

組織變革管理與技術期中考重點提示與準備

組織變革管理與技術今年是第二次開課，可供參考的考古題不多。而各章內容又比較學術性，剛接觸時，覺得學習起來有點吃力。但同學只要能持續有恆的配合媒體教學上課，並且踴躍參加面授，聽面授老師講解、複習，相信在考試之前，就會讀出心得；考試時，當能無往不利。為提高同學準備本課程期中考的效率，本文特以「重點提示」和「考試準備」兩個部分引導同學做好考試的準備。

先說重點提示。本課程期中考的考試範圍為第一章至第六章，頁次為第 1 頁至第 188 頁。各章之重點如次：

1. 第 1 章變革的本質與策略：本章的重點在第二節變革的本質，尤其是變革的分類，同學要能分辨其意義，並能舉例。其次是變革的兩種策略以及相關的變革干預技術。
2. 第 2 章組織發展干預技術的種類與選擇：同學要先瞭解何謂干預技術？至於第二節干預技術的種類，因課本列舉了不同學者的分類，資料較為繁複，略讀即可。但第三節有關干預技術的選擇當是本章之重點，尤其是「選擇標準」部分，會是老師喜歡出題的部分。第四節談到影響組織發展干預活動的因素也是本章的重點，請同學注意。第六節談到制度化過程，係濃縮在第 61 頁的圖 2-3，同學應把其中的關連性搞清楚。
3. 第 3 章調查回饋法：重點包括第一節調查回饋法的心理學理論基礎、調查回饋法的特色。第二節有關調查回饋法的實施過程，請同學要瞭解第 78 頁圖 3-2 各階段的關連性，每一個階段的內容也必須有清楚的概念，尤其是資料蒐集、資料回饋的部分。
4. 第 4 章過程諮商法：重點包括三種諮商模式、過程諮商的意義和原則；在七種過程諮商所處理的人類過程中，請注意雙人溝通情境的訊息類型、團體建立與維持、領導及影響力、績效評量與提供回饋。第三節過程諮商的實施步驟中，重點包括心理契約的意義、用來評估結果的指標。
5. 第 5 章團隊建立法：對於何謂團體與團隊，以及其差異需能舉例，另外第二節團隊建立的技術以及團隊建立與行政革新都是本章需要注意的地方。
6. 第 6 章組織結構設計：重點包括組織結構的要素、結構設計的權變因素、組織結構的五種形式、推行組織精簡的步驟、再造工程的意義和實施步驟。

在考試準備部分，因為本課程已設定為以「開書考」(openbook) 方式進行，所以同學們在準備方面，起碼不會像傳統考試那麼吃力。雖然不必再背誦課本的

內容，但同學也不可以掉以輕心，認為完全不需要準備，只要到考場再來翻書即可。如果同學是抱著這樣的心態應考，一定有被當掉的可能。因為老師既然敢用開書考，在題目方面一定會出得極有技巧，絕對不會讓同學翻書就可以找到答案。我在閱卷時，就發現有部分的同學答案文不對題，料想是考前並沒有看書，臨時找答案又遍尋不著，只好隨便找個相似的內容抄進去。

另外，還要提醒同學一件事，通常「開書考」的題目最少都有一半以上是屬於開放題，可能要同學依題旨舉例說明，或者是必須申述己見。這些必須「自由發揮」的題目，如果同學對教材毫無概念，肚子裡沒貨，如何去發揮？如何去申論？如何言之有物？有些同學在考完之後「自我感覺良好」，以為考得不錯，但事實上他是亂掰，完全沒有學理基礎。這種答案，因為不切題，所以就難以獲得高分。因此，在這裡仍要呼籲同學，一定要好好的配合網路教材，將課本扎扎实實的讀過三遍以上。

總而言之，不管考試的方式為何，我們希望同學在準備本課程的期中考（含期末考）時，務必做到：1.上網看網路教材，因為這是空大正式的上課方式。2.閱讀課本應該做到「瀏覽、略讀和精讀」的功夫。3.做一點小筆記，或在課本空白處寫上某段或某頁的關鍵詞。

最後，考試時請以平常心應考，不必太患得患失；有幾分耕耘，有幾分收穫。祝大家考試順利，得到高分。

（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）