

國立政治大學 社會科學學院  
行政管理碩士學程第十三屆碩士論文

公部門職業選擇：以公共服務動機做為調節變項

**Choosing Public Sector as a Career : The  
Moderation Effect of Public Service Motivation**

指導教授 蕭乃沂 博士

研究生 謝向婷 撰

中華民國一〇六年七月



# 謝辭

畢業了!在工作、念書兩頭奔忙的數年間偶然浮現放棄之念，但強烈地學習動機讓自己沒有放棄的理由，是的，不能當一個知識的逃兵，記得考上研究所時能再次擁有學生身分且一群學習的夥伴讓我充滿興奮之情，在師長們的教導下，解決我在公共行政領域的困惑，讓我更加珍惜在研究所的過往時光。今日以謙虛之心及淡淡的離愁感看著即將完成的論文，而我將離開校園回到那專職上班族的身分，複雜心情難以用文字表達。

在師長的帶領下，能再次將理論與實務結合，每次課堂的討論都能更瞭解公共政策的背後原因並反思如何將政策訂得更好，以符合人民需求及期待，謝謝政大行管碩的師長以及行政人員。其中我最感謝我的指導老師蕭乃沂老師，這1年來，蕭老師真的非常有耐心，從不間斷的每2周跟學生討論，引向我未曾接觸的領域，也激發我對於有關公共服務議題的思考。

我沒有學過量化統計，一切都是邊學邊寫，能夠完成這篇研究，當然是指導老師在過程中不斷地給予指導，並給予我信任及包容，我也在這次的論文寫作中，對量化統計有基本的認識，也學到了如何操作，也很感謝口試委員董翔開老師及黃一峯老師，在口試的過程中，細心的點出我論文中的錯誤及提供更好的思考方向或解決方法。

能夠一邊工作一邊寫論文，真的是因為有很多好同事、好長官的包容與體諒，讓我可以必要的時候請假找資料或口試，也因為本論文研究對象的特殊性，並非以正式公務人員為對象，而是以考生及高年級學生(大三、大四或研究所)為受測對象，一開始很擔心問卷數量不夠，感謝指導教授、口試委員、長官、同事及朋友們幫我轉貼問卷連結，讓我能夠完成問卷前測，甚至在短時間就收齊正式問卷數量，最後還超過所需數量，也謝謝那些願意幫我填寫問卷的人，謝謝你們願意撥時間給我。

最後，謝謝我的長官欣瑋簡任視察、美惠委員、佳玉委員、宗憲科長、俊祥科長、在論文上給我的提點及協助，謝謝欣巧協助我校正英文，謝謝莉雯、家喬、久如、敏軒、瀟文、直育、文吟、我的家人，在我寫論文的痛苦時候，幫我加油打氣，謝謝世鴻、志堅常不辭辛勞帶我去政大找老師討論，謝謝志成、宜軒提供我很多寫論文的技巧及經驗分享。真的要謝謝很多很多人，謝謝大家。

謝向婷謹誌

中華民國 106 年 8 月

# 中文摘要

本研究主要探討考生或公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學三、四或研究生）在目前社會氛圍下，影響其報考公職意願之因素，經以公務人員工作保障、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度等為自變項，公務門職業選擇意願為依變項，公共服務動機為調節變項，瞭解其報考公職的關鍵因素。本次以立意抽樣及便利抽驗方式並搭配網路等方式選取樣本。

研究發現公務人員的工作穩定仍是民眾報考公職的重要因素、公務人員的正面形象有助於提升報考意願以及瞭解年金改革方案甚至認同政府改革方向之考生，會提升其報考意願。經將公共服務動機及公務人員年金改革方案接受程度以其次構面分析，發現對制定國家公共政策有興趣、喜歡分享公共政策看法的人或因制定政策而使他人獲得利益而產生成就感者，則其公部門職業選擇意願越高；具有公共利益承諾高的受測者而言，即對制定公共政策有興趣者或喜歡與他人分享公共政策看法者，會增強其接受公務人員年金改革方案的程度；對認為職責優先於個人或願意承擔個人損失去幫助他人的人而言，在公務人員年金改革方案接受程度對公部門職業選擇意願造成影響之情形下，自我犧牲高者，更認同年金改革方案，反之不認同。

本研究認為相關單位在建立公務人員執業之形象上，可透過考試科目與職系說明書裡的工作內容做對照分析，考試制度除了筆試之外，可加入面試或心理測驗，以瞭解報考公職者之報考動機，有助於拔擢真正有意願從事公職服務或真正具有專業能力的人，並開辦與業務相關之專業訓練課程，提升公務人員業務能力，以營造公務人員專業形象。建議後續者針對公務人員年金改革對公部門職業選擇進行實務研究。

(關鍵字)：職業選擇意願、形象、工作穩定、年金改革、公共服務動機

# 英文摘要

This study mainly explores factors that influence potential public servants' willingness to choose public services as their career with the current social ethos. Job security and quality of public work, image of public servants, and acceptance of the civil service retirement system reform are adopted as the independent variable. In addition, public service motivation (PSM) is hypothesized as a moderator variable between the previous independent variables and public career intention. Purposive and convenience sampling, along with the use of online survey, are conducted in this study to collect data.

As a result, the study demonstrates that the stability of civil service remains the most important factor for the career choice. The positive image of public servants would help to improve the willingness to apply for public service. Also, people who understand or even agree with the public pension reform would increasingly attempt to work in the public sector. Through analyzing the PSM dimensions and the degree of acceptance of civil service retirement system reform, it is also found that those who are interested in formulating public policies or sharing their viewpoints would be more likely to choose public service as a career. Those who have the higher public interest commitment, interested in developing public policy or sharing with others,

would enhance their acceptance of civil service retirement system reform program.

For those taking the public precedence over the individuals, or those willing to take personal loss to help others, the higher the self-sacrifice, the higher degree of their acceptance to the public pension reform, and vice versa.

The research results imply that the government could establish the career image of civil servants through the comparative analysis of national examination subjects and job contents. In addition to written examinations, the government could introduce face-to-face interviews or psychological tests to understand potential public servants' PSM and select those who are actually willing to engage in public service or have professional competence. Moreover, proper training courses should be provided to help public servants enhance professional capacity and build professional image of civil servants. Future studies may aim for practical research on the influence of the civil service retirement system reform on the intention of choosing a public service career.

**Keywords :** Public Service Motivation, image, stability, civil service retirement system reform, public service motivation

# 目次

第一章 緒論 .....	1
第一節 研究背景 .....	2
第二節 研究動機與目的 .....	4
第三節 研究範圍與流程 .....	6
第二章 文獻回顧 .....	9
第一節 職業選擇的概念與相關研究 .....	9
第二節 公務人員工作保障的概念與相關研究 .....	12
第三節 公務人員形象的概念與相關研究 .....	13
第四節 公務人員年金改革的概念與相關研究 .....	17
第五節 公共服務動機的概念與相關研究 .....	20
第三章 研究設計 .....	27
第一節 研究架構與假設 .....	27
第二節 問卷調查設計暨實施程序 .....	30
第三節 前測結果與問卷調整 .....	38
第四章 分析結果與討論 .....	43

第一節 敘述性統計分析 .....	43
第二節 人口變項與各構面之關聯性 .....	61
第三節 相關與迴歸分析 .....	79
第四節 公共服務動機的調節效果.....	88
第五章 結論與建議.....	97
第一節 研究結論.....	97
第二節 實務建議.....	101
第三節 研究限制及後續研究建議.....	102
參考文獻 .....	105
附錄.....	110
附錄一 職業選擇相關之研究整理.....	110
附錄二 公共服務動機相關之研究整理 .....	114
附錄三 公共服務動機題項之彙整表 .....	118
附錄四 公部門職業選擇調查問卷（前測） .....	124
附錄五 公部門職業選擇調查問卷（正式問卷） .....	131

# 表次

表 2-1	公務人員形象之相關媒體報導整理.....	15
表 2-2	退休制度變革方案之相關研究問卷.....	18
表 2-3	公共服務動機量表.....	20
表 2-4	公共服務動機量表.....	22
表 2-5	公共服務動機量表.....	23
表 3-1	公部門職業選擇意願之衡量問項.....	34
表 3-2	公務人員工作穩定之衡量問項.....	34
表 3-3	公務人員形象之衡量問項.....	35
表 3-4	年金改革方案接受程度之衡量問項.....	36
表 3-5	公共服務動機之衡量問項.....	37
表 3-6	「公部門職業選擇調查問卷」Cronbach's Alpha 信度分析（前測）.....	40
表 3-7	公共服務動機之衡量問項.....	41
表 4-1	研究樣本分布狀況.....	44
表 4-2	規劃報考公職研究樣本分布狀況.....	47
表 4-3	公部門職業選擇意願各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表.....	50

表 4-4	公務人員工作穩定各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表.....	51
表 4-5	公務人員形象各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表	53
表 4-6	公務人員年金改革各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表.....	54
表 4-7	公共服務動機各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表	57
表 4-8	「公部門職業選擇調查問卷」Cronbach's Alpha 信度分析（正式問卷）.....	60
表 4-9	性別在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定.....	62
表 4-10	年齡在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析.....	64
表 4-11	畢業（就讀）系所在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定.....	67
表 4-12	身分在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單	

因子變異數分析.....	68
表 4-13 父母親教育程度在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析.....	71
表 4-14 是否有家人從事公職在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定.....	74
表 4-15 父親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析.....	75
表 4-16 母親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析.....	77
表 4-17 各變項間相關係數.....	79
表 4-18 公務人員年金改革方案接受程度之分類、平均數、標準差摘要.....	83
表 4-19 公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機對公部門職業選擇的迴歸分析摘要.....	84
表 4-20 公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案	

(二構面)及公共服務動機對公部門職業選擇的迴歸分析摘要	86
表 4-21 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度、公共服務動機對公部門職業選擇意願之交互作用分析	91
表 4-22 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度、公共服務動機次構面對公部門職業選擇意願之交互作用分析	93
表 4-23 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度(二構面)、公共服務動機對公部門職業選擇意願之交互作用分析	95
表 5-1 研究假設結果表	97



# 圖次

圖 1-2	研究流程圖 .....	7
圖 3-1	研究架構 .....	29
圖 4-1	公務利益承諾對公部門職業選擇與公務人員年金改革方案接受程度之調節圖.....	89
圖 4-2	自我犧牲對公部門職業選擇與公務人員年金改革之調節圖	90





# 第一章 緒論

外界對於公務人員印象都是工作穩定、福利佳，退休之後無煩惱的鐵飯碗，但近來公務人員年金改革議題攻佔新聞版面，媒體不斷報導公務人員退休撫卹基金即將破產，未來退休可能面臨無退休金可領之窘境，且退休公務人員福利逐漸減少，如年終慰問金<sup>1</sup>、三節慰問金<sup>2</sup>及子女教育補助費發放對象已檢討限縮，改以照顧弱勢及對國家有重大犧牲貢獻為原則進行發給，除此之外，現職公務人員上下班交通費<sup>3</sup>及文康活動費用<sup>4</sup>因非屬正式待遇項目且政府財政狀況不佳已遭刪除或逐年遞減。

又報載部分公務人員公私不分，利用上班時間做自己的事或是未能以同理心協助民眾解決問題，透過媒體報導，逐漸使民眾對於公務人員觀感不佳，值此改革之際及目前社會氛圍，公職是否仍是許多人的最佳職業選擇之一？近幾年，高普考報考人數屢創新低，104年高普考報名人數只剩10萬9千多人。105年高普考報考人數，考選部初步統計顯示，報考需求大幅降低，已低於10萬人，只剩9萬5千多人，且公務人員工作壓力日益倍增，加上人民不斷疾呼調降退休金等年金改革議題，且近年來公務人員讓民眾觀感不佳致影響形象，導致不被尊重、打擊工作士氣，也使得報考意願降低(陳智華，2016)。報名人數減少是否真如報導所說受「年金改革」及「公務人員負面形

---

<sup>1</sup>自 101 年變革，為照顧弱勢及對國家有重大犧牲貢獻之退休(伍)軍公教人員生活，其發給對象如下：  
一、依軍公教人員退休(伍)法規，按月支(兼)領退休金(俸)(含軍職支領贍養金、生活補助費及半俸)

在新臺幣二萬元以下之各級政府退休(伍)人員。105 年核定基準為二萬五千元。

二、國家有重大犧牲貢獻之軍公教人員及遺族

<sup>2</sup>退休公教人員支(兼)領月退休金在新臺幣(以下同)2萬5千元以下者(兼領月退休金者係以原全額退休金為計算基準)、「因公成殘」之退休公教人員或退休時未具工作能力者，得酌贈發給慰問金，自 106 年生效。

<sup>3</sup> 102 年度中央政府總預算有關各機關員工上下班交通補助費業已全數刪除

<sup>4</sup> 原文康活動經費，每人每人 6,000 元；經 94、95 年 2 度遞減，自 96 年起，每人每年編列 3,840 元，又於 102 年度調降為 2,500 元，復於 103 年起，每人每年 2,500 元調降為 2,000 元。

象」所致？而願意留下來繼續拚公職的人（即成為公務人員，主要在政府機構工作，執行法定職務權限），在公務人員福利及退休福利不如從前及外界對公務人員觀感不佳之下，顯然不受外在環境因素影響，究係甚麼樣的內在因素促使國家考試應考人(後文中簡稱考生)仍願意奮力一搏，尋求進入公部門之機會？

在本章中，將從研究背景、研究動機與目的、研究範圍與流程等三個小節，說明本研究所要探討的主題，並就相關的範疇進行概要的論述。

## 第一節 研究背景

105年5月20日新政府上任後，為改革現有各職類人員年金制度，以期永續發展，2016年6月1日總統府成立「年金改革委員會」，行政院亦成立年金改革辦公室，委員會由跨黨派專家學者、雇主、受僱者、青年、婦女、政府相關部會等共同組成，改革期程以1年為目標，其中將就公務人員的退撫制度進行討論，目前雖然尚未有具體改革版本，然新政府於105年6月23日起至11月10日止已持續召開20次會議（每週開會一次），並為了擴大各界參與，強化資訊公開，特別採取網路直播方式，將各次會議討論過程呈現給各界觀看，期間歷經9月3日軍公教上街反汙名及全國教師工會總聯合會退出委員會。年金改革委員會議結束後，106年1月將召開分區座談會與國是會議討論改革方案。

行政院在105年6月8日的新聞稿表示，社會對於年金改革工作期待很高，協同林萬億政務委員推動相關工作，並納入各族群參與，在1年內形成共識，據以推動相關改革。105年11月3日林萬億政務委員就許多退休軍公教人員擔憂年金改革是否追溯既往問題表示，過去已領走的年金，政府不會追討，但是未來要領的年金，將按改革後的標準領取。

工作穩定及退休後的福利保障，一直是許多考生投考公職的原因之一，如公務人員未來的退休福利有所變革，公職恐不再是人人稱羨的工作。根據考選部統計，公務人員相關考試報考人數 101 年人數最多達 51 萬 5 千餘人，之後逐年遞減，至 104 年只剩 32 萬餘人，3 年減少近 20 萬人左右，以 104 年公務人員相關考試報考人員平均年齡 30.16 歲，錄取或及格 1 萬 7 千餘人，平均年齡 28.21 歲，比起大學畢業生進入職場年紀稍大，報考人數雖然減少，推測初任公務人員者，有可能不是準備很久公職考試就是已經在民間企業工作後還是覺得公務人員一職比較好。至 105 年報考及錄取人員考選部於 106 年 6 月公布，105 年報考人數降至 29 萬餘人，錄取人數 1 萬 8 千餘人，錄取人數並無大幅增減之情況，與歷年<sup>5</sup>相較還算穩定，僅小幅度增加。

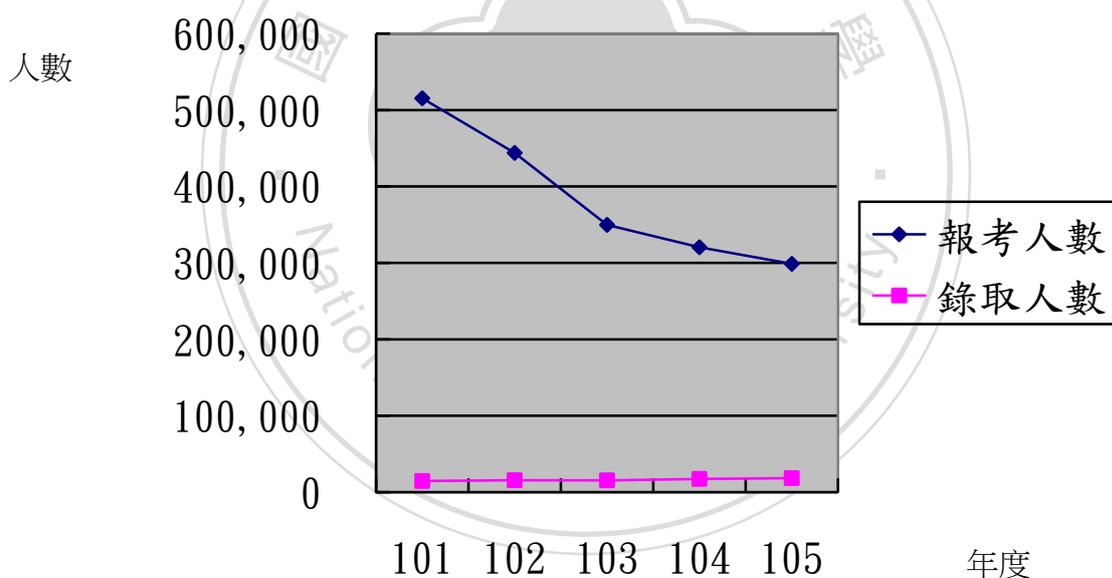


圖1-1 101年至105年公務人員相關考試報考人數及錄取人數<sup>6</sup>

資料來源：考選部

<sup>5</sup> 101 年 1 萬 4 千餘人；102 年至 103 年 1 萬 5 千餘人，至 104 年錄取人數 1 萬 7 千餘人。

<sup>6</sup> 資料來源：考選部/考選統計/考選統計年報/近 20 年各種考試報考人數以及錄取或及格人數統計表。公務人員相關考試範圍包含高等考試、普通考試、初等考試以及特種考試。  
[http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu\\_id=268](http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268)

## 第二節 研究動機與目的

影響民眾報考公職的因素眾多，如工作待遇、工作福利、工作環境、工作保障、職業形象或是政府對於公務人員未來退休的給付等，本研究以目前社會氛圍下，多數人關注之議題，作為研究方向。

在未來公務人員退休制度改變，退休金恐減少的情形下，國內研究支持考生（潛在就業者）進入公部門的動機，多半聚焦於軍校生或警察（王修治，2007；邱佑珍，2006；陳彥如，2012；林晉億，2015），惟軍校生及警察係屬於職業性質較為特殊的一群，現職公務人員部分，由《2008 台灣政府文官調查》中得知，將近 69%的受訪者（一般行政機關文官）將公部門工作保障視為首重的動機，也有約 12%的受訪者把薪資和福利當作加入公部門最重要的理由（詹中原、陳敦源、黃東益、蕭乃沂、蔡秀涓，2008），亦有透過深度訪談瞭解 100 年至 102 年的 10 位新進公務人員（年資以 1 年以上，3 年以下）職業選擇動機因素包含所學與公職工作相關或家庭有人從事公職、社會競爭壓力大、個人性格追求安穩及考量政府組織提供的工作福利條件，其研究結論並發現，新進公務人員公共服務動機不足（周佑麟，2015）。國內研究多聚焦於其現職公務人員職業選擇動機與之後的工作表現、工作滿意度等相關研究分析，相對來看，鮮見針對考生（潛在就業者）所作之報考動機相關研究。

再者，國內研究發現年金改革公平認知對現職公務人員工作績效並不會造成影響，可能因為雖然未來年金改革給付條件會較以前差，但相較一般私人企業，公務人員還是比較有保障（陳彥嘉，2014）。綜上，現職公務人員可能因認為工作保障這部分比私人企業好，因此工作績效不受年金改革之影響，然對於還有選擇權之考生，其報考意願是否受影響，國內鮮見相關研究。因此，考生之報考意願與工作保障及年金改革之間是否有關連性，值得探究。

又近來公務人員負面新聞不斷，報載105年初某中央機關科長因違規停車嗆警或第一線公務人員利用上班時間打毛線、打瞌睡等被民眾錄影，或是被爆料利用上班時間不假外出躑班上課，種種誇張行徑不間斷躍上新聞版面，雖然還是有很多公務人員是盡心盡力做好為民服務工作，甚至在面臨民意代表及上層長官的龐大壓力下時常加班熬夜，但因公務人員薪資是國家公帑，也是人民納稅錢，加上社會氛圍改變，人民對公務人員的要求提高，認為公務人員不再是高高在上的長官，而應是為民服務的公僕。在現今電子儀器設備提升及傳播媒介、傳播方式不斷變化下，傳播速度及範圍也越來越快，越來越廣，隨之而來的傳播效果也越來越大，造成民眾對公務人員普遍觀感不佳，在公務人員負面新聞比正面新聞多的情況下，考生之報考意願與公務人員形象之間是否有關連性，值得探究。本研究將以「工作保障」、「公務人員形象」及「年金改革方案接受程度」等外在環境因素探討與考生報考動機之關聯性。

隨著社會型態的改變，政府從大政府變小政府，人民受政府的管制變少，卻又希望得到更多更好服務，公務人員不再是如同以前把事情做完就好，而是能提供更多的服務，在外部環境對公務人員要求增高，福利又面臨減少的情形下，內在回饋機制更顯得其重要性，國內研究李俊達、黃朝盟（2010）探討組織精神力與工作績效之研究發現，工作表現優異的公務人員，多為精神上充份追求自我實現、認為公務工作與其他工作相較具有特別的意義與目的，希望能和同事共同合作以完成公共服務事業，該研究顯示出，內在回饋機制對於工作表現具有相當程度的影響力，研究中提及的公共服務動機（Public Service Motivation, PSM），更是近年探討我國公務人員內在回饋機制的重要變數。蕭武桐（2006）在〈新公共服務與公務員的品德修養〉一文中，提到透過自我反思，思考想到政府機關服務原因、動機及意涵分別為何？目前最多被討論的概念就是公共服務動機，強調動機來自於為公共事務服務並使人獲得幫助。

基此，本研究希望能夠瞭解考生報考意願是否包含公共服務動機，即在報考公職

前是否有公共服務動機，亦將公共服務動機作為本研究的調節變項，分析其是否能在目前年金改革及公務人員普遍形象不佳中之社會氛圍中發揮正向的作用，可作為未來政府人力資源管理制度改革之參考依據，幫助政府吸引更多優秀人才報考公務員並為國效力。

因此，基於上述研究動機，因此本文之研究目的分述如下：

壹、工作保障一直是考生進入公部門服務之重要因素之一，隨著時代變遷，是否仍影響著考生進入公部門服務之意願，又近年政府不斷針對公務人員退撫制度進行改革致公務人員形象不佳，是否亦影響考生進入公部門服務之意願。

貳、以公共服務動機為調節變項，探討其在年金改革方案接受程度及公務人員形象對於公部門之職業選擇意願間之調節效果。

根據以上研究目的，提出研究問題如下：

壹、年金改革方案接受程度以及公務人員形象是否影響考生報考意願？

貳、年金改革方案接受程度、公務人員形象、工作穩定是否與考生報考意願具關聯性？

參、公共服務動機在年金改革方案接受程度、公務人員形象與考生報考意願之間是否具有調節效果？

### 第三節 研究範圍與流程

本研究係以考生為對象。以問卷調查作為研究工具，最後利用 SPSS 電腦統計軟體研究分析回收有效樣本，在與文獻回顧中的研究結果做一對照後，建立研究架構。經由問卷調查等資料蒐集和分析，提出結論，研究流程如圖 1.2 所示。

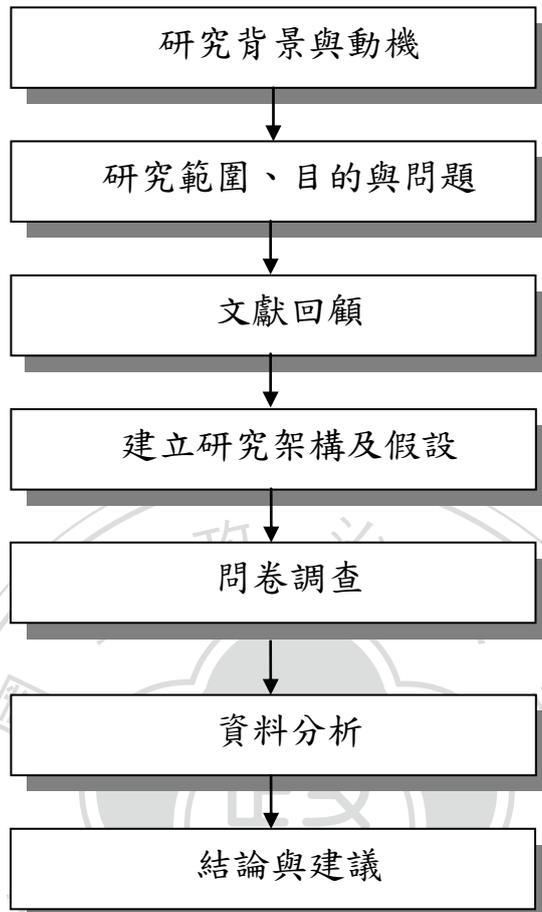


圖 1-2 研究流程圖

資料來源：本研究。



## 第二章 文獻回顧

本章將描述與本研究有關之職業選擇、工作保障、公務人員形象、年金改革及公共服務動機之相關研究文獻，以建構本研究之理論基礎。

### 第一節 職業選擇的概念與相關研究

職業選擇的理論源自於 1909 年 Frank Parsons 所出版的「職業選擇」(Choosing a Vocation) 一書並認為個人首先應清楚瞭解自己的特質，如感興趣的事、潛在能力及個人優缺點等；再來，瞭解各行各業成功的因素、薪資及優劣勢、機會；最後，將上述兩條件取得平衡(張上賜，1981)。亦即自身的條件或特質是否能與外在的環境或是職業所需特質吻合。因此，認識自己是選擇職業的先決條件。此書發表後吸引許多社會、心理等相關領域學者的注意，並相繼投入此一研究領域中，目前最主要的職業選擇理論有特質因素論、發展歷程論、類型論及社會學習理論。

#### 壹、特質因素論

特質因素論源自於Parsons，該理論強調每個人均有自己的特質，如能力、職業興趣等；這應與職業特質相符合，若能兩者能配合得宜，則從事該項職業自然比較容易成功。Brown (1984) 綜合了Klein和Wiener (1977) 兩位學者對特質因素論的看法後，強調每個人均有一組可以被有效測量的獨特特質，個人的人格特質與工作上的要求越接近，則生產力與滿意度成功的可能性會越高。特質因素論的主要特色，是假設個人具有獨特的能力或特質，可以被客觀的測量，而且與工作條件的要求相配適(劉治本、羅新興，2003)。

