

AMIT 2025 <sup>16th</sup>

2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

The 2025 <sup>16th</sup> Conference on Advanced Management and  
Industry Trends

智慧 X 永續新思維

# 論文摘要集

會議時間：2025 年 05 月 03 日

會議地點：國立聯合大學

主辦單位：國立聯合大學經營管理學系

協辦單位：逢甲大學企業管理學系

國立聯合大學管理學院

國立聯合大學研究發展處

財團法人聯合工商教育基金會

國立臺中教育大學國際企業學系

## 目錄

校長序-----	1
院長序-----	2
大會組織-----	3
審稿委員名單-----	4
議程主持人名單-----	5
研討會議程表-----	6
論文場次安排-----	7
立德樓空間圖-----	21
發表論文摘要集目錄-----	22
收錄論文摘要集目錄-----	29

AMIT 2025 <sup>16th</sup>

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

## 校長 序

大家好！自2010年「前瞻管理學術與產業趨勢研討會」首度舉辦以來，本研討會至今已邁入第16年。15年的經驗累積與精心經營，「前瞻管理學術與產業趨勢研討會」的影響力不斷擴大，各界學者專家投稿踴躍，已成為中部地區管理領域重要學術交流平台。

「2025前瞻管理學術與產業趨勢研討會」由本校管理學院經營管理學系主辦，主題訂為「智慧 X 永續新思維」。在數位科技迅速發展的時代，AI、物聯網與大數據驅動企業營運轉型，全球永續發展議題亦成為企業競爭力的重要關鍵；而本校今後數年的校務發展與教學精進也是以AI與永續作為主軸。如何在智慧科技應用與環境永續間找到平衡，透過創新管理模式實現企業成長，是當前各界高度關注的議題。

本次研討會特邀逢甲大學企業管理學系與國立台中教育大學國際企業學系協辦，跨校合作共同提升研討會成果的質與量。今年共收錄112篇研究成果，其中93篇論文將於14個場次發表，展現各領域學者的熱忱與貢獻。

謹代表聯合大學誠摯歡迎各位學者與先進蒞臨，參與這場管理學術與產業趨勢的盛會。感謝經營管理學系同仁的辛勞付出，預祝研討會圓滿成功，也祝福各位嘉賓收穫豐富，萬事如意！

國立聯合大學校長 侯幸光 謹識

2025 年 5 月 3 日

AMIT 2025 <sup>16th</sup>

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

## 院長 序

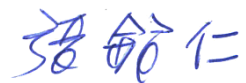
國立聯合大學管理學院設有經營管理、資訊管理及財務金融三學系，以智慧、管理與服務創新為發展主軸，整合院內資訊科技、人工智慧、大數據分析、財金資訊及經營管理等師生專業能量，開拓管理教學與研究嶄新之應用領域。為掌握學術與產業前沿動態，並促進理論與實務經驗的深度交流，自2010年起，本院及經營管理學系每年定期舉辦「前瞻管理學術與產業趨勢研討會」，今年我們欣然迎來第16屆，延續以往的豐碩成果，進一步拓展學術視野與產業應用。

承載以往15屆研討會的豐碩成果與學術傳統，本屆研討會以「智慧×永續新思維」為核心主題，以新世代管理所面對的高度變動環境與動態調適企業策略為思考，廣邀「經營管理」、「資訊管理」及「財務金融」等領域論文稿件。本屆研討會投稿踴躍，經學術同儕匿名審查，最終收錄超過百篇來自經營管理、財務金融與資訊管理等專業領域專家學者的論文成果。本次研討會精心規劃14場專業口頭發表場次，並邀請國內相關領域的專家學者擔任主持人，期待各位與會者能夠在本次研討會有良好的互動與收穫，並協助本校持續完善本項研討會品質。

本人謹代表國立聯合大學管理學院，誠摯歡迎與會先進和貴賓蒞臨本校參加此次研討會，並感謝經營管理學系同仁的辛勤付出，及各場次主持人的鼎力支持。祝福本屆研討會順利圓滿，並祝與會貴賓、先進

平安喜樂、事事順心！

國立聯合大學管理學院院長



謹識

2025 年 05 月 03 日

## AMIT 2025<sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 大會組織

主辦單位：國立聯合大學經營管理學系

協辦單位：逢甲大學企業管理學系

國立聯合大學管理學院

國立聯合大學研究發展處

財團法人聯合工商教育基金會

國立臺中教育大學國際企業學系

#### 籌備委員會

主任委員：侯帝光校長（國立聯合大學）

副主任委員：吳志正主任（國立聯合大學經營管理學系）

大會執行長：楊念慈老師（國立聯合大學經營管理學系）

大會副執行長：盧昱蓉老師（國立聯合大學經營管理學系）

籌備委員：郭光明老師（國立聯合大學經營管理學系）

賴宏峯老師（國立聯合大學經營管理學系）

廖本源老師（國立聯合大學經營管理學系）

胡天鐘老師（國立聯合大學經營管理學系）

吳光耀老師（國立聯合大學經營管理學系）

蔡林彤飛老師（國立聯合大學經營管理學系）

執行助理：劉依佳小59D0



## AMIT 2025<sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 審稿委員名單

委員名單（依照筆劃順序及職級排序）：

郭光明      國立聯合大學經營管理學系教授

楊念慈      國立聯合大學經營管理學系教授

吳光耀      國立聯合大學經營管理學系副教授

胡天鐘      國立聯合大學經營管理學系副教授

廖本源      國立聯合大學經營管理學系副教授

蔡林彤飛      國立聯合大學經營管理學系副教授

賴宏峯      國立聯合大學經營管理學系副教授

盧昱蓉      國立聯合大學經營管理學系副教授

AMIT 2025<sup>16th</sup>

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

## 議程主持人名單

(依照筆劃順序及職級排序)

張秀樺	逢甲大學企業管理學系教授
陳建文	逢甲大學企業管理學系教授
蔡登茂	國立屏東科技大學工業管理系教授
仇介民	逢甲大學企業管理學系副教授
王癸元	亞洲大學財務金融學系副教授
吳如娟	逢甲大學企業管理學系副教授
許可達	國立臺中教育大學國際企業學系副教授
黃誠甫	逢甲大學企業管理學系副教授
蔡穗馥	靜宜大學企業管理學系副教授
王妙如	逢甲大學企業管理學系助理教授
武垂玲	逢甲大學企業管理學系助理教授
楊曉琳	逢甲大學企業管理學系助理教授
蔡汶君	逢甲大學企業管理學系助理教授
賴志松	國立臺中教育大學國際企業學系助理教授

## AMIT 2025<sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 活動議程

114 05/03 (六)	09:20 起	報到 *各篇論文可依發表場次時間進行報到即可 **獲獎論文者請於 09:30 前完成報到						
	09:30   09:50	開幕式(C1-309) 國立聯合大學 校長致詞 院長致詞 最佳論文/優秀專題論文 頒獎						
	時間 地點	C1-202 研討主 題	C1-205 研討主 題	C1-206 研討主 題	C1-208 研討主 題	C1-209 研討主 題	C1-211 研討主 題	C1-212 研討主 題
	09:50   11:00	A1 經營管理 議題	B1 經營管理 議題	C1 經營管理 議題	D1 經營管理 議題	E1 財務金融 議題	F1 經營管理 議題	G1 經營管理 議題
	11:00   11:20	中場休息/學術交流						
	11:20   12:30	A2 資訊管理 議題	B2 經營管理 議題	C2 經營管理 議題	D2 營運管理 議題	E2 營運管理 議題	F2 經營管理 議題	G2 經營管理 議題
	12:30	賦 歸						

備註：

1. 現場發表場地安排於本校第一(二坪山)校區的立德樓二樓教室。
2. 主辦單位保留所有場次更動之權利，場次內容以研討會當天會場公告為主。



## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：A1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-202 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 張秀樺博士

### A1-1 AMIT-2025-BM-00030

提升公部門人才留任的管理策略：論工作價值觀與留任意願之關聯性

黃微凌、林坤誼

國立臺灣師範大學

### A1-2 AMIT-2025-BM-00047

探討組織文化與工作動機對留任意願的影響：移工組織公民行為的作用

陳俊成、楊舒蜜、阮千蓉

嶺東科大企管系

### A1-3 AMIT-2025-BM-00034

雇主品牌轉變對員工管理制度與職涯目標影響之探討

陳淑媛、洪繪閔

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### A1-4 AMIT-2025-BM-00132

多層光學薄膜製程田口實驗之光譜曲線差異分析研究

胡天鐘、翁欽盛

國立聯合大學經營管理學系

### A1-5 AMIT-2025-BM-00080

職場情緒勒索與情緒耗竭的關係－以上下私交關係作調節變項

鄭宇庭

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### A1-6 AMIT-2025-BM-00108

情緒表達智能助教系統之使用者體驗研究

王雅琳

國立臺灣師範大學

### A1-7 AMIT-2025-OM-00061

情緒識別系統於提升講師情感表達之研究

林智文

國立臺灣師範大學

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：A2 資訊管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-202 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 吳如娟博士

### A2-1 AMIT-2025-IM-00018

基於聚類分析的 Twitch 機器人帳號辨識與特徵分析

張耀中

國立彰化師範大學

### A2-2 AMIT-2025-BM-00089

**Exploring the Impact of Augmented Reality Virtual Fitting Room on Impulse Purchase Intention in the Fashion Retail Industry: An Application of Technology Acceptance Model**

盧彩妮 Fadilah Haya Kamilah、盧昱蓉 Carol Yirong Lu、Andrian Dolfriandra Huruta

國立聯合大學經營管理學系

### A2-3 AMIT-2025-IM-00021

聚類分析在交通事故分析中的應用

柯昭緯

國立彰化師範大學

### A2-4 AMIT-2025-IM-00088

多尺度卷積 BERT-TCapsNet 模型於文本情感分類之應用

陳士杰、黃政傑

國立聯合大學資訊管理學系

### A2-5 AMIT-2025-IM-00059

基於深度學習之甘蔗病害辨識研究

羅亦渝

國立彰化師範大學

### A2-6 AMIT-2025-IM-00128

**BERT-TextCNN：使用多頭注意力和模糊池化模型應用於短文本情感分析**

陳士杰、劉雁蓉

國立聯合大學資訊管理學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：B1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-205 教室

主持人：國立臺中教育大學國際企業學系 賴志松博士

### B1-1 AMIT-2025-BM-00016

國會助理的人資管理策略—人格特質與離職傾向關係之探討

陳靜怡

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### B1-2 AMIT-2025-OM-00063

不要再對我情勒了！探討單位同仁職場妒嫉對國軍招募員安靜離職之影響機制

劉珈均、嚴國晉、李庭閣

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

### B1-3 AMIT-2025-BM-00028

上班愉快了員工才敢說話？工作樂趣如何影響員工建言

陳淑媛、徐詩惠

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### B1-4 AMIT-2025-BM-00103

政策引導下綠能光電建置的區位變化

施玉秤

國立高雄師範大學

### B1-5 AMIT-2025-BM-00037

「職場有趣，未來可期！」工作樂趣如何影響 Z 世代的職涯永續性—希望與樂觀的中介作用

陳淑媛、蔣秉宏

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### B1-6 AMIT-2025-BM-00142

部屬該精益求精還是庸人自擾？探討雙元威權領導如何與何時導致部屬工作拖延

宋恆光、李庭閣

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

### B1-7 AMIT-2025-BM-00078

非營利組織使命策略影響之探究—以資源依賴理論為觀點

曾孟儀、蕭顯勝、康雅菁

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士在職專班

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：B2 經營管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-205 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 楊曉琳博士

### B2-1 AMIT-2025-BM-00017

結構重組對員工行為之影響與變遷－以 C 建設公司之組織再造經驗為例

陳大利、蕭顯勝、康雅菁

國立臺灣師範大學

### B2-2 AMIT-2025-BM-00141

921 地震教育園區精實服務之動態滿意研究

黃淳德、黃振誠、張燦明、楊堉甯、謝玉鈴、蔣正興

修平科技大學

### B2-3 AMIT-2025-BM-00032

雇主品牌權益與工作敬業度關聯－以員工幸福感為中介變項

陳淑媛、曾威仁

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### B2-4 AMIT-2025-BM-00079

網紅代言對粉絲購買意願的影響－以擬社會關係與品牌忠誠度為中介

林煜超、謝艾庭

國立聯合大學經營管理學系

### B2-5 AMIT-2025-BM-00048

迎接職涯無界新世代：探討 Z 世代職涯傾向與職涯永續力之關係

陳淑媛、連翊偉

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### B2-6 AMIT-2025-BM-00131

瀝青混凝土刨除料暫存及去化的影響因素之研究－以台灣三縣市為例

胡天鐘、李德明

國立聯合大學經營管理學系

### B2-7 AMIT-2025-BM-00090

賦權領導與基本心理需求之關係－以辦公模式為調節

陳沛嵩、陳怡靜

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：C1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-206 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 陳建文博士

### C1-1 AMIT-2025-BM-00013

永續員工留任策略：電子商務產業的工作鑲嵌影響

廖苑竹

國立臺灣師範大學

### C1-2 AMIT-2025-BM-00023

社會認同理論及情緒理論對訊息的信任影響訊息傳播之研究:以健康假資訊為例

吳志正、吳宜蓁

國立聯合大學經營管理學系

### C1-3 AMIT-2025-BM-00022

探討職場正念對員工心理資本的影響，以員工恢復力為中介效果

陳淑媛、李曜宇

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### C1-4 AMIT-2025-BM-00102

創客的數位能力與創業拼貼對其儉樸創新的影響－兼論個人創業傾向的調節效果

沈永祺、張育哲

國立嘉義大學科技管理學系暨研究所

### C1-5 AMIT-2025-BM-00036

真的不想當主管？探討員工不想升遷之因素

陳淑媛、林詩涵

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### C1-6 AMIT-2025-BM-00138

結合計畫行為理論與科技接受模型之研究－以生成式 AI 工具為例

胡天鐘、鄭鈞元

國立聯合大學經營管理學系

### C1-7 AMIT-2025-BM-00056

探討員工協助方案對於工作努力的影響－以知覺組織支持作為中介變項

馮景筠

國立臺灣師範大學



## 2025 第十六屆瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：C2 經營管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-206 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 蔡汶君博士

### C2-1 AMIT-2025-BM-00110

自我利益驅使？服務員工眼中的僕人領導歷程

童惠玲、劉芷妍

大葉大學企業管理學系

### C2-2 AMIT-2025-FA-00114

ESG 分數及其各構面對財務風險之影響：台灣上市公司之實證研究

卞彥之、楊念慈

國立聯合大學經營管理學系

### C2-3 AMIT-2025-BM-00029

美食部落客的類型對於粉絲忠誠度之研究－以 Instagram 為例

盧昱蓉、曾意庭

國立聯合大學經營管理學系

### C2-4 AMIT-2025-IM-00125

永續居家智慧安全監護系統之研究－以廚房用火及氣體偵測為例

張志信、黃雲飛

國立聯合大學經營管理學系

### C2-5 AMIT-2025-BM-00133

「AI 之光，創新樂章！」探討擬社會互動、人際吸引力、社會臨場感對黏著度之影響－以虛擬主播為例

胡天鐘、黃柔綺、林昀陞、陳詠欣、邱品璇

國立聯合大學經營管理學系

### C2-6 AMIT-2025-IM-00145

結合人臉情緒辨識於永續顧客滿意度管理之研究

張志信、滿辰豪、戚耀文、陳彥蒼、李承臨、侯凱喆、張威銓

國立聯合大學經營管理學系

### C2-7 AMIT-2025-BM-00050

「職場公平，員工敬業加倍！」員工共好體驗如何影響 Z 世代的工作敬業

陳淑媛、謝昀阡

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：D1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-208 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 黃誠甫博士

### D1-1 AMIT-2025-BM-00007

探討電子零組件製造業員工組織文化感知對職場心理健康的影響－以工作壓力為中介變項  
田淳凱

國立臺灣師範大學

### D1-2 AMIT-2025-OM-00124

第三方目睹職場排擠：受害者謙遜與傲慢自豪特質如何引發不同情緒及行為

吳怡君、李庭閣

國防大學管理學院

### D1-3 AMIT-2025-BM-00008

探討師徒制對新人留任意願的關聯－以組織社會化為中介變項

林佩瑩、蕭顯勝、康雅菁

國立臺灣師範大學

### D1-4 AMIT-2025-BM-00137

應用失效模式分析（FMEA）探索奈米塗層鋼板在改善錫膏印刷品質之實驗與研究

胡天鐘、詹文龍

國立聯合大學經營管理學系

### D1-5 AMIT-2025-BM-00049

企業 AI 應用規劃師的職能發展需求之研究

周上婷

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### D1-6 AMIT-2025-BM-00052

應用大數據分析於汽車零件製造業之生產資訊視覺化建置

蔡登茂、姚旻君

國立屏東科技大學

### D1-7 AMIT-2025-BM-00086

賦予應徵者選擇 AI 面試官權利對面試表現之影響研究

孫弘岳、黃源祥

國立臺灣師範大學

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：D2 營運管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-208 教室

主持人：國立屏東科技大學工業管理系 蔡登茂博士

### D2-1 AMIT-2025-OM-00071

**雙軸轉型時代下綠色組織文化對綠色數位轉型能力之影響**

洪琬琳、張敬珣

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### D2-2 AMIT-2025-BM-00091

**人力資本對半導體企業經營效率之影響：DEA 與 Tobit 模型的兩階段方法**

賴昱丞、于世恒

國立聯合大學經營管理學系

### D2-3 AMIT-2025-BM-00098

**ESG 與公司治理對管理短視的影響—以台灣上市公司為例**

羅康嫻、蔡穗馥

靜宜大學企業管理系

### D2-4 AMIT-2025-OM-00116

**斜槓職涯與工作滿意度之關係：回顧與展望**

莊珮新

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### D2-5 AMIT-2025-FA-00120

**從預防性動機談 COVID-19 對企業現金持有之關聯性—以台灣上市櫃公司為例**

黃鈺惠、陳美華教授

國立彰化師範大學

### D2-6 AMIT-2025-OM-00121

**高階經理人和一般員工之薪酬差距與審計公費之關聯性**

林書賢、陳品如

逢甲大學

### D2-7 AMIT-2025-OM-00144

**人在心不在！探討威權領導與安靜離職的關聯性**

葉子健、李庭閣、嚴國晉

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：E1 財務金融議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-209 教室

主持人：靜宜大學企業管理學系 蔡穗馥博士

E1-1 AMIT-2025-FA-00045

**獨角獸是 IPO 估值的萬靈丹嗎？**

彭翊維

逢甲大學企業管理學系

E1-2 AMIT-2025-FA-00107

**運用創新性領先指標投資 ETF 績效之研究**

楊和利、張春福

國立聯合大學管理碩士在職學位學程

E1-3 AMIT-2025-FA-00062

**從公司治理的調節效果探討環境管理對永續績效的影響**

葉志權、謝玉蓉

國立臺中科技大學

E1-4 AMIT-2025-FA-00084

**企業 ESG 評分對貸款利率的影響：兼論銀行 ESG 表現的調節效果**

黃佩儀、張元、郭志安

國立彰化師範大學

E1-5 AMIT-2025-FA-00100

**ESG 與員工薪酬：兼論 CEO 結構權力**

黃宇暄、陳俞如

國立彰化師範大學

E1-6 AMIT-2025-FA-00115

**公司 ESG 績效是否提升財務績效與 COVID-19 期間股價穩定性？來自中國的證據**

呂書屏、劉昱妍

國立臺中科技大學

E1-7 AMIT-2025-BM-00126

**應用動態資料包絡分析法評估國內綜合證券商之經營效率**

謝宇帆、于世恒

國立聯合大學經營管理學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：E2 營運管理議題

時間：11：20-12：30

場地：C1-209 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 武垂玲博士

### E2-1 AMIT-2025-OM-00033

身分激勵對品牌公民行為之影響：探討工作活力中介效果

陳淑媛、江千茹

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### E2-2 AMIT-2025-OM-00097

旅遊業碳足跡綜合估算模型與案例分析

蔡登茂、吳昀珊

國立屏東科技大學

### E2-3 AMIT-2025-OM-00039

永續活動與工作關聯性對員工抗拒參與企業永續活動之影響。以員工知覺企業永續責任為中介變項

張敬珣、余婷婷

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### E2-4 AMIT-2025-OM-00054

應用精實生產管理技術於鎢鋼銑刀製程優化

孫燕平、廖麗滿

勤益科技大學工業工程與管理系碩士班

### E2-5 AMIT-2025-BM-00127

高科技產業多重轉型路徑：以動態能力與吸收能耐為整合框架

蔡林彤飛、徐暉翔

國立聯合大學經營管理學系



## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：F1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-211 教室

主持人：國立臺中教育大學國際企業學系 許可達博士

F1-1 AMIT-2025-BM-00112

**Analyzing the Influence of Emotional Value and Perceived System Quality on Consumer Purchase and Recommendation Intentions on Online Travel Services: With Flow Experience as a Mediator**

Farhan Muhammad Kamil Danopa、Carol Yirong Lu、Jyh-Jeng Wu\*

國立聯合大學經營管理學系

F1-2 AMIT-2025-IM-00075

**The Impact of Conversational User Interface Interaction Roles in Intelligent Feedback Systems on Learning Outcomes of Vocal Emotion and Vocal Attractiveness**

Suen, Hung-Yue、Chang, Ya-Yun

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

F1-3 AMIT-2025-BM-00003

**Evaluating the Impact of Trade Agreements on Containerized Export Flows Between Taiwan and Vietnam: A Case Study of the RCEP Frameworks**

Annie Phan (潘碧緣)

國立臺中教育大學 National Taichung University of Education

F1-4 AMIT-2025-IM-00081

**The Impact of Visual Learning and Conversational Interaction Interfaces on Learning Outcomes in Learning Feedback Systems**

Suen, Hung-Yue 孫弘岳、Ting-Yu Chen 陳亭宇

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

F1-5 AMIT-2025-BM-00094

**Abusive Supervision and Its Consequences: Exploring the Mediating Role of Employee Silence and the Moderating Influence of Stress Mindset**

Michelle Christabel (Mei-Ling Wu) 吳美玲、Hsiao-Ling Chen 陳曉鈴

國立聯合大學經營管理學系

F1-6 AMIT-2025-IM-00118

**The Impact of AI Interaction Autonomy on Learning Improvement — Using the AI Presentation Skills Feedback System as a Tool**

Hung-Yue, Suen 孫弘岳、Ya-Ting, Chang 張雅婷

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：F2 經營管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-211 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 仇介民博士

### F2-1 AMIT-2025-IM-00031

聯大二手書網

蕭詠遠、楊閔竹、葉舜豪、江威霖、姚瑾豪、林晏丞

國立聯合大學資訊管理學系

### F2-2 AMIT-2025-FA-00011

美國聯準會升降息前後負債程度對盈餘管理的影響

楊和利、江芝妘、劉姿妤

國立聯合大學財務金融學系

### F2-3 AMIT-2025-FA-00092

中壯年族群對外溢保單之購買意願影響因素

劉芷妍、吳家銘

實踐大學

### F2-4 AMIT-2025-IM-00043

情緒音律：AI 驅動的音樂健康助理

王怡靜、陳穎、蘇子玟、侯承曄、邱睿洋、劉昕紘

國立聯合大學資訊管理學系

### F2-5 AMIT-2025-IM-00073

AI 賦能：加速企業 ESG 轉型的關鍵策略

余思瑩、陳宥錚

中華大學

### F2-6 AMIT-2025-FA-00119

探索 ESG 表現對企業價值的長短期效應：基於 Tobin' s Q 的實證研究

蔡松穎、葉瑞倫、王君安、陳盈綺

國立中正大學

### F2-7 AMIT-2025-BM-00134

探討觀光老街的經營關鍵因素及永續經營推廣策略之研究

—以苗栗泰安鄉「清安豆腐街」為例

胡天鐘、張芳萍、黃子晏、林宜蓁、鍾宜蓁、黃伯宇

國立聯合大學經營管理學系

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：G1 經營管理議題

時間：09：50 – 11：00

場地：C1-212 教室

主持人：逢甲大學企業管理學系 王妙如博士

### G1-1 AMIT-2025-BM-00004

員工主動行為回顧性研究

劉彥伶

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### G1-2 AMIT-2025-BM-00035

探討組織職涯管理對工作投入之影響，以永續職涯為中介

陳淑媛、黃怡菁

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### G1-3 AMIT-2025-BM-00136

廢潤滑油再精煉創新商業模式探討－以 L 潤滑油公司為例

胡天鐘、董旭恩

國立聯合大學經營管理學系

### G1-4 AMIT-2025-BM-00040

轉換型領導及組織認同對留任意願之探討－以快速消費品產業為例

鍾宜芳、張敬珣

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

### G1-5 AMIT-2025-BM-00082

職場閒聊與工作績效的關聯性研究

簡苡甯

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士班

### G1-6 AMIT-2025-BM-00122

從嚴苛到共鳴！探討國軍主管包容性領導對部屬積極行為之影響機制

姜洧騰、嚴國晉

國防大學管理學院資源管理及決策研究所

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會論文場次安排

場次：G2 經營管理議題

時間：11：20–12：30

場地：C1-212 教室

主持人：亞洲大學財務金融學系 王癸元博士

### G2-1 AMIT-2025-BM-00105

**ESG 資訊揭露對 Z 世代消費者回收行為意圖之影響**

張秀樺、林采蓉、吳焄維、賴瀚翔、陳俊嘉、柳宜君

逢甲大學企業管理學系

### G2-2 AMIT-2025-IM-00068

**建構校園共享之多元模式**

范晉銓、林欣廷、黃文義、江宇皓、柯羽珊、陳盛紘、黃貞芬

國立聯合大學資訊管理學系

### G2-3 AMIT-2025-OM-00070

**SDGs 公約下消費者之環境意識與消費態度之分析**

劉宇泰、胡愈寧

國立聯合大學文化創意與數位行銷學系

### G2-4 AMIT-2025-BM-00060

**直播主特質認知對購買意願之影響—以商品類別為調節變數**

張孟奇、陳建晟、謝育倫、吳東諺、盧昱蓉

國立聯合大學經營管理學系

### G2-5 AMIT-2025-IM-00083

**沉浸式探索語言故事島—以多模態生成技術為基礎**

陳士杰、蔡念芝、陳品硯、藍心好、陳維宏、曹登琳、蕭咸修

國立聯合大學資訊管理學系

### G2-6 AMIT-2025-OM-00072

**大學生之環境意識與教育初探**

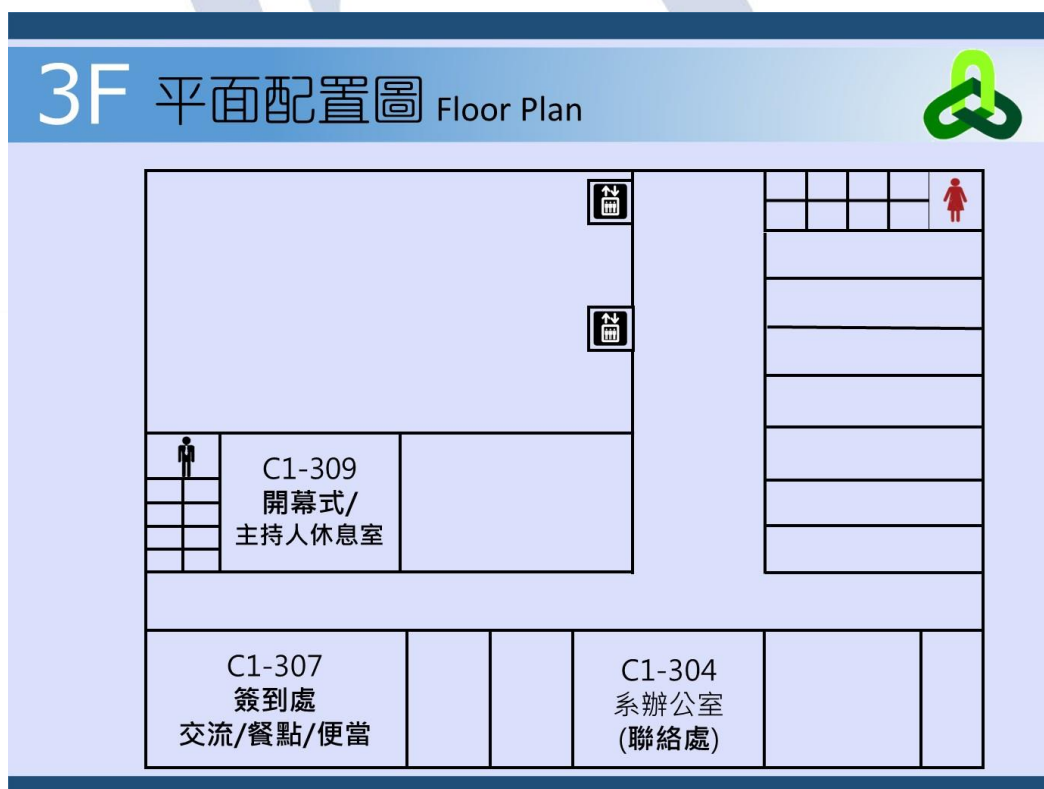
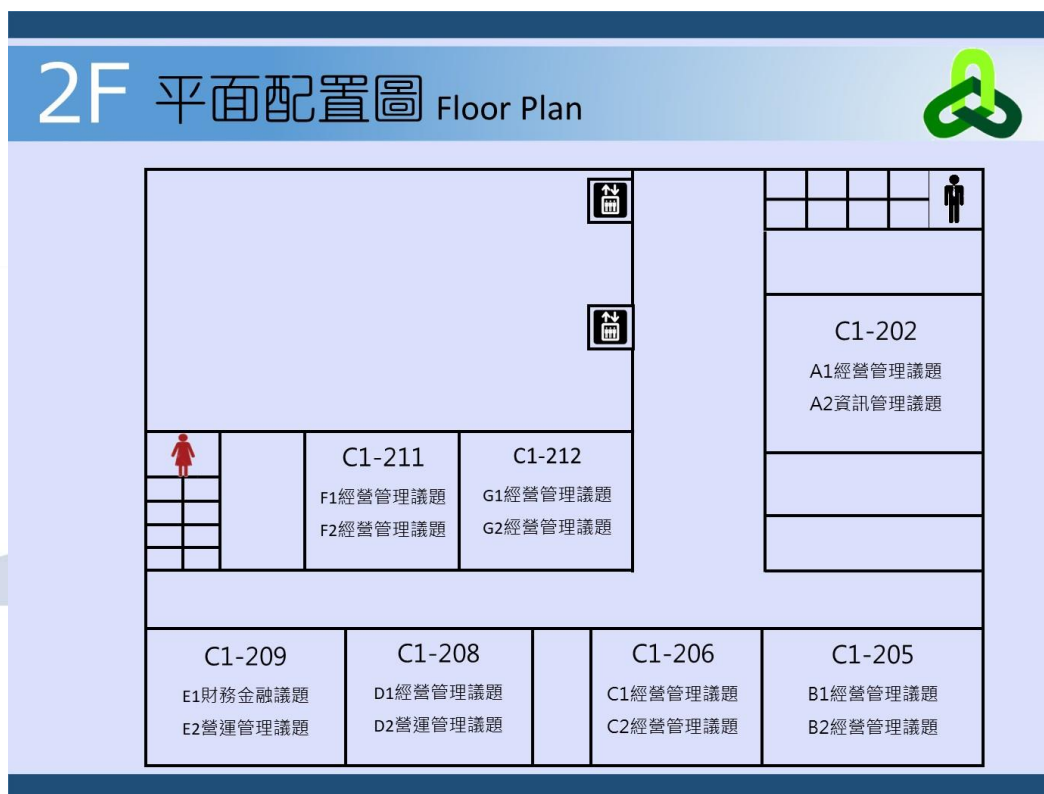
陳柏豪、胡愈寧

