

## 101年特種考試地方政府公務人員考試試題

30140-30340 全一張  
代號：30540、30740 (正面)  
32640、32740

等 別：**三等考試**

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、原住民族行政、  
法律廉政、財經廉政

科 目：**行政學**

考試時間：2小時

座號：\_\_\_\_\_

※注意：禁止使用電子計算器。

### 甲、申論題部分：(50分)

- (一)不必抄題，作答時請將試題題號及答案依照順序寫在申論試卷上，於本試題上作答者，不予計分。  
(二)請以藍、黑色鋼筆或原子筆在申論試卷上作答。

- 一、何謂轉換型領導？轉換型領導的構成要素為何？其與魅力型領導和交易型領導的關係為何？試分別論述之。(25分)
- 二、公共場所禁止吸菸的政策可糾正那一種市場失靈的現象？請說明。除強制禁菸外，還有那些政策工具可以糾正此一市場失靈現象？試比較這些不同政策工具的效果。(25分)

### 乙、測驗題部分：(50分)

代號：4301

- (一)本測驗試題為單一選擇題，請選出一個正確或最適當的答案，複選作答者，該題不予計分。  
(二)共25題，每題2分，須用2B鉛筆在試卡上依題號清楚劃記，於本試題或申論試卷上作答者，不予計分。

- C 1 有關領導理論的發展，依先後順序何者正確？  
(A)行為理論、特質理論、權變理論 (B)權變理論、特質理論、行為理論  
(C)特質理論、行為理論、權變理論 (D)三者同時發展
- D 2 下列何者不是學者全鍾燮(John S. Jun)所指民主行政的特色？  
(A)代表性 (B)開放性 (C)參與性 (D)層級性
- C 3 一般而言，所謂第一、二、三部門，依序是指：  
(A)非營利組織、市場、政府 (B)政府、非營利組織、市場  
(C)政府、市場、非營利組織 (D)市場、政府、非營利組織
- B 4 下列何者不是行政生態學的相關概念？  
(A)水土不服 (B)恆溫設計 (C)制度是長成的 (D)橘逾淮而為枳
- B 5 相較而言，較為科學的蒐求民意方式，是指：  
(A)舉辦公聽會 (B)辦理民意調查 (C)舉行座談會 (D)彙整分析候選人的政見
- C 6 下列那一項行動最充滿政治角力的妥協，比其他政策運作階段更具政治色彩？  
(A)政策問題認定 (B)政策分析 (C)政策合法化 (D)政策績效評估
- D 7 下列何者不是我國公務人員加給的種類：  
(A)地域加給 (B)專業加給 (C)職務加給 (D)績效加給
- A 8 依我國預算法規定，各機關所辦事業因重大事故經費超過法定預算時，得為：  
(A)追加歲出預算 (B)提出特別預算  
(C)辦理經費流用 (D)暫時擱置，俟來年獲得預算分配後再廢續辦理
- B 9 「只研究法令規章人事編制等，將無法了解組織的真正意涵，而是需要考慮現實的環境因素」，這種論調係屬於下列何種組織理論觀點？  
(A)心態的(psychological)觀點 (B)生態的(organic)觀點  
(C)動態的(dynamic)觀點 (D)靜態的(static)觀點
- D 10 一般來說，行政機關根據組織法制設定組織目標並成立各部門，主要以工作任務的性質不同來區分，係屬下列何種部門化型態？  
(A)地域式部門化 (B)產品別部門化 (C)程序別部門化 (D)功能式部門化

