

台灣自來水公司 111 年評價職位人員甄試試題

甄試類別：行政類、行政類(限身心障礙人員報考)

應試科目：專業科目二-行政學概要

壹、單選題 35 題 (每題 2 分)

- (C) 1. 主張官僚體系的人力組成結構應該反映社會人口的組成特性，此一理論稱之為？
(A)官僚人力理論 (B)官僚文化理論
(C)代表性官僚理論 (D)代議官僚理論
- (A) 2. BOT 是鼓勵民間參與公共建設的一種方式，它具有下列哪一項重要特色？
(A)風險分擔 (B)同工同酬 (C)權力集中 (D)層級節制
- (D) 3. 公務員應守法、誠實與有責任感，這是考試院所推動的哪一項公務人員核心價值？
(A)關懷 (B)熱情 (C)堅毅 (D)忠誠
- (B) 4. 某機關因應業務性質的需要，放寬公務人員彈性上下班時間的規定，此種作法符合下列哪一行政學理論的內涵？
(A)系統理論 (B)權變理論
(C)新公共服務理論 (D)科學管理理論
- (D) 5. 有關「公共服務動機」的滿足，係屬於馬斯洛 (A. H. Maslow) 需求層次理論中哪一個層次的需求？
(A)關係 (B)社會 (C)尊榮 (D)自我實現
- (A) 6. 政府透過辦理參與式預算 (participatory budgeting) 的活動來邀請民眾提案，屬於公共政策的哪一階段？
(A)政策規劃 (B)政策合法化 (C)政策執行 (D)政策評估
- (B) 7. 總預算案經立法院議決後，咨請總統公布，稱為？
(A)核定預算 (B)法定預算 (C)議決預算 (D)公開預算
- (A) 8. 有些政府機關運用 BSC 作為績效管理方法，BSC 是下列那項觀念的簡稱？
(A)平衡計分卡 (B)標竿學習 (C)流程再造 (D)全面品質管理
- (C) 9. 所謂「蠟炬成灰淚始乾」，此句話最能說明？
(A)能源不絕 (B)反熵作用 (C)能趨疲現象 (D)殊途同歸
- (C) 10. 下列有關權變理論之敘述，何者有誤？
(A)否定兩極論 (B)殊途同歸性 (C)個別差異性 (D)異質並存
- (B) 11. 根據組織實際需求和業務目標編列新年度的預算，而不以上年度預算為依據進行調整，是下列何種預算制度的最主要特徵？
(A)複式預算 (B)零基預算 (C)漸進預算 (D)單一預算
- (D) 12. 某甲為了推動一項專案而忙碌了數月之久，最後專案成果不但大獲好評，而且某甲也因此獲得兩大功獎勵，使某甲覺得過去幾個月的辛苦都值得了。下列何種概念最能說明前段敘述？
(A)前瞻與後顧的平衡 (B)權威與命令的平衡
(C)公平與效率的平衡 (D)貢獻與滿足的平衡
- (D) 13. 「垃圾場不要建在我家後院」的心理及政策訴求，是來自於哪一種理念？
(A)團體盲思 (B)自願主義 (C)公共選擇 (D)鄰避情結
- (A) 14. 假設機關內部組織層級為「組」與「股」，今第一組的股長與第三組的組長協商歧見，是謂？

公職王歷屆試題 (111 自來水評價人員)

