

一、選擇題：(10 題，每題 2 分，共 20 分)

- 著名的變革管理專家科特 (J. Kotter)，針對變革提供了八項建議，下列選項中何者**並非**其建議？
  - 擬出一套具說服性的理由來說明變革的急迫性與必要性
  - 形成一股足以領導變革的力量
  - 依循舊的願景來引導變革，並且發展相關的策略
  - 鼓勵創新與冒險，進而授權賦能
- 下列組織文化的特性與其內容之配對何者**錯誤**？
  - 重視細節-員工被期望在工作中注重精準與細節的程度
  - 結果導向-管理者重視結果而不重視過程的程度
  - 人性導向-決策的制定考慮到決策對於員工影響的程度
  - 積極性-員工被鼓勵冒險與具有創新性的程度
- 下列何者**並非**組織溝通的主要功能？
  - 提供知識
  - 激勵員工
  - 達到授權效果
  - 表達感受
- 下列哪一理論模型藉由領導者與部屬的關係、任務結構、職位權三項情境因素，嘗試說明領導情境如何與領導者特質共同影響領導的效能？
  - 費德勒的權變領導模型
  - 賀西和布蘭切的情境領導模型
  - 領導者部屬交換理論
  - 以上皆非
- 賀茲伯格 (F. Herzberg) 的兩因子理論 (two-factor theory) 中，何種工作要素可以引發激勵需求？
  - 工作自主性
  - 行政措施
  - 工作環境
  - 公司政策
- 近年來部分企業開始在乎組織內外的利害關係人與環境保護等相關議題，要求組織在追求利潤的過程中，應遵守什麼？
  - 公平正義
  - 倫理道德
  - 社會價值
  - 法律規範

7. 以南大公司產品經理為例，假設他要分析智慧型手機的四個全球策略  $S_1$ 、 $S_2$ 、 $S_3$ 、 $S_4$ 。競爭者成大公司也有三個全球策略行動  $CA_1$ 、 $CA_2$ 、 $CA_3$ 。

假設南大公司產品經理在不知道這四個策略的成功機率下，做出如下的矩陣，來顯示成大公司各種不同行動下，南大公司可能的獲利情形。

南大公司的全球策略 (單位：百萬美元)	成大公司的競爭行動		
	CA1	CA2	CA3
S1	11	15	18
S2	21	19	23
S3	10	17	15
S4	15	13	14

試問若南大公司的產品經理屬於悲觀的管理者，其最終決策為下列何者？

- (A)S1 (B)S2 (C)S3 (D)S4

8. 下列何者陳述**不正確**？

- (A)管理科學理論又稱為計量管理或作業研究  
 (B)當被受試者知道自己成為觀察對象而改變行為傾向的現象被稱之為「霍桑效應」  
 (C)1980年代，管理重點由基層向高層轉移，由成本導向轉向品質導向  
 (D)系統理論學派將組織視為一個封閉系統

9. 個別的組織文化對其組織成員會有不同程度大小的影響力，組織文化核心價值被深刻而廣泛地接納即稱為？

- (A)優勢文化 (B)弱勢文化 (C)強勢文化 (D)接納文化

10. 哪一位管理大師認為管理者從事的任務與工作內容可以透過觀察管理者在工作中所扮演的角色來描述？

- (A)亨利·福特 (B)彼得·杜拉克 (C)亨利·閔茲伯格 (D)瑞姆·夏藍

## 二、問答題：(共 80 分)

- 1.信任是領導者與追隨者互動的要素，請說明：(20 分)
  - (1)信任可以分為那些向度？
  - (2)信任如何影響授權賦能(empowerment)？
- 2.組織中的某些次文化與主導文化之間若是彼此是互相衝突的，這對組織的管理是有利或有弊？請說明。(20 分)
- 3.阿里巴巴創辦人馬雲說：「以前你要嘛是品牌商，要嘛給品牌代工。現在呢？要嘛你是平台型企業，要嘛你給平台打工。」平台企業不賣產品，賣的是看不見的互動。平台藉由聚集使用者與供應者，透過他們的互動賺錢。試舉一家您所知的平台企業及其運作模式。(10 分)
- 4.要激發一家企業的創新可以透過結構變數、人力資源變數以及文化變數來進行，試舉例說明如何將這三大變數應用在一個組織或公司裡，以創造組織的集體創新能量？(20 分)
- 5.全球線上影音王 Netflix 創辦人 Reed Hastings 說：「最好的工作環境不是豐盛大餐、盛大派對或豪華辦公室，而是有一群超厲害的同事」，您同意這樣的說法嗎？請說明您的論點？(10 分)