

（考試時間 2 小時）

1. 員工健康（health）一直是職場安全及組織行為研究（如：工作壓力）關注的依變項之一，最近有學者倡議一個不同的構念「work well-being」，又稱「work-related well-being」或「workplace well-being」，在後疫情全球普遍關注「福祉」（well-being）的當下，正快速累積理論論述及實徵研究。請分別說明健康與 work well-being 這兩個構念的意涵，並比較兩者的異同。若您要從事一項研究探討工作環境/條件對員工的影響，您會選擇員工健康還是 work well-being 作為依變項呢？為什麼？您還會在同一項研究中納入其他的依變項嗎？為什麼？（25%）
2. 肆虐全球的新型冠狀疫情是一場「people-based crisis」（Caligiuri, De Cieri, Minbaeva, Verbeke, & Zimmermann, 2020），對國際人力資源管理(international HRM) 的諸多面向都帶來極大的衝擊，學者已開始呼籲組織行為/人資研究與實務面對後疫情時代的新議題及挑戰。請以「後疫情」的世界為研究脈絡，選擇一個你認為受影響最大的層面，設計一個組織行為的研究題目與研究模型，說明你採用的組織行為理論，並提出相關可經實證檢驗的假說。[Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51(5), 697-713.]（25%）
3. 請說明組織認同（organizational identification）的意義。請以組織認同為依變項建立一套預測模型，請說明你會納入哪些因素作為自變項？並請推導出你的假說、說明你的理論基礎，解釋你的模型成立的理由以及它的邊界條件是什麼？若要驗證此模型是否成立，你的研究設計為何？（25%）
4. 何謂真誠領導（authentic leadership）？請說明有關真誠領導理論（authentic leadership theory）的主要實證研究發現，並且評論此理論的理論價值以及它對於當代領導學說的貢獻（即，評論此理論提供了哪些額外的領導意涵與預測），最後請說明該理論的未來可能研究方向。（25%）

試題請隨卷繳回