

公共行政教育是否造就出更好的公務人員？ 準公務人員的工作信心與公共服務動機*

黃朝盟、嚴秀娟**

《摘要》

公共行政教育的主要宗旨在於為國家與社會培育專業行政管理人才，然而我國目前對於行政人員的考選並未將畢業系所或相關訓練納入應考資格之內，而僅以共同的筆試科目做為唯一篩選人才的機制。這種考選方式隱含著行政職工作並不需要專業教育的邏輯。究竟行政是一項長期培養的專業素養？抑或是不論任何學科背景皆可自修獲得的常識？

本文嘗試針對準公務人員，評估正式的公共行政教育對其面對公務工作的信心，以及公共服務動機的影響。本研究結果顯示，公共行政教育的確與準公務人員的考試能力與工作信心有重大的正面關係；然而在另一方面，除了提高對公部門的關注度，公共行政教育卻未如預期對於準公務人員的公共服務動機產生明顯的影響。本文最後根據以上的發現提出對公共行政教育及相關的政府考訓用人政策之政策建議。

[關鍵詞]：公共行政教育、國家文官考試、公共服務動機、專業信心、工作態度

投稿日期：107年3月27日。

* 作者非常感謝文官制度季刊編輯及匿名審稿人對本文提供的修正意見；此外，國立臺北大學李仲彬教授在修改過程中提供統計分析的協助，使得本文得以順利完成。

** 黃朝盟，國立臺北大學公共行政暨政策學系教授，e-mail: chaomeng@mail.ntpu.edu.tw。
嚴秀娟，公務人員保障暨培訓委員會專員，e-mail: jeen0316@yahoo.com.tw。

壹、前言

自 Woodrow Wilson 於 1887 年發表〈行政的研究〉(The Study of Administration) 一文以來，有心者即開始思考政府究竟應如何在符合民主的原則下，有效地解決公共問題、滿足民眾需求，並平衡各種公共利益。大學公共行政相關系所學程的設立，可說是為解答此一問題應運而生(余致力，1998)。相較於其他學科或專業，公共行政教育的宗旨不僅止於追求管理專業技術的提升，更重要的是促進以服務人民為導向，並追求公平正義的價值。近十餘年來，我國大學院校紛紛成立公共行政相關科系(所)，比較起其他相關科系如政治學系、外交系數目之不加反減，其成長更是明顯，此似乎反應了社會上對公共行政專業的高度需求。依據教育部的統計，目前我國公共行政相關系所每年約有一千七百多人畢業。理論上這些畢業生因為學習過一系列的公共行政知識，並接受過專業倫理精神的培養，相較於其他學科的學生不僅應該更瞭解政府組織的運作，進而在行政事務的處理上能有更佳表現，也應更具備公共服務的精神，更願意努力追求公共利益。然而很可惜地，在我國行政類科之國家考試中，多數有幸錄取者的教育背景與公共行政專業無關，且在進入公部門前皆未曾有過相關的歷練或訓練(彭錦鵬，2010)。

現代的公共行政者不僅要依法行政，持續提升政府的效率與生產力，更須積極促進政治、經濟與社會的整合、轉換與發展(江明修，1993；孫同文，2002)。在另一方面，為了防止為民服務的行政機關變成自肥的官僚組織，公共行政領域也重視塑造具有「公共性」的行政人員，主張公務人員應該具備重視民主價值，以及向公民社會負責的承諾感(江明修，1997；Hart, 1984)。此外，公務人員對於人民的關懷與堅持社會公平、正義等價值的道德心，更將影響日後政府的施政品質(黃朝盟、陳坤發，2002)。然而，我國政府行政人員的進用過程中，考選單位從未將正式的公共行政教育資格(或非正式的學習或歷練)納入用人的條件之中。主事者似乎認為，在政府部門之中擔任任何位階的行政人員，其實並不需要有學校的專業教育背景。換言之，一個人就算具備公共行政相關領域的學士或碩士以上的學位，在行政職務中的工作表現其實與其他人將無甚差異(彭錦鵬，2010)。究竟行政是一項專業技能？抑或是不論任何學科背景皆可自修獲得的常識？公共行政教育為學生所創造出的競爭優勢在哪裡？對於公行學界的人而言，此為一個亟欲尋找的解

答，也是本研究想要探討此問題的主要動機。

本研究的主要研究對象為我國行政類科的準公務人員。研究者針對剛通過國家考試進入公部門體系的準公務人員進行系統化的檢視，以分析其專業信心與公共服務動機兩大構面的表現。更重要的，本研究藉由檢驗研究對象之教育背景的影響，探討正式的公共行政教育對於政府行政人力資源的養成是否產生預期的影響。換言之，公共行政系所是否如預期般培養出比其他科系更「理想」的公務人員？本研究基於研究所得的發現進而提出改善大學公共行政教育及國家考訓政策之建議。

貳、文獻分析

今日世界各國政府所面臨之公共問題相較於上個世紀而言，其廣度與複雜度正加速擴大，同時受到的期待與相對的指責也不斷增強。政府的表現似乎越來越無法滿足民眾的要求，公部門組織及其人員，正面臨有史以來最嚴酷的正當性考驗。學者間甚至以「不可治理性」(ungovernability) (Head & Alford, 2013) 稱呼如此的公共治理環境。相對而言，公共行政人員仍然具有執行國家公共政策的重要角色，其基於職務所擁有的行政裁量權更與民眾的權益息息相關。由於民眾所接受的公共服務皆係透過公共行政人員的傳輸而獲得，因此公共行政人員的知識、技能，以及他們在履行職務時的價值觀與所呈現的專業態度，當然就成為民眾對政府產生正、負面觀感的主要參考標準 (Lipsky, 1980)。

傳統的威權時代中，政府機關的行政人員僅被期望能遵守法規、完全服從上級，並忠實地執行政策。然而，隨著社會逐漸多元化與複雜化，公共行政人員除原有的效率及專業的功能外，更被賦予維護公共利益的積極性角色。社會公眾開始注意到政府對於民意要求的回應性，以及應付環境挑戰時所產出的效能，公共行政不可避免地成為各種價值和利益衝突的中心。換言之，公共行政人員在履行其職務的過程中，僅以原有對承辦法規與相關技術專業的認識，已經不足以因應其所面臨的各式各樣的外在需求與壓力。公共行政者必須建立起內在的價值系統以做為履行職務時的依歸，而此一價值指的是所謂的行政專業倫理或公共服務倫理，也就是要把「做對的事」看得比「把事做對」更加重要，藉由內心的自省，以公共利益做為提供公共服務行為的指引。更明確地說，以上的改變涉及到公共行政者如何看待自己的工作、他們的專業信心及其內心的公共服務價值。這些特質都將影響公共行政者在履行其職

務、處理與民眾的互動關係，以及創造與平衡公共利益時，整體表現的良窳。

一、公共行政教育與公務人員的工作信心

大學係以「研究學術，培育人才，提升文化，服務社會，促進國家發展為宗旨」，¹ 教育程度經常被列為用來解釋個人工作能力的一項變數，研究指出教育程度與個人工作能力之間往往呈現正向關係（Monteiro, Ilmarinen, & Corrêa Filho, 2006）。對於任何一門學科而言，為學生建立應有的專業知能與價值觀自然是其成立時與生俱來的重要任務，而從公共行政相關系所的角度來看，公共行政教育成立的宗旨之一，即在為國家與社會培養專業的「公共行政者」，藉由有系統的課程，建立基礎學識，並結合理論與實務，給予學生強調「公共性」的研究與教學內涵（吳瓊恩，1993；林鍾沂，1992；陳金貴，1992）。

