

國立台東大學區域政策與發展研究所
公共事務管理在職專班碩士論文

指導教授：李玉芬 先生

刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係
之研究——以台東縣警察局為例

研究生：陳仁維 撰

中華民國九十五年六月



國立台東大學

學位論文口試委員審定書

系所別：公共事務管理碩士在職專班

本班 陳仁維 君

所提之論文

刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究-以台東縣警察局為例

業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件
☐ 博士學位論文

論文口試委員會：

孫本初

(口試委員會主席)

侯松茂

李新芳

(指導教授)

論文口試日期：95年06月17日

國立台東大學

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 區域政策與發展 研究所 94 學年度第 2 學期取得 碩士 學位之論文。

論文名稱：刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究—以台東縣警察局為例

本人具有著作財產權之論文全文資料，授予下列單位：

同意	不同意	單 位
V	☐	國家圖書館
V	☐	本人畢業學校圖書館

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
V			

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與不同意之欄位若未鈎選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：

李玉芬

(親筆簽名)

研究生簽名：

陳仁維

(親筆正楷)

學 號：

3093030

(務必填寫)

日 期：中華民國 九十五 年 六 月 廿六 日

博碩士論文電子檔案上網授權書

(提供授權人裝訂於紙本論文書名頁之次頁用)

本授權書所授權之論文為授權人在 國立臺東大學 區域政策與發展研究所 _____ 組 94 學年度第 二 學期取得 碩士 學位之論文。

論文題目： 刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究—以台東縣警察局為例

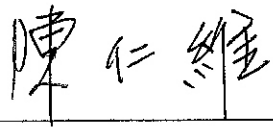
指導教授： 李玉芬

茲同意將授權人擁有著作權之上列論文全文（含摘要），非專屬、無償授權國家圖書館及本人畢業學校圖書館，不限地域、時間與次數，以微縮、光碟或其他各種數位化方式將上列論文重製，並得將數位化之上列論文及論文電子檔以上載網路方式，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印。

- 讀者基非營利性質之線上檢索、閱覽、下載或列印上列論文，應依著作權法相關規定辦理。

授權人：陳仁維

簽 名：_____



中華民國 95 年 06 月 27 日

謝 辭

家父畢生從事基層教育工作，因而十分重視子女的教育，平時除了嚴厲的言教之外，更不忘以身教潛移默化子女。然而孩提時期的我，懵懂無知，無法體會家父對我的期望，所幸年歲的增長，逐漸體悟到家父恨鐵不成鋼的深深期許。

回憶起家父常常勗勉的話「讀書者不賤、守田者不饑、積德者不傾、擇文者不敗」等等古訓。如今回想真是要深深感恩家父對我不時耳提面命深蘊無限道理的這些箴言。今天所幸能夠完成碩士學業怎能不心存感念，在這兒請容我把內心第一個無盡的感恩獻給一生為子女操心的父親吧！

感謝指導教授李玉芬博士在論文寫作及研究方法上悉心教導，對學生的我給予關心愛護及點撥斧正、諄諄指導，受益良多；口試委員孫本初教授、侯松茂教授對論文嚴謹的審查，提出精闢的見解與斧正疏漏之處；樊明德教授在論文上的協助與幫忙，使得本論文得以完整呈現，感謝萬分。

在這二年的學習歷程及論文的撰寫過程中，感謝區域政策與發展研究所師長們及服務單位的長官不吝指導與解惑，讓我學會獨立研究的能力，理論與實務的印證與反芻。修業期間同窗好友世敏學長、楓霖學長等人的鼓勵及課業上的相互切磋，備感溫馨。在我的人生旅途中，還可以交到如此好的同學與朋友，實在是好感恩、好惜福！

千謝萬謝不能不感謝的人就是先母陳李秀絨女士。先母與家父教育子女的理念，一嚴一慈，恰巧剛柔並濟。小時後受到家父的苛責，如果沒有先母的柔性勸慰，或許已經自暴自棄誤入歧途而非今日的我了。媽媽您的慈愛溫暖了我孩提時期的小小心靈，成就了兒子的今天。容我再說一聲感謝您！樹欲靜而風不止、子欲養而親不待，完成碩士學業的喜悅，您在天之靈，想必無限心喜，也同感榮耀，兒子永遠思念及祝福您。

最後，謹將本論文獻給所有幫助我、關心我及陪伴我的人，特別是在這段時間給予我最大的支持及源動力且一直守候在我身旁的家人——家父陳茂良、家兄陳仁平及愛妻方淑美、三位心愛寶貝思瑜、思錡及顥元，是你們讓這個家充滿了歡樂與希望，圓融了愛，願將此份喜悅及榮耀與你們分享。

陳 仁 維 謹誌

2006 年 6 月 25 日

刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究——以台東縣警察局為例

作者：陳仁維

國立台東大學區域政策與發展研究所

摘 要

本文研究旨在探討刑事警察人員的「工作壓力」與「組織承諾」之間的關係，刑事警察人員因長期工作、家庭因素、不受肯定、沒有成就感、心理調適等問題，造成刑事警人員莫大的壓力，相對的對組織承諾產生不良影響。本研究係採用問卷調查法，並輔以質化訪談。有關量化分析部分(問卷調查)，以台東縣警察局刑事警察人員為研究母群體，總計抽取8個單位、148份樣本進行施測，共回收有效問卷112份，並將所得資料運用電腦統計套裝軟體SPSS for Windows10.0版，以描述性統計分析、t考驗、單因子變異數分析及Person積相關係數等方法進行資料分析。另質化訪談部分(深度訪談)，以分層立意抽樣方式，針對台東縣警察局刑警大隊及四個分局偵查隊進行深度訪談，分別訪談二位偵查隊長、二位偵查員(巡官)、四位小隊長及四位偵查佐，以全面擴展資料之蒐集。其經探討分析，歸納結果如次：

- 一、以「工作壓力」各構面平均數比率得分情形而言，以「角色衝突」得分最高，其次依序為「生涯發展」>「與上長官關係」>「同事間工作競爭」>「工作時間」>「家庭生活工作」>「工作負荷量」得分最低。
- 二、以「組織承諾」各構面平均數比率的得分情形而言，其中以「認同承諾」得分最高，其次依序為「留職承諾」>「努力承諾」得分最低。
- 三、刑事警察人員對工作壓力知覺感受之差異情形而言，其中以「工作屬性」、「警察養成教育」、「服務年資」、「刑事年資」、「婚姻狀況」及「職稱」等的不同而有顯著差異。
- 四、刑事警察人員對組織承諾程度上之差異情形而言，其中以「性別」、「工作屬性」、「警察養成教育」、「服務年資」、「刑事年資」、「婚姻狀況」及「職稱」等的不同而有顯著差異。

五、刑事警察人員工作壓力與組織承諾呈正相關。

六、經深度訪談在工作壓力方面以績效爭取、升遷管道窄、位階低、欠缺成就感等問題知覺程度最深；另組織承諾方面則以具挑戰性、工作受肯定及專業性等問題感受程度最高。

七、本文依據研究發現，建議如下：

- (一)改善績效評核方式。
- (二)重新檢討勤務方式。
- (三)建立合理升遷及獎懲制度。
- (四)提升位階及刑事加給。
- (五)重建刑事人員成就感。
- (六)提倡正當休閒活動。
- (七)強化生涯規劃管理及培養終身學習。

以上所提各項建設性建議，期待有助於增進刑事警察人員瞭解各項工作壓力，對組織承諾更能全心投入，並提供後續從事相關工作壓力與組織承諾研究者之參考。

關鍵字：工作壓力、組織承諾、刑事警察人員

A research of relationship between job stress and organizational commitment of police-A case study of Taitung police

Chen Jen Wei

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between job stress and organizational commitment of police. Due to factors as long working hours, family, and poor psychological adjustment, police endure enormous job pressure, accordingly, resulting bad influence of police organization.

This study uses questionnaire survey assisted with in-depth interviews. The population included 8 departments from Taitung area. It comes up 140 samples with 112 successful returned samples. Acquired information is processed with SPSS for Window 10.0. The analysis includes Descriptive Statistics Analysis, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient. In addition, in-depth interviews are conducted using stratified random sampling method among two captains, two detectives, four leaders and four detective sergeants. The results are:

1. On the mean ration of job stress facet, role conflict wins the highest points (59.66%), and career development seconds to it (56.12), followed by relationship with superior officer (55.49%), peer competition (54.55%), working hours (49.95%), family life (48.21), and job load comes out the lowest (44.65%).
2. On the facet of organizational commitment, effort commitment comes on the top with 63.19%, followed by retention commitment (62.73%), and effort value commitment comes at the lowest (48.39%).
3. On the facet of cognitive of job stress, there is no significant difference among gender, age, residence, job category and position, job description, erving years and marital status.

4. As regard to organizational commitment, there is no significant difference between organizational commitment and police. However, there is significant difference according to gender, job description, police educational background, serving years, marital status, and position.

5. There is positive relationship between job stress and organizational commitment.

6. From the results of in-depth interviews regarding job pressure, shows that subjects deeply feel lacking of benefits, promotion, and job achievement. In addition, from the organizational commitment point of view, they also strongly feel about challenges, affirms, and professions demands of the job.

7. The results suggest:

- (1)To improve the evaluation system;
- (2)To re-evaluate the way of duty;
- (3)To build a reasonable promotion channel;
- (4)To promote polices' ranking and criminal in investigation allowances;
- (5)To encourage their job achievement;
- (6)To promote correct amusements; and
- (7)To reinforce their career development and life-long learning.

Finally, it is hoped that the suggestions from this study will be instructional in understanding the job stress of the police and provide references for further researches.

**Keyword : job stress ; organizational commitment ; Crime investigate
Detective**

目次

第一章 緒論	01
第一節 研究動機與目的	01
第二節 研究方法與限制	04
第三節 研究範圍與流程	06
第四節 重要名詞解釋	09
第二章 文獻探討	13
第一節 警察組織工作特性分析	13
第二節 工作壓力的理論與概念	15
第三節 警察工作壓力之相關研究	24
第四節 組織承諾之意涵與相關研究	32
第五節 工作壓力與組織承諾之相關研究	42
第三章 研究設計	45
第一節 研究架構	45
第二節 研究方法	48
第三節 研究的實施過程	50
第四節 抽樣方法與樣本特性	62
第五節 資料處理與統計方法	64
第四章 研究分析與結果討論	65
第一節 量化描述性統計分析	65
第二節 個人基本屬性對工作壓力之差異分析	78
第三節 個人基本屬性對組織承諾之差異分析	100
第四節 刑事警察人員工作壓力與組織承諾之分析	112
第五節 質化訪談分析	115
第五章 結論與建議	123
第一節 研究發現	123
第二節 建議	135
參考書目	139
附錄一 量化調查問卷	144
附錄二 質化訪談問卷	148
附錄三 研究假設驗證結果彙整表	150
附錄四 質化訪談紀錄	154

表 目 次

表 1-3-1	台東縣警察局刑事警察人員數	06
表 1-3-2	刑事警察人員取樣表	07
表 1-4-1	台東縣警察局員額配置表	11
表 2-2-1	學者對工作壓力的定義摘要	16
表 2-3-1	國內警察工作壓力之相關學位論文	24
表 2-3-2	警察工作壓力源短期與長期之影響	27
表 2-3-3	國外有關警察壓力來源文獻	28
表 2-3-4	警察人員生活壓力來源排序表	31
表 2-4-1	組織承諾的定義	33
表 2-4-2	組織諾的分類	36
表 2-4-3	組織承諾發展三階段	37
表 2-4-4	組織承諾的衡量構面	39
表 3-3-1	台東縣警察局八個單位刑事警察人員數分佈及問卷發放回收情形	50
表 3-3-2	工作壓力量表項目分析結果摘要表	51
表 3-3-3	組織承諾量表項目分析結果摘要	52
表 3-3-4	KOM 與 Bartlett's 檢定結果	53
表 3-3-5	工作壓力分量表因素分析、命名與信度考驗情形表	54
表 3-3-6	組織承諾分量表因素分析、命名與信度考驗情形表	56
表 3-3-7	受訪者基本資料	59
表 4-1-1	全體測者樣本基本資料統計表	67
表 4-1-2	刑事警察人員工作壓力感受程度情形意見次數統計表	71
表 4-1-3	刑事警察人員工作壓力量表構面認知得分情形統計表	74
表 4-1-4	刑事警察人員對組織承諾認知程度意見次數統計表	76
表 4-1-5	刑事警察人員對組織承諾量表構面認知得分情形統計表	77
表 4-2-1	不同性別的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果	78
表 4-2-2	不同年齡的刑事警察人員對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果	79
表 4-2-3	刑事警察人員養成教育不同對工作壓力各構面之單因子變異分析結果	81
表 4-2-4	不同工作屬性的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果	83

表 4-2-5	刑事警察人員服務年資不同對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果.....	85
表 4-2-6	刑事警察人員刑事年資不同對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果.....	89
表 4-2-7	不同家庭居住地的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果.....	91
表 4-2-8	刑事警察人員刑事不同婚姻狀況對工作壓力各構面之單因子變異數分析結.....	92
表 4-2-9	刑事警察人員不同職稱對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果.....	95
表 4-3-1	不同性別的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果	100
表 4-3-2	不同年齡的刑事警察人員對組織承各構面之單因子變異數分析結果.....	101
表 4-3-3	刑事警察人員養成教育不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果.....	103
表 4-3-4	不同工作屬性的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果.....	104
表 4-3-5	刑事警察人員服務年資不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果.....	105
表 4-3-6	刑事警察人員刑事年資不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結.....	107
表 4-2-7	不同家庭居住地的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果.....	108
表 4-2-8	刑事警察人員刑事不同婚姻狀況對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果表.....	109
表 4-2-9	刑事警察人員不同職稱對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果.....	110
表 4-4-1	「工作壓力」與「組織承諾」各構面之相關分析表.....	113
表 4-4-2	「工作壓力」與「組織承諾」之相關分析表.....	114
表 4-5-1	質化訪談結果主要範疇.....	115
表 5-1-1	刑事警察人員工作壓力與組織承諾「問卷調查與質化訪談」對照表.....	132

圖 目 次

圖 1-3-1	研究流程圖·····	08
圖 1-4-1	台東縣警察刑事警察大隊組織編制·····	11
圖 1-4-2	台東縣警察局行政組織圖·····	12
圖 2-2-1	一般適應症候群·····	15
圖 2-2-2	壓力模式·····	17
圖 2-2-3	工作壓力 Mc Grath 的過程模式·····	18
圖 2-2-4	工作壓力一般模式·····	18
圖 2-2-5	工作壓力 ISR 模式·····	19
圖 2-2-6	職業壓力模式·····	19
圖 2-2-7	組織壓力模式·····	20
圖 2-2-8	職業壓力指標 OSI 模式·····	21
圖 2-2-9	工作壓力的來源·····	22
圖 2-4-1	探討組織承諾之前因變項及結果變項·····	38
圖 2-4-2	Steers(1977)的前因後果模式·····	41
圖 3-1-1	研究架構·····	46

第一章 緒論

本研究係針對台東縣警察局刑事偵查人員的抽樣調查與訪談，藉以瞭解刑事警察工作與組織承諾之間的關係，本章共分為四節，分別針對研究動機、目的、方法、限制，以及研究範圍與流程、重要名詞提出說明。

第一節 研究動機與目的

政府最基本的使命，就是在保障人民生命、身體、財產上的安全，依我國警察法第二條規定：「警察任務為依法維持公共秩序，保護社會安全，防止一切危害，促進人民福利」。警察在維護社會正義和秩序上，有讓民眾免於恐懼的自由。所以當前「社會治安的強化與改善」是當前政府的施政主軸之一。隨著科技的發達，民眾生活腳步加快，知識水準不斷的提昇下，社會更趨於多元化，接踵而來的是各類犯罪（詐騙、竊盜、以及暴力犯罪）層出不窮，更讓民眾生活感到恐懼與不安，且社會治安的良窳關係國家政治的安定及經濟發展，而刑事工作一向是警政治安上最受矚目的焦點，著名的英國作家—柯男道爾所創造風靡全球，讓世人欽羨、讚嘆的偵探人物—福爾摩斯，便是以敏銳的觀察力，細緻的證物鑑識、富邏輯的思維能力、縝密的偵查步驟，及堅忍不拔的耐力與毅力，贏得大眾的肯定。

研究者從事行政警察工作二十三年，服務過台北市政府警察局、台北縣警察局、保一警察總隊及台東縣警察局，先後擔任過警員、小隊長、巡佐、巡官、課員、組長等職務，目前服務於台東縣警察局大武分局偵查隊。在這警察生涯裡，一路走來，歷練過各種不同職位，也嘗試過各種辛酸。於民國九十二年二月十七日投入刑事警察工作後，深刻體會出刑事警察工作責任更重、危險性更高，且績效壓力大，所以刑事工作在治安上所發揮的功能，實非「舉足輕重」一語所可比擬。據楊國展(1995)關於警察工作壓力與適應之調查研究，顯示警察工作屬於高危險性的職業。而特別站在維護社會治安工作第一線的刑事警察人員，因其工作性質特殊，常須衝鋒陷陣，冒生命危險於不顧，逮捕各類罪犯，其壓力更勝於一般行政警察。

全國警察人員之職務結構，其中基層警員、偵查員人數占65%，九十四年預算名額總警力為七萬兩千四百二十三人，但實際只有六萬八千五百多人，目前全國刑事警察人力只有七千兩百三十五人，僅佔全國警察總數10.55%，全國警察人力大部份都是保安警察。為強化偵防犯罪，內政部警政署提案將刑事警察比率作合理的提升，希望透過落實強化警察

陣容，精進警政效能，將刑事警察人員逐步調整至一萬人，編制員額比率提升至12%(內政部警政署全民拼治安行動方案；2005)。惟因升遷管道狹窄，而且擔任巡官以上職務須經中央警察大學畢業或訓練合格，致使多數基層刑事警察終其一生努力，最後仍無升遷機會而以偵查佐職務退休，這種幾乎毫無前程發展的職業生涯，而且工作特性又是如此危險，所以刑事警察工作幾乎乏人問津。

台東縣警察局刑事警察人員僅佔全縣警察人員總數8%左右，比全國刑事警察人員佔全國警力數比率還低2%，雖然台東縣警察局於九十四年四月對內擴大招考刑事偵查佐，皆因工作壓力大、時間長、危險性高及刑事警察人員位階偏低(隊長第八系列、偵查員第九系列、偵查佐第十系列)，報考意願偏低。警察人員大都以選擇當行政警察、交通警察或專業警察為主，鮮少人會投入刑事警察工作行列內。那如何使刑事警察人員在特殊的工作環境(壓力大、危險高)下，在其從事刑事警察工作生涯當中，都能一直保持高昂的工作士氣、高度滿足感及優良工作績效，甚至在極大的工作壓力挑戰下，乃能保持對組織的高度承諾，這恐是對刑事警察人員的一大挑戰。故研究者以「刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究——以台東縣警察局為例」作為本研究之專題。

