



國立高雄科技大學人力資源發展系

大學部實務專題格式規範

中華民國〇〇〇年〇月初版

目 錄

實務專題編印項目次序-----	1
規格說明-----	1
撰作細則-----	2
附件一 封面格式樣本-----	5
附件二 書名頁-----	6
附件三 橫式中文摘要格式樣本-----	7
附件四 目錄格式-----	8
附件五 表目錄格式-----	9
附件六 圖目錄格式-----	10
附件七 實務專題本文格式說明-----	11
附件八 實務專題本文格式範例-----	13
附件九 表、圖範例-----	14
附件十 參考文獻繕排格式-----	15
附件十一 附錄格式-----	16
附件十二 書背打印規格範例-----	17

國立高雄應用科技大學 人力資源發展系 大學部實務專題格式規範

一、實務專題編印項目次序

- | | |
|---------|-----------|
| 1. 封面 | 7. 實務專題本文 |
| 2. 書名頁 | 8. 參考文獻 |
| 3. 中文摘要 | 9. 附錄 |
| 4. 目錄 | 10. 書背 |
| 5. 表目錄 | |
| 6. 圖目錄 | |

二、規格說明：

1. **封面**：內容包含系所名、專題名稱、指導教授及專題組別成員姓名、提送日期等，樣張如附件一。
2. **書名頁**：**包括**系所名、專題名稱、指導教授及專題組別成員姓名、提送日期等，樣張如附件二。
3. **中文摘要**：內容應說明研究目的、資料來源、研究方法及結果等，300-500 字（以一頁為限），中文橫式各一份，裝訂於論文內，格式如附件三。
4. **實務專題尺寸及紙張**：以 210 mm×297 mm 規格 A4 紙張繕製。封面、封底採用基重在 150g 以上布紋紙或卡紙，顏色由各系所指定。
5. **版面規格**：紙張**頂端留邊 2.54 cm，左側留邊 3.17 cm，右側留邊 3.17 cm，底端留邊 2.54 cm**（見下頁圖）

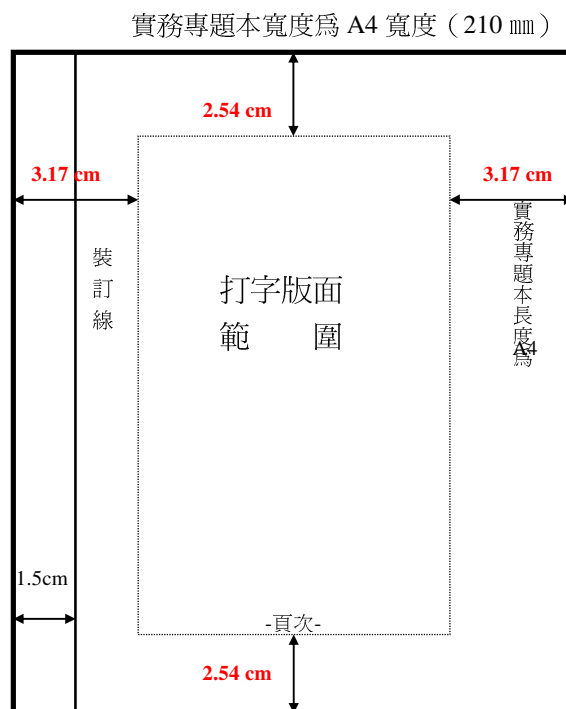


圖 1 實務專題尺寸及打字版面規格範例

6. **文字規格**：文章主體以**標楷體中文 12 號字**，英文採**Time New Roman 12 號字**為主，**段落左右對齊，縮排指定第一行 2 字元**。自左至右，橫式以打字繕排，文句中引用之外語原文以（ ）號附註。
7. **頁次**：1)中文摘要至圖表目錄等，以 i，ii，iii，....等小寫羅馬數字連續編頁。2)論文第一章以至附錄，均以 1，2，3，....等阿拉伯數字連續編頁。
8. **裝訂**：自論文本左端裝訂，書背打印畢業級別，實務專題別，實務專題名稱，校名、系所名，專題成員姓名。（見附件十二）。
9. **送繳**：有關實務專題相關紙本資料須送繳 1 本交予指導老師，1 本交至系辦公室存查。

