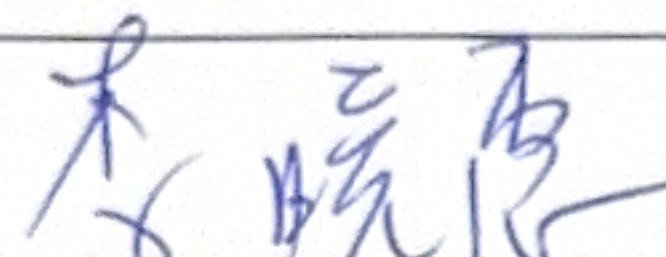
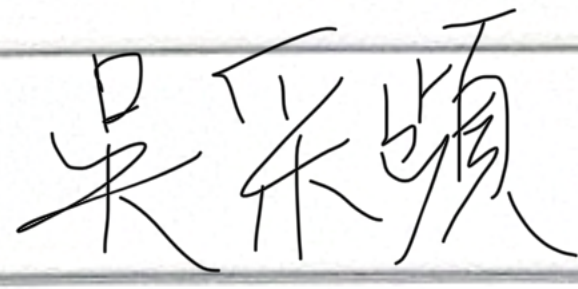
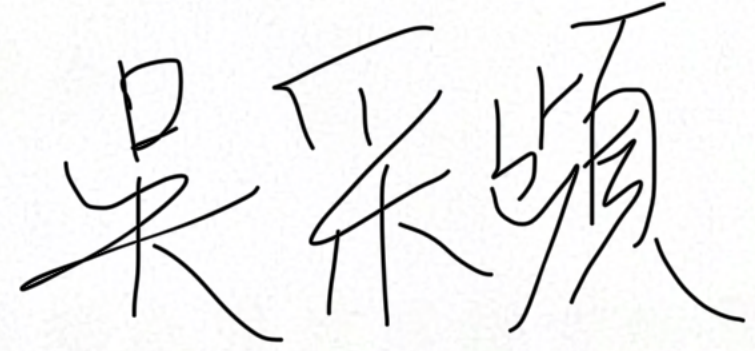


國立政治大學商學院貝萊德海外學習暨專題研究
獎學金申請表

申請項目： 僅需勾選填寫所申請之項目 獎學金欄位) ☐ 海外學習獎學金 ☒ 專題研究獎學金		填表日： 115年04月 2日	
申請人姓名 吳采頻 (Wu Tsai-Pin)		出生日期 90年06月09日	(黏貼兩吋照片乙張) 
身分證號碼 E225509912		性別 ☐ 男 ☒ 女	
系級 資訊管理學系 (學士班 ☒ 碩士班 ☐ 博士) 二年級		學號 113356035	
住家電話 07-8219090		行動電話 0988183943	
通訊地址 高雄市前鎮區衙前街59號			
欲前往進修之學校 (中英文校名) ☐ 歐美等國 ☐ 亞洲		研究專題名稱：企業文化對供應鏈風險感知與表現之影響	
預訂進修期間 自 民國 年 月 日起至民國 年 月 日 止 共 月 週		研究大綱摘要 (中英文 100 字以內) 在全球供應鏈環境日益複雜且傳統防禦逐漸失效的背景 下，本研究探討企業文化如何作為資訊解讀濾網，影響管 理層的風險感知並轉化為組織韌性。研究樣本涵蓋 2004 年至 2024 年間美國上市企業，以財報電話會議逐字稿為 語料來源，運用自然語言處理技術建構多維度文化指標與 供應鏈風險變數，並結合 Compustat 財務數據進行實證 分析。研究結果顯示，不同導向的企業文化特質對風險感 知的影響具備顯著差異，能分別發揮預警功能或內部緩衝 效應。最後，研究證實優質文化能有效將風險感知轉化為 實質韌性，使企業在衝擊下維持穩定的營運表現。本研究 系統性地測量不同企業文化特質如何影響其供應鏈風險管 理成效，為企業在高度不確定的經營環境中提供有價值的 決策依據。	
家庭/個人經濟狀況說明 自父親於民國 99 年因癌症離世後，家境轉為清寒。目前家中主要經濟來源為母親於補習班任教之薪資，哥哥則初入社會，於建設公司擔任主任。整體而言，家庭經濟負擔仍屬沉重，需要獎助學金支持以減輕學費壓力，使我能專心於課業研究。			
海外學習獎學金資料 (請勾選檢附之證明文件) ☐ 1.申請表乙份 ☐ 2.在學成績單正本乙份 ☐ 3.成績排名證明正本乙份 (碩士班學金不須檢附) ☐ 4.進修計畫書乙份 ☐ 5.其他有利審查之文件 ☐ 6.家庭/個人經濟證明 ☐ 7.英檢成績單 (二年內)		專題研究獎學金資料 (請勾選檢附之證明文件) ☒ 1.申請表乙份 ☒ 2. 專題研究大綱 (中英文) ☒ 3.教授推薦函乙封 ☐ 4.家庭/個人經濟證明 ☐ 5.其他有利審查之文件	

