

爲何選擇就讀軍警院校？ 公共服務動機的角色*

黃婉玲**

《摘要》

本研究旨在探討工作保障以及公共服務動機，對台灣青年學子軍警院校的就讀選擇有何影響，並進一步分析個別公共服務動機構面的解釋力。由於不同科系的學生在公共服務動機的程度，可能先天便存有差異，為控制學科屬性的影響，筆者針對全台灣 2015 學年度入學之行政管理相關科系大一新生進行問卷調查（合計共 27 校 31 系 1,791 位新生），並進一步將之區分為一般大學院校與軍警院校學生兩類。邏輯斯迴歸分析結果指出，工作保障仍是吸引台灣青年學子選擇就讀軍警院校的重要因素，整體公共服務動機對於軍警院校就讀選擇的解釋力則相對有限。但若進一步將公共服務動機拆解成不同構面，則可發現希望能投入公共服務的程度越高，選擇就讀軍警院校的可能性也越高；但越渴望能參與政策制定的青年學子，則越不會選擇就讀軍警院校。上述研究發現，除了能與過去公共服務動機文獻中，「吸引－選擇－留任」相關研究進行對話，也能為軍警院校學生的招募，提供實務上的建議。

[關鍵詞]：工作保障、公共服務動機、軍警院校、職業選擇、行政管理

投稿日期：105 年 9 月 12 日；接受刊登日期：108 年 9 月 21 日。

* 本文分析資料係承科技部專題研究計畫「行政管理教育對公共服務動機與職業偏好的影響：以台灣大專學生為對象之貫時性研究」（MOST 104-2410-H-032-029）經費補助。作者感謝匿名審查人費心提供精闢建議，以及研究助理劉奕宏、李佳縈以及周栢頡於資料蒐集上的協助，然若本文有錯誤或不妥之處，文責由作者自負。

** 黃婉玲為國立臺北大學公共行政暨政策學系副教授，e-mail: whuang@mail.ntpu.edu.tw。

壹、導論

2009年 Cheers 雜誌的報導指出，受到經濟景氣低迷的影響，畢業後保證就業且薪資福利優渥的軍警院校，成了高中（職）畢業生的熱門選擇（黃亞琪，2009）。台灣醒報也指出，2013年大學暨技職校院多元入學博覽會中，軍警院校專區的詢問度高，且不乏有分數可以考上台清交成等國立大學的學生，投身軍警學涯（郭庚儒，2013）。根據2018年 TVBS 新聞的報導，警察大學（其後簡稱警大）的報考率創10年來的新高，在少子化環境中，開出亮眼的招生成績單（周玲琇，2018）。由上述報導可知，軍警院校已不再是考不上理想大學的「次佳」選擇，反而是需要優異的成績，才能從激烈競爭中脫穎而出。然而，在軍警院校入學競爭益趨激烈的同時，一個值得探討的問題是：台灣的青年學子為何會選擇就讀軍警院校，而非日後在職業選擇上有較大彈性的一般大學校院？就讀軍警院校的動機是什麼？

雖然軍警高等教育體系如同一般的大學校院，¹ 大學部修業時間均以四年為原則，且就符合畢業資格者授予學士學位，但兩者在人才培育過程、課程性質、以及未來職業出路等面向上，仍存有顯著的差別。第一，除自費生外，軍警院校學生於在學期間，不但不需要負擔學費與雜費等支出，還可享有免費的食宿並固定領取薪津，不會因為就學而增加經濟負擔；第二，雖然同屬於大專以上的教育機構，但軍警校院除了各科系專業知識的傳授外，亦強調軍警人員所需相關技能與體能的培養，在校所學與未來職業所用高度結合，且更為重視紀律、服從與忠誠；第三，軍警院校學生於入校就讀時，幾乎同時也選擇了未來的職業，且因畢業後工作較有保障，就業壓力相對較低。²

¹ 軍事高等教育機構主要包括三軍官校（陸軍官校、海軍官校、空軍官校）、國防醫學院與國防大學（含政治作戰學院、管理學院、理工學院），旨在培育高階的領導幹部，學生畢業後取得大學學歷（學士學位）並任階軍官。在警察人才的培育上，則是由警大肩負培養高階警官的任務，並就符合資格的畢業生授予學士學位，畢業後經警察特考及格者，分發至相關單位任用。

² 警大畢業生尚須通過警察特考，方能分發至相關單位任用。但根據考選統計年報的資料，由於警大畢業生的技能知識與警察工作需求相當，因此每年警察特考（受過警察專業教育者報考）的錄取率，均較一般警察特考（限非受過警察專業教育者報考）來得高。根據106年考選統計年報，三等警察特考的錄取率是14.4%，為一般警察特考的1.5倍左右；四等警察特考的錄取率更高達93.66%，是一般警察特考的4.6倍。換言之，就讀警大幾乎等於同時取得就業保證。

軍警院校和一般大專院校招收到的學生，似乎在人口背景與人格特質上也有明顯的不同。就人口背景的部分，軍警院校生以戶籍在南部、家長從事勞力密集型工作、家庭平均收入較少或偏低者為主（陳膺宇、雷式明，1995；張志雄，1994；謝佳男、沈容伊，2002）。就人格特質的部分，軍警院校生相較於一般大專院校學生，具有較強的威權性格，重視階級服從、尊重既存規範、追求權力等，但同時也具有較強保國衛民的使命感（孫敏華，1990；陳膺宇、雷式明，1995）。

軍警院校與一般大專院校學生在人口背景與人格特質上的差異，讓我們進一步想要了解：青年學子捨棄一般大專校院而選擇軍（警）職涯的動機究竟為何？此一問題的探討，除了有助於釐清不同動機與軍警職涯選擇之間的關係，更能對未來軍警人才的招募，提供政策建議的基礎。一直以來軍警院校似乎傾向以工作保障與福利作為招生的主力誘因，³ 然而，近年來政府對公務人員年金進行改革，在相關福利與退休保障預期會減少的情況下，工作保障與福利還會是青年學子選擇從軍（警）的主要動機嗎？此外，軍人與警察的工作內容雖然有所不同，例如前者主要是維護國家安全，工作環境較為封閉，而後者則是負責執法以確保社會安全，常需要直接面對民眾，但兩者仍具有一定程度的相似性，因此本研究將之視為一個群體來分析。首先，兩者的工作皆是在維護公共利益，因此都需要招募對公共利益具有承諾感的人才。此外，公共服務動機的概念，並非僅有直接面對或服務民眾的工作才能彰顯，海軍出動巡防艦協助海巡署進行護漁作業，或是國軍從事情報或反間諜工作，也同樣是在為民服務、確保人民能安居樂業。且這些工作和刑警辦案一樣，都是將自身安全置於風險中，需要具備自我犧牲的精神，以及追求公共利益的動機加以驅動。前述的討論說明了不論是軍人還是警察的工作，都反映了公共服務動機的內涵，因此令人好奇的是，以臺灣的情況而言，除了工作保障與福利等個人利益的考量之外，進入軍警院校就讀的學生，是否更具有為國為民服務的熱忱？是否更願意為了社會大眾的福祉而犧牲自身的利益？意即，進入軍警院校就讀的學生，與一般大專院校的學生相較，是否具有更強的「公共服務動機」（Public Service Motivation, PSM）？

儘管過去許多研究發現具備較強公共服務動機者，越傾向進入公部門服務（Carpenter, Doverspike, & Miguel, 2012; Clerkin & Cogburn, 2012; Vandenabeele, Hondeghem, & Steen, 2004; Vandenabeele, 2008a），然而，鮮少有研究將公共服務

³ 國軍人才招募中心（n.d.）。招募廣告，2019年2月23日，取自：
<https://rdrc.mnd.gov.tw/news/Video?Module=36>。

動機的概念應用於軍警職涯的選擇上，忽略了軍警工作與一般公務機關的差異性。此外，根據 Perry (1996)、Kim 等人 (2013) 等學者的觀點，公共服務動機是一個聚合的概念，其包含了「對公共服務的嚮往」(Attraction to Public Service, APS)、「同情心」(Compassion)、「自我犧牲」(Self-Sacrifice) 等次構面，而這些次構面對於軍警院校的就讀選擇是否具有相同的影響，文獻上並未提供清楚的解答。正如 Perry 與 Vandenabeele (2015) 所建議，未來應該要有更多研究進一步針對公共服務動的個別機構面進行分析。基此，本文擬以公共服務動機的理論架構為基礎，針對不同動機構面探討其對於軍警院校就讀選擇的影響，以弭補現有文獻的不足。

由於不同科系的學生在公共服務動機的程度，可能先天便存有差異，為控制學科屬性的影響，筆者將研究對象限縮為全國 2015 學年度入學之行政管理相關科系大一新生 (合計共 27 校 31 系 1,791 位新生)，並進一步將之區分為一般大學校院與軍警院校學生兩類，透過邏輯斯迴歸分析，期能了解工作保障與公共服務動機對於軍警院校就讀選擇的影響。

下一節將先進行文獻回顧，針對軍警院校就讀動機相關研究進行探討，進而指出工作保障與公共服務動機的重要性，及其對軍警院校就讀選擇的可能影響。第三與第四節分別說明資料來源和變數的測量，以及呈現資料分析結果。最後一節則討論研究發現的意涵及貢獻。

貳、文獻回顧與假設

關於軍事院校學生的報考動機，張志雄 (1994) 以 Maslow 的需求層級理論為基礎，指出青年報考軍校的動機以自我實現需求的滿足 (軍校可以學到想要學的東西) 為主因，其次是安全需求 (工作保障、待遇、經濟因素) 的考量，至於「從軍以報效國家」的重要性則又居次。陳膺宇與雷式明 (1995) 的研究則指出，工作保障、公費進修機會以及減輕家庭經濟負擔等因素，是進入軍校就讀的主因，但也有許多學生 (70.4%) 是因為熱愛國家所以報考軍校。羅新興與張緯良 (1997) 就全台大專教育層級一至四年級的軍校學生進行抽樣調查，結果顯示就讀軍校的主要原因依序為「軍校免學費且有薪餉可減輕家庭經濟負擔」、「軍校畢業後工作有保障」以及「沒有考上民間院校或理想校系」；相對地，「軍人陞遷發展機會佳」、「興趣個性適合軍旅生涯」以及「對軍事生涯嚮往」等因素則是敬陪末座，顯示報

考軍校的原因仍是受到工作穩定、福利佳等因素的驅使，個人自我實現與興趣的考量較不受到重視。謝佳男與沈容伊（2002）調查高三軍校生最初選擇就讀軍校的原因，發現經濟因素的考量（例如工作有保障、節省家中經濟開銷、薪水福利優厚）為就讀軍校的主要驅動力，但內在因素（例如自身的個性以及能夠學習一技之長）也有一定程度的重要性。