在過去因為國家的任務單純，社會上不認為行政工作具有特別的專業性，公共行政僅被視為是公共制度運作中，政府機關連結政治、社會、文化等環境中的一個例行的過程或功能而已。換言之，行政人員只要遵從上級命令，有效率地執行法律或政治領導的命令即可。然而，隨著公部門的任務與環境日益複雜，舊有的作法已不足以因應實際的變化，公務人員越來越需要更專業性的知識、技能與素養，才能夠因應接踵而來的挑戰。因此 20 世紀以來，各國政府都從人事選拔（考試取才）及加強行政人員的教育與訓練著手，致力於提升公共服務的品質與效能，這也進一步的促成公共行政教育的一連串改革與發展。

我國目前公共行政教育可分為大學的學士教育、研究所的碩士、博士教育，以及以在職人員為招生對象的在職專班。根據公共行政相關系所成立時間及開設班別一覽表之資料（詳附錄一）顯示，截至 2017 年為止，我國至少有 37 個學系、研究所，或學院提供公共行政領域的教育服務，其中 7 個僅提供研究所教育，1 個僅設立碩士在職專班，4 個僅提供大學學士學位，另外的 25 個科系則同時提供學士與研究所層級之教育。由於各公共行政系、所開設的課程係依據該系、所之教育目標所認知的核心能力建構而成，而其必修課之設定，² 更是該系、所認定學生應具備的

¹ 此為大學法第 1 條規定。

² 必修課程的規劃可適度反映出該學程師資的專業學識背景及教學興趣與能力，可說是代表一個學程對外所展示出的集體學識能量（余致力，2000：144）。

基礎學識，因此對於這些必修課程設計的觀察，更能幫助吾人瞭解現行公共行政教育發展的重點。從許多學者（謝俊義、王俊元，2004；詹中原，2005、2012；施能傑，2012）的觀察可得知，我國公共行政相關系、所在必修課程安排上，比較偏重專業技術能力的養成，對於理論價值的課程較少關注。此外，從各校必修課程亦可以看出，各校的課程設計並無統一的規範，顯示公共行政相關系、所對於核心的知識內容並無共識。

龍韋良（2006）透過比較美國和臺灣的公共政策課程後發現，在美國公共事務教育的發展過程中，美國公共行政與公共事務院系所聯合會（National Association for Schools of Public Administration and Affairs, NASPAA）具有相當的影響性。透過NASPAA對於相關系所的認證活動（accreditation）規範，使得美國公共事務系所間建立對於公共政策課程內容和學科內容之共識，進而在規劃公共事務課程時，也自然多會遵守共同的基礎課程綱要（common curriculum component），並進行教育成果導向的教育內容規劃。相對而言，臺灣到目前為止並未具有類似美國NASPAA的認證活動規範，各校間對於課程實際上也缺乏相關共識的基礎，因此不論是課程開設的名稱，或是個別課程內容的設計上都顯得莫衷一是，大多數相關系所之專業課程的選擇與設計還是取決於組成各該系所之教授本身的專業教育背景。不過值得一提，臺灣公共行政學界正開始正視此一課題。各校公共行政及公共事務的相關系所已於十多年前仿效美國，跨校共同組成「臺灣公共行政與公共事務系所聯合會（Taiwan Association for Schools of Public Administration and Affairs, TASPAA）」，積極推動學術專案計畫研究、教學方法開發、課程準則設計，以及系所合作等業務，希望對於臺灣公共行政學界的學術交流與合作產生積極正面的催化效果（TASPAA 官網）。³

成功的公共行政者不僅必須擁有公部門領域的行政知識，同時還必須能有效且具一致性地採取行動來促成公共事務的完成。簡單地說，公共行政者的專業發展是經由對於知識學習能力的提升，以及專業經驗培養出的熟稔相輔相成而來（Balfour & Marini, 1991; Cunningham, 1997; Massie, 1995; Newman, 1996; Robyn, 1998）。理論上，具有公共行政學科背景的公共行政人員因為受過有系統的公共行政專業課程教

³ 參閱 TASPAA 官網（<http://taspaa.org/about02.html>，檢閱日期：2013 年 12 月 20 日）。

育，相較於其他學科者，除了應該擁有較高的公部門運作的技術能力之外，也應更能經由學校所提供的實務經驗接觸（如實習或在職教育）培養出更深度的公部門運作的內隱知識，且更能學以致用而有更高的專業信心。美國國家研究委員會將這樣的專業發展分為認知（cognitive）、人際（interpersonal）與內在（intrapersonal）3 個層次的個人發展，其中 Denhardt（2001: 529）將公共行政教育可造就出的「內在發展」定義為「具有充足的成熟與自信，在公部門之中負責而有效能地運作」（Denhardt, 2001: 529）。換言之，吾人可合理期待，若公共行政教育具有其被期待的影響，則接受過專業公共行政教育的人在工作信心與工作態度上比起其他人應顯示較為正面的傾向。

二、公共服務動機

公共服務動機（public service motivation，簡稱 PSM）一詞，起源於 20 世紀 70 年代美國社會對公共服務倫理的討論，其立意主要是出於對當時主流的公共選擇理論和新公共管理運動將「經濟人」（自利性）的假設及邏輯運用於公部門的反思與批判。公共服務動機的提倡者承襲了「新公共行政」、「黑堡觀點」及「新公共服務」的脈絡，認為公共服務人員應積極擔負起維護「公共性」，也就是實踐公共利益的角色，並主張追求公共利益的動機不僅是存在的，且對於公共服務更是極其重要，論者若僅限於自利（self-interest）的動機來分析公共服務行為，將扭曲公共服務本身所應具備之公共性與尋求公共利益（public interest）的特殊性（吳宗憲，2012）。公共服務動機理論企圖從全新的角度詮釋，相關研究者認為公共服務人員從事公共服務時，具有自利以外之利他性或親社會性的動機，而此一動機對其工作態度、行為及其公共組織皆有重大的影響（Brewer, Selden, & Facer, 2000）。⁴

Rainey（1982）被認為是第一個對公共服務動機進行研究的學者，他在一次針對公、私部門管理人員的調查中，請受試者自評在「參與有意義的公共服務的意願」的選項上，發現公部門管理者自評的分數明顯較私部門管理者高，進而推論出，不同部門可能會在公共服務動機上存有差異，但當時並未獲得重視。直到 1990 年 Perry 與 Wise 正式明確提出「公共服務動機」的概念，並發展出 4 大構面的公共服務動機量

⁴ 公共服務動機之研究並非否定自利動機的存在，也不是主張以利他動機取代自利動機而成為官僚行為的主導動機，而是在承認多種併存的基礎上思考利他動機的影響。

表 (Perry, 1996: 10-11)，公共服務動機才成為公共行政學界的新興研究議題。

Perry 與 Wise (1990: 368) 將公共服務動機定義為「是一種個人傾向，以回應一些主要或獨特的針對公共制度及組織問題所引起的動機」，強調這種個人行動的誘因，只有公共事務才能滿足。Brewer 與 Selden (1998: 417) 將公共服務動機定義為：「誘使個人表現出有意義的公共、社區及社會服務的某種動機性力量」；Rainey 與 Steinbauer (1999: 20) 則將公共服務動機定義為：「一種服務於團體、地方、國家或全人類的一般性、利他性動機」。從上述學者就公共服務動機的定義可知，相較於與其相似的「利他主義」與「親社會動機」而言，「公共服務動機」指涉的客體則較為明確，專指個人透過政府或其他公共部門為民眾提供「公共服務」的願望 (Perry, Hondeghem, & Wise, 2010: 682)。