由於研究者目前擔服偵查隊隊長，朝夕與小隊長、偵查佐(刑事警察人員)等共同辦案，深刻體會到刑事警察人員的工作壓力遠勝過一般行政警察。基於此種經驗與感受，期盼能更深入瞭解刑事警察人員的工作壓力與組織承諾之間的關聯性，此為本研究動機之一。

解嚴後，刑事工作在「民主與人權」的主張下，刑事偵防作為，動輒得咎，如查訪、臨檢、搜索等，常被視為擾民、侵權的違憲舉動，間接造成社會治安的亂象，近年來各類重大經濟、暴力、詐欺案件頻傳，民眾對治安的期盼，望治心切。如何在「保障人權」的原則下，有效提昇刑事警察人員偵辦案件的能力，並重建切合適時宜的刑事偵防體系，以吸納更多優秀人才回到打擊犯罪的行列，共同為治安打拼。依據國內外學者的研究結果顯示，刑事警察人員長期處於高壓環境當中，對個人而言，會導致工作效率不佳、身心不健康、離職意願高；對警察組織而言，會造成工作績效不佳，團隊士氣低落等困擾(蔡德輝等人，1993)。期盼能透過刑事警察人員工作壓力的探討，連結組織承諾，學者Monday et al.(1982)即認為一個良好的「個人與組織」的連結，將會對個人、組織及社會產生良性的結果(轉引自許仁宗，2004)。對個人而言，組織承諾越高愈有可能得到組織的獎賞，工作滿意度將愈高；對組織而言，高離職率、缺勤率及員工低投入的態度，亦會增加組織成本及影響組織效能。因此種現象對刑事警察工作而言有深刻的影響，實有研究之必要性，此為本研究動機之二。

警察工作本來就被認定為壓力大、危險性高的一種職業，而刑事警察工作更勝一籌，有時為了辦案二、三天皆不能休息，甚至因案情發展，也要跨轄至他縣市辦案或緝捕人犯。尤其台東縣因治安較單純，刑事警察人員在各項專案評比期間，常須至別縣市越轄辦案，積極爭取績效，其辛苦及所承受的壓力亦非一般行政警察所能體會。所以台東縣警察局近年來招考刑事警察人員時，幾乎乏人問津。現職的刑事警察人員亦因各種因素(工作地點、家庭、壓力、服勤時間等)而選擇改調制服警察，也不願意擔任刑事警察人員。如何改善此等問題，研究者認為深入研究刑事警察人員工作壓力與組織承諾之間的關係，應具有其價值性，此為本研究動機之三。

本研究旨在探討刑事警察人員的「工作壓力」與「組織承諾」之間的關係，基於上述之動機，刑事警察人員因其長期工作、家庭因素、不受肯定、沒有成就感、心理調適等問題，造成刑事警察人員莫大的壓力，相對的對組織承諾產生不良影響。依據學者研究顯示，高組織承諾對組織勞動力具有安全與穩定的正面作用，除可提昇組織競爭力與績效外，並有助於組織目標的達成(Reichers, 1985; Randall, 1987; 轉引自許仁宗, 2004)。冀望透過分析個人背景因素與工作壓力及組織承諾之間的關係，找出具體可行建議，提供台東縣警察局做為改善刑事警察人員工作壓力及提高對警察機關之組織承諾。

基於上述理由，本文主要研究目的如下：

- 一、探討台東縣警察局刑事警察人員基本屬性對工作壓力之差異性。
- 二、探討台東縣警察局刑事警察人員基本屬性對組織承諾之差異性。
- 三、探討台東縣警察局刑事警察人員工作壓力與組織承諾之關係。
- 四、瞭解台東縣警察局刑事警察人員工作概況及工作壓力對組織的承諾。
- 五、根據研究結果提出具體建議，供台東縣警察局及其他縣市警察局參考。

第二節 研究方法與限制

壹、研究方法

本文研究方法「質性訪談法」、「問卷調查法」及「文獻分析法」，針對研究問題，找出解答，分別說明如下：

一、質性訪談法

質性訪談法可分為「非結構式」、「半結構式」、「結構式」三種(胡幼慧，1996：150)。針對台東縣警察局刑事警察人員(含少年隊、婦幼隊、鑑識課)，以分層立意抽樣訪談，將針對分局偵查隊隊長(二人)、分隊長(一人)、偵查員(一人)、小隊長(四人)、偵查佐(四人)等十二人為訪談對象，採用半結構式訪談，以瞭解問題徵結之所在。

二、問卷調查法

依據本研究的主題，參考相關論文，結合文獻資料分析等，並參酌 C. Cooper et al. (1988; 引自許仁宗, 2004) 壓力來源及 R. Mowday Et al. (1982) 設計的「組織承諾量表」，針對台東縣警察局刑事警察人員之組織特性，依目前台東縣警察局組織人員配置，除刑警大隊長二線四星、副大隊長二線三星外，各分局偵查隊編制從隊長至偵查佐，其配階最高二線二星、最低為一線四星。本文研究範圍界定於實際從事刑事偵查工作之人員(包含內勤、鑑識人員)，故以二線二星以下刑事警察人員為對象，設計結構性問卷，採全面普查方式。藉以瞭解刑事警察人員工作壓力與組織承諾間之關係。

三、文獻分析法

是一種簡單的探索性研究法，經由文獻資料等二、一手資料進行分析，由於文獻探討法的目的在於瞭解研究主題的知識現況(state of knowledge)，蒐集本文所探討的工作壓力與組織承之關係相關理論、論文、期刊及書籍資料，進行分析探討，加以歸納、分析，做有系統的陳述，以充實理論性探討之內容。

貳、研究限制

- 一、本研究雖以刑事警察人員為研究的樣本，但仍以刑警大隊為主體，未能全面兼顧實際從事刑事工作，例如少年隊、婦幼隊等單位；內、外勤刑事人員比例等。
- 二、本研究採用質性訪談法，需面對面接受訪問且立即反應問題，可能受訪者在回應時會有所保留，因事關自己本身工作問題，所以可能會避重就輕，敷衍了事，未能針對問題提出確切看法與做法，使得資料真實性、可信度受到影響。
- 三、為彌補問卷調查資料之缺漏，本研究亦輔以質化訪談，惟台東縣警察局刑事警察人員預算編制員額只有 160 位左右，樣本數過少，其研究結果可能無法適用於其他地區。
- 四、刑事警察工作其壓力來自多方面，可直(間)影響其組織承諾的因素亦多且複雜，本研究僅就工作壓力與組織承諾間之變項進行探討。

第三節 研究範圍與流程

壹、研究範圍

本研究範圍是以台東縣警察局刑事警察人員為對象，包含少年隊、婦幼隊、鑑識課、各分局(台東、關山、成功、大武四個分局)偵查隊。目前台東縣警察局刑事警察人員編制 179 人，預算員額 135 人，佔警察局警力數 8.5 %，如表 1-3-1，另為保持研究主題達到飽和與彈性，選擇可以提供豐富資訊的樣本做深度的研究(吳芝儀、李奉儒，1995)。因此採分層立意抽樣，選擇最適合樣本十二人，如表 1-3-2，採用「半結構式」作質化訪談，以蒐集資料，探求事實所在。因為影響刑事警察人員工作壓力與組織承諾的要因很多，如沈湘縈(1993)的研究指出，年輕、資淺、官階低、未婚、外勤員警其受到的壓力較大、職業倦怠亦較強，所以再針對二者之間關係，對所屬刑事警察人員進行問卷調查，由性別、年齡、教育程度、職位等變數，探討出刑事警察人員工作壓力與組織承諾間之關係。

表 1-3-1 台東縣警察刑事警察人員數

職 單 別 位	大隊 長	副 大隊 長	隊 長	副 隊長	股 長	組 長	警 務 員	偵 查 員	分 隊 長	小 隊 長	偵 查 佐	警 務 佐	書 記	合 計
刑 警 大 隊	1	2	3			1	2	2		8	23	1	1	44
少 年 隊			1	1		2			1	1	3			9
婦 幼 隊			1			1								2
鑑 識 課					1		1	2						4
台 東 分 局 偵 查 隊			1							5	17			23
關 山 分 局 偵 查 隊			1							3	10			14
成 功 分 局 偵 查 隊			1							3	9			13
大 武 分 局 偵 查 隊			1							3	9			13
總 計	1	2	9	1	1	4	3	4	1	23	71	1	1	122

資料來源：台東縣警察局(2005.08.02 製表)94 年度核列人事費員額配置表

表 1-3-2 刑事警察人員取樣表

職 別	樣 本 數	年 齡				最 高 學 歷				備 考
		20-29	30-39	40-49	50-59	高中	專科	大學	碩士	
隊 長	2		1	1			1	1		
分 隊 長	1			1		1				
偵 查 員	1			1				1		
小 隊 長	4			4		2	2			
偵 查 佐	4		4			2	2			
總 計	12		5	7		6	4	2		

資料來源：研究者整理

貳、研究流程

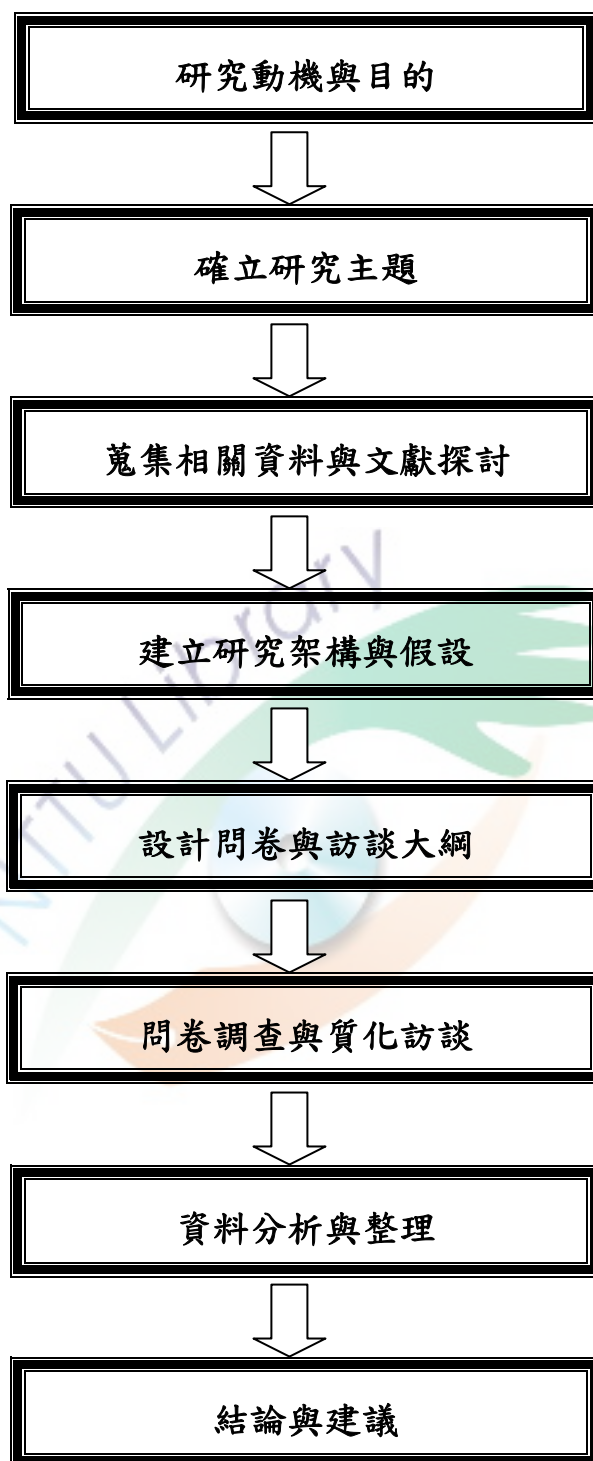


圖 1-3-1 研究流程圖

第四節 重要名詞解釋

壹、警察組織

警察組織是行政組織的簡稱，是國家或地方政府為達成警察任務的行政主體(陳立中，1991)，亦有將警察組織的定義為二人以上為發揮警察功能，透過正式與非正式的交流活動，以正式分工達到維護社會治安的任務與目標，所結合而成的社會實體者(楊永年，1998)，即國家為發揮警察作用，執行各種警察行政事務與業務，以警察人員為基礎結合而成的警察行政機關系統(邱華君，1991)。

貳、刑事警察人員

刑事警察乃指職司犯罪偵查及預防犯罪之警察(張中勇、林茂雄，1982)。其係以偵查刑事案件為目的之警察作用，目前我國、日本、德國及法國等國均使用此一名詞，而在歐美則稱為偵探(detective)。其主管業務為刑事偵查及刑事鑑識，亦即以執行違反社會秩序維護法之處分，預防犯罪及協助犯罪偵查或執行拘提、扣押、搜索、逮捕等工作，依此等警察作為主之人員，稱為刑事警察。其刑事警察執行職務的法律依據，來自於憲法、刑事訴訟法、調度警察司法條例及警察法等。就法令規定與實務運作而言，所謂「刑事警察」即負責犯罪偵防等刑事業務之規劃、策定、執行及督導考核，藉以對治安有影響及有關犯罪之人、事、時、地、物等，依法實施、管理、禁制等處分或處理，亦即刑事警察之存在意義與主要業務範疇。目前我國刑事警察體系由上而下可自警監二階(簡任十二職等)至警正四階(委任五職等)。而刑事偵查人員按職務等階表在縣市警察局又可區分為二線四星大隊長、二線三星副大隊長、二線二星隊長、二線一星偵查員及一線四星偵查佐，本研究以二線二星以下實際從事刑事警察工作者為對象。

參、工作壓力

本研究將工作壓力定義為「工作者個體本身與工作相關之情境因素彼此交互作用下，促使體產生調適性反應的一種狀態；而當工作者本身無法調適此作用，進而引發工作者產生生理上或心理上之不良反應，稱為「工作壓力」。

肆、組織承諾

本研究採用 Mowday, Porter & Steers(1982)之定義：「個人對某一特定組織的認同與投入傾向的相對強度」。其中包含三個傾向：（引自許仁宗，2004）

- 一、認同承諾：深信並接受組織的目標與價值。
- 二、努力承諾：願意為組織投注高度的努力。
- 三、留職承諾：具有強烈的欲望，以維持組織成員的身份。

陸、台東縣警察局

台東縣警察局創建於民國 36 年，根據當時法令台灣省縣市警察局組織章程，應受台東縣政府兼受警政署指揮監督，其主要的任務為依法維護公共秩序、保護社會安全、防止一切危害、促進人民福利。設置局長一人、副局長二人、主任秘書一人，下設行政課、外事課、後勤課、戶口課、保安民防課、陸務課、訓練課、鑑識課等八課；督察室、秘書室、保防室、資訊室、公關室、人事室、會計室等七室；刑警大隊(圖 1-4-1)、少年隊、婦幼隊、交通隊、保安隊等五隊；勤務指揮中心、民防管制中心等二中心，另外設台東、關山、成功、大武等四個分局，轄區共計有十二個分駐所，六十二個派出所，三三一個警勤區(圖 1-4-2)。員警數以九十四年七月統計，編制員額 1514 人、預算員額 1160 人，目前現有警力數為 1115 人(表 1-4-1)。台東縣警察局管轄範圍為台東縣全境，台東縣地理中心位置位於海面，東經 120 度 10 分 39 秒，北緯 20 度 41 分 298 秒，極東位於蘭嶼鄉小蘭嶼東端，極西位於金峰鄉南大武山南方，極南位於蘭嶼鄉小蘭嶼南端，極北位於長濱鄉大尖石。面積約三千五百一十五平方公里，共計有十六個鄉鎮市，其中最大的鄉鎮市為山地鄉海端鄉，面積八百八十平方公里，約佔台東縣面積的四分之一；最小的鄉鎮市為綠島鄉，面積僅一十五餘平方公里。總人口數依九十三年統計約二十四萬三百七十三人，而以台東市約一十一萬人為最多。

表 1-4-1 台東縣警察局員額配置表

台東縣警察局 94 年度核列人事費員額配置表							
職 稱	編制員額	預算員額	核列人事費員額	現有員額	現有人事費缺額	備 考	
警 員	164	120	120	124	-4		
書 記 (雇 員)	0	0	0	0	0		
合 計	221	167	167	165	2		
各 分 局 計	1017	772	772	779	-7		
總 計	1514	1160	1160	1115	45		

資料來源：台東縣警察局(2005.08.02 製表)94 年度核列人事費員額配置表

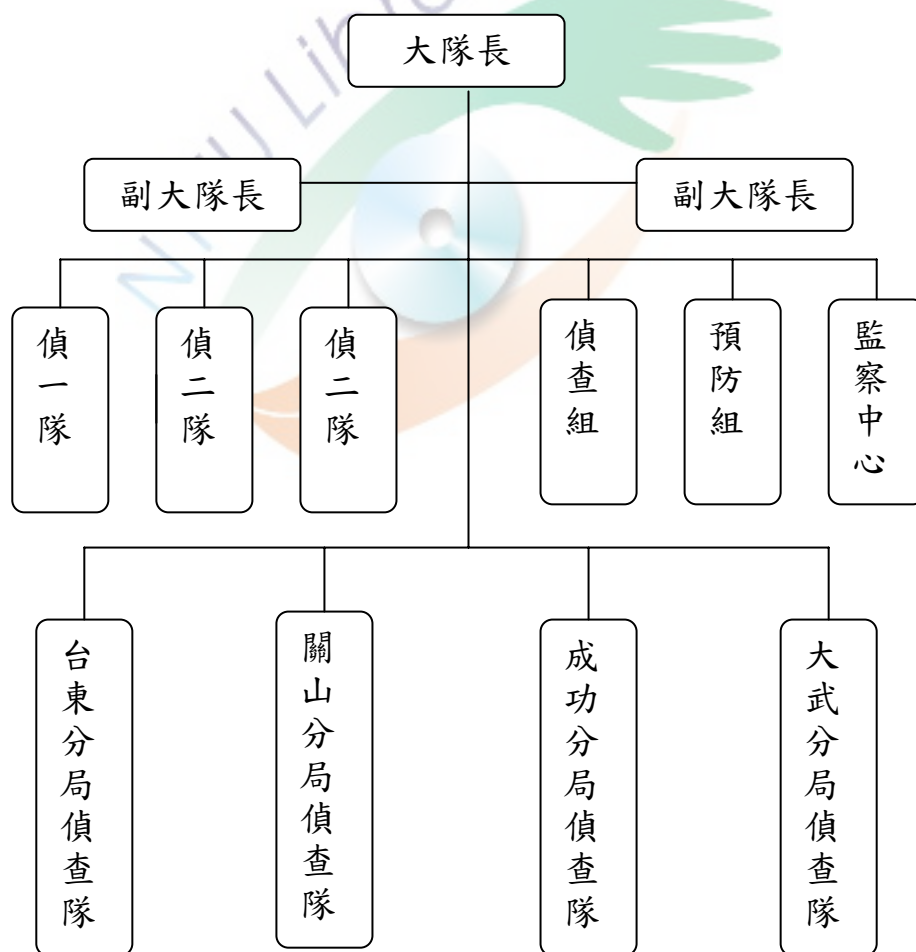


圖 1-4-1 台東縣警察局刑事警察大隊組織編制

資料來源：本研究整理



圖 1-4-2 台東縣警察局行政組織圖

資料來源：台東縣警察局(2004)，台東縣警察局統計要覽第一期；P15

第二章 文獻探討

本章係將相關理論，如工作壓力與組織承諾的關係等文獻，如以整理及分析，分別加以探討。第一節探討警察組織工作特性；第二節探討工作壓力的理論與概念；第三節探討警察工作壓力之相關研究；第四節探討組織承諾之意涵與相關研究；第五節探討工作壓力與組織承諾之相關研究，以建構本研究的理論模式。