另有研究試圖探討青年學子選擇就讀警察學校的原因，並分析就讀動機是否會因為性別、家庭的社經地位、婚姻狀況等人口背景變項而有所差異。Tarng、Hsieh 與 Deng（2001）針對台灣中央警察大學一年級新生進行問卷調查，結果指出就讀警校主要是基於薪資、福利以及工作保障等三項因素的考量，再其次才是為了幫助他人，且此一結果並未因為受訪者的性別及社經地位而有所差異。Moon 與 Hwang（2004）就 410 位韓國警察學校的學生進行調查，與 Tarng 等人（2001）的調查類似，該研究發現工作保障與穩定的薪資，是選擇就讀警校的主因，警察工作所能帶來的內在滿足（像是工作有挑戰性、能打擊犯罪、有機會幫助別人），則是次於經濟誘因的影響因素；且相較於男性而言，女性對於內在動機的重視程度又更高。Wu、Sun 與 Cretacci（2009）以中國警察學院的學生為研究對象，對學生報考警校的動機作調查，分析結果與 Tarng 等人（2001）及 Moon 與 Hwang（2004）類似，以工作保障與穩定薪資為主要考量，但同時，從事警察工作能有更多機會幫助他人，也是報考警校的重要原因之一，且就讀動機並未因性別、年齡、或家庭的社經地位而有所不同。

由上述的討論可知，工作保障、穩定薪資等誘因，是青年學子選擇就讀軍警院校的重要考量。然而，前述研究有些是就不同的報考動機作描述性的分析，不適合直接拿來推論各類動機與就讀選擇之間的關係；且前述研究的執行年代過於久遠，研究發現未必能解釋現況，尤其在當前年金改革的趨勢下，軍（警）職退休後的保障已不若從前，工作保障與福利是否還是青年學子選擇從軍（警）的重要考量，需要近期的資料加以驗證。從 2011~2017 年軍校正期班甄選報考資料可發現，報考軍事院校的學生人數，平均約為招生人數的 2 倍以上，近年來因面臨少子化的困境錄取率有升高的趨勢，但整體而言仍維持在 40% 左右；⁴ 近五年警察大學四年制學士班的平均錄取率更低，不到 15%。⁵ 換言之，就讀軍警院校不再是「沒有選擇下

⁴ 國防部（n.d.）。軍事學校正期班報考資料，2018 年 3 月 8 日，取自：<https://data.gov.tw/dataset/8399>。

⁵ 中央警察大學（n.d.）。中央警察大學各班期報考人數統計表，2019 年 9 月 25 日，取自：<https://www.cpu.edu.tw/p/412-1000-117.php>。

的選擇」，而是經過激烈競爭才獲得的資格。然而，青年學子之所以會相互競爭希望能進入軍警院校就讀，是否是因為軍警院校提供的工作保障與福利等因素使然，則是一個有待實證的問題。基此，本研究依據過去的研究發現，提出下列假設：

假設一：個人對於工作保障與福利的重視程度越高，選擇就讀軍警院校的可能性越高。

前述研究所提及的報考原因，雖然多半是強調工作保障或是個人生涯發展的考量，但也有部分研究提及其他的報考動機，例如張志雄（1994）、陳膺宇與雷式明（1995）調查中所提及的「保家衛國」，以及 Tarng 等人（2001）、Moon 與 Hwang（2004）、Wu 等人（2009）等研究中的「利他因素」，都部分反應了軍警院校學生為國為民服務的熱忱。然而，因為相關實證研究十分有限，且缺乏完整的理論分析，因此我們並不清楚除了工作保障與福利等考量外，臺灣的青年學子是否會因為希望能為社會國家貢獻一己之力，而選擇就讀軍警院校，未來投身軍警職涯。

有鑑於軍警單位富含公共性色彩，且其所從事的工作與公共利益密不可分，因此本文認為，近年來受到公共行政學者廣泛關注的「公共服務動機」概念，可為軍警院校的就讀選擇，提供一個合適的理論分析視角。⁶ 公共服務動機的概念最初是

⁶ 近二十年來，公共服務動機的概念受到越來越多公共行政學者的關注，並以其作為理論基礎進行大量的實證研究（Ritz, Brewer, & Neumann, 2016）。然而，同時也有學者針對公共服務動機相關研究提出批評，主張公共服務動機缺乏明確的概念定義，且與利他主義、親社會傾向等概念無法做有效區隔（Bozeman & Su, 2015）；此外，也有研究假定公共服務動機不具自利成分，將其視為一個高尚不含利益考量的概念（陳重安、許成委，2016）。前述問題也一併反應在公共服務動機的測量上，甚至因為文化的不同，導致公共服務動機的概念內涵隨著研究系絡而出現差異，不易發展出通則適用的測量量表（Kim et al., 2013）。儘管文獻上出現許多對公共服務動機概念架構的批判，陳重安與許成委（2016）甚至主張要用其他的動機理論（像是自我決定論）來研究特定公共服務行為的動機，但筆者認為相較於其他的動機理論，公共服務動機是少數將「公共性」概念帶入的理論架構，對於公共行政的研究來說仍有獨特的應用價值；而自我決定論的理論架構，在何種程度上能夠完整涵納從事公共服務的動機，仍是一個有待更多研究加以討論的問題。例如個人之所以進入政府部門服務，可能不是因為這個行為能增加他對公共政策的影響力（自我決定論所謂的「效用動機」），也不是因為他本身就喜歡跟公共事務有關的工作（自我決定論所謂的「內在動機」），而是因為覺得自己身為國家的一份子，有使命、有責任為公共利益服務（即 Perry & Wise（1990）所謂的規範動機），而此項動機似乎難以在自我決定論的動機光譜中進行歸類。此外，前述對於公共服務動機的批判，有些問題並非根屬於概念本身，而是在應用過程中所形成的概念扭曲或誤用。

由 Rainey (1982) 提出，其曾針對公部門與私部門員工的獎酬偏好進行研究，結果發現公部門員工對於利他或社會服務性的工作賦予較高的價值，且相對於私部門員工，對金錢的獎酬比較不在意。之後，Perry 與 Wise (1990) 正式將公共服務動機界定為「個人受公共制度或組織誘因驅使的天性傾向」(p. 368)，這種特質使得「個人願意犧牲自我」(self-sacrifice) 以服務他人，並展現較強的「利他動機」(altruism) 以及「親社會傾向」(prosocial)。公共服務動機的概念挑戰公共選擇學派對於人類行為係基於理性自利考量的假定，主張個人之所以願意參與公共事務或投入公共服務的活動，除了經濟學主張的「理性」(rational) 考量之外—能影響公共政策的制定，體現自我的重要性與提升個人「效用」(utility)，更受到「規範」(norm-based) 和「情感」(affective) 因素的驅動—個人對民族及國家忠誠度的展現，也反映了個人對社會價值的熱愛以及對他人的關懷 (Perry, 2000; Perry & Wise, 1990)。

Perry 與 Wise (1990) 以 Schneider (1987) 的「吸引—選擇—留任」模式 (attraction-selection-attrition) 為基礎，假設個人的公共服務動機越高，對於公職的偏好也會越高、越有可能進入公共組織服務、且越不容易離開公職。「吸引—選擇—留任」模式主張個人在選擇工作時，會較偏好目標、價值與其個人相符的組織或工作領域，而組織也會傾向雇用與目前現有成員相類似的人，最後與組織配適度不佳的個人會選擇離開、另謀出路。因此對於具有較高公共服務動機的人來說，在以追求公共利益為本的公部門工作，較能實踐理念與對社會的關懷。本文的研究問題雖然是探討青年學子選擇就讀軍警院校的動機，但以目前軍警的選才制度和運作現況來說，青年學子選擇就讀軍警院校，幾乎同時就是為自己未來的職業做了選擇，因此公共服務動機與職業選擇相關研究，亦可作為推論軍警院校就讀動機的理論基礎。

為檢證公共服務動機較高者是否的確較傾向進入公共組織服務，有學者針對公部門與私部門員工進行比較，結果發現相較於私部門員工，公部門員工具有較高的公共服務動機 (Crewson, 1997; Steijn, 2008)，且對於工作本身所能帶來的成就感

例如 Perry 與 Wise (1990) 最初便指出許多驅使人們從事公共服務的動機中，在本質上是「理性」的 (p. 368)；換言之，其並未排除公共服務動機可能是以自利考量為基礎的可能性。基於上述討論，本研究以公共服務動機的理論架構為基礎，就軍警院校的就讀選擇行為進行探討，且於實證資料的操作上，盡可能地克服前述提及之缺失 (詳見資料與測量一節)。

等內在激勵誘因較為重視 (Houston, 2000)。另有學者針對在學學生做調查，詢問其職業偏好，結果發現學生的公共服務動機越高，越希望未來能進入公共組織服務 (Carpenter, Doverspike, & Miguel, 2012; Clerkin & Cogburn, 2012; Vandenabeele et al., 2004; Vandenabeele, 2008a)。上述研究雖然為「吸引—選擇—留任」模式的觀點提供了實證基礎，但均是以間接的方式對假設進行驗證，證據強度較為薄弱 (Wright, Hassan, & Christensen, 2017)。公部門員工的公共服務動機較私部門員工來得高，可能是因為進入不同部門工作後社會化的結果，不代表公部門真能有效吸引公共服務動機高的人前往任職；而針對學生所作的職業偏好調查，也僅能證明公共服務動機較高者，會有較高的「意圖」希望能進入公部門任職，但不代表最後真的會到公部門工作。

因此，近期有學者試圖在研究設計上做修正，但卻仍未得到一致性的研究發現。Kjeldsen 與 Jacobsen (2013) 針對 210 位丹麥物理治療師進行追蹤調查，第一波問卷於 2009 年受訪者還在學時做施測，第二波問卷則於 2011 年施測，當時受訪者已完成學業並取得第一份工作。分析結果顯示，公共服務動機較高者，不一定會希望進入公部門任職，畢業之後也不一定會進入公部門工作。Wright 等人 (2017) 針對美國兩所法學院學生進行追蹤調查，卻得到相反的結果。該研究於 2008 年新生入學時進行第一次施測，之後再於 2011 年受訪者畢業後進行第二次施測，結果發現第一年所測得之公共服務動機越高者，畢業後有較大的可能性會至政府單位或非營利組織工作。由前述討論可知，公共服務動機與職業選擇之間的關係，未來仍需要更多研究加以探討。