Perry (1996) 的公共服務動機量表，包括「對公共政策制訂的興趣」(attraction to policy making)、「對公共利益的承諾」(commitment to public interest)、「同情心」(compassion)，以及「自我犧牲」(self-sacrifice) 等 4 個構面，共計 24 個題目。許多學者依此測量公共部門員工的公共服務動機程度並進一步開展公共服務動機與其他變數關係的相關研究 (Bright, 2007; Leisink & Steijn, 2009; Ritz, 2009; Vandenabeele, 2009)。這個量表是截至今日公共服務動機的相關文獻中為研究者公認最為完整，且最具體系性的測量方式，但隨著更多學者應用此一架構陸續投入相關研究，也出現檢討此量表優缺點的相關文獻，我國國內不少學者試圖驗證 Perry (1996) 與 Kim 等人 (2013) 所建構的量表在信度與效度上的基礎是否堅固 (如林玉雯, 2015; 孫同文、許耿銘, 2014; 張其祿, 2015; 潘瑛如、李隆盛, 2014)。舉例而言，有學者認為其量表的 24 道題目數目太多，於測量時操作不易 (Coursey & Pandey, 2007)，亦有學者認為其量表構面中的題目不適合反映該構面，必須加以調整 (Kim, 2009)。最重要的是，論者指出以 Perry (1996) 的測量量表進行不同國家的公共服務動機測量時，必須以文化特性之構面加以補充 (Giauque, Ritz, Varone, Anderfuhren-Biget, & Waldner, 2011; Vandenabeele, 2008a, 2008b)。更明確地說，Vandenabeele (2008a) 認為不同國家系絡下，個人公共價值觀是有差異的，此差異會造成公共服務動機測量構面之變化。Vandenabeele (2008b) 探討公共服務動機對於政府就業吸引力影響之研究中發現，Perry 的量表存在著跨國翻譯的問題，該研究因此指出該量表乃適用於美國環境，不適合對其他

區域的人衡量公共服務動機。有鑑於此，Vandenabeele 將 Perry (1996) 量表題中的「對於公共利益與公民責任的承諾」與「自我犧牲」兩構面加以合併，縮減為 3 構面之 13 題目量表。

儘管公共服務動機的概念至今仍未有統一的定義，但總體而言，公共服務動機的 3 個基本特徵已得到了學界的公認（曾軍榮，2008）。首先，公共服務動機深受文化和制度的影響，因為動機是藉由個人社會化的過程中逐漸形成的；其次，公共服務動機具有超越公部門的普遍性，因為，公共服務動機是個人從事公共服務的動機，它是一種服務取向。換言之，一個人並非只有進入公共部門才能從事公共服務；第三，公共服務動機是一種內在的動機，公共服務動機較高的人更多追求的是內在報酬，而非外在的功利主義的誘因。

三、公共行政教育與公共服務動機

從已發表的相關期刊論文來看，公共服務動機的實證研究多是從影響公共服務動機產生的因素，即前因（*antecedent*），以及公共服務動機對個體工作行為的影響，或可能因此為個體和組織帶來的作用，亦即後果（*consequence*）兩方面加以探測（李小華，2010：51）。我國的公共行政學界也不例外。近年來，國內陸續開始就公共服務動機相關議題進行研究，並以研究公務人員之公共服務動機為大宗。這些公共服務動機之測量的研究中，多數作者是以 Perry (1996) 設計的公共服務動機量表為根據，顯示相關領域研究者已注意到公務人員內在所具有的服務動機是公部門人力資源管理的重要課題。

可想而知，公共行政者所受的教育往往被發現是影響公共服務動機形成的主要前因之一。Houston (2000) 認為，如果一個人有著較高的教育素養，往往更重視的是有意義的工作，而不是僅考量薪資的多寡或工作安全感的問題。Perry (1997) 的研究指出，作為社會歷史背景的一個組成部分，教育對社會的整體公共服務動機產生了很大影響。換言之，教育可能會增強和促進公共服務動機的發展，進而影響從事公共服務後的實際決策與行為。Naff 與 Crum (1999) 的實證調查也發現，受過大學四年教育者的公共服務動機要高於未完成大學學業者。Moynihan 與 Pandey (2007) 的研究也提出類似的結論，他們認為教育在塑造個人的信仰或價值觀方面扮演著非常重要的角色，而教育程度與公共服務動機之間存在強烈的正相關，政府

部門員工所受教育越高、專業化程度越高，公共服務動機相對越強。Lewis 與 Frank（2002）也指出，受過良好教育的人更傾向於政府的工作。此外，Perry（2000）和 Bright（2005）發現，對特定社會實踐工作而言，教育應考慮「專業化」的特性。由於公共性及非營利工作特質常藉由社會科學、健康照護或語言教育而習得，因此 Vandenabeele（2011）認為此 3 個領域的學生具有較高的公共服務動機。

參、研究方法

本研究主要目的係為瞭解正式的大學公共行政教育對準公務人員之影響，⁵ 因此以準公務人員之學科背景作為自變項，而將依變項分為「個人面對公務工作的信心」及「公共服務動機」兩個構面，用以測量不同學系背景之研究對象間的差異（如圖 1）。

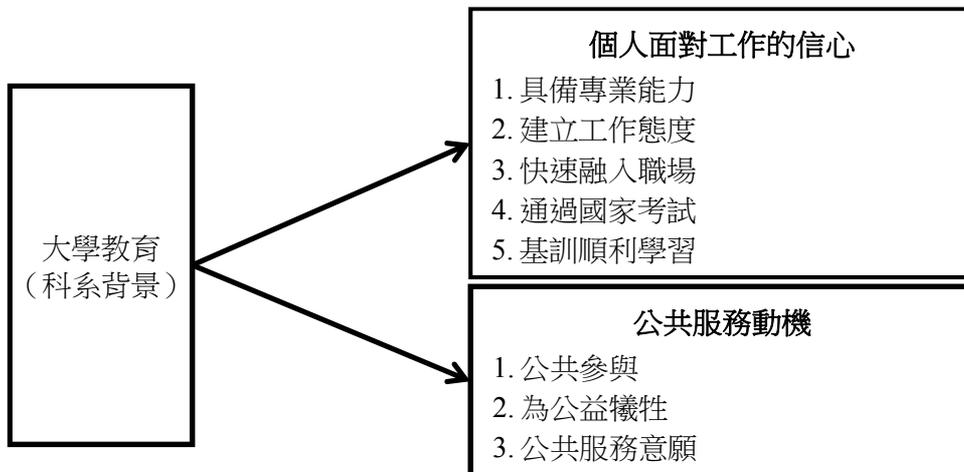


圖 1 本研究架構圖

資料來源：本研究整理。

⁵ 公務人員在法律的界定上有廣義與狹義之區分，本文所指之公務人員係指依公務人員任用法第 9 條第 1 項所指，採狹義公務人員之定義，亦即：公務人員之任用，應具有依法考試及格……之資格。復依公務人員考試法第 20 條規定，公務人員各等級考試正額錄取者，按錄取類科，接受訓練，訓練期滿成績及格者，發給證書，分發任用。由於在訓練期滿時如評定為不及格，則公務人員保障暨培訓委員會將廢止其受訓資格，因此在未完成訓練評定成績為及格前，受訓人員之相關權益（津貼、福利及遺族撫慰）比照公務人員且受行政中立法拘束。爰此本研究所稱準公務人員係指經國家考試及格，尚未完成基礎訓練與實務訓練之考試錄取人員。