三、撰作細則：

1. **目錄**：按本規範所訂“實務專題編印項目次序”各項順序，依次編排論文內各項目名稱、章、節編號、頁次等（見圖 2 及附件四）。

目錄		頁次
中文摘要	-----	i
目錄	-----	ii
表目錄	-----	iii
圖目錄	-----	iv
符號說明	-----	v
第一章	緒論-----	1
第一節	研究動機-----	2
第二節	研究目的-----	4
第三節	研究流程-----	6
第二章	文獻探討-----	7
第一節	xxxx-----	10
第二節	xx-----	11
第三節	xxxxx-----	12
第三章	研究方法-----	16
第一節	xxxxx-----	17
第二節	xx-----	19
第四章	資料分析與結果-----	23
第五章	結論與建議-----	28
參考文獻	-----	35
附錄一	-----	36
附錄二	-----	37

圖 2 目錄編排範例

2. **圖表目錄**：文內表圖，各依應用順序，不分章節連續編號，並表列一頁目次（見圖 3 及附件五、六）

表目錄		
表 1	工作滿足相關定義.....	30
表 2	xxx.....	31
表 3	xxxxxxx.....	32



圖 3 圖表目錄範例

3. 實務專題本文：

- 1) **章節編號：**章次使用**一、二.....**等中文數字編號，節段編號則配合使用**一、1-1、1-1-1、1、（1）、<1>**等層次順序之阿拉伯數字。
- 2) **章節名稱及段落層次：**（見圖 4 及附件七）。
 - 1> 章次、章名稱位於打字版面頂端中央處。
 - 2> 節次、段次均自版面左端排起，各空一、二格後，繕排名稱。
 - 3> 小段以下等號次及名稱，均以行首空數格間距表明層次。

章次	第一章	亞洲	章名稱
節次	第一節	前言	節名稱
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
小節次	一、	台灣	小節名稱
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
段次	（一）	南部	段名稱
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
	1.	高雄市	小段名稱
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	
細目		（1）三民區	
		XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	

圖 4 章節、段落、文字層次範例

- 3) **行距：**中文間隔**1.5 倍行高**，勾選『文件被設定時，貼齊格線』。
- 4) **字距：**中文為密集字距，如本規範使用字距，每行(含標點符號)最少 32 字。英文不拘。
- 8) **文獻參閱(內文引註)：**文中所有參考之文獻，不分中英文及章節，均將參閱文獻之著者及其發表年次，註於()號內。內文中引用過的文獻需另編於參考文獻中，中文依著者姓名筆畫，英文依字母順序排列。詳細寫法(字體粗黑、斜體、底線、逗號全型或半型等相關規定)。請以【**APA 中、英文格式為範本，可參考林天佑中文版本**】內文之說明。
- 9) **圖表編排：**

100

實務專題 (13 pt)

實務專題中文題目 (13 pt)

國立高雄應用科技大學



國立高雄應用科技大學○○系(所)

實務專題(字型為18之楷書、1.5倍行高)

Department or Graduate Institute of ○○(字型為14之Times New Roman、1.5倍行高)

National Kaohsiung University of Applied Sciences (字型為16之Times New Roman、1.5倍行高)

Practicum of Hrmnd(字型為16之Times New Roman、1.5倍行高)

(專題中文題目)(字型為18之楷書、1.5倍行高)

(專題英文題目)(字型為18之Times New Roman、1.5倍行高)

學生：○○○ ○○○
○○○ ○○○

(撰者中文姓名)(字型為18之楷書、1.5倍行高)

指導教授：○○○ (學位名稱) (字型為18之楷書、1.5倍行高)

中華民國 ○○ 年 ○ 月(字型為18之楷書、1.5倍行高)

(下留白3公分)



國立高雄應用科技大學人力資源發展系(所)