國立聯合大學文化創意與數位行銷學系

## AMIT 2025 16th

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表空間圖





## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### A1 場

1. 提升公部門人才留任的管理策略：論工作價值觀與留任意願之關聯性 31
2. 結合探討組織文化與工作動機對留任意願的影響：移工組織公民行為的作用 32
3. 雇主品牌轉變對員工管理制度與職涯目標影響之探討 33
4. 多層光學薄膜製程田口實驗之光譜曲線差異分析研究 34
5. 職場情緒勒索與情緒耗竭的關係－以上下私交關係作調節變項 35
6. 情緒表達智能助教系統之使用者體驗研究 36
7. 情緒識別系統於提升講師情感表達之研究 37

#### A2 場

1. 基於聚類分析的 Twitch 機器人帳號辨識與特徵分析 38
2. Exploring the Impact of Augmented Reality Virtual Fitting Room on Impulse Purchase Intention in the Fashion Retail Industry: An Application of Technology Acceptance Model 39
3. 聚類分析在交通事故分析中的應用 40
4. 多尺度卷積 BERT-TCapsNet 模型於文本情感分類之應用 41
5. 基於深度學習之甘蔗病害辨識研究 42
6. BERT-TextCNN：使用多頭注意力和模糊池化模型應用於短文本情感分析 43

## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### B1 場

1. 國會助理的人資管理策略—人格特質與離職傾向關係之探討 44
2. 不要再對我情勒了！探討單位同仁職場妒嫉對國軍招募員安靜離職之影響機制 45
3. 上班愉快了員工才敢說話？工作樂趣如何影響員工建言 46
4. 政策引導下綠能光電建置的區位變化 47
5. 「職場有趣，未來可期！」工作樂趣如何影響 Z 世代的職涯永續性—希望與樂觀的中介作用 48
6. 部屬該精益求精還是庸人自擾？探討雙元威權領導如何與何時導致部屬工作拖延 49
7. 非營利組織使命策略影響之探究—以資源依賴理論為觀點 50

#### B2 場

1. 結構重組對員工行為之影響與變遷—以 C 建設公司之組織再造經驗為例 51
2. 921 地震教育園區精實服務之動態滿意研究 52
3. 雇主品牌權益與工作敬業度關聯—以員工幸福感為中介變項 53
4. 網紅代言對粉絲購買意願的影響—以擬社會關係與品牌忠誠度為中介 54
5. 迎接職涯無界新世代：探討 Z 世代職涯傾向與職涯永續力之關係 55
6. 瀝青混凝土刨除料暫存及去化的影響因素之研究—以台灣三縣市為例 56
7. 賦權領導與基本心理需求之關係—以辦公模式為調節 57

## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### C1 場

1. 永續員工留任策略：電子商務產業的工作鑲嵌影響 58
2. 社會認同理論及情緒理論對訊息的信任影響訊息傳播之研究:以健康假資訊為例 59
3. 探討職場正念對員工心理資本的影響，以員工恢復力為中介效果 60
4. 創客的數位能力與創業拼貼對其儉樸創新的影響—兼論個人創業傾向的調節效果 61
5. 真的不想當主管？探討員工不想升遷之因素 62
6. 結合計畫行為理論與科技接受模型之研究—以生成式 AI 工具為例 63
7. 探討員工協助方案對於工作努力的影響—以知覺組織支持作為中介變項 64

#### C2 場

1. 自我利益驅使？服務員工眼中的僕人領導歷程 65
2. ESG 分數及其各構面對財務風險之影響：台灣上市公司之實證研究 66
3. 美食部落客的類型對於粉絲忠誠度之研究—以 Instagram 為例 67
4. 智慧居家永續安全監護系統之研究—以廚房用火及氣體偵測為例 68
5. 「AI之光，創新樂章！」探討擬社會互動、人際吸引力、社會臨場感對黏著度之影響—以虛擬主播為例 69
6. 結合人臉情緒辨識於永續顧客滿意度管理之研究 70
7. 「職場公平，員工敬業加倍！」員工共好體驗如何影響 Z 世代的工作敬業 71

AMIT 2025 <sup>16th</sup>

## 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

## 發表論文摘要集目錄

## D1 場

1. 探討電子零組件製造業員工組織文化感知對職場心理健康的影響－以工作壓力為中介變項 72
2. 第三方目睹職場排擠：受害者謙遜與傲慢自豪特質如何引發不同情緒及行為 73
3. 探討師徒制對新人留任意願的關聯－以組織社會化為中介變項 74
4. 應用失效模式分析（FMEA）探索奈米塗層鋼板在改善錫膏印刷品質之實驗與研究 75
5. 企業 AI 應用規劃師的職能發展需求之研究 76
6. 應用大數據分析於汽車零件製造業之生產資訊視覺化建置 77
7. 賦予應徵者選擇 AI 面試官權利對面試表現之影響研究 78

## D2 場

1. 雙軸轉型時代下綠色組織文化對綠色數位轉型能力之影響 79
2. 人力資本對半導體企業經營效率之影響：DEA 與 Tobit 模型的兩階段方法 80
3. ESG 與公司治理對管理短視的影響－以台灣上市公司為例 81
4. 斜槓職涯與工作滿意度之關係：回顧與展望 82
5. 從預防性動機談 COVID-19 對企業現金持有之關聯性－以台灣上市櫃公司為例 83
6. 高階經理人和一般員工之薪酬差距與審計公費之關聯性 84
7. 人在心不在！探討威權領導與安靜離職的關聯性 85



## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### E1 場

1. 獨角獸是 IPO 估值的萬靈丹嗎？ 86
2. 運用創新性領先指標投資 ETF 績效之研究 87
3. 從公司治理的調節效果探討環境管理對永續績效的影響 88
4. 企業 ESG 評分對貸款利率的影響：兼論銀行 ESG 表現的調節效果 89
5. ESG 與員工薪酬：兼論 CEO 結構權力 90
6. 公司 ESG 績效是否提升財務績效與 COVID-19 期間股價穩定性？來自中國的證據 91
7. 應用動態資料包絡分析法評估國內綜合證券商之經營效率 92

#### E2 場

1. 身分激勵對品牌公民行為之影響：探討工作活力中介效果 93
2. 旅遊業碳足跡綜合估算模型與案例分析 94
3. 永續活動與工作關聯性對員工抗拒參與企業永續活動之影響：以員工知覺企業永續責任為中介變項 95
4. 應用精實生產管理技術於鋁鋼銑刀製程優化 96
5. 高科技產業多重轉型路徑：以動態能力與吸收能耐為整合框架 97



## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### F1 場

1. Analyzing the Influence of Emotional Value and Perceived System Quality on Consumer Purchase and Recommendation Intentions on Online Travel Services: With Flow Experience as a Mediator 98
2. The Impact of Conversational User Interface Interaction Roles in Intelligent Feedback Systems on Learning Outcomes of Vocal Emotion and Vocal Attractiveness 99
3. Evaluating the Impact of Trade Agreements on Containerized Export Flows Between Taiwan and Vietnam: A Case Study of the RCEP Frameworks 100
4. The Impact of Visual Learning and Conversational Interaction Interfaces on Learning Outcomes in Learning Feedback Systems 101
5. Abusive Supervision and Its Consequences: Exploring the Mediating Role of Employee Silence and the Moderating Influence of Stress Mindset 102
6. The Impact of AI Interaction Autonomy on Learning Improvement—Using the AI Presentation Skills Feedback System as a Tool 103

#### F2 場

1. 聯大二手書網 104
2. 美國聯準會升降息前後負債程度對盈餘管理的影響 105
3. 中壯年族群對外溢保單之購買意願影響因素 106
4. 情緒音律：AI 驅動的音樂健康助理 107
5. AI 賦能：加速企業 ESG 轉型的關鍵策略 108
6. 探索 ESG 表現對企業價值的長短期效應：基於 Tobin' s Q 的實證研究 109
7. 探討觀光老街的經營關鍵因素及永續經營推廣策略之研究—以苗栗泰安鄉「清安豆腐街」為例 110

## AMIT 2025 <sup>16th</sup>

### 2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會

#### 發表論文摘要集目錄

#### G1 場

1. 員工主動行為回顧性研究 111
2. 探討組織職涯管理對工作投入之影響，以永續職涯為中介 112
3. 廢潤滑油再精煉創新商業模式探討－以 L 潤滑油公司為例 113
4. 轉換型領導及組織認同對留任意願之探討－以快速消費品產業為例 114
5. 職場閒聊與工作績效的關聯性研究 115
6. 從嚴苛到共鳴！探討國軍主管包容性領導對部屬積極行為之影響機制 116

#### G2 場

1. ESG 資訊揭露對 Z 世代消費者回收行為意圖之影響 117
2. 建構校園共享之多元模式 118
3. SDGs 公約下消費者之環境意識與消費態度之分析 119
4. 直播主特質認知對購買意願之影響－以商品類別為調節變數 120
5. 沉浸式探索語言故事島－以多模態生成技術為基礎 121
6. 大學生之環境意識與教育初探 122

AMIT 2025 <sup>16th</sup>  
2025 第十六屆前瞻管理學術與產業趨勢研討會  
收錄論文摘要集目錄

1. 企業永續發展對創新質量的影響及新冠疫情的調節效果—以台灣生技產業為例 123
2. 探討消費者對虛擬直播主的持續追蹤意願之研究 124
3. 基於基因演算法之入侵偵測系統 125
4. 財務報表的圖示與重點說明：從落合孝裕著作談起 126
5. 從知識到創新：企業如何有效吸收綠色知識 127
6. 中高齡人力資源管理評估模型之研究初探 128
7. 網紅特質與消費者情感依附對購買意願的影響 129
8. 影音觀賞動機、影音性質與沉迷成癮及影音排毒意圖行為之研究 130
9. 產品特色、感知價值對滿意度及忠誠度之研究—以四個台灣國際飲品在三個國家地區為例 131
10. 地方文化館體驗價值對參觀者推薦意願之影響：以永續意識為中介變項 132
11. 臺灣半導體產業經營效率分析：資料包絡分析法的應用 Operation Efficiency Analysis of Taiwan's Semiconductor Industry: an Application of Data Envelope Analysis 133
12. 非營利組織使命策略影響之探究-以資源依賴理論為觀點 134
13. 台灣半導體產業海外設廠之影響公司績效研究及探討 135
14. Study on the Impact of Travel Social Media Influencers in Choosing Vietnam as A Travel Destination 136

15. 酷澎 Coupang 的商業模式與策略分析：台灣電子商務競爭中的成功因素 137
16. 企業創新韌性-企業危機、人力資源策略、知識管理、創新 138
17. 感電危害防護因素之研究－以 A 電力公司為例 139
18. 以計畫行為理論來探討銀髮族「就地養老」參與學習活動的行為意圖之研究-  
以苗栗南庄「銀粉村」為例 140
19. 探討老幼共學的成功關鍵因素與永續經營策略之研究—以苗栗幸福學院為例  
141



## 提升公部門人才留任的管理策略：

### 論工作價值觀與留任意願之關聯性

黃微凌<sup>1</sup> 林坤誼<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 農業部動植物防疫檢疫署基隆分署 winni5450@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學 linkuenyi@ntnu.edu.tw

#### 摘要

在全球人力市場競爭加劇與公部門組織環境變遷的背景下，如何有效提升人才留任成為公部門人力資源管理的重要課題。本研究探討工作價值觀如何影響公部門員工的留任意願，以理解員工對於工作本質、發展機會與組織文化的認知，如何影響其繼續留任的決策。前述工作價值觀區分為內在價值觀（如成就感、社會貢獻）與外在價值觀（如薪資、穩定性），本研究據此探討其對於員工組織承諾與職業忠誠度的可能影響。為達到前述研究目的，本研究以臺灣某農業體系之 226 位公務人員為研究對象，透過問卷調查法以蒐集相關資料，並運用統計分析方法檢驗各變項間的關聯性。研究結果顯示，工作價值觀對留任意願之相關性達到統計上的顯著水準，其中內在價值觀對留任意願的影響較外在價值觀更為顯著。此結果說明，相較於薪資或職位穩定性，公務員對於工作的成就感、價值認同及社會影響力更為中視。本研究提供公部門管理者具體的政策建議，包含強化內在價值回饋機制、提升職涯發展機會、塑造有吸引力的組織文化，公部門可藉由加強組織文化塑造，提升員工對工作的認同感與社會責任之使命感，同時優化內在價值回饋機制以增強員工持續留任意願，進而確保公部門組織的穩定運作與公共服務品質。

**關鍵詞：**公部門、人力資源管理、工作價值觀、留任意願、人才管理



## 探討組織文化與工作動機對留任意願的影響：

### 移工組織公民行為的作用

陳俊成<sup>1</sup> 楊舒蜜<sup>2</sup> 阮千蓉<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 臺中科技大學企業管理系 chunchengc@nutc.edu.tw

<sup>2</sup> 嶺東科技大學 107104@teamail.ltu.edu.tw

<sup>3</sup> 嶺東科技大學 chienjung0511@g.ail.com

### 摘要

本研究旨在建立一個研究模型，探討組織文化與工作動機對留任傾向的影響，並納入組織公民行為(OCB)作為外籍移工群體中的中介變數。本研究採用偏最小平方(PLS)結構方程模型進行實證分析，並基於 201 名外籍移工的數據對研究模型進行檢驗。研究結果顯示，組織文化對工作與生活平衡及組織公民行為均有正向影響，而工作動機則對組織公民行為具有正向影響。此外，組織公民行為能夠促進工作與生活平衡，而工作與生活平衡進一步對留任傾向產生正向影響。本研究的發現強調了工作與生活平衡及組織公民行為在提升員工留任意願方面的關鍵作用。研究結果為組織行為領域提供了新的見解，有助於理解影響外籍移工留任的機制，並為企業透過建立支持性的組織文化和激勵策略來提升員工留任率提供實務建議。

**關鍵詞：**組織公民行為、組織文化、工作動機、保留意願、結構方程模型

## 雇主品牌轉變對員工管理制度與職涯目標影響之探討

陳淑媛<sup>1</sup> 洪繪閔<sup>2</sup>

<sup>1</sup>國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup>國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 qazwsx8025@gmail.com

### 摘要

隨著疫情結束及科技快速發展，餐旅產業競爭加劇，缺工潮問題日益受到關注。為在市場中脫穎而出，許多本土企業積極推動轉型，透過重塑雇主品牌形象吸引求職者及留住關鍵人才。雇主品牌的轉變不僅影響人力資源策略，還會改變員工對組織價值觀、文化與發展機會的認知，進而影響其行為表現。本研究探討員工對雇主品牌轉變的認知與態度，進一步了解雇主品牌變化對員工管理及職涯發展的影響，並了解員工期望企業提供哪些支持措施。本研究以北市 A 飯店為例，該飯店自疫情後與日方飯店合作重塑品牌，並採用深度訪談法，以九位內部員工為研究對象，了解其真實感受。研究結果顯示，員工普遍感受到公司在服務標準與教育訓練方面的顯著變化。例如引入新的服務標準，並增設專業技能培訓課程。部分員工期望公司能在薪酬福利制度上進行調整，以增強內部激勵效果。在職涯目標方面，員工期望與國際品牌合作帶來新的發展契機，提供更多學習與成長機會。多數受訪者希望公司和人資部門能提供完善的培訓計畫、清晰的溝通機制及實務支持，幫助其穩定心態、提升適應能力，更有效應對不同的工作任務。本研究結果可作為企業在面對轉型時，人力資源管理策略中的參考，協助員工適應品牌重塑過程中的變化與挑戰。

**關鍵詞：**雇主品牌、品牌重塑、員工管理制度、職涯發展

## 多層光學薄膜製程田口實驗之光譜曲線差異分析研究

胡天鐘<sup>1\*</sup> 翁欽盛<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士 kevin@chinamdk.com

### 摘要

本研究針對多層光學薄膜製程進行優化分析，運用田口方法（Taguchi Method）探討不同製程參數對實際成膜光譜曲線與模擬光譜曲線相似度的影響。光學薄膜廣泛應用於光通訊、顯示技術、醫療光學與精密光學儀器等領域，其關鍵光學特性（如反射率、透過率、吸收率與均勻性）與製程參數密切相關。

本研究採用 L9(3<sup>4</sup>)直交表進行四因子三水準的實驗設計，選取電子槍參數、製程溫度、離子源參數與製程氣體流量作為主要變因，並以光譜儀進行各波長透過率的測量，再與模擬數據進行分析比對，以量化各參數對光譜曲線相似度的影響。

實驗結果顯示，各製程參數對光譜曲線相似度的影響程度如下：

1. 電子槍參數（35.13%）。
2. 製程氣體參數（28.01%）。
3. 製程溫度（19.23%）。
4. 離子源參數（17.64%）。

其中，電子槍參數對薄膜品質與光譜特性影響最大，為製程控制的關鍵因子。本研究亦成功分析出最佳製程參數組合（A3B1C1D2），並透過重複實驗驗證其穩定性與重現性。

本研究之主要貢獻如下：

1. 驗證田口方法在多層光學薄膜製程優化中的有效性，提供一套高效率、低成本的製程參數調整策略。
2. 降低試驗次數與製程變異，提升製程穩定性與光譜曲線的一致性。
3. 明確指出各製程參數對光譜曲線相似度的影響權重，協助業界進行關鍵參數控管。
4. 建立一套具參考價值的優化實驗流程與數據分析架構，可應用於其他精密光學元件的製程。
5. 提供實務上可行的參數優化建議，協助光電產業提升產品良率與競爭力。

未來建議可擴展實驗設計範疇，納入不同薄膜材料（如 Al<sub>2</sub>O<sub>3</sub>、Nb<sub>2</sub>O<sub>5</sub>、Ta<sub>2</sub>O<sub>5</sub>、MgF<sub>2</sub>等）或不同沉積技術（如 CVD、ALD 等），以進一步提升製程參數優化的適用性與精確度。期望本研究能推動多層光學薄膜製程技術的進一步發展，為光電產業提供更高效且具成本效益的解決方案。

**關鍵字：**田口方法、光學薄膜、光譜曲線、薄膜製程優化

## 職場情緒勒索與情緒耗竭的關係

### -以上下私交關係作調節變項

<sup>1</sup> 鄭宇庭

<sup>1</sup> 台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 碩士生 frina2521@gmail.com

### 摘要

在現今時代中，個人心理健康日益受到重視，而主管的領導行為對員工的工作表現與心理狀態具有深遠影響。「情緒勒索」作為一種心理操控手段，勒索者透過言語施壓或脅迫，使被勒索者順從其期望。職場中，員工常希望透過工作展現自我價值並獲得肯定，這種心理需求使他們更容易受到主管利用職場關係或認可作為操控工具。然而，現有研究對情緒勒索如何影響員工心理狀態，以及在不同情境下的差異仍缺乏深入探討。為填補此缺口，本研究探討主管情緒勒索行為對員工情緒耗竭的影響，並分析不同程度上下級私交關係的調節作用。本研究透過問卷調查，以便利抽樣方式進行資料蒐集，以具有六個月以上正職工作者作為研究對象，共計回收 374 份有效問卷。研究結果顯示威脅導向及懇求導向情緒勒索皆與情緒耗竭有顯著正向影響。此外，研究發現上下私交關係能有效調節威脅導向、懇求導向情緒勒索的影響。綜上所述，本研究認為企業應重視主管與員工之間的相處狀態，並關注情緒勒索對員工心理健康的潛在影響。此研究發現有助於企業識別職場中的情緒勒索現象，並改善職場環境提供實務建議。

**關鍵詞：**情緒勒索、情緒耗竭、上下私交關係



## 情緒表達智能助教系統之使用者體驗研究

王雅琳

師範大學科技應用與人力資源發展學系在職專班 milk770413@gmail.com

### 摘要

本研究旨在探討情緒表達智能助教系統在不同介面設計如何影響使用者體驗以及表達能力學習效果。隨著人工智慧技術在教育領域的廣泛應用，情緒表達智能助教系統在提升學習者的情緒管理與表達能力方面展現出巨大潛力。

然而，如何透過優化不同類型的智能反饋系統介面設計來提高使用者體驗，並進而提升表達能力的學習效果，仍是當前研究中的一個相對薄弱環節。本研究計劃填補這一空白，系統性地探討不同情緒表達智能助教系統介面設計對於使用者體驗的差異，分析這些差異如何在學習者的表達能力提升過程中產生顯著的影響。透過深入研究不同介面設計對情緒表達能力學習效果的具體影響，本研究將為未來教育科技開發提供實踐指導。

預期本研究的結果將揭示情緒表達智能助教系統中不同介面設計在提升使用者體驗與表達能力學習效果方面的具體差異，並提供可行的設計建議。研究的核心價值在於，透過優化智能助教系統的介面設計來改善使用者體驗，進而促進學習者的情緒表達能力及整體學習成效，為教育科技中的智能反饋系統提供科學依據，推動更加友好且高效的智能助教系統設計。

**關鍵詞：**使用者介面、圖形使用者介面、對話式使用者介面、互動可選性、使用者體驗



## 情緒識別系統於提升講師情感表達之研究

林智文

國立臺灣師範大學科技與工程學院 科技應用與人力資源發展學系

011712116@ntnu.edu.tw

### 摘要

在數位學習與人工智慧技術快速發展的時代，溝通與表達能力成為影響職場競爭力與個人發展的關鍵因素。近年來，情緒識別技術結合自動化回饋系統逐步應用於教育領域，為表達技巧訓練帶來創新契機。然而，現有研究對於人工智慧輔助表達訓練的實證探討仍有限，本研究旨在評估現有人工智慧表達輔助平台對使用者表達能力的影響與成效。

本研究使用一套人工智慧表達輔助平台，該系統透過分析使用者的語音、表情與文本內容，提供即時且個性化的回饋，以幫助學習者提升表達技巧。我們招募 150 名參與者，分別在使用該系統前後進行表達能力評估，並透過實驗設計與數據分析，探討人工智慧回饋對使用者語調、情緒展現與敘事結構的影響。研究將評估即時回饋對使用者表達流暢度、情感豐富度與溝通自信度的提升效果，並探討其在職場簡報、公開演講及教育培訓等應用場景的潛力。

本研究期望填補人工智慧表達訓練領域的研究空缺，驗證情緒識別與回饋機制在提升使用者表達能力方面的可行性，並為未來智能學習系統的發展提供理論與實證基礎。研究結果將有助於推動人工智慧在數位學習與溝通訓練領域的應用，進一步提升個人及專業表達能力。

**關鍵字：**情緒識別、自動化回饋系統、表達技巧、學習成效、人工智慧

## 基於聚類分析的 Twitch 機器人帳號辨識與特徵分析

張耀中

國立彰化師範大學資訊管理系數位內容科技與管理所

M1261104@gm.ncue.edu.tw

### 摘要

由於機器人帳號被大量用於提升直播主追隨數量與觀看人數，干擾平台秩序與觀眾體驗，因此辨識並分析這些帳號至關重要。本研究透過聚類分析辨識並分析知名串流平台 Twitch 上的機器人帳號特徵。研究利用 Twitch API 蒐集使用者名稱、帳號建立日期、追隨日期、使用者類型及頭像設定等資料，並提取使用者名稱中數字與字母的比例、字串長度及是否具有明顯單字等額外特徵，也計算帳號建立至追隨的時間間隔作為分析依據。本研究運用 K-Means 與 EM 等聚類演算法，對數據進行分群，找出機器人帳號共同特徵。結果顯示機器人帳號具有較短的追隨時間、使用預設頭像、不具有明顯單字名稱的特徵。

**關鍵詞：** Twitch、機器學習、聚類分析

## Exploring the Impact of Augmented Reality Virtual Fitting Room on Impulse Purchase Intention in the Fashion Retail Industry: An Application of Technology Acceptance Model

Fadilah Haya Kamilah<sup>1</sup> Carol Yirong Lu<sup>2</sup> Andrian Dolfriandra Huruta<sup>3</sup>

<sup>1</sup>M1331018@o365.nuu.edu.tw

<sup>2</sup>carol0407@nuu.edu.tw

<sup>3</sup>andrian.huruta@uksw.edu

### Abstract

This study investigates the role of consumer attitudes towards Virtual Fitting Rooms (VFRs) and their impact on impulse purchase intention, with a focus on the moderating effect of perceived outcome quality—both unequivocal and ambiguous. Employing the Technology Acceptance Model (TAM) as the core framework, this research incorporates utilitarian components as external factors influencing perceived usefulness, perceived ease of use, and consumer attitudes towards VFRs. A quantitative research approach is adopted, using online questionnaires to collect data, which will be analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) and SPSS. A preliminary pre-test will also assess the significance of selected variables to validate the research framework. Findings from this study will contribute to the field of digital marketing by offering insights into the mechanisms by which VFR technology shapes consumer behavior, ultimately informing business strategies to enhance customer engagement and drive sales.

**Keywords:** Virtual Fitting Room, Impulse Purchase Intention, Technology Acceptance Model, Perceived Outcome Quality, Consumer Behavior.

