

CH 3 作業

一、單選題

1. 當雙方都認為在某種情況下有從事某種行動必要時，職權才發生作用，為下列哪一個理論的定義？ 接受理論 情勢理論 形式理論 職權理論 以上皆非。
2. 下列何者係指一種由組織成員自行發展的一些非正式的習慣性接觸、溝通或做事方法，其和組織原始界定的方法不同，或者組織原本就未予於界定？ 非法組織 社團組織 非正式組織 限定組織 以上皆非。

二、複選題

1. 部門的劃分除了功能別部門還有哪兩個？ 營業部門 行動部門 事業部制部門 矩陣式組織部門 以上皆非。
2. 功能別部門主要包含了哪兩種基礎？ 流程基礎部門化 營業基礎部門化 功能基礎部門化 經營基礎部門化 以上皆非。
3. 事業部制部門最常見之三種基礎即為 員工基礎部門化 顧客基礎部門化 社區基礎部門化 地區基礎部門化 產品基礎部門化。
4. 下列何者是整合協調方式的要點？ 站在更高階層次的立場 預估可能反應 站在共同負責的立場 避免趨向理論化 以上皆非。
5. 下列何者是領導者的權力來源？ 法律權力 專家權力 歸屬權力 強制權力 報償權力。
6. 矩陣式組織部門的特徵為下列何者？ 可有效利用人力資源 業務上決策的責任由事業部主管擔負 總公司幕僚可參與策略性決策 容易產生新能力開發的機會 對於不確定性較高環境仍能迅速作彈性的因應。
7. 近代的組織理論認為領導是領導者與組織的人際關係，包含哪三要素？ 領導者的人格特質、價值觀、動機與領導風格等 屬下的人格特質、對上司看法、心理需求等 發表及聽取彼此的要求及意見等 情境因素，包括工作結構與資源、團體性質與大小等 以上皆非。
8. 領導行為模式概論分為哪三種？ 類型論 民主論 兩構面論 領導論 方格論。

三、填充題

1. _____ 就是任何企業為了達成其目的，必須匯集眾人的力量，建立能凝聚力量的架構。
解：組織。
2. _____ 乃將職能部門與專業組織兩者整合而成的新組織型態，矩陣式組織內的個人擁有部門管理者與專案管理者的上司各一人。
解：矩陣式組織部門。
3. _____ 乃指管理人員為順利執行工作場所上的工作，而對某一特定問題或共通的狀況與有關人員聯繫，彼此交換意見，以保持雙方的和諧與均衡。
解：協調。
4. _____ 是一種影響他人或組織的活動，來達成領導者所設定的目標之一種過程。

解：領導。

5. 組織的職權是由最高階層至最低階層間的指揮鏈而傳佈，層層下授，稱為_____理論。

解：形式。

6. _____是一種制定決策與採取行動的權力，管理者可藉由此權力，擔負指揮、監督、控制以及獎懲等工作，它是組織活動中不可或缺的因素。

解：職權。

7. 類型論包含_____、_____、_____三種類型。

解：獨裁式、民主式、放任式。

8. _____因素，是指領導者關心、重視與了解部屬的感受、福利與需要。並尋求建立一個友善、愉快、溫暖、互相尊重與信任的工作環境。

解：關懷。

9. _____因素，是指領導者會運用管理功能(規劃、組織、領導、用人、控制)來界定部屬的行為，以達成組織的目標。

解：定規。

10. 費德勒將領導風格分成_____與_____兩類。

解：工作導向、關係導向。

三、簡答題

1. 試說明事業部制部門最常見之三種基礎。

解：

(1)產品基礎部門化。

(2)顧客基礎部門化。

(3)地區基礎部門化。

2. 何謂矩陣式組織部門？

解：

乃將職能部門與專業組織兩者整合而成的新組織型態，矩陣式組織內的個人擁有部門管理者與專案管理者的上司各一人。此項型態類似矩陣，如圖 3-1，故有此項命名。

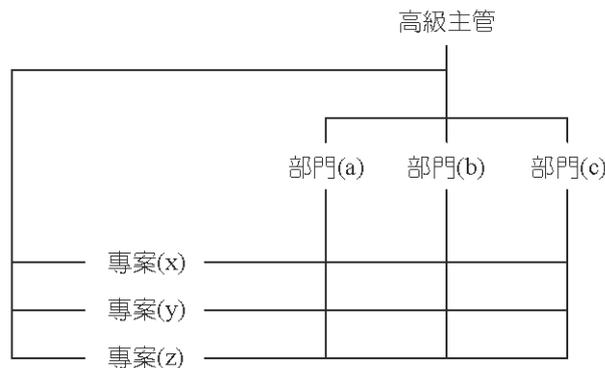


圖 3-1 矩陣式部門

3. 試說明整合協調方式，有哪些要點？

解：

(1)不得迷失目標。

(2)站在更高階層次的立場。

(3)充分發表各自的要求與意見，再行徹底檢討，相互評估。

(4)針對雙方的要求、意見、分解並整合，創造出雙方認同的解決之道。

(5)預估可能反應。

(6)避免趨向理論化。

(7)要站在共同負責的立場。

4. 職權是一種制定決策與採取行動的權力，可以從哪三種理論加以探討？

解：

- (1) 形式理論：職權是由職位或階級所產生，傳統上認為它是從組織內最高階層至最低階層間的指揮鏈而傳佈，層層下授。
- (2) 接受理論：管理者職權必須因為部屬接受他的命令才存在，此亦即由下而上的權力論。
- (3) 情勢理論：職權係上級主管的一種權利，如果隨意行使，反而會妨害協調和團結，只有當雙方都認為在某種情況下有從事某種行動必要時，職權才發生作用。

5. 近代的組織理論認為領導是領導者與組織的人際關係，包含哪三要素？

解：

- (1) 領者因素：人格特質、價值觀、動機與領導風格等。
- (2) 情境因素：工作結構與資源、團體性質與大小等。
- (3) 部屬因素：人格特質、對上司看法、心理需求等。