

個人履歷

一、主要經歷與貢獻

個人於 2005 年進入學術界前，曾在企業界服務並擔任高階主管(包括管理部經理、財務部經理、總經理特助、基金會執行秘書與董事等)逾 11 年，期間曾協助公司上市並推動「員工持股信託」，獲勞委會頒發「職工福利創新獎」，並受邀至各地演講；服役期間，因緣際會被選為心理輔導老師，因積極主動解決官兵問題，退伍時獲表揚為全陸軍績優心理輔導老師。

基於人生使命與生涯規劃，個人於 2000 年決定從企業界轉進學術界，透過一邊工作、一邊就讀本校人力資源管理研究所，2005 年以第一名成績畢業、取得博士學位，並獲推薦為斐陶斐學會榮譽會員。就學期間，曾得到國際扶輪社的財務支持，於 2002-2003 年在美國維吉尼亞大學達頓商學院訪問一年，並在世界級策略大師、動態競爭與文化雙融理論創始人陳明哲博士身邊就近學習；這不僅大大提升了我的研究格局與能力，也奠定了我後來選擇以整合動態競爭及經營團隊理論作為研究主軸的基礎。畢業後，個人曾陸續在樹德科技大學金融管理系服務 1 年、中正大學勞工關係學系服務 3 年、成功大學國際經營管理研究所(IMBA)服務 4.5 年，期間承蒙許多學術先進照顧與提攜，一直銘記於心。後因家住高雄，為就近照料年邁的父母，於 2014 年 2 月轉至母校中山大學任教至今。茲將個人在任職較長之中山及成大兩機構服務的工作事蹟與貢獻略述如下：

1. 國立中山大學企業管理學系副教授/教授 (2014/02~迄今)

主要貢獻：(1) 擔任高階經營管理碩士專班(EMBA)執行長 (2020/09~迄今)

- A. 帶領中山 EMBA 連續數年獲得英國《金融時報(Financial Times)》評選為台灣唯一、全球百大的 EMBA，成為培育企業家的重要搖籃。
- B. 帶領中山 EMBA 連續四年得到全台 EMBA 商管聯盟個案競賽冠軍，其中，2024 年得到 2 組冠軍(共參加 3 組)，有效提升企業家的思考、分析與統合能力。
- C. 由我個人發想啟動、創新推出全台唯一集結 EMBA 同屆同學創業經驗與經營智慧的傳承書，每年一本、迄今已累積九本，近幾年每年均榮獲金石堂書局的暢銷書金榜，不僅有效紀錄創業家的發展軌跡，且累積本土企業的實戰案例。
- D. 突破既有框架，課程強調學術與實務並重、專業與人文雙融，深植「中山人、一家人」文化，學員具高度向心力與歸屬感，對企業家格局的提升與經營能力的精煉有甚大助力，每年招生成績斐然。
- E. 獨力規劃並推出中山「後 EMBA—西灣生生塾」學程，強調全業師及導師陪伴，重視以實戰智慧啟發個人智慧，以致口碑載道，每年報名人數均遠超過錄取名額且來自全台各地，對企業家網絡的擴大與資源的連結助益匪淺。
- F. 致力連結校友，中山大學散居各地之校友會理事長幾乎均為 EMBA 校友，EMBA 辦公室以作為網絡連結的樞紐自居。

(2) 擔任兩岸高階經營管理碩士專班(CSEMBA)主任 (2016/02~2020/08)

- A. 帶領中山、同濟聯軍獲得全台 EMBA 商管聯盟個案競賽冠軍，透過培訓與比賽促進中山與同濟學員的深度交流學習。
- B. 精算招生成本，妥善運用社群媒體、電子報、公車車體廣告等多元方式，突破以往之報名天花板、招生成績斐然，藉此增進更多台商與大陸企業家的互動、對話機會。
- C. 任職期間每年促成兩校 EMBA 進行多次的互訪研習，藉此連結同濟與中山企業家學員的情誼；尤其，中山 EMBA 學員的熱情往往讓同濟學員印象深刻，有助於提升對岸企業家對台灣的好感度。
- D. 首創 CSEMBA「全球大勢論壇」，傳播最新的經營管理資訊，使 CSEMBA 多了一個與台灣及大陸企業家雙向交流的平台。
- E. 因著情感連結，CSEMBA 學員對母校中山大學的回饋不遺餘力，不管在財務支持、獎助學金設置、活動贊助、活動參與上，都可見 CSEMBA 學員的軌跡，也幫助台灣學員更深刻地認識大陸的經商環境。
- F. 催生成立中山管院「華東校友會」，讓中山在華東地區的校友有一個歸屬的家，目前會員已超過 200 人，除中山管院與非管院的校友相互支援外，並與在滬的他校校友會串連，形成一個巨大的合作網絡。

