

編號	題型	題目
1	單選題	欲分析實際來店總人數與實際銷售金額的關係，兩項變數全部未經任何尺度降級處理，因此不宜直接應用於哪種統計分析方法？(A)卡方統計 (B)變異數分析 (C)相關分析 (D)迴歸分析
2	單選題	若欲分析性別（分為男、女）與學歷程度（分為高中職以下、大專大學、研究所以上）是否有關，請問可以直接使用那種統計方法？(A)卡方檢定 (B)變異數分析 (C)相關分析 (D)迴歸分析
3	單選題	若欲分析不同性別（分為男、女）之每月薪資水準（實際月薪金額）是否有所差異，請問可以直接使用那種統計方法？(A)單母群 t 檢定 (B)獨立樣本 t 檢定 (C)相依樣本 t 檢定 (D)單因子變異數分析
4	單選題	若欲分析受測員工於受訓前後的行為表現績效（0-100 分）是否有所差異，請問可以直接使用那種統計方法？(A)單母群 t 檢定 (B)獨立樣本 t 檢定 (C)相依樣本 t 檢定 (D)單因子變異數分析
5	單選題	若欲分析不同運動量（分為輕度、中度、重度）的學生族群，其每日睡眠時間（小時數）是否有所差異，請問可以直接使用那種統計方法？(A)獨立樣本 t 檢定 (B)獨立樣本單因子變異數分析 (C)相依樣本單因子變異數分析 (D)三因子變異數分析
6	單選題	若欲分析同一群學生，接受不同運動量（分為輕度、中度、重度）的訓練課程後，其每日睡眠時間（小時數）是否有所差異，請問可以直接使用那種統計方法？(A)獨立樣本 t 檢定 (B)獨立樣本單因子變異數分析 (C)相依樣本單因子變異數分析 (D)三因子變異數分析
7	單選題	若欲分析員工組織承諾感（以李克特量表測得）與其工作績效（0-100 分）的關係，請問可以直接使用那種統計方法？(A)卡方檢定 (B)獨立樣本 t 檢定 (C)獨立樣本單因子變異數分析 (D)相關分析
8	單選題	若欲同時分析員工的工作滿意度（以李克特量表測得）、組織承諾感（以李克特量表測得）、組織支持知覺（以李克特量表測得），對其工作表現（以李克特量表測得）的預測解釋能力，請問可以直接使用那種統計方法？(A)三因子變異數分析 (B)簡單相關分析 (C)簡單迴歸分析 (D)多元迴歸分析
9	單選題	若您依據特定概念的定義和其內涵，自行發展出數個題項以量測此潛在構念，請問需透過何種統計分析法以確認此些題項的建構效度呢？(A)內部一致性信度分析 (B)項目分析 (C)探索性因素分析 (D)驗證性因素分析
10	單選題	若欲確認某一心理量表題項的內部一致性信度，應該參考何項統計數值？(A) β 係數 (B)Cronbach's α 係數 (C)簡單相關係數 (D) p value
11	問答題	何謂階層迴歸分析法？
12	單選題	如果某一群的資料恰巧有偶數個觀察值，那麼這一群資料的中位數(median)將是 (A)無法決定 (B)中間兩個值的平均 (C)以平均數(mean)來取代 (D)資料以遞增排序後的兩個中間值平均而得
13	單選題	一組資料的中位數(median)是 (A)必須永遠小於眾數(mode) (B)必須永遠大於眾數(mode) (C)必須永遠小於平均數 (D)以上均非

編號	題型	題目																																																				
14	單選題	張總經理有兩部車，一為跑車，一為豪華轎車，他約有 20% 的次數開跑車，其他時間則開豪華轎車。當開跑車時，約有 80% 的次數能在下午六時前到家；如開豪華轎車，則約有 60% 的次數能在下午六時前到家。某日他在六時前到家，則他是開跑車之機率為何？ (A) 0.158 (B) 0.250 (C) 0.393 (D) 0.407																																																				
15	單選題	一籃球選手之投球命中率為 0.8，試問他在某次比賽之上半場中，投擲 4 球皆進籃之機率為何？又若他比賽時忽然身體不適，表現失常，則於第 4 次投擲時始進球之機率為何？ (A) 0.410，0.026 (B) 0.410，0.006 (C) 0.512，0.026 (D) 0.512，0.006																																																				
16	單選題	迴歸直線估計式： $\hat{y} = a + bx$ 中， b 表示 (A) 當 x 增加一個單位時， y 增加 a 的數量 (B) 當 y 增加一個單位時， x 增加 b 的數量 (C) 當 x 增加一個單位時， y 的平均增加數量 (D) 當 y 增加一個單位時， x 的平均增加數量																																																				
17	單選題	<p>以下為三種飲品在某一家便利商店的銷售業績 (瓶數)。請問哪一種飲料平均銷售量最高？(A) A 牌咖啡 (B) B 牌烏龍茶 (C) C 牌可樂 (D) 以上均非</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1 月</th> <th>2 月</th> <th>3 月</th> <th>4 月</th> <th>5 月</th> <th>6 月</th> <th>7 月</th> <th>8 月</th> <th>9 月</th> <th>10 月</th> <th>11 月</th> <th>12 月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 牌咖啡</td> <td>600</td> <td>600</td> <td>580</td> <td>570</td> <td>420</td> <td>430</td> <td>410</td> <td>580</td> <td>570</td> <td>590</td> <td>600</td> <td>600</td> </tr> <tr> <td>B 牌烏龍茶</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>580</td> <td>580</td> <td>580</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>550</td> <td>550</td> </tr> <tr> <td>C 牌可樂</td> <td>400</td> <td>400</td> <td>450</td> <td>450</td> <td>550</td> <td>650</td> <td>650</td> <td>650</td> <td>620</td> <td>550</td> <td>500</td> <td>450</td> </tr> </tbody> </table>		1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	A 牌咖啡	600	600	580	570	420	430	410	580	570	590	600	600	B 牌烏龍茶	550	550	550	550	550	580	580	580	550	550	550	550	C 牌可樂	400	400	450	450	550	650	650	650	620	550	500	450
	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月																																										
A 牌咖啡	600	600	580	570	420	430	410	580	570	590	600	600																																										
B 牌烏龍茶	550	550	550	550	550	580	580	580	550	550	550	550																																										
C 牌可樂	400	400	450	450	550	650	650	650	620	550	500	450																																										
18		承上題，哪一個品牌之銷售量較為穩定？ (A) A 牌咖啡 (B) B 牌烏龍茶 (C) C 牌可樂 (D) 以上均非																																																				
19		承上題，從什麼樣的數據可看出其銷售量是穩定的？ (A) 三種廠牌的算數平均數 (B) 三種廠牌的標準差 (C) 三種廠牌的幾何平均數 (D) 以上均非																																																				
20	單選題	請問「薪水」在問卷中的呈現可以是下列哪一種尺度？(A) 順序尺度 (B) 等距尺度 (C) 等比尺度 (D) 以上均是																																																				
21	單選題	某次電話訪問，若受訪者回答「是」，則登記為「1」，若受訪者回答「不是」，則登記為「2」。報告撰寫者想用一張圖表來表現回答「是」與「不是」的人數比例，以下何者最為適當？ (A) 長條圖 (B) 莖葉圖 (C) 圓餅圖 (D) 以上均非																																																				
22	單選題	一工廠裝運 24 部成批的錄音機，已知其中有 18 部為良品，當運送至目的時，一檢驗員從中隨機選取 4 部進行檢驗，試問可期望抽中多少部之不良錄音機？ (A) 1 (B) 2 (C) 0.5 (D) 3																																																				
23	單選題	抽查 1000 戶漁民家庭勞動所得，發現此 1000 戶家庭的勞動所得近似於平均數 60 萬元，標準差 5 萬元之常態分配，請問有百分之多少的家庭其家庭勞動所得介於 55 萬元到 65 萬元之間？ (A) 45% (B) 50.5% (C) 68.3% (D) 70.5%																																																				

編號	題型	題目
24	單選題	下列何者有關假設檢定的敘述是正確的？(A) 在假設檢定之下，型 I 誤差 (Type I error)和型 II 誤差 (Type II error)可以同時被控制為最小(B) p 值是不拒絕 H_0 的最小型 I 誤差(C) 檢定力 (Power of test)=1-型 II 誤差(D) 以上均非
25	單選題	檢定時，當顯著水準是 5%時，檢定結果是不拒絕虛無假設，則 (A)在顯著水準是 1%時，檢定結果也是不拒絕虛無假設 (B)在顯著水準是 10%時，檢定結果也是不拒絕虛無假設 (C)在顯著水準是 10%時，檢定結果會拒絕虛無假設 (D)在顯著水準是 1%時，檢定結果會拒絕虛無假設
26	單選題	針對某學校 ABC 三個班的學生進行英文能力測驗，要比較三個班的學生在英文程度上是否有顯著差異，要採用以下何種檢定方式？(A) 變異數分析(ANOVA) (B) T 檢定 (T-test) (C)迴歸分析(Regression) (D) Chi-square 檢定
27	單選題	有一組資料集，已知最大的觀測值為離群值。以下敘述何者正確：(A)若想要描述這組資料的分散程度，內四分位距 (inter quartile range)比全距來得適當。(B)若想要描述這組資料的中心位置，則平均數比中位數來得適當。(C)若刪除最大的觀測值，則這組資料的眾數變小。(D)若刪除最大的觀測值，則這組資料的中位數變小。
28	單選題	針對某學校 ABC 三個班的學生進行英文能力測驗，要瞭解教學時數的多寡，對於三個班的學生在英文程度上是否有顯著差異，要採用以下何種檢定方式？(A)變異數分析 (ANOVA) (B)T 檢定 (T-test) (C)迴歸分析 (Regression) (D)Chi-square 檢定
29	單選題	下列何者不會影響到檢定中 p 值 (p-value)的大小？(A)對立假設 (B)虛無假設 (C)信心水準 $1-\alpha$ (D)以上皆非
30	單選題	隨著樣本數的增加，母體平均數(μ)的信賴區間寬度會 (A)變大 (B)變小 (C)不變 (D)不一定
31	單選題	A、B 兩班英文考試結果，兩班平均成績皆為 85 分，但 A 班標準差為：9.1，B 班則為 3.7，以下何者正確？(A) A 班素質較為整齊 (B) B 班素質較為整齊 (C) A 班用功的同學較多 (D) 以上皆非
32	單選題	機率分配常可由分配之母數 (Parameter) 決定其平均數及變異數。試問下列各機率分配中，不論其母數之數值為何，何者所求得之平均數及變異數兩者相同？(A)卡方分配 (Distribution) (B)二項分配 (C)超幾何分配 (D)卜瓦松分配 (Poisson Distribution)
33	單選題	過年時父親為提高趣味，以抽球方式給壓歲錢，要小明從袋中抽球，袋中有 5 個球，標示之號碼分別為 1，2，2，4，6，獎額是抽中號碼數的 1,000 倍，試問小明的壓歲錢期望值是多少？(A)1,000 元 (B)2,000 元 (C)3,000 元 (D)4,000 元
34	單選題	參加統計學競試的考生共有 1,000 人，經統計知他們的成績近似於平均數 60 分及標準差 10 分之常態分配，試問約有多少位學生的競試成績在 70 分以上？(A) 159 人 (B)317 人 (C)341 人 (D)841 人
35	單選題	下列之各連續型分配中，何者不是對稱分配？ (i) 常態分配；(ii) F 分配；(iii) t 分配；(iv) 卡方分配。 (A) (ii) (B)(ii)、(iv) (C)(i)、(iii) (D)(ii)、(iii)

