

簡歷



姓名：蕭婉鎔 性別：女

身份：助理教授

生日：

通訊地址：

聯絡電話： 手機：

學歷：

2004.9~2009.5	國立中央大學	人力資源管理研究所博士班
2001.9~2003.6	國立中興大學	企業管理研究所碩士班
1997.9~2001.6	東吳大學	國際貿易系



工作經驗：

2009.8~	亞洲大學經營管理系	助理教授
2008.2~2009.1	黎民技術學院企業管理系	兼任講師
2005.9~2009.1	龍華科技大學工業管理系	兼任講師
2004.7~2009.7	北縣樹人家商商業經營科	專任教師

專業證照：

助理教授證書

講師證書

中等學校教師證

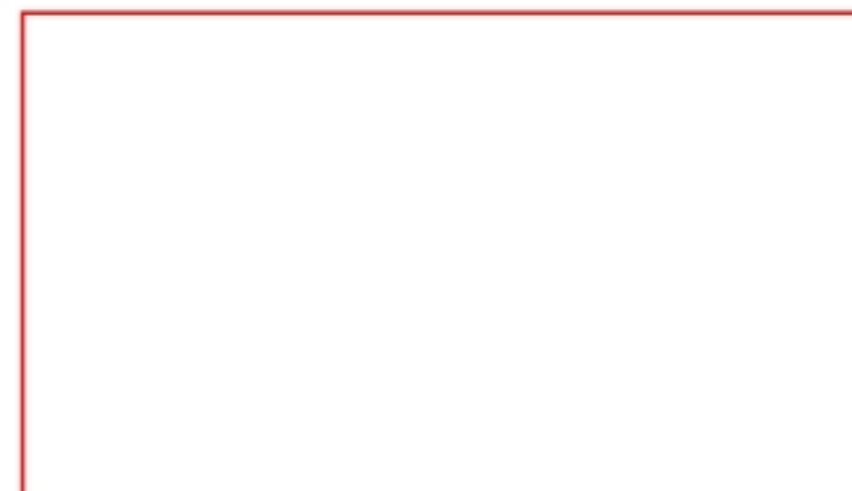
中等學校教師證

企業人才技能合格證書

商業經營科

國際貿易科

Word2002



簡 歷

個人著作：

(一) 主持計畫：

1. 國科會專題研究計畫主持人，員工每日情緒對情緒勞動之影響-自我監控干擾效果，98年10月1日至99年7月31日。(NSC98-2410-H-468-031)

(二) 期刊論文：

1. 蕭婉鎔，賴彥如，2010，「個人社交能力與團隊情境對知識流動之影響」，商略學報，第2卷第2期，pp.1-19。
2. 蕭婉鎔，黃同圳，2009，「策略性人力資源管理理論之驗證」，管理與系統，第16卷第1期，pp.1-23。(TSSCI，國科會管理一學門推薦期刊)
3. 蕭婉鎔，黃同圳，林瑞娟，2009，「績效管理制度與組織績效關係之探討」，輔仁管理學報，第16卷第1期，pp.19-35。
4. Tung-Chun Huang and Wan-Jung Hsiao, 2007, The Causal Relationship between Job satisfaction and Organizational Commitment. *Social Behavior and Personality*, 2007, Vol.36, No.1, pp. 1265-1276. (SSCI, Correspondent Author)
5. 王精文，蕭婉鎔，2004，「建構學習型組織與組織績效關係之研究」，人力資源管理學報，第4卷第2期，pp.29-49。(通訊作者)
6. 跨層次探討影響團隊成員知識分享行為之研究。管理與系統。(Under Review，TSSCI)
7. The Antecedents of Individuals' Knowledge Sharing Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*. (Under Review，SSCI)

(三) 研討會

1. Wan-Jung, Hsiao, and Tung-Chun Huang. Exploring the Relationship between Performance Management Practices and Organizational Performance, 11th International Human Resource Management Conference, Birmingham, United Kingdom, June 9-12, 2010.
2. 蕭婉鎔、黃同圳，知識分享與團隊績效關係之研究，第五屆海峽兩岸組織行為與人才開發學術研討會，山東，2009年12月12-14日。

