

一、許多企業員工的績效差，或企業主管抱怨員工的執行力差，其原因大致可歸納為下列五種現象類型：

- 1、員工不知道幹什麼。
- 2、不知道怎麼幹。
- 3、幹起來不順暢、不爽—沒意義、沒成就。
- 4、不知道幹好了有什麼好處。
- 5、知道幹不好沒什麼壞處。

試著以組織行為的激勵理論為基礎，先引述相關的激勵管理理論作為現象的解讀，分析造成這些現象的原因，然後引述可以運用的相關激勵理論和實證結果，提出具體的說明如何做可以改善這些問題現象。(30%)

二、從知覺的研究中，發現人普遍存在著許多知覺偏誤，試著從人類知覺的歷程，陳述存在人際之間主要的偏誤現象及其意義；這些知覺偏誤影響著人際關係和歸因現象，了解這些知覺偏誤現象，試著提出如何可以避免及減少它們對我們在人際關係互動上的不良影響。(20%)

三、請以 Person-Environment Fit (個人與環境適配) 與 Diversity (異質性) 這兩個文獻為思考方向，回答以下問題：

- a. 此兩文獻主要的理論基礎及主要研究結果分別為何？
- b. 此兩文獻相似與相異之處何在？
- c. 分別說明此兩文獻未來可能的研究方向。

四、有關 transformational leadership and transactional leadership 的研究，在 2004 年已經有 Judge and Piccolo 在 Journal of Applied Psychology 中發表回顧以及 meta-analysis 的結果。據此，請回答以下問題：

- a. 請簡單定義此兩種 leadership。
- b. 在該篇 Judge and Piccolo 的論文中，作者的結論為何？
- c. 在 2004 年之後至今日的 10 年間，此兩種 leadership 的研究又推進到什麼狀況？
- d. 基於此兩種 leadership 現有的文獻，你認為下一步的研究方向是什麼，以期使此文獻更完善？

註：Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89, 755 - 768.

試題敬請隨卷繳回