## 聚類分析在交通事故分析中的應用

柯昭緯

國立彰化師範大學資訊管理學系數位內容科技與管理碩士班

M1261116@mail.ncue.edu.tw

### 摘要

傳統交通事故分析難以全面捕捉事故的多維特性，隨著機器學習技術進展，多種聚類演算法被引入此領域。本研究比較 EM、SimpleKMeans 和 Farthest First 三種演算法在分析 56,139 筆臺北市 A1 及 A2 交通事故資料中的表現。研究發現，不同演算法雖產生不同群集數量和特徵，但均能識別出特定事故模式與高風險因素。EM 演算法處理複雜混合分布表現較佳，自動識別出 7 個顯著不同的事故群集；SimpleKMeans 計算效率高，適合快速初步分析；Farthest First 則在識別極端案例方面更有效。研究顯示，EM 識別出年輕駕駛和老年駕駛的不同事故模式，所有方法均發現酒精相關事故與夜間和週末有強關聯。綜合使用多種演算法能更全面揭示交通事故的複雜模式，為安全措施制定提供多角度科學依據。

**關鍵詞：**聚類分析、機器學習、交通事故分析

## 多尺度卷積BERT-TCapsNet模型於文本情感分類之應用

陳士杰<sup>1</sup> 黃政傑<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 sjchen@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 M1233003@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

過去研究顯示，傳統神經網路在文本情感分析中存在多項局限，早期的詞嵌入方法如 GloVe 和 Word2Vec 無法有效處理詞義隨上下文變化的問題，而 BERT 等大型語言模型（LLM）的出現改善了這一困境。然而，現有模型仍難以有效提取局部詞彙特徵，影響情感分析的準確性與泛化能力。為此，本研究提出 BERT-TCapsNet 模型，結合 BERT 的雙向編碼能力以捕捉全局語意，並採用靜態路由的 Capsule Network 來提取局部詞彙特徵以提升文本分類效果。Capsule Network 透過向量化輸出使模型能夠更精確地捕捉語意細節。此外，本研究參考 TextCNN 模型架構透過多種卷積核尺寸增強對多層次語意的表達能力，並最大程度減少語意資訊的損失。並於 IMDB、MR、SST-2 等情感分析數據集上進行實驗並與自行建構的相似模型進行比較，找出最適合的模型架構，作為所提出的 BERT-TCapsNet，並與現有文獻中的模型數據進行比較，結果顯示 BERT-TCapsNet 在準確度與穩定性方面均優於傳統方法，證實該模型在文本情感分析領域的有效性。

**關鍵詞：**情感分析，BERT，卷積神經網路，膠囊神經網絡



## 基於深度學習之甘蔗病害辨識研究

羅亦渝

國立彰化師範大學 lou0972875947@gmail.com

### 摘要

農業病害檢測作為現代農業系統中不可或缺的關鍵環節，其技術發展將會直接影響作物產量與品質。然而，傳統依賴專家經驗之人工檢測方法面臨效率低下、主觀性強及難以規模化等限制，不易適用於大規模農業生產。近年來，深度學習技術為農業病害自動檢測提供新方法，但現有 CNN (Convolutional Neural Networks) 模型普遍面臨計算資源需求高且難以部署於邊緣設備之挑戰。本研究選擇甘蔗作為研究載體，源於其在農業經濟及再生能源產業中的戰略地位，且其複雜環境與多樣病理表徵為深度學習模型評估提供理想基礎。

本研究使用 Kaggle 甘蔗病害數據集，提出 TinyVGG 結合注意力機制的架構，該模型透過 3x3 卷積核與精簡網路層，減少計算量與參數數量，同時引入 CBAM(Convolutional Block Attention Module)增強模型對病害特徵的學習能力，降低背景雜訊影響。

研究結果顯示，本研究所提出模型能有效提高病害識別能力，並適用於農業場景的邊緣設備應用。本研究實現輕量化設計並提升病害特徵識別能力，為農業影像處理與邊緣計算應用提供有效參考，促進人工智慧在智慧農業中的實質應用與發展。

**關鍵詞：**深度學習、TinyVGG、注意力機制、甘蔗病害、輕量化模型

## BERT-TextCNN：

### 使用多頭注意力和模糊池化模型應用於短文本情感分析

陳士杰<sup>1</sup> 劉雁蓉<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 聯合大學資訊管理學系 sjchen@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 聯合大學資訊管理學系 M1233005@o365.nuu.edu.tw

#### 摘要

隨著社交媒體和線上評論的普及，短文本情感分析成為自然語言處理 (Natural Language Processing, NLP) 領域中的核心課題。然而，短文本的語義稀疏性 (Information Sparsity) 及上下文依賴性低 (Low Context Dependency) 限制了傳統方法的分類準確性。因此，本研究提出一種結合 BERT (Bidirectional Encoder Representations from Transformers) 與卷積神經網路 (TextCNN) 的混合模型 (BERT-TextCNN)，以提升短文本情感分析的準確率。

本研究方法首先利用 BERT Tokenizer 生成動態詞嵌入，透過 BERT 預訓練模型捕捉單詞間的全局語義資訊，並引入多頭自注意力機制 (Multi-Head Self-Attention, MHSA) 增強關鍵特徵的提取能力。接著，利用 TextCNN 提取不同尺度的局部語義特徵，以彌補 BERT 在細粒度語義學習上的不足。此外，本研究引入模糊池化 (Fuzzy Pooling) 以解決傳統池化方法在特徵選擇時可能造成的信息丟失問題，進一步優化分類效果。

為驗證所提模型的效能，本研究使用多個標準情感分析資料集進行實驗。結果顯示，相較於 CNN、BiLSTM 及 BERT-BiLSTM 等傳統方法，BERT-TextCNN 模型在準確率 (Accuracy) 和 F1 分數 (F1-Score) 方面均有顯著提升，證明其在短文本情感分析任務中的優勢。

**關鍵詞：** BERT、卷積神經網路、多任務學習、自然語言處理、情感分析、短文本

## 國會助理的人資管理策略-人格特質與離職傾向關係之探討

陳靜怡

國立台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 011712125@ntnu.edu.tw

### 摘要

國會助理是我國立法委員不可或缺的幕僚，國會助理的工作往往伴隨著高度的工作壓力與超長工時。讓國會助理常常感到身心疲憊，這樣可能導致國會助理對工作感到失望與不滿，甚至失去原本的生活品質，進而興起離職的念頭。本研究旨在探討國會助理人格特質與離職傾向的關係，進而提出相應的徵才建議與策略。本研究以五人格特質為理論基礎，分別聚焦於外向性、親和性、盡責性、神經質性與開放性等人格特質，藉由問卷調查法蒐集現職國會助理的人格特質與離職傾向之數據資料，並採用相關分析及多元迴歸模型來檢驗各人格特質對離職傾向的關係。本研究問卷共發出 120 份，實際回收 110 份，有效問卷為 91.6%，研究結果得知，國會助理的人格特質對於離職傾向僅有部分相關，人格特質為神經質性的，離職傾向越高，可能是因為高神經質的人較容易感到焦慮、壓力、情緒不穩定，對工作環境的適應較差，容易因工作壓力而選擇離職。因此本研究建議立法委員在聘僱國會助理時，可以透過人格特質測驗來篩選適當人選，並於面試過程中加入模擬情境，藉此觀察應徵者在高壓與多變工作環境中的應變能力與團隊合作表現。透過這種多層次的篩選機制，不僅能夠客觀地評估候選人的個人特質與職務適配度，也有助於預測其在未來工作中的表現與穩定性，進而降低人才流失的風險，提升整體辦公效率與組織凝聚力。

**關鍵詞：**國會助理、人格特質、離職傾向、工作壓力、徵才策略

## 不要再對我情勒了！探討單位同仁職場妒嫉對國軍招募員

### 安靜離職之影響機制

劉珈均<sup>1</sup> 嚴國晉<sup>2</sup> 李庭閣<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國防大學管理學院資源管理及決策所 junjun860510@gmail.com

<sup>2</sup> 國防大學管理學院資源管理及決策所 kuochingyen@gmail.com

<sup>3</sup> 國防大學管理學院資源管理及決策所 d96741001@ntu.edu.tw

### 摘要

「職場妒嫉」是一種普遍存在於組織內部的社會比較現象，可能對員工的情緒狀態與工作態度產生負面影響。過往研究多聚焦於妒嫉者的視角，卻較少探討對於被妒嫉者的影響，特別是當他們遭受職場同仁妒嫉而產生情緒勒索行為時，其心理感受與行為變化值得進一步探討。由於國軍招募員平時得免除戰訓及一般勤務，且凡達成招募目標時可獲得重賞，相較一般官兵有更多的獎勵機會及高度工作自主性，故易成為單位同仁妒嫉的對象；基此，本研究採用社會比較理論觀點，探討職場同仁妒嫉及情緒勒索對招募員安靜離職的影響，並檢視與主管互動公平的調節效果。本研究係以國軍現職專責招募員為對象，採用時間隔離法區分三階段進行問卷施測，最後共蒐集 344 筆有效樣本。分析結果顯示：(1) 職場妒嫉對情緒勒索具有顯著正向影響；(2) 情緒勒索在職場妒嫉與安靜離職之間具中介效果；(3) 但出乎預期的，若招募員與主管有著較佳的互動公平對待時，招募員情緒勒索與安靜離職的負向關係反而增強。本研究驗證職場妒嫉對組織的負面影響，亦實證了互動公平無法作為招募員心理保護因子的作用，可作為國軍人力資源管理的參據，改善國軍招募員的工作環境，以穩定部隊人力發展並提升招募成效。

**關鍵詞：**職場妒嫉、情緒勒索、安靜離職、互動公平、社會比較理論



## 上班愉快了員工才敢說話？工作樂趣如何影響員工建言

陳淑媛<sup>1</sup> 徐詩惠<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 rollsky901122@gmail.com

### 摘要

在今日快速變動的環境中，企業組織需透過員工建言來發現並解決問題以提升應變力來有效適應環境的變化，員工建言對組織的適應與成長至關重要。然而，若員工缺乏對企業組織信任，可能因擔憂意見不被重視或受解雇風險而選擇沉默，信任關係可降低員工對建言風險的疑慮使其更願意分享想法。同時，工作樂趣作為工作環境中帶來的愉快特徵，能提升員工的正向感受，使其積極參與組織事務進而增強建言行為。因此，本研究以員工所感受到的工作樂趣，來探討工作樂趣是否對建言行為具有正向影響，並進一步探究對於信任關係在此假設關係中的中介效果。本研究使用電子問卷進行資料收集，以 Z 世代工作經驗者為研究對象，並無限制產業類別，最終回收 158 份有效問卷。統計分析結果顯示，工作樂趣分別對於信任關係、建言行為有顯著的正向影響，而信任關係對建言行為產生正向且顯著的影響，信任關係的中介效果亦獲得支持。本研究結果可為企業管理策略或組織文化塑造提供參考，當企業營造愉快且互信的工作環境，員工將更樂於提出建議，以提升組織運作效率與發展。

**關鍵詞：**工作樂趣、信任關係、建言行為



## 政策引導下綠能光電建置的區位變化

施玉秤

國立高雄師範大學 963366jessica@gmail.com

### 摘要

本研究旨在探討在政策引導下，我國綠能光電建置的區位變化。我國土地除實施都市計畫及國家公園計畫的區域外，其餘的非都市土地皆由區域計畫法進行管制。當區域計畫法退場後，國土功能分區圖的公告實行，將對綠能光電的發展與設置區位，會產生那些的變化與影響。過去，在民國 109 年 7 月前，農業用地得以點狀容許方式設置地面型綠能光電。之後，農業部修正規定，限制 2 公頃以下的農地，除特定情況外不再同意設置地面型光電。

為了解政策導向對綠能光電產業的影響，本研究將彙整相關的文獻與官方公告資料進行歸納與對比，了解不同時期的政策引導下，我國綠能光電建置的區位變化。並對相關政府部門與光電業者進行半結構式訪談法，了解相關政府部門對於綠能光電的看法與審核依據。及光電業者對於政策的變更與導向，在進行光電設置評估時，是否會有不同的評估與考量。

由研究結果可以得知，綠能光電的建置除自然條件與地理環境的限制外，政策的更替，對光電建置區位的選擇與分布模式，亦有相當程度的影響性。再者地方政府的支持，更是光電業者在進行光電設置評估時，極其重要的關鍵點之一。

綠色能源將是未來驅動經濟發展的新引擎，而太陽能光電更是佔綠色能源產量中極大的比例。希望本研究能提供政府及學者一些不同的觀點，讓太陽能光電產業可以有更好的發展空間。

**關鍵字：**綠能光電、政策導向、區位變化、地面型

## 「職場有趣，未來可期！」工作樂趣如何影響Z世代的職涯永續性——希望與樂觀的中介作用

陳淑媛<sup>1</sup> 蔣秉宏<sup>2</sup>

<sup>1</sup>國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup>國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 billy02305@gmail.com

### 摘要

Z世代正逐步成為職場核心，他們重視自我價值、挑戰與成就感，並強調工作與生活的平衡。本研究探討工作樂趣如何影響Z世代的職涯永續性，並聚焦心理資本中的希望與樂觀。企業若能打造愉悅、創新且具包容性的環境，將提升員工的投入度與職涯持續性。

工作樂趣能提升生產力、創造力與敬業度，並增強學習能力、問題解決力與適應力。希望可以增強目標導向行為，提升挑戰信心；樂觀則幫助員工在逆境中保持正向態度，降低倦怠與離職傾向。職涯永續性涵蓋幸福感、健康與生產力，影響長期發展。當工作樂趣與心理資本相互促進，員工更能適應變遷的職場環境，展現彈性與韌性，進而提升職涯持續性。

本研究透過網路問卷進行資料收集，以年齡介於1995~2010年間出生，年滿18歲者為研究對象，不受產業限制，共回收203份有效問卷。統計結果顯示，工作樂趣對希望、樂觀及職涯永續性皆有正向影響，而希望與樂觀亦對職涯永續性產生正向影響，並中介工作樂趣對職涯永續性的影響。

本研究建議企業營造樂趣與支持性兼具的工作氛圍，強化員工的希望感與樂觀態度，以提升Z世代的職涯永續性。

**關鍵詞：**Z世代、工作樂趣、心理資本、職涯永續性

## 部屬該精益求精還是庸人自擾？

### 探討雙元威權領導如何與何時導致部屬工作拖延

宋恆光<sup>1</sup> 李庭閣<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國防大學管理學院 hank52031@gmail.com

<sup>2</sup> 國防大學管理學院 d96741001@ntu.edu.tw

#### 摘要

雖然既有研究已顯示威權領導與負面行為之間的關係，然而我們對於威權領導如何與何時導致部屬工作拖延，仍知之甚少。本研究結合資源保存理論與組織挫折模型，探討雙元威權領導包含尚嚴與專權，如何透過組織挫折影響部屬工作拖延；尤其，當部屬具有完美主義的條件時，其對上述間接效果之影響。在本研究中，尚嚴係指以紀律為導向的領導，而專權則係以支配為導向的領導。我們採取三個時間點，間隔 14 天，蒐集 402 筆部屬-主管的有效配對資料。分析結果顯示：(1)尚嚴領導會降低部屬的組織挫折，進而減少工作拖延；(2)專權領導會增加部屬的組織挫折，進而導致工作拖延；(3)追求卓越型完美主義會減緩組織挫折與工作拖延之間的關係；而規避失敗型完美主義則會增加組織挫折與拖延行為之間的關係。最後依據研究結果對雙元威權領導研究做出貢獻並提出管理實務意涵。

**關鍵詞：**雙元威權領導、組織挫折、工作拖延、完美主義

## 非營利組織使命策略影響之探究—以資源依賴理論為觀點

曾孟儀<sup>1</sup> 蕭顯勝<sup>2</sup> 康雅菁<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 碩士在職專班研究生  
rimuy995885@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究講座教授 hssiu@ntnu.edu.tw

<sup>3</sup> 文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授 kyj@ulive.pccu.edu.tw

### 摘要

在近代社會之中，非營利組織的發展與社會需求的演變密切相關。隨著社會的發展，社會議題與問題越趨多元且複雜，透過政府力量回應滿足民眾的需求亦逐漸面臨著更大的挑戰。因此，非營利組織常扮演重要且多元的角色，包括服務提供者、倡議者和政策推動者。而政府為解決人力與預算不足的問題，加上非營利組織具有利他與公益使命，常成為政府推動公共服務的合作首選。非營利組織在資源不足的狀況下，經常透過承接政府方案來維持組織運作，若沒有其他資源挹注，容易長期依賴政府資源，雙方形成相互依賴的狀況。

依據 Pfeffer 及 Salancik (1978) 所提出之資源依賴理論，組織不能生產自身所需要的所有資源，如此一來，組織將須藉由外部資源的投入來進行組織活動。若組織越依賴某資源提供者的資源，則資源的提供者越有能力影響組織產出的結果(官有垣等人, 2017)。此外，在 Porter 及 Millar (1985) 所提出之價值鏈模型(Value Chain Model) 理論中亦說明，組織可透過優化其內部流程和活動來提高效率和效益，進而創造組織的核心價值。而邱顯貴 (2010) 則提出一非營利組織營運創造價值之參考模式，其中將非營利組織之「使命策略」，界定為非營利組織營運的重要影響要件之一。

據此，本研究將透過資源依賴理論之觀點，探討非營利組織在政府資金與政策法令資源下的組織使命與策略，並進一步了解其對於價值創造之影響。並將聚焦於透過非營利組織個案之探討，藉以探究我國非營利組織在政府資源依賴下使命策略對價值創造之影響要素及其歷程，以提供我國非營利組織在營運管理及人力資源議題運作實務之參考。

**關鍵詞：**非營利組織、資源依賴、價值創造



## 結構重組對員工行為之影響與變遷

### —以 C 建設公司之組織再造經驗為例

陳大利<sup>1</sup>、蕭顯勝<sup>2</sup>、康雅菁<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究生

富邦建設股份有限公司 a0987697675@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究講座教授

<sup>3</sup> 中國文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授

### 摘要

在當今快速變遷的商業環境中，企業面臨結構重組已成為常態。本研究將從文獻探討，結合實務上 C 建設公司經驗為例，在公司面臨外部與內部的重大衝擊，如何因應並透過結構重組，採取有效作為，形塑組織與員工的變化，讓企業渡過考驗，促使績效提升，為本研究主要目的。

員工在企業組織中，是最重要的資產，也是最關鍵的績效來源，然而在結構重組後，新組織績效提升對企業主來說，才是最重要的考量。本研究將從結構重組的課題出發，探討組織配適、管理行為、職能發展及績效管理四個面向的概述，以質性研究的個案分析方法，在結構重組的整個過程進行調查研究，訪談在職 10 年以上之員工，比較結構重組前後，對員工帶來的影響與變遷，同時將取得受訪者的職場經驗與管理認知等資訊，經編碼整理歸納出，有關類別與層面之現象及問題，與文獻或公開資訊、或紀錄文件等相互驗證、分析其真實性，依據分析結果提出管理意涵，俾供後續研究之參考。

總結來說，結構重組對員工行為的影響與變遷是多方面且複雜的。C 建設公司通過有效的組織配適、管理行為、職能發展及績效管理策略，成功推動了結構重組，為其他企業提供了寶貴的參考經驗。

**關鍵字：**組織配適、管理行為、職能發展、績效管理



## 921地震教育園區精實服務之動態滿意研究

黃淳德<sup>1</sup> 黃振誠<sup>2</sup> 張燦明<sup>3</sup> 楊堉甯<sup>4\*</sup> 謝玉鈴<sup>5</sup> 蔣正興<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 修平科技大學 cdhuang@hust.edu.tw

<sup>2</sup> 修平科技大學 cchuang@hust.edu.tw

<sup>3</sup> 修平科技大學 ctm869@hust.edu.tw

<sup>4\*</sup> 修平科技大學 me112005@hust.edu.tw

<sup>5</sup> 國立自然科學博物館 ling@mail.nmns.edu.tw

<sup>6</sup> 國立自然科學博物館 wind@mail.nmns.edu.tw

### 摘要

近年來台灣地震頻繁，921 地震教育園區逐漸受到國內外遊客的重視。許多學者開始調查參訪客群，並發表了有關遊客滿意度的論文。但遊客對園區所提供的服務，鑑於時空環境的日新月異，加上遊客的瞬息萬變，形成動態性感知。因此本研究擬藉由精實服務的理念，參考相關研究，建構遊客對園區重要與滿意度的構面，包括：環境設施、服務品質、資訊傳達、關懷顧客，並以成對 t 檢定進行動態滿意度分析，探討園區的精實服務是否有需要精進改善的項目，進而提供建議改善之參考。

本研究於 113 年 5-6 月份期間，對參訪園區的遊客發放 646 份問卷調查，有效問卷 601 份。資料分析結果如下：首先，持續維持的「滿意缺口」方面有：工作人員服裝樣式易於辨識。其次，第二階段建議改善的「動態滿意缺口」方面有：具吸引力的展示設計，此項目為園區第二階段改善的項目，期能達到呈現顯著差異的「滿意缺口」。

最後「沒有滿意缺口」方面，包括：停車場的清潔、廁所的清潔、清楚的戶外區指引標示、清楚的展區指引標示、工作人員服務態度良好、導覽人員提供清楚易懂的解說、方便快捷的購票服務、解說面板文字易於閱讀及理解、多元的教育推廣活動、票價資訊清楚、完善的婦幼設施與空間、足夠的休息座椅、足夠的飲水設施、足夠的無障礙設施與空間等十四項，建議為第一優先，應考慮立即改善之服務項目。

**關鍵詞：**921 地震教育園區、精實服務、動態滿意

## 雇主品牌權益與工作敬業度關聯－以員工幸福感為中介變項

陳淑媛<sup>1</sup> 曾威仁<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 j83111@gmail.com

### 摘要

雇主品牌近年來受到許多公司的關注，在人才留任與人才招募上都有相關顯著的成效。雇主品牌權益與工作敬業度之間有密切的關聯，不僅影響員工的吸引力和留任率，也影響他們的工作態度和行為，當員工對雇主品牌有正面的回饋，會更有可能投入並表現出較高的工作敬業度。因此，為探究雇主品牌權益與工作敬業度之關聯，本研究以企業員工探討雇主品牌權益是否對工作敬業度具有正向影響，並進一步探究對於員工幸福感在此假設關係中的中介效果。本研究使用電子問卷進行資料收集，以企業在職員工為研究對象，並無限制產業類別，最終回收 131 份有效問卷。統計分析結果顯示，雇主品牌權益對於員工幸福感與工作敬業度有正向影響，而員工幸福感的中介效果亦獲得支持。本研究結果可作為企業雇主品牌經營或組織文化塑造之參考，營造強而有力的雇主品牌競爭力，可以促進員工幸福感受與個人敬業程度，進而成為外部求職者及內部員工心中的幸福企業。

**關鍵詞：**雇主品牌、工作敬業度、員工幸福感、人才吸引、人才留任

## 網紅代言對粉絲購買意願的影響

### — 以擬社會關係與品牌忠誠度為中介

林煜超<sup>1</sup> 謝艾庭<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 聯合大學經管系 richard@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 聯合大學經管系 m1331004@o365.nuu.edu.tw

#### 摘要

在數位行銷蓬勃發展的背景下，社交媒體及網路紅人的崛起改變人們的消費習慣，粉絲透過網紅分享的資訊及產品的推薦，進而影響了他們的購買行為。因此，本研究的主要目的在於探討粉絲的購買意願是否會受到網紅代言的影響，同時了解網紅對粉絲所建立的擬社會關係及對品牌的忠誠是否扮演中介角色。本研究採用問卷調查法，並以台灣粉絲作為研究對象，利用網路發放問卷。資料分析工具則使用 SPSS 29 統計軟體及 SPSS Macros PROCESS 之 Model 6 來進行分析。研究結果顯示(1)網紅代言會正向影響粉絲對網紅所建立的擬社會關係、粉絲對代言之品牌的忠誠度、以及粉絲購買代言品牌意願；(2)粉絲對網紅所建立的擬社會關係會正向影響粉絲對代言之品牌的忠誠度與粉絲購買代言品牌意願；(3)粉絲對代言之品牌的忠誠度會正向影響粉絲購買代言品牌意願；(4)粉絲對網紅所建立的擬社會關係在網紅代言及粉絲購買代言品牌意願之間具有中介效果；(5)粉絲之品牌忠誠度在網紅代言及粉絲購買代言品牌意願之間具有中介效果；(6)粉絲對網紅所建立的擬社會關係與粉絲之品牌忠誠度在網紅代言及粉絲購買代言品牌意願之間具有序列中介效果。理解這些心理動機可以幫助網紅更有效地管理其與粉絲的互動，從而提高其代言產品的影響力和商業價值。

**關鍵詞：**網路紅人、網紅代言、擬社會關係、品牌忠誠度、購買意願

## 迎接職涯無界新世代：探討Z世代職涯傾向與職涯永續力之關係

陳淑媛<sup>1</sup> 連翊偉<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 kurumi34528189@gmail.com

### 摘要

隨著社會的改變，如：數位科技發展、全球化競爭、產業變遷、世代差異、教育普及等，既有的職涯發展認知已無法適應當今的變化，職涯移動不再是垂直發展，將以更多元的方式變動，而對於陸續加入職場的 Z 世代族群，其對於職涯發展的想像更是難以預測。本研究欲瞭解 Z 世代工作者職涯傾向對其職涯發展的影響，將探討無疆界職涯傾向兩大構面：無疆界心態、組織流動性偏好與職涯永續力間之關係，並進一步探究生涯調適力在此關係的中介效果。本研究採用問卷調查法蒐集資料，以便利抽樣的方式進行線上問卷發放，調查對象為出生年處於 1997~2012 之正職工作者，最終回收 186 份有效問卷。研究結果顯示，無疆界心態與職涯永續力有正向關聯性；組織流動性偏好則與職涯永續力有負向關聯性；且生涯調適力在無疆界心態與職涯永續力間存在中介效果。研究結果可作為未來企業管理和人才發展之參考，透過正確的協助，使人力資源更有效的發揮，達到個人與組織的雙贏狀態。

**關鍵詞：**無疆界職涯傾向、無疆界心態、組織流動性偏好、生涯調適力、職涯永續力



## 瀝青混凝土刨除料暫存及去化的影響因素之研究

### 一以台灣三縣市為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 李德明<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士 max.box1314@gmail.com

#### 摘要

隨著政府公共工程不斷推進，道路鋪面興建及養護產生大量具有可再利用價值的瀝青混凝土刨除料，成為一個極需解決的問題，如何有效「暫存」和「去化」這些刨除料，不僅關係著環境保護，也關乎資源再利用和經濟效益的實現。瀝青混凝土的產出 90%以上來自政府辦理的公共工程，受到技術、材料及法規限制，台灣瀝青混凝土刨除料的再利用率比較先進國家相對不足，剩餘量始終高居不下，加上台灣腹地有限，要利用寸土寸金的土地堆置刨除料，對業者形成了沉重的負擔，一些違規的堆置、回填及傾倒事件時有所聞，瀝青混凝土業者也因此多次向政府訴求提供解決方案，希望政府能提出一套有效的辦法供業者遵循，雖然刨除料「去化」是最終的目標，以目前的技術「去化」是需要適配的應用時機方利於達成，因此在達成目標過程中的「暫存」成為不可或缺的重要環節。

此外，政府推行刨除料應用於再生瀝青混凝土之初，將刨除料列為具有剩餘價值的可回收再利用材料，業者必須出資購回，是因為施行初始刨用尚可平衡，業者對刨除料的需求量較大，廠區可堆置空間充裕，具有其合理的時空背景；時至今日刨除料依然是具有可全回收再利用材料，只是因為經年累月的刨用失衡，日積月累下來的剩餘刨除造成業者堆無可堆，飽和的堆置形成業者的負擔，政府也發現此現象並將法規做更替，免除了要求業者價購刨除料的規定，但以實務而言，現今刨除料「暫存」所衍生的費用不可小覷，政府應適度的編列預算支付給業者，這過程中當然還牽扯到許多細節須考量，例如管理問題、環保問題等，以符合公平交易精神。

本研究針對上述問題利用文獻分析、專家訪談確認刨除料「暫存」及「去化」問題之構面及要因，透過分別位於三個縣市的三家業者之專業人員，利用層級分析法(AHP)及折衷排序法(VIKOR)，得到專業人員對此議題之感知，從管理的角度找出影響此問題的因素並分析之，揭示了影響瀝青混凝土刨除料「暫存」及「去化」的多重因素，並提出了相應的建議。未來，應加強政策法規的制定和技術創新的推動，並提升產業朝向符合社會期待的環保知能前進，從而實現瀝青混凝土刨除料的高效「暫存」和「去化」機制，以利推動循環經濟和瀝青混凝土產業的永續發展。

**關鍵詞：**瀝青混凝土刨除料、層級分析法、折衷排序法、循環經濟



## 賦權領導與基本心理需求之關係—以辦公模式為調節

陳沛菡<sup>1</sup> 陳怡靜<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 台灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系 研究生  
sandy.chen06120612@gmail.com