本研究以 Perry 與 Wise (1990) 的假設為基礎，針對一般大學校院與軍警校院行政管理相關科系的大一新生進行分析，了解學生公共服務動機與軍警院校就讀選擇之間的關係。由於決定就讀軍警院校的高中(職)畢業生，同時也可視為是為自己未來的職業做了選擇，因此針對軍警院校的新生進行調查，便能探討公共服務動機與實際職業選擇之間的關係，且可以和進入職場後社會化的影響做區隔，克服前述提及之研究設計上的問題。綜合以上討論，本文假設：

假設二：個人整體的公共服務動機越高，選擇就讀軍警院校的可能性越高。

雖然有研究認為，公共服務動機的各项構面應聚合起來分析，才能有效代表公共服務動機的概念 (Perry, 1996; Kim et al., 2013; Vandenabeele, Ritz, & Neumann, 2018)，但學者也指出將公共服務動機各项構面分開檢視，有助於進一步了解公共服務動機不同內涵成分的影響 (Perry & Vandenabeele, 2015)。此外，軍警職業性

質與一般公務機關差異頗大，不適合視為同一個類別加以分析。過去有學者指出「部門」(sector)無法完全反映工作的屬性，私部門也可能含納以公共服務為導向的工作，因此在討論公共服務動機的影響時，應該著眼於工作性質本身，而非只看公、私、非營利部門之間的差異 (Andersen, Pallesen, & Pedersen, 2011; Andersen & Pedersen, 2013; Christensen & Wright, 2011)。有鑑於此，本文認為在探討公共服務動機對於職業選擇的影響時，實有必要將軍警職業的工作特性納入考量，並分別探討各項公共服務動機構面的可能影響，方能深入了解公共服務動機與軍警院校就讀選擇之間的關係。

關於公共服務動機的概念內涵，Perry (1996) 最早為其建構一套測量量表，包含四個概念構面：「同情心」(compassion)、「自我犧牲」(self-sacrifice)、「對公共利益的承諾感」(commitment to public interest)、以及「對政策制定的嚮往」(attraction to public policy making)。其後許多學者引用 Perry (1996) 的量表，然而該量表發展自美國的系絡，許多學者因而質疑該量表於其他文化系絡的適用性 (Liu, Tang, & Zhu, 2008; Vandenabeele, 2008b)。Kim 等人 (2013) 以 Perry (1996) 的量表為基礎進行修正，建構出公共服務動機的四個構面－「對公共服務的嚮往」(Attraction to Public Service, APS)、「對公共價值的承諾」(Commitment to Public Values, CPV)、「同情心」(Compassion, COM)、以及「自我犧牲」(Self-sacrifice, SS)，並於 12 個國家進行施測。從中國大陸與韓國兩個亞洲國家的施測結果來看，不論是觀察變項(個別問卷題項)的信度、還是潛在變數(每個因素構面)的組合信度、收斂效度、區別效度以及整體模型的配適度，皆符合標準值，顯示該問卷量表適合用來測量部分亞洲國家的公共服務動機概念。林玉雯 (2015) 亦分別採用 Kim 等人 (2013) 與 Perry (1996) 的量表，對台灣的公務人員進行施測，結果顯示修正後的 Kim 等人 (2013) 量表較 Perry (1996) 量表更具信度與效度。

值得一提的是，Kim 等人 (2013) 最初將 Perry (1996) 公共服務動機量表中的「對政策制定的嚮往」構面予以刪除，以「對公共參與的嚮往」(Attraction to Public Participation, APP) 構面取代之，旨在測量受訪者對於參與公共事務或提供公共服務的嚮往程度。然而，該研究驗證性因素分析結果卻指出，APP 構面與初始問卷中的 CPV1 構面高度相關，區別效度不佳，因此 Kim 等人 (2013) 最後將這兩個構面的題項做修改，合併為「對公共服務的嚮往」(APS) 一個構面。然而，Kim 等人 (2013) 所發展的 APS 構面，比較強調透過提供公共服務以解決社

會問題，和參與公共政策制定的概念不盡相同。Perry 與 Wise（1990）最初對公共服務動機的定義，即強調其與公共制度或組織之間的連結，而進入公共組織服務和一般民間組織最大的差異之一，即是能夠較直接的參與政策制定過程。此外，APM 也凸顯出公共服務動機和利他主義概念的區別，一個有強烈利他主義的人，可能會從事公益活動或社區服務，卻不見得會想要參與公共政策的制定或「為國」服務。更重要的是，APM 構面反映了士大夫的儒家文化元素，與東方社會的文化脈絡更為貼近（陳重安、許成委，2016）。Kim（2009）修改 Perry（1996）APM 構面題組中反向題的問法後，發現 APM 的確能反映公共服務動機中的理性動機面向，且適合用於韓國的文化系絡中。基於上述討論，本研究呼應 Perry 與 Vandenabeele（2015）的建議，除了採用 Kim 等人（2013）的量表之外，亦將 Kim（2009）公共服務動機量表中測量「對政策制定的嚮往」（APM）的題組納入，認為公共服務動機可能包含「對公共服務的嚮往」（APS）、「對公共價值的承諾」（CPV）、「同情心」（COM）、「自我犧牲」（SS）、以及「對政策制定的嚮往」（APM）五個構面。

就上述公共服務動及其各次構面對於軍警院校就讀選擇的影響來說，就筆者所知，目前僅有 Ngaruiya、Velez、Clerkin 與 Taylor（2014）針對公共服務動機與就讀軍校之間的關係，進行系統性的分析。Ngaruiya 等人（2014）採用 Kim 等人（2013）的量表，分析公共服務動機的四個構面－「對公共服務的嚮往」（APS）、「對公共價值的承諾」（CPV）、「同情心」（COM）、以及「自我犧牲」（SS），能否有效預測美國青年學子會選擇就讀一般大學院校或是成為儲備軍官團（Reserve Officer Training Corps, ROTC）的學生。結果顯示僅「同情心」與「自我犧牲」兩個 PSM 構面，對是否從軍有顯著影響，但同情心越高者，加入儲備軍官團的機率越低，相反地，強烈的自我犧牲感則會提升青年學子加入儲備軍官團的可能性。

雖然 Ngaruiya 等人（2014）的研究顯示「對公共服務的嚮往」以及「對公共價值的承諾」，與從軍的選擇之間並無顯著關係，但該研究是透過便利抽樣針對某所大學修習美國政府導論課程的大學生進行分析，在樣本代表性不足的情況下，研究結果不宜做過度類推。本文認為，軍警的工作本質上是在處理與公眾有關的事務，警察人員的工作多半與民眾生命財產安全的保障息息相關，像是刑事案件的偵辦、定點巡邏以維護社會治安等；軍人的工作雖然是保家衛國，但在不影響戰備訓練的前提下，也被賦予許多服務性質的工作，像是天災時協助救援，甚至禽流感疫情擴大時，也擔負執行疫禽清運、消毒等等工作。換言之，相較於其他的職業領

域，軍警的工作內容具有較強的公共服務色彩，且與公共利益有直接的連結，因此基於「吸引－選擇－留任」理論的觀點，嚮往投入公共服務以及對公共價值具有較高承諾感的青年學子，對於就讀軍警院校應會有較高的意願。Ballart 與 Rico (2018) 針對西班牙一所大型公立大學一年級新生進行調查，以了解公共服務動機各構面與職業偏好之間的關係，結果發現對公共服務嚮往程度較高的學生，對於服務導向的工作的確有較高的偏好；而對公共價值具有較高承諾感的學生，相對於非營利組織而言，也會偏好選擇進入公部門工作，因為公部門的工作被認為較能張顯公共價值。基於前述討論，本文假設：

假設三：個人對公共服務的嚮往程度 (APS) 越高，選擇就讀軍警院校的可能性越高。

假設四：個人對公共價值的承諾感 (CPV) 越高，選擇就讀軍警院校的可能性越高。

另一方面，Ngaruiya 等人 (2014) 發現同情心與自我犧牲皆會顯著影響就讀軍校的選擇，但卻未針對同情心與就讀軍校之間非預期的負向關係，提供進一步的解釋。本文認為，同情心較高者，應會對能夠幫助弱勢的工作有較高的興趣，而警察的工作雖然與弱勢民眾的保護有關，但在執行勤務時，同時也強調公正公平與依法行政，不能因為對執法對象的同情心，而偏離法律規定的軌道 (謝芬芬，2005)。軍人的工作是保家衛國，強調的是對國家的忠誠，因同情心驅使所做出的決策可能是錯誤的。正如 Michael Sandel (2011) 於《正義：一場思辨之旅》一書中提及的真實例子：美國海豹部隊成員奉命在阿富汗邊境執行一項秘密偵察任務時，因途中錯放了看似為平民的阿富汗牧羊人，而導致自己的同袍及前來營救的美國士兵遭到殺害。Meyer、Egger-Peitler、Hollerer 與 Hammerschmid (2014) 也曾指出公部門員工所從事的工作，若是以法律規範、官僚組織邏輯為基礎者 (通常第一線的公務人員屬於此類)，相較於以管理邏輯為基礎的工作任務來說 (像是在公共組織擔任主管職位者)，會展現較低的同情心。依此觀點，軍警的工作講求的是依法行政、服從命令，同情心這種受情感驅動的行為動機，在某種程度上與其工作本質並不相容，這也可以解釋為何 Anderfuhren-Biget、Varone 與 Giauque (2014) 的研究發現，從事像警察、司法人員等類型工作的公務人員，會呈現較低的同情心。

相反的，相較於其他職業，警察和軍人的工作都需要較高程度的自我犧牲。例如，警察必須犧牲許多陪伴家人的時間，甚至在工作以外的時間還要隨時待命；軍

人在政治參與及行動自由上，也受到較多的限制。⁷ 相較於私部門來說，公部門強調公益大於私利，有時甚至要放棄部分個人的想法，遵從法規與制度的規範。Clerkin 與 Cogburn (2012) 便發現，個人的自我犧牲程度越高，對於政府部門工作的偏好也會越高。與一般的公務機關相較，軍人或警察需要為工作付出的犧牲更多，因此自我犧牲程度較高者，選擇就讀軍警院校的意願理應也會較高。基於上述討論，本文假設：

假設五：個人的同情心 (COM) 越高，選擇就讀軍警院校的可能性越低。

假設六：個人的自我犧牲程度 (SS) 越高，選擇就讀軍警院校的可能性越高。

最後，雖然軍警單位被視為是廣義的公部門，但警察是第一線的執法人員，軍人大多時候更是被要求要聽命行事，換言之，這兩類人員負責的多半是政策（法規）執行層面的工作，因此對一個希望能透過進入公部門工作，進而有機會參與政策制定的人來說，軍警工作可能不是理想的選擇。誠如 Anderfuhren-Biget 等人 (2014) 所主張，公共政策的形成與執行階段，會受到不同公共服務動機構面的影響，因此，渴望參與政策制定這個構面，對於主要負責執行層面工作的人來說，影響力應相對有限。Meyer 等人 (2014) 針對 1,890 越南公部門員工進行調查，結果也發現，相較於管理人員來說，工作性質較為強調遵守法規與制度的員工，對政策制定的嚮往程度也顯得較低。基此，本文假設：