第一節 警察組織工作特性分析

本節要探討的是警察組織工作特性。警察組織，即二人以上為發揮警察功能，透過正式與非正式的交流活動，以正式分工達到維護社會治安的任務與目標，所結合而成的社會實體(楊永年，1998)。換言之警察組織是警察行政組織的簡稱，是國家或地方自治團體為行使警察職權所構成各警察機關及其關於各機關為警察行政活動之簡稱(陳立中，1991)。為合乎時代與環境的需求，應著眼於警察任務之特殊性，將警察組織形成個有特性及原則整體。根據警察勤務作為，可以知道與一般行政機關有極明顯的差異性。表面上警察待遇與福利跟一般行政機關比較，相差不大，但警察組織在領導上有其權威性，且勤務是不分晝夜廿四小時全年無休，所面臨的潛在危險性及機動性，絕非一般行政機關可比擬的。國內學者李湧清(1987)提出我國警察工作有七個特點：

- (一)危險性：如巡邏、臨檢、搜索等勤務，無不將自身暴露於危險情境中。
- (二)辛勞性：工作時間普遍過長，每日平均須服勤十四小時。
- (三)引透性：接觸社會面廣，具有取締干涉權，易受各種金權或酒色誘惑，其程度相對提高。
- (四)緊急性：無論任何事故或處理災害、緝匪捕盜上，均有其急迫性。
- (五)機動性：因各項勤務作為均有其急迫性，所以必須具備高度的機動能，才足以應付與成任務。
- (六)主動性：警察工作必須主動極積發現各種危害，並防止危害發生。
- (七)服務性：服務為政府施政的方針，講究親民愛民、民眾至上的服務，是警察工作重要的一環。

另學者賈樂吉(1993)亦於研究中將其警察職業特性量表經因素分析後，歸類出警察工作特性有五項：

(一)危險性。(二)工作自主性。(三)角色衝突性。(四)專業性。(五)專案權威性。基於警察工作特性，往往使警察人員在工作時感覺內、外需求的不同且經常與相關之人、事、物相抵觸與矛盾而形成角色緊張，甚至角色困擾。尤其在嚴厲執法角色與親民愛民的人民保姆及親朋好友之間關說請託上極易感到困擾(曹爾忠，1983；林錦坤，1999)。由於警察組織與一般行政機關在工作特性上有極大的差異，而困擾的來源基層員警亦比其他行政單位所承受的壓力還大。綜合上述學者論點及警察勤務運作方式，可以歸納出幾個工作特性：

(一)工作時間長且負荷重。(二)角色衝突及錯亂。(三)工作高危險，安全壓力重。(四)家庭疏離感。(五)升遷管道狹窄，調升機會少。(六)工作不受尊重，社會地位不高。(七)長官績效壓力大。

第二節 工作壓力的理論與概念

加拿大醫生 Hans Selye 研究壓力超過五十年，1946 年發表「生活的壓力」(The Stress of Life)為其代表作，被尊稱為「壓力研究之父」，並發展出工作壓力模式 ISR(Institute for Social Reseach Model)，為壓力下一個定義：壓力是身體對於加諸其上的任何要求，所做出的非特定反應。他有一句名言，主張壓力是生命的調味品，沒有壓力就是死亡(轉引自黃惠惠，2002)。

國內外學者亦提出很多壓力理論，而壓力也會因學者的觀點發展不同其理論模式互有差異。Selye 發現個人在面對壓力時，會有共同的一此反應，稱為「一般適應症候群」(General Adaptation Syndrome 簡稱 GAS)，包含三個階段：

一、警告反應期(Alarm reaction stage)

個體在警覺到壓力、危機來臨時，會刺激下視丘、腦下垂體等，由交感神經受到刺激而增強身體功能，如腎上腺的分泌增加、血壓上升、心跳加快、肌肉緊繃等，使個體迅速恢復正常，以對抗壓力。如圖 2-2-1 中所示可瞭解抗壓能力降至正常抗拒程度之下，回升到正常抗拒水準。

二、抗拒期(Resistence stage)

如果壓力持存在，個體就進入抗拒，對抗壓力，如壓力太大或時間太長，能量運用及供應不足且不夠時，就無法抵抗壓力，因而進入衰竭。

三、衰竭期(Exhaustion stage)

個體在長期壓力下，能量殆盡，腎上腺與腦下垂體無法加速分泌激素，造成體內資源無法再適應壓力而崩潰。

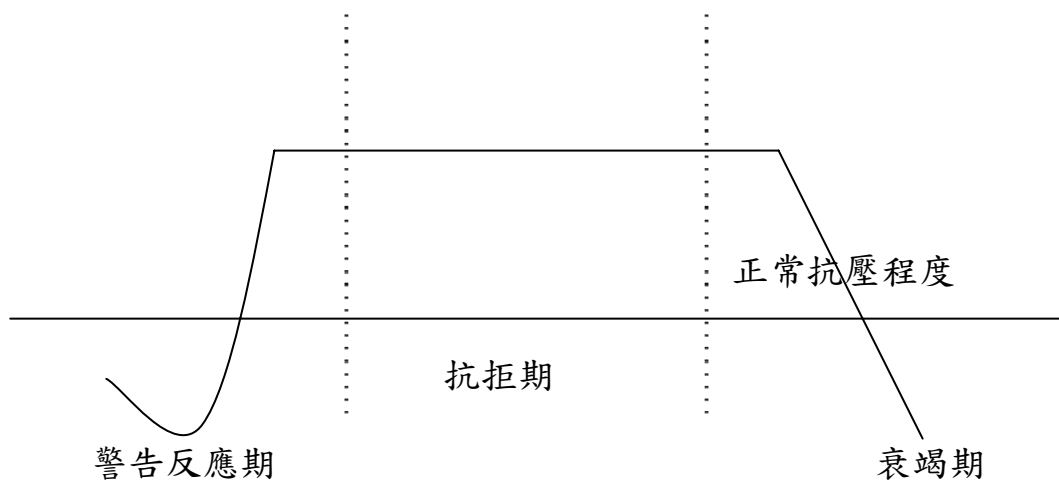


圖 2-2-1 一般適應症候群

資料來源：Selye(1974)，轉引自黃惠惠，2002：197-178

壹、工作壓力定義

繆敏志(1993)指出由於工作壓力(Job Stress or WorkStress)的理論與模式大多由(Stress)的有關研究蛻變而來。在有關各種壓力定義中，最早由 Hans Selye 於 1956 年界定為「對任何需求所產生的一種非預期反應」。壓力被認為「身體對所能承受到一種適應需求的非特殊反應」，可以是良性壓力(正面)，也可以是惡性壓力(負面)。所以有很多具有壓力的事情對人並無威脅，相反的會帶來愉快的挑戰，例如賭徒的興奮、高度競爭性運動、特技表演，都是沒有痛苦，而這類的壓力反而為生命提供了樂趣。如何有效管理工作壓力，避免產生負面不良影響，以提高組織承諾，有其探討的價值。王伯頌(2000：10)綜合對各學者們對工作壓力的看法，認為工作壓力應包含工作源、工作壓力反應、工作壓力導致的結果及工作因應等層面，茲將各學者對工作壓力之定義摘要如表 2-2-1

表 2-2-1 學者對工作壓力的定義摘要

學 者	年 份	定 義
McGrath	1970	認為反應能力與需求之間是存在實際的不平衡，如無法滿足需求，則可能會有嚴重後果產生。
FRENCH	1974	個人的能力，及可資利用的資源與工作需求，三者之間因差距，無法調適配合，所產生的現象。
Margolis & Kroes	1774	工作者與工作間之交互作用，係生理狀態與破壞心理的一種狀況。
Capian, R. D et. al	1975	指某此工作因素在工作環境中對工作者造成負擔或不良影響的一種現象。
Gupta & Beehr	1979	因工作角色的需求，而來自此需求有過度或有害的特質。
Macneil	1981	認為壓力是工作情境中，內外變項與人格特質交互作用下產生的現象，如威脅到心理平衡時，會造成身職業倦怠，此現象即是壓力。
Gmelch	1982	工作者對工作環境無法對任何特徵所造成的脅迫作合適的反應。
Parker & Decotis	1983	工作者感到工作場所中一些重要工作結果有關的需求機會，被要求脫離常態或與自我希望不符時的一種官能障礙的反應。
Lazarus	1984	工作者如感覺有遭受刺激或障礙時，威脅與反應的一種互動。
Jamal	1985	工作場所與環境有出現危機感時，個體所採取的反應。
Steers, R. M	1988	工作者因某些工作特性所造成的脅迫或危機，所引發的一種反應。
Greenberg & Baron	1997	個人對外在的壓力源，因生理、認知及情緒三方面交互作用，所產生的反應模式。

資料來源：王伯頌(1999)，許宗仁(2004)，蔡萬來(2003)，研究者整理

貳、工作壓力理論模式剖析

個人在職場領域上，所承受的壓力因人而異，且工作壓力係來自於超過本身能量所能負荷，產生緊張、挫折、焦慮至與人發生衝突的反應。所以在職場工作上所產生的壓力亦會影響到個人的心理及生理狀態，進而產生不良的後果。茲依各學者觀點的不同，將各類工作力理論模式分別提出說明如次：

一、基本理論模式

一位健康而且適應良好的工作者，可以為團體提高效率和增加生產。如果因為工作壓力而影響工作者情緒問題和性格衝突使團體受到破壞，這時壓力就會被認為帶來麻煩，且會造成昂貴的花費。一般而言，壓力不僅發生在工作職場上，在平日居家生活上也會有壓力的產生。壓力潛在來源有三種，外在環境、組織與個人，稱之為壓力源(Stressor)。為什麼同樣的壓力情況下，有人深受其苦，卻有人甘之如飴。這些潛在壓力會不會變成真正壓力(惡性、負面壓力)，都要視個人差異而定，例如情緒、性格、工作經驗等差異。其承受壓力的模式，如圖 2-2-2 所示。

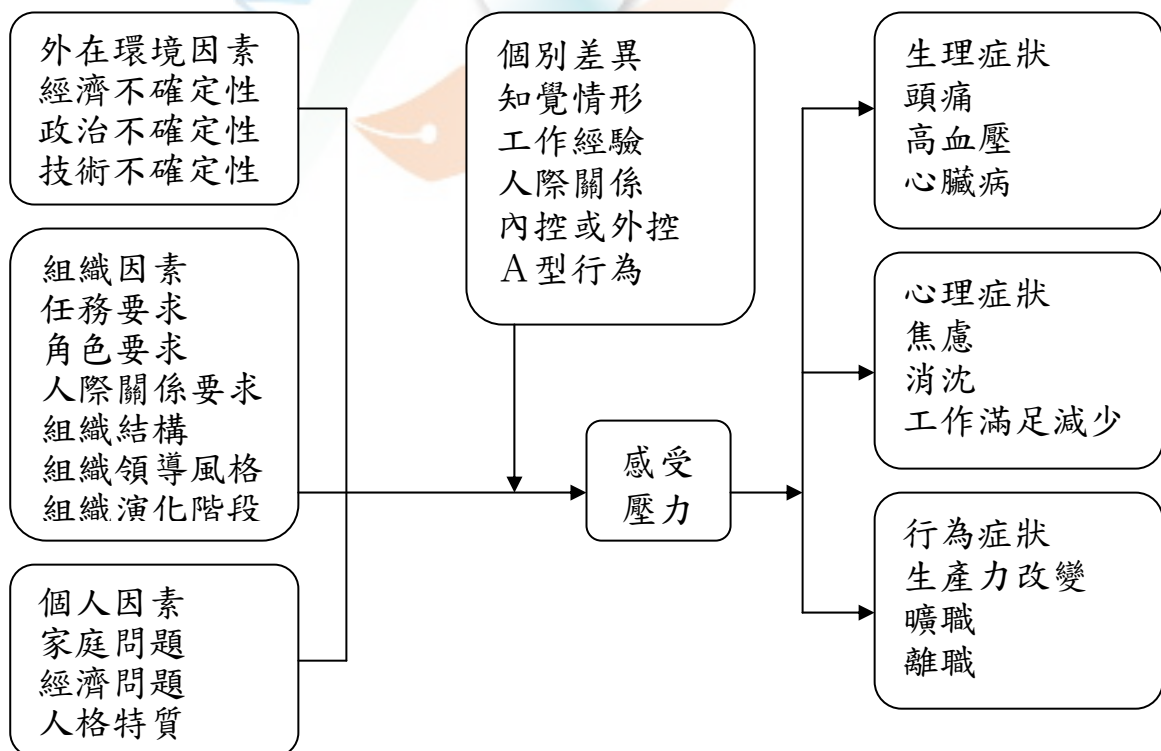


圖 2-2-2 壓力模式

資料來源：劉玉玲，2001：290.291

二、工作壓力過程模式

其起始係社會各種情境，如果個體對於不適應的環境，未加以調適尋求舒解，就會產生壓力，所以個體會採取一些反應，來改變所遇到的壓力境。本模式是在 1976 年由 Mc Grath 所提出。而 Ivancevich & Matteson(1980)認為 Mc Grath 所提的工作壓力模式，是強調個人在工作情境下的行為反應，主要注重組織中的工作績效，茲將該模式如圖 2-2-3 所示。



圖 2-2-3 工作壓力 Mc Grath 的過程模式

資料來源：Mc Grath, Joseph E., 1976:1356；轉引自董敏珍，2005：23

三、工作壓力一般模式

此模式於 1978 年由 Beehr & Newman 所提出。將壓力分為七個構面，分為環境、個人、過程、人力影響、組織影響、時間、調適反應。認為工作壓力來自於環境與個人之構面，經由過程構面處理而產生人力與組織的影響。當人力與組織遭受影響後，就會出現調適性反應，個人會尋求支持系統，組織在工作設計與環境也會做修正，而時間構面串聯其間，本模式如圖 2-2-4 所示。

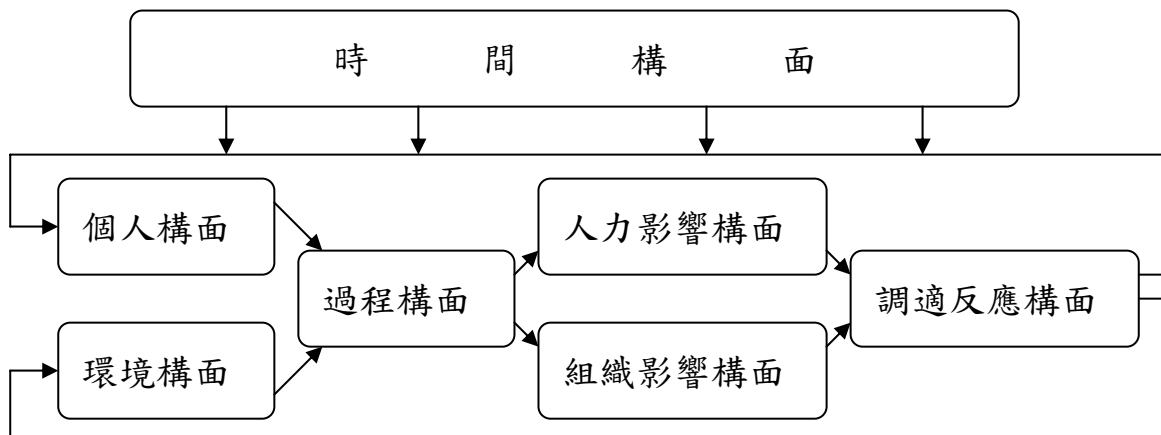


圖 2-2-4 工作壓力一般模式

資料來源：Beehr, Terry A. and Babi S. Bhagat, 1985:65；轉引自蔡萬來，2003：29

四、工作壓力 ISR 模式

此模式於 1962 年在密西根大學社會科學院由 French & Kahn 所發表。認為員工處在組織內的客觀環境中，經由心理環境的認知、察覺、評價、個別差異會產生不同的反應(諸如生理、情緒、行為的反應)，由於這些反應會造成血壓增高、、工作不滿足、倦怠與退縮等壓力症狀，最後影響心理與生理上的問題，如圖 2-2-5 所示。

