行政學筆記

重點整理

--------------目錄--------------

傳統理論時期.................................................................................................5

修正理論時期.................................................................................................6

整合理論時期.................................................................................................7

新公共行政/黑堡宣言..................................................................................8

新公共管理.....................................................................................................9

新公共服務/民主行政................................................................................10

企業型政府與政府再造.............................................................................11

治理/府際管理.............................................................................................12

行政學典範的演變/公共性之意義..........................................................13

行政國的概念...............................................................................................14

組織的基本概念/組織的分類...................................................................15

組織發展/組織文化....................................................................................16

--------------目錄--------------

非正式組織/溝通的風格類型...................................................................17

組織結構的分化/首長制與委員制..........................................................18

組織的病象...................................................................................................19

我國現行中央政府組織結構....................................................................20

現行中央行政機關組織設立基準/行政法人制度................................21

行政革新的推動/電子化政府...................................................................22

民營化/資訊與知識管理...........................................................................23

常見的行政管理模式..................................................................................24

危機管理/公共關係....................................................................................25

非營利組織...................................................................................................26

績效與生產力/領導與權力.......................................................................27

領導行為的研究途徑與型模....................................................................28

--------------目錄--------------

行政中立……………………….........................................................................29

行政倫理/行政責任與裁量………………………………………………………30

政府的預算制度與財務行政....................................................................31

美國預算制度的類型..................................................................................32

財政收入………………………………………………………………………………..33

人事行政與體制..........................................................................................34

人事運作.......................................................................................................35

各國文官制度的演進..................................................................................36

公務人員的義務與責任.............................................................................37

公共政策概論...............................................................................................38

決策型模與政策規劃..................................................................................39