假設七：個人對政策制定的嚮往程度 (APM) 越高，選擇就讀軍警院校的可能性越低。

參、資料與測量

一、資料來源

本研究使用大一新生之間卷調查資料，對假設的模型進行分析，以了解學生在入學之初（尚未接受大學教育之前）的公共服務動機、對工作保障等誘因的重視程度，以及此兩項因素與軍警院校就讀選擇之間的關係。由於不同科系的學生，在公共服務動機、學科能力、甚至背景變項上，都可能呈現差異，例如選擇行政管理相

⁷ 詳見國防法以及國軍人員出國作業規定。

關科系就讀的學生，可能在入學時的公共服務動機，就比選擇商學科系就讀的學生來得高，為能控制科系因素的影響，本研究將調查範圍限縮在全台灣 2015 學年度入學之行政管理相關科系學生⁸，同時包含軍警院校與非軍警院校的新生。

為確立調查對象，筆者先以 2015 年「台灣公共行政與公共事務系所聯合會」及「台灣政治學會」的會員名單為基礎，找出全國設有行政管理相關科系的學校，扣除只有碩士班、碩士在職專班或學位學程的學校後（亦即未設立行政管理相關之大學部科系），共有 31 個科系。⁹ 上述 31 個科系中，除了一般型大學所設立之行政管理相關科系外，尚包含了中央警察大學的「行政管理學系」與「行政警察學系」，但軍事院校所設立之行政管理相關科系則不在會員名單之列。屬四年制大學教育之軍事院校共包含三軍五校—陸軍官校、海軍官校、空軍官校、國防醫學院及國防大學（政治作戰學院、管理學院、理工學院）。其中，陸軍官校以及國防大學分別設有政治學系，其他學校則無行政管理相關科系的設置。然而，陸軍官校一年級新生採不分流的通識教育，二年級才需要作科系的選擇；由於第一年的軍事院校教育便可能會對學生的公共服務動機產生影響，因此若就該校二年級學生進行施測，恐會使得軍事院校教育的「社會化效果」（socialization effect）與「吸引選擇效果」（attraction-selection effect）相互混淆，因此本研究未將陸軍官校政治系學生納入分析。綜上所述，本研究調查單位共包含 28 個由一般型大學、2 個由警察大學、以及 1 個由國防大學設置之行政管理相關科系，總計 31 個科系（表一）。

確立了校院科系名單後，筆者再以上述 31 個行政管理相關科系之 2015 學年度入學的大一新生為研究對象，於每間學校開學後的一個月內，至該系其中一堂大一必修課的課堂發放問卷，以盡可能涵蓋該系所有的大一新生。¹⁰ 在排除不符資格（例如非大一新生）之問卷後，有效樣本為 1,791 人。依據教育部公布之 2015 學年度各大學科系註冊人數資料（母體），本次調查的問卷回收率約為九成，各地區校院科系的問卷回收率如表一所示。

⁸ 本研究將政治類科系與公共行政/公共事務類科系，統稱為行政管理相關科系。

⁹ 國立空中大學雖為「台灣公共行政與公共事務系所聯合會」的系（所）會員，但因其授課方式是以網路、影音、函授等方式進行，和一般大學校院的差異甚巨，不適合相互比較，因此空大的學生不列入本研究的調查範圍內。

¹⁰ 本研究僅針對日間部學生發放問卷，進修推廣部或學位學程學生不在調查之列。若該系同一門必修課有開設兩個以上的班級供學生選修，研究團隊也會至另一個班級的課堂發放問卷，換言之，除非在調查執行時，學生有缺課情況，否則理論上應可含納所有符合資格的新生。

表一 調查科系樣本列表與問卷回收率

行政管理相關科系	北部	中部	南部	東部與離島	總計
公立大學	國立台灣大學政治學系 國立政治大學公共行政學系 國立政治大學政治學系 臺北市立大學社會暨公共事務學系 臺北大學公共行政暨政策學系 中央大學客家語文暨社會學系 中央警察大學行政管理學系 中央警察大學行政警察學系 國防大學政治作戰學院政治學系	彰化師範大學公共事務與公民教育學系 暨南國際大學公共行政與政策學系 國立中正大學政治學系	國立成功大學政治學系 臺南大學行政管理學系 中山大學政治經濟學系 國立高雄大學政治法律學系	東華大學公共行政學系 臺東大學公共與文化事務學系	N=18 838/980 (86%)
科系數	N=9	N=3	N=4	N=2	
回收數 / 註冊人數	462/544 (85%)	136/149 (91%)	181/214 (85%)	59/73 (81%)	
私立大學	中國文化大學行政管理學系 中國文化大學政治學系 世新大學行政管理學系 東吳大學政治學系 淡江大學公共行政學系 元智大學社會暨政策科學學系 開南大學公共事務管理學系 銘傳大學公共事務學系 中華大學行政管理學系 佛光大學公共事務學系	東海大學行政管理暨政策學系 東海大學政治學系	義守大學公共政策與管理學系		N=13 953/1004 (95%)
科系數	N=10	N=2	N=1	N=0	
回收數/註冊人數	734/776 (95%)	174/179 (97%)	45/49 (92%)	0	

資料來源：本研究自製

二、變數測量

本研究的依變數為「就讀軍警院校」，為一類別變數，就讀軍警院校設置之行政管理相關科系的受訪者編碼為 1，就讀非軍警院校（一般大專院校）者編碼為 0。如表二所示，就讀於軍警院校行政管理相關科系的受訪者，約佔全部樣本的 5%。

表二 分析變數之描述性統計

類別變數名稱	次數	有效百分比			
1 就讀軍警院校					
是	82	4.58			
否	1709	95.42			
2 父母曾任公職					
是	526	29.42			
否	1262	70.58			
3 性別					
男	689	38.53			
女	1099	61.47			
4 黨派					
泛綠	229	12.99			
無黨派	521	70.45			
其他黨派	45	2.55			
泛藍	247	14.01			
連續變數名稱	觀察值	平均數	標準差	最小值	最大值
5 工作保障	1779	5.02	0.77	1	6
6 整體公共服務動機 (PSM)	1748	4.77	0.62	1	6
7 對公共服務的嚮往 (APS)	1780	4.98	0.65	1	6
8 對公共價值的承諾 (CPV)	1774	5.13	0.61	1	6
9 同情心 (COM)	1778	5.06	0.64	1	6
10 自我犧牲 (SS)	1767	4.37	0.82	1	6
11 對政策制定的嚮往 (APM)	1775	4.71	0.76	1	6
12 學測成績	1670	4.20	1.15	1	6
13 中文作文能力	1780	3.98	1.05	1	6
14 知識記憶能力	1781	4.05	0.95	1	6
15 知識理解能力	1780	4.16	0.90	1	6

資料來源：本研究自製

主要的解釋變數有二：「工作保障」與「公共服務動機」。「工作保障」的測量方式是請受訪者指出下列因素對其工作選擇的重要性，再將 3 個題項的回答作平均數處理：（1）穩定的薪資；（2）工作的穩定性（不用擔心會失業）；（3）優渥的退休金。問卷題項採李克特 6 等量表（非常不重要=1；非常重要=6），數值愈高代表受訪者在選擇職業時，愈重視工作的穩定性與長期的福利保障。

關於「公共服務動機」（PSM）的測量，本研究最初係採用 Kim 等人（2013）16 題公共服務動機量表，分別測量「對公共服務的嚮往」（APS）、「對公共價值的承諾」（CPV）、「同情心」（COM）、以及「自我犧牲」（SS）四個構面，再納入 Kim（2009）「對政策制定的嚮往」（APM）的 3 個測量題項，共五個構面。問卷題項採李克特 6 等量表（非常不同意=1；非常同意=6），變數的計算是取受訪者於各題項回答的平均數，數值愈高代表受訪者於該構面的公共服務動機愈高。然而，根據驗證性因素分析結果，原始模型（包含五個構面，19 個題項）的配適度較不理想，且 CPV 與 APS 及 COM 構面的區別效度不佳。因此，在測量「整體公共服務動機」變數時，本研究刪除 APS 中「組型係數」（factor loading）低於 0.6 的一個題項：我欽佩那些對社區事務提供協助的人，並移除 CPV 構面。依據表三，修正後之測量模型的整體配適度已顯著改善（Chi-square/df = 7.515；GFI=0.965；CFI=0.969；RMSEA=0.061；RMR=0.023），¹¹ 且各構面的組合信度（Composite Reliabilities, CR）也達 0.7 以上，表示各構面的測量題項具有內在一致性（Bagozzi & Yi, 1988）。就效度而言，各構面的平均變異數抽取量（Average Variance Extracted, AVE）亦逼近或達 0.5 以上，表示各構面的測量題項具有一定的收斂效度；表四也顯示各構面 AVE 的平方根，均大於兩構面間的相關係數，代表修正後的「整體公共服務動機」測量模型具有區別效度（Fornell & Larcker, 1981）。

¹¹ 本模型的卡方值自由度比大於 5，顯示模型配適度不甚理想。但因卡方值檢定對於樣本數量極為敏感，通常在大樣本的情況下，卡方值會偏大導致檢定結果配適度不佳，因此模型是否配適，應搭配其他指標綜合檢視（Byrne, 2009; Ho, 2006）。本模型的樣本在排除遺漏值後為 1,748，樣本數相對較大，除了卡方值自由度比之外，其他指標均顯示模型有良好的配適度。若進一步將樣本隨機分為兩組作模型分析，在樣本數減半的情況下，模型的卡方值自由度比降至 4.2 左右，顯示模型配適度符合標準。因篇幅關係，本文並未列出分組樣本的模型分析結果，讀者若有需要可向作者索取。

表三 驗證性因素分析結果

構面 / 測量指標	Factor Loading	t value	C.R.	AVE
對公共服務的嚮往 (APS)			0.82	0.60
APS1	0.78	36.35***		
APS2	0.77	36.00***		
APS3	0.78	37.26***		
同情心 (COM)			0.81	0.51
COM1	0.71	32.06***		
COM2	0.75	34.46***		
COM3	0.61	26.61***		
COM4	0.78	36.39***		
自我犧牲 (SS)			0.83	0.55
SS1	0.82	38.96***		
SS2	0.75	34.46***		
SS3	0.71	31.71***		
SS4	0.67	29.63***		
對政策制定的嚮往 (APM)			0.72	0.46
APM1	0.74	31.93***		
APM2	0.64	27.11***		
APM3	0.65	27.97***		

