

34. ()衝突在組織中是無可避免的，衝突管理也就成為管理者必備的管理技能之一。關於衝突管理的敘述，何者是正確的 (A)衝突對組織可能有利亦可能有弊 (B)良性衝突與惡性衝突是很容易劃分清楚的 (C)組織的衝突要愈少愈好 (D)當一項議題對一方很重要，對另一方不很重要時，妥協 (Compromising)是最佳的衝突管理策略。
35. ()員工被安排在真實的工作情況下，由有經驗的員工或主管傳授工作秘訣稱為：(A)角色扮演 (B)新進人員訓練 (C)在職訓練 (D)講評。
36. ()中華公司是一家跨國性企業，因為內部組織與事業部散佈全球各地，為了有效達成組織目標，中華公司也會透過資訊與通訊技術設備，將全球各地的人員依任務需要組成團隊，此種類型團隊最適合稱為 (A)委員會 (B)問題解決團隊 (C)虛擬團隊 (D)自主團隊。
37. ()為了促進群體的團結而在心智效率、驗證事實、及道德判斷等方面產生惡化的現象，稱為：(A)群體移轉 (B)群體迷失 (C)群體遵從性 (D)群體效應。
38. ()在團隊發展的五個階段中，哪一個階段的衝突已被解決，團隊出現和諧與統一氣氛，但為期不久，故此階段領導人應強調團隊內部的統一性與協助澄清團隊的價值觀 (A)形成期 (B)動盪期 (C)規範期 (D)執行期。
39. ()財務比率分析為常用的管理控制方法，其中「活動比率」係評估組織在某些營運方面的管理效能，下列何種比率屬於此類？(A)負債對權益比率(B)存貨週轉率 (C)營業毛利率 (D)速動比率。
40. ()認為部屬之工作態度為逃避工作及責任，需要命令之領導風格者屬於：(A)X 理論領導人 (B)Y 理論領導人 (C)Z 理論領導人 (D)M 理論領導人。
41. ()Lewin 變革理論之過程包含三階段：(A)解凍→改變→重塑 (B)解凍→再凍→改變 (C)解凍→改變→再凍 (D)重塑→解凍→再凍。
42. ()當員工因調適問題存在恐懼及焦慮而抗拒變動時，組織宜採取何種方法來克服？(A)教育與溝通 (B)協商 (C)參與 (D)促進與支持。
43. ()改變組織的生產服務流程、工作方法、設備製程等，來達成組織變革的目的，是指：(A)產品變革 (B)技術變革 (C)結構變革 (D)服務變革。
44. ()強調態度、激勵及行為技能之改變，如藉助人員甄選、訓練及考評，來完成變革，是指(A)流程途徑 (B)技術途徑 (C)行為途徑 (D)結構途徑。
45. ()創新的組織傾向於擁有類似的文化，下列所述組織文化特徵，何者較易激發組織創新：(A)注重手段而非結果 (B)高度的外部控制 (C)儘量減少單位間的衝突 (D)容忍風險。
46. ()下列何者有助於創新 (A)機械結構 (B)有機結構 (C)組織資源稀少 (D)低工作風險。
47. ()管理人的資訊需求會隨著組織層級的差別而有所不同，下列有關資訊需求與管理層級的配合概念，何者較正確：(A)低階管理所需資訊較重未來性 (B)低階管理所需資訊範疇較廣泛 (C)高階管理所需資訊整合程度較高 (D)高階管理所需資訊來源大多為內部性。
48. ()下列有關控制系統設計的權變因素之敘述，何者不正確：(A)組織規模小宜採「非正式控制」(B)組織文化為開放及支持性宜採「自主控制方式」(C)管理活動重要性愈高宜採「詳細、廣泛的控制方式」(D)職位層級高者宜採「較少且容易衡量之準則 (criteria)」。
49. ()控制程序的第一個步驟是：(A) 建立流程及標準 (B) 建立目標及標準 (C) 衡量實際績效 (D) 比較實際結果與目標及標準。
50. ()以下何項，其關心的是作業能否在進行當中順利的如預期般進行，因此關注的焦點在於活動的進行程序，控制的重心主要在工作查核上？(A)前饋控制(Feedforward Control) (B)同步控制(Concurrent Control) (C)即時控制(In-time Control) (D)回饋控制(Feedback Control)。