

組織變革管理與技術期末考重點提示與準備

有同學在本課程討論區上表示讀了本課程的期中考重點提示與準備後，功力大增，得到高分。許老師相信是那位同學自我要求高，認真準備考試所致，因此不敢居頭功。但起碼也印證了一件事：空大考試時，如果能「自助」加上「人助」必能提昇實力，無往不利。

照往例，還是先把考試重點作個全面掃描的提示。這次本課程期末考的出題範圍為第 7 章至第 11 章（第 191 頁至第 351 頁），各章之重點如次：

1. 第 7 章工作設計：工作設計途徑有效率、激勵和社會系統三種觀點，同學必須先對其形成整體概念，然後再看各觀點的細節。方法工程和動時研究是效率觀點的兩大支柱，務必瞭解。激勵觀點中的工作特性模式是經典理論，必讀！另外，工作豐富化和工作擴大化是兩種不同的工作設計，但很多人常搞不清楚，是命題委員想要瞭解同學是否慎思明辨的好題目。社會系統觀點部分請注意自我管理團隊的部分，這也是命題常客。
2. 第 8 章績效管理：本章有很多內容可以出開放題，如績效考核、目標設定、考績偏失、績效面談。同學必須徹底的瞭解相關概念的意義，舉例時才不會文不對題，或者詞不達意。另外，第五節報酬制度中的激勵要件、四種報酬制度都很重要，請仔細研讀。
3. 第 9 章組織文化變革：文化、國家文化、組織文化、組織次文化這幾個概念一定要搞清楚。組織文化的競爭價值架構是本章的最主要內容，對其理論內涵、評鑑工具必須有清晰的概念。最後，請注意組織文化變革的五項要領。閱讀時，自己可嘗試想些例子來做印證，以加深印象。
4. 第 10 章組織學習與知識管理：組織學習和學習型組織是兩個容易混淆的觀念，請務必配合媒體教學，讀懂課文。其次，要注意「如何型塑成功的學習型組織」這一節的內容。第三節「知識管理的意涵和成功要素」中，請注意知識和知識管理的意涵。另，第四節談到的隱性策略和顯性策略也值得注意。
5. 第 11 章變革成效的評估：對於評估的意義、評估的重要性和困難以及評估的方法（效標部分）均為本章重點。

本課程期末考仍是以「開書考」(openbook) 方式進行。雖然已經講了好多次了，但我在這裡還是要再嘮叨一遍：那就是不要心存僥倖、掉以輕心。如果事先沒有先認真「看」書（註：已經不需死背了，那你還要怎樣？）、聽講（媒體教材和面授），只在考試前臨時抱佛腳，胡亂「翻」了一下，開書考照樣會當人。

許老師在閱卷時碰到抄錯內容的試卷，心裡真是五味雜陳！

本課程的開書考一定會出發揮題，同學在期中考時應該已經領教過了！我在閱卷時，發現此類題目得低分者大概有以下原因：1.不理解題旨，答非所問。2.個人生活體驗不足，或對周遭事物不甚關心，無法舉例和申述個人看法。3.詞不達意。4.答題技巧欠佳。對於第 1 到第 3 點是個人功力問題，只能靠自己平時多閱讀、思考、寫作來解決。至於第 4 點，我倒是可以提供一些建議和指引。

我們以這一題期中考的正題為例：「試說明雪恩博士(E. E. Schein)所提「人性模式」(models of human nature)之內容大要(10 分)。你覺得自己是屬於哪種人性假定，試舉二例驗證自己的看法(15 分)。」這個題目要分兩個部分作答，第一子題只需把課本上的四種人性假定抄寫即可。但第二子題是開放題，依題旨要舉兩個例子來說明自己屬於哪種人性假定。如果舉不到兩個例子，鐵定會被扣分；而且舉的例子必須切合你所選的「人性假定」的意涵。所以，如果你不懂這四種人性假定的意義，所舉的例子可能就不切題。這就是為什麼我常說，必須要將課本內容讀懂的意思。

還有一點必須提醒同學注意。有些題目的答案有清楚的標題，於是有一部分同學作答時就只將標題寫上，而沒有再就標題下的內容進一步申述，因為題型不是「簡答題」，如果只寫標題，等於答案只寫一半，一定會被扣分。

考試的目的是在檢驗自己的學習成就，如果因為是開書考，就不願在考前認真的學習，那就失去考試的意義了。我們衷心希望同學們要重視考試這一項功能，把考試當作審視自己學習成果的機會。希望修讀本課程的同學都能認真耕耘，收穫滿懷。

(作者：許道然，本校公共行政學系副教授，組織變革管理與技術學科委員)