

## 102 年公務人員高考三級考試試題

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

甲、申論題部分：

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。

【擬答】：

在系統論觀點下，政府公務推行的過程必然受到各種環境因素的影響。在諸多因素中，以自然、文化、社會、經濟、科技、政治、法律等環境所產生的影響最大，其中文化環境係指某一特定時空環境中之人們生活方式的總體現，包括社會文化、物質文化及心智文化等，其中開發中國家與已開發國家的行政文化差異頗大。以下針對題旨說明如下：

(一)行政文化的意涵

所謂行政文化係指在某特定時空環境下，政府機關公務員和民眾對行政體系及運作所具有的理念、行為樣式、人際關係、生活方式、價值信念等。因此，文化因素與行政運作及政策過程間有密切的互動關係。

(二)已開發國家的行政特質：

1. 理性主義：問題的解決或政策行動決定依據科學知識，尋求客觀、獨立超然，中立的遊戲規則追求事物處理之合理與效率性。
2. 功績主義：對於人才的適用、陞遷、調遣，強調個人的能力、資格及績效等客觀性因素作為評價的標準，人事行政上以成就取向為標準。
3. 相對主義：  
強調沒有永遠性、不變性與固定性的價值，政治決定多樣性。以及意味脫離絕對主義與教條主義，此種社會對環境變化的適應力強。
4. 冒險主義：企圖旺盛，不怕嘗試錯誤，勇於突破現狀，以追求更佳的選擇。
5. 事實取向主義：  
樂於追求客觀事實，以之做為判斷與決策依據，以及行政系統要說服人民時，借重客觀事實，而非感情或主觀偏見。
6. 中立主義：即行政中立，要求行政人員不得介入政治過程，執行職務本於法律立場，不考慮自己的利害關係與政治偏愛。

(三)開發中國家的行政文化特質：

1. 權威主義：強調統治與服從關係，顯現官僚特權主義或重官輕民的思想。
2. 家族主義：將公家機關視為家族型態的一種，形成了公私不分的現象。
3. 因緣主義：強調人與人間的血緣、地緣等特殊且排他的關係，講求關係，造成人事制度上的不公平。
4. 形式主義：  
行政執著於形成法律規範、程序與先例，重視法律之形式要件，而不在乎實質效果。以及表裡不如一，言行不一致，政策或計畫對外宣說的理由，常不是真相。
5. 人情主義：  
重視人情紐帶關係，輕視職務關係，人與人間重視非正式的信義，而輕忽契約的內容。此外，政策易受主觀情感或偏見影響，較不注意客觀的事實。亦即著重人情關係，以為行事之依據。
6. 通才主義：常有「官大學問大」的意識，沒有專業分工之思想，很難產生專業主義，不重視專門化與劃清權限。
7. 特權主義：認為官職並非一種生涯職業，而是為光耀門楣與爭權奪利的工具，為保有一己特權與權益，展開官僚間的惡性競爭，官僚的服務精神不易出現。
8. 官運主義：認為官位是看自己是否有官運，而不關心能力的強弱。

綜上所述，上述行政文化的比較屬於生態學在行政學上的應用與比較行政的研究課題，其重點在於研究行政制度與其環境之關係。根據雷格斯(F. Riggs)的看法，對於行政問題的研

## 公職王歷屆試題 (102 高普考)

究除了在時間方面的觀察外，並且也從空間的異同來作比較與檢討，因為各國的國情不同，有歷史傳統、社會制度、地理環境、教育文化等等的差異，所以應該從生態的觀點來看，從這個世界上中尋求若干種行政模式，再來衡量各國行政制度的特質所在。此即「橘逾淮為枳」的啟示與應用，制度不能生硬移植，其原因即在於彼此國家的生態環境不同的緣故。

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。

【擬答】：

參與管理乃是一種採取民主領導與激勵方式的管理制度，其主要目的在使組織成員有機會參與機關決策，以激發其責任感、榮譽心，並使成員能為達成組織目標而奉獻。亦即鼓勵員工對機關目標、決策提供意見，並分擔責任，以建立人員對組織的心理投入，這種管理技術稱為參與管理。以下分別就其功能與應用上的限制說明如下：

(一)參與管理的功用

1. 激勵人員的工作動機：

員工可從參與中得到更大的獨立自主的感覺，進而滋生強烈的工作動機。

2. 改善決策品質：

在決策過程中允許許多人共同參與，因而能集思廣益，瞭解各方面不同的立場和觀點，以彌補個人能力的不足，而使組織的決策更為周延。

3. 提高工作效率：

參與管理因能提供員工發揮創造力的機會，使員工整個身心投入工作之中，因此，工作效率得以普遍的提高。

4. 減少員工的異動、怠工及缺勤：

員工能參與決定，其工作情緒高，自然不會有離職的念頭；反之，員工若是處在一種被動的情況下工作，情緒低落，心存不滿，離職之心油然而起。

5. 改善長官與部屬的關係：

參與管理能避免因為注重個人的權威而產生反抗的結果，使長官與部屬間的關係更為融洽。

6. 其它功用：

(1) 幫助員工適應工作與減少對改革的抗拒。

(2) 培養部屬判斷問題的能力及做決定的技巧。

(3) 促進同事之間的感情交流，增進團體意識。

(4) 帶動組織的發展與進步，使組織永保清新。

(二)應用上的限制與問題：

參與管理在應用上的限制與可能產生的問題，包括：

1. 應用上的限制：

(1) 機關的工作日趨複雜與專業化，員工之參與不能超越其專業範圍，因此參與範圍受限。

(2) 由於行政管理日趨專業化，員工只能貢獻一些輔助的觀念，而這些貢獻並不足以維持參與者的興趣。

(3) 參與權的應用，必須主管與部屬雙方知識不能相差過大。

(4) 參與權的應用有賴於組織中的公開溝通，因此在缺乏相互信任的情況下，很難實施。

2. 可能問題：

(1) 除非員工具有責任感，否則參與權應用的結果，將產生不良的決定。

(2) 行政機關的控制權如由許多人共同分享，將使機關的基本方針失去控制。

(3) 參與權的應用將導致工作之緩慢與機關之僵化。

綜上所述，我國行政組織如欲推行此種符合潮流、適應人性且充分發揮人力潛能的參與管理時，在組織成員、組織設計、組織文化與實際實施等面向上，進行一長期且有計劃的改善，內容計有：

1. 在組織設計方面

## 公職王歷屆試題 (102 高普考)

應建立團隊、減少層級結構、更具選擇性的獎勵項目、更彈性的法規、更多的實際參與機會以及更多的溝通管道等項目著手。

### 2. 組織成員方面

應加強部屬間的合作關係、改善部屬與主管間的信任關係與更開放的主管作風。

### 3. 組織文化方面

應建立更少權威象徵的工作環境、更具創新的積極風氣及組織氣候與更有計畫的改革與學習等項目著手。

### 4. 參與實際實施方面：

應採用權力下授、完整資訊傳達以及由工作目標設定等項目著手。

## 乙、測驗題部分：

(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x所代表的含義為何？

$$\begin{array}{r} E \quad O_1 \times O_2 \\ \hline C \quad O_3 \times O_4 \end{array}$$

(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現象

(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

(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



公職王歷屆試題 (102 高普考)

- (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) 提拱最基本水準的服務  
(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，在負面上要能仰止腐化」，此一敘述係指行政責任的那項意涵？  
(A) 政當程序 (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？

公職王歷屆試題 (102 高普考)

(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

# 公 職 王