

**國立高雄科技大學人力資源發展系(所)**

**碩士班論文書籍目錄**

**（年度：95年 至 107年）**

**人力資源發展系(所)碩士班論文藏書清冊**

| **編號** | **學年度** | **題目** | **指導教授** | **學生姓名** | **學制** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 94學年度 |
| **HRDB001-9401-1** | 94 | 運用DEA衡量本國銀行經營效率之研究 | 盧昆宏博士 | 蕭峰凱 | 碩士班 |
| **HRDB002-9401-2** | 94 | 運用DEA衡量本國銀行經營效率之研究 | 盧昆宏博士 | 蕭峰凱 | 碩士班 |
| **HRDB003-9402-1** | 94 | 企業酢漿草組織之人員配置策略研究：從交易成本與資源需求觀點分析 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 陳啟松 | 碩士班 |
| **HRDB004-9402-2** | 94 | 企業酢漿草組織之人員配置策略研究：從交易成本與資源需求觀點分析 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 陳啟松 | 碩士班 |
| **HRDB005-9403-1** | 94 | 有效當地化?大陸台商人才本土化影響前因之研究 | 董玉娟博士 | 周正安 | 碩士班 |
| **HRDB006-9403-2** | 94 | 有效當地化?大陸台商人才本土化影響前因之研究 | 董玉娟博士 | 周正安 | 碩士班 |
| **HRDB007-9404** | 94 | The effects of employee-customer emotional interaction on service quality | 董玉娟博士 | 涂淑惠 | 碩士班 |
| **HRDB008-9405-1** | 94 | 人力派遣控制機制與工作績效之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 劉珮儀 | 碩士班 |
| **HRDB009-9405-2** | 94 | 人力派遣控制機制與工作績效之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 劉珮儀 | 碩士班 |
| **HRDB010-9406-1** | 94 | 使用DEA衡量圖書館服務品質與經營效率 -以高雄市立圖書館為例運用 | 盧昆宏博士 | 林心怡 | 碩士班 |
| **HRDB011-9406-2** | 94 | 使用DEA衡量圖書館服務品質與經營效率 -以高雄市立圖書館為例運用 | 盧昆宏博士 | 林心怡 | 碩士班 |
| **HRDB012-9407-1** | 94 | 人力派遣員工管理制度之探討：要派企業觀點 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 余政憲 | 碩士班 |
| **HRDB013-9407-2** | 94 | 人力派遣員工管理制度之探討：要派企業觀點 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 余政憲 | 碩士班 |
| **HRDB014-9408-1** | 94 | 知識管理與組織創新關係：以組織創新氣候及人力資本為中介變項 | 余明助博士王湧泉博士 | 吳志元 | 碩士班 |
| **HRDB015-9408-2** | 94 | 知識管理與組織創新關係：以組織創新氣候及人力資本為中介變項 | 余明助博士王湧泉博士 | 吳志元 | 碩士班 |
| **HRDB016-9409-1** | 94 | 策略導向與社會資本對人力資源角色影響之研究—以人力資源管理創新為中介變項 | 余明助博士 | 李思宏 | 碩士班 |
| **HRDB017-9409-2** | 94 | 策略導向與社會資本對人力資源角色影響之研究—以人力資源管理創新為中介變項 | 余明助博士 | 李思宏 | 碩士班 |
| **HRDB018-9410-1** | 94 | 創業精神、核心能力對技術創新轉型與人力資源角色轉型之影響：以台灣中小企業為例 | 余明助博士 | 吳國鳳 | 碩士班 |
| **HRDB019-9410-2** | 94 | 創業精神、核心能力對技術創新轉型與人力資源角色轉型之影響：以台灣中小企業為例 | 余明助博士 | 吳國鳳 | 碩士班 |
| **HRDB020-9411-1** | 94 | 領導者-成員交換關係、權力距離、辱罵式管理與組織公民行為關係之研究-以製造業泰籍與菲籍勞工為例 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 王志聖 | 碩士班 |
| **HRDB021-9411-2** | 94 | 領導者-成員交換關係、權力距離、辱罵式管理與組織公民行為關係之研究-以製造業泰籍與菲籍勞工為例 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 王志聖 | 碩士班 |
| **HRDB022-9412** | 94 | 生涯導向、外派激勵制度認知、外派動機與生涯抉擇傾向間關係之研究-以派至大陸員工為例 | 余明助博士 | 游璧碩 | 碩士班 |
| 95學年度 |
| **HRDB023-9501-1** | 95 | 師父利益及前因對組織政知覺影響之研究 | 董玉娟博士 | 李國泰 | 碩士班 |
| **HRDB024-9501-2** | 95 | 師父利益及前因對組織政知覺影響之研究 | 董玉娟博士 | 李國泰 | 碩士班 |
| **HRDB025-9502-1** | 95 | 領導者政治技能對部屬信任之影響：以領導者名譽、主管與部屬溝通頻率為中介變項 | 董玉娟博士 | 溫鄭耀 | 碩士班 |
| **HRDB026-9502-2** | 95 | 領導者政治技能對部屬信任之影響：以領導者名譽、主管與部屬溝通頻率為中介變項 | 董玉娟博士 | 溫鄭耀 | 碩士班 |
| **HRDB027-9503-1** | 95 | 組織學習能力丶人力資本丶研發人力資源管理與創新能力關係之研究 | 余明助博士 | 謝佩書 | 碩士班 |
| **HRDB028-9503-2** | 95 | 組織學習能力丶人力資本丶研發人力資源管理與創新能力關係之研究 | 余明助博士 | 謝佩書 | 碩士班 |
| **HRDB029-9504-1** | 95 | 主管心理契約破壞與違背、負面情感、及主管不當監督對部屬組織公民行為之影響— 以組織公正觀點探討 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 郭嘉博 | 碩士班 |
| **HRDB030-9504-2** | 95 | 主管心理契約破壞與違背、負面情感、及主管不當監督對部屬組織公民行為之影響— 以組織公正觀點探討 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 郭嘉博 | 碩士班 |
| **HRDB031-9505-1** | 95 | 政府部門派遣人員管理制度之探討 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 蕭毓庭 | 碩士班 |
| **HRDB032-9505-2** | 95 | 政府部門派遣人員管理制度之探討 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 蕭毓庭 | 碩士班 |
| **HRDB033-9506-1** | 95 | 銀行員工面對組織變革知覺對組織公民行為影響之研究―以組織犬儒主義、組織政治知覺為中介變項 | 余明助博士黃佳純博士 | 張簡英翔 | 碩士班 |
| **HRDB034-9506-2** | 95 | 銀行員工面對組織變革知覺對組織公民行為影響之研究―以組織犬儒主義、組織政治知覺為中介變項 | 余明助博士黃佳純博士 | 張簡英翔 | 碩士班 |
| **HRDB035-9507-1** | 95 | 台灣中小企業組織創新氣候與人力資本對技術創新轉型影響之研究－以核心能力為中介變項 | 余明助博士 | 翁碧蓮 | 碩士班 |
| **HRDB036-9507-2** | 95 | 台灣中小企業組織創新氣候與人力資本對技術創新轉型影響之研究－以核心能力為中介變項 | 余明助博士 | 翁碧蓮 | 碩士班 |
| **HRDB037-9508-1** | 95 | 派遣員工生涯阻礙與生涯復原力對其工作滿意度影響之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 陳貞伃 | 碩士班 |
| **HRDB038-9508-2** | 95 | 派遣員工生涯阻礙與生涯復原力對其工作滿意度影響之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 陳貞伃 | 碩士班 |
| **HRDB039-9509-1** | 95 | 體制壓力、人力資本、創新性人力資源管理與人力資源管理效能關係之研究 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 夏淑雯 | 碩士班 |
| **HRDB040-9509-2** | 95 | 體制壓力、人力資本、創新性人力資源管理與人力資源管理效能關係之研究 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 夏淑雯 | 碩士班 |
| **HRDB041-9510-1** | 95 | 用人員能力成熟度模式建構以職能為基礎的人力資源管理 | 盧昆宏博士董玉娟博士 | 吳建宏 | 碩士班 |
| **HRDB042-9510-2** | 95 | 用人員能力成熟度模式建構以職能為基礎的人力資源管理 | 盧昆宏博士董玉娟博士 | 吳建宏 | 碩士班 |
| **HRDB043-9511-1** | 95 | 員工自我效能、學習策略與數位學習成效關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 李姿青 | 碩士班 |
| **HRDB044-9511-2** | 95 | 員工自我效能、學習策略與數位學習成效關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 李姿青 | 碩士班 |
| **HRDB045-9512-1** | 95 | 高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 郭柏亨 | 碩士班 |
| **HRDB046-9512-2** | 95 | 高科技產業之社會資本與組織創新：以知識分享與吸收能力為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 郭柏亨 | 碩士班 |
| **HRDB047-9513-1** | 95 | 政府機構派遣員工工作態度與工作績效之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 張雅芳 | 碩士班 |
| **HRDB048-9513-2** | 95 | 政府機構派遣員工工作態度與工作績效之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 張雅芳 | 碩士班 |
| **HRDB049-9514-1** | 95 | 國營企業員工社會網絡與生涯發展關係之探討：以組織變革認知與心理契約為中介變項 | 余明助博士王湧泉博士 | 歐淑菁 | 碩士班 |
| **HRDB050-9514-2** | 95 | 國營企業員工社會網絡與生涯發展關係之探討：以組織變革認知與心理契約為中介變項 | 余明助博士王湧泉博士 | 歐淑菁 | 碩士班 |
| **HRDB051-9515-1** | 95 | 以人員能力成熟度模式為基礎建構勞動力之形塑 | 盧昆宏博士董玉娟博士 | 侯又甄 | 碩士班 |