編號	題型	題目
36	單選題	為研究台南縣市民眾對於縣市合併升格政策的支持程度，某大學政治系進行了一項民意調查，詢問受訪者是否贊成此一方案。若要確保在 95% 的信心水準下，將贊成比例之誤差範圍控制在 $\pm 3\%$ 以內，則所需樣本數依此要求計算結果應該是 1068 份樣本。請問若以此樣本數進行研究，並對贊成比例建構信賴區間，請問此一區間之寬度會 (A) 恰巧等於 3% (B) 小於或等於 6% (C) 小於或等於 3% (D) 恰巧等於 6%
37	單選題	A 棉被公司開業 12 年來，現回顧冬天的棉被銷售量(件數)為 1200、1000、950、650、800、1000、2500、1300、1000、800、1000, 700, 問以下數據較適合當代表該公司冬天的棉被銷售量: (A) 1075 (B) 945 (C) 1000 (D) 900
38	單選題	倉庫依經驗抽檢，不良率約 10%。現抽 200 個，問平均不良品有幾個? (A) 20 (B) 40 (C) 100 (D) 180
39	單選題	倉庫依經驗抽檢，不良率約 10%。現抽 160 個，請問不良品的標準差為? (A) 16 (B) 4 (C) 14.4 (D) 3.8
40	單選題	若秘書打字速度屬 poisson 分配，一分鐘可打 60 個字。問二分鐘的打字平均速度為: (A) 60 字 (B) 90 字 (C) 120 字 (D) 150 字
41	單選題	若秘書打字速度屬 poisson 分配，一分鐘可打 60 個字。問一小時打字的標準差為: (A) 60 (B) 360 (C) 600 (D) 3600
42	單選題	老師發現小明和小華的上課狀況異常，小明的出席率為 0.3；小華的出席率為 0.6。若兩人的出席與否與彼此無關，請問該學期兩人同時不會出席的機率? (A) 0 (B) 0.1 (C) 0.18 (D) 0.28
43	單選題	老師發現小明和小華的上課狀況異常，小明的出席率為 0.5；小華的出席率為 0.7。後來查知，原來兩人交惡，不想在課堂上見到彼此，請問該學期兩人同時會出席的機率? (A) 0 (B) 0.1 (C) 0.18 (D) 0.28

編號	題型	題目
1	單選題	所謂的 KSA 意思是指? (A) Keep, simple, and attitude (B) Knowledge, skills, and attitudes (C) Knowledge, strategy, and aptitude (D) Know, strategy, always
2	單選題	下列何者是工作能力(competencies)的基礎? (A) 測驗 (B) KSAs (C) 優勢 (D) 動機 (E) 技能組合
3	單選題	下列何者為「組織發展」的定義? (A) 處理組織回應外在環境改變的相關研究 (B) 處理組織中創造與執行組織變革的研究 (C) 處理及執行組織新想法的研究 (D) 處理及執行組織意外發現的研究
4	單選題	社會學習理論是 (A) 學習的行為學派觀點 (B) 說明一個人的學習是透過觀察而非實作 (C) 說明一個人在還未講完題目時即予以回答 (D) 和 Skinners 增強理論概念非常相近
5	單選題	檢視組織內部的環境，以及內部整體環境是否配合組織目標，是屬於訓練需求分析的? (A) 工作分析 (B) 績效斷層 (C) 組織分析 (D) 員工分析
6	單選題	列出工作的任務及責任是 (A) 工作說明書 (B) 工作規範 (C) 績效標準 (D) 任務清單
7	單選題	訓練目標的界定 <u>不包括</u> 下列那些項目? (A) 期望成果 (B) 標準 (C) 預算 (D) 情況條件

編號	題型	題目
8	單選題	下列何者對於 OJT 的敘述是正確的? (A) 是一種比較貴的訓練方法 (B) 大部份小企業執行 OJT 訓練採用「工作教導技巧」方法 (C) 當使用「工作教導技巧」方法，第一步驟是「呈現」“Present” (D) OJT 通常是以同事或是主管為訓練講師
9	單選題	如果學習目標著重在於分辨輕重緩急、組織、規劃及決策，下列哪個訓練方法最適合? (A) 公文籃演練 (B) 模擬 (C) 角色扮演 (D) 個案討論
10	單選題	著重於未來組織所可能產生的績效斷層稱之為? (A) The PAQ (B) 反應型 TNA (C) 主動型 TNA (D) 工作抽樣
11	問答題	Kirk Patrick 提出的訓練評估四個層次為何?
12	單選題	當企業採行內部成長的策略(internal growth strategy)時，在教育訓練上應著重於員工(A)對既有產品、服務的知識與技能強化 (B)對新產品與服務的創新思考與分析 (C)求職技能訓練 (D)保持目前的技能狀態
13	單選題	目前眾多企業對其供應商實施訓練，以確保供應商所提供的產品或原料能符合企業品質標準要求，此在策略性訓練發展行動中是屬於(A)學習檔案多樣化 (B)改善顧客服務 (C)擴大須接受訓練的對象 (D)擷取並分享知識
14	單選題	在擬定教育訓練計畫前，最重要的步驟是(A)擬定訓練目標 (B)確定訓練方式 (C)教案設計 (D)確立訓練需求
15	單選題	根據員工的工作績效水準、顧客抱怨、產品不良率等因素來確認需要接受教育訓練的員工，是屬於訓練需求評估中的(A)個人分析 (B)任務分析 (C)組織分析 (D)風險分析
16	單選題	新進人員王筱君進入品管部門一週以來，每天觀察到主管及同事們每天下班前必定會將辦公桌整理乾淨，因此，她也開始在下班前做相同的整理桌面之行為，這種藉由觀察及模仿的學習過程可用(A)增強理論 (B)社會學習理論 (C)期望理論 (D)公平理論 加以解釋
17	單選題	受訓人員能有效且持續地把在訓練中所學習到的知識、技能及行為應用在工作崗位上，此種現象可稱為(A)訓練遷移 (B)團隊學習 (C)標竿學習 (D)自我管理
18	單選題	良好的教育訓練應當以協助受訓者產生學習遷移為目標，下列何者 <u>並非</u> 影響訓練遷移的因素： (A)受訓人員的特質 (B)訓練方案的設計 (C)工作評價 (D)主管及同事的支持
19	單選題	A 公司為了評估倉儲部堆高機作業人員接受訓練後的成果，下列哪一種方式較能衡量出「技能成果」? (A)紙筆測驗 (B)問卷調查 (C)實地觀察法 (D)面談法

編號	題型	題目
20	單選題	訓練人員或管理者在選擇訓練方法時所必須考量的事項，下列何者 <u>為非</u> ？(A)確立所期望訓練影響的學習結果類型為何 (B)以訓練人員或管理者個人主觀的看法為主 (C)考量所選擇的訓練方法對於促進學習與訓練遷移的程度為何 (D)所使用訓練方法的成本及創造的效益
21	單選題	美國運通公司(American Express)將新進客服人員安排在內部陳設與真實客服中心完全相同的環境中學習技能，這種訓練方法稱為(A)角色扮演法 (B)個案研究法 (C)行為模仿法 (D)模擬法
22	單選題	在團隊訓練的策略上，團隊成員瞭解並練習彼此的技能，一旦某位成員暫時或永久該團隊時，其他成員能夠隨時接替其職務稱為(A)交叉訓練 (B)協調訓練 (C)團隊領袖訓練 (D)行動訓練
23	單選題	下列何者為多媒體訓練在教育訓練上的優點？(A)開發的成本較低 (B)容易即時更新訓練的內容 (C)允許個人依自己的進度來學習 (D)各種類型的訓練內容皆可有效使用
24	單選題	數位學習對教育訓練的影響，下列何者 <u>為非</u> ？(A)可以更少的時間訓練更多的員工，降低訓練成本 (B)可要求學習者須得主動練習 (C)能透過聲光、影音及圖文的多重運用強化學習效果 (D)僅能提供單一個體的學習，無法與其他學習者或專家互動
25	單選題	一個成功的正式導師計畫(mentoring program)應具備之特性，下列何者為真：(A)導師及被指導人員的關係不能隨意終止 (B)導師及被指導人員只能發展工作上的正式關係 (C)組織需與導師及被指導人員面談以瞭解實施成效並加以改善 (D)不一定需要明訂計畫執行的時間
26	單選題	在發展 360 度回饋系統(360 degree feedback)時，必須考量的重要因素，下列何者 <u>為非</u> ：(A)評估者的選擇 (B)評估者的隱私權如何被保護 (C)回饋報告應涵蓋哪些內容 (D)評估者不一定需要依其職能範圍提供特定的回饋
27	單選題	當企業採行集中策略(concentration strategy)時，在教育訓練上應著重於員工(A)技能的適用性，以及目前員工勞動力的發展狀況 (B)對新產品與服務的創新思考與分析 (C)求職技能訓練 (D)實施交叉訓練。
28	單選題	要促使員工有效的學習，下列何者在教學設計上是 <u>錯誤</u> 的？(A)要讓員工知道他們為何需要學習 (B)要與員工目前的工作經驗及職務相關 (C)要讓員工有練習的機會 (D)不一定要對員工提供回饋。
29	單選題	蔡南義上星期參加了公司舉辦的服務品質課程後，即使他所屬的客服部之實際工作環境與訓練課程所營造出來的環境不盡相同，蔡南義亦能將訓練中所習得的一切應用到工作環境，這在訓練遷移中是屬於(A)近遷移 (B)遠遷移 (C)正向遷移 (D)負向遷移。
30	單選題	教育訓練承辦單位為瞭解受訓人員對於訓練課程中所強調的原則、事實、技巧學習或過程的熟悉程度等認知成果(cognitive outcomes)，通常會使用(A)面談法 (B)焦點團體法 (C)紙筆測驗 (D)態度調查 來進行評估。
31	單選題	品管部課長錢書華為了瞭解員工的訓練需求，於是每天觀看並記錄、分析員工特定行為及頻率，他所採取的需求評估方法是(1)問卷調查法 (2)觀察法 (3)面談法 (4)力場分析法。
32	單選題	下列何者對於有效的在職訓練(on-the-job training)的敘述 <u>為非</u> ？(A)非結構化 OJT 較能訓練出工作成效佳的員工 (B) 管理者及同僚應接受實施 OJT 的訓練 (C)實施 OJT 之前，應對員工基本技能水準進行評估 (D)OJT 相當強調示範、練習與回饋。