簡 歷



3. Wan-Jung, Hsaio, and Tung-Chun Huang. What team-level conditions would influence the individuals' affective organizational commitment: cross-level study. 10th International Conference on Global Business and Economic Development. Kyoto, Japan, August 8-11, 2007.
4. 王精文、蕭婉鎔(2002),「人格特質與投資工具相關之研究」,第一屆北商學術論壇研討會,台北商業技術學院,12月。
5. 王精文、蕭婉鎔(2002),「學習型組織評鑑量表應用之研究—以個案公司進行信效度檢驗」,創新與知識管理學術研討會,銘傳大學管理學院,11月。

(四) 學術獎勵

1. 博士論文「影響個人知識分享行為前置因子之跨層次分析」榮獲 2009 崇越論文大賞博士組優等。
2. 「影響消費者購買 i-CASH 因素之調查-以高職女學生例」,榮獲 98 年度職業學校商業與管理群科專題製作示例評選優勝,指導教師。

(五) 碩博士論文

1. 「影響個人知識分享行為前置因子之跨層次分析」,2009,指導教授:中央大學人力資源管理研究所,黃同圳教授。
2. 「建構學習型組織與組織績效關係之研究」,2003,指導教授:中興大學企業管理學系 王精文教授。

目前研究：

【研究主題一：組織中個人情緒對行為的影響】

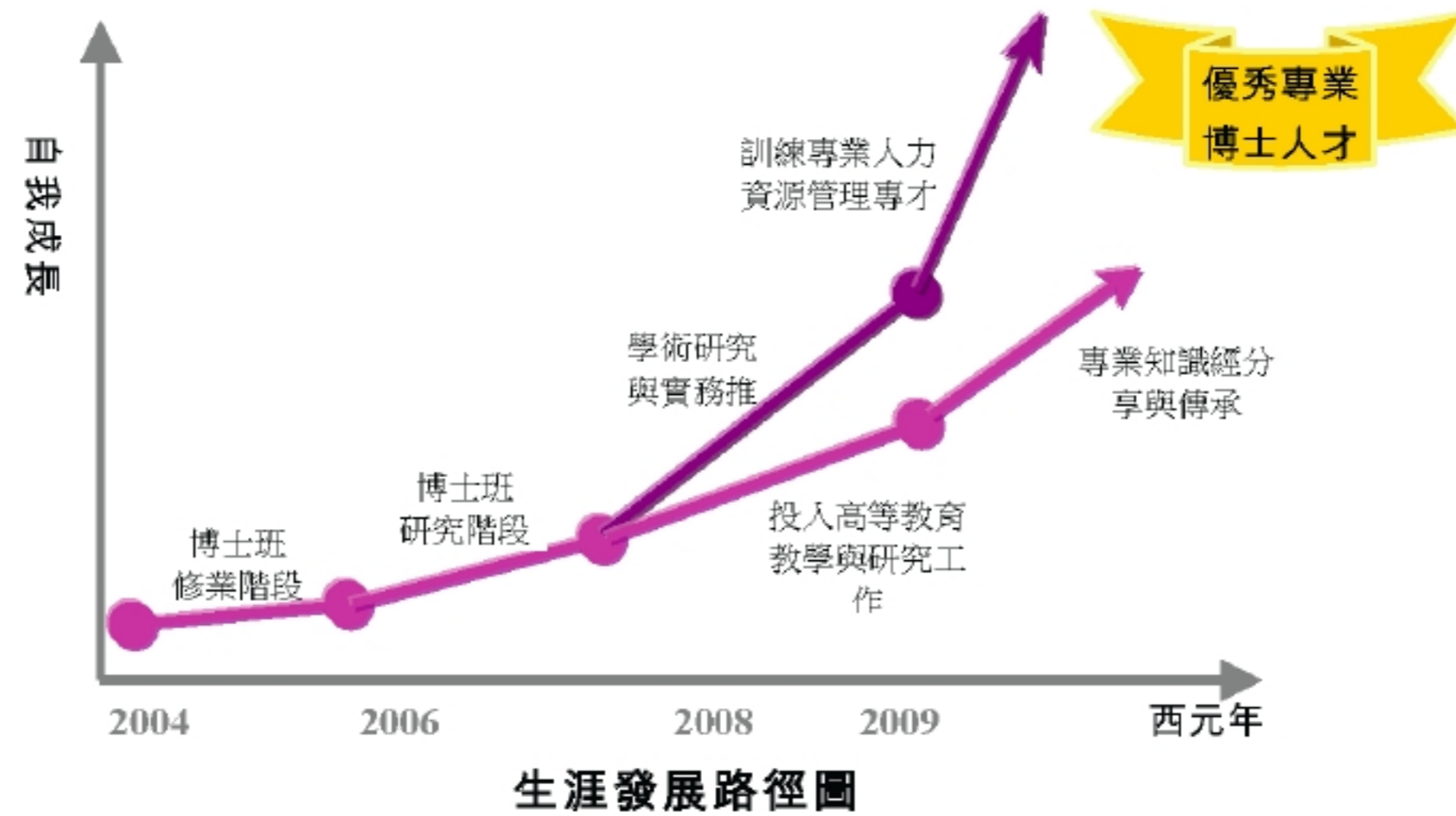
由於組織中個人所經歷的正負向情緒將影響個人行為,研究焦點為個人情緒歷程的轉變,探討影響情緒變動的情境因子以及調適過程。