| **HRDB052-9515-2** | 95 | 以人員能力成熟度模式為基礎建構勞動力之形塑 | 盧昆宏博士董玉娟博士 | 侯又甄 | 碩士班 |
| **HRDB053-9516-1** | 95 | 金融業員工之組織政治知覺對組織承諾之影響－以組織公平、心理契約為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 張斯綸 | 碩士班 |
| **HRDB054-9516-2** | 95 | 金融業員工之組織政治知覺對組織承諾之影響－以組織公平、心理契約為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 張斯綸 | 碩士班 |
| **HRDB055-9517-1** | 95 | ROI評估模式於管理才能發展訓練成效評估之應用－以公務訓練機構為例 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 謝慧賢 | 碩士班 |
| **HRDB056-9517-2** | 95 | ROI評估模式於管理才能發展訓練成效評估之應用－以公務訓練機構為例 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 謝慧賢 | 碩士班 |
| 96學年度 |
| **HRDB057-9601-1** | 96 | 家庭親善政策與角色承諾對工作倦怠與退縮行為之影響：以工作-家庭的緊張感為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 蔡家羚 | 碩士班 |
| **HRDB058-9601-2** | 96 | 家庭親善政策與角色承諾對工作倦怠與退縮行為之影響：以工作-家庭的緊張感為中介變數 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 蔡家羚 | 碩士班 |
| **HRDB059-9602-1** | 96 | 影響派外人員職涯轉換因素之研究－以派駐大陸之台籍幹部為例 | 董玉娟博士 | 陳威江 | 碩士班 |
| **HRDB060-9602-2** | 96 | 影響派外人員職涯轉換因素之研究－以派駐大陸之台籍幹部為例 | 董玉娟博士 | 陳威江 | 碩士班 |
| **HRDB061-9603-1** | 96 | 高績效人力資源管理實務、人力資本、知識分享與創新績效關係之研究 | 余明助博士王湧泉博士 | 陳毅貞 | 碩士班 |
| **HRDB062-9603-2** | 96 | 高績效人力資源管理實務、人力資本、知識分享與創新績效關係之研究 | 余明助博士王湧泉博士 | 陳毅貞 | 碩士班 |
| **HRDB063-9604-1** | 96 | 影響管理者領導效能之因素研究 | 董玉娟博士 | 陳炫全 | 碩士班 |
| **HRDB064-9604-2** | 96 | 影響管理者領導效能之因素研究 | 董玉娟博士 | 陳炫全 | 碩士班 |
| **HRDB065-9605-1** | 96 | 低度就業感、上下司交換關係與組織公民行為展現對象之關聯性－以大創為例 | 陳儀蓉博士 | 熊家民 | 碩士班 |
| **HRDB066-9605-2** | 96 | 低度就業感、上下司交換關係與組織公民行為展現對象之關聯性－以大創為例 | 陳儀蓉博士 | 熊家民 | 碩士班 |
| **HRDB067-9606** | 96 | 派遣員工生涯阻礙、自我效能、因應策略與工作滿足關係之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 陳重延 | 碩士班 |
| **HRDB068-9607-1** | 96 | 工作狂前因變項探討之研究 | 董玉娟博士 | 劉家豪 | 碩士班 |
| **HRDB069-9607-2** | 96 | 工作狂前因變項探討之研究 | 董玉娟博士 | 劉家豪 | 碩士班 |
| **HRDB070-9608-1** | 96 | 賦權知覺、成就動機與回饋管理行為關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 蔡秉欣 | 碩士班 |
| **HRDB071-9608-2** | 96 | 賦權知覺、成就動機與回饋管理行為關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 蔡秉欣 | 碩士班 |
| **HRDB072-9609-1** | 96 | 探討低度就業、成就動機與工作投入之關聯性 | 陳儀蓉博士 | 方柏凱 | 碩士班 |
| **HRDB073-9609-2** | 96 | 探討低度就業、成就動機與工作投入之關聯性 | 陳儀蓉博士 | 方柏凱 | 碩士班 |
| **HRDB074-9610-1** | 96 | 高績效人力資源實務、社會支持、組織承諾與個人創新行為關係之研究 | 余明助博士黃佳純博士 | 許婉君 | 碩士班 |
| **HRDB075-9610-2** | 96 | 高績效人力資源實務、社會支持、組織承諾與個人創新行為關係之研究 | 余明助博士黃佳純博士 | 許婉君 | 碩士班 |
| **HRDB076-9611-1** | 96 | 員工協助方案與工作投入關係之研究：工作-生活平衡中介效果 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 楊秋玲 | 碩士班 |
| **HRDB077-9611-2** | 96 | 員工協助方案與工作投入關係之研究：工作-生活平衡中介效果 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 楊秋玲 | 碩士班 |
| **HRDB078-9612-1** | 96 | 組織公平與員工福利滿意度之關聯性研究－以福利溝通為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林嘉珍 | 碩士班 |
| **HRDB079-9612-2** | 96 | 組織公平與員工福利滿意度之關聯性研究－以福利溝通為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林嘉珍 | 碩士班 |
| **HRDB080-9613-1** | 96 | 結構資本、吸收能力、知識整合與組織創新能力之影響－以創新育成中心進駐廠商為例 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 陳仁龍 | 碩士班 |
| **HRDB081-9613-2** | 96 | 結構資本、吸收能力、知識整合與組織創新能力之影響－以創新育成中心進駐廠商為例 | 余明助博士陳儀蓉博士 | 陳仁龍 | 碩士班 |
| **HRDB082-9614-1** | 96 | 台灣中小企業高績效人力資源管理實務、人力資本、創業精神與創業績效關係之研究 | 余明助博士王湧泉博士 | 陳慧如 | 碩士班 |
| **HRDB083-9614-2** | 96 | 台灣中小企業高績效人力資源管理實務、人力資本、創業精神與創業績效關係之研究 | 余明助博士王湧泉博士 | 陳慧如 | 碩士班 |
| **HRDB084-9615-1** | 96 | 職涯異動因素之研究－以六、七年級工作者為例 | 董玉娟博士 | 李佳隆 | 碩士班 |
| **HRDB085-9615-2** | 96 | 職涯異動因素之研究－以六、七年級工作者為例 | 董玉娟博士 | 李佳隆 | 碩士班 |
| **HRDB086-9616-1** | 96 | 大專院校應屆畢業生對非典型工作求職行為意向之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 王俊仁 | 碩士班 |
| **HRDB087-9616-2** | 96 | 大專院校應屆畢業生對非典型工作求職行為意向之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 王俊仁 | 碩士班 |
| **HRDB088-9617-1** | 96 | 非自願性失業勞工再就業影響因素之研究－以高雄市非自願性失業勞工為例 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 韓家貞 | 碩士班 |
| **HRDB089-9617-2** | 96 | 非自願性失業勞工再就業影響因素之研究－以高雄市非自願性失業勞工為例 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 韓家貞 | 碩士班 |
| **HRDB090-9618-1** | 96 | 產學合作訓練方案之訓練成效評估:以S公司產業研發碩士專班為例 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 王士強 | 碩士班 |
| **HRDB091-9618-2** | 96 | 產學合作訓練方案之訓練成效評估:以S公司產業研發碩士專班為例 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 王士強 | 碩士班 |
| 97學年度 |
| **HRDB092-9701-1** | 97 | 工作意義、職涯策略與職涯成果關係之研究 | 董玉娟博士 | 謝凱茵 | 碩士班 |
| **HRDB093-9701-2** | 97 | 工作意義、職涯策略與職涯成果關係之研究 | 董玉娟博士 | 謝凱茵 | 碩士班 |
| **HRDB094-9702-1** | 97 | 線上拍賣制度之資訊流呈現方式與顧客忠誠度關係之探討－以南部大專院校學生為例 | 龔千芬博士 | 鄭紹宏 | 碩士班 |
| **HRDB095-9702-2** | 97 | 線上拍賣制度之資訊流呈現方式與顧客忠誠度關係之探討－以南部大專院校學生為例 | 龔千芬博士 | 鄭紹宏 | 碩士班 |
| **HRDB096-9703-1** | 97 | 主管教導與部屬回饋尋求行為關係之研究－以回饋尋求價值與成本認知為中介變項 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 陳姜婷 | 碩士班 |
| **HRDB097-9703-2** | 97 | 主管教導與部屬回饋尋求行為關係之研究－以回饋尋求價值與成本認知為中介變項 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 陳姜婷 | 碩士班 |
| **HRDB098-9704-1** | 97 | 家事服務勞動者權益保障之研究－困境解決之可行性分析 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 柴 盈 | 碩士班 |
| **HRDB099-9704-2** | 97 | 家事服務勞動者權益保障之研究－困境解決之可行性分析 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 柴 盈 | 碩士班 |
| **HRDB100-9705-1** | 97 | 轉化型領導對組織公民行為之影響－自我效能與組織政治知覺之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 曾淑平 | 碩士班 |
| **HRDB101-9705-2** | 97 | 轉化型領導對組織公民行為之影響－自我效能與組織政治知覺之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 曾淑平 | 碩士班 |
| **HRDB102-9706-1** | 97 | 轉化型領導與部屬性格對組織公民行為之交互效果 | 陳儀蓉博士 | 林姿吟 | 碩士班 |
| **HRDB103-9706-2** | 97 | 轉化型領導與部屬性格對組織公民行為之交互效果 | 陳儀蓉博士 | 林姿吟 | 碩士班 |
| **HRDB104-9707-1** | 97 | 就業力、工作不安全感、主觀幸福感與員工工作績效之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 孫文凱 | 碩士班 |
