

國立東華大學
管理學院院長候選人資料表

姓名 身分證字號	性別	出生年月日	聯絡電話
楊國彬	男		
通訊處			
E-mail	kpyang@gms.ndhu.edu.tw		

一、個人基本資料

現職	機關學校名稱	職稱	到職年月	教授證書字號及起資年月
	國立東華大學	教授	93年8月1日	教字第141369號 105年2月1日
大學以上學歷	學校名稱	院系所	學位名稱	領受學位年月
	國立政治大學	企業管理學系	博士	93年7月
	國立(陽明)交通大學	管理科學系	碩士	86年6月
	國立台灣大學	財務金融學系	學士	84年6月
主要經歷	機關學校名稱	職稱	專(兼)任	起訖年月
	國立東華大學	教授	專任	105年2月~迄今
	國立東華大學	副教授	專任	99年2月~105年1月
	國立東華大學	助理教授	專任	93年8月~99年1月
	明志科技大學	講師	專任	86年8月~93年7月

註：請檢附最高學歷證書、教授證書影本。

候選人簽章： 楊國彬 日期： 115 年 1 月 21 日

二、著作、作品或專利目錄

研究著作

期刊論文

1. 蘇珉一、楊國彬、馬瑞菊 和 張國義*，〈心理資本對離職意圖的影響機制探討：醫療職場負向情緒展現與氛圍的脈絡效果〉，《台灣公共衛生雜誌》(國科會管理一學門推薦期刊)，第44卷，第5期，第516-530頁，2025年十月。(TSSCI)
2. Chou, Christine, Yang, Kuo-Pin and Schwarz, M. Gavin*, "The Paradox Of Increased Carbon Emissions And Firm Performance," Australian Journal of Management, pp.1-28, March 2025. (SSCI, 2024 IF=2.100, Ranking=242/407=59.46%)
3. Weng, David* and Yang, Kuo-Pin, "How Does Organizational Slack Influence Firm Performance? A Replication and Extension of Peng, Li, Xie, and Su (2010)," Asia Pacific Journal of Management (國科會管一學門推薦期刊), Vol.41, pp.377-406, March 2024. (SSCI, 2023 IF=4.900, Ranking=85/407=20.88%, Category=MANAGEMENT)
4. Chou, Christine*, Liu, Ying-Ho and Yang, Kuo-Pin, "Impacts of Strategic Exploitation and Exploration on Firms' Survival Likelihood after Crises: A Decision-Tree Analysis," Long Range Planning (國科會管一學門推薦期刊), Vol.57, No.1: 102374, 2024. (SSCI, 2022 IF=8.500, Ranking=34/227=14.98%)
5. Yang, Kuo-Pin, Chou, Christine and Schwarz, Gavin*, "Cyber democracy for better board representation? The effect of e-voting on excess control in an emerging economy," Australian Journal of Management, Vol.46, No.4, pp.761-786, November 2021. (SSCI, 2020 IF=3.229, Ranking=157/226=69.47%, Category=MANAGEMENT)(2022 Annual Paper Award of the Journal, the Ray Ball Prize)
6. 周慧君* and 楊國彬, "Matching Corporate Social Responsibility Problems to Governance Forms of Open Innovation," 科技管理學刊 (國科會管一學門推薦期刊), Vol.25, No.3, pp.29-56, September 2020. (TSSCI)
7. Schwarz, Gavin*, Yang, Kuo-Pin, Chou, Christine and Chiu, Yu-Jen, "A classification of structural inertia: Variations in structural response," Asia Pacific Journal of Management (國科會管一學門推薦期刊), Vol.37, No.1, pp.33-63, March 2020. (SSCI, 2020 IF=5.616, Ranking=68/226=30.09%, Category=MANAGEMENT)(2020 Mike Peng Best Paper Award)

