

淡江大學 101 學年度碩士班招生考試試題

系別：企業管理學系

科目：管 理 學

考試日期：2 月 26 日(星期日) 第 3 節

本試題共 5 大題， 2 頁

本試題雙面印刷

一、問答題(100%)

1. 標榜台灣製造(MIT)的台灣國民成衣品牌 lativ (米格國際)於 2011 年創下 40 億元新台幣的驚人業績，並發放最高 40 個月的年終獎金。然而，該公司於 2012 年 2 月 2 日發布聲明稿，公告將移除商品頁面上的產地標註。根據 lativ 的說法，由於與 lativ 配合的台灣成衣工廠大都產能滿載，經常發生延誤交貨的情況，於是從 2010 年開始，lativ 將台灣廠商無法負荷的訂單，逐步轉往越南、印尼與中國大陸等地，但有些原料則仍是從台灣生產。為避免誤導消費者，lativ 決定移除服飾產地標註。此舉引發社會大眾許多討論，有人說 lativ 以「MIT」起家，號稱台版國民衣吸引打動台灣消費者，現在卻不是台灣製造，有被騙的感覺，甚至有消費者發起從此拒買 lativ 活動。有關此事件，試回答下列問題(25%)：
 - (1) 試從 Friedman 所提出有關企業社會責任的古典觀點，解釋為何 lativ 會做出此決策。(5%)
 - (2) 試從 Davis 所提出的社會經濟觀點，說明為何消費者會對 lativ 發起抵制行動。(5%)
 - (3) 此新聞事件也突顯出台灣紡織成衣廠等傳統產業所面臨的困境，請利用 SWOT 來分析目前台灣大多數傳統產業的競爭環境。(請注意：不是從服飾品牌 lativ 的角度來分析，而是從台灣傳統產業的角度來分析)(10%)
 - (4) 根據 SWOT 分析結果，你建議上述傳統產業可採取何種 Porter 所提出的一般競爭策略來取得競爭優勢？並說明理由。(5%)
2. 管理學者勞倫斯·彼得(Laurence J. Peter)所提出的彼得原理指出，在組織或企業中，人會因其某種特質或特殊技能，令他在被升級到不能勝任的地步，相反變成組織的冗員或負資產。針對此一現象，請從人力資源管理的角度，提出解決或改善此一現象的建議。(10%)
3. 近年來，企業愈來愈傾向使用績效給薪制 (pay-for-performance system) 給予員工報償。在此，績效 (performance) 是指經過衡量或評核後，顯示有貢獻於組織目標的行為表現。針對此一制度，請回答下列問題(20%)：
 - (1) 何謂公平理論？試以公平理論解釋如何執行績效給薪制，達到有效強化員工工作動機的效果。(10%)
 - (2) 何謂期望理論？試以期望理論解釋如何執行績效給薪制，達到有效強化員工工作動機的效果。(10%)

淡江大學 101 學年度碩士班招生考試試題

系別：企業管理學系

科目：管 理 學

考試日期：2月26日(星期日) 第3節

本試題共 5 大題， 2 頁

4. 領導可視為驅動個人的一種權力與影響力。領導不只是與部屬互動所必要的權力，也是處理團體問題的重要工具。有關於領導與權力，請回答下列問題：(25%)
- (1) 何謂領導？何謂權力？請比較兩者差異。(10%)
 - (2) 何謂個人權？何謂職位權？請以簡單例子解釋兩者的來源與差異。(10%)
 - (3) 請說明領導的特質模型，並指出此模型的侷限性。(5%)
5. 除了領導型態之外，亦有學者認為組織文化為影響組織績效之重要因素。有關於組織文化，請回答下列問題：(20%)
- (1) 何謂組織文化？並說明組織文化的三個層次。(10%)
 - (2) 試從人員的甄選與社會化歷程來說明維繫組織文化的方式。(10%)