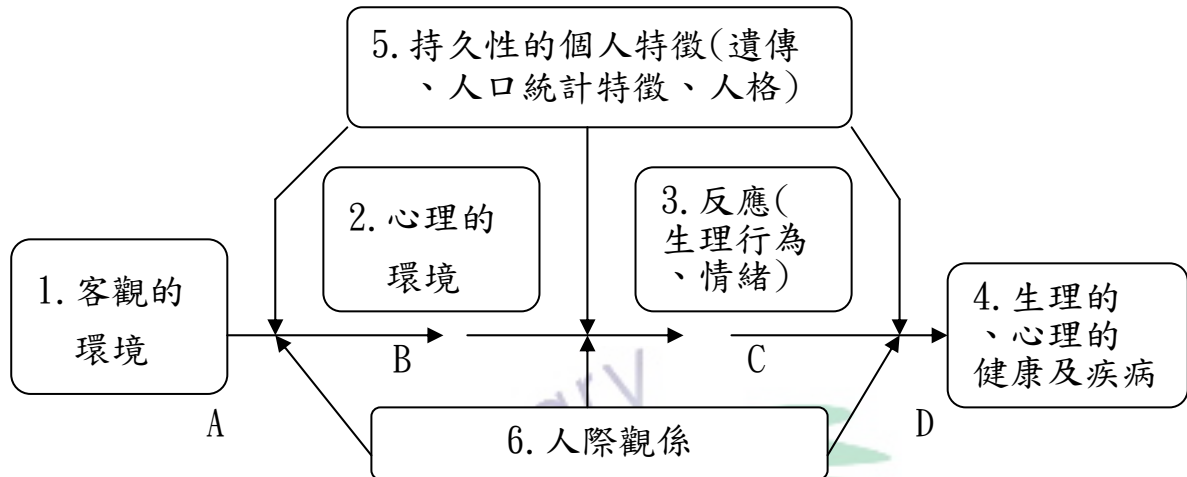


圖 2-2-5 工作壓力 ISR 模式

資料來源：Katz, Daniel & Robert L. Kahn, 1978:584；轉引自蔡萬來，2003：26

五、職業壓力模式

此模式於 1974 年由 House, J. S 所提出，其中包括五個變項：客觀的社會情境導致壓力；個人知覺感到壓力；個人生理的、認知的、情感及行為方面壓力；較持久的壓力知覺與反應所發生的症狀；個人或情境的制約。House 認為社會條件與反應結果之間以個人知覺為中介，而對客觀條件所知覺到的壓力取決於個人特性與社會情境。另 House 職業模式 Mc Michael(1979)認為模式中的制約變項、約制(Conditioning)是用來表示個人與情境上的變項，會影響個人對壓力源的感受，該模式如圖 2-2-6 所示。

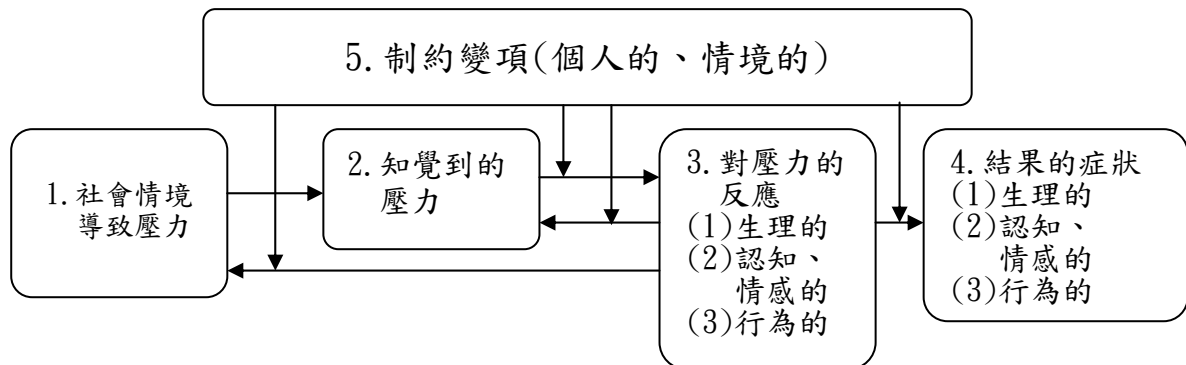


圖 2-2-6 職業壓力模式

資料來源：House, J. S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: A review and theoretical. Journal of Health and Social Behavior, 15:12-27；轉引自蔡萬來 2003：28

六、組織壓力模式

此模式於 1980 年係由 Ivancevich & Matteson 所提出。認為壓力分為四部分，包含壓力源、知覺到工作壓力、壓力的結果及壓力的影響。如圖 2-2-7 所示。

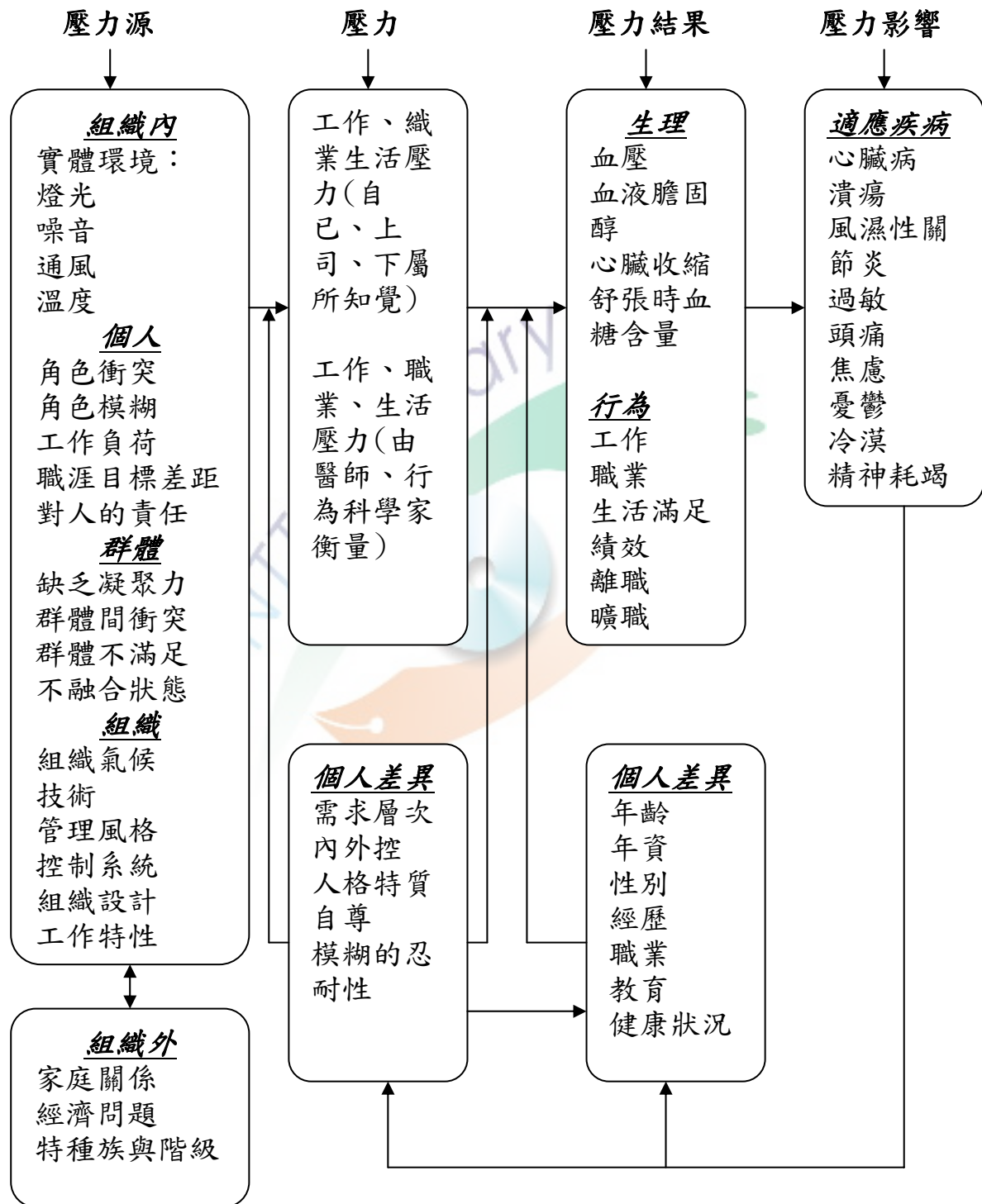


圖 2-2-7 組織壓力模式

資料來源：Matteson, Michael T. and John M. Ivancevich, 1987:27；轉引自蔡萬來，2003：30

七、職業壓力指標 OSI 模式

1988 年 Cooper 等學者，發展出一套衡量壓力源與工作壓力結果的工具，稱為「職業壓力指標(Occupational Stress Index, OSI)」，是以個體與環境互動觀點，並考慮工作環境潛在壓力源和工作者的特質及習慣性，發展出來的。其工作壓力的來源，如工作本身的因素、工作壓力結果、工作壓力後果因個人因應方式及人格特質差異等。如圖 2-2-8 所示。

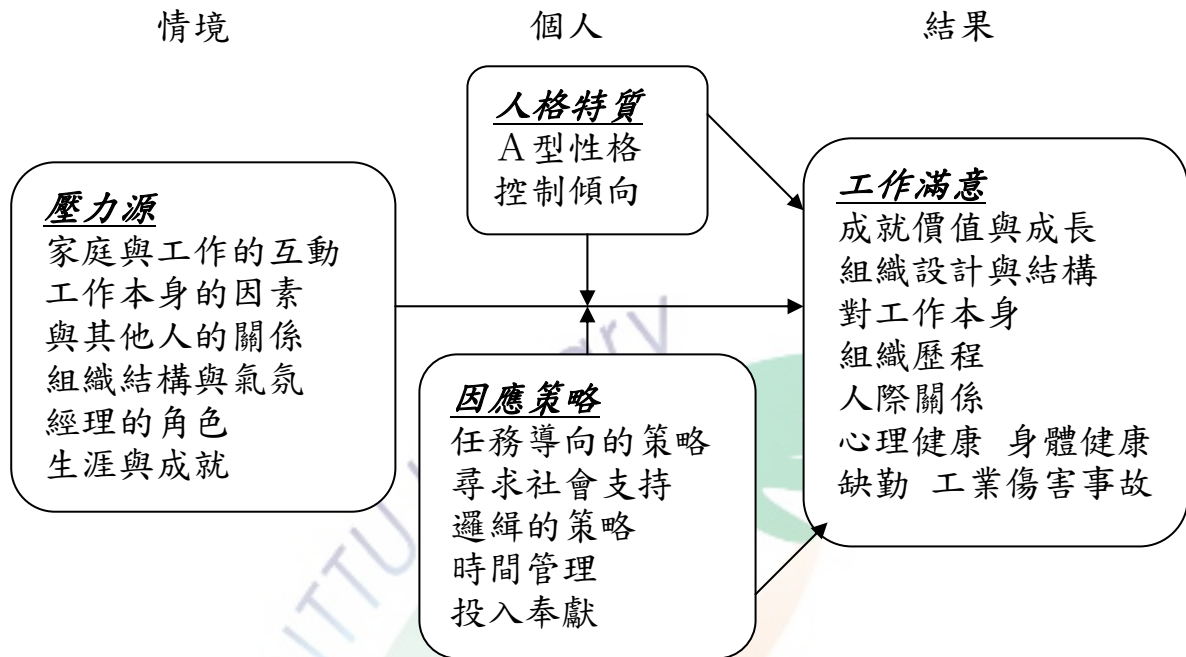


圖 2-2-8 職業壓力指標 OSI 模式

資料來源：Cooper, C. L., S. J., & Williams, S. (1988). Occupational stress indicator management. Windsor: NFER-Nelson.；直接援引自陳村河，2001：31

參、工作壓力來源

學者對壓力源也存在著多元化的觀點，所以各學者對工作壓力探討的方向亦有所差異。壓力源亦稱為壓力因子，如從刺激型壓力觀點而言，將壓力視為環境的刺激，使個人對壓力產生反應與緊張，故環境的刺激就是壓力源。由於各學者從多方面的方向及觀點去探討壓力源，僅將部分學者研究的壓力源整理如下：

一、Hellriegel et al. (1986)對工作環境中存在的壓力源：可分為六個層面來探討。如圖 2-2-9 所示。

(一)工作本身：工作環境(如燈光、噪音等)、工作太多或太少，及時間急迫皆會對工作者造成負擔而產生壓力。

(二)組織角色：如果角色模糊、角色負荷不了，加上角色衝突，以及沒有決策權等，均會對工作者在工作職場上產生壓力。

- (三)人際關係：在工作職場上與同僚、部屬、上司之間的關係不好的話，將會直接影響到工作效率。另組織如無法分層負責，達成作業不順暢，都會增加工作壓力。
- (四)生涯規劃：工作者在組織如未能發揮才華，造成工作缺乏安全感、受到挫折，使得晉升太慢或受阻，會造成個人發展上的壓力。
- (五)組織結構：工作者的行為，如職務調整，受到組織缺乏協商機能，調動遭受限制，以及組織決策不明，皆會造成個人的工作壓。
- (六)組織外部：由於工作者常扮演多種角色，但只有一種角色能符合工作需求，角色衝突與個人需求產生衝擊而造成壓力。

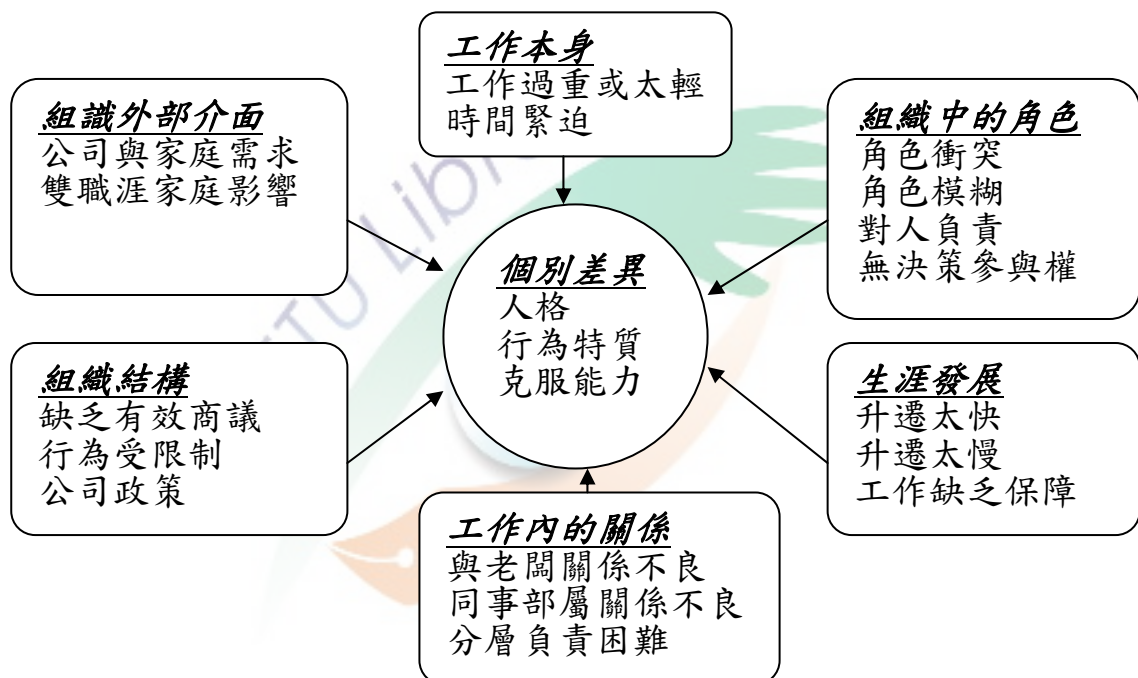


圖 2-2-9 工作壓力的來源

資料來源：Hellrigel, D., Siocum, J. W., & Woodman, R. W. (1986). Work Stress Organizational Behavior(4" Ed), 519.；直接援引自陳村河，2001

二、Cooper et al. (1988)探究工作壓力時將工作壓力來源區分六項。茲就這六項工作壓力源做重點摘要簡析說明：(轉引自許仁宗，2004：23)

(一)工作本身因素：

1. 不良工作環境。
2. 輪值的工作。
3. 長時間的工作。
4. 經常出差。
5. 風險與危險。
6. 新科技的發明。
7. 工作負荷過重。
8. 工作負荷過輕。

(二)組織中的角色：

1. 角色模糊。
2. 角色衝突。
3. 健康的結果。
4. 人格特質變項。
5. 責任感。
6. 其他組織的角色因素。

(三)工作上與他人的關係：

1. 與上級的關係。
2. 與下屬的關係。
3. 與同事的關係。
4. 人際間的需求。

(四)生涯發展的成就：

1. 工作安全性。
2. 資深人員及退休問題。
3. 工作表現。

(五)組織結構和氣氛：

1. 工作的參與。
2. 企業內的關係。

(六)家庭與工作互動界面：

1. 工作無法兼顧家庭。
2. 無法陪子女成長，親子關係壓力大。

小結：

由上述七個工作壓力模式，可以發現其共同點均認為個人的差異性，在主、觀客環境下會產生工作壓力。由於上述學者對壓力源的探討，大致可歸納出工作壓力的來源其壓力源大都來自外在的環境、個人本身及組織團體等因素。本研究採用基本理論模式，以衡量壓力源所產生的壓力反應，由於基本理論模式係基於潛在壓力是否變為真正的壓力，端視個人的差異而定，其中外環因素(經濟、政治等不確定性)、組織因素(任務、角色、人際等)及個人因素(家庭問題、人格特質等)對於本研究所探討的對象及研究假設有指標價值。故本研究下一節在探求警察工作壓力時，亦有將Cooper et al.(1988)對工作壓力源的分類，交叉分析國內警察工作壓力來源，以此探究出，刑事警察工作亦是一種高危險性、高壓力的職場。

第三節 警察工作壓力之相關研究

壹、國內有關警察工作壓力之相關研究

國內有關工作壓力之相關論文相當多，研究者以關鍵字「警察工作壓力」進入「全國博碩士論文網」查詢，以及前往國立台東大學圖書館，得有下列相關之論作，謹將其摘要整理，如表2-2-2。

表2-2-2 國內警察工作壓力之相關學位論文

作 者	年 份	研究對象	論 文 名 稱	有 關 工 作 壓 力 主 要 研 究 發 現
曹爾忠	1983	基層員警、隊員	臺灣地區基層員、隊員工作壓力之調查研究	1. 勤務負荷過重，造成很大心理負擔。 2. 協辦業務太多，無法辦好份內工作。 3. 勤務有關法令複雜，造成混淆，影響工作效率。 4. 督察制度的執行方法和態度急需改進。 5. 是基層警員或巡佐，感受警察工作因難與壓力愈大。
楊國展	1994	基層警察人員	警察工作壓力與適應之調查研究	基層員警工作本身壓力越大時，適應程度愈低，二者之間呈負向顯著相關，工作壓力愈大時，社會支持的程度愈高，二者之間呈正向顯著相關。
賴美娟	1997	高雄市基層警察	高雄市基層警察工作壓力、休閒活動參與現況及期望之研究	基層警察工作壓力強度依序為司法制度與衝突要求、危險、工作本身、勤務狀況、悲劇、經常的被檢視、工作的社會支持與同儕關係。研究結果：基層警察呈現中等程度壓力。
闕可欣	1998	南部某都會區警察	某都會地區警察工作壓力源及憂鬱情緒之探討	警察的工作壓力源有勤務角色壓力、組織領導壓力、個人成就壓力、接受挑戰壓力、家庭角色壓力，其工作壓力屬於中度以上，男警工作壓力較高於女警，外勤警察之工作壓力較高於內勤工作者，不與配偶同住者，身體變化症狀越多之警察有較高工作壓力。
王伯頌	2000	臺灣地區基層員警	基層員警工作適應與因應策略關係研究	工作壓力變項群：生活休閒、上級關係、同事支持、組織氣氛、工作適應、角色壓力、工作時間、工作負荷等，與壓力反應變相群；沮喪分數、怒氣分數、心肺功能、腸胃與皮膚等有顯著正相關。

