



管理學、經濟學

得分

科目：管理學、經濟學

- 一、領導的權變理論（Contingency theory）中，最近興起轉換（型）式領導（Transformational leadership）與交易式領導（Transactional leadership）；請詳細比較此二種理論。
- 二、管理程式共分為哪五種基本管理功能？
- 三、一個正式的組織為何必然會形成各種「非正式的群體」？組織應如何有效地運用非正式群體的力量？
- 四、試說明下列三種品質管制的方法：
 - （一）管制圖（Control Chart）
 - （二）層別法（stratification）
 - （三）柏拉圖（Pareto Chart）
- 五、試述創新的類型。
- 六、何謂個體經濟學？何謂總體經濟學？兩者有何不同？
- 七、何謂價值的矛盾（Value of paradox）？
- 八、試述決定消費與儲蓄傾向的因素有哪些？
- 九、試分析現行機動匯率制度的優缺點。
- 十、何謂所得分配？試說明衡量所得分配的不均程度？



非選擇題擬答

題一

(一)交易型領導（交換式）

傳統的理论被規類為交易式，也就是領導人給被領導人某些東西以交換其被領導。影響力的來源得自於領導者能夠使部屬相信貢獻和報償是公平合理的。部屬對領導者的順從與忠誠也是建立在交換互惠的基礎之上，這種因為交易的公平性所產生的領導權力，並非完全是物質、金錢或利益上的交換，還包括精神情感的交流，所謂「士為知己者死」亦可說是公平交易的一種結果。交易型領導的理论背景與下列理論有關：

1.社會交易理論：

Hollander（1969）年提出，認為領導是由情境因素、領導者特質、部屬特質及其期望之間基於社會價值所生的公平原則而交互作用而來。

2.期望理論：

Vroom 所提出的理論。

3.增強理論：

心理學上的學習理論。

(二)轉換型領導（轉型式）

轉換型領導是目前學術上較受到注重的理論，最早由柏恩斯（Burns, 1978）提出。轉換型領導是結合交易型領導與魅力型領導，以促進組織變革更新的一種領導理論。轉換型領導是一種能結合組織成員共同需求與願望的組織變革過程，透過領導作用建立人員對組織目標的共識與承諾。這種領導者會激勵員工，超越自我。

柏恩斯認為轉換型領導是藉由領導者和成員共同成長提昇雙方道德和動機的層次，並達成目標。在這個過程中，領導者必須不斷的成長才能透過更高的理想和道德，如自由、公平、和平等來提昇成員的共識，使成員能夠超越自我以達到更高的層次。貝斯（Bass, 1985）認為轉換型領導使成員產生信任、忠誠、尊敬並進而改變其價值、信念並開發其潛能，提高組織承諾。羅伯特（Robert, 1993）認為轉換型領導是產生一種遠景以刺激部屬。

實務上來說一位轉換型領導者應該要建立一個良好的個人典範、加強與員工間之溝通，發展一項願景和計劃、設法激發每位員工的潛能同時創造有生產力的工作環境，提供員工持續性的技能發展，鼓勵員工學習以適應新環境。

綜合貝斯等學者所述，轉換型領導的構成要素及領導者的行為包括：

- 1.以理想來影響，並建立共同願景，以高成就來作期望。以理想、道德及目標來改變成員。
- 2.個別化關懷，提供個別支持，關心個體的差異及個人的需求。
- 3.心靈鼓舞，重視動機的啟發與精神感召。
- 4.智力的激發，強調成員自我發展，提高成員對問題的認知及解決的能力。

(三)比較

轉換型領導與傳統命令和交易型領導有很大不同。

1.目標的不同：

交易型領導強調工作標準和工作導向目標，轉換型以提升成員及領導者同時達到目標的導向。

2.手段的不同：

交易型以官僚權威和合法正當性為基礎，希望部屬順從其領導，以賞罰來影響部屬的績效。轉換型領導是以崇高的理想和道德的基礎來影響部屬。由領導者訂定一個明確的願景，而部屬也願意接受這個可信的願景，並一同努力創造成果。

3.組織行為不同：

轉換型較重視授權、能力培養、創新、組織文化的培養。

4.領導者與成員的互動關係不同：

轉換型領導人需有魅力、重視成員個別差異、協助其完成目標。

題二

(一)規劃

規劃就是針對未來環境變化所應追求的目標和所應採取的行動，進行分析及選擇的程式，主要目的在於決定目的、方向、執行過程及預期的成效。自最高層的策略規劃，至第一線工作人員對工作細節的安排，都屬於規劃的一環。

(二)組織

建立一種內部結構，使得工作、人員與權責之間，能發生適當的分工與合作關係，以有效擔負和進行各種業務和管理工作。組織在企業或政府的角色，就像是憲法與法律一般。公司的目標及策略決定了它的組織，組織則決定了所有人與事的流程，決定了工作的方式，決定了企業的結構。

