

- 一、在進行研究過程中，有些學者會在研究論文中提出研究假設(research hypothesis)，有些會在論文中提出研究命題(research proposition)。(15%)
- (一) 請問研究假設與研究命題在本質上有何差異？
  - (二) 請問何時要在論文中提出研究假設？何時在論文中提出研究命題？
  - (三) 請問如何發展研究假設？如何發展研究命題？
- 二、在進行問卷調查或訪談時，有時候會發生社會期許偏誤(social desirability bias)。(15%)
- (一) 請問甚麼是社會期許偏誤？
  - (二) 社會期許偏誤對於研究結果會產生怎樣的影響？
  - (三) 如何降低社會期許偏誤的發生？
- 三、在行為科學的研究中，很多變數(例如忠誠度、態度、人格特質等)都是抽象概念，無法直接測量，必須發展一些量表來衡量這些變數。如果您在進行研究過程中，發現目前的文獻並無適合的量表來衡量某個變數，您想自己發展新量表來衡量這個變數。(20%)
- (一) 請問如何發展這個新量表？
  - (二) 請問如何驗證這個新量表適合用來衡量該變數？

1. 在這個AI時代，AI的運算與分析能力往往對傳統學術研究者所採用的方法大為不同，你認為研究者使用AI(例如ChatGPT)當成撰寫論文工具的優缺點是什麼？對學術和研究倫理可能會產生什麼衝擊？(15%)
2. 假設某學者閱讀消費行為的文獻，在「涉入」、「態度」、「行為意向」之間發現幾個論點：
  - A. 多數文獻認為支持「涉入」影響「行為意向」，「態度」影響「行為意向」。
  - B. 部分文獻認為，「涉入」是「態度」和「行為意向」的中介變項；但另一派文獻卻認為「態度」是「涉入」和「行為意向」的中介變項。
  - C. 也有部分文獻認為「涉入」是「態度」和「行為意向」的調節變項。請就以上資訊，(1)畫出這三者之間的關聯圖(提示：關聯圖不只1種)，(2)請試著寫出研究假設。(15%)
3. 2025年是經濟動盪的一年，由於美國總統川普的全面性關稅政策，影響了多數國家的經濟變化。假設你的研究，是要探討民眾的心理感受所產生的行為變化。請(1)自訂定一個題目；(2)請從「質性」研究的角度，說明所選的方法與執执行程序；(3)請從「量化」研究的角度，說明所選的方法與執执行程序。(20%)

人力資源管理試題(A卷)

第 1 頁共 1 頁

一、 在當前快速變動的工作環境中，企業面臨「人才永續」(Talent Sustainability)與「組織韌性」(Organizational Resilience)的雙重挑戰。長榮企業近年來面臨員工離職率偏高的問題。人力資源部門進行內部調查後發現，員工普遍反映晉升機會不明確、績效評估標準不一致、以及工作與生活難以平衡。請根據這些資訊，回答下列問題：

1. 請分析此公司在人力資源管理上可能存在哪些問題？(10%)
2. 建議該公司如何從**績效管理**、**職涯發展**及**員工關係**三個面向改善目前的狀況？(15%)
3. 如果你是該公司的人力資源經理，請設計一個簡單的行動方案 (Action Plan)，至少包含三項具體措施，並說明每項措施的預期成效。(25%)

人力資源管理試題(B卷)

第1頁 共1頁

**題目一：以台積電海外擴張為例，探討外派人力資源管理的挑戰與策略 (25 分)**

**題目說明：**

台積電（TSMC）近年積極拓展全球據點，包含美國、日本與德國，為確保海外營運穩定，公司需大量依賴具備技術專業與文化適應力的外派人才。國際人力資源管理（IHRM）在此發揮關鍵角色，涉及派遣制度設計、人才遴選、文化適應與組織承諾等議題。

請根據人力資源管理相關理論與實務經驗，回答以下問題：

1. 台積電在海外設廠時，常依賴台籍工程師與技術主管擔任外派人員。請說明企業在選派外派人員時，應考慮的關鍵條件與判斷標準為何？（如跨文化能力、家庭因素、職能適配等）請援引相關理論支持。（9 分）
2. 外派人員於國外工作期間，常面臨文化適應壓力與職場挑戰。請說明企業可採取哪些訓練與支持措施，以協助外派人員適應當地文化並維持工作投入與效能？（例如文化訓練、在地支持、雙向回報機制等）。（8 分）
3. 完成外派任務返台後，員工若未能順利重新安置（repatriation），將可能導致離職或士氣低落。請說明企業應如何規劃返國安置管理，以保留國際經驗人才並延續組織貢獻？（如職涯規劃、角色再設計、組織認同強化等）。（8 分）

**題目二：非傳統工作模式下的人力資源管理調整與理論應用 (25 分)**

**題目說明：**

近年來，受數位科技發展與 COVID-19 疫情影響，企業導入各類非傳統工作模式，包括「在家工作（Work from Home）」、「遠距辦公（Remote Work）」、「混合工作（Hybrid Work）」與「彈性工時（Flexible Work Arrangements）」等，顯著改變了員工對工作的期望與組織的人力資源管理機制。

請結合人力資源管理理論與實務觀點，回答以下問題：

1. 運用工作特性模式（Job Characteristics Model, JCM），分析非傳統工作模式對員工的內在動機、工作滿意度、工作績效或離職傾向的可能影響。（11 分）
2. 非傳統工作型態雖提高彈性與自主性，但也可能為組織帶來新挑戰。請說明兩項常見的管理挑戰，並簡述其背後原因。（6 分）
3. 企業若欲在實施遠距或混合工作的同時，維持管理效能與組織凝聚力，應如何調整其人力資源實務？請提出兩項具體建議，可從績效管理、員工參與、溝通機制等角度切入。（8 分）

策略管理試題(A卷)

第 1 頁共 1 頁

一、Mintzberg曾經針對七零年代被企業家奉為金科玉律的「策略規劃」提出質疑，他認為「策略規劃建立在未來是可以預知」的前提假設是不切實際的，早期策略理論基於管理程序學派的觀點，使得策略失去了前瞻性與彈性。因此，Mintzberg將策略理論歸納成三個群組、十種學派(Schools)，他並於1987年於HBR發表了一篇文章，篇名為“Crafting Strategy”，對後續研究策略管理的學者，產生了很大的啟發與影響。現代組織面對生成式AI科技的衝擊，企業不易落實差異化策略，試就Crafting Strategy一文的重點進行系統性的論述(10分)，並舉例說明生成式AI科技衝擊下企業如何Crafting Strategy以發展具競爭力的商業模式？(12分)(本題共計22分)

二、試論述取得先行者(first mover)優勢為何？(7分)利用先行者優勢有哪些策略？(7分)先行者劣勢為何？(7分)並請圖示模仿對於先行者利潤的衝擊？(7分)(本題共計28分)

策略管理試題(B卷)

**\*\* The answer can be given in Chinese or English.**

1. Please explain the following terms in detail: (20%)
  - (1) Strategic Ecosystem (Business Ecosystem)
  - (2) Blue Ocean Strategy
  - (3) Digital Transformation
  - (4) Corporate Political Strategy
2. Please explain how the core technologies of the Industrial 4.0 era (such as the Internet of Things, cloud computing, AI, big data analysis, digital twins, etc.) change the business model and strategy formulation of enterprises? And please start from the resource-based view (RBV) and discuss how enterprises can establish competitive advantages through technology integration? (30%)