編號	題型	題目
33	單選題	從企業運作的實務面來看，組織分析可以從哪些問題去發現，下列何者為 <u>錯誤</u> ? (A)顧客抱怨數量增多 (B)過失與錯誤造成的延誤 (C)高頻率的意外事故 (D)個人績效評估。
34	單選題	有關訓練的模擬法(simulation)及角色扮演法(role play)法的比較下列何者為真? (A)角色扮演法提供的情境資訊較模擬法詳實 (B)模擬法著重肢體的運用與回應，角色扮演法則注重人際關係的回應 (C)模擬法著重人際關係的運用與回應，角色扮演法則注重肢體的回應 (D)以上皆非。
35	單選題	工作輪調(job rotation)是企業發展員工能力的重要方法之一，但可能會遭遇到一些潛在問題，下列何者為 <u>非</u> ? (A)被輪調者可能對問題及解決方法抱持短期的概念 (B)被輪調者不願意花較多時間在一份需接受諸多挑戰的工作上 (C)接受員工輪調的部門可能會蒙受生產力下降及工作負荷量增加的後遺症 (D)對被輪調的滿意度及學習動機應不會有任何影響。
36	單選題	關於訓練目標的設定，何者有 <u>誤</u> ? (A)訓練目標必須是明確、可以衡量的(B)訓練目標必須是可以達成的 (C)訓練目標未必與訓練評估基準相關 (D)訓練目標必須是某一期限可以達成的。
37	單選題	下列何者非為運用 ISO 10015 的目的? (A)改善組織的訓練流程 (B)提升組織產品及服務品質 (C)增進組織的營運績效 (D)國際標準企業更出名
38	單選題	下列何者非為 TTQS 的好處? (A) 穩定訓練品質、保證持續改善 (B)訓練績效提升 (C)訓練投資回收 (D)降低訓練成本
39	單選題	品管、資訊、工安等單位，為組織內相關人員開辦的課程，直歸類為(A)職能別訓練 (B)功能別訓練 (C)階層別訓練 (D)技術別訓練
40	單選題	下列何者非為教育訓練中各利益所有人所需承擔的責任(A)經營者→支持 (B)學習者→實際需求及學習意願 (C)教學者→課程內容與教導規劃 (D)以上皆是
41	單選題	下列何者非屬於潛在性職能(冰山之下): (A)個人特質 (B)態度 (C)動機 (D)知識
42	單選題	下列哪一個項目非在設計期要執行的呢?(A)內部講師管理 (B)學員手冊撰寫 (C)確定開課人數 (D)場地佈置
43	單選題	下列何者非為企業辦訓的利益關係人? (A) 顧客 (B) 高階主管 (C) 直線主管 (D) 政府單位
44	單選題	下列有關教育訓練的流程，何者正確? (A) 訓練設計→訓練規劃→訓練評估→訓練執行 (A) 訓練規劃→訓練設計→訓練評估→訓練執行 (C) 訓練規劃→訓練設計→訓練執行→訓練評估 (D) 訓練評估→訓練規劃→訓練設計→訓練執行

編號	題型	題目
1	單選題	改變既有產品的某些特質，例如將既有 mp3 的電源自電池型改為充電式以符合現在消費者使用的方便，稱為 (A)產品延伸 (B)產品認知 (C)產品改良 (D)以上皆非
2	單選題	在 (A)生產導向 (B)產品導向 (C)行銷導向 (D)銷售導向 的廠商認為，只有偷懶的業務人員，沒有賣不出去的產品
3	單選題	消費者未事先規劃，但可因外在刺激進而臨時起意採買的產品，稱為：(A)衝動性購買品 (B)便利品 (C)特殊品 (D)未搜尋品
4	單選題	百貨公司在關門前的超市鮮食都以特價賣出，稱為： (A)成本導向定價法 (B)競爭導向定價法 (C)認知價值定價法 (D)價值定價法
5	單選題	小明到即將倒閉的製鞋工廠批貨，在馬路口上叫賣“跳樓大拍賣-工廠倒貨”。我們稱為：(A)零階通路 (B)一階通路 (C)二階通路 (D)以上皆是
6	單選題	旺季的墾丁訂房價貴，但到淡季的平日反以 3 折定價，稱為：(A)成本導向定價法 (B)競爭導向定價法 (C)認知價值定價法 (D)價值定價法
7	單選題	新產品推出時，若屬於新發明的產品，最適合的廣告型態為： (A)先驅性廣告 (B)競爭性廣告 (C)提醒性廣告 (D)比較性廣告
8	單選題	許多旅行社參加在世貿辦的旅遊展活動，此種商展可稱為是一種： (A)公共報導 (B)事件行銷 (C)銷售促進活動 (D)交叉銷售
9	單選題	在你採買電腦過程中，若室友將使用 X 牌電腦的經驗大力推薦給你，使得你有考慮選購 X 版電腦，故室友為你在購買決策中扮演： (A)發起者 (B)決定者 (C)使用者 (D)影響者
10	單選題	某知名嬰幼品公司的同一商品，在它的網站直購價、直營門市、藥局或其他嬰幼品專賣店的售價都不同，常引起這些通路商的抱怨，可視是： (A)垂直通路衝突 (B)水準通路衝突 (C)多重通路衝突 (D)以上皆是
11	單選題	小朋友只要看到金色拱門 m，就會想起麥當勞叔叔的玩具，此稱為 (A)品牌忠誠度 (B)品牌知名度 (C)品牌聯想 (D)品牌資產
12	單選題	何種配銷方式可讓商品的市場鋪蓋率最高：(A)獨家配銷 (B)密集配銷 (C)選擇性配銷 (D)不一定
13	單選題	消費者在新產品的採用過程中，最初會進入哪一階段： (A)知曉 (B)評估 (C)引起興趣 (D)採取行動
14	複選題	屈臣氏推出比同業貴退費，且會在價標上寫原價 XX，特價 XX。我們可稱屈臣氏的定價模式包括： (A)特價品定價法 (B)參考價法 (C)競爭導向定價法 (D)價值定價法
15	複選題	以下何者陳述是對的： (A)PLC 導入期時，可運用大量促銷活動 (B)PLC 的衰退期應減少支出費用 (C)PLC 的成長期可採滲透價格策略 (D)PLC 的成熟期可採市場修正
16	複選題	若聯強電子委請甲公司製作 MP3，並貼上聯強品牌販賣，稱為： (A)私有品牌;(B)通路品牌 (C)商店品牌 (D)製造商品牌

編號	題型	題目
17	複選題	日本三鷗歐授權 Hello kitty 品牌給台灣廠商製造原廠並無生產的 3C 產品並限侷在台灣販售，但因台灣廠商在各通路的售價不一，甚至低價販售，該公司怕形成 (A)品牌稀釋 (B)品牌形象受損 (C)品牌鮮活 (D)品牌延伸錯誤，進而回收
18	複選題	有效的市場區隔變數包括：(A)可衡量性 (B)可接近性 (C)可行動性 (D)足量性 (E)可差異性
19	單選題	下列有關環境分析的架構何者錯誤？ (A) 從系統理論的觀點來看，企業和其他的許多組織一樣，都是一種開放的系統，而非封閉的系統 (B) 行銷環境所具有的高變化性、不確定性及侷限性，所以各種新的行銷機會或威脅自行行銷環境中源源不斷地湧現出來，並且對公司造成深遠的影響 (C) 儘管行銷環境的預測是如此困難，但這並不表示行銷管理人員便可以不去理會行銷環境 (D) 個體環境是指對組織的經營有間接影響的環境因素，因此個體環境也稱為間接環境個體環境的變數通常變化比較緩慢，但影響層面卻大而廣泛通常個體環境所影響的不只是單一產業，而是泛產業，亦即很多產業都會受其影響
20	單選題	下列有關市場區隔的敘述何者正確？ (A) 愈來愈多的市場符合異質市場的概念，也就是有愈來愈多的產品採用差異行銷的作法，此意味著目標行銷是未來的主流行銷作法因此，目標行銷的進行可採用 STP(市場區隔-區隔選定-產品定位)行銷的三個步驟 (B) 區隔選定是指針對所選定的目標市場，尋求在其中可能的定位概念接著依照本身的資源與能力來選定適合的定位概念，並透過行銷組合來發展與傳達所選定的定位概念 (C) 區隔選定的步驟是：(1)尋求每一市場區隔可能的定位概念 (2)選定、發展與傳達所選定的定位概念 (D) 以上均非
21	單選題	下列有關產品定位的敘述何者正確？ (A) 產品定位策略的基礎在於產品差異化，公司使用此策略是使其產品和其他競爭產品有所區別這種區別可以是實體的，也可以是無形的差異 (B) 產品定位步驟中，辨認目標顧客用來界定產品品牌間差異的定位基礎指的是決定有哪些競爭性產品品牌要納入考慮的範圍 (C) 有效的產品定位是企圖在市場中找一個適合的位置，使消費者對其產品與競爭者產品產生有利的差異認知，並能指引公司的行銷組合獲致良好的績效 (D) 以上均非
22	單選題	下列有關消費者的市場區隔變數的敘述何者錯誤？ (A) 根據使用率來分，大致上可將消費者區分為：過去使用者、潛在使用者、第一次使用者、輕度使用者、中度使用者和重度使用者 (B) 根據 80/20 原則：80%的顧客創造了 20%的需求，因此潛在使用者會是行銷上的主要著重點 (C) 相較於地理變數與人口統計變數，心理變數與行為變數在預測消費者的決策與行為上的差異性，通常具有更大的效度 (D) 以上皆錯誤

