

- 一、 請問何謂策略性人力資源管理？請論述組織策略與人力資源管理實務的關連。(25分)
- 二、 何謂組織效能(organizational effectiveness)？組織效能應該如何評估？請論述組織效能評估的途徑。(25分)
- 三、 請說明激勵理論中的期望理論 (Vroom's expectancy theory) 內涵為何？並請討論該理論對於人力資源管理的意涵。(20分)
- 四、 請在以下五個理論中任選三個(不可以多選，多選本題將不計分)，說明其內涵及可能的應用。(30分)
 - (a) 代理理論 (agency theory)
 - (b) 體制理論 (institution theory)
 - (c) 資源依賴理論 (resource dependency theory)
 - (d) 路徑-目標理論 (path-goal theory)
 - (e) 歸因理論 (attribution theory)

第一部分（共 50 分）

一、請簡短的解釋以下名詞，並舉例說明之。(15%)

- 1)研究命題 (research proposition)
- 2)研究假設 (research hypothesis)
- 3)分析層次(level of analysis)

二、以問卷法進行的論文中，經常有人提出「本問卷具備專家效度」，究竟專家效度是什麼效度?(10%)

三、若請你比較個人獎勵方案(individual incentive plan)與團體獎勵方案(group incentive plan)對於員工或企業究竟會有何影響，你將會如何設計此一研究？並請說明理由，包括：

- 1)研究題目為何（如何訂出該題目）？(3%)
- 2)採用何種研究方法（為何採用該種方法）？(10%)
- 3)選用哪些變項或構念（為何採用這些變項或構念）？(7%)
- 4)預計如何分析資料（為何採用這些分析方法）？(3%)

第二部分（共 50 分）

一、
每一個組織具有一定的文化與特質，這些文化或特質將製造一種「情境」，使身處於情境之中的「個體」難以不受影響，故研究組織裡面的「個體」行為時，通常不能不考慮組織(或情境)對個體行為之影響。例如個人在組織之內的「政治知覺」，除了會受到個人特質因素(如馬基維力人格特質)之影響外，還會受到來自組織(如民主化程度、公家或民營機構)與工作環境(如工作自主性、升遷機會等)的諸多因素之影響(Ferris, Russ, & Fandt, 1989)。

在進行這類組織行為研究時，個體依變項同時受到來自不同層次的自變項之影響，亦即在同一個分析裡，有些自變項來自個體層次，有些自變項來自總體層次，而所謂的總體，係由個體「巢套」而成，這樣的資料，我們稱之為「巢套資料」(nested data)。

傳統線性迴歸要求所分析的資料必須都是個體層次的變項，或必須都是總體層次的變項，但「巢套資料」並不符合此一要求。請問：

1. 在層級線性模型(hierarchical linear model, HLM)發展出來以前，傳統線性迴歸如何處理「巢套資料」的分析問題？其處理方式存在了哪些瑕疵？(10分)
2. 「層級線性模型」是不是「巢套資料」的有效分析方法？它能不能解決傳統線性迴歸的分析缺點？為什麼？(10分)

二、

羅吉斯迴歸(logistic regression)是一種非線性機率模型，透過羅吉斯迴歸，我們可以建立一個羅吉斯機率函數。下式是一個簡單羅吉斯機率函數(預測變項只有一個)：

$$p = \frac{1}{1 + \exp[-(a + bx)]}$$

其中 p 為依變項 $y=1$ 之發生機率， x 為預測變項， a 與 b 為迴歸係數， \exp 為指數函數。

請用上式中之 a 與 b ，討論簡單羅吉斯機率函數之特質(如能以羅吉斯機率函數圖說明更佳)。(共 15 分)

三、

什麼是典型相關(canonical correlation)？典型相關與簡單相關(simple correlation)及複相關(multiple correlation)有什麼關係？典型相關有哪些簡單相關及複相關所沒有的分析功能？典型相關中有兩個主要的分析概念——抽出變異數與重疊指數，請問它們各代表什麼意義？(共 15 分)