組織行為與領導管理

Organizational Behavior and Leadership Management Specialist

認證題庫

1.是非題100題考試抽選15題，每題4分。

2.選擇題100題考試抽選10題，每題4分。

總分100分，及格分數60分

一、是非題

A. 組織行為基礎（1–20）

1. 組織行為學主要研究個人、群體與組織的互動。
   答案：是｜解析：組織行為涵蓋三層次：個人、團體、組織。
2. 組織行為學的最終目標是提升個人績效，而非組織績效。
   答案：非｜解析：它追求個人與組織效能的整體提升。
3. 個人價值觀會影響其在組織中的行為。
   答案：是｜解析：價值觀是行為選擇的重要基礎。
4. 組織文化對員工行為沒有實質影響。
   答案：非｜解析：文化會形塑規範、信念與行為。
5. 人格特質與工作滿意度之間存在關聯。
   答案：是｜解析：如責任感高的人更可能滿意工作。
6. 組織行為學只與管理學相關，與心理學無關。
   答案：非｜解析：組織行為融合心理學、社會學、管理學。
7. 員工動機與績效表現往往呈正相關。
   答案：是｜解析：動機是驅動績效的關鍵。
8. 在組織中，知覺偏差可能導致溝通誤解。
   答案：是｜解析：人們常以主觀視角解讀訊息。
9. 工作態度包含工作滿意度、組織承諾等要素。
   答案：是｜解析：態度是影響行為的重要心理因素。

10. 組織行為完全可以透過量化數據完全解釋。
答案：非｜解析：還涉及難以量化的人性與文化。
11. 高度壓力必然會提升員工績效。
答案：非｜解析：適度壓力可激勵，過高會傷害表現。
12. 組織中的非正式群體也會影響行為規範。
答案：是｜解析：非正式群體能塑造價值觀與行為。
13. 人際知覺偏差可能導致「刻板印象」與「偏見」。
答案：是｜解析：這是組織溝通障礙的重要來源。
14. 組織行為的研究僅適用於營利企業。
答案：非｜解析：同樣適用於政府、非營利組織。
15. 權力距離高的組織更強調階層與服從。
答案：是｜解析：這是文化差異中的一個維度。
16. 員工滿意度與離職率通常呈反向關係。
答案：是｜解析：滿意度高時離職率會下降。
17. 情緒不會影響員工決策。
答案：非｜解析：情緒會影響判斷與行為。
18. 高內在動機的員工更依賴外在獎勵。
答案：非｜解析：內在動機源於成就感與挑戰，而非外部回饋。
19. 組織行為學也重視跨文化差異的研究。
答案：是｜解析：不同文化影響管理與行為方式。
20. 組織學習強調知識分享與持續改善。
答案：是｜解析：學習型組織是現代競爭力來源。

B. 激勵與績效（21–40）

21. 馬斯洛需求層次理論包含五個層級。
答案:是｜解析:生理、安全、社交、尊重、自我實現。
22. 赫茲伯格雙因子理論中的「保健因子」能提升滿意度。
答案:非｜解析:保健因子只能避免不滿，激勵因子才提升滿意。
23. 期望理論強調努力、績效與回報之間的關聯。
答案:是｜解析:動機取決於期望值、工具性、效價。
24. 公平理論認為員工在意投入與回報的相對比例。
答案:是｜解析:員工會比較自己與他人的公平性。
25. 激勵僅能透過金錢來達成。
答案:非｜解析:學習機會、成就感也是激勵來源。
26. 工作設計理論強調任務多樣性、自主性與回饋。
答案:是｜解析:這些能增強動機與滿意度。
27. 高績效一定代表高滿意度。
答案:非｜解析:兩者有關聯但非完全一致。
28. 目標設定理論指出具體且具挑戰性的目標能提升績效。
答案:是｜解析:清楚目標能驅動員工努力。
29. 外在激勵與內在激勵對員工行為的影響相同。
答案:非｜解析:外在激勵短期有效，內在激勵影響更持久。