編號	題型	題目
23	單選題	<p>下列有關產品的種類的描述何者正確？</p> <p>(A) 通常以產品購買風險來看，替代品最高，而搜尋品最低</p> <p>(B) 產品可依據產品的使用者及其使用產品的目的，將產品分成工業品和消費品</p> <p>(C) 工業品可分成四種：便利品、選購品、特殊品及忽略品</p> <p>(D) 消費品可依其特性分成六種：原物料、零組件、物料與耗材、資本設備、輔助設備與商業服務</p>
24	單選題	<p>下列何者敘述是個別品牌？</p> <p>(A) 指的是將兩個或兩個其他的品牌標示在同一個產品或產品的包裝上，通常是公司名稱加上產品品牌</p> <p>(B) 指的是公司在同一個品牌名稱下，銷售所有的產品，例如美國的奇異公司及台灣的大同公司就偏向使用此一策略</p> <p>(C) 指的是針對不同的產品品項使用不同的品牌名稱例如美國的寶鹼公司、台灣的金車公司及南僑公司就偏向使用此一策略</p> <p>(D) 指的是公司針對不同的產品線，分別給予一個產品線專用的家族品牌名稱，在此品牌名稱下，銷售該產品線所有的產品，例如黑松公司的黑松（針對碳酸飲料、果汁及茶類）、綠洲和鮮地（針對果汁）、歐香（針對咖啡）等品牌</p>
25	單選題	<p>下列有關產品生命週期的敘述何者正確？</p> <p>(A) 導入期的銷售量很小，競爭者也很少（有時幾乎沒有競爭者）這時的顧客大多是創新者，其需要大多為初級需求，也就是對產品本身的需求，而非對品牌的需求</p> <p>(B) 一項產品的一生通常歷經四個主要階段：導入期、創新期、成熟期及衰退期</p> <p>(C) 大部分產品生命週期的曲線呈現鐘型的狀態，但並非全然如此，例如雙峰型是指產品一上市即廣受歡迎，需求呈持續性增加，但最後則因某些因素（例如政府禁止或產品有重大瑕疵）下市，例如自行車的需求</p> <p>(D) 成熟期是一項產品歷經導入期後，若導入成功，則開始步入產品生命週期的成長期在這個階段，銷售量會急遽攀升，許多競爭者會先後進入市場這時期的顧客大多是早期採納者</p>
26	單選題	<p>行銷管理人員設定一個正確的價格是充滿挑戰的任務，下列所面對的趨勢，何者為非？</p> <p>(A) 政府與法令的規範與限制，使得訂價更形簡單</p> <p>(B) 面對新產品的充斥，潛在的顧客會仔細依據產品的價格，針對每一項產品與市場上現有替代產品的價值進行比較</p> <p>(C) 產品的類似性日增，導致顧客對微小的價格差異日漸敏感</p> <p>(D) 由於私人品牌和一般性品牌的低廉價格，使得整體價格有往下調整的壓力</p>
27	單選題	<p>下列何者不屬於差別訂價（Discriminatory Pricing）？</p> <p>(A) 電影票分為普通票、軍警票與學生票</p> <p>(B) 汽車改型後的成本差異不大，但新舊車型的價格差異很大</p> <p>(C) 百貨公司的限時大搶購</p> <p>(D) 先把價格調高再打折，但實際上購買的仍是平常的價格</p>

編號	題型	題目
28	單選題	<p>差別訂價的實施需要考慮的必要條件，下列敘述何者為非？</p> <p>(A) 市場必須可以區隔，不同區隔表現出不同需求強度</p> <p>(B) 進行區隔及維持差別訂價的成本，不一定要低於進行差別訂價所得之利益</p> <p>(C) 差別訂價不能導致灰色市場（Gray Market）出現，也就是低價市場區隔不能將針對該區隔的低價產品，轉移或再售給高價的市場區隔</p> <p>(D) 競爭者不會在高價的市場區隔內，低價銷售或進行競爭</p>
29	單選題	<p>當一個行銷通路建立起來後，會出現很多的通路流（Channel Flows），透過這些通路流才能達成行銷通路成員所應扮演的功能下列何者並非通路流：</p> <p>(A) 行銷流（Marketing Flow）</p> <p>(B) 所有權流（Ownership Flow）</p> <p>(C) 交涉流（Negotiation Flow）</p> <p>(D) 商品流（Product Flow）</p>
30	單選題	<p>下列對於推廣組合要素優缺點的敘述，何者為非？</p> <p>(A) 廣告的優點為以每人訊息展露成本來看，成本相當低</p> <p>(B) 人員銷售的優點為不同銷售人員可以有不同的展示技巧，因此必定可以銷售成功</p> <p>(C) 促銷的缺點為可能造成品牌忠誠者的囤積，而對其他人卻沒有影響</p> <p>(D) 公共關係的優點為媒體所發送的訊息會比行銷人員所發送的訊息更可信賴</p>
31	單選題	<p>下列對於整合行銷溝通特性的敘述，何者為非？</p> <p>(A) 關係行銷：建立並維持與個別消費者之間的網路，並經由長期性、個人化、具有附加價值的接觸來強化此網路，以永續維繫彼此的利益</p> <p>(B) 溝通策略即是根據行銷策略的內容所規劃的接觸消費者之方法，以求能達成行銷策略所希望的結果</p> <p>(C) 真正能將產品差異化的是存在顧客心目中的知覺價值，而非在短期內容易被競爭對手仿效的產品變數，才能建立知覺價值</p> <p>(D) 行銷人員應在產品已開發完成，通路與價格都已決定後再參與行銷過程</p>
32	單選題	<p>推廣策略的任務是在溝通，而溝通則是在傳達一些訊息下列對於推廣的任務的敘述，何者為非？</p> <p>(A) 在產品生命週期早期階段時，說服是唯一主要的推廣目標，可以建立品牌的偏好、改變顧客對品牌屬性的知覺、鼓勵品牌的轉換，進而說服顧客採取某種行動</p> <p>(B) 告知的任務是要向目標顧客傳達一些有關產品或服務的最新訊息通常是發生在產品生命週期的早期階段</p> <p>(C) 提醒的任務是用來使消費者保持對已知產品與品牌名稱的熟悉這種推廣策略在產品生命週期的成熟期階段使用最多</p> <p>(D) 試探的任務是用來尋求新的行銷機會，或是尋求潛在的顧客，或是測試新的行銷訴求藉由推廣策略，我們可以測試行銷上的相關決策</p>
33	單選題	<p>一個好的推廣目標應明確地指出下列要件，何者為是？</p> <p>(A) 指明溝通的目標對象</p> <p>(B) 指明目標對象應該如何改變與改變的程度</p>

編號	題型	題目
		(C) 指明改變的期間 (D) 以上皆是
34	單選題	<p>每個公司都必須面臨形形色色的競爭者由於競爭者往往是和組織競爭同樣的顧客，因此競爭者的一舉一動無不影響組織的營運，所以以個體環境的分析來看，我們便不能疏忽競爭者這一主要角色以競爭的層次來看，競爭者可以分成四種類型，下列有關的敘述何者正確？</p> <p>(A) 慾望競爭者是指對有限購買力的競爭由於每人的所得有限，然而欲望無限，因此無限的欲望會彼此競爭有限的購買力</p> <p>(B) 形式競爭者是指消費者可藉以滿足相同慾望的其他方式</p> <p>(C) 品牌競爭者意即消費者可藉以滿足其慾望之產品型式</p> <p>(D) 本質競爭者意即消費者可藉以滿足相同慾望之所有品牌之間的競爭</p>
35	單選題	<p>下列有關個體環境的成員何者錯誤？</p> <p>(A) 工會是由員工所組成工會的成立目的是為了爭取勞方的權益和進行勞資的協商，因此工會會集結員工的力量來與資方協商</p> <p>(B) 特殊利益團體是為爭取某一特殊群體的利益而存在例如消費者組織、環境保護團體、原住民團體、主婦聯盟及其他有關團體</p> <p>(C) 實體運配機構係指協助組織推廣、銷售和配送產品給最終購買者的通路成員或其他輔助性機構</p> <p>(D) 股東雖是公司的出資人，然而，當股東將持股出售時，則便不再是出資人，因此股東會透過股權的轉移，來表達他們對公司作為的支持與否</p>
36	單選題	<p>下列有關總體環境的敘述何者錯誤？</p> <p>(A) 總體環境包括人口統計、經濟、社會、法律、科技等環境公司本身及個體環境中的每一成員（諸如供應商、行銷中間機構、顧客、競爭者及社會大眾）都包含在更大的總體環境之內</p> <p>(B) 總體環境的徵候與訊號很強烈總體環境的變動很快速，因此環境的徵候與訊號難以偵測，往往需要長期的追蹤才能確定總體環境的變遷</p> <p>(C) 總體環境的疆域很大總體環境所涵括的環境變數很多，所產生的環境變革很多，所需監控的層面很廣大，同時監控的時間往往也很長</p> <p>(D) 總體環境的因素難以控制總體環境往往是公司無法控制的力量，公司必須隨時密切注意並慎謀預防與因應之道</p>
37	單選題	<p>下列敘述何者正確？</p> <p>(A) 文化（Culture）是社會影響一個人行為最重要的一種方式基本上，文化是個人過去所學習到的價值、規範、態度與其他有意義符號的一個綜合體</p> <p>(B) 文化、次文化、參考群體、意見領袖、家庭、家庭生命週期與社會階級，以及情境因素是影響消費者決策行為中的宏觀因素</p> <p>(C) 參考群體（Reference Groups）是指直接或間接影響個人購買行為的正式或非正式團體因此，參考群體是指任何會成為個人在形成其態度、價值或行為上的參考或比較對象的個人或群體</p> <p>(D) 全部皆正確</p>

編號	題型	題目
38	單選題	<p>要進行目標市場的選擇，首先要將所有的市場區隔進行吸引力的排序市場區隔的吸引力的大小主要受幾個因素影響，下列有關市場區隔的吸引力的敘述何者正確？</p> <p>(A) 某一市場區隔雖然很大，但如果該市場區隔內的競爭者很多或競爭者很弱，則該市場區隔的吸引力便不高因此市場區隔的競爭強度愈低，則吸引力愈低</p> <p>(B) 對於開發該市場區隔，組織相對上所擁有的資源與優勢如何？若是組織的資源與優勢相對較弱，則該市場區隔的吸引力便相對較高</p> <p>(C) 市場區隔內的顧客愈多、購買力愈強及可支用所得愈高，則該市場區隔的吸引力愈大</p> <p>(D) 有些市場區隔不容易接觸，因此接觸該市場區隔的成本很高，所以該市場區隔的吸引力便相對較高相反地，如果接觸成本很低，則該市場區隔的吸引力便相對較低</p>
39	單選題	<p>下列有關核心產品的敘述何者正確？</p> <p>(A) 任何產品都是提供一種解決問題的方法，因此所有產品對其目標顧客都有一種根本利益存在</p> <p>(B) 是代表目標顧客心中對這個產品類別，所期望其應具有的產品屬性，這些期望屬性往往超出基本屬性的要求</p> <p>(C) 是指產品只具有能達到核心產品之基本功能的產品屬性，也就是所謂的陽春型產品</p> <p>(D) 是指為了與競爭者有效競爭，所發展出來的產品屬性</p>
40	單選題	<p>產品組合是進行產品管理上第一個要考慮的層次在思考廠商的產品組合是否恰當時，可考慮一些指標，而有關該指標的敘述何者正確？</p> <p>(A) 產品組合的深度指產品組合內，公司所擁有產品線的數目</p> <p>(B) 產品組合的廣度指產品組合內，公司所擁有產品品項的數目</p> <p>(C) 產品組合的長度指產品組合內，各產品線之產品項目中，可供顧客選擇的樣式種類</p> <p>(D) 產品組合的一致性指產品組合內，各產品線在最終用途、生產需求、行銷通路與其他方面的關聯程度</p>
41	單選題	<p>下列有關新產品創新的擴散的敘述何者錯誤？</p> <p>(A) 創新者是在約佔 13.5%，屬於早期採納者他們較依賴團體規範及價值觀，通常對當地社會較為關切這些人通常會成為意見領袖，受他人尊重為其特徵</p> <p>(B) 大部分產品的創新擴散呈現常態分配 Rogers (1983) 歸納出有五類的採納者參與擴散過程</p> <p>(C) 早期大眾約占 34% 早期大眾會衡量採用新產品的優、缺點，他們會蒐集較多的資訊，並評估多種品牌</p> <p>(D) 晚期大眾是指 34% 的採納者是受到朋友的影響而去使用新產品，他們主要是受到團體壓力的影響而去接納新產品晚期大眾對新產品的採用是在一般人之後</p>
42	單選題	<p>下列有關服務行銷的特性何者正確？</p> <p>(A) 服務的好壞與品質高低無法在購買前得知，甚至購買消費後都還不是很清楚</p> <p>(B) 服務傾向於顯示較少蒐尋品特性，而傾向於顯示較多經驗品與信賴品特性</p> <p>(C) 以上皆是</p> <p>(D) 以上皆非</p>