8. Chou, Christine*, Yang, Kuo-Pin and Chiu, Yu-Jen, "Managing Sequential Ambidexterity in the Electronics Industry: Roles of Temporal Switching Capability and Contingent Factors," *Industry and Innovation*, Vol.25, No.8, pp.-752-777, April 2018. (SSCI, 2018 IF=3.157, Ranking=46/363=12.67%, Category=MANAGEMENT)
9. Yang, Kuo-Pin and Gavin Schwarz*, "A multi-level analysis of the performance implications of excess control in business groups," *Organization Science* (國科會管一學門推薦一級期刊), Vol.27, No.5, pp.1219-1236, September 2016. (SSCI, 2015 IF=3.360)
10. Chou, Christine*, Yang, Kuo-Pin and Chiu, Yu-Jen, "Coupled open innovation and innovation performance outcomes: Roles of absorptive capacity," *Corporate Management Review* (國科會管一學門推薦期刊), Vol.36, No.1, pp.37-68, June 2016. (TSSCI)
11. Yang, Kuo-Pin, Hsiung, Hsin-Hua, Chiu, Yu-Jen*, "The comfort zone of the value circumplex for entrepreneurship: A structural analysis," *Career Development International*, Vol.20, No.6, pp.663-683, November 2015. (SSCI, 2014 IF=1.290)
12. Chou, Christine, Yang, Kuo-Pin*, Jhan, James, "Empowerment strategies for ideation through online communities," *Creativity and Innovation Management*, Vol.24, No.1, pp.169-181, March 2015. (SSCI, 2016 IF=1.423)
13. Yang, Kuo-Pin, Chou, Christine*, Chiu, Yu-Jen, "How unlearning affects radical innovation: The dynamics of social capital and slack resource," *Technological Forecasting and Social Change*, Vol.87, pp.152-163, September 2014. (SSCI, 2014 IF=2.058)
14. 楊國彬、張國義* 和 邱郁仁, 〈組織生態、寬裕資源與組織失敗：台灣下市公司之實證分析〉, 《管理學報》(國科會管一學門推薦期刊), 第29卷, 第5期, 第421-446頁, 2012年九月。(TSSCI)
15. Hsiung, Hsin-Hua* and Yang, Kuo-Pin, "Employee behavioral options in problematic working conditions: Response pattern analysis," *The International Journal of Human Resource Management* (國科會管一學門推薦期刊), Vol.23, No.9, pp.1888-1907, May 2012. (SSCI, 2014 IF=0.916)
16. Yang, Kuo-Pin*, Chu, Po-Young and Wang, Shao-Tzu, "A Study of the Relationship between the Characteristics of Internationalization Course and Performance: The Degree, Velocity, and Rhythm of Internationalization," *Chiao Da Management Review* (國科會管一學門推薦期刊), Vol.31, No.1, pp.1-39, June 2011. (TSSCI)

17. 楊國彬* 和 熊欣華，〈夥伴資源、創業策略與創業績效：以台灣資訊電子新創事業為例〉，
《管理評論》(國科會管一學門推薦期刊)，第30卷，第1期，第17-40頁，2011年一月。
(TSSCI)
18. Peng, Yu-Shu*, Yang, Kuo-Pin and Liang, Jing-Jia, "The learning effect on business groups'subsequent foreign entry decisions into transitional economies," *Asia Pacific Management Review* (國科會管一學門推薦期刊), Vol.16, No.1, pp.1-22, 2011. (TSSCI)
19. Chou, Christine*, Yang, Kuo-Pin, "The interaction effect of strategic orientations on new product performance in the high-tech industry: A nonlinear model," *Technological Forecasting and Social Change*, Vol.78, pp.63-74, January 2011. (SSCI, 2010 IF=2.034)
20. Yang, Kuo-Pin*, Chiao, Yu-Ching and Kuo, Chih-Chung, "The relationship between R&D investment and firm profitability under a three-stage sigmoid curve model: Evidence from an emerging economy," *IEEE Transactions on Engineering Management* (國科會管一學門推薦期刊), Vol.57, No.1, pp.103-117, January 2010. (SSCI, 2010 IF=1.344)
21. 楊國彬* 和 陳書平，〈台灣集團企業海外直接投資進入模式之研究：組織學習觀點〉，
《台大管理論叢》(國科會管一學門推薦期刊)，第18卷，第1期，第151-182頁，2007年十二月。(TSSCI)
22. Chiao, Yu-Ching*, Yang, Kuo-Pin, Yu, Chwo-Ming, "Performance, internationalization and firm-specific advantages of SMES in a newly industrialized economy," *Small Business Economics*, Vol.26, No.5, pp.475-492, June 2006. (SSCI, 2010 IF=1.555)

