

## 106 學年度國立中山大學人力資源管理研究所

### 博士班「組織人力資源與個案分析」

- 一、試舉出三個您熟悉的組織行為或人力資源管理的理論，並詳細說明：(1) 每個理論的內涵與基本假設；(2) 針對每個理論，提出實際案例加以解釋之 (30 分)。
- 二、組織公民行為 (organizational citizenship behavior, OCB) 意指員工自發性的從事能夠幫助組織或其他同事的行為，且這些行為並不在員工的工作說明書之中、也不會受到組織正式的獎酬。您覺得企業組織應該盡可能鼓勵員工從事組織公民行為嗎？可能帶來的正面或負面影響為何？企業組織應如何做，才能將組織公民行為的效益最大化？(35 分)
- 三、在組織人管的領域中，有學者認為滿意的員工可以帶來較佳的生產力、但亦有學者認為不滿意的員工才是組織能夠持續改善的源頭。您同意哪個論點？為什麼？試引用組織行為或人力資源管理的理論支持您的論點 (35 分)。

## 106 學年度國立中山大學人力資源管理研究所 博士班在職組「組織人力資源與個案分析」

本次考題共有兩則簡短的個案描述，請在閱讀之後，分析與回答以下題目。

個案一：2016 年，台灣鴻海企業宣布購併日本夏普公司，以近五十億美金取得日本夏普三分之二的股權，之後隨即任命四年前詬病之日本夏普液晶十宅場的日本社長為霞浦總部的副總裁，請問：

1. 請從資源基礎論 (resource-based view) 的觀點，分析、說明鴻海此項人事任命的關鍵點為何？(25%)
2. 請從社會資本論 (social capital theory) 的觀點，分析、說明鴻海此項人事任命的關鍵為何？(25%)

個案二：A 公司成立於 1995 年，是一間生產消費墊子產品的台灣公司，該公司現有員工人數為 800 人，其中主管職有 35 人，正職員工有 540 人，派遣員工為 100 人，實習專案員工有 50 人，外籍員工則為 75 人。近年因為無法因應全球競爭激烈的市場與創新產業的崛起，各項墊子產品價格的廝殺，造成低毛利，加上新台幣匯率的波動，導致國外的利潤下降，如今公司面臨財務上的困境與經營上的危機。

3. 請問，若你是 A 公司的負責人，董事會要求你提出「五年期」的企業振興計畫，你會如何規劃？(25%)
4. 某張姓經理已經在 A 公司服務滿十年，最近高層聽說，張經理可能會被高薪挖角到競爭對手公司擔任更高的職位，由於張經理掌握該公司的關鍵技術，他的離開可能會導致 A 公司的經營更為雪上加霜。請就留才與否所可能衍生的優缺點，提出你的看法。(25%)