編號	題型	題目
43	單選題	下列何者不是服務行銷的特性？ (A) 無形性 (B) 主觀性 (C) 易變性 (D) 易消逝性
44	單選題	設計一個良好的溝通訊息,最理想的應是先引起目標客群的:(A)購買慾望 (B)購買行動 (C)感到興趣 (D)引起注意
45	單選題	南韓偶像團體"少女時代"不斷放出整型、大腿變粗等負面新聞,但該公司社長認為-"只要是能紅的,就是好新聞",這種炒作方式,稱為:(A)話題 (B)病毒行銷 (C)置入性行銷 (D)意見領袖
46	單選題	每到端午節,甜辣醬的廣告一定會再次出現,強調它和粽子的美味搭配,此種廣告屬於:(A)告知性廣告 (B)說服性廣告 (C)提醒性廣告 (D)強化性廣告
47	單選題	新產品推出來時,目標行銷三步驟為:(A)市場區隔、定位、鎖定目標市場 (B)市場區隔、鎖定目標市場、定位 (C)定位、市場區隔、鎖定目標市場 (D)鎖定目標市場、市場區隔、定位
48	單選題	在 BCG 矩陣中,橫軸為:(A)市場佔有率 (B)市場成長率 (C)相對市場佔有率 (D)相對市場成長率
49	單選題	在產品層次裡,顧客需要被滿足的中心是:(A)核心利益 (B)基本產品 (C)潛在產品 (D)期望的產品
50	單選題	PLC 在哪階段的行銷重點在擴大市場佔有率:(A)導入期 (B)成長期 (C)成熟期 (D)衰退期
51	單選題	在產品/市場擴張矩陣裡,若八十五度 C 至大陸賣咖啡,可視為是一種:(A)市場滲透策略 (B)市場開發策略 (C)產品開發策略 (D)多角化策略

編號	題型	題目
1	單選題	將期望理論運用於薪資管理的制度設計和活動推行時，下列的說明那一項是 <u>錯誤</u> 的？ (A) 要讓員工相信付出的努力與所獲得的績效是對等的 (B) 要讓員工相信達到特定水準的績效成績，就能得到相對應的獎勵報酬 (C) 給予員工的獎勵物件應該是平常少見而稀有的 (D) 主要起始於強化員工的工作動機
2	單選題	下列有關策略性薪資福利管理的說明，何者為誤？ (A) 薪資策略應該連結組織的願景、價值和文化 (B) 薪資策略應該隨著組織經營策略的改變而修正 (C) 最終目的在於改善員工的態度和行為，以提升組競爭優勢 (D) 給予員工的薪資報酬對組織而言，是種成本和費用，應該以最小化為主旨
3	單選題	工作分析與薪資管理的關係，下列何者不正確？ (A) 工作分析結果無法作為技能薪的給薪標準 (B) 工作分析結果可作為職務薪評價的比較基礎 (C) 工作分析結果是進行薪資調查的參照基礎 (D) 工作分析結果可以作為績效薪核發的準則
4	單選題	關於工作評價的說明，何者為 <u>誤</u> ？ (A) 工作評價就是針對組織中各項職務的相對重要性與價值予以評比 (B) 工作評價計畫採用公司內部自建的方式既有效又省時省錢 (C) 工作評價的結果可以建構出工作價值體系 (D) 在因素計點法中，建議可酬因素的選擇應該視職系的本質差異而做調整
5	單選題	薪資調查的目的 <u>不包括</u> 那一項？ (A) 確保公司特定職務的薪資福利水準，能符合勞力市場供需的變化 (B) 有助於公司吸引和留住人才 (C) 有助於制定和調整公司的薪資政策方向與內容 (D) 確保公司的薪資福利水準是業界最低的，以控制龐大的人事成本
6	單選題	在同一薪等中，以最高薪值減去最低薪值後，算出此差額佔最低薪值的百分比，稱作： (A) 薪資全距 (B) 薪幅 (C) 重疊率 (D) 薪資均衡指標
7	單選題	有關技能薪的說明，何者 <u>為誤</u> ？ (A) 技術專業度愈高，薪資水準也愈高 (B) 技術的種類或通用程度愈大，薪資水準也愈高 (C) 目的在鼓勵員工積極學習成長 (D) 為屬事薪資

8	單選題	關於功績薪的說明，何者 <u>不正確</u> ？ (A) 屬於依照績效高低好壞來給薪的模式 (B) 會使員工的變動薪比例增加 (C) 可能會降低團體成員彼此合作的程度 (D) 希望激勵員工下一年度能有更好的成果表現
9	單選題	關於激勵薪的說明，何者 <u>不正確</u> ？ (A) 屬於依照績效高低好壞來給薪的模式 (B) 會使員工的固定薪比例增加 (C) 不會對本薪造成累加效果 (D) 主要以客觀績效為發放給付之指標
10	單選題	有關福利的說明， <u>不包括</u> 下列那一項： (A) 可彌補薪水的不足 (B) 是得以吸引人才應徵的誘因 (C) 緊急或必要時，可提供員工家庭援助以安撫民心 (D) 屬於直接性的財務性薪酬給付類型
11	問答題	薪資管理目標有哪些？分別需要透過哪些薪資活動來達成？
12	單選題	工作評價法中以先找出價值最高的職位與最低的職位排列，然後再找出價值次高與次低的職位排列，按照上述的方法依序將組織中所有的職位都排出價值順序為何種方法？(A)配對排序法 (B)交替排序法 (C)順序排序法 (D)強迫分配法
13	單選題	以下哪一個是用以決定組織中工作的相對重要性：(A)工作分析 (B)工作輪調 (C)工作評價 (D)工作分享
14	單選題	為了確保薪資的內、外部公平性，下列何者 <u>不會</u> 出現在建立給付制度的過程步驟中：(A)薪資調查 (B)將相同的工作歸類成幾個給付等級 (C)主管的領導風格 (D)微幅調整給薪率
15	單選題	設想你畢業後，你任職的公司想要請你調查以約略了解一下市場行情薪資水準，下面哪一個可能 <u>不是</u> 最好的訊息管道：(A)人力銀行 (B)問同學或是朋友 (C)教育部統計處 (D)行政院主計處
16	單選題	下列何者為 <u>非金錢性</u> 報酬？(A)退休金 (B)特約健身中心 (C)資遣費 (D)不休假獎金
17	單選題	組織的薪資強調獎勵個別員工工作表現的公平性的原則為何？(A)互動公平性 (B)內部公平性 (C)程序公平性 (D)外部公平性
18	單選題	薪資管理的結果是否符合員工的公平認知稱為(A)外部公平性 (B)內部公平性 (C)分配公平性 (D)程序公平性
19	單選題	下列何者 <u>不是</u> 績效獎勵制度給付的標準？(A)不良率 (B)國籍 (C)業績 (D)獲利率
20	單選題	依據公司經營績效的獲利狀況作為員工的激勵制度為何？(A)按件計酬 (B)技能給薪 (C)職能給薪 (D)利潤分享
21	單選題	業務人員薪酬制度較常採用以下何種方式？(A)佣金 (B)計時制 (C)史坎隆計畫 (D)日領日結
22	單選題	勞工保險保障範圍沒有涵蓋以下哪項議題？(A)傷害 (B)生育 (C)殘廢 (D)失業
23	單選題	下列哪一項 <u>不是</u> 社會性福利？(A)員工餐廳 (B)員工團體保險 (C)員工旅遊 (D)員工子女托兒所

24	單選題	當公司在設計並實施有效的獎勵計畫時，下列何者並非是重要的因素？ (A)獎勵與策略加以連結 (B)將績效標準視為與員工之間的契約 (C)多著重於短期且即時可見的績效 (D)確保提供的績效獎勵是可以達到的
25	單選題	下列何者是造成組織所設計激勵制度失敗的原因？(A)重視自我激勵機制 (B)重視精神激勵 (C)重視員工積極達成組織的既定目標 (D)依據主管主觀考評來決定績效獎勵發放基準
26	單選題	下列何者是計時制的缺點？ (A)對於同樣時間內卻擁有較多產出或工作品質較好的員工是不公平的 (B)員工為了做的更多以領的越多，所以可能生產出劣質品 (C)員工會可能擔心影響所得，而產生同事間衝突 (D)員工擔心無底薪保障
27	單選題	薪酬管理必須把握的最基本的原則是？ (A) 按勞分配原則 (B) 公平原則 (C) 經濟有效原則 (D) 合法合規原則
28	單選題	人壽保險及養老金是_____的一種形式。 (A) 基本薪酬 (B) 津貼 (C) 可變薪酬 (D) 間接薪酬
29	單選題	採用內部成長戰略的企業可以將薪酬管理的重心放在_____上。 (A) 薪酬管理的規範化 (B) 薪酬管理的標準化 (C) 目標激勵 (D) 薪酬管理的分權化
30	單選題	激勵薪資的主要目的為？ (A) 增加員工的工作滿意度 (B) 增加員工的工作績效 (C) 降低員工離職率 (D) 替公司吸引更多人才
31	單選題	下列哪一項理論與激勵薪資有較大的關係？ (A) 公平理論 (B) 歸因理論 (C) 功利理論 (D) 期望理論
32	單選題	在設計激勵薪資時，何者 <u>不是</u> 重要的影響因素？ (A) 努力與獎勵的連結 (B) 績效與獎勵的連結 (C) 努力與績效的連結 (D) 獎勵本身的吸引力
33	單選題	下列何者屬於個人層級的激勵薪資？ (A) 利潤分享計畫 (B) 考績獎金 (C) 股票選擇權 (D) 目標分享計畫

