

101 特種考試地方政府公務人員考試試題

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

甲、申論題部份

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。

【擬答】：

(一)轉換型領導定義：

所謂「轉換型領導」，是一種能夠結合組織成員共同需求與願望的組織變革過程，透過領導的作用，建立起人員對組織目標的共識與承諾，基於共識承諾，領導者創造了人員信念和行為轉變的有利條件。因此，轉換型領導的理論固然肯定領導作用的產生基本上是一種交易的結果，但更希望透過領導者的個人魅力與願景，從精神、觀念和道德層面獲得部屬的敬仰和認同，激發人員超越交易的現實關係，共同追求人格的成長，並有效地達成組織使命。所以領導者扮演組織意義的創造者、組織凝聚的締造者、組織不安的解決者、組織成功的舵手等種種啟發性的角色。有關轉換型領導觀念，係由柏恩斯於一九七八年在其所著《領導》一書中所提出，依其認為，轉換型領導者是「一人或多人在與他人的互動中，領導者與部屬都將彼此提昇至動機與道德的水平中」。

(二)轉換型領導的構成要素：

轉換型領導是由四個要素所構成：

1. 個別關懷：一般而言，轉換型領導對部屬的個別關係表現於三個取向：①發展取向：領導者針對部屬能力的不同，予以適當的發展環境；②親和取向：領導者與部屬之間保持密切接觸關係，適時回饋，並讓部屬瞭解組織的運作現況；③輔導取向：不僅關心舊部屬，更注意新進人員的適應問題，能從旁輔導，使其安心。
2. 動機的啟發與精神感召：領導者必須先揭示一個能夠結合組織發展與個人成長的未來遠景，同時考量組織所處之情境和部屬個別的需要，使這共同之遠景成為人員工作的動機源頭。除了工作動機的啟發外，領導者更應透過真誠的交流，塑造出互信與分享關係，而形成精神的感召。
3. 才智的激發：領導者的職責在於建立一種能夠激發組織上下才智的互動創造過程，並透過彼此意見的交換，使腦力激盪與思考概念能多元化，組織才能夠應付詭譎多變的環境。
4. 相互的影響關係：領導者與被領導者之相互影響關係的產生，係基於專業上的尊重、社會影響力或是情感的交流，是超越層級職位權力的，基於互信互惠、平等對待、感情交流，使領導者成為一個自然的魅力領袖。

(三)轉換型領導理論基礎：源自魅力領導與交易領導：

轉換型領導源自魅力領導 (Charismatic Leadership) 與交易領導 (Transactional Leadership) 兩種理論：

1. 魅力領導：韋伯 (M. Weber) 認為，合法權威的發展過程歷經傳統權威、魅力權威和合法合理權威三個階段；而所謂魅力權威，其來源得自於領導者個人所具備之天賦和超世俗的人格特質，透過個人的意志與願景，跟隨者莫不衷心信服。這一類型的領導者善於應用溝通的技巧、形象的吸引力和未來美好的藍圖。
2. 交易領導：交易領導理論可以追溯到巴納德 (G. Barnard) 的貢獻滿足平衡理論，影響力的來源得自於領導者能夠使部屬相信貢獻和報償是公平、合理的，而部屬對領導者所交付的順服與忠誠也是建立在交換互惠的基礎之上。

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。

【擬答】：

(一)市場失靈的意義與原因

威瑪與范寧(Weimer & Vining)兩人於1992年著《政策分析：概念與實務》。市場失靈的理論，係立基於競爭市場的運作所發生問題的經濟理論，完全競爭的經濟狀態，係指生產者追求利益極大化，而消費者追求效用極大化，而達到所謂「巴瑞圖原則」(Pareto Principle)的狀態；但在現實世界中，因受到許多因素影響，使市場無法達到完全競爭、供需理想狀態。傳統的個體經濟學者將違反巴瑞圖效率的經濟市場原則稱為「市場失靈」。造成市場失靈的主要原因主要有：「公共財的問題」、「外部性的問題」、「自然獨占的問題」、「資訊不對稱的問題」等，分別敘述如下：