#### 貳、發展歷程論

Ginzberg et al. (1951) 認為職業選擇是一個終身發展，而且是不可逆轉的歷程，

可依個人成熟度分為幻想（fantasy）、試驗（tentative）與實際（realistic）三個時期。Super（1990）認為職業發展的五個階段，包含成長、探索、決定、維持、衰退，每個階段各有其職業發展任務，包含對職業的認知、職業偏好的形成、職業選擇、技能發展、適應與維持等；強調年齡與各階段的轉換是非常具有彈性的，並非一定依年齡順序發生，可能在一個或多個階段中循環；換言之，職業的選擇與接納是一個不間斷的循環過程（劉治本、羅新興，2003）。

### 參、類型論

Holland（1985）認為生活環境、個體經驗、人際互動及父母親性格會影響個體性格發展，性格類型會塑造類型，將配合職業環境的人格類型分為實用型（Realistic Type，R型）、研究型（Investigative Type，I型）、藝術型（Artistic Type，A型）、社會型（Social Type，S型）、企業型（Enterprising Type，E型）、事務型（Conventional Type，C型）等六種類型，並歸納出各類別的定義及性格特徵，其之間的關係可用六角圖型的模式來解釋。（廖慧媛、鄭燕琴、尤瑞彰，1998）。另目前被廣泛接受的人格特質理論是由Costa & McCrae（1986）提出的五大性格特質，其分類分為親和性（Agreeableness）、勤勉審慎性（Conscientiousness）、外向型（Extraversion）、情緒穩定性（Neuroticism or emotional stability）、以及開放學習性（Openness）等五個主要分類。（李耕輔、房美玉，2004）

### 肆、社會學習理論

社會學習理論是以非心理學角度切入，主要觀點強調個人的職業選擇是個人與社會互動的結果。當個人面對職業選擇時，某些社會因素是超越個人所能控制（朱惠玲，1996）。根據 Krumboltz、Mitchell 與 Gelatt（1975）所發展的「社會學習取向之生涯決策論」，嘗試探討和解釋影響個人生涯選擇的因素，提出影響生涯發展包含四要素：遺傳資質、環境條件和事件、學習經驗和工作取向技巧（劉治本、羅新興，2003）。

綜上，從理論上看，個人的特質（如個性、興趣）、個體的發展（如年齡）及社會環境及文化等都會影響人們的職業選擇，因此人與環境之間的關係是非常密切的，從以下的國內外文獻顯示，在職業選擇動機中以「待遇福利好」、「自我實現」為主，其他仍有「學歷」、「工作聲望」、「父母職業期望」、「成就感」等。

以國內影響公部門之職業選擇相關文獻來看，以軍人、警察、教職及公職分別說明如下，選擇軍人作為職業之職業選擇因素有「經濟」、「家庭」、「自我實現」、「職業穩定」及「正面形象」等（王修治，2007；邱佑珍，2006；陳彥如，2012；郭乾泰，2003）；選擇警察工作的職業選擇動機或理由，依序為「待遇不錯」、「工作比較有保障」、「需要一份穩定收入」、「通過考試即保障就業」及「家人期望」（林晉億，2015：59）；選擇教職工作的職業選擇動機或理由，有具樂於分享之教學熱忱、具遠大理想之改善社會、尋求安全感之穩定保障型及受關鍵人物影響之重要他人（歐陽格格，2012）；選擇公職的因素為最重要的因素為「鐵飯碗的誘惑」，或「可以參與機關政策擬定」（周佑璘，2015；張美娟，1991），以國外研究之澳門居民投考公務人員之動機亦為「經濟因素」、「工作穩定」、「制度完善」及「良好形象」（陳雅妍，2013），顯示上述公部門職業選擇因素，經濟因素或工作穩定等因素，不論國內或國外均為報考的重要因素。惟上述選擇公部門為職業之因素，多以現職人員或軍校生、警專生為研究對象，對於考生的報考意願影響因素研究甚少，此為研究對象設定為考生的原因。相關職業選擇之文獻整理如附錄一。

前述職業選擇動機多為考量個人（如經濟、個性、自我實現）、家庭（家庭期望）因素，至外在因素（形象）較少討論，僅近年因年金改革，公務人員形象成為討論之重點，正面的形象係為職業選擇選項之一，惟公務人員之形象是否與考試意願有關，國內未有相關研究。

## 第二節 公務人員工作保障的概念與相關研究

工作保障或工作穩定一直都是傳統上民眾在選擇公職這個行業之考慮因素之一，因為政府不會倒，因此有人認為公務人員不怕被市場淘汰，不怕被裁員。這樣對於工作保障或工作穩定的認知或想法，未有明確的定義，可從公務人員之相關權益保障談起。

現有公務人員權益受公務人員保障法保障，其保障項目包括公務人員身分、官職等級、俸給、工作條件及管理措施等相關權益保障，其中該法第9條及10條規定，公務人員之身分應予保障，非依法律不得剝奪。基於身分之請求權，其保障亦同，且非依法律，不得予以停職。由此可知，公務人員的身分是受國家保障，除因依公務人員考績法或公務員懲戒法遭受撤職及免職並停止任用或免除職務<sup>7</sup>及自行辭職外，並無失業之風險，也就是相對於服務於民間企業的勞工，公務人員如無犯大錯，即可以安穩工作一輩子。經查104年公務員懲戒委員會公務統計資料，受撤職公務員數僅62人<sup>8</sup>。

民間企業雖有勞動基準法之保障，然其係最低限度之保障，遇有民間公司解散或遭資遣之情形，員工僅能拿到依勞動基準法相關規定領取資遣費另謀生路，然如年紀尚輕另謀他職或許並不困難，如係在中年結婚生子後，另謀生路就顯得困難許多，爰近年常可見遭資遣者至政府相關部會抗議陳情，希望政府能出面保障他們原本的工作權。參考國內有關工作保障之相關研究，何明禮（2000）透過訪談員工建立工作保障知覺之評鑑量表，其構面有薪資調升保障、退休與撫卹保障、工作穩定保障以及升遷與考行保障等。

---

<sup>7</sup> 依 105 年 5 月 2 日施行之公務人員懲戒法第 9 條及第 11 條規定，免除職務即免其現職，並不得再任用為公務員。

<sup>8</sup> 資料來源：司法統計/公務統計/年報/104 年/公務員成就委員會/4.公務員懲戒委員會懲戒案件受懲戒原因及終結情形—按年別分。<http://www.judicial.gov.tw/juds/index1.htm>。

又報載公務人員最穩定之職業第1名（廖展哥，2016）。國內研究透過對102年公務人員高等暨普通考試錄取人員基礎訓練之學員進行服務動機之問卷調查，高達74.9%的受訓人數認為「工作穩定」最為重要，其次為「比商業部門更有服務社會的機會」佔20.9%，其他低於10%之服務動機分別為「薪資高」及「社會地位高」，顯示準初任公務人員報考動機以工作穩定為最大考量（黃勁麟，2015：131），爰本研究採用「工作穩定」作為衡量公務人員工作保障之指標。

參考國內有關工作穩定之相關研究，研究對象多為勞工，且均以離職率做為工作穩定之指標（宋治勳，2011：11；石佳鑫，2011：5），惟公務人員之離職除依相關規定被迫離開外，餘均為自願，爰公務人員之工作穩定並不能以離職率做為指標。

綜上所述，公務人員之工作穩定是民眾找工作重要之參考因素，是否仍究是吸引考生報考的因素之一，為本研究之自變項。本研究參考公務人員相關法規，如公務人員保障法、公務人員升遷法、公務人員俸給法、公務人員退休法等相關規定歸納出「穩定收入」、「不易丟掉工作」及「職涯發展」等3項內容，並為「公務人員工作保障」變項底下的3個次構面，再併同目前情境編制問卷，詳如第三章。

### 第三節 公務人員形象的概念與相關研究

談到公務人員形象，首先瞭解何謂形象（image）。形象是我們在日常生活中耳熟能詳的一個名詞，從個人與相關之週遭事物，如物品、地點，甚至是公司、國家等，都有其所謂的既定印象，是一個給予外界一切認知的總合，這種感覺可能是正面或是負面的（孔程志、李宜錦與簡薇軒，1998）。

根據Boulding（1970）的說法，透過各種生活態樣及與社會的關聯性，可以分析及瞭解形象是如何塑造的。形象是個人過去所有經歷的總合，Boulding（1970）特別強調，改變一個人的形象，要從訊息中的資訊（Information）而非訊息（Message）本

身。(轉引自陳彥如, 2012: 5)

根據以上理論得知, 人們透過接觸、口耳相傳或傳播媒體並綜合自身的情緒、想法或生活背景(如性別、年齡、教育或職業)對周遭的人事地物產生一種判斷性的意義, 面對複雜的社會, 即便人們對於所接觸的事物沒有明確的瞭解或認識, 心裡仍然會賦予一事物意涵, 以簡化認知過程來形成其印象。事實上, 形象與事實不見得相符, 人們所認知的形象也許與事實是有差距的, 但會隨著更多的訊息進入以改變對於某件事物的看法。

形象即是我們對於事物的主觀觀感, 並非一成不變, 隨著時間的變化, 一般民眾對於過去的觀念, 也會有所不同, 要瞭解公務人員的形象, 即可以透過與民眾生活息息相關的媒體來探討, 本研究為了解就近4年電子媒體或相關研究針對公務人員形象做出相關之報導或研究, 擷取與「形象」相近之相近詞, 如印象、意象、心象之關鍵字, 以瞭解公務人員形象在民眾心裡之變化。

以公部門形象之相關研究分析, 研究對象多為軍人, 國內研究認為國軍形象對於報考即投身軍旅有顯著的影響(黃順忠, 2005), 國外學者Griffin(2002)認為形象存在人們的心中, 係驅動報考行為的原因。然對於公務人員形象之研究較為少見。透過綜整公務人員形象之相關媒體報導, 發現公務人員給人們的形象就是「鐵飯碗」、「利用職務之便處理私人事務」, 以負面新聞居多, 且政府機關首長在接受媒體訪問時, 均鼓勵公務人員要勇於任事, 努力不懈; 正面的新聞則為表揚模範公務員, 但屬少數。究其原因, 可能因負面議題較能吸引媒體注意也或是民眾認為公務人員表現好是應該的, 因此習慣陳述與公務人員相處的負面經驗, 礙於篇幅僅摘錄相關之涉及公務人員形象之報導重點整理如下表:

表 2-1 公務人員形象之相關媒體報導整理

日期	新聞標題	內容摘要	出處
2016/12/12	林全：期勉公務員 改善官僚積習	林全表示，獲獎的模範公務員，在各個機關中帶領同仁，鼓舞團隊合作並有傑出表現，這是政府機關的榮譽。得獎的同仁與獲獎機關都具有解決問題的能力、求新求變的工作態度、勇於承擔的使命感以及服務的熱忱。同時更不計辛勞，以創造理想、達成目標與使命而努力，為全體公職人員之表率。	中央通訊社
2016/02/21	國考退燒 3年銳 減30萬人	考試委員認為年金改革致使公務人員形象被醜化，士氣遭受打擊是國考退燒的主因。另有學者認為，之前太多人報考反令人擔憂，退燒並非壞事。	聯合新聞網
2015/12/17	馬英九：公務員 「寧可撈過界、不要踢皮球」	總統馬英九下午頒發「公務人員傑出貢獻獎」，他舉查緝黑心油品和塑化劑案為例，強調「寧可撈過界、不要踢皮球」，希望公務人員除了努力，還要有創意。	自由時報
2014/03/19	商業周刊／7年級 公務員自爆：我那 浪費青春的工作	公務員給外界的形象「工作半輩子、坐領一輩子」，因此越來越多年輕族群把從前的鐵飯碗當成如今的金飯碗來捧。	東森新聞雲

(續下頁)

表 2-1 公務人員形象之相關媒體報導整理(續)

日期	新聞標題	內容摘要	出處
2014/02/11	自由開講》柯P打造「當責」政府 重拾公務員尊嚴	當前政府最大的沉痾是公務體系沉淪，待遇豐厚、工作輕鬆成為人人稱羨的職位，然卻績效不彰。建議臺北市長柯文哲應嚴格要求公務人員盡責負責，進一步成為「當責」政府，才能徹底改變市政形象。	自由時報
2013/04/10	社會局公僕摸魚 上班看陸劇	臺北市社會局某區老人服務中心員工，利用上班時間收看宮廷劇，社會局表示，已口頭告誡。學者批評，不該從事非公務相關事務，如再犯須嚴懲。	蘋果日報
2013/01/31	關中：鐵飯碗才是真正的汙名化	關中提到，現在的公務員體系如同一攤死水，「新人進來，很快就跟老人混在一起了，年紀很輕，但心態很老、很保守」，大家不做不錯，沒什麼新陳代謝，不擔心公務體系缺少新人或人才，只擔心把人才變庸才。	中央通訊社

資料來源：如本表格出處，本研究整理

綜上，雖然公務人員之新聞報導以負面居多，然鮮少與是否會影響到考生的報考意願作關聯，惟近年報考人數下降，媒體直指應是與年金改革導致公務人員形象變差有關，爰本研究將以公務人員形象為自變項，研究考生之報考意願。

## 第四節 公務人員年金改革的概念與相關研究

年金改革議題，近年因為政府欲使公務人員退休金與各行各業之退休金不至差別太大及解決退撫基金財務問題，引發廣大討論。首先瞭解年金改革的歷史緣由。

84 年 7 月 1 日公務人員退撫制度，由政府負擔退撫經費（即恩給制），84 年 7 月 1 日以後實施公務人員退休撫卹新制度（即現行退休撫卹制度），改為由政府與公務人員共同撥繳費用（即儲金制），惟因環境變遷，退休人員增多，退休年齡下降以及高齡少子化等因素，退撫基金面臨破產危機。

銓敘部開始著手進行年金改革工作，前於 100 年 1 月 1 日完成第 1 階段，將支領月退休金起支年齡從 50 歲往後延至 60 歲（即俗稱從 75 制改為 85 制<sup>9</sup>），並給予 10 年過度期間，逐漸延長工作年限，以降低退休給付支出，並調高公務人員退休撫卹基金法定提撥費率（即公務人員與政府應按月共同撥繳基金費用所佔薪資之百分比）上限，由現行 12% 調高至 15%（提撥費率仍維持 12%），且廣續進行第 2 階段年金改革，於 101 年底，精算報告指出勞保基金將有可能破產，嗣為改革各職類人員（即軍、公、教、勞）年金制度，考試院會同行政院成立「年金制度改革小組」進行檢討並提出改革方向，其中公務人員年金改革方案已納入公務人員退休撫卹法草案，改革重點為將支領月退休金年齡起支年齡再逐步往後延至 65 歲（即 90 制<sup>10</sup>）、調整退休金採計基準（逐年調整為最後在職前 15 年平均俸額），及調整退休金的基數內涵（即每任職 1 年，基金內涵給予之基數，逐步調降為本俸 1.6 倍或 1.7 倍），並同時調降優惠存款 18% 利率，透過節流的方式以減少退休金支出，經考試院全院審查會通過後於 102 年 4 月 11 日函送立法院審議並完成委員會初審程序，惟因屆期不續審退回銓敘部重新提出。

<sup>9</sup>公務人員退休法第 11 條規定，任職年資滿 25 年以上且年滿 60 歲或任職年資滿 30 年以上且年滿 55 歲。

<sup>10</sup> 即年齡與年資合計為 90 才能退休。

105 年 5 月 20 日新政府上任後，為改革現有各職類人員年金制度，以期永續發展，2016 年 6 月 1 日總統府成立「年金改革委員會」，改革期程以 1 年<sup>11</sup>為目標，其中將就公務人員的退撫制度進行討論，改革重點為 18%存款退場、衡平所得替代率及延後退休金請領年齡，目前尚未定案。本研究就退休制度變革方案之相關研究問卷整理如下：

表 2-2 退休制度變革方案之相關研究問卷

作者	研究題目	研究發現	研究問卷
余玉麟 (2007)	公務人員退休制度變革方案對組織承諾與離退意願影響之研究-以行政院所屬各單位中部辦公室基層公務人員為例	公務人員之性別、年齡及職等等背景影響均會影響離退意願。	公務人員退休制度變革方案接受程度量表
簡益謙 (2003)	我國公務人員退休撫卹基金改採確定提撥制可行性之研究-調查公務人員對退撫新制改革之看法	1. 女性及學歷較低者較能接受延長退休年齡 2. 年齡層較高、公職年資較長及簡任官等者對退撫新制滿意度較高。	我國公務人員退休撫卹基金制度改採確定提撥制研究問卷調查表

(續下頁)

<sup>11</sup> 立法院 106 年 6 月 27 日三讀通過公務人員退休資遣撫卹法草案。

表 2-2 退休制度變革方案之相關研究問卷(續)

作者	研究題目	研究發現	研究問卷
鄭玉芳 (2015)	探討民眾對公務人員退休制度進行改革之認知程度	多數民眾認為本國之退休制度應相同，使行業間都能得到公平合理的退休保障。	少子化及高齡化對本國退休制度改革意願影響問卷調查

資料來源：本研究整理

綜上，上述問卷均是針對當時退休制度改革時所編製之相關問卷以詢問對於退休制度之看法或對於未來退休制度變革期許與接受程度，與現行之變革情況已有不同，當時的退休制度變革偏向於公務人員之退休制度變革，鮮少與現行社會之其他行業別做對照，然當前與現在之時空背景已有不同，現在民眾對於公務人員與勞工退休制度之衡平性非常關注，但即使時空背景不同，對於公務人員退休制度之改革仍有相似之處，可歸納出「降低所得替代率」、「提高提撥率」、「延後起支年齡」（如 85 制）等內容，顯見對於公務人員退休制度變革之公務人員接受程度、離退意願、看法及建議抑或是民眾對於合理之退休金範圍為何等，一直是國內研究之重點，惟針對考生就退休制度變革與報考意願之研究甚少。本研究將以上述 3 項內容為「公務人員年金改革接受程度」變項底下的 3 個次構面併同現行政策方向編制問卷，詳如第三章。

本研究進行時，公務人員年金改革方案正在進行中，是以，本研究之有關年金改革方案接受程度之問卷係針對當時草擬方向研擬，之後，立法院於 106 年 6 月 27 日三讀通過公務人員退休資遣撫卹法草案，對於相關之公務人員年金改革方案才有明確結果，除部分條文外，均自 107 年 7 月 1 日起施行。

## 第五節 公共服務動機的概念與相關研究

公共服務動機是近年研究的重點，各國紛紛提出公共服務動機與公部門相關議題之研究，我國研究目前正起步中，最著名的學者為 Perry，其認為公共服務動機的定義（Perry and Wise,1990），「是一種個人傾向，以回應一些主要或獨有地，針對公共制度及組織所引起的動機」（轉引自張鎧如、陳敦源、簡鈺璋、李仲彬，2015），Perry（1996）進一步將公共服務動機分成四大構面來闡述，分別是對公共事務的關注（Attraction to Policy Making）、對公共利益的承諾（Commitment to Public Interest）、同理心（Compassion）及自我犧牲（Self-Sacrifice），並且發明了公共服務動機量表，其問卷翻譯如表 2-3。

表 2-3 公共服務動機量表

次構面	題號	問卷題目內容
認同參與公共政策	1	我不在乎政客的所作所為
	2	制定公共政策會涉及妥協、協商，因此我不感興趣
	3	政治是骯髒的
支持公共利益	4	我有興趣參與我們社區的事務
	5	我無私的奉獻給我們社區
	6	我認為有價值的公共服務是很重要的
	7	我認為公共服務是我的公民責任
	8	我樂意看到政府做出對社會有益的事，即便損害我的利益

(續下頁)

表 2-3 公共服務動機量表(續)

次構面	題號	問卷題目內容
同情心	9	我同情弱勢族群
	10	當前的社會中，許多社會福利政策都是必要的
	11	當我看到人們的悲慘或痛苦時，我會感到難過
	12	促進他人的福祉，是我對國家的責任之一
	13	即使是不認識的人，我也會考慮到他們的福利
	14	我認為日常事務的完成需要人們彼此的互助
	15	對於不願努力上進的人，沒有什麼好同情的
	16	我會全力支持大部份的公共計劃□
自我犧牲	17	對我而言，為社會盡一份心力比自我的成對更重要
	18	我認為責任感比追求自我利益更重要
	19	對我而言，價值正義比經濟利益更重要
	20	我的行動中，有很大部分是為了個人利益以外的原因
	21	即使沒有得到任何回饋，服務民眾還是帶給我良好的感覺
	22	我認為人們應該回饋給社會，不能只是取之於社會
	24	即使對我有些損失，我也會盡力去幫助他人
	24	為了使社會更加美好，我會願意犧牲奉獻

資料來源：Perry (1996)，轉引自黃浩璋 (2012)

其後引發眾多學者討論，其中一個量表的修正建議來自 Kim(2009，轉引自林玉雯，2015)，其以韓國的公務人員為受測對象，並以 Perry (1996) 的 24 個題項進行測量，透過 2 次的測量及檢測，僅餘 12 個題項，如表 2-4，中文翻譯由研究者自行翻譯

並經專家學者確認，以確保品質。

表 2-4 公共服務動機量表

次構面	題號	問卷題目內容
決策吸引力	1	我對於制定有益於國家社會的公共政策感興趣。
	2	我喜歡與他人分享對於公共政策的看法。
	3	看到他人從我深度參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的滿足感。
公共利益承諾	4	我認為公共服務是我的公民義務。
	5	有意義的公共服務對我非常重要。
	6	即使損及我個人利益，我也寧願看到公務人員為國家社會做出有益的事情。
同情心	7	當我看到遭遇苦難的人們時，我很難克制我的感受。
	8	我會常想到整個社會的人們是相互依賴的。
	9	我很少感受到弱勢者的苦難。
	10	對我來說，愛國主義包括關照別人的利益。
自我犧牲	11	我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲。
	12	職責優先於個人是我的信仰。

資料來源：Kim(2009，轉引自林玉雯，2015)，自行翻譯

之後，我國研究者潘瑛如(2012)翻譯 Perry(1996)所發展的 PSM 量表，該)研究對象為高等考試錄取受訓人員，經信效度檢驗後，共計 20 題，且適用我國文化背景，如表 2-5。

表 2-5 公共服務動機量表

次構面	題號	問卷題目內容
公共利益承諾	1	對我而言，積極投入社區事務並不困難。
	2	我對自己的社區無私的奉獻。
	3	對我而言，有意義的公共服務非常重要。
	4	即使有損個人利益，我寧願做出對整體最有利的決定。
	5	我認為公共服務是我的公民責任。
同情心	6	我常被社會底層的苦難打動。
	7	大部分的社福計畫是不可或缺的。
	8	對我而言，無視於他人的苦難很困難。
	9	對我而言，愛國心包含正視他人的福祉。
	10	我常考慮到陌生人的福祉。
	11	日常事務經常讓我想到人們是多麼依賴彼此。
	12	很多公共政策都能讓我全心全意支持。
自我犧牲	13	對我而言，為社會盡一份心力比自我的成就更重要。
	14	職責優先於個人是我的信仰。
	15	對我而言，做善事比賺錢更重要。
	26	我的所作所為都是為了實現大我。
	17	即使沒有酬勞，服務公眾仍讓我感覺良好。
	18	我覺得人們對社會的回饋應大於從社會中所得到的。
	19	我屬於少數願意承擔個人損失去幫助他人者。
	20	我隨時都可以為了社會的福祉做出重大的犧牲。

資料來源：潘瑛如(2012)

以公部門服務的文官來說，國外學者 Crewson 於 1997 年在《公共行政研究與理論》(Journal of Public Administration Research and Theory, J-PART) 期刊上發表「公共服務動機：建立影響與效應的經驗研究」(Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect) 及 Alonso 與 Lewis 於 2001 年在《美國公共行政評論》(American Review of Public Administration, ARPA) 上發表「公共服務動機與工作績效：聯邦部門的證據」(Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector)，發現在政府機關服務的文官確實比民間企業有較高的服務動機，也發現文官的公共服務動機與組織承諾(organizational commitment) 或工作績效表現確實有交互的效果。

國外研究者 Coursey, D., J. L. Brudney, L. Littlepage, & J. L. Perry 發現，公共服務動機較高者，傾向於進入公部門任職 (Coursey, D., J. L. Brudney, L. Littlepage, & J. L. Perry, 2011, 轉引自吳宗憲 2012)，對於專業領域的學生來說，Kjeldsen 及 Jacobsen (2012) 透過丹麥物理治療的學生進行定群追蹤 (panel)，其結果顯示，渠等進入職場前並非以公共服務動機作為選擇在公部門或私部門服務的依據。然而，在進入職場之後，在公部門服務的學生卻呈現比在私部門服務者較高的公共服務動機。(轉引自王俊元，2014；李俊達、黃朝盟，2015)。

國內的實證案例指出，公務人員多半具有高度的公共服務動機，且當公共服務動機越高時，工作滿意度、工作努力意願、工作投入也隨之越高 (吳宗憲，2012；吳宗憲、黃浩璋，2014)。

綜上，目前國內外研究公共服務動機之相關文獻顯示，公共服務動機能為組織帶來許多正面影響，例如：提高組織承諾、工作滿意度、自我工作績效認知、工作投入、組織公民行為等，因此公共服務動機對於員工在工作上的表現是有很大的關聯性的，會產生許多正向的結果。

如以變項來看，目前研究公共服務動機仍為自變項居多，以確認公共服務動機與組織承諾、工作投入、工作滿意度、工作努力意願、組織公民行為及廉政認知態度等變項間的關聯性（吳宗憲、黃浩瑋，2014；吳宗憲，2012；周秀芳，2014；潘品如，2014），如以調節變項來看，多數為調節與組織相關之自變項，如組織變革或組織公民行為等（吳宗憲、許耿銘，2014；陳怡昌、楊賀雯、陳思穎，2008），未見調節公務人員形象或公務人員年金改革等變項，爰本研究以公共服務動機做為調節變項。雖然公共服務動機已被廣泛討論，惟目前相關文獻研究對象皆為現職公務人員或是準初任公務人員，並未針對考生以瞭解其進入公職前是否已具有公共服務動機，又該動機與其他變項之關係，相關文獻整理如附錄二。





## 第三章 研究設計

本章將先依據第二章對於職業選擇、公務人員形象、公務人員年金改革認知、工作保障及公共服務動機所作的相關文獻回顧，提出本文研究架構，並說明所欲使用之資料蒐集方法，最後則是針對問卷調查之研究對象、內容進行說明。

### 第一節 研究架構與假設

本研究依據研究動機、研究目的及第二章有關職業選擇、公務人員工作保障、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機相關理論回顧，透過問卷調查分析考生的職業選擇意願與工作穩定、年金改革及公務人員形象之關係。研究架構如圖 3-1，茲就各構面建立理由說明如下：

#### 壹、公部門職業選擇意願

目前學術界針對公務門職業選擇意願之影響因素較少探討，爰本研究將職業選擇定義為報考公務人員的意願，並視其為個人的一種行為傾向或抱負，並會推薦他人報考（陳彥如，2012：32）。