30. 主管即時給予正向回饋能強化員工行為。
答案:是｜解析:即時性提升激勵效果。
31. 工作滿意度會影響員工的組織公民行為(OCB)。
答案:是｜解析:滿意員工更願意超越角色貢獻。
32. 激勵措施應因人而異，避免單一化。
答案:是｜解析:不同需求層次需要不同激勵方式。
33. 過度依賴獎金可能削弱員工的內在動機。
答案:是｜解析:會讓員工專注於金錢而忽略成就感。
34. 員工績效考核是激勵的一部分。
答案:是｜解析:績效評估能引導與改善行為。
35. 公平感低落會導致員工怠工或離職。
答案:是｜解析:不公平會降低動機與忠誠度。
36. 激勵理論僅適用於企業，不適用於非營利組織。
答案:非｜解析:任何組織都需激勵人員。
37. 自我決定理論強調自主性、能力感與關聯性。
答案:是｜解析:這三要素是內在動機的核心。
38. 目標若過於簡單，反而可能降低動機。
答案:是｜解析:需具挑戰性才能激發潛力。
39. 激勵措施若缺乏回饋，效果會打折扣。
答案:是｜解析:回饋能增強學習與持續努力。
40. 工作本身的意義感也是激勵來源之一。
答案:是｜解析:意義感能驅動長期投入。

C. 領導與團隊(41–70)

41. 領導力等於職位高低。
答案:非｜解析:領導力來自影響力，而非單純職位。
42. 交易型領導主要依靠獎懲制度。
答案:是｜解析:核心是以交換方式管理。
43. 變革型領導強調願景與鼓舞。
答案:是｜解析:透過激勵與啟發帶動成員。
44. 情境領導要求根據部屬成熟度調整風格。
答案:是｜解析:不同情境需不同領導方式。
45. 服務型領導的核心是「先服務再領導」。
答案:是｜解析:強調謙遜與支持。
46. 獨裁型領導適合高創新環境。
答案:非｜解析:創新需要參與與自由。
47. 領導者的人格特質會影響領導風格。
答案:是｜解析:外向性、責任感等與領導相關。
48. 領導者應永遠固定一種風格。
答案:非｜解析:需因情境與成員特性調整。
49. 領導與管理的概念完全相同。
答案:非｜解析:管理重在秩序，領導重在願景與人。
50. 領導者的誠信是信任建立的基石。
答案:是｜解析:誠信缺失會破壞威信。
51. 團隊效能僅取決於領導者。
答案:非｜解析:也取決於成員互動與制度設計。
52. 高凝聚力的團隊必然高效能。
答案:非｜解析:若方向錯誤，凝聚力可能造成集體偏差。
53. 團隊中多元性有助於創新。
答案:是｜解析:不同背景能帶來新觀點。

54. 團體迷思會降低決策品質。
答案:是｜解析:壓抑異議導致偏差決策。
55. 虛擬團隊更需要清晰規範與信任。
答案:是｜解析:遠距需依靠透明與規則。
56. 領導者只要技術專業強，就能自動贏得追隨。
答案:非｜解析:還需溝通、人際與信任。
57. 向上管理的重點是幫助上級做出更好決策。
答案:是｜解析:提供回饋能提升整體表現。
58. 領導者願景若脫離現實，將失去號召力。
答案:是｜解析:必須鼓舞又具可行性。
59. 權威式領導比影響型領導更能長期建立忠誠。
答案:非｜解析:影響型更能凝聚長期承諾。
60. 領導風格與組織文化會互相影響。
答案:是｜解析:文化塑造領導，領導也能改變文化。
61. 團隊中角色清晰有助於減少衝突。
答案:是｜解析:明確分工可避免推諉。
62. 領導者的情緒會影響團隊氛圍。
答案:是｜解析:正向情緒能帶動士氣。
63. 在危機中，專制領導可能有助於快速決策。
答案:是｜解析:此時需要明確指揮。
64. 領導者應避免公開羞辱部屬。
答案:是｜解析:會破壞信任與士氣。
65. 領導力可以透過後天學習與實踐培養。
答案:是｜解析:並非完全天生。
66. 團隊合作必然比個人工作效率高。
答案:非｜解析:視情境與任務性質而定。
67. 領導者應兼顧績效與人本關懷。
答案:是｜解析:雙重平衡才能長久。