導師/系所主管/指導教授 三擇一簽章		申請人簽名	
切 結 書 本人依「國立政治大學商學院貝萊德海外學習暨專題研究獎學金設置辦法」規定申請該項獎學金，已詳讀且承諾遵守該辦法之規定，並履行其中所規範之義務，如有違反情事，需全數繳回所領取之補助金，特立切結書為憑。 此致國立政治大學商學院 立書人簽名蓋章：			

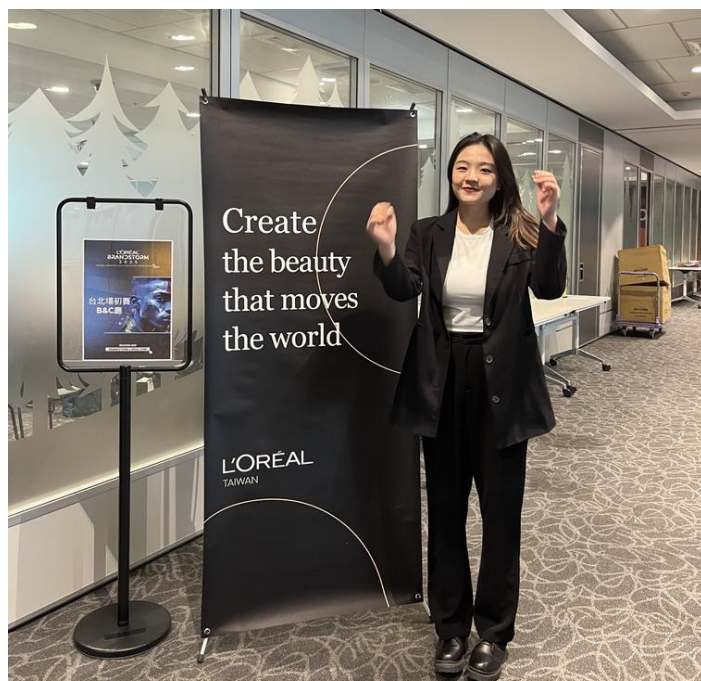
個人簡歷與申請動機

我是吳采頻，目前就讀於國立政治大學資訊管理研究所。大學主修國際貿易的背景，使我具備從全球供應鏈視角審視企業營運的基礎；進入研究所後，我專注於數據科學與資訊技術，目標是將質性的管理概念量化為具體的決策依據。我認為，透過精準的技術工具，能將抽象的願景轉化為具備數據支撐的企業決策，這也是我目前研究的核心方向。

碩士班期間，我在商學院「企業倫理與永續發展」課程中，針對 Danone（達能）的轉型個案進行深度研究。我分析了執行長 Emmanuel Faber 推動公司成為目標驅動型企業（Purpose-driven Company）的決策路徑：研究數據顯示，雖然追求 B Corp 認證與碳中和目標在短期內對淨利率與資產週轉率造成壓力，但長期而言卻能鞏固品牌忠誠度並降低系統性風險。這次分析讓我觀察到，高階管理層的策略導向是企業在獲利與社會責任間取得平衡的韌性關鍵，這與貝萊德強調的長期價值創造思維接近。

為進一步了解永續思維如何在產品端落實，我曾經參與了 2025 L'Oréal Brandstorm 商業競賽。在 Men's Beauty & Care 主題下，我與團隊

針對產品生命週期的環境影響進行分析，嘗試在技術創新與環境友善之間尋找具經濟效益的平衡點。這次經驗讓我意識到，永續不僅是企業社會責任的展現，更可以透過數據驅動的產品開發，轉化為實質的市場競爭力。