<sup>2</sup> 台灣師範大學 科技應用與人力資源發展學系 副教授  
cyc.ntnu@gmail.com

### 摘要

隨著企業組織管理理念不斷革新與員工心理健康議題受到關注，賦權領導逐漸成為提升工作滿意度與組織績效的重要策略。然而，疫情後辦公模式日益多元化，影響了職場中的人際互動關係。本研究旨在探討賦權領導對員工基本心理需求的影響，並檢視不同辦公模式是否具調節作用。本研究採用實驗設計方法，賦權領導與辦公模式採用情境操弄之方式，賦權領導依其程度分為高與低賦權領導，辦公模式分為實體、混合與遠距辦公，共六個實驗情境。本研究以國內各行業在職員工為研究對象，不限產業類別、部門或職位，以便利取樣法，隨機分派腳本，共收集 132 份問卷。研究結果發現：(1)賦權領導對員工的自主性、勝任感、關係需求的滿足皆具有顯著正向影響；(2)不同辦公模式在賦權領導與自主性、勝任感、關係需求之間無顯著調節效果；(3)不同辦公模式對於基本心理需求呈現顯著影響，相較於實體辦公，混合辦公更能滿足自主性需求；相較於遠距辦公，混合辦公更能滿足關係需求。綜上所述，賦權領導能促進員工基本心理需求的滿足，而辦公模式本身對基本心理需求亦具顯著影響。本研究建議企業管理者應透過培養或甄選賦權領導者，以及設計彈性辦公模式，以滿足員工的基本心理需求進而激發員工的內在動機。

**關鍵詞：**賦權領導、基本心理需求、辦公模式、混合辦公、遠距辦公

## 永續員工留任策略：電子商務產業的工作鑲嵌影響

廖苑竹

國立臺灣師範大學科技與工程學院科技應用與人力資源發展學系

atuako0116@gmail.com

### 摘要

面對電子商務產業性的快速更新，企業所面臨的最大挑戰之一是員工的存留問題。本研究分析工作鑲嵌 (Job Embeddedness) 如何對留任意願 (Retention Intentions) 產生影響，以提供企業在人才管理上的有效建議。研究對象為台灣電子商務產業公司辦公室員工，進行問卷調查，共回收 108 份有效樣本，並對資料進行皮爾森相關分析 (Pearson Correlation)。

結果顯示，工作鑲嵌與員工留任意願之間呈現顯著正向關聯 ( $r = 0.747, p < .01$ )，證實了當員工與組織的關聯結構穩固時，其留任機率會大幅提高。此結果顯示，企業應加強員工與組織之間的情感連結與社交互動，進一步增強員工對公司的認同感與長期留任的意願。其次，研究發現職涯滿意度也對留任意願有定義性影響 ( $r = 0.516, p < .01$ )，但相較之下工作鑲嵌是更重要的對策。

本研究提供了企業人才管理上的新方向，指出加強工作鑲嵌對提升辦公室員工留任意願的正向影響，並對企業如何進一步展開智慧管理與永續經營提供實踐參考。未來研究可對不同產業和組織大小進行進一步確認，探討較大樣本的契合對研究結果的影響。

**關鍵詞：**工作鑲嵌、留任意願、人才管理、電子商務、企業永續發展

## 社會認同理論及情緒理論對訊息的信任影響訊息傳播之研究：

### 以健康假資訊為例

吳志正<sup>1</sup> 吳宜蓁<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系 jjwu@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系 ada858501@gmail.com

### 摘要

數位媒體的發展讓假訊息得以快速傳播，尤其在疫情期間對社會信任造成重大影響。本研究從社會認同理論和情緒理論出發，探討假訊息如何透過群體認同、情緒激發及熟悉效應影響民眾對訊息的信任與行為。假訊息常透過強化內群體凝聚力或激發恐懼、憤怒等情緒來擴大影響力，而訊息的重複出現則增加熟悉感，進而降低質疑。信任在傳播過程中至關重要，影響民眾是否進一步接觸或分享內容。本研究旨在解析假訊息的影響機制，並提出增強媒體素養的對策。

本研究的目的是探討健康假訊息對大眾訊息信任與訊息傳播的影響，著重於社會認同理論、情緒理論在訊息傳播過程中的作用。透過研究這些影響因素，本研究將更深入了解假訊息如何透過情緒與社會認同來影響大眾的訊息行為，本研究結果可為政府和媒體平台提供實證支持，強化大眾的媒體素養教育，以減少健康假訊息對社會的負面影響，研究樣本以一般民眾為研究對象，以社會認同理論及情緒理論為自變數、對訊息的信任為中介變數、訊息傳播為依變數並加入熟悉效應作為干擾變數，問項衡量以李克特五點量表進行，資料分析包含敘述統計、驗證性因素分析、相關分析與結構方程模式分析。研究結果顯示社會認同對對訊息的信任具正向影響、情緒對對訊息的信任具正向影響、對訊息的信任對訊息傳播具正向影響、熟悉效應會干擾對訊息的信任與訊息傳播間的關係。

**關鍵詞：**社會認同理論、情緒理論、對訊息的信任、訊息傳播、熟悉效應

## 探討職場正念對員工心理資本的影響，以員工恢復力為中介效果

陳淑媛<sup>1</sup> 李曜宇<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學 61271032h@gapps.ntnu.edu.tw

### 摘要

心理資本(Psychological capital)一直都是企業管理領域的熱門議題，而正念則是近年才從心理學界移植到工作場所的新興概念，正念是對當下發生的事情的關注和意識，它是一種個體的內在心理資源。先前有研究表明職場正念(Workplace Mindfulness)和心理資本皆有利於員工減少工作上的壓力，職場正念水準較高的人往往不易受到心理困擾，更容易鞏固自己的心理資本水準，但隨著工作需求增加，個體狀態也會隨之浮動，為了穩定維持職場正念與心理資本，恢復力(Recovery)就成為了其中的關鍵。過往研究指出在任務間進行微休息活動能夠讓員工從負荷狀態中恢復過來，因此本研究將以恢復力作為微休息活動的代名詞，研究其在職場正念與心理資本四構面間的脈絡效果。本研究採電子問卷發放形式進行調查，針對白領族的全職工作者為對象邀請填寫，回收之有效問卷共計 139 份。後續使用線性回歸分析，結果顯示職場正念水準高的人心理資本也比較高，而恢復力中介職場正念與心理資本的正向關係，本研究結果可以讓企業了解允許員工在工作間進行恢復活動，可以維持甚至提高員工的正念水準，而這對於組織所關心的員工心理資本具有正面影響力。

**關鍵詞：**職場正念、心理資本、恢復力、工間微休息



## 創客的數位能力與創業拼貼對其儉樸創新的影響

### — 兼論個人創業傾向的調節效果

沈永祺<sup>1</sup> 張育哲<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立嘉義大學科技管理研究所 syc@mail.ncyu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立嘉義大學科技管理研究所 lanlan1111107@gmail.com

#### 摘要

本研究旨在探討創客的數位能力和創業拼貼兩者與儉樸創新之間的關係，以及個人創業傾向的調節效果。隨著數位技術的普及，創客運用 3D 列印、雷射切割等技術，實現客製化、小規模的創新。然而，由於資源限制，了解創客如何運用數位能力與創業拼貼以推動儉樸創新成為重要的議題。本研究針對臺灣創客群體，以問卷調查收集數據，並透過迴歸分析檢驗假設。預期研究結果顯示，創客的數位能力對其儉樸創新有顯著正向影響；個人創業傾向則進一步強化創客之數位能力及創業拼貼對儉樸創新的影響。本研究不僅拓展創新過程理論，亦對政策制定者與實務工作者提出具體建議，提升創客的數位能力與創業拼貼能力，並激勵其創業精神，以促進資源受限環境中的創新發展。

**關鍵詞：**創客、數位能力、儉樸創新、創業拼貼、個人創業傾向



## 真的不想當主管？探討員工不想升遷之因素

陳淑媛<sup>1</sup> 林詩涵<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 emily810723@yahoo.com.tw

### 摘要

世界各國已面臨缺工的問題，台灣就業環境也已進入大缺工時代，企業除了須加速招募之外，還須積極培養人才。但培育好人才，人才卻無向上發展，擔任管理職位之意願，對於企業在人才發展與支持企業策略目標進展上，成為迫切要解決的問題。企業事業版圖逐漸擴張，管理階層是否到位往往會影響擴張的速度，而員工對於這些機會是否已做好準備，亦或真正影響組織人才發展的是企業的員工發展措施？因此，為探究員工缺乏晉升管理階層意願的問題，本研究採用個案研究法，訪談個案公司共 11 位，已任職 2 年以上之正職人員，來探討員工對於管理階層升遷發展的實際感受，與員工不想升遷之因素。研究結果發現，員工對於升遷後所影響的工作內容、調動工作地點，與個人在工作發展或實際報酬上可獲得的效益無法預期時，將會阻礙員工選擇晉升主管職位，而寧願留任於現有職位上。研究結果也指出，升遷制度與升遷條件應高度透明化，協助員工建構合理與適切的期待。然而本研究所探討的個案公司，於最終決定升遷者的完全決策權交由主管決定，將導致有多數員工在完成升遷要求後，對於未能升遷而產生期望落差，故而員工對升遷不再抱有期望，甚而員工有轉換工作的念頭。本研究結果將提供個案公司做為調整升遷制度之參考，以提供個案公司員工更加完善的升遷規劃與保障。

**關鍵詞：**升遷意願、職涯發展、工作期望

## 結合計畫行為理論與科技接受模型之研究－以生成式AI工具為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 鄭鈞元<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士生 tetrisbattle\_40413@yahoo.com.tw

### 摘要

人們善於利用科技解決問題，隨著科技的發展，人工智慧的應用逐漸成為熱潮。Open AI 於 2020 年推出了大型語言模型 GPT-3，其產出的文字品質已經能夠以假亂真。而 2022 年末公開推出的聊天機器人 ChatGPT 徹底改變了生成式 AI 的文字任務中的應用，除了執行分析、協助編碼等基本任務，也能夠自然對話，並且透過用戶的需求產出新穎的內容。生成式 AI，是人工智慧的一種系統，可以用類似或是新穎的文字、圖像或其他媒體的型式產出並回應使用者輸入的提示與數據（維基百科，2025）。例如 ChatGPT、Copilot、Gemini 等聊天機器人皆是生成式 AI 工具的一種。資策會產業情報研究所（MIC）於 2023 年第四季的調查得出，36% 的受試者使用過生成式 AI 工具，而 18~25 歲族群曾使用過生成式 AI 工具的比例超過六成。而人工智慧科技基金會在同一年度的調查得出，樣本中 54.2% 的企業已開始使用生成式 AI 工具，其中 76.7% 的企業直接使用現成的工具。代表除了一般消費者，在企業界也開始應用生成式 AI 的科技。因此，本研究選擇以 Taylor 與 Todd（1995）將 Ajzen（1988,1991）提出的計畫行為理論以及 Davis（1989）提出的科技接受模型結合之模型(C-TAM-TPB)，來探討使用者使用生成式 AI 工具之意圖。本研究採用便利抽樣法進行問卷調查，透過網路發放問卷，利用 LINE 社群與 Facebook 問卷社團發放問卷，研究對象為曾經使用過生成式 AI 工具之使用者，採用 SPSS 22.0 及 AMOS 22.0 統計軟體作為統計數據分析工具，並利用結構方程模式進行假設驗證。

**關鍵詞：**生成式 AI、科技接受模型、計畫行為理論

## 探討員工協助方案對於工作努力的影響

### — 以知覺組織支持作為中介變項

<sup>1</sup> 馮景筠

<sup>1</sup> 台灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 碩士生 yummm19991008@gmail.com

#### 摘要

自 1980 年代起，台灣政府及企業開始重視勞工健康議題，積極推行員工協助方案（Employee Assistance Programs, EAPs）協助員工面對工作壓力與生活困擾，從而提升工作效率與生活品質。在現代企業管理中，提升員工的投入與工作努力已成為關鍵議題。EAPs 作為組織支持的一環，是否能透過提升知覺組織支持進而影響工作努力，是值得深入探討的問題。

本研究透過問卷調查法收集 156 份有效樣本。研究結果顯示，當員工參與 EAPs 時，他們更能感受到組織的協助，從而提升知覺組織支持；這意味著，當企業提供完善且符合員工需求的協助方案時，員工會更傾向於認同組織，並認為企業關心其福祉。進一步分析發現，當員工的知覺組織支持程度提升時，亦會增加其工作努力，顯示組織支持感對於員工行為具有正向驅動效果。此外，EAPs 透過知覺組織支持間接影響員工的工作努力，因此，知覺組織支持在 EAPs 與工作努力之間扮演關鍵的橋樑角色也有助於使 EAPs 更有效地促進員工投入工作。

因此，組織若希望提升員工的工作努力，更應積極推動 EAPs，並同時關注員工對組織支持的知覺程度。透過持續優化 EAPs 的設計與宣導，進一步提升員工的組織認同感，從而強化員工的工作努力並提升整體組織績效。

**關鍵字：**員工協助方案、知覺組織支持、工作努力

## 自我利益驅使？服務員工眼中的僕人領導歷程

# Driven by Self-interest? The Influence Process of Servant Leadership in the Eyes of Service Employees

童惠玲<sup>1</sup> 劉芷妍<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 大葉大學企業管理學系 huiling7@mail.dyu.edu.tw

<sup>2</sup> 大葉大學國際企業管理學系 zhiyanliu0511@gmail.com

### 摘要

根據社會學習理論，本研究探討僕人領導與顧客導向行為之間關係的調節式中介模式，檢視第一線員工心理安全是否影響了僕人領導與顧客導向行為的關係，同時驗證在員工視角的員工自我利益關注下，是否構成以人為本並以服務引領的僕人領導透過心理安全來培養第一線員工顧客導向行為的邊界條件。本研究以民營企業服務員工為研究對象，資料蒐集回收有效問卷共 189 份。研究結果發現：一、僕人領導對顧客導向行為具有正向關係；二、心理安全對僕人領導與顧客導向行為具中介效果；三、自我利益關注未能調節心理安全對僕人領導與顧客導向行為之間可能的中介關係。

**關鍵詞：**僕人領導 (servant leadership)、自我利益關注 (self-interest concern)、心理安全 (psychological safety)、顧客導向行為 (customer-oriented behavior)

## ESG分數及其各構面對財務風險之影響：

### 台灣上市公司之實證研究

卞彥之<sup>1</sup> 楊念慈<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士生 pien910523@gmail.com

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系教授 nanzy@nuu.edu.tw

#### 摘要

本研究旨在探討 ESG 整體及其環境 (E)、社會 (S) 與公司治理 (G) 三個構面對企業財務風險的影響，採用 Altman Z-Score 與 Ohlson O-Score 作為財務風險衡量指標，並以 2019 至 2024 年間台灣上市公司在台灣經濟新報 (TEJ) 資料庫中的 ESG 數據 (TESG 總分及各構面分數) 與相關財務數據作為研究樣本。研究方法分為兩部分：首先，將 ESG 數據作為自變數，透過迴歸分析檢視其對 Z-Score 與 O-Score 的影響，衡量對企業財務風險的效果。其次，針對 O-Score，本研究參考文獻將樣本企業分為兩類(財務穩健、高破產風險)，進一步採用邏輯斯迴歸 (Logistic Regression) 分析 ESG 數據對財務風險之影響。研究結果預期能提供企業、投資者及監管機構在 ESG 投資與財務風險管理方面的重要參考依據。

**關鍵詞：**ESG、CSR、Z-Score、O-Score、財務風險



## 美食部落客的類型對於粉絲忠誠度之研究－以Instagram為例

盧昱蓉<sup>1</sup> 曾意庭<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系 carol0407@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系 quinna55688@gmail.com

### 摘要

現今網際網路的普及，社群行銷在現代網際網路環境中越來越流行，使得 Instagram 社群媒體成為品牌行銷的重要平台，然而，儘管已有大量研究探討社群媒體行銷的效果，但針對美食部落客和 Instagram 的研究卻相對較少，特別是在分析美食部落客的類型如何影響其粉絲的忠誠度這方面，這個主題仍有許多未被探索的空間。因此，本研究採用 Dyah (2014) 與 King & Paramita (2016) 所提出的指標，衡量美食博主「foodstagram」用戶影響力的指標包含可見度、可信度、吸引力和影響力，這四個指標在本研究中作為探討變量，旨在理解美食部落客類型對粉絲行為的影響。

本研究採用網路便利抽樣方法進行調查，基於「美食部落客類型」、「粉絲忠誠度」、「情感聯結」和「信任」等四項因素，探討這些因素之間的關係，作為問卷設計的基礎，並利用李克特量表進行測量，預計蒐集 200 至 250 份問卷以進行分析，並運用 SPSS 進行分析，本研究不僅希望能填補美食部落客類型與粉絲忠誠度之間的研究空白，還希望能為社群媒體行銷提供實證基礎，幫助企業更好地理解和運用社群行銷策略。透過分析美食部落客的影響力指標，揭示如何有效地增強粉絲的情感聯結和忠誠度，從而促進品牌的長期發展。

**關鍵詞：**美食部落客類型、忠誠度、社群媒體行銷、信任

## 永續居家智慧安全監護系統之研究-以廚房用火及氣體偵測為例

張志信<sup>1</sup> 黃雲飛<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 jhchang@gm.nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U0833016@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

本研究運用物聯網技術創新於智慧家庭之安全永續議題。由於現代社會老齡化及獨居問題日益嚴重，居家長者數量日漸增加，加上長者行動及反應常較遲緩，無法立即做出反應，導致長者在家發生意外的事件頻傳，其中廚房用火安全方面存在較大隱患，不管是長者還是一般的民眾，都可能在煮東西時去做其他事，而忘記在時間內關火，造成爐子乾燒甚或釀成災害。為了降低廚房用火不慎發生意外，永續居家環境安全，本研究研製一套協助居家長者避免於廚房發生用火意外，並協助家庭成員監護廚房用火、瓦斯及一氧化碳濃度超標之環境輔助生活系統，藉由 Arduino 搭配氣體感測器、火焰感測器為環境偵測部件，並使用 Android、PHP 等工具開發行動管理模組並即時將數據彙整分析及圖表視覺化，並將 Arduino 偵測到的環境數據存放至資料庫，協助廚房智慧安全管理。若環境偵測有害氣體數據超過正常值時，將自動啟動抽風排風裝置；如若有失火之可疑火焰被偵測到，亦會在手機中發出警訊通知使用者及照護管理人員，達成警訊通知傳遞，如不用瓦斯爐時，可利用遠端控制將瓦斯管道遮蔽。研究中模擬多種不同布局的廚房作為實驗，對所提出的智慧安全居家系統進行雛型測試，以驗證系統的可用性。

**關鍵詞：**環境輔助生活、物聯網、Arduino

## 「AI之光，創新樂章！」探討擬社會互動、人際吸引力、社會臨場感對黏著度之影響—以虛擬主播為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 黃柔綺<sup>2</sup> 林昀陞<sup>3</sup> 陳詠欣<sup>4</sup> 邱品璇<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授, tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031107@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031116@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031144@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031145@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

科技之蓬勃發展，造就了網路直播之興起，近年來，越來越多的媒體用戶將網路直播作為消遣，媒體用戶只需點擊智慧型手機，即可以輕易的與線上直播主進行互動聊天，這種即時、便利、快速的方式已成為許多媒體用戶生活的一部分，可看出網路直播在當代社會的普及與受歡迎之程度，未來，隨著技術的持續創新，網路直播將繼續演進，為我們的生活帶來更多全新的可能性。

本研究採問卷調查法，實際發放問卷共 498 份，有效問卷為 409 份，有效問卷比率 82.13%。本研究採用 SPSS 17.0 及 AMOS 22.0 統計軟體做為資料分析工具。

本研究發現成果如下：

1. 研究發現「社會臨場感」對用戶建立與虛擬主播之間的信任關係有顯著的正向影響，而對虛擬主播的信任會正向影響用戶的打賞行且在社會臨場感與黏著度之間具有完全中介的效果，這表示虛擬主播的管理者應將重點放在強化虛擬主播所營造的社會臨場感，讓用戶在互動過程中感受到主播的真實性與親近感，透過建立用戶對虛擬主播的信任，從而提升其參與意願使其產生打賞行為以及對於虛擬主播的黏著度。
2. 媒體用戶「打賞行為」對於其對虛擬主播的黏著度也具有正向的影響力，這表示當用戶進行打賞時，不僅能夠表達對虛擬主播的支持，也會使他們更願意持續地關注此虛擬主播。而管理者這時便可通過獎勵或回饋機制來激勵用戶的打賞行為，讓用戶在打賞後獲得特殊的身份認同和成就感，增強用戶與虛擬主播關係的同時也能有效提升用戶的黏著度。
3. 在人口統計變數方面，本研究發現打賞金額在越高對各構面的滿意度也會越高，不過金額超過 5000 元後滿意度則會略有下滑，這可能反映出用戶的金額花費大於 5000 元時可能無法得到預期預期的價值，故管理者應強化在用戶打賞後獲得價值感知與滿意度。
4. 在每日觀看時長方面也可以發現觀看時常會顯著影響多個構面的滿意度，這表示讓用戶更長時間地留在平台上可以有效增強其黏著度，管理者應著重在規劃設計讓媒體用戶更長時間停留在平台的機制。

**關鍵詞：**虛擬主播、黏著度、擬社會互動、人際吸引力、社會臨場感

## 結合人臉情緒辨識於永續顧客滿意度管理之研究

張志信<sup>1</sup> 滿辰豪<sup>2</sup> 戚耀文<sup>3</sup> 李承臨<sup>4</sup> 陳彥蒼<sup>5</sup> 侯凱喆<sup>6</sup> 張威銓<sup>7</sup>

<sup>1</sup> jhchang@gm.nuu.edu.tw

<sup>2</sup> {U1133029, U1133028, U1133054, U1133052, U1133006, U1133048}@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

臉部表情是人類情緒表達與人際交流的重要特徵，隨著人工智慧與機器學習技術的快速發展，人臉情緒辨識等情感運算技術在產業、企業及社會上的應用愈加廣泛。此外，各行各業中，顧客與交易前沿(如櫃台員工)的互動直接影響服務體驗與顧客滿意度，現有的顧客滿意度(customer satisfaction)評估方法多依賴問卷或訪談，難以反映即時、真實的情緒感受，這也暴露出傳統方法的不足。因此，本研究結合臉部情緒辨識技術，開發一套針對顧客人臉情緒偵測的系統，分析交易現場之顧客臉部情緒變化，藉以量測並推測顧客之體驗，為企業提供顧客對滿意度與服務品質的感受與反應。本研究之人臉情緒偵測主要使用開源模組 Py-Feat 工具，分為三個階段：首先是偵測階段，系統從輸入的影像中辨識人臉，並標記臉部的主要特徵區域，例如眼睛、鼻子和嘴巴等。接著進入特徵擷取階段，提取臉部的關鍵點座標、動作單元(Action Units, AUs)及其他相關面部特徵參數。然後進行顧客情緒辨識。我們的系統整合 Py-Feat 模組，運用其提供之多個當代預訓練模型，基於擷取的特徵數據預測臉部表情所代表的基本情緒類別，例如喜悅、悲傷或憤怒等。本系統能讓員工與企業管理者能及時了解顧客當下的情緒，並且適時提供相對應的服務，以提升其情緒敏銳度與服務專業性，使顧客滿意度增加。

**關鍵詞：**臉部情緒辨識、顧客滿意度、Py-Feat、動作單元



## 「職場公平，員工敬業加倍！」

### 員工共好體驗如何影響Z世代的工作敬業

陳淑媛<sup>1</sup> 謝昀阡<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 i0979066376@gmail.com

#### 摘要

隨著全球企業積極推動永續發展，人力資源管理不應僅著重於綠色與社會責任策略，也要注重共同利益導向，以應對永續性挑戰並達到聯合國永續發展目標。

Z世代作為組織內重要的勞動力，他們重視工作與生活的平衡，並期望在工作中獲得成就感與樂趣。若組織能提供公平的僱傭關係與良好的工作氛圍，將對員工的影響至關重要。員工共好體驗有助於促進員工正面行為和正向情緒，進而影響其工作投入程度。當員工感受到組織的支持與重視時，更傾向展現更高的活力、奉獻、專注的工作態度。

本研究旨在探討員工共好體驗對工作敬業的影響，並進一步分析工作樂趣在此關係中的中介作用。本研究使用電子問卷進行資料收集，以具有工作經驗者為研究對象，不受產業限制，最終回收 158 份有效問卷。統計分析結果顯示，員工共好體驗對工作樂趣、工作敬業皆有正向影響，而工作樂趣亦對工作敬業產生正向影響，並中介員工共好體驗對工作敬業的影響。

本研究結果可作為企業管理策略與組織文化塑造之實務參考，建議企業營造公平且樂趣的工作氣氛，以提升Z世代員工的工作投入與敬業表現，進而促進組織的長期發展與競爭力。

**關鍵詞：**Z世代、員工共好體驗、工作樂趣、工作敬業



## 探討電子零組件製造業員工組織文化感知對職場心理健康的影響

### — 以工作壓力為中介變項

田淳凱

國立臺灣師範大學 freedom200619@gmail.com

#### 摘要

本文探討電子零組件製造業員工的組織文化感知如何影響其職場心理健康，並以工作壓力作為中介變項。研究背景指出，台灣有高達 87% 的員工處於中高度心理健康風險，且心理健康問題如憂鬱、焦慮、壓力及過勞，嚴重影響工作效率。組織文化會直接影響員工的工作壓力，進而間接影響其心理健康。由於電子零組件製造業具有高科技、高競爭的特性，員工常面臨巨大壓力，因此更需深入研究此產業的組織文化對員工心理健康的影響。

本研究目的為探討不同組織文化感知對員工工作壓力的影響、對員工心理健康的影響，以及工作壓力在兩者之間的中介作用。可分為理性型、發展型、共識型和層級型文化。工作壓力則為個人因工作環境產生的生理或心理需求，研究採用「統合性的工作壓力模式」，強調壓力感受是中介因子。職場心理健康則關注如何減少員工的心理壓力及過勞問題。本研究以電子零組件員工為研究對象，發放 100 份問卷，分析結果得到組織文化感知對職場心理健康有顯著影響；組織文化感知對員工的工作壓力有顯著影響；員工的工作壓力對其職場心理健康有顯著影響；工作壓力在企業文化與職場心理健康之間有中介作用。

**關鍵詞：**組織文化 (Organizational Culture)、工作壓力 (Job Stress)、職場心理健康 (Workplace Mental Health) (至多五項)

### 第三方目睹職場排擠：

## 受害者謙遜與傲慢自豪特質如何引發不同情緒及行為

吳怡君<sup>1</sup> 李庭閣<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國防大學管理學院 jurmpjurmp00@gmail.com

<sup>2</sup> 國防大學管理學院 d96741001@ntu.edu.tw

### 摘要

職場排擠為現今組織中常見且具破壞性的現象，不僅影響受害者的心理健康與工作表現，更牽動第三方觀察者的情緒與行為反應。過去研究多著重於受害者與煽動者之間的互動機制，較少關注觀察者角色如何評價排擠事件並產生相應反應。本研究基於情緒評價理論，探討當第三方目睹職場排擠時，如何因受害者所展現的人格特質（謙遜與傲慢自豪）進行情緒評價，進而削弱同理心及增加幸災樂禍兩種情緒，從而引發不同行為反應。以軍隊職場的工作者為研究對象，區分三個時間點、間隔約 14 天，進行蒐集資料。研究結果顯示：(1) 當第三方目睹同事遭受排擠時，會隨著受害者展現高度謙遜特質，因而無法產生真正的同理心，進而降低助人行為；(2) 當第三方目睹同事遭受排擠時，會隨著受害者展現高度傲慢自豪特質，而容易引發幸災樂禍的情緒，進而誘發負面八卦。研究不僅豐富第三方視角對職場排擠的理解，亦突顯受害者特質對觀察者評價歷程的關鍵作用。最後，本文提出實務管理建議與未來研究方向，協助組織提升對內部人際互動的敏感度，減少誤解與邊緣化現象。

**關鍵詞：**目睹職場排擠、謙遜、傲慢自豪、情緒評價理論。

## 探討師徒制對新人留任意願的關聯—以組織社會化為中介變項

林佩瑩<sup>1</sup>、蕭顯勝<sup>2</sup>、康雅菁<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究生

中嘉數位股份有限公司 rita\_lerler@hotmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究講座教授