68. 高信任團隊更容易創新。
答案:是｜解析:敢於嘗試、不怕失敗。
69. 領導與授權是矛盾的。
答案:非｜解析:有效授權是領導力的一部分。
70. 團隊衝突永遠是負面的。
答案:非｜解析:任務衝突可能有正面作用。

D. 組織文化與變革(71–100)

71. 組織文化是一種集體共享的價值與規範。
答案:是｜解析:文化形塑員工行為模式。
72. 強文化組織通常更有凝聚力。
答案:是｜解析:文化一致性增強團隊認同。
73. 組織文化無法被領導者改變。
答案:非｜解析:領導能逐步引導文化轉型。
74. 組織社會化過程能幫助新進員工融入文化。
答案:是｜解析:透過訓練與儀式強化文化。
75. 組織變革只會遇到支持，不會遇到阻力。
答案:非｜解析:員工常對改變有抗拒。
76. Lewin 的變革模型包含「解凍、改變、再凍結」。
答案:是｜解析:三步驟幫助管理變革。
77. Kotter 的八步驟模型強調創造緊迫感與願景。
答案:是｜解析:是推動成功變革的重要方法。
78. 組織惰性是變革的重要阻力。
答案:是｜解析:慣性會降低改變意願。
79. 高度正式化的組織更能快速創新。
答案:非｜解析:過度僵化會限制創新。
80. 組織變革必須考慮員工情緒與心理反應。
答案:是｜解析:情感是變革成功的關鍵。

81. 企業社會責任(CSR)屬於組織文化的一部分。
答案:是｜解析:反映價值觀與倫理。
82. 組織文化與永續發展無關。
答案:非｜解析:文化能推動永續價值。
83. 組織變革不需要溝通。
答案:非｜解析:透明溝通能減少抗拒。
84. 組織結構會影響文化風格。
答案:是｜解析:如扁平化鼓勵參與與創新。
85. 組織文化可成為競爭優勢。
答案:是｜解析:文化獨特性難以模仿。
86. 外部環境變化常驅動組織變革。
答案:是｜解析:科技、法規、競爭壓力是驅動力。
87. 員工參與能降低變革阻力。
答案:是｜解析:參與能增強認同感。
88. 組織文化僅影響日常習慣，與決策無關。
答案:非｜解析:文化也會影響決策風格。
89. 變革失敗常因缺乏明確願景與領導支持。
答案:是｜解析:這是變革管理的關鍵要素。
90. 組織文化完全不會改變。
答案:非｜解析:文化可隨時間演變。
91. 學習型組織強調持續改進與知識分享。
答案:是｜解析:核心在於不斷學習與創新。
92. 文化差異會影響跨國企業管理。
答案:是｜解析:不同文化需不同策略。
93. 組織變革可一次完成，無需持續努力。
答案:非｜解析:變革是長期過程。
94. 領導者是組織文化的示範者。
答案:是｜解析:其行為影響員工價值觀。

95. 員工價值認同越高，越能支持組織變革。
答案:是｜解析:認同感能降低抗拒。
96. 知識管理屬於組織學習的一部分。
答案:是｜解析:知識創造、分享、應用是核心。
97. 創新文化通常伴隨較高的容錯率。
答案:是｜解析:允許嘗試與失敗。
98. 組織變革應完全排除反對聲音。
答案:非｜解析:反對聲音可提供修正方向。
99. 組織文化能塑造成員的道德與倫理行為。
答案:是｜解析:文化是倫理規範的重要來源。
100. 領導管理師需要理解組織行為，才能有效推動變革與發展。
答案:是｜解析:領導需結合理論與實務。