模型配適度指標 (n=1,748)
 $\chi^2 = 450.919$ ($p = .000$), $df = 60$, $\chi^2/df = 7.515$
GFI= .965; CFI= .969; RMSEA= .061; RMR= .023

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$

資料來源：本研究自製

表四 公共服務動機各構面區別效度

公共服務動機構面	1	2	3	4
1 對公共服務的嚮往 (APS)	0.78			
2 同情心 (COM)	0.72*	0.71		
3 自我犧牲 (SS)	0.71*	0.61*	0.74	
4 對政策制定的嚮往 (APM)	0.67*	0.57*	0.60*	0.68

* $p < 0.05$

資料來源：本研究自製

除了主要解釋變數外，模型中也另涵蓋 9 個控制變數，以控制學科能力與個人背景變項的影響。學科能力由「學測成績」、「中文作文能力」、「知識記憶能力」以及「知識理解能力」代表之。「學測成績」的測量係詢問受訪者 2015 年「大學學科能力測驗」的總級分（27 級分（含）以下=1；63 級分（含）以上=6），¹² 數值愈高代表學測成績愈好。「中文作文能力」的測量係請受訪者評估其國文作文能力（非常差=1；非常好=6），數值愈高代表自我評估的中文作文能力愈高。「知識記憶能力」的測量係請受訪者評估其知識記憶能力（非常差=1；非常好=6），數值愈高代表自我評估的知識記憶能力愈高。「知識理解能力」的測量係請受訪者評估其知識理解能力（非常差=1；非常好=6），數值愈高代表自我評估的知識理解能力愈高。背景變項部分，由於過去有研究指出，父母的職業對於子女的學（職）涯選擇有顯著的影響（陳膺宇、雷式明，1995），因此在模型中將「父母曾任公職」列為其中一項控制變數。父親或母親有於公部門（含軍職）任職經驗者編碼為 1，反之則編碼為 0。此外，從軍警院校的錄取資料來看，學生的性別比例十分懸殊（以男性居多），故將性別納入模型中，男性編碼為 1，女性編碼為 0。最後，有研究指出軍事院校學生在政治態度上，與一般大學校院學生有顯著差異（陳膺宇，1993），因此筆者將受訪者的政黨認同納入分析，並接受訪者的回答，將其分成「泛藍」、「泛綠」、「其他黨派」以及「無黨派」四個虛擬變數。上述所有變數的具體測量問題，以及各變數的信度分析，詳列於附錄一，變數之間的相關分析結果於表五呈現

¹² 本題的選項按照 2015 年度學測結果之成績級距來區分，27 級分（含）以下為底標，63 級分（含）以上為頂標，以此類推。沒有參加學測者，以遺漏值處理。

表五 分析變數之相關分析

變數名稱	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 就讀軍警院校	1.00																
2 工作保障	0.02	1.00															
3 整體公共服務動機 (PSM)	0.03	0.12*	1.00														
4 對公共服務的嚮往 (APS)	0.06*	0.16*	0.89*	1.00													
5 對公共價值的承諾 (CPV)	0.03	0.19*	0.77*	0.75*	1.00												
6 同情心 (COM)	0.03	0.18*	0.83*	0.75*	0.72*	1.00											
7 自我犧牲 (SS)	0.03	0.01	0.86*	0.68*	0.59*	0.61*	1.00										
8 對政策制定的嚮往 (APM)	-0.003	0.13*	0.83*	0.67*	0.62*	0.57*	0.60*	1.00									
9 學測成績	0.22*	-0.13*	0.02	0.04	0.06*	0.03	-0.02	0.03	1.00								
10 中文作文能力	0.07*	0.02	0.15*	0.15*	0.13*	0.14*	0.10*	0.17*	0.11*	1.00							
11 知識記憶能力	0.01	0.002	0.18*	0.13*	0.17*	0.15*	0.13*	0.21*	0.19*	0.35*	1.00						
12 知識理解能力	0.08*	-0.04	0.21*	0.16*	0.19*	0.16*	0.15*	0.24*	0.23*	0.35*	0.59*	1.00					
13 父母曾任公職	0.07*	0.02	0.03	0.02	-0.02	-0.003	0.02	0.05	0.11*	0.03	0.08*	0.05*	1.00				
14 男性	0.22*	-0.13*	0.02	-0.02	0.0002	-0.03	0.05*	0.07*	0.07*	-0.08*	0.07*	0.07*	0.05	1.00			
15 泛綠	0.03	0.02	0.06*	0.04	0.06*	0.04	0.01	0.10*	-0.02	-0.02	0.03	0.03	0.06*	0.05*	1.00		
16 無黨派	0.02	-0.004	-0.08*	-0.06*	-0.08*	-0.05*	-0.04	-0.11*	-0.03	-0.01	-0.06*	-0.08*	0.04	0.07*	0.60*	1.00	
17 其他黨派	0.002	-0.12*	0.04	0.02	0.02	0.02	0.06*	0.04	0.04	-0.02	-0.03	0.04	0.02	0.08*	0.06*	0.25*	1.00
18 泛藍	0.002	0.04	0.03	0.03	0.04	0.03	0.01	0.03	0.03	0.04	0.06*	0.06*	0.10	0.01	0.16*	0.62*	0.07*

* p<0.05

資料來源：本研究自製

肆、資料分析

本研究旨在了解工作保障與個人公共服務動機對於軍警院校的就讀選擇，各會產生何種影響，並特別聚焦於公共服務動機個別構面對軍警院校的就讀選擇，是否會有不同的影響及解釋力。由於軍警院校樣本僅佔全部樣本的 5%，傳統邏輯斯迴歸採用的「最大概似估計法」(maximum likelihood estimation)，會產生估計偏誤的問題，因此本研究運用以 Firth (1993) 為基礎所發展的「懲罰概似程序」(penalized likelihood) 進行模型估計 (Heinze & Schemper, 2002; King & Zeng, 2001)。

表六呈現邏輯斯迴歸分析結果。模型一僅放入學科能力與背景因素作為控制變項；模型二除了控制變項外，另加入「工作保障」以及「整體公共服務動機」以檢測主要自變數的影響；模型三則是包括控制變項、「工作保障」以及五個公共服務動機子構面，以檢測個別公共服務動機構面的影響。模型一至模型三的配適度檢定皆達顯著水準 ($p < 0.001$)，代表模型中整體自變數對於依變數的解釋力，具有統計上的顯著性。若拿模型一與模型二、模型三相比，可發現加入「工作保障」以及公共服務動機相關變數後，整體模型的「懲罰對數概似值」(penalized log likelihood) 皆有提升，這表示主要變數能在控制變數之外，增加對依變數的解釋力。

假設一主張個人對於工作保障的重視程度越高，選擇就讀軍警院校的可能性也越高，本研究之分析結果也支持這項假設。依據模型二，「工作保障」與「就讀軍警院校」之間，呈現顯著的正向關係 ($O.R.=1.53$ ； $p < 0.05$)，意即對工作保障與福利的重視程度每增加一個單位，進入軍警院校就讀的「可能性」(odds) 就會提升 53%。模型三加入個別公共服務動機構面進行分析，「工作保障」與「就讀軍警院校」之間的關係，仍然呈現顯著的正向關係 ($O.R.=1.55$ ； $p < 0.05$)。換言之，即使時空環境已大幅變化，年金改革的趨勢使得軍警職退休後的預期保障不若從前，但穩定薪資、工作保障等因素，似乎仍是臺灣青年學子選擇就讀軍警院校的重要原因。

假設二主張個人整體公共服務動機越高，選擇就讀軍警院校的可能性也越高，然而本研究的分析結果並未支持此項假設。模型二顯示，「整體公共服務動機」(PSM) 與「就讀軍警院校」之間存在正向關係，但此關係並未達到統計上的顯著水準。這代表青年學子之所以選擇就讀軍警院校，個人整體的公共服務動機，似乎沒有明顯的解釋力。

表六 邏輯斯迴歸分析結果

	模型一			模型二			模型三		
	係數 (Coeff.)	標準誤 (S.E.)	勝算比 (O.R.)	係數 (Coeff.)	標準誤 (S.E.)	勝算比 (O.R.)	係數 (Coeff.)	標準誤 (S.E.)	勝算比 (O.R.)
工作保障				0.42	0.17*	1.53	0.44	0.18*	1.55
整體公共服務動機 (PSM)				0.10	0.21	1.11			
對公共服務的嚮往 (APS)							0.85	0.39*	2.33
對公共價值的承諾 (CPV)							-0.13	0.34	0.88
同情心 (COM)							-0.09	0.32	0.91
自我犧牲 (SS)							0.07	0.23	1.07
對政策制定的嚮往 (APM)							-0.56	0.23*	0.57
學測成績	1.06	0.14***	2.89	1.12	0.15***	3.08	1.09	0.15***	2.98
中文作文能力	0.37	0.12**	1.44	0.36	0.13**	1.43	0.33	0.13*	1.39
知識記憶能力	-0.47	0.15***	0.63	-0.49	0.15**	0.61	-0.42	0.15**	0.66
知識理解能力	0.26	0.16	1.30	0.26	0.17	1.29	0.26	0.17	1.29
父母曾任公職	0.56	0.26*	1.75	0.56	0.26*	1.74	0.54	0.27*	1.72
男性	2.47	0.33***	11.81	2.50	0.34***	12.12	2.57	0.34***	13.01
無黨派	0.74	0.44†	2.10	0.75	0.45†	2.11	0.66	0.45	1.94
其他黨派	-0.36	0.87	0.70	0.08	0.85	1.09	-0.03	0.86	0.97
泛藍	0.44	0.53	1.55	0.29	0.55	1.34	0.26	0.55	1.30
常數	-11.08	1.13***		-13.82	1.70***		-14.17	1.82***	
觀察值	1641			1598			1587		
卡方值 (顯著性)	119.87***			122.14***			126.51***		
懲罰對數概似值	-211.13			-199.53			-188.84		

† p<0.1; * p<0.05; ** p<0.01; ***p<0.001

資料來源：本研究自製

但若進一步將公共服務動機拆解成五個構面，則可發現公共服務動機的各项構面，對青年學子就讀軍警院校的選擇，有不同的影響以及不同程度的解釋力；而整體公共服務動機變數的解釋力不顯著，也可能是各構面影響效果相互抵銷的結果。依據模型三，「對公共服務嚮往程度」(APS)越高者，選擇就讀軍警院校的可能性也越高(O.R.=2.33； $p<0.05$)；更具體來說，受訪者對公共服務的嚮往程度每增加一個單位，選擇就讀軍警院校的「可能性」(odds)便會提升133%。基此，假設三獲得本研究實證資料的支持。

