

國立臺北科技大學附設進修學院

九十五學年度經營管理系二技招生考試

管理學試題

填 准 考 證 號 碼

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

第一頁 共二頁

注意事項：

1. 本試題共兩大題，配分共 200 分。
2. 答案須依題號填寫於試卷之答案格內，否則不予計分。

7. 當組織生產過程屬於連續程序生產時，組織較適合以 A.機械式 C.矩陣式 D.有機式的組織結構。

8. 當某一位員工被指定兼任主管職務時，此可稱為 A.工作豐富化 B.工作調動 C.工作擴大化 D.工作重要性。

9. 當組織規模漸大時，下列何種類型員工比例將會降低？ A.行政人員 B.生產線員工 C.專業幕僚 D.以上皆是。

10. 下列哪一個不是「平衡計分卡」績效評估法的構面之一？ A.顧客反應 B.內部流程 C.工作動機 D.財務指標。

11. 當企業在評估訓練的成效時，最常使用的指標為哪一種？ A.反應 B.學習 C.行為 D.結果。

12. 企業對員工做績效考核，最主要的目的是 A.獎懲的依據 B.調薪的依據 C.改善員工績效 D.訓練的參考。

13. 一個績效評估指標是否真正反應績效的高低，稱為 A.效度 B.信度 C.相關度 D.效益。

14. 相較於計件制而言，計時制薪資制度的優點不包含以下哪一個？ A.員工不會因為趕工而忽略品質 B.工資計算容易 C.員工較不會精神緊張 D.激勵效果較強。

15. 當主管因為某女性員工的外表很漂亮，而認為她的績效應該也很好，此稱為 A.刻板印象 B.暈輪效果 C.第一印象 D.投射反應。

16. 下列哪一個不是馬斯洛的需求層級理論中的層級？ A.生理 B.安全 C.社會 D.家庭。

17. 下列何者不是 Porter 的五力分析中的其中一力？ A.供應商 B.替代品 C.政府 D.購買者

18. Hackman and Oldham 曾提出五種能激勵員工工作動機的工作特性，請問並不包括下列哪一種？ A.工作完整性 B.工作豐富化 C.自主性 D.技能多樣化

一、選擇題（單選題，每題 5 分，共 100 分。）

1. 下列哪一種部門間的互賴形式，需要最多的協調動作？ A.互惠式 B.系列式 C.聯合式 D.平行式。

2. 當組織生產過程屬於連續程序生產時，組織較適合以 A.機械式 B.官僚式 C.矩陣式 D.有機式的組織結構

3. 企業在評估訓練有效性時，通常高階主管最重視的指標為 A.反應 B.成果 C.學習 D.行為。

4. 根據「情境領導理論」，當部屬的能力高但意願低時，適當的領導風格是 A.推銷型 B.告知型 C.參與型 D.授權型。

5. 根據「公平理論」，當員工感覺到正向不公平知覺時，他將會 A.偷竊或破壞公物 B.說服自己其實自己也沒那麼努力工作 C.更加努力工作 D.開始擺爛。

6. 相對於以產品為主的組織而言，服務為主的組織較不具有下列哪一種特徵？ A.地點分散 B.決策集中 C.員工所需技能較高 D.技能以人際取向為主。

注意：背面尚有試題

19. 在 BCG 矩陣中，所謂的「問題兒童」是指：

- A. 市場成長率與市場佔有率皆低
- B. 市場成長率與市場佔有率皆高
- C. 市場成長率低，市場佔有率高
- D. 市場成長率高，市場佔有率低

20. 依據 Herzberg 的兩因子理論，當員工覺得公司裡的某措施當尚未實施時並不引人注意，但若開始實施後則令人開心，此措施可稱為：

- A. 激勵因子
- B. 心理因子
- C. 關鍵因子
- D. 保健因子

二、是非題（正確打“O”，錯誤打“X”；每題 5 分，共 100 分。）

21. 所謂企業的利益關係人是指顧客、供應商、通路商等與企業營運有關的人而言，但不包括附近居民。

22. 霍桑實驗中最大的發現，就是“員工激勵的最大因素就是升遷”。

23. 有關企業的社會責任，保守的古典學派認為企業應盡社會責任。

24. 由 BCG 矩陣告訴我們，當我們現有的產業面臨低成長時，將資金改投資到“狗”或“問題兒童”產業是可行的。

25. 當組織的生產流程傾向彈性生產乃至於客製化時，組織結構將較適合於有機式組織的形式。

26. 籃球隊可視為一種交互式互賴形式，此時教練的主要職責是選秀與發展球員技能。

27. 當組織生命週期進行到「結構精緻化」時期時，此時組織結構呈現非常科層化，整個思考方向仍朝向機械化大組織邁進。

28. 企業主管為了私利，可能會做一些損股東而利己的事，例如提高分紅比例，此稱為「逆選擇」。

29. 當面試官看到某位應徵者是客家人時，就認為此應徵者應該很吝嗇，這種現象稱為“月暈效果”。

30. 所謂的「彼得原理」是指，雖然陞遷對於員工而言是一項獎勵，但員工通常會被昇遷到不適合自己的職務上。

31. Chandler 曾提出「結構追隨策略」，因此若組織採用低成本策略時，將以有機式組織較為適合。

32. 通常企業在招募員工時，員工介紹的應徵者通常條件會比較好。

33. 企業在甄選新人時，面試可以用來測試所有的應徵者特質。

34. 由於科技日新月異，因此 Porter 五力分析中的一力即包含了「科技的力量」。

35. 所謂的「名目群體技術」，是指名目上由群體做決策，而實際上由單一個人做最後決策。

36. 由員工兼任主管職務，藉以訓練擔任主管的技能，稱之為「工作豐富化」。

37. 在甄選新人時，智力測驗通常被認為是不需要的工具，因為聰明的人並不一定是好員工。

38. 目標設定理論認為，給員工設定較為容易的目標可以提升員工的工作動機，因為容易的目標比較容易達成，而且也比較不會損及員工的自信心。

39. 期望理論認為，當員工感覺到努力不一定會有高績效時，此時仍可以提高獎品與獎金的方式來提高員工的工作動機。

40. 所謂的「組織公民行為」，是指員工表現出一些與份內職務無關，但對於組織有利的好行為，例如幫助同事行為等。