研究計畫

委託機關	計畫類型	執行期間	計畫金額	計畫名稱
國科會	專題研究	113/8~116/7 (三年期)	3,461,000	新興市場中董事長與 CEO 之權力衡平：治理結構觀點
國科會	專題研究	112/8~113/7 (一年期)	1,000,000	碳價機制對新興市場廠商海外直接投資區位選擇影響之研究：公司治理的調節效果
科技部	專題研究	109/8~112/7 (三年期)	2,628,000	集團企業社會責任之實踐：慈善、家族與公司治理
科技部	專題研究	107/8~109/7 (二年期)	1,745,000	論公司董事同額選舉：表達式民主、象徵性回應、實質影響與政策效果
科技部	專題研究	105/8~107/7 (二年期)	1,307,000	網路民主與控制股東-電子投票制度的公司治理意涵與政策效果的權變分析
科技部	專題研究	103/8~105/7 (二年期)	1,066,000	組織失敗研究三部曲：組織生態、結構慣性與管理者
國科會	專題研究	101/8~103/7 (二年期)	1,322,000	集團企業公司治理之研究：控制鏈建構、階層位置的策略意涵及偏離與績效關係之跨層次實證分析
國科會	專題研究	99/8~101/7 (二年期)	1,010,000	企業危機下市市影響因素之跨國比較研究：組織生態觀點與寬裕資源觀點
國科會	專題研究	98/8~99/7 (一年期)	475,000	原住民創業意圖影響因素之研究：族群認同及族群涉入
國科會	專題研究	97/8~98/7 (一年期)	393,000	開發中國家科技新創事業創業策略前因與結果之實證研究
國科會	專題研究	96/8~97/7 (一年期)	416,000	台灣集團企業國際化最適路徑特性之研究：國際化程度、速度與韻律
國科會	專題研究	95/8~96/7 (一年期)	416,000	加速、維持或減速？國際新創事業脫離創業期後國際化路徑特性之績效意涵
國科會	專題研究	94/8~95/7 (一年期)	310,000	台灣新創事業市場進入策略型態演化之研究－市場機會、國際化策略與技術策略
13個計畫		22計畫年度	15,549,000	

三、學術獎勵及榮譽事項

時間	研究榮譽
2025	「組織與管理」(TSSCI) 年度最佳審查人獎
2022	Annual Best Paper Award 2022年度論文獎, The Ray Ball Prize, Australian Journal of Management (SSCI)
2021	Annual Best Paper Award 2020年度論文獎, Asia Pacific Journal of Management (SSCI) (國科會管理一學門推薦期刊)
2019	「管理學報」(TSSCI) 年度最佳審查人獎
2016	「管理學報」(TSSCI) 年度最佳審查人獎
2016	聯電基金會論文獎(佳作)
2013	「管理學報」(TSSCI) 年度最佳論文獎
2012	東華大學管理學院頂尖人才學術獎(研究優良教授)

時間	教學榮譽
2025	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第9次)[註]
2023	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第8次)
2021	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第7次)
2019	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第6次)
2016	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第5次)
2012	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第4次)
2010	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第3次)
2008	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第2次)
2006	東華大學管理學院「教學優良教師獎」(第1次)

[註] 東華大學教學優良獎項依辦法規定不得連續獲獎，至少需間隔一年

四、具有學術行政經驗之概述及推動本院未來學術行政之構想（字數不限）

（一）具有學術行政經驗之概述

個人於2004年博士班畢業後，有幸回鄉至東華大學管理學院國際企業學系服務，迄今已逾21年，服務期間所投入的學術行政工作可分別從校內與校外概述。在校內的校級部分，個人自升等教授之後，受管院教師信任及託付，連續八年獲選擔任校級教師評審委員會之委員，在校教評會八年的歷練，對本校教師的聘任、升等、評鑑及獎懲等與教師相關的權利義務、法規辦法及審查程序甚為熟稔，對個人未來於管院教師治理上的能力發展與價值判斷奠定穩固基礎。

在院級行政服務部分，個人自升等副教授之後，連續15年(休假一年中斷除外)獲選擔任管理學院教評會委員，對院、系層級的教師相關議案之審議累積了豐富的經驗。除此之外，個人於2021~2023年期間擔任管理學院高階經營管理碩士在職專班(EMBA)之執行長，該職位對內為管理學院少數須進行跨系所溝通、協調及整合的行政工作，對外則須管理來自不同產業、不同世代且高度異質化的學生，是管理學院最具挑戰性的行政職務之一。本人任職執行長期間，嘗試許多創新的作法，包括首度發行電子報、大幅引入管院教學優良師資優化教學、增開全人課程(如人文美學、健康管理)、開設與在地產業接軌的系列區域產業專論、聘任業界技術師資等。雖然任職期間不巧遭逢 COVID-19肆虐，在招生、教學與活動上遭遇前所未有之挑戰，但仍不負所託達成三年期間的招生目標及可觀的專班盈餘。擔任執行長期間的歷練，讓本人對學術行政服務產生熱情與信心，也奠基了未來在更高層級服務的視野與能力。