#### 貳、公務人員工作穩定

本研究參考公務人員相關法規及自行工作經驗歸納出以下幾點做為工作穩定之指標：

- 一、 財務安定：每個月都會有固定的薪資入帳且每年薪資原則上都能隨同考績晉升一級，實質上形同加薪。
- 二、 免職不易：不受恣意免職之保障，除非違法，否則多能一直保有一份工作直到退休。
- 三、 受制度性保障：相較於民間企業，公務人員之升遷受有公務人員升遷法保

障且全國各地均設有政府機關，毋須擔心機關裁撤須大幅度變更工作地點之情事。

### **參、公務人員形象**

目前學術界針對公務人員形象較少探討，爰本研究參考自身經驗、專家學者意見及媒體報導，歸納公務人員給人們的形象就是鐵飯碗、利用職務之便處理私人事務、勇於承擔的使命感及服務的熱忱。

### **肆、公務人員年金改革方案接受程度**

本研究參照 100 年 1 月 1 日修正施行之公務人員退休法及公務人員退休撫卹法草案及<sup>12</sup>及相關研究，將年金改革分為「延後退休起支年齡」、「檢討退休所得替代率」及「提高退撫基金提撥率」等 3 大構面，並就相關名詞說明如下：

#### **一、所得替代率**

係指將退休每月所得除以現職每月工作所得之比例。

#### **二、提撥費率**

公務人員退撫基金費用依公務人員保險法規定，公務人員提撥費率最高為公務人員本（年功）俸加 1 倍之 15%（現行提撥率為 12%）。該費用政府撥繳 65%，公務人員繳付 35%。

### **伍、公共服務動機**

Perry 和 Wise (1990) 定義 PSM 為個人對公共服務機構的主要或獨特的動機反應傾向，其內涵包括公共政策制定關注、公共利益承諾、同情心及自我犧牲等四大構面 (Perry, 1996)，因此本研究採用主觀規範此一構面。

---

<sup>12</sup> 公務人員退休撫卹法草案，經考試院於 102 年 4 月 11 日函送立法院審議，只完成司法及法制委員會之初審，並未完成立法程序，業因屆期不續審之規定退回銓敘部重新提出。

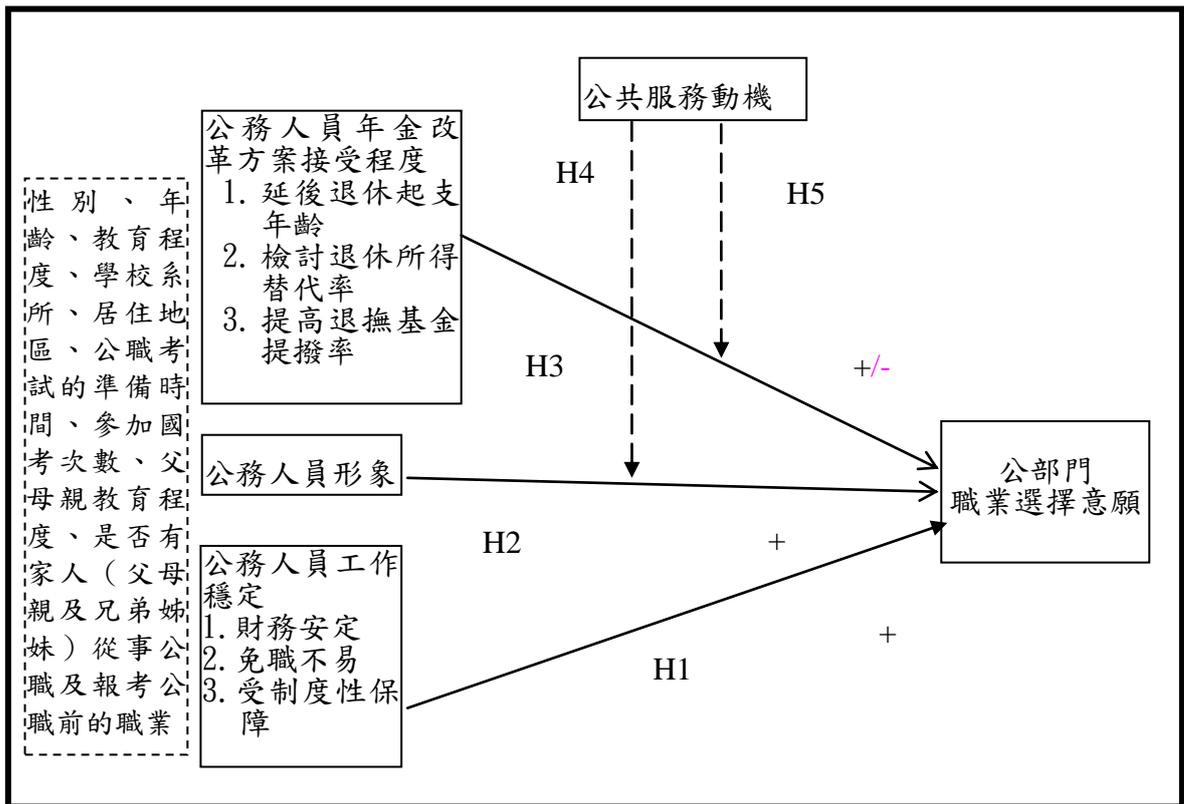


圖 3-1 研究架構

資料來源:本研究。

本研究主要是瞭解北部補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學三、四年級或研究所）報考公職的關鍵因素。根據研究架構，以公務人員工作穩定、公務人員形象及公務人員年金改革方案接受程度等為自變項，公務門職業選擇意願為依變項，公共服務動機為調節變項並進一步提出以下的假設：

### 一、公務人員工作穩定

工作穩定一直是考生選擇公部門之重要因素之一，因此假設當考生認為公職是份穩定的工作時，會提高其報考意願。

H1: 公務人員工作穩定對於職業選擇意願產生正面的影響。

### 二、公務人員形象

當一個職業形象越好時，人們從事該形象之工作意願也隨之越高，因此假設當考

生對公務人員的形象有正向的認知時，會提高其報考意願。

H2: 公務人員形象對於職業選擇意願產生正面的影響。

### 三、年金改革方案接受程度

公務人員退撫基金即將面臨破產，如不進行年金改革，未來從事公職的人，將面臨無退休金支領之情形，因此瞭解年金改革方案甚至認同政府改革方向之考生，會提升其報考意願；年金改革後，公務人員退休金相較以往將大幅減少，因此，瞭解年金改革方案甚至認同政府改革方向之考生，會降低其報考意願。

H3: 年金改革方案接受程度對於職業選擇意願產生正面/負面的影響。

### 四、公共服務動機的調節效果

從第二章第五節的文獻回顧，可以知道公共服務動機對於工作意願、工作投入等均有正相關，本研究推測公共服務動機會是應考人報考公職的重要影響因素，因此提出以下假設。當考生認為公務人員形象不好或不認同、不接受政府年金改革方向以及瞭解年金改革方案甚至認同政府改革方向，因擔心未來退休金大幅減少，則其報考意願會降低。但考生如具有公共服務動機，外在影響因素則不影響考生報考意願。

H4: 公共服務動機可緩解年金改革方案接受程度所導致的職業選擇意願下降情況。

H5: 公共服務動機可緩解公務人員形象所導致的職業選擇意願下降情況。

## 第二節 問卷調查設計暨實施程序

本研究透過相關文獻後訂定職業選擇、工作穩定、公務人員形象、年金改革方案接受程度、公共服務動機等五大構面之問卷，以了解影響補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生(大學三、四年級或研究所)報考公職意願的動機。

### 壹、問卷調查法

問卷調查法也稱問卷法，係調查者利用統一的問卷格式及內容，向研究對象詢問某一議題看法之調查方式，本研究利用文獻分析法收集「職業選擇」、「公務人員工作穩定」、「公務人員形象」、「公務人員年金改革」及「公共服務動機」相關之問卷題目，並配合現況修改來研擬問卷題目，並採封閉式問卷（closed-ended questionnaire），構面的衡量問項採用李克特（Likert）六點尺度量表法，除工作穩定構面分為「非常不重要」、「不重要」、「有點不重要」、「有點重要」、「重要」及「非常重要」外，其餘構面分為「非常不同意」、「不同意」、「有點不同意」、「有點同意」、「同意」及「非常同意」。因此本研究將針對考生進行問卷調查，以對本研究各變項的因果關係以及相關變量之間的關係進行研究，使研究結果更加客觀及代表性。

## 貳、問卷調查對象

為明確瞭解研究對象與研究項目之間的關係，有關樣本規模之決定，本研究的問卷調查對象為（潛在）考生，數量約 29 萬餘人<sup>13</sup>，範圍遍及全台，礙於研究時間與經費受限，爰以北部補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學三、四年級或研究所）為代表，透過立意抽樣、便利抽樣或網路選取本研究所需的樣本，比較北部補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學三、四年級或研究所）等三組樣本，渠等職業選擇意願與公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度及公共服務動機是否影響職業選擇意願之差異性。本問卷調查抽樣方法，說明如下：

### 一、 立意抽樣（purposive sampling）

又稱為專家抽樣（expert sampling）、或判斷抽樣（judgment sampling），係研究人員故意尋找符合研究目的特質的個體來組成研究樣本。因此，本研究認為補習班考

---

<sup>13</sup> 參考考選部公布 105 年度公務人員相關考試(含高等考試、普通考試、初等考試以及特種考試)之報名人數。

生及公共行政相關系所學生最符合本研究之樣本。礙於考生分布全台，基於研究便利及時效性，本研究將以北部知名補習班（如志光）以及北部公行系所（如國立政治大學）大學生為研究對象。

## 二、 便利抽樣（convenience sampling）

又稱為偶然抽樣或稱隨便抽樣，係研究者以自己手邊最容易或最方便取得的樣本做為研究的資料。為強化研究成果，本研究將輔以一般大學生或研究生為調查對象，又為取樣方便，將以生活周遭的大學生或研究生為研究對象，以明確瞭解是否有部分學生已因「公務人員年金改革」及「公務人員形象」而未踏入補習班補習。

## 三、 網路選取樣本

將問卷製作成 Google 問卷，透過網路平台（PTT 國考版）放置問卷，隨機請北部補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學三、四年級或研究所）之研究對象上網填寫，以求取樣途徑多樣化。

## 參、 預期有效問卷樣本數及問卷發放程序

根據統計公式（Dillman,2000：206）

$$N_s = \frac{(N_p)(p)(1-p)}{(N_p - 1)(B/C)^2 + (p)(1-p)}$$

$N_s$  = 須完成的樣本數       $N_p$  = 母群體規模

$(p)(1-p)$ ：母群體異質性程度，通常設  $p=0.5$

$B$ ：可容忍的抽樣誤差

$C$ ：可接受的信賴區間（信心水準），通常設 1.96

（該數值為可接受的信賴區間 95%所對應的 Z 分數）

在本研究母體考生)數估計約 50 萬餘人的情況下，欲達 95%的信賴水準，抽樣誤差在正負 5 個百分點以內，本研究有效樣本規模數為 384，預期回覆率只有 70%，樣本數應為 550，預期發放問卷 600 份。本研究問卷發出時間為 106 年 5 月上旬，將問卷放置網路並提供給熟識的友人，協助請補習班考生或身邊之高年級學生(大學三、四或研究生)填寫，本問卷採不具名，僅供學術使用，並提供小禮物以提高填寫意願，名額分配如下：

- 一、 北部知名補習班預計抽取人數：200 名。
- 二、 北部公共行政相關系所之高年級學生(大學三、四年級或研究所)：200 名。
- 三、 一般大學高年級學生(大學三、四年級或研究所)：200 名。

#### **肆、變數的操作性定義與衡量**

透過文獻回顧，發展出五大構面的問卷，為使問卷符合信、效度，問卷題項已先請 3 位專家學者審閱，經修改後，已於 106 年 3 月中旬進行 30 位小規模問卷前測 (pretest)，藉此瞭解問卷的題目內容是否明確客觀，且架構設計及閱讀上是否清楚，並修改或調整問卷內容後，以完成正式施測問卷。以下各題項係依前測後調整之正式問卷。

##### **一、公部門職業選擇意願**

經由文獻的蒐集與整理，第 1 題部分係參考陳彥如(2012:32)的「志願役士兵報考意願問卷」設計修改，該問卷是以高中職生為研究對象來解釋其報考志願役士兵的意願，而本研究認為軍人與公務人員其性質相似，均係為國家工作、為民服務，其餘題項係依據目前情境設計 2 個題項，如表 3-1 所示。

表 3-1 公部門職業選擇意願之衡量問項

次構面	問項
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 我打算報考相關公務人員考試，以擔任公職。</li> <li>2. 儘管私部門有很好的工作機會，我仍會選擇報考公職。</li> <li>3. 我願意放棄兼職或全職工作，全心全意準備公職考試。</li> </ol>

資料來源:本研究

## 二、公務人員工作穩定

經由文獻的蒐集與整理，目前學術界對於公務人員之工作穩定研究不多，相關問卷更少，爰本研究依據目前情境自行設計相關 7 個題項之量表並請人事主管協助進行內容效度，而構面的衡量問項採用李克特（Likert）六點尺度量表法，分為「非常重要」、「不重要」、「有點不重要」、「有點重要」、「重要」及「非常重要」，如表 3-2 所示。

表 3-2 公務人員工作穩定之衡量問項

次構面	問項
財務安定	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. 公務人員每月薪資固定於月初發放。</li> <li>5. 依公務人員考績法等相關規定，公務人員每年晉敘俸級（即薪水變多）。</li> <li>6. 除非有特殊原因，公務人員的薪資是不會減少的。</li> </ol>

(續下頁)

表 3-2 公務人員工作穩定之衡量問項(續)

次構面	問項
免職不易	7. 依公務人員保障法等相關規定，公務人員工作是受到保障而不會失業的。
	8. 除非違法，公務人員是可以安穩工作到退休的。
受制度性保障	9. 相較於民間企業，公務人員不需擔心工作條件被雇主恣意大幅度調整（如更換工作地點或未依專長指派工作）。
	10. 在正常的情况下，公務人員是會隨著年資升遷的。

資料來源:本研究

### 三、公務人員形象

經由文獻的蒐集與整理，採用劉治本、羅新興（2003）對於軍人職業地位評價的所編製的量表，本研究認為軍人與公務人員其性質相似，均係為國家工作、為民服務，依據目前情境選擇 4 個題項並進行文字語意上之修訂，而構面的衡量問項採用李克特（Likert）六點尺度量表法，如表 3-1 所示。

表 3-3 公務人員形象之衡量問項

次構面	問項
	11. 我認為公務人員是令人尊敬的。
	12. 我認為公務人員對社會國家的貢獻是不容懷疑的。
	13. 我認為公務人員的社會地位是崇高的。
	14. 我認為公務人員形象不佳。(反向問題)

資料來源:本研究

### 四、公務人員年金改革方案接受程度

經由文獻的蒐集與整理，目前學術界就考生對於公務人員年金改革接受程度之研

究不多，相關問卷更少，爰本研究參考第二章文獻回顧第四節之相關文獻及公務人員退休法訂定 3 個次構面，並依據目前情境自行設計 7 個題項之量表，而構面的衡量問項採用李克特（Likert）六點尺度量表法，如表 3-3 所示。

表 3-4 年金改革方案接受程度之衡量問項

次構面	問項
延後退休起 支年齡	15. 為減少政府財政負擔，延後公務人員退休年齡是合理的。
檢討退休所 得替代率	16. 我認為調降退休公務人員的所得替代率（每月所得除以現職每月工作所得之比率，如王先生工作時月薪 6 萬元，退休後月領 4 萬 8000 元，所得替代率是 80%）是合理的。 17. 我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。 18. 我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。 19. 公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。 20. 公務人員退休金訂定下限，以保障生活品質是合理的。
提高退撫基 金提撥率	21. 為健全退撫基金，調高提撥費率（即公務人員繳納退撫基金費用的比例）是合理的。

資料來源:本研究

## 五、公共服務動機

經由文獻的蒐集與整理，本研究問卷採用 Kim（2009，轉引自林玉雯，2015），並自行翻譯中文，且經專家學者審閱及參考潘瑛如（2011）公共服務動機問卷，其問卷翻譯自 Perry（1996）所發展的 PSM 量表，考量 kim 題項較少，僅 12 題，且該問卷

測試對象為韓國公務員，與我國同位於亞洲區文化差異較為相近，爰採用該問卷並參採潘瑛如翻譯版本，經比較後，除採用 Kim 之公共服務動機 12 題題目外，並納入潘瑛如（2011）公共服務動機問卷中有關自我犧牲 1 題（如表 3-5 第 34 題）後，共計 13 題(詳如附錄三)，而構面的衡量問項採用李克特（Likert）六點尺度量表法，如表 3-5 所示。

表 3-5 公共服務動機之衡量問項

次構面	問項
決策吸引力	22. 我對於制定有益於國家社會的公共政策感興趣。 23. 我喜歡與他人分享對於公共政策的看法。 24. 看到他人從我積極參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的成就感。
公共利益承諾	25. 我認為公共服務是我的公民義務。 26. 有意義的公共服務對我非常重要。 27. 即使損及我個人利益，我也寧願看到公務人員為國家社會做出有益的事情。
同情心	28. 當我看到遭遇苦難的人們時，我會感到不捨。 29. 我會常想到整個社會的人們是相互依賴的。 30. 我很少感受到弱勢者的苦難。(反向題目) 31. 對我來說，愛國主義包括關照別人的利益。
自我犧牲	32. 我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲。 33. 職責優先於個人是我的信仰。 34. 我屬於少數願意承擔個人損失去幫助他人者。

資料來源: Kim (2009, 轉引自林玉雯, 2015)、潘瑛如 (2011)

## 伍、資料分析方法

在問卷回收後，本研究運用 SPSS 統計套裝軟體對問卷資料進行整理、分析，資料分析方法包含描述性統計分析、雙變量分析及多變量分析，以驗證提出的假設，詳細說明如下：

### 一、描述性統計分析

藉由回收樣本之個人背景資料及個別變項採用描述續統計分析，將有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所）做蓋括性瞭解，以次數百分比、平均數和標準差，瞭解樣本特性之分布情形。

### 二、雙變量分析

利用 Pearson 相關分析和變異數分析

### 三、多變量分析

含階層多元迴歸分析及交互效果迴歸

## 第三節 前測結果與問卷調整

本研究前測時間為 106 年 3 月 1 日至 4 月 10 日，共回收有效問卷 30 份，回收問卷後進行信度分，確保問卷題目的穩定性與內不一致性，並配合前測結果調整文字表達方式，除刪除或調整個人資料之題目之外，修正語意不清或設計不當的題目，以達到受測者之認知與研究目的相符之意旨，問卷內容調整如表 3-7，正式問卷如附錄五。

### 壹、前測信度

信度分析是指測量結果是否具有的一致性或穩定性的程度。在問卷信度方面，最常見的衡量信度方法是以 Cronbach's Alpha 來衡量問項的內部一致性，本研究亦以 Cronbach's Alpha 衡量問項信度的一致性。如果一個測驗量表，包含數個構面及次構面，每一個次構面的內不一致性係數也要考驗。

本研究在進行信度分析之前，先將問卷的反向題項進行數值導正程序，再針對「公部門職業選擇調查問卷」，共 34 題，5 個構面，分別進行 Cronbach's Alpha 信度分析，來檢定個構面之內部一致性，Cronbach's Alpha 之取捨標準，認為 Alpha 大於 0.7 者為高信度，若 Cronbach's Alpha 介於 0.7 與 0.35 為可接受之信度，小於 0.35 者為低信度（邱皓政，2000：3-7）。

各構面信度如表 3-6，公部門職業選擇意願 .709 高信度；公務人員工作穩定 .934、信度非常好；公務人員形象 .741 高信度；公務人員年金改革方案接受程度 .635 可接受之信度、公共服務動機係數為 .723 高信度。表 3-6 中公務人員年金改革方案接受程度信度最低，推測應與受測當時目前年金改革方案，尚未定案<sup>14</sup>，且社會未形成共識，又該方案討論面向多，如退撫基金提撥率、退休起支年齡及所得替代率等，經本研究再次確認，上開面向確為公務人員年金改革方案之重點。

進一步觀察公共服務動機之次構面之 Cronbach's Alpha 信度分析結果顯示，決策吸引力.597，公共利益承諾 .349，同情心 .311，自我犧牲 .693，除同情心為低信度外，餘均為可接受之信度。推測因同情心僅 4 題，且第 30 題為反向題，推測可能有受到受測者亂填答之影響，若刪除該反向題，則信度可提高，考量反向題係為檢視受測者是否有亂填答之情形且前測樣本數較少，爰暫予維持，將於後測（正式問卷）時再予檢視 Cronbach's Alpha 信度。

---

<sup>14</sup> 同註腳 10

表 3-6 「公部門職業選擇調查問卷」Cronbach's Alpha 信度分析（前測）

構面	Cronbach's Alpha值	題數
公部門職業選擇意願	.709	3
公務人員工作穩定	.934	7
公務人員形象	.741	4
公務人員年金改革方案接受程度	.635	7
公共服務動機	.723	13
決策吸引力	.597	3
公共利益承諾	.349	3
同情心	.311	4
自我犧牲	.693	3

資料來源:本研究自行整理



## 貳、問卷題目調整

本研究透過前測，瞭解受測者填答情形、感受及相關建議，配合修改或調整以下題目，如表 3-7。

表 3-7 公共服務動機之衡量問項

題項	前測問卷題目	正式問卷題目
16	我認為調降退休公務人員的所得替代率(每月所得除以現職每月工作所得之比率)是合理的。	我認為調降退休公務人員的所得替代率(退休每月所得除以現職每月工作所得之比率，如王先生工作時月薪 6 萬元，退休後月領 4 萬 8000 元，所得替代率是 80%)是合理的。
24	看到他人從我深度參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的滿足感	看到他人從我積極參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的成就感
28.	當我看到遭遇苦難的人們時，我很難克制我的感受	當我看到遭遇苦難的人們時，我會感到不捨

資料來源:本研究自行整理

綜上，本研究問卷業修正如附錄五，並於 106 年 5 月 1 日利用 Google 問卷及網路平台 (PTT)，以便利抽樣及立意抽樣方式，請符合研究對象者填寫網路問卷，或請補習班考生填寫紙本問卷，採用不計名作問卷調查，分析結果詳如第四章。



## 第四章 分析結果與討論

本章將延續第三章第二節，將收回之有效問卷，以 SPSS 統計軟體及 EXCEL 進行資料分析與整理，並針對不同研究目的使用不同統計方法，如敘述性統計分析、T 檢定、變異數分析、相關分析及迴歸分析等，最後進行假說檢定，分析及說明如下。

### 第一節 敘述性統計分析

本研究正式問卷蒐集時間為 106 年 5 月 1 日至 5 月 26 日，本節依據有效樣本之基本資料問項進行敘述性統計分析，透過此分析結果，藉以瞭解研究樣本之特性與分配結果。研究對象選取方面，以有意願報考公職考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所）為主，原規劃至少回收 600 份，實際共回收 802 份問卷，扣除 71 份無效問卷<sup>15</sup>後，實際分析樣本數為 731 份，回收率為 121%。

#### 壹、樣本資料分析

在樣本分布資料方面，受測者以有意願報考公職的考生為主（49.4%），大多就讀非公共行政相關系所（65.1%），並以目前或曾經及規劃補習班補習為多數（60.6%），多數規劃報考公職（71.7%），受測者以女性為主（63.2%），年齡多為 20 至 29 歲（82.9%），父母教育程度以大專或大學畢業者為多數（40.2%），父母親職業均已工商服務業為主，家人大都未從事公職（72.6%）。詳細如表 4-1 及 4-2 所示。又表 4-2 係從表 4-1 目前規劃報考公職中 524 人的樣本資料分析。

從表 4-1 發現從來沒有公職補習的人有 288 位，佔了 39.4%，分析其是否規劃報

<sup>15</sup> 判斷標準：1.任一題漏答，計 24 份。2.邏輯問題：(a) 勾選有意願報考公職的考生，惟從未補習，目前也未規劃報考公職，從其未補習及未規劃報考公職之行為，可推論為無意願報考公職者，與研究對象不符合，計 16 份。(b) 父母親職業，填寫退休、單親、過世或無，因無法歸類職業別，與研究目的不符，計 25 位。(c) 已考取公職者，與研究對象不符合，計 2 份。(d) 報考類科，僅寫台鐵或商科，因範圍較大，無法歸類，與研究目的不符，計 2 位。3.全部選項填答一樣答案，計 2 份。

考公職人數分布，目前未規劃報考公職者有 181 位，而規劃報考公職者占了 107 位，亦即 181 位未規劃報考公職者從來沒有補習；107 位規劃報考公職者從來沒有補習。再來分析 107 位規劃報考公職卻從來沒有補習者身分，屬於有意願報考公職的考生有 54 位，高年級學生（大學三、四年級或研究所）有 21 位，既是有意願報考公職的考生也是高年級學生（大學三、四年級或研究所）32 位，如單以 53 位高年級學生（大學三、四年級或研究所）及 54 位有意願報考公職的考生觀之，推測渠等還在觀察社會氛圍或詢問有經驗者是否需要補習，因此仍與現實狀況相符，即大部分有意願報考公職的考生或高年級學生（大學三、四年級或研究所）仍以補習為主。本研究回收途徑係透過紙本(補習班)及網路，且網路回收之樣本亦包含補習班考生，樣本來源資料已無法透過回收途徑明確區分，此部分僅提供參考。

表 4-1 研究樣本分布狀況

基本資料		次數	百分比%
回收途徑	紙本(補習班)	74	10.1
	網路(包含 ptt、臉書或其他人轉介)	657	89.9
身分	有意願報考公職的考生	361	49.4
	高年級學生（大學三、四年級或研究所）	256	35
	有意願報考公職的考生且為高年級學生（大學三、四年級或研究所）	114	15.6
就讀系所	公共行政相關系所	255	34.9
	非公共行政相關系所	476	65.1

(續下頁)

表 4-1 研究樣本分布狀況(續)

基本資料		次數	百分比%
公職補習的情況	補習中	270	36.9
	曾經補習過	100	13.7
	規劃去補習	73	10
	從來沒有	288	39.4
目前規劃報考公職	是	524	71.7
	否	207	28.3
性別	男	269	36.8
	女	462	63.2
年齡	19 歲以下	5	0.7
	20 至 29 歲	606	82.9
	30 至 39 歲	104	14.2
	40 至 49 歲	15	2.1
	60 歲以上	1	0.1
父母親的教育程度	國中（含）以下	85	11.6
	高中/職	262	35.8
	大專/大學	294	40.2
	研究所（含）以上	90	12.3

(續下頁)

表 4-1 研究樣本分布狀況(續)

基本資料		次數	百分比%
父親職業	軍	21	2.9
	公/教	151	20.7
	農/林/漁/牧	34	4.7
	工/商/服務業	441	60.3
	自由業	84	11.5
	其他	0	0
母親職業	軍	0	0
	公/教	132	18
	農/林/漁/牧	17	2.3
	工/商/服務業	372	50.9
	自由業	131	17.9
	其他	79	10.8
是否有家人從事公職	沒有	531	72.6
	有	200	27.4

