

（考試時間 3 小時）

基本概念（請二選一並註明回答題目 1 或 2）

1. 請回顧 psychological contract 的文獻，討論以下二點：

- (1) Psychological contract 對於員工態度、情緒，及行為的影響為何？（20 分）
- (2) 文獻中，針對 psychological contract 的相關研究設計有哪些？這些設計的優缺點為何？（20 分）

2. 請回顧 affect and emotions at work 之文獻，並回答以下兩個問題：（40 points）

- (1) 此文獻之發展過程、主要的理論基礎、以及主要研究結果為何？（30 points）
- (2) 您認為此文獻未來之研究趨勢為何？（10 points）

文獻評析（請二選一並註明回答文獻一或二）

（文獻一）

請閱讀以下論文，並回答下面的問題：

Kearney, E., Gebert, D., & Voelpel, S. C. (2009). When and how diversity benefits teams: The importance of team members' need for cognition. *Academy of Management Journal*, 52, 581-598.

- (1) 此論文的主要研究結果為何？（10 分）
- (2) 此論文對於團隊研究的文獻有何貢獻？（10 分）
- (3) 此論文的研究限制有哪些？（10 分）
- (4) 請針對此論文的研究結果，提出未來的研究方向，並且設計一個研究來檢視您的研究假說。（30 分）

(文獻二)

Please read the following article and respond to the two questions below. (60 points)

Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 321-330.

- (1) The analytical approach used in this article was hierarchical linear modeling (HLM). Can you briefly describe, in general (not particularly for this article), why HLM is used and how it is used? (30 points)
- (2) Why do you think this paper was accepted in a highly regarded journal outlet (i.e., *Journal of Applied Psychology*)? Describe your arguments from the theoretical and empirical points of view. (30 points)