| **HRDB105-9707-2** | 97 | 就業力、工作不安全感、主觀幸福感與員工工作績效之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 孫文凱 | 碩士班 |
| **HRDB106-9708-1** | 97 | 師徒利益與影響行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 吳嘉芬 | 碩士班 |
| **HRDB107-9708-2** | 97 | 師徒利益與影響行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 吳嘉芬 | 碩士班 |
| **HRDB108-9709-1** | 97 | 意義管理觀點下領導風格與組織公民行為之關係－心理契約的中介角色 | 林鉦棽博士陳儀蓉博士 | 吳旻玲 | 碩士班 |
| **HRDB109-9709-2** | 97 | 意義管理觀點下領導風格與組織公民行為之關係－心理契約的中介角色 | 林鉦棽博士陳儀蓉博士 | 吳旻玲 | 碩士班 |
| **HRDB110-9710-1** | 97 | 派遣員工的組織支持知覺、工作動機與組織公民行為關係之研究－以雙組織承諾為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林益舷 | 碩士班 |
| **HRDB111-9710-2** | 97 | 派遣員工的組織支持知覺、工作動機與組織公民行為關係之研究－以雙組織承諾為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林益舷 | 碩士班 |
| **HRDB112-9711-1** | 97 | 員工回饋尋求行為與工作績效關係之探究－以目標承諾、目標明確為中介變項 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 黃郁雯 | 碩士班 |
| **HRDB113-9711-2** | 97 | 員工回饋尋求行為與工作績效關係之探究－以目標承諾、目標明確為中介變項 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 黃郁雯 | 碩士班 |
| **HRDB114-9712-1** | 97 | 轉化型領導對組織公民行為之影響－心理賦權與內控性格之角色探討 | 陳儀蓉博士 | 徐宗鈵 | 碩士班 |
| **HRDB115-9712-2** | 97 | 轉化型領導對組織公民行為之影響－心理賦權與內控性格之角色探討 | 陳儀蓉博士 | 徐宗鈵 | 碩士班 |
| **HRDB116-9713-1** | 97 | 非營利組織工作人員專業承諾、情緒勞務與服務品質關係之研究－以高雄市身心障礙組織為例 | 王湧泉博士吳思達博士 | 郭雅玲 | 碩士班 |
| **HRDB117-9713-2** | 97 | 非營利組織工作人員專業承諾、情緒勞務與服務品質關係之研究－以高雄市身心障礙組織為例 | 王湧泉博士吳思達博士 | 郭雅玲 | 碩士班 |
| **HRDB118-9714-1** | 97 | 高雄地區船務代理人員內部服務品質、組織支持知覺與主觀幸福感關係之研究－以職家衝突為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 黃柏翔 | 碩士班 |
| **HRDB119-9714-2** | 97 | 高雄地區船務代理人員內部服務品質、組織支持知覺與主觀幸福感關係之研究－以職家衝突為中介變項 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 黃柏翔 | 碩士班 |
| **HRDB120-9715-1** | 97 | 工作狂傾向對團隊績效之影響－以信任與合作為中介變數 | 董玉娟博士 | 李宗穎 | 碩士班 |
| **HRDB121-9715-2** | 97 | 工作狂傾向對團隊績效之影響－以信任與合作為中介變數 | 董玉娟博士 | 李宗穎 | 碩士班 |
| **HRDB122-9716-1** | 97 | 領導型態與服務導向組織公民行為之關聯性－個我及社會取向成就動機調節效果 | 陳儀蓉博士林鉦棽博士 | 李少仁 | 碩士班 |
| **HRDB123-9716-2** | 97 | 領導型態與服務導向組織公民行為之關聯性－個我及社會取向成就動機調節效果 | 陳儀蓉博士林鉦棽博士 | 李少仁 | 碩士班 |
| **HRDB124-9717-1** | 97 | 導入企業資源規劃系統之關鍵成功因素－以中宇環保為例 | 龔千芬博士 | 章鴻宣 | 碩士班 |
| **HRDB125-9717-2** | 97 | 導入企業資源規劃系統之關鍵成功因素－以中宇環保為例 | 龔千芬博士 | 章鴻宣 | 碩士班 |
| **HRDB126-9718-1** | 97 | 轉化型領導與組織公民行為之關聯性－「領導者與部屬交換關係」與「同事間交換關係」的中介角色 | 林鉦棽博士陳儀蓉博士 | 李映菁 | 碩士班 |
| **HRDB127-9718-2** | 97 | 轉化型領導與組織公民行為之關聯性－「領導者與部屬交換關係」與「同事間交換關係」的中介角色 | 林鉦棽博士陳儀蓉博士 | 李映菁 | 碩士班 |
| **HRDB128-9719-1** | 97 | 訓練品質系統評核指標之研究－以國家訓練品質系統（TTQS）為例 | 吳思達博士王湧泉博士 | 劉彥慧 | 碩士班 |
| **HRDB129-9719-2** | 97 | 訓練品質系統評核指標之研究－以國家訓練品質系統（TTQS）為例 | 吳思達博士王湧泉博士 | 劉彥慧 | 碩士班 |
| **HRDB130-9720-1** | 97 | 派遣員工衝突類型、衝突處理方式組織公民行為關聯性之探討 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林萬定 | 碩士班 |
| **HRDB131-9720-2** | 97 | 派遣員工衝突類型、衝突處理方式組織公民行為關聯性之探討 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 林萬定 | 碩士班 |
| 98學年度 |
| **HRDB132-9801-1** | 98 | 內在歸因對工作績效之影響－希望、樂觀之中介效果 | 陳儀蓉博士 | 許夏瑋 | 碩士班 |
| **HRDB133-9801-2** | 98 | 內在歸因對工作績效之影響－希望、樂觀之中介效果 | 陳儀蓉博士 | 許夏瑋 | 碩士班 |
| **HRDB134-9802-1** | 98 | 主管教導行為與部屬主動生涯行為關係之研究－心理賦權與生涯復原力之中介效果 | 黃佳純博士 | 曾建儒 | 碩士班 |
| **HRDB135-9802-2** | 98 | 主管教導行為與部屬主動生涯行為關係之研究－心理賦權與生涯復原力之中介效果 | 黃佳純博士 | 曾建儒 | 碩士班 |
| **HRDB136-9803-1** | 98 | 服務業公司的顧客價值管理之資訊蒐集 | 許淑寬博士 | 郭怡均 | 碩士班 |
| **HRDB137-9803-2** | 98 | 服務業公司的顧客價值管理之資訊蒐集 | 許淑寬博士 | 郭怡均 | 碩士班 |
| **HRDB138-9804-1** | 98 | 主管企業社會責任價值觀與轉化型領導對組織公民行為的影響－部屬知覺觀點 | 陳儀蓉博士黃芳銘博士 | 鄭喬方 | 碩士班 |
| **HRDB139-9804-2** | 98 | 主管企業社會責任價值觀與轉化型領導對組織公民行為的影響－部屬知覺觀點 | 陳儀蓉博士黃芳銘博士 | 鄭喬方 | 碩士班 |
| **HRDB140-9805-1** | 98 | 非營利組織領導型態、工作特性、組織承諾與工作投入關係之研究－以身心障礙社會福利機構為例 | 王湧泉博士 | 洪慈珮 | 碩士班 |
| **HRDB141-9805-2** | 98 | 非營利組織領導型態、工作特性、組織承諾與工作投入關係之研究－以身心障礙社會福利機構為例 | 王湧泉博士 | 洪慈珮 | 碩士班 |
| **HRDB142-9806-1** | 98 | 觀光飯店業員工之目標導向與回饋尋求行為對工作績效之影響－以訓練遷移為中介變項 | 黃佳純博士 | 張明倫 | 碩士班 |
| **HRDB143-9806-2** | 98 | 觀光飯店業員工之目標導向與回饋尋求行為對工作績效之影響－以訓練遷移為中介變項 | 黃佳純博士 | 張明倫 | 碩士班 |
| **HRDB144-9807-1** | 98 | 企業社會責任價值觀一致性、領導者與部屬交換關係與組織公民行為之關聯性 | 陳儀蓉博士 | 謝佳穎 | 碩士班 |
| **HRDB145-9807-2** | 98 | 企業社會責任價值觀一致性、領導者與部屬交換關係與組織公民行為之關聯性 | 陳儀蓉博士 | 謝佳穎 | 碩士班 |
| **HRDB146-9808-1** | 98 | 關係認定~關係學習與關係效能之關聯性研究 | 董玉娟博士 | 鐘俊賢 | 碩士班 |
| **HRDB147-9808-2** | 98 | 關係認定~關係學習與關係效能之關聯性研究 | 董玉娟博士 | 鐘俊賢 | 碩士班 |
| **HRDB148-9809-1** | 98 | 山寨產品特性對消費者行為影響之研究 | 龔千芬博士黃佳純博士 | 林佳螢 | 碩士班 |
| **HRDB149-9809-2** | 98 | 山寨產品特性對消費者行為影響之研究 | 龔千芬博士黃佳純博士 | 林佳螢 | 碩士班 |
| **HRDB150-9810-1** | 98 | 組織成員職業自我效能、主動性人格特質與工作績效關係之研究－以就業力為中介變項 | 王湧泉博士 | 張致文 | 碩士班 |
| **HRDB151-9810-2** | 98 | 組織成員職業自我效能、主動性人格特質與工作績效關係之研究－以就業力為中介變項 | 王湧泉博士 | 張致文 | 碩士班 |
| **HRDB152-9811-1** | 98 | 主管性別角色與家長式領導行為關係之研究－以金融保險業為例 | 陳必碩博士 | 張櫻齡 | 碩士班 |
| **HRDB153-9811-2** | 98 | 主管性別角色與家長式領導行為關係之研究－以金融保險業為例 | 陳必碩博士 | 張櫻齡 | 碩士班 |
| **HRDB154-9812-1** | 98 | 轉化型領導、企業社會責任價值觀一致性與組織公民行為之關聯性 | 陳儀蓉博士黃芳銘博士 | 謝秉良 | 碩士班 |
| **HRDB155-9812-2** | 98 | 轉化型領導、企業社會責任價值觀一致性與組織公民行為之關聯性 | 陳儀蓉博士黃芳銘博士 | 謝秉良 | 碩士班 |
| **HRDB156-9813-1** | 98 | 依賴與環境不確定性之組織間關係管理之研究 | 許淑寬博士 | 王傑明 | 碩士班 |
| **HRDB157-9813-2** | 98 | 依賴與環境不確定性之組織間關係管理之研究 | 許淑寬博士 | 王傑明 | 碩士班 |
| **HRDB158-9814-1** | 98 | 代理關係之代理方管理機制之研究 | 許淑寬博士 | 黃雪芳 | 碩士班 |
| **HRDB159-9814-2** | 98 | 代理關係之代理方管理機制之研究 | 許淑寬博士 | 黃雪芳 | 碩士班 |
| **HRDB160-9815-1** | 98 | 社會網絡關係特性、知識轉換能力與創新績效關係之研究 | 董玉娟博士 | 呂姿慧 | 碩士班 |
| **HRDB161-9815-2** | 98 | 社會網絡關係特性、知識轉換能力與創新績效關係之研究 | 董玉娟博士 | 呂姿慧 | 碩士班 |
| **HRDB162-9816-1** | 98 | 長期照護機構照顧服務員社會支持、專業承諾、工作焦慮與離職傾向關係之研究 | 王湧泉博士吳思達博士 | 郭慧玲 | 碩士班 |