一、研究對象

公共行政教育係以培育國家公共事務人才為設立宗旨之一，其課程著重於行政管理知能的傳遞與倫理價值的形塑。西方許多對公共服務動機的相關研究即顯示，進入公部門任職的人傾向有較高的公共服務動機者，本研究因此以我國準公務人員做為研究的對象進一步加以實證。

我國政府進用行政職公務人力主要是藉由每年所舉辦的公務人員高、普、初等考試，而高考三級考試除公職社會工作師應領有社會工作師證書外，其餘行政類科皆以大學畢業得有證書做為考試資格的限制。參考各行政類科之專業科目可知，「一般行政」、「一般民政」及「人事行政」等三類科考試科目與公共行政學科所學最為接近，因此本研究即以參加公務人員高考三級考試「一般行政」、「一般民政」及「人事行政」等三類科之考試錄取人員基礎訓練學員為研究對象進行調查。

國家文官學院為公務人員考試錄取人員基礎訓練之執行機關，訓練原則係採分流方式之編班，亦即將考試錄取人員分為行政類別及技術類別分開調訓。2013 年度高考三級考試「一般行政」、「一般民政」及「人事行政」等三類科考試總共錄取 530 人，實際於文官學院完成基礎訓練者共計 514 人。本研究經洽得文官學院的協助，由輔導本研究對象的該訓練班輔導員協助發放並回收問卷。調查時間自 2013 年 11 月 4 日至 2013 年 4 月 3 日止，總計發出 514 份問卷，成功回收 446 份，總回收率達 86.77%。經剔除填答最高學歷為高中職、專科者 3 份，以及填答選項均相同或遺漏填答題目太多者計 13 份，有效問卷計 430 份，有效回收率 83.66%。

二、研究變數操作化

本研究所設計之問卷內容分為 3 部分，第一部分係就個人面對工作的信心之構面的測量；第二部分係針對公共服務動機各構面的測量；第三部分則為受訪者個人基本背景資料等變項的測量。本問卷除了個人屬性採用名目尺度外，其餘構面原則採取李克特量表 5 點量表（5-point Likert Scale）為評量之尺度，由受測者以不記名方式勾選，依「非常不同意」、「不同意」、「普通」、「同意」、「非常同意」等 5 選項中之個人感受與認知填答：

（一）個人面對工作的信心

工作信心是個人對所從事工作的一種綜合態度。大多數的個人藉由在學校養成的知能初步形成對於自身專業能力的評價，待進入職場後再藉由工作上的印證、歷練與學習以形成不同程度的工作信心。本研究的主題是有關學校教育的影響，因此在此所稱的信心係指受訪者在對自身及專業的認知基礎上，確信個人習得之專業會對自身發展帶來的影響，進而在意識和行為上表現對該專業工作的認同感。綜上，基於認為大學教育會影響其學生在專業能力及工作態度的形成，而學校所學的課程更影響其日後工作時能否學以致用，因此以 5 個題目來衡量受訪者此一構面的態度如表 1：

表 1 學科教育對個人工作信心的影響構面及問卷題目

構面	題目內容
學科教育對個人工作信心的影響	1. 學校教育（大學、研究所）幫助我具備目前工作的專業能力。 2. 學校教育是我建立擔任行政工作態度的重要來源之一。 3. 學校所學的課程幫助我快速融入公務職場。 4. 學校所學的課程對於我通過國家考試有很大的幫助。 5. 學校所學的課程讓我在接受初任公務人員基礎訓練時，可以更順利進行學習。

資料來源：本研究整理。

（二）公共服務動機

關於研究對象的公共服務動機，本研究原基於 Perry 於 1996 年所發展出的原始公共服務動機量表來測量。然而，為回應近年相關文獻對公共服務動機之文化殊異性的呼籲，研究者乃針對受訪者的回答進行確認性的因素分析，⁶ 分析結果（如表 2）發現，我國準公務人員的公共服務動機區分構面與原始理論確實有所不同。因素分析結果顯示，公共服務動機量表可分為 3 大構面。依照各構面題目的內容，本研究將其重新命名為「公共參與」、「為公益犧牲」及「公共服務意願」等 3 個變項（皆通過內在一致性的信度檢定），共 17 道題目，其餘幾個原有同情心構面的題目則多呈現分散而無法歸入上述 3 個構面的狀態，因而必須捨棄。此分析結果與

⁶ KMO 值=0.901；擷取方法為主體元件分析，並以 Kaiser 法進行斜交轉軸。

Liu、Tang 與 Zhu (2008) 等人針對中國公務人員的研究，以及 Leisink 與 Steijn (2009) 對於荷蘭公務人員的調查分析類似。

表 2 公共服務動機構面測量與及問卷題目

本研究所得公共服務動機 3 大構面	問題內容	對應 Perry 原始問卷題次	因數負荷量			信度 ⁷
一、公共參與	「政治」對我來說是個骯髒的詞彙（反向）。	1		.655		.65
	我對參與公共政策的制訂並不感興趣（反向）。	2		.777		
	我不關心政治人物的一舉一動（反向）。	3		.779		
二、為公益犧牲	對我而言，積極投入社區服務是困難的事（反向）。	4	.515			.846
	我能無私的為社會付出貢獻。	5	.737			
	從事公共服務對我來說是非常重要的。	6	.732			
	即便會損害我的利益，我仍樂於看到政府執行對社會最有利的事。	7	.556			
	對我而言，改變社會的意義是勝過於個人成就。	17	.612			
	我會把工作職責擺在個人利益之前。	18	.651			
	大部分我做的事情，都是比個人意義更大的目標。	20	.695			
	我是少數願意犧牲自身利益去幫助別人的人。	23	.608			
三、公共服務意願	從事公共服務是身為一個公民的責任。	8		.531		.716
	即使是完全沒有物質報酬，為民服務仍可以為我帶來快樂。	21		.436		
	我認為人應該多為這個社會付出心力，而不是從社會中汲取利益。	22		.602		
	當我看到人們的悲慘或痛苦時，我會感到難過。	11		.720		
	對我而言，「愛國」包含為他人福利設想。	12		.659		

資料來源：本研究整理。

⁷ DeVellis (1991) 對 Cronbach's α 值提出以下觀點：當 α 係數介於 0.65 至 0.70 間，信度為可接受； α 係數介於 0.70 至 0.80 之間 具有高信度； α 係數大於 0.80 時，則信度最佳。

（三）自變數：大學教育

本研究在衡量受訪者的大學教育背景係以大學入學考試中心將大學院校所分成的 18 個學群為主，再將法政學群分開為法律、政治及公共行政相關系所（行管、公共事務）做為調查單位。值得說明的是，本研究對於受訪者的科系背景是以大學部或研究所的正式教育為準，僅能提供受訪者回答自身是否擁有公共行政（含政治、行管、公共事務）科系的研究所或大學學歷，並未將同時具有公共行政研究所以及大學部學歷者的加權計算納入考慮，當然也無法計入某些具有公共行政雙主修、輔系或曾修習相關學分，但主要非行政科系學歷的受訪者。本研究之所以採取如此衡量自變數的方式，主要是受限於考選部既有的資料格式，此為本研究的限制之一，未來建議在可能的情況下應考慮採取更精確的衡量方式。

