

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 第 1 頁共 6 頁

單選題：選出最適答案，不倒扣；每題 2.5 分，共 40 題，計 100 分。

1. 以下何者不是費堯提出的「十四項管理原則」之一：
(A) 集中化原則
(B) 分工原則
(C) 理性思考原則
(D) 統一指揮原則
2. 當企業在法律規範下滿足其經濟責任時，這表示此企業盡了：
(A) 社會義務
(B) 社會回應
(C) 社會責任
(D) 社會公益
3. 藉由增加員工進行任務時的決策權力以降低員工對工作的單調與不滿，這種作法稱為：
(A) 工作輪調
(B) 工作擴大化
(C) 工作階層化
(D) 工作豐富化
4. 下列哪一項不是明茲伯格管理者角色：
(A) 談判者
(B) 引言人
(C) 創業家
(D) 聯絡人
5. 赫伯·西蒙所提出之行政人的概念中，行政人是：
(A) 追求最佳解
(B) 追求滿意解
(C) 並不符合現實管理者的假設
(D) 泛指組織中的管理人員
6. 利用數學與統計學的方法與模型以解決管理問題的方式，稱為：
(A) 管理科學
(B) 科學管理
(C) 決策科學
(D) 管理數學
7. 平衡計分卡之四個構面不包括下列哪一項：
(A) 財務
(B) 管理決策
(C) 顧客
(D) 內部程序

(翻頁繼續)

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 管 理 學 第 2 頁共 6 頁

8. 產業環境或市場環境指的是下列何種環境：
- (A) 超環境
 - (B) 總體環境
 - (C) 個體環境
 - (D) 直接環境
9. 波特所提出之五力分析不包括下列哪一項：
- (A) 供應商的談判力量
 - (B) 替代品的威脅力量
 - (C) 其他關係人的力量
 - (D) 潛在進入者的威脅力量
10. 下列何者指的是在組織目標偏離可接受範圍時提供組織適當的矯正行動，並進一步的調整目標：
- (A) 規劃
 - (B) 組織
 - (C) 領導
 - (D) 控制
11. 組織舉辦活動表揚達到業績目標的員工是哪一種組織文化傳承方式：
- (A) 符號
 - (B) 故事
 - (C) 儀式
 - (D) 術語
12. 組織文化內涵架構包括四個層次，由根本的第四層次開始至第一層次，其正確順序是：
- (A) 基本假設→行為型態→價值與信念→文化表象
 - (B) 基本假設→價值與信念→行為型態→文化表象
 - (C) 基本假設→價值與信念→文化表象→行為型態
 - (D) 基本假設→行為型態→文化表象→價值與信念
13. 波特所說明的成本領袖、差異化或是集中策略，是屬於何種層級的策略：
- (A) 事業單位策略
 - (B) 公司整體策略
 - (C) 虛擬組織策略
 - (D) 功能策略
14. 對模糊的容忍程度高，思考方式直覺，這是屬於 Robbins 的何種決策風格：
- (A) 行為型
 - (B) 觀念型
 - (C) 指示型
 - (D) 分析型

(翻頁繼續)

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 管 理 學 第 3 頁共 6 頁

15. 我們常說的「以貌取人」，是指下列何種決策捷思：
- (A) 問題框飾的捷思
 - (B) 定錨與調整的捷思
 - (C) 鮮明性捷思
 - (D) 代表性捷思
16. 企業跨入供應商的業務範圍的策略，稱為：
- (A) 市場滲透策略
 - (B) 產品開發策略
 - (C) 向前整合策略
 - (D) 向後整合策略
17. 下列何者不是在建立控制標準時所需注意的原則：
- (A) 控制標準必須能被衡量
 - (B) 控制標準需與股東的利益一致
 - (C) 控制標準必須公平合理
 - (D) 控制標準的設計必須有助於績效的提升
18. 以下何者不是進行規劃的好處：
- (A) 促使組織採系統性的積極活動，非零星的消極因應
 - (B) 降低變革所造成的衝擊
 - (C) 避免僵化
 - (D) 將組織的浪費與重複降至最低
19. 明確性、書面化、時間特定性和具挑戰性說明目標的哪一方面：
- (A) 組織所可能希望達成的目標種類
 - (B) 一個好目標所要符合的條件
 - (C) 訂定目標所需的資源
 - (D) 進行目標管理時績效設定必須考量項目
20. 規劃的性質中，針對一個特殊情況而明確設定的一次性計畫稱為：
- (A) 多元性計畫
 - (B) 策略性計畫
 - (C) 操作性計畫
 - (D) 單一性計畫
21. 決策的時候，雖然已知先前的決策有錯卻仍加碼投入資源，這種情形稱為：
- (A) 加強承諾
 - (B) 升高承諾
 - (C) 逐次承諾
 - (D) 擴張承諾

(翻頁繼續)

