

# 《人力資源管理學報》徵稿說明

## 一、學報說明

《人力資源管理學報》係中華人力資源發展學會所出版之學術期刊，歡迎海內外學者投稿，凡與人力資源管理相關領域（如徵稿範圍所示）之實證性、概念性之學術論述，且未刊登於其他學術期刊之中、英文稿件，均為本學報刊登之對象。本刊每年定期於六月與十二月底出版中文各一期。

## 二、徵稿範圍

本學報徵稿範圍涵蓋人力資源相關議題，包括：

- （一）人力資源管理
- （二）人力資源經濟學
- （三）勞資關係
- （四）人力資源發展
- （五）工業及組織心理學
- （六）組織理論與管理
- （七）組織行為
- （八）其他相關議題

本刊為學術期刊，內文請力求精簡嚴謹，並請著重人力資源管理之實務意涵。

三、來稿採隨到隨審方式，無截稿日期之限制。稿件經二位（或以上）審稿人之評審通過後發給接受證明；刊登時致贈當期期刊一份。依國際期刊慣例，本刊不付稿酬。

四、來稿經審查通過採用者，所有列名作者皆必須同意，在投稿文章被刊登於《人力資源管理學報》後，其著作財產權即讓與給本刊之出版者（含共同出版者），然作者仍有著作人格權，並保有本著作未來自行集結出版、教學等個人非營利使用之權利。

五、被本期刊刊載著作之所有列名作者，皆必須同意在文章被刊登於《人力資源管理學報》後，其著作財產權即授權予本刊之出版者（含共同出版者）進行數位化、重製等加值流程，並存於資料庫，透過單機、網際網路、無線網路等公開傳輸方式，提供使用者檢索、下載、傳輸、列印等產品或服務。

## 六、投稿說明

- （一）來稿請以 Word 6.0 或更高版本編輯、橫式（由左至右）撰寫、A4 格式繕打，檔案請自行留存。

(二) 版面設定：每頁上下邊界 2.4 公分及左右邊界 2.5 公分；文章段落距離、與後段距離為 0.5 列，行距為固定行高 18 pt；字型以中文新細明體 12 點字，英文 Times New Roman 12 點字為原則；編年請採西元。

(三) 匿名全文檔：包括摘要頁、正文、參考文獻等；全文以二萬字為限（含圖表）；請依序編列頁碼。為便於匿名審查，全文中請勿出現作者個人資料。

(四) 摘要頁：中英文題目、中英文摘要（文長各不超過三百字）、中英文關鍵詞（各以五個為限）；摘要應包含研究問題與目的、研究方法、研究發現等。

(五) 投稿請備齊下列資料，上傳至「人力資源管理學報線上投稿暨評閱系統」：<http://www.ipress.tw/J0019>。

1. 作者通訊資料（含通訊作者及所有共同作者）。
2. 匿名文稿電子檔。
3. 封面欄位：作者聯絡資料，請包括中英文題目、作者中英文姓名、服務單位與職稱、聯絡電話、傳真、地址、E-mail 及建議審查委員名單（至多兩人）。請註明通訊作者。

#### 七、稿件接受後的文稿格式處理

##### (一) 段落標明方式

##### 1. 論文題目：

論文題目必須置中於第一頁第一行中央，中文字型為 20 點新細明體，英文字型為 18 點 Times New Roman 粗體，與後段距離為 0.5 列，固定行高 20pt。

##### 2. 正文：

(1) 以中文撰寫者，段落標明方式如下：

### 緒論（18 點新細明體粗體）

### 研究方法（16 點新細明體粗體）

### 變數衡量（14 點新細明體粗體）

### 自變數（13 點新細明體粗體）

（以下內文皆為 12 點新細明體）

(2) 以英文撰寫者，段落標明方式如下：

## INTRODUCTION

(Times New Roman 18 點粗體)

**Methods** (Times New Roman 16 點粗體)

**Measures** (Times New Roman 14 點粗體)

**Independent Variable** (Times New Roman 13 點粗體)

(以下內文皆為 Times New Roman 12 點)

3. 中文稿中，所有的中文標點符號（包含括號）皆為全形。

### (二) 註釋

無論中英文，請附註於當頁下方（footnote），並請用阿拉伯數字順序標明在需註釋處之右上角，以 10 點字為原則。

### (三) 文獻引用

1. 內文引用過之論文必須在參考文獻中詳列，內文未引用之論文不可在參考文獻中出現。

2. 中文稿件格式依據本刊體例；英文稿件請參考美國心理學會出版手冊（*Publication Manual of the American Psychological Association*，以下簡稱 APA）第七版之格式。

3. 中文稿件的中英文引用，請參考以下範例：

例：Jackson 與 Schuler（1995）即以員工角色行為……。

例：……對組織績效有正向影響（Delery & Doty, 1996; Huselid, 1995）；……企業績效評估（陳振東、莊順斌，2003）。

4. 三人以上的引文，只列出第一位，其他作者以「等」或“et al.”呈現，不必列出所有作者（但在參考文獻中需完整列出），請參考以下範例：

例：Becker 等（2001）亦指出人力資源部門採行……；……本研究採取蔡啟通等（1997）多元概念，將組織創新……。

例：……在環境溝通的重要橋樑 (Bettencourt et al., 2001) ;……以降低此一問題的影響 (彭台光等, 2006) 。

#### (四) 圖表處理

1. 圖、表請置於正文內適當位置；以阿拉伯數字順序編號，如表 1、表 2……。
2. 表的名稱置於表上方（置中，12 點字）。
3. 圖的名稱置於圖下方（置中，12 點字）。
4. 圖、表之資料來源或引註說明，請置於圖、表下方，以 10 點字為原則。
5. 表格之書寫請參照 APA 第七版之格式。