(3) 擔任企管系碩士班/博士班召集人 (2014/08~2023/07)

- A. 擔任博士班召集人期間，致力改善博士班經營管理組(DBA)課程內容，提升學員滿意度，使得口碑與學員向心力都獲得實質成長，得以培養更多具備學術涵養的博士企業家。
- B. 推動促成全台第一屆 DBA 論壇，提升實務與學術的交流連結。
- C. 在博士班企業管理組(PhD)強調學術倫理，極力勸阻學生投稿至掠奪性期刊與研討會，並透過實作與分享提升學生寫作能力。
- D. 透過課程規劃促進 DBA 與 PhD 學生的相互認識與協同合作。
- E. 在碩士班首次導入「企業導師制度」，提升學生的學用合一，同時也讓企業有機會了解新世代學子的想法。
- F. 邀請企業家(如，一位公司在 Nasdaq 上市的 CEO)協助，首次在中山舉辦「商業企劃書實戰營」，並提供獎金獎勵，據以透過實境模擬解決實務問題並預應未來之變局。

2. 國立成功大學國際經營管理研究所(IMBA)助理教授/副教授 (2009/08~2014/01)

主要貢獻：(1) 協助 85%以上均為外籍的學生適應環境，自掏腰包與其用餐會談，為最受歡迎的老師之一，據此提高外籍生與台灣的融合速率。

(2) 所有課程均採英文教學，為國內最早從事全英教學的第一批教師之一，經常被學門前輩列為開創性與典範性的案例。

- (3) 榮獲國立成功大學 101 學年度全校教學優良教師。
- (4) 協助成立管理學院「個案中心」，獲選為第一梯次的個案教學種子師資，期間撰寫了 4 個教學個案，對國內個案教學與寫作的推動有重要的指標意義。
- (5) 規劃舉辦第一屆「動態競爭國際論壇」，邀請國際知名學者及國內學者共約 150 人與會；其後，兩岸各高校持續舉辦了 10 多屆論壇，一直到疫情爆發才暫停。
- (6) 獲副校長邀請參與國立成功大學組織再造前導計畫，對當時僅是一名助理教授的我來說，可說是一大挑戰、也是一大殊榮。

二、重要成就/成果

個人於就讀博士班期間，很榮幸在國際扶輪大使獎學金的支持下前往美國維吉尼亞大學達頓商學院擔任訪問學者，就近跟動態競爭與文化雙融兩個理論的創始人陳明哲博士學習。陳教授的研究能力非常強，但他特別強調一個學術工作者不能只偏重研究；除了要做最好的研究外，也要是一個最好的教師與行政專家。這點對我影響很大。我也期許自己在服務、教學與研究各層面都有所表現，成為一個能為周遭帶來祝福的平衡學者。

茲從服務、教學及研究三個層面，擇要略述個人之重要成果如下：

1. 服務層面

除了上面主要經歷欄位提到的一些服務成果外，茲再分享幾項服務成果如下：

- (1) 獲選為中山大學 2018 年「全校優良導師」。
- (2) 每一年均指導大學部與碩士班學生組隊參加各種商業競賽，且屢獲佳績。例如，2015 年指導的團隊獲得「TBSC 全國大專創新企劃競賽」全國冠軍，2017 年獲得「ATCC 全國大專院校商業個案大賽(和泰汽車組)」南區冠軍、全國季軍等。
- (3) 兩度受邀擔任國科會複審委員(一任三年，共兩任；2013-2015、2019-2021)。
- (4) 受邀擔任教育部教學實踐計畫審查委員(幾乎每年都有)。
- (5) 2016 年開始擔任「台灣組織與管理學會(TAOM)」監事/常務監事/理事迄今。
- (6) 學術期刊服務：
 - A. 領域主編：組織與管理(TSSCI 一級期刊)。
 - B. 編輯委員會委員：Journal of Management(SSCI, A 級期刊)、台大管理論叢(TSSCI 一級期刊)、Asia Pacific Management Review (TSSCI 三級期刊)。
 - C. 審稿委員：Human Relations(FT-50)、Journal of Business Research (SSCI, Q1)、管理學報、管理評論、人力資源管理學報、中山管理評論...等。