本研究的分析結果也顯示，「對公共價值的承諾感」(CPV)與軍警院校就讀選擇之間，呈現負向關係，但此一關係沒有達統計上的顯著水準。意即，對公共價值具有較高承諾感的青年學子，與其他人相較，並不會比較偏好選擇就讀軍警院校，日後投入軍警職涯服務。因此，假設四並未獲得支持。

「同情心」(COM)與「自我犧牲」(SS)對於軍警院校的選擇也沒有顯著的解釋力，假設五與假設六也未獲得支持。依據模型三，「同情心」(COM)與軍警院校的就讀選擇之間，呈現負向關係，而「自我犧牲」(SS)則與就讀軍警院校之間，則是呈現正向關係，雖然皆如本文假設所預期，但兩個變數的影響都未達統計上的顯著水準。換言之，青年學子同情心的高低、或是其願意犧牲自我成就公益的程度，跟是否會就讀軍警院校，甚至日後是否投身軍警職涯，皆沒有關聯性。

最後，「對政策制定的嚮往程度」(APM)，則與軍警院校的就讀選擇呈現顯著的負向關係(O.R.=0.57； $p<0.05$)；意即，越渴望有機會參與國家政策制定的青年學子，越不會選擇就讀軍警院校。具體而言，對政策制定的嚮往程度每增加一個單位，選擇就讀軍警院校的「可能性」(odds)便會降低43%。此一分析結果與本研究的假設七相符。

控制變數對於就讀軍警院校的解釋力，在各模型中呈現出一致且穩健的影響。就學科能力的面向來說，三個模型的分析結果皆顯示，大學入學學科能力測驗成績愈高者，愈傾向進入軍警院校就讀($p<0.001$)，這也代表軍警校院已不再是「不得不為」的選擇，反而是高度競爭的；以同是行政管理相關科系的學生來說，最後能被軍警院校錄取者，整體來說學測成績是較其他非軍警院校學生來得優異。除了考試成績之外，本研究也調查受訪者對於自身中文作文、知識記憶與知識理解能力的評估。三個模型的分析結果皆顯示，軍警院校與非軍警院校學生，所擅長的知識能力似乎有所不同，惟在知識理解能力的自我認知上，並無顯著的差異性。自我評

估之中文作文程度愈高者，愈傾向進入軍警院校就讀；而自我評估之知識記憶能力，則與「就讀軍警院校」呈現顯著的負向關係（ $p < 0.01$ ）。這意味著軍警院校學生對於自身中文作文程度的評估，整體而言高於非軍警院校學生，但對自身知識記憶能力較沒有信心的高中（職）畢業生，則會傾向選擇進入軍警院校就讀。

最後就個人的背景變項而言，本研究發現父母親的職業經歷及受訪者的性別，對於選擇就讀軍警院校皆有一定程度的解釋力。三個模型的分析結果皆顯示，父母親曾經於公部門任職的青年學子進入軍警院校就讀的可能性，約是父母親沒有公職經驗者的 1.7 倍（ $p < 0.05$ ）。此外，相較於女性，男性有較高的可能性會選擇軍警院校就讀（ $p < 0.001$ ），代表現代女性的地位與學歷雖然大幅提高，軍警的招募制度也越來越強調性別平等，但礙於軍職與警職的工作屬性，以及對於體能的要求，男性就讀軍警院校的意願還是較女性來得高出許多。最後，個人的政黨傾向，則和軍警院校的選擇沒有顯著的關聯性，由表二可得知有約 70% 的受訪者沒有偏向特定政黨，這意味現行軍警院校學生對於特定政黨的認同度趨弱，也不會因為對執政黨的認同感較強，便選擇就讀軍警院校。然而，也有可能是軍警院校學生對於政治性的問題較為敏感，基於軍警人員應秉持政治中立的原則，故對於政黨傾向的問題，採取較為保守的回答策略，並未表達其真正的政黨認同。

伍、討論與結論

本研究旨在了解台灣青年學子是基於什麼原因而選擇就讀軍警院校。在控制個人的學科能力以及人口背景等因素後，本研究特別聚焦於工作保障與公共服務動機對於軍警院校就讀選擇的影響，並進一步分析個別公共服務動機構面的解釋力。迴歸分析結果顯示，即使近年來受到年金改革的影響，軍警人員退休後的預期保障不若從前，但可能相較於其他職業領域，軍警工作在工作保障與福利上，仍然被認為較具優勢，因此工作穩定、退休福利佳依舊是驅動台灣青年學子選擇就讀軍警院校的原因。至於公共服務動機的角色，本研究的分析結果顯示，整體公共服務動機對於軍警院校就讀選擇的解釋力相當有限，但若進一步將公共服務動機拆解成不同構面，則可發現個別的公共服務動機構面，對軍警院校的就讀選擇有不同的影響，部分構面的影響方向甚至是相反的。據此，整體公共服務動機的解釋力不足，可能是不同構面影響力相互抵銷的結果。

首先，如本文假設預期，「對公共服務」（APS）與「參與政策制定」

(APM)的嚮往程度，均是決定是否就讀軍警院校的有力因素。嚮往能從事公共服務的人，有較大的可能性會選擇就讀軍警院校，這可能是因為軍人及警察的工作普遍被認為具高度公共服務性質，例如軍人常參與救災行動、警察需負責維護治安等，因此希望能投入公共服務的人，會有較高的意願進入軍警院校並期望未來能擔任軍警職。另一方面，對政策制定的嚮往，則與軍警院校的就讀選擇呈現顯著的負向關係。換言之，愈希望能參與政策制定的青年學子，愈不會選擇就讀軍警院校。如前文所推論，軍人警察多半負責的是政策執行層面的工作，不像一般的行政機關有較多機會參與政策內容的規劃，即使在執行勤務時，軍警人員可以透過裁量權的行使間接影響公共政策的內容，但這與政策形成階段內容的形塑，不可等同視之。在本研究中，「對政策制定嚮往程度」(APM)相關題組的測量，強調的又是對國家整體公共政策走向的影響力，而非執行層面的裁量權，因此可以合理預期希望能對公共政策內容的形成發揮影響力的青年學子，不會認為軍警職涯是可以讓他實踐理想的選擇。此外，軍人警察被要求在政治立場上須秉持中立，而社會對於軍警人員公正無私的期待，某種程度上也限制了其表達政策意見的可能性。渴望能參與政策制定的青年學子，可能因此認為軍警工作無法滿足其參與政策制定的需求，故而傾向選擇一般大學院校就讀，畢業後可以投入公職人員選舉、進入非營利組織任職，甚或是於私人企業工作，進而透過其他管道(例如公民參與、利益團體遊說)來影響公共政策。

其次，本研究也得到一些非預期的發現。「對公共價值的承諾」(CPV)、「同情心」(COM)與「自我犧牲」(SS)三個公共服務動機構面，對於軍警院校的就讀選擇，均沒有明顯的影響。就公共價值的承諾感」(CPV)來說，可能的原因是軍警工作的公共服務性質雖然鮮明，但軍警工作較著重在執行層面，一般民眾不見得會把軍警工作與公共價值的創造連結在一起，像是滿足民眾的期待與需求(Moore, 1995)、增加民眾對於政府的信任與認同(Kelly, Mulgan, & Muers, 2002)等公共價值的內涵，似乎都與軍警的工作內容沒有直接的連結，也因此未能對軍警院校的就讀選擇發揮影響力。就「同情心」(COM)的部分，我們發現受訪者對於同情心題組的回應，大體來說偏向正面(平均數達 5.06)，且離散程度不高(標準差為 0.64)，可能因為資料本身的變異有限，進而限縮了其對依變數的解釋力。最後，「自我犧牲」(SS)對於軍警院校的就讀選擇之所有沒有產生顯著的影響力，可能是因為媒體對於軍公教人員的報導，多半是強調其享有優渥的福利與退休金，卻鮮少報導其工作的辛苦與對社會的貢獻，長久以來強化了一般勞工階

級的相對剝奪感。基於對軍警職業的偏頗認知，願意自我犧牲的青年學子，可能不會把軍警職當成是一個需要犧牲奉獻以成就社會福祉的工作，因此自然也不會因為這個因素的驅動，選擇就讀軍警院校。

本研究的發現可進一步與 Ngaruiya 等人（2014）做對照。Ngaruiya 等人（2014）亦採用 Kim 等人（2013）的問卷來探討公共服務動機與軍校就讀行為之間的關係，但其分析結果卻指出，僅「同情心」與「自我犧牲」兩個 PSM 構面，對是否從軍有顯著影響；同情心越高者，從軍的機率越低，而強烈的自我犧牲感則會提升從軍的可能性。本研究與 Ngaruiya 等人（2014）呈現不同的研究結果，其中一個可能的原因是研究系絡的差異性。台灣與美國對於軍警行業的觀感與認知不盡相同，雖然軍警職在兩個國家皆屬於公共組織的範疇，但在兩國民眾的認知中，該行業文化與工作性質符合公共服務動機核心內涵的程度可能有所不同，也因此就公共服務動機的吸引與選擇效果得出不同的結論。另外一個可能的解釋，是「社會期許」（social desirability）問題所導致的測量偏誤。Kim 與 Kim（2016a）發現，相較於個人主義國家（如荷蘭、美國）的受訪者，集體主義（如日本、韓國）國家的受訪者在填答公共服務動機問卷時，會有較高的傾向提供符合社會期許的答案。台灣的文化亦較為偏向集體主義，因此有可能本研究中回報有較高公共服務動機的受訪者，實際上卻非如此，進而影響了分析的結果。

本文的研究發現可幫助我們從兩個面向反思公共服務動機「吸引－選擇－留任」的理論假設。第一，「部門」（sector）的差異無法完全反映工作屬性，私部門可能含納以公共服務為導向的工作，公部門也可能存在公共性較低的工作，因此公共服務動機較高者，不一定會選擇進入公部門任職，而是會選擇能為社會服務、能提升公共利益、能實際參與政策制定的工作。基此，未來在探討公共服務動機的「吸引-選擇-留任」效果時，本文認同 Andersen 等人（2011）、Andersen 與 Pedersen（2013）、Christensen 與 Wright（2011）等學者的主張，應將分析的焦點置於職業/工作的特質與屬性，而非以部門的差異來劃分。第二，公共服務動機的概念涵蓋多元的構面，分別反映「理性」（rational）、「規範」（norm-based）和「情感」（affective）三個層面的動機（Perry & Wise, 1990）。然而，並非每一種具公共性質的工作內容，都有助於這三種動機的彰顯，因此可以預期的是，隨著工作內涵的不同，公共服務動機中不同構面的「吸引－選擇－留任」效果也會有所不同。