肆、研究發現

如表 3 受訪者個人資料統計所示，本研究受訪者年齡主要分布在 25 歲至 29 歲（207 人，48.1%），其次為 30 歲至 34 歲（21.6%），以及 20 歲至 24 歲（18.6%）。教育程度以大學畢業者最多（75.1%），擁有研究所以上學歷者亦達 24.9%。在性別方面，男性占 26.7%（115 人），女性則高達 73.3%（315 人）。如前所述，2013 年度高考三級考試「一般行政」、「一般民政」及「人事行政」等 3 類科實際訓練人數 514 人，其中女性為 373 人占 72.57%，男性為 141 人占 27.43%，經檢定母體與樣本的性別結構無顯著差異（ $p=0.813$ ）。

從受訪者的畢業科系分布可知，「一般行政」、「一般民政」及「人事行政」等 3 類科考試錄取者，絕大多數受訪者的正式大學教育與公共行政無關。具備公共行政相關大學以上學歷者僅占 18.6%（80 人），其他錄取者包括管理類科（56 人，13%）、⁸ 教育類科（53 人，12.3%）、外語類科（45 人，10.5%）、文史哲類科（43 人，10%）。

⁸ 管理類科包括：企業管理、行銷經營、運輸物流、電子商務、勞工關係、餐旅管理等科系。

表 3 受訪者個人基本資料統計 (N=430)

屬性	類別	人數	百分比
性別	男	115	26.7
	女	315	73.3
年齡	20~24 歲	80	18.6
	25~29 歲	207	48.1
	30~34 歲	93	21.6
	35~39 歲	35	8.1
	40~44 歲	9	2.1
	45~49 歲	5	1.2
教育程度	大學	323	75.1
	研究所以上	107	24.9
畢業科系	社會與心理	21	4.9
	大眾傳播	21	4.9
	外語	45	10.5
	文史哲	43	10.0
	教育	53	12.3
	法律	6	1.4
	管理	56	13.0
	公共行政 (含政治、 行管、公共事務)	80	18.6
	財經	11	2.6
	資訊	18	4.2
	工程	12	2.8
	數理化	8	1.9
	醫藥衛生	22	5.1
	生命科學	7	1.6
	生物資源	6	1.4
	地球與環境	7	1.6
	建築與設計	5	1.2
	藝術	5	1.2
	體育	1	0.2
	其他	3	0.7

註：百分比計算採計至小數點第一位後四捨五入，各項目統計數字總和於容許誤差範圍內。
資料來源：本研究整理。

一、個人面對工作的信心

在學校教育對工作信心影響的構面上，雖然超過六成（63.5%）的受訪者認同學校教育有助於建立工作態度，但大多數人顯然並不認同學校所學對其擔任公職（不論是通過國家考試、融入公務職場或基礎訓練的學習，平均皆低於 3）有所助益，此與實務上大多數準公務人員並非藉由學校教育，而是經由自修或補習才得以考上公職的情況相符（如表 4）。

表 4 專業信心題目次數分配表

題目	次數分配	非常不同意	不同意	沒有意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 學校教育（大學、研究所）幫助我具備目前工作的專業能力	23 (5.3%)	122 (28.4%)	88 (20.5%)	173 (40.2%)	24 (5.6%)	3.12	1.054	
2. 學校教育是我建立擔任行政工作態度的重要來源之一	11 (2.6%)	72 (16.7%)	74 (17.2%)	237 (55.1%)	36 (8.4%)	3.50	0.958	
3. 學校的課程幫助我更快速融入公務職場	25 (5.8%)	145 (33.7%)	128 (29.8%)	116 (27.0%)	15 (3.5%)	2.89	0.985	
4. 學校所學的課程對於我通過國家考試有很大的幫助	62 (14.4%)	151 (35.1%)	94 (21.9%)	90 (20.9%)	32 (7.4%)	2.72	1.167	
5. 學校所學的課程讓我在接受初任公務人員基礎訓練時，可以更順利進行學習	34 (7.9%)	135 (31.4%)	116 (27.0%)	121 (28.1%)	23 (5.3%)	2.92	1.060	

註：1.百分比計算採計至小數點第一位後四捨五入，各項目統計數字總和於容許誤差範圍內。

2.各項目統計數字總和未達 430，係遺漏值所致。

資料來源：本研究整理。

二、公共服務動機

本研究將準公務人員的公共服務動機分為「公共參與」、「為公益犧牲」及「公共服務意願」等 3 個變項，共計 17 題，各變項之相關問題調查結果如下：

首先，「公共參與」的構面包括 3 個反向題。由表 5 的統計（反向題的答案皆已反向編碼）可知，準公務人員對相關的 3 個問題大多持正面的意見。換言之，大

多數準公務人員並不認為政治是負面的詞彙（反向題－整體不同意占 58.8%），並對參與公共政策感到興趣（反向題－整體不同意占 64%）以及會關心政治人物的舉動（反向題－整體不同意占 51.6%）。

表 5 「公共參與」題目次數分配表

變項/題目	次數分配	非常不同意	不同意	沒有意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 「政治」對我來說是個骯髒的詞彙*	38 (8.8%)	215 (50.0%)	118 (27.4%)	55 (12.8%)	4 (0.9%)	3.53	0.860	
2. 我對參與公共政策的制定並不感興趣*	49 (11.4%)	226 (52.6%)	114 (26.5%)	38 (8.8%)	2 (0.5%)	3.66	0.813	
3. 我不關心政治人物的一舉一動*	28 (6.5%)	194 (45.1%)	99 (23.0%)	96 (22.3%)	13 (3.0%)	3.30	0.985	

說明：*為反向題目。

註：1.百分比計算採計至小數點第一位後四捨五入，各項目統計數字總和於容許誤差範圍內。

2.各項目統計數字總和未達 430，係遺漏值所致。

資料來源：本研究整理。

第二個變項是「為公益犧牲」，其中包含 9 個問題。準公務人員對於公共利益的重要性大多表示頗高的認同，其中接近七成左右（69.0%）的受訪者認同「積極投入社區服務」並不困難；亦有七成左右（69.3%）的受訪者贊成「從事公共服務對我來說是非常重要的」；甚至超過六成（62.1%）的受訪者認為「即便會損害我的利益，我仍樂於看到政府執行對社會最有利的事」。

相對而言，受訪者在回答實際採取犧牲行動的相關問題時就顯得保留許多。只有大約過半的受訪者（53.9%）認為自己能「無私的為社會付出貢獻」；不到四成（37.0%）的受訪者「願意犧牲自身利益去幫助別人的人」，更只有略高於三成（31.9%）的受訪者「願意犧牲自己來維繫社會整體利益」，以及約同樣比例（32.3%）的受訪者贊同「大部分我做的事情，都是比個人意義更大的目標」，顯然在實際要展現作為時，仍與理想的觀念有一段差距。