- (A)斜行溝通 (B)上行溝通 (C)平行溝通 (D)越級報告
- (B) 15. 有一句老話：「天時不如地利，地利不如人和」，此句話說明了人群關係特別注重？
(A)組織間的關係 (B)人員之間和諧相處的關係
(C)機關與人員之間的管理關係 (D)工作效果和工作行為間的關係
- (C) 16. 下列有關預算與決算兩者關係之敘述，何者為非？
(A)預算為政府事前之財政收支計畫；決算為政府事後之財政收支實況報告
(B)預算是事前估計；決算是事後報告
(C)決算為預算執行的結果；預算為施政成績的總報告
(D)預算為會計之始；而決算為會計之終
- (C) 17. 關於政策行銷特性之敘述，下列何者錯誤？
(A)以民意為導向，行銷對象為主權在民的民意市場
(B)目的為強化民眾對公共政策的接受度與認同
(C)強調政策的包裝、宣傳與傳播，其內涵並不包括公共政策具體內容
(D)沒有以民眾需求為導向的行銷，則無從感動民眾
- (A) 18. 我國從中央到地方的人事、主計、政風的一條鞭監督機制，可被歸類成何種官僚控制的途徑？
(A)內部正式途徑 (B)內部非正式途徑
(C)外部正式途徑 (D)外部非正式途徑
- (D) 19. 按照中華民國憲法，有關公務員懲戒事務係歸下列何者掌理？
(A)行政院 (B)考試院 (C)監察院 (D)司法院
- (C) 20. 依組織理論學理，具有「強調專業分工」，「以層級節制為整合機制」、「要求標準化作業」等特色的組織設計型態，稱之為何？
(A)生態式組織 (B)有機式組織 (C)機械式組織 (D)工學原理組織
- (D) 21. 俗話說「魚與熊掌難以兼得」的目標衝突心理，學理稱之為何？
(A)退化衝突 (B)趨避衝突 (C)雙避衝突 (D)雙趨衝突
- (B) 22. 某機關首長希望增進員工工作挑戰性、自主性、控制權、獨立性和責任感，請問他應採用何種工作設計？
(A)工作輪調 (B)工作豐富化 (C)工作擴大化 (D)無缺點計畫
- (D) 23. 公務員執行職務時，遇有涉及本身或家族利害事件時，應該如何處置？
(A)保密 (B)保管 (C)監督 (D)迴避
- (C) 24. 公共財之特性會導致下列哪一種行為，並造成市場失靈？
(A)貪污舞弊 (B)目標替代(goal displacement)行為
(C)搭便車(free-ride)行為 (D)依法行政的官僚行為
- (C) 25. 組織結構應遵循「責任與授權應該相等，不可多亦不可少」原則，這是孔茲(H. Koontz)所述的哪一個原則？
(A)階梯垂直原則 (B)授權分工原則 (C)權責同等原則 (D)權力同等原則
- (B) 26. 一個人升至某一職位後，如不經進修訓練，便無法勝任現職或更高的職位，此現象稱為：
(A)墨菲定律 (B)彼得原理 (C)行政失靈 (D)官僚失靈
- (B) 27. 「職位決定立場，換了位置換了腦袋」是指下列何種定律？
(A)不希罕效應 (B)邁爾斯定律 (C)墨菲定律 (D)傻瓜定律
- (D) 28. 團體盲思(Groupthink)的現象，最容易發生在下列何種情況？

公職王歷屆試題 (111 自來水評價人員)

- (A)團體公信力不足 (B)團體目標錯置
 (C)團體高度疏離感 (D)團體高度凝聚力
- (C) 29. 行政組織若因法規森嚴而造成嚴重的形式主義，屬於下列哪一種現象？
 (A)制輪效應(ratchet effect) (B)彼得定理(Peter principle)
 (C)目標錯置(goal displacement) (D)邁爾斯定律(Mile's law)
- (B) 30. 下列有關組織結構分部化之敘述，何者錯誤？
 (A)分部化是一種機關組織水平擴張的過程
 (B)分部化是一種依職位權位的高低，將活動歸到各單位的過程
 (C)在分部化組織中，同一階層的各部門都是平行的
 (D)分部化的主要目的，再藉分工求取更大的組織利益和工作效率
- (B) 31. 關於組織各層級，下列何者敘述正確？
 (A)組織層級由上而下，可分為操作層級、管理層級、策略層級
 (B)管理層級負責組織資源的配置及運用
 (C)策略層級位居組織最高層，與外在環境相距最遠
 (D)操作層級需展現專業技術能力，最易受外在環境影響
- (A) 32. 有關非正式組織之敘述，下列何者正確？
 (A)是正式組織的副產品，也是一種必然的現象
 (B)是經過精心設計與計劃的結構
 (C)其成員皆有法定的職位與權責，並依據法令規章行事
 (D)其組織型態主要是階層式的
- (D) 33. 就影響社會整體運作的基本體制來說，政府組織為「第一部門」，私人企業為「第二部門」，而「第三部門」所指為何？
 (A)司法機關 (B)輿論與大眾媒體
 (C)非正式組織 (D)非營利組織和非政府組織