綜合上述討論，文獻中不同學者就「吸引－選擇－留任」假設得出不一致的發

現，不一定代表理論本身需要被修正，而是在實證上，應先確立研究對象、工作性質具有可比較性，甚至將不同國家的文化因素考量在內。此外，雖然公共服務動機被視為是一個聚合的概念（Perry, 1996; Kim et al., 2013; Vandenabeele et al., 2018），但因這個概念包含了數個子構面，個別代表了與公共服務動機有關但與其他子構面有所區隔的概念，因此可以預期每個子構面與工作、職業選擇之間的關係，可能也會有所不同。雖然軍警單位與一般的行政機關同被視為是公部門，但工作性質卻有明顯的差異，過去雖有不少研究探討公共服務動機與職業選擇之間的關係，但多從「部門差異」的角度切入，未將軍警職從一般公部門工作中區隔出來，前人研究結果的類推適用性受到質疑。除此之外，近年來雖有部分學者開始關注個別公共服務動機構面的影響，但多半仍以「部門差異」作為分析的基礎（Ballart & Rico, 2018; Clerkin & Cogburn, 2012），即使有學者分析個別構面的影響時，有將同一個「部門」（sector）內不同工作的屬性考量在內（Anderfuhren-Biget et al., 2014; Meyer et al., 2014），但對軍警工作的關注，仍十分缺乏，僅有 Ngaruiya 等人（2014）一篇研究可供參考。本文的主要貢獻在於：以軍警院校的就讀及其與軍警職涯的連結為焦點，探討公共服務動機各項子構面的影響，以弭補前述文獻的缺口。

最後，本研究雖然在理論上就公共服務動機的「吸引—選擇—留任」假設提供一些反思，並在實務上可作為軍警院校招募策略改革的建議基礎，但在研究設計上仍然面臨一些限制。首先，如同其他公共服務動機相關研究，本文對於公共服務動機的測量，不可避免地會面臨到社會期許性的問題（Kim & Kim, 2016b）。然而礙於資料上的限制，本研究暫未就可能存在的社會期許測量偏誤問題作處理。未來也建議其他的研究，在問卷中加入社會期許量表，以此對可能出現的社會期許測量偏誤進行控制，並進一步比較模型分析結果是否因此出現差異。其次，有些會影響軍警院校就讀選擇的因素並未被納入模型中，包括學校層級的變數，像是各校的整體聲望，或是個人層級的變數，如受訪者來自於都會區或非都會區、籍貫、家庭收入等，皆可能會導致「遺漏變數偏誤」（omitted variable bias）的問題，因此對於本文的研究發現，不宜做過度推論。最後，臺灣公務人員年金改革在 2017 拍板定案，警察人員比照公教人員辦理，軍職人員的年改方案則是於 2018 年經立法院三讀通過施行。本研究的調查在年改制度確立之前即已施行，因此無法確知在年改制度拍板定案後（工作保障與福利減少），軍警院校就讀選擇的決定因素是否會有所不同。然而，關於年金改革的議題，雖然蔡政府上臺後才開始成立年改小組，但事

實上早在馬英九總統時期就已開始研議，且獲得廣泛的討論，社會上對於年金改革後軍警人員福利可能不若從前，是存有預期心理的。本研究雖無法直接了解年改制度本身對軍警院校招募的影響，但在某種程度上，透過心理預期的效果，仍能部份呈現年金改革對於軍警院校就讀選擇可能的影響。

參考文獻

- 中央警察大學 (n.d.)。中央警察大學各班期報考人數統計表，2019 年 9 月 25 日，取自：<https://www.cpu.edu.tw/p/412-1000-117.php>。Central Police University (n.d.). Zhong yang jing cha da xue ge ban qi bao kao ren shu tong ji biao [Central Police University application statistics]. Retrieved September 25, 2019, from <https://www.cpu.edu.tw/p/412-1000-117.php>.
- 林玉雯 (2015)。公共服務動機量表與前導因子之實證研究。國立暨南國際大學公共行政與政策學系博士論文，未出版，南投。Lin, Yu-Wen (2010). *Gong gong fu wu dong ji liang biao yu qian dao yin zi zhi shi zheng yan jiu [An empirical study of the scale and antecedents of public service motivation]*. Unpublished doctoral dissertation, Department of Public Policy and Administration, National Chi Nan University, Nantou.
- 考選部 (2017)。106 年考選統計年報，2019 年 2 月 23 日，取自：https://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268。Ministry of Examination (2017). 106 nian kao xuan tong ji nian bao [2017 Examination statistics Republic of China]. Retrieved February 23, 2019, from https://www.moex.gov.tw/main/content/wfrmContentLink.aspx?menu_id=268.
- 周玲琇 (2018 年 4 月 3 日)。熱門校系！警大報考人數 創 10 年新高。TVBS News。2018 年 8 月 14 日，取自：<https://news.tvbs.com.tw/life/895495>。Zhou, Ling-Xiu (2018, April 3). Re men xiao xi! Jing da bao kao ren shu chuang 10 nian xin gao [Popular universities! The number of applicants for the Central Police University has reached 10-year high]. *TVBS News*. Retrieved August 14, 2018, from <https://news.tvbs.com.tw/life/895495>.
- 國軍人才招募中心 (n.d.)。招募廣告，2019 年 2 月 23 日，取自：<https://rdrc.mnd.gov.tw/news/Video?Module=36>。Recruitment Center of National Armed Forces (n.d.). Zhao mu guang gao [Recruitment advertisement]. Retrieved February 23, 2019, from

<https://rdrc.mnd.gov.tw/news/Video?Module=36>.

國防部 (n.d.)。軍事學校正期班報考資料，2018年3月8日，取自：

<https://data.gov.tw/dataset/8399>。Ministry of National Defense (n.d.). Jun shi xue xiao zheng qi ban bao kao zi liao [Application statistics of military schools]. Retrieved March 8, 2018, from <https://data.gov.tw/dataset/8399>.

孫敏華 (1990)。權威性格與自我統整之研究：文武大學生之比較。台北：大洋。Sun, Min-Hua (1990). *Quan wei xing ge yu zi wo tong zheng zhi yan jiu: Wen wu da xue sheng zhi bi jiao [Research on authoritarian personality and self-integration: A comparison between military and nonmilitary college students]*. Taipei: Dayang Publishing.

郭庚儒 (2013年2月24日)。大學博覽會 軍校、警大條件最好。台灣醒報。2016年4月8日，取自：

<http://news.sina.com.tw/article/20130224/9029469.html>。Guo, Geng-Ru (2013, February 24). Xue bo lan hui Jun xiao, jing da tiao jian zui hao [University exposition military schools and Central Police University provide the best offers]. *Awakening News Networks*. Retrieved April 8, 2016, from <http://news.sina.com.tw/article/20130224/9029469.html>.

陳重安、許成委 (2016)。公共服務動機：回顧、反思與未來方向。公共行政學報，51，69-96。Chen, Chung-An, & Xu, Cheng-Wei (2016). Gong gong fu wu dong ji: Huei gu, fan sih yu wei lai xiang [Public service motivation: Review, reflection, and reorientation]. *Journal of Public Administration*, 51, 69-96.

陳膺宇、雷式明 (1995)。軍事院校學生背景、特性與個人發展之研究。復興崗學報，55，141-189。Chen, Ying-Yu & Lei, Shi-Ming (1995). Jun shi yuan xiao xue sheng bei jing, te xing yu ge ren fa zhan zhi yan jiu [Research on background, characteristics and personal development of military college students]. *Fu Hsing Kang Academic Journal*, 55, 141-189.

陳膺宇 (1993)。美國預備軍官訓練團 (ROTC) 學生政治態度發展之研究—與一般大學生和軍校學生之比較。教育與心理研究，16，287-312。Chen, Ying-Yu (1993). Mei guo yu bei jun guan xun lian tuan (ROTC) xue sheng zheng zhi tai du fa zhan zhi yan jiu— Yu yi ban da xue sheng he jun xiao xue sheng zhi bi jiao [A study of the development of political attitudes of students in the American Reserve Officer Training Corps (ROTC): A comparison between military and nonmilitary college students]. *Journal of Education and*

Psychology, 16, 287-312.

黃亞琪（2009年5月）。軍警院校夯，畢業即就業！*Cheers* 雜誌，104期。2016年4月8日，取自：

<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5005268>。Huang, Ya-Qi (2009, May). Yun jing yuan xiao hang, bi ye ji jiu ye! [Military and police schools are popular. Graduation means employment]. *Cheers*, 104. Retrieved April 8, 2016, from <http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5005268>.

張志雄（1994）。投考軍校青年傳播行為、價值觀、動機之調查研究。*復興崗學報*，51，315-353。Zhang, Zhi-Xiong (1994). Tou kao jun xiao qing nian chuan bo xing wei, jia zhi guan, dong ji zhi diao cha yan jiu [An investigation on the communication behaviors, values and motivations of the youth in military schools]. *Fu Hsing Kang Academic Journal*, 51, 315-353.

邁可·桑德爾（2011）。正義：一場思辨之旅，樂為良（譯），台北：雅言文化。譯自：Justice: What's the right thing to do. Sandel, M. 2009. Sandel, M. (2011). *Zheng yi yi chang si bian zhi li*, Yue, Wei-Liang trans. Taipei: Ars Longa Pres. Translated from Justice: What's the right thing to do. 2009.

謝佳男、沈容伊（2002年12月）。軍校學生選擇軍旅生涯之相關因素研究。國軍91年度軍事教育學術研討會，臺北。Xie, Jia-Nan & Chen, Rong-Yi (2002). *Jun xiao xue sheng xuan ze jun li sheng ya zhi xiang guan yin su yan jiu* [Research on the factors that drive students to choose a military career]. Paper presented at The 2002 Conference on Military Education, Taipei.

謝芬芬（2005）。從社會正義、社會安全談警察的社會責任。*日新*，4，136-142。Sie, Fen-Fen (2005). Cong she hui zheng yi, she hui an quan tan jing cha de she hui ze ren [Talking about the social responsibility of the police based on the perspectives of social justice and social security]. *Rixin*, 4, 136-142.

羅新興、張緯良（1997）。基礎院校學生就讀軍校動機之研究。載於國防人力資源管理論文集（163-175頁）。台北：華泰書局。Luo, Xing-Xin & Zhang, Wei-Liang (1997). Ji chu yuan xiao xue sheng jiu du jun xiao dong ji zhi yan jiu [Research on the motivation of students to attend military schools]. In *Guo fang ren li zi yuan guan li lun wen ji* [Proceedings of the Human Resource Management in the Armed Forces] (pp. 163-175). Taipei: Huatai Publishing.