表 6 「為公益犧牲」題目次數分配表

變項/題目	次數分配	非常不同意	不同意	沒有意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 對我而言，積極投入社區服務是困難的事*	53 (12.3%)	244 (56.7%)	80 (18.6%)	49 (11.4%)	4 (0.9%)	3.68	0.865	
2. 我能無私的為社會付出貢獻	5 (1.2%)	41 (9.5%)	152 (35.3%)	204 (47.4%)	28 (6.5%)	3.49	0.801	
3. 從事公共服務對我來說是非常重要的	2 (0.5%)	15 (3.5%)	114 (26.5%)	261 (60.7%)	37 (8.6%)	3.74	0.682	
4. 即便會損害我的利益，我仍樂於看到政府執行對社會最有利的事	4 (0.9%)	37 (8.6%)	122 (28.4%)	228 (53.0%)	39 (9.1%)	3.61	0.806	
5. 對我而言，改變社會的意義是勝過於個人成就	4 (0.9%)	21 (4.9%)	124 (28.8%)	232 (54.0%)	48 (11.2%)	3.70	0.768	
6. 我的信念是將工作責任置於個人之前	3 (0.7%)	30 (7.0%)	138 (32.1%)	230 (53.5%)	28 (6.5%)	3.58	0.746	
7. 大部分我做的事情，都是比個人意義更大的目標	1 (0.2%)	73 (17.0%)	216 (50.2%)	129 (30.0%)	10 (2.3%)	3.17	0.738	
8. 我是願意犧牲自身利益去幫助別人的人	6 (1.4%)	71 (16.5%)	194 (45.1%)	144 (33.5%)	15 (3.5%)	3.21	0.808	
9. 我願意犧牲自己來維繫社會整體利益	19 (4.4%)	109 (25.3%)	165 (38.4%)	123 (28.6%)	14 (3.3%)	3.01	0.921	

說明：*為反向題目。

註：1.百分比計算採計至小數點第一位後四捨五入，各項目統計數字總和於容許誤差範圍內。

2.各項目統計數字總和未達 430，係遺漏值所致。

資料來源：本研究整理。

最後，「公共服務意願」的構面包含 5 個問題，其中第 4 題為反向題。由表 7 的資料可知，準公務人員對於利他的相關問題都呈現相當高的認同，其中高達九成五以上（96.3%）的受訪者「看到人們的悲慘或痛苦時會感到難過」；九成以上（90.2%）的受訪者認同「從事公共服務是身為一個公民的責任」，亦有接近九成（89.9%）的受訪者認為「『愛國』包含為他人福利設想」。其次，接近八成（79.6%）的受訪者不同意「賺大錢比行善事來得更重要」，也有七成以上（73.9%）的受訪者贊成「即使是完全沒有物質報酬，為民服務仍可以為我帶來快樂」。

表 7 「公共服務意願」各題目次數分配表

變項/題目	次數分配	非常不同意	不同意	沒有意見	同意	非常同意	平均數	標準差
1. 從事公共服務是身為一個公民的責任		2 (0.5%)	7 (1.6%)	32 (7.4%)	326 (75.8%)	62 (14.4%)	4.02	0.571
2. 即使是完全沒有物質報酬，為民服務仍可以為我帶來快樂		5 (1.2%)	38 (8.8%)	69 (16.0%)	284 (66.0%)	34 (7.9%)	3.71	0.783
3. 對我而言，賺大錢當然比行善事來得更重要*		97 (22.6%)	245 (57.0%)	70 (16.3%)	15 (3.5%)	3 (0.7%)	3.97	0.769
4. 當我看到人們的悲慘或痛苦時，我會感到難過		4 (0.9%)	1 (0.2%)	10 (2.3%)	279 (64.9%)	135 (31.4%)	4.26	0.604
5. 對我而言，「愛國」包含為他人福利設想		4 (0.9%)	9 (2.1%)	33 (7.7%)	298 (69.3%)	86 (20.0%)	4.05	0.665

說明：*為反向題目。

註：1.百分比計算採計至小數點第一位後四捨五入，各項目統計數字總和於容許誤差範圍內。

2.各項目統計數字總和未達 430，係遺漏值所致。

資料來源：本研究整理。

三、獨立樣本 t 檢定結果⁹

本研究運用獨立樣本 t 檢定，分別以「專業能力形成」、「建立工作態度」、「融入公務職場」、「通過國家考試」、「基礎訓練成效」，以及與公共服務動機有關的「公共參與」、「為公益犧牲」，以及「公共服務意願」為依變項，而將受訪者是否為公共行政（含政治、行管、公共事務）的「科系背景」設為自變項進行分析，結果如表 8：

⁹ 為控制受訪者個人變數對本研究之自變數與依變數間關係的影響，本研究亦曾嘗試運用多元迴歸分析之強迫進入法，加入「性別」、「年齡」，以及「教育程度」等 3 個個人變數做為控制變數而進行分析。迴歸分析的結果顯示，即使在控制個人變數的情況下，公共行政科系背景的影響與獨立樣本 t 檢定之結果一致。

表 8 準公務人員「公共行政教育」對「個人專業信心」及「公共服務動機影響」之 t 檢定分析結果

	平均值		平均值 差異	t 值	自由度	顯著性
	其他非政治 公行畢業	政治公行 科系畢業				
專業能力形成	3.00	3.68	-.68	-5.355	428	.000
建立工作態度	3.41	3.85	-.44	-3.726	428	.000
融入公務職場	2.76	3.43	-.67	-5.618	427	.000
通過國家考試	2.45	3.89	-1.44	-11.318	427	.000
基訓順利學習	2.70	3.84	-1.14	-9.470	427	.000
公共參與	3.43	3.73	-.30	-3.584	428	.000
為公益犧牲	3.45	3.52	-.07	-1.052	428	.293
公共服務意願	4.01	4.01	.00	.063	428	.950

資料來源：本研究整理。

從所得的 t 值與相關的統計差異來看，具備公共行政的科系背景對於受訪者的個人專業信心顯現出一致性的正面影響，對於公共服務動機中的「公共參與」的影響也達統計上的重大顯著性。更明確地說，具備公共行政學科教育背景的受訪者整體面對公務工作的信心（包括「具備專業能力」、「建立工作態度」、「融入公務職場」、「通過國家考試」、「基訓順利學習」），以及公共服務動機中的「公共參與」意向，均較非公共行政學科背景者明顯為高；但相反地，受訪者的公共服務動機其他兩構面的變項，包括為「公益犧牲」及「公共服務意願」則與受訪者是否受過公共行政的教育無顯著的關係。

綜合以上的結果可得知，具公共行政學科背景之準公務人員的確在其自己的專業能力信心上，不論是對於任職後專業能力的建立，或初任公職的助益，均如預期般較其他學科者的回應更為正面積極。可惜的是，在對於有關公務人員公共服務動機的問題方面，公共行政教育卻僅在「公共參與」一項（亦即對政治人物的關注，以及對公共政策制定的興趣）對受訪者產生預期的影響，至於為公益犧牲構面之較為深層的心理問題，公共行政學科的教育卻並未如預期對受訪者的意向產生顯著的影響；同時在有關從事公共服務意願的認知問題上，公共行政相關學系畢業的準公務人員與其他科系者相較，在回答問題時也並未呈現較強的認同感。當然，研究結果雖然顯示具公共行政教育背景者呈現以上的差別，然而這僅是在認知的層次有所

區別。至於這些認知是否影響未來任職期間行為層次的表現，本研究無從探索，亦不能保證未來服務績效優於其他教育背景之公務人員，此為本研究的重要限制。

伍、結論與建議

綜合以上的實證資料，本研究印證了先前許多關心大學教育，尤其是公共行政教育及新進公務員素質者的隱憂。首先，大多數的準公務人員顯然並不認同在正式大學教育中所學對其擔任公職的實質助益。從本研究受訪者的回答可看出，若不分畢業的科系背景，對於這些新進文官，雖然多數人認為學校教育有助於養成其工作的專業能力，但不論在通過國家考試、融入公務職場，或考試錄取後參加文官養成訓練方面，認為有幫助者都低於認為無幫助的人。眾所皆知，長年以來國家考試偏重記憶能力，即使具備正式公共行政學歷者也多須參加公職補習班的訓練才得以考上公職。此一情況與傳統聯考相似，因為考題著重書面知識的複製，而非邏輯分析或實務應用的能力，補習班的填鴨訓練自然更高一籌。

