



102年公務人員高等考試三級考試試題

30140、30240 全一張  
代號：30440、30640 (正面)  
32440、32540

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、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、何謂行政文化？已開發國家及開發中國家的行政文化各有何特質？試分別說明之。  
(25分)

二、參與管理在行政上可能產生那些功能(作用)？參與管理在應用上受到那些限制？試說明之。  
(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。

- D 1 一般言之，公共政策的位階，自目標宣示到特定行動方法之次序，下列何項正確？  
(A)政策→實施方案→計畫 (B)實施方案→政策→計畫  
(C)計畫→政策→實施方案 (D)政策→計畫→實施方案
- B 2 漸進決策途徑是由誰提出的？  
(A)馬區(J. March) (B)林布隆(C. Lindblom) (C)艾賽尼(A. Etzioni) (D)賽蒙(H. Simon)
- D 3 從事政策評估時，在下列的實驗設計圖示中，符號 × 所代表的含義為何？  
E  $O_1 \times O_2$   
C  $O_3 \times O_4$   
(A)隨機抽樣 (B)操作的控制組 (C)評估的誤差 (D)政府的計畫介入
- A 4 根據「特別權力關係原則」(doctrine of privilege)，公務員和國家的關係為何？  
(A)公務員不能像普通公民同等的行使憲法所賦予的基本人權  
(B)公務員和國家間的地位平等  
(C)國家無權設定公務員的勞動條件  
(D)公務員受到懲戒，有權尋求司法救濟
- C 5 有關賦稅本質及理論的描述，下列何者錯誤？  
(A)即使是未具公民資格者，亦有可能是法律上的納稅義務人  
(B)所得、消費和財產是最重要的三項賦稅來源  
(C)經濟能力高者負擔較重的稅賦，此稱之為「受益原則」  
(D)國家徵收賦稅之正當性，在於能善用賦稅、提升國民福祉
- A 6 主張財政分權之理由之一為可促進地方政府之間的競爭，此一說法的理論基礎為：  
(A)以腳投票理論 (B)外溢效果理論 (C)凱因斯理論 (D)依法行政理論
- B 7 現代非營利組織的社會功能與產生背景與過去不同，學者運用多種理論來加以解釋，惟下列何理論不包括在內？  
(A)市場失靈理論 (B)矩陣理論 (C)第三者政府理論 (D)政府失靈理論
- C 8 有關組織分析的「理性模式」與「政治模式」的差異，下列敘述何者最正確？  
(A)理性模式講求權力分散，政治模式注重權力集中  
(B)理性模式認為組織內的衝突是正當的，政治模式則反對並壓制衝突的現象  
(C)理性模式的決策過程是有秩序的，政治模式則是無秩序的  
(D)理性模式預期組織內目標多元化，政治模式則講求一致性的目標

(請接背面)



## 102年公務人員高等考試三級考試試題

30140、30240 全一張  
代號：30440、30640  
32440、32540 (背面)