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 第 4 頁共 6 頁

22. 組織結構與組織的大小相關密切，當組織較大時組織結構較易偏向下列哪一種型式：
- (A) 機械式
 - (B) 有機式
 - (C) 無疆界式
 - (D) 專案式
23. 試圖對於產業不同階段的價值創造和貢獻進行整合，此舉是屬於何種策略：
- (A) 垂直整合策略
 - (B) 市場滲透策略
 - (C) 水平整合策略
 - (D) 多角化連結策略
24. 以增加每一位員工所進行任務的決策權力，來降低員工對工作所產生的單調與不滿是：
- (A) 工作輪調
 - (B) 工作擴大化
 - (C) 工作階層化
 - (D) 工作豐富化
25. 以下有關組織變革的內涵，何者正確：
- (A) 工作豐富化、工作擴大化和工作簡化等是屬於以技術為基礎的變革
 - (B) 以人員為基礎的變革是最容易引起政治角力的變革
 - (C) 以結構為基礎的變革往往需要較長時間才能轉變成功，相對上較為困難
 - (D) 人員為基礎的變革應該是所有變革之首
26. 以下何者不是創新的文化所具有的特徵：
- (A) 注意手段而非結果
 - (B) 外控程度低
 - (C) 強調開放式系統
 - (D) 接受模糊
27. 根據過去研究，下列何者不符合對組織結構與組織創新之敘述：
- (A) 有機式組織相較機械式組織，對創新會具有較正面的影響
 - (B) 組織對創新能給予較豐富資源時，則能提供創新的重要基石
 - (C) 愈傾向水平式的組織，則對組織創新具有較正面的影響
 - (D) 高度的互動有助於打破創新所可能面對的障礙
28. 以下何者不是有關控制幅度的敘述：
- (A) 探討一位管理者所可以有效地管理的部門數目
 - (B) 控制幅度對組織的一個重要影響便是決定組織的階層數
 - (C) 當控制幅度很小時，組織會偏向一種高塔式組織
 - (D) 相較於過去，今日組織中管理者的控制幅度更大

(翻頁繼續)

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 第 5 頁共 6 頁

29. 以下有關行為修正理論的敘述，何者錯誤：
- (A) 愈是不容易衡量的行為，愈需要利用此理論原則加以改變
 - (B) 又稱為增強理論
 - (C) 假設行為是結果的函數，是將操作性制約的原則運用於工作上
 - (D) 不僅適用於經驗式學習，也適用於觀念式學習
30. 以下和者不是有關三需要理論的敘述：
- (A) 又為學習需要理論，由麥克里蘭所提出
 - (B) 對高度成就需要者而言，成功機率愈低，他們的動機愈強烈
 - (C) 高度成就需要者不一定是好的管理者，特別是在大型的機構中尤然
 - (D) 研究發現，最佳的管理者是具有高度權力需要者，同時也是低度的歸屬需要者
31. 下列哪一項有關費德勒權變模式之敘述是錯誤的：
- (A) 又稱為「最不受歡迎之同事」理論
 - (B) 領導效能取決於領導者本身的領導風格與領導者所在的情境
 - (C) 認為個人的領導風格會因情境而有所不同
 - (D) 情境的有利與否以三項情境因素界定：領導者一部屬關係、任務結構、職位權力
32. 針對團隊領導，下列何者不是一個重要的領導角色：
- (A) 與外部相關人員的聯繫者
 - (B) 與內部相關人員的聯繫者
 - (C) 問題解決者
 - (D) 衝突管理者
33. 下列哪一種領導是指具有創造並清楚表達一個務實、可靠、並具有吸引力的未來願景之能力，因此可幫助組織或組織單位於未來能成長與進步：
- (A) 願景型
 - (B) 魅力型
 - (C) 特色型
 - (D) 交易型
34. 下列對於 Hersey- Blanchard 的情境領導理論描述是正確的：
- (A) 著重在部屬的情況
 - (B) 一部屬的情況而定
 - (C) 著重在部屬的成熟度
 - (D) 將部屬的能力與情境配合
35. 下列何者不是控制的步驟之一
- (A) 設立目標
 - (B) 建立衡量績效標準
 - (C) 比較差距
 - (D) 採取糾正行動

(翻頁繼續)

國立聯合大學 105 學年度

寒假轉學生招生考試試題紙

科目： 管 理 學 第 6 頁共 6 頁

36. 那一種理論認為追求目標的達成是工作動機主要來源：
- (A) 公平理論
 - (B) 目標設定論
 - (C) 雙因子論
 - (D) 期望理論
37. 預測的技術可分為哪兩大類：
- (A) 固定資產與資金
 - (B) 預測的與證實的
 - (C) 量化的與質化的
 - (D) 經驗的與觀念的
38. 策略性計畫是指計畫要應用於整個組織、建立組織全面性的目標，以及：
- (A) 為股東引導組織朝最大的利潤進行
 - (B) 試著符合政府所有的規定，使利潤達到最大
 - (C) 滿足組織不同的利害關係人
 - (D) 尋求組織在所處環境中的定位
39. 下列哪兩個因素是包含在 Fielder 所認定能決定領導者效能的關鍵情境因素：
- (A) 領導者—成員關係與成員的成熟度
 - (B) 組織成功與職權
 - (C) 任務結構與領導者—成員關係
 - (D) 組織成熟度與部屬
40. 根據路徑—目標理論，領導者對部屬友善並關心其需求的領導方式為：
- (A) 指導型
 - (B) 成就導向型
 - (C) 參與型
 - (D) 支援型

(試題結束)