註：資料來源，本研究自行整理。n=731。

從表 4-2，可以發現，以規劃報考公職的人來看，公職考試的準備時間多數為半年以上至未滿 1 年（35.3%），多數人希望在 2 年內可以考上（42.4%），過半數的人參加過國家考試（60.5%），並以報考行政類科為大宗（83.2%）。

考選部出版之 105 年考選統計<sup>16</sup>表示，105 年共辦理 18 種考試（含統計類及技術

<sup>16</sup> 資料來源：考選部首頁 / 考選統計 / 考選統計年報。  
[http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu\\_id=268](http://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268)

類)，105 年報考人數 475,810 人，其中女性 260,904 人(占 54.83%)，男性 214,906 人(占 45.17%)，又報考類科公務人員考試 305,498 人(占 64.21%)，專門職業及技術人員考試 170,312 人(占 35.79%)。錄取或及格人員中，男性 25,852 人(占 48.73%)，女性 27,201 人(占 51.27%)，平均年齡 29.13 歲；88.76%具專科以上學歷。

表 4-2 規劃報考公職研究樣本分布狀況

基本資料		次數	百分比%
性別	男	199	38
	女	325	62
年齡	19 歲以下	5	1
	20 至 29 歲	406	77.5
	30 至 39 歲	99	18.9
	40 至 49 歲	13	2.5
	60 歲以上	1	0.2
報考類科	行政類	436	83.2
	工程/技術類	61	11.6
	行政類、工程/技術類	19	3.6
	行政類、其他	3	0.6
	其他	5	1.0

(續下頁)

表 4-2 規劃報考公職研究樣本分布狀況(續)

基本資料		次數	百分比%
公職考試準備時間	未滿半年	134	25.6
	半年以上至未滿 1 年	185	35.3
	1 年以上至未滿 1 年半	74	14.1
	1 年半以上至未滿 2 年	54	10.3
	2 年以上至未滿 2 年半	27	5.2
	2 年半以上	50	9.5
希望幾年考上公職	半年	21	4.0
	1 年	178	34.0
	1.5 年	4	0.8
	2 年	222	42.4
	2.5 年	1	0.2
	3 年	83	15.8
	4 年	7	1.3
	5 年	6	1.1
	8 年	1	0.2
	20 年	1	0.2
參加國家考試次數	從來沒有	207	39.5
	1 次	102	19.5
	2 次	82	15.6
	3 次以上	133	25.4

註：資料來源，本研究自行整理。n=524。

綜上，透過考選部出版之 105 年考選統計，發現在報考、錄取或及格人員中，女性人數所佔百分比均高於男性。本研究女性人數占 62%，與考選部公布之報考人數，女性報考人數占 54.83%以上，大致相仿。又考選部公布之報考類科，公務人員考試占 64.21%，專門職業及技術人員考試占 35.79%，本研究之報考類科分布，因抽樣限制，行政類科報考人數占 83.2%較考選部之公開資料 64.21%為多。又考選部公布之錄取人員年齡平均為 29.13 歲，本研究規劃報考公職者之年紀以 20 至 29 歲及 30 至 39 歲所佔比例為 96.4%，推估渠等考上公職年紀應與考選部公布之數值相仿。本研究未詢問規劃報考公職者之學歷，爰針對學歷部分無從比較。

## 貳、各構面敘述統計

本研究針對有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所）進行報考公職意願、公務人員工作穩定性、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機之問卷調查，由表 4-3 至表 4-7 可知，此 5 構面的平均數分別為 4.10、5.24、3.83、4.15、4.29，標準差分別為 1.30、0.68、0.90、0.60、0.68，研究結果顯示有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所）對公務人員工作穩定性同意度最高（平均數=5.24），對於報考意願（平均數=4.10）、公務人員年金改革（平均數=4.15）及公共服務動機（平均數=4.29）均有點同意，對公務人員形象（平均數=3.83）則介於「有點不同意」及「有點同意」之間，並以公務人員形象同意度最低，顯示公務人員形象仍有待提升。以下分別就各構面各題之敘述分析。

從表 4-3 觀之，「我打算報考相關公務人員考試，以擔任公職」以非常同意的人最多，接近半數（42.1%），表示公職還是求職者的工作選項之一；「我願意放棄兼職或全職工作，全心全意準備公職考試」以同意的人最多（26.4%），推測多數人如果在環境許可的情況下，還是偏向全職準備公職；「儘管私部門有很好的工作機會，我仍會選擇報考公職」以有點不同意的人數最多，占了 21.3%，如整題觀之，選填有點同

意以上的人，占了 55.4%，有點不同意以下的人，即佔了 44.6%，顯見很好的私部門工作機會及公職，在條件相當下，公職還是較為吸引求職者。

表 4-3 公部門職業選擇意願各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表

問項(分數)	非常同意 (6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
1.我打算報考相關公務人員考試，以擔任公職。	308 (42.1%)	204 (27.9%)	93 (12.7%)	44 (6%)	43 (5.9%)	39 (5.3%)	4.78	1.45
3. 我願意放棄兼職或全職工作，全心全意準備公職考試。	114 (15.6%)	193 (26.4%)	114 (15.6%)	127 (17.4%)	100 (13.7%)	83 (11.4%)	3.79	1.60
2.儘管私部門有很好的工作機會，我仍會選擇報考公職。	101 (13.8%)	161 (22%)	143 (19.6%)	156 (21.3%)	105 (14.4%)	65 (8.9%)	3.73	1.51
公部門職業選擇意願構面							4.10	1.30

註：資料來源，本研究自行整理。

以表 4-4 觀之，各題人數所占百分比均集中於有點重要以上，且過半數，顯見公務人員穩定這個構面，不論受測對象是有意願報考公職的考生或是高年級學生（大學三、四年級或研究所），均認為公務人員之工作穩定認為非常重要，認為有點不重要以下的所占百分比非常低，其中以「依公務人員保障法等相關規定，公務人員工作是受到保障而不會失業的」之平均分數為最高（平均數=5.41），且其非常重要的比例高

達 58.1%，又「除非違法，公務人員是可以安穩工作到退休的」認為非常重要的人占 54.6%，顯見公務人員不會任意被裁員，不容易失業，仍是求職者很重視的因素，此與媒體報導公務人員是最穩定之職業第 1 名（廖展哥，2016；林恩如，2017）相符。又公務人員每月薪資固定於月初發放，在本構面中，平均數分數最低（=4.97），推測薪資固定發放僅佔選擇工作因素的一小部分。

表 4-4 公務人員工作穩定各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表

問項(分數)	非常重要(6)	重要(5)	有點重要(4)	有點不重要(3)	不重要(2)	非常不重要(1)	平均數	標準差
7.依公務人員保障法等相關規定，公務人員工作是受到保障而不會失業的。	425 (58.1%)	223 (30.5%)	55 (7.5%)	16 (2.2%)	7 (1%)	5 (0.7%)	5.41	0.88
6.除非有特殊原因，公務人員的薪資是不會減少的。	371 (50.8%)	268 (36.7%)	80 (10.9%)	5 (0.7%)	3 (0.4%)	4 (0.5%)	5.35	0.80
8.除非違法，公務人員是可以安穩工作到退休的。	399 (54.6%)	240 (32.8%)	64 (8.8%)	10 (1.4%)	14 (1.9%)	4 (0.5%)	5.35	0.90
5.依公務人員考績法等相關規定，公務人員每年晉敘俸級(即薪水變多)。	351 (48%)	283 (38.7%)	72 (9.8%)	14 (1.9%)	8 (1.1%)	3 (0.4%)	5.29	0.85

(續下頁)

表 4-4 公務人員工作穩定各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表(續)

問項(分數)	非常重 要(6)	重要(5)	有點重 要(4)	有點不 重要(3)	不重要 (2)	非常不 重要(1)	平均 數	標準 差
10.在正常的情況下,公務人員是會隨著年資升遷的。	323 (44.2%)	280 (38.3%)	83 (11.4%)	26 (3.6%)	15 (2.1%)	4 (0.5%)	5.17	0.97
9.相較於民間企業,公務人員不需擔心工作條件被雇主任意大幅度調整(如更換工作地點或未依專長指派工作)。	309 (42.3%)	291 (39.8%)	89 (12.2%)	20 (2.7%)	16 (2.2%)	6 (0.8%)	5.15	0.98
4.公務人員每月薪資固定於月初發放。	258 (35.3%)	290 (39.7%)	117 (16%)	43 (5.9%)	13 (1.8%)	10 (1.4%)	4.97	1.06
公務人員工作穩定構面							5.24	0.68

註：資料來源，本研究自行整理。

「我認為公務人員形象不佳」，原為反向題，為求統計正確，均已調整分數，爰該題應配合修正為「我認為公務人員形象佳」，由表 4-5 觀之，多數受測者認為公務人員是令人尊敬以及其對社會國家的貢獻是不容懷疑的，惟「我認為公務人員的社會地位是崇高的」此題有點同意以上的人佔 51.8%，有點不同意以上的人佔 48.3%，百分比差異不大，顯見公務人員的社會地位似不如以往崇高；又「我認為公務人員形象佳」此題有點同意以上的人佔 53.6%，有點不同意以下的人佔 46.4%，可知公務人員之形象近年來確實有受影響，不如以往形象好。

表 4-5 公務人員形象各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
12.我認為公務人員對社會國家的貢獻是不容懷疑的。	91 (12.4%)	223 (30.5%)	265 (36.3%)	105 (14.4%)	33 (4.5%)	14 (1.9%)	4.26	1.11
11.我認為公務人員是令人尊敬的。	76 (9.2%)	188 (25.7%)	260 (35.6%)	139 (19%)	53 (7.3%)	24 (3.3%)	4.01	1.18
14.我認為公務人員形象佳(原反向題)。	31 (4.2%)	112 (15.3%)	249 (34.1%)	204 (27.9%)	102 (14%)	33 (4.5%)	3.54	1.16
13.我認為公務人員的社會地位是崇高的。	37 (5.1%)	111 (15.2%)	230 (31.5%)	218 (29.8%)	89 (12.2%)	46 (6.3%)	3.52	1.21
公務人員形象構面							3.83	0.90

註：資料來源，本研究自行整理。

以表 4-6 觀之，各題人數均以有點同意以上人數佔多數，多數人認同延後公務人員退休年齡、調降退休公務人員的所得替代率及調高提撥費率，並瞭解未來公務人員與勞工的退休金差異不會太大並認為退休金訂定上限，恐無法獲得足夠的生活保障，惟退休金訂定下限，可保障退休生活品質，可知，此與報載多數民眾認同應進行年金

改革之結果（新唐人亞太台，2017）相近<sup>17</sup>。其中以「我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少」平均分數最高（平均分數=4.9）；「我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大」平均分數最低（平均分數=3.6），可知對於年金改革後，受測者大致瞭解公務人員退休金將會減少，惟與勞工之退休金之差異，推測因受測時年金改革方案<sup>18</sup>尚未明朗，所以有點同意以上的人佔 54.5%，有點不同意以下的人佔 45.4%，百分比差異不大。

國內研究詢問對於公務人員退休年金制度改革時，民眾偏向於同意提高提撥費率的方面及降低所得替代率；對於延後退休年齡，贊成與反對的意見差不多（鄭玉芳，2015）。本研究研究對象為亦為非正式公務人員，係未來有可能從事公職的考生或高年級學生（大學三、四年級或研究所），渠等對於調高提撥費率、降低所得替代率及延後退休年齡均偏向同意的方向。

表 4-6 公務人員年金改革各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
18.我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。	195 (26.7%)	323 (44.2%)	174 (23.8%)	29 (4%)	5 (0.7%)	5 (0.7%)	4.9	0.90

(續下頁)

<sup>17</sup> 台灣世代智庫，針對年改方案做民調，有超過 70%民眾認為，年金需要改革，只有 14.1%持反對意見。其中，支持 2017 年完成年金改革的比率有 64.9%，不支持者佔 29%。有近 65%民眾，肯定新政府貫徹年金改革的決心。

<sup>18</sup> 同註腳 10

表 4-6 公務人員年金改革各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表(續)

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
20.公務人員退休金訂定下限，以保障生活品質是合理的。	155 (21.2%)	290 (39.7%)	208 (28.5%)	50 (6.8%)	18 (2.5%)	10 (1.4%)	4.66	1.04
21.為健全退撫基金，調高提撥費率(即公務人員繳納退撫基金費用的比例)是合理的。	82 (11.2%)	223 (30.5%)	259 (35.4%)	106 (14.5%)	36 (4.9%)	25 (3.4%)	4.18	1.17
16.我認為調降退休公務人員的所得替代率(退休每月所得除以現職每月工作所得之比 率，如王先生工作時月薪 6 萬元，退休後月領 4 萬 8000 元，所得替代率是 80%)是合理的。	97 (13.3%)	207 (28.3%)	183 (25%)	133 (18.2%)	69 (9.4%)	42 (5.7%)	4.01	1.37
19.公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。	100 (13.7%)	142 (19.4%)	223 (30.5%)	158 (21.6%)	76 (10.4%)	32 (4.4%)	3.91	1.32

(續下頁)

表 4-6 公務人員年金改革各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表(續)

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
15.為減少政府財政負擔，延後公務人員退休年齡是合理的。	70 (9.6%)	183 (25%)	191 (26.1%)	166 (22.7%)	83 (11.4%)	38 (5.2%)	3.83	1.32
17.我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。	52 (7.1%)	137 (18.7%)	210 (28.7%)	187 (25.6%)	91 (12.4%)	54 (7.4%)	3.6	1.31
公務人員年金改革構面							4.15	0.60

註：資料來源，本研究自行整理。

「我很少感受到弱勢者的苦難」原為反向題，為統計一致性，轉換其分數，爰該題配合修正為「我常感受到弱勢者的苦難」，以表 4-7 觀之，除第 32 題「我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲」以有點不同意人數為多數外，餘各題均以有點同意以上人數居多。由此可知，多數的人均認同公共服務動機，惟對於「我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲」之意涵，推測受測者應認為以巨大犧牲換取社會的利益較無法接受。

國內研究對於我國促參業務承辦人之公共服務動機，其公共服務動機量表係以 Perry (1996) 所發展之量表進行翻譯後測驗，並統計其各構面之平均數，由高至低分別為自我犧牲、同情心、支持公共利益及認同參與公共政策黃浩璋 (2012)。以自我犧牲該項觀之，本研究之次構面「自我犧牲」認同度最低與該研究之「自我犧牲」認

同度最高，兩者結果不盡相符，推測與受測者及實施不同學者<sup>19</sup>之公共服務動機之問卷量表有關。

表 4-7 公共服務動機各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
28.當我看到遭遇苦難的人們時，我會感到不捨。	228 (31.2%)	311 (42.5%)	161 (22%)	20 (2.7%)	7 (1%)	4 (0.5%)	4.99	0.90
29.我會常想到整個社會的人們是相互依賴的。	172 (23.5%)	285 (39%)	199 (27.2%)	56 (7.7%)	16 (2.2%)	3 (0.4%)	4.73	1.00
26.有意義的公共服務對我非常重要。	157 (21.5%)	267 (36.5%)	244 (33.4%)	33 (4.5%)	20 (2.7%)	10 (1.4%)	4.65	1.03
22.我對於制定有益於國家社會的公共政策感興趣。	119 (16.3%)	267 (36.5%)	225 (30.8%)	74 (10.1%)	33 (4.5%)	13 (1.8%)	4.45	1.12
31.對我來說，愛國主義包括關照別人的利益。	93 (12.7%)	276 (37.8%)	240 (32.8%)	87 (11.9%)	27 (3.7%)	8 (1.1%)	4.41	1.04

(續下頁)

<sup>19</sup> 本研究之研究對象為有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所）；另黃浩瑋研究者之研究對象為正式公務人員。另本研究主要係使用 Kim（2009）版本的公共服務動機量表；黃浩瑋研究者之公共服務動機量表為 Perry 版本（1996）。

表 4-7 公共服務動機各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表(續)

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
25.我認為公共服務是我的公民義務。	107 (14.6%)	241 (33%)	264 (36.1%)	79 (10.8%)	30 (4.1%)	10 (1.4%)	4.39	1.07
30.我常感受到弱勢者的苦難。(原反向題)	129 (17.6%)	262 (35.8%)	187 (25.6%)	84 (11.5%)	48 (6.6%)	21 (2.9%)	4.38	1.24
24.看到他人從我積極參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的成就感。	105 (14.4%)	224 (30.6%)	258 (35.3%)	92 (12.6%)	38 (5.2%)	14 (1.9%)	4.31	1.13
33.我相信職責應優先於個人。	72 (9.8%)	216 (29.5%)	294 (40.2%)	108 (14.8%)	32 (4.4%)	9 (1.2%)	4.22	1.03
27.即使損及我個人利益，我也寧願看到公務人員為國家社會做出有益的事情。	78 (10.7%)	207 (28.3%)	266 (36.4%)	127 (17.4%)	40 (5.5%)	13 (1.8%)	4.16	1.11
23.我喜歡與他人分享對於公共政策的看法。	89 (12.2%)	200 (27.4%)	250 (34.2%)	130 (17.8%)	49 (6.7%)	13 (1.8%)	4.15	1.16

(續下頁)

表 4-7 公共服務動機各題樣本分布狀況及平均數、標準差摘要表(續)

問項(分數)	非常同意(6)	同意(5)	有點同意(4)	有點不同意(3)	不同意(2)	非常不同意(1)	平均數	標準差
34.我屬於少數願意承擔個人損失去幫助他人者。	53 (7.3%)	142 (19.4%)	262 (35.8%)	184 (25.2%)	68 (9.3%)	22 (3%)	3.81	1.16
32.我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲。	30 (4.1%)	80 (10.9%)	195 (26.7%)	224 (30.6%)	133 (18.2%)	69 (9.4%)	3.24	1.25
公共服務動機構面							4.29	0.68
決策吸引力次構面(第 22 題至第 24 題)							4.30	0.97
公共利益承諾次構面(第 25 題至第 27 題)							4.40	0.89
同情心次構面(第 28 題至第 31 題)							4.62	0.71
自我犧牲次構面(第 32 題至第 34 題)							3.75	0.94

資料來源：本研究自行整理

綜合以上，本研究問卷量表(1-6分)之平均分數為 3.5 分，僅「我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲」的平均值小於 3.5，顯示受測者對於公職有報考意願、也肯定公務人員的工作保障及正面形象並認同公務人員年金改革，惟對於為社會利益做出巨大犧牲的意願不高。

本研究各構面，受測者對於「公務人員工作穩定」之認同度最高，平均值 5.24，對於「公務人員形象」之認同度最低（平均值 3.83），除公務人員工作穩定之構面，與媒體報導（廖展哥，2016；林恩如，2017）相符外，其餘構面因本研究之受測對象

為有意願報考公職之考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所），與相關研究之對象大多為正式公務人員不同，且研究著重層面不同，爰本研究部分分析結果與相關研究不盡相同。

### 參、正式問卷各構面信度

各構面信度如表 4-8，公部門職業選擇意願.811 高信度；公務人員工作穩定.863、高信度；公務人員形象.779 高信度；公務人員年金改革方案接受程度.492 可接受之信度、公共服務動機係數為.868 高信度。進一步觀察公共服務動機之次構面之 Cronbach's Alpha 信度分析結果顯示，決策吸引力.822 高信度，公共利益承諾.784 高信度，同情心.607 可接受之信度，自我犧牲.760 高信度。

表 4-8 「公部門職業選擇調查問卷」Cronbach's Alpha 信度分析（正式問卷）

構面	Cronbach's Alpha值	題數
公部門職業選擇意願	.811	3
公務人員工作穩定	.863	7
公務人員形象	.779	4
公務人員年金改革方案接受程度	.492	7
公共服務動機	.868	13
決策吸引力	.822	3
公共利益承諾	.784	3
同情心	.607	4
自我犧牲	.760	3

資料來源：本研究自行整理

## 肆、正式問卷之內容效度

本研究之問卷在編製前已參考過相關文獻並配合現況修正，且在正式發放之前，曾請 3 位專家學者就各構面之題目部分提供意見，以評估其與研究目的之關聯性。另本研究亦透過前測時，多次詢問填答者對於問卷之設計與內容是否有不清楚之處，相關問題並已配合修正如第三章第三節。是以，本研究之問卷已具備足夠之內容效度。

## 第二節 人口變項與各構面之關聯性

本節將就資本資料如性別、年齡、就讀（畢業）系所、身分、父母親教育程度、是否有家人從事公職、父親職業及母親職業等 8 大面項分析其與各構面之關聯性，以獨立樣本 T 檢定或單因子獨立樣本 ANOVA 分析，以瞭解其在變項間是否有顯著差異，其中單因子變異數分析檢定達顯著後，在進行事後檢定，以薛費法（Scheffé）進一步瞭解兩兩比較之差異，分析如下

### 壹、性別

以人口統計變項之性別對各構面做獨立樣本 t 檢定，分析結果如表 4-9，結果發現：不同性別在公部門職業選擇意願沒有顯著差異， $t(729) = -1.92, p = .05$ ，女性（ $M = 4.02, SD = 1.31$ ）與男性（ $M = 4.22, SD = 1.27$ ）沒有顯著差異；不同性別在公務人員工作穩定並無顯著差異， $t(729) = 0.06, p = .95$ ，女性（ $M = 5.24, SD = 0.65$ ）與男性（ $M = 5.23, SD = 0.73$ ）沒有顯著差異；不同性別在公務人員形象並無顯著差異， $t(505) = -1.15, p = .24$ ，女性（ $M = 3.80, SD = 0.86$ ）與男性（ $M = 3.88, SD = 0.97$ ）沒有顯著差異；不同性別在公務人員年金改革方案接受程度有顯著差異， $t(729) = -4.42, p = .00$ ，男性對年金改革方案接受程度（ $M = 4.28, SD = 0.63$ ）大於女性（ $M = 4.08, SD = 0.58$ ）；不同性別在公共服務動機有顯著差異， $t(506) = -2.78, p = 0.00$ ，男性的公共服務動機（ $M = 4.39, SD = 0.73$ ）大於女性（ $M = 4.24, SD = 0.65$ ）；不同性別在決策吸引力有顯著差異，

t ( 729 ) = -4.24, p = .00 , 男性的決策吸引力 ( M=4.50,SD=1.01 ) 大於女性 ( M=4.18,SD=0.93 ) ; 不同性別在公共利益承諾有顯著差異 , t ( 499 ) = -2.63, p = .00 , 男性的公共利益承諾 ( M=4.52,SD=0.97 ) 大於女性 ( M=4.33,SD=0.84 ) ; 不同性別在同情心並無顯著差異 , t ( 729 ) = .91, p = .35 , 女性 ( M=4.64,SD=0.68 ) 與男性 ( M=4.59,SD=0.76 ) 沒有顯著差異 ; 不同性別在自我犧牲有顯著差異 , t ( 501 ) = -2.88, p = .00 , 男性的自我犧牲 ( M=3.89,SD=1.02 ) 大於女性 ( M=3.67,SD=0.89 ) 。由此可知 , 女性或男性在公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機、決策吸引力、公共利益承諾及自我犧牲有顯著差異。

本研究呼應研究者謝宜文之研究結果, 不同性別之輔仁大學大四學生, 其是否報考公職意願與性別無顯著性 ( 謝宜文, 2015 ) 。另國內相關研究顯示不同性別的警察人員在公共服務動機程度上會有落差, 女性的公共服務動機大於男性 ( 潘品如, 2014 ) 。

表 4-9 性別在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定

	平均值 ( 標準差 )		自由度	t 值	p
	女性 ( n=462 )	男性 ( n=269 )			
公部門職業選擇意願	4.02 ( 1.31 )	4.22 ( 1.27 )	729	-1.92	.05
公務人員工作穩定	5.24 ( 0.65 )	5.23 ( 0.73 )	729	0.06	.95
公務人員形象	3.80 ( 0.86 )	3.88 ( 0.97 )	505	-1.15	.24
公務人員年金改革方案接受程度	4.08 ( 0.58 )	4.28 ( 0.63 )	729	-4.42	.00***
公共服務動機	4.24 ( 0.65 )	4.39 ( 0.73 )	506	-2.78	.006**
決策吸引力	4.18 ( 0.93 )	4.50 ( 1.01 )	729	-4.24	.00***
公共利益承諾	4.33 ( 0.84 )	4.52 ( 0.97 )	499	-2.63	.009**
同情心	4.64 ( 0.68 )	4.59 ( 0.76 )	729	0.91	.35
自我犧牲	3.67 ( 0.89 )	3.89 ( 1.02 )	501	-2.88	.004**

資料來源：本研究自行整理

註：\*p < .05    \*\*p < .01    \*\*\*p < .001

## 貳、年齡

以人口統計變項之年齡所對各構面做單因子變異數分析，因本研究 60 歲以上人員僅有 1 個，因無法做分析，刪除該樣本後，以樣本數 730 做分析，分析結果如表 4-10，結果發現：不同身分在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機、決策吸引力、公共利益承諾、同情心及自我犧牲均沒有顯著差異，未達統計差異顯著水準，然而在公部門職業選擇意願，則有達統計差異水準；經過薛費法(Scheffé)事後比較得知，30-39 歲者在公部門職業選擇意願顯著高於 20-29 歲者。推測因 30-39 歲者已出社會工作，更明確知道自己想要的職業及生活，且 20-29 歲者，可能還在就學或嘗試其他工作，因此 30-39 歲者在公部門職業選擇意願會顯得較 20-29 歲者高。

國內研究(黃浩瑋, 2012)對於我國促參業務承辦人，以年齡與公共服務動機及其構面進行單因子變異數分析，其結果顯示 51 歲以上的承辦人員之公共服務動機高於其他年齡者；在「自我犧牲」次構面，41-50 歲的承辦人員之顯著高於 30 歲以下者；51 歲以上的承辦人員顯著高於 30 歲以下者及 31-40 歲者；在「同情心」次構面，51 歲以上的承辦人員之顯著高於其他年齡者。本研究之受測者年齡則與公共服務動機及其構面沒有顯著差異。推測應與研究對象及所使用之量表<sup>20</sup>不同有關。又黃浩瑋研究者之研究對象為正式公務人員，推測因已身在公部門，相較於本研究研究對象，對於自身業務較有責任感，且本研究受測者年齡多數集中於 20-29 歲，同質性高，其他年齡研究對象較少，可能也是造成年齡與研究對象未達顯著之因素之一。