類 科：一般行政、一般民政、客家事務行政、人事行政、法律廉政、財  
經廉政  
科 目：行政學

- A 9 根據羅聖朋 (D. Rosenbloom) 的看法，公共組織的法律途徑主要係著眼在下列的那一項？  
(A)衝突爭議的公平裁決 (B)選區民意的政策影響  
(C)經濟效率的價值取捨 (D)社會大眾的積極參與
- A 10 依學者雪恩 (E. Schein) 的見解，組織文化的構成包含創造物 (artifacts)、價值觀念和基本假定三個層次，試問組織制度屬於前述何種層面？  
(A)創造物層面 (B)價值觀念層面 (C)基本假定層面 (D)文化信念層面
- C 11 賽蒙 (H. Simon) 認為組織的決策過程是由那三項活動所構成？  
(A)規劃、執行與考核 (B)溝通、協調與表決 (C)情報、設計與抉擇 (D)遊說、辯論與對話
- B 12 葛森 (G. D. Garson) 與歐波曼 (E. S. Overman) 以「PAFHRIER」一詞代表公共管理之內涵，其中的 PA 係指：  
(A)公共行政 (Public Administration) (B)政策分析 (Policy Analysis)  
(C)公務機關 (Public Agencies) (D)政策審計 (Policy Auditing)
- C 13 下列那一篇著作不是泰勒 (F. Taylor) 所寫的？  
(A)論件計酬制 (B)工廠管理 (C)行政科學論文集 (D)科學管理原理
- C 14 古德諾 (F. Goodnow) 提出「政治與行政二分」(the politics/administration dichotomy) 之看法，主張行政係國家意志之：  
(A)表達 (B)延伸 (C)執行 (D)管理
- A 15 費堯 (H. Fayol) 所提出的管理者五大功能包括規劃、組織、領導、協調與：  
(A)控制 (B)行銷 (C)激勵 (D)溝通
- D 16 下列何者不是政府實施補助款制度的理由之一？  
(A)鼓勵生產具有外溢效果的公共財 (B)提供最基本水準的服務  
(C)解決地方政府之間財政不平等的現象 (D)舒緩中央政府稅收的壓力
- C 17 下列何者並非全球化產生的背景因素？  
(A)資訊科技發達有助於全球化現象 (B)是剩餘資本累積擴張的必然性，促進跨國企業流動  
(C)由於全球新倫理主義逐漸取代資本主義的關係 (D)在金融資本全球化與消費主義的影響下產生
- C 18 下列關於「設計計畫預算制度」的敘述，何者最正確？  
(A)預算涵蓋的範圍以一個機關為限  
(B)是由 1949 年美國胡佛委員會正式向國會提出的預算改革構想  
(C)分析一年乃至數年其政策計畫的總成本  
(D)「設計計畫預算制度」關心的是效率的目標，而「績效預算」關心的是效能
- D 19 認為「領導是一種領導者與部屬之間相互影響關係的演進過程，透過此一歷程領導者與部屬的工作動機與合作道德得以提昇，透過人際互動得以促進組織社會系統的改變、組織體制的變革」，是何種領導理論的觀點？  
(A)權變型領導 (B)民主型領導 (C)放任型領導 (D)轉換型領導
- D 20 在團體中，一個人因其道德高尚，風度不凡，為眾人所敬慕，成為行為模範，因而使其對別人產生影響力。此種影響力可歸屬於下列那一項？  
(A)關聯的權力 (B)合法的權力 (C)專家的權力 (D)參照的權力
- B 21 領導者對部屬使用鼓勵及教導，又稱為適度的領導方式係指下列何者？  
(A)獨裁式的領導 (B)民主式的領導 (C)放任式的領導 (D)專制式的領導
- D 22 下列那一項不屬於激勵理論的內容 (Content) 理論？  
(A)需要層級理論 (B)激勵保健理論 (C)ERG 理論 (D)公平理論
- C 23 所謂「政府運作在正面上要能坦白公開，在負面上要能抑止腐化」，此一敘述係指行政責任的那項意涵？  
(A)正當程序 (B)職能 (C)廉正 (D)課責
- D 24 人民易於要求政府增加財政支出藉以提供更多公共服務，而較不願意表達減少公共支出的要求，遂形成所謂「由儉入奢易、由奢還儉難」之何種現象？  
(A)極樂現象 (B)快樂現象 (C)安樂現象 (D)普樂現象
- C 25 下列那個國家的憲法規定：「公務人員係全體國民之服務者，而非部分國民服務者」？  
(A)我國 (B)美國 (C)日本 (D)英國



## 申論題解答

### 一、【擬答】

答：行政文化，是指在一定的經濟、政治和文化環境中形成的關於國家行政活動的行政精神、行政意識、行政價值和行政心理的總和，是行政機關及其工作人員應具備和遵守的理想信念、價值觀念、道德標準、行為模式、生活方式及人際關係等各種生活準則與行為規範的總稱。在行政文化的研究上，常以開發國家及開發中國家的行政文化內涵及特質上的差異作比較：

#### (一)已開發國家行政文化特質

- 1.相對主義：強調任何的價值沒有永遠性、不變性及固定性。
- 2.功績主義：對於人才的選用與升遷，依其能力、資格等客觀性的評價標準。
- 3.專才主義：用人任事主要依照其專業才能而非資歷名位。
- 4.理性主義：傾向搜集所有的客觀知識，由其中尋求最適規模的政策決定的態度。
- 5.冒險主義：企圖旺盛、不斷求新；由於不斷追求更佳的目標與方法。
- 6.行政中立主義：行政人員於執行政策時，除了考慮其命令的合法性及其對組織的影響之外，不考慮自己的利害關係與政治偏好。
- 7.事實取向主義：以客觀的事實來說服人民，而非依賴情感或主觀的偏見。