<sup>3</sup> 中國文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授

### 摘要

現今激烈競爭的組織環境中，新進員工的順利融入對於組織的長期發展至關重要。然而，新進人員往往需要時間適應組織文化、掌握工作技能並建立人際關係，若缺乏有效的社會化歷程，可能導致留任意願下降，進而影響組織運作。師徒制作為一種非正式學習與發展機制，能夠讓新進員工在經驗豐富的師傅指導下獲得更多的支持與資源，從而增強其對組織的認同感與承諾。此外，師徒關係的品質也可能影響新進員工的職涯發展與心理安全感，進一步影響其留任意願。透過師徒制度，新進員工能更有效的獲得更多支持和指導，從而提高其在組織中的融入度和工作表現。本研究探討師徒制對新人留任意願的影響，並以組織社會化作為中介變項，為組織的人力資源管理提供理論與實務上的參考依據，以協助企業設計更具成效的師徒制度，以優化人才培育機制並降低員工流失率。本研究採用調查研究法，以線上問卷方式進行問卷發放，以在職滿一年內之新進員工為實施對象，回收有效問卷為 110 份。透過描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析及迴歸分析等統計方法進行資料分析，依據分析結果提出管理意涵，俾供後續研究之參考。

**關鍵字：**師徒制、組織社會化、留任意願

## 應用失效模式分析 (FMEA) 探索奈米塗層鋼板在改善錫膏印刷品質之實驗與研究

胡天鐘<sup>1\*</sup> 詹文龍<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士 alan.jan.lon@gmail.com

### 摘要

隨著表面黏著技術(SMT)製程的精密度要求不斷提升，錫膏印刷品質已成為影響焊接可靠性與產品良率的關鍵因素。然而，傳統鋼板在長時間使用後易發生印刷不均、錫膏轉移率下降等問題，導致焊接缺陷增加。因此，本研究針對奈米塗層鋼板的應用進行探討，並結合失效模式與效應分析(FMEA)與田口方法(Taguchi Method)，以評估不同製程參數對印刷品質的影響，進一步優化製程條件，以提升錫膏印刷的一致性與穩定性。

因此對於製程中尚存在可能發生不良的原因，本研究採用 AIAG & VDA FMEA 七步法，針對 SMT 印刷製程進行系統性風險評估，共識別出 52 項潛在失效模式，以行動優先等級(Action Priority, AP)取代傳統風險優先數(RPN)，使風險分級更具實用性，確定 3 項高風險與 2 項中風險項目，刮刀壓力錯誤、刮刀速度錯誤、鋼板間隙錯誤、升降機速度錯誤、錫膏黏度不符合規範。針對高風險項目，進一步運用特性要因圖(Ishikawa Diagram)與六何分析法(5W1H)進行根因分析，並制定改善對策。

此外，為驗證奈米塗層鋼板的改善效果，本研究採用田口方法(Taguchi Method)，透過 L27 與 L9 直交表進行兩階段試驗設計，測試各關鍵因子製程參數對錫膏印刷體積的影響，並透過訊號對雜訊比(S/N)找出最佳參數組合。最後，透過製程能力指標(Cpk)來量化優化後的品質提升幅度。優化後，製程能力指標 Cpk 從 1.27 提升至 1.48，奈米塗層能有效降低鋼板表面的黏附力，提高錫膏印刷下錫率，使得印刷品質更穩定顯示變異顯著降低，品質穩定度提升。

**關鍵詞：**失效模式與效應分析、田口方法、行動優先等級、奈米塗層鋼板、特性要因圖、六何分析法



## 企業AI應用規劃師的職能發展需求之研究

周上婷<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 012712123@ntnu.edu.tw

### 摘要

本研究目的在探討企業對 AI 應用規劃師職能發展的需求，了解企業在 AI 應用發展下對該職能的期待與需求方向。研究採用半結構式訪談法，訪談 AI 相關課程師資、AI 應用專家及培訓機構代表，以蒐集企業對該職能的認知與需求。此外，研究亦輔以政府政策文件與產業調查報告，補充訪談結果，並透過主題分析法整理與歸納資料，以呈現企業對 AI 應用規劃師的職能發展需求。

研究結果顯示，目前業界尚未普遍設置「AI 應用規劃師」職務，且企業對該職能的需求方向主要關注如何應用 AI 工具於日常業務，以提升工作便利性與效率，其中，生成式 AI 的應用已成為企業發展的重要方向，常見應用包括內容產出、數據整理與自動化執行等。因此，本研究建議，未來應調整 AI 應用相關職能的發展重點，使其更符合企業需求，並透過適切的 AI 應用培訓與職能發展機制，協助企業提升員工的數位应用能力，使其更有效應用 AI 工具，進一步適應產業變革與數位轉型。

**關鍵字：**AI 應用規劃師、職能發展、企業需求



## 應用大數據分析於汽車零件製造業之生產資訊視覺化建置

### Application of Big Data Analytics for the Development of Production

### Information Visualization in the Automotive Parts Manufacturing Industry

蔡登茂<sup>1</sup> 姚旻君<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立屏東科技大學工業管理系、教授 dmtsai@mail.npust.edu.tw

<sup>2</sup> 國立屏東科技大學工業管理系、碩士班研究生 ks95065@gmail.com

#### 摘要

隨著製造業數位轉型的加速，企業對數據應用的需求日益提升，如何有效運用大數據分析與可視化技術來強化生產管理與決策支持，已成為提升競爭力的重要課題，傳統製造業在生產數據的管理上，往往依賴靜態報表與人工統計，難以即時掌握生產進度與營運狀況，導致決策延遲與資源配置效率低落。因此，運用大數據分析技術建置一套生產資訊視覺化系統，成為企業提升管理效能的關鍵方向，本研究協助某汽車零件製造業，運用 Microsoft Power BI 建置可視化看板系統，透過此系統的建置能夠幫助公司掌握生產狀況，瞭解公司整體損益與成本明細，提升管理的透明度與決策效率，研究過程中，透過數據收集、整理與分析，找出影響生產效能與成本結構的關鍵因素，並將分析結果轉化為可視化儀表板，使管理者能夠即時掌握生產進度、機器運轉狀況與經營績效，透過 Power BI 的應用，企業不僅能夠快速洞察數據間的關聯性，還能提升決策的準確性，進一步最佳化資源配置與營運策略。

**關鍵字：**大數據分析、生產資訊管理、可視化看板

## 賦予應徵者選擇 AI 面試官權利對面試表現之影響研究

孫弘岳、黃源祥\*

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系

collin.suen@ntnu.edu.tw

\*ted89941001@gmail.com

### 摘要

本研究探討在人工智慧 (Artificial Intelligence, AI) 錄影面試情境中，賦予應徵者選擇 AI 面試官權利對其面試表現之影響。隨著 AI 輔助甄選技術在組織人才招聘中的廣泛應用，其提高效率、增進評估標準化及降低資源成本等優勢已獲得實證支持。然而，現有文獻指出，應徵者對 AI 評鑑機制的不熟悉及演算法透明度不足，常導致負面感知與焦慮情緒，進而影響其真實能力的展現。本研究基於知覺控制理論，探討應徵者擁有選擇 AI 面試官自主權是否有助於提升面試錄取率。透過標準實驗設計，本研究以實際求職者為對象，並隨機分派至實驗組（具 AI 面試官性別選擇權）與對照組（AI 面試官性別隨機指派）。卡方檢定結果顯示，兩組錄取率存在顯著差異；羅吉斯迴歸分析進一步確認，控制應徵者人口統計變項後，選擇權對錄取機率具有顯著正向預測效果。本研究結果在組織實施 AI 錄影面試評估提供了實質貢獻：透過設計簡單且成本低廉的選擇機制，可顯著強化應徵者與 AI 系統互動的體驗與績效，優化 AI 錄影面試在人才甄選和評鑑領域的應用與導入。

**關鍵字：**AI 面試、選擇權、應徵者表現、人才甄選、掌控感

## 雙軸轉型時代下綠色組織文化對綠色數位轉型能力之影響

洪琬淋<sup>1</sup> 張敬珣<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 n5010250123@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 pr.chang.ch@gmail.com

### 摘要

隨著全球數位轉型和永續發展的浪潮興起，歐盟提出的雙軸轉型（Twin Transition）已成為近代企業的發展趨勢。然而，企業在執行綠色數位轉型的過程中，除了技術與資金的投入，組織文化扮演著至關重要的角色。回顧早期企業推動永續的歷程可以發現，其面臨的阻礙並非單純的技術或資金不足，而是更深層次的組織文化衝突，這種衝突可能阻礙組織創新、限制資訊流通，進而影響企業的綠色數位轉型成效。

因此，本研究將從組織層級之觀點探究綠色組織文化與綠色數位轉型能力之間的關聯，選以臺灣製造業為研究對象，使用問卷調查法，發放 2016 份紙本問卷，共回收 140 份有效樣本資。經由統計分析結果可得知：（1）綠色組織文化對綠色數位轉型能力有正向顯著影響；（2）綠色組織文化對綠色數位轉型有正向顯著影響；（3）綠色組織文化對綠色資訊技術發展有正向顯著影響；（4）綠色組織文化對綠色資訊技術整合有正向顯著影響；（5）綠色組織文化對綠色資訊分享有正向顯著影響。本研究顯示，綠色組織文化顯著影響企業的綠色數位轉型能力，尤其在綠色資訊技術整合與分享方面。企業若積極推行並落實綠色文化，將能有效提升組織綠色數位轉型的整體能力與成效，是組織轉型成功的關鍵因素。

**關鍵詞：**雙軸轉型、綠色組織文化、綠色數位轉型能力

## 人力資本對半導體企業經營效率之影響：

### DEA與Tobit模型的兩階段方法

賴昱丞<sup>1</sup> 于世恒<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士生

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系助理教授

#### 摘要

半導體產業作為台灣的經濟命脈，不僅推動 GDP 增長，更創造無數就業機會。對於技術密集的半導體業而言，充沛且高品質的人力資本無疑是實現技術創新與增進生產效率的基石。然而，近年少子化與高齡化導致人才稀缺問題逐漸浮現，加之大型企業的人才磁吸效應，進一步加劇了半導體企業在招募及留才上的壓力。

本研究旨在探討人力資本對半導體業經營效率的影響力，並以兩階段分析方法達成研究目標。第一階段選以不動產廠房及設備、研發費用與員工人數為投入變數，以營業收入、稅前淨利、市值為產出變數，應用可處理負值資料的超效率資料包絡分析法（Super-Efficiency DEA），針對台灣 65 間半導體上市企業於 2018 至 2023 年間的經營效率進行分析。第二階段再以 Tobit 迴歸模型探討不同產業鏈結構（上、中、下游）中，人力資本相關變數（平均年齡、年資、碩士以上佔比、平均薪資）與經營效率之關聯。研究結果揭示半導體產業經營效率的動態變動趨勢，亦辨識出不同產業鏈結構下的人力資本特徵及其對企業經營效率的影響。本研究期能為企業改善經營效率與制定人力資源管理措施提供參考依據。

**關鍵詞：**半導體產業、人力資本、超效率資料包絡分析法、Tobit迴歸



## ESG與公司治理對管理短視的影響－以台灣上市公司為例

羅康嫻<sup>1</sup> 蔡穗馥<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 靜宜大學企業管理研究所 claire96066@gmail.com

<sup>2</sup> 靜宜大學企業管理學系 sftsai@pu.edu.tw

### 摘要

本研究探討台灣上市公司在公司治理與 ESG 永續發展指標的影響下，是否存在管理短視行為，並分析企業投資、盈餘管理及投資決策的關聯性。研究動機源於亞洲金融風暴後，公司治理制度逐步強化，企業經營不再僅以獲利為目標，而須兼顧永續發展。然而，部分企業仍可能因短視行為(Managerial Myopia)，做出不利於長期投資的決策，因此本研究希望透過實證分析，檢視公司治理與 ESG 規範是否能降低此問題。

研究期間為 2018 年至 2023 年，資料來自 TEJ 台灣經濟新報資料庫，共計 4,986 筆樣本，並透過多元迴歸分析檢視變數之間的影響。研究結果顯示：在企業投資方面，台灣上市公司存在管理短視，但若公司治理與 ESG 表現較佳，則能有效降低此行為；在盈餘管理方面，未發現管理短視的情況，但公司治理與 ESG 對其影響不顯著；在投資決策方面，結果顯示：無論是否納入公司治理與 ESG 考量，皆不存在管理短視行為。綜合來看，公司治理與 ESG 有助於企業在投資與決策中減少短視行為，提升長期經營效益。

因此，本研究建議企業應加強長期投資與研發支出，管理者應避免過度追求短期績效，而應將企業價值最大化作為長期目標，進一步落實永續經營策略。

**關鍵字：**ESG 與公司治理、管理短視、盈餘管理、企業投資、投資決策



## 斜槓職涯與工作滿意度之關係：回顧與展望

作者 莊珮新

國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 0127121119@ntnu.edu.tw

### 摘要

隨著產業型態轉變與非典型就業增加，越來越多人投入「斜槓職涯」，即同時擁有多重工作角色。這種職涯模式強調跨領域發展，反映現代人對自由與自我實現的追求。台灣學術研究已開始探討斜槓職涯與工作滿意度的關係，主要發現兩者呈正向關聯。具多元職涯態度者通常擁有較高的職涯適應力與專業承諾，進而提升職涯滿意度；斜槓心態亦可正向預測職涯發展滿意度和自我效能。影響斜槓族工作滿意度的因素包括：彈性的工作安排與跨領域發展機會被視為主要助力，使個體可依興趣發展副業並獲致更高滿意度；斜槓工作提供自我實現的途徑，滿足主業之外的成就感。其次，時間分配與工作－生活平衡至關重要。若時間管理不當，多重角色產生的角色壓力將導致滿意度下降；因此，降低角色衝突並避免過勞成為斜槓職涯成功的關鍵。未來研究可比較不同產業或世代的斜槓族群，並以長期追蹤評估斜槓職涯對職涯成功與整體幸福感的影響。亦可納入角色衝突、組織支持等變項探討其調節作用，以深化對斜槓職涯與工作滿意度關係的理解。

**關鍵字：**斜槓職涯、工作滿意度、角色壓力、自我實現、工作與生活平衡

## 從預防性動機談COVID-19對企業現金持有之關聯性

### —以台灣上市櫃公司為例

黃鈺惠<sup>1</sup> 陳美華教授<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 彰化師範大學 m1267012@gm.ncue.edu.tw

<sup>2</sup> 彰化師範大學 meihua@cc.ncue.edu.tw

#### 摘要

本研究探討自 COVID-19 危機爆發以來，台灣上市櫃公司如何管理其現金持有(cash holdings)，並使用台灣經濟新報資料庫 TEJ 的季資料進行分析。在概述疫情爆發後企業現金持有的變化趨勢後，本研究聚焦於企業現金持有的預防性動機 (precautionary motive)，並進一步探討企業現金流量與波動性在現金持有決策中的作用。研究結果顯示：首先自 COVID-19 危機爆發以來，企業的現金持有量不減反增。其次在正常時期，企業現金流量的增加對其現金持有量具有正向影響，而在危機爆發的前三個月，企業現金持有對現金流的敏感性更加顯著。第三在危機期間，財務不受限企業的現金流對現金持有的敏感性上升幅度，大於財務不受限企業。

整體而言，儘管 COVID-19 危機與全球金融危機 (Global Financial Crisis) 不同，因為其並非起源於金融部門，但本次疫情危機仍對企業的現金管理策略產生了重大影響。本研究的實證結果支持企業持有現金的預防性動機理論 (Precautionary motive theory for cash holdings)。

**關鍵詞：**現金持有、預防性動機、不確定性、新冠疫情、COVID-19

## 高階經理人和一般員工之薪酬差距與審計公費之關聯性

林書賢<sup>1</sup> 陳品如<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 逢甲大學會計學系 shsienlin@o365.fcu.edu.tw

<sup>2</sup> 逢甲大學會計學系 pinjchen@o365.fcu.edu.tw

### 摘要

本研究以台灣上市櫃公司為研究對象，探討高階經理人與一般員工之間的薪酬差距對審計公費的影響，並進一步分析企業是否解釋員工薪資合理性，以及永續報告書之揭露特性，對此關係的調節效果。實證結果顯示：第一，當企業高管一員工薪酬差距較大時，會計師可能認為此類公司存在治理薄弱或內部控制不足的風險，因而增加查核努力，因而提高審計公費。第二，若企業能清楚說明員工薪資給予的原因，則可舒緩員工對不公平的認知與不滿，強化企業文化之穩定性，進而降低會計師對此潛在風險的擔憂，因而弱化薪酬差距與審計公費間的正向關係。第三，公司揭露永續報告書加劇了薪酬差距與審計公費之間的正向效果。從企業文化觀點來看，若公司在永續報告書中著重對社會責任之重視，但實際內部仍存在顯著的薪酬不均，則可能顯示企業在宣示與實際治理作為脫鉤，此時會計師更傾向於提高審計公費，增加查核程序以降低審計風險。本研究不僅驗證薪酬差距對審計公費的影響，亦突顯員工薪資資訊解釋與永續資訊揭露在企業文化與會計師對於審計風險認知間的作用。本結果建議監管機關、投資人及管理當局更加關注企業內外部的一致性及責任落實程度，並在薪酬政策與永續資訊揭露上整合配套，促進健全之公司治理，以降低會計師對企業風險的疑慮。

**關鍵詞：**薪酬差距、審計公費、企業文化、薪資揭露、永續報告書揭露

## 人在心不在！探討威權領導與安靜離職的關聯性

葉子健<sup>1</sup> 李庭閣<sup>2</sup> 嚴國晉<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國防大學管理學院 hallucination@gmail.com

<sup>2</sup> 國防大學管理學院 d96741001@ntu.edu.tw

<sup>3</sup> 國防大學管理學院 kuochingyen@gmail.com

### 摘要

隨著現代職場員工對工作與生活平衡的重視，安靜離職已逐漸成為職場新興現象，然而，過往研究鮮少探討領導風格與安靜離職的關聯性。本研究以社會支配理論與社會交換理論為基礎，探討威權領導是否藉由威脅導向情緒勒索，進而增加部屬安靜離職；同時，關注當部屬具有高程度 LMX 與高獨狼人格是否有助減緩威權領導所導致的安靜離職。本研究採用部屬-主管一對一配對方式，同時以三個不同時間點（間隔 14 天）進行資料蒐集，共收回有效樣本 306 份。研究結果顯示：（1）威權領導會導致威脅導向情緒勒索，進而增加安靜離職；（2）部屬與主管的 LMX 負向調節威權領導與威脅導向情緒勒索之間的關係；（3）部屬獨狼人格負向調節威權領導與威脅導向情緒勒索之間的關係。本研究以社會支配理論與社會交換理論豐富了威權領導影響部屬心理與行為之範疇，並對安靜離職的內在影響機制提供貢獻。此外，我們呼籲必須重視領導風格與員工福祉的平衡以避免安靜離職，為聯合國的永續發展目標（SDGs）提供了具體支持，以應對職場中日益複雜的心理與情感挑戰。

**關鍵詞：**威權領導、威脅導向情緒勒索、LMX、獨狼人格、安靜離職



## 獨角獸是 IPO 估值的萬靈丹嗎？

### Are Unicorns a Panacea for IPO Valuations?

彭翊維

逢甲大學 m1216218@o365.fcu.edu.tw

#### 摘要

在現今的創業環境中，越來越多估值達十億美金以上的私人企業(獨角獸公司)進入人們的生活當中，這些獨角獸公司不只展現出相當高的創新能力，也為一個國家帶來可觀的經濟收入。然而獨角獸公司從私人轉為公開上市時是否能保持先前的領先，又或著只是在上市前的曇花一現，這是有關獨角獸公司的研究空白，大多數的研究都專注在探討如何成為獨角獸公司等上市之前的研究。本研究透過生態系理論與資本結構理論，比較獨角獸公司與一般公司在首次公開募股時估值表現。在實驗中以普通最小平方方法(OLS, Ordinary least squares)回歸，檢測各項影響 IPO 估值的因素。

與先前研究不同的是，本研究使用了已成功上市的獨角獸公司做為樣本，並透過實驗證明獨角獸身份會對 IPO 估值造成影響，甚至會削弱其他變數對於 IPO 估值的影響。本研究不侷限在未上市的估值，更往後探討了獨角獸光環是否能延續，依此來解釋成為獨角獸是否為一件重要的事，本研究也期望能夠透過生態系理論與資本結構理論，為獨角獸公司的研究領域往後推進和提出新的視角，也為投資人提供更多觀察獨角獸公司的視角，特別是追求穩定的投資單位，在投資獨角獸時需要有更多的考量到獨角獸的變動性。

**關鍵字：**獨角獸公司、新創企業、IPO 估值、生態系理論、資本結構理論



## 運用創新性領先指標投資ETF績效之研究

楊和利<sup>1</sup> 張春福<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學財務金融學系 hlyang@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 群益金鼎證券新竹分公司 Q1237030@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

本研究旨在探討創新性領先指標應用於 ETF 投資策略之績效表現，並比較其在單筆投資與定期定額策略下的有效性。研究以台灣市場的 ETF 為樣本，將 ETF 分類為市值型 ETF、高股息 ETF 與主題型 ETF，透過 t 檢定與雙因子變異數分析等統計方法，檢視採用與未採用創新性領先指標下的績效差異，進而評估該指標對投資績效的影響。

研究結果顯示：

一、投資策略分析：在單筆投資策略中，採用創新性領先指標可顯著提升年化報酬率，顯示該指標有助於掌握市場轉折點並提升績效。然而，在定期定額策略中，採用與未採用該指標的報酬率無顯著差異，可能因其分散市場風險的特性，使指標效果不明顯。

二、ETF 類別分析：在單筆投資策略下，ETF 類型對績效影響不顯著，指標應用成效相近；而在定期定額策略下，ETF 類型影響顯著，主題型 ETF 因高成長性與高波動性，長期績效優於高股息 ETF。

基於實證結果，本研究建議投資人可優先將創新性領先指標應用於單筆投資策略，特別是市值型與高股息型 ETF，以掌握市場轉折點並提升報酬率；而對於定期定額策略，則應更重視 ETF 類型選擇與長期資產配置。此外，建議券商積極開發結合創新性領先指標的投資產品，並強化投資人教育。

**關鍵詞：**ETF、投資績效、定期定額、創新性領先指標、單筆投資

## 從公司治理的調節效果探討環境管理對永續績效的影響

### The Impact of Environmental Management on the Sustainability

#### Performance: The Moderating Role of Governance

葉志權 謝玉蓉\*

國立臺中科技大學/財務金融系 ccyeh@nutc.edu.tw

\*國立臺中科技大學/財務金融系 rebecca3823@gmail.com

#### 摘要

環境管理 (Environmental Management, EM) 是企業為降低環境影響、提升資源效率而採取的策略與行動，對永續績效 (Sustainability Performance, SP) 具有直接影響。然而，公司治理 (Corporate Governance, CG) 在兩者之間扮演調節變數 (Moderator) 的角色，將會影響環境管理如何轉化為更好的永續績效。本文以台灣上市公司 2020-2023 年的追蹤資料為研究對象，運用台灣經濟新報 (TEJ) 資料庫「TESG 永續發展指標」作為衡量 EM、SP 及 CG 三大研究構面之變數。實證結果發現，相對積極的公司治理有助於提升環境管理對永續發展的影響。運用結構方程模型 (Structural Equation Model, SEM) 能有效減緩內生性偏誤可能造成的偏誤估計現象，相對完整地檢視 EM、SP 及 CG 三大研究構面間的關係，更形適切地捕捉環境治理與永續發展之間的關係，亦可驗證公司治理扮演的調節效果。

**關鍵字：**環境管理、永續發展、公司治理、結構方程模型

**Keywords:** Environmental management, Sustainable development, Governance, Structural Equation Model

## 企業ESG評分對貸款利率的影響:兼論銀行ESG表現的調節效果

黃佩儀<sup>1</sup> 張元<sup>2</sup> 郭志安<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國立彰化師範大學財務金融技術學系 m1267009@mail.ncue.edu.tw

<sup>2</sup> 國立彰化師範大學財務金融技術學系 ychang@cc.ncue.edu.tw

<sup>3</sup> 國立彰化師範大學財務金融技術學系 zionguo@cc.ncue.edu.tw

### 摘要

本研究探討企業的 ESG 表現是否影響其向銀行貸款的利率，並檢驗銀行的 ESG 評分是否會影響企業 ESG 表現與貸款成本之間的關係。本研究以臺灣上市上櫃中的 1,675 家公司於 2016 年至 2022 年間簽訂的 55,402 筆貸款契約為樣本，透過實證分析發現，無論是企業的整體 ESG 總分，或是環境、社會與治理的個別評分，皆與貸款利率呈現顯著的負相關，企業的 ESG 表現愈佳，獲得的銀行貸款利率愈低，表明企業的良好 ESG 表現有助於降低其銀行貸款成本。此外，將放款銀行的 ESG 評分納入考量後，當銀行和公司的 ESG 表現皆良好時，貸款利率將更進一步地降低，顯示銀行選擇與企業建立借貸關係時，會考量自身 ESG 表現與企業 ESG 表現的相似性。

**關鍵詞：**銀行貸款利率、ESG

## ESG與員工薪酬：兼論CEO結構權力

黃宇暄<sup>1</sup> 陳俞如<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立彰化師範大學財務金融技術學系 emily96137@gmail.com

<sup>2</sup> 國立彰化師範大學財務金融技術學系 beilintachen@gmail.com

### 摘要

本文旨在探討 ESG 績效與員工薪酬之關係。此外，因為 CEO 是企業經營的關鍵角色，所以本文進一步加入 CEO 結構權力，檢視其對員工薪酬的直接效果，以及對 ESG 績效與員工薪酬關係的調節效果。研究樣本取自 2019 年至 2023 年，且考慮時間因果關係，自變數皆以前一期的數據衡量。實證結果顯示，ESG 績效對員工薪酬具有正向影響，表示在 ESG 方面表現越佳的公司，其員工薪酬越高。而 CEO 結構權力也對員工薪酬具有正向影響，顯示當 CEO 的權力較大時，會透過提高員工薪酬來提升員工的忠誠度，以利鞏固自身地位。然而本研究亦發現 CEO 結構權力對「ESG 績效與員工薪酬之關係」具有負向的調節效果。

**關鍵詞：**ESG 績效、員工薪酬、CEO 結構權力

## 公司ESG績效是否提升財務績效與COVID-19期間股價穩定性？

### 來自中國的證據

呂書屏<sup>1</sup> 劉昱妍<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立台中科技大學 sbliu@nutc.edu.tw

<sup>2</sup> 國立台中科技大學 amykk680156@gmail.com

### 摘要

近年來，極端氣候現象造成了世界各地的密切關注，且 ESG 表現逐漸成為永續發展的核心指標，使得更多國家和企業去積極應對極端氣候所帶來的挑戰與永續發展。本研究以中國 2018 年至 2022 年 A 股上市公司的年資料作為主要研究對象，除了使用 OLS 建立迴歸模型來探討 ESG 與財務績效之間的關係外，還進一步研究當 ESG 評分提升時，是否使中國企業的財務績效得到改善，抑或出現反轉現象，此外也探討在 COVID-19 疫情期間，公司的 ESG 表現對股價波動的影響。實證結果發現，ESG 總分對公司財務績效無顯著影響。而當企業在環境責任方面的表現提高時，是能多多益善，當企業在社會責任方面的表現提高時，其對 Tobin's Q 和營業毛利率會有所提高，並且呈現非直線式增長，在公司治理方面，公司治理的評分達到某一程度後，將會提升 ROA 跟營業毛利率，換言之，在還沒達到這個程度之前，是會負向影響 ROA 跟營業毛利率。此外，在面對疫情這樣極端不確定性事件時，ESG 評分高的公司股價波動性可能變得更大。本研究認為，此股價波動性大可能是來自於公司 ESG 評分高對於疫情期間的股價報酬具有正面影響，因而產生股價上漲的正向波動。

**關鍵字：**COVID-19、ESG、財務績效、股價波動



## 應用動態資料包絡分析法評估國內綜合證券商之經營效率

謝宇帆<sup>1</sup> 于世恒<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士生

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系助理教授

### 摘要

隨著台灣加權指數突破 20,000 點，證券市場蓬勃發展，投資人數不斷增加，證券商作為市場與投資人間的橋樑，其經營效率對經濟發展具有重要影響。隨著證券業的持續發展，如何強化經營效率並適應監管變革，將成為未來台灣證券市場的重要課題。然而，證券市場波動劇烈使證券的公允價值起伏不定進而影響證券商的利潤，因此公允價值能準確的反應價值有其必要性。

本研究應用動態資料包絡分析法，採用員工人數、手續費支出及財務成本為三個投入變數，經紀手續費收入、承銷業務收入、營業證券出售淨利益（損失）三個產出變數並以營業證券透過公允價值衡量之淨利益（損失）為跨期連結變數，評估 24 家證券商 2018 至 2023 年的營運效率，此外本研究也比較考慮及未考慮營業證券透過公允價值衡量之淨利益（損失）證券商之營運效率，並探討加入金控體系是否有利於券商提升營運效率。