---

<sup>20</sup> 同註腳 19

表 4-10 年齡在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析

構面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分	事後比較
					析摘要 F 值	
公部門 職業選 擇意願	19 歲以下	5	4.86	0.38	10.67***	30-39 歲>20-29 歲***
	20-29 歲	606	3.97	1.33		
	30-39 歲	104	4.69	0.95		
	40-49 歲	15	4.53	0.74		
	總和	730	4.09	1.30		
公務人 員工作 穩定	19 歲以下	5	5.28	0.34	1.54	
	20-29 歲	606	5.22	0.64		
	30-39 歲	104	5.37	0.71		
	40-49 歲	15	5.12	1.18		
	總和	730	5.24	0.66		
公務人 員形象	19 歲以下	5	4.15	0.72	0.83	
	20-29 歲	606	3.85	0.89		
	30-39 歲	104	3.79	0.94		
	40-49 歲	15	3.55	1.00		
	總和	730	3.83	0.90		
公務人 員年金 改革方 案接受 程度	19 歲以下	5	4.42	0.26	1.79	
	20-29 歲	606	4.13	0.59		
	30-39 歲	104	4.26	0.63		
	40-49 歲	15	4.22	0.66		
	總和	730	4.15	0.60		
公共服 務動機	19 歲以下	5	4.44	0.54	1.35	
	20-29 歲	606	4.27	0.68		
	30-39 歲	104	4.41	0.70		
	40-49 歲	15	4.34	0.50		
	總和	730	4.29	0.68		
決策吸 引力	19 歲以下	5	4.53	0.38	1.02	
	20-29 歲	606	4.27	0.97		
	30-39 歲	104	4.44	0.96		
	40-49 歲	15	4.40	0.77		
	總和	730	4.30	0.97		

(續下頁)

表 4-10 年齡在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	年齡	人數	平均數	標準差	變異數分	事後比較
					析摘要	
					F 值	
公共利益承諾	19 歲以下	5	4.46	0.50	1.82	
	20-29 歲	606	4.37	0.88		
	30-39 歲	104	4.58	0.90		
	40-49 歲	15	4.57	0.92		
	總和	730	4.40	0.89		
同情心	19 歲以下	5	4.60	0.67	.22	
	20-29 歲	606	4.61	0.71		
	30-39 歲	104	4.67	0.72		
	40-49 歲	15	4.68	0.50		
	總和	730	4.62	0.71		
自我犧牲	19 歲以下	5	4.13	0.96	1.18	
	20-29 歲	606	3.72	0.92		
	30-39 歲	104	3.89	1.09		
	40-49 歲	15	3.62	0.90		
	總和	730	3.75	0.94		

資料來源：本研究自行整理

註：\* p <.05    \*\* p <.01    \*\*\* p <.001

### 參、就讀（畢業）系所

以人口統計變項之就讀（畢業）系所對各構面做 t 檢定，分析結果如表 4-11，結果發現：不同就讀（畢業）系所在公務人員工作穩定並無顯著差異， $t(729)=1.84, p=.65$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=5.17, SD=0.64$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=5.27, SD=0.70$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在公務人員形象並無顯著差異， $t(729)=-.83, p=.59$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=3.87, SD=0.86$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=3.81, SD=0.92$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在公務人員年金改革方案接受程度並無顯著差異， $t(729)=.41, p=.68$ ，畢

業（就讀）公共行政相關系所（ $M=4.16, SD=0.56$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=4.15, SD=0.62$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在公共服務動機有顯著差異， $t(729) = -.65, p = .51$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=4.32, SD=0.62$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=4.28, SD=0.71$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在公部門職業選擇意願有顯著差異， $t(729) = 4.71, p = .00$ ，畢業（就讀）非公共行政相關系所之公部門職業選擇意願（ $M=4.26, SD=1.23$ ）大於畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=3.79, SD=1.37$ ）。

不同就讀（畢業）系所在決策吸引力有顯著差異， $t(729) = -2.26, p = .02$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=4.41, SD=0.90$ ）大於畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=4.24, SD=1.01$ ）；不同就讀（畢業）系所在公共利益承諾並無顯著差異， $t(729) = .32, p = .74$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=4.38, SD=0.87$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=4.40, SD=0.91$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在同情心並無顯著差異， $t(729) = .90, p = .72$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=4.62, SD=0.69$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=4.62, SD=0.72$ ）沒有顯著差異；不同就讀（畢業）系所在自我犧牲並無顯著差異， $t(574) = -.12, p = .90$ ，畢業（就讀）公共行政相關系所（ $M=3.76, SD=0.87$ ）與畢業（就讀）非公共行政相關系所（ $M=3.75, SD=0.98$ ）沒有顯著差異。由此可知，畢業（就讀）公共行政相關系所或非公共行政相關系所在公部門職業選擇意願及決策吸引力有顯著差異。本研究就讀（畢業）非公共行政相關系所者之公部門職業選擇意願高於就讀（畢業）公共行政相關系所者，推測非公共行政相關系所畢業者，除所學專長外，亦將公職列為其職業選擇之選項。

表 4-11 畢業（就讀）系所在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定

	平均值（標準差）		自由度	t 值	p
	公共行政相關系所 (n=255)	非公共行政相關系所 (n=476)			
公部門職業選擇意願	3.79 (1.37)	4.26 (1.23)	729	4.71	.00***
公務人員工作穩定	5.17 (0.64)	5.27 (0.70)	729	1.84	.65
公務人員形象	3.87 (0.86)	3.81 (0.92)	729	-.83	.59
公務人員年金改革方案接受程度	4.16 (0.56)	4.15 (0.62)	729	-.41	.68
公共服務動機	4.32 (0.62)	4.28 (0.71)	729	-.65	.51
決策吸引力	4.41 (0.90)	4.24 (1.01)	729	-2.26	.02**
公共利益承諾	4.38 (0.87)	4.40 (0.91)	729	.32	.74
同情心	4.62 (0.69)	4.62 (0.72)	729	.90	.92
自我犧牲	3.76 (0.87)	3.75 (0.98)	574	-.12	.90

資料來源：本研究自行整理

註：\*p < .05    \*\*p < .01    \*\*\*p < .001

## 肆、身分

以不同身分對各構面做進行單因子變異數分析，分析結果如表 4-12，結果發現：不同身分在公共服務動機、公共利益承諾、同情心及自我犧牲均沒有顯著差異，未達統計差異顯著水準，然而在公務人員工作穩定、公部門職業選擇意願及決策吸引力，則有達統計差異水準；經過薛費法（Scheffé）事後比較得知，高年級學生（大學三、四年級或研究所）在公部門職業選擇意願、公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度比有意願報考公職的考生、有意願報考公職的考生且為高年級學生（大學三、四年級或研究所）有較同意的看法，高年級學生（大學三、四年

級或研究所) 在決策吸引力比有意願報考公職的考生有較同意的看法。

推測有意願報考公職的考生及有意願報考公職的考生且為高年級學生(大學三、四年級或研究所)之公部門職業選擇意願高於高年級學生(大學三、四年級或研究所),推測因其屬有意願報考公職者,爰公部門職業選擇意願高於高年級學生(大學三、四年級或研究所)尚屬合理。也因其公部門職業選擇意願高於高年級學生(大學三、四年級或研究所),爰對於公務人員工作穩定、工作人員形象及公務人員年金改革方案接受程度之感受更深於高年級學生(大學三、四年級或研究所)。另決策吸引力部分,有意願報考公職的考生大於高年級學生(大學三、四年級或研究所),推測其因有意願從事公職,爰對政策較感興趣。

表 4-12 身分在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析

構面	身分	人數	平均數	標準差	變異數分	事後比較
					析摘要 F 值	
公部門職業選擇意願	有意願報考公職的考生	361	4.75	0.78	227.25**	有意願報考公職的考生>高年級學生***
	高年級學生	256	3.00	1.34		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.47	0.82		
	總和	731				
公務人員工作穩定	有意願報考公職的考生	361	5.39	0.58	30.39**	有意願報考公職的考生>高年級學生***
	高年級學生	256	4.98	0.79		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	5.35	0.55		
	總和	731	5.24	0.68		

(續下頁)

表 4-12 身分在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	身分	人數	平均數	標準差	變異數分析摘要 F 值	事後比較
公務人員形象	有意願報考公職的考生	361	3.91	0.93	14.86**	有意願報考公職的考生>高年級學生***
	高年級學生	256	3.60	0.88		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.09	0.77		
	總和	731	3.83	0.90		
公務人員年金改革方案接受程度	有意願報考公職的考生	361	4.23	0.61	11.18**	有意願報考公職的考生>高年級學生***
	高年級學生	256	4.01	0.62		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.24	0.46		
	總和	731	4.15	0.60		
公共服務動機	有意願報考公職的考生	361	4.35	0.73	2.73	
	高年級學生	256	4.22	0.63		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.30	0.62		
	總和	731	4.29	0.68		
決策吸引力	有意願報考公職的考生	361	4.41	0.98	6.57**	有意願報考公職的考生>高年級學生**
	高年級學生	256	4.12	0.97		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.34	0.92		
	總和	731	4.30	0.97		

(續下頁)

表 4-12 身分在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	身分	人數	平均數	標準差	變異數分析摘要 F 值	事後比較
公共 利益 承諾	有意願報考公職的考生	361	4.44	0.95	.95	
	高年級學生	256	4.34	0.85		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.40	0.80		
	總和	731	4.40	0.89		
同情 心	有意願報考公職的考生	361	4.66	0.73	1.82	
	高年級學生	256	4.55	0.68		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	4.64	0.70		
	總和	731	4.62	0.71		
自我 犧牲	有意願報考公職的考生	361	3.78	1.01	.34	
	高年級學生	256	3.74	0.88		
	有意願報考公職的考生且為高年級學生	114	3.69	0.88		
	總和	731	3.75	0.94		

資料來源：本研究自行整理

.註：\* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

### 伍、父母親教育程度

以父母親教育程度對各構面做進行單因子變異數分析，分析結果如表 4-13，結果發現：不同身分在公務人員形象、公共服務動機、決策吸引力、公共利益承諾及自我犧牲均沒有顯著差異，未達統計差異顯著水準，然而在公務人員工作穩定、公務人員年金改革方案接受程度、公部門職業選擇意願及同情心，則有達統計差異水準；經過

薛費法 (Scheffé) 事後比較得知，父母親教育程度在研究所以上者在公務人員工作穩定比父母親教育程度在大專/大學者有較同意的看法；父母親教育程度在研究所者在公務人員年金改革方案接受程度比父母親教育程度在高中/職及大專/大學者有較同意的看法；父母親教育程度在研究所者在同情心比父母親教育程度在國中（含）以下及大專/大學者有較同意的看法。父母親教育程度在研究所以上者在公務人員工作穩定上高於父母親教育程度為大專/大學者，推測教育程度較高的父母，傾向子女未來能在政府部門上班。

本研究父母親教育程度與公部門職業選擇意願沒有差異，呼應與公職相近之教職相關研究顯示，學程學生之不同父母教育程度在未來職業選擇（國小教師、教育相關產業或就讀學系相關產業）排序上沒有差異（賴瑩蓊，2008）。

表 4-13 父母親教育程度在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析

構面	父母教育程度	人數	平均數	標準差	變異數分	事後比較
					析摘要	
					F 值	
公部門 職業選 擇意願	國中（含）以下	85	4.24	1.16	3.03*	高中/職>研究所 （含）以上 <sup>21</sup>
	高中/職	262	4.21	1.26		
	大專/大學	294	4.06	1.30		
	研究所（含）以上	90	3.77	1.47		
	總和	731	4.10	1.30		
公務人 員工作 穩定	國中（含）以下	85	5.27	0.73	3.25*	大專/大學>研究 所（含）以上*
	高中/職	262	5.24	0.68		
	大專/大學	294	5.29	0.65		
	研究所（含）以上	90	5.03	0.72		
	總和	731	5.24	0.68		

(續下頁)

<sup>21</sup> 本研究實際數值為.051 未達顯著。

表 4-13 父母親教育程度在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	父母教育程度	人數	平均	標準	變異數分	事後比較
			數	差		
			F 值			
公務人員形象	國中(含)以下	85	3.74	0.92	1.43	
	高中/職	262	3.81	0.87		
	大專/大學	294	3.90	0.90		
	研究所(含)以上	90	3.72	0.97		
	總和	731	3.83	0.90		
公務人員年金改革方案接受程度	國中(含)以下	85	4.19	0.65	3.55*	高中/職>研究所(含)以上*
	高中/職	262	4.17	0.53		
	大專/大學	294	4.19	0.59		
	研究所(含)以上	90	3.96	0.75		
	總和	731	4.15	0.60		
公共服務動機	國中(含)以下	85	4.30	0.65	1.68	
	高中/職	262	4.34	0.71		
	大專/大學	294	4.30	0.67		
	研究所(含)以上	90	4.15	0.66		
	總和	731	4.29	0.68		
決策吸引力	國中(含)以下	85	4.26	1.03	1.27	
	高中/職	262	4.39	0.94		
	大專/大學	294	4.25	1.00		
	研究所(含)以上	90	4.21	0.92		
	總和	731	4.30	0.97		
公共利益承諾	國中(含)以下	85	4.36	0.97	.66	
	高中/職	262	4.43	0.90		
	大專/大學	294	4.41	0.86		
	研究所(含)以上	90	4.29	0.92		
	總和	731	4.40	0.89		
同情心	國中(含)以下	85	4.74	0.67	3.73*	國中(含)以下>研究所(含)以上*
	高中/職	262	4.61	0.71		
	大專/大學	294	4.66	0.73		
	研究所(含)以上	90	4.41	0.65		
	總和	731	4.62	0.71		
自我犧牲	國中(含)以下	85	3.70	0.91	1.27	
	高中/職	262	3.82	0.99		
	大專/大學	294	3.75	0.91		
	研究所(含)以上	90	3.60	0.95		
	總和	731	3.75	0.94		

資料來源：本研究自行整理

註：\* p <.05    \*\* p <.01    \*\*\* p <.001

## 陸、是否有家人從事公職

以人口統計變項之是否有家人從事公職對各構面做獨立樣本 t 檢定，分析結果如表 4-14，結果發現：是否有家人從事公職在公務人員工作穩定並無顯著差異， $t(729) = -1.53$ ， $p = .12$ ，有家人從事公職（ $M=5.30, SD=0.60$ ）與沒有家人從事公職（ $M=5.21, SD=0.71$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在公務人員形象並無顯著差異， $t(409) = -1.04$ ， $p = .29$ ，有家人從事公職（ $M=3.88, SD=0.81$ ）與沒有家人從事公職（ $M=3.81, SD=0.93$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在公務人員年金改革方案接受程度有顯著差異， $t(729) = -.64$ ， $p = .52$ ，有家人從事公職（ $M=4.18, SD=0.59$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.14, SD=0.61$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在公共服務動機沒有顯著差異， $t(729) = -.27$ ， $p = .78$ ，有家人從事公職（ $M=4.30, SD=0.68$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.29, SD=0.68$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在公部門職業選擇意願沒有顯著差異， $t(729) = -1.46$ ， $p = .14$ ，有家人從事公職（ $M=4.21, SD=1.23$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.05, SD=1.32$ ）沒有顯著差異。

是否有家人從事公職在決策吸引力沒有顯著差異， $t(729) = .44$ ， $p = .65$ ，有家人從事公職（ $M=4.27, SD=0.92$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.31, SD=0.99$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在公共利益承諾沒有顯著差異， $t(729) = .09$ ， $p = .92$ ，有家人從事公職（ $M=4.39, SD=0.85$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.40, SD=0.91$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在同情心並無顯著差異， $t(729) = -1.10$ ， $p = .27$ ，有家人從事公職（ $M=4.67, SD=0.73$ ）與沒有家人從事公職（ $M=4.60, SD=0.70$ ）沒有顯著差異；是否有家人從事公職在自我犧牲沒有顯著差異， $t(729) = -.29$ ， $p = .76$ ，有家人從事公職（ $M=3.77, SD=0.96$ ）與沒有家人從事公職（ $M=3.75, SD=0.94$ ）沒有顯著差異。由此可知，是否有家人從事公職在各構面均無顯著差異。本研究呼應研究者謝宜文之研究結果，輔仁大學大四學生是否報考公職意願與是否有親人擔任公職不具有差異（謝宜

文，2015)。

表 4-14 是否有家人從事公職在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之獨立樣本 t 檢定

	平均值 (標準差)		自由度	t 值	p
	有家人從事公職 (N=200)	沒有家人從事公職 (N=531)			
公部門職業選擇意願	4.21 (1.23)	4.05 (1.32)	729	-1.46	.14
公務人員工作穩定	5.30 (0.60)	5.21 (0.71)	729	-1.53	.12
公務人員形象	3.88(0.81)	3.81(0.93)	409	-1.04	.29
公務人員年金改革方案接受程度	4.18(0.59)	4.14 (0.61)	729	-.64	.52
公共服務動機	4.30 (0.68)	4.29 (0.68)	729	-.27	.78
決策吸引力	4.27 (0.92)	4.31 (0.99)	729	.44	.65
公共利益承諾	4.39 (0.85)	4.40 (0.91)	729	.09	.92
同情心	4.67 (0.73)	4.60 (0.70)	729	-1.10	.27
自我犧牲	3.77 (0.96)	3.75 (0.94)	729	-.29	.76

資料來源：本研究自行整理

註：\* p <.05    \*\* p <.01    8\*\* p <.001

## 柒、父親職業

以父親職業對各構面做進行單因子變異數分析，分析結果如表 4-15，結果發現：不同職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機、決策吸引力、公共利益承諾、同情心及自我犧牲均沒有顯著差異，未達統計差異顯著水準，然而在公部門職業選擇意願則有達統計差異水準；經過薛費法 (Scheffé) 事後比較得知，父親職業為公/教者在公部門職業選擇意願顯著高於父親職業為工/商/服務業者。

國內研究指出，父子職業均為公務員的比例是五分之一，亦我國公務員的代間職業傳承率約為 20%(朱愛群，1995)，又研究者謝宜文之研究結果，顯示輔仁大學大四學生，其是否報考公職意願與父親職業類別間不具有差異（謝宜文，2015）。另與公職相近之軍職觀之，國內相關研究顯示家長職業對於高中（職）生選擇軍人職業沒有影響（劉治本、羅新興，2003）。

表 4-15 父親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析

構面	父親職業	人數	平均數	標準差	變異數 分析摘要 F 值	事後比較
	公/教	151	4.33	1.13		
	農/林/漁/牧	34	4.33	0.89		
	工/商/服務業	441	3.95	1.38		
	自由業	84	4.34	1.19		
	總和	731	4.10	1.30		
公務人員工作穩定	軍職	2	5.02	0.70	1.74	
	公/教	151	5.26	0.68		
	農/林/漁/牧	34	5.27	0.57		
	工/商/服務業	441	5.21	0.68		
	自由業	84	5.39	0.73		
	總和	731	5.24	0.68		
公務人員形象	軍職	2	3.95	0.93	2.10	
	公/教	151	4.00	0.93		
	農/林/漁/牧	34	3.74	1.24		
	工/商/服務業	441	3.77	0.85		
	自由業	84	3.86	0.92		
	總和	731	3.83	0.90		

(續下頁)

表 4-15 父親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	父親職業	人數	平均數	標準差	變異數分析摘要	事後比較
					F 值	
公務人員 年金改革 方案接受 程度	軍職	2	4.08	0.59	0.90	
	公/教	151	4.20	0.60		
	農/林/漁/牧	34	4.21	0.80		
	工/商/服務業	441	4.12	0.59		
	自由業	84	4.22	0.60		
	總和	731	4.15	0.60		
公共服務 動機	軍職	2	4.46	0.62	0.81	
	公/教	151	4.30	0.66		
	農/林/漁/牧	34	4.33	0.83		
	工/商/服務業	441	4.27	0.68		
	自由業	84	4.37	0.67		
	總和	731	4.29	0.68		
決策吸引 力	軍職	2	4.36	0.82	0.35	
	公/教	151	4.36	0.92		
	農/林/漁/牧	34	4.31	1.23		
	工/商/服務業	441	4.26	0.98		
	自由業	84	4.34	1.00		
	總和	731	4.30	0.97		
公共利益 承諾	軍職	2	4.50	0.87	.51	
	公/教	151	4.41	0.86		
	農/林/漁/牧	34	4.34	1.11		
	工/商/服務業	441	4.37	0.89		
	自由業	84	4.50	0.90		
	總和	731	4.40	0.89		
同情心	軍職	2	4.79	0.62	0.54	
	公/教	151	4.60	0.74		
	農/林/漁/牧	34	4.72	0.75		
	工/商/服務業	441	4.61	0.71		
	自由業	84	4.63	0.65		
	總和	731	4.62	0.71		
自我犧牲	軍職	2	4.09	0.93	1.72	
	公/教	151	3.72	0.96		
	農/林/漁/牧	34	3.82	1.07		
	工/商/服務業	441	3.71	0.92		
	自由業	84	3.93	0.96		
	總和	731	3.75	0.94		

資料來源：本研究自行整理

註：\* p <.05    \*\* p <.01    8\*\* p <.001

## 捌、母親職業

以母親職業對各構面做進行單因子變異數分析，分析結果如表 4-16，結果發現：不同職業在公部門職業選擇意願、公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機、決策吸引力、公共利益承諾、同情心及自我犧牲均沒有顯著差異，未達統計差異顯著水準。本研究呼應研究者謝宜文之研究結果，輔仁大學大四學生，其是否報考公職意願與母親職業類別間不具有差異(謝宜文,2015)。以與公職相近之軍職觀之，與前述父親職業相同，家長職業對選擇軍人職業沒有影響(劉治本、羅新興，2003)。

表 4-16 母親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析

構面	母親職業	人數	平均數	標準差	變異數分析	事後比較
					F 值	
公部門職業 選擇意願	公/教	132	4.20	1.33	0.50	
	農/林/漁/牧	17	4.25	0.82		
	工/商/服務業	372	4.04	1.32		
	自由業	131	4.08	1.28		
	其他	79	4.18	1.28		
	總和	731	4.10	1.30		
公務人員工 作穩定	公/教	132	5.18	0.83	0.44	
	農/林/漁/牧	17	5.31	0.67		
	工/商/服務業	372	5.24	0.65		
	自由業	131	5.28	0.61		
	其他	79	5.22	0.67		
	總和	731	5.24	0.68		
公務人員形 象	公/教	132	3.89	0.98	0.58	
	農/林/漁/牧	17	4.00	1.36		
	工/商/服務業	372	3.79	0.85		
	自由業	131	3.88	0.96		
	其他	79	3.79	0.82		
	總和	731	3.83	0.90		

(續下頁)

表 4-16 母親職業在公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案接受程度、公共服務動機及公部門職業選擇意願之單因子變異數分析(續)

構面	母親職業	人數	平均數	標準差	變異數分析摘要	事後比較
F 值						
公務人員年金改革方案接受程度	公/教	132	4.08	0.62	1.50	
	農/林/漁/牧	17	4.30	0.64		
	工/商/服務業	372	4.19	0.59		
	自由業	131	4.09	0.60		
	其他	79	4.15	0.61		
	總和	731	4.15	0.60		
公共服務動機	公/教	132	4.21	0.69	0.84	
	農/林/漁/牧	17	4.31	0.57		
	工/商/服務業	372	4.33	0.65		
	自由業	131	4.30	0.75		
	其他	79	4.24	0.70		
	總和	731	4.29	0.68		
決策吸引力	公/教	132	4.19	1.02	1.39	
	農/林/漁/牧	17	4.31	1.03		
	工/商/服務業	372	4.37	0.94		
	自由業	131	4.28	1.03		
	其他	79	4.15	0.93		
	總和	731	4.30	0.97		
公共利益承諾	公/教	132	4.34	0.89	0.22	
	農/林/漁/牧	17	4.39	0.95		
	工/商/服務業	372	4.41	0.87		
	自由業	131	4.43	0.96		
	其他	79	4.36	0.89		
	總和	731	4.40	0.89		
同情心	公/教	132	4.56	0.77	0.63	
	農/林/漁/牧	17	4.60	0.67		
	工/商/服務業	372	4.66	0.67		
	自由業	131	4.58	0.78		
	其他	79	4.62	0.71		
	總和	731	4.62	0.71		
自我犧牲	公/教	132	3.65	0.89	0.70	
	農/林/漁/牧	17	3.86	0.69		
	工/商/服務業	372	3.77	0.95		
	自由業	131	3.83	1.03		
	其他	79	3.71	0.92		
	總和	731	3.75	0.94		

資料來源：本研究自行整理

註：\* p < .05    \*\* p < .01    8\*\* p < .001

## 第三節 相關與迴歸分析

### 壹、相關分析

在相關性分析方面，本研究藉由 Pearson 積差相關分析報考公職意願、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機，並瞭解各構面間的相關性、正負方向以及各構面間是否具顯著相關，相關數值介於-1 與+1 之間，正值為正相關，負值為負相關。依邱皓政（2005）對相關係數的強度解釋，相關係數 0.7 以上為高度相關，0.4~0.69 為中度相關，0.39 以下為低度相關。表 4-17 可知，報考公職意願與公務人員工作穩定性（ $r=0.349, p<.001$ ）、公務人員形象（ $r=0.309, p<.001$ ）、公務人員年金改革（ $r=0.271, p<.001$ ）具有輕度相關；報考公職意願與公共服務動機（ $r=0.211, p<.001$ ）均為低度相關，相關分析結果大致上支持研究假設，詳細如表 4-17 所示。

表 4-17 各變項間相關係數

變數	1	2	3	4
1.公部門職業選擇意願				
2.公務人員工作穩定	0.349***			
3.公務人員形象	0.309***	0.283***		
4.公務人員年金改革方案接受程度	0.271***	0.291***	0.196***	
4.1 年金改革預期影響	0.271***	0.265***	0.206***	
4.2 對年金改革方案認同	0.167***	0.197***	0.114***	
5.公共服務動機	0.211***	0.184***	0.296***	0.322***
5.1 決策吸引力	0.241***	0.217***	0.272***	0.308***
5.2 公共利益承諾	0.171***	0.174***	0.265***	0.276***
5.3 同情心	0.080*	0.122**	0.139***	0.147***
5.4 自我犧牲	0.171***	0.063	0.255***	0.283***

資料來源：本研究自行整理

註：\*  $p < .05$     \*\*  $p < .01$     \*\*\*  $p < .001$

以每一個自變項個別與依變項跑相關，本研究因相關係數均低於 0.8，推測個別自變項與依變項間沒有共線性問題。

## 貳、迴歸分析

本研究假設以線性迴歸分析檢驗「公務人員工作穩定」、「公務人員形象」、「公務人員年金改革」及「公共服務動機」與「公部門職業選擇意願」之關係，在整體迴歸模式的檢定中，模式一  $F(15,715)=4.939$ ；模式二  $F(16,714)=10.992$ ；模式三  $F(17,713)=13.887$ ；模式四  $F(18,712)=14.419$ ；模式五  $F(19,711)=13.806$ ；模式六  $F(22,708)=12.677$ ，達到統計  $P<.001$  顯著水準，代表本研究所建構的迴歸方程模式存在，同時 VIF 檢定之後，4 個變項的 VIF 均小於 10，這代表自變項之間沒有嚴重的多元共線性問題。