2. 教學層面

- (1) 2021 年獲得中山大學全校「教學傑出獎」。
- (2) 2017 年獲選為中山大學全校及管理學院「教學績優教師」。
- (3) 2012 年獲選為成功大學全校「教學優良教師」。

- (4) 每一年的學生修課人數、教學評量分數與畢業生滿意度均高於系、院及校平均。
- (5) 每學期都有多門課獲評定為「優良課程」。
- (6) 帶領中山 EMBA、APEMBA 及 CSEMBA 參加全台 EMBA 商管聯盟個案競賽，履獲冠軍殊榮；其中，2024 年得到 2 個冠軍，2023 年 3 個冠軍，2022 年 1 個冠軍、2 個亞軍，2021 年 2 個冠軍、1 個亞軍。
- (7) 2021 指導之博士論文獲得「崇越管理論文獎」博士組佳作，2017 年指導之碩士論文獲得優等獎，2010 年指導之碩士論文獲得佳作。
- (8) 2020 年指導之博士畢業生論文，獲得國立中山大學「博士研究生優秀畢業論文獎勵」。
- (9) 2011 年指導博士生參與 Emerging Leader Competition 作品獲獎。
- (10) 2008 年指導之碩士論文獲得「財團法人宋作楠基金會論文獎」佳作。

3. 研究層面

(1) 獲獎紀錄

- A. 2014 年獲得中山大學「新進教師獎勵」。
- B. 自 2007 年國科會鼓勵撰寫多年期計畫開始，每次申請都獲得三年期專題研究計畫經費補助。
- C. 迄今共有 8 篇文章在國際重要研討會，如 Academy of Management (AOM) Annual Meeting，獲選為 Best Paper。
- D. 博士論文獲得第十九屆龍騰知識經濟論文獎之優等獎，為當年度一般管理領域唯一獲獎之論文。

(2) 期刊著作

個人進入學術界後，一直汲汲於研究發表，且只選擇發表在優質期刊，迄今已刊登的期刊著作有 20 餘篇，詳如附錄所示。

(3) 國科會計畫

個人自 2005 年開始申請國科會專題研究計畫後，每年均獲得經費補助；其中，國科會自 2007 年開始鼓勵撰寫多年期計畫後，每次均獲得三年期經費補助，詳如附錄所示。

三、具體事蹟

根據個人在上述服務、教學及研究三個層面的成果與得獎紀錄，茲擇要敘述對應的具體事蹟如下：

1. 服務層面

2014 年 2 月我到中山大學任職後，就開始接任各種服務工作至今，期間從未多加推辭，也未考量對個人是否有利可圖。除了上面主要經歷欄提到的 EMBA 執行長、CSEMBA 主任與碩士班/博士班召集人等職務所產生的一些服務成果外，茲再分享幾項具體事蹟如下：

(1) 學生服務

- A. 主動參與學生活動，詢問學生學習、職涯與感情等狀況，及時解決其困惑與難題，每一學期均花甚多時間與甚多學生一對一晤談輔導。
- B. 認真撰寫學生的考試或就業推薦信，每一封信都親自閱讀、修改、重組。
- C. 擔任 EMBA 新生共識營的團隊共識活動老師，迄今已六年，廣受好評。

(2) 系務服務

- A. 除考試命題、面試、擔任導師等之外，自 2014 年到中山任職後，即一直擔任企管系課程委員會及招生委員會委員。
- B. 2016 年獲選為「主任遴選委員會」及「碩士班課程改造委員會」主任委員；2023 年獲選為「主任遴選委員會」委員。

(3) 院務/校務服務

- A. 除陸續承擔各項院務/校務工作(如，總務、推廣教育、車輛管理、教師申訴評議委員等)外，也持續被選為院務代表、校務代表、院教評會委員及院經費稽核委員。
- B. 2014 年開始，即一直擔任管院承辦之推廣教育/學分班講師，所講授之策略管理、動態策略思維與管理、人力資源管理及團體動力等課程，均獲得委託單位之好評。