| **HRDB163-9816-2** | 98 | 長期照護機構照顧服務員社會支持、專業承諾、工作焦慮與離職傾向關係之研究 | 王湧泉博士吳思達博士 | 郭慧玲 | 碩士班 |
| **HRDB164-9817-1** | 98 | 人力資本提升活動與員工工作績效之關係－以知覺組織支持為中介變項 | 陳必碩博士 | 何育緋 | 碩士班 |
| **HRDB165-9817-2** | 98 | 人力資本提升活動與員工工作績效之關係－以知覺組織支持為中介變項 | 陳必碩博士 | 何育緋 | 碩士班 |
| **HRDB166-9818-1** | 98 | 參與Facebook之知覺同質性對社會網絡與社會資本的影響 | 董玉娟博士 | 羅福賢 | 碩士班 |
| **HRDB167-9818-2** | 98 | 參與Facebook之知覺同質性對社會網絡與社會資本的影響 | 董玉娟博士 | 羅福賢 | 碩士班 |
| **HRDB168-9819-1** | 98 | 創意自我效能、創造力與員工問題解決能力關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 楊藝卿 | 碩士班 |
| **HRDB169-9819-2** | 98 | 創意自我效能、創造力與員工問題解決能力關係之研究 | 黃佳純博士王湧泉博士 | 楊藝卿 | 碩士班 |
| 99學年度 |
| **HRDB170-9901-1** | 99 | 組織生涯管理與員工承諾關係之探討：心理契約與領導－成員交換之中介與調節作用 | 黃瓊慧博士 | 林詩芸 | 碩士班 |
| **HRDB171-9901-2** | 99 | 組織生涯管理與員工承諾關係之探討：心理契約與領導－成員交換之中介與調節作用 | 黃瓊慧博士 | 林詩芸 | 碩士班 |
| **HRDB172-9902-1** | 99 | 護理人員職家互涉現象之研究 | 陳必碩博士 | 黃虹瑩 | 碩士班 |
| **HRDB173-9902-2** | 99 | 護理人員職家互涉現象之研究 | 陳必碩博士 | 黃虹瑩 | 碩士班 |
| **HRDB174-9903-1** | 99 | 新進員工主動生涯行為與主觀生涯成功關係之研究：以訓練遷移為中介變項 | 黃佳純博士 | 李姿穎 | 碩士班 |
| **HRDB175-9903-2** | 99 | 新進員工主動生涯行為與主觀生涯成功關係之研究：以訓練遷移為中介變項 | 黃佳純博士 | 李姿穎 | 碩士班 |
| **HRDB176-9904-1** | 99 | 派遣員工知覺組織支持與工作績效關係之研究－以工作不安全感為中介變項 | 王湧泉博士 | 呂夢芩 | 碩士班 |
| **HRDB177-9904-2** | 99 | 派遣員工知覺組織支持與工作績效關係之研究－以工作不安全感為中介變項 | 王湧泉博士 | 呂夢芩 | 碩士班 |
| **HRDB178-9905-1** | 99 | 應變職涯態度與工作決策效能之關係研究－主動職涯行為與職業自我概念具體化之中介效果 | 吳思達博士 | 池慧琳 | 碩士班 |
| **HRDB179-9905-2** | 99 | 應變職涯態度與工作決策效能之關係研究－主動職涯行為與職業自我概念具體化之中介效果 | 吳思達博士 | 池慧琳 | 碩士班 |
| **HRDB180-9906-1** | 99 | 社會支持、員工協助方案與主觀幸福感關係之研究－以台灣中國石油公司為例 | 王湧泉博士吳思達博士 | 田婉柔 | 碩士班 |
| **HRDB181-9906-2** | 99 | 社會支持、員工協助方案與主觀幸福感關係之研究－以台灣中國石油公司為例 | 王湧泉博士吳思達博士 | 田婉柔 | 碩士班 |
| **HRDB182-9907-1** | 99 | 心理契約違反與知識分享關係之探討：內外控與組織心理擁有感之調節作用 | 黃瓊慧博士 | 蘇秉尉 | 碩士班 |
| **HRDB183-9907-2** | 99 | 心理契約違反與知識分享關係之探討：內外控與組織心理擁有感之調節作用 | 黃瓊慧博士 | 蘇秉尉 | 碩士班 |
| **HRDB184-9908-1** | 99 | 關係認定、向上維持溝通策略與適應性績效之關聯性研究 | 董玉娟博士田文彬博士 | 陳青茹 | 碩士班 |
| **HRDB185-9908-2** | 99 | 關係認定、向上維持溝通策略與適應性績效之關聯性研究 | 董玉娟博士田文彬博士 | 陳青茹 | 碩士班 |
| **HRDB186-9909-1** | 99 | 心理資本對組織公民行為的影響－契合度之中介效果 | 陳儀蓉博士 | 劉娟里 | 碩士班 |
| **HRDB187-9909-2** | 99 | 心理資本對組織公民行為的影響－契合度之中介效果 | 陳儀蓉博士 | 劉娟里 | 碩士班 |
| **HRDB188-9910-1** | 99 | 工作狂傾向前因探討之研究-以高科技產業工程師為例 | 董玉娟博士 | 張怡文 | 碩士班 |
| **HRDB189-9910-2** | 99 | 工作狂傾向前因探討之研究-以高科技產業工程師為例 | 董玉娟博士 | 張怡文 | 碩士班 |
| **HRDB190-9911-1** | 99 | 職涯停滯與工作滿意度之相關研究－以組織玩興為調節變項 | 吳思達博士 | 胡程棨 | 碩士班 |
| **HRDB191-9911-2** | 99 | 職涯停滯與工作滿意度之相關研究－以組織玩興為調節變項 | 吳思達博士 | 胡程棨 | 碩士班 |
| **HRDB192-9912-1** | 99 | 主管賦權領導與部屬回饋管理行為關係之研究－信任主管之中介效果 | 黃佳純博士 | 賴宏溢 | 碩士班 |
| **HRDB193-9912-2** | 99 | 主管賦權領導與部屬回饋管理行為關係之研究－信任主管之中介效果 | 黃佳純博士 | 賴宏溢 | 碩士班 |
| **HRDB194-9913-1** | 99 | 派遣員工組織報酬、主管支持、程序公平與組織承諾關係之研究－以知覺組織支持為中介變項 | 王湧泉博士 | 沈崇源 | 碩士班 |
| **HRDB195-9913-2** | 99 | 派遣員工組織報酬、主管支持、程序公平與組織承諾關係之研究－以知覺組織支持為中介變項 | 王湧泉博士 | 沈崇源 | 碩士班 |
| **HRDB196-9914-1** | 99 | 基層員警之職家互涉、核心自我評價與工作績效關係之研究 | 陳必碩博士 | 莊惠婷 | 碩士班 |
| **HRDB197-9914-2** | 99 | 基層員警之職家互涉、核心自我評價與工作績效關係之研究 | 陳必碩博士 | 莊惠婷 | 碩士班 |
| **HRDB198-9915-1** | 99 | 直屬主管及部屬的心理資本、賦權、離職傾向關係之研究 | 董玉娟博士田文彬博士 | 謝雅雯 | 碩士班 |
| **HRDB199-9915-2** | 99 | 直屬主管及部屬的心理資本、賦權、離職傾向關係之研究 | 董玉娟博士田文彬博士 | 謝雅雯 | 碩士班 |
| **HRDB200-9916-1** | 99 | 團體多元性、目標相依性、與個人負面情感與負面行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 許瑋君 | 碩士班 |
| **HRDB201-9916-2** | 99 | 團體多元性、目標相依性、與個人負面情感與負面行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 許瑋君 | 碩士班 |
| **HRDB202-9917-1** | 99 | 海外派遣人員人格特質與職場友誼對海外適應力之影響 | 吳淑敏博士 | 王婉純 | 碩士班 |
| **HRDB203-9917-2** | 99 | 海外派遣人員人格特質與職場友誼對海外適應力之影響 | 吳淑敏博士 | 王婉純 | 碩士班 |
| **HRDB204-9918-1** | 99 | 大學生網路購物信任與知覺價值對顧客滿意度之影響研究 | 吳淑敏博士 | 蔡俊男 | 碩士班 |
| **HRDB205-9918-2** | 99 | 大學生網路購物信任與知覺價值對顧客滿意度之影響研究 | 吳淑敏博士 | 蔡俊男 | 碩士班 |
| **HRDB206-9919-1** | 99 | 派遣員工社會支持、生涯適應力、工作不安全感關係之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 黃柏耀 | 碩士班 |
| **HRDB207-9919-2** | 99 | 派遣員工社會支持、生涯適應力、工作不安全感關係之研究 | 王湧泉博士黃佳純博士 | 黃柏耀 | 碩士班 |
| **HRDB208-9920-1** | 99 | 社會資本與合作關係之探討：程序公平之調節作用 | 黃瓊慧博士 | 洪嘉宏 | 碩士班 |
| **HRDB209-9920-2** | 99 | 社會資本與合作關係之探討：程序公平之調節作用 | 黃瓊慧博士 | 洪嘉宏 | 碩士班 |
| 100學年度 |
| **HRDB210-10001-1** | 100 | 組織認同與組織忠誠之仲介效果 | 陳必碩博士 | 潘致璋 | 碩士班 |
| **HRDB211-10001-2** | 100 | 組織認同與組織忠誠之仲介效果 | 陳必碩博士 | 潘致璋 | 碩士班 |
| **HRDB212-10002-1** | 100 | 心理資本社會資本與知識分享關係之研究 | 黃瓊慧博士 | 邱翌凱 | 碩士班 |
| **HRDB213-10002-2** | 100 | 心理資本社會資本與知識分享關係之研究 | 黃瓊慧博士 | 邱翌凱 | 碩士班 |
| **HRDB214-10003-1** | 100 | 工作要求、工作資源與學習行為關係之研究 | 黃瓊慧 博士 | 曾莉閔 | 碩士班 |
| **HRDB215-10003-2** | 100 | 工作要求、工作資源與學習行為關係之研究 | 黃瓊慧 博士 | 曾莉閔 | 碩士班 |
| **HRDB216-10004-1** | 100 | 派遣員工工作價值觀與工作環境知覺對生涯定向影響之研究 | 王湧泉 博士 | 曠世怡 | 碩士班 |
| **HRDB217-10004-2** | 100 | 派遣員工工作價值觀與工作環境知覺對生涯定向影響之研究 | 王湧泉 博士 | 曠世怡 | 碩士班 |
| **HRDB218-10005-1** | 100 | 個人-工作契合度與團隊擬聚力對組織公民行為之影響性-男女間比較 | 陳儀蓉 博士 | 麥文綺 | 碩士班 |
| **HRDB219-10005-2** | 100 | 個人-工作契合度與團隊擬聚力對組織公民行為之影響性-男女間比較 | 陳儀蓉 博士 | 麥文綺 | 碩士班 |
| **HRDB220-10006-1** | 100 | 護理人員角色壓力與專業承諾之關係研究以主管領導力為調節變項 | 吳淑敏博士 | 王馨培 | 碩士班 |
| **HRDB221-10006-2** | 100 | 護理人員角色壓力與專業承諾之關係研究以主管領導力為調節變項 | 吳淑敏博士 | 王馨培 | 碩士班 |
| **HRDB222-10007-1** | 100 | 服務無形性對交易績效影響之探討 | 許淑寬博士 | 林原合 | 碩士班 |
| **HRDB223-10007-2** | 100 | 服務無形性對交易績效影響之探討 | 許淑寬博士 | 林原合 | 碩士班 |
| **HRDB224-10008-1** | 100 | 服務業員工生涯決策自我效能與生涯承諾關係之研究 | 黃佳純博士 | 李思瑩 | 碩士班 |
| **HRDB225-10008-2** | 100 | 服務業員工生涯決策自我效能與生涯承諾關係之研究 | 黃佳純博士 | 李思瑩 | 碩士班 |
| **HRDB226-10009-1** | 100 | 心理契約破壞與違背的前因-高投入人力資源管理實務效果 | 陳必碩博士 | 林鐿憓 | 碩士班 |
| **HRDB227-10009-2** | 100 | 心理契約破壞與違背的前因-高投入人力資源管理實務效果 | 陳必碩博士 | 林鐿憓 | 碩士班 |