## 101年特種考試地方政府公務人員考試試題

30140-30340 全一張  
代號：30540、30740 (背面)  
32640、32740

等 別：三等考試

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、原住民族行政、  
法律廉政、財經廉政

科 目：行政學

- B 11 政府機關人員依進用管道可略分為政務人員與常任人員。政務人員主要屬於下列社會系統之何種次級管理系統？  
(A)憲政階層 (B)策略階層 (C)管理階層 (D)技術階層
- C 12 在管理格道理論中，「偏重注意人群關係的需要，導致舒適友善的工作氣氛」，為下列何種組織型態的重要特徵？  
(A)理想型 (B)管理型 (C)懷柔型 (D)無為型
- B 13 下列何者不是西方主要國家為落實行政中立理念的制度，最常採用的方式？  
✓(A)保障公務人員的工作權 (B)限制公務人員加入政黨  
✓(C)界定公務人員之責任、角色與立場 \ (D)限制公務人員參加競選或選舉活動
- B 14 「外部性」是市場失靈的主因之一，其意為：  
(A)專指任何經濟行為者所造成之負面影響 (B)某人的經濟行動影響了其他人的效益或成本  
(C)組織常因忽略適應外在環境的變化而導致經營失敗 (D)政府無法有效保護國內產業面對全球化的衝擊
- A 15 在雙因子激勵理論中，下列何者屬於「保健因素」？  
(A)薪資 (B)工作本身 (C)成就感 (D)升遷
- B 16 機關組織內部的衝突現象固然不好，但也可能產生一些正面的功能，下列何項不是衝突的正功能？  
(A)可以刺激彼此產生新點子 (B)可能擴大人員對組織變革的抗拒  
(C)有助於人們釐清自己的觀念 (D)可以迫使人員尋求解決問題的新方法
- C 17 多元決策模式具有下列那一項主要特徵？  
(A)決策結果具有高度的經濟理性，符合柏瑞圖最適 (Pareto Optimality) 原則  
(B)決策核心成員的地位穩固，權力來自於日積月累的決策經驗  
(C)其決策是各個利益團體相互競爭及議價妥協下的結果  
(D)決策階層流動緩慢，乃是社會中的特權階級
- B 18 一般而言，行政機關內組織知識儲存的最主要形式是：  
(A)各項組織圖與職位說明書 (B)各類文書檔案與標準作業程序  
(C)新進人員的訓練 (D)退休資深人員的聯繫
- B 19 歐斯朋 (D. Osborne) 與蓋伯勒 (T. Gaebler) 於 1992 年著書倡導企業型政府，下列那項不是其所倡導的政府型態？  
✓(A)導航式政府 ✓(B)過程導向的政府 (C)社區性的政府 (D)分權式的政府
- D 20 從組織變革的觀點而言，我國中央行政機關組織基準法最主要屬於下列何種組織精簡 (downsizing) 策略？  
(A)人員縮減 (B)工作流程再造 (C)資訊流程再造 (D)組織重組設計
- A 21 庫柏 (Terry Cooper) 認為行政倫理 (公務倫理) 最重要的概念就是：  
(A)行政責任 (B)行政裁量 (C)行政處分 (D)行政道德
- C 22 使用決策樹分析 (decision tree analysis) 時，必須計算各個方案的：  
(A)最低報酬 (minimized payoff) (B)最大報酬 (maximized payoff)  
(C)期望報酬 (expected payoff) (D)折現報酬 (discounted payoff)
- D 23 1990 年代的新績效預算 (New Performance-Based Budgeting，或稱企業精神預算) 所關切的重點為下列何項？  
\ (A)政府的投入 \ (B)政府的作為 (C)政府的產出 (D)政府的成果
- D 24 有關美國設計計畫預算制度的敘述，下列何者錯誤？  
(A)源於 1915 年杜邦公司所引進的計畫預算觀念  
(B)原始發明人是諾維克 (D. Novick)  
(C)詹森 (L. B. Johnson) 總統於 1965 年指示聯邦政府全面採行此一制度  
(D)本制度是以分析為中心，設計為手段，提高行政效率為目的
- C 25 業務部門欲健全有效，成功達成任務，在組織上應遵循的重要原則，下列敘述何者是錯誤的？  
(A)應本機能一致的原則，將性質相同的工作完全交由一個部門掌理，以免工作重複，事權衝突  
(B)應遵守事權稱適的原則，使機關的權力足以擔負其責任，人員及經費足以應付其業務上實際需要  
(C)其組織應採委員制，避免首長制，方能容納各方意見，獲得社會有利支持  
(D)確定每個工作人員的事權與責任，實行分層負責與分級授權

## 申論題解答

一、

答：(一)柏恩斯 (Burns) 1978 年所著《領導》一書指出領導是一種領導者與部屬之間相互影響關係的歷程，透過此一歷程兩者的工作動機與道德得以提升，透過人際互動以促進組織社會系統與體制的變革。因此，轉換型領導結合了交易型領導與魅力型領導的要素，以促進組織變革更新為目標。之所以稱為轉換型領導，乃是因為其目標在透過領導的作用來轉變組織原有的組織文化、價值觀念、人際關係、及行為模式。

