

（考試時間 2 小時）

每題 25 分

1. 以工作動機理論與相關的文獻為基礎，請設計一個可檢驗的研究架構來說明，組織提供的獎酬（例如：薪資、福利、升遷、加薪、讚賞、工作自主權等）如何對員工之工作結果（包含工作態度和績效表現）產生影響。
2. 請擇任一項社會科學理論（例如：社會交換理論），詳述其哲學預設、核心概念、及主要假說，並用來探討一個組織行為的現象。具體而言，請以此理論推衍假設、設計一項實徵研究檢驗。
3. 衝突管理是組織管理的重要議題。請舉出一個衝突管理的理論架構，說明其意義，並評論此理論架構的理論價值。若考慮不同文化間的差異，此理論架構是否具有普世性（universal）的解釋力？您認為在不同文化中，此理論架構是否需要修正？請提出實證研究結果支持您的論述。

4. 工作滿足 (job satisfaction) 長久以來是組織行為研究常見的依變項之一，近年有學者提出一個不同的構念「work engagement」。請分別說明工作滿足與 work engagement 這兩個構念的意義，並比較兩者間的異同。若您要從事一項研究探討主管領導對於部屬某種結果變項的影響效果，您打算從工作滿足與 work engagement 之中選擇一個作為依變項，請問您要如何做選擇？您的考慮因素為何？