| **HRDB228-10010** | 100 | 成就動機對組織公民行為的影響-領導者與部屬交換關係之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 盧德桓 | 碩士班 |
| **HRDB229-10011-1** | 100 | 工作適應、工作能力與離職傾向之研究 | 吳思達博士 | 黃聖為 | 碩士班 |
| **HRDB230-10011-2** | 100 | 工作適應、工作能力與離職傾向之研究 | 吳思達博士 | 黃聖為 | 碩士班 |
| **HRDB231-10012-1** | 100 | 高科技產業知識管理與組織創新之相關研究-以主管領導力為調節變項 | 吳淑敏博士 | 周柏宏 | 碩士班 |
| **HRDB232-10012-2** | 100 | 高科技產業知識管理與組織創新之相關研究-以主管領導力為調節變項 | 吳淑敏博士 | 周柏宏 | 碩士班 |
| **HRDB233-10013-1** | 100 | 研發人員訓練態度、同儕支持與訓練遷移關係之研究-遷移意圖之仲介效果 | 黃佳純博士 | 周嘉馨 | 碩士班 |
| **HRDB234-10013-2** | 100 | 研發人員訓練態度、同儕支持與訓練遷移關係之研究-遷移意圖之仲介效果 | 黃佳純博士 | 周嘉馨 | 碩士班 |
| **HRDB235-10014-1** | 100 | 工作要求-資源模式、專業程若與工作敬業心關係之研究 | 王湧泉博士 | 周瑋軒 | 碩士班 |
| **HRDB236-10014-2** | 100 | 工作要求-資源模式、專業程若與工作敬業心關係之研究 | 王湧泉博士 | 周瑋軒 | 碩士班 |
| **HRDB237-10015-1** | 100 | 組織文化、工作狂傾向與職場偏差行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 鄭旭皓 | 碩士班 |
| **HRDB238-10015-2** | 100 | 組織文化、工作狂傾向與職場偏差行為關係之研究 | 董玉娟博士 | 鄭旭皓 | 碩士班 |
| **HRDB239-10016-1** | 100 | 服務活動外包決策因素之探討-以飯店為列 | 許淑寬博士 | 蘇俐嘉 | 碩士班 |
| **HRDB240-10016-2** | 100 | 服務活動外包決策因素之探討-以飯店為列 | 許淑寬博士 | 蘇俐嘉 | 碩士班 |
| **HRDB241-10017-1** | 100 | 心理契約對員工工作態度及行為之影響 | 王湧泉博士 | 楊雅艮 | 碩士班 |
| **HRDB242-10017-2** | 100 | 心理契約對員工工作態度及行為之影響 | 王湧泉博士 | 楊雅艮 | 碩士班 |
| **HRDB243-10018-1** | 100 | 高雄市國中教師職場靈性對專業程若知影響研究-以工作熱情為中介變項 | 吳淑敏博士 | 戴紹棠 | 碩士班 |
| **HRDB244-10018-2** | 100 | 高雄市國中教師職場靈性對專業程若知影響研究-以工作熱情為中介變項 | 吳淑敏博士 | 戴紹棠 | 碩士班 |
| **HRDB245-10019-1** | 100 | 成就動機對組織公民行為之影響-團隊成員交換關係之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 曾千芮 | 碩士班 |
| **HRDB246-10019-2** | 100 | 成就動機對組織公民行為之影響-團隊成員交換關係之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 曾千芮 | 碩士班 |
| 101學年度 |
| **HRDB247-10101-1** | 101 | 多變職涯態度與員工幸福感關係之研究-主動因應之中介效果 | 黃佳純博士 | 許純瑋 | 碩士班 |
| **HRDB248-10101-2** | 101 | 多變職涯態度與員工幸福感關係之研究-主動因應之中介效果 | 黃佳純博士 | 許純瑋 | 碩士班 |
| **HRDB249-10102-1** | 101 | 契合度、成就動機對工作績效之影響-性別之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 李政穎 | 碩士班 |
| **HRDB250-10102-2** | 101 | 契合度、成就動機對工作績效之影響-性別之調節效果 | 陳儀蓉博士 | 李政穎 | 碩士班 |
| **HRDB251-10103-1** | 101 | 主管幽默領導與員工工作退縮行為關係之研究-以心裡賦權為中介變項 | 黃佳純 | 蘇明照 | 碩士班 |
| **HRDB252-10103-2** | 101 | 主管幽默領導與員工工作退縮行為關係之研究-以心裡賦權為中介變項 | 黃佳純 | 蘇明照 | 碩士班 |
| **HRDB253-10104-1** | 101 | 非營利組織欣資制度、員工組織承諾及工作敬業心關係之研究 | 王湧泉 | 曾雅苹 | 碩士班 |
| **HRDB254-10104-2** | 101 | 非營利組織欣資制度、員工組織承諾及工作敬業心關係之研究 | 王湧泉 | 曾雅苹 | 碩士班 |
| **HRDB255-10105-1** | 101 | 高績效工作系統與員工各人任務行為之關係:以師徒功能為中介變項 | 陳必碩 | 簡士鈞 | 碩士班 |
| **HRDB256-10105-2** | 101 | 高績效工作系統與員工各人任務行為之關係:以師徒功能為中介變項 | 陳必碩 | 簡士鈞 | 碩士班 |
| **HRDB257-10106** | 101 | 職涯高原與工作輪調意願關係之研究:主動職涯行為與職涯錨的情境效果 | 董玉娟 | 劉秋慧 | 碩士班 |
| **HRDB258-10107-1** | 101 | 知覺組織支持創新工作行為關係之研究:探討心理契約與知識分享意願角色 | 黃瓊慧 | 洪嘉良 | 碩士班 |
| **HRDB259-10107-2** | 101 | 知覺組織支持創新工作行為關係之研究:探討心理契約與知識分享意願角色 | 黃瓊慧 | 洪嘉良 | 碩士班 |
| **HRDB260-10108-1** | 101 | 工作負荷、情緒耗竭與職場偏差行為關係之研究-以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 鄧宜姍 | 碩士班 |
| **HRDB261-10108-2** | 101 | 工作負荷、情緒耗竭與職場偏差行為關係之研究-以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 鄧宜姍 | 碩士班 |
| **HRDB262-10109-1** | 101 | 派遣員工工作不安全感與職場偏差行為關係之研究；以知覺組織支持為調節變項 | 王湧泉 | 陳宣穎 | 碩士班 |
| **HRDB263-10109-2** | 101 | 派遣員工工作不安全感與職場偏差行為關係之研究；以知覺組織支持為調節變項 | 王湧泉 | 陳宣穎 | 碩士班 |
| **HRDB264-10110-1** | 101 | 內在動機與創新行為之關係-知覺組織創新氣候為中介 | 陳必碩 | 詹于箴 | 碩士班 |
| **HRDB265-10110-2** | 101 | 內在動機與創新行為之關係-知覺組織創新氣候為中介 | 陳必碩 | 詹于箴 | 碩士班 |
| **HRDB266-10111-1** | 101 | 社交智力、合作和團隊績效關係之研究 | 董玉娟 | 林子揚 | 碩士班 |
| **HRDB267-10111-2** | 101 | 社交智力、合作和團隊績效關係之研究 | 董玉娟 | 林子揚 | 碩士班 |
| **HRDB268-10112-1** | 101 | 高投入人力資源管理實務與組織公民行為之關係-探討內外控人格特質與員工投入之角色 | 黃瓊慧 | 陳錦綉 | 碩士班 |
| **HRDB269-10112-2** | 101 | 高投入人力資源管理實務與組織公民行為之關係-探討內外控人格特質與員工投入之角色 | 黃瓊慧 | 陳錦綉 | 碩士班 |
| **HRDB270-10113-1** | 101 | 工作滿意、組織承諾與組織效能關聯之研究-以南部某生技公司為例 | 吳思達 | 楊育程 | 碩士班 |
| **HRDB271-10113-2** | 101 | 工作滿意、組織承諾與組織效能關聯之研究-以南部某生技公司為例 | 吳思達 | 楊育程 | 碩士班 |
| **HRDB272-10114-1** | 101 | 內部行銷與組織公民行為之關係研究：探討情感性承諾與組織公平之角色 | 黃瓊慧 | 張軻涵 | 碩士班 |
| **HRDB273-10114-2** | 101 | 內部行銷與組織公民行為之關係研究：探討情感性承諾與組織公平之角色 | 黃瓊慧 | 張軻涵 | 碩士班 |
| **HRDB274-10115-1** | 101 | 服務採購供應商選擇策略之探討-以教育訓練委外為例 | 許淑寬 | 蕭慈華 | 碩士班 |
| **HRDB275-10115-2** | 101 | 服務採購供應商選擇策略之探討-以教育訓練委外為例 | 許淑寬 | 蕭慈華 | 碩士班 |
| **HRDB276-10116-1** | 101 | 成就動機、工作價值觀對工作績效之影響-性別之調節效果 | 陳儀蓉 | 李郁婷 | 碩士班 |
| **HRDB277-10116-2** | 101 | 成就動機、工作價值觀對工作績效之影響-性別之調節效果 | 陳儀蓉 | 李郁婷 | 碩士班 |
| **HRDB278-10117-1** | 101 | 組織間服務採購之顧客價值因素之探討 | 許淑寬 | 曾奕騰 | 碩士班 |
| **HRDB279-10117-2** | 101 | 組織間服務採購之顧客價值因素之探討 | 許淑寬 | 曾奕騰 | 碩士班 |
| **HRDB280-10118-1** | 101 | 顧客參與與服務交易績效關係之探討 | 許淑寬 | 楊玴榮 | 碩士班 |
| **HRDB281-10118-2** | 101 | 顧客參與與服務交易績效關係之探討 | 許淑寬 | 楊玴榮 | 碩士班 |
| 102學年度 |
| **HRDB282-10201-1** | 102 | 政治行為與領導-成員交換關係之研究:探討組織政治與信任之角色 | 黃瓊慧 | 龔曉屏 | 碩士班 |
| **HRDB283-10201-2** | 102 | 政治行為與領導-成員交換關係之研究:探討組織政治與信任之角色 | 黃瓊慧 | 龔曉屏 | 碩士班 |
| **HRDB284-10202-1** | 102 | 目標導向與訓練遷移關係之研究:後設認知之中介效果 | 黃佳純 | 吳佳玲 | 碩士班 |
| **HRDB285-10202-2** | 102 | 目標導向與訓練遷移關係之研究:後設認知之中介效果 | 黃佳純 | 吳佳玲 | 碩士班 |
| **HRDB286-10203-1** | 102 | 派遣員工之生涯不確定感、職涯停滯與工作敬業心關係之研究-以生涯管理行為為調節變項 | 王湧泉 | 呂書婷 | 碩士班 |
| **HRDB287-10203-2** | 102 | 派遣員工之生涯不確定感、職涯停滯與工作敬業心關係之研究-以生涯管理行為為調節變項 | 王湧泉 | 呂書婷 | 碩士班 |
| **HRDB288-10204-1** | 102 | 護理人員價值契合度、專業承諾與職業幸福感關係之研究 | 黃佳純 | 邱詩涵 | 碩士班 |
| **HRDB289-10204-2** | 102 | 護理人員價值契合度、專業承諾與職業幸 福感關係之研究 | 黃佳純 | 邱詩涵 | 碩士班 |
| **HRDB290-10205-1** | 102 | 成就動機對組織公民行為之影響-以領導者與部屬交換關係及團隊成員交換關係為調節效果 | 陳儀蓉 | 李雨蓉 | 碩士班 |
| **HRDB291-10205-2** | 102 | 成就動機對組織公民行為之影響-以領導者與部屬交換關係及團隊成員交換關係為調節效果 | 陳儀蓉 | 李雨蓉 | 碩士班 |