圖一：參與 2025 L'Oréal Brandstorm 商業競賽

現階段，我的碩士論文研究專注於探討美國上市企業的策略導向如何影響其面對外部供應鏈不確定性時的策略調整。我利用自然語言處理（NLP）技術分析電話會議逐字稿，藉由量化管理層與分析師的對談資訊，觀察企業如何將預警信號轉化為韌性表現。

初步研究也有所發現，在面對地緣政治或全球疫情等非預期衝擊時，組織文化能發揮緩衝作用。透過識別具備風險警覺性與高透明度的組織價值觀，本研究旨在協助決策者優化內部調節機制，將文化資本轉化為實質的競爭優勢，填補傳統財務指標在評估企業動態應變能力上的缺口。

貝萊德作為全球資產管理的領導者，在 ESG 與永續投資領域的實踐具有指標性意義。申請貝萊德投信永續獎學金是我將學術研究連結至全球金融實務的重要契機。我期許發揮資管背景的數據分析專長，結合對永續策略的研究熱忱，為企業的長期價值提升與產業轉型貢獻實證洞察。

永續專題研究與目前學習之相關性與預期成效

我目前的研究和我在資訊管理研究所的專業學習緊密相關：

1. **NLP 資料探勘與文本量化：**計畫運用碩士班所學之自然語言處理（NLP）技術與語意建模，處理電話會議逐字稿等大規模非結構化文本數據。透過將質性的管理層對話轉化為可量化的「策略導向」指標，我實踐了資管領域中數據驅動決策的核心精神，解決了傳統量化研究難以觀測組織內部軟性特質的限制。
2. **供應鏈領域下的量化實踐：**本研究將傳統的供應鏈管理延伸至組織韌性與永續領域。透過實證分析，驗證企業在面臨全球疫情或地緣政治衝擊時，如何利用內在的文化資本作為預警與緩衝機制。這不僅呼應了當前商學院強調的數位轉型趨勢，更具體展示了如何將量化數據轉化為具備韌性的永續營運策略，使資訊技術成為支持企業長期價值的核心工具。

永續專題研究之大綱（照proposal順序依序說明，包含預期成效及未來展望）

1. 研究背景與動機

在全球價值鏈時代下，跨國生產流程的精細分工使中間投入品貿易成為全球貿易核心（Antràs and Chor, 2022）。過去，生產模式多以極致效率與成本極小化為目標，但在面對環境劇烈波動時，企業為了效率而將多餘資源壓縮到極致的狀態反而顯得脆弱，也因此讓供應鏈風險（Supply Chain Risk）逐漸躍升為企業的戰略核心。實證研究顯示，局部的天災或衝擊會透過網路產生連鎖反應，不只影響直接交易對象，更會波及間接供應商，造成系統性的經濟損失（Carvalho et al., 2021）。從近年的地緣政治衝突到全球疫情，都顯示出供應鏈衝擊具備強烈的擴散特性，一旦傳統防線失敗，風險將迅速蔓延至整個產業。

所謂的傳統防線，是指企業透過增加庫存冗餘、分散供應來源及強化合約規範等硬性手段來降低供應鏈風險。然而，隨著地緣政治動盪與極端不確定性成為常態，這些傳統手段已難以應對動態的環境變化，導致供應鏈韌性大幅下降。例如，庫存的累積雖能支應短期需求，卻無法解決長期的斷鏈危機；且在缺乏規模經濟的情形下，尋找替代來源所需的前置時間，往往遠超企業所能承受的極限。其核心困境在於現代供應鏈環境極其複雜，風險訊號通常散落在龐大且碎片化的資訊流中，單靠外部監測工具與量化模型，往往難以全面捕捉供應鏈中的潛在威脅；且目前的商業資料多半侷限在衝擊發生後才產生的紀錄，即便能協助事後評估損失，也難以揭示企業在事前混亂的資訊中，如何感知並解讀那些微弱的風險訊號（Ersahin et al., 2024）。當傳統工具因數據斷層而陷入缺乏有效決策依據的真空困境時，組織如何從紛雜的雜訊中過濾出真實威脅，關鍵不再僅取決於數據的計算能力，而取決於組織內在的解讀機制。