翁萃芳	2001	基隆市、臺中市等警察局二線二星以下員警	警察人員之次文化及相關因素之探討	警察人員過去三個月內，曾經歷工作壓力經驗及感受度均趨向工作本身因素，尤其是重要節日因工作無法返家，但壓力感受度均呈偏低情形；而都會區警察人員的整體工作壓力感受度小於鄉村區警察人員。
楊文友	2002	臺灣地區警察人員	警察人員工作投入之研究	1. 工作投入會因年齡、服務年資、教育程度之不同而有顯著差異。2. 工作投入會因工作屬性、官等、職務配階、工作類別及服務地區之不同而有顯著差異。3. 年輕、工作年資較淺之基層警察人員工作壓力大大，工作投入低需要調適與輔導。
蔡永發	2002	嘉義縣警察局警正二階以下員警	警察之工作壓力相關因素關係之探討－以嘉義縣警察局為例	由於警察工作性質特殊，在壓力狀況下的員警心理調適不良，常會出現意外或人際爭執，甚或危及個人或他人的安全。其與其他職業壓力之項度比較，呈現較高的水準。
龔旭銘	2002	一線三星男性基層員警	基層員警工作困擾、組織投注感與工作適應關係研究	在壓力反應方面基層員警最普遍之適應症狀前五名依序為：1. 疲倦。2. 睡眠不足。3. 失眠。4. 睡眠不安穩容易被吵醒。5. 思潮不能平伏或難以入眠。
陳葦諭	2003	臺北市一線三星內、外勤警察人員	臺北市基層警察休閒參與對工作壓力關係之探討	臺北市基層警察具有積極正面的休閒態度，但同時亦具有相當大的休閒阻礙存在。休閒參與的頻率偏低，且偏向靜態、室內的休閒活動；休閒參與構面與工作壓力構面具有部分相關性存在。
劉祥如	2003	一線四星至二線二星之基層警官	基層警官從警意願與工作適應關係研究	改善基層警官工作困擾、從警意願及工作適應上問題，警政當局應加強基層警官在職進修教育、暢通升遷管道及增加休閒活動，才能達到治本成效。

資料來源：<http://datas.ncl.edu.tw> 轉引自蔡萬來2003：60

小結：

綜合上述學者相關研究，可以發現警察人員，普遍存在著工作壓力，僅是程度大小不同而已，影響工作壓力之因素有工作特性、組織特性、組織中角色、工作本身、人際關係、生涯規劃發展、領導型態、人格特質及外在環境等；當壓力超過負荷時會產生許多不良反應，導致有離職傾向、工作效率低落，影響身心健康、心理反應、工作滿足、工作執行，以及機關內部與上司關係、同事相處等，尤其警察人員工作壓力源有勤務角色壓力、組織領導壓力、個人成就壓力、接受挑戰壓力、家庭角色壓力、經濟壓力困擾、人際關係困擾、身體健康困擾…等，因此有效的發覺壓力源，進而尋求紓解工作壓力，乃當務之急。

貳、警察工作壓力來源之相關研究

大家都知道警察工作較其他行業具危險性，自然比一般行業承受更高的工作壓力。然警察工作其壓力來源為何？其主要原因在於警察工作特性，雖然有很多國內外學者對警察工作壓力來源之探討，認為會因國情、制度與社會文化的差異而有所不同，但是因警察工作特性產生的壓力源卻有其一致性。本節茲將國內外有關警察工作壓力源之研究，加以分析探討。

一、國外學者對警察工作壓力來源之研究

(一)有關警察人員的壓力來源，Kirkham & Wollan 兩人(1974)認為警察工作壓力的主要來源是：(轉引自許仁宗，2004：32)

1. 輪值工作(Shift Work)：工作廿四小時輪替，生活步調不規律，造成身體功能易受害，同時與家人聚少離多，致美國警察離婚率偏高。
2. 經濟的壓迫：工作時間長，待遇不高，收入有限下兼差，體力力無負荷。
3. 工作負荷：工作量不平均，有時忙不過來，有時無事做。
4. 行政事項：大部分工作懲多於獎，且主管未能充分支持。
5. 司法程序：偵辦案件束縛多，且罪犯常被判無罪，對其警察職權功能，常加以忽視。
6. 危險和創傷：因為工作關係，須常保持高度警覺性，易造成身心緊張。

(二)美國警政心理學者盧梭等人(Russel, et. al., 1975)指出警察工作壓力主要在於：(直接援引自陳石定，1993)

1. 眾目睽睽：如不能適應，則可能會引起憂鬱或焦慮，並且暴躁且易怒。
2. 危險性高：處裡和偵查犯罪案件時，易遭受暴力份子攻擊。
3. 人性扭曲：因為工作情境中，接觸太多邪惡人性及心理衛生失敗者，難免對人性發生嚴重扭曲，影響生活適應。
4. 形象受損：只要有極少數有不良行為，所有警察人員形象即被烙上野蠻、不誠實或享有特權的標籤。

5. 代罪羔羊：一般民眾往往對政府施政不滿，消極的把情感投射到制服警察人員身上，尤其以群眾行為失序，同時不法份子或惡勢力集團及不良少年幫派常將警察視為憎恨與恐懼的象徵。
6. 期望不符：常不切實際的是自己為「超級英雄」的角色，而與現實脫節，造成期望落差的壓力。
7. 變動無常：經常變動勤務時間與地點，造成適應上的困難。
8. 聚少離多：難得與配偶或家人共享天倫之樂。
9. 缺乏保障：對退休後的生活感到焦慮。
10. 其他：升遷性小，工作負擔太重，缺乏適當補償及調劑身心的機會。

為探討警察的工作壓力，是否會對個人或組織有不良的影響，美國allas警察局心理部門，分析資料，如表2-3-1

表 2-3-1 警察工作壓力源短期與長期之影響

壓力源 短期 長期	影響			
	個性	健康	工作	家庭生活
短期影響	焦慮 緊張 易怒 焦躁 飲酒過量	抽煙過量 頭痛 心跳加速 血壓增高 膽固醇增加	壓迫感 逃避心理 古怪工作習慣 工作效率減低	夫妻吵架 退縮 無故生氣 外遇增加
長期影響	精神病 情緒低落 疏離 酗酒 失去自尊 自殺	潰瘍 高血壓 心臟疾病 氣喘病 糖尿病	生產力降低 錯誤率增加 工作的不滿意 意外頻生退縮 錯誤判斷及反應慢	離婚 孤立 與家人關係惡化 失去家人及朋友

資料來源：陳明傳，2001：245

茲將國外有關警察壓力來源之研究彙整如表 2-3-2。

表 2-3-2 國外有關警察力來源文獻

研 究 者	研 究 發 現 (警 察 工 作 壓 力 來 源)	備 考
Kroes (1974)	1. 機關外部的壓力：如民眾的攻訐與不友善、法院的寬容、對刑事司法制度的無力感。 2. 機關內部的壓力：如待遇微薄、過多的文書、主管的專斷、與缺乏升遷機會。 3. 工作本身壓力：如輪班、工作負荷、乏味、恐懼及危險。 4. 個人感受到之壓力：如隔離感、婚姻障礙、人際關係不良。	
French (1975)	警察與其它行業相較，警察的責任感、工作困擾、低待遇及缺乏參與感是最主要的工作壓力。	與聖荷西 員警相處 二年觀察
Eisenberg (1975)	巡邏員警的工作壓力有：監督方法不良、缺乏發展機會、獎懲不當、強迫式的政策、過量的文書工作、裝備簡陋、權限孤立無助、不利的法院判決、對人犯矯治的無效、不瞭解司法程序、民眾不友善、輿論報導扭曲、鄰居詆毀、角色衝突、對傷害、死亡的恐懼。	
Cooper (1988)	1. 工作本身：如輪值、長時間工作、風險與危險。 2. 組織中的角色：如角色模糊、角色衝突。 3. 工作中之人際關係：如與上級與同事關係。 4. 生涯發展和成就：如退休問題、工作表現。 5. 組成結構氣氛等因素。	
Charles (1988)	來自司法程序和法院的不適當規定、消極的公眾形象、衝突的價值觀念、種族問題、工作之危急狀態。	
Stearns (1992)	一般公認的警察壓力來源有：公眾的負面態度、危險與對潛在危險的恐懼、置身於悲劇事件中、對刑事司法系統的挫折感、角色衝突、角色混淆、警察組織本身、內部的調查、無聊與體能缺乏充分運用、輪值工作、調動等。	
Kirkham & Wallan (1994)	歸納警察壓力源有下列事項：危險、悲劇、調查、角色衝突、工作中的社會支持、衝突的要求、經常被檢視、同儕的凝聚力、無聊感等	

資料來源：龔昶銘，2002：33

二、國內學者對警察工作壓力來源之研究

有關國內學者對警察工作壓力的研究亦相當豐富，茲就相關學者對警察工作壓力的來源，摘要敘述如下：

(一)學者吳學燕就警察壓力來源，提出其警察壓力來源有三部分：

1. 內部因素：

(1)工作本身、(2)勤務的壓力、(3)角色的要求、(4)組織結構因素。

2. 外部因素：

(1)關說壓力、(2)過度期許的壓力、(3)協助事項繁重、(4)治安惡化的壓力、(5)未受到重視、(6)物質誘惑的壓力、(7)外在環境的誘惑、(8)社會地位的壓力、(9)婚喪喜慶各種集會的壓力、(10)適應社會的壓力。

3. 個人因素：

基本上警察人員也是人，也有人性上基本的需求，因此也有一般人所感受到的家庭、經濟、日常生活和身心狀況等問題所衍生的壓力。

(二)鍾國文(1986)指出警察工作壓力來源，實務上的觀點可分為：

1. 來自組織的壓力：

(1)上級對績效的要求、(2)督察系統的壓力、(3)工作上的矛盾、(4)衝突組織間溝通不良。

2. 勤業務的壓力：

(1)業務繁冗、(2)公文往返、(3)工作負荷、(4)工作威脅。

3. 自我價值判斷與現實衝突的壓力。

4. 外界(輿論、人情)環境的壓力。

5. 物質生活與家庭的壓力。

6. 刑事司法體系的壓力。

7. 其他機關干擾的壓力。

(三)劉嘉發(1987)指出警察工作壓力來源，可分為四方面：

1. 機關內部之壓力：

(1)溝通管道不健全、(2)行政領導者擔當不足、(3)升遷不易、(4)獎賞懲罰不公、(5)追求績效成果、(6)法令複雜、(7)裝(設)備不良。

2. 機關外部之壓力：

(1)警民關係不良、(2)人情關說、(3)社會大眾的負價態度、(4)社會地位低微、(5)立法司法與警察機關未能配合。

3. 警察本身產生之壓力：

(1)勤務繁重、(2)長期處於緊張焦慮狀態、(3)目睹社會的黑暗面、(4)工作特殊造成社會孤立。

4. 個人因素：

(1)家庭生活不理想、(2)薪資微薄、(3)角色衝突、(4)缺乏休閒活動。

(四)林錦坤(2001)研究警察人員壓力來源，指出：

在日常生活壓力事件發生數最多的前五名分別為「重要節日因工作無法返家」、「長官要求工作績效」、「睡眠不足」、「各級長官要求不一，無法適從」、「升遷不公平」；覺得日常生活壓力感受最大的前五名分別為「重要節日因工作無法返家」、「升遷不公平」、「長官要求工作績效」、「睡眠不足」、「各級長官要求不一，無所適從」；長期生活壓力感受最大的前五名為「公權力不彰」、「警察社會地位低」、「升遷管道狹窄」、「工作時間冗長零散」、「民眾對警察負面批評」。大抵而言，警察壓力來源主要在與工作關的因素，如表2-3-3。

表 2-3-3 警察人員生活壓力來源排序表

日常生活壓力事件發生數	日常生活壓力感受	長期生活壓力感受
1、重要節日因工作無法返家。 2、長官要求工作績效。 3、各級長官要求不一。 4、上級要求取締事項與民情不符。 5、熟識的同仁調走。 6、上級查勤，百般刁難。 7、放假被召回服勤。 8、被長官當面指責。 9、長官編排勤務不公平。 10、被行政處分「記過」或「申誡」 11、長官、民意代表、親 12、長官調動頻繁，難以適應。 13、被調動（服勤單位更動）。 14、薪水不夠用。	1、重要節日因工作無法返家。 2、升遷不公平。 3、長官要求工作績效。 4、睡眠不足。 5、各級長官要求不一。 6、上級要求取締事項與民情不符。 7、上級查勤，百般刁難。 8、獎懲不合理。 9、放假被召回服勤。 10、緊急出勤。 11、長官編排勤務不公平。 12、被長官當面指責。 13、長官、民意代表、親友請託。 14、貸款。 15、被行政處分「記過」或「申誡」。 16、熟識的同仁調走。 17、考試落榜。 18、長官調動頻繁，難以適應。 19、薪水不夠用。 20、被調動（服勤單位更動）。	1、公權力不彰。 2、警察社會地位低。 3、升遷管道狹窄。 4、工作時間長，而且零散。 5、民眾對警察負面批評。 6、應勤裝備品質不良。 7、媒體對警察負面批評。 8、工作需扮演不同角色。 9、我會擔心年底考績。 10、我覺得工作量太大，無法負荷。 11、辦公房舍擁擠老舊。 12、沒有時間進修。 13、休假不正常。 14、離鄉背井，在外工作。 15、工作枯燥乏味，沒有成就感。 16、長久以來請調未能如願。 17、住的地方離上班地點太遠。 18、執勤中，與民眾發生衝突。 19、經濟狀況不佳。 20、與上級長官關係不和。

資料來源：林錦坤，2001：94

小結：

綜合上表可以發現警察工作是一個全然「付出」的工作，面對各種不同的壓力源，可分為短期及長期的工作壓力，因此在個性方面易產生緊張、易怒及酗酒等行為；工作方面易產生逃避心理，造成工作效率降低等；家庭方面會有退縮、外遇等；健康方面，在長期緊繃的境下，易得高血壓、糖尿病及心血管疾病。整個警察單位對工作壓力的反應，可以發現有很多的壓力源是相同的，多數學者認同警察工作是充滿著工作壓力，屬於高壓力的職業，認為工作壓力將影響到整個警察組織及工作效率。因此可以說工作壓力是在工作環境中將許多內外環境的變項與個人人格因素的交互作用，所產生的社會普遍化現象。舉凡與工作有關的事件所引起的壓力反應，包括生活上的各種事件所引起的壓力反應均稱之。

第四節 組織承諾之意涵與相關研究

組織承諾，長久以來一直是管理學者所關注的議題，不但影響員工對組織投入的強度，亦是一種態度(Steers, 1977；直接援引自王經明，2003)，也代表組織與個人的一種聯結關係(Sheldon, 1971；直接援引自許仁宗，2004)。對於組織除能維持其競爭力外，同時也助於提升工作生產力及降低工作流動率和工作品質。因此受到許多學者的重視，但不論中外以組織承諾為研究之議題頗多，亦受到廣泛的關注，雖然在定義與測量上還有頗多分歧，但是組織承諾對缺席率、留職、認同等行為產生作用的結果卻是一致的。

組織承諾(Organizational Commitment)最早是起源於 Whyte 於 1965 年所著之「組織人」(The Organizational Man)一書，提及組織人不僅為組織工作，隸屬於組織，並相信群體為創造力的來源，且為個人最終需求的歸屬；Becker(1960)則提出承諾的產生是由於個人的附屬利益(site-bet)，認為承諾是人類將外在利益與持續職業行為加以聯結的心理機制(直接援引自張美倫，2003)。因此，組織承諾的概念不僅在學理上與實務上都引起相當程度的關注，本節將探討組織承諾的定義、理論內涵與發展模式，以研究組織承諾衡量構面。

壹、組織承諾的定義

從許多學者的研究中可以發現，針對成員的曠職、怠惰與離職行為，組織承諾能有效的預測與解釋；低組織承諾的員工比高組織承諾的員工在工作表現上差；組織承諾可做為衡量組織效能的指標(Steers, 1977；直接援引自程香儒，2000)；研究組織承諾的重要學者 Mowday 等人(1979)指出「承諾」是指個人對特定對象的認同與投入程度，承諾感愈高的人會表現出三種傾向：

- 一、對目標及價值堅定的認同與投入程度。
- 二、願意付出更多的心力。
- 三、希望繼續成為組織或事業的一員。

但實際上，由於研究目的及學派的差異，各學者對於組織承諾的概念

與意義相當分歧，眾說紛云，所持的立論觀點互異不同，而有許多不同的定義，Morrow(1983)便指出至少有 25 種以上有關組織承諾的概念與衡量，並將所有組織承諾的定義加以綜合歸納，而有些學者試圖將組織承諾構念加以分類(Reichers, 1985；直接援引自張美倫，2003)，茲將較為學者所採用的定義臚列於表 2-4-1

表 2-4-1 組織承諾的定義

作者	定義
Becker(1960)	當個人在進行一項與外界利益有關的投資或賭注時的一致性活動。
Grusky(1966)	整個系統中成員的關係本質。
Kanter(1968)	一種為社會系統付出的努力(energy)及忠誠(loyalty)的意願，而此種將個人人格系統附著於社會關係乃被視為自我表現。組織承諾係指個人對組織奉獻心力之程度以及對組織忠誠度之高低；而個人願意持續為組織工作之承諾，乃因個人對組織之投資與犧牲使其覺得離職成本過高而選擇繼續留在組織之中。
Borwn(1969)	1. 包括成員關係；2. 反應個人現在的狀況；3. 可預測績效、激勵，同時影響其他因素的後果；4. 與其他不同的激勵因子有關。
Hall, Schneider & Nygren(1970)	組織目標和個人目標漸趨一致的過程。
Sheldon(1971)	一種對組織的態度或導向，而將個人與組織連結或附著成一體。組織承諾是一種員工對組織的態度或傾向，藉由組織承諾可將員工與組織加以連結成一體。
Hrebiniak & Alutto(1972)	由於個人與組織間在賭注或投資(side-bets or investment)上有交易或改變，而造成的結構性現象(structural phenomenon)。組織承諾是個人與組織連結的結構性現象，會隨著時間而增加，組織中的成員將因薪資、職位的自主性或同事間的情感而不願意離開組織。
Buchanan(1974)	一種對組織目標和價值的情感歸屬。包括因素：1. 為組織付出心力的意願；2. 繼續留在組織內的意願；3. 對組織的歸屬感或忠誠度；4. 接受組織的重要目標或價值；5. 對組織給予正面評價。組織承諾所包含的五項要點。 1. 員工希望盡其所能代表組織。 2. 有強烈留在組織中的意願。 3. 對組織的歸屬感與忠誠度。 4. 對組織主要目標及價值的接受程度。 5. 對組織有正面的評價。
Poter, Strees, Mowday & Boulian (1974)	影響員工組織承諾的三個主要要素為： 1. 對組織目標與價值有強烈的信念與感受。 2. 願意為組織的利益而努力。 3. 明確希望繼續成為組織的一份子。

