

一、解釋名詞題（每一題五分）

1. Reliability and Validity
2. Intrinsic and Extrinsic Rewards
3. Type A Behavior
4. Transactional Leadership
5. Job Analysis
6. Expectancy Theory

二、簡答題（每一題十分）

1. 請說明為何組織行為學是一門很重要的社會科學？
2. 請比較 Job Characteristic Model 和 Goal-setting Theory 在理論和應用上的異同。
3. 請問價值觀 (Values) 和態度 (Attitudes) 有何不同？
4. 請問變換型領導者 (Transformational Leader) 是如何影響屬下的工作績效和其它相關的工作行為？
5. 請問組織改革時可能遇到那些方面的抗拒？有那些可消除抗拒改革的方法？

三、申論應用題 (共二十分)

「較高的工作滿足是否會導致較好的工作表現？」這個問題已被工業心理學家討論了半世紀。對於工作保持著正面的態度會使得工作表現提高，似乎是一個合乎邏輯的推論。但是很不幸地，在研究文獻的回顧中發現工作滿足與工作表現的相關性並不高 (相關係數大約在 .14 左右)。儘管如此，工作滿足的研究仍受到組織行為學者和經理們的重視，甚至組織內一些重要措施會以工作滿足的高低做為施行的效用指標。請問為何工作滿足和工作表現間的關係不易有實證研究的支持？請就工作表現的定義和測量的方式著手討論，並分別探討工作滿足與曠職、離職等工作行為的關係。