本研究主張，這種內在機制的核心即為企業文化。之所以聚焦於文化，是因為當正式規範面對無法事前預測的非例行狀況時，文化能發揮填補制度漏洞的作用。O'Reilly (1989) 曾指出，正式控制系統往往只能針對可衡量的流程進行規範，一旦面對供應鏈衝擊這類非例行且不可預測的意外時，系統常會因缺乏彈性而失靈，此時企業的應變高度依賴成員的主動性與靈活性。除此之外，根據 Graham et al. (2022) 的研究，這類難以事前規範的行為，可以透過社會控制系統來引導。換言之，文化就像是一隻看不見的手，透過內化的共享價值觀建立一套預設篩選機制。當管理層面對高度不確定的供應鏈訊號、且缺乏明確指令的緊要關頭，這套機制能自動指引判斷方向，確保組織成員的反應仍能符合企業的長遠目標。因此，本研究主張應將視角從外部工具轉向內部認知架構。企業文化不僅形塑了管理層如何界定風險與噪音 (Li et al., 2021)，更決定了組織在接收訊號後，能否有效將其轉化為具備預警功能的治理行動。

2. 文獻回顧與假說

企業文化決定了組織如何定義風險，並在缺乏明確指令時自動指引成員反應。本研究參考 Guiso et al. (2015) 與 Li et al. (2021) 的框架，將文化區分為五大維度，並提出兩大假說：

假說一 (H1)： 不同維度對風險感知具差異化影響。具備強大外部監測機制的外部規範導向文化（品質、創新、誠信）會提升管理層的風險警覺性；而側重內部協調的內部整合導向文化（團隊、尊重）則能發揮溝通緩衝，降低感知的風險表現。

假說二 (H2)： 企業文化對供應鏈韌性成效具有正向形塑作用。且在給定的風險水平下，文化能有效將風險感知轉化為具備避險價值的行動（如預防性調整或跨部門自動協作），進而提升企業的表現。

3. 資料集與變數定義

3.1 資料來源

本研究透過整合多項大數據來源，建構 2004 年至 2024 年間美國上市公司之跨年度面板資料。研究的核心語料採集自 S&P Capital IQ 所收錄之企業財報電話會議 (Earnings Calls) 逐字稿，涵蓋管理層報告與問答環節。相較於經過高度文字修飾的年度報告（如 10-K），財報電話會議的即時問答更能真實反映管理者對於環境波動的即時思維、風險敏感度與策略預期。本研究進一步透過全球統一識別碼 GVKEY，將文本指標與 Compustat 財務資料庫對接，確保樣本能精確匹配企業規模、獲利能力及資本密集度等財務特徵。

3.2 變數定義

3.2.1 應變數：供應鏈風險感知與情緒表現

應變數的設計旨在區分組織對環境的「事前預判」與「衝擊實現」。供應鏈風險感知 (SC_Uncertainty) 旨在捕捉衝擊之二階動量 (Second Moment)，反映管理層對未來供應鏈狀況的不確定感或恐懼感。其計算邏輯係精確識別供應鏈專業詞彙 (排除一般財務術語)，並定位其與風險同義詞在鄰近 10 個單字窗口內的共現頻率。另一方面，供應鏈情緒表現 (SC_Sentiment) 則反映衝擊之一階動量 (First Moment)，代表討論內容中正負面情緒的實際達成。本研究對照金融情緒詞典，計算供應鏈關鍵詞周邊的淨情緒得分；當管理層呈現顯著負向情緒時，通常與零件短缺或物流中斷等實質損害高度相關，這被視為衡量組織韌性成效的直接指標。

3.2.2 自變數：企業文化五大維度

在自變數的建構上，本研究借鑑 Guiso et al. (2015) 與 Li et al. (2021) 的框架，認為電話會議的語言產出承載了組織的注意力焦點，是文化的外顯訊號。本研究利用 Word2Vec (SGNS) 演算法將文本單詞轉換為向量空間，並透過半監督式機器學習，從種子詞出發自動檢索關聯詞彙以擴充文化字典。研究將企業文化區分為五大維度：創新 (Innovation)、誠信 (Integrity)、品質 (Quality)、尊重 (Respect) 與團隊合作 (Teamwork)。為確保指標反映穩定的特質並強化因果推論，所有文化指標均採三年移動平均平滑化及滯後一期處理。