政策合法化、執行與評估/民意與政策運作.........................................40

|  |
| --- |
| 傳統理論時期1887-1930 (規範性) |
| 科學管理學派：泰勒→科學管理之父，主要改進基層人員的工作方法  泰勒的科學管理四原則→動作科學原則(摒棄經驗法則)、工人選用科學原則、誠心合  作原則、發揮最大效率原則  甘特→甘特圖(橫軸為時間.縱軸為活動)、獎金制度 吉爾博斯→動作研究之父 |
| 行政管理學派(程序學派)：費堯→POCCC (計劃.組織.領導.協調.控制)、十四條管理  原則、為現代管理之父…主要改進中高階人員的工作方法  古立克與尤偉克→POSDCORB (計劃.組織.用人.領導.協調.報告.預算) 出版行政科學  論文集 |
| 官僚學派(科層體制學派)：韋伯 權威演進：傳統→超人→合法  權威支配類型：法理型:服從我，因為我是你們的法定長官  傳統型:服從我，因為我們的人民一直這樣做  魅力型:服從我，因為我能改變你們的生活  理想官僚制度特點：專業分工.層級節制.對事不對人.永業化傾向.地位年資.依法行政  口訣→專業層事，永業地依 |
| 動態管理學派：  傅麗德→提出額外價值論與情境法則，前者即團體所產生的認同與歸屬感，進而影響  到個人的行動。後者主張情勢有需要才會發號施令，而管理核心在協調，認  為組織的最後權威並非掌握於最高主管上，而是每個成員的職權總和  協調的原則：互惠.早期.連續.直接 口訣→惠期連接 |
| 威爾遜<行政的研究>認為行政學的研究重心為以下  政治與行政二分、行憲比制憲困難、核心為效率(師法企業)  比較研究法的起源、輿論不應過度干預政府、廢除分贓制度 |
| 傳統理論時期的檢討  1.視組織為封閉系統  2.過份著重組織「靜態面」  3.對人性假設失當，認為人僅為高報酬而工作  4.把人當機械研究，抹煞人性尊嚴 |
| 修正理論時期1930-1960 (行為科學) |
| 霍桑實驗學派：梅堯→開啟人群關係學派，主要以生產力為主題所進行的實驗  繼電器實驗→人格尊重  員工面談計劃→參與情緒發洩  接線室實驗→小團體及其約束力 |
| 動態平衡學派：巴納德→非正式組織，其核心為溝通，並提出貢獻與滿足的平衡  權威接受論：受命者清楚了解.合於組織目標.不違受命者利益.受命者有能力執行  主管的職能：制定組織目標.積極取得必須的努力.建立溝通系統  互動體系論：共同的目標.貢獻心力的意願.互相溝通的能力 |
| 理性決策學派：賽蒙→<行政行為>主張有限理性行政人與價值中立(區分事實與價值)  決策包含：情報(智慧).設計.抉擇→三者相扣為溝通  認為組織必須經由四種過程來反映衝突：問題解決.說服.協商.政治手段 |
| 需求層次學派：馬斯洛→滿意累進模式，需求可同時存在並且會因滿足而遞減  其需求由低到高分別為：生理→安全→愛與歸屬→自尊→自我實現→後設需求 |
| ERG理論學派：阿德福→挫折退化，同時間可擁有多種需求 生存→關係→成長 |
| X.Y理論學派：麥克葛瑞格 X→性惡 Y→性善 |
| 雙因子理論學派：赫茲伯格 又分為保健因子與激勵因子  保健因子：維持因子(多與外在環境有關)→薪水.人際關係.工作環境.工作保障  激勵因子：滿意因子→成就感.升遷.賞識.工作本身.責任感 口訣→成升賞工責 |
| 公平理論：亞當斯 指個體會與他人的投入產出比較，如有發現不公平時會設法改變 |
| 期望理論：佛洛姆 M=E×I×V M=激勵 E=期望 I=工具 V=期望值 |
| 增強理論：史金納(以學習理論為基礎)主要探討員工被激勵的行為如何長久維持  其又分為正增強、負增強、懲罰、消滅 |
| 修正理論時期的檢討  1.重視事實真相的研究(實然面)，但只求資料收集，而不能貫通解決問題  2.偏重組織中人員行為的研究，根本否定組織結構與法令規章之重要性  3.一昧追求客觀性並避免價值判斷，有違社會科學的研究宗旨  4.忽略環境因素對組織人員的影響 |
| 整合理論時期1960- |
| 一般系統理論：貝特蘭菲→提出封閉系統與開放系統  一般社會環境系統：指大部分理論皆會面臨之相同客觀環境  特殊任務環境系統：顧客.供應者.競爭者.社會政治.技術 口訣→故宮禁設計 |
| 社會系統理論：帕深思→適應.目標達成.模式維持.整合  其內部組織系統：策略系統→高階人員，開放 (適應.模式維持).....與外在環境緊密  管理系統→中階人員，半開放半封閉 (適應.整合).適中  技術系統→低階人員，封閉 (目標達成)..........與外在環境最遠 |
| 次級系統理論：卡斯特與羅森威提出  結構次級系統→人員的執掌與權責  技術次級系統→達成目標的技術層面  心理社會次級系統→成員心理狀態與團體間的互動  目標價值次級系統→能彰顯社會價值並符合社會需求  管理次級系統→貫穿了所有的次級系統 |