國際認證協會 題庫 IPCI

二、選擇題

A. 組織行為基礎（1–15）

1. 組織行為學的主要研究對象是：
   A. 技術與流程
   B. 個人、群體與組織的行為
   C. 財務績效
   D. 政策與法律
   答案：**B**｜解析：組織行為專注於人與組織互動。
2. 組織行為的最終目標是：
   A. 提升個人幸福
   B. 提升組織效能
   C. 強化外部競爭
   D. 降低人事成本
   答案：**B**｜解析：追求組織與個人的共同效能。
3. 下列哪一學科對組織行為影響最大？
   A. 物理學
   B. 心理學
   C. 地理學
   D. 生物學
   答案：**B**｜解析：心理學對個人行為理解影響深遠。
4. 高權力距離的組織文化通常特徵是：
   A. 平等參與
   B. 強調階層與服從
   C. 扁平結構

D. 鼓勵異議

答案：**B**｜解析：權力集中，強調上下層差異。

5. 員工工作滿意度與離職率的關係是：

A. 正相關

B. 負相關

C. 無關

D. 完全一致

答案：**B**｜解析：滿意度高則離職率低。

6. 組織行為中「知覺偏差」最容易導致：

A. 技術錯誤

B. 財務失誤

C. 刻板印象與誤解

D. 行銷困難

答案：**C**｜解析：偏差導致錯誤判斷。

7. 組織行為學與下列哪個領域關聯最弱？

A. 社會學

B. 政治學

C. 哲學

D. 管理學

答案：**C**｜解析：雖有倫理討論，但哲學並非核心。

8. 員工的「態度」通常不包括：

A. 工作滿意度

B. 組織承諾

C. 動機

D. 天氣狀況

答案：**D**｜解析：天氣屬外部因素，不是態度。

9. 組織文化的功能之一是：

A. 降低個人價值觀

B. 提供行為準則與共同信念

C. 增加員工離職率

D. 削弱合作

答案：**B**｜解析：文化是組織行為的「潛規則」。

10. 組織行為的分析層級不包括：

A. 個人

B. 團體

C. 組織

D. 國家法律

答案：**D**｜解析：國家法律不屬於行為層次。

11. 在組織行為中，工作壓力（Stress）通常：

A. 永遠負面

B. 適度能提升績效

C. 完全無關

D. 與動機相同

答案：**B**｜解析：適度壓力能激勵，但過度則有害。

12. 人格特質中的「責任感」與下列哪一項最相關？

A. 遲到率高

B. 工作績效穩定

C. 辭職頻繁

D. 抗拒學習

答案：**B**｜解析：責任感高的員工更可靠。

13. 組織中的非正式群體通常：

A. 無任何影響

B. 可能影響行為規範與士氣

C. 與正式群體衝突必然存在

D. 只能破壞組織

答案：**B**｜解析：非正式群體能正面或負面影響。

14. 下列哪一項屬於組織行為的「輸入變項」？

A. 決策結果

B. 員工價值觀
C. 團隊績效
D. 產出效率
答案：**B**｜解析：價值觀是影響行為的基礎。

15. 組織行為學強調：
A. 技術決定一切
B. 人的行為與心理是組織效能關鍵
C. 外部市場比內部重要
D. 法規比人際影響更大
答案：**B**｜解析：組織行為核心是「人」。

B. 激勵與績效（16–30）

16. 馬斯洛需求層次理論的最高層是：
A. 生理需求
B. 安全需求
C. 尊重需求
D. 自我實現需求
答案：**D**｜解析：最終追求自我實現。

17. 赫茲伯格雙因子理論中「保健因子」的作用是：
A. 提升滿意
B. 預防不滿
C. 強化動機
D. 提高創新
答案：**B**｜解析：保健因子避免不滿，非提升滿意。

18. Vroom 期望理論的核心要素不包括：
A. 期望值
B. 工具性
C. 效價

D. 權力距離

答案:**D**｜解析:期望理論聚焦努力-績效-回報鏈。

19. 公平理論指出員工在意:

A. 組織策略

B. 投入與回報的相對比

C. 領導風格

D. 技術設備

答案:**B**｜解析:不公平感會影響動機。

20. 工作設計理論強調哪一項？

A. 任務單一性

B. 高自主性與回饋

C. 高層監控

D. 嚴格紀律

答案:**B**｜解析:多樣性、自主性與回饋能激勵。

21. 目標設定理論的核心是:

