

淡江大學 99 學年度進修學士班轉學生招生考試試題

系別：企業管理學系三年級

科目：管 理 學

本試題共 五大題， 三 頁

本試題雙面印刷

一 是非題：共 10 分(每小題 2 分)

- 1 董事代表(Board representatives)的做法讓員工可以擁有一席董事席次，所以全體員工的意見可以充分反映在董事會，對員工權益的爭取有莫大幫助
- 2 指揮團隊(command group)、跨功能的團隊(Cross-functional team)、自我管理的團隊(Self-managed team)、任務團隊(Task force)及利益團隊(Interest group)均屬正式團隊(formal group)的類型之一。
- 3 費德勒(Fred E Fiedler)提出的權變理論以上下關係(Leader-member relationship)、任務結構(task structure)、及地位權力(position power)三種情境變數來找出有效的領導風格，當上下關係不佳、高度任務結構、主管的地位權力強三者同時存在時，該理論認為領導者採取關係導向的領導成效會最好。
- 4 ECFA 產生不少民間的阻力，目前政府採取的流動式說明會的方式，若以變革管理的角度來解釋，即是利用變革化解之道中最初步措施-教育與溝通的做法。
- 5 國際化、未來化、資訊化是淡江大學的使命(mission)之一。

二 單選選擇題：共 15 分(每小題 3 分)

- 1 淡江大學的行政系統下面分為教務處、總務處、學務處、研發處，請問這屬於何種部門劃分方式？

A. 功能別 B 產品別 C 顧客別 D 地域別 E 程序別
- 2 淡江大學的教學體系下分文學院、工學院、教育學院、商學院、管理學院等，請問這屬於何種部門劃分方式？

A. 功能別 B 產品別 C 顧客別 D 地域別 E 程序別
- 3 如果大學為了成本經費問題,把大部分兼職的老師職缺取消了,但同時,學生教育效果也打了折扣,請問這樣做法是

A. 有效率(efficient) 且有效能(effective) C 有效率但無效能
 B. 無效率且無效能 D 無效率但有效能

4 下列敘述何者錯誤?

- A. 人力資源的相關活動的規劃必須配合人力資源的策略
- B. 組織結構與組織策略的關係為，先有策略才有結構
- C. 矩陣式組織(Matrix structure)兼具有產品別與功能別的優點，屬於有機式的組織運作模式
- D. 幕僚(staff)的職權為提供必要的資訊給直線(line)職權的人員，而且在必要時刻可以代理直線職權人員行使命令
- E. 麥當勞的餐廳作業，例如分色的抹布、烘培的時間控制、動線的規劃等，可說是科學管理學說的具體實現

5 下列敘述何者錯誤

- A. The Gilbreths 主張應減少不必要肢體動作，要提供合適的設備及設計，才能提昇工作表現
- B. Weber 認為以理性或法規所建立的組織才是最佳的企業組織
- C. Hugo Munsterberg 結合工業與心理，主張利用心理測驗來甄選、訓練員工
- D. Maslow 認為當低層次的需求得到滿足後，就無法再產生激勵的力量了
- E. McGregor 的理論讓我們知道教室環境佈置得再怎麼好，只能讓同學上課時不那麼想睡覺，真正要讓同學能認真聽，需要從上課內容的吸引力及充實度來著手

三 填充題：共 20 分(每空格 4 分)

- 1 小王是位年紀以過 50 的記者，雖然工作很賣力，但是公司為因應 e 世代的來臨，要求記者採訪時要全面在現場以電腦輸入的方式取代速記，但小王覺得自己恐怕只能一指神功，他來越擔心自己有沒辦法維持以往的表現，也越來越惶恐，甚至想要換跑道。請問以 expectancy theory 來解釋該事件，是哪一個環節出了問題，導致小王失去了工作動力。_____。
- 2 潤泰新集團進入大陸時，採取以鄉村包圍城市的策略，不像其他量販店先選擇在城市開發，反而是第一個選擇在城市外圍的鄉村開設大潤發，而且每次天災發生，也都主動賑災，讓災民可以拿到便宜甚至免費的商品，因此奠定消費者心中第一品牌的地位，就算後來的 WALLMART 想強力搶奪鄉村市場，其市占率也遠落於大潤發之後。請問該公司是因為了解消費者通常有_____決策偏誤，因此採取搶先進入的方式，才能成為消費者心中的第一品牌。
- 3 大潤發連鎖店的總裁，決定停止雲林地區的分店營運，因為該店的營收一直欠佳，請問她所從事的活動若以管理四大活動來區分，應屬於哪一部分的活動_____。
- 4 小雯希望畢業後可以考上企管研究所，想以 SWOT 來找出合適的策略。目前因為金融風暴的關係，導致很多國立大學畢業生不出國唸書，而想留在台灣考研究所，請問這個事件應歸類為小雯 SWOT 分析中的何項_____。
- 5 台塑的考績制度為年終由主管考核，根據得分打出優良甲乙丙五個等級，甲表示普通，乙則為差，丙則是很差，評等列為下年度的調薪與晉升依據，表現不佳者須與以輔導或調整工作，同一部門同一層級的員工中，得優等者只能佔 10%，得良者不超過 20%，甲等及以下不限制，請問該做法屬於何種績效評估法_____。

四 名詞解釋(共 25 分，每題 5 分)：寫出下列名詞之 1.中文全名(1 分)；2.簡易解釋(2 分)；3.舉例說明(2 分)

- 1 Filtering
- 2 Group thinking
- 3 Conglomerate diversification
- 4 Role expectation
- 5 Negative Reinforcement

五 問答題：(共 30 分)

- 1 鴻海的跳樓風波在郭台銘董事長拍板加薪後才平息員工與媒體的喧擾。以激勵理論來說，該公司加薪的做法符合哪些激勵理論，以致於能使員工再度努力於工作。說明內容需包括三項目：1.理論名稱(1 分)； 2.該理論的主要內容(2 分)；3.以該理論來分析該事件的做法及成效(2 分)(一種理論 5 分，共 20 分)
- 2 麥當勞的展店決策原先由總公司掌控,先由開發專員赴各地評估,再呈高層裁示是否要增設店面。但到了民國 86 年,新總裁上任,將台灣劃分台北市,北,中,南四個營業區,各區負責人有權決定是否要增開門市,不必先呈報總公司。請問 1.這兩種授權方式有何不同(2 分)2 這兩種不同的授權方式各有何優缺點(4 分)3.你建議應如何做，才可綜合這兩種授權法的優點，並避免其缺失(4 分)?(共 10 分)