

嘉南藥理科技大學九十六學年度第一學期轉學生招生考試

考試科目（二）管理學試題【四技三年級】

本試題共一張二面

准考證號碼：

注意 事項	一、 本試題計 40 題，甲部分 20 題，每題 4 分；乙部分 20 題，每題 6 分，兩者合計共 200 分。每題都有(A)(B)(C)(D)四個答案，其中只有一個是正確，請將正確的答案選出，然後在答案卡上同一題號相對位置方格範圍內，用 2B 鉛筆全部塗黑，答對者得題分，答錯與不答者該題以零分計。 二、 請先將本試題准考證號碼方格內，填上自己准考證號碼，考完後將「答案卡」及「試題」一併繳回。
------------------	--

【甲】每題 4 分

1. 何者非構成組織的三大基本特性 (A)審慎的結構 (B)明確的目標 (C)優秀的領導者 (D)人員。
2. Weber 所提倡的「官僚體制」(bureaucracy)是屬於哪一個管理學派的主張 (A)科學管理 (B)組織行為 (C)計量管理 (D)一般行政。
3. 何者非「方向性計畫」的特性 (A)適用於高度不確定性的環境 (B)較具彈性 (C)有特定的程序與明確的預算分配 (D)指出目標重點所在。
4. 有關「社會責任」與「社會回應」差異的描述內容，何者為錯 (A)社會責任的主要考量為實際，而社會回應的主要考量為道德 (B)社會責任是主動的，而社會回應是被動的 (C)社會責任是長期的，社會回應是短期的 (D)社會責任的焦點為目標的實踐，而社會回應為方法的提供。
5. 有關於權變觀點(contingency approach)的描述，何者為正確 (A)認為管理有其最終的真理 (B)強調將管理典範完全複製到企業 (C)管理強調用權力來影響員工 (D)強調不同情境應有不同的管理方式。
6. 何者並非激發創新的重要變數 (A)建立機械式的組織結構 (B)提高風險容忍度 (C)低度外部控制 (D)強調開放式系統。
7. 強調改變工作程序、方法的變革，是哪一種變革型態 (A)結構變革 (B)人員變革 (C)領導變革 (D)技術變革。
8. 何者是用來解釋員工態度與行為不一致現象的理論 (A)目標設定理論 (B)X 與 Y 理論 (C)認知失調理論 (D)屬性理論。
9. 近來許多企業皆採取多角化經營方式，請問此種經營方式是何種總體策略的應用 (A)縮減策略 (B)成長策略 (C)穩定策略 (D)收割策略。
10. 可協助專案管理者在排程時找出要徑的技術為 (A)甘特圖 (B)PERT 網路分析 (C)負荷圖 (D)線性規劃。
11. 何者是在說明從組織高層到基層的連續性職權關係 (A)控制幅度 (B)指揮鍊 (C)正式化程度 (D)集權程度。
12. 記載工作者做什麼、如何做與為何做的書面的文件為 (A)工作規範書 (B)工作說明書 (C)工作績效評估報告 (D)部門執掌說明書。
13. 何者是用來解釋員工相信自己可以掌握命運的程度 (A)自我監控 (B)馬基維利主義 (C)內外控傾向 (D)風險傾向。
14. 管理者有時會以員工所從屬的團體為基礎來判斷該名員工，此現象為 (A)刻板印象 (B)月暈效果 (C)設想相似性 (D)自利偏差。
15. 期望理論認為，影響員工期望的因素有「努力與績效的關聯」、「績效與報酬的關聯」還有 (A)工作自主性 (B)績效評估系統 (C)報酬吸引力 (D)工作安全需求。
16. 整體來說，下列何種招募來源的應徵者素質會較高且招募成本較低 (A)廣告 (B)公共就業服務機構 (C)私人就業服務機構 (D)員工推薦。
17. 讓員工自己做決策以及自行選擇工作方式的領導者為 (A)民主參與型領導者 (B)民主諮商型領導者 (C)民主型領導者 (D)放任型領導者。
18. 管理方格理論應用兩個構面來分析管理者領導型態，此兩構面為「生產的關心」與 (A)對工作的關心 (B)對人的關心 (C)對權力的關心 (D)對獎酬的關心。
19. 何者可以協助管理者決定在多少銷售量時，產品的總收益正好等於總成本 (A)決策樹分析 (B)流動比率分析 (C)損益平衡分析 (D)投資報酬率分析。
20. 費堯所主張的管理四大基本功能為規劃、領導、控制與 (A)變革 (B)授權 (C)組織 (D)訓練。