34	單選題	<p>福利是一種_____，往往不以貨幣型是直接給予員工，而是以服務或實物的型式支付。</p> <p>(A) 激勵性報酬 (B) 計劃性報酬 (C) 補充性報酬 (D) 必要性報酬</p>
35	單選題	<p>內部公平主要是指？</p> <p>(A) 員工薪酬與市場水平相當 (B) 員工薪酬在分配程序上的公平合理 (C) 員工薪酬與自己所在部門的績效相當 (D) 員工薪酬與其職位之工作價值相當</p>
36	單選題	<p>員工薪酬的組成項目及各自所佔的比例為？</p> <p>(A) 薪酬水平 (B) 薪酬級差 (C) 薪酬等級 (D) 薪酬結構</p>
37	單選題	<p>薪酬市場調查是為了確保企業員工薪酬的？</p> <p>(A) 外部公平 (B) 內部公平 (C) 個人公平 (D) 程序公平</p>
38	單選題	<p>下列何者並非福利的主要作用？</p> <p>(A) 補貼的作用 (B) 照顧的作用 (C) 降低成本的作用 (D) 激勵員工的作用</p>
39	單選題	<p>下列何者為非法定福利？</p> <p>(A) 退休金提撥 (B) 員工特別休假 (C) 勞工保險 (D) 員工健康檢查</p>
40	單選題	<p>跨國公司經常因文化差異導致衝突，在薪酬方面也特別突出，所以跨國公司最好採取哪種獎勵機制？</p> <p>(A) 加強可變薪酬 (B) 談判工資 (C) 項目獎金 (D) 擴大福利制度</p>
41	單選題	<p>薪酬調查具有重要作用，在人力資源管理工作中越來越受到重視，下列哪項不屬於薪酬調查的主要功能？</p> <p>(A) 為企業的薪酬調整提供參考 (B) 為企業舊崗位的薪酬定位提供依據 (C) 估計競爭對手的人力成本 (D) 為特定的人力資源問題提供解決方案</p>

42	單選題	薪資重疊率愈大，表示：(A)薪資結構愈具有激勵性 (B)愈不適合進行職務輪調 (C)愈不適合進行平行晉等 (D)高薪等員工愈容易發生薪資壓縮的感受
43	單選題	$(\text{較低薪等的最高值} - \text{較高薪等的最低值}) \div (\text{較低薪等的最高值} - \text{較低薪等的最低值})$ ，此公式再計算何者指標？(A)薪資均衡指標 (B)薪資全距 (C)薪資重疊率 (D)薪幅
44	單選題	綠圈(green circle)意指：(A)目前薪資低於所在薪等的最低薪 (B)目前薪資高於所在薪等的最高薪 (C)目前薪資等於所在薪等的等中點薪 (D)目前薪資的重疊率達到 100% 以上
45	單選題	紅圈(red circle)意指：(A)目前薪資低於所在薪等的最低薪 (B)目前薪資高於所在薪等的最高薪 (C)目前薪資等於所在薪等的等中點薪 (D)目前薪資的重疊率達到 100% 以上
46	單選題	薪資膨脹意指：(A)較低薪等者的薪資低於較高薪等者的薪資 (B)較低薪等者的薪資高於較高薪等者的薪資 (C)較低薪等者的薪資等於所在薪等的等中點薪 (D)較低薪等者的薪資低於所在薪等的等中點薪
47	單選題	薪資壓縮意指：(A)較高薪等者的薪資低於較低薪等者的薪資 (B)較高薪等者的薪資高於較低薪等者的薪資 (C)較高薪等者的薪資等於所在薪等的等中點薪 (D)較高薪等者的薪資低於所在薪等的等中點薪
48	單選題	企業使用扁平寬幅薪資結構(broad banding)之目的不包含哪一項？(A)配合扁平式組織設計 (B)增加表現優良但無法晉升之員工的留任意願 (C)鼓勵員工學習技能 (D)減少員工平行晉等的管理措施
49	單選題	關於薪資均衡指標(compa-ratio)的說明,何者有誤：(A)是種絕對性指標 (B)檢視員工薪資於所在薪等的分配情況 (C)比較不同部門間薪資分布的異同情況 (D)用於比較本身與其他競爭廠商的薪資水準

編號	題型	題目
1	單選題	雇主對勞動者不為勞務給付之情形，只能 (A)依債務不履行請求損害賠償 (B)提出強制執行聲請 (C)逕行解僱 (D)強制其給付勞務。
2	單選題	指示命令權是(A)經濟上 (B)法律上 (C)人格上 (D)文化上 從屬性之重要特徵。
3	單選題	勞基法第十七條規定，資遣費發給按勞工工作年資每滿一年發給 (A)二個月 (B)半個月 (C)一個月 (D)半年 平均工資資遣費。
4	單選題	「大量解僱勞工保護法」規定，同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾 (A)五人 (B)十人 (C)十五人 (D)七人 為大量解僱勞工。
5	單選題	勞基法第十二條規定，勞工無正當理由繼續曠工 (A)十 (B)七 (C)五 (D)三 日，雇主得不經預告終止(勞動)契約。
6	單選題	勞基法第五十條規定，女工分娩前後應停止工作，給予產假(A)九 (B)八 (C)七 (D)六 星期。
7	單選題	締結勞動契約過程中，雇主以無償之意思而受僱人以有償之意思承諾訂約，在解釋上應解釋為(A)有償 (B)無償 (C)不成立 (D)無意義。
8	單選題	勞基法第十五條規定，特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後勞工得終止契約。但應於(A)十五日 (B)二十日 (C)三十日 (D)十日 前預告雇主。
9	單選題	依勞工退休金條例規定，雇主所負擔退休金提撥率不得低於百分之 (A)五 (B)七 (C)八 (D)六。
10	問答題	勞動者在工作中，違反雇主依管理權所作之規定或指示時，雇主得對之加以懲戒，試就此「懲戒權」性質說明之。
11	單選題	依勞基法第十六條規定，雇主終止勞動契約之預告期間，於勞工繼續工作三年以上者於 (A)三十日 (B)二十日 (C)十五日 (D)十日 前預告之。
12	單選題	雇主依勞基法第十六條終止勞動契約者(裁員解僱)，應依規定發給勞工每滿一年相當於 (A)三 (B)二 (C)一 (D)半 個月平均工資之資遣費。
13	單選題	依大量解僱勞工保護法規定，同一事業單位同一廠場僱用勞工人數在二百人以上者，於 (A)十(B)二十 (C)三十 (D)六十日 內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人，為大量解僱勞工。
14	單選題	事業單位欲大量解僱勞工，應於 (A)十 (B)二十 (C)三十 (D)六十 日前將解僱計畫書通知主管機關及相關工會或勞資會議代表或勞工，並公告揭示。
15	單選題	勞基法第十二條規定，勞工一個月內曠工達 (A)三 (B)六 (C)十 (D)十五 日者，雇主得不經預告終止勞動契約。
16	單選題	對於受僱人(勞工)之「勞務請求權」以及「指示命令權」為 (A)領班 (B)雇主 (C)工會 (D)主管機關 地位法律上最主要意義。

編號	題型	題目
17	單選題	下列何者不是勞動契約之基本原則？ (A)工資續付 (B)勞務給付義務不得強制 (C)受僱人遵從指示義務 (D)危險負擔責任歸屬於雇主。
18	單選題	雇主不得招收未滿 (A)十五 (B)十三 (C)十六 (D)十四 歲之人為技術生。
19	單選題	從勞基法的規定來看，勞動契約儘量以 (A)臨時 (B)有償 (C)不定期 (D)定期 約為原則。
20	單選題	定有期限之勞動關係於期限屆滿後，當事人默示繼續者，視為 (A)定期 (B)不定期 (C)不要式 (D)臨時 之勞動關係。
21	單選題	勞工年滿六十歲，不受同一事業單位限制，工作年資滿 (A)三十 (B)二十五 (C)二十 (D)十五 年以上者得採月退制。
22	單選題	職業災害補償是對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之 (A)現金工資給付 (B)醫療照顧 (C)勞動力重建措施 (D)以上皆是 的制度。
23	單選題	勞工發現事業單位違反勞動基準法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢察機構申訴，雇主不得因勞工為前項申訴而予 (A)解僱 (B)調職 (C)其他不利處分 (D)以上皆是。
24	單選題	勞基法為 (A)私法 (B)強行法 (C)程序法 (D)特別法。
25	單選題	勞動關係消滅時，一切基於勞動關係之請求權均視為 (A)到期 (B)終止 (C)不履行 (D)無效。
26	單選題	勞動契約雖經另訂新約，惟其前後契約間斷期間未超過 (A)六十日 (B)十五日 (C)四十五日 (D)三十日 者，視為不定期契約。
27	單選題	雇主於訂立勞動契約時為虛偽意思表示使勞工誤信而有受損害之虞者，或雇主違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞者，勞工應自知悉其情形之日起 (A)三十日 (B)六十日 (C)四十五日 (D)十五日 內得不經預告終止勞動契約。
28	單選題	特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿 (A)一年 (B)二年 (C)三年 (D)五年 後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。
29	單選題	中央主管機關指定之行業，雇主經工會或勞工半數以上同意後，當日正常工時達十小時者，其延長之工作時間不得超過 (A)二小時 (B)一小時半 (C)一小時 (D)半小時。
30	單選題	勞工每七日中至少應有 (A)二日 (B)一日 (C)一日半 (D)半日 之休息，作為例假。
31	單選題	雇主所提撥勞工退休準備金，應由勞工與雇主共同組織委員會監督之。委員會中勞工代表人數不得少於 (A)三分之一 (B)二分之一 (C)三分之二 (D)四分之三。
32	單選題	勞工因遭遇職業災害而致傷、殘、疾病時，醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合(勞基法五十九條)三款之殘廢給付標準者，雇主得一次給付 (A)十個月 (B)二十個月 (C)三十個月 (D)四十個月 之平均工資後，免除此項工資補償責任。
33	單選題	大量解僱勞工者，指同一事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數 (A)四分之一 (B)五分之一 (C)六分之一 (D)七分之一。
34	單選題	勞動契約終了是依社會法原因者為 (A)死亡 (B)解僱 (C)辭職 (D)退休。

編號	題型	題目
35	單選題	有關大量解僱勞工的預警制度中，規定僱用勞工人數逾二百人者，積欠勞工工資達 (A)三 (B)二 (C)一 (D)半 個月者，由相關單位或人員向主管機關通報。
36	單選題	依據勞工退休金條例所形成的退休新制是採取 (A)確定提撥 (B)確定給付 (C)確定保障 (D)確定取得制。
37	單選題	下列何者為「不確定法律概念」，會造成權力濫用使當事人權利受到損害。(A)視為 (B)暫定 (C)情節重大 (D)依情況而定 尤其是常見於「工作規則」當中。
38	單選題	有關解僱的預告期間規定，繼續工作三年以上者，於 (A)十 (B)二十 (C)三十 (D)六十 日前預告之。
39	單選題	有關勞工「被迫辭職」其權利保護為 (A)無資遣費 (B)有資遣費 (C)有損害賠償 (D)有精神慰撫金。
40	單選題	對勞工行使「懲戒解僱」，雇主 (A)有預告義務 (B)有損害賠償責任 (C)有道德責任 (D)無預告義務。