志光學儒保成

一起站上國營.特考巔峰

台電僱員 綜合行政中區 蘇○婷	台電僱員 綜合行政南區 李○	台電僱員 綜合行政東區 李魏○榛	台電僱員配電 線路維護南區 蔡○寬	台電僱員配電 線路維護澎湖區 陳○豪	台電僱員 起重技術北區 邱○元	鐵路特考 高員三級運輸營業 莊○翔	鐵路特考 高員三級會計 陳○利	鐵路特考 高員三級材料管理 陳○勳
鐵路特考 員級運輸營業 邱○峰	中華郵政管理職 電機工程不分區 吳○翰	中華郵政專業職(二) 外勤運輸業務台南 吳○杰	<p>我們都是111年度 狀元</p>			中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務南投 陳○丞	中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務三重 陳○忻	中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務板橋 李○霖
中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務(身心)屏東 卓○芬	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務(身心)南投 廖○軒	中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務澎湖 林○田				中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務台南 葛○瑄	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務台中 李○億	中華郵政專業職(二) 內勤郵遞業務嘉義 吳○軒
中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務(身心)台東 林○省	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務(身心)苗栗 江○維	中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務嘉義 黃○泉				中華郵政專業職(二) 內勤郵務處理台北 紀○名	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務台南 黃○瑄	中華郵政專業職(一) 程式設計不分區 呂○珊
中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務新竹 廖○涵	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務苗栗 徐○恩	中華郵政專業職(二) 內勤櫃台業務三重 葉○熔				中華郵政專業職(二) 外勤郵遞業務花蓮 黃○屏	中華郵政專業職(二) 內勤郵務處理台北 洪○強	中華郵政專業職(二) 內勤郵務處理三重 李○喬

我7個月快速考取鐵路 全國狀元！

企業管理概論課程真的相當實用，既適合打基礎，也適合複習時快速翻閱。老師的課本重點整理明確，章節分配合理，因此做筆記時皆以課本為基底，按照其章節編寫重點。 111年鐵路特考員級運輸營業 邱○峰

完整檢學查詢 請洽學區各班

公職王歷屆試題 (111 自來水評價人員)

- (C) 34. 根據組織經濟學觀點，組織就是一套制度安排，這個制度安排的目的為何？
(A)打破人員與組織間的契約關係 (B)減少組織的垂直層級數目
(C)促進組織內各種交易行為的進行 (D)促進組織成員的人格成長
- (C) 35. 下列有關組織分化的敘述，何者正確？
(A)層級化即分部化 (B)水平分化傾向增加組織層級的數目
(C)層級化將影響組織的溝通與協調 (D)控制幅度的大小不影響組織層級

貳、複選題 15 題 (每題 2 分)