本研究採用多元迴歸分析法中的層級式迴歸，使用強迫進入法，控制背景變項之影響，對原有模型增加數個自變項，以解釋增加之自變項是否為有效的解釋變數。本研究探討「公務人員工作穩定」、「公務人員形象」、「公務人員年金改革」及「公共服務動機」對「公部門職業選擇意願」之關係。本研究之層級式迴歸分為 6 個模式。又考量受測者之身分與依變項關係密切，為期瞭解有效之控制變項，爰身分之變項不予納入。

經過階層迴歸分析，結果如表 4-19。由表中可知，模式一控制變項的迴歸分析的整體解釋力為 7%，即在迴歸模式中的預測變數對於依變數的有效解釋變異量為 7%。在控制變項解釋方面，在就讀（畢業）系所、父母親教育程度\_研究所（含）以上及父親職業\_工/商/服務業的標準化迴歸係數達顯著水準，即就讀（畢業）系所、父母親教育程度\_研究所（含）以上及父親職業\_工/商/服務業，其在公部門職業選擇意願較高；至於在性別、年齡、父母親教育程度\_高中/職、父母親教育程度\_高中/職\_大專/大學、是否有家人從事公職、父親職業\_軍職、公/教、父親職業\_農/林/漁/牧及母親職

業在公部門職業選擇意願沒有顯著差異。

接著本研究將控制變項、「公務人員工作穩定」、「公務人員形象」、「公務人員年金改革」及「公共服務動機」分別與「公部門職業選擇意願」之效果，分析結果如表 4-19。模式二表示在階層迴歸分析中，置入控制變項下，再置入「公務人員工作穩定」來預測對公部門職業選擇意願，以驗證假說 1，可知公務人員工作穩定對公部門職業選擇意願有顯著解釋力 ( $\beta = .32, p < .001$ )，即在控制控制變項的影響下，公務人員工作穩定能額外貢獻 32%的解釋力，可知公務人員工作穩定越強，公部門職業選擇意願也越高。故本研究假設 H1 獲得支持。

當模式二成立時，將控制變項、公務人員工作穩定及公務人員形象同時作為預測變項對公部門職業選擇意願做階層迴歸分析，即公務人員形象能額外貢獻 23%的解釋力，可知公務人員形象對公部門職業選擇意願有顯著解釋力 ( $\beta = .23, p < .001$ )，公務人員形象越好，公部門職業選擇意願也越高，H2 獲得支持。

當模式三成立時，將控制變項、公務人員工作穩定、公務人員形象及公務人員年金改革同時作為預測變項對公部門職業選擇意願做階層迴歸分析，即公務人員年金改革能額外貢獻 14%的解釋力，可知公務人員年金改革對公部門職業選擇意願有顯著解釋力 ( $\beta = .14, p < .001$ )，公務人員年金改革越好，公部門職業選擇意願也越高。

當模式四成立時，將控制變項、公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機同時作為預測變項對公部門職業選擇意願做階層迴歸分析，可知公共服務動機對公部門職業選擇意願沒有顯著解釋力 ( $\beta = .05, p = 1.3$ )，因此公務人員公共服務動機與公部門職業選擇意願沒有關係。

因模式五中之公共服務動機不具解釋力，經以公務服務動機次構面與控制變項及其他自變項(模式六)做階層迴歸分析後，發現決策吸引力與公部門職業選擇意願，產生顯著性。

綜上，公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革分別對公部門職業選擇意願具有顯著的解釋力。且可以發現公務人員工作穩定對於公部門職業選擇意願的 ( $\beta = .22$ ) 解釋力高於公務人員形象 ( $\beta = .20$ )、公務人員年金改革 ( $\beta = .13$ )；換言之，受試者會選擇公職，其對公務人員工作穩定之認同，更是影響其選擇公職的重要因素。至公務服務動機之調節效果，即 H4 及 H5 假設檢定，留待本章第 4 節討論。

然而，本研究發現公務人員年金改革接受程度對公部門職業選擇意願具有顯著的正向解釋力，其結果跟媒體報導公務人員年金改革方案會影響公職報考意願不同，經仔細檢視第三章第二節之有關年金改革方案問項，認為有 3 題之內容不涉及年金改革方案接受程度，較偏向於預期影響，即該 3 題勾選非常同意或非常不同意，不代表受測者對於公務人員年金改革方案接受或不接受，如「17.我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。」、「18.我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。」及「19.公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。」爰將上述 3 題與剩餘 4 題分別歸類為二類；「年金改革預期影響」、「對年金改革方案認同」，其線性迴歸分析如表 4-20。以模式九觀之，公務人員年金改革預期影響對公部門職業選擇意願有顯著解釋力 ( $\beta = .12, p < .001$ )，公務人員年金改革預期影響越高，公部門職業選擇意願也越高，此部分與我們認知年金改革預期影響越高，公部門職業選擇意願應該越低不一致，因無法探究其原因，將留待後續研究。

表 4-18 公務人員年金改革方案接受程度之分類、平均數、標準差摘要表

次構面	問項	平均數	標準差	信度
年金改革預期影響	<p>17. 我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。</p> <p>18. 我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。</p> <p>19. 公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。</p>	4.13	0.75	.249
對年金改革方案認同	<p>15. 為減少政府財政負擔，延後公務人員退休年齡是合理的。</p> <p>16. 我認為調降退休公務人員的所得替代率(每月所得除以現職每月工作所得之比率，如王先生工作時月薪 6 萬元，退休後月領 4 萬 8000 元，所得替代率是 80%)是合理的。</p> <p>20. 公務人員退休金訂定下限，以保障生活品質是合理的。</p> <p>21. 為健全退撫基金，調高提撥費率(即公務人員繳納退撫基金費用的比例)是合理的。</p>	4.17	0.80	.541

資料來源：本研究自行整理

表 4-19 公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革及公共服務動機對公部門職業選擇的迴歸分析摘要

變項名稱	公部門職業選擇意願					
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)	模式四 Beta (t)	模式五 Beta (t)	模式六 Beta (t)
控制變項						
性別_男	.026 (0.72)	.33 (0.96)	.02 (0.64)	-.00 (-0.04)	-.00 (-0.12)	-.02 (-0.63)
性別_女 (參照組)						
年齡_20-29 歲	-.12 (-1.52)	-.18 (-2.38) *	-.20 (-2.71) **	-.19 (-2.62) **	-.19 (-2.59) *	-.19 (-2.61) **
年齡_30-39 歲	.03 (0.41)	-.03 (-.49)	-.04 (-0.60)	-.04 (-0.58)	-.04 (-0.59)	-.04 (-0.62)
年齡_19 歲以下、40-49 歲及 60 歲以上(參照組)						
就讀(畢業)系所_公共行政	-.015 (-4.10)***	-.12(-3.61)***	-.13(-4.00)***	-.14 (-4.23) ***	-.14 (-4.28) ***	-.15 (-4.70) ***
就讀(畢業)系所_非公共行政(參照組)						
父母親教育程度_高中/職	.01 (0.30)	.02 (0.50)	.02 (0.40)	.02 (0.40)	.02 (0.37)	.00 (0.11)
父母親教育程度_大專/大學	-.04 (-0.76)	-.05 (-0.86)	-.06 (-1.09)	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.17)
父母親教育程度_研究所(含)以上	-.12 (-2.35) *	-.08 (-1.79)	-.08 (-1.76)	-.07 (-1.57)	.07 (-1.56)	-.08 (-1.83)
父母親教育程度_國中(含)以下(參照組)						
是否有家人從事公職_有	.02 (.72)	.00 (0.23)	.00 (.23)	.00 (.23)	.00 (0.23)	.01 (0.35)
是否有家人從事公職_沒有(參照組)						
父親職業_軍職、公/教	.00 (0.02)	.02 (0.48)	.00 (0.04)	.00 (0.00)	.00 (0.01)	-.00 (-0.07)
父親職業_農/林/漁/牧	-.00 (-0.11)	.01 (0.23)	.02 (0.46)	.02 (-0.51)	.02 (0.49)	.02 (0.43)
父親職業_工/商/服務業	-.12 (-2.08) *	-.07 (-1.44)	-.08 (-1.49)	-.07 (-1.42)	-.07 (-1.40)	-.07 (-1.47)
父親職業_自由業(參照組)						

變項名稱	公部門職業選擇意願					
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)	模式四 Beta (t)	模式五 Beta (t)	模式六 Beta (t)
母親職業_公/教	.08 (1.64)	.09 (1.94)	.09 (2.08) *	.09 (2.04) *	.09 (2.08) *	.10 (2.23) *
母親職業_農/林/漁/牧	-.00 (-0.16)	-.01 (-0.30)	-.02 (-0.58)	-.03 (-0.73)	-.02 (-0.68)	-.02 (-0.66)
母親職業_工/商/服務業	.03 (0.60)	.02 (.58)	.03 (0.84)	.02 (0.49)	.02 (0.47)	.02 (0.48)
母親職業_其他	.02 (.59)	.02 (0.70)	.03 (0.82)	.02 (0.61)	.02 (0.65)	.03 (0.79)
母親職業_自由業 (參照組)						
<b>自變項</b>						
公務人員工作穩定		.32 (9.60) ***	.26 (7.56) ***	.22 (6.38) ***	.22 (6.31) ***	.22 (6.23) ***
公務人員形象			.23 (6.96) ***	.22 (6.50) ***	.20 (5.96) ***	.19 (5.64) ***
公務人員年金改革				.14 (4.22) ***	.13 (3.73) ***	.11 (3.30) **
公共服務動機					.05 (1.51)	
決策吸引力						.15 (3.40) **
公共利益承諾						-.08 (-1.68)
同情心						-.05 (-1.37)
自我犧牲						.07 (1.78)
R <sup>2</sup>	.09	.19	.24	.26	.27	.28
調整後 R <sup>2</sup>	.07	.18	.23	.24	.25	.26
F 值	4.93***	10.99***	13.88***	14.41***	13.80***	12.67***

資料來源：本研究自行整理

註：\* p <.05    \*\* p <.01    \*\*\* p <.001

表 4-20 公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革方案(二構面)及公共服務動機對公部門職業選擇的迴歸分析摘要

變項名稱	公部門職業選擇意願			
	模式一 Beta (t)	模式七 Beta (t)	模式八 Beta (t)	模式九 Beta (t)
<b>控制變項</b>				
性別_男	.026 (0.72)	.00 (0.14)	.00 (0.06)	-.01 (-0.44)
性別_女(參照組)				
年齡_20-29 歲	-.12 (-1.52)	-.21 (-2.89) **	-.21 (-2.88) **	-.21 (-2.87)
年齡_30-39 歲	.03 (0.41)	-.06 (-0.84)	-.06 (-0.87)	-.06 (-0.87)
年齡_19 歲以下、40-49 歲及 60 歲以上(參照組)				
就讀(畢業)系所_公共行政	-.015(-4.10)***	-.13(-4.05)***	-.13(-4.10)***	-.15(-4.51)***
就讀(畢業)系所_非公共行政(參照組)				
父母親教育程度_高中/職	.01 (0.30)	.02 (0.40)	.02 (0.37)	.00 (0.12)
父母親教育程度_大專/大學	-.04 (-0.76)	-.06 (-1.13)	-.06 (-1.13)	-.06 (-1.16)
父母親教育程度_研究所(含)以上	-.12 (-2.35) *	-.07 (-1.53)	-.07 (-1.52)	-.08 (-1.78)
父母親教育程度_國中(含)以下(參照組)				
是否有家人從事公職_有	.02 (.72)	.00 (0.12)	.00 (0.11)	.00 (0.23)
是否有家人從事公職_沒有(參照組)				
父親職業_軍職、公/教	.00 (0.02)	-.00 (-0.05)	-.00 (-0.04)	.00 (-0.11)
父親職業_農/林/漁/牧	-.00 (-0.11)	.02 (0.46)	.01 (0.42)	.01 (0.38)
父親職業_工/商/服務業	-.12 (-2.08) *	-.07 (-1.36)	-.07 (-1.33)	-.07 (-1.39)
父親職業_自由業(參照組)				
母親職業_公/教	.08 (1.64)	.08 (1.95)	.09 (1.99) *	.09 (2.15) *
母親職業_農/林/漁/牧	-.00 (-0.16)	-.02 (-0.66)	-.02 (-0.60)	-.02 (-0.59)

變項名稱	公部門職業選擇意願			
	模式一 Beta (t)	模式七 Beta (t)	模式八 Beta (t)	模式九 Beta (t)
母親職業_工/商/服務業	.03 (0.60)	.02 (0.54)	.02 (0.52)	.02 (0.53)
母親職業_其他	.02 (.59)	.02 (0.59)	.02 (0.62)	.03 (0.76)
母親職業__自由業 (參照組)				
<b>自變項</b>				
公務人員工作穩定		.22 (6.27) ***	.21 (6.19) ***	.21 (6.14) ***
公務人員形象		.21 (6.35) ***	.20 (5.74) ***	.19 (5.46) ***
公務人員年金改革				
年金改革預期影響		.13 (4.04) ***	.13 (3.94) ***	.12 (3.50) ***
對年金改革方案認同		.06 (1.88)	.05 (1.40)	.04 (1.26)
公共服務動機			.06 (1.72)	
決策吸引力				.14 (3.29) **
公共利益承諾				-.08 (-1.60)
同情心				-.04 (-1.24)
自我犧牲				.07 (1.87)
R <sup>2</sup>	.09	.27	.27	.28
調整後 R <sup>2</sup>	.07	.251	.25	.26
F 值	4.93***	13.954***	13.441***	12.350***

資料來源：本研究自行整理

註：\* p < .05    \*\* p < .01    \*\*\* p < .001

## 第四節 公共服務動機的調節效果

接著同樣以階層迴歸分析調節效果之檢驗：公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度和公共服務動機對報考意願之效果，分析結果如表 4-21。分析結果顯示，背景變項、公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度及公共服務動機的主效果  $F(19,711) = 13.806$ ， $p < .001$  達顯著水準，表示整體迴歸模式具有統計上的意義。

在控制了控制變項及主效果之後，公務人員形象的  $\beta$  達顯著水準 ( $\beta = .21$ ， $p < .001$ )，公共服務動機的  $\beta$  未達顯著水準 ( $\beta = .04$ ， $p = .18$ )，公務人員形象及公共服務動機交互作用的  $\beta$  未達顯著水準 ( $\beta = -.03$ ， $p = .30$ )。調解效果不成立。本研界假設公共服務動機可緩解公務人員形象所導致的職業選擇意願下降情況(假設 4)不成立。

而在控制了主要效果及公務人員形象與公共服務動機二階交互作用項之後， $F(21,709) = 12.58$ ， $p < .001$ ，達顯著水準，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，整體的解釋力可以解釋報考意願變異中的 25%。公務人員年金改革的  $\beta$  達顯著水準 ( $\beta = .14$ ， $p < .001$ )，公共服務動機的  $\beta$  未達顯著水準 ( $\beta = .04$ ， $p = .20$ )，公務人員年金改革及公共服務動機交互作用的  $\beta$  未達顯著水準 ( $\beta = -.03$ ， $p = .35$ )。調解效果不成立。本研界假設公共服務動機可緩解公務人員年金改革接受程度所導致的職業選擇意願下降情況(假設 5)不成立，即公共服務動機不會調節公務人員年金改革接受程度與報考意願之間的關係。

從本章第三節的表 4-19 迴歸分次摘要表中模式六，可以發現公共服務動機的次構面決策吸引力對公部門職業選擇意願產生顯著，為期明確瞭解公共服務動機次構面與公部門職業選擇意願之關係，再次以線性迴歸分析檢驗，如表 4-22。結果顯示在控制了控制變項及主要效果後， $F(26,730) = 11.02$ ， $p < .001$ ，達顯著水準，表示模式二

整體迴歸模式具有統計上的意義，整體的解釋力可以解釋報考意願變異中的 26%。

而在控制了主要效果及公務人員形象與公共服務動機次構面二階交互作用項之後，模式三  $F(30,730) = 10.380$ ， $p < .001$ ，達顯著水準，表示整體迴歸模式具有統計上的意義，整體的解釋力可以解釋報考意願變異中的 27%。公務人員年金改革與公共利益承諾的交互作用的  $\beta$  達顯著水準 ( $\beta = .17$ ， $p < .01$ )，公務人員年金改革與自我犧牲的交互作用的  $\beta$  達顯著水準 ( $\beta = .18$ ， $p < .001$ )，顯示公務人員年金改革與公共利益承諾的交互作用以及公務人員年金改革與自我犧牲的交互作用對報考意願有顯著解釋力。進一步繪製交互作用圖，如圖 4-1，單純斜率檢定顯示，對公共利益承諾高分組而言，公務人員年金改革對公職報考意願有顯著正向解釋力 ( $\beta = .68$ ， $p < .05$ )；對公共利益承諾低分組而言，公務人員年金改革對公職報考意願沒有顯著解釋力 ( $\beta = .34$ ， $p = .34$ )。

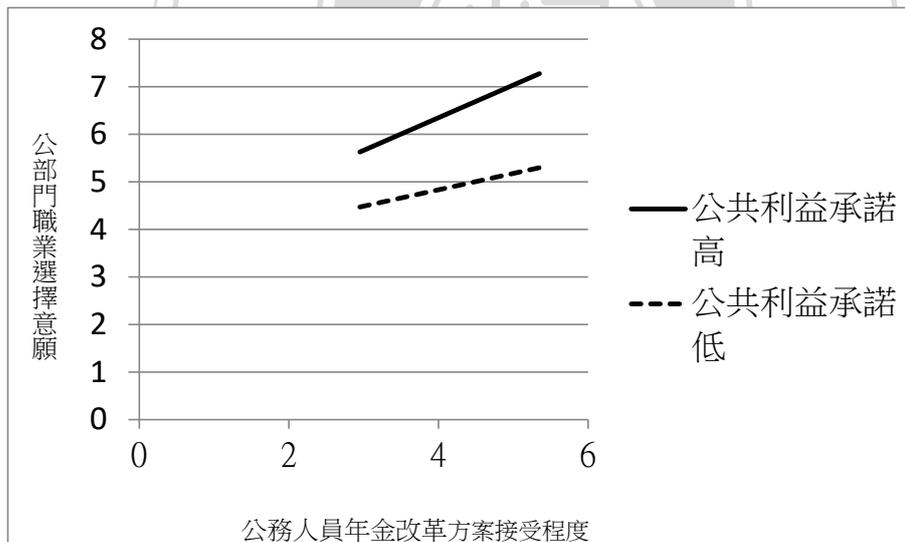


圖 4-1 公務利益承諾對公部門職業選擇與公務人員年金改革方案接受程度之調節圖

資料來源：本研究自行繪製

公務人員年金改革與自我犧牲的交互作用的 $\beta$ 達顯著水準（ $\beta = -.18, p < .001$ ），進一步繪製交互作用圖，如圖 4-2，單純斜率檢定顯示，對自我犧牲高分組而言，公務人員年金改革對公職報考意願有顯著解釋力（ $\beta = .44, p < .001$ ）；對自我犧牲低分組而言，公務人員年金改革對公職報考意願有顯著解釋力（ $\beta = .61, p < .001$ ），由迴歸係數可見，自我犧牲高時，公務人員年金改革對公部門職業選擇高於自我犧牲低。

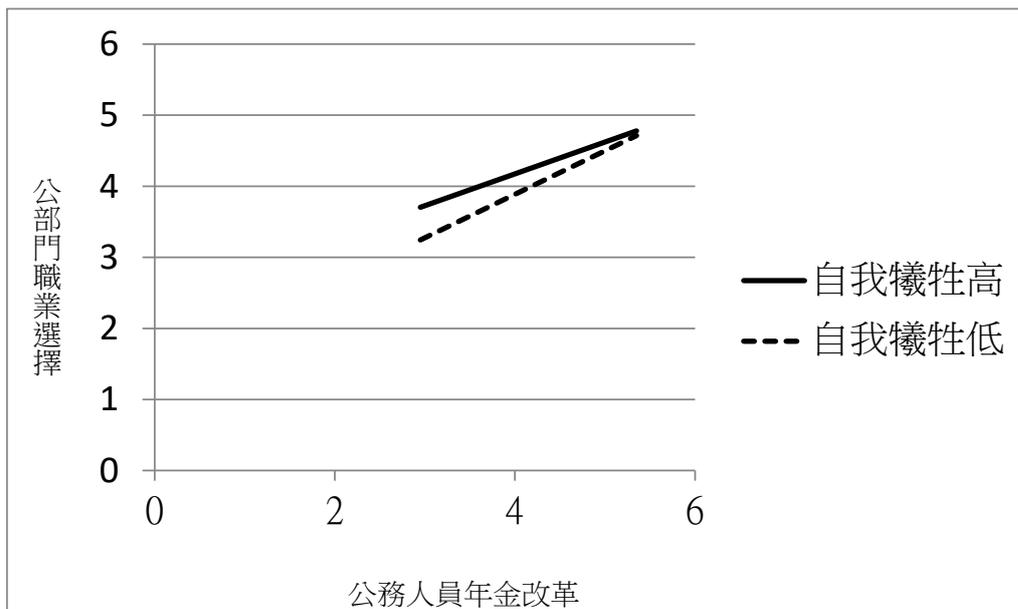


圖 4-2 自我犧牲對公部門職業選擇與公務人員年金改革之調節圖

資料來源：本研究自行繪製

又本研究業將公務人員年金改革方案接受程度分別歸類為二類，即「年金改革預期影響」及「對年金改革方案認同」，為明確其與調節變項公共服務動機之交互作用，以階層迴歸檢驗，如表 4-23 模式四，經檢視年金改革預期影響、公共服務動機交互作用及對年金改革方案認同、公共服務動機交互作用未達顯著水準。

表 4-21 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度、公共服務動機對公部門職業選擇意願之交互作用分析

變項名稱	公部門職業選擇意願		
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)
<b>控制變項</b>			
性別_男	-.00 (-0.12)	-.00 (-0.06)	-.00 (0.00)
性別_女 (參照組)			
年齡_20-29 歲	-.19 (-2.59) *	-.19 (-2.60) **	-.19 (-2.63) **
年齡_30-39 歲	-.04 (-0.59)	-.04 (-0.61)	-.04 (-0.61)
年齡_19 歲以下、40-49 歲及 60 歲以上 (參照組)			
就讀 (畢業) 系所_公共行政	-.14 (-4.28) ***	-.14 (-4.29) ***	-.14 (-4.35) ***
就讀 (畢業) 系所_非公共行政 (參照組)			
父母親教育程度_高中/職	.02 (0.37)	.02 (0.40)	.02 (0.42)
父母親教育程度_大專/大學	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.11)
父母親教育程度_研究所 (含) 以上	.07 (-1.56)	-.07 (-1.57)	-.07 (-1.49)
父母親教育程度_國中 (含) 以下 (參照組)			
是否有家人從事公職_有	.00 (0.23)	.00 (0.20)	.00 (0.20)
是否有家人從事公職_沒有 (參照組)			
父親職業_軍職、公/教	.00 (0.01)	.00 (0.02)	-.00 (-0.02)
父親職業_農/林/漁/牧	.02 (0.49)	.02 (0.55)	.02 (0.58)
父親職業_工/商/服務業	-.07 (-1.40)	-.07 (-1.40)	-.07 (-1.43)
父親職業_自由業 (參照組)			

變項名稱	公部門職業選擇意願		
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)
母親職業_公/教	.09 (2.08) *	.09 (2.05) *	.09 (2.07) *
母親職業_農/林/漁/牧	-.02 (-0.68)	-.03 (-0.75)	-.03 (-0.75)
母親職業_工/商/服務業	.02 (0.47)	.01 (0.40)	.02 (0.43)
母親職業_其他	.02 (0.65)	.02 (0.62)	.02 (0.66)
母親職業_自由業 (參照組)			
<b>自變項</b>			
公務人員工作穩定	.22 (6.31) ***	.22 (6.28) ***	.21 (6.21) ***
公務人員形象	.20 (5.96) ***	.21 (6.04) ***	.21 (6.09) ***
公務人員年金改革	.13 (3.73) ***	.13 (3.81) ***	.14 (3.88) ***
公共服務動機	.05 (1.51)	.04 (1.31)	.04 (1.27)
公務人員形象、公共服務動機交互作用		-.03 (-1.03)	-.02 (-0.84)
公務人員年金改革、公共服務動機交互作用			-.03 (-0.92)
R <sup>2</sup>	.27	.27	.27
調整後 R <sup>2</sup>	.25	.25	.25
F 值	13.80***	13.17***	12.58***

資料來源：本研究自行整理

註：n=731\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

表 4-22 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度、公共服務動機次構面對公部門職業選擇意願之交互作用分析

變項名稱	公部門職業選擇意願		
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)
<b>控制變項</b>			
性別_男	-.02 (-0.63)	-.02 (-0.77)	-.02 (-0.68)
性別_女(參照組)			
年齡_20-29 歲	-.19 (-2.61) **	-.18 (-2.43) *	-.17 (-2.38) *
年齡_30-39 歲	-.04 (-0.62)	-.03 (-0.47)	-.02 (-0.31)
年齡_19 歲以下、40-49 歲及 60 歲以上(參照組)			
就讀(畢業)系所_公共行政	-.15 (-4.70) ***	-.15 (-4.73) ***	-.16 (-4.88) ***
就讀(畢業)系所_非公共行政(參照組)			
父母親教育程度_高中/職	.00 (0.11)	.01 (0.28)	.02 (0.45)
父母親教育程度_大專/大學	-.06 (-1.17)	-.05 (-1.04)	-.04 (-0.47)
父母親教育程度_研究所(含)以上	-.08 (-1.83)	-.07 (-1.62)	-.06 (-1.32)
父母親教育程度_國中(含)以下(參照組)			
是否有家人從事公職_有	.01 (0.35)	.01 (0.52)	.01 (0.54)
是否有家人從事公職_沒有(參照組)			
父親職業_軍職、公/教	-.00 (-0.07)	-.00 (-0.04)	-.01 (-0.28)
父親職業_農/林/漁/牧	.02 (0.43)	.02 (0.58)	.04 (0.95)
父親職業_工/商/服務業	-.07 (-1.47)	-.07 (-1.33)	-.07 (-1.47)
父親職業_自由業(參照組)			
母親職業_公/教	.10 (2.23) *	.09 (2.17) *	.09 (2.15) *
母親職業_農/林/漁/牧	-.02 (-0.66)	-.03 (-0.81)	-.03 (-0.84)
母親職業_工/商/服務業	.02 (0.48)	.01 (0.34)	.02 (0.47)