(4) 學術社群服務

- A. 自 2015 年開始，一直是 Chinese Management Scholars' Community (CMSC) 國際社群的 advisory committee 核心成員，全球社群人數超過 800 人，形成綿密的學術人脈網絡。
- B. 2010 年開始，經常擔任國科會管理一學門成果發表會或 TAOM 年會的主持人、與談人或評論人。
- C. 擔任國內外重要學術期刊之編輯委員會委員或審稿委員，提高台灣學術的國際能見度，並促進國內期刊審稿品質的提升。

2. 教學層面

- (1) 「成為一個對別人生命有影響力的人」是我個人的人生使命，也是我從企業界轉換跑道進入學術界的主要原因，因此，我很喜歡上課、每一學期的教學時數都不少，每一門課選修的學生也都相當多，過去三年的平均教學當量高於 300，位居管院前 10%，遠高於企管系、管院或全校的平均值。對此，我也嘗試記住每一位修課學生的姓名(即便班上有 100 名學生亦然)，提升彼此的連結，落實「每一次進入教室都有可能因為改變一個人而改變世界」的理念；另一方面，我也嘗試把教學與輔導結合，每學期都跟 20 位以上的學生進行個別諮詢，嘗試做更深入的對話。因此，過去幾年平均的教學評量與畢業生滿意度分數都接近 6.8 或 6.7(滿分為 7)，遠高於系、院、校之平均分數。
- (2) 個人是國科會培訓的第一批個案教學與寫作師資，曾得到經費補助撰寫了三個教學個案，並受派前往 Ivey Business School 培訓；任職成大期間，因參與個案中心的運作，而有甚多個案教學練習機會，並獲補助撰寫了四個教學個案。到了中山，更有幸獲派前往哈佛大學受訓。因此，個案分析對我並不陌生，而這，幫助了我帶領 EMBA 學員參加全台 EMBA 商管聯盟個案競賽時，每一年都至少獲得一個冠軍獎項。

- (3) 由於高度的教學熱誠，個人很幸運在 2021 與 2017 年分別獲得了中山大學的全校教學傑出獎與教學優良獎；任職成大期間，也曾獲選為全校教學優良教師。因此，我曾在 2019 及 2022 年兩度受邀擔任台灣組織與管理學會(TAOM)教學論壇主講人，也曾在 2022 年的臺灣綜合大學系統「新進教師專業知能研討會」分享個人的教學理念與經驗，至於他校的邀約也相當地多。
- (4) 研究與教學是一體的兩面，最好的教學來自最好的學術。因此，我嘗試平衡教學與研究，將研究成果轉成教學內容。由於我的研究主軸是動態競爭與文化雙融，因此，個人在碩士班開了一門「動態競爭：觀念、案例與應用」課程，在博士班開了「動態競爭：巨觀與微觀的整合」及「文化雙融管理專題研討」兩門課程。其中，「動態競爭：觀念、案例與應用」課程在口耳相傳下，於 2018 年 5 月得到《經理人雜誌》「名師一堂課」專文報導。另一方面，我也翻譯了兩篇陳明哲博士所撰寫有關教學與研究整合的英文文章，分別刊登於 2018 及 2014 年的「管理學報」。
- (5) 除此之外，個人也採取行動學習(Action Learning)的教學方式，由企業出題、學生解題，帶領學生實際解決了 ABC 牙醫、邱綜合醫院、集廣科技與鉅昇實業四家企業提出的問題。以此延伸，我從 2018 年開始即擔任教育部「教學實踐研究計畫」審查委員，實際評審各校教師提出的創新教學方法。