Porter & Smith (1976)	個人對於某一特定組織的認同及投入之態度的相對強度。
Salancik(1977)	個人受制於他自己以前的行為而產生的一種信念，以支持其對組織的投入。亦即組織成員會考慮離開組織的成本，而不得不留在組織內，所採取的心理調適方式。
Steers(1977)	個人將因過去的行為而產生一種信念，以支持其行為與對組織的投入。
Weiner Gechamn (1977)	& 組織承諾的行為是一種為社會所接受，但卻超出一般期望的承諾水準。
Koch & Steerrs (1978)	個人在工作上所反應的一種態度，具有三種特性：1. 個人實際工作和理想工作是一致的；2. 個人認同於目前所選擇的工作；3. 個人不願離開目前的組織而去找另外的工作。個人在工作上一種態度性反應，其特性為： (1)實際與理想中的工作一致。 (2)認同已選擇的工作。 (3)不願意另外尋找工作。
Mowday, Porter & Steers(1979)	個人對某一特定組織的認同(dentification)與投入(involvement)的相對強度。組織承諾強的成員對其組織會表現出三種傾向：1. 堅定相信並接受組織的目標和價值；2. 願意為組織付出更多的心力；3. 強烈希望能繼續成為組織的一份子。
Angle & Perry (1981)	個人對組織關心與忠誠的程度。
Morris Sherman (1981)	& 組織與個人誘因的交易結果，是一種心理上對組織的正向感覺。組織與個人誘因之交易結果，為心理上對組織正向之感覺。
Farrell Rusbult(1981)	& 提出投資模式來解釋及預測組織承諾。認為組織承諾是對獎賞—成本關係的滿意程度，當個人對組織獎賞的滿意程度越高、投資成本越大，且其他工作機會越少時，則個人對組織的承諾越高。
Mowday(1982)	個人對某一特定組織認同及投入態度傾向的相對強度，可分為價值承諾、努力承諾與留職承諾三個構面。
Weiner(1982)	一種內化的規範壓力，可使成員的行為配合組織目標與利益。承諾感越高，個人行為越受內化規範壓力的引導，而越不受行為結果的影響。具有三點特性：1. 反映出個體對組織的犧牲；2. 顯示出行為的持續性，較不被環境影響；3. 顯示出個體對組織投注大量的時間與精力。
Morrow(1983)	個人對組織的目標及價值，具有強烈的信仰與接受力。
吳秉恩(1983)	個人認同組織及忠於組織之承諾程度。承諾愈高，愈會將自己視為組織的一份子。
Kawakubo(1987)	組織成員希望繼續留在組織的意願。

Alien & Meyer (1987)	組織承諾是因情感等心理因素所產生的附加現象 (Affachment)，也是因利益成本的認知 (Perceived Cost) 所產生的附加現象，以及是因義務規範 (Obligatuon) 等道德因素所產生的附加現象
丁虹(1987)	個人對組織的認同及投入態度的相對傾向，有三項特徵： 1. 深信並接受組織之價值。 2. 願意為組織投入高度的努力。 3. 具有維持組織成員的強烈慾望。
林靜如(1989)	組織承諾係指個人對組織目標與價值，有強烈的信仰和接受，願意為組織努力，並希望能繼續成為組織的一份子。
Reyes(1990)	組織承諾是認同組織價值，為組織投入與留任組織的強烈信念與傾向。
William Anderson (1991)	對組織具有附屬感、聯繫及公民式的行為，並願意為了組織的效能、效力與資源的轉換、創新而付出。
Robbins(1991)	組織承諾是對於組織的忠誠度、認同感及參與組織活動的積極程度。
Stephen(1992)	認為組織承諾是以忠心、認同、投入來評個人對組織及組織目標的定位程度。
Mitchell(1992)	個人對組織具有忠誠、認同與投入之行為。
Robbins(1993)	係指員工認同組織及其目標，並希望成為組織一份子的程度。
劉春榮(1993)	組織承諾是組織成員對組織的認同、努力意願及希望繼續留在組織工作的一種態度或內在傾向。
蔡寬信(1993)	個人將組織的目標和價值內化，並對組織有強烈的認同感與忠誠感，且願意為組織付出一己的心力。
蔡進雄(1993)	組織成員願意為組織付出更多的努力，並認同組織的目標與價值且可望繼續留職的一種態度傾向。
莊榮霖(1994)	組織承諾係指學校教職員對組織忠誠度，達成組織目標的意願。接受組織的價值觀，對組織的正面評價以及渴望成為組織一份子的程度。
邱馨儀(1995)	組織成員對其組織目標價值信念的認同，並願意為組織付出更多的努力與希望留在組織的態度。
胡瓊秦(1999)	員工對組織的忠誠、認同或承諾為探討及瞭解員工對組織的態度與表達員工對組織的一種依附感。
牟鍾福(2001)	個人對組織與價值有著強烈的認同感與接受，並內化於個人之中，而希望繼續成為組織的一份子，為組織奉獻心力，努力工作的意願或傾向。

資料來源：陳明國(2004)；許仁宗(2004)；王經明(2003)；蘇信旭(2002)；程香儒(2000)；丁虹(1987)及研究者整理

由於研究者觀點不同且定義相當分歧，其意義與模式也不盡相同，部分組織學者嘗試予以類歸來說明組織承諾的意義，茲將較重要的組織承諾意義，依型態分類彙整於表 2-4-2

表 2-4-2 組織承諾的分類

作者	分類	說明
Etzioni(1961)	道德性投入	一種正向和高強度的導向，基於將組織的目標和價值內化及對權威認同。
	計算性投入	一種較低強度的關係，基於理性交換利益及賞酬。
	疏離性投入	一種負向導向，發現於剝削的關係(如監獄)。
Kanter(1968)	持續性承諾	由於先前個人的投資及犧牲，離開將是高成本或不可能，因此奉獻於組織的生存。
	凝聚性承諾	在組織中附著於社會關係是由於先前在社會連結中有公開承認，或參加了增強凝聚力的儀式。
	控制性承諾	附著於組織的規範並引導行為於所要的方向，由於曾要求成員公開否認以前的規範，並以組織的價值觀再塑其自我概念。
Staw;Salanick(1977)	態度性承諾	承諾視為對組織的強烈認同及投入，其原因則有多項因素。
	行為性承諾	承諾視為個人在組織中由於投入了沈入成本，而不可改變的與組織綁在一起。
Harris & Carson(1977)	主動性承諾	員工努力和離職最好的指標。
	被動性承諾	又稱適應性承諾(adaptability)，是員工缺席及怠工的指標。
Stevens et al.(1978)	規範性觀點	一個人願意留在所屬的組織，為組織付出更多的努力，並非他已經評估這樣做將獲得多少利益，而是相信他「應該」這樣做，也是所期望的行為。
	交換性觀點	組織成員會比較自己對組織的貢獻，以及從組織所獲得的報酬，此行為可視為一種功利性行為
Morris;Shenman(1981)	心理性觀點	成員對組織有積極、高度正向於組織的傾向。
	交換性觀點	可看出成員離開組織與否的傾向，但對往後留在組織的行為卻不能預知，且此類組織承諾之測量著重於前因與態度的結果，而對組織承諾與成員在組織中之特別行為的結果缺乏實證研究。
Mowday, Porter & Steers(1982)	認同承諾 (Value Commitment)	指深信並接受組織目標及價值。
	努力承諾 (Effort Commitment)	指願意為組織投注高度的努力。
	留職承諾 (Retention Commitment)	指具有強烈的欲望以維持組織成員的身分。

Hall(1983)	態度性承諾	包含：1. 對組織目標的認同；2. 對組織之工角色的投入；3. 對組織的情感忠誠。
	行為意圖承諾	包含願為組織效力和願意留在組織。
Reicher(1985)	交換觀點	承諾乃是組織成員的報酬與成本的函數，當在組織的年資增加時，承諾水準會提高。
	歸因觀點	承諾乃個人與其行為的連結，這是由於當個人從事有意識的、明顯的及不可變更的行為後，他會歸因於自己對組織承諾的態度。
Allen & Meyer(1990)	個人/組織目標一致觀點	承諾發生於當個人認同並且致力於組織的目標與價值。
	情感性承諾	成員對所屬組織情感上的隸屬、認同及投入。
	連續性承諾	成員選擇離開組織所連帶產生成本上的概念。
	規範性承諾	員工對於留職於該組織的感覺。

資料來源：許仁宗(2004)；程香儒(2000)及研究者整理

貳、組織承諾的發展

一般組織承諾的相關研究，比較欠缺組織承諾發展的研究，大部分都是以橫斷面的研究為主，即探討組織承諾與其他面向的關係，因此Mowday et al.(1982)提出了一個組織承諾發展之觀念性架構，共分為三階段，如表2-4-3所示。

表 2-4-3 組織承諾發展三階段

組 織 承 諾 發 展 三 階 段	影 響 組 織 承 諾 因 素
預期或進入前階段 (antepation or per-entry)	個人特徵、工作期望、工作選擇性
初期或早期雇用階段 (initiation or early employment)	預期階段的承諾、感受到的責任、可選擇性之工作機會
鞏固或中晚期雇用階段 (entrenchment)	服務時間的長短

資料來源：Mowday et al.(1982, Employee Organization Linkage, New York; Academicpress, p220-221；轉引自王經明，2003)

自 Fishbein 的組織研究以「工具性的認知信念」和「社會的規範性信念」，建立了行為意圖模式以來，研究模式相當多，國內外有關組織承諾迄今尚無一完整模式可以涵蓋所有相關的前置及結果變項。Steers(1977)將有關組織承諾的前置變項，如個人特性、工作特性及工作經驗；和結果變項，如留職意願、留職傾向、到勤及工作績效合併起來分析，如圖 2-4-1 所示。

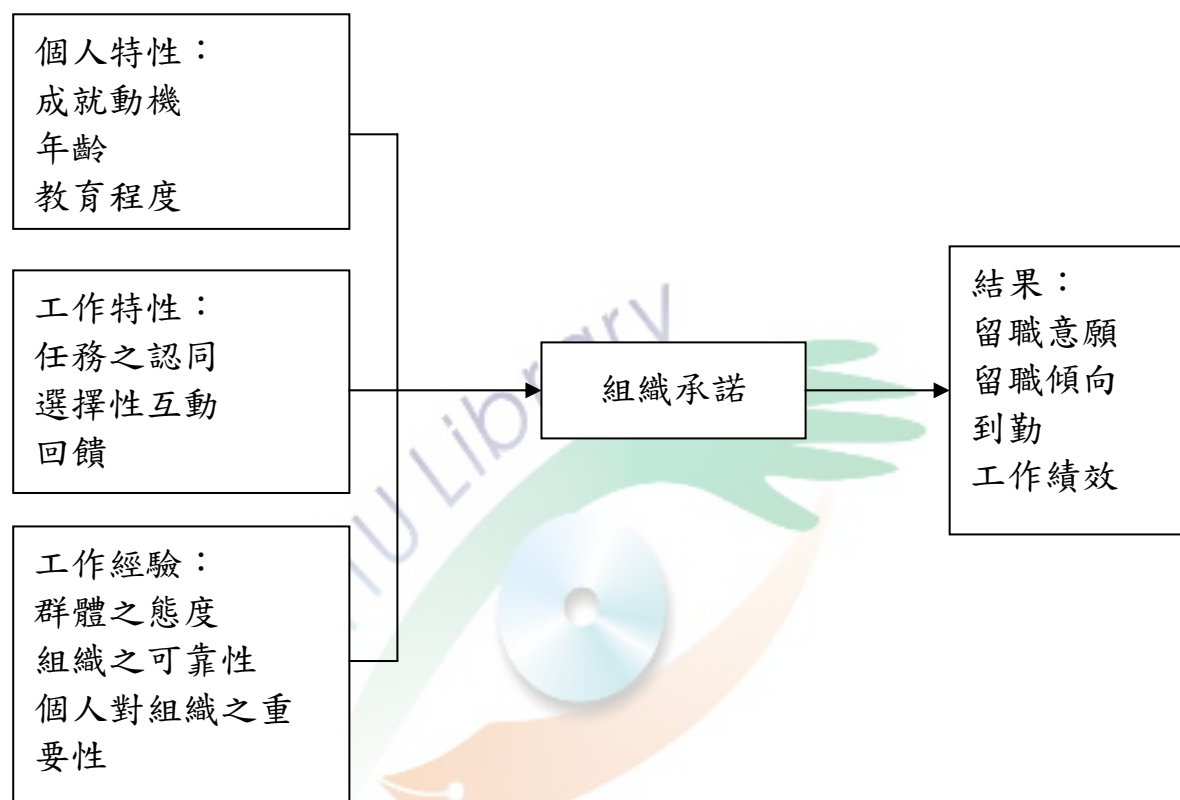


圖 2-4-1 探討組織承諾之前因變項及結果變項

資料來源：王經明，2003

參、組織承諾的衡量

組織承諾研究學者歸類歷程自 Beker(1960)以「交換性」觀點從事研究，又有 Stevens 等人(1978)歸納以往學者的研究將組織承諾區分「規範性」和「態度性」二種觀點；最後 Allen 和 Meyer(1990)以組織承諾量表，對各種組織承諾進行綜合性研究，顯示至少有三種承諾形式存在：(轉引自張美倫，2003)

一、情感性承諾

- (一)以價值層面而言，組織成員的付出與報酬的差距，對無法收回的決定或行為所做補償過程。是屬於一種計算性、被動性，亦是功利性、適應性的承諾。

(二)以態度層面而，組織成員認同組織目標與價值觀，而表現出某種態度或行為傾向。

二、持續性承諾

Kanter(1968)認為持續工作承諾，組織成員受到組織要求個人投資與犧牲的刺激，認為離開組織所必須付出的代價太高，而且不容易。而 Meyer 和 Allen 則認為留職承諾是因為外界可供選擇的機會很少，離開組織將損失已投入組織之成本過高。所以 Allen 等人所提出的持續性承諾，許多學者又稱交換性的承諾。

三、規範性承諾

以個人與組織的社會層面而言，承諾是個人系統與組織系統關聯的主要過程。由於組織內，成員社會化過程中，不斷的被灌輸和強調忠於組織便會得到讚賞與鼓勵，以至於個人內心產生一種對組織正面情感的態度反應，和回報的道德義務感。以 Etzioni(1961)的分類則稱之為道德的投入，是一種正向且高強度關係，此導向乃基於組織目標與價值內化。

本研究主要依其觀點探討組織成員對組織承諾之關係，綜合彙整各組織承諾之研究歸類方式，整理如表 2-4-4 所示。

表 2-4-4 組織承諾的衡量構面

學者	衡量構面	定義
Becker (1960)	交換性觀點 組織承諾	又稱之為「功利性」、「工具性」、「計算性」或「報償成本行為」觀點的組織承諾
Etzioni (1961)	道德的投入	一種正向且高強度關係，此導向乃基於組織目標與價值內化
	計算的投入	一種低強度的關係，此關係為一種利益與報酬的理性交換
	疏離的投入	一種負向關係，此關係可發現於剝削的關係中（如監獄中）
Kanter (1968)	持續的承諾	奉獻於組織存亡，乃是由於個人對組織的投資與犧牲，以至於離開組織的成本是昂貴或不可能的
	凝聚的承諾	依附於組織中的社會關係，其產生乃是於公開放棄以前的社會關係或致力於能夠提升團體凝聚力的儀式
	控制的承諾	附著於組織規範並且造成其行為所欲的方向，因而要求組織成員否定以前的規範，且依據組織的價值，重新訂定其自我概念
Porter (1974)	價值承諾	價值承諾乃深信並接受組織目標及價值。
	努力承諾	努力承諾是指是指願意為組織投注高度的努力。
	留職承諾	留職承諾是指具有強烈的欲望以維持組織成員的身分。

Staw(1977)	態度性承諾	將承諾視為一種對組織強烈的認同及投入，或個人目標與組織目標趨一致的過程。
	行為性承諾	將承諾視為個人在組織中，由於投入了沉沒成本，而必須與組織連結在一起的狀況。
Salancik (1977)	行為性承諾	個人受制於自己以前的行為而生一種信念，以支持其對組織的投入。亦即組織成員會考慮離開的成本，而不得不留在組織內，所採取的心理調適方式。
Stevens et al (1978)	規範性承諾	個人願意繼續留在組織裡，為組織付出更多努力，並非他已經評估這樣做將會獲得多少利益，而是他相信「應該」這樣做，才符合團體「規範」。
	交換性承諾	個人以投資報酬的觀點，衡量付出與報酬的差距；此種行為可視為一種「交換性」的行為。
Meyer & Allen (1990)	情感性承諾	指組織成員對組織的情感依附、認同，並投入組織中。
	持續性承諾	承諾的存在是基於離開組織時的成本考量及外在就業機會的多寡。
	規範性承諾	組織成員認為自己有義務必須留在組織之中。

資料來源：本研究整理(轉引自張美倫碩士論文，2003；部分轉引自張峻源碩士論文，2000)

小結：

從各學者對於組織承諾的分類方式中可發現，學者大多傾向將組織承諾的定義區分為「道德規範觀點」和「交換觀點」。其中道德規範觀點是以內化組織目標、規範，對組織產生情感的依附為關鍵要素(Kanter, 1968; Porter & Smith, 1970; Sheldon, 1971; Buchanan, 1974; Mowday, Porter & Steers, 1982; 轉引自程香儒，2000)；至於交換觀點則是組織成員會基於公平交換與功利的原則，衡量付出與報酬的差距後，以更理性的態度來發展個體與組織間的關係。本研究所探討的對象為警察機關刑事警察人員，雖然和一般的組織一樣，組織成員必須投注許多的時間和心力，但是更重要的是在道德規範影響下，刑事警察人員對社會治安與問題所產生的使命感、獻身精神，而讓其願意投入刑事警察組織的工作行列，因此本研究認為從「道德規範的觀點」比「交換觀點」更能說明刑事警察人員工作的精神和內涵，故採用Porter等學者對於組織承諾的定義，強調個體內化組織目標、價值與規範，願意投身於組織的活動，實現共同的理想並造福社會，其中包含三個互相關聯的要素：

