

## 105 年公務人員特種考試身心障礙人員考試試題

考試別：身心障礙人員考試

等別：三等考試

類科：一般行政

科目：行政學

甲、申論題部份：

一、「需要層級理論」、「激勵保健理論」為行政激勵重要的理論基礎，試述這兩個理論的主要論點，並說明能否適用於我國公務人員之激勵措施。(25 分)

【擬答】：

(一) Maslow 的需要層級理論 (The Hierarchy of Psychological Needs)

1. 意義：將人類的需要由低到高區分為五個層級；在滿足較高層級的需要之前，必須先行滿足較低層級之需要 (需求累進理論)。

2. 五種需要層級的界定：

(1) 生理需要 (physiological needs)：飲食、衣著等維生必需品。就組織而言，係指薪資以及基本工作環境等之需要。

(2) 安全需要 (safety needs)：身心不受傷害、安全、穩定、免於痛苦。就組織而言，係指工作安全、任期穩定、醫療保險、退休制度等使員工獲得心理安全的條件。

(3) 社會需要 (social needs)：歸屬感、愛等感覺。就組織而言，係指非正式團體的歸屬、上級的體恤，以及，被團體所需要的感覺等。

(4) 尊榮的需要 (esteem needs)：自尊與被人尊崇。就組織而言，係指受到組織及組織成員 (上級、同僚、下屬) 的重視與推崇。

(5) 自我實現之需要 (self-actualization needs)：成就感。就組織而言，係指在工作中能獲取自我成就，可以發揮自身潛能、實踐所欲理念等。

(二) Herzberg 的激勵-保健理論 (Motivation-Hygiene Theory)

1. 保健因素：能夠防止不滿的因素。目的在於維持原狀，對於改善現狀並無幫助。組織中的保健因素包括---(1)組織的政策與管理方式，(2)上司的監督，(3)報酬待遇，(4)人際關係，(5)工作條件。

2. 激勵因素：可以帶來滿足的因素。目的在於激發員工的工作意願，對於改善現況具有積極作用。組織中的激勵因素包括---(1)工作成就，(2)賞識，(3)工作內容，(4)責任，(5)升遷發展。

(三) 需要層級理論及激勵-保健理論均屬於激勵理論之內容途徑，旨在呈現人類需求類型之差異性。兩者均適用於我國公務人員的激勵過程。

1. 透過需要層級理論，公部門管理者將可得知人員之需求類型，從而針對其不同類型需求提供差異性處置，以產生激勵效果。

2. 激勵保健理論可使公部門管理同時重視內滋及外滋報償，而非僅重視外滋報償。

二、韋伯 (Max Weber) 提出的理想性官僚組織有那些特點？其又有那些限制？請試從相關論點檢討我國現行之中央政府行政組織。(25 分)

【擬答】：

(一) 韋伯 (Max Weber) 提出的理想性官僚組織具以下特質：

1. 凡事依法：(1)組織擁有一套明確的法規做行事依據，公部門官僚組織以組織法作為依據，

## 公職王歷屆試題 (105 身心障礙特考)

私部門官僚組織以公司章程、規範作為基礎。(2)組織中的人員具有固定且正式的職掌。

2. 層級節制：依照組織內部位階的高低，規定組織成員的命令與服從（指揮與隸屬）關係。除最高層的領導者之外，組織中的每一位成員均僅有單一上司；除直屬上司之外，組織成員不得接受其他人之命令，以減少命令體系紛亂的情形。
3. 對事不對人：組織成員之間的關係乃依據法規規定而進行。在組織管理過程中，不涉及個人之愛憎、好惡情感。
4. 專業分工：依據職務需求尋找適當人力。各項職務之安排須依照組織成員之專長進行合理分配（專門化、專業化），每個成員的工作範圍與權責須以法規明文規定。
5. 永業制：人員的選用乃基於自由契約之方式，但除非人員犯錯，得以依法免職，否則組織不能任意單方終止此雇傭關係。
6. 同工同酬：組織成員的地位、年資、薪俸均依據法規明文規定。佔有特定職缺、從事特定工作的組織成員即須接受某種待遇。在薪俸制度的約束下，不得偏私，以免影響人員工作情緒。
7. 依據年資晉升：人員在組織中任職愈久，所任職等愈高。