依研究結果呈現，在研究期間中台灣證券商(1)考慮營業證券透過公允價值衡量之淨利益（損失）時營運效率平均數較佳。(2)除 2020 年以外本研究發現與金控體系相關的券商營運效率較非金控體系券商佳。本研究期望能為券商提供調整營運策略與投資布局的建議並為金融監管機構提供決策參考，不僅使證券商提升競爭力也促進台灣證券市場的健全發展。

**關鍵詞：**證券業、公允價值、資料包絡分析法、動態 SBM

## 身分激勵對品牌公民行為之影響：探討工作活力中介效果

陳淑媛<sup>1</sup> 江千茹<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 heartoceaneden@gmail.com

### 摘要

非營利組織依賴成員的承諾和自發性行為來推動其社會使命，與商業組織有所不同。透過身分激勵，組織能夠促進成員對組織品牌的認同，進而引發成員自願展現的品牌公民行為；身分激勵策略尤為重要，因為組織的價值觀和使命對於吸引和激勵成員至關重要，對於組織的使命推廣、社會影響力提升及長期可持續性具有關鍵作用。

本研究探討宗教型非營利組織中，身分激勵對組織成員之品牌公民行為的影響，並以工作活力為中介，進一步討論中介效果機制。

本研究採用已受洗且有固定一個教會聚會的基督徒為對象進行調查，共計回收 381 份問卷。經由相關分析和線性迴歸分析後，結果顯示身分激勵對教會成員之品牌公民行為具有顯著的影響效果，而工作活力的中介效果在本研究中也獲得支持。本研究結果可供非營利組織的管理者提供有關如何通過身分激勵，來提升成員行為表現的實證依據，以實現組織長期持續發展。

**關鍵詞：**身分激勵、品牌公民行為、工作活力

## 旅遊業碳足跡綜合估算模型與案例分析

# Comprehensive Estimation Model and Case Study of Carbon Footprint of Tourism

蔡登茂<sup>1</sup> 吳昀珊<sup>2</sup>

<sup>1</sup>國立屏東科技大學 工業管理系 教授 dmtsai@mail.npust.edu.tw

<sup>2</sup>國立屏東科技大學 工業管理系 研究生 sandy.245919@gmail.com

### 摘要

隨著全球對氣候變遷與永續發展的關注提升，旅遊業碳排放的管理成為重要課題。本研究提出一個旅遊碳足跡計算模型，透過生命周期評估 (LCA) 與綜合估算模型，量化旅遊行程中的交通、住宿、飲食與活動四大主要碳排放來源。此外，本研究以「小琉球 & 墾丁 3 天 2 夜」旅遊行程作為示範案例，依據「門到門 (Door-to-Door)」系統邊界進行碳足跡計算，並透過個人碳排放數據進行量化分析。研究結果顯示，該行程的總碳排放量為 166.61 kg CO<sub>2</sub>e/人，其中交通 (38.06%) 和住宿 (28.62%) 為主要碳排放來源，飲食 (22.06%) 雖略低於住宿，但對碳排放仍有一定影響，而活動 (11.25%) 影響最低。基於此結果，本研究提出低碳旅遊策略，包括選擇低碳交通工具、調整飲食結構、採用綠色住宿及低碳娛樂活動，以降低旅遊行程對環境的影響。

**關鍵詞：**旅遊碳足跡、生命周期評估 (LCA)、低碳旅遊、碳排放計算

## 永續活動與工作關聯性對員工抗拒參與企業永續活動之影響：

### 以員工知覺企業永續責任為中介變項

張敬珣<sup>1</sup> 余婷婷<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系優聘教授 chang.ch@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 ireneyu0724baby@gmail.com

### 摘要

企業積極推動永續活動，員工的參與是成功的關鍵。對員工而言，參與企業永續活動通常被視為額外負擔，並非本職工作，若未提供相當的誘因，員工較難自願參與，甚至可能因工作量增加而產生抗拒心理。

過去研究多關注企業永續活動對員工行為的影響，較少從員工角度探討其抗拒原因。本研究探討永續活動與工作的關聯性對員工永續行為及抗拒心理的影響，並檢驗員工知覺企業永續責任的中介作用。假設當員工認為永續活動與自身職務高度相關時，較可能在工作中展現永續行為，且抗拒心理降低。此外當員工認知到企業對永續發展的高度承諾時，其永續行為意願將提升，抗拒情緒亦進一步下降。因此企業推動永續活動時，應強調活動與工作的相關性，並提升員工對企業永續責任的認知，以降低抗拒、促進參與。

本研究以台灣 A 金融控股公司及子公司員工為對象，調查曾參與公司內永續活動的員工，透過內部電子郵件發送問卷，問卷回收後，使用 SPSS 進行數據分析，以驗證研究假設並統整結果。

期望豐富組織行為與企業社會責任領域的理論發展，為企業提供實務建議，以提升員工參與度、降低抗拒心理，進而提高企業永續活動的推動成效。

**關鍵詞：**關聯性、員工永續行為、抗拒參與企業永續活動、員工知覺企業永續責任。



## 應用精實生產管理技術於鎢鋼銑刀製程優化

孫燕平<sup>1</sup> 廖麗滿<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立勤益科技大學工業工程學系 anson850501@gmail.com

<sup>2</sup> 國立勤益科技大學工業工程學系 Liao507@ncut.edu.tw

### 摘要

個案公司生產鎢鋼銑刀，給予客戶多樣化的產品，提供客製化刀具的服務。因鎢鋼銑刀前置時間、品項換模時間長，公司在考慮品質穩定及多樣少量市場需求下，以縮短產品交期為首要任務。本研究應用豐田生產系統(Toyota Production System, TPS)、快速換模法(Single Minutes Exchange of Die, SMED)及價值溪流圖(Value Stream Mapping, VSM)，改善生產流程。首先進行資料蒐集，繪製現況工程分析圖、現況價值溪流圖，應用 SMED 技術縮短換模時間，並透過現況價值溪流圖找出生產過程中的浪費，簡化流程降低前置時間，最後繪製未來價值溪流圖，作為未來改善計畫之依據。本研究導入 TPS 減少生產系統的浪費；運用 SMED 技術有效降低換模時間；結合 VSM 與 SMED 技術應用於製程改善，結果顯示總生產前置時間由 5.3 天降低為 2.2 天，前置時間縮減 58.3%，交貨能力快速提升，同時流程增值比由 0.49% 提升為 1.17%，改善率 58.1%；物料移動距離由 209.7 m 縮短為 51.7 m，移動距離減少 75.3%；Walter 自動研磨機換模時間由 114.9 分鐘降低為 43.3 分鐘，換模時間減少 62.12%，提升公司製程競爭力。

**關鍵詞：**豐田生產系統 TPS、快速換模法 SMED、價值溪流圖 VSM



## 高科技產業多重轉型路徑：以動態能力與吸收能耐為整合框架

蔡林彤飛<sup>1</sup> 徐暉翔<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學 tftsailin@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學 m1331013@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

在全球市場快速變遷與競爭壓力加劇的背景下，企業須透過數位轉型、綠色轉型與技術升級來維持競爭優勢。面對多重轉型的需求，企業需要良好的動態能力，包括感知(sensing)、獲取(seizing)與重組(reconfiguring)，使企業能迅速回應市場變化，並持續創新以保持競爭力。然而，其作用過程亦需要有良好的吸收能耐(Absorptive capacity)則決定企業識別、吸收與應用外部知識的能力，進而影響知識轉型與創新成果。因此，本研究以此兩種企業能力為整合框架，分析企業如何建構多重轉型路徑提升創新能力與市場適應性。本研究以 178 家臺灣公開發行之高科技公司為例，收集樣本公司於 2002-2023 之專利申請案 141,000 筆與公司基本與經營資訊。以專利申請案之技術分類對於企業核心技術、綠色與數位專利的辨識，結合時間軸進行兩項企業能力進行代理變數編譯，結合企業資訊，建構一個 2008-2021 年追蹤資料集。透過迴歸分析與干擾效果檢驗，研究結果顯示企業對於廣泛數位與綠色知識的接觸確實會對後續關鍵知識的獲取與後續企業技術重組有正向顯著影響。企業核心知識接觸的多寡不會影響知識的獲取與重組的績效。而核心與數位知識的獲取對於綠色知識的重組有正向顯著影響。而吸收能耐的干擾作用對於數位與綠色轉型，學習吸收能力與應用轉化能力都能夠有效提升綠色轉型的績效。整體而言，本研究認為不同企業轉型路徑確實需依賴動態能力與吸收能耐的交互作用，但路徑不一定相同。最後，本研究提出相關理論與管理意涵，以供參考。

**關鍵詞：**技術升級、數位轉型、綠色轉型、動態能力、吸收能耐

# Analyzing the Influence of Emotional Value and Perceived System Quality on Consumer Purchase and Recommendation Intentions on Online Travel Services: With Flow Experience as a Mediator

Farhan Muhammad Kamil Danopa<sup>1</sup> Carol Yirong Lu<sup>2</sup> Jyh-Jeng Wu\*

Department of Business Management, National United University jjwu@nuu.edu.tw

## Abstract

The rise of online travel services has transformed how consumers plan and book trips, making digital platforms central to the travel industry. As competition grows, understanding the psychological and technical factors shaping consumer behavior is crucial. This study examines how emotional value and perceived system quality influence purchase and recommendation intentions, with flow experience as a potential mediator. A quantitative method was used, collecting data from individuals who had used online travel services within the past six months. Data were gathered via an online survey and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM). Results indicate that emotional value significantly enhances flow experience, which in turn positively affects purchase and recommendation intentions. Perceived system quality—defined by usability, responsiveness, and reliability—also contributes to flow and user engagement. However, flow experience does not significantly mediate the relationship between emotional value or system quality and behavioral intentions, suggesting these factors exert direct influence. This study contributes to the literature by integrating emotional and technological perspectives in understanding online consumer behavior. Practically, digital travel platforms should focus on both emotional engagement and system performance. Enhancements such as intuitive interfaces, secure transactions, personalized features, and emotionally engaging content can increase user satisfaction and loyalty. In conclusion, optimizing both emotional and technical aspects is key to encouraging consumer intentions and maintaining a competitive edge in the evolving travel market.

**Keywords:** Emotional Value; Perceived System Quality; Flow Experience; Purchase Intention; Recommendation Intention; Online Travel Services.

# The Impact of Conversational User Interface Interaction Roles in Intelligent Feedback Systems on Learning Outcomes of Vocal Emotion and Vocal Attractiveness

Suen, Hung-Yue <sup>1</sup>    Chang, Ya-Yun <sup>2</sup>

<sup>1</sup>National Taiwan Normal University Collin.suen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> National Taiwan Normal University vfswy0213@gmail.com

## Abstract

With the rapid development of technology, Conversational User Interfaces (CUI) combined with Generative AI (GenAI) have been widely applied in system interfaces and become a key research topic in information management, especially in intelligent feedback systems. Currently, much of the research and application of intelligent feedback systems focuses on CUI design and interactivity. However, as CUI's influence in daily life grows, companies are increasingly adopting CUI in internal training and talent development to provide personalized suggestions, maximizing employees' potential and professional skills. Therefore, the impact of CUI on learner behavior and learning outcomes under different role settings has gradually become a key research topic in information management.

When CUI plays different interactive roles, it will have different effects on the learner's cognitive and behavioral responses. These CUI roles include partner and tool (Wesche & Sonderegger, 2019). However, no comprehensive study has compared learning outcomes under different CUI role settings. Therefore, this study aims to explore the significant impact of CUI roles (Partner and Tool) in digital learning environments on the improvement of learners' emotional expression, vocal attractiveness, and other learning outcomes.

This study plans to invite 60 participants aged 18 and above to take part in the experiment. Each participant will record a self-introduction video of no more than five minutes based on three questions designed to showcase emotional changes. The recorded video will be uploaded to the AI learning feedback system used in this study, which will generate an analysis report and randomly assign CUI roles. This study will measure the changes in vocal emotion and facial expression emotion before and after interacting with different CUI roles.

This research is expected to provide a deeper understanding of the application value of CUI roles in digital learning platforms within the field of information management, thus offering empirical references and design guidelines for future CUI role design.

**Keywords: Intelligent Learning Platform, Conversational User Roles, Vocal Emotion, Vocal Attractiveness, Learning Outcomes**

# Evaluating the Impact of Trade Agreements on Containerized Export Flows Between Taiwan and Vietnam: A Case Study of the RCEP Frameworks

Author: Annie Phan (潘碧緣)

Email: annie.phan9101@gmail.com

## Abstract

This study examines the impact of trade agreements on containerized export flows between Taiwan and Vietnam, focusing on the Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP). Taiwan plays a crucial role in global supply chains, particularly in high-value industries like electronics and semiconductors, while Vietnam has emerged as a key manufacturing hub in the region. As RCEP reshapes trade relationships in Asia, understanding its influence on bilateral export flows is critical. Using a qualitative approach, this research explores policy documents, trade reports, and expert interviews to assess changes in export structures, shipping patterns, and trade strategies before and after RCEP's implementation. The study investigates the perspectives of industry stakeholders, policymakers, and logistics providers to gain insights into how trade policies influence containerized exports. Additionally, it examines external factors such as global supply chain disruptions and geopolitical shifts.

Preliminary findings suggest that while RCEP enhances Vietnam's trade position through tariff reductions and improved market access, Taiwan's exclusion from the agreement necessitates strategic adaptations. Taiwanese businesses have responded by strengthening supply chain ties with Vietnam, leveraging investment and production networks to mitigate trade barriers. These adjustments affect logistics efficiency, export competitiveness, and regional trade flows. By providing an in-depth analysis of stakeholder perspectives and policy implications, this study offers valuable insights for decision-makers in both the private and public sectors. The findings contribute to a deeper understanding of regional economic integration, trade policy adaptation, and evolving export strategies between Taiwan and Vietnam. This research serves as a reference for future studies on trade agreements and containerized shipping in Asia.

**Keywords:** Trade agreements 、 Containerized exports 、 Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) 、 Supply chain adaptation, Taiwan-Vietnam trade.



# The Impact of Visual Learning and Conversational Interaction Interfaces on Learning Outcomes in Learning Feedback Systems

Suen, Hung-Yue<sup>1</sup>    Ting-Yu Chen<sup>2</sup>

<sup>1</sup> National Taiwan Normal University collin.suen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> National Taiwan Normal University 7x.tony@gmail.com

## Abstract

As smart learning technologies advance, Artificial Intelligence (AI)-driven Learning Feedback Systems (LFS) have become integral in education and corporate training. These systems support autonomous learning and show promise in enhancing learning experiences and improving outcomes. This paper reviews existing literature on the effects of various learning feedback systems on learning efficacy. Studies have shown that Visual Learning Interfaces (VLI) can effectively display learning data and progress, aiding learners in more intuitively understanding their learning status. Conversely, Conversational Interaction Interfaces (CII) can create a more interactive learning environment, thereby increasing learner engagement and motivation. However, comparative studies between these two types of interfaces are relatively scarce, especially in scenarios integrating AI technology, and their specific impacts on learning outcomes require further investigation. This study employs a quasi-experimental design, recruiting 60 adult participants who are randomly assigned to the VLI group or the VLI+CII group, and conducts pre-tests and post-tests to assess learning outcomes. It aims to explore the effects of VLI and CII on learners' facial emotion expression and word choice changes. The research is based on an AI-driven Learning Feedback System that uses AI to analyze the distribution of learners' facial emotions and word choice as assessment indicators of expressive skills, providing timely and accurate feedback. The VLI interface presents user data through charts and data visualization with simple textual feedback; the CII interface further incorporates a chatbot, offering personalized improvement suggestions based on analysis results to enhance learners' expressive abilities. This research hopes to provide new insights into the information management field, particularly in the design of learning feedback systems. It explores how multimodal interfaces combining data visualization and interactive feedback mechanisms can further optimize knowledge management and learning outcomes. Additionally, this system can also be applied to corporate digital training settings, offering personalized skill development suggestions to employees, improving training efficiency, and reducing the time and resources wasted due to trial-and-error learning. By enhancing data analysis techniques and the effectiveness of learning feedback mechanisms, this study can offer references for corporate digital sustainability and promote educational technology innovation.

**Keywords:** Learning Feedback System, Visual Learning Interface, Conversational Interaction Interface, Expressive Ability, Corporate Sustainability



# Abusive Supervision and Its Consequences: Exploring the Mediating Role of Employee Silence and the Moderating Influence of Stress Mindset

Michelle Christabel (Mei-Ling Wu)<sup>1</sup>

Hsiao-Ling Chen<sup>2</sup>

<sup>1</sup>National United University, michelle.beatricia178@gmail.com

<sup>2</sup>National United University, hlchen@nuu.edu.tw

## Abstract

In the modern workplace, leadership behavior significantly impacts employee performance and overall organizational health. While positive leadership fosters job satisfaction and commitment, abusive supervision leads to negative outcomes. This study examines the impact of abusive supervision on job satisfaction and turnover intention, focusing on the mediating role of employee silence and the moderating effect of stress mindset.

Abusive supervision creates a toxic work environment where employees feel undervalued and mistreated. Research indicates that employees under such conditions experience stress, lower morale, and an increased intention of leaving their jobs. The silence of employees further supports these effects, as they may withhold valuable feedback or concerns to avoid confrontation. Employee silence presents in three forms: acquiescent silence, defensive silence, and prosocial silence. Each of these silence types contributes to the changes of job satisfaction and turnover intention.

The study also explores the role of stress mindset that refers to an individual's perception of stress. Employees with a positive stress mindset may be more resilient, mitigating some of the negative effects of abusive supervision. Conversely, those with a negative stress mindset are more likely to experience stress as overwhelming, intensifying the adverse consequences of abusive supervision.

The research follows a quantitative methodology, utilizing a structured survey distributed to employees across various industries in Indonesia. The findings of this study have significant implications for both organizational management and employee well-being. Key findings highlight that abusive supervision significantly reduces job satisfaction while increasing turnover intention. Employee silence serves as a mediator, strengthening the negative impact of abusive supervision on job outcomes. Moreover, stress mindset moderates the relationship between abusive supervision and employee silence.

The implications of this research are critical for organizational leadership and human resource management. Organizations must address abusive supervision through proactive measures that promote ethical leadership and create a supportive work environment to foster positiveness among employees. Human resource departments should focus on fostering a culture of psychological safety where employees feel comfortable expressing concerns. Furthermore, organizations in cultures with high power distance, such as Indonesia, should be especially mindful of the tendency for employees to remain silent due to hierarchical structures.

In conclusion, this study provides empirical insights into the complex dynamics of abusive supervision, employee silence, and stress mindset. By understanding these relationships, organizations can implement strategies to enhance job satisfaction, reduce turnover, and improve workplace culture that fosters productivity and employee engagement.

**Keywords: Abusive Supervision, Employee Silence, Stress Mindset, Job Satisfaction, Turnover Intention.**

# The Impact of AI Interaction Autonomy on Learning Improvement – Using the AI Presentation Skills Feedback System as a Tool

Hung-Yue, Suen<sup>1</sup>    Ya-Ting, Chang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Technology Application and Human Resource Development and  
collin.suen@gmail.com

<sup>2</sup> Department of Technology Application and Human Resource Development and  
Christine.chg.twn@gmail.com

## Abstract

Amid growing global competition and the ESG sustainability trend, enterprises are actively cultivating talent with key competencies to maintain competitiveness. To achieve both talent development and sustainable growth, effective learning strategies are essential. Recently, enterprises have increasingly adopted digital learning platforms that integrate Natural Language Processing (NLP) and Artificial Intelligence (AI) to create Conversational User Interfaces (CUI), providing learners with real-time feedback and enhancing engagement during remote training, making them a valuable corporate training tool.

This study focuses on the concept of "AI Interaction Autonomy" and explores its impact on learning improvement. AI Interaction Autonomy refers to the user's ability to choose functional and non-functional characteristics of AI interaction roles within a conversational user interface. This study employs a quasi-experimental design, utilizing a self-developed "AI Presentation Skills Feedback System" as a tool. A total of 60 participants were randomly assigned to either the "AI Interaction Autonomy" group or the "No Autonomy" group. Pre-test and post-test assessments combined with covariance analysis were conducted to compare the differences in learning improvement between the two groups.

The results revealed that participants with AI Interaction Autonomy demonstrated significantly greater learning improvement than those without autonomy. Additionally, under conditions where AI Interaction Autonomy was available, participants achieved the best learning improvement when AI interaction roles were designed to reduce negative high-arousal language. The findings of this study provide innovative strategies for corporate digital training design. By adjusting personalized learning mechanisms to promote learning improvement, the proposed approach not only enhances employees' competency development but also reduces resource consumption. This contributes to the creation of innovative and sustainable training models, offering practical insights for talent cultivation and development.

**Keywords:** AI Interaction Autonomy, Conversational User Interface, Artificial Intelligence, Learning Improvement, Sustainable Training

## 聯大二手書網

蕭詠遠<sup>1</sup> 楊閔竹<sup>2</sup> 葉舜豪<sup>3</sup> 江威霖<sup>4</sup> 姚瑾豪<sup>5</sup> 林晏丞<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學資管系 U1133112@o365.nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學資管系 U1133115@ o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學資管系 U1133131@ o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學資管系 U1133134@ o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學資管系 U1133140@ o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup> 國立聯合大學資管系 U1133141@ o365.nuu.edu.tw

### 摘要

本計畫致力於開發一個專屬於國立聯合大學學生的二手書交易平台，提供安全、便捷的書籍買賣環境。目前，學生主要透過 Dcard 或 Facebook 社群「聯大一號」進行交易，但這些平台缺乏精確的搜尋與分類功能，導致交易過程繁瑣且耗時。因此，我們的系統針對這些痛點進行優化，提供書籍分類與標籤功能，使買家能快速找到符合需求的書籍，提升交易效率。

技術架構方面，本系統採用多層次開發方式，前端運用響應式網頁設計（RWD），確保電腦與行動裝置均能順暢使用；後端則透過 Laravel 框架開發，並結合資料庫管理技術來記錄書籍資訊、會員訊息與交易洽談紀錄。此外，為提升開發與維護效率，系統導入 Docker 技術，以容器化方式確保應用程式的獨立性與可移植性，同時利用 GitHub 進行版本控制與程式維護，確保系統穩定運行。

為了持續優化使用者體驗，我們將建立使用者回饋機制，蒐集學生對平台功能的建議，進一步改善搜尋與交易流程。本研究的最終目標是提升國立聯合大學校內二手書交易的效率與安全性，打造一個可信賴的二手書流通平台，讓學生能夠更輕鬆地獲取學習資源，同時促進書籍的再利用與永續發展。

**關鍵字：**交易平台、二手書

## 美國聯準會升降息前後負債程度對盈餘管理的影響

<sup>1</sup> 楊和利 <sup>2</sup> 江芝妘 <sup>3</sup> 劉姿妤

<sup>1</sup> 國立聯合大學 hlyang@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學 U1018015@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學 U1031120@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

本研究以 2008 年、2015 至 2017 年台灣證券交易所上市(櫃)的電子業公司為研究樣本，資料來源為台灣經濟新報資料庫 (Taiwan Economic Journal, TEJ)，採用 panel data regression 探究電子業在美國升降息前後負債程度對公司盈餘管理的影響。實證結果發現，以電子全產業而言，在美國升降息前後負債權益比對電子全產業之盈餘管理都沒有影響，但通信網路業在升息時，負債比率(LEV)對盈餘管理具有非常顯著的正向影響，亦即聯準會升息時在通信網路產業的負債比率(LEV)越高盈餘管理越嚴重。

**關鍵字：**升息、降息、負債比率、盈餘管理

## 中壯年族群對外溢保單之購買意願影響因素

劉芷妍<sup>1</sup> 吳家銘<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 實踐大學風險管理與保險學系 janieliu719@gamil.com

<sup>2</sup> 實踐大學風險管理與保險學系 cmwu@g2.usc.edu.tw

### 摘要

本研究以中壯年族群對外溢保單的購買意願為主題，以科技接受模型作為基礎，探討知覺有用性、知覺易用性、使用態度、購買意願、知覺價格、同儕影響、知覺健康風險、對外溢保單的認知等因素，影響對外溢保單的使用態度與購買意願。本研究之研究樣本為 40 到 55 歲之中壯年族群，以問卷發放與隨機抽樣方法來探討中壯年族群對外溢保單的購買意願，結果顯示知覺有用性會顯著正向影響消費者對外溢保單的購買意願，而對外溢保單的認知則是顯著負向影響，本研究之結果可補上外溢保單的文獻缺口，並提供保險公司作為行銷之參考。

**關鍵詞：**外溢保單、科技接受模型、知覺價格、同儕影響



## 情緒音律—AI驅動的音樂健康助理

王怡靜<sup>1</sup> 陳穎<sup>2</sup> 蘇子玟<sup>3</sup> 侯承曄<sup>4</sup> 邱睿洋<sup>5</sup> 劉昕紘<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133010@o365.nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133015@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133025@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133043@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133047@o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 U1133049@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

隨著音樂數位化與人工智慧技術的發展，音樂推薦系統成為現代音樂應用的重要功能。然而，現有推薦系統多依賴歷史播放紀錄與偏好，缺乏即時根據使用者當前情緒狀態進行推薦的能力。因此，本研究旨在開發一套基於 AI 技術的情緒音樂推薦系統，透過語音情緒辨識技術分析使用者的當前情緒，並根據分析結果自動推薦符合情緒的音樂，以音樂治療為核心，幫助使用者在心理層面獲得舒緩與調適。

本系統採用 Hugging Face 中的 hubert-base-ch-speech-emotion-recognition 模型，透過分析語調、音高、語速、頻率變化等特徵來判斷情緒，再根據結果從數據庫中篩選符合該情緒類別的音樂，綜合考量音樂的情感匹配度推薦相應音樂。與傳統推薦方式相比，本系統具備即時性及心理療癒效果等優勢。即時分析使用者情緒，使推薦結果更具針對性；並結合音樂治療原則，協助使用者緩解壓力、改善心理狀態。

期盼透過本系統之開發為使用者帶來智能音樂推薦體驗，幫助使用者調適心理狀態，推動音樂治療應用的發展，並結合 AI 技術與音樂治療理念，建立一套能即時感知情緒並提供心理療癒功能的音樂推薦系統，讓使用者享受更智能化的音樂體驗。

**關鍵詞:**人工智慧(AI)、情緒辨識、音樂推薦系統、音樂標籤、音樂治療

## AI 賦能：加速企業 ESG 轉型的關鍵策略

余思瑩<sup>1</sup> 陳宥錚<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 元智大學 a0918786776@gmail.com

<sup>2</sup> 中華大學 as95195100@gmail.com

### 摘要

本研究旨在探討人工智慧如何賦能企業加速環境、社會、公司治理（ESG）轉型。創新性地提出 AI-ESG 戰略矩陣的量化評估模型。通過專家問卷調查與層次權重分析，深入剖析了 AI 在能源效率優化、供應鏈透明度提升、風險管理強化等方面的應用策略。本研究建立兼顧資源配置效率與倫理風險管控的決策框架，為企業資源配置提供量化決策。研究結果為數字化轉型背景下企業 ESG 戰略實施提供可量化的決策支援工具，同時為技術倫理治理研究提供新的理論視角。

**關鍵詞：**AI、ESG、AHP

## 探索 ESG 表現對企業價值的長短期效應：

### 基於 Tobin's Q 的實證研究

蔡松穎<sup>1</sup> 葉瑞倫<sup>2</sup> 王君安<sup>3</sup> 陳盈綺<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 國立中正大學紫荊不分系 neil99025@gmail.com

<sup>2</sup> 國立中正大學財務金融學系 jayllen1025@gmail.com

<sup>3</sup> 國立中正大學財務金融學系 tndd0527@alum.ccu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立中正大學財務金融學系 cyc0223@alum.ccu.edu.tw

#### 摘要

本研究設置四個假說，旨在分析以下問題：1.公司在 ESG 方面的表現是否對企業價值（如 Tobin's Q）產生顯著的正向影響。2.擁有第三方認證的永續報告書是否對企業市場價值（如 Tobin's Q）產生顯著的正向影響。3.ESG 各構面表現優異是否皆對企業價值產生正向影響。4.當年度 ESG 表現是否僅會影響當年度的企業價值。

根據研究設計的模型，實證結果顯示，企業若在 ESG 表現良好，將顯著提升企業價值；相反，若企業未能履行其企業社會責任，則市場對其估值將下降。研究亦發現，企業是否提供第三方驗證的永續報告書，是影響企業估值的顯著因素。而在台灣的上市公司中，提供會計師簽核報告書的比例尚屬少數。