編號	題型	題目
1	單選題	將員工的行動與組織的目標充分結合，以達成組織整體績效的提升，此為績效管理的哪一項功能？ (A)管理功能 (B)發展功能 (C)策略功能 (D)研究功能
2	單選題	平衡計分卡的四大構面中，哪一構面之主旨在於使平衡計分卡之其餘三構面能順利達成，能為其他三個構面之目標提供了基礎架構，亦為驅使其他三個構面達成卓越成果的動力？ (A)財務構面 (B)顧客構面 (C)內部流程構面 (D)學習與成長構面
3	單選題	近年來許多企業都在採用 360 度回饋制度，以下何者並非使用 360 度回饋的主要目的： (A)加強主管的覺察與發展之用 (B)作為薪資規劃的依據 (C)作為組織接班人計劃選任人員之用 (D)促進組織變革
4	單選題	為了把握工作目標執行進度以及督導員工的時效性，平時就要進行員工工作目標進度與預定工作目標進度之間差距之檢視，以找出差距發生的原因，訂定縮小差距的對策，以上所述與目標管理的哪一階段有關： (A)目標設定(Plan) (B)執行計劃(Do) (C)發展過程檢查(Check) (D)自我調節(Action)
5	單選題	職能的建立必須要具有效標關聯性存在，在職能研究中常使用的效標有優異的表現或有效的表現，因此，職能一般亦可分為以下哪兩類： (A)門檻職能與差異職能 (B)門檻職能與功能職能 (C)核心職能與差異職能 (D)核心職能與專業職能
6	單選題	以下何者與任務績效(task performance)之定義有關： (A)提供協助及與他人合作 (Offering help and cooperating with others) (B)遵守組織之規定及程序 (Following organizational rules and procedures) (C)從事與組織之產品與服務之產生有關的活動(Activities that transform raw materials into the goods and services that are produced by the organization) (D)熟知所有設備的位置 (Knowing where all the required equipment is located)

編號	題型	題目
7	單選題	各種績效評估方法的評估基礎可以分為採「絕對標準」與「相對標準」等二類，以下何種績效評估方法係為採用「相對標準」的評估方法？ (A)短文法/評語法 (Essays) (B)行為定錨法 (BARS) (C)關鍵事例法(Critical Incidents) (D)強制分配法(Forced Distribution)
8	單選題	為了解員工表現出某項職能的程度，評估者可以衡量下列那項： (A)績效標準(Performance Standards) (B)行為指標(Behavior Indicators) (C)績效目標(Performance Objectives) (D)以上皆非
9	單選題	評估者若僅以員工表現中某一向度形成的整體感覺來擴展到對這名員工工作表現的所有評估上，此時評估者恐會造成哪一項績效評估偏誤的產生？ (A)寬鬆偏誤 (B)月暈偏誤 (C)集中偏誤 (D)刻板印象偏誤
10	單選題	請指出績效面談會議其進行步驟的先後順序為何？ <input type="checkbox"/> 1.說明面談目的 <input type="checkbox"/> 2.請員工做此次面談的摘要以確認面談內容 <input type="checkbox"/> 3. 請員工說明自己在評估期間的表現 <input type="checkbox"/> 4.結束面談 <input type="checkbox"/> 5. 主管與員工共同探討與溝通評估結果之差異 (A) 13245 (B)13524 (C)12345 (D) 13425□□□
11	問答題	請說明組織中進行績效管理的流程為何。
12	單選題	何種性質之『績效管理系統』在提供可信度高及有用的資訊，協助管理階層決定員工之未來，包含薪水的調整、晉升、以及任務的終止。(A)策略性 (B)資訊性 (C)行政性 (D)發展性
13	單選題	績效管理系統的目的在於：(A)解雇績效不佳的員工 (B)使資訊與資料文件化 (C)派工作給人力資源部門 (D)以上皆是
14	單選題	當造成績效不佳的原因不在執行者的控制範圍內時，該採取何種較為適當之方法來評估績效？(A)特徵法 (B)結果法 (C)行為法 (D)傳統法
15	單選題	_____系統是基於比較員工實際績效與公司訂下之預期績效標準來衡量員工績效。(A)相對比較性 (B)主觀性 (C)完全性(D)結果性
16	單選題	下列何者係指，以工作職能做為人力績效評估基礎的「KSA」？(A)Knowledge set assignment (B)Knowledge, skills, and abilities (C)Knowledge, serious problems, and ability to conform (D)Knowledge of situation and action
17	單選題	_____是 KSA(s)之集合 (A)工作職責 (B)職能 (C)績效標準 (D)應負責任
18	單選題	輔助性績效及任務性績效：(A)只需考量高層員工 (B)應該被視為一體 (C)應條列在員工手冊中 (D)應被分開衡量及考慮

編號	題型	題目
19	單選題	有效性的 360 度績效回饋系統提供： (A)觀察員工績效之管道 (B)解釋回饋的管道 (C)A 與 B 皆是 (D)以上皆非
20	單選題	在 360 度績效回饋系統是指員工該如何被評核。 (A)同事、顧客、上司、下屬 (B)上司、顧客 (C)上司、下屬、同事 (D)以上皆非
21	單選題	下列哪一種事件於績效管理系統運作不佳時，可能產生的潛在危險對組織傷害最大？ (A)薪水必定會增加 (B)績效不佳之員工會一直留在組織中 (C)沒有時間或金錢可以繼續花費在系統建構改善上 (D)降低員工繼續投入工作的動機
22	單選題	_____是一種訓練指導(coaching)的行為來鼓勵員工產生正向績效。 (A)提供回饋 (B)激勵員工 (C)使績效文件化 (D)員工發展
23	單選題	為了減少偏頗與不公平、及增加員工對績效管理系統的接受度，應增加_____涉入的程度。 (A)人力資源 (B)員工 (C)顧客 (D)以上皆非
24	單選題	陳述完整的『使命』(mission statement)需包含？ (A)描述組織存在的意義 (B)描述組織顧客 (C)列出組織產品與服務 (D)以上皆是
25	單選題	主管該如何避免提供回饋可能產生的負面影響？ (A)在提供回饋給員工前確保員工心情愉悅 (B)只針對員工特定行為來說明，而非針對員工個人整體 (C)只針對正向行為，而非負向的 (D)確保周圍沒有其他員工在偷聽
26	單選題	在績效管理中的第一階段，不可或缺的兩個主要步驟為： (A)了解組織使命及進行工作分析 (B)發展組織使命及進行工作分析 (C)進行工作分析及撰寫發展計畫 (D)了解組織使命及撰寫發展計畫
27	單選題	所得保障計畫包含： (A)退休金計畫 (B)健康保險 (C)社會福利 (D)以上皆是
28	單選題	當進行環境分析時應考量以下何種外部因素： (A)組織文化 (B)組織政策 (C)競爭對手 (D)組織結構
29	單選題	當組織準備採用 360 度績效評估系統前，需考量哪些問題？ (A)當制定決策時，是否將組織的價值與信念融入評估系統中？ (B)跨部門員工間是否能夠有效合作？ (C)員工是否能毫無顧慮的提出想法？ (D)以上皆是
30	單選題	下面哪個特質可以被用來評量目標達成度： (A)品質 (B)數量 (C)時間 (D)以上皆是

編號	題型	題目
31	單選題	<p>雇員與雇主間能隨時解除任用關係的機制稱之為 _____。</p> <p>(A)忽視 (B)聘僱關係的自由意志 (C)反向影響 (D)惡意毀謗</p>
32	單選題	<p>透過同僚的相互評價可使工作與服務團隊獲得好處。</p> <p>(A)是，但只因為能透過員工同儕間之評價獲得好處。 (B)否，因為員工們並不知道其他員工負責的工作內容。 (C)是，因為員工們能從日常工作中觀察其他員工的績效產出。 (D)否，因為員工們並非都處在同樣的地理區域中。</p>
33	單選題	<p>當給予回饋時，主管應該先給予_____，而後給予_____。</p> <p>(A)評估；說明 (B)說明；評估 (C)評估；懲罰 (D)以上皆非</p>
34	單選題	<p>以下哪項特徵要件是訂定績效評量標準所需的？</p> <p>(A)具體的 (B)切合實際的 (C)定期檢視 (D)以上皆是</p>
35	單選題	<p>在績效評估循環中的第一步驟，管理者應與員工溝通並取得什麼樣的同意？</p> <p>(A)員工薪資 (B)結果，行為以及發展計畫 (C)績效產出，懲罰以及時間安排 (D)管理者的期望</p>
36	單選題	<p>差別待遇指的是：</p> <p>(A)因為員工的績效產出不同而有不同的對待。 (B)因為員工的在公司的職位不同而有不同的對待。 (C)因為員工的性別、種族、國籍、年齡、身體殘疾而有不同的對待。 (D)因為員工的教育程度而有不同的對待。</p>
37	單選題	<p>動機包含下列哪些個體所選擇的行為：</p> <p>(A)是否付出努力的選擇 (B)努力的程度 (C)持續付出多少努力的選擇 (D)以上皆是</p>
38	單選題	<p>任務績效被定義為：</p> <p>(A)提供協助且與他人合作 (B)遵守組織的規定與程序 (C)將原材料轉化為組織所生產之產品或服務的活動 (D)知道所有所需設備所在的位置</p>

編號	題型	題目
39	單選題	<p>績效管理系統可作為健全組織人才庫(talent inventory)的主要工具，此乃績效管理的何種目的：</p> <p>(A)管理上的目的 (B)組織維持上的目的 (C)文件/紀錄上的目的 (D)資訊上的目的</p>
40	單選題	<p>以下何者並非「情境績效」於組織中愈益受到重視之理由：</p> <p>(A)基於提供卓越顧客服務的需求 (B)基於員工獨立作業能力的要求 (C)基於建立能讓員工較滿意的績效管理系統 (D)基於管理者實際在評估績效時已很難忽略情境績效的存在</p>
41	單選題	<p>組織導入績效管理系統前的良好溝通計劃可以傳達哪些資訊？</p> <p><input type="checkbox"/> (1)績效管理過程中員工與主管的主要責任為何。 <input type="checkbox"/> (2)獎酬決定與發放的時程為何。 <input type="checkbox"/> (3)績效管理與其他措施間的關係為何。 <input type="checkbox"/> (4)績效管理與策略規劃間之關係為何。</p> <p>(A)(1)、(2) (B)(1)、(3)、(4) (C)(1)、(4) (D)(1)、(2)、(3)、(4) <input type="checkbox"/></p>
42	單選題	<p>以下何者不是績效面談時部屬應該要準備的事項：</p> <p>(A)計畫面談內容 (B)面談時間的工作安排 (C)閱讀工作說明書 (D)填寫自評表</p>
43	單選題	<p>為了減少有意的偏差，我們必須著眼於評估者的：</p> <p>(A)觀察與記錄的問題 (B)認知偏誤 (C)動機 (D)以上皆是</p>
44	單選題	<p>回饋應該要包含情境方面的資訊以便讓員工瞭解某項行為的重要性及其所造成的影響係指以下那項回饋的原則：</p> <p>(A)後果 (B)績效的連續性 (C)找出模式 (D)頻繁</p>