變項名稱	公部門職業選擇意願		
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)
母親職業_其他	.03 (0.79)	.03 (0.82)	.03 (0.82)
母親職業_自由業 (參照組)			
<b>自變項</b>			
公務人員工作穩定	.22 (6.23) ***	.22 (6.31) ***	.23 (6.49) ***
公務人員形象	.19 (5.64) ***	.20 (5.79) ***	.20 (5.91) ***
公務人員年金改革	.11 (3.30) **	.12 (3.43) **	.12 (3.50) ***
決策吸引力	.15 (3.40) **	.15 (3.48) **	.17 (3.87) ***
公共利益承諾	-.08 (-1.68)	-.07 (-1.42)	-.07 (-1.47)
同情心	-.05 (-1.37)	-.06 (-1.74)	-.08 (-2.17) *
自我犧牲	.07 (1.78)	.07 (1.68)	.08 (1.93)
公務人員形象 X 決策吸引力		.03 (0.72)	.07 (1.48)
X 公共利益承諾		.02 (0.52)	-.00 (-0.72)
X 同情心		-.02 (-0.63)	-.01 (-0.44)
X 自我犧牲 交互作用		-.08 (-2.19) *	-.07 (-1.72)
公務人員年金改革 X 決策吸引力			-.06 (-1.40)
X 公共利益承諾			.16 (2.78) **
X 同情心			.12 (0.53)
X 自我犧牲 交互作用			-.18 (-4.12) ***
R <sup>2</sup>	.28	.28	.30
調整後 R <sup>2</sup>	.26	.26	.27
F 值	12.677***	11.020***	10.38***

資料來源：本研究自行整理 註：n=731\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

表 4-23 公務人員形象、公務人員年金改革接受程度(二構面)、公共服務動機對公部門職業選擇意願之交互作用分析

變項名稱	公部門職業選擇意願			
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)	模式四 Beta (t)
控制變項				
性別_男	-.00 (-0.12)	-.00 (-0.06)	-.00 (0.00)	-.00 (0.02)
性別_女(參照組)				
年齡_20-29 歲	-.19 (-2.59) *	-.19 (-2.60) **	-.19 (-2.63) **	-.20 (-2.70) **
年齡_30-39 歲	-.04 (-0.59)	-.04 (-0.61)	-.04 (-0.61)	-.05 (-0.69)
年齡_19 歲以下、40-49 歲及 60 歲以上(參照組)				
就讀(畢業)系所_公共行政	-.14 (-4.28) ***	-.14 (-4.29) ***	-.14 (-4.35) ***	-.14 (-4.38) ***
就讀(畢業)系所_非公共行政(參照組)				
父母親教育程度_高中/職	.02 (0.37)	.02 (0.40)	.02 (0.42)	.02 (0.45)
父母親教育程度_大專/大學	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.14)	-.06 (-1.11)	-.05 (-1.03)
父母親教育程度_研究所(含)以上	.07 (-1.56)	-.07 (-1.57)	-.07 (-1.49)	-.06 (-1.41)
父母親教育程度_國中(含)以下(參照組)				
是否有家人從事公職_有	.00 (0.23)	.00 (0.20)	.00 (0.20)	.00 (0.21)
是否有家人從事公職_沒有(參照組)				
父親職業_軍職、公/教	.00 (0.01)	.00 (0.02)	-.00 (-0.02)	-.00 (-0.01)
父親職業_農/林/漁/牧	.02 (0.49)	.02 (0.55)	.02 (0.58)	.02 (0.54)
父親職業_工/商/服務業	-.07 (-1.40)	-.07 (-1.40)	-.07 (-1.43)	-.07 (-1.44)
父親職業_自由業(參照組)				

變項名稱	公部門職業選擇意願			
	模式一 Beta (t)	模式二 Beta (t)	模式三 Beta (t)	模式四 Beta (t)
母親職業_公/教	.09 (2.08) *	.09 (2.05) *	.09 (2.07) *	.09 (2.07) *
母親職業_農/林/漁/牧	-.02 (-0.68)	-.03 (-0.75)	-.03 (-0.75)	-.02 (-0.68)
母親職業_工/商/服務業	.02 (0.47)	.01 (0.40)	.02 (0.43)	.02 (0.47)
母親職業_其他	.02 (0.65)	.02 (0.62)	.02 (0.66)	.02 (0.64)
母親職業_自由業 (參照組)				
<b>自變項</b>				
公務人員工作穩定	.22 (6.31) ***	.22 (6.28) ***	.21 (6.21) ***	.21 (6.18) ***
公務人員形象	.20 (5.96) ***	.21 (6.04) ***	.21 (6.09) ***	.21 (6.06) ***
公務人員年金改革	.13 (3.73) ***	.13 (3.81) ***	.14 (3.88) ***	.14 (3.93) ***
公共服務動機	.05 (1.51)	.04 (1.31)	.04 (1.27)	.05 (1.38)
公務人員形象、公共服務動機交互作用		-.03 (-1.03)	-.02 (-0.84)	-.02 (-0.64)
公務人員年金改革、公共服務動機交互作用			-.03 (-0.92)	
年金改革預期影響、公共服務動機交互作用				-.04 (-1.30)
對年金改革方案認同、公共服務動機交互作用				-.00 (-0.05)
R <sup>2</sup>	.27	.27	.27	.27
調整後 R <sup>2</sup>	.25	.25	.25	.25
F 值	13.80***	13.17***	12.58***	12.05***

資料來源：本研究自行整理 註：n=731\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

# 第五章 結論與建議

本章將分別對研究結論與發現進行說明，並討論其在理論及管理上之意涵，最後說明研究限制與未來研究建議。

## 第一節 研究結論

本研究以職業選擇為理論基礎，探討有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級及研究所）報考公職的意願，探討公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革對公部門職業選擇之間的關係，並以公共服務動機為調節變項，據以建立假設。本節分別說明 5 個研究假設如表 5-1，研究結果發現如下：

表 5-1 研究假設結果表

研究假設	成立與否
H1: 公務人員工作穩定對於職業選擇意願產生正面的影響。	成立（表 4-19 模式二）
H2: 公務人員形象對於職業選擇意願產生正面的影響。	成立（表 4-19 模式三）
H3: 年金改革方案接受程度對於職業選擇意願產生正面/負面的影響。	部分成立 （表 4-20 模式七）
年金改革預期影響	成立
對年金改革方案認同	不成立
H4: 公共服務動機可緩解年金改革方案接受程度所導致的職業選擇意願下降情況。	部分成立（表 4-22 模式三）
決策吸引力	不成立
公共利益承諾	成立
同情心	不成立
自我犧牲	成立
H5: 公共服務動機可緩解公務人員形象所導致的職業選擇意願下降情況。	不成立（表 4-22 模式三）

資料來源：本研究自行整理

## **壹、公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度對公部門職業選擇均產生正向的影響**

在公務人員穩定對報考意願的影響方面，本研究結果與媒體或人民感受之結果相呼應，證實公務人員的工作穩定仍是民眾報考公職的重要因素；公務人員形象對報考意願有正向影響，顯示公務人員的正面形象有助於提升報考意願；至公務人員年金改革接受程度亦有助於提升公職報考意願，推測公務人員退撫基金即將面臨破產，如不進行年金改革，未來從事公職的人，將面臨無退休金支領之情形，因此瞭解年金改革方案甚至認同政府改革方向之考生，會提升其報考意願。

以公職性質相似之軍職觀之，國內相關研究顯示，高中（職）學生認為當軍人是光榮的，令人尊敬的或對國家有貢獻的，職業地位是崇高的，則其選擇軍人為職業的傾向越高（劉治本、羅新興，2003）以及高中職生對國軍正面形象認知越正面時，所呈現的報考意願會越強（陳彥如，2012），本研究之研究結果顯示公務人員的正面形象有助於提升報考意願，與上述研究結果相近。可知職業形象對於職業選擇的重要性。

## **貳、公共服務動機對公部門職業選擇有部分影響**

調節變項因也會影響依變項，又稱為「次級自變項」，爰本研究將公共服務動機視為自變項，檢視其與公部門職業選擇意願之關係，透過階層迴歸分析發現公共服務動機對公部門職業選擇意願沒有顯著關係，本研究結果與先前文獻探討中新進公務人員進入政府組織之前缺乏公共服務動機（周佑璘，2015）相近，推測報考公職的人，並非受到公共服務動機的驅使；如以次構面檢視其與公部門職業選擇意願之關係，可發現決策吸引力對公部門職業選擇意願產生顯著性，推測對制定國家公共政策有興趣、喜歡分享公共政策看法的人或因制定政策而使他人獲得利益而產生成就感者，則其公部門職業選擇意願越高。

### **參、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度對報考意願的影響並不會受到公共服務動機之部分內涵交換關係的干擾**

公務人員形象、公務人員年金改革接受程度對報考意願的影響並不會受到公共服務動機之部分內涵交換關係的干擾，整體觀之，推測本研究對象為有意願報考公職的考生及高年級學生（大學三、四年級或研究所），渠等考量因素可能以未來工作穩定性及社會地位為首要考量因素，並非以公共服務動機為依據，此點有賴進一步的研究證實。

從實徵的角度而言，本研究是少數以有意願報考公職的考生與高年級學生（大學三、四年級或研究所）研究對象，透過問卷調查瞭解公務人員工作穩定、公務人員形象、公務人員年金改革接受程度是否影響報考公職之意願。整體而言，本研究對於有意願報考公職的考生與高年級學生（大學三、四年級或研究所）有近一步的認識。

綜上所述，即便目前正處於年金改革階段，報載也造成了報考人數下滑，然因公務人員工作穩定仍是有意願報考公職的考生與高年級學生（大學三、四年級或研究所）的重點考量因素，只要在合理的年金改革下，公職還是民眾的熱門選項工作。

### **肆、公務人員年金改革預期影響對公部門職業選擇產生正向的影響，對年金改革方案認同對公部門職業選擇不具影響力**

本研究結果公務人員年金改革預期影響對公部門職業選擇產生正向的影響，推測受測者認為公務人員年金改革預期會有影響時，受測者即可判定是否要報考公職，且公務人員年金改革係針對 30 年後的退休金制度改革，對於受測者來說，現職公務人員的福利更重於未來的退休金制度，又本研究有關公務人員年金改革方案之問卷敘述方式，因研究當時，公務人員年金改革方案尚未定案，僅就「延後退休起支年齡」、「檢

討退休所替代率」及「提高退撫基金提撥率」等原則做討論，未針對未來退休金減少幅度之實際情況做討論，推測受測者未能實際感受其實際減少之情況，才會產生不同於一般所認為的結果。

另本研究第二章文獻探討之國內相關研究發現，年金改革公平認知對現職公務人員工作績效並不會造成影響，可能因為雖然未來年金改革給付條件會較以前差，但相較一般私人企業，公務人員還是比較有保障（陳彥嘉，2014）。因此本研究之結果與上述研究相近。惟本部分尚待釐清。

### **伍、公共利益承諾對於公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度的調節效果**

在調節效果的驗證中，本研究結果顯示，公共利益承諾高對於公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度的影響是具有顯著的正向調節效果。亦即，當受測者公共利益承諾愈高時，在公部門職業選擇意願與公務人員年金改革的關係上，會有增強的現象。惟當受測者公共利益承諾低時，在公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度的關係上，則沒有任何調節效果。所以對具有公共利益承諾高的受測者而言，即對制定公共政策有興趣者或喜歡與他人分享公共政策看法者，會增強其接受公務人員年金改革方案的程度。

### **陸、自我犧牲對於公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度調節效果**

在調節效果的驗證中，本研究結果顯示，自我犧牲的高低對於公部門職業選擇意願與公務人員年金改革的影響是具有顯著的調節效果。亦即，當受測者自我犧牲愈高時，在公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度的關係上，會有增強的現象。反之，當自我犧牲越低時，公部門職業選擇意願與公務人員年金改革方案接受程度的關係上，就會有減弱。所以對認為職責優先於個人或願意承擔個人損失去幫助

他人的受測者而言，在公務人員年金改革方案接受程度對公部門職業選擇意願造成影響之情形下，自我犧牲高者，更認同年金改革方案。反之，不認為職責優先於個人或不願意承擔個人損失去幫助他人的受測者，在公務人員年金改革方案接受程度對公部門職業選擇意願造成影響之情形下，不認同年金改革方案。

## 第二節 實務建議

根據第一節之研究結論，本研究提出以下建議：

### 壹、對公部門人才考選之建議

公職之訴求重點應強調公務人員之工作保障，雖有與公務人員相關之公職或警職研究顯示，選擇公職或警職的重要因素，以經濟因素為主要考量（林晉億，2015；周佑璘，2014；張美娟，1991），而一般人也常認為薪資高、福利好是吸引人們報考主因，然而在公務人員福利減少的時代，公職的收入穩定，保障性高，相較於民間企業，仍能有效提升公職的報考意願。除了公務人員之工作保障會影響公部門職業選擇意願外，公務人員形象亦會影響公部門職業選擇意願，因此，除了宣導公務人員工作保障之外，更應建立良好公務人員執業的形象，方能吸引更多優秀人才報考。

目前我國考選制度，因強調公平公正公開，爰僅以學歷作為考試的區分，並無其他限制，建議相關單位在建立公務人員執業之形象上，可透過考試科目與職系說明書裡的工作內容做對照分析，考試制度除了筆試之外，可加入面試或心理測驗，以瞭解報考公職者之報考動機，有助於拔擢真正有意願從事公職服務或真正具有專業能力的人。

### 貳、對公部門管理之建議

透過第二章的文獻回顧，我們可以發現公務人員給人們的形象就是「鐵飯碗」、「利用職務之便處理私人事務」，以負面新聞居多。如何提升公務人員形象，依據考

試院 98 年通過之「考試院文官制度興革規劃方案」所提「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」等 5 項文官核心價值，勉勵公務人員以清廉、公正、行政中立自持，忠於憲法及法律，忠於國家及全民，掌握全球化趨勢，積極充實職務所需知識技能，運用有效方法，簡化行政程序；時時以民眾福祉為念，親切提供服務，以同理心及時提供必要之協助與照護。

歷年來，部分負面事件影響公務人員之形象及社會地位，政府部門不該被動的被報導，相關單位應積極進行政策宣導，利用資訊社會的特性，扭轉公務人員負面形象，讓人民看到公務人員對於政策所付出的辛勞，也應防杜公務人員有任何不法行為，如不幸發生負面事件影響機關或公務人員形象時，應妥善作好危機處理，對外保持透明溝通，避免因報導損及公務人員整體形象，並開辦與業務相關之專業訓練課程，提升公務人員業務能力，以營造公務人員專業形象。

### **參、對公部門訓練之建議**

建議未來在進行基層公務人員的培訓工作時，應由國家文官學院、公務人力發展學院開設精神力養成及發展的相關課程，強調公共服務事業的崇高、神聖及使命，進而提升公務人員形象及公共服務動機，並每年持續開設類此課程，以激勵公務人員為提升服務品質努力並維持或提升公務人員之公共服務動機。

## **第三節 研究限制及後續研究建議**

本研究在設計與執行階段均力求嚴謹，但仍有些不足，會遭遇及產生的限制，並針對後續研究提出建議

### **壹、研究限制**

#### **一、研究對象的限制**

本研究以補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生（大學

三、四年級或研究所)為研究對象，因受限於研究時間、成本及地點之限制，因此抽樣對象僅於北部地區並輔以網路問卷，又因地區限於北部補習班及大學或研究所，容易造成重複抽樣。

## 二、研究推論的限制

本研究以補習班考生、各大學公共行政相關系所及一般大學高年級學生(大學三、四年級或研究所)為主，因有些考生係以購置補習班教材，或是利用補習班所提供之視訊服務於家中自行就讀，並無親自到補習班，在抽樣方面，本研究採用便利抽樣及網路抽樣，並非以隨機方式抽樣，加上是以北部地區及網路上之考生為探索性研究對象，因此無法推論至其他地區。

## 三、研究方法的限制

本研究採量化研究，受試者只能就問卷上的題項反應，對於題項之外的回應無法得知，且無專人在旁解釋問卷題目內容，僅以受測者之主觀認知填答，可能導致研究結果有所偏差。

## 貳、後續研究建議

### 一、研究對象方面

本研究基於人力、財力與時間之限制，研究對象方面僅以自身接觸到的有意願報考公職的考生或學生為研究對象，而尚未進行大數量的意見調查，建議未來可進行其他區域的考生進行研究。

### 二、研究變項方面

本研究之結果發現公務人員年金改革預期影響越大，則公職報考意願越高，因與一般認知不同，建議未來可針對此部分再深入研究，如設計相關問卷題目，以探究受測者之真實想法。另本研究僅以「公務人員工作穩定」、「公務人員形象」、「公務人員年金改革接受程度」作為「公部門職業選擇」的3個自變項，惟實際上影響公部門職

業選擇的因素眾多，如待遇、工作性質環境、重要他人影響等因素，建議未來自變項可以再納入其他變項考量。又本研究以「公共服務動機」作為調節變項，未來可以納入其他控制變項，如父母親的職業等。

### 三、研究方法方面

本研究僅以量化研究方式，即問卷詢問受測者對於公部門職業選擇之意向，若再輔以深入訪談的質化研究，就能更進一步瞭解受測者的想法，以利具體瞭解其背後的真實原因。



## 參考文獻

行政院新聞稿(2016),行政院成立年金改革辦公室 林揆:期勉1年內形成可行共識,

2016 年 6 月 8 日, 取自

[http://www.ey.gov.tw/News\\_Content2.aspx?n=F8BAEBE9491FC830&sms=99606AC2FCD53A3A&s=C5FAD25BD69C8EBC](http://www.ey.gov.tw/News_Content2.aspx?n=F8BAEBE9491FC830&sms=99606AC2FCD53A3A&s=C5FAD25BD69C8EBC)

林恩如(2017),「公務員福利縮水」還是有人考?他拋2優點贏爆多數工作,取自:

<http://hottopic.chinatimes.com/20170626001752-260803>

陳智華(2016),高普考人數續減 今年剩9.5萬,2016年5月1日,取自:

<http://udn.com/news/story/6940/1664827-%E9%AB%98%E6%99%AE%E8%80%83%E4%BA%BA%E6%95%B8%E7%BA%8C%E6%B8%9B-%E4%BB%8A%E5%B9%B4%E5%89%A99.5%E8%90%AC>

新唐人亞太台(2017),年金改革爭議 民調:70%民眾贊成年改,取自:

<http://www.ntdtv.com.tw/b5/20170123/video/188951.html?%E5%B9%B4%E9%87%91%E6%94%B9%E9%9D%A9%E7%88%AD%E8%AD%B0%20%E6%B0%91%E8%AA%BF%EF%BC%9A70%25%E6%B0%91%E7%9C%BE%E8%B4%8A%E6%88%90%E5%B9%B4%E6%94%B9>

廖展哥(2016),十大最穩定最吃香職業,公務員真的是第一名嗎?2016年7月22日,

取自:<http://www.twgreatdaily.com/node1184030>

王俊元(2014)。強化公共服務動機之可行策略。《T&D 飛訊》197:1-32。

孔程志、李宜錦與簡薇軒(1998)。形象公關-實務操演手冊。台北:科技圖書。

石佳鑫(2011)。台灣工作穩定性分析:由年資變化觀察。國立東華大學經濟學系碩士論文。

- 朱愛群(1995)。論公共行政職業代間傳承與行政階層化現象。行政院國家科學委員會專題研究報告，中央警官學校，桃園。
- 宋治勳（2011）。台灣的工作穩定性：勞工離職趨勢之探討。國立東華大學經濟學系碩士論文，未出版，花蓮。
- 何明禮（2000）。工作保障量表之建立及其與工作滿足、離職傾向關係之研究。靜宜大學企業管理學系碩士論文，未出版，台中。
- 吳宗憲（2012）。台南市政府公共服務動機與工作滿意、工作努力意願之實證研究-以個人/組織配適度作為調節變項。《公共行政學報》43：91-126。
- 吳宗憲、黃浩（2014）。促參承辦人工作動機和團隊關係對其工作態度的影響研究。《行政暨政策學報》58：87-120。
- 吳宗憲（2012）。我國促參業務承辦人員行為動機對組織承諾及工作投入之影響研究-物質誘因、團隊關係、公共服務動機之比較。國立臺南大學行政管理學系碩士論文，未出版，台南。
- 吳宗憲、許耿銘（2014）。組織變革對員工之影響-以公共服務動機為調節變項。《T&D飛訊》196：1-29。
- 吳宗憲（2014）。公僕所為何來？台南市政府文官公共服務動機影響工作努力意願之實證研究。《政策與人力管理》5，1：81-134。
- 李俊達、黃朝盟（2015）。提升政府文官團隊的公共服務動機-理論發展的觀點。《人事月刊》355，52-63。
- 李俊達、黃朝盟（2010）。〈組織精神力與工作績效之研究：以臺北市府中高階文官為例〉。《東吳政治學報》3，28：187-233。
- 李耕輔、房美玉（2004）。〈人格特質與工作績效之關係探討~以某高科技產業公司研發關鍵人才為例〉。《人力資源管理學報》2，1：1-27。

- 林玉雯 (2015)。公共服務動機量表與前導因子之實證研究。國立暨南大學公共行政與政策學系博士論文，未出版，南投。
- 林晉億 (2015)。以 Q 方法論探討刑事警察人員職業選擇動機-以刑事警察局為例。國立臺灣大學社會科學院國家發展研究所碩士論文，未出版，台北。
- 邱皓政 (2000)。量化研究與統計分析：SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。臺北，五南。
- 張其祿 (2015)。公共服務動機概念操作與應用之研究紀要。中國行政評論 21, 1, 1-14。
- 張美娟 (1992)。公務人員選擇公職動機及其工作滿足感之研究。國立中興大學企業管理研究所碩士論文，未出版，台中。
- 張鎧如、陳敦源、簡鈺琿、李仲彬 (2015)。〈探索臺灣公務人員工作績效之影響因素：能力、動機與機會的整合觀點〉，《東吳政治學報》33, 4：1-71。
- 黃浩瑋 (2012)。我國促參業務承辦人員行為動機對組織承諾及工作投入之影響-物質誘因、團隊關係、公共服務動機之比較。國立臺南大學行政管理學系碩士論文，未出版，臺南。
- 黃勁麟 (2015)。〈社會困境與文官公共服務動機〉，《中華行政學報》16：125-143。
- 黃順忠 (2005)。國軍形象、廣告訴求與代名人類型對志願役士兵報考決策影響之研究。義守大學管理研究所碩士論文，未出版，高雄。
- 蕭武桐 (2006)。〈新公共服務與公務員的品德修養〉。《國家菁英季刊》2, 1：57-70。
- 潘瑛如 (2011)。公共服務動機與基礎訓練滿意度及成效之相關研究。國立臺灣師範大學科技應用與人力資源發展學系博士論文，未出版，台北。
- 潘瑛如、李隆盛 (2015)。〈初薦任公務人員公共服務動機及其前因之探究〉。《文官制度季刊》7, 1：35-69。
- 周佑璘 (2015)。新進公務人員職業選擇動機及組織內社會化過程之研究。國立政治

- 大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台北。
- 郭乾泰（2003）。建立顧客導向的人力招募策略之研究—以國軍天弓志願兵為例。元智大學管理研究所碩士論文，未出版，桃園。
- 陳怡昌、楊賀雯、陳思穎（2008）。公務人員之心理契約對組織公民行為的影響—以公共服務動機為干擾變數。第十一屆兩岸中華文化與經營管理學術研討會，C-10-1- C-10-9
- 陳彥如（2012）。國軍正面形象認知、工作價值觀、參與招募活動與志願役士兵報考意願關聯性之研究。國防大學管理學院資源管理及決策研究所碩士論文，未出版，桃園。
- 陳彥嘉（2014）。公務員工作滿意度、年金改革公平認知及工作動機對工作績效影響之研究。義守大學管理學院管理碩士班碩士論文，未出版，高雄。
- 葉至程（2001）。社會學概論。臺北市：揚智文化
- 廖慧媛、鄭燕琴、尤瑞彰（1998）。臺灣地區從業員工之工作適性與工作投入相關性研究。中山管理評論，6（3），797-826
- 劉治本、羅新興（2003）。職業報償認知、職業地位與職業選擇傾向關係之研究- 以高中（職）生選擇軍人職業為例。第十一屆國防管理學術暨實務研討會論文集，臺北。
- 鄭玉芳（2015）。探討民眾對公務人員退休制度進行改革之認知程度。國立屏東大學國際貿易學系研究所碩士論文，未出版，屏東。
- 鄭友超、徐璧君（2006）。實習對職業選擇影響之探討。2006 人力資源與策略國際研討會，台南
- 賴瑩蓓（2008）。修讀國小教育學程學生之職業選擇、學習態度和學習滿意度及其相關之研究。國立臺南大學教育經營與管理研究所碩士論文，未出版，台北。

Coursey, D., J. L. Brudney, L. Littlepage, & J. L. Perry (2011) . Does public service motivation matter in volunteering domain choices? A test of functional theory. *Review of Public Personnel Administration*, 31 (1) , 48-66.

Perry, James and Lois Wise. (1990) . “The Motivational Bases of Public Service.” *Public Administration Review* 50, 3: 367-373.

Perry, James. (1996) . “Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity.” *Journal of Public Administration Research and Theory* 6, 1: 5-22.

Vandenabeele, W. (2009) . The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM and performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75 (1) : 11-34.