- (B)(C)(D) 36. 一般而言，下列何者不屬於非正式組織的正向功能？
(A)提供所屬成員社會滿足感 (B)強化組織層級節制體系
(C)要求員工順服組織 (D)催化角色衝突
- (A)(B)(D) 37. 有關治理之敘述，下列何者錯誤？
(A)治理取代統治一詞，乃在強調現今社會政府公權力的展現與效率的提升
(B)層級節制及中心權威會隨著治理轉變漸漸被取代，終至消失
(C)治理轉型意味著政府與公民社會有更多的合作關係
(D)治理轉型下，複雜的網絡關係須以由上而下的管理方式因應
- (A)(C) 38. 下列何者符合韋伯 (M. Weber) 所倡議的理想型官僚組織之運作方法？
(A)重視程序 (B)容許特權 (C)保存紀錄 (D)彈性用人
- (B)(C)(D) 39. 聯合國強調電子化政府應作為永續發展的平台，以達成永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 為依歸，下列敘述何者是屬 SDGs？
(A)追求貨幣量化寬鬆的目標
(B)消除各地一切形式的貧窮
(C)建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新
(D)促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性
- (B)(C)(D) 40. 下列何者不是任務編組？
(A)行政院長期照顧推動小組 (B)國家發展委員會
(C)中央選舉委員會 (D)國家通訊傳播委員會

志光學儒保成

累積的實力，讓你有選擇的權力

你還可以考這些考試

- 自來水評價人員
- 中油僱員
- 台電僱員
- 鐵路特考今年最後招考
- 鐵路佐級
- 台糖工員
- 國營聯招職員

推薦組合1
自來水業務類/行政類
+ 國營聯招職員企管
職等升級!

推薦組合2
自來水操作類
+ 台電僱員配電線路維護
只差1科!

公職王歷屆試題 (111 自來水評價人員)

- (A)(C)(D) 41. 巴納德 (C. Barnard) 曾提出主管的重要職能，下列何者正確？
(A)維繫組織的內部溝通 (B)嚴格監督員工
(C)激發員工對組織的認同 (D)設定組織的目標
- (B)(D) 42. 公部門管理相較於私部門管理特性的差異，下列敘述何者正確？
(A)目標多元且高度相容 (B)法令規範較多
(C)績效容易衡量 (D)需公共監督
- (B)(C)(D) 43. 有關政府機關電子公文之敘述，下列何者錯誤？
(A)電子公文交換機制須依「文書及檔案管理電腦化作業規範」辦理
(B)所有公文都可以用電子交換
(C)電子公文交換的完整性，指可鑑別與確保電子檔案產生、蒐集及修改過程之合法性
(D)電子公文除應附加電子簽章，仍需蓋用印信或章戳
- (A)(C)(D) 44. 下列那些因素是市場失靈的原因？
(A)自然獨占 (B)資訊對稱 (C)公共財 (D)外部效果
- (A)(B)(C) 45. 下列哪些是危機解決後的管理活動？
(A)展開系統評估與調查工作 (B)加速復原工作
(C)危機管理計畫的再推動 (D)設置危機指揮中心
- (A)(B)(C) 46. 下列哪些是行政機關推動全面品質管理所應把握的原則？
(A)民眾可協助定義行政機關服務品質
(B)需要妥善的策略規劃
(C)須重視團隊合作
(D)事後檢測更勝於事先預防
- (A)(C)(D) 47. 行政機關在既有的員額範圍內若欲減少組織層級的數目，可從下列哪幾個方面著手？
(A)擴大各層級主管的控制幅度 (B)減少各層級主管的控制幅度
(C)增設部門與單位 (D)進行組織重整
- (A)(B)(C) 48. 下列何者為威廉大內(William Ouchi)之 Z 理論的組織文化特徵？
(D) (A)長期雇用 (B)緩慢的升遷率
(C)參與與共識的決策 (D)全局取向
- (A)(B)(C) 49. 下列哪些是屬於兩因子激勵理論中的保健因子？
(A)人際關係 (B)上司監督 (C)工作環境 (D)升遷與發展
- (A)(C)(D) 50. 關於傳統式與學習型組織之比較，下列哪些正確？
(A)前者重視穩定與行為的可預測性；後者則認為變動是常態，鼓勵創新
(B)前者重視理論與實證的辯證修正；後者則重視漸進式的體制內改革
(C)前者強調層級節制的組織設計；後者則以工作團隊為單位
(D)前者會避免衝突的表面化；後者則強調應坦誠交談承認錯誤