編號	題型	題目				
請把下列答案放到其所對應解釋的例子前						
1.概念性定義 (conceptual definition)	6.內部一致性	11.命題 (propositions)	16.內容效度	21.研究設計的功能	26.描述性研究	31.再測信度
2.構念 (construct)	7.系統性偏誤	12.理論(theory)	17.假設 (hypothesis)	22.歸納法	27.構念效度 (construct validity)	32.實驗研究
3.自變項 (independent variable)	8.施測者間的信度	13.個案研究	18.演繹法	23.依變項 (dependent variable)	28.探索性研究 (exploratory research)	33.複本信度
4.變項 (variable)	9.系統性錯誤	14.模式 (model)	19.同時效度	24.調節變項 (moderator variable)	29.事後回溯研究	34.區辨效度
5.操作性定義 (operational definition)	10.聚合效度	15.縱斷面	20.橫斷面	25.因果研究	30.概念 (concept)	35.觀察法
1	配合題	理論建構(理論為前題)→做假設的建立→定義產生→透過觀察→去驗證假設				
2	配合題	觀察實驗對象→尋找通則、模式→歸納出結論→建構理論				
3	配合題	代表該類事物的一種或數種共同“屬性”(抽象意義) Ex：提到樹不必加以解釋，腦中就會浮現筆直樹幹、茂密的樹葉和可以遮陽之影像				
4	配合題	科學研究用的概念(嚴謹的對一個名詞做定義)				
5	配合題	什麼是可加以衡量的				
6	配合題	一般事物上之認知，係指利用其他概念來描述概念的定義。 Ex：藉由「職業性向」來界定「喜歡的職業」				
7	配合題	描述其可觀察的特色。(將構念轉換成變數的過程)。 Ex：以「職業性向量表上的分數」來界定「喜歡的職業」，分數愈高的就是你愈感興趣的職業類型				
8	配合題	對概念的陳述，此一陳述可依觀察的現象來加以判斷真偽				
9	配合題	描述各變數關係的可驗證之陳述方法				
10	配合題	研究者可加以操弄、控制的				
請把下列答案放到其所對應的框格內						
1. biased relationship	2. noise variable	3. Panel studies	4. Ipsative Measures	5. 區辨效度	6. dependent variable	7. Suppressor variable
8. Time series	9. Reliability	10. Normative Measures	11. 聚合效度	12. mediator	13. differential validity	14. EFA
15. differential prediction	16. 因素分析	17. independent variable	18. construct validity	19. validity	20. CFA	21. specific variance
22. moderator	23. Common factor variance					
11	配合題	discriminability 又可稱【 】 or 【 】				

編號	題型	題目
12	配合題	【 】是一種找尋變數之間共同性的方法。
13	配合題	【 】 has nothing to do with the truthfulness of the measurement.
14	配合題	【 】乃將很多衡量同樣構念的題項歸在一起，以縮減衡量數
15	配合題	與構念效度有關的是【 】、聚合效度、區辨效度
16	配合題	【 】 is the variance of a measure that is shared with other measures.
17	配合題	a 【 】 is related to the dependent variable but unrelated to the independent variable(s).
18	配合題	【 】 is concerned with the accuracy with which a measuring instrument measures “whatever” it measures.
19	配合題	a 【 】 most commonly has a positive relationship with the independent variable and no relationship or a small negative relationship with the dependent variable.
20	問答題	舉例說明因果相關的三條件？
21	問答題	一名生產部經理正擔心員工產能降低的情形，他讀到一些有關工作績效之文章指出，有四項影響員工工作績效的重要變項：工作所需技能、獎酬、激勵及工作滿意度；部分文章談到，只有在獎酬對員工有價值(有吸引力)時，員工才能真正被激勵，並提升其工作滿意度與工作績效；反之則不然。請根據以上狀況，畫出研究架構圖。
22	單選題	請問下列的敘述是屬於何種假設，「汽車生產輛數愈高，人跟人見面次數就愈低」？(A)虛無假設 (B)對立假設 (C)探索假設 (D)敘述假設
23	單選題	請問下列何者為「構念」？(A)打電話次數 (B)汽車生產輛數 (C)人跟人見面次數 (D)人際互動
24	單選題	請問下列何者為「變項/數」？(A)彼此擁抱次數 (B)生涯轉換 (C)品牌認知 (D)工作滿意度
25	單選題	請問以下那個變項是屬於「質」的變化？(A)身高 (B)教育年數 (C)教育程度 (D)年齡
26	單選題	請問下列的敘述是屬於何種假設，「工業化程度與人際互動呈無相關」？(A)虛無假設(B)對立假設(C)探索假設(D)敘述假設
27	單選題	「提到樹不必加以解釋，腦中就會浮現筆直樹幹、茂密的樹葉和可以遮陽之影像。」是指下列何者的定義？(A)概念 (B)變項 (C)命題 (D)構念
28	單選題	請問以下那個變項是屬於「量」的變化？(A)血型 (B)溫度 (C)種族 (D)婚姻狀況
29	單選題	「自變項和依變項的關係，會因什麼狀況下而不同。」，係指 (A)調節變數 (B)中介變數 (C)再測變數 (D)完整變數
30	單選題	「操作一項或多項自變項，以觀察依變項的反應或變化情形。」，係指 (A)描述性研究 (descriptive study) (B)因果研究(Causal study) (C)實驗研究(Experimental study) (D)探索性研究(Exploratory study)
31	單選題	「對概念的陳述，此一陳述可依觀察的現象來加以判斷真偽。」，係指 (A)概念 (B)命題 (C)變項 (D)構念
32	單選題	一份量表的再現性，通常指的是？(A)再測信度(test-retest reliability) (B)複本信度 (Alternative form reliability) (C)折半信度(split-half reliability) (D)構念效度(construct validity)
33	單選題	請問如果依據重複對現實的觀察，觀察後加以彙總去對現象做解釋和分類，是以何種方法來推導理論？(A)以模式為基礎理論 (B)功能性理論 (C)演繹法 (D)歸納法
34	單選題	請問下列何種效度是利用一種衡量工具能衡量某種特質或構念的程度？(A)內容效度 (content validity) (B)建構效度(construct validity) (C)學說效度(nomological validity) (D)效標關聯效度(Criterion-related Validity)
35	單選題	請問何種研究的最主要目的，是去敘述一個總體或現象的特色，或變項與變項之間的關係？(A)實驗性研究(Experimental study) (B)因果性研究(Causal study) (C)描述性研究 (descriptive study) (D)探索性研究(Exploratory study)

編號	題型	題目
36	單選題	將字母、符號或數字指派到物件上如果一個標籤，其目的是為了辨認或是分類，請問是何種衡量的尺度？ (A)名目尺度(nominal scale) (B)順序尺度(ordinal scale) (C)區間尺度(interval scale) (D)比率尺度(ratio scale)
37	單選題	「請對下列汽車廠牌，依您喜歡程度給予一分數，但其總分必須為 100 分。賓士()、喜美()、福特()、裕隆()」，請問是何種衡量的尺度？ (A)名目尺度(nominal scale) (B)順序尺度(ordinal scale) (C)區間尺度(interval scale) (D)比率尺度(ratio scale)
38	單選題	以研究人員主觀判斷來決定所要抽出的受測樣本，適用於研究人員對母體特徵相當瞭解，且母體的基本單位在性質上差異不大，所要抽的樣本也不多時，請問這是何種抽樣方法？ (A)便利抽樣(Convenience sampling) (B)配額抽樣(Quota Sampling) (C)機率抽樣(probability sampling) (D)判斷抽樣(Judgmental Sampling)
39	單選題	不同研究者運用同一量表，對不同一批的樣本施測，結果的一致性，通常指的是？ (A)再測信度(test-retest reliability) (B)複本信度(Alternative from reliability) (C)折半信度(split-half reliability) (D)構念效度(construct validity)
40	單選題	下列何種研究特別適用於某研究問題，缺乏前人的研究經驗，或初次從事這一類問題研究，不清楚它包括哪些變數，且又缺乏理論基礎？ (A)描述性研究(descriptive study) (B)因果研究(Causal study) (C)實驗研究(Experimental study) (D)探索性研究(Exploratory study)
41	單選題	請問設計問卷的第一步驟為何？ (A)決定問卷的實施方式 (B)確定要探索的資料是什麼 (C)模擬問卷初稿 (D)決定問卷的順序與用字
42	單選題	研究者能加以系統化操弄或安排的變數稱為？ (A)混淆變數 (B)中介變數 (C)依變數 (D)自變數
43	單選題	關於「初級資料」的解釋何者是錯誤的？ (A)稱為第一手資訊 (B)常出現於百科全書、評論性的專業刊物 (C)由理論家或研究者提出之原始和獨創的研究成果 (D)顯得比較專業、專門與複雜繁瑣
44	單選題	以下有關研究的概念何者正確？ (A)研究結果不需解釋，只要與研究目的、問題、假設相關聯即可 (B)研究目的項目不宜太多，呈現方式應是專業、鉅觀性 (C)實徵性研究的資料分析大多運用統計學方法 (D)非實徵性研究指：採用科學方法進行研究
45	單選題	關於對立假設與虛無假設，下列敘述何者錯誤？ (A)對立假設是指變項間有關係的假設 (B)虛無假設是指變相間沒有關係的假設 (C)在研究報告中，通常以虛無假設的形式來呈現研究假設 (D)在統計學上來說，拒絕虛無假設所犯的錯誤，稱為第一類型錯誤
46	單選題	要設計一份合宜的問卷，須注意設計問卷的基本原則，下列何者不是原則之一？ (A)每份問卷都應該有流水號 (B)遵循問卷用字遣詞的要領 (C)盡量避免呈現次數少的選項 (D)答案盡量用文字來做反應，少用數字或代號說明
47	單選題	檢定問卷式(量表式)的測量工具，其題目測量同一特質的程度，即檢定其題目間的同質性為何，此為何種指標？ (A)項目間一致性信度 (B)同時效度 (C)再測信度 (D)折半信度
48	單選題	二位以上的人對相同事項評估結果的相同性，通常指的是？ (A)表面效度 (B)區辨效度 (C)評分者間信度 (D)複本信度
49	單選題	以 AB 卷的方式做施測，通常指的是？ (A)再測信度 (B)內容效度 (C)評分者間信度 (D)複本信度
50	單選題	不同時間同批人員以相同問卷測試，此為何種指標？ (A)再測信度 (B)評分者間信度 (C)表面效度 (D)內容效度
51	單選題	從量表所獲得的結果與設計該量表時所依據的理論之間的契合程度，通常指的是？ (A)構念效度 (B)折半信度 (C)同時效度 (D)再測信度

編號	題型	題目
52	單選題	當採用二種不同的衡量工具來衡量同一個概念時，所獲得的分數之間是有高度相關的，通常指的是？ (A)評分者間信度 (B)聚合效度 (C)內容效度 (D)複本信度
53	單選題	如果根據理論的預測，二個變項之間是不相關的，則兩個變項的實際衡量分數之間，應該也不相關的，通常指的是？ (A)區辨效度 (B)評分者間信度 (C)項目間一致性信度 (D)複本信度