- 一、堅定相信並接受組織的目標和價值（組織認同）。
- 二、願意為組織付出更多的心力（努力意願）。
- 三、強烈希望能繼續成為組織的一份子（留職傾向）。

換言之，組織承諾是組織成員對組織的認同感、使命感、歸屬感等情感性的態度反應（李天賞，1991）。

肆、組織承諾的影響

組織承諾的概念被提出後引起學者廣泛的研究與討論，絕大部份是探討影響組織承諾的前因變項和後果變項，但由於其所牽涉的變項眾多且關係複雜，因此迄今尚未有一個完整的模式可以包含所有可能影響組織承諾的因素。截至目前為止，發現組織承諾的前因變項，可謂是包羅萬象，且不斷有新的前因變項加入組織承諾的探討行列中，除此之外，不同的研究對象，影響其組織承諾的前因變項亦有所差異（林宛瑩，1995）；但是對於因組織承諾強度不同而受到影響的組織行為（後果變項），包括任職時間、缺曠頻率、怠工、離職等行為卻有相當一致的看法（劉明翠，1992）。Steers（1977）首先提出一個實證性的研究模式，如圖2-2 所示，其中前因變項包含個人特質、工作特性及工作體驗，而後果變項包括出席率、留職意願及工作績效。後來Stevens, Beyer, Trice（1978）建構了包括個人特質、角色有關特性、組織結構特性，三個主要變數的前因模式。Mowday, Porter, Steers（1982）整合了前兩個模式，提出另一個組織承諾實證研究模式，包括個人特質、角色有關特性、組織結構特性及工作體驗的前因模式，以及工作績效、年資、缺勤、怠工、離職的後果模式。

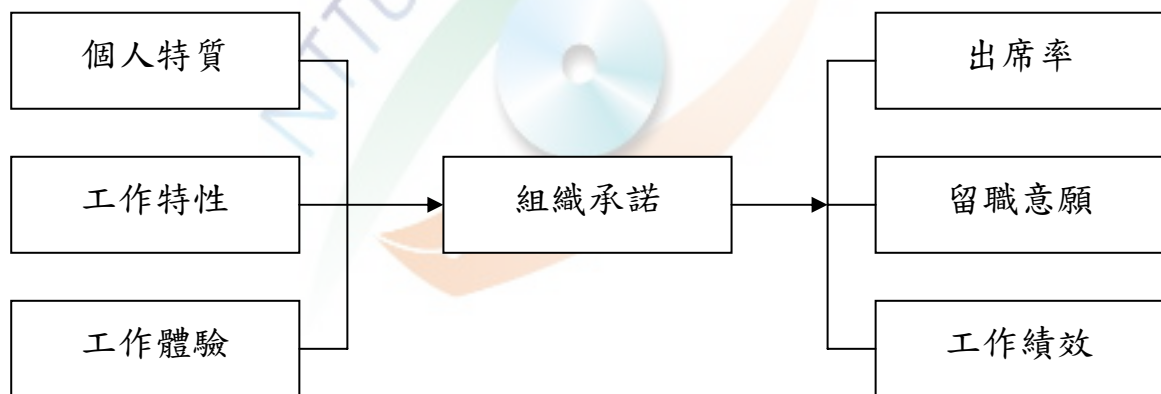


圖2-4-2 Steers（1977）的前因後果模式

資料來源：Steers（1977）Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Sciences Quarterly*, 22, 47.；轉引自程香儒，2000

小結：

為達本研究的研究目的與配合研究的需要，決定採用Steers（1977）前因模式中影響組織承諾中的一個變數個人特質，而排除工作特性，主要原因在於研究發現，相對於個人特質與工作特性兩個變數，工作壓力與組織承諾有更密切的關係，因此再加上工作壓力這個變數，即是本研究要進行深入了解的二個重要變數。

第五節 工作壓力與組織承諾之相關研究

目前國內外有關工作壓力與組織承諾相關研究文獻不多，其中有部份是探討工作壓力與離職傾向的關係，因為組織承諾與離職傾向是相反的概念，故一併進行整理探討，以進一步瞭解工作壓力與組織承諾的關係。

Kyniacou & Sutcliffe 兩人（1987）認為工作壓力是教師想要離開教職工作的重要因素之一。（轉引自許仁宗，2004）

Jamal（1990）以護士為研究對象，研究結果發現工作壓力與工作滿足、組織承諾呈負關係。（轉引自許仁宗，2004）

Sager（1994）以業務人員為研究對象，研究結果發現工作壓力與組織承諾呈負關係。（轉引自許仁宗，2004）

鄭文俊（1994）探討台北市營公車駕駛的個人特性、工作壓力、工作滿足、組織承諾等變相，與其離職傾向間的關聯，研究結果顯示工作壓力之焦慮、疲勞、憂鬱、低自尊各層面均與離職傾向呈顯著正相關，而組織承諾之組織認同、努力承諾與留職承諾則與離職傾向呈顯著負相關。

陳志偉（1997）以中部地區企業員工為例，探討企業員工個人屬性、工作特性、工作壓力與組織承諾之關係，研究發現工作壓力與組織承諾具有顯著負相關，且工作壓力之疲勞、憂慮、不滿足及低自尊等構面，均與價值承諾、努力承諾、留職承諾呈顯著負相關。

周學萱（1998）針對北區教學醫院醫師進行組織承諾的研究，主要探討個人屬性、工作動機、工作特性、工作壓力、醫院組織環境與醫師組織承諾之關係，研究發現工作壓力與組織承諾具有顯著的負相關。

施啟智（1998）調查訪問國內四家商業無線電視台以及 21 家設有廣告業務部門的衛星電視台，發現工作壓力之技術低度使用角色模糊及角色衝突各層面與組織承諾具有顯著的負相關，代表其工作壓力愈大，對組織承諾愈低。

曾進歷（1998）探討報業從業人員之工作壓力、工作滿足與組織承諾關係，研究發現工作滿足與組織承諾具有顯著的正相關；工作壓力與組織承諾具有顯著的負相關。

方代青（2000）針對台南市稅捐稽徵處員工研究探討工作滿足、工作壓力、組織承諾與離職傾向之關係，也發現工作壓力與離職傾向呈正相關，工作壓力愈高，則離職傾向愈高，而組織承諾與離職傾向呈負相關，亦即組織承諾愈高，離職傾向愈低；而組織承諾可預測離職傾向。

吳娟娟（2002）探討國稅人員工作壓力、組織承諾與離職傾向之關聯性，研究結果發現工作壓力之焦慮、憂鬱、低自尊各層面均與組織承諾呈顯著負相關；而工作壓力之焦慮、憂鬱、低自尊各層面均與離職傾向呈顯著正相關，表示工作壓力愈大，離職傾向愈大；而組織承諾之組織認同、努力承諾與留職承諾則與離職傾向呈顯著負相關，表示組織承諾愈低離職傾向愈高。

曾怡錦（2003）針對台南市高級職業學教師研究發現，工作壓力與組織承諾呈現負相關，也就是工作壓力越低，組織承諾就會越高。

小結：

綜合上述學者研究顯示，工作壓力與離職傾向呈正相關，組織承諾與離職傾向呈負相關，而工作壓力與組織承諾存在著負相關。故本研究針對刑事警察人員工作壓力感受程度為何，及對組織承諾的認知影響為何，將做進一步深入的探討，以期發覺台東縣警察局刑事警察人員的工作壓力所在，對組織承諾是傾向於何種關係。



第三章 研究設計

本研究在於探討刑事警察人員工作壓力對組織承諾之間的關係，在第二章相關文獻探討中，參考有關各種工作壓力理論及資料，配合實際現況，對於工作壓力的概念、工作壓力源因素、組織承諾意涵等已有所瞭解。首先依據欲探討之主題，建立架構、確定研究假設，以質化深度訪談、抽樣設計及建構問卷，將有效問卷個人基本資料加以分析，最後再將訪談陳述資料逐一分析，深入瞭解受訪者個人的感受與經驗。

第一節 研究架構

壹、研究架構

本研究依據研究動機、研究目的，經由文獻探討參考各種理論，對以往相關之研究加以整理、分析，並針對亦探討之內容，提出本文之研究架構，因探討工作壓力與組織承諾前因後果模型，認為影響工作壓力與組織承諾的因素中，個體是重要的基礎，因此本研究將個人基本資料定義為一個獨立變數。個人資料係針對台東縣警察局刑事警察人員區分為性別、年齡、警察教育、工作屬性、服務年資、刑事年資、婚姻狀況、居住地、職稱等變項。另本研究將工作壓力定義為自變項，包含生活與工作、生涯發展、工作時間、角色衝突、與上級長官關係、同事間工作競爭、工作負荷等。組織承諾則定義為依變項，包含三個構面。分別為認同承諾、努力承諾、留職承諾。如圖 3-1-1 所示。

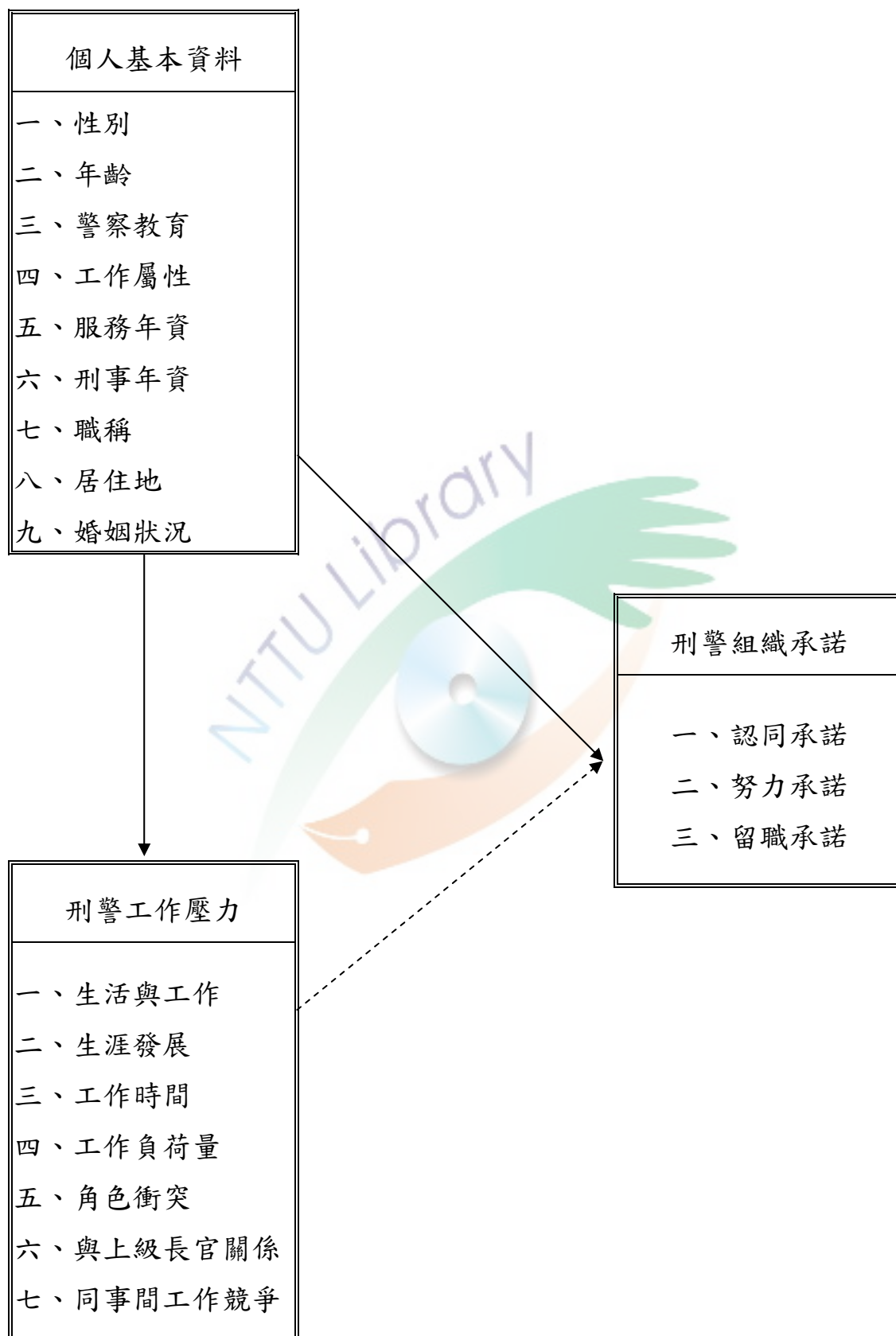


圖 3-1-1 研究架構

貳、研究變項

參照上述研究架構，本研究有三個研究變數，分述如下：

一、個人基本資料

主要區分為性別、年齡、警察教育、工作屬性、服務年資、刑事年資、職務、居住地、婚姻狀況等九項，藉以剖析其對工作壓力與組織承諾各構面之差異性。

二、工作壓力

本研究以工作壓力為自變項，其區分為生活與工作、生涯發展、工作時間、工作負荷量、角色衝突、與上級長官關係、同事間工作競爭等七項，探討與組織承諾之間的關係。

三、組織承諾

本研究以組織承諾為依變項，區分為三個構面，分別為認同承諾、努力承諾、留職承諾，探討其與自變項之間的關聯性。

參、研究假設

參酌國內外相關實證性研究結果及本研究之研究架構，基本上假設是以虛無假設(Null Hypothesis)方式提出，以證明各變項間是否有關聯或差異性存在，期望研究結果能拒虛無假設，進而接受對立假設，以證明各變項間有關聯、差異的存在(李美華，1998：74)，本研究將針對以下的研究假設，逐一驗證：

假設一：個人基本資料的不同對工作壓力各構面無顯著的差異情形存在。

假設二：個人基本資料的不同對組織承諾各構面無顯著的差異情形存在。

假設三：工作壓力與組織承諾之間無關聯性存在。

第二節 研究方法

任何的研究方法均依研究主題的需要而定，不管是採用量化或質化均有其優缺點，所以沒有優劣之分。本研究採用問卷調查，輔以質化訪談，針對研究問題加以分析探討。

壹、研究方法之選擇

在量化研究中，則是以代表人口並推論至母群體的樣本為抽樣原則(胡幼慧，1996)。本研究以台東縣警察局刑事警察大隊、少年隊、婦幼隊、鑑識課及四個分局偵查隊等八個單位為樣本，全面實施問卷調查。而質的研究過程是一個循環且週而復始的過程，它並不是直線式進行。研究者須一再重覆探索過程，包括問問題、蒐集資料、做紀錄、分析資料、撰寫報告(黃瑞琴，1999)。又質性研究者Patton(1990)曾論及質性研究的抽樣重點是「樣本一般都很少，甚至只有一個個案($n=1$)，但需要有深度的(in depth)立意抽樣」。故本研究以台東縣警察局刑事警察人員為範圍，以問卷調查為主，再輔以質化訪談，從中以「立意抽樣」選取十二名從事訪談，多方面蒐集資料與分析，以達到研究者的研究目的。

貳、研究方法之進行

一、問卷調查

本研究以問卷調查法進行研究及資料蒐集，所使用的問卷分為三大部分：(一)個人基本資料；(二)工作壓力量表；(三)組織承諾量表。分述如下：

1. 個人基本資料

(1)性別。(2)年齡。(3)警察教育。(4)工作屬性。(5)服務年資。(6)刑事年資。(7)職務。(8)居住地。(9)婚姻狀況。

2. 刑事警察人員工作壓力量表：

參考歷年有關警察工作壓力議題之問卷，並參照Cooper et al. (1988)等人對壓力來源的分類(1)工作本身之因素；(2)組織中的角色；(3)工作上與他人的關係；(4)生涯發展與成就；(5)組織結構與氣氛；(6)家庭與工作的互動，原則上將問卷區分七個量表：(1)生活與工作。(2)生涯發展。(3)工作時間。(4)工作負荷量。(5)角色衝突。(6)與上級長官關係。(7)同事間工作競爭。

受測者得分愈高，表示工作壓力愈大，受測者得分愈低，表示工作壓力愈小。

3. 組織承諾量表

本研究參照 Mowday, Porter & Steers(1982)之定義：個人對某一特定組織的認同與投入傾向的相對強度。並針刑事警察人員工作特性設計組織承諾量表，包含三部分：

- (1)認同承諾：指刑事警察人員認同並接受警察機關的工作目標與價值的程度。
- (2)努力承諾：指刑事警察人員願意為警察機關竭盡所能，努力工作的意願程度。
- (3)留職承諾：指刑事警察人員願意繼續留在刑事體系服務的意願程度。受測者得分愈高，表示組織承諾愈高，受測者得分愈低，表示組織承諾愈低。

二、質性訪談

質性訪談的設計是持續的、反覆的、彈性的，並非事前加以準備然後受其束縛；其持續性是指在研究中一再的修正問題的形式(李美華，1998)。所謂質性訪談，是在訪問者和受訪問者之間針對研究的概略計劃互動，而不是一組特定問題，必須使用一定的字眼和順序來詢問的方式。本研究是採深度訪談的方法，其原因係不在於一般化的推論，其目的在於瞭解個別受訪者的經驗、經歷、看法與意義。Patton 認為深度訪談是質性研究蒐集資料的方法之一，係指藉由面對面的言談，引發人們的經驗、意見、感受與知識的直接引述(引自吳芝儀、李奉儒，1999)。Taylor 與 Bogdan(1984)認為深度訪談是研究者與資訊提供者重複的面對面接觸，以瞭解資訊提供者其對自己生活情境、經驗或所表達之觀點(引自林本弘、齊力，2003：96)。所以本研究採半結構式訪談方式，是以訪談大綱來進行訪談，以建立彼此之間的信任對話，透過有系統的訪談資料蒐集和分析。所以本研究是選用深度訪談法，做為最主要的資料蒐集方法並發展出合理之理論。

三、研究樣本

本研究係以台東縣警察局刑事警察人員為研究母體，針對台東縣警察局刑事警察大隊、少年隊、婦幼隊及各分局偵查隊等八個單位，以實際從事刑事外勤工作者為主，實施全面問卷調查。另為彌補問卷調查不足之處，補以質化訪談。質化訪談以「立意分層抽樣」方式，針對各職務分層進行立意抽樣，分別對十二名受訪者進行深度訪談，以擴展資料之蒐集分析。