#### (五) 參考文獻

請將中文列於前，英文列於後，按姓氏筆劃或字母順序排列。每條文獻後請加註 DOI (<http://www.airitischolar.com/doi/search>)。格式請參考以下範例。英文文獻格式請參考 APA 第七版之格式（凸排 4 字元）。

##### 1. 書籍

例：黃俊英（1989）。*企業與社會*。管拓。

例：Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. Jossey-Bass.

##### 2. 期刊

例：張玉山、吳浚郁（1993）。利益分配機制的特性與作法。*中山管理評論*, 1 (1), 115-152。

例：Nonaka, I. (1991). The knowledge-creating company. *Harvard Business Review*, 69(6), 96-104.

##### 3. 編輯書

例：林清山（1978）。實驗設計的基本原則。載於楊國樞、文崇一、吳聰賢、李亦園（編），*社會及行為科學研究法*（上冊，頁 87-130）。東華。

例：Dutton, J. E., Bartunek, J. M., & Gersick, C. J. G. (1996). Growing a personal, professional collaboration. In P. J. Frost & M. S. Taylor (Eds.), *Rhythms of academic life* (pp. 239-248). Sage.

##### 4. 博碩士論文

例：賴文彬（1982）。*製造業生產過程成本與效率之分析*〔未出版之碩士論文〕。國立中山大學。

例：Smith, M. H. (1980). *A multidimensional approach to individual differences in empathy* [Unpublished doctoral dissertation]. University of Texas.

#### 5. 學術研討會論文

例：莊允灝（2024 年 4 月）。他是移工還是奴工？談外籍移工跨文化管理實務〔研討會演講〕。2024 年商管學術與實務研討會，新北市，臺灣。

例：Wall, J. P. (1983, September). *Work and nonwork correlates of the career plateau*. [Paper presentation]. Annual Meeting of the Academy of Management, Dallas, TX.

#### 6. 專題研究計畫報告

例：姜定宇（2012）。華人差序式領導、家長式領導、團體績效及部屬反應（NSC99-2410-H-194-050）。國立中正大學心理學系。

#### 7. 外文中譯書

例：Hickson, D. J., & Pugh, D. S.（2000）。全球管透透：跨越文化看管理（齊思賢譯）。先覺。（原著出版於 1996 年）

#### 8. 網路訊息

例：洪子晴（2022 年 10 月 4 日）。產業缺工潮該如何解？人才荒 產官學各提出解方。理財周刊。  
<https://www.moneyweekly.com.tw/ArticleData/Info/Article/90269>

（六）從 2018 年開始，為了提升《人力資源管理學報》之國際能見度、追蹤學術影響力，本學報將為每篇已接受文章註冊 DOI（數位物件辨識碼），並查證引用文獻之 DOI。

八、本徵稿格式未規定事宜請參照 APA 第七版之格式。

#### 九、聯繫方式

通訊地址：804201 高雄市鼓山區蓮海路 70 號

聯絡單位：國立中山大學人力資源管理研究所（人力資源管理學報編輯部）

聯絡 E-mail：jhrm110@gmail.com

## 《人力資源管理學報》評審程序

- 一、來稿之評審工作由本刊編輯委員及相關研究領域之學者擔任。
- 二、總編輯或執行編輯就來稿性質，另參考投稿者推薦之名單後，決定審稿人。
- 三、學術論文來稿由兩位專家學者評審，每位審稿人於評審意見表上陳述意見。大陸、研討會特約稿及總編輯邀稿，必要時得僅由一位專家學者評審，且為尊重作者，原則上不予退稿，惟總編輯保有最終的決定權。
- 四、來稿刊登事關投稿人權益，各項評審意見將函送投稿人，並說明處理方式。
- 五、審查結果處理方式：

處理方式		第二位評審			
		拒絕	修改後重審	修改後接受	直接刊登
第一位評審	拒絕	拒絕	編委會* 綜合審查意見	編委會* 綜合審查意見	編委會* 綜合審查意見
	修改後重審	編委會* 綜合審查意見	寄回修改	寄回修改	寄回修改
	修改後接受	編委會* 綜合審查意見	寄回修改	條件式接受**	條件式接受**
	直接刊登	編委會* 綜合審查意見	寄回修改	條件式接受**	接受

\* 註：編輯委員會綜合審查意見做以下處理：

- (1) 拒絕稿件
- (2) 寄回修改
- (3) 送第三位審稿人：若第三位審稿人未建議「拒絕」，原則上將盡量給予作者修改機會，惟總編輯與執行編輯保有最終的決定權。

\*\* 註：將不再送審稿人進行複審，惟作者應按總編輯與執行編輯提出之意見進行進一步之修改並獲確認後，文章方達到「接受」的標準。