

國立臺北科技大學附設進修學院

九十七學年度經營管理系二技招生考試

管理學試題

准考證號碼

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

第一頁 共二頁

注意事項：

1. 本試題共【40】題，配分共 200 分。
2. 請按順序標明題號作答，不必抄題。
3. 全部答案均須答在答案卷之答案欄內，否則不予計分。

是非與選擇題。第 1 至 20 題為是非題，第 21 至 40 題為選擇題。無論是非或選擇題，每題均為 5 分。

【是非題】：對的打○，錯的打×

1. 在一個快速變遷的環境中，組織做詳盡且清楚的規劃，必定能提升組織效能。
2. 策略管理是組織為了達到短期績效，而採用的一連串管理決策與行動。
3. 某個卡車公司購併某石油公司，此舉可稱為「水平整合」。
4. 成長策略的方法之一就是提升生產效能。
5. 所謂的「標竿(benchmarking)」是指，將公司的效能與公司自己的標準相比較。
6. 所謂的跨功能團隊是指，將一群來自不同專業部門的員工集合而成的團隊。
7. 組織創新者會傾向於使用機械式組織，因為此種組織會有高效率、穩定性與緊密的控制程度。
8. 機械式組織的特性包括：高度專業化、控制幅度較窄，以及資訊分享網路較小。
9. 矩陣式組織的特性是，將來自不同專業的員工，分配到由專案經理所領導指揮的專案團隊中。

10. 在招募新進員工的來源上，經由員工介紹的應徵者，通常素質在一定水準以上。
11. 對員工的績效評估，其主要目的在於當作員工獎懲的依據。

12. 在以薪酬激勵員工的部份，採用獎金可能會比加薪要來得好，因為獎金比較能與績效作完全的連結。

13. 「工作滿意度高，績效就高」這種情形，比較會出現在較高階的員工。

14. 在「五大人格特質」中，「親和性」通常與各類工作的績效均有正面幫助。

15. 當老師認為小明上學遲到是因為自己偷懶時，此即為「外在歸因」。

16. 馬斯洛的需求層級理論認為，當人們的生理與安全需求未獲得滿足之前，他是不會追求較高的社會或自尊需求的。

17. 李老闆發現，辦公室太熱可能是員工表現不佳的原因，因此趕緊裝了超強冷氣，以試圖提升員工的工作動機。此可謂增強理論中「正增強」的應用。

18. Vroom 的期望理論認為，當員工感覺到獎勵是他所喜歡的，他就會有高度的動機去認真工作，以獲得他想要的獎勵。

19. 將員工的薪酬連結到他所屬團隊的績效上，會有助於員工彼此間的互助合作。

20. 團隊中的「社會賦閒(social loafing)」情形，比較可能發生在小團隊中。

【選擇題】

21. 浪費資源，就管理上而言，可稱為？(1)有效率 (2)有效能 (3)無效率 (4)無效能。

22. 當管理者晉升至高階時，下列對於管理者能力的敘述何者為真？(1)人際能力與技術能力同等重要 (2)人際能力已不重要，但技術能力仍重要 (3)人際能力仍重要，但技術能力已不重要 (4)兩者重要性均降低。

23. 費堯主要研究對象在於____，而泰勒則在於____。(1)高階主管；有效率的主管 (2)全部主管；第一線主管 (3)階層結構；指揮鏈 (4)管理理論；總體經濟。

注意：背面尚有試題

24. 所謂的「動素(therbligs)」是指科學管理學派中的哪種議題？(1)工作環境中的最適溫度 (2)手的基本動作 (3)基本動作的最佳速度 (4)重量(動作)的比例。
25. 以下何者是霍桑實驗中的發現之一？(1)社會規範或團隊標準是個人行為的主要因素 (2)對個人績效而言，金錢比團隊要求得重要 (3)行為與員工情感間的關係是相反方向的 (4)安全是不重要的。
26. 以下何者不是 SWOT 分析中的構面之一？(1)機會 (2)威脅 (3)策略 (4)優勢。
27. 一般而言，較為富裕的國家，例如有以下哪種傾向？(1)較高的「不確定性趨避」 (2)個人主義 (3)集體主義 (4)較高的「權力距離」。
28. 近年來的組織，傾向於 (1)降低控制幅度 (2)增加命令鏈 (3)採用機械式組織 (4)放寬控制幅度。
29. 下列何種人格特質，是形容人對於自己命運掌握程度的信念？(1)自尊心 (2)控制源頭(內/外控) (3)社會責任 (4)社會義務。
30. 工作分析(job analysis)可以當作以下何種人力資源管理措施的基础？(1)招募 (2)甄選 (3)訓練 (4)以上皆是。
31. 下列何者為「目標管理」程序中的第一步驟？(1)將主要目標安排到各單位中 (2)部門主管一同與高階主管商討部門的目標 (3)形成組織的整體目標與策略 (4)行動方案獲得主管與員工的了解與認同。
32. 一個設計完善的目標應該是：(1)隨時可以變動 (2)幾乎達不到 (3)容易達成 (4)明確地界定執行目標的時程。
33. 「組織控制自己的產品配銷管道」，可稱之為：(1)向後水平整合 (2)向前水平整合 (3)向後垂直整合 (4)向前垂直整合。
34. 管理者應該儘可能地向金牛事業部「擠乳」，並將獲得的資金大量地投資到公司內部的哪兩種事業部？(1)金牛與問題 (2)明星與狗 (3)明星與問題 (4)問題與狗。
35. 就政府公部門而言，下列哪一種組織架構是將部門依照「企業主部門」、「兒童部門」與「身心障礙人士部門」來分的？(1)產品別 (2)地理區域別 (3)產出別 (4)顧客別。
36. 當組織依照員工專長，將員工分配到特定專長的部門中(例如財務部門)，此種組織架構稱之為：(1)地區別 (2)功能別 (3)產品別 (4)矩陣式。
37. 下列哪一個是在形容甄選工具的「信度」？(1)應徵者的智力測驗分數能預測地日後的績效 (2)一個優秀的應徵者，卻被 5 個面試官評定為劣等 (3)這次 250 位應徵者的智力測驗成績能預測未來工作績效 (4)一個在甄選測驗成績差的應徵者，日後的績效表現也很差。
38. 下列何種績效評估方法，是利用主管、部屬與同事等所有人的評估而來？(1)目標管理 (2)360 度回饋 (3)重要事件法 (4)圖形評等尺度法。
39. 如果你是一個相信「命運掌握在自己手裡」的人，你會是一位怎樣的人？(1)外控性格 (2)高度馬基維利主義 (3)高度自尊 (4)內控性格。
40. 當人們依照你所屬團體來判斷你，例如因為你是北科大學生而覺得你很優秀，這種判斷偏差稱之為：(1)刻板印象 (2)自利偏差 (3)與我相似性 (4)月暈效果。