(三)命令

指揮他人完成目標，包括激勵部屬、影響個人或團隊等。

(四)協調

透過溝通，使不同單位的人一同朝向同一方向行動，並解決團體內部的衝突。

(五)控制

控制就是偵察、比較和改正。建立回饋系統，有規則地將某種實際狀況反映給組織。就算是嚴刑峻法，如果沒有執行，對人民也不會造成影響。控制，就是在確保工作如規劃般順利完成，同時從中學習新的經驗。

題三

- (一)非正式的群體是一種並無正式組織結構或指揮隸屬關係，亦缺乏明確權責界定，而是由於成員間互動自然形成的團體。換言之，非正式組織其權力不是來自於授權，而是由於人員交互行為下產生認同關係所形成的結果。非正式組織包括企業內的次團體，政黨內的派系等。
- (二)非正式組織固然可能構成正式組織管理上的困擾，但若疏導得宜，亦可增進正式組織與員工之和諧，其有利於正式組織的作用如下：
- 1.協助組織的聯繫協調，能平衡正式組織太過的隸屬關係。
 - 2.促進組織管理階層與員工的通和意見交流，有助於組織目標的達成。
 - 3.滿足成員的個人和社會需求，例如：地位、歸屬感。
 - 4.促使正式組織矯正管理措施。

題四

(一)管制圖 (Control Chart)

管制圖的縱軸代表產品品質特性，以製程變化數據為分度；橫軸代表產品的編號或製造日期，依照時間順序將點畫在圖上，再與管制界限比較，以判別產品品質是否安定的一種圖形。管制的界限通常為上下三個標準差，在常態分配時，三個標準差以外的機率不到 1%，因此如果發生了就應該特別注意。

(二)層別法 (stratification)

是針對部門、零件、設備、地點、人、工作方法、材料來源等分門別類，蒐集數據以找出其間之差異，而針對差異加以改善的方法。主要功用在透過各種分類(分層)，依各類收集數據以尋找不良所在或最佳條件以改善品質。其觀念有些類似魚骨圖。

(三)柏拉圖 (Pareto Chart)

柏拉圖就是排序的直方圖。柏拉圖又稱「重點分析圖」，以橫軸代表品質問題，縱軸代表發生次數，計算出各分類項目所佔之比例由左至右按照大小順序排列，再加上累積值的圖形。在 1960 年代，品管學者 Juran 將柏拉圖導入品管工作中。

柏拉圖亦可用在其他領域中。例如在存貨管理上，這種圖的結果就跟 ABC 分析的概念很接近。在品質改善活動中，柏拉圖通常用來區分造成品質問題之少數重要原因，及多數不重要之原因。若品質改善著重於問題之主要原因上，則通常在短期內可得較顯著之改進，這種想法就是 80/20 法則的觀念。

題五

(一)漸進式創新 (Incremental Innovation)

讓產品不斷改善及更新。即在現有的市場基礎與技術發展路徑上，對於產品技術做出局部的創新。

(二)激進式 (重大性) 創新 (Radical Innovation)

發展出不同的技術。即在現有的市場基礎與技術發展路徑上，對於產品技術做出全面性的創新。

以上兩種創新，由於與主流市場發展趨勢一致，可合稱為「持續性創新」。

(三)破壞性創新 (Disruptive Innovation)

1997 年，Christensen 在《創新的兩難》一書中提出此概念。指一種與主流市場發展趨勢背道而馳的創新，該創新若成功，將對主流市場帶來極大的破壞威力，即使是主流市場的領導廠商也難以招架。例如 1980 年代，5.25 吋硬碟機市場的領導廠商希捷 (Seagate)，其於產品持續性創新上不遺餘力，但由於當時 3.5 吋硬碟機非市場主流，投入資源發展不符合領導廠商之現有利益 (甚至還威脅主流市場上的既有利益)，且不確定性的風險難以估算，最後 Seagate 選擇放棄此市場。3.5 吋硬碟機的創新之路遂由其他小廠走下去，其後容量等各項技術純熟，配合筆記型電腦、小型桌機市場大放異彩，3.5 吋硬碟機大幅侵蝕 5.25 吋硬碟機市場，Seagate 再想努力也為時以晚。其他像電腦巨人 IBM 忽略個人電腦市場等，都是破壞性創新的教材。

題六

(一)個體經濟學

又稱為「價格理論」，是以構成經濟體系的經濟個體(如消費者、家庭、廠商、產業等)為研究對象，並分析其各自的行為法則，亦即研究「消費理論、生產理論及分配理論」。

(二)總體經濟學

又稱為「所得理論」，是以整個經濟體系為研究對象，討論總產量 (total output)、總就業水準 (total level employment) 以及一般價格水準 (general level of prices) 等集合概念 (aggregate concept)。