實證結果同時顯示，對企業價值提升最為顯著的因素集中在社會構面（S）和公司治理構面（G），而環境構面則未對企業估值產生明顯影響。尤其是社會構面和公司治理構面對企業價值的提升，呈現長期顯著影響，特別是社會構面，對企業估值的影響可持續至近五年。

探討 ESG 表現與企業估值之研究常陷入反因果關係，即是由於企業 ESG 表現優異而提升企業估值，還是高估值的企業傾向提高其 ESG 表現。

為解決此問題，本文採用了時間序列分析方法，來處理反向因果關係的問題。

**關鍵字：**ESG、企業價值、永續發展報告書、回歸分析、ESG 時效性、假說檢定

## 探討觀光老街的經營關鍵因素及永續經營推廣策略之研究

### —以苗栗泰安鄉「清安豆腐街」為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 張芳萍<sup>2</sup> 黃子晏<sup>3</sup> 林宜蓁<sup>4</sup> 鍾宜蓁<sup>5</sup> 黃伯宇<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授, tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031209@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031229@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031238@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031256@o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031258@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

老街是保留先人從古自今的傳統文化、美食最好的依據，老街不能單以古蹟做定義，而是以都市發展角度來開發，使老街文化能夠保存與永續經營。苗栗縣泰安鄉的清安豆腐街主要以泰雅族和客家人混居為主，而清安豆腐街最大的特色就是以販賣客家、泰雅族傳統美食而聞名，使大量遊客不惜於深山處也要逛上一逛，吸引遊客遠離城市喧囂，享受在泰安步道漫遊健行的悠閒時光，感受當地獨特的自然與文化魅力。

本研究以文獻分析法、專家訪談、德菲法、DEMATEL、DANP、VIKOR 分析等方式，來探討「觀光老街」對經營關鍵影響之因素，進而擬定永續經營推廣策略。

歸納影響「觀光老街」的經營關鍵影響之因素—以苗栗泰安鄉「清安豆腐街」為例之結果如下：

1. 本研究發現以整體表現較好的老街排序為：深坑老街、大溪老街、清安豆腐街。深坑老街缺口值最小，可以說明深坑老街成效優於其他觀光老街。因此，我們深入探討清安豆腐街，進而討論如何改善現有的狀況，並學習其他觀光老街的優點，幫助在地商家永續經營。
2. 四大構面中，績效最差為「D1 社會因素」，從中發現要改善 D1，必須先從「D2 文化因素」及「D4 政府因素」改善起，因此 D2、D4 為關鍵影響構面
3. 本研究藉由專家訪談以及分析得到的結果發現，兩者皆指出「交通」及「文化與歷史特色」，尤其是完善的停車場，若老街能夠提供便利的交通選擇或設置完善的停車場，會大大增加吸引力，建議政府可以多將經費應用於規劃完善的停車場上，或者建議清安豆腐街可以設置文化故事館以及定期舉辦節慶活動。

**關鍵詞：**苗栗泰安、豆腐老街、推廣策略、DEMATEL、VIKOR



## 員工主動行為回顧性研究

劉彥伶<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士在職專班研究生

yanling10030@gmail.com

### 摘要

在全球化與知識經濟時代，如何激發員工主動性已成為提升企業競爭力的關鍵議題。本研究旨在深入探討員工主動行為的影響因素及其作用機制，以期為企業提升員工主動性相關措施提供參考。本研究採文獻回顧法，系統性檢索近 25 年來國內 TSSCI、國外 SSCI、SCIE 期刊共 52 篇文獻，並參考國內 27 篇與員工主動行為相關研究論文。研究結果係經參照國外學術文獻分類，將國內相關研究之影響因素歸納為個體因素與環境因素兩大框架，前者可細分為遠因與近因，分別為長期形成的深層特質及特定情境下的心理狀態，後者則可劃分為組織層面與工作層面，兩者因素亦會共同影響員工主動行為，本文並依據研究結果繪製出國內員工主動行為相關研究之前因、後果統整圖，最終提出實務建議。研究結果有助於企業了解員工主動行為的驅動因素，藉以促使員工從被動的執行者轉變為積極的參與者，進而提升企業競爭力，亦為未來研究者提供脈絡以更深入瞭解員工主動行為。

**關鍵詞：**員工主動行為、主動性行為、Proactive behavior



## 探討組織職涯管理對工作投入之影響，以永續職涯為中介

陳淑媛<sup>1</sup> 黃怡菁<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 副教授 shuyuan.chen@ntnu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 012712130@ntnu.edu.tw

### 摘要

在當前快速變遷的職場環境中，組織如何有效管理員工的職涯發展成為一個重要的課題。隨著科技進步與勞動市場競爭加劇，員工對於職涯發展的需求更加多元，組織若能提供具支持性的職涯管理措施，不僅有助於吸引與留住優秀人才，還能提升員工的工作投入，並促進組織績效的提升。而永續職涯則強調職涯的長期性、適應性與個人幸福感，當員工感受到組織對其職涯發展的重視，可能將利於對工作更加投入。因此，本研究探討組織職涯管理是否對工作投入具有正向的影響，並進一步檢驗永續職涯在此假設關係中是否發揮中介效果。本研究使用電子問卷進行資料收集，以具有工作經驗者為研究對象，並無限制產業類別，最終回收 164 份有效問卷。透過統計分析檢驗各變數間的關係，結果顯示，組織職涯管理對於永續職涯和工作投入具有顯著正向影響，說明組織若能有效實施職涯管理措施，可以有助於員工永續職涯狀態的發展，同時，員工會更專注於工作，將有助於提升員工的工作投入程度。此外，永續職涯對工作投入也有顯著的影響，顯示員工感知到職涯發展具有永續性將可提升員工在工作上的投入程度。然而永續職涯的中介作用在本研究樣本中並未獲得支持。本研究結果可作為企業推行或強化職涯管理措施與提倡員工永續職涯發展之參考，促進員工的工作投入從而提升組織績效。

**關鍵詞：**組織職涯管理、永續職涯、工作投入

## 廢潤滑油再精煉創新商業模式探討－以L潤滑油公司為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 董旭恩<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學碩士在職專班, Q1237010@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

隨著全球工業化與機械化的快速發展，潤滑油需求不斷增加，廢潤滑油的產生量亦隨之攀升。廢潤滑油中含有重金屬與有害物質，若未妥善處理，將對環境與人類健康構成重大威脅。本研究聚焦廢潤滑油再精煉的創新商業模式，以台灣L潤滑油公司為例，運用SWOT分析與九宮格商業模式工具，探討廢潤滑油再利用的挑戰與機遇，並結合國際經驗提出實踐對策。

研究結果顯示，再精煉技術可顯著降低對原生石油的依賴，減少廢油對環境的污染並實現經濟效益。然而，該技術在推行過程中仍面臨多重挑戰，包括市場接受度低、政策支持不足及技術成本高昂等問題。本研究指出，完善政策法規、推廣綠色認證、設計經濟激勵措施以及建立高效的回收網絡，是推動再精煉產業發展的關鍵。基於研究成果，提出以下結論與對策：

1. 推動技術創新：建構物聯網與區塊鏈技術，增強供應鏈透明度與運營效率。
2. 完善回收網絡：促進政府與企業合作，建立全國廢油回收與再利用體系。
3. 強化政策與激勵：修訂廢油管理相關法規，並提供經濟補貼以鼓勵企業採用再精煉技術。
4. 借鑒國際成功經驗：參考歐美成熟模式，結合台灣實際需求，推動本地化創新應用。
5. 循環經濟轉型：建議L潤滑油公司轉型為循環經濟解決方案提供者，增強市場競爭力並擴展業務範疇。

**關鍵詞：**廢潤滑油、再精煉技術、創新商業模式、永續發展、循環經濟

## 轉換型領導及組織認同對留任意願之探討

### — 以快速消費品產業為例

鍾宜芳<sup>1</sup> 張敬珣<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究生

新加坡商三得利健益亞太股份有限公司台灣分公司

yfrabbit85@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 優聘教授

### 摘要

快速消費品(Fast-Moving Consumer Goods, FMCG)產業因其產品週期短、競爭激烈且變動快速等特性，一直是學術界研究的熱門領域。此產業的員工常因組織變動頻繁、文化多元、領導風格多樣化而面臨適應性的挑戰；同時，產業競爭激烈加上技術日新月異，除了使員工的留任意願備受考驗外，在人才的招募上也相對變得更加困難，而人力資源管理在這樣的產業環境中便顯得格外重要。

轉換型領導理論為近期研究和討論最多的領導理論(Agha, 2019)，並已發展成為一種創新文化，被視為能達到組織最佳績效的重要因素；而許多研究亦發現，當員工對組織產生強烈的認同感時，他們會更有動力為組織貢獻，進而提高留任意願。

本研究主要目的在於探討轉換型領導及組織認同對員工留任意願之影響，其研究對象為目前任職於快速消費品產業之員工，採線上問卷方式進行調查，回收有效問卷為 150 份。並使用 SPSS 統計軟體進行資料分析，包含信度分析、敘述性統計分析、相關分析、回歸分析及獨立樣本 t 檢定；並依據分析結果提出管理意涵，以供產業之參考。

本研究試圖驗證：(1)轉換型領導對員工留任意願具有顯著正向影響、(2)組織認同對員工留任意願具有顯著正向影響

**關鍵詞：**轉換型領導、組織認同、留任意願、快速消費品

## 職場閒聊與工作績效的關聯性研究

簡苡甯<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系碩士班 jenny870118@gmail.com

### 摘要

職場閒聊是一種常見的非正式溝通方式，可能在不同程度上影響員工的工作績效。適度的閒聊不僅能減輕工作壓力、增進同事間的信任，還能促進資訊交流，提高團隊合作效率，進而提升個人與組織的整體表現。然而，過度閒聊可能分散注意力，降低專注度，影響個人工作績效。本研究旨在探討職場閒聊對不同面向工作績效（任務績效與脈絡績效）的影響，以釐清其正負效應。本研究採用問卷調查法進行資料收集，研究對象為工作滿六個月以上的全職工作者，採便利取樣方式，共回收有效問卷 374 份。研究結果顯示：(1)職場閒聊對脈絡績效具有顯著正向影響，顯示適度閒聊有助於促進組織公民行為與團隊合作；(2)職場閒聊對任務績效的影響較小，反映其主要提升組織氛圍，而非直接促進個人工作表現；(3)脈絡績效與任務績效呈顯著正相關，顯示積極的組織行為可能間接影響個人工作表現。整體而言，適度的職場閒聊對組織氛圍與工作績效具正向作用。建議管理者合理引導與規範職場閒聊，營造健康的工作氛圍，以促進員工關係、強化團隊合作，進而提升整體工作效能。

**關鍵詞：**閒聊、工作績效、任務績效、脈絡績效



## 從嚴苛到共鳴！探討國軍主管包容性領導對部屬

### 積極行為之影響機制

姜洧騰<sup>1</sup> 嚴國晉<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國防大學管理學院資源管理及決策所 研究生 a0925065730@gmail.com

<sup>2</sup> 國防大學管理學院資源管理及決策所 副教授 kuochingyen@gmail.com

#### 摘要

領導風格在國軍中對部屬行為與態度具有深遠影響，而過去傳統的威權式管理雖能確保紀律與服從，但面對日益多元且複雜的軍事環境，此一模式已難以滿足現代需求，因此國軍亟須探索新的領導方式。包容性領導強調以開放心態接納多元、尊重差異、營造心理安全感，並藉由積極回應促進部屬參與與發展，從而提升組織內部協作與整體效能。本研究基於社會交換理論觀點，以國軍志願役軍、士官為對象，採用時間隔離法區分三階段進行問卷施測，最後共蒐集來自 44 個單位、404 筆有效樣本。研究結果顯示：(一) 包容性領導對社會情感分享具有顯著正向影響；(二) 社會情感分享在包容性領導與回饋徵詢行為及正向口碑之間扮演中介角色。本研究驗證了包容性領導對部屬行為的正向影響，除能強化組織內部的情感交流與經驗分享，並進一步提升了成員的積極行為；研究成果不僅有助於改善軍隊形象與凝聚力，同時亦為國軍單位在人才發展與組織管理方面提供實務參考。

**關鍵詞：**包容性領導、社會情感分享、回饋徵詢行為、正向口碑、社會交換理論



## ESG資訊揭露對Z世代消費者回收行為意圖之影響

張秀樺<sup>1</sup> 林采蓉<sup>2</sup> 吳焄維<sup>3</sup> 賴瀚翔<sup>4</sup> 陳俊嘉<sup>5</sup> 柳宜君<sup>6</sup>

<sup>1</sup>逢甲大學企業管理學系 hshchang@fcu.edu.tw

<sup>2</sup>逢甲大學企業管理學系 d1061302@o365.fcu.edu.tw

<sup>3</sup>逢甲大學企業管理學系 d1020677@o365.fcu.edu.tw

<sup>4</sup>逢甲大學企業管理學系 d1060880@o365.fcu.edu.tw

<sup>5</sup>逢甲大學企業管理學系 d1060816@o365.fcu.edu.tw

<sup>6</sup>逢甲大學企業管理學系 d1061066@o365.fcu.edu.tw

### 摘要

隨著全球永續發展的重要趨勢，除了政府與企業端應提出相對應的政策外，消費者端的態度與回饋亦相形重要，尤其對於Z世代的消費者而言，在資訊網路與社群媒體的影響下，其價值觀與其他世代消費者有顯著的差異。然而，過往研究鮮少針對Z世代的人格特質與永續相關行為進行探討，且針對消費程序之使用中與使用後的回收行為之動機與意圖探究亦較為不足。因此，本研究透過情境問卷設計調查來探討Z世代回收行為意圖。研究結果顯示，綠色自我認同對於消費者的綠色信任有顯著的正向影響，且綠色信任亦進一步提升消費者的回收行為意圖。此外，消費者創新性在人格特質與行為意圖之間發揮調節作用。這些結果可為未來企業永續資訊推播與消費者行為研究提供參考，並有助於發展更具吸引力的永續行銷策略，以提升Z世代的回收參與度。

**關鍵詞：**回收行為、永續、Z世代、人格特質、綠色信任

## 建構校園共享之多元模式

范晉銓<sup>1</sup> 林欣廷<sup>2</sup> 黃文義<sup>3</sup> 江宇皓<sup>4</sup> 柯羽珊<sup>5</sup> 陳盛紘<sup>6</sup> 黃貞芬<sup>7</sup>

<sup>1</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133110@o365.nuu.edu.tw

<sup>2</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133142@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133121@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133127@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133128@o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup>國立聯合大學資訊管理學系 u1133143@o365.nuu.edu.tw

<sup>7</sup>國立聯合大學資訊管理學系 cfhuang@nuu.edu.tw

### 摘要

本研究主要以共享為出發點，企圖建構校園多元的共享方式解決大學生在食、衣、住、行等生活需求。在交通共享方面，提供即時機車租借與共騎機制，透過 GPS 定位、車輛管理與評價系統確保使用安全與便利，降低個人擁車率並減少污染。此外，平台整合食物共享（店家剩食、學生多餘餐點交換）、衣物共享（二手衣物與特殊服裝交換）、住宿共享（居住相關物品交換），共享機制採以物易物、惜福、競標等不同方式進行，讓學生能利用閒置資源減少生活成本，促進社群互助。期望本系統能促進學生資源共享，支持大學校園往低碳永續發展，提供智慧、環保的生活解決方案。

**關鍵詞：**共享經濟、共享機車、生活資源共享、永續發展

## SDGs公約下消費者之環境意識與消費態度之分析

劉宇秦<sup>1</sup> 胡愈寧<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學文化創意與數位行銷學系學生

lbt512039@gmail.com

<sup>2</sup> 國立聯合大學文化創意與數位行銷學系教授

Maggie@nuu.edu.tw

### 摘要

2015 年，聯合國提出《2030 永續發展議程》，包含 17 項可持續發展目標（SDGs），旨在推動環境、經濟、社會與治理四大領域的協同發展。隨著全球對永續發展的關注增加，消費者的環境意識是否能轉化為可持續的消費行為，仍是學術界與政策制定者關注的重要議題。儘管國際上已有許多研究探討環境意識對消費行為的影響，國內相關研究仍較為有限，特別是在消費態度與行為模式的層面。因此，深入了解影響消費者可持續消費行為的關鍵因素，對於推動永續發展具有重要意義。

本研究基於計畫行為理論（TPB），構建了整合環境意識的消費行為模型，探討消費者環境意識對環保產品購買行為之影響。本研究選擇台灣消費者為調查對象，採用問卷調查法進行量化研究，計畫回收 200 份樣本，並運用描述性統計與迴歸分析等統計方法，分析環境意識對消費行為的影響機制，以及影響消費者決策之關鍵因素。本研究旨在深入探討台灣消費者的環境意識與其消費行為之間的關聯，並為政府、企業及社會提供具體政策建議，以促進更具永續性的消費模式與市場發展。此外，本研究成果將為推動消費行為轉型提供理論依據，並助力 SDGs 目標的實現，成為未來相關研究與政策制定的重要參考。

**關鍵詞：**SDGs、永續發展、計畫行為理論、環境意識、消費者行為

## 直播主特質認知對購買意願之影響－以商品類別為調節變數

張孟奇<sup>1</sup> 陳建晟<sup>2</sup> 謝育倫<sup>3</sup> 吳東諺<sup>4</sup> 盧昱蓉<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學 wsx2677@gmail.com

<sup>2</sup> 國立聯合大學 the891189@gmail.com

<sup>3</sup> 國立聯合大學 allen588168@gmail.com

<sup>4</sup> 國立聯合大學 tim015282@gmail.com

<sup>5</sup> 國立聯合大學 carol0407@nuu.edu.tw

### 摘要

隨著網路科技的發展與普及，直播成為現今電商和行銷的重要工具。尤其在台灣，直播主的特質被認為是影響消費者購買意願的關鍵因素。本研究旨在探討直播主的特質，包括知名度、可靠性、專業性和吸引力對消費者購買意願的影響，並以產品類別（享樂品與功利品）作為調節變數，分析不同產品類別對消費者購買意願的影響機制。為了達成研究目的，本研究使用問卷調查法，針對不同年齡層的觀眾進行調查，收集並分析數據。

本研究使用的數據來自 259 份有效問卷，並運用線性回歸分析法進行檢驗。結果顯示，直播主的可靠性與專業性對購買意願的影響最為顯著，且功利品在這一過程中具有調節效應。研究結果對直播帶貨平台及商家具有實務意涵，建議直播主在推廣不同類型產品時，根據產品的特性調整直播內容和互動方式，以提升觀眾的購買意願。

研究結果顯示，直播主的特質認知對消費者的購買意願有正向影響，特別是在可靠性和專業性方面。當直播主具有較高的可靠性和專業性時，能有效提升消費者的信任感，進而提升其購買意願。此外，研究結果也證實，產品類別在這一過程中扮演了調節角色。功利品在直播主特質的影響下，更能促進消費者的購買意願，而享樂品則不會受到顯著影響。

本研究的貢獻在於深入探討直播主特質與產品類別對消費者購買意願的聯動影響，並為未來電商直播行銷策略提供了寶貴的實證依據。然而，本研究亦有一定限制，如研究樣本主要來自特定年齡層，未來可擴大樣本範圍，進一步提升結果的普適性。

**關鍵字：**直播主特質認知、消費者購買意願、享樂品、功利品



## 沉浸式探索語言故事島－以多模態生成技術為基礎

陳士杰<sup>1</sup> 蔡念芝<sup>2</sup> 陳品硯<sup>3</sup> 藍心妤<sup>4</sup> 陳維宏<sup>5</sup> 曹登琳<sup>6</sup> 蕭咸修<sup>7</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 副教授 sjchen@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133011@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133018@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133019@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133027@o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133044@o365.nuu.edu.tw

<sup>7</sup> 國立聯合大學資訊管理學系 大學生 u1133008@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

台灣的英文教育多以「填鴨式教學」、測驗為導向，課堂內容呆板、預設，學生普遍缺乏創意力、批判思考或解決問題的能力（賴光真，2024），現行的線上語言教學平台亦同。教師因進度壓力難以給予學生個性化教學，而學生在靜態的、只注重結果的學習模式下失去學習動力，無法發展語言運用能力和批判思考能力。不僅如此，教師難以即時掌握學生的學習狀態，使教學不能靈活地進行，進一步降低教學效果。

為此，本研究計畫開發出一款多功能語言學習平台，結合生成式 AI 技術與沉浸式學習功能，模擬實體教學並生成情境式教材。不僅能滿足教學需求、減少備課時間，還運用螺旋式學習法，幫助學習者循序漸進、反覆溫習，以達到最佳的學習效果。

本計畫所提出的語言學習平台採用遊戲化互動設計，結合 AI 語音生成和圖文情境設計，另一方面，考量並融入學習者語言學習時注意力狀態，搭配即時疲勞偵測技術，提供個性化學習體驗。學習成效與疲勞診斷功能進一步幫助教學者和學習者優化策略，提升課程品質。該系統以個性化與多向互動為核心，突破傳統語言教學的侷限，實現教學與學習的全面升級。

**關鍵詞：**生成式 AI、沉浸式學習、即時疲勞偵測、遊戲化學習、螺旋式語言學習。



## 大學生之環境意識與教育初探

陳柏豪<sup>1\*</sup>、胡愈寧<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學文化創意與數位行銷學系學生 jackson0410519@gmail.com

<sup>2</sup> 國立聯合大學文化創意與數位行銷學系教授 Maggie@nuu.edu.tw

### 摘要

近年來，氣候變遷問題日益嚴峻，環境意識與教育成為全球關注的焦點。大學生作為未來社會發展的關鍵群體，其對氣候變遷的認知與行為將影響永續發展的推動。因此，透過環境教育提升大學生的環境意識，使其能夠理解氣候變遷的影響，並積極採取應對行動，對於未來社會的可持續發展具有重要意義。然而，國內對於大學生環境意識與行為之間的關聯性研究仍較為有限，因此，本研究試圖透過實證研究，分析大學生在氣候變遷議題上的理解程度、態度及實際行動，以提供環境教育與政策推動的參考依據。

本研究以臺灣大學生為研究對象，旨在探討其對氣候變遷的看法與應對行為。研究採用紙本問卷方式進行資料收集，首先進行前測，回收 30 份問卷進行修正後，再進行正式問卷施測，回收 100 份有效樣本。問卷內容包含對氣候變遷的理解、看法和實際行動三大部分。本研究運用描述統計與統計檢定方法，探討大學生對於環境意識與實際行動的關聯性。研究結果將有助於了解大學生的環境行動模式，並為政府、企業與教育機構提供具體政策建議，以促進環境教育發展與永續社會的實現。

**關鍵詞：**環境意識、氣候變遷、環境教育

## 企業永續發展對創新質量的影響及新冠疫情的調節效果

### —以台灣生技產業為例

吳光耀<sup>1</sup> 江亭誼<sup>2</sup> 王心凌<sup>3</sup> 羅藝蘋<sup>4</sup> 胡喬愜<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系 kywu@nuu.edu.tw

#### 摘要

企業永續發展一直是企業營運中長期存在的議題，但大部分的研究主要集中在分析企業在可持續性方面，尤其是在環境、社會和經濟層面的內部相互關係。相對來說，從環境保育、社會責任以及公司治理以及創新績效的角度深入研究該主題的研究相對較少。這份研究以利害關係人理論的角度，建立了企業 ESG 措施與創新績效之間的理論連結。本研究以台灣生技公司為主要研究對象，運用層次迴歸分析方法進行驗證，研究企業環境保護、社會責任和公司治理對創新績效的影響，並加入疫情因素。

研究結果發現，企業環境保護、社會責任與公司治理倡議皆對創新績效有顯著正向的影響，且企業公司治理在環境保護對創新績效間的關係具有正向的調節作用，然而在社會責任對創新績效間的關係並未產生調節作用。此外，結果顯示新冠疫情因素增加了公司治理倡議對環境保護與創新績效之間關係的調節作用，但對社會責任倡議與創新績效之間的關係並未產生顯著影響。

**關鍵詞：**ESG、創新績效、生技產業、新冠疫情、企業永續發展

## 探討消費者對虛擬直播主的持續追蹤意願之研究

陳群祐<sup>1</sup> 黃業庭<sup>2</sup> 徐絃耕<sup>3</sup> 蕭仁瑋<sup>4</sup> 盧昱蓉<sup>5</sup>

國立聯合大學 carol0407@nuu.edu.tw

### 摘要

虛擬直播主（VTuber）是使用動畫角色進行直播的內容創作者，起源於日本，約在 2016 年開始流行。VTuber 利用動作捕捉技術和面部識別，提供多樣的直播內容，包括遊戲、聊天和音樂表演。他們通常擁有獨特的角色設計和背景故事，吸引粉絲互動。隨著社群文化的發展，VTuber 逐漸全球化，許多獨立創作者透過贊助和商品銷售獲利，成為新興的網紅現象，改變了數位娛樂的面貌。因此，本研究探討虛擬直播主的社會臨場感對擬社會化互動與擬社會化互動對持續追蹤意願的關係；網路涉入程度對 vtuber 在變數中是否有調節作用。

本研究使用問卷調查法，有效樣本共回收了 211 份並且使用線性迴歸與階層迴歸分析方式分析中介與調節變數。經各研究顯示結果顯示，虛擬直播主的社會臨場感會正向影響擬社會化互動，擬社會化互動會正向影響持續追蹤意願，擬社會化互動對虛擬直播主的社會臨場感和持續追蹤意願有間接影響。網路涉入程度會調節虛擬直播主的社會臨場感對擬社會化互動的關係；網路涉入程度會調節虛擬直播主的社會臨場感對持續追蹤意願的關係；網路涉入程度會調節擬社會化互動對持續追蹤意願的關係。本研究為直播主更了解如何增進與粉絲之間的關係，及如何提高追蹤意願。

**關鍵詞：**社會臨場感、擬社會化互動、持續追蹤意願、網路涉入程度

## 基於基因演算法之入侵偵測系統

韓承昱

國立彰化師範大學 資訊管理系數位內容科技與管理所

20803h@gmail.com

### 摘要

近年來資安事件頻傳，企業與政府機構均面臨日益嚴峻的網路攻擊威脅。網路攻擊面向種類繁多，對於流量型入侵偵測系統而言，具備即時偵測異常流量的能力至關重要。因此，提高模型效率與準確率，以有效阻擋潛在攻擊。然而，高維度資料往往會導致模型訓練與推理時間過長，嚴重影響即時偵測效能。所以許多研究逐步引入特徵選擇技術，期望提升入侵偵測系統效率，同時甚至提升準確度。

本研究提出一種結合基因演算法結合隨機森林之特徵選擇方法，旨在降低資料維度並進一步最佳化機器學習模型的效能。研究使用 CICIDS2017 資料集進行實驗，使用四種不同演算法(隨機森林、貝式分類器、決策樹、SVM)進行分類，結果顯示透過基因演算法進行特徵選擇後，不僅能顯著減少計算負擔，有效縮短模型的訓練與推理時間，同時也能提升分類準確率，增強入侵偵測系統的反應能力。以 SVM 為例，特徵選擇後準確率提高 6.343%，模型的計算時間大幅縮短了 84.27%。

透過本研究提出的特徵選取方法，有效地排除冗餘與無關特徵，獲得較高的效率與準確度提升，為入侵偵測系統的最佳化提供了一個高效且可行的解決方案。

**關鍵詞：**機器學習、基因演算法、入侵檢測系統



## 財務報表的圖示與重點說明：從落合孝裕著作談起

鄭明德<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 臺北城市科技大學企業管理系 d8600804@gmail.com

### 摘要

財務、會計及稅務是商業經營實務中複雜的業務。由於涉及大量數字、圖表與專有名詞，不僅經營者長期望之卻步，在大學院校的教學中也是難以教學的科目。不過，這三種業務在商業經營過程中如此重要，事關投資者、債權者及經營者的重要權益，仍有必要在平時公司經營及教學過程中多加重視。近期，筆者在閱讀過程中，發現日本稅理士、理財規劃顧問落合孝裕的著作《我也能一小時看懂財報：股票投資人與優秀主管的第一本書》（中譯名）內容頗為新鮮，其就財務、會計及稅務的重要觀念進行說明，並特別聚焦於財務報表的圖形顯示。該著作雖然不是嚴肅的學術作品，但很前瞻地就財務、會計及稅務進行更普及的說明，日本專業實務者的書寫能力讓人敬佩。本文是筆者應用該著作於教學的思考。筆者在大學任教，特別看重落合孝裕在書中談及資產負債表、損益表、現金流量表及股東權益表的內容，並肯定其對幾個財務報表特點的強調。其次，對於損益表能衡量企業的經營績效、資產負債表能衡量企業財務狀況、股東權益表能衡量股東權益的變化、現金流量表能衡量企業的現金來源與去處，也在教學過程中多加重視，並嘗試進行補充，希望學生能藉該著作多學習財務、會計及稅務的基本知識。