| **HRDB291-10206-1** | 102 | 員工訓練與離職傾向關係之研究：承諾型人力資源管理實務之調節效果 | 董玉娟 | 江韋岭 | 碩士班 |
| **HRDB292-10206-2** | 102 | 員工訓練與離職傾向關係之研究：承諾型人力資源管理實務之調節效果 | 董玉娟 | 江韋岭 | 碩士班 |
| **HRDB293-10207-1** | 102 | 轉換型領導與不當督導對組織公民行為之關係研究-以性別為調節 | 陳儀蓉 | 蕭于惠 | 碩士班 |
| **HRDB294-10207-2** | 102 | 轉換型領導與不當督導對組織公民行為之關係研究-以性別為調節 | 陳儀蓉 | 蕭于惠 | 碩士班 |
| **HRDB295-10208-1** | 102 | 目的性工作價值觀、工作動機與員工薪資制度偏好之關係 | 陳必碩 | 劉酈倫 | 碩士班 |
| **HRDB296-10208-2** | 102 | 目的性工作價值觀、工作動機與員工薪資制度偏好之關係 | 陳必碩 | 劉酈倫 | 碩士班 |
| **HRDB297-10209-1** | 102 | 服務業之顧客互動傾向-競合與服務創新之關係探討-以銀行業為例 | 許淑寬 | 葉信頤 | 碩士班 |
| **HRDB298-10209-2** | 102 | 服務業之顧客互動傾向-競合與服務創新之關係探討-以銀行業為例 | 許淑寬 | 葉信頤 | 碩士班 |
| **HRDB299-10210-1** | 102 | 自我效能與建言行為關係之研究:探討領導-成員交換與個人人口特徵之角色 | 黃瓊慧 | 郭祉廷 | 碩士班 |
| **HRDB300-10210-2** | 102 | 自我效能與建言行為關係之研究:探討領導-成員交換與個人人口特徵之角色 | 黃瓊慧 | 郭祉廷 | 碩士班 |
| **HRDB301-10211-1** | 102 | 主管不當督導、員工負向情緒與退卻行為關係之研究：以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 莊惠涵 | 碩士班 |
| **HRDB302-10211-2** | 102 | 主管不當督導、員工負向情緒與退卻行為關係之研究：以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 莊惠涵 | 碩士班 |
| **HRDB303-10212-1** | 102 | 師父及徒弟個人特質、師徒功能與師徒制後果關係之研究：組織情境的干擾效果 | 董玉娟 | 林妍琦 | 碩士班 |
| **HRDB304-10212-2** | 102 | 師父及徒弟個人特質、師徒功能與師徒制後果關係之研究：組織情境的干擾效果 | 董玉娟 | 林妍琦 | 碩士班 |
| **HRDB305-10213-1** | 102 | 員工工作態度之前因-企業薪資策略之觀點 | 陳必碩 | 吳健珽 | 碩士班 |
| **HRDB306-10213-2** | 102 | 員工工作態度之前因-企業薪資策略之觀點 | 陳必碩 | 吳健珽 | 碩士班 |
| **HRDB307-10214-1** | 102 | 銀行業產品特性、能力與模仿之關係 | 許淑寬 | 黃崇晏 | 碩士班 |
| **HRDB308-10214-2** | 102 | 銀行業產品特性、能力與模仿之關係 | 許淑寬 | 黃崇晏 | 碩士班 |
| **HRDB309-10215-1** | 102 | 員工情緒展現、顧客信任、實體環境與顧客知覺價值關係之研究-以診所及美容業為例 | 許淑寬 | 鄧盈佳 | 碩士班 |
| **HRDB310-10215-2** | 102 | 員工情緒展現、顧客信任、實體環境與顧客知覺價值關係之研究-以診所及美容業為例 | 許淑寬 | 鄧盈佳 | 碩士班 |
| **HRDB311-10216-1** | 102 | 差序式領導與職場偏差行為關係之研究：LMX與TMX之中介效果 | 董玉娟 | 林柄言 | 碩士班 |
| **HRDB312-10216-2** | 102 | 差序式領導與職場偏差行為關係之研究：LMX與TMX之中介效果 | 董玉娟 | 林柄言 | 碩士班 |
| **HRDB313-10217-1** | 102 | 職場優勢特質與情緒智慧對自我效能之影響-以大學生為例 | 吳淑敏 | 江俊豪 | 碩士班 |
| **HRDB314-10217-2** | 102 | 職場優勢特質與情緒智慧對自我效能之影響-以大學生為例 | 吳淑敏 | 江俊豪 | 碩士班 |
| **HRDB315-10218-1** | 102 | 組織公平、團隊成員交換關係與組織公民行為三者間之關聯性 | 陳儀蓉 | 鐘仁皓 | 碩士班 |
| **HRDB316-10218-2** | 102 | 組織公平、團隊成員交換關係與組織公民行為三者間之關聯性 | 陳儀蓉 | 鐘仁皓 | 碩士班 |
| **HRDB418-10219-1** | 102 | 僕人式領導與員工創新行為之關係-以創新力成投入及工作自主性為中介變項 | 陳必碩 | 洪淑芳 |  |
| **HRDB419-10219-2-** | 102 | 僕人式領導與員工創新行為之關係-以創新力成投入及工作自主性為中介變項 | 陳必碩 | 洪淑芳 |  |
| 103學年度 |
| **HRDB317-10301-1** | 103 | 主導領導行為對部分工時員工工作敬業心影響之研究-以心理契約履行及高績效人力資源實務為中介變項 | 王湧泉 | 呂婉慈 | 碩士班 |
| **HRDB318-10301-2** | 103 | 主導領導行為對部分工時員工工作敬業心影響之研究-以心理契約履行及高績效人力資源實務為中介變項 | 王湧泉 | 呂婉慈 | 碩士班 |
| **HRDB319-10302-1** | 103 | 核心自我評價、轉換型領導與訓練遷移關係之探討:工作敬業心之中介效果 | 黃佳純 | 趙冠茹 | 碩士班 |
| **HRDB320-10302-2** | 103 | 核心自我評價、轉換型領導與訓練遷移關係之探討:工作敬業心之中介效果 | 黃佳純 | 趙冠茹 | 碩士班 |
| **HRDB321-10303-1** | 103 | 外籍勞工僱用之違法樣態探討:以高雄市為例 | 王湧泉 | 王笠綺 | 碩士班 |
| **HRDB322-10303-2** | 103 | 外籍勞工僱用之違法樣態探討:以高雄市為例 | 王湧泉 | 王笠綺 | 碩士班 |
| **HRDB323-10304-1** | 103 | 勞動派遣人員生涯不確定感與工作不安全感對退卻行為影響之研究:正向心理資本的調節效果 | 王湧泉 | 王晨如 | 碩士班 |
| **HRDB324-10304-2** | 103 | 勞動派遣人員生涯不確定感與工作不安全感對退卻行為影響之研究:正向心理資本的調節效果 | 王湧泉 | 王晨如 | 碩士班 |
| **HRDB325-10305-1** | 103 | 內部行銷與工作動機關係之研究:探討心理契約與組織公平之角色 | 黃瓊慧 | 黃乃容 | 碩士班 |
| **HRDB326-10305-2** | 103 | 內部行銷與工作動機關係之研究:探討心理契約與組織公平之角色 | 黃瓊慧 | 黃乃容 | 碩士班 |
| **HRDB327-10306-1** | 103 | 不當督導與情感性承諾關係之研究:探討組織自尊與自我控制之角色 | 黃瓊慧 | 張雅婷 | 碩士班 |
| **HRDB328-10306-2** | 103 | 不當督導與情感性承諾關係之研究:探討組織自尊與自我控制之角色 | 黃瓊慧 | 張雅婷 | 碩士班 |
| **HRDB329-10307-1** | 103 | 仁慈領導之雙構面模式與員工創新行為之關係-以工作敬業心為中介變項 | 陳必碩 | 柯君函 | 碩士班 |
| **HRDB330-10307-2** | 103 | 仁慈領導之雙構面模式與員工創新行為之關係-以工作敬業心為中介變項 | 陳必碩 | 柯君函 | 碩士班 |
| **HRDB331-10308-1** | 103 | 百貨公司專櫃人員情緒智力、生涯適應力、離職傾向關係之研究 | 黃佳純 | 何淑惠 | 碩士班 |
| **HRDB332-10308-2** | 103 | 百貨公司專櫃人員情緒智力、生涯適應力、離職傾向關係之研究 | 黃佳純 | 何淑惠 | 碩士班 |
| **HRDB333-10309-1** | 103 | 工作不安全感對員工工作績效的影響-以工作鑲嵌為中介變項 | 黃佳純 | 吳柏韋 | 碩士班 |
| **HRDB334-10309-2** | 103 | 工作不安全感對員工工作績效的影響-以工作鑲嵌為中介變項 | 黃佳純 | 吳柏韋 | 碩士班 |
| **HRDB335-10310-1** | 103 | 情緒勞務對工作壓力與工作績效的影響-男女社服人員間的比較 | 陳儀蓉 | 柯重亦 | 碩士班 |
| **HRDB336-10310-2** | 103 | 情緒勞務對工作壓力與工作績效的影響-男女社服人員間的比較 | 陳儀蓉 | 柯重亦 | 碩士班 |
| **HRDB337-10311-1** | 103 | 主管心流經驗、完美主義及職涯成功之關係研究-以壽險業為例 | 吳淑敏 | 賴博楷 | 碩士班 |
| **HRDB338-10311-2** | 103 | 主管心流經驗、完美主義及職涯成功之關係研究-以壽險業為例 | 吳淑敏 | 賴博楷 | 碩士班 |
| **HRDB339-10312-1** | 103 | 服務氣候與員工對顧客偏差行為:顧客負向事件與知覺組織支持之調節角色 | 董玉娟 | 洪藝玲 | 碩士班 |
| **HRDB340-10312-2** | 103 | 服務氣候與員工對顧客偏差行為:顧客負向事件與知覺組織支持之調節角色 | 董玉娟 | 洪藝玲 | 碩士班 |
| **HRDB341-10313-1** | 103 | 主管心理資本與情緒智慧對職涯成功之影響研究-以高科技產業為例 | 吳淑敏 | 劉子豪 | 碩士班 |
| **HRDB342-10313-2** | 103 | 主管心理資本與情緒智慧對職涯成功之影響研究-以高科技產業為例 | 吳淑敏 | 劉子豪 | 碩士班 |
| **HRDB343-10314-1** | 103 | A型人格特質、競爭氣候、工作成癮與工作績效關係之研究 | 董玉娟 | 陳立璁 | 碩士班 |
| **HRDB344-10314-2** | 103 | A型人格特質、競爭氣候、工作成癮與工作績效關係之研究 | 董玉娟 | 陳立璁 | 碩士班 |
| **HRDB345-10315-1** | 103 | 高投入人力資源管理實務與建言行為之關係-以工作鑲嵌為中介變項 | 陳必碩 | 黃意絜 | 碩士班 |
| **HRDB346-10315-2** | 103 | 高投入人力資源管理實務與建言行為之關係-以工作鑲嵌為中介變項 | 陳必碩 | 黃意絜 | 碩士班 |
| **HRDB347-10316-1** | 103 | 薪資設計要素與工作角色績效之關係-以工作敬業心為中介變項 | 陳必碩 | 王昱勛 | 碩士班 |
| **HRDB348-10316-2** | 103 | 薪資設計要素與工作角色績效之關係-以工作敬業心為中介變項 | 陳必碩 | 王昱勛 | 碩士班 |
| **HRDB349-10317-1** | 103 | 情緒勞務、工作滿意度與工作績效之關聯性-挑戰式壓力之調節效果 | 陳儀蓉 | 黃杰 | 碩士班 |
| **HRDB350-10317-2** | 103 | 情緒勞務、工作滿意度與工作績效之關聯性-挑戰式壓力之調節效果 | 陳儀蓉 | 黃杰 | 碩士班 |
| **HRDB351-10318-1** | 103 | 員工協助方案與員工缺席率關係之研究-以單位工作滿意度為中介變項 | 董玉娟 | 黃惠敏 | 碩士班 |
| **HRDB352-10318-2** | 103 | 員工協助方案與員工缺席率關係之研究-以單位工作滿意度為中介變項 | 董玉娟 | 黃惠敏 | 碩士班 |
| **HRDB353-10319-1** | 103 | 主動性人格特質、自我效能、工作投入與職涯滿足關係之研究-以保險從業人員為例 | 吳思達 | 陳韻蓉 | 碩士班 |