在另一方面，從本研究的比較平均數分析（t 檢定）的結果也可看出，當前大學的公共行政教育對於公共行政專業主義、公共利益認同，以及行政倫理價值等精神層面的形塑也是不盡令人滿意的，而這些層面正是公共行政領域有別於其他相關學科的最重要差異所在。舉例而言，目前我國各大學的公共行政主要系所(含政治學系與行政管理學系)，不論是大學部或研究所的課程設計，幾乎都沒有將公共服務動機，或至少傳統行政倫理等相關課程列為必修的科目（但其中有臺北大學將行政倫理課程列為 9 選 6 共同必選修科目之一）。此外，公共服務動機、行政倫理、公共價值，或公共行政教育與學術發展的正式討論（包括國內的期刊、專書及研討會論文）近年來更有逐漸減少的趨勢。換言之，在一方面所有的人對公共服務的精神性價值都認為無庸置疑，但在實際的教育與學術發展的實踐上卻又不見應有的重視，此一現象不禁令有識者擔憂。良善的政府必須在公共價值的基礎上施政，而維護憲政與社會正義更是公共行政人員與生俱來的重大責任，此乃現代民主國家的常任文官都不受民主選舉結果的影響，而能永續展現中立能力（neutral competence）之設計的根本精神所在。

首先，從本研究得到的結果可知，未來在國家考試的科目、內容與方法的設計上應更精進提升考選的效度，使得同時具有專業能力與公共服務精神者得以進入政

府服務。近年來有關如何提昇考選效度以選拔具有適當工作職能和人格特質的準公務人員，已經成為政府實務界和公共行政學界所共同關心的議題。未來在考選方式上，根據本研究的發現，實應加入人格測評，以選出適合的公務人員。由於個人的公共服務動機多是經由長期社會化的影響而形成，因此對於政府人力資本的培養而言，如果能在招募與考選人才時（而非進入政府任職之後）就找到具有相應內在動機的公務人力，自然會更具事半功倍之效。

此外，在大學公共行政教育方面，由於本研究的問卷調查結果顯示，具公共行政學科背景之準公務人員對於「公共服務意願」與「為公益犧牲」之意願與認知並未明顯高於其他學科畢業者，未來負責養成未來公共行政人才的大學教育者，也應更重視精神教育的價值與學習過程，相關課程亦應結合社會關切的議題，著重個案的討論及思辨能力的提昇。當然，公共服務動機是否能夠透過學習而強化，在實務上仍然還沒有定論，未來還有待更多的研究找出有效的方法。舉例來說，西方基督教文明中，影響公共服務動機的主要因素為宗教（Houston & Cartwright, 2007），但在我國，經由目前僅有的少數實證研究結果來看，卻顯示宗教因素對公共服務動機影響並不明顯（李俊達，2013）。因此，當前許多大學或個別系所開發的服務學習課程可使學生透過社會服務與公益活動之參與，激發出對社會的關懷與服務熱忱，此或為建立準公務人員之公共服務精神價值的可行之道。如此在教育與應用上雙管齊下，國家政府部門人力資源的未來才可能朝向樂觀的方向發展。

參考文獻

- 江明修（1993）。危機與重建：公共行政教育之省思。**政治大學學報**，66，21-45。
- 江明修（1997）。**公共行政學：理論與社會實踐**。臺北：五南。
- 余致力（1998）。公共管理之詮釋。載於黃榮護（編），**公共管理（4-47）**，臺北：商鼎。
- 余致力（2000）。公私管理之異同：美國傑出公共行政與企業管理碩士學程之比較研究。**中國行政評論**，10（1），111-154。
- 吳宗憲（2012）。**公共服務動機是提升文官表現的萬靈丹嗎：臺南市政府公務員之實證研究**。2012 城市國際化論壇（11 月 9-11 日），中國大陸北京。
- 吳瓊恩（1993）。公共行政教育的內涵與方向。**國立政治大學學報**，66，1-19。
- 李俊達（2013）。**臺灣公務人員職場精神力之研究**。國立臺北大學公共行政暨政策學系博士論文，未出版，臺北。
- 李小華（2010）。**公共服務動機研究：對中國 MPA 研究生公共服務動機的實證分析**。中國大陸北京：中國社會科學。
- 林玉雯（2015）。**公共服務動機量表與前導因子之實證研究**。國立暨南國際大學博士論文，未出版，南投。
- 林鍾沂（1992）。**試論公共行政的意義、範圍與研究途徑**。第四屆中華民國管理教育研討會（4 月 25-26 日），臺北。
- 施能傑（2012）。**公共行政學領域發展概況**。政治學的回顧與前瞻學術研討會（8 月 6-7 日），臺北。
- 孫同文（2002）。公共行政理論與實務之發展：一個全球化的觀點。**中國地方自治**，55（3），4-20。
- 孫同文、許耿銘（2014）。橘淮為枳：公共服務動機指標適用性的分析。**民主與治理**，1（1），33-52。
- 陳金貴（1992）。**大學及研究所公共行政教育課程設計之研究**。中華民國管理教育研討會（4 月 25 日），臺北。
- 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。
- 黃朝盟、陳坤發 (2002)。公務人員的行政倫理觀：臺灣縣市政府行政菁英意見調查分析。**政治科學論叢**, 16, 119-136。
- 曾軍榮 (2008)。公共服務動機：概念、特徵與測量。**中國行政管理**, 2, 21-24。
- 彭錦鵬 (2010)。公務人員考選制度的變革與未來展望。**國家菁英**, 6 (1), 17-40。
- 詹中原 (2005)。**臺灣公共行政研究的回顧與展望**。我國公共行政的傳承與展望研討論壇 (11月26日), 臺北。
- 詹中原 (2012)。**我國公共行政典範之遞移與建構**。政治學的回顧與前瞻學術研討會 (8月6-7日), 臺北。
- 潘瑛如、李隆盛 (2014)。中文版公共服務動機量表之信效度驗證。**測驗學刊**, 61 (1), 135-158。
- 龍韋良 (2006)。**公共政策教學之研究：美國與臺灣碩士課程分析**, 世新大學行政管理學研究所碩士論文, 未出版, 臺北。
- 謝俊義、王俊元 (2004)。美國與臺灣公共行政博士教育研究品質的對照分析。**中國行政**, 74, 135-164。
- Balfour, D. L., & Marini, F. (1991). Child and adult, X and Y: Reflections on public administration education. *Public Administration Review*, 51(6), 478-485.
- Brewer, G. A., & Selden, S. C. (1998). Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 8(3), 413-440.
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer, R. L. II. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public Administration Review*, 60(3), 254-264.
- Bright, L. (2005). Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where are they, and what do they want? *Review of Public Personnel Administration*, 25(2), 138-154.
- Bright, L. (2007). Does person-organization fit mediate the relationship between public service motivation and the job performance of public employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 361-379.
- Coursey, D. H., & Pandey, S. K. (2007). Public service motivation measurement: Testing an abridged version of Perry's proposed scale. *Administration & Society*, 39(5),

547-568.