除校、院級的行政服務之外，超過二十年的年資使得個人參與過各式各樣的系級服務工作，本人長年擔任重要委員會(課程、教評等)之召集人、導師及特定重大任務之種子教師(如系所評鑑、大學甄試等)。這些行政服務經驗累積起來相信均是日後領導與服務更多師生的紮實養分。

在校外學術行政部分，個人研究績效有幸獲得國科會(科技部)之肯定，二度獲邀擔任複審委員(107~109年、111~113年)，六年服務期間能一窺管理(一)學門的全國性研究資料(大到全國性統計數據、小到單一計畫的內容)，期間審查管理學門超過350件計畫與案件，對於各類型研究計畫的審查重點、未來趨勢及預算分配等均高度熟悉，同時也建立起全國性的優秀研究人才之學術網絡，這個全國性的視野及研究網絡關係應可以在未來將有助於管院激發出更高的研究能量。在計畫審查之外，個人曾經二度受國科會人文社會科學研究中心之邀，擔任三年一評的 TSSCI 期刊評等委員及分級終審委員，這項工作對國內 TSSCI 期刊的發表生態有著關鍵的影響，個人有幸參與這項工作，相信對管院教師及博士生未來的研究發表策略與規劃應能有所裨益。

除了國科會之外，個人也曾經擔任教育部教學實踐研究計畫之複審委員(109、110年)，教學實踐研究計畫目前也是本校鼓勵教師積極投件爭取補助的計畫類型，此類計畫須同時結合教學與研究，定位特殊而有一定難度，個人在教育部的審查經驗相信可替管院未來在爭取此類計畫上提供重要的引領與協助，對於提升管院教學品質也定能有所助益。

最後，個人長年參與國際研究社群，除了一般審稿服務之外，目前也擔任 *The Journal of Applied Behavioral Science* (SSCI、國科會管理一學門推薦期刊) 的編輯委員，對於國際優質期刊的編輯業務相當熟稔，且個人也與多位 SSCI 期刊主編或有合作研究關係或有合作學術活動之經驗 (如 *Journal of Applied Behavioral Science*、*Technology Forecasting & Social Change*、*European Business Review...* 等)，合作成果相當豐碩，曾經數次獲得國際優質期刊的年度論文獎，這些經營國際研究合作網絡關係的經驗相信未來對管院連結國際研究社群定能有所幫助。

(二) 推動本院未來學術行政之構想

個人的學術專長為企業策略管理、公司治理及永續創新，長期研究組織的生死興衰與績效議題，大學院系是非營利組織，在組織目標上與一般營利事業組

織雖有不同，但在管理的基本原則、治理精神及管理作為的實踐上與一般事業組織並無二致。個人認為近年高教環境變化劇烈，我們需要一個比較宏觀的願景視野及具有高度的策略思維來因應變化。個人基於所學專業與研究上的心得，對管理學院的未來發展依循「環境-策略-結構」的策略管理典範，依序提出下列說明：1.管院所處環境的觀察與分析，描述發展願景；2.根據願景目標，制定發展策略；3.策略指導下的組織結構調整與相應的管理作為；4.個人的領導與治理理念。

1. 環境分析與發展願景

- (1) 地理位置的意涵：東華大學位處東部，管理學院肩負東部產業發展及為產業培育管理專業人才的使命，雖看似位處東部人才供應庫的樞紐位置，但東部產業環境較為貧瘠，且管理專業人才的可移動性極高，學子不一定需要在東部接受高等管理教育及就業，因此如果無法與西部大學的商管學院作出區隔，對長遠發展為形成挑戰。因此，如何發展出與西部各大學商管學院不同的價值與特色，是東華管院後續能否維持競爭優勢的重要關鍵。
- (2) 自然環境的挑戰：近幾年花蓮天災不斷，自然景觀、都會與鄉村地區乃至於本校都嚴重受創而在漸進復原中，天災影響的不僅是硬體設施、往來交通與教學研究，所導引出花蓮是孤城之心理距離更需要長時間來舒緩與稀釋。天災固然難防，但治理者能做且應做的是引領組織發展出具有快速復原的韌性能力，以因應不可預測的外部衝擊。
- (3) 生源的急速下滑：高教生源的快速遽減及其所造成的影響(如招生不足)與挑戰(如素質下滑)，不待贅述；這雖是全國系統性的高教災難，但有些學校仍可逆風而上，有些學校則邁向終結，由此顯示人為因素才是影響組織生死存亡的關鍵。因此，如何凝聚組織成員同舟共濟之念，以發展出安身立命之道，管理者責無旁貸。
- (4) 永續責任的承擔：永續是近年人類社會發展最重要的概念與趨勢，管理學界也已將永續導入教學、研究與服務之中。本校已提出發展為永續大學標

