

考 試 科 目	工業與組織心理學	系 所 別	心理學系/工業與組織組	考 試 時 間	2 月 3 日(五) 第 二 節
<p>一、簡答題（共十題，每題十分，總分一百分，答題時請註明題號依序作答）</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 請問後新冠疫情時代工作者所面臨的工作重塑（work reinvented or job crafting）與挑戰為何？組織企業又該如何因應？請至少列舉三項，並請逐項說明。</li> <li>2. Z 世代（Generation Z, Gen Z）係指稱 1990 年代中後期至 2010 年代前期出生的人，亦被稱為「千禧世代」。您認為相較於其他世代，Z 世代員工具具有何種特色？請至少列舉五項，並請逐項說明針對該特色，領導者應如何領導 Z 世代員工？</li> <li>3. 隨著大數據、AI 人工智能、機器學習等技術逐漸成熟與普及，使數位人資成為主流趨勢，請提出至少三項當今數位人資的趨勢策略及做法，並具體說明。</li> <li>4. 電子商務（Electronic commerce）是指任何經由電子化形式所進行的商業交易活動，元宇宙（Metaverse）則是一個聚焦於社交連結的 3D 虛擬世界之網路。請依據元宇宙的特性，提出至少三項元宇宙如何能提升電商購物價值的應用，並具體說明。</li> <li>5. 應徵者追蹤系統（Applicant Tracking System, ATS）是人資實務中常使用的工具，請問您認為對於企業主而言，善用該系統的短期與長期利益為何？而對於應徵者而言，相較於傳統應徵流程有何差異？請提供應徵者至少三項應注意的事項或具體建議。</li> <li>6. 近年來各大組織企業越來越重視員工體驗（employee experience），請問何謂「員工體驗」？請具體說明企業該如何瞭解內部的員工體驗概況，應涵蓋哪些關鍵指標，以及實施程序中應注意的事項。</li> <li>7. 企業甄選時常使用性格量表作為選才工具之一，若您受雇為某家大型企業設計一套客製且具有良好信效度的性格測驗，您會如何進行？請具體說明測驗發展程序，包含各階段的主要目的、受試對象、施測內容，及分析策略等。</li> <li>8. 請依據工作要求—資源理論（job demands-resources model），舉例說明工作要求與工作資源各自對工作者心理歷程與工作態度間的影響效果為何？</li> <li>9. 以下為團隊研究中的一些重要變項：包容性領導、仁慈領導、賦能領導、團隊斷層、團隊性格組成、多工時間觀、員工八卦、心理安全氛圍、團隊情感氛圍、團隊認同、團隊創意、團隊衝突、團隊績效。請從中挑選數個合適的研究變項，發展出一個調節式中介的理論模型（moderated mediation theoretical model），請繪製理論概念架構圖，並請說明其理論意涵與變項間的關係推導。</li> <li>10. 請引用一個或數個組織管理心理學的理論，說明您為何想就讀心理學研究所工業與組織組，以及我們應該要錄取您的原因。</li> </ol>					
備	註	<p>一、作答於試題上者，不予計分。 二、試題請隨卷繳交。</p>			