

《行政學》

一、根據經濟學市場失靈 (market failure) 的理論，試舉五種類型的市場失靈，說明每一類型的原理，並各舉一例說明其與政府機關存在的關係。(25分)

試題評析	本題屬於較靈活方式考常考概念之考題。在任何教科書中均可尋得導致失場失靈之因素，故多數考生應都能掌握。至於第二子題則較具難度，熟悉經濟學相關理論之考生較佔優勢。
考點命中	《高點行政學講義》第四回，譚士林編撰，頁73-76。

答：

(一)市場失靈之意義：依據福利經濟學 (welfare economic) 之界定，市場失靈意指「當市場無法藉供需機制、自由競爭產生「Pareto最適 (Pareto Optimality)」均衡狀態一至少使市場中之一人過得更好，但與此同時卻沒有使任何人因此過得更糟」之情形。

(二)導致市場產生失靈之因素：依據福利經濟學之界定，導致市場失靈之因素有四

- (1)公共財 (public goods)：具有(A)所有權的非排他性 (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。(B)使用或消費的非對立 (或非敵對) 性 (non-rivalry)：在同一時空環境中可同時供複數行動者所使用或消費。公共財通常會導致無效率之提供及過度消費。
- (2)外部性 (externality)：行動者之行為對標的人口以外之他人所造成的影響。外部性將導致行動者高估或低估經濟資產之價值，從而產生無效率之分配結果。
- (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，產生報酬遞增 (increasing returning) 效果，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。壟斷將導致價格扭曲。
- (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，從而衍生投機或風險行為。
- (5)除此之外，新制度經濟學者R. Coase認為，市場失靈亦可能導因於不當的產權制度所導致。

三、市場失靈於政府之關係：依據福利經濟學之觀點，政府乃作為市場的殘補機制，用以處理市場失靈問題。在面對市場失靈時，政府具以下功能

- (1)公共財：(A)由於公共財不涉及壟斷之支配權，市場中不存在自願提供之私人，故宜由政府直接提供。(B)政府可藉變更產權屬性以提升公共財之使用效率。
- (2)外部性：(A)政府可藉誘因機制控制負面外部性之發生。(B)政府可藉管制政策矯正已發生之重大負面外部性。
- (3)自然壟斷：政府可藉管制政策 (反托辣斯法, Anti-Trust Law) 控制壟斷行為。
- (4)資訊不對稱：(A)政府可藉誘因機制鼓勵當事人盡可能資訊公開。(B) 政府可藉管制政策 (例如，反內線交易法) 控制資訊操控或隱匿資訊行為。
- (5)產權結構：新制度經濟學者O. Williamson認為，政府應設計各項治理機制以控制因不當產權結構所導致之風險行為。

二、試說明在設計行政機關的組織結構時，若依功能 (function) 為標準來設計各部門 (分部化)，有何優缺點？(25分)

試題評析	本題為萬年考古題，在一般教科書中均能找到相關論述。多數考生應該均能得到合理分數。
考點命中	《高點社會研究法講義》第二回，譚士林編撰，頁7-9。

答：

(一)組織結構的水平分化 (horizontal differentiation) 是將組織按照功能、活動或工作來建立部門或單位的過程；目的在於使各個部門或單位可以向特定個人 (主管) 或職責 (職務) 負責。分部化為機關組織水平擴張的過程。依據L. Gulick之觀點，組織分化可區分為以下四種

- (1)功能分部化：將從事相同或相似業務的個人或單位，劃歸於同一位主管的管轄之下。此為分部化中最普遍的方式。例如，行銷部門、教育部門、生產部門等。

- (2)程序或設備分部化：依據工作程序或設備的不同作為分部化的基礎。該種分部化形式通常出現裝配線結構中（或者，乃功能分部化在裝配線結構中之應用）。例如，汽車生產線中的烤漆部、內裝部、車床部等。
- (3)顧客或事物分部化：依據服務對象作為設計單位或部門的基礎。例如，百貨公司依據不同顧客區分樓層；我國退除役官兵輔導委員會以不同服務對象作為部門的區分基礎。
- (4)地域分部化：依據組織、單位所在位置來進行分部。例如，我國財政部財稅局北區、中區、南區、東區辦公室。

(二)功能分部化之缺點：

- (1)權責過度集中，易導致集權，無法適應變遷的需要。
- (2)功能單位分化過多，容易導致協調困難。
- (3)本位主義濃厚，各部門為達成本身目標，常忽略組織的總體目標。
- (4)業務一經擴張，則功能部門層次必然增多，終將導致溝通緩慢及決策遲緩。
- (5)經理人才不易培植。此種型態的組織乃以專業化為主，專業人才的培養固然不難；但如果想從專業人才中培養出較具通才取向的行政主管，則備感困難。
- (6)有些業務之目標混淆不清，不易作明確的權責劃分。
- (7)功能性分化單位過細，將導致團隊工作和激勵的困難。

【版權所有，重製必究！】