

不可攜帶計算機*

一. 是非題 (40%，每題兩分)

1. () 依研究顯示，許多美國公司都已建立了員工績效與職位昇遷的直接關係。
2. () 當考核人具有 Halo effect 的特性時，則其考核之全部員工的評分，容易偏高。
3. () 規畫作業是管理功能中最複雜與最敏感的一項作業。
4. () H. Simon 將管理的決策程序劃分為情報、設計、及選擇三階段。
5. () 一般而言，決定第二年度的工作目標，係屬於非程式決策。
6. () 在組織成長的各個階段中，當一個企業由開創時期轉變為專業化管理時期，其結構必會發展，更需要專業的管理人才，因此這是組織最重要的時期。
7. () 下對上溝通能否有效之關鍵，在於組織中是否已建立良好的制度。
8. () 爲了集思廣益，發揮群體力量，所以委員會之組成其人數在規定範圍內，選擇適中即可。
9. () 階梯原則又稱爲指揮鍵原則，係由溝通需要及指揮一元化兩者推演而來。
10. () 橫向分工以職權線爲基礎，透過合理的分工合作，可提昇工作的品質。
11. () 管理人採行控制方法，一般可分爲行爲與產出兩類控制，而針對效率的提升時則應實施行爲控制。
12. () 費德勒針對領導人作風之研究後，提出兩類基本作風，一爲任務激勵與體制相近，一爲關係激勵則與體諒相近。
13. () 所謂 Efficiency 意爲 Do right things；而 Effectiveness 則意爲 Do things right.
14. () 管理者爲降低因實施控制而造成員工之負面反應，可採行不同措施，但大都是以一般常識爲基礎。
15. () OD 乃指事關整個組織全面性的計畫變動，此一計畫變動係由高層主持，以人力資源層面為主，力求組織績效的提升。
16. () 所謂 Transactional leadership 係指管理者與員工間之關係，乃是一種相互激勵的關係。
17. () 所謂 Overgeneralizing 係指受考員工若具有一項突出的優點，則考核人受其影響，而對其他考核項目均給於較高評分之謂。
18. () 管理者對於有關各項自然狀況的相對機率，可能毫無了解，此種狀況即所謂 Uncertainty 的狀況，可循 Maximax、Maximin、與 Risk averting 三種路線，擇一決策之。
19. () 組織能否達成目標之關鍵爲部門間之橫向溝通是否良好。
20. () 所謂企業倫理守則應爲正式的，成文的並要與全體員工溝通的，其基礎爲公正、個人權力、與功利主義三項原則。

二. 選擇題 (可複選, 20%，每題兩分)

1. () 下列何者不屬於績效考核易犯的錯誤： (1) Halo effect
(2) Overgeneralizing (3) Central tendency (4) Recency
2. () 下列何者屬於決策層面角色？ (1) 談判人 (2) 代表人 (3) 領導人

不可攜帶計算機

(4)傳佈人

3. ()依 Path-goal theory, 當部屬任務屬非結構化任務時, 則領導人之角色以何為佳? (1)角色澄清型 (2)支援型 (3)參與型 (4)專斷型

4. ()依 Rensis Likert 之研究成果, 下列何者非為其提出之領導作風?

(1) Exploitative authoritative (2) Consultative (3) Participative

(4) Democratic

5. ()下列何位學者將科學管理的方法運用於地方政府機關:

(1) F.W. Taylor (2) H. Fayol (3) M. Cooke (4) F. Gilbreth

6. ()下列何位學者研究組織結構後, 提出企業採行縱深結構者其營運績效較扁平結構者為佳? (1) Worthy (2) Carzo (3) Follett (4) Fayol

7. ()依 Dual Factor Theory, 下列何者不屬於激勵因素?

(1) 成就 (2) 人際關係 (3) 讚賞 (4) 個人成長

8. ()依據 A. Kennedy 之研究, 企業機構處於何種狀況, 不需推動大規模之組織文化變動? (1) 企業績效不彰 (2) 企業沒有強烈的組織文化

(3) 企業已決定步入巨型企業行列中 (4) 企業規模尚小, 但成長迅速

9. ()下列何者不屬於麥克利蘭氏之需要理論?

(1) 尊重 (2) 權力 (3) 親和 (4) 成就

10. ()下列何者不是由職權概念推演而來的管理原則?

(1) 指揮一元化 (2) 階梯原則 (3) 管理幅度 (4) 賦權

三. 專有名詞解釋 (20%, 每題兩分)

1. Group norm
2. Compensation
3. BARS
4. Job scope
5. Hawthorne effect
6. Tapered concept of authority
7. Self-reference criterion
8. Self-fulfilling prophecy
9. Universal approach
10. Tem building

四. 問答題 (20%, 每題十分)

1. 管理之目的在於把組織有限的資源做有效的利用, 以最低成本、最高效率達成組織的目標, 亦即達到贏的境界, 試以「贏」字來闡述管理的真諦。
2. 試以全面激勵程序之總模型, 說明各項不同激勵理論間之關係。