竿的願景理念，管理學院無法亦不可置身事外，承續永續之責應是管院未來重大發展政策之一。

- (5) 管理典範的移轉：近年產業界出現幾個重大發展趨勢，其中有些甚至具有顛覆傳統管理功能的可能，例如：人工智慧的發展、ESG 的課責、地緣政治風險、全球供應鏈的重組...等。這些趨勢一方面帶來挑戰，一方面也帶來機會，管理教育雖然經常落後實務發展，但若不能體認這些重大趨勢所帶來的挑戰，並自我調整以因應管理典範的移轉，終將為時代洪流所淘汰。
- (6) 組織惰性與老化：相較於西部各大學，本校與管理學院雖屬相對年輕的組織，但超過三十年的發展歷程已足以形成世代差異與斷層阻隔。受限於全校師資員額管控的政策，管院師資已呈現結構性的初老徵兆。年齡結構本身不是問題，教師能否與時俱進自我提升才是老化與否的關鍵。

根據上述個人對管院所處環境的觀察與分析，進而提出以下發展願景：

- 完成管院轉型以符合生態轉變之要求
- 發展具有獨特性與差異化的組織價值
- 兼顧國際接軌與在地紮根的韌性組織
- 發展成為能自我支持的永續管理學院
- 提升教師成長與研究動能以活化組織

2. 發展策略描述

根據上述的環境分析與願景擘劃，個人提出與願景目標對應的發展策略之初步構想：

- (1) 資源策略：資源的蓄積是組織追求永續的關鍵基石，資源必須具有價值、稀少、無法模仿且無可替代，管理學院的重要資源至少包括：學生、教師、校友及財務資源，管院必須有開發、保存、流動與活化這些資源的相應策略，以下概述之。

- (i) 在招生策略上，宜先組成院級跨系所的招生任務編組，藉由客觀的數據分析確認招生缺口、潛在生群、競爭集群及整體趨勢等，全面掌握各條招生鏈進行介入與管理，反覆循環檢討各次招生的成效與不足之處，最終以形成一個常態性的招生管理機制為目標。此外，管院宜持續擴大國際學生之量體，以彌補本國學生之招生缺口，國際招生管道除配合國際處之業務拓展外，管院應對各國國際生之招生成效與學生素質進行盤查與稽核，重點發展管院特有的國際招生策略以兼顧質量。
 - (ii) 在教師治理策略上，需有方向性地漸進調整師資結構以因應新世代管理專業的需求與挑戰(如 AI、數位轉型、永續管理)，同時支持鼓勵教師自我提升或再進修，在課程中融入新世代的管理專業知識。
 - (iii) 在校友方面，與校友建構更廣、更深的網絡連結自是必須，但策略性地探索挖掘事業有成或具社會影響性的成功校友之認同，爭取其對母校的具體支持行動，應是更能收穫實效的資源挹注策略。
 - (iv) 財務資源是維繫組織例行運作不可或缺之資源，近來學校能提供給院系的經費年年緊縮，對院系的運作已經造成愈來愈多的限制。據聞管院近年財務緊絀，除被動節流之外，更重要的應是積極開拓財源創造收入，以擴大管院運作的組織餘裕。具體做法除強化既有的主要財源收入(如在職專班招生)之外，應鼓勵各系所以系所專業進行市場探索與進入(如開設學分班、產學合作、爭取公部門計畫等)，管院可提供各式支持(軟硬體、空間)、協助排除障礙及提供激勵誘因。
- (2) 轉型策略：基於管理教育的生態驟變與典範移轉，管院需要策動組織轉型的變革。轉型變革首重凝聚轉型共識，此需要廣泛聆聽管院同仁之意見並進行交流討論；凝聚共識後須發展轉型目標，並以這些目標引導轉型作為。
- (3) 價值策略：須凸顯管理學院之特色、價值與定位，可以一系一特色為出發，各系特色交互強化交織成管院巨型特色，輔以國際認證(如 AACSB)及機構排名(如 QS、商周、天下雜誌)為重要手段，並借重管院教師專業組成任務小組，進行強勢行銷。