A. 簡單隨意

B. 模糊抽象

C. 具體且具挑戰性

D. 不需回饋

答案:**C**｜解析:明確挑戰性目標最能驅動。

22. 自我決定理論中的三大需求是:

A. 金錢、地位、權力

B. 自主性、能力感、關聯性

C. 安全、尊重、自我實現

D. 知識、經驗、技術

答案:**B**｜解析:這三要素驅動內在動機。

23. 外在激勵的例子是:

A. 成就感

B. 學習新知識

C. 獎金

D. 自我挑戰

答案：**C**｜解析：金錢與物質屬外在激勵。

24. 過度依賴外在獎勵可能：

A. 提升內在動機

B. 削弱內在動機

C. 完全無影響

D. 與內在動機相同

答案：**B**｜解析：會讓人專注於金錢，忽略成就感。

25. 高工作滿意度員工更可能展現：

A. 組織公民行為

B. 高離職率

C. 抗拒合作

D. 消極怠工

答案：**A**｜解析：滿意度與 **OCB** 呈正相關。

26. 激勵措施若缺乏即時回饋，可能：

A. 效果更佳

B. 效果減弱

C. 完全相同

D. 無法衡量

答案：**B**｜解析：即時回饋能強化行為。

27. 在激勵理論中，「工具性」指的是：

A. 努力帶來滿足感

B. 績效導致回報的可能性

C. 員工自我效能

D. 領導者行為

答案：**B**｜解析：績效與回報之間的連結。

28. 公平感低落時，員工最可能：

A. 提升努力

B. 保持不變
C. 怠工或離職
D. 增加投入
答案：**C**｜解析：不公平導致負面行為。

29. 目標過於簡單會：
A. 降低動機
B. 增加績效
C. 提高學習
D. 激發創意
答案：**A**｜解析：挑戰性不足會缺乏動力。

30. 工作意義感屬於哪種激勵？
A. 外在
B. 內在
C. 保健因子
D. 工具性
答案：**B**｜解析：來自內心的價值與成就感。

C. 領導與團隊（31–50）

31. 領導力的核心不在於職位，而在於：
A. 財務能力
B. 技術專業
C. 影響力
D. 行政權
答案：**C**｜解析：領導是影響他人的過程。

32. 交易型領導的主要工具是：
A. 願景
B. 激勵與啟發
C. 制度獎懲

D. 服務與支持

答案:**C**｜解析:交易型依賴獎懲交換。

33. 變革型領導強調:

A. 統一標準

B. 願景與鼓舞人心

C. 短期績效

D. 嚴格控制

答案:**B**｜解析:核心是激發潛能。

34. 情境領導理論中，領導風格依據什麼調整？

A. 市場環境

B. 部屬的成熟度

C. 技術設備

D. 預算多寡

答案:**B**｜解析:依能力與意願決定。

35. 服務型領導的特徵是:

A. 以自我為中心

B. 先服務他人，再領導

C. 強調嚴格紀律

D. 壓制意見

答案:**B**｜解析:以支持他人成長為核心。

36. 在危機時期，較適合的領導風格是:

A. 專制式

B. 放任式

C. 參與式

D. 服務式

答案:**A**｜解析:危機需快速集中決策。

37. 領導與管理的差異在於:

A. 領導著重願景與人

B. 管理著重技術與控制

C. 兩者完全相同

D. 領導只在高階主管

答案:**A**｜解析:管理重秩序，領導重方向。

38. 團體迷思的最大問題是:

A. 意見太多

B. 壓抑異議

C. 創意過多

D. 避免合作

答案:**B**｜解析:導致決策品質下降。

39. 高凝聚力團隊一定高效能。

A. 是

B. 非

C. 部分正確

D. 無關

答案:**B**｜解析:若方向錯誤，凝聚力反成問題。

40. 團隊多元性的主要優勢是:

A. 減少討論

B. 增加衝突

C. 促進創新與不同觀點

D. 降低效率

答案:**C**｜解析:多元能激發新想法。

41. 高信任團隊更容易:

A. 保守與安逸

B. 嘗試創新

C. 減少互動

D. 增加流動率

答案:**B**｜解析:信任降低失敗恐懼。

42. 領導者的誠信最直接影響:

A. 財務

B. 信任與威信
C. 技術能力
D. 生產成本
答案:**B**｜解析:誠信是信任基礎。

43. 向上管理的目的在於:
A. 討好上司
B. 協助上司決策更佳
C. 減少責任
D. 完全服從
答案:**B**｜解析:向上管理是正向支持。

44. 團隊效能取決於:
A. 領導者與成員互動
B. 單一領導者
C. 技術設備
D. 財務預算
答案:**A**｜解析:效能需互動與制度共同作用。

45. 領導風格與組織文化之間:
A. 無關
B. 互相影響
C. 由文化決定領導
D. 由領導決定文化
答案:**B**｜解析:兩者互為因果。

46. 領導者應避免哪種行為？
A. 誠實溝通
B. 公開羞辱下屬
C. 提供回饋
D. 激勵支持
答案:**B**｜解析:公開羞辱會破壞信任。

47. 領導力可以：
A. 完全天生
B. 完全後天
C. 天生特質+後天學習培養
D. 不可改變
答案：**C**｜解析：可學習與強化。

48. 在決策會議中，避免團體迷思的方法是：
A. 忽視異議
B. 鼓勵多元觀點
C. 集中領導
D. 減少人數
答案：**B**｜解析：鼓勵不同意見避免偏差。

49. 領導者情緒對團隊影響是：
A. 無關
B. 影響氛圍與士氣
C. 只影響績效
D. 只影響高層
答案：**B**｜解析：領導情緒會感染團隊。

50. 領導與授權的關係是：
A. 矛盾
B. 授權是領導力的一部分
C. 完全無關
D. 不應存在
答案：**B**｜解析：有效授權能提升團隊能力。

D. 決策與衝突（51–70）

51. 群體決策的主要優勢是：
A. 速度快
B. 集思廣益、降低風險

C. 成本低

D. 沒有衝突

答案：**B**｜解析：多元觀點能補足盲點。

52. 群體決策的缺點是：

A. 意見過於單一

B. 效率低落

C. 創意不足

D. 完全客觀

答案：**B**｜解析：討論時間長，效率較低。

53. 在危機情境下，最適合的決策方式是：

A. 群體討論

B. 個人果斷決策

C. 隨機選擇

D. 延後處理

答案：**B**｜解析：危機需快速反應。

54. 團體迷思會造成：

A. 決策品質下降

B. 意見更廣泛

C. 增加創意

D. 效率提升

答案：**A**｜解析：壓抑異議導致偏差。

55. 衝突管理中「妥協」策略的特徵是：

A. 一方勝利

B. 各退一步

C. 避免討論

D. 雙贏合作

答案：**B**｜解析：妥協能快速化解，但非最佳。

56. Thomas-Kilmann 模型中，「合作」模式的最大特點是：

A. 暫時逃避
B. 創造雙贏
C. 強勢爭取
D. 公開對立
答案:**B**｜解析:合作兼顧雙方利益。

57. 關係衝突最容易造成:
A. 創新
B. 情感傷害與信任破壞
C. 效率提升
D. 增加資訊
答案:**B**｜解析:情感衝突具破壞性。

58. 部門因資源分配爭執屬於:
A. 任務衝突
B. 關係衝突
C. 資源衝突
D. 文化衝突
答案:**C**｜解析:常因預算、人力產生爭議。

59. 跨部門協調中避免責任推諉的最佳方式是:
A. 減少會議
B. 設立共同目標與責任機制
C. 嚴格監控
D. 減少互動
答案:**B**｜解析:共用**KPI**與責任最有效。