### (二)理想性官僚組織之限制：

1. 組織內部過度重視專業分工，導致人員成為單一面向的人，部門之間亦因本位主義作祟而難以形成協調合作。
2. 在層級節制原則下產生過多層級，意外地削弱主管對部屬之監督能力。
3. 過度重視法令規章，導致僵化、無彈性，無法適應快速變遷之環境。

### (三)從官僚組織論點檢討我國現行之中央政府行政組織：

1. 我國中央政府各機關均擁有其組織法，並依循相關行政法規作為運作及行事依據。優點為權責分明，缺點則可能流於僵化行事。
2. 我國各級政府形成明確之層級關係，中央政府內部亦分為四級單位。優點為形成一貫徹命令及權威之指揮鏈。缺點則是形成多層訊息傳遞，增加溝通成本。
3. 我國文官享有永業保障。優點為有利於確保文官政治中立、不受政治力量直接侵害。缺點則為用人缺乏彈性。
4. 我國中央政府各部會具明確專業分工，各司其職。優點為有利提升專業效率，缺點則可能形成本位主義，不利協調合作。

## 乙、測驗題部份：

- (C) 1. 試問黑堡宣言 (Blacksburg Manifesto) 的理念與下列何者最為接近？  
(A)公共選擇學派 (B)權變理論 (C)新公共行政 (D)新公共管理
- (C) 2. 下列那一個組織雖不具備行政機關的地位，卻能代表行政權力的延伸？  
(A)臺灣醫療改革基金會 (B)訴願委員會  
(C)勞資爭議調解委員會 (D)全國公務人員協會
- (B) 3. 下列那一個組織是行政法人？  
(A)國家實驗研究院 (B)國家表演藝術中心  
(C)疾病防治中心 (D)食品工業研究所
- (C) 4. 關於控制幅度 (span of control) 的概念，下列敘述何者錯誤？  
(A)一個主管直接指揮監督的部屬數目有一定的限度  
(B)採取越嚴格的控制幅度，越會增加組織的階層數目  
(C)監督所花費的時間與控制幅度成正比  
(D)權責劃分清楚明確與控制幅度成正比

公職王歷屆試題 (105 身心障礙特考)

- (B) 5. 我國目前所推動的行政法人制度，最符合下列那一項新公共管理的主張？  
(A)民營化 (B)增進彈性 (C)建立內部市場 (D)社區型政府
- (C) 6. 關於組織的分部化概念，下列敘述何者錯誤？  
(A)分部化係將各式各樣的活動歸類到個別單位之中的過程  
(B)分部化的基礎可按照功能、過程、服務對象、地點等條件而分工  
(C)分部化程度愈高，愈不利於工作的專業化  
(D)分部化是機關組織水平擴張的必要過程
- (A) 7. 中央政府總預算如未在預算年度開始前完成審議，依法下列行為何者正確？  
(A)支付國民年金 (B)暫停支付公債利息  
(C)由立法院編製臨時預算 (D)由行政院與立法院協商成立假預算
- (C) 8. 有關當前先進國家審計制度之改革特徵，下列敘述何者正確？  
(A)財務考核、事前審計 (B)合法性審計、主計三聯制  
(C)績效審計、事後審計 (D)事中審計、外部審計
- (C) 9. 有關我國經常門、資本門財政收支之敘述，下列何者錯誤？  
(A)政府興建辦公大樓為資本門支出  
(B)人事費為經常門支出  
(C)經常門與資本門支出，不得互相流用  
(D)一般而言，發行公債之收入不得用於經常門支出
- (B) 10. 羅聖朋 (D. H. Rosenbloom) 認為可從政治途徑來探討公共組織，相較而言，下列敘述何者錯誤？  
(A)公共組織是不同於私人組織 (B)重視組織的層級節制和行政層級權威  
(C)強調政治權力的發展、維繫與定位 (D)公共組織應具備代表性的觀點
- (C) 11. 依現行公務員懲戒法規定，公務員懲戒委員會審議案件，應以委員依法任用總額過半出席，及出席委員多少人同意議決？  
(A)四分之三 (B)三分之二 (C)二分之一 (D)全體出席委員
- (C) 12. 「常任文官永業化」此一概念，係屬於美國文官制度演進的那一時期？  
(A)恩賜制時期 (B)個人贍徇時期 (C)功績制時期 (D)分贓制時期
- (B) 13. 就公務人力的甄補而言，下列何者不是「外補制」的優點？  
(A)人才來源較廣，選擇性較廣  
(B)較易與組織文化相容  
(C)較能反映出組織內部變革及回應外在環境變遷的需求  
(D)機關有新人加入，較易帶動組織創新
- (A) 14. 根據羅偉 (T. Lowi) 對公共政策類型的敘述，下列何者錯誤？  
(A)管制政策與自我管制政策都屬於零和賽局的政策類型  
(B)分配政策係指將成本或利益分配給不同的標的團體  
(C)重分配政策係將某些特定標的團體的成本或效益轉移給另一些標的團體  
(D)律師公會對於其會員資格與行為的規範屬於自我管制政策類型
- (B) 15. 有關「魚骨圖」的敘述，下列何者錯誤？  
(A)又稱為「特性要因圖」  
(B)是顯示問題因果關係發生機率的圖形  
(C)日本石川馨博士發明  
(D)用魚骨頭的方式表達「問題原因」與「問題後果」之關係