3. 研究層面

- (1) 即便行政與教學工作相當繁重，個人對於學術研究的投入未曾稍歇，不僅研究主題具有一貫性(主要為動態競爭、文化雙融及高階經營團隊)，文章也以國科會管理一學門推薦的期刊或優質的國際期刊為主要投稿標的；目前，已發表之期刊論文共 20 餘篇，均為 SSCI 或 TSSCI 優質期刊，其中一篇刊登在 Strategic Management Journal 這個國內僅有少數學者發表的 A+ 等級期刊，另有兩篇發表在 Journal of Management 及 Journal of Occupational and Organizational Psychology 這兩本 A 等級的期刊，相當不容易。
- (2) 每一年只選擇國科會推薦的優質國際研討會(如，Academy of Management)投稿論文，迄今已發表之研討會論文已近 50 篇。
- (3) 研究是一項集體的工作，選擇合作對象相當重要。由於我是 Chinese Management Scholars' Community (CMSC) 的核心成員，因此，未來有甚多機會能與一些國際知名學者，如：Ming-Jer Chen, Wenpin Tsai, Danny Miller, Leigh Anne Liu, Liqun Wei, Yan Ling, Jian-Hong Chen... 等，一起合作完成一些高品質的著作。
- (4) 除了基礎科學的研究之外，我也致力將研究成果應用到企業場域。由於我個人有近 12 年的企業實務經驗，比較能夠將研究成果轉換為企業聽得懂的語言，幫助企業釐清其管理體系與作為，協助企業診斷問題與導入管理手法，因此，過去幾年，我跟企業的互動未曾稍歇，務期研究不只是紙上談兵、而是解決問題的基石。

四、產業鏈結

個人曾在企業工作 11 餘年，擔任財務、人力資源與策略分析高階主管及基金會董事與執行秘書等職務。進入學術界後，個人持續與企業有深度互動，除擔任企業的獨立董事外，並協助陳明哲博士規劃、執行「王道薪傳班」(與宏碁施振榮先生合創)與「夏商全球領袖班」(與上海復旦大學合辦)，參與或主導之培訓對象包括華泰電子、玉山金控、台灣大哥大、遠傳、宏碁、友達、中鋼及集團子公司、福特汽車、高雄榮總、民生醫院、光寶科技、葡萄王、味全、騰訊、匯源果汁與白象食品...等，足跡遍及兩岸大、中、小型企業。

附錄：著作目錄

一、期刊論文

- 李慶芳、楊凱涵、林豪傑，2023，無為而治：量子方法的領導新思維——以馬玉山企業為例。*產業與管理論壇*，25(4): 8-35 (TSSCI)。
- Huo, Y., Wei, L. Q., Ling, Y., Chang, S., & Lin, Hao-Chieh. 2023. Founder-CEOs' Procedural Fairness: How and When It Matters to New Venture Ambidexterity. *Journal of General Management*. (ESCI, in press; 2022 IF=2.1, Q3, 278/401 in Management)
- 宋承寧、林豪傑、王森稔，2023，最高領導者與經營團隊交換對管理創新的影響：檢視交換品質差異化的干擾式中介效果。*人力資源管理學報*，23(1): 27-56 (TSSCI 第一級期刊)。
- Guo, J. B., Lin, Hao-Chieh, & Wang, Y. H. 2023. Union-enterprise guanxi and union instrumentality: An empirical study in Taiwan. *International Journal of Conflict Management*, 34(1), 56-79. (SSCI, 2022 IF=3.3, Q2, 30/96 in Communication)
- Nguyen, H. T., *Lin, Hao-Chieh, & Chang, S.C. 2023. The Emergence of TMT Learning Goal Orientation: Contextual Effects of TMT Demographic Diversity on TMT Cognitive Processes. *Asian Business & Management*, 22(1), 26-54. (SSCI, 2019 IF=2.192, Q3, 129/226 in Management and 91/152 in Business)
- Luo, S.C. & *Lin, Hao-Chieh. 2022. How Do TMT Shared Cognitions Shape Firm Performance? The Roles of Collective Efficacy, Trust, and Competitive Aggressiveness. *Asia Pacific Journal of Management*, 39 (1): 295-318. (SSCI, 2019 IF=3.064, Q2, 84/226 in Management, 國科會推薦期刊)
- Chiu, C.Y., Lin, Hao-Chieh, & Ostroff, C. 2021. Fostering team learning orientation magnitude and strength: Roles of transformational leadership, team personality heterogeneity, and behavioural integration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1): 187-216. (SSCI, 2019 IF=2.636, Q2, 105/226 in Management and 25/84 in Psychology-Applied, 國科會推薦A級期刊)
- Ryu, J., *Capistrano, E.P., & Lin, Hao-Chieh. 2020. Non-Koreans' Preferences on Korean Popular Music: A Two-Country Study. *International Journal of Market Research*, 62(2): 234-252. (SSCI, 2019 IF=1.093, Q4, 132/152 in Business)
- 黃子佳、戴佑真、邱康寧、林豪傑，2020，文雄眼鏡-通路商合併之決策分析，標竿學習如何寫個案讀書會——快艇專案。*管理評論*，39(2): 107-122. (TSSCI 第一級期刊)
- 張四薰、周龍鴻、林豪傑，2020，標竿學習如何寫個案讀書會——快艇專案。*管理評論*，39(4): 129-149. (TSSCI 第一級期刊)
- *Lin, Hao-Chieh & Lin, P.C. 2019. The Interplay between CEO-TMT Exchange Level and