3.2.3 控制變數

為了確保研究結果的穩健性，並排除企業自身特徵的干擾，本研究納入了五項財務控制變數。在基本規模方面，使用總資產之自然對數 (Size) 控制資源調度能力；財務結構方面，以總負債除以總資產 (Leverage) 衡量財務限制；針對流動性緩衝，納入現金及短期投資除以總資產 (Cash Holding)。此外，透過固定資產淨額除以總資產 (Capital Intensity) 控制經營模式彈性，並以營業利潤除以總資產 (ROA) 排除獲利能力對供應鏈管理優勢的干擾。所有變數皆採滯後處理與 1% 雙向縮尾處理。

4. 研究方法

本研究採用多元迴歸模型進行實證分析，並控制產業固定效果與年度固定效果，以消除產業特性差異與總體經濟波動之影響。研究設計分為兩個階段：首先是感知模型檢驗 (對應假說一)，觀察滯後一期的企業文化如何形塑管理層當期對供應鏈風險的敏感度。本模型旨在驗證哪些文化特質 (如品質、誠信) 能作為組織的偵測雷達，促使管理層更早察覺潛在威脅。其次是韌性模型檢驗 (對應假說二)，進一步檢析在既有的風險感知下，企業文化是否能顯著提升供應鏈的情緒表現。此模型關注文化在壓力傳導過程中的保護作用，驗證具備「緩衝效應」的文化特質 (如團隊合作、尊重) 是否能有效減輕衝擊對實際表現的損害。所有模型之標準誤均採公司層級聚類 (Clustered) 進行估計，以提供穩健的統計推論。

5. 預期貢獻

本研究的貢獻涵蓋學術研究與企業實務兩大層面。在學術方面，本研究預期提供實證證據，深入探討企業文化在供應鏈風險管理中的核心作用，進而擴展了風險管理與組織行為領域的研究邊界。本研究突破了傳統供應鏈研究過度關注外部資源配置與硬性工具維護的局限，將企業文化引入核心解釋架構，探討其如何調節風險感知與績效之傳導路徑，填補了組織韌性理論中關於內在認知的理論空白。此外，在方法論上，本研究採用自然語言處理（NLP）技術量化電話會議數據，不僅克服了傳統年報過度修飾的缺點，提升了指標的客觀性與時序動態性，亦證實文本對於市場預測具備高度價值，為大樣本實證研究提供了具備操作性的分析工具。在企業實務方面，本研究結果將幫助企業管理者理解企業文化在供應鏈韌性中的重要性，並提供培養有助於降低風險之企業文化的實務建議。研究結果強調，在面對地緣政治或全球疫情等非預期衝擊時，良好的文化建設是超越硬性防禦體系的軟防線。透過識別具備高透明度與風險警覺性的組織價值觀，本研究能協助決策者優化內部調節機制並強化預警功能，提升組織在不確定環境下的生存與修復能力。透過結合理論與應用，本研究為企業在高度不確定的經營環境中提供了有價值的決策依據，協助管理者將文化資本轉化為實質的韌性競爭優勢。

6. 未來展望

本研究目前尚在進行中，儘管初步結果為理解企業文化對供應鏈風險感知與韌性表現的影響提供了實證見解，但仍存在部分局限性。首先，受限於數據特性，不同公司的電話會議逐字稿在品質與長度上存在差異，且部分發言可能受限於特定溝通情境，未必能完全反映企業實際的策略傾向。其次，季度報告與年度文件中的語言往往因法律合規要求而趨於保守，可能無法完整揭示高層管理者的真實策略佈局。因此，在未來執行本研究計畫時，我將視資料獲取狀況適時調整細部內容，並嘗試納入更多元的資料來源以降低單一數據產生的偏誤。

針對上述限制，本研究也為未來的學術探索指明了方向。在維度細分方面，本研究目前主要借鑑前人研究之五大核心維度，未來可嘗試納入更為細緻的文化分類，以更全面地捕捉不同組織價值觀對供應鏈管理的差異化影響。在跨國界驗證上，目前樣本主要聚焦於美國上市公司，考慮到組織文化深受國家文化與法制環境形塑，未來的研究可將地理範疇擴展至全球不同區域，以檢驗研究發現在多元語境下的適用性。最後，在資料來源與量化手段方面，雖然本研究利用 NLP 技術從會議文本中成功量化文化特質，但考慮到文化具有演化緩慢且長期穩定的特質，未來可嘗試納入如員工評論、社群媒體或更長時序的企業文件進行交叉驗證，以更精準捕捉企業文化與供應鏈績效之間的長期動態關係。