# 附錄

## 附錄一 職業選擇相關之研究整理

作者	研究題目	與本研究相關的 研究結果摘述	抽樣群體	變項
王修治 (2007)	軍事院校 意象認知 與學生人 格特質、 報考動機 及選校意 願之研究	報考動機則以「經濟」及「家庭」是主要影響項目。	國防大學 3所軍事 院校（管 理學院、 理工學 院、政戰 學院）學 生	◆ 軍事院校 意象認知 ◆ 學生人格 特質 ◆ 報考動機 ◆ 選校意願
邱佑珍 (2006)	國軍女性 志願士兵 傳播行為 與報考動 機之關聯 性研究	1. 收入越低的女性志願士兵越渴望擁有一技之長，以改善現有的經濟狀況。 2. 父母親的教育程度與子女的自我實現報考動機具有關聯性。 3. 女性志願士兵報考動機主要以「自我實現動機」及「成	第一次招 募的女性 志願士兵	

作者	研究題目	與本研究相關的 研究結果摘述	抽樣群體	變項
		就動機」為主，而以「經濟動機」為最後的考量。		
陳彥如 (2012)	國軍正面 形象認 知、工作 價值觀、 參與招募 活動與志 願役士兵 報考意願 關聯性之 研究	高中職生對國軍正面形象認 知越正面時，所呈現的報考意 願會越強。	北北基地 區之高中 職三年級 應屆畢業 生	◆ 國軍正面 形象認知 ◆ 工作價值 觀 ◆ 志願役士 兵報考意願
林晉億 (2015)	以 Q 方法 論探討刑 事警察人 員職業選 擇動機— 以刑事警 察局為例	職業選擇有受到父母影響、具 有服務熱忱、職業的穩定保障 及改善家庭經濟狀況等 4 種 類型。	內政部警 政署刑事 警察局的 刑事警察 人員	Q 方法
歐陽格	Q 方法研	職業選擇有樂於分享之教學	台北市立	Q 方法

作者	研究題目	與本研究相關的 研究結果摘述	抽樣群體	變項
格(2012)	究高中教師的職業選擇動機—台北市某高中為例	熱忱、具遠大理想之改善社會型、尋求安全感之穩定保障型及受關鍵人物影響之重要他人型等 4 種類型。	高級中學 現職正式 老師	
周佑璘 (2015)	新進公務人員職業選擇動機及組織內社會化過程之研究	新進公務人員選擇公職因素為大學或研究所畢業科系影響、父母本身為公務人員、就業市場競爭、個人特質等因素	100 年至 102 年高 普考試或 地方特種 考試錄取 人員，年 資 1 年以 上至 3 年 以下	訪談
張美娟 (1991)	公務人員選擇公職動機及其工作滿足感之研究	公務人員選擇公職動機中，最重要因素為參與或擬定機關政策、其次依序為藉此提升社會地位、負擔國家政策責任，最後則是獲得能升遷與發展	行政機關 之公務人 員	◆ 性別 ◆ 年齡 ◆ 婚姻狀況 ◆ 教育程度 ◆ 服務年資

作者	研究題目	與本研究相關的 研究結果摘述	抽樣群體	變項
		等 4 項動機。		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 官職等</li> <li>◆ 職位</li> <li>◆ 所在單位</li> </ul>
陳雅妍 (2013)	澳門居民 投考公務 人員的動 機研究	澳門市民投考公務人員的動機主要是取決於外在因素，認為公務員的薪酬待遇優厚，工作穩定不易失業，且福利、醫療、退休等保障制度完善，以及良好職業形象，都是吸引澳門市民熱衷投考公職的主要因素。	澳門市民	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 內在因素 (個人追求、官本位斯養、公共服務動機)</li> <li>◆ 外在因素 (外部環境、從眾心理)</li> </ul>

資料來源：自行整理

## 附錄二 公共服務動機相關之研究整理

作者	題目	與本研究相關的研究結果 摘述	對象	變項關係
吳宗憲、 許耿銘 (2014)	組織變革對 員工之影響- 以公共服務 動機為調節 變項	公共服務動機對於升格後 的工作滿意度的降低並沒 有彌補的作用，但卻對升格 後的工作努力意願降低卻 產生彌補的作用。	臺南市政 府公務人 員	組織變革(自) 工作滿意度(依) 工作努力程度 (依) 公共服務動機 (調節)
吳宗憲、 黃浩瑋 (2014)	促參承辦人 工作動機和 團隊關係對 其工作態 度的影響研 究	公共服務動機越強，可提升 組織承諾及增加工作投入。	促參案件 承辦人員	物質誘因(自) 團隊關係(自) 公共服務動機 (自) 組織承諾(依) 工作投入(依)
吳宗憲 (2012)	台南市政府 文官公共服 務動機與工 作滿意、工 作努力意願 之實證研究- 以個人/組織	台南市政府公務人員具有 高度公共服務動機，且公共 服務動機越高，工作滿意度 及工作努力意願也越高	臺南市政 府公務人 員	公共服務動機 (自) 工作滿意度(依) 工作努力意願 (依) 個人/組織配適度 (調節)

	配適度作為 調節變項			
周秀芳 (2014)	公共服務動 機與個人/組 織契合度對 服務導向組 織公民行為 之影響-以大 學行政人員 為例	<p>一、受訪者在不同年齡、教育程度、職務、現職對公共服務動機構面的「公共利益承諾」、「同情心」、「自我犧牲」以及個人/組織契合度的「補充性契合」有顯著差異。</p> <p>二、受訪者公共服務動機的「公共利益承諾」、「同情心」對個人/組織契合度的「補充性契合」有正向影響。</p> <p>三、受訪者公共服務動機愈強，對服務行為就愈投入，對組織認同度愈高，就愈能展現工作規範以外的公民行為。</p>	國立大學 行政人員	公共服務動機 (自) 個人/組織契合度 (自) 組織公民行為 (依)
潘品如 (2014)	探索公務人 員「公共服 務動機」與 「廉正」認	<p>一、臺南市政府警察局警察人員較為重視對規範的遵守。</p> <p>二、具有高度公共服務動機</p>	臺南市政 府警察局 警察人員	公共服務動機 (自) 廉正認知態度 (依)

	知態度之關係—以臺南市警察人員為例	者，可能因為外在工作動機抑制，未能提升其廉正認知態度。		
潘瑛如 (2012)	公共服務動機與基礎訓練滿意度及成效之相關研究	高考及格受訓人員受基礎訓練前後，公共服務動機變化不大。	2011年公務人員高等考試基礎訓練之受訓者	公共服務動機 (自) 訓練滿意度(依) 訓練成效(依)
黃浩瑋 (2012)	我國促參業務承辦人員行為動機對組織承諾及工作投入影響研究-物質誘因、團隊關係、公共服務動機之比較	「物質誘因」、「團隊關係」與「公共服務動機」對組織承諾有正相關，而物質誘因的影響程度最大；「物質誘因」、「團隊關係」與「公共服務動機」對工作投入有正相關，而公共服務動機的影響程度最大。	承辦促參業務之公務人員	物質誘因(自) 團隊關係(自) 公共服務動機 (自) 組織承諾(依) 工作投入(依)
陳美容 (2011)	公立醫院員工公共服務動機、組織承諾與組織	學歷較低者及非醫療人員在公共服務動機、組織承諾及組織公民行為的認知普遍高於醫院內高學歷的醫	某署立區域教學醫院員工	公共服務動機 (自) 組織承諾(依) 組織公民行為之

	公民行為之研究	療專業人員。另在公共服務動機、組織承諾及組織公民行為三者間及其構面間皆呈現顯著正相關，公共服務動機高者，組織承諾及組織公民行為表現則高。		認知（依）
柯博文（2008）	公共服務動機與轉型領導對工作投入之影響	PSM 的子構面－同情心、自我犧牲、認同參與公共政策對工作投入有顯著正向影響。	育幼機構現職工作人員	公共服務動機（自） 工作投入（依）
陳怡昌、楊賀雯、陳思穎（2008）	公務人員之心理契約對組織公民行為的影響－以公共服務動機為干擾變數	一、公共服務動機中，則以對公共事務的熱情分數最高。其次，心理契約與公共服務動機分別對於組織公民行為亦有顯著的影響。 二、在公共服務動機的干擾效果上，如公務人員具有較高的公共服務動機，則在工作生活平衡或財務報酬的心理契約方面，都較可能出現組織公民行為。	台灣某縣市政府公務人員	心理契約（自） 公共服務動機（干擾） 組織公民行為（依）

資料來源：自行整理

### 附錄三 公共服務動機題項之彙整表

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
策 吸 引 力	1.I am interested in making public programs that are beneficial for my country or the community I belong to.	1.我對於制定有 益於國家社會 的公共政策感 興趣。		1.我對於制定有益 於國家社會的公 共政策感興趣。 2.我喜歡與他人分 享對於公共政策 的看法。 3.看到他人從我深 度參與的公共政 策中獲得好處，帶	一、KIM(2009)問卷，係由研 究者自行翻譯，並經專家 學者確認，以確保量表品 質。 二、本研究計劃書以 KIM(2009)PSM 題項為本 研究 PSM 之問卷題項，並 參考潘瑛如(2012)PSM 題 項，擬具 13 題 PSM 題項，
	2.Sharing my views on public policies with	2.我喜歡與他人 分享對於公共			

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
	others is attractive to me.	政策的看法。		給我極大的滿足 感。	理由說明如下：  (一) KIM(2009)PSM 題項 以韓國公務員為施測 對象，考量韓國與我 國同在亞州，習性較 為相近且該 PSM 題項 較少，僅 12 題，審酌 本研究尚須測量其他 變項，爰本研究 PSM 題項以  KIM(2009)PSM 題項
	3. Seeing people get benefits from the public program I have been deeply involved in brings me a great deal of satisfaction.	3. 看到他人從我 深度參與的公 共政策中獲得 好處，帶給我極 大的滿足感。			
公 共	4. I consider public service my civic	4. 我認為公共服 務是我的公民	1. 對我而言，積極投入社區事務並不 困難。	4. 我認為公共服務 是我的公民義務。	

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
利 益 承 諾	duty.	義務。	2.我對自己的社區無私的奉獻。	5.有意義的公共服 務對我非常重要。	為主要範圍。  (二) 經 比 較  KIM(2009)PSM 題項 與潘瑛如(2012)PSM 題項版本，除決策吸 引力，因潘瑛如 (2012)PSM 題項版本 無題目外，餘進行比 較分析，並說明擬具 13 題項之情形如下：  1. 決策吸引力：直接使用
	5.Meaningful public service is very important to me.	5.有意義的公共 服務對我非常 重要。	<b>3.對我而言，有意義的公共服務非常 重要。</b>	6.即使損及我個人 利益，我也寧願看 到公務人員為國 家社會做出有益 的事情。	
	6.I would prefer seeing public officials do what is best for the whole community even if it harmed my interests.	6.即使損及我個 人利益，我也寧 願看到公務人 員為國家社會 做出有益的事 情。	<b>4.即使有損個人利益，我寧願做出對 整體最有利的決定。</b> <b>5.我認為公共服務是我的公民責任。</b>		
同	7.It is difficult for me	7.當我看到遭遇	<b>6.我常被社會底層的苦難打動。</b>	7.當我看到遭遇苦	

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
情 心	to contain my feelings when I see people in distress.	苦難的人們 時，我很難克制 我的感受。	7.大部分的社福計畫是不可或缺的。 <b>8.對我而言，無視於他人的苦難很困難。</b>	難的人們時，我很 難克制我的感受。 8.我會常想到整個 社會的人們是相 互依賴的。	KIM(2009)PSM 版 3 題 項。 2. 公共 利 益 承 諾： KIM(2009)PSM 版 3 題 項 分 別 與 潘 瑛 如 (2012)PSM 題項第 3 至 第 5 題項相似。 3. 同情心：KIM(2009)PSM 版 4 題項分別與潘瑛如 (2012)PSM 題項第 6
	8.I am often reminded by daily events about how dependent we are on one another.	8.我會常想到整 個社會的人們 是相互依賴的。	<b>9.對我而言，愛國心包含正視他人的 福祉。</b> 10.我常考慮到陌生人的福祉。	9.我很少感受到弱 勢者的苦難。(反 向題目)	
	9.I am rarely moved by the plight of the underprivileged.	9.我很少感受到 弱勢者的苦難。	<b>11.日常事務經常讓我想到了人們是多 麼依賴彼此。</b>	10.對我來說，愛國 主義包括關照別	

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
	10.To me , Patriotism includes seeing to the welfare of others.	10.對我來說，愛 國主義包括關 照別人的利益。	12.很多公共政策都能讓我全心全意 支持。	人的利益。	題、第 8 至 9 題及第 11 題目相似。
自 我 犧 牲	11.I am prepared to make enormous sacrifices for the good of society.	11.我已經準備好 為社會的利益 作出巨大的犧 牲。	13.對我而言，為社會盡一份心力比 自我的成就更重要。 <b>14.職責優先於個人是我的信仰。</b> 15.對我而言，做善事比賺錢更重要。 16.我的所作所為都是為了實現大 我。	11.我已經準備好為 社會的利益作出 巨大的犧牲。 12.職責優先於個人 是我的信仰。 13.我屬於少數願意 承擔個人損失去 幫助他人者。	4. 自 我 犧 牲： KIM(2009)PSM 版 2 題 項分別與潘瑛如 (2012)PSM 題項第 14 題 及第 20 題目相似。另 為確保研究目的，爰增 列潘瑛如(2012)PSM 版 第 19 題。
	12.I believe in putting	12.職責優先於個	17.即使沒有酬勞，服務公眾仍讓我		三、綜上，審酌 KIM(2009)PSM

	Kim(2009)PSM 題項 (轉引自林玉雯， 2015)	Kim(2009)PSM 題 項中文翻譯	潘瑛如(2012)(粗體處係與 Kim 本版 相似之題目)	本研究問卷採用的 題目	備註
	duty before self.	人是我的信仰。	感覺良好。 18.我覺得人們對社會的回饋應大於 從社會中所得到的。 19.我屬於少數願意承擔個人損失去 幫助他人者。 20.我隨時都可以為了社會的福祉做 出重大的犧牲。		版 12 題項均與潘瑛如 (2012)PSM 版部分題項相 似，且考量本研究尚須測 量其他變項，爰擬具本研 究問卷採用之題目如左 列。

資料來源：自行整理

## 附錄四 公部門職業選擇調查問卷（前測）

親愛的小姐、先生您好：

本研究正在進行公部門職業選擇的調查，本問卷受訪者希望是目前正在準備國家考試的考生或是高年級學生，您的意見將決定本研究成功與否，敬請撥冗填寫此份問卷。問卷係以不具名方式發放及收回，故不會顯示您的任何個人資料；問卷資料亦僅供學術之用，不會移作其他用途，敬請您依照您最真實的想法與感受安心填答。為了研究的完整性，非常懇切地希望您能填答完所有的題目。

本量表中的每一個題目，皆無所謂的「對」與「錯」，不需要與他人進行討論，回答本問卷僅需數分鐘的時間，您的意見將使本研究更趨完整，再次感謝您的熱心參與！

祝您 身體健康、萬事如意

國立政治大學社會科學學院行政管理碩士學程

指導教授：蕭乃沂 博士

研究生：謝向婷 敬上

E-Mail：rainingsun@pchome.com.tw

本問卷共分為六部分，請您依同意程度或實際狀況，勾選最符合選項。

第二部分至第五部分每題項皆為單選，請於下列空格處打✓，謝謝。

### 【第一部分】個人基本資料

本研究對象為考生或高年級學生，如您非此類人員，請勿填寫，您的基本資料僅作為團體分析使用，絕不會洩漏您的個人資料，請您安心填答。

請依據個人狀況，勾選符合個人的選項。

- 1.您目前是補習班考生：是（續答下一題） 否（請跳第4題）
- 2.您畢業系所：公共行政相關系所 非公共行政相關系所
- 3.您報考公職前的職業或現職：  
全職工作 兼職工作 學生 其他（\_\_\_\_\_）

(請跳第6題)

4.您目前是學生：是（公共行政相關系所 非公共行政相關系所）

否（其他\_\_\_\_\_）

5.年級：大學一、二年級（本問卷到此結束） 大學三、四年級 研究所

6.您的性別：女性 男性

7.您的年齡：

19歲以下 20-29歲 30-39歲 40-49歲

50-59歲 60歲以上

8.公職考試的準備時間：

未滿半年 半年以上至未滿一年 一年以上至未滿一年半

一年半以上至未滿二年 二年以上至未滿二年半 二年半以上

9.參與國家考試次數：

從來沒有 1次 2次 3次以上

10.我希望\_\_\_\_\_年內考上公職。

11.您報考類科：

行政類（如人事行政、一般行政等） 工程/技術類

其他（\_\_\_\_\_）

12.父母親的教育程度：（請在父母親中，就教育程度高者填寫）

國中（含）以下 高中/職 大專/大學

研究所（含）以上

13.父親職業（現在或退休前）：軍職 公/教 農/林/漁/牧 工/商/服務業

自由業 其他（\_\_\_\_\_）

14.母親職業（現在或退休前）：軍職 公/教 農/林/漁/牧 工/商/服務業

自由業 其他（\_\_\_\_\_）

15.您是否有家人（兄弟姊妹）從事公職：

沒有 有

**【第二部分】**以下問題旨在瞭解您報考公職的意願，請您根據個人現在的情況，就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
1. 我打算報考相關公務人員考試，以擔任公職。	<input type="checkbox"/>					
2. 儘管私部門有很好的工作機會，我仍會選擇報考公職。	<input type="checkbox"/>					
3. 我願意放棄兼職或全職工作，全心全意準備公職考試。	<input type="checkbox"/>					

**【第三部分】**以下問題旨在瞭解您對於公務人員工作穩定重要性的看法，請您根據您選擇公職時，工作穩定對於你的重要性，請依您重要的程度勾選適當的選項。

問項	非 常 重 要	重 要	有 點 重 要	有 點 不 重 要	不 重 要	非 常 不 重 要
4. 公務人員每月薪資固定於月初發放。	<input type="checkbox"/>					
5. 依公務人員考績法等相關規定，公務人員每年晉敘俸級（即薪水變多）。	<input type="checkbox"/>					
6. 除非有特殊原因，公務人員的薪資是不會減少的。	<input type="checkbox"/>					
7. 依公務人員保障法等相關規定，公務人員工作是受到保障而不會失業的。	<input type="checkbox"/>					
8. 除非違法，公務人員是可以安穩工作到退休的。	<input type="checkbox"/>					
9. 相較於民間企業，公務人員不需擔心工作條件被雇主恣意大幅度調整（如更換工作地點或未依專長指派工作）。	<input type="checkbox"/>					
10. 在正常的情況下，公務人員是會隨著年資升遷的。	<input type="checkbox"/>					

**【第四部分】** 以下問題旨在瞭解您對於公務人員的形象看法，請您根據

您於報章雜誌、媒體或其他管道認知到之公務人員形象，就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
11. 我認為公務人員是令人尊敬的。	<input type="checkbox"/>					
12. 我認為公務人員對社會國家的貢獻是不容懷疑的。	<input type="checkbox"/>					
13. 我認為公務人員的社會地位是崇高的。	<input type="checkbox"/>					
14. 我認為公務人員形象不佳。	<input type="checkbox"/>					

**【第五部分】**以下問題旨在瞭解您對未來年金改革的看法，目前年金改革方案（草案）內容包含調降所得替代率、延後請領年齡以及提高費率上限，漸進調整費率等，請您根據目前年金改革方案（草案），就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
15. 為減少政府財政負擔，延後公務人員退休年	<input type="checkbox"/>					

齡是合理的。						
16. 我認為調降退休公務人員的所得替代率（每月所得除以現職每月工作所得之比率）是合理的。	<input type="checkbox"/>					
17. 我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。	<input type="checkbox"/>					
18. 我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。	<input type="checkbox"/>					
19. 公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。	<input type="checkbox"/>					
20. 公務人員退休金訂定下限，以保障生活品質是合理的。	<input type="checkbox"/>					
21. 為健全退撫基金，調高提撥費率（即公務人員繳納退撫基金費用的比例）是合理的。	<input type="checkbox"/>					

**【第六部分】**以下問題旨在瞭解您對於公共事務的態度及看法，請您就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
22. 我對於制定有益於國家社會的公共政策感興趣。	<input type="checkbox"/>					

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
23. 我喜歡與他人分享對於公共政策的看法。	<input type="checkbox"/>					
24. 看到他人從我深度參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的滿足感。	<input type="checkbox"/>					
25. 我認為公共服務是我的公民義務。	<input type="checkbox"/>					
26. 有意義的公共服務對我非常重要。	<input type="checkbox"/>					
27. 即使損及我個人利益，我也寧願看到公務人員為國家社會做出有益的事情。	<input type="checkbox"/>					
28. 當我看到遭遇苦難的人們時，我很難克制我的感受。	<input type="checkbox"/>					
29. 我會常想到整個社會的人們是相互依賴的。	<input type="checkbox"/>					
30. 我很少感受到弱勢者的苦難。	<input type="checkbox"/>					
31. 對我來說，愛國主義包括關照別人的利益。	<input type="checkbox"/>					
32. 我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲。	<input type="checkbox"/>					
33. 職責優先於個人是我的信仰。	<input type="checkbox"/>					
34. 我屬於少數願意承擔個人損失去幫助他人者。	<input type="checkbox"/>					

本問卷至此全數填答完畢，請務必檢查是否有遺漏之處，謝謝

## 附錄五 公部門職業選擇調查問卷（正式問卷）

親愛的小姐、先生您好：

本研究正在進行公部門職業選擇的調查，本問卷受訪者希望是有意願報考國家考試的考生或是高年級學生，您的意見將決定本研究成功與否，敬請撥冗填寫此份問卷。問卷係以不具名方式發放及收回，故不會顯示您的任何個人資料；問卷資料亦僅供學術之用，不會移作其他用途，敬請您依照您最真實的想法與感受安心填答。為了研究的完整性，非常懇切地希望您能填答完所有的題目。

本量表中的每一個題目，皆無所謂的「對」與「錯」，不需要與他人進行討論，回答本問卷僅需數分鐘的時間，您的意見將使本研究更趨完整，再次感謝您的熱心參與！本研究後續將進行抽獎活動，將從「有效問卷」者之 e-mail 抽出 60 位，各可獲得 50 元 7-11（或全家）購物金。

祝您 身體健康、萬事如意

國立政治大學社會科學學院行政管理碩士學程

指導教授：蕭乃沂 博士

研究生：謝向婷 敬上

E-Mail：rainingsun@pchome.com.tw

本問卷共分為六部分，請您依同意程度或實際狀況，勾選最符合選項。

第二部分至第五部分每題項皆為單選，請於下列空格處打✓，謝謝。

### 第一部分】個人基本資料

本研究對象為考生或高年級學生，如您非此類人員，請勿填寫，您的基本資料僅作為團體分析使用，絕不會洩漏您的個人資料，請您安心填答。請依據個人狀況，勾選符合個人的選項。（本問卷所稱公職係指參加國家考試，以成為公務人員）

1.我目前是（可複選）：有意願報考公職的考生

高年級學生（大學三、四年級或研究所）

2.就讀（畢業）系所：公共行政相關系所 非公共行政相關系所

3.公職補習的情況：

補習中 曾經補習過 規劃去補習 從來沒有

4.目前規劃報考公職：是 否（請跳第9題）

5.公職考試的準備時間：

未滿半年 半年以上至未滿一年 一年以上至未滿一年半

一年半以上至未滿二年 二年以上至未滿二年半 二年半以上

6.我希望\_\_\_\_\_年內考上公職。

7.參與國家考試次數：

從來沒有 1次 2次 3次以上

8.報考類科（可複選）：

行政類（如人事行政、一般行政等） 工程/技術類

其他（\_\_\_\_\_）

9.性別：女性 男性

10.年齡：

19歲以下 20-29歲 30-39歲 40-49歲

50-59歲 60歲以上

11.父母親的教育程度：（請在父母親中，就教育程度高者填寫）

國中（含）以下 高中／職 大專／大學

研究所（含）以上

12.父親職業（現在或退休前）：軍職 公/教 農/林/漁/牧 工/商/服務業

自由業 其他（\_\_\_\_\_）

13.母親職業（現在或退休前）：軍職 公/教 農/林/漁/牧 工/商/服務業

自由業 其他（\_\_\_\_\_）

14.您是否有家人（兄弟姐妹）從事公職：

沒有 有

**【第二部分】**以下問題旨在瞭解您報考公職的意願，請您根據個人現在的情況，就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
1. 我打算報考相關公務人員考試，以擔任公職。	<input type="checkbox"/>					
2. 儘管私部門有很好的工作機會，我仍會選擇報考公職。	<input type="checkbox"/>					
3. 我願意放棄兼職或全職工作，全心全意準備公職考試。	<input type="checkbox"/>					

**【第三部分】**以下問題旨在瞭解您對於公務人員工作穩定重要性的看法，請您根據您選擇公職時，工作穩定對於你的重要性，請依您重要的程度勾選適當的選項。

問項	非常 重要	重 要	有 點 重 要	有 點 不 重 要	不 重 要	非 常 不 重 要
4. 公務人員每月薪資固定於月初發放。	<input type="checkbox"/>					
5. 依公務人員考績法等相關規定，公務人員每年晉敘俸級（即薪水變多）。	<input type="checkbox"/>					
6. 除非有特殊原因，公務人員的薪資是不會減少的。	<input type="checkbox"/>					
7. 依公務人員保障法等相關規定，公務人員工作是受到保障而不會失業的。	<input type="checkbox"/>					
8. 除非違法，公務人員是可以安穩工作到退休的。	<input type="checkbox"/>					
9. 相較於民間企業，公務人員不需擔心工作條件被雇主恣意大幅度調整（如更換工作地點或未依專長指派工作）。	<input type="checkbox"/>					
10. 在正常的情況下，公務人員是會隨著年資升遷的。	<input type="checkbox"/>					

**【第四部分】** 以下問題旨在瞭解您對於公務人員的形象看法，請您根據您於報

章雜誌、媒體或其他管道認知到之公務人員形象，就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
11. 我認為公務人員是令人尊敬的。	<input type="checkbox"/>					
12. 我認為公務人員對社會國家的貢獻是不容懷疑的。	<input type="checkbox"/>					
13. 我認為公務人員的社會地位是崇高的。	<input type="checkbox"/>					
14. 我認為公務人員形象不佳。	<input type="checkbox"/>					

**【第五部分】**以下問題旨在瞭解您對未來年金改革的看法，目前年金改革方案（草案）內容包含調降所得替代率、延後請領年齡以及提高費率上限，漸進調整費率等，請您根據目前年金改革方案（草案），就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
15. 為減少政府財政負擔，延後公務人員退休年	<input type="checkbox"/>					

齡是合理的。						
16. 我認為調降退休公務人員的所得替代率（退休每月所得除以現職每月工作所得之比率，如王先生工作時月薪 6 萬元，退休後月領 4 萬 8000 元，所得替代率是 80%）是合理的。	<input type="checkbox"/>					
17. 我認為年金改革後，未來公務人員與勞工的退休金，差異不會太大。	<input type="checkbox"/>					
18. 我認為年金改革會使公務人員將來的退休金減少。	<input type="checkbox"/>					
19. 公務人員退休金訂定上限，我擔心無法獲得足夠的生活保障。	<input type="checkbox"/>					
20. 公務人員退休金訂定下限，以保障生活品質是合理的。	<input type="checkbox"/>					
21. 為健全退撫基金，調高提撥費率（即公務人員繳納退撫基金費用的比例）是合理的。	<input type="checkbox"/>					

**【第六部分】** 以下問題旨在瞭解您對於公共事務的態度及看法，請您就下列各題，依您同意的程度勾選適當的選項。

問項	非常同意	同意	有點同意	有點不同意	不同意	非常不同意
22. 我對於制定有益於國家社會的公共政策感興趣。	<input type="checkbox"/>					
23. 我喜歡與他人分享對於公共政策的看法。	<input type="checkbox"/>					
24. 看到他人從我積極參與的公共政策中獲得好處，帶給我極大的成就感。	<input type="checkbox"/>					
25. 我認為公共服務是我的公民義務。	<input type="checkbox"/>					
26. 有意義的公共服務對我非常重要。	<input type="checkbox"/>					
27. 即使損及我個人利益，我也寧願看到公務人員為國家社會做出有益的事情。	<input type="checkbox"/>					
28. 當我看到遭遇苦難的人們時，我會感到不捨。	<input type="checkbox"/>					
29. 我會常想到整個社會的人們是相互依賴的。	<input type="checkbox"/>					
30. 我很少感受到弱勢者的苦難。	<input type="checkbox"/>					
31. 對我來說，愛國主義包括關照別人的利益。	<input type="checkbox"/>					
32. 我已經準備好為社會的利益作出巨大的犧牲。	<input type="checkbox"/>					
33. 我相信職責應優先於個人。	<input type="checkbox"/>					

34. 我屬於少數願意承擔個人損失去幫助他人者。

本問卷到此結束，非常感謝您的協助，若您想參加抽獎活動，請在下方欄位填上您的 E-mail，得獎後直接將 7-11(或全家)購物金序號傳送至您的信箱，預祝您中獎。

---

本問卷至此全數填答完畢，請務必檢查是否有遺漏之處，謝謝