【研究主題二：人力資源管理】

以人力資源管理議題為焦點,包含各項人力資源管理策略以及人力資源管理活動,討論在組織環境中,應藉由何種機制的建立,促使/誘發「員工」的工作績效,增進組織效益。



的主要任務。帶著長期以來對於教學工作的高度熱忱，以及研究的興趣，真摯期盼 貴校能予經驗傳承的機會，將所學與所長在 貴校中有貢獻的舞台。將知識與研究結果在 貴校中加以分享、進步與傳承。



以教學為志向

由於從小志趣為「教師」工作，於大學就讀期間即申請「教育學程」，並於研究所畢業後推入實習工作，更加篤定以「教師」為志的方向。然而，經過一年的實習生涯後，令我重新思考人生的未來走向與志趣。高職教育為基礎課程，重視的是知識的教導；然而，在學術領域中，學術研究更是累積知識與回饋社會的最佳管道。再者，由於對學術研究有高度熱忱，卻也不願放棄與學生互動的機會，遂決定繼續升學，往博士教育訓練前進，以期能兼顧教學與研究的兩項能力的培養。



教職相關經驗

➤ 中等教育教學經驗

在教職相關經驗中，高職教學經驗讓我學習到如何與學生互動、指導，並且掌握青少年的心態與價值。由於高職教育不同於高等教育，師生互動關係密切，除了學業上的指導之外，還包括個人常規、價值與行為塑造、以及親師互動等，讓我更加瞭解青少年的現階段的想法、態度、價值以及成長環境。

除此之外，由於教育部近年來鼓勵高中職學生主動學習的精神，大力推廣小論文比賽活動，也因此使得我有指導學生進行「小論文」研究的機會。藉由「小論文」的指導過程，提早接觸報告指導、訓練其資料整理分析，以及主動學習的能力，收穫良多。

➤ 高等教育教學經驗

博士班就讀期間於龍華科技大學工管系與黎明技術學院企管系擔任兼任教師，並於 98 年 8 月於亞洲大學經管系擔任專任教師，除了能掌握高等教育的教學技巧外，也在碩士論文指導的過程中，學習到如何傳遞知識、輔導學生。

高等教育與中等教育的教學環境截然不同；高等教育重視課程指導、理論與實務的結合、以及未來方向指引，也更加重視教師的專業程度，然而教師的自主性更大。教育過程重視學生「思考能力」的啟發，知識不再有標準答案，而是如何邏輯性的說出自己所認為正確的或合理的答案。邏輯、批判、辯論，與知識的對話、推論，讓教學更加有挑戰性。

教職經驗優勢

教學熱忱：由於教職為終身志趣，對於教學有著持續性的熱情。

師生互動：在職校與學生高密度互動關係下，有利於互動技能的培養，亦能掌握學生想法與價值觀點。

教學技巧：教育學程的師資培育養成，以及長達近五年多的教學經驗，中等教育環境與高等教育環境不同學習目標的陶冶下，讓教學技巧有所進步。

銜接課程：職校教育的商業經營科，以及高等教育的商業課程，讓我對於高中職與大學商業類科課程的銜接更為瞭解，掌握學生的先備知識，可以使課程設計更符合學生所需。