1. 公共財的問題：所謂「公共財」(Public Goods)，本質上具有非排他性(Unexcludability)，即某人對某項財貨無法排除他人使用；非敵對性(Nonrivalry)，即任何人不因與他人共同消費某些財貨或勞務，而降低或減少其產品；擁擠性(Congestion)，即由於使用某些財貨或勞務的人數增加，因而導致消費的社會成本或邊際成本隨之增加。
2. 外部性的問題：「外部性」(Externality)，係指一個經濟主體的經濟行為影響了其他個體的效益或成本，外部性的結果可能是有利的、可能是有害的。前者為「外部經濟」(External Economy)，即經濟行為者產生的社會效益超過私人利益，如興建「燈塔」；後者為「外部不經濟」(External Diseconomy)，即經濟行為者產生的社會成本高於私人成本的情形，如「在公共場所吸菸」。一旦產生外部不經濟情形而受害者未能在市場上向施害者求償時，便產生市場失靈的情形。
3. 自然獨占的問題：在自由競爭的市場裡，部分產品因生產者擴大規模使平均成本下降，形成規模經濟，此將使小廠離開市場，最後形成僅允許一家生產者從事該財貨之經營，而產生獨占情形，即稱之「自然獨占」。
4. 資訊不對稱的問題：自由競爭的市場裡，生產者與消費者對於市場的資訊須處於完全的瞭解，才能達到最大的效率價值，但是多數的情境之下，雙方卻是處於資訊不對稱的情境，其結果通常會造成「反向選擇」及「道德風險」等情事，致缺乏效率的資源配置。

(二)矯正市場失靈的政策工具

為了矯正市場失靈學者威瑪(Weimer)和范寧(Vining)以福利經濟學的理論，建議採取以下策略：

1. 市場的自由化、促進化與模擬化：
 - (1) 市場自由化(Freeing Markets)：①透過解除管制的手段。②透過除罪化的方式(Simulating Markets)。③透過民營化的方式。
 - (2) 市場促進化(Facilitating Markets)：例如：創造污染權的概念，讓廠商必須付費取得工廠排放廢水污染的權利。
 - (3) 市場模擬化：當市場競爭機制無法達到效率的目標，政府可以自行模擬一個市場，將該項財貨予以拍賣。
2. 運用賦稅與補助制度，以改變誘因：可分成以下四點說明：
 - (1) 供給面的賦稅手段：對外部不經濟的生產者徵收產出稅，例如：空氣污染防治費。
 - (2) 需求面的賦稅手段：對外部不經濟的消費者徵收消費稅或貨物稅；對於公共財使用者徵收使用費，例如：高速公路的通行費。
 - (3) 供給面的補助手段：對具外部經濟生產者，給予相對的補助款或免稅，例如：中央政府對於有意願興建污水下水道的地方政府，提供相對的補助款，或給予裝配防治污染設備的廠商補助。
 - (4) 需求面的補助手段：可以實施以貨代款的補助制度或發放代金，例如：社會福利之替代券措施，持有人可到市場購買規定範圍內的財貨。
3. 建立規則：在法治的民主國家，制定市場遊戲規則可以有效地矯正市場失靈的問題，並可分成二類做法：
 - (1) 法律架構：就民法及刑法中，對於違反市場公平者的處罰是可行的架構，例如：反托拉斯法、公平交易法、消費者保護法等。
 - (2) 管制：管制性的措施，例如：進行價格管制、數量管制、註冊登記、申請執照、商品標

示等。

4. 透過非市場機制供應財貨：可以由政府機關、公營企業直接提供財貨與勞務，或採簽約外包方式—公有民營，即是將某項行政業務外包給民間經營，但政府仍擁有所有權。
5. 提供保險與安全墊設計：此項可分成兩方面來說明：
 - (1) 保險：採取強制性的或補助性的保險，例如：我國的全民健保及災害保險，或對於水災、火災採補助方式等。
 - (2) 安全墊設計：安全墊 (Cushions) 設計是由政府透過集中化的機制，以減少結果的變異性，例如：
 - ① 囤積設計：政府事先將財貨儲存，以備不時之需，避免緊急災難時期該項財貨需求的增加，而導致價格不合理的上漲。
 - ② 移轉性協助：政府對負擔成本或減少收益的人，提供金錢或非金錢的補償。
 - ③ 現金補助：直接以現金支付給消費者，以增加其收入水準，例如：美國對扶養兒童之家庭現金補助計畫。

(三) 強制禁菸政策工具及效果比較

由於民眾於「公共場所吸菸」將造成「外部性不經濟」的市場失靈現象，政府可採取「需求面的賦稅手段改變誘因」，及「建立規則管制禁菸」兩種政策工具矯正，並分析其效果如下：

1. 需求面的賦稅手段改變誘因：對公共場所吸菸者徵收消費稅或貨物稅，對菸商及吸菸順服程度較高，但對消除外部性不經濟效果較低。
2. 建立規則管制禁菸：制定菸害防治法強制禁菸，對菸商及吸菸順服程度較低，但對消除外部性不經濟效果較高，一般民眾支持度較高，因此，政府應採取「公共場所禁菸」政策，以充分消除外部性不經濟。

乙、測驗題部份：

- (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賡續辦理

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

- (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
- (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
- (B) 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)

公職王歷屆試題 (101 地方政府特考)

(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)詹桑 (L. B. Johnson) 總統於 1965 年指示聯邦政府全面採行此一制度
(D)本制度是以分析是中心, 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的實際需要
(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

公職王