(二)轉換型領導的構成要素：

- 1.個別的關懷：同時關心工作與人員兩個面向，在關心人員方面，不僅關心人員的心理感受，更願意透過引導來促進其人格成長。
- 2.動機的啟發與精神的感召：領導者對於部屬工作動機的啟發，領導者須先揭示一個未來願景，並逐步提升組織績效的標準，漸進提高部屬個人的自我期望；精神的感召是透過部屬與領導者真誠的交流所創造出來的互信與分享的共同目標和哲學信念。
- 3.才智的激發：領導者的職責在建立一種能夠激發組織上下才智的互動創造過程。
- 4.相互的影響關係：領導者與部屬的關係是相互影響的，是超越層級職位權力的，基於互信互惠、平等對待，領導者成為渾然天成的魅力領袖。

(三)與魅力型領導之關係

魅力型領導乃是指領導者利用個人所具備人格特質，透過個人的意志與遠見來贏得追隨者的信賴、影響與服從。而這正是轉換型領導在啟發員工、精神感召與才智激發所不可或缺的特質與技能。

(四)與交易型領導之關係

轉換型領導與交易型領導都強調領導者與員工的交互關係與交流，但在目標、手段與互動行為上仍有所差異：

1.目標的不同

交易型領導強調工作標準和工作導向目標，轉換型以提升成員及領導者同時達到目標的導向。

2.手段的不同

交易型以官僚權威和合法正當性為基礎，希望部屬順從其領導，以賞罰來影響部屬的績效。轉換型領導是以崇高的理想和道德的基礎來影響部屬。由領導者訂定一個明確的願景，而部屬也願意接受這個可信的願景，並一同努力創造成果。

3.組織行為不同

轉換型較重視授權、能力培養、創新、組織文化的培養。

4.領導者與成員的互動關係不同

轉換型領導人需有魅力、重視成員個別差異、協助其完成目標。

二、

答：(一)禁止吸菸政策與市場失靈

所謂市場失靈，乃是指因為公共財、外部性等問題，使得市場競爭機制難以提供市場機能充分運作的法則。而就本題「公共場所禁止吸菸政策」之問題根源而言，主要指涉市場運作上發生了所謂「資訊不對稱」的情況，使得消費者沒有充分的訊息與專業知識，來判斷產品和服務的品質與其影響，正如公共場所吸菸所造成的「負面外部性」，造成吸菸者外之他人因難以避免二手菸害、甚至是難以得知二手菸害對其造成之影響，從而導致市場失靈而產生公共問題。因此，為解決此公共問題，政府自須對此問題進行分析，並選取適當之政策工具以糾正此問題。

(二)政策工具之選取與比較

為了解決市場失靈所造成的問題，Weimer and Vining 建議政府可提出市場自由化、稅捐補助、法規管制與非市

場機制提供財貨等四種政策工具來糾正並解決。由於既有「公共場所禁止吸菸」政策即屬於法規管制工具之運用，但本文認為，由於禁菸場所之認定、違法吸菸之取締不僅須耗費大量行政成本，也容易因取締行為造成官民衝突，使得法規管制在實際施行上面臨過高的管制成本。因此，稅捐補助工具或許更好的方式。

稅捐補助工具為一種比較傾向於市場機能但是利用政府干預來矯正嚴重市場失靈或是達到重分配的效果。利用補助與稅捐是為了改變財貨的相對價格以改變標的團體的行為誘因。更簡單的說，這類政策是利用稅捐來提高私人的使用成本（如果這項財貨來源豐沛），利用補助來降低私人成本（如果這項財貨的來源稀少），以增加行為改變的誘因。為解決「公共場所禁止吸菸」之問題，稅捐補助工具可從供給面與需求面兩方面來提供解決之道：

#### 1.供給面的稅捐（supply-side taxes）輔助法規管制：

政府提高適量規模的稅捐藉以提高財貨價格至邊際的社會成本，使得邊際社會成本等於邊際社會利益，達成外部性（效果）的內部化。因此，可以對具有開放空間之盈業場所與商店，要求其隔離吸菸區，或對於提供吸菸區之場所及商店加以課稅，對輔導禁菸之場所及商店予以獎勵或補助，以提高供給者協助政策施行之誘因。

#### 2.需求面稅捐（demand-side taxes）：

利用商品稅（commodity taxes）或使用者付費（user fees）機制，可抑制某項財貨的消費以減少外部性，政府利用高稅率加以限制。因此，可以對菸品課以更高稅率，從根本上降低吸菸人口與頻率。