#### (二)開發中國家行政文化特質

開發中國家行政文化的特質，根據韓國學者白完基所述，有以下八點：

- 1.權威主義：人與人間呈垂直關係，強調統治與服從關係。
- 2.家族主義：強調和諧，卻常導致公私不分。
- 3.因緣主義：強調人與人之間之血緣、地緣等排他及特殊的關係，因而在進用、升遷、遞補等人事問題造成不公平的現象。
- 4.特權主義：認為官職並非一種生涯職業，僅為光耀門楣與爭權奪利之工具。
- 5.人情主義：著重人情關係，輕忽人際間的職務關係。人與人之間注重非正式的情義，而對正式契約反較不重視。
- 6.通才主義：相信世上有特出秀異之才，可面面俱到，且常有官大學問大之意識。
- 7.官運主義：認為自己的官位是否能保持，或是否能升官，端視自己的官運，而不認為其與自身能力有何相關。
- 8.形式主義：行政往往執著於形式、程序與先例。重視法律所形成之實質秩序，並強調循例故習。

#### (三)行政文化的發展－法治行政文化：

由開發中國家行政文化發展到先進行政文化，最主要的特徵即在於依法而治、依法行政的法治精神與建制。歐美各國自 20 世界中葉起陸續進入所謂社會立法時代，社會立法時代的行政發展乃是以法律社會化為核心的發展過程，強調要更加重視個人的社會義務與整體社會利益，尊重個人權利並兼顧社會利益及私法公法化，以建立法治行政文化。其特徵如下：

- 1.由個人主義的權利本位法律趨向社會本位法律；
- 2.由消極的依法行政趨向積極的社會行政；
- 3.由所有權絕對自由趨向所有權與社會利益調和；



- 4.由契約自由趨向契約的限制；
- 5.由過失責任趨向無過失責任。

開發中國家發展成現代法治國家的過程中，乃是以法律社會化為基本精神，訴求公共利益的展現與社會義務的承擔。故公共行政必須掌握社會立法時代的基本精神、主要特徵、及公法發展走向，採取必要的配合措施。

## 二、【擬答】

答：參與管理是近代管理學上的一種民主領導及激勵法則的管理制度，旨在培養組織內成員的責任心、自尊心，使之奮發努力，有效的達成組織目標。換言之，也就是一個組織或企業機關在推展業務過程中，使其成員在思想上、情緒上、感情上對業務的決定與處理皆有親身「介入」的感受，因而產生對組織的認同、依附、責任感及自重自尊的心理，使其願為組織貢獻其才能、力量，以期成功的達成組織目標。

(一)參與管理的功能：

1.促進新行政文化之建立：

- (1)促進決策參與。
- (2)增進互信合作。
- (3)引進企業家精神：

①創造 (creation)；②勇敢 (courage)；③自主 (autonomy)。

2.行政變革文化的塑造：

- (1)在對行政文化之塑造、改變部分，主管人員是極具影響力的，因此行政機關的主管必須具備有創新的認知與性格方面，才有利於參與管理之推行與效用。
- (2)管理層級對「正負增強」之效果的善用，可以促使組織成員之參與行為的產生。
- (3)在行政文化的變革時，必須注意變革與穩定的平衡關係之發展，尤其是要注意到組織成員的抗拒狀況，並消除其不穩定和受威脅感，以利改革或創造的推動。

(二)應用上之限制：

- 1.主觀限制：如遇低結構性高機密性，又受時間限制且是高層次之問題時，組織成員在參與管理中所受到的限制便較大。
- 2.客觀限制：如員工本身之性格、興趣及能力限制，以及成員在參與管理之通道的開放性程度等，皆會影響或對成員產生限制情形。
- 3.環境限制：公部門組織講究依法行政與層級節制，較缺乏彈性的組織形態及權責區分，相較私部門較難以有效推行參與管理。

(三)結論：

整體而言，參與管理是一種團隊角色的扮演，資訊及決策制定影響力之分享，參與事項及行為的合法性，團體成員能力與心力的投入以及責任及心力的共同分擔。因此，行政組織欲推行參與管理以提昇績效，若僅是單純地重視個別議題的發展與改善，例如改變領導形式、工作設計或獎酬系統等，改善其中任何一項都只是治標性的作法，其真正的根本之道是要創造一個使組織成員知道更多、投入更多的組織環境，而這個環境必須結合各個方面的因素，並加以調整、運用，才能建構出一個健全的參與管理環境。