Anderfuhren-Biget, S., F. Varone, & D. Giauque (2014). Policy environment and public service motivation. *Public Administration*, 92(4), 807-825.

Andersen, L. B., T. Pallesen, & L. H. Pedersen (2011). Does ownership matter? Public

- service motivation among physiotherapists in the private and public sectors in Denmark. *Review of Public Personnel Administration*, *31*(1), 10-27.
- Andersen, L. B., & L. H. Pedersen (2013). Does ownership matter for employee motivation when occupation is controlled for? *International Journal of Public Administration*, *36*(12), 840-856.
- Ballart, X., & G. Rico (2018). Public or nonprofit? Career preferences and dimensions of public service motivation. *Public Administration*, *96*(2), 404-420.
- Bagozzi, R. P., & Y. Yi (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *16*(1), 74-94.
- Bozeman, B., & X. Su (2015). Public service motivation concepts and theory: A critique. *Public Administration Review*, *75*(5), 700-710.
- Byrne, B. M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2nd ed.). New York, NY: Taylor & Francis.
- Carpenter, J., D. Doverspike, & R. F. Miguel (2012). Public service motivation as a predictor of attraction to the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 509-523.
- Christensen, R. K., & B. E. Wright (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *21*(4), 723-743.
- Clerkin, R. M., & J. D. Cogburn (2012). The dimensions of public service motivation and sector work preferences. *Review of Public Personnel Administration*, *32*(3), 209-235.
- Crewson, P. E. (1997). Public-service motivation: Building empirical evidence of incidence and effect. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *7*(4), 499-518.
- Firth, D. (1993). Bias reduction of maximum likelihood estimates. *Biometrika*, *80*(1), 27-38.
- Fornell, C., & D. F. Larcker (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39-50.
- Heinze, G., & M. Schemper (2002). A solution to the problem of separation in logistic regression. *Statistics in Medicine*, *21*(16), 2409-2419.
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton, FL: Chapman & Hall.

- Houston, D. J. (2000). Public-service motivation: A multivariate test. *Journal of Public Administration Research and Theory, 10*(4), 713-728.
- Kelly, G., G. Mulgan, & S. Muers (2002). *Creating public value: An analytical framework for public service reform*. London, UK: Strategy Unit, Cabinet Office.
- Kim, S. (2009). Revising Perry's measurement scale of public service motivation. *The American Review of Public Administration, 39*(2), 149-163.
- Kim, S. H., & S. Kim (2016a). National culture and social desirability bias in measuring public service motivation. *Administration & Society, 48*(4), 444-476.
- Kim, S. H. & S. Kim (2016b). Social desirability bias in measuring public service motivation. *International Public Management Journal, 19*(3), 293-319.
- Kim, S., W. Vandenabeele, B. E. Wright, L. B. Andersen, F. P. Cerase, R. K. Christensen, et al. (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.
- King, G., & L. Zeng (2001). Logistic regression in rare events data. *Political analysis, 9*(2), 137-163.
- Kjeldsen, A. M., & C. B. Jacobsen (2013). Public service motivation and employment sector: Attraction or socialization? *Journal of Public Administration Research and Theory, 23*(4), 899-926.
- Liu, B., N. Tang, & X. Zhu (2008). Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalisability and instrumentality. *International Journal of Manpower, 29*(8), 684-699.
- Meyer, R. E., I. Egger-Peitler, M. A. Höllerer, & G. Hammerschmid (2014). Of bureaucrats and passionate public managers: Institutional logics, executive identities, and public service motivation. *Public Administration, 92*(4), 861-885.
- Moon, B., & E. G. Hwang (2004). The reasons for choosing a career in policing among South Korean police cadets. *Journal of Criminal Justice, 32*(3), 223-229.
- Moore, M. H. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Ngaruiya, K. M., A. L. K. Velez, R. M. Clerkin, & J. K. Taylor (2014). Public service motivation and institutional-occupational motivations among undergraduate students and ROTC cadets. *Public Personnel Management, 43*(4), 442-458.

- 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. (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., & W. Vandenberg (2015). Public service motivation research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, 75(5), 692-699.
- Perry, J. L., & L. R. Wise (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Rainey, H. G. (1982). Reward preference among public and private managers: In search of the service ethic. *The American Review of Public Administration*, 16(4), 288-302.
- Ritz, A., G. A. Brewer, & O. Neumann (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Steijn, B. (2008). Person-environment fit and public service motivation. *International Public Management Journal*, 11(1), 13-27.
- Tarng, M. Y., C. H. Hsieh, & T. J. Deng (2001). Personal background and reasons for choosing a career in policing: An empirical study of police students in Taiwan. *Journal of Criminal Justice*, 29(1), 45-56.
- Vandenberg, W., A. Hondeghem, & T. Steen (2004). The civil service as an employer of choice in Belgium: How work orientations influence the attractiveness of public employment. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 319-333.
- Vandenberg, W. (2008a). Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. *Public Administration*, 86(4), 1089-1105.
- Vandenberg, 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.
- Vandenberg, W., A. Ritz, & O. Neumann (2018). Public service motivation: State of the art and conceptual cleanup. In E. Ongaro, & S. Van Thiel (Eds.), *The palgrave handbook of public administration and management in Europe* (pp. 261-278). London, UK: Palgrave Macmillan.

- Wright, B. E., S. Hassan, & R. K. Christensen (2017). Job choice and performance: Revisiting core assumptions about public service motivation. *International Public Management Journal*, *20*(1), 108-131.
- Wu, Y., I. Y. Sun, & M. A. Cretacci (2009). Study of cadets' motivation to become police officers in China. *International Journal of Police Science & Management*, *11*(3), 377-392.

附錄一 變數問卷題項

因素	問卷題目	Cronbach's Alpha
就讀軍警院校	1=就讀軍警院校；0=就讀非軍警院校	N/A
對公共服務的嚮往 (APS)	請勾選您對下列敘述的同意程度：（1=非常不同意；6=非常同意） 1. 我欽佩那些對社區事務提供協助的人 2. 對於社會問題的處理貢獻己力，是件重要的事 3. 從事有意義的公共服務，對我而言極為重要 4. 為公共利益貢獻己力，是件重要的事	0.81
對公共價值的承諾 (CPV)	請勾選您對下列敘述的同意程度：（1=非常不同意；6=非常同意） 1. 我認為讓公民享有公平的機會很重要 2. 持續不斷提供民眾公共服務，是件重要的事 3. 在規劃公共政策時，應將未來世代的利益考量在內 4. 公務人員的行為應符合公務倫理的要求	0.78
同情心 (COM)	請勾選您對下列敘述的同意程度：（1=非常不同意；6=非常同意） 1. 我同情弱勢族群的處境 2. 我對於處於困境者感同身受 3. 當看到他人受到不公平對待時，我感到非常不開心 4. 考量他人的福祉是非常重要的	0.82
自我犧牲 (SS)	請勾選您對下列敘述的同意程度：（1=非常不同意；6=非常同意） 1. 我願意犧牲奉獻以使社會變得更加美好 2. 我把公民責任感看得比自我利益更重要 3. 我願意冒著個人損失的風險來幫助社會 4. 扶貧政策即便會造成我個人的損失，我仍予以支持	0.85
對政策制定的嚮往 (APM)	請勾選您對下列敘述的同意程度：（1=非常不同意；6=非常同意） 1. 我想參與規劃有助於國家社會的政策計畫 2. 我喜歡和別人分享自己對於公共政策的看法 3. 看到社會大眾受惠於我參與甚深的政策計畫時，我會有強烈的滿足感	0.72

因素	問卷題目	Cronbach's Alpha
工作保障	請勾選下列因素對於您在選擇工作時的重要性： (1=非常不重要；6=非常重要) 1. 穩定的薪資 2. 工作的穩定性(不用擔心會失業) 3. 優渥的退休金	0.82
學測成績	請問您 104 年「大學學科能力測驗」的總級分為？ 1=27 級分(含)以下；2=28~35 級分；3=36~46 級分； 4=47~56 級分；5=57~62 級分；6=63 級分(含)以上	N/A
中文作文能力	請問您覺得您的國文作文能力如何？ 1=非常差；2=差；3=有點差；4=有點好；5=好；6=非常好	N/A
知識記憶能力	請問您覺得您的知識記憶能力如何？ 1=非常差；2=差；3=有點差；4=有點好；5=好；6=非常好	N/A
知識理解能力	請問您覺得您的知識理解能力如何？ 1=非常差；2=差；3=有點差；4=有點好；5=好；6=非常好	N/A
父母曾任公職	您的父親或母親是否有於公部門(含軍職)任職的經驗？ 1=是；0=否	N/A
男性	您的性別是？ 1=男；0=女	N/A
泛藍	目前台灣有許多政黨，請問您比較偏向哪一個政黨？ 1=國民黨、親民黨或新黨；0=民進黨、台灣團結聯盟、其他黨派或無黨派	N/A
泛綠	目前台灣有許多政黨，請問您比較偏向哪一個政黨？ 1=民進黨或台灣團結聯盟；0=國民黨、親民黨、新黨、其他黨派或無黨派	N/A
其他黨派	目前台灣有許多政黨，請問您比較偏向哪一個政黨？ 1=其他黨派；0=國民黨、親民黨、新黨、民進黨、台灣團結聯盟或無黨派	N/A
無黨派	目前台灣有許多政黨，請問您比較偏向哪一個政黨？ 1=無黨派；0=國民黨、親民黨、新黨、民進黨、台灣團結聯盟或其他黨派	N/A

Why Chooses to Join the Cadets? The Role of Public Service Motivation

Wan-Ling Huang*

Abstract

This study aims to investigate the extent to which job security and public service motivation (PSM) determines the decision to join the Cadets among youths in Taiwan. Particular attention is paid to the explanatory power of the individual dimensions of PSM. The data for this study come from a survey of 1,791 freshmen at 27 different universities in 2015 who majored in public administration. The respondents include students who attended general universities and those who attended the Police/Military Academy. Our analysis shows that job security is still an important reason attracting the youths to join the Cadets, while overall PSM has only a limited explanatory power. However, it is found that Attraction to Public Service (APS) and Attraction to Policy Making (APM) are significantly associated with the students' decisions if further dividing the concept of PSM into different dimensions. Respondents having a higher level of APS are more likely to join the Cadets, whereas those having a higher level of APM are less likely to do so. Our finding suggests that we should revisit Perry & Wise's (1990) hypothesis of attraction-selection-attrition and offers practical advice about recruitment policy for the Police/Military Academy.

Keywords: job security, public service motivation, Police/Military Academy, occupational choice, administrative management

* Associate Professor, Department of Public Administration and Policy, National Taipei University, e-mail: whuang@mail.ntpu.edu.tw.