

國立臺北大學 114 學年度碩士班一般入學考試試題

系（所）組別：公共行政暨政策學系甲組：公共行政組

科目：行政學

第1頁 共1頁

☐可 ☒不可使用計算機

一、名詞解釋（25 分，中文作答）

1. Informal organization
2. Traditional authority
3. Hierarchy of Needs
4. Zone of acceptance
5. Impersonality

二、何謂企業型政府？請以「具體例子」說明在民主體制當中的實施企業型政府的優點與缺點。（25 分）

三、傳統公共行政、新公共行政、新公共管理在實務上並非完全對立的概念，甚至可能共存於體制當中。請比較這三個理論的核心異同，並分別舉出實際的例子，說明這些理論概念在實務上的應用。（25 分）

四、下為勞動部北分署涉及職場霸凌事件重啟行政調查結果之新聞稿節錄，請閱讀完後分析吳員在辦公室內輕生一案的「結構性」因素（換言之，非個人因素）。您的分析必須考量以下兩點：（25 分）

- 從文官體制的委託與授權關係，考量謝員管理模式不當的可能結構性因素。
- 從組織、人事等制度性因素，考量吳員遭受職場霸凌卻無法反抗的結構性因素。

針對北分署涉及職場霸凌事件重啟行政調查結果

更新日期：2024-12-11

有關本部勞動力發展署受派駐北基宜花金馬分署(下稱北分署)工作之吳姓員工(下稱吳員)，今(113)年 11 月 4 日於辦公室內輕生一案，前經 11 月 19 日公布行政調查報告後，因尚有諸多疑點未能釐清，爰本部重新籌組調查委員會，由洪部長親任召集人，並有外部委員 4 人及內部委員 2 人，從吳員的角度出發，釐清謝前分署長(下稱謝員)之管理方式是否造成職場環境惡化，及吳員工作情形、所承受之壓力與輕生是否有關等，並藉由主要事件的時序還原事件過程，並完成調查報告。

本次調查之結論摘錄如下：

一、謝員的管理模式不當：謝員長期以高壓威嚇模式領導，致使北分署同仁處於一個持續高壓、不友善之惡劣工作環境，產生寒蟬效應，讓下情無法上達。

二、吳員有遭受霸凌：吳員被交付主責難以達成之「智能就業服務系統」專案，逾越業務上之必要且相當之範圍，謝員不僅具有職場優勢地位，且其領導風格不容部屬違反指令，使吳員長期處於高壓之工作環境，謝員之不當管理，與不合理的業務要求，已構成職場霸凌。

三、吳員輕生與工作遭遇有關聯：北分署所有資訊及資安工作全賴勞動力發展署派駐該署之吳員一人獨力操持，工作業務量大，加上被指派難以達成之專案，致工作負荷更形沉重，長時間加班，導致睡眠之剝奪，未能獲得適度休息而身心俱疲，綜合相關事證，可認定其輕生與工作遭遇有關聯。

資料來源：勞動部新聞稿，網址：<https://www.mol.gov.tw/1607/1632/1633/77282/post>

試題隨卷繳交