

國立中山大學 106 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：管理學【行銷傳播所碩士班乙組】

題號：446002

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題)

共 3 頁第 1 頁

一、單選題（共 30 分，每題 2 分）：

- () 1. 以下哪一種管理者的角色，是 Henry Mintzberg 所提到的決策角色中的一種。
- (a) 監視者(monitor)
 - (b) 代表人物(Figurehead)
 - (c) 談判者(negotiator)
 - (d) 領導者(leader)
- () 2. 以下對於「利害關係人」(stakeholders) 的敘述何者錯誤。
- (a) 各方利害關係人的需求往往是一致的
 - (b) 利害關係人是指本身權益受到組織政策或行動影響者
 - (c) 政府機構也是屬於企業的利害關係人
 - (d) 企業必須設定滿足不同利害關係人的優先順序
- () 3. 組織文化與個人的_____相似。
- (a) 技能
 - (b) 性格
 - (c) 動機
 - (d) 能力
- () 4. 當組織以迎合顧客環保偏好的方式來回應環境議題時，表示他們採用_____方法。
- (a) 法律
 - (b) 利害關係人
 - (c) 市場
 - (d) 責任
- () 5. 關於目標設定，下列敘述何者正確？
- (a) 高階經理人應為組織中的每個成員設定目標
 - (b) 目標應由下而上設定
 - (c) 應先設定個人目標，進而再設定組織目標
 - (d) 經理人應為其組織層級設定目標
- () 6. 特定計畫 (specific plans) 與方向性計畫 (directional plans) 這兩種計畫分類的主要準則是？
- (a) 計畫廣度
 - (b) 時間幅度
 - (c) 明確度
 - (d) 頻繁度
- () 7. 一個組織若被稱為學習型組織，表示該組織已發展_____。
- (a) 教育部門，以持續員工訓練的實施
 - (b) 調適與改變的能力，創新變成常態
 - (c) 所屬產業的進入障礙

背面有題

國立中山大學 106 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：管理學【行銷傳播所碩士班乙組】

題號：446002

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題)

共 3 頁第 2 頁

- (d)容易維持的持續性競爭優勢
- () 8. 以下關於「員工甄選」的敘述，何者為非？
- (a)甄選過程中的選取錯誤，是指晉用了不合適的人員
 - (b)甄選活動的信度，是指甄選工具和某些重要的標準之間，確實存有某種關係
 - (c)甄選的面談過程中，很容易出現對比、相似和月暈偏誤
 - (d)為了減少甄選上的錯誤，可提供求職者真實工作預覽的機會
- () 9. 為了避免資訊過荷，決策時往往會依賴捷思 (heuristics) 的判斷捷徑，試問「代表性捷思」是指？
- (a)人們藉由容易獲得的資訊作為判斷基礎
 - (b)進行評估時，由一起始值開始，逐步進行調整
 - (c)決策時受到類似事件的刻板印象所影響
 - (d)對於自己所獨家擁有的資訊，給於過度的決策權重
- () 10. 小陳常利用週末和同事一起去打高爾夫球，經理人應該_____這種非正式接觸活動，主要是因為_____。
- (a)鼓勵；它可促進強烈的文化發展並增加互相的了解
 - (b)不鼓勵；它會促進小道消息的發生
 - (c)鼓勵；運動可放鬆身心
 - (d)不鼓勵；高爾夫球運動是一種競爭，因此容易產生摩擦
- () 11. 小美有個銷售商品的好點子，正思考著如何使用適當的辭彙與句子，來表達她的想法，傳達給上司瞭解。這屬於溝通中的_____。
- (a)溝通管道選擇
 - (b)編碼
 - (c)解碼
 - (d)噪音
- () 12. 下列何者可提供管理者量化標準，用於衡量比較資源的配置？
- (a)組織圖
 - (b)流程再造
 - (c)預算
 - (d)全面品質管理
- () 13. 以下對於衡量績效的敘述，何者有誤？
- (a)績效的衡量必須具備效力，且應持續、一致的進行
 - (b)管理者可利用統計報告、書面報告等方式來獲取績效的資訊
 - (c)某些績效難以用量化的形式來衡量
 - (d)切忌使用主觀判斷的衡量方式
- () 14. Robert House 的路徑—目標理論 (Path-goal theory) 主張：
- (a)領導效能取決於領導者的領導風格和領導者的所在情境
 - (b)領導者應視追隨者需要，來調整領導風格

國立中山大學 106 學年度碩士暨碩士專班招生考試試題

科目名稱：管理學【行銷傳播所碩士班乙組】

題號：446002

※本科目依簡章規定「不可以」使用計算機(混合題)

共3頁第3頁

- (c)有效的領導者在於清楚指出路徑，並幫助部屬達成工作目標
(d)以上皆正確

- () 15. 目標設定理論的研究指出，明確且具挑戰性的目標 (相較於不具挑戰性的目標) 會有較好的績效表現，是因為_____。
- (a)員工確知努力的方向
(b)當任務具挑戰性時，可以有效激勵員工，提高生產力
(c)過於簡單的任務，員工容易產生怠惰
(d)以上皆是

二、問答題 (共 70 分)：

1. 就管理者來說，瞭解員工的工作動機，並可根據該動機採取適當的激勵至關重要。過去管理學者也曾就內容觀點、程序觀點及整合觀點，來討論可能的激勵理論。請簡述這三種觀點的主要差異，並選擇一種你認為最有效的激勵理論，說明其主張與內涵，以及認為其最為有效的理由。(20%)
2. 權變理論 (contingency approach) 是指許多用來解釋領導風格與特殊情境之關係的領導模型。就你所知，學界有哪些主要的權變理論？請以其中一個理論為例，簡要說明其主張與內涵。(20%)
3. 管理學大師 Peter Drucker 曾說「不創新，即滅亡」(innovate or die)，媒體也引用產官學界的看法，不斷強調未來幾年將是全球企業的創新轉型關鍵期。從管理的角度來說，何謂創新？一個創新型的組織應該具備什麼樣的特質？對企業而言，有哪些層面可以進行創新？請舉出企業因創新而成長或成功轉型的例子進一步說明。(30%)