60. 衝突談判的第一步通常是:
A. 強硬立場
B. 找到共同利益
C. 暴力手段
D. 完全拒絕
答案:**B**｜解析:共同點是談判的基礎。

61. 衝突中的「迴避」策略適合：
A. 高重要性議題
B. 無關緊要小事
C. 原則性問題
D. 危機處理
答案：**B**｜解析：小事可避免浪費精力。
62. 當雙方都重視核心利益時，最適合的衝突解決方式是：
A. 競爭
B. 妥協
C. 合作
D. 迴避
答案：**C**｜解析：合作能找到最佳平衡方案。
63. 跨部門衝突常見原因是：
A. 員工過於友好
B. 資源競爭與責任不清
C. 過度授權
D. 沒有會議
答案：**B**｜解析：分配與責任不清最常見。
64. 群體決策品質提升的方法是：
A. 忽略異議
B. 鼓勵多元觀點
C. 減少資訊
D. 完全依賴領導
答案：**B**｜解析：多元觀點能避免盲點。
65. 衝突解決的最終目標是：
A. 分出輸贏
B. 解決問題並維持關係
C. 減少合作

D. 堅持立場

答案：**B**｜解析：雙重兼顧才是有效解決。

66. 跨部門協作會議常失敗的原因是：

A. 員工太積極

B. 目標不一致

C. 資源過剩

D. 過度參與

答案：**B**｜解析：缺乏共識會降低合作。

67. 決策矩陣的用途是：

A. 縮短會議時間

B. 排列方案優先順序

C. 減少人員

D. 加快執行

答案：**B**｜解析：幫助比較與排序。

68. SWOT 分析中的 O 代表：

A. 威脅

B. 機會

C. 優勢

D. 風險

答案：**B**｜解析：**SWOT =** 優勢、劣勢、機會、威脅。

69. 團體決策中，權威壓制最可能造成：

A. 團體迷思

B. 提升效率

C. 增加創意

D. 降低溝通

答案：**A**｜解析：高權威會抑制不同聲音。

70. 衝突談判中，若缺乏信任最可能：

A. 促進合作

B. 降低協商效率
C. 提高創新
D. 增強共識
答案：**B**｜解析：信任缺失會降低效率。

E. 組織文化與變革（71–85）

71. 組織文化的核心是：
A. 技術流程
B. 共同價值與規範
C. 財務制度
D. 政策法令
答案：**B**｜解析：文化是共享信念與規範。

72. 強文化組織的特徵是：
A. 員工價值觀一致
B. 高流動率
C. 缺乏認同感
D. 沒有規範
答案：**A**｜解析：一致文化增強凝聚力。

73. Lewin 變革模型的三步驟是：
A. 解凍、改變、再凍結
B. 分析、執行、完成
C. 準備、實施、監控
D. 開始、進行、結束
答案：**A**｜解析：最經典的三步驟。

74. Kotter 八步驟模型的第一步是：
A. 建立願景
B. 創造緊迫感
C. 制定策略

D. 建立短期成果

答案:**B**｜解析:先讓組織意識到需要變革。

75. 組織惰性主要來源是:

A. 技術創新

B. 慣性與既得利益

C. 新員工

D. 多元文化

答案:**B**｜解析:舊習難改是阻力。

76. 組織文化能成為競爭優勢的原因是:

A. 容易複製

B. 難以模仿與獨特性

C. 與員工無關

D. 完全靜態

答案:**B**｜解析:文化難模仿，具獨特性。

77. 組織社會化的主要目的在於:

A. 提高薪酬

B. 幫助新進員工融入文化

C. 降低績效

D. 減少互動

答案:**B**｜解析:新人成熟的重要過程。

78. 組織變革失敗常因:

A. 願景模糊與缺乏領導支持

B. 員工過於投入

C. 技術過剩

D. 缺乏資源

答案:**A**｜解析:沒有清楚方向與支持最危險。

79. 學習型組織強調:

