

一、試說明企業如何建立一個具有道德倫理文化的組織。

解答：企業建立一個具有道德倫理文化的組織。有下列幾點建議：

- (1) 管理者需以身作則：員工常以高階主管的言行，作為其學習標竿。
- (2) 制訂組織的道德倫理規範：組織向員工明確陳述組織價值觀，及期望員工遵守。
- (3) 經常舉辦道德倫理活動：舉辦工作坊，以強化員工的行為，探討組織可能會陷入的道德倫理的困境，以及實務上的作法。
- (4) 運用獎懲制度：績效評估時，在考量目標達成時，同時需考核管理者及員工是否曾違反組織的道德守則，對於遵守道德分際者，公開予以獎勵，反之，則加以懲處。
- (5) 提供保護機制：使員工在呈報違反道德的行為時，不必擔心有遭受譴責的情形產生。

二、根據情境領導理論，領導者有那四種領導行為？

解答：

1. 支持型領導：為員工的需要著想，關心他們的福利，創造和樂的工作氣氛。適合工作性質是緊張、無聊、瑣碎或危險時支持型領導就能夠藉由增加員工自信心，降低焦慮，將工作上不愉快降至最低，提高員工努力的程度及工作的滿意度。
2. 指導型領導：讓員工知道自己的職位所在，給予特別的引導，要求員工遵守規定及程序，計劃並協調工作。
3. 參與型領導：與部屬協商並聽取其意見。適合在無章法的工作環境，調升員工的職等激勵他們更加努力和提高滿意度。
4. 成就導向型領導：設定挑戰目標，要求員工工作表現的進步，強調優良員工表現，讓員工相信自己一定能達到最高水準，不適合簡單又重複性的工作情境。

三、試述組織關係中有那三種信任型態？

解答：

1. 基於威懾的信任：基於威懾的信任 (deterrence-based trust) 這種信任關係最脆弱，只有當懲罰存在，結果是明確的違背信任必定受到懲罰，威懾基礎上的信任才會有效，例如管理者—員工關係，員工必須信任你的新主管，這種信任關係建立在主管的權威基礎上。
2. 基於了解的信任：絕大多數組織關係建立在了解的信任，這種信任是因相處久了而彼此了解，基於行為的可預測性，這種信任關係會隨著時間的持續而不斷加深彼此的信任。
基於認同的信任：當雙方存在一些情感的連結，這種信任關係是最理想的，例如：相處融洽的夫婦，先生知道什麼對太太最重要，並且太太期望發生，認同程度越高，雙方的想法越相同，感覺越相同，做出的反應越相同。

四、試述性格的因素有那些構成

解答：性格的形成由三個主要因素決定——遺傳、環境、情境，性格是由先天遺傳及後天環境兩者影響而成的，研究傾向認為遺傳的重要性高於環境。在成長過程中性格會受到週遭環境影響而改變，同時還受到當時所處情境影響人的行為表現。

1. 遺傳：指哪些基因決定因素：包括身高、相貌、毛髮、性別、體型和反應等特質，都全部或至少大部分受到父母的影響。
2. 環境：個人的性格形成受到外在的環境刺激對於性格形成有十分重要的影響，這些因素包括成長的文化背景，早年的生活條件、家庭、朋友和社會不成文的規範，以及他個人感受等其他因素。
3. 情境：人在不同的情境下會有所改變。因此，如果你認為自己是一個「非常熱情」的人，這並不表示你對所有人在任何時刻，都表現非常熱情，相反的我們希望你會根據不同情境，顯示你熱情的不同方式—例如你會對一個關係密切、很熟的人態度很熱情，而對你的老師態度卻一般。

五 試述心情？

解答：心情則是指當下的正向或負向的情感反應，容易受事件或人影響，主要有正面情感和負向情感。

負向情感如下：

厭惡：厭惡對我們的判斷力具有非常大的影響。這種負面情緒，會讓人更嚴厲的判斷道德犯罪和罪犯。

嫉妒：是一種負面情緒狀態，不僅會令自己看不慣對方的言行，也會使人去改變降低自己和他人的落差。

恐懼：恐懼在人類生活中相當重要，源自於面對大自然時感到的不安全感和孤獨無助感。在於它會造成隔閡的情況，恐懼者逃到另一個情境尋求幫助，並且試圖來強化自己。

正向情感如下：

快樂：是一種順利、幸福、安適的正向心理狀態。在快樂的情緒中，我們看到人與人的連結，一同遊玩，分享訊息及一起享受美食。

同情心：同情心是人際關係中最純淨的表現，但也常被人利用以博取同情虛名。