| **HRDB354-10319-2** | 103 | 主動性人格特質、自我效能、工作投入與職涯滿足關係之研究-以保險從業人員為例 | 吳思達 | 陳韻蓉 | 碩士班 |
| **HRDB355-10320-1** | 103 | 自我效能、訓練遷移動機、訓練遷移氣候與訓練遷移成效之研究-以科技產業為例 | 吳思達 | 許名雅 | 碩士班 |
| **HRDB356-10320-2** | 103 | 自我效能、訓練遷移動機、訓練遷移氣候與訓練遷移成效之研究-以科技產業為例 | 吳思達 | 許名雅 | 碩士班 |
| 104學年度 |
| **HRDB357-10401-1** | 104 | 代理教師工作壓力、情緒耗竭與離職傾向關係之研究 | 吳思達 | 孫寶璟 | 碩士班 |
| **HRDB358-10401-2** | 104 | 代理教師工作壓力、情緒耗竭與離職傾向關係之研究 | 吳思達 | 孫寶璟 | 碩士班 |
| **HRDB359-10402-1** | 104 | 服務採購之績效模糊性、買方內部環境不確定性、賣方溝通品質、賣方彈性與買方滿意度之研究-以餐飲住宿業為例 | 許淑寬 | 蘇芳儀 | 碩士班 |
| **HRDB360-10402-2** | 104 | 服務採購之績效模糊性、買方內部環境不確定性、賣方溝通品質、賣方彈性與買方滿意度之研究-以餐飲住宿業為例 | 許淑寬 | 蘇芳儀 | 碩士班 |
| **HRDB360-10403-1** | 104 | 影響服務外包專案績效之交易前選擇因素探討 | 許淑寬 | 張哲維 | 碩士班 |
| **HRDB361-10403-2** | 104 | 影響服務外包專案績效之交易前選擇因素探討 | 許淑寬 | 張哲維 | 碩士班 |
| **HRDB362-10404-1** | 104 | 團隊領導、知識整合與知識創造關係之研究-已協同資訊交換為中介變數 | 董玉娟 | 黃忠欽 | 碩士班 |
| **HRDB363-10404-2** | 104 | 團隊領導、知識整合與知識創造關係之研究-已協同資訊交換為中介變數 | 董玉娟 | 黃忠欽 | 碩士班 |
| **HRDB364-10405-1** | 104 | 以多層次觀點探討團隊領導、績效工作滿意度之關係-以賦權為中介變向 | 董玉娟 | 蘇怡菁 | 碩士班 |
| **HRDB365-10405-2** | 104 | 以多層次觀點探討團隊領導、績效工作滿意度之關係-以賦權為中介變向 | 董玉娟 | 蘇怡菁 | 碩士班 |
| **HRDB366-10406-1** | 104 | 主管職涯高原、心理資本與創新行為之關係研究-以高科技產業為例 | 吳淑敏 | 陳文鈴 | 碩士班 |
| **HRDB367-10406-2** | 104 | 主管職涯高原、心理資本與創新行為之關係研究-以高科技產業為例 | 吳淑敏 | 陳文鈴 | 碩士班 |
| **HRDB368-10407-1** | 104 | 行銷人員人格韌性與創新行為之相關研究-以心流經驗為中介變項 | 吳淑敏 | 林亭玗 | 碩士班 |
| **HRDB369-10407-2** | 104 | 行銷人員人格韌性與創新行為之相關研究-以心流經驗為中介變項 | 吳淑敏 | 林亭玗 | 碩士班 |
| **HRDB370-10408-1** | 104 | 世代工作倫理差異、衝突與職場偏差行為之研究 | 董玉娟 | 黃宛婷 | 碩士班 |
| **HRDB371-10408-2** | 104 | 世代工作倫理差異、衝突與職場偏差行為之研究 | 董玉娟 | 黃宛婷 | 碩士班 |
| **HRDB372-10409-1** | 104 | 員工堅毅人格、生涯適應力與幸福感關係之研究 | 黃佳純 | 張芯宜 | 碩士班 |
| **HRDB373-10409-2** | 104 | 員工堅毅人格、生涯適應力與幸福感關係之研究 | 黃佳純 | 張芯宜 | 碩士班 |
| **HRDB374-10410-1** | 104 | 多變職涯態度與生涯適應力關係之研究-全生活觀點之中介效果 | 黃佳純 | 陳泓穎 | 碩士班 |
| **HRDB375-10410-2** | 104 | 多變職涯態度與生涯適應力關係之研究-全生活觀點之中介效果 | 黃佳純 | 陳泓穎 | 碩士班 |
| **HRDB376-10411-1** | 104 | 護理人員價值契合度、職場關係品質與留任意願關係之研究 | 王湧泉 | 蔡德叡 | 碩士班 |
| **HRDB377-10411-2** | 104 | 護理人員價值契合度、職場關係品質與留任意願關係之研究 | 王湧泉 | 蔡德叡 | 碩士班 |
| **HRDB378-10412-1** | 104 | 職涯停滯、職家衝突與退卻行為關係之研究-以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 陳怡華 | 碩士班 |
| **HRDB379-10412-2** | 104 | 職涯停滯、職家衝突與退卻行為關係之研究-以員工協助方案為調節變項 | 王湧泉 | 陳怡華 | 碩士班 |
| **HRDB380-10413-1** | 104 | 個人發展計畫與學習態度關係之研究:探討心理契約滿足與分配公平之角色 | 黃瓊慧 | 陳喬雯 | 碩士班 |
| **HRDB381-10413-2** | 104 | 個人發展計畫與學習態度關係之研究:探討心理契約滿足與分配公平之角色 | 黃瓊慧 | 陳喬雯 | 碩士班 |
| **HRDB382-10414-1** | 104 | 情緒勞務對組織功名行為之影響-主管部屬交換及團隊成員交換的調節效果 | 陳儀蓉 | 程邦雲 | 碩士班 |
| **HRDB383-10414-2** | 104 | 情緒勞務對組織功名行為之影響-主管部屬交換及團隊成員交換的調節效果 | 陳儀蓉 | 程邦雲 | 碩士班 |
| **HRDB384-10415-1** | 104 | 勞動部明師高徒計畫施行成效之探討 | 王湧泉 | 劉紹民 | 碩士班 |
| **HRDB385-10415-2** | 104 | 勞動部明師高徒計畫施行成效之探討 | 王湧泉 | 劉紹民 | 碩士班 |
| 105學年度 |
| **HRDB386-10501-1** | 105 | 領導-成員交換與組織公民行為之關聯性研究：探討團體認同與領導者政治技巧之角色 | 黃瓊慧 | 陳俊緯 | 碩士班 |
| **HRDB387-10501-2** | 105 | 領導-成員交換與組織公民行為之關聯性研究：探討團體認同與領導者政治技巧之角色 | 黃瓊慧 | 陳俊緯 | 碩士班 |
| **HRDB388-10502-1** | 105 | 人力資源管理控制系統與薪資策略關係之研究-以台灣1500大企業為例 | 陳必碩 | 陳佑齊 | 碩士班 |
| **HRDB389-10502-2** | 105 | 人力資源管理控制系統與薪資策略關係之研究-以台灣1500大企業為例 | 陳必碩 | 陳佑齊 | 碩士班 |
| **HRDB390-10503-1** | 105 | 毒性領導對同事信任與員工沉默行為影響之研究－職場友誼的調節效果 | 董玉娟 | 楊子鞍 | 碩士班 |
| **HRDB391-10503-2** | 105 | 毒性領導對同事信任與員工沉默行為影響之研究－職場友誼的調節效果 | 董玉娟 | 楊子鞍 | 碩士班 |
| **HRDB392-10504-1** | 105 |  服務業男女員工之品味、情緒勞務與職業倦怠 三者之關聯性 | 陳儀蓉 | 王佳琪 | 碩士班 |
| **HRDB393-10504-2** | 105 |  服務業男女員工之品味、情緒勞務與職業倦怠 三者之關聯性 | 陳儀蓉 | 王佳琪 | 碩士班 |
| **HRDB394-10505-1** | 105 | 汽車修護人員專業承諾、組織公平與留任意願之關聯性研究-以心理契約為中介變項 | 王湧泉 | 周瑋倫 | 碩士班 |
| **HRDB395-10505-2** | 105 | 汽車修護人員專業承諾、組織公平與留任意願之關聯性研究-以心理契約為中介變項 | 王湧泉 | 周瑋倫 | 碩士班 |
| **HRDB396-10506-1** | 105 | 領導風格對部分工時人員工作敬業心影響之研究-以正向情緒為中介變項 | 王湧泉 | 陳信昌 | 碩士班 |
| **HRDB397-10506-2** | 105 | 領導風格對部分工時人員工作敬業心影響之研究-以正向情緒為中介變項 | 王湧泉 | 陳信昌 | 碩士班 |
| **HRDB398-10507-1** | 105 | 退休女性角色調適之研究 | 吳思達 | 施亭伃 | 碩士班 |
| **HRDB399-10507-2** | 105 | 退休女性角色調適之研究 | 吳思達 | 施亭伃 | 碩士班 |
| **HRDB400-10508-1** | 105 | 成就需求與政治技巧對組織公民行為影響之研究：以印象管理策略為中介變項 | 黃佳純 | 吳彥融 | 碩士班 |
| **HRDB401-10508-2** | 105 | 成就需求與政治技巧對組織公民行為影響之研究：以印象管理策略為中介變項 | 黃佳純 | 吳彥融 | 碩士班 |
| **HRDB402-10509-1** | 105 |  國內員工工作生活品質需求類型之研究－Q分類方法之實證應用 | 陳必碩 | 徐敏 | 碩士班 |
| **HRDB403-10509-2** | 105 |  國內員工工作生活品質需求類型之研究－Q分類方法之實證應用 | 陳必碩 | 徐敏 | 碩士班 |
| **HRDB404-10510-1** | 105 | LMX關係品質2x2配對評分類型於差序式領導行為差異之研究 | 陳必碩 | 林本原 | 碩士班 |
| **HRDB405-10510-2** | 105 | LMX關係品質2x2配對評分類型於差序式領導行為差異之研究 | 陳必碩 | 林本原 | 碩士班 |
| **HRDB406-10511-1** | 105 | 情緒耗竭、組織承諾與工作幸福感關係之研究：以台灣南部保險業務員為例 | 黃佳純 | 倪玉玲 | 碩士班 |
| **HRDB407-10511-2** | 105 | 情緒耗竭、組織承諾與工作幸福感關係之研究：以台灣南部保險業務員為例 | 黃佳純 | 倪玉玲 | 碩士班 |
| **HRDB408-10512-1** | 105 | 人格韌性與工作熱情對創新行為之影響－以職場新鮮人為例 | 吳淑敏 | 林亭君 | 碩士班 |
| **HRDB409-10512-2** | 105 | 人格韌性與工作熱情對創新行為之影響－以職場新鮮人為例 | 吳淑敏 | 林亭君 | 碩士班 |
| **HRDB410-10513-1** | 105 | 成就動機、模糊忍受度、依附關係對外派意願及海外創業意願之影響－以大專院校學生為研究對象 | 董玉娟 | 葉永浩 | 碩士班 |
| **HRDB411-10513-2** | 105 | 成就動機、模糊忍受度、依附關係對外派意願及海外創業意願之影響－以大專院校學生為研究對象 | 董玉娟 | 葉永浩 | 碩士班 |
| **HRDB412-10514-1** | 105 | 工作壓力與工作敬業心之研究：探討工作生活平衡與心理資本之中介與調節作用 | 黃瓊慧 | 曾郁芬 | 碩士班 |
| **HRDB413-10514-2** | 105 | 工作壓力與工作敬業心之研究：探討工作生活平衡與心理資本之中介與調節作用 | 黃瓊慧 | 曾郁芬 | 碩士班 |
| **HRDB414-10515-1** | 105 | 台灣企業漸進式退休制度建置之研究 | 王湧泉 | 劉倚君 | 碩士班 |
| **HRDB415-10515-2** | 105 | 台灣企業漸進式退休制度建置之研究 | 王湧泉 | 劉倚君 | 碩士班 |
| **HRDB416-10516-1** | 105 | 派遣勞工團結權之研究 | 王湧泉 | 周卉萍 | 碩士班 |
| **HRDB417-10516-2** | 105 | 派遣勞工團結權之研究 | 王湧泉 | 周卉萍 | 碩士班 |
| **HRDB420-10517-1-** | 105 | 同事無禮行為對淺層情緒勞務的影響-性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 蕭瑜均 | 碩士班 |