Differentiation: Implications for Firm Competitive Behaviors and Performance. *Journal of Business Research*, 95:171-181 (SSCI, 2019 IF=4.874, Q1, 29/152 in Business, 國科會推薦期刊).

林豪傑、郭嘉博、王議賢，2019，工會領導者謙遜與工會團隊集體謙遜對勞資關係氣候的影響：檢視勞資合作的中介角色。 *人力資源管理學報*，19(2): 57-82. (TSSCI 第一級期刊)

陳明哲著，林豪傑、連婉茜譯，2018，動態競爭研究與教學的「合一」：邁向文化雙融的整合。 *管理學報*，35(4): 415-436. (TSSCI 第一級期刊)

*Lin, Hao-Chieh, Trang, D.T. H., & Liu, Y.S. 2016. CEO Transformational Leadership and Firm Performance: A Moderated Mediation Model of TMT Trust Climate and Environmental Dynamism. *Asia Pacific Journal of Management*, 33(4): 981-1008. (SSCI, 2017 IF=2.474, 76/209 in Management, 國科會推薦期刊)

郭嘉博、余明助、林豪傑、王議賢，2015，影響部屬知覺不當督導的原因：心理契約違背觀點。 *人力資源管理學報*，15(2): 25-45。 (TSSCI)

*Lin, Hao-Chieh & Rababah, N. 2014. CEO-TMT Exchange, TMT Personality Composition, and Decision Quality: The Mediating Role of TMT Psychological Empowerment. *The Leadership Quarterly*, 25: 943-957. (SSCI, 2017 IF=3.307; 10/82 in Psychology, Applied; 45/209 in Management, 國科會推薦期刊, Leading journal in the field of “Leadership”)

陳明哲著，林豪傑譯，2014，文化雙融：一位管理學者的反思與行踐。 *管理學報*，31(4): 263-282。 (TSSCI 第一級期刊)

Chen, M. J., Lin, Hao-Chieh, & Michel, J. G. 2010. Navigating in a Hypercompetitive Environment: The Roles of Action Aggressiveness and TMT Integration. *Strategic Management Journal*, 31(13): 1410-1430. (SSCI, 2017 IF=5.482; 12/209 in Management; 12/140 in Business, 國科會推薦 A+ 級期刊)

*Lin, Hao-Chieh & Hou, S.T. 2010. Managerial Lessons from the East: An Interview with Acer's Stan Shih. *Academy of Management Perspectives*, 24(4): 6-16. (SSCI, 2017 IF= 4.686, 21/209 in Management; 18/140 in Business; 國科會推薦期刊)

林豪傑，2009，聚焦：研究的整合與延伸。 *組織與管理*，2(2): 33-35. (TSSCI)

*Lin, Hao-Chieh & Shih, C.T. 2008. How Executive SHRM System Links to Firm Performance? The Perspectives of Upper Echelon and Competitive Dynamics. *Journal of Management*, 34(5): 853-881. (SSCI, 2012 IF= 6.704, ranked 2/174, 2/116, & 1/72 in the category of Management, Business, and Psychology-Applied, respectively, 國科會推薦 A 級期刊)

Huang, I.C., *Lin, Hao-Chieh, & Chuang, C.H. 2006. Constructing Factors Related to Worker Retention. *International Journal of Manpower*, 27(5): 491-508. (SSCI, 2012 IF= 0.472, ranked 148/174 in the category of Management)

Huang, Ing-Chung, Chuang, Chih-Hsun, & Lin, Hao-Chieh. 2003. The Role of Burnout in the Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 32(4): 519-532. (SSCI)