公職王歷屆試題 (105 身心障礙特考)

- (C) 16. 民眾參與政策規劃的主要途徑，下列何者不包括在內？  
(A)政黨與選舉 (B)社會運動 (C)訴願 (D)民意調查與公民投票
- (C) 17. 根據人民團體法之規定，下列何者並非社會團體？  
(A)中美文化經濟協會 (B)中國文化大學校友總會  
(C)中華民國大地工程技師公會 (D)中華工商競爭力永續發展協會
- (D) 18. 下列何者不屬於民間非營利組織的特徵？  
(A)使命取向 (B)志願組織 (C)自治治理 (D)分配盈餘
- (C) 19. 關於政府與非營利組織之互動，下列敘述何者錯誤？  
(A)全國性非營利組織可以向不同層級的政府機關獲取資源  
(B)非營利組織需要政府經費以維繫運作時，依賴程度較高  
(C)非營利組織分配績效獎金給董(理)事時，不得超過其募款所得之 0.5%  
(D)非營利組織可以透過組織結盟或遊說民意代表向政府施壓
- (B) 20. 某人在學識、能力、技術、做人處事等各方面均表現優異，使他人對其產生由衷的敬仰，願意以其為學習榜樣，接受其影響，此種領導的基礎稱為：  
(A)專家權力 (B)參照權力 (C)合法權力 (D)關聯權力
- (C) 21. 布萊克(R. Blake)與毛頓(J. Mouton)二人提出的「管理格道」中，主管同時對工作與員工展現中度關心的管理方式，此種中庸型管理方式，稱為：  
(A)無為式管理 (B)團隊式管理 (C)組織人式管理 (D)鄉村俱樂部式管理
- (B) 22. 下列何種績效評估工具，是透過衡量比較來提升組織競爭力，並以卓越組織作為學習的對象，來獲得協助營運改善的資訊？  
(A)全面品質管理 (B)標竿學習 (C)六標準差 (D)平衡計分卡
- (D) 23. 資訊(information)與資料(data)意涵不同，下列有關「資料」的意義，何者正確？  
(A)資料是經過整理的、有系統的事實 (B)資料是配合特定決策系統而存在的  
(C)資料是某種資訊所創造出來的 (D)資料分為口語、文字及圖案等類型
- (C) 24. 當代行政倫理備受重視，其主要原因包括下列那一項？  
(A)商業機密資訊外流 (B)金融全球化之影響  
(C)公務人員裁量權擴增 (D)電子化政府盛行
- (D) 25. 行政責任可分為主觀責任及客觀責任，下列何者為客觀責任？  
(A)忠心 (B)良心課責 (C)認同 (D)法定義務