實務專題

Department of Human Resource Development

National Kaohsiung University of Applied Sciences

Practicum of Human Resource Development

OOOOOO 與 OOOO 之研究－

以 OOOOOOOOO 為例

A Study of OOOOOO and OOOOOO: The Case of
OOOOOOOOOO

學生：OOO OOO

OOO OOO

指導教授：OOO 博士

中華民國 OO 年 O 月

OOOOO 與 OOOOO 之研究—
以 OOOOOOOOOOOO 為例

A Study of OOOOOOOOO and OOOOOOOOO: The Case of
OOOOOOOOOOOOOO

學 生：OOO OOO

OOO OOO

指導教授：OOO 博士

國立高雄應用科技大學
人力資源發展系(所)

實務專題

A Practicum
Submitted to
Department of Human Resource Development
National Kaohsiung University of Applied Sciences
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of
Bachelor of Business Administration
In
Human Resource Development

OO 2012
Kaohsiung, Taiwan, Republic of China
中華民國 OO 年 O 月

摘 要

在全球競爭激烈環境下

關鍵字：

目 錄

中文摘要	-----	i
目錄	-----	ii
表目錄	-----	iii
圖目錄	-----	iv
第一章	緒論-----	1
第一節	研究動機-----	2
第二節	研究目的-----	4
第三節	研究流程-----	6
第二章	文獻探討-----	7
第一節	XXXX-----	10
第二節	XX-----	11
第三節	XXX-----	12
第三章	研究方法-----	16
第一節	XXXXX-----	17
第二節	XXXX-----	19
第四章	資料分析與結果-----	21
第五章	結論與建議-----	24
參考文獻	-----	35
附錄一	-----	36
附錄二	-----	37

表 目 錄

表 1-1	工作滿足相關定義-----	30
表 1-2	xxx-----	31
表 2-1	xxxxxxx-----	32
表 2-2	xxxxxxxxx-----	33
表 2-3	xxxxxxxxx-----	34
表 3-1	xxxxx-----	35
表 3-2	xxxxxxx-----	36
表 4-1	xxxxxxxxx-----	37
表 4-2	xxxxxxxxxxx-----	38

圖 目 錄

圖 1-1	Hertzberg 二因子理論-----	10
圖 2-1	xxxx-----	12
圖 3-1	xxx-----	15
圖 4-1	xxxxxxxx-----	17
圖 5-1	xx-----	20
圖 6-1	xxxxx-----	22
圖 7-1	xxxx-----	23
圖 8-1	xxxxx-----	26
圖 9-1	xxxx-----	28

第一章 緒論

(20 字型，置中，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設定時，貼齊格線。第一章與文獻探討中間距離為一個半型。)

第一節 研究動機

(18 字型，置左，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設定時，貼齊格線，第一節與研究動機中間距離為一個半型。)

XX
XXXXXX

一、OOOOOOOO

(12 字型，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設定時，貼齊格線。一、OOOOOOOO 中間距離為一個半型。)

XX
XXXXXX

(一) ▲▲▲▲▲▲▲▲

(12 字型，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設定時，貼齊格線。(一)與▲▲▲▲▲▲▲▲中間距離為一個半型。)

XX
XX
XX
XX

1.

(12 字型，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設定時，貼齊格線，1.與#####中間距離為一個半型。)

XX

- (1) ★★★★★：XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (以下皆為 12 字型，1.5 倍行高，與前段距離「0」，與後段距離「0.5」，「勾選」文件格線被設

定時，貼齊格線，(1)與★★★★★中間距離為一個半型。)

『內文一律左右對齊』

第一章 緒論

經濟不景氣，許多企業面臨關廠歇業的命運，加上實施兩週八十四工時之新制度後，企業為了降低營運成本，填補工作缺口，除了增聘分工時人員，使用派遣人力成為勞動市場的新趨勢(經濟日報，2001/01/23)。Willey (1998)認為導引這個趨勢最主要原因包括，政府勞工法令的日益增加、員工對福利需求越趨登高及雇主為求管理之便利所採取之因應對策。

第一節 研究動機與背景

一、研究動機

對於國家之間和一般公司間在構成市場競爭力及經濟發展上，「知識」和「專業技能」已經逐漸佔有舉足輕重的角色(Pinnington & Morris, 1996)。在競爭激烈的環境中，企業為提昇本身之競爭力及增加本身的經營彈性，降低經營風險(新村敏，1993)，外包的運用與實施，已成為組織運作之主要趨勢(Moore, 2001)。

.....