(三)不同點

1.內容上：

個體經濟學所處理的是個別經濟體單位；以討論個別單位的細節為主題。例如：一件特定物品的產量、個別廠商對於特定經濟資源的使用量、個別廠商或家庭支出等範疇。

總體經濟學所處理的是一個總體；構成整個國民經濟的全體家庭、或者全體廠商。在處理總體時，旨在獲得全面性或一般性的輪廓，藉以了解整個國民經濟以及構成國民經濟的各個主要總體之間的關係等總和概念。例如：失業與通貨膨脹等議題。

2.方法上：

個體經濟學使用個體分析，由各個家計和廠商決策點切入，以小單位的經濟主題為考察對象，探討如何使個別消費者達到最大滿足、個別生產者獲取最大利潤為目的；總體經濟學使用整體分析，以國民所得、儲蓄、投資及全體就業為變數，以求得整體經濟最大福利為目的。

題七

水對人類的重要性很高，人類沒有水幾乎無法生存，但是水的價格卻相當低廉；而鑽石對人類的重要性不高，人類沒有鑽石依舊可以繼續生存下去，但是鑽石的價格卻非常高。其原因在於，水的用途大並且使用量也相當大，所以水的總效用（使用價值）很大，邊際效用（交換價值）很低；相對的，鑽石的用途很少並且使用量也相當少，所以鑽石的總效用（使用價值）很小，邊際效用（交換價值）卻很大，故價值決定於邊際效用，而非總效用。

題八

決定消費與儲蓄傾向的因素有下列幾點：

(一)所得的多寡

當所得較多，消費傾向小；所得較少，消費傾向大。

(二)流動資產存量

消費者持有的流動資產愈多，表示消費者經濟能力愈大，自然會從事更多消費。

(三)耐久財的存量

消費者手中握有的耐久財多寡，會影響其在各個不同所得水準之下所擬進行的消費。

(四)對於未來所得、價格的預期

如果能預料商品的價格將上漲，則會提早進行消費，減少儲蓄。若未來貨幣所得預期增加，則消費者亦會提前進行消費。

(五)節儉的習慣

若節儉偏好愈強，則消費傾向愈小。

(六)利率水準

利率水準愈高，消費傾向可能愈大。

(七)所得分配型態

所得分配愈平均，消費傾向愈大；反之，愈小。

(八)市場上的信用條件

當信用條件愈寬鬆，消費傾向愈大；反之，愈小。

題九

現行的機動匯率制度類似管理浮動匯率制度，一方面可免除計算合理的匯率，另一方面期望匯率安定；為達兩種雙重目標，導致機動匯率制度可能出現下列的優缺點：

(一)優點

1. 避免國際通貨膨脹的傳播。
2. 增強我國貨幣政策的自主性。
3. 國際收支平衡的自動調節。
4. 強化企業體質、改善經濟結構。
5. 匯率可適應經濟情況機動調整。

(二)缺點

1. 為進行匯率的干預，中央銀行不得不持有相當的外匯存底，而干預的能力愈大，外匯存量愈多，故無法避免外匯存量變動對貨幣供給量造成的壓力。
2. 匯率變動的時機與幅度，屬於人為決定，會導致心理與投機性的匯率不安，而有礙國際貿易的發展。
3. 在干涉外匯之下，未必是合理的匯率，可能存在貿易順逆差，而財政政策不能不因貿易順逆差而被動的進行調整，故真正自主的經濟政策仍無法建立。

題十

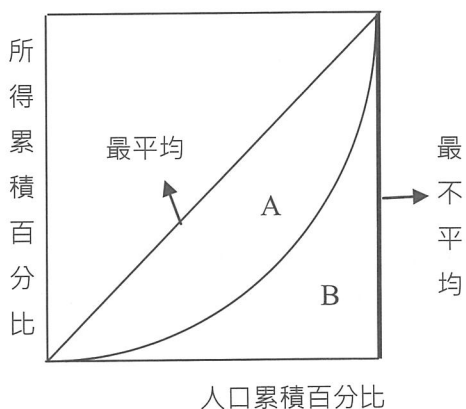
所得分配乃是衡量民眾財富分配的情形，主要可由兩方面評估。

(一)功能性所得分配

代表各種生產要素、報酬之分配，例如：薪資、利息、地租等。

(二)個人所得分配

又細分為羅侖茲曲線及吉尼係數。羅侖茲曲線 (Lorenz Curve) 與吉尼係數 (Gini Coefficient) 是表示家庭所得分配是否均等的指標。如圖羅侖茲曲線：



對角線表示所得分配完全平均，直角線表示完全不平均。當羅侖茲曲線兩條相交時，便無法比較所得分配狀況，因而產生吉尼係數；吉尼係數越小，表所得分配越平均；當吉尼係數為零時，表示所得分配完全平均，當吉尼係數為一時，表示所得分配不平均。

吉尼係數是根據羅侖茲曲線中的面積計算求得： $0 < \frac{A}{A+B} < 1$ 。

由於台灣有貧富差距、所得分配不平均的問題，一般民眾所得不高；而所得高者，其所得為一般民眾的好幾倍，因此加總平均後一般民眾的所得會低於平均水準。