何金銘、林豪傑、莊智薰，2002，影響管理碩士在職專班錄取因素之探討：洛基對數線性模型分析，*人力資源管理學報*，2(1): 57-73。(TSSCI)

* Corresponding author

二、國科會計畫

1. Procedural Fairness at the Apex: How and When It Matters to TMT Risk-taking Propensity, Competitive Nonconformity and Firm Performance. MOST 111-2410- H-110-008-SS3, 111.8-114.7 【2022-2025 三年期計畫】
2. CEO Paradoxical Leadership, TMT Strategic Mental Model, Action Ambidexterity, and Firm Performance: Moderated-Mediation Effects of TMT Competitive Climate and Interfirm Competitive Tension. MOST 108-2410-H-110-031-SS3, 108.8-111.7 【2019-2022 三年期計畫】
3. An Integrated Examination of the Interface between CEO-TMT Exchange, Organizational Environment, and TMT Process Concerns: Implications for Competitive Behaviors and Firm Performance. MOST 105-2410-H-110 -065 -SS3, 105.8-108.7 【2016-2019 三年期計畫】
4. Environmental Antecedent and Performance Consequence of Management Initiatives in Healthcare Institutions: The Roles of TMT Integration, TMT Personality Compositions, and Organizational Absorptive Capacity. NSC 102-2410-H-006 -041 -MY3, 102.8-105.7 【2013-2016 三年期計畫】
5. CEO-TMT Process Dynamics and its Decision and Competition Implications: An Examination of the Moderating Effects of TMT Compensation. NSC 99-2410-H-006 -004 -MY3, 99.8-102.7. 【2010-2013 三年期計畫】
6. TMT Social Capital and Firm Competitiveness: The Upper Echelons Perspective of Strategic Competitive Behavior. NSC96-2416-H-194-003-MY3, 96.8-99.7. 【2007-2010 三年期計畫】
7. Work Team Personality Composition and the Job Consequences of Team: The Role of Behavioral Integration. NSC-95-2416-H-366-002, 95.8-96.7.
8. 多重目的個案研究整合型計畫(III)子計畫十一：3C 通路商的動態競爭—以「全國電子」為焦點廠商。NSC 98-2420-H-194 -005, 98.1-98.12.
9. 多重目的個案研究整合型計畫（II）子計畫：集中差異化策略的實踐—AMY'S 活力休閒餐飲系列的多品牌策略。NSC96-3114-H-004-001, 96.8-97.12.
10. 多重目的個案研究整合型計畫（I）子計畫七：統茂休閒旅館系列創新的事業經營模式—租賃回春計畫。NSC-95-3114-H-194-002, 95.8-96.7.
11. Organizational Learning Capability: Its Determinants and Consequences. NSC-94-2416-H-366-013, 94.8-95.7.

三、專書

1. 陳明哲著，蘇國賢審訂，林豪傑、喬友慶與侯勝宗編譯，2010，*動態競爭(第二版)*，台北：智勝文化事業。

2. 陳明哲著，蘇國賢審訂，林豪傑、喬友慶與侯勝宗編譯，2009，**動態競爭**，北京：北京大學出版社。

四、教學個案

1. 高雄市公車的民營化歷程[個案及教學指引] (NCKU 頂尖大學計劃, 102.12-103.5)
2. 平板電腦引發的產業變革[個案及教學指引] (NCKU 頂尖大學計劃, 101.7-102.6)
3. 蘭奇下台後的宏碁電腦 [個案及教學指引] (NCKU 頂尖大學計劃, 99.7-100.6)
4. 行動通訊廠商的動態競爭與合作 [(A) (B) (C)個案及教學指引] (NCKU 頂尖大學計劃, 98.10-99.6)
5. 3C 通路商的動態競爭：以「全國電子」為焦點廠商 [(A) (B) (C)個案及教學指引] (NSC 98-2420-H-194 -005, 98.1-98.12)
6. AMY'S 活力休閒餐飲系列 [(A) (B)個案及教學指引] (NSC96-3114-H-004-001, 96.8-97.12)
7. 統茂休閒旅館系列 [(A) (B) (C)個案及教學指引] (NSC-95-3114-H-194-002, 95.8-96.7)