.....

.....

二、研究背景

愈來愈多的公私企業，為了人事成本或專業要求或其他考量，紛紛將週邊業務日事務或日常事務甚或作業製程的一部皆外包，委由企業本體以外的公司來執；企業本體只保留最精簡的人力及核心競爭能力，以創造更高的員工附加價值。

.....

.....

.....

第二節 研究目的

根據以上的研究動機及背景本文探討有關外包二個部份分別為：學校和員工二個部份。即探討有關學校業務外包的廠商在人力運用的情形及如何管理員工、外包員工的工作條件與工作滿意度調查和有關學校運用外包廠商的情形，期許能達到下列之研究目的：.....

附件九 表、圖範例 (參考 95 級劉怡卿等同學 & 96 級田雯瑜等同學之大學專題研究)

表 2-5-1

工作滿足之相關定義

學者	年代	相關定義
Hoppock	1935	工作滿意是指工作者對於工作情境的主觀反應，故衡量工作滿意最易便的方法，就是直接向員工詢問其工作滿足的程度，而不必分割幾個不同的構面來衡量。
Brayfield & Grocket	1955	工作滿効是指工作者對其工作的感覺。
Tennenbaum	1961	工作滿意是指個體對其職位的滿意狀態。
Vroom	1964	工作滿意是指個人對目前所扮演之工作角色所持有的情感取向，如果對工作抱持正向態度，則代表工作滿意；反之，則不滿意。

資料來源：虞順光 (1999)、黃智(2000)、王士豪(2001)、陳如昱(2004)及本研究整理。

維生因子與工作條件或環境有關	激勵因子與工作本身有關
<p>不滿足 ←————→ 無不滿足</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 公司政策與管理措施 ◆ 督導方式 ◆ 與上司的關係、與同事的關係 ◆ 公司條件、薪水 ◆ 個人生活 ◆ 對部屬的關係 ◆ 階級地位 ◆ 生活保障 	<p>無滿足 ←————→ 滿足</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 成就感 ◆ 他人的認同感 ◆ 工作本身 ◆ 被賦予職責 ◆ 晉升 ◆ 個人成長

圖 2-4-1 Hertzberg 二因子理論

資料來源：林財丁、林瑞發 (1998)；馮烽烈 (2002)

參 考 文 獻

一、中文部份

白景文 (1997)。工作價值觀、領導型態與工作滿意度之相關性研究-以台灣高科技產業為例。國立台灣師範大學工業科技教育系(未出版碩士論文)，台北。

余家雄 (2001)。工作價值觀與工作滿意度對產品品質影響之探討-以國瑞汽車公司協力廠商為例。元智大學工業工程與管理學系，桃園。

余峻瑜 (2003)。企業外包致勝：高效率低成本的委外經營模式。台北：台灣培生教育。

吳思華 (2000)。策略九說：「策略思考的本質」。台北：臉譜文化。

游育蓁 (1999)。與外包商建立互惠的合作關係。管理雜誌，298，72-76。

二、英文部份

Aldefer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198.

Amason, A. C., & Sapienza, H. J. (1997). The effect of top management team size and interaction norms on cognitive and affective conflict. *Journal of management*, 23(4), 459-516.

Barki, H., & Hartwick, J. (2001). Interpersonal conflict and its management in information system development. *MIS Quarterly*, 25(2), 195-228.

Barwarley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W.N. (1988). Exploring the relationship between cohesion and group resistance to disruption. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 199-213.

Bechinger, I., Gobili, D. H., & Koenig, H. F. (1998). Managing conflict in software development teams: A multilevel analysis. *Elsevier Science Inc.*, 15, 423-435.

【參考文獻之相關規定詳請參考 【APA 中、英文格式為範本，可參考林天佑中文版本】內文之說明】

附 錄 一

[illegible]

附件十二 書背打印規格範例

	2.5cm	
(民國)	1cm	100
	2.5cm	實務專題
專題 題目		○○○○○○○○○○與○○○○○○○ 以○○○○○○○為例
系校 所名	3cm	國立高雄應用科技大學 人力資源發展系
	1cm	
成員 姓名	2cm	○○○○○○○ ○○○○○○○
	3cm	