| **HRDB421-10517-2-** | 105 | 同事無禮行為對淺層情緒勞務的影響-性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 蕭瑜均 | 碩士班 |
| **HRDB422-10518-1** | 105 | 人力資源管理控制系統與薪資策略關係之研究-以台灣1500大企業為例 | 陳必碩 | 陳佑齊 | 碩士班 |
| **HRDB423-10518-2** | 105 | 人力資源管理控制系統與薪資策略關係之研究-以台灣1500大企業為例 | 陳必碩 | 陳佑齊 | 碩士班 |
| 106學年度 |
| **HRDB424-10601-1** | 106 | 員工完美主義特質與工作敬業心關係之研究-以工作家庭衝突為中介變項 | 黃佳純 | 簡珮玲 | 碩士班 |
| **HRDB425-10601-2** | 106 | 員工完美主義特質與工作敬業心關係之研究-以工作家庭衝突為中介變項 | 黃佳純 | 簡珮玲 | 碩士班 |
| **HRDB426-10602-1** | 106 | 主管賦權領導與員工訓練遷移關係之研究-心理擁有感之中介效果 | 黃佳純 | 葉欣怡 | 碩士班 |
| **HRDB427-10602-2** | 106 | 主管賦權領導與員工訓練遷移關係之研究-心理擁有感之中介效果 | 黃佳純 | 葉欣怡 | 碩士班 |
| **HRDB428-10603-1** | 106 | 正向的職業歸因型態對組織承諾的影響-自我效能之中介效果 | 陳儀蓉 | 張縕慈 | 碩士班 |
| **HRDB429-10603-2** | 106 | 正向的職業歸因型態對組織承諾的影響-自我效能之中介效果 | 陳儀蓉 | 張縕慈 | 碩士班 |
| **HRDB430-10604-1** | 106 | 正向的職業歸因型態對組織公民行為的影響-工作敬業心之中介效果 | 陳儀蓉 | 鍾佳琪 | 碩士班 |
| **HRDB431-10604-2** | 106 | 正向的職業歸因型態對組織公民行為的影響-工作敬業心之中介效果 | 陳儀蓉 | 鍾佳琪 | 碩士班 |
| **HRDB432-10605-1** | 106 | 品味對工作敬業心及組織公民行為的影響-性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 陳怡卉 | 碩士班 |
| **HRDB433-10605-2** | 106 | 品味對工作敬業心及組織公民行為的影響-性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 陳怡卉 | 碩士班 |
| **HRDB434-10606-1** | 106 | 服務業顧客參與和整體滿意度關係之探討-以客製化及過程滿意度為中介項 | 許淑寬 | 湯宜霖 | 碩士班 |
| **HRDB435-10606-2** | 106 | 服務業顧客參與和整體滿意度關係之探討-以客製化及過程滿意度為中介項 | 許淑寬 | 湯宜霖 | 碩士班 |
| **HRDB436-10607-1** | 106 | 策略性人力資源管理與適應性績效關係之研究-賦權、參與、職能之中介效果 | 董玉娟 | 楊詠欽 | 碩士班 |
| **HRDB437-10607-2** | 106 | 策略性人力資源管理與適應性績效關係之研究-賦權、參與、職能之中介效果 | 董玉娟 | 楊詠欽 | 碩士班 |
| **HRDB438-10608-1** | 106 | 負面回饋對目標導向與工作敬業心影響之研究-管理抱負與核心自我評價的調節效果 | 董玉娟 | 曾宇成 | 碩士班 |
| **HRDB439-10608-2** | 106 | 負面回饋對目標導向與工作敬業心影響之研究-管理抱負與核心自我評價的調節效果 | 董玉娟 | 曾宇成 | 碩士班 |
| **HRDB440-10609-1** | 106 | 主管領導能力與職場友善對工作活力之影響-以製造業為例 | 吳淑敏 | 陳瑋哲 | 碩士班 |
| **HRDB441-10609-2** | 106 | 主管領導能力與職場友善對工作活力之影響-以製造業為例 | 吳淑敏 | 陳瑋哲 | 碩士班 |
| **HRDB442-10610-1** | 106 | 影響創業成功因素之研究 | 吳淑敏 | 楊嘉仁 | 碩士班 |
| **HRDB443-10610-2** | 106 | 影響創業成功因素之研究 | 吳淑敏 | 楊嘉仁 | 碩士班 |
| **HRDB444-10611-1** | 106 | 情緒勞務對人際導向組織公民行為的影響-職業性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 黃薰左 | 碩士班 |
| **HRDB445-10611-2** | 106 | 情緒勞務對人際導向組織公民行為的影響-職業性別的調節效果 | 陳儀蓉 | 黃薰左 | 碩士班 |
| **HRDB446-10612-1** | 106 | 員工激勵、訓練動機、訓練成效與訓練遷移之關係研究-以製造業為例 | 吳思達 | 張巧薏 | 碩士班 |
| **HRDB447-10612-2** | 106 | 員工激勵、訓練動機、訓練成效與訓練遷移之關係研究-以製造業為例 | 吳思達 | 張巧薏 | 碩士班 |

|  |
| --- |
| 107學年度 |
| **HRDB448-10701-1** | 107 | 矛盾領導、職場友誼與工作敬業心三者之關聯性 | 陳儀蓉 | 蔡玟蘋 | 碩士班 |
| **HRDB449-10701-2** | 107 | 矛盾領導、職場友誼與工作敬業心三者之關聯性 | 陳儀蓉 | 蔡玟蘋 | 碩士班 |
| **HRDB450-10702-1** | 107 | 矛盾領導對組織公民行為的影響-職場友誼之中介效果 | 陳儀蓉 | 林佳瑩 | 碩士班 |
| **HRDB451-10702-2** | 107 | 矛盾領導對組織公民行為的影響-職場友誼之中介效果 | 陳儀蓉 | 林佳瑩 | 碩士班 |
| **HRDB452-10703-1** | 107 | 矛盾領導行為對工作敬業心的影響-部屬與領導者間價值觀一致性之中介效果 | 陳儀蓉 | 柯依萍 | 碩士班 |
| **HRDB453-10703-2** | 107 | 矛盾領導行為對工作敬業心的影響-部屬與領導者間價值觀一致性之中介效果 | 陳儀蓉 | 柯依萍 | 碩士班 |
| **HRDB454-10704-1** | 107 | 尚嚴領導、工作照顧領導與建言行為關係之研究:工作敬業心與心理安全的中介效果 | 陳必碩 | 胡子庭 | 碩士班 |
| **HRDB455-10704-2** | 107 | 尚嚴領導、工作照顧領導與建言行為關係之研究:工作敬業心與心理安全的中介效果 | 陳必碩 | 胡子庭 | 碩士班 |
| **HRDB456-10705-1** | 107 | 員工協助方案與已婚職業婦女留職意願之關係-職家互涉的中介效果 | 陳必碩 | 藍珮綺 | 碩士班 |
| **HRDB457-10705-2** | 107 | 員工協助方案與已婚職業婦女留職意願之關係-職家互涉的中介效果 | 陳必碩 | 藍珮綺 | 碩士班 |
| **HRDB458-10706-1** | 107 | 派遣人員生涯不確定感對工作疏離感影響之研究:工作鑲嵌及生涯適應力之調節效果分析 | 王湧泉陳必碩 | 黃憲治 | 碩士班 |
| **HRDB459-10706-2** | 107 | 派遣人員生涯不確定感對工作疏離感影響之研究:工作鑲嵌及生涯適應力之調節效果分析 | 王湧泉陳必碩 | 黃憲治 | 碩士班 |
| **HRDB460-10707-1** | 107 | 心理契約、主管領導力暨專業承諾之關係研究-以中華電信員工為例 | 吳淑敏 | 許兆霖 | 碩士班 |
| **HRDB461-10707-2** | 107 | 心理契約、主管領導力暨專業承諾之關係研究-以中華電信員工為例 | 吳淑敏 | 許兆霖 | 碩士班 |
| **HRDB462-10708-1** | 107 | 女性創業成功者自我實現之歷程研究 | 吳淑敏 | 李曉梅 | 碩士班 |
| **HRDB463-10708-2** | 107 | 女性創業成功者自我實現之歷程研究 | 吳淑敏 | 李曉梅 | 碩士班 |
| **HRDB464-10709-1** | 107 | 永續環境經營與企業社會責任對再生能源產業企業經營成功之影響 | 吳淑敏 | 許瑋凌 | 碩士班 |
| **HRDB465-10709-2** | 107 | 永續環境經營與企業社會責任對再生能源產業企業經營成功之影響 | 吳淑敏 | 許瑋凌 | 碩士班 |
| **HRDB466-10710-1** | 107 | 職場玩興對員工敬業心與團隊績效之跨層次分析:以團隊成員交換關係為中介變項 | 董玉娟 | 徐詠琳 | 碩士班 |
| **HRDB467-10710-2** | 107 | 職場玩興對員工敬業心與團隊績效之跨層次分析:以團隊成員交換關係為中介變項 | 董玉娟 | 徐詠琳 | 碩士班 |
| **HRDB468-10711-1** | 107 | 休閒活動、創新行為與工作績效之研究-正念與正向情感之中介效果 | 董玉娟 | 林佳蓉 | 碩士班 |
| **HRDB469-10711-2** | 107 | 休閒活動、創新行為與工作績效之研究-正念與正向情感之中介效果 | 董玉娟 | 林佳蓉 | 碩士班 |
| **HRDB470-10712-1** | 107 | 領導成員交換與創新行為關係之研究:探討心理契約與組織心理擁有感之中介與調節作用 | 黃瓊慧 | 陳莉霖 | 碩士班 |
| **HRDB471-10712-2** | 107 | 領導成員交換與創新行為關係之研究:探討心理契約與組織心理擁有感之中介與調節作用 | 黃瓊慧 | 陳莉霖 | 碩士班 |
| **HRDB472-10713-1** | 107 | 道德領導對已婚職業婦女適應性績效影響之研究:尊嚴勞動與家庭友善政策之中介效果分析 | 王湧泉 | 林晏竹 | 碩士班 |
| **HRDB473-10713-2** | 107 | 道德領導對已婚職業婦女適應性績效影響之研究:尊嚴勞動與家庭友善政策之中介效果分析 | 王湧泉 | 林晏竹 | 碩士班 |
| **HRDB474-10714-1** | 107 | 創新領導對組織效能影響之研究:員工知識分享及員工知識創新之中介效果分析 | 王湧泉 | 廖瑾辰 | 碩士班 |
| **HRDB475-10714-2** | 107 | 創新領導對組織效能影響之研究:員工知識分享及員工知識創新之中介效果分析 | 王湧泉 | 廖瑾辰 | 碩士班 |
| **HRDB476-10715-1** | 107 | 職涯停滯對工作疏離感影響之研究:生涯韌性及工作契合度之調節效果分析 | 王湧泉 | 段嘉棋 | 碩士班 |
| **HRDB477-10715-2** | 107 | 職涯停滯對工作疏離感影響之研究:生涯韌性及工作契合度之調節效果分析 | 王湧泉 | 段嘉棋 | 碩士班 |
| **HRDB478-10716-1** | 107 | 企業社會責任、工作生活平衡、企業形象與組織人才吸引力之研究 | 吳思達 | 魯芳辰 | 碩士班 |
| **HRDB479-10716-2** | 107 | 企業社會責任、工作生活平衡、企業形象與組織人才吸引力之研究 | 吳思達 | 魯芳辰 | 碩士班 |
| **HRDB480-10717-1** | 107 | 真誠領導與員工主動行為關係之研究-以同理心為中介變項 | 黃佳純 | 劉姿伶 | 碩士班 |
| **HRDB481-10717-2** | 107 | 真誠領導與員工主動行為關係之研究-以同理心為中介變項 | 黃佳純 | 劉姿伶 | 碩士班 |
| **HRDB482-10718-1** | 107 | 學習目標導向對創新行為之影響:利用式學習與探討式學習之中介變項 | 黃佳純 | 戴士庸 | 碩士班 |
| **HRDB483-10718-2** | 107 | 學習目標導向對創新行為之影響:利用式學習與探討式學習之中介變項 | 黃佳純 | 戴士庸 | 碩士班 |