- Cunningham, B. (1997). Experiential learning in public administration. *Journal of Public Administration Education*, 3(2), 219-228.
- Denhardt, R. B. (2001). The big questions of public administration education. *Public Administration Review*, 61(5), 526-534.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development theory and applications*. London, UK: SAGE.
- Hart, D. K. (1984). The virtuous citizen, the honorable bureaucrat, and 'public' administration. *Public Administration Review*, 44(Special Issue), 111-120.
- Head, B. W., & Alford, J. (2013) Wicked problems: Implications for public policy and management. *Administration & Society*, 47(6), 1-29.
- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 713-727.
- Houston, D. J., & Cartwright, K. E. (2007). Spirituality and public service. *Public Administration Review*, 67(1): 88-102.
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., Anderfuhren-Biget, S., & Waldner, C. (2011). Putting public service motivation into context: A balance between universalism and particularism. *International Review of Administrative Sciences*, 77(2), 227-253.
- Kim, S. (2009). Testing the structure of public service motivation in Korea: A research note. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(4), 839-851.
- Kim, S., Vandenberg, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ... & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102.
- Leisink, P., & Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 35-52.
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for government? *Public Administration Review*, 62(4), 395-404.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- Liu, B., Tang, N., & Zhu, X. (2008). Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalisability and instrumentality. *International*

- Journal of Manpower*, 29(8) 684-699.
- Massie, C. Z. (1995). Teaching introduction to public administration via the case method. *Journal of Public Administration Education*, 1(2), 102-115.
- Monteiro, M. S., Ilmarinen, J., & Corrêa Filho, H. R. (2006). Work ability of workers in different age groups in a public health institution in Brazil. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 12(4), 417-42.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40-53.
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5-16.
- Newman, M. A. (1996). Practicing what we teach: Beyond the lecture in a public administration class. *Journal of Public Administration Education*, 2(1), 16-29.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181-197.
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 471-488.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public Administration Review*, 70(5), 681-690.
- Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *American Review of Public Administration*, 16(4), 288-302.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 53-78.
- Robyn, D. (1998). Teaching public management: The case for (and against) cases.

International Journal of Public Administration, 21(6-8), 1141-1146.

Vandenabeele, W. (2008a). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public Administration*, 86(4), 1089-1105.

Vandenabeele, W. (2008b). Development of a public service motivation measurement scale: Corroborating and extending Perry's measurement instrument. *International Public Management Journal*, 11(1), 143-167.

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

Vandenabeele, W. (2011). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer? *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 87-107.

附錄一 公共行政相關系所成立時間及開設班別一覽表

(最新資訊請見 TASPPA 網站：

<http://www.taspaa.org/membership01.html>)

編號	公共行政相關系所	成立時間	學士班	碩士班	碩專班	博士班	備註
1	臺灣大學政治學系	1947	v	v	v	v	臺大政治學系碩士班之公共行政組於 2014 年 8 月 1 日轉型獨立為臺大公共事務研究所，隸屬於社會科學院。
2	東吳大學政治學系	1954	v	v		v	
3	中央警察大學行政警察學系	1957	v	v		v	
4	中國文化大學行政管理學系	1963	v				· 大學教育
5	政治大學公共行政學系	1963	v	v		v	
6	淡江大學公共行政學系	1964	v	v	v		
7	臺北大學公共行政暨政策學系	1949	v	v	v	v	前身為國立中興大學法商學院
8	東海大學行政管理暨政策學系	1986	v	v			
9	元智大學社會政策科學學系	1989	v	v			
10	政治大學社科院行政管理碩士學程	1989			v		· 碩專班
11	中央警察大學行政管理學系	1991	v	v			
12	中山大學公共事務管理研究所	1992		v	v	v	
13	中正大學政治學系	1993	v	v	v	v	
14	空中大學公共行政學系	1993	v				· 大學教育
15	中華大學行政管理學系	1996	v	v	v		
16	世新大學行政管理學系	1996	v	v	v	v	
17	暨南大學公共行政與政策學系	1996	v	v	v	v	
18	玄奘大學公共事務管理學系	1998	v	v	v		2011 年起停招
19	東海大學公共事務碩士在職專班	1999			v		· 碩專班

編號	公共行政相關系所	成立時間	學士班	碩士班	碩專班	博士班	備註
20	南華大學國際事務與企業學系 公共政策研究碩士班	1999		v			· 碩士班研究所
21	義守大學公共政策與管理學系	2000	v		v		2017年起碩士班停招
22	中山大學政治經濟學系	2001	v				· 大學教育 · 政治系
23	成功大學政治學系	2001	v				· 大學教育 · 政治系
24	佛光大學公共事務學系	2001	v	v	v		
25	東華大學公共行政研究所	2001	v	v	v		102學年度(2013年8月1日起)招收大學部第一屆新生
26	銘傳大學公共事務學系	2001	v	v	v		
27	逢甲大學公共政策研究所	2002		v	v		· 碩士班研究所
28	開南大學公共事務管理學系	2002	v	v	v		
29	中央大學客家政治經濟研究所	2004		v			2013年併入中央大學客家語文暨社會學系
30	中央大學法律與政府研究所	2006		v			· 碩士班研究所
31	中興大學國家政策與公共事務研究所	2006		v	v		· 碩士班研究所
32	臺北市立大學社會暨公共事務學系	2006	v	v			
33	臺南大學行政管理學系	2006	v	v			· 大學教育
34	國防大學政治作戰學院政治學系	2006	v	v		v	2006年從專科改隸國防大學，更名為「國防大學政治作戰學院」
35	彰化師範大學公共事務與公民教育學系暨政治學研究所	2008	v	v	v		
36	臺東大學公共與文化事務學系	2011	v	v	v		
37	環球科技大學公共事務管理研究所	2012		v	v		2012年設公共事務管理研究所(在職專班)，是全國唯一有設置公共行政類系所的技專校院。

備註：本表係依照成立時間排序。

資料來源：施能傑，2012；本研究再整理。

Does Public Administration Education Make a Difference? A Study on Job Confidence and Public Service Motivation of New Functionaries

Chaomeng J. Huang, Hsiu-Chuan Yen *

Abstract

Public administration education is intended to cultivate professional public functionaries. Nevertheless, neither the recruitment tests nor the selection criteria for government employees in Taiwan have taken into consideration the applicants' background in public administration education. It seems to imply that the administrative work of the government is so simple that it is not deemed necessary to require a formal education in public administration. Is public administration a professional job that takes a long training to do? Or is it just a common sense work of which most people can become fully competent with a minimum level of training?

This study looks at the impacts of public administration education on the professional confidence and public service motivation of a group of government workers in Taiwan who had just passed the civil service entrance examinations and were receiving orientation training during this study. The results of this research confirm the positive influences of public

* Chaomeng J. Huang, Professor, Department of Public Administration and Policy, National Taipei University, e-mail: chaomeng@mail.ntpu.edu.tw; Hsiu-Chuan Yen, Executive Officer of Civil Service Protection and Training Commission, e-mail: jeen0316@yahoo.com.tw.

administration education on their technical knowledge and job confidence. On the other hand, however, public administration education does not seem to have the predicted effects on their public service motivation, except for raising their interest in the public sector. Finally, this paper provides several policy recommendations on public administration education as well as on the recruitment, training and employment of public servants.

Keywords: public administration education, civil service examination, public service motivation (PSM), professional confidence, job attitude