

國立嘉義大學100學年度

數位學習設計與管理學系碩士班（丙組）招生考試試題

科目：管理學概論

- 一、組織學習可以讓管理者找到好的方法以改進員工的能力。彼得·聖吉 (Peter M. Senge) 認為管理者應學會如何創造學習型組織，並提出創造學習型組織的五個原則，請詳細說明之。(25分)
- 二、新科技的衝擊無時無刻都在考驗一個企業，身為管理者，了解自己組織的科技接受程度是一件很重要的責任。請利用 Davis 於 1986 提出的科技接受模式(TAM)來詳細說明。(25分)
- 三、請閱讀以下的報導，並回答下列問題。

冷靜「震」定 日人自律 國際動容

天災巨變的摧殘，他們依然有序，日本國民自律的精神令全世界動容！

日本超級大地震中的死亡人數可能破萬，東日本幾處太平洋沿岸的市鎮完全毀滅，幾萬人失蹤，幾萬人等著援救，儘管救援物資因交通的阻塞而無法充分供應，但是數十萬計的災民沒有抱怨、沒有搶奪，非常安靜地等待救助隊的到達，發生如此大規模災害，居然還能如此守秩序，若說全世界只有日本，恐怕不是盲目吹捧。

撤萬人無抗爭 國外稱奇蹟

一九八六年十一月東京都管區的離島—大島的三原山火山發生大爆發，炙熱的岩漿大量噴出，島上居民的生命受到威脅，日本政府決定將島上的一萬居民撤到東京，幾個小時之內，所有人都被安全送到東京避難，沒有人受傷，沒有人賴著不走，當時的國際媒體稱讚這是「奇蹟」。

在這次的大地震之中，日本國民的「奇蹟」再度出現，這是日本的特別訓練？還是日本的民族性？兩者都有，而日本政府的危機管理體制也是一個很重要因素。

台日地震頻繁 因應落差極大

日本和台灣同樣是地震頻繁的國家，但是在因應上可能有很大落差，政府和人民之間具有互信基礎是最大的重點。

日本的各地方自治體或中央政府幾乎每年都舉辦各種不同形式的防災演習，演習過程逼真，所有參加演習的人都以「自己的事」看待，而不是用「配合演出」的態度參加，這也是日本對危機管理的重視。

全民共渡難關 災民受關懷

大地震發生後，從第一時間開始，菅直人首相到各閣員不斷透過記者會，向國民說明災害的內容和處理進度，強調和災民共渡難關的決心，更有對災民表示關懷

的意義，讓日本人民感覺政府和人民站在同一陣線上。

每一次日本大災害發生時都沒有造成更重大的混亂，守法精神和共同維持秩序是教育成功的結果。例如這次大地震，高速公路的管制完全只對救災車輛開放，以確保物資的順利到達，沒有人可以享受特權，雖然有很多人不便，但也沒有人和管制的警察爭吵，不管是逃離災區、購買物資、食物發放、領用清水等，就連擔心親友著急要聯繫，也一樣排隊在救濟中心打電話，不會出現失序的行為。

種種一切，對同樣是天災頻傳的台灣，提供可貴的借鏡。

資料來源：張茂森 (2011年3月14日)。冷靜「震」定日人自律國際動容。自由時報。

1. 國家文化為該國社會與人民的價值觀與行為的共識。而 Gert Hofstede 所發展的模式常被用來分析國家文化。請問，Hofstede 以哪些面向(dimension)來分析國家文化？請說明其模式。(10分)
2. 請以上述的文章或你的認知，並根據 Hofstede 的模式舉例來分析並說明日本文化的特性。(15分)

四、請閱讀以下的報導，並回答下列問題。

基本工資漲 600「太少了」

敲定 17880 元 時薪 95 調至 98 元 勞資對結果都不滿

【連線報導】160萬名領基本工資的勞工明年起可獲調薪逾3%！勞委會昨召開基本工資審議委員會，敲定基本工資明年元旦起，從月薪1萬7280元調高600元至1萬7880元，時薪則由95元調高至98元。勞保及健保的最低投保薪資也將因此調高，資方估計每年將因此增加上百億元負擔，但勞團痛罵調幅太少、批政府敷衍勞工。...

資料來源：節錄自基本工資漲 600「太少了」(2010年09月14日)。蘋果日報，頭版。

動機(motivation)是決定人們行為的一個重要心理因素。管理學者提出許多激勵理論，來幫助組織管理者激勵員工。其中，提高薪資或給予額外的金錢報酬為一種常見的激勵方式。請問：

1. 何謂內在報酬 (intrinsic reward) 與外在報酬(extrinsic reward)?(5分)
2. Frederick Herzberg提出Motivator-Hygiene Theory來解釋激勵的結果。請簡述該理論的內容?(5分)
3. 在上述新聞中，基本工資調高了600元，為何仍引起勞工團體的不滿？請分別以(a)內/外報酬與(b)Herzberg的 Motivator-Hygiene Theory，來分析可能的原因。(15分)