

# 國立臺北科技大學 102 學年度碩士班招生考試

系所組別：4200 經營管理系碩士班

## 第一節 管理學 試題

第一頁，共二頁

### 注意事項：

1. 本試題共兩大題，配分共 100 分。
2. 請標明大題、子題編號，請按題號順序依序作答，不必抄題。
3. 全部答案均須在答案卷之答案欄內作答，否則不予計分。

### 一、填充題：(請按題號順序依序作答，80%，每一空格 2%)

- 例如： 1. \_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。  
2. \_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。  
3. \_\_\_\_\_。

1. 王品的戴勝益董事長創造了王品的服務文化，在其領導風格方面，偏向強調 Fred Fielder 模式中的關係行為(Relationship Behaviors)。不過，Paul Hersey 與 Kenneth Blanchard 則進一步依此發展出四種領導風格類型，分別為：命令型、推銷型、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。
2. 管理程序與管理職能密切相關。Henry Fayol 首先提出管理職能的觀念，Koontz and O'Donnell 則從管理程序的角度來介紹管理內涵。目前普遍為學界與業界接受的基本管理職能，大致上可分為四項，分別為：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。
3. Elton Mayo 倡導人群關係的觀點，其最知名的研究中證實了員工的行為若被觀察或給予特別注意，將對員工的行為產生顯著影響，這個現象便是著名的\_\_\_\_\_效果。
4. 每位管理者在制訂決策時，均會顯示出其獨特的個人特色與風格，一般稱為決策風格(Decision-Making Styles)，Stephen Robbins 根據思考方式與對模糊的容忍程度，將決策風格細分為四種類型，分別為：指示型、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。
5. Abraham Maslow 於 1943 年提出了「需要層級理論(Hierarchy of Needs)」，Maslow 認為人的一切行為，背後均受到需要層級所激勵，且人類的所有行為都是為了滿足其需要。這些需要與慾望，大致可分為五類：生理的需要、\_\_\_\_\_的需要、\_\_\_\_\_的需要、\_\_\_\_\_的需要、\_\_\_\_\_的需要。另一方面，Clay Alderfer 的 ERG 理論則是將 Maslow 的需要層級理論中的五個需要層級，合併成三個層級：\_\_\_\_\_的需要、\_\_\_\_\_的需要、\_\_\_\_\_的需要。

6. 依照不同的分類基礎，可以將「計畫」分成幾種類型。例如：依照計畫的寬度，可將計畫分為：策略性計畫、\_\_\_\_\_計畫、\_\_\_\_\_計畫。
7. Douglas McGregor 在『企業的人性面(The Human Side of Enterprise)』一書中，以提出關於管理者對人性的兩套假設而聞名。其中\_\_\_\_\_理論認為人們沒有企圖心，不喜歡工作，希望避免責任，因此管理者必須對其加以嚴密監督，才能有效地工作。
8. 組織的策略可以分成三個層級，亦即：總體策略(Corporate Strategy)、\_\_\_\_\_策略、\_\_\_\_\_策略。
9. Peter F. Drucker 提出的\_\_\_\_\_觀念，是一種目標設定的制度，在此制度下，各個階層的目標是由下屬與上司所共同決定的，對目標的達成度加以定期評估，並以目標達成度來給予獎勵。
10. \_\_\_\_\_是在不同的企業間建立一種夥伴關係，藉此結合彼此的資源、能耐、核心競爭力，以追求彼此在產品或服務的設計、製造或行銷等方面的共同利益。例如：華碩與技嘉在個人電腦主機板上便形成上述關係，以避免雙方進入價格競爭。
11. 基本上，組織中存在著三種互賴(interdependence)類型，分別為：\_\_\_\_\_互賴、\_\_\_\_\_互賴、\_\_\_\_\_互賴。
12. Milton Friedman 針對效率的觀點認為，企業應該在商言商，管理者的目的與責任便是為公司所有者賺取最大利潤、增加其利益。基於這樣的觀點，此派學者「反對企業負擔社會責任」，因此又被稱為\_\_\_\_\_模式。反之，社會經濟的觀點認為企業的責任不能僅僅侷限於公司所有者，應該對社會整體也有責任，因此社會經濟觀點的重心是放在增加社會整體的利益上，又被稱為\_\_\_\_\_模式。
13. 組織變革可分為兩種類型：\_\_\_\_\_變革與\_\_\_\_\_變革。前者是指預先規劃而產生的變革，是一種有系統、有次序的變革；而後者是指對於非預期的事件所做的因應而產生的變革，是一種零星、缺乏預作規劃下的對突發事件的變革反應。
14. 很多學者都提出過組織變革的模式，其中 Kurt Lewin 所提出的變革模式是最簡潔、常用的變革模式。根據 Kurt Lewin 的變革模式，成功的變革需要經歷\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_三個步驟。
15. 面談(Interview)與書面資料審核，是目前最為普遍的甄選工具，每位求職者大多會經過一次或多次的面談，才能得到工作。面談可分成不同的形式，其中\_\_\_\_\_是對於傳統面談的修正，此種面談往往給予求職者一種情境，在要求其處理該情境，通常包含角色扮演的複雜問題。透過此種面談可以了解未來員工在面對壓力下，將會如何著手與因應，較能顯示出求職者的才能。

注意：背面尚有試題

16. 績效評估是對員工表現良莠的正式評量。其中透過書面評估是一種較常見的主觀績效評估方法，主要是由管理者對評估人員主觀判斷其表現好壞後，將評估結果以書面方式呈現出來，因此，又稱為\_\_\_\_\_法。
17. David McClelland 以個人特質層面來瞭解組織中的激勵作用，將焦點集中在學習所獲得的需要。McClelland 認為這些需要如同個人的人格特質一樣，會造成人們某一種「持續而穩定的傾向」，而這種傾向往往可以由環境中的一些因素所引發，此理論稱為\_\_\_\_\_理論。
18. 員工在工作中常常會彼此進行比較，J. Stacey Adams 所發展出來的\_\_\_\_\_理論便認為：個人不只關心自己努力所得到的絕對報酬，同時也會關心自己所得到的報酬與其他人所得到的報酬之間的關係。
19. 當群體成員面對面溝通時，可能創造群體思考的無限可能性，但也可能造成群體的盲思，而抑制了群體成員的個人創意。為解決此問題，管理學中發展了數種改善群體決策的方法，試任意列舉其中兩種可使群體決策更具創造力的方法：\_\_\_\_\_、\_\_\_\_\_。

## 二、問答題：(20%)。

1. 管理方格理論是由 Robert Black 與 Jane Mouton 基於「對人的關心(Concern for People)」與「對生產的關心(Concern for Production)」兩個構面，所提出的管理方格(Managerial Grid)，以描述領導風格理論。若以圖形表示，他們分別在每個座標軸上界定九種可能的位置，因此一共產生了 81 種的領導風格型態。試分別列出並說明其中較為關鍵的五種主要的領導風格，且以圖形呈現此五種領導風格之位置並標示出其座標。.....(20%)