- (4) 網絡策略：善加利用網絡關係是弱勢機構的重要生存策略，管理學院需要透過國際合作(如雙聯學位、國際交換、合作研究)、跨校合作(如區域聯盟、跨校聯盟)、產學合作(如創新育成、公部門之重點計畫與整合型計畫)、在地合作(如社區服務、企業輔導)及校友網絡等眾多網絡，共構出一個巨型合作網絡，讓管院成為眾多利害關係人的終極交流平台。
- (5) 永續策略：管理學院應承接永續大學的部分責任，將永續元素灌注在師資、研究、課程與活動之中，對利害關係人善盡社會責任，完成自我支持的目標，以實踐永續管理學院的願景。

3. 組織結構調整

根據上述發展策略，管院目前的組織結構有局部調整之必要，茲概述如下：

- (1) 根據轉型目標，管院須重新檢討院、系核心課程結構及特色課程，予以重新調整以因應時代需求與挑戰；
- (2) 在追求擴大國際學生量體與提升素質的同時，管院目前所轄的三個國際學程委由系所做分散式管理，這三個學程目前學生人數均不具基本的規模經濟，且專業領域過度分散與系所專業仍有所出入。基此，未來推動管院國際學程的重組與整合應有其必要。
- (3) 管院歷經三十餘年的發展，近年的整體研究能量似有下滑之趨勢，此一方面與教師結構老化及升等制度與工作權脫鉤有關，另一方面也與博士班的生源不足有關。個人曾受管院委託對國內二十餘所大學的商管學院博士班進行過研究調查，發現多數學校面臨相同問題(招生規模不足、素質良莠不齊)，主要因應之道為將博士班由系所層級整併至學院層級，這個組織調整有助於減輕系所獨立運作博士班的負荷，整合後的博士班能提升運作效率且也有助於提升研究發表的能量。未來管院應可借鏡它校，進行博士班的組織調整。
- (4) 未來的管院將面臨更多的挑戰與回應任務，任務的執行不免需整合各系專

業及仰賴各系教師來執行，因此，組建跨系所的多重任務編組應屬必要，未來的任務編組可能至少包含：招生、永續、校友、認證與排名、研究平台(博士班)...等。

4. 領導與治理理念

個人長年投入公司治理的研究，深諳對組織有益的健康治理之道，個人從管院 CEO 的角度概述個人的領導與治理理念：

- (1) 尊重制度：個人在校、院教評會長達十五年的歷練，深知法令規章是規範組織運作的基本框架，也是不可踩踏逾越的紅線。除了依法行政之外，制度尚包括組織規範(norm)、組織例規(routine)與組織文化(culture)，這些都是協助組織運作順暢的無形支撐，對於合理者個人將給予尊重，避免以過激的個人意志支配或顛覆行之有年的組織運作規則。
- (2) 建立組織認同：上述對管院發展的願景、目標與策略規劃得以施行的基本前提就是成員對組織(管院)的認同，這個認同包含價值提議與事實認知，個人將尋求各種機會對管院師生同仁持續傳遞溝通管院的處境與努力創造的價值，只有在集體認同的基礎上，才能集結眾人之力朝目標前行。
- (3) 偕同共構：院是一個虛級單位，管院院辦成員(包含院長)僅有三位，多數的院務工作仍須仰賴系所的支持來執行，因此個人傾向將院長一職視為協調者與整合者，透過跨系協調與整合，由院與各系偕同一起努力完成任務。
- (4) 參與式領導：在集結知識分子的高等教育機構採行威權式領導並不是智慧之舉，未來的管院議事不應發展成一言堂，個人將謹記西方“First among equals”的領導智慧。
- (5) 透明、揭露與溝通：資訊揭露及避免資訊不對稱是當代治理的重要精神，也是避免在位者濫用權力的監督與課責機制，個人領導下的管院將致力實踐充分揭露的治理精神，戮力保障全院師、生的權利。而組織運作中不免產生各式摩擦，個人亦承諾以最大耐心展現誠意與師生進行反覆溝通，順暢組織之運作。

五、推薦人名單（請列舉最少5位推薦人，推薦人親自簽名或檢具推薦函，推薦人不得重複推薦）

	服務單位/職稱	姓名	連絡方式 (電話/電子郵箱)	專長、領域
--	---------	----	-------------------	-------