<背面尚有題目>

【乙】每題 6 分

21. 1927 年西方電氣公司所進行的「霍桑研究」(Hawthorne study)，其結論為 (A)員工生產力會隨燈光亮度降低而減少 (B)員工的動作可分解成動素 (C)社會規範與團隊標準是影響工作行為的關鍵 (D)員工生產力會產生學習曲線的效果
22. 有關於「效率」(efficiency)的描述何者是錯的 (A)以最少的投入達成最大的產出 (B)把事情做好 (C)做對的事情 (D)強調資源的最佳利用。
23. 何者是對「標竿管理」(benchmarking management)錯誤的描述 (A)是一種模仿學習的概念 (B)標竿只有同產業的競爭者 (C)企業追求卓越績效的方法 (D)標竿資料能否取得是成敗的關鍵。
24. 何者非構成創業家精神(entrepreneurship)的三要素 (A)尋找與追求機會 (B)創新 (C)以追求賺錢為唯一目標 (D)追求成長。
25. 有關職權(authority)的描述，何者是錯的 (A)是包含功能、層級與重心的三度空間概念 (B)組織圖中的垂直階層決定職權大小 (C)組織圖中的水平範圍決定職權所適用的功能領域 (D)職權乃基於職位所產生的。
26. 何者非急流泛舟變革觀點下的論述 (A)環境是高度不穩定的、是動態的 (B)管理者必須持續性的改變 (C)變革只是偶發的事件 (D)環境難以預測。
27. 何者非歸因理論在決定員工行為是由外在或內在因素所導致時，所考量的因素 (A)情況特異性 (B)情況合理性 (C)團體共同性 (D)個體一致性。
28. 目標管理(MBO)的四大要素包含清楚的目標、參與式決策、成果回饋以及 (A)策略規劃 (B)工作輪替 (C)明確的期限 (D)高度標準化。
29. 對組織策略規劃而言，下列何者是 SWOT 分析目的的最佳描述 (A)找出組織未來發展機會 (B)找出組織所面臨的競爭威脅 (C)尋找組織的利基 (D)分析組織的優勢。
30. 在 BCG 矩陣分析中，若公司的某項事業之市場成長率極高且市場佔有率亦是同產業的領先者，則該事業應是屬於 (A)金牛事業 (B)明星事業 (C)問題事業 (D)落水狗事業。
31. 某家公司以低價方式進入單一市場區隔，請問是屬於何種競爭策略 (A)成本領導策略 (B)差異化策略 (C)集中策略 (D)穩定策略。
32. 強調需滿足員工友情與歸屬感需要的是馬斯洛(Maslow)需求層級理論中的 (A)安全需求 (B)自我實現 (C)尊重需求 (D)社會需求。
33. 在激勵員工時，除了應改善工作不滿足的因素外，更應強化能增加工作滿足的因素，此為何者理論的應用 (A)三需求理論 (B)X 理論 (C)激勵-保健因子理論 (D)Y 理論。
34. 選擇甄選工具時，應考量該工具與後續實際工作績效間的關係，此觀念為 (A)信度 (B)效度 (C)廣度 (D)深度。
35. 強調訂定客觀且明確的評分標準，來進行員工績效表現之等級尺度評比的方法為 (A)關鍵事件法 (B)圖解等級尺度法 (C)行為依據等級尺度法 (D)多人比較法。
36. 何者明確主張領導者主要在幫助部署達到他們的目標，同時提供必要的指導或支援 (A)路徑-目標理論 (B)費德勒模式 (C)領導者-參與模式 (D)情境領導模式。
37. 在有限理性模式下，員工會根據其所熟悉的事情來進行判斷，這是一種 (A)可得性捷思 (B)代表性捷思 (C)過度承諾 (D)群體迷思。
38. 下列有關學習型組織特性的描述，何者為錯 (A)共享願景式的領導 (B)知識分享的組織文化 (C)重視團隊與授權 (D)重視個人績效表現。
39. 何者是強調職權，並依賴管理規則、規定與程序來進行控制的方法 (A)市場控制 (B)群體控制 (C)社會控制 (D)科層體制控制。
40. 何者非全面品質管理(TQM)的基本要素 (A)以員工為尊 (B)持續性的改善 (C)精確的衡量 (D)充分授權。