A. 成本控制

B. 持續改進與知識分享

C. 嚴格規範

D. 垂直控制

答案：**B**｜解析：學習型組織核心是知識分享。

80. 高度正式化的組織通常：

A. 彈性大

B. 容易創新

C. 缺乏靈活性

D. 高度分權

答案：**C**｜解析：僵化不利於創新。

81. 企業社會責任（CSR）屬於：

A. 財務制度

B. 組織文化與倫理的一部分

C. 行政流程

D. 技術創新

答案：**B**｜解析：**CSR** 是文化與價值的體現。

82. 員工參與變革的好處是：

A. 增加阻力

B. 降低認同

C. 提高接受度與支持

D. 減少溝通

答案：**C**｜解析：參與感能提升支持度。

83. 組織文化的建立往往來自：

A. 領導者的價值觀

B. 技術發展

C. 外部政策

D. 員工薪酬

答案：**A**｜解析：領導示範會塑造文化。

84. 創新文化通常包含：

A. 高度容錯率

B. 嚴格紀律
C. 集權控制
D. 高權力距離
答案：**A**｜解析：容許失敗才能促進創新。

85. 組織文化與決策風格之間的關係是：
A. 無關
B. 文化會影響決策風格
C. 決策完全決定文化
D. 互不影響
答案：**B**｜解析：文化會潛移默化決策方式。

F. 永續與未來（86–100）

86. 永續發展（SDGs）的三大支柱是：
A. 技術、教育、醫療
B. 經濟、社會、環境
C. 政治、軍事、文化
D. 法律、資本、治理
答案：**B**｜解析：這是**SDGs**核心。

87. ESG 中的 G 指的是：
A. 成長
B. 治理（Governance）
C. 全球化
D. 政府
答案：**B**｜解析：治理是 **ESG** 的第三要素。

88. 數位轉型若忽略人本關懷，最可能結果是：
A. 員工疏離與抗拒
B. 績效提升
C. 成本降低

D. 創新加速

答案:**A**｜解析:缺乏人性會降低支持。

89. AI 在領導管理中的最大限制是:

A. 缺乏數據

B. 缺乏同理心與情感理解

C. 處理速度慢

D. 無法計算

答案:**B**｜解析:**AI** 難取代人類情感。

90. 遠距團隊提升凝聚力的方法是:

A. 減少交流

B. 定期非正式互動

C. 嚴格監控

D. 避免溝通

答案:**B**｜解析:社交能彌補距離感。

91. 虛擬團隊中信任的建立方式是:

A. 持續監控

B. 基於成果與透明度

C. 減少溝通

D. 忽略文化差異

答案:**B**｜解析:透明與結果能強化信任。

92. 數位疲勞的解方是:

A. 增加線上會議

B. 減少不必要會議並規劃休息

C. 加班

D. 完全避免互動

答案:**B**｜解析:簡化流程與休息最有效。

93. 未來領導者最重要的能力是:

A. 單純技術專精

B. 數位技能與人性關懷兼備

C. 強調監控
D. 固守傳統
答案：**B**｜解析：科技與人性並重。

94. 在未來組織中，提升員工參與感的最佳方式是：
A. 強化專制
B. 透明決策與共創願景
C. 減少培訓
D. 降低互動
答案：**B**｜解析：參與與透明能提升認同。

95. SDGs 的具體目標之一是：
A. 消除貧窮
B. 增加軍備
C. 減少教育
D. 提高稅收
答案：**A**｜解析：**SDG1** 即「無貧窮」。

96. 領導者勇於承認錯誤的效果是：
A. 失去威信
B. 建立誠信與信任
C. 降低績效
D. 減少合作
答案：**B**｜解析：誠實能提升信任。

97. 未來團隊合作的核心能力是：
A. 忽視差異
B. 數位協作與跨文化敏感度
C. 減少互動
D. 強化監控
答案：**B**｜解析：跨文化合作將成主流。

98. 在永續領導中，最應避免的是：
A. 公平治理
B. 只追求短期財務利益
C. 兼顧社會責任
D. 員工福祉
答案：**B**｜解析：永續需長期平衡。
99. 未來領導者價值觀的重點是：
A. 高壓控制
B. 科技效率結合人性關懷
C. 忽視倫理
D. 絕對服從
答案：**B**｜解析：科技與人文需並重。
100. 最能總結未來領導力的特徵是：
A. 專制與監控
B. 數位化與人性化並行
C. 完全依賴AI
D. 忽視多元價值
答案：**B**｜解析：數位與人性平衡才是未來方向。