

《行政學》

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）

| | |
|------|---|
| 試題評析 | 本題屬於典型考古試題，已分別在之前地特及高普考中出現過類似題目。中等程度考生應能掌握此題。 |
| 考點命中 | 《高點·高上行政學講義第三回》，譚士林編撰，頁37-40。 |

答：

(一)轉換型領導的意義：

1. James M. Burns (1978)：一種領導者與部屬之間相互影響之演進過程；透過此種歷程，領導者與部屬的工作動機及合作意願均將有所提升。轉換型領導旨在轉變組織原有的組織文化、人際關係，以及行為模式。
2. Bernard M. Bass (1985)：(1)領導者在不同情境運用不同領導風格時，應本於自我良知，確實了解各種領導行為的意義及可能結果。(2)領導者應以超越私利之心理，為謀求組織更大利益而努力。(3)領導者在利他的實踐過程中，應賦予部屬更寬廣的裁量權以及自我發展空間，以協助其實踐自身理念及價值。

(二)轉換型領導的構成要素：依據B. M. Bass之界定，轉換型領導的構成要素有四。

1. 個別關懷：轉換型領導者同時關注工作及人員兩面向。對部屬之關懷表現於(1)發展取向：針對個別部屬的專長及條件進行了解，以協助其發揮工作潛能。(2)親和取向：與部屬保持密切互動關係，隨時對部屬之要求及疑問提供反饋。(3)輔導取向：關注新進人員之適應情形。
2. 動機啟發與精神感召：(1)藉由提供願景而整合組織總體目標與成員個別需求，使組織成員願意承諾達成組織目標。(2)相較於魅力型領導乃基於成員對領導者人格、特質之欽仰，從而無條件地順服及追隨領導者。轉換型領導者的感召力來自提供共享價值及目標（願景），並藉由溝通過程產生互信及分享關係。
3. 才智激發：轉換型領導者樂於透過意見交換、腦力激盪以及多元思考等方式而激發成員創造力。
4. 相互影響關係：轉換型領導者致力於與成員密切互動，進而在互動過程中建立願景、發揮影響力。

(三)轉換型領導與魅力型領導及交易型領導的關係：

1. 魅力型領導：可藉由個人超凡之特質及屬性而喚起他人熱誠及忠誠之領導風格。以 M. Weber 所提出之魅力型權威為基礎。
2. 交易型領導：可藉提供適當誘因而來換取組織成員績效表現的領導風格。以 Barnard 之貢獻-滿足平衡概念作為理論基礎。
3. 三者之間的關係：魅力型領導與交易型領導均為轉換型領導的基礎。

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）

| | |
|------|--|
| 試題評析 | 本題屬於公共政策的典型考題，且並非屬於該領域中的艱澀難題，但出現在行政學試卷中令人訝異。報考一般行政及相關類科之考生，將因修習過公共政策而在此題中佔有優勢；未修習過此考科的同學則非常吃虧。 |
| 考點命中 | 《高點·高上行政學講義第一回》，譚士林編撰，頁17-19。 《高點·高上行政學講義第二回》，譚士林編撰，頁93-98。 |

答：

(一)市場失靈之意義：當市場無法藉供需機制、自由競爭產生「Pareto最適（Pareto Optimality）」均衡狀態。Pareto最適之意義為，至少使市場中的一人過得更好，但與此同時卻沒有使任何人因此過得更糟之情形。

(二)導致市場失靈發生之原因：

1. 公共財（public goods）：具有(1)非排他性（non-exclusion）：任何人均可使用，不得將某些特定個人或團體排除在使用範圍之外的經濟資產。(2)非對立（或非敵對）性（non-rivalry）：不因使用者增加而影響其品質的經濟資產。

- 2.外部性（externality）：行動者間之交易行為，對交易關係外的第三者所造成之影響，且無法對受影響的第三者進行直接補償或索費。
- 3.自然壟斷（natural monopoly）：在特定商品市場中，生產者持續擴大規模而產生規模經濟之優勢。從而導致規模較小、單位生產成本較高之廠商被迫離開該商品市場。
- 4.資訊不對稱（information asymmetry）：在交易過程中，其中一方較他方擁有相對充足的資訊，從而引發顯行為。

小結：吸菸行為導致他人必須忍受二手菸，此乃典型的外部效應。

(三)政策工具之意義及類型：政策工具為將抽象的政策目標轉化為具體的政策行動、結果的手段、方法、機制。依據Schneider & Ingram的分類，政策工具具以下五種類型。

- 1.權威（authorities）：利用政府合法強制力（coercion）來確保標的人口的順服。
- 2.誘因（incentives）：利用經濟誘因而誘導標的人口順服於政策目標。
- 3.能力建立（capacities building）：政府透過單方面的教導或訓練，藉以培養、建立標的人口的特定政策相關能力，進而協助達成政策目標。
- 4.符號與勸勉（symbolic and hortatory）：以宣傳、行銷或公共關係手段來改變民眾的認知，進而增進民眾的順服度。
- 5.（社會）學習（learning）：政府藉由開放標的人口參與政策過程，使其在參與過程中學習到特定知識或養成特定能力，藉以協助達成政策目標。

(四)可用以矯正或控制外部性之政策工具：除訴諸政府強制力之權威型工具外，政府尚可使用以下工具。

- 1.誘因：對吸菸者課予菸捐，增加其吸菸行為之負擔或所需支付代價，以抑制其吸菸行為。
- 2.能力建立：政府透過公共衛生及公民教育，使公民建立尊重他人健康權及環境權之認知，進而將公共場所不吸菸之行為視為基礎公民道德之一。
- 3.符號及勸勉：政府透過公共關係或行銷手段而影響吸菸者之價值及行為，使其意識到在公共場所吸菸將侵犯他人之健康權。

四種工具中，以強制工具最具直接效果，但亦最缺乏彈性。誘因、能力建立、符號及勸勉等工具較具彈性，對公民之干預亦較少，但由於均須取決於當事人之配合，故效果較為間接及不確定。

【版權所有，重製必究！】

乙、測驗題

- 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續續辦理
- 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
- 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

【版權所有，重製必究！】