| 生態系統理論：高斯→首用生態觀探討行政現象的第一人  雷格斯<行政生態學>→行政生態理論集大成者，主要用於解釋開發中國家的行政現象  鎔合型→未開發國家 ps:其創造生態模型與比較行政之研究基礎  稜柱形→開發中國家…(異質性.形式主義.重疊性.貪污腐化)  繞射型→已開發國家 |
| 權變理論：費德勒→否定兩極論.殊途同歸.彈性運用.效率與效能  費德勒領導型態：領導者與部屬關係.工作結構.職務權力 ps:領導風格是不改變的  任務導向→有利與不利兩極端  關係導向→有利與不利之間 |
| 組織的界限功能：過濾、確定組織活動範圍、構成與環境交切面 →界限是可滲透的 |
| 整合理論時期的檢討  1.誤以為所有組織的行為都是由外在環境激盪下而形成  2.借用生物學的有機比喻過度簡化，易產生「以偏概全」或「以全概偏」的謬誤  3.有「物化」之嫌，忽略組織是以人為主體的事實 |
| 新公共行政NPA 1968 |
| 瓦爾多於1968年提出明諾布魯克觀點，其要點如下 →強調公共性 |
| 1.主張入世的公共行政(走出學術象牙塔)→理論與實務結合，解決社會問題為目的 |
| 2.倡導「後邏輯實證論」→反對價值中立，強調社會公道與社會正義 |
| 3.適應動盪不安的環境 |
| 4.建構新的組織型態→ ex:協和式組織(專案組織) |
| 5.確立以服務對象為重心的觀點 |
| 巴頓指出行政人員的角色如下 |
| 社會公平促進者.機關變遷催生者.代表性行政人.倡議性行政人.非單一性行政人 |
| 其促成代表性官僚的形成，同時瓦爾多指出行政學有認同危機 |
|  |
| 黑堡宣言1983 |
| 由萬斯來、顧塞爾所提出，其主張如下 →被視為制度面的明諾布魯克觀點 |
| 1.行政人員應成為自我意識的公共利益受託者 |
| 2.政府治理中應能代表多元利益 |
| 3.行政組織應有達成公共利益之專業能力 |
| 4.公共行政為憲政體制的正當參與者 |
| 古德協的實踐策略5M：市場.民眾.手段.倫理.任務 口訣→市民手禮務 |
| 黑堡宣言指出，政府的常任文官應扮演以下角色 |
| 1.人民公益的受託者 |
| 2.憲政的執行兼捍衛者 |
| 3.睿智的賢明少數 |
| 4.平衡輪 |
| 5.分析者與教育者 |
| 黑堡宣言為官僚辯護，反對「小而美」的政府，與同時期的新公共管理相對 |
| 現代治理四權→行政.立法.司法.媒體 |
| 黑堡宣言憲政四權→執政.立法.司法.行政 |
|  |
| 新公共管理NPM 1980 |
| 定義：觀點從公共選擇理論(經濟人假定)出發，強調人是理性自私的並引進市場競爭 |
| ，包括重視成本效能、分權化及對顧客的回應，主張最小的政府是最好的政府 |
| 。其又稱企業型政府.新右派.新保守主義.後官僚典範 |
| 公共選擇理論特徵如下 |
| 1.強調效率與理性 2.注重公共財 3.強調法律與秩序 |
| 4.方法論上的個人主義，假定人是理性自利的 5.以市場規則做為決策規則 |
| 新公共管理實踐背景如下 |
| 經濟危機→1970年代石油危機發生，形成通貨膨脹而引發經濟危機 |
| 財政危機→龐大的財政支出，然而經濟蕭條致使稅收減少 |
| 官僚危機→官僚只在乎自己的利益，導致行政效率趨於低落 |
| 合法性危機→當國家出現危機，無法有效回應，將喪失民眾的信賴感 |
| 新公共管理具有以下三項核心概念 →重領航而非操槳 |
| 1.顧客導向 2.公共組織內部市場化 3.企業型政府 |
| 胡德對新公共管理的論點如下 |
| 1.公部門應有熟練的專業管理 →NPM本質為管理主義 |
| 2.政府機關的績效應有標準並予衡量 →績效管理 |
| 3.重視機關的產出結果 →重視產出結果而非過程 |
| 4.推動分權，打破本位主義 →減少政府的管制 |
| 5.引進競爭，降低施政成本及提高服務品質 |
| 6.向企業管理取經 →強調運用私部門的管理風格 |
| 7.資源轉少但服務更多 →強調資源的有效利用 |
| 新公共管理遭受的批評 →該理論將導致小政府與空洞化國家 |
| 1.自利的技術官僚如何在自身利益與公共福祉相衝突時尋求社會公益，顯然 |
| 也是新公共管理論述的矛盾 |
| 2.市場機制運作的結果，造成弱勢者購買力不足遭淘汰 |
| 3.重視顧客導向，將忽視公民意識中的關懷與社群精神，轉向民粹主義發展 |
|  |
| 新公共服務NPS 2000 |
| 新公共服務的核心概念：丹哈特夫婦提出，其強調社群治理 →重服務而非操槳 |
| 1.服務公民而非顧客 |
| 2.公共利益的追尋 ps:其出版的 <新公共服務，服務而 |
| 3.重視公民意識更勝於企業精神 非導航> 一書中，主要是比較了 |
| 4.策略思維，民主行動 傳統公共行政、新公共管理與新 |
| 5.理解課責並不容易 公共服務之意涵 |
| 6.服務比領航重要 |
| 7.重視人民，非僅關注生產力 |
| 丹哈特反對公務員具罷工權之理由如下 |
| 1.罷工違反國家主權，將行政權威屈服在任何利益團體之下，違反公共利益 |
| 2.影響公共政策的管道已因工會而存在，不需要有罷工權 |