**關鍵詞：**財務報表、會計、稅務

## 從知識到創新：企業如何有效吸收綠色知識

蔡林彤飛<sup>1</sup> 翁梓晴<sup>2</sup> 徐卉玟<sup>3</sup> 林芷萱<sup>4</sup> 林妙靜<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學 tftsailin@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學

<sup>3</sup> 國立聯合大學

<sup>4</sup> 國立聯合大學

<sup>5</sup> 國立聯合大學

### 摘要

面對全球環境挑戰，綠色創新是實現可持續發展的必要途徑，要求企業結合技術創新與環境價值。研究聚焦於企業如何發展綠色吸收能耐，透過對綠色知識的識別、內外部學習機制的選擇，在企業研發能耐干擾下，如何提升企業綠色創新績效。以 2006 年至 2021 年間台灣製造業前 500 大公開發行公司為樣本，結合 2004 年至 2022 年的專利申請與財務數據進行綜合分析，研究企業在不同綠色知識類型（如替代能源、節能、廢棄物管理、污染防制）上的學習與創新模式。學習機制分為內部組織學習、對外研發合作與人才引進三類。研究結果表明，企業的綠色吸收能耐對於綠色知識的學習與創新應用起到關鍵性影響。其中，節能類型的綠色知識更容易通過內部學習或人才引進獲得，而替代能源與污染防制類型則需依賴對外合作。研發能耐對學習成果具有重要調節效應，高研發能耐的企業能更有效地吸收與轉化外部知識；反之，低研發能耐的企業則更依賴外部合作以補充內部資源不足。此外，綠色技術創新在減少資源消耗、降低環境負面影響等方面具有顯著成效。這些發現將為企業提供如何提升綠色創新能力的實踐指導，並為政府制定促進綠色創新的政策提供參考。

**關鍵詞：**綠色知識、吸收能耐、內部學習、外部取得、綠色創新

## 中高齡人力資源管理評估模型之研究初探

闕昌玉

國立清華大學教育心理與諮商學系 cychueh@gapp.nthu.edu.tw

### 摘要

人類歷史上從未有此現象，人們的壽命越來越長，放眼世界中高齡人口將形成強大勢力，如何使中高齡員工持續待在工作崗位上，並對中高齡人力進行開發活用已受到高度關注。然而，部分雇主仍停留在認為中高齡者不具有可僱用性之迷思，往往僅因既有刻板印象而造成僱用上的障礙，或是面臨不清楚如何運用中高齡人力資源的處境進而造成僱用落差。回顧目前國內外聚焦在中高齡者的相關議題中，探討組織如何運用中高齡人力資源的研究在數量與篇幅上仍相對欠缺，且有別於一般的人力資源管理，對於已正在運用中高齡工作者的組織，亦欠缺可參酌之整套檢核機制。隨著社會環境與員工年齡結構改變，組織需要不斷變化管理制度內容，並且對職場中高齡者工作表現進行瞭解，以作為人力資源發展的基礎，在釐清中高齡員工的優勢與限制之後，可以有助於擬定各種人力資源發展的因應對策，若組織使用得當之人力資源管理措施，將能有效增強中高齡者的工作技能、進而激發員工的工作績效。

由 Stufflebeam 提出的 CIPP (Context, Input, Process, Product) 循環評估模型，其特點為可以隨時檢測每一階段的錯誤或缺失，作為長期持續改進的評估方針，CIPP 模型適用於各個領域，適合作為組織中高齡人力資源管理評估模型之基礎。CIPP 作為一套能長期持續改進循環評估的模型，能主動為決策提供訊息、評估程序，透過一套明確有系統的過程，用以瞭解和評價某事物的各個面向，提供資訊並協助其決策與改進，尤其針對預計需要長期實現、持續不斷改進的程序。本研究回顧 CIPP 模型觀點下中高齡人力資源管理特點與脈絡之相關文獻，以建置半結構式訪談大綱與修正式德爾菲法內容之基礎，再以模糊層級分析法進行分析，試圖建構一套中高齡人力資源管理評估指標，豐富中高齡員工策略性人力資源管理內涵，有助於組織根據這些指標調整其人力資源政策和實務措施，使組織能夠獲取有效資訊進而提供決策和持續改進之依據，同時確立掌握管理措施的長期成效。

**關鍵字：**中高齡人力資源、CIPP 評估模型、決策科學

## 網紅特質與消費者情感依附對購買意願的影響

林煜超<sup>1</sup> 劉晉嘉<sup>2</sup> 顧依宸<sup>3</sup> 林子晴<sup>4</sup> 胡逸翔<sup>5</sup>

<sup>1</sup>國立聯合大學經管系 richard@nuu.edu.tw

<sup>2</sup>國立聯合大學經管系 u1031151@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup>國立聯合大學經管系 u1031140@365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup>國立聯合大學經管系 u1031138@365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup>國立聯合大學經管系 u1031139@365.nuu.edu.tw

### 摘要

本研究旨在探討網紅特質、情感依附與產品匹配度對消費者購買意願的影響，並以台灣網紅自創品牌「再睡五分鐘」為研究對象。研究採用問卷調查法，蒐集 315 份有效樣本，利用 SPSS 與 PROCESS 分析網紅特質的專業性、吸引力和可靠性如何透過情感依附影響購買意願，以及產品匹配度是否具有調節效果。結果顯示，情感依附在網紅特質與購買意願之間具有部分中介效果，專業性、吸引力和可靠性均對購買意願有正向影響；然而，產品匹配度未對情感依附與購買意願間的關係產生顯著調節效果。本研究結果對於網紅品牌的經營策略及未來研究具有參考價值。

**關鍵詞：**網紅特質、產品匹配度、情感依附



## 影音觀賞動機、影音性質與沉迷成癮及影音排毒意圖行為之研究

黃俊寧<sup>1</sup> 林映廷<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學 經營管理學系 jnhwang@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學 管理碩士在職專班 Q1137001@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

網路及數位影音之發展讓人們可以從雲端擷取無窮無盡的影音資源，行動裝置的普及以及充裕的頻寬更促成人們可以隨時隨地連網觀賞各式各樣的影音，競相吸睛的影音內容讓人流連忘返，對之沉迷、成癮之現象屢見不鮮，也逐漸引起注意。近年來歐美國興起數位排毒運動，期望藉由數位排毒擺脫被影音(平台)左右，重新找回生活上的自我控制權。

本研究旨在探索影音觀賞動機、影音內容性質偏好與影音沉迷、成癮及影音排毒的意圖或行為之間的關係，以設定之人口統計變數，採用窮舉法檢視每一人口統計變數之每一水準在研究架構的表現；研究首先以文獻探討方式彙整篩選影音觀賞動機及影音內容性質，以SPSS 軟體分析出二種觀賞動機及四類影音性質，再據以檢視與沉迷、成癮及影音排毒意圖或行為間的因果關係。

研究結果顯示觀看影音的動機大致可以分為積極動機(有目的性)與消極動機(無目的性)，影音性質可分為四類(觸動情感、熱門幽默易理解及分享、專業實用教學、沉浸同理緊張)，消極動機幾乎僅與沉浸同理緊張此類性質之影音有顯著的因果關係，積極動機則與幾乎所有的影音性質有顯著的因果關係。觸動情感及專業實用教學類的影音相對容易導致影音沉迷，直接導致成癮的影音性質主要是觸動情感的影音，其次是專業實用教學之影音也相對容易成癮。有影音平台及影音內容性質偏好，以及有追劇習慣者，他們有共同現象—觸動情感類的影音性質與沉迷、直接成癮皆有顯著因果關係，成癮者與影音排毒意圖或行為有顯著因果關係，沉迷者也會以成癮為中介，而後產生影音排毒意圖或行為。

**關鍵詞：**觀賞動機、影音性質、影音沉迷、影音成癮、影音排毒

## 產品特色、知覺價值對滿意度及忠誠度之研究

### 一以四個台灣國際飲品在三個國家地區為例

黃俊寧<sup>1</sup> 朱佳俐<sup>2</sup> 黃俊豪<sup>3</sup> 王天愛<sup>4</sup> 陳薪茗<sup>5</sup>

<sup>1</sup>經營管理學系 jnhwang@nuu.edu.tw

<sup>2</sup>經管四乙 U0931101 sheila.cecilia02@gmail.com

<sup>3</sup>經管四甲 U1031056 raymondwijaya02@gmail.com

<sup>4</sup>經管四乙 U1031101 zitawong0422@gmail.com

<sup>5</sup>經管四乙 U1031103 christynatashaa22@gmail.com

#### 摘要

本研究旨首先探索飲品之產品特色，繼而探討其對消費者知覺價值、知覺價值對滿意度，乃至於滿意度對忠誠度的影響；研究以四個台灣的國際飲品為對象，以台灣、香港及印尼等三個國家地區的消費者為資料收集來源。資料的驗證與分析使用 SPSS 軟體，在資料信、效度確認符合標準後進行產品特色、知覺價值、滿意度以忠誠度的因果關係推導，並以國家地區及諸項人口統計變數做更細部的解析。研究結果顯示，雖然台灣、香港及印尼消費者對於四個台灣的國際飲料品牌，在產品特色各子構面（產品品質、品牌形象、品牌特色）間看法互有顯著差異，但是在產品特色對知覺價值、知覺價值對顧客滿意度，以及顧客滿意度對忠誠度的因果關係方面，四個品牌在三個國家地區的消費者看法都一致，都呈現顯著因果關係。

**關鍵詞：**產品特色、知覺價值、滿意度、忠誠度

## 地方文化館體驗價值對參觀者推薦意願之影響：

### 以永續意識為中介變項

張維倫<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 國立臺北教育大學文化創意產業經營學系 碩士研究生

alan03281009@gmail.com

### 摘要

地方文化館作為文化傳承與社會教育的社區重要場域，然目前關於文化館體驗價值如何影響參觀者行為的研究較為零散，且缺乏對永續意識作為中介變項的探討。在全球倡導永續發展的趨勢下，文化館若能有效傳遞永續意識，或許將強化參觀者的文化認同與忠誠行為。故本研究旨在探討文化館體驗價值對參觀者推薦意願的影響，並進一步驗證永續意識的中介效果，期望填補相關研究的不足，為文化館經營管理與永續發展提供實證依據。

研究聚焦於文化館體驗價值，將其區分為教育性、娛樂性與情感連結三個構面，並探討其對參觀者推薦意願的影響。同時，本研究將永續意識納入分析，細分為環境保護、文化保存與社會責任三個面向。研究方法採用量化研究，透過問卷調查收集參觀者數據，並利用拔靴法（Bootstrapping）檢驗中介效果，以確保結果的穩健性。

研究結果顯示，文化館體驗價值對參觀者推薦意願具有顯著正向影響，其中教育性為主要影響因素。而永續意識在文化館體驗價值與推薦意願之間發揮部分中介作用，顯示參觀者若因文化館活動與展覽而提升對環境保護、文化保存及社會責任的認同，其推薦意願亦會隨之增加。本研究的發現不僅豐富文化館經營管理的理論基礎，也為實務應用提供參考。

**關鍵詞：**地方文化館、體驗價值、參觀者推薦意願、永續意識、拔靴法

## 臺灣半導體產業經營效率分析：

### 資料包絡分析法的應用

張世其<sup>1</sup> 糠亞修<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立彰化師範大學 shihchi@cc.ncue.edu.tw

<sup>2</sup> 國立彰化師範大學 kevinkant70117@gmail.com

#### 摘要

半導體產業是科技進步的核心，2014 至 2023 年之間前所未有的投資增長突顯該產業對高性能運算和先進製造技術需求的回應，台灣半導體產業在全球供應鏈中扮演關鍵角色，因此台灣半導體產業如何有效運用有限資源以面對未來的挑戰，成為重要的議題。

本研究旨在提供全球半導體設備公司經營績效的實證分析，研究 2014 年到 2023 年共十個年度 176 間半導體相關公司，使用三個投入項，包含不動產廠房及設備、股本、研究發展費，以及三個產出項，包含營業收入淨額、資本公積合計、營業毛利作為經營效率的分析。研究方法採用 DEA 中的 BCC model 與 CCR model 進行分析，最後針對資源分配、技術創新、策略調整、效率監控與調整、建立國際競爭力提出建議。

**關鍵詞：**資料包絡分析法、半導體、經營效率



## 非營利組織使命策略影響之探究－以資源依賴理論為觀點

曾孟儀<sup>1</sup> 蕭顯勝<sup>2</sup> 康雅菁<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 碩士在職專班研究生

rimuy995885@gmail.com

<sup>2</sup> 國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系 研究講座教授 hssiu@ntnu.edu.tw

<sup>3</sup> 文化大學勞動暨人力資源學系 助理教授 kyj@ulive.pccu.edu.tw

### 摘要

在近代社會之中，非營利組織的發展與社會需求的演變密切相關。隨著社會的發展，社會議題與問題越趨多元且複雜，透過政府力量回應滿足民眾的需求亦逐漸面臨著更大的挑戰。因此，非營利組織常扮演重要且多元的角色，包括服務提供者、倡議者和政策推動者。而政府為解決人力與預算不足的問題，加上非營利組織具有利他與公益使命，常成為政府推動公共服務的合作首選。非營利組織在資源不足的狀況下，經常透過承接政府方案來維持組織運作，若沒有其他資源挹注，容易長期依賴政府資源，雙方形成相互依賴的狀況。

依據 Pfeffer 及 Salancik (1978) 所提出之資源依賴理論，組織不能生產自身所需要的所有資源，如此一來，組織將須藉由外部資源的投入來進行組織活動。若組織越依賴某資源提供者的資源，則資源的提供者越有能力影響組織產出的結果(官有垣等人, 2017)。此外，在 Porter 及 Millar (1985) 所提出之價值鏈模型(Value Chain Model) 理論中亦說明，組織可透過優化其內部流程和活動來提高效率和效益，進而創造組織的核心價值。而邱顯貴 (2010) 則提出一非營利組織營運創造價值之參考模式，其中將非營利組織之「使命策略」，界定為非營利組織營運的重要影響要件之一。

據此，本研究將透過資源依賴理論之觀點，探討非營利組織在政府資金與政策法令資源下的組織使命與策略，並進一步了解其對於價值創造之影響。並將聚焦於透過非營利組織個案之探討，藉以探究我國非營利組織在政府資源依賴下使命策略對價值創造之影響要素及其歷程，以提供我國非營利組織在營運管理及人力資源議題運作實務之參考。

**關鍵詞：**非營利組織、資源依賴、價值創造

## 台灣半導體產業海外設廠之影響公司績效研究及探討

郭承綦 曾詩庭 陳立凡 鄧鈺潔 楊念慈

國立聯合大學 Jenny9211jc@gmail.com

### 摘要

本研究以 2023 年台灣經濟新報所記載上市之半導體公司共 86 家作為研究對象，基於回顧過去跨國設廠相關理論以及文獻為整體思考方向，對半導體產業影響跨國設廠的各種變數進行了全面的整理和分析，而參考的相關理論有產業組織理論、折衷理論、比較利益理論、產品生命週期理論、區位理論、跨國企業理論、交易成本理論、網路理論、寡占市場結構說，其中變數包括取得財務資源、無形資產、研發能力、廣告投入、企業規模、專利申請件數、社會責任、資訊透明度等，並提出相應的研究假說。透過迴歸分析跨國設廠相關理論與公司績效之間的關係，透過這些分析，我們希望能夠了解各種變數對於跨國公司績效的影響程度，並且達到有助於協助企業制定決策，進一步降低風險，提高投資的成功率。研究結果顯示，「折衷理論」、「產品生命週期理論」、「區位理論」、「網路理論」以這些變數皆會影響跨國企業去國外設廠意願。

**關鍵字:**跨國設廠、半導體產業、公司績效

# Study on the Impact of Travel Social Media Influencers in Choosing Vietnam as A Travel Destination

Author: Vu Thi Nhi ( 武氏貳)  
Chaoyang University of Technology  
Email : Benary89@gmail.com

## Abstract

The development of social media has a big impact on the tourism industry, with travel influencers emerging as key players in shaping travelers' destination preferences. This research investigates the impact of travel social media influencers on tourists' intentions to visit Vietnam, with an emphasis on understanding the psychological and behavioral factors involved. Utilizing the Theory of Planned Behavior (TPB), the research explores the relationships between influencer characteristics, audience involvement, and destination appeal in influencing travel decisions.

A quantitative research approach was employed, collecting data from 300 online travelers in Vietnam who regularly engage with influencer-generated content, particularly YouTube travel vlogs. The study identifies critical factors such as credibility, relatability, and emotional connection, which significantly influence tourists' perceptions, attitudes, and travel intentions. Additionally, the research assesses destination appeal, encompassing both cognitive and effective appeal, and its role in reinforcing tourists' interest in Vietnam.

The findings suggest that influencer marketing is an essential tool for tourism promotion, as modern consumers increasingly trust influencer content over traditional advertisements. By portraying Vietnam's cultural diversity, natural beauty, and unique experiences, influencers function as virtual travel ambassadors, making destinations more appealing. However, the success of influencer-driven tourism marketing depends on maintaining transparency, credibility, and strategic alignment with tourism brands.

This research provides practical recommendations for tourism businesses and stakeholders on how to leverage influencer partnerships to foster sustainable tourism development. It highlights the significance of authentic content and well-planned influencer collaborations in enhancing Vietnam's appeal as a top travel destination.

**Keywords:** Social media influencers, Travel intention, Vietnam tourism, Influencer marketing, Destination appeal.

## 酷澎Coupang的商業模式與策略分析：

### 台灣電子商務競爭中的成功因素

林郁婷<sup>1</sup> 陳盈禎<sup>2</sup> 田芷葳<sup>3</sup> 郭亭均<sup>4</sup>

<sup>1</sup>經管四丙 u1031213@o365.nuu.edu.tw

<sup>2</sup>經管四丙 u1031217@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup>經管四丙 u1031242@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup>經管四丙 u1031243@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

本研究的目的有以下三點：一、分析電子商務行業的競爭態勢，特別是酷澎（Coupang）在市場中的地位和競爭優勢；二、分析酷澎（Coupang）的行銷策略如何提升其在市場上的競爭力；三、深入研究酷澎（Coupang）在物流配送、技術應用、商品多樣性以及顧客服務等方面的創新策略及其成功的關鍵因素。

根據本研究的顯示結果，發現以下幾個主要觀點：一、酷澎（Coupang）在電子商務行業中展現了顯著的市場競爭優勢。這一優勢不僅來自於其精確的市場定位，更源自於其強大的價值主張。特別是酷澎的「Rocket Delivery」快速配送服務，提供了消費者極大的便利，縮短了貨物配送的時間，也提升了各用戶的購物體驗，從而有效吸引了大眾消費者，並在競爭激烈的電商平台市場中脫穎而出。二、酷澎（Coupang）透過靈活且多元的行銷策略，有效提升了其市場競爭力。這些策略包括限時折扣、多件優惠、免運費政策以及數位行銷手段，例如廣泛運用各大社交媒體平台行銷，來接觸更多潛在顧客。這種多元化的行銷策略，使酷澎能夠迅速響應市場需求的變化，並提高其品牌知名度與用戶的忠誠度。三、酷澎（Coupang）在物流配送和技術應用方面的創新更是其成功的關鍵因素之一。它採用了自建物流系統，這不僅使得配送流程更加高效，也降低了對外部物流供應商的依賴。此外，酷澎還整合了先進的科技手段，包括使用大數據和人工智能來優化其物流操作，進一步提高了配送效率和準確性。酷澎的跨境物流服務也體現了其在國際市場上的擴張野心，為其在競爭激烈的電子商務領域中鞏固了領先地位。

**關鍵詞：**電子商務 自建物流 多元化的行銷策略



## 企業創新韌性－

### 企業危機、人力資源策略、知識管理、創新

蔡林彤飛<sup>1</sup> 李佳蓁<sup>2</sup> 謝裴芸<sup>3</sup> 賴以斯帖<sup>4</sup> 李祺藝<sup>5</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學 tftsailin@nuu.edu.tw

<sup>2</sup> 國立聯合大學

<sup>3</sup> 國立聯合大學

<sup>4</sup> 國立聯合大學

<sup>5</sup> 國立聯合大學

#### 摘要

面對企業危機，人力精簡策略已成為企業降低成本、維持營運的常見的手段。然而，許多過去研究分別指出人力精簡策略對企業的智慧資本、知識管理及創新行為皆有可能受到影響。因此，本研究旨在透過實證研究探討企業在面對危機時所採取的人力精簡策略對智慧資本、知識管理及創新的影響。研究以我國 207 家製造業公開發行公司為樣本，以 2006 年至 2022 年為研究區間。資料來源包括政府統計網、廠商公示資訊、年報資訊及我國專利資料庫 (TWPO) 中的專利申請資料等變數。本研究透過迴歸分析深入檢驗在危機背景下的企業人力精簡策略如何影響智慧資本的變化，進而對知識管理效率及創新活動。研究結果顯示人力精簡對人力資本和結構資本有負面顯著影響，尤其是新進員工的裁減，可能削弱企業的創新能力及知識傳遞效率。智慧資本中，人力與關係資本對應用創新呈現正向顯著影響，而結構資本的僵化則對創新產生負面效果。技術深度在提升應用創新方面發揮關鍵作用，而技術廣度對探索創新的影響有限，表明企業應在核心技術深耕與知識多樣化之間取得平衡。本研究豐富有關企業危機應對、智慧資本管理與創新之間相互作用的研究，並為企業在不確定性環境中制定韌性策略提供實證參考，進一步幫助企業在危機中維持創新力與競爭優勢。

**關鍵詞：**企業危機、人力精簡策略、智慧資本、知識管理、創新行為

## 感電危害防護因素之研究—以A電力公司為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 李少駒<sup>2</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授 tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系碩士 1550213 @ms1.hinet.net

### 摘要

依據勞動部職業安全衛生署發布 111 年勞動檢查統計年報，23,728 家事業單位，全年災害 13,324 次，感電僅占 0.45% 排名十六，但在死亡人數災害類類型比較，感電卻占 7% 排名三，顯見感電事故一旦發生即情節重大。

電力供應事業從業人員工作環境面臨特高壓、高壓環境由為險峻，法令政策面職業安全衛生法、職業安全衛生施行細則等要求，主要的目的也是在保障勞工安全，降低事故發生感電危害防護更行重要。

透過文獻內容分析、專家訪談、AHP 和 VIKOR 的分析研究發現，如下所列：

1. 透過文獻內容分析和專家訪談彙整出感電危害防護因素，「管理防護因素」、「行為防護因素」、「技術防護因素」、「教育防護因素」、等四個構面和十八項準則。
2. 由 AHP 分析得知感電危害防護的各構面分別以「建立安全管理制度」、「設備設計與安裝(源頭著眼設想)」、「實際操作和演練(熟練安全作業)」、「個人防護和參與(從自身做起)」、「定期檢查、加強設備絕緣防護」為最重要的準則。
3. VIKOR 折衷排序法得出三個研究個案之感電危害防護因素，分別為「C9 縮短工期(趕工)」、「C8 員工健康維護管理」、「C13 遠端控制和自動化」、「C7 作業人員行為監控和管理」皆是感電危害防護因素的要點；也就是感電危害防護因素應從避免趕工、關懷員工健康，技術提升自動化與遠端控制，加強案場工作管理，期以促進職業安全衛生-感電危害防護邁向零事故目標。

**關鍵詞：**關鍵成功因素、層級分析法(AHP)、折衷排序法(VIKOR)、專家訪談、感電危害防護

## 以計畫行為理論來探討銀髮族「就地養老」參與學習活動的行為意圖

### 之研究—以苗栗南庄「銀粉村」為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 張芳萍<sup>2</sup> 黃子晏<sup>3</sup> 林宜蓁<sup>4</sup> 鍾宜蓁<sup>5</sup> 黃伯宇<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 國立聯合大學經營管理學系副教授, tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031209@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031229@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031238@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031256@o365.nuu.edu.tw

<sup>6</sup> 國立聯合大學經營管理學系, U1031258@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

苗栗縣南庄鄉有花園山城的美稱，於 2016 年獲選為國際慢城。台灣老年人口年齡結構快速高齡化，將要於 2025 年邁入超高齡化社會，但社區老年人的社會參與感低，找不到生活成就感，於是社區開始發展銀髮族學習中心，讓銀髮族藉由參與各式活動能夠動動手、動動腦、運運動，使銀髮族的社區參與感提高，從而獲得生活成就感。

因此有一群青年團隊，由專業的社工師生活從而和照顧服務員們所組成，以「高齡友善村落」為社會責任而成立「台灣銀粉村環境藝術協會」，團隊提出「就地養老」的概念，意旨無論年齡、收入或能力水平如何，都能舒適地在自己家和社區中養老。銀粉村以銀髮族為對象開始推廣「參與式藝術」課程，延伸出想透過藝術了解當地文化，長輩們的故事性和生活美感運用藝術來呈現，可以從中發現他們蘊藏的傳統內涵與生命價值與地方產生連結。銀粉村帶領銀髮族體驗參與式藝術課程，並將成品製作成繪本，獲得苗栗縣環境教育繪本競賽-評審特別獎，銀髮族從中去獲得成就感，進而發展「正向老化」的趨勢。

本研究以「就地養老」為研究目標，並鎖定銀粉村學習活動為研究主體，探討 55 歲以上之銀髮族參與學習活動的行為意圖之研究。

本研究主要研究步驟：

1. 採用文獻分析法，探索銀髮族參與學習活動的行為意圖的相關因素，以及了解銀粉村的現況。
2. 採用專家訪談，來瞭解目前銀髮族參與學習活動行為意圖的現況和問題點，作為設計問卷之參考。
3. 採用問卷調查法，結合專家對各項因素之意見與相關文獻初擬問卷，再進行問卷前測與修正後，發放問卷予銀髮族樂齡學習中心、銀粉村與「好客在一起」團隊機構。
4. 利用統計分析法來研究各構面間之相互影響關係。
5. 依據統計分析法研究結果，提出研究結論和建議。

**關鍵詞：**銀髮族、就地養老、計畫行為理論、銀粉村

## 探討老幼共學的成功關鍵因素與永續經營策略之研究

### 一 以苗栗幸福學院為例

胡天鐘<sup>1\*</sup> 陳昱典<sup>2</sup> 黃文廣<sup>3</sup> 鄭鈞元<sup>4</sup> 徐暉翔<sup>5</sup>

<sup>1</sup>. 國立聯合大學經營管理學系副教授, tjhwu@nuu.edu.tw(通訊作者)

<sup>2</sup>. 國立聯合大學經營管理學系, U0931104@o365.nuu.edu.tw

<sup>3</sup>. 國立聯合大學經營管理學系, U0931105@o365.nuu.edu.tw

<sup>4</sup>. 國立聯合大學經營管理學系, U0931107@o365.nuu.edu.tw

<sup>5</sup>. 國立聯合大學經營管理學系, U0931110@o365.nuu.edu.tw

### 摘要

台灣高齡人口不斷增加,同時少子化的問題也已持續多年,扶養比自 2012 年起逐年上升,依據中推估,隨老年人口快速攀升,未來扶養比亦將隨之上升,將為青壯年人口帶來更多的負擔。「老幼共學」,是可以同時應對「超高齡社會」及「少子化」的方式之一。老幼共學對年長者來說,可以從孩童身上找到年輕的活力和想像力;對幼童來說,可以得到長輩的經驗和照顧;對青壯年人來說可以減少照顧人力,也可以節省照護空間。「苗栗幸福學院」可說是台灣老幼共學的先驅,苗栗縣長徐耀昌於 2015 年為應對高齡化與少子化而推動。本研究將透過文獻探討與專家訪談等方式找出其成功關鍵因素,進而擬定永續經營策略。

本研究主要研究步驟:

- (1) 採用文獻分析法,了解目前「老幼共學」在苗栗施行的概況,並且從中探討其成功關鍵因素。
- (2) 採用專家訪談,找出「老幼共學」的成功關鍵因素與未來發展的方向
- (3) 採用德菲法問卷,發放給相關專家,針對各項因素之意見與看法再次進行整合,歸納出重要因素。
- (4) 利用 DEMATEL 來研究「老幼共學」的各構面或各準則間之相互影響與因果關係,並繪製出影響關係圖作分析。
- (5) 再使用 DANP (DEMATEL-based ANP) 是利用 ANP 的基本觀念以 DEMATEL 之影響矩陣計算出各準則影響權重之大小。
- (6) 最後使用 VIKOR 透過對照預期使用情形與實際使用情形之間的落差關係進行分析和提出改善的策略與建議。

**關鍵詞：**老幼共學、苗栗幸福學院、DEMATEL、DANP、VIKOR