| 3.公共服務是基本且不能中斷的 |
| 4.私部門罷工為經濟性質，公部門罷工是政治性質，其常用的策略會引起大眾不便 |
| 法國憲法規定其擁有條件式罷工權 →勞動三權:結社權.協商權.罷工權 |
|  |
| 民主行政 |
| 全鍾燮認為民主行政須具備下列特色 口訣→公開代言超慘 |
| 1.公共利益的表達 |
| 2.開放性：行政機關的資訊，應讓民眾取得想要的訊息 |
| 3.代表性：行政機關的人力組成應該具備社會各類人口的組合特性 |
| 4.嚴防專業主義對民主原則的傷害 |
| 5.超越派系黨團利益 |
| 6.參與 |
| 華偉克認為民主行政落實在業務執行方面，應考慮以下 |
| 1.反省性選擇 2.公共取向 3.真誠 4.程序的尊重 5.手段的限制 |
| 口訣→反共真成熟 |
|  |
| 企業型政府與政府再造 →偏向新公共管理 |
| 奧斯朋與蓋伯樂提出企業型政府的項目原則為以下十個 ps:追求前瞻與創新 |
| 1.導航式 2.社區性 3.競爭性 4.分權式 |
| 5.前瞻性 6.任務導向 7.結果導向 8.顧客導向 |
| 9.企業導向 10.市場導向 |
| 企業型政府的5C策略如下 |
| 1.核心策略 2.結果策略(後效) 3.顧客策略 4.控制策略 5.文化策略 |
| 行政院組織改造五法：中央行政機關組織基準法、行政院組織法、行政法人法 |
| 行政院功能業務與組織調整暫行條例、中央政府機關總員額法 |
| 彼得斯所提出政府未來的治理模式如下 |
| 1.市場式政府：引進市場競爭，創造內部市場化決策機制並採取分權化結構 |
| ，其提供的公益在於降低成本 |
| 2.參與式政府：以協商與諮議為決策方式，增進對政府施政的參與 |
| 3.彈性化政府：專案組織，避免組織僵化 |
| 4.解制式政府(鬆綁模式)：企業官僚，自主裁量權 |
| 美國國家績效評鑑所提出政府再造四大原則 |
| 1.刪減法規，簡化程序 |
| 2.顧客至上，民眾優先 |
| 3.授能員工，追求成果 |
| 4.樽節成本，提升效能 |
| 英國的政府再造措施如下 |
| 1.效率團隊 2.續階計畫 3.公民憲章 4.文官永續與變革 |
| 我國政府再造運動基本精神與策略如下 |
| 基本精神：民間可做的，政府不做。 地方政府可做的，中央不做 |
| 四化策略：去任務化.地方化.法人化.委外化 |
| 市場模式之政府再造運動所採用的主要理論如下 |
| 1.公共選擇理論 2.交易成本理論 3.委託人與代理人理論 |
|  |
| 治理 |
| 治理的意義：政府和多元行動者彼此合作，共同處理公共事務 |
| 治理的主體：政府和私人部門彼此合作或其他多元行動主體 |
| 良善治理的要件：課責.參與.可預測性.透明度 |
| 治理的意涵如下 |
| 1.多元的利害關係人 2.除強調「市場機制」，也重視「層級體制」 |
| 3.規則與回應 4.透過透明.誠信.課責作為連結機制 |
|  |
| 府際管理 |
| 定義：是指不同層級政府為共同地區提供服務，並管理之交互關係政策 |
| 我國目前府際關係的困境：權力不對等.資源不對稱.本位主義作祟.權責劃分不清 |
| 府際關係轉變新方向：去任務化.去機關化.去管制化 |
| 台灣於103年12月25日改制後，其行政區劃分如下 |
| 六個直轄市：台北市.高雄市.台中市.新北市.台南市.桃園市...人口125萬以上 |
| 三個市：基隆市.新竹市.嘉義市 |
| 十三個縣 |
| 直轄市得設副市長兩人(簡任十四職等)，人口250萬以上得增設一人，且不得任命人 |
| 事.主計.政風與警政(一條鞭體制) |
| 地方自治團體，可辦理自治事項的山地原住民區 |
| 新北市烏來區 桃園市復興區 台中市和平區 |
| 高雄市那瑪夏區 高雄市桃源區 高雄市茂林區 |
| 聯邦制：地方與中央共享一個主權，依憲法組成...ex:美國.德國.印度.墨西哥 |
| 邦聯制：主權歸屬於各分子國，依條約組成.......ex:歐盟 |
| 單一國制：所有重要權力集中於中央政府.........ex:英國.法國(最集權).日本.丹麥 |
| 美國聯邦主議發展五階段 |
| 雙軌式聯邦主義→合作式聯邦主義→創設式聯邦主義→新聯邦主義→新新聯邦主義 |
|  |
|  |

行政學筆記A5大小

參考書籍為以下

三民————行政學大意

志光————行政學

鼎文————行政學（含概要）

阿摩歷屆試題重點整理

《111年行政學百分百》-----陳真 (2/15新增)

阿摩部分整理八年內較多考生答錯的試題，並且將口訣統整與抄錄方便記憶與背誦。筆記皆為個人排版整理

書名：行政學筆記重點整理

字數：約兩萬兩千餘字

頁數：重點整理加上空白筆記區10頁 總共50頁

種類：目前分為膠裝版本與騎馬釘版本可供選擇

價錢：膠裝版本250元 騎馬釘版本200元

蝦皮連結如下

<https://shopee.tw/product/10950559/12356398196/>