第三節 研究的實施過程

壹、量化問卷調查

一、研究樣本

本研究係以台東縣警察局刑事警察人員為研究母體，以實際從事刑事工作者做全面問卷調查，其人員包括內、外勤、少年隊、婦幼隊、鑑識課等單位，共有八個單位。本研究樣本以上述八個單位為對象，全面實施問卷調查，並透過各分局偵查隊的協助，總計抽取 148 份樣本進行施測，問卷於 95 年 4 月初發放，95 年 5 月 7 日有效回收 112 份，茲將台東縣警察局八個單位刑事警察人員數分佈及問卷發、回收情形，詳列如表 3-3-1

表 3-3-1 台東縣警察局八個單位刑事警察人員數分佈及問卷發放回收情形表

單 位	現 有 人 數	問卷發放數	問卷回收數	有效問卷數	有效問卷率
刑 警 大 隊	42	42	30	28	93%
少 年 隊	13	13	12	11	91%
婦 幼 隊	13	13	10	10	100%
鑑 識 課	4	4	4	2	50%
台 東 分 局	27	27	25	23	92%
關 山 分 局	13	13	13	12	92%
成 功 分 局	15	15	15	15	100%
大 武 分 局	13	13	12	11	91%
合 計	148	148	121	112	92%

二、問卷內容信度與效度之前測

(一)施測對象

本問卷先以台東縣警察局台東分局偵查隊(27 人)實施前測，將前測有效問卷進行效度分析及信度分析，以瞭解內容效度並建立預試問卷，將不符合或不適當之問題刪除，加以修正定稿成為正式問卷，再針對台東警察局刑事警察人員(148 人)做問卷調查。

(二)項目分析

為考量量表建構效度，以項目分析來找出問卷各題項的決斷值(critical ratio；簡稱 CR 值)，如果問卷各題項中之 CR 值達顯著水準，即表示這個題項能鑑別出不同受測者的反應程度。

1. 工作壓力量表

本工作壓力量表之項目分析結果如表 3-3-2，其結果顯示所有的題項之 CR 值皆達顯著水準(小於 0.05)；所以全數保留，並進一步因素分析。

表 3-3-2 工作壓力量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	顯著性 (雙尾)	題項	CR 值	顯著性 (雙尾)	題項	CR 值	顯著性 (雙尾)
A1	-2.496	0.030	A15	-10.249	0.000	A29	-2.905	0.015
A2	-4.521	0.002	A16	-5.468	0.000	A30	-2.872	0.016
A3	-2.975	0.014	A17	-2.939	0.016	A31	-6.379	0.000
A4	-2.856	0.018	A18	-6.625	0.000	A32	-4.064	0.002
A5	-2.285	0.047	A19	-2.667	0.022	A33	-5.225	0.000
A6	-2.612	0.028	A20	-5.632	0.000	A34	-2.905	0.015
A7	-2.493	0.039	A21	-5.099	0.001	A35	-4.218	0.002
A8	-2.951	0.013	A22	-2.213	0.049	A36	-2.682	0.022
A9	-2.378	0.037	A23	-5.748	0.000	A37	-2.221	0.025
A10	-2.285	0.047	A24	-3.889	0.003	A38	-3.581	0.007
A11	-2.734	0.022	A25	6.842	0.000	A39	-2.768	0.021
A12	-2.578	0.029	A26	-2.249	0.048	A40	-2.838	0.017
A13	-2.672	0.026	A27	-2.642	0.027			
A14	-2.233	0.056	A28	-3.041	0.011			

註：***在顯著水準為 0.001 時(雙尾)，相關顯著；**在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著；*在顯著水準為 0.05 時(雙尾)，相關顯著

2. 組織承諾量表

本量表之項目分析結果如表 3-3-3，其結果顯示所有的題項之 CR 值皆達顯著水準(小於 0.05)，所以全數保留，並進一步因素分析。

表 3-3-3 組織承諾量表項目分析結果摘要表

題項	CR 值	顯著性 (雙尾)	題項	CR 值	顯著性 (雙尾)	題項	CR 值	顯著性 (雙尾)
B1	-2.852	0.016	B6	5.054	0.000	B11	-2.888	0.015
B2	-3.773	0.003	B7	-2.459	0.032	B12	-2.666	0.022
B3	-2.459	0.032	B8	4.248	0.001	B13	-2.450	0.032
B4	-3.773	0.003	B9	-2.799	0.017	B14	-.976	0.014
B5	-2.852	0.016	B10	4.675	0.001	B15	4.833	0.001

註：***在顯著水準為 0.001 時(雙尾)，相關顯著；**在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著；*在顯著水準為 0.05 時(雙尾)，相關顯著

(三) 因素分析

因素分析的目的是在求得量表的「建構效度」(construct validity)，應用最廣的把數個彼此有關的變項，轉化成少數具有意義且彼此可獨立的因素(factor)，來達到資料縮減的目的，在進行因素分析之前，首先必須以球檢定(Bartlett's test of sphericity)及取樣適切性量數(Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy, KMO)來檢測是否符合進行因素分析的條件。

1. 球形檢定(Bartlett's test of sphericity)

球形檢定是用以探討變項間的相關係數是否不同且其相關係數是否大於 0，若呈現「顯著」的球形檢定，即可進行因素分析。本研究各變項之球形檢定的結果均呈現顯著性的結果，如表 3-3-5，通過檢定的考驗，符合進行因素分析的條件之一。

2. 取樣適切性量數(KMO)

KMO 值是指與變項有關的所有相關係數與淨相關係數之比較值，KMO 值越大表示相關情形良好，依據 Kaiser(1974)的觀點，KMO 值大於 0.9 以上，表示適合性極佳，大於 0.8 以上表示良好，0.7 以上表示中等，0.6 以上表示勉強，0.5 以上則為不適合，0.5 以下則為非常不適合進行因素分析。

本研究變項經因素分析之適合性檢定結果，「工作壓力量表」之 KMO 值為 0.870，「組織承諾」之 KMO 值為 0.651，均達顯著性，如表 3-3-4，其因素分析的適合性良好，符合進行因素分析的要件。

表 3-3-4 KMO 與 Bartlett's 檢定結果

變項 檢驗方法		工 作 壓 力	組 織 承 諾
Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) 取樣適切性量數		0.870	0.651
Bartlett's 球形檢定	近似卡方值	553.395	42.298
	自由度	21	3
	顯著性	0.000	0.000

3. 因素分析

本研究各變項經前述球形檢定與 KMO 值檢測結果，適合對工作壓力與組織承諾等二量表進行因素分析。茲將二量表因素分析步驟分述如下：

(1) 工作壓力量表

預試量表回收後將資料輸入電腦，以 SPSS 統計軟體進行因素分析(Factor Analysis)，以主成份分析(Principal Component)找出共同因素，並以最大變異法(Varimax)加以轉軸，以特徵值大於 1 為取捨因素數目之標準，為求因素之穩定，研究者經過二次因素分析，以因素負荷量大於 0.4 以上為取捨標準。分析結果顯示工作壓力量表計得七個因素，有效題目 40 題，分別命名為「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作時間」及「工作負荷量」。

(2) 組織承諾量表

預試量表回收後將資料輸入電腦，以 SPSS 統計軟體進行因素分析(Factor Analysis)，以主成份分析(Principal Component)找出共同因素，並以最大變異法(Varimax)加以轉軸，以特徵值大於 1 為取捨因素數目之標準，為求因素之穩定，研究者經過二次因素分析，以因素負荷量大於 0.4 以上為取捨標準。分析結果顯示組織承諾量表計得三個因素，有效題目 15 題，分別命名為「努力承諾」、「認同承諾」、「留職承諾」。

(三)信度分析

1. 工作壓力量表

研究者以回收的 23 份問卷樣本，對此工作壓力量表進行內部一致性分析(採用 Cronbachs α 係數)，其各構面 Cronbachs α 值分別為 0.8217、0.8215、0.8514、0.8263、0.8477、0.7992 及 0.8120，如表 3-3-5，顯見本研究之工作壓力量表的信度頗佳。

表 3-3-5 工作壓力分量表因素分析、命名與信度考驗情形表

構面命名	問卷題號及內容	因素負荷量	特徵值	解釋變異量%	累積解釋變異量%	Cronbachs α 值
家庭生活與工作	1. 會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭	0.848	3.361	48.012	48.012	0.8217
	2. 因為刑事工作關係，使我在假日常無法返家	0.827				
	3. 投入刑事偵防工作會影響到我的家庭生活	0.805				
	4. 常會擔心職務調動會影響我的家庭生活	0.731				
	5. 家人會因擔心我的刑事工作安全而感到不安	0.671				
	6. 常因偵辦刑案無法照顧家庭而內心感到愧疚	0.428				
	7. 休假時，常會放心不下刑事偵防工作	0.481				
角色衝突	8. 在辦案上常因民代或長官關說與請託而感到困擾	0.878	2.539	63.487	63.487	0.8215
	9. 刑事警察扮演執法先鋒與警察是人民祿母，在執行刑事偵防上常讓我內心到衝突	0.855				
	10. 在偵辦刑案時常因民眾不合理的請求而感到困擾	0.834				
	11. 在辦理刑案時常因民眾不合作的態度而感到困擾	0.584				
生涯發展	12. 刑事警察的升遷管道窄使我感到沮喪	0.851	3.229	35.874	35.874	0.8514
	13. 我認為刑事警察工作社會地位不高	0.811				
	14. 我認為刑事警察位階太低，無法提振士氣	0.682				
	15. 我會為退休後的生活感到擔心	0.615				
	16. 刑事警察工作具有潛在危險性	0.863				
	17. 刑事警察工作繁重與支領待遇不成比例	0.489				
	18. 我會以終身從事刑事警察工作為榮	0.512				
	19. 刑事警察工沒有前途我希望調整職務	0.465				
	20. 目前刑事警察工作與我的生涯規劃相符合	0.456				

與上級長官關係	21. 我經常無法瞭解長官對我工作上的期許	0.916	2.989	74.725	74.725	0.8263
	22. 長官對辦案的要求經常與我工作原則相衝突	0.889				
	23. 上級長官常為自己的前途，不關心部屬	0.837				
	24. 我在刑事工作表現上未能得到上級長官的肯定	0.812				
同事間工作競爭	25. 在刑事警察單位內我與其他同事不易相處	0.925	4.083	68.053	68.053	0.8477
	26. 同事之間常因偵防績效而有勾心鬥角的情況	0.893				
	27. 同事之間常為了私利而相爭	0.874				
	28. 單位內同事間常有爭功諉過的情況	0.780				
	29. 同事之間常因對案件偵辦看法不同而起爭執	0.775				
	30. 同事之間常因升遷問題而有勾心鬥角情況	0.676				
工作時間	31. 我值日(備勤)時間常變動	0.922	2.725	68.120	68.120	0.7992
	32. 我值日(備勤)時間太長	0.855				
	33. 刑事工作需編排值日(備勤)常造成我生活上的不便	0.854				
	34. 已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消	0.644				
工作負荷量	35. 目前刑事業務量太大，使我有不堪負荷之感	0.884	3.668	61.141	61.1410	0.8120
	36. 除了偵辦刑案外，還有許多非份內工作要做	0.869				
	37. 對於目前刑事偵防工作有繁瑣沉重之感	0.800				
	38. 我的刑事偵防績效壓力很大	0.754				
	39. 除刑事偵防工作外還需要應付緊急交辦事情	0.694				
	40. 現行對偵辦刑案的獎懲制度不公平	0.666				

工作壓力總量表之 Cronbachs α 值為 0.9122

2. 組織承諾量表

研究者以回收的 23 份問卷樣本，對此組織承諾量表進行內部一致性分析(採用 Cronbachs α 係數)，其各構面 Cronbachs α 值分別為 0.5405、0.6038、0.7210，如表 3-3-6，顯見本研究之組織承諾量表的信度尚可。

表 3-3-6 組織承諾分量表因素分析、命名與信度考驗情形表

構面命名	問卷題號及內容	因素負荷量	特徵值	解釋變異量 %	累積解釋變異量 %	Cronbachs α 值
認同承諾	1. 我很慶幸自己能投入刑事警察工作	0.910	3.342	66.833	66.833	0.5405
	2. 當別人提起我是從事刑事警察工作時我會感到驕傲	0.866				
	3. 我覺得自己的價值觀與刑事警察機關的理念很接近	0.856				
	4. 我認為刑事警察工作能發揮我的才能	0.853				
	5. 從事刑事警察工作無法實現我的理想與抱負	0.549				
努力承諾	6. 我願意付出更多心力來完成刑事警察各項任務與要求	0.925	3.451	69.017	69.017	0.6038
	7. 我十分關心刑事警察未來的發展	0.925				
	8. 為了能對刑事警察工作有更大貢獻我願參加各項訓練	0.841				
	9. 我對刑事警察工作有強烈的忠誠度	0.790				
	10. 我願意在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求	0.638				
留職承諾	11. 我選擇從事刑事警察工作是一項正確的決定	0.929	2.410	47.862	47.862	0.7210
	12. 為能繼續從事刑事工作我願意接受機關所指派的工作	0.921				
	13. 如有刑事警察待遇相當的工作我會選擇離開刑事工作	0.758				
	14. 離開刑事警察工作會使我有喘一口氣的感覺	0.481				
	15. 對我而言繼續從事刑事警察工作不會有太大的好處	0.472				

組織承諾總量表之 Cronbachs α 值為 0.8654

貳、質性訪談研究

質性研究強調以描述性方法瞭解被研究的背景、經驗及感受，是透過研究者的親自觀察，因此整個研究非常強調過程的彈性。根據概念架構再依據分析解釋後發展出理論。茲將本研究的架構與研究工具分述如下：

一、研究工具

本研究使用的質性研究工具分述如下

(一)研究者

在質的研究方法中，研究者即是工具，且質資料之信度與效度，相當程度取決於研究者的方法論、技巧敏感度與誠實(吳芝儀、李奉儒，1999)。因此研究者應做好準備，說明本研究的目的是，進行方式、錄音及相關保密措施，為確實捕捉受訪者的觀點、經驗及內心深處感受，必須充分運用技巧及良好的溝通方式，並以廣角方式做一個觀察者，以期能鉅細遺深入紮實的取得資料。

(二)訪談大綱

訪談大綱是研究者在訪談時和受訪者談話的主題，用來提醒研究者訪談的方向(高淑清，2000)。研究者不預設立場，讓受訪者用自己的邏輯結構去陳述生活經驗及感觸。本研究採半結構訪談，即所謂深入訪談。因此，本研究依據量化問卷調查的資料，針對問題徵結點及結果，擬定訪談大綱做為深度訪問之依據與參考。

(三)訪談備忘及錄音

在訪談前需準備錄音機，先確定錄音設備是否能正常使用，電池電力夠嗎，應備用一顆新電池，以防錄音中斷。在正式訪談之前要錄音時應先告知受訪者，須徵得受訪者同意後再全程錄音，以供日後資料整理分析之用。研究者應盡量採取低姿態將自身的想法拋開，完全聽取受訪者的例證說法與心情故事，以便將資料分析整理並提供有意義的訊息。

二、研究對象

質化是要找對議題有足夠瞭解的人且不強求代表性，屬非隨機抽樣，因為訪談的人數沒有侷限，因此受訪者人數多寡，取決於質化訪談的議題與研究目的而定，茲將研究對象描述如下：

(一)研究對象的選擇

本研究對象為台東縣警察局刑事警察人員，採用分層立意抽樣，將選取最能適合研究目的之樣本十二人做質化訪談，以蒐集資料，探求事實所在。

1. 研究對象樣本之選擇

本研究訪談對象為求能兼顧各層級刑事警察人員對工作壓力與組織承諾的感受與觀點，以實際從事刑事工作為主，因此，選擇二位隊長、二位偵查員(巡官)、四位小隊長及四位偵查佐等十二人。

2. 質化訪談前趨性測試

在訪談對象選定後先做前趨性測試，因吸取研究方法量化測試之心得，先選定二位受訪者做前趨性測試，以改進訪談大綱，並藉此過程增強訪談深度與厚度，以便正式訪談時能夠更加真實貼近受訪者的心路歷程。

(1)訪談對象第一位為偵查隊隊長，代號 A，先後擔任過刑事鑑識巡官、派出所所長、分局四組組長等經歷。在其訪談過程中雖然非常願意配合，本身是警察大學畢業，工作經驗又豐富，因此，在提供訪談資料時，都能很具體的陳述，唯感受得到可能是現任偵查隊長的關係，還是有所保留，但整體而言，均能依生活經驗與對工作的感受做有系統的描述。

(2)訪談對象第二位為偵查員，代號 C，先後擔任過刑事偵查佐、刑事小隊長、派出所所長等經歷。因在台東分局服務，工作較繁忙的關係，一直沒有時間接受訪談，經過約定時間後才進行訪談，平時就非常健談，表達能力佳。但可能是工作壓力關係，所提供訪談資料，表達不是非常順暢，但整體而言，均能依生活經驗與對工作的感受做有系統的描述。

三、研究對象的描述

以下是十二位受訪者之基本資料背景，如表 3-3-7 所示

表 3-3-7 受訪者基本資料

受訪者代號	性別	年齡	服務年資	服務單位	職稱	受訪者特點
A	男	36	13	大武分局	隊長	曾任派出所主管及台東分局查隊長。
B	男	46	20	關山分局	隊長	曾任所長及刑警隊外勤偵查隊長。
C	男	45	28	台東分局	分隊長	曾任派出所主管及刑事小隊長等工作。
D	男	49	28	刑警大隊	偵查員	曾任偵查佐、小隊長，目前辦理刑事業務工作。
E	男	42	23	台東分局	小隊長	曾任偵查佐，刑事資歷 15 年。
F	男	43	23	關山分局	小隊長	曾服務於台南市政府警察局第二分局偵查隊。
G	男	40	19	成功分局	小隊長	曾服務台東分局偵查隊，刑事資歷 9 年。
H	男	43	22	大武分局	小隊長	曾任偵查佐，刑事工作年資 13 年。
I	男	35	16	台東分局	偵查佐	曾服務過關山分局及少年隊，刑事資歷 3 年。
J	男	38	18	關山分局	偵查佐	曾從事警勤區工作，刑事工作年資 10 年。
K	男	34	16	成功分局	偵查佐	曾從事警勤區工作，刑事工作年資 10 年。
L	男	39	17	大武分局	偵查佐	曾從事警勤區及內勤工作，刑事工作年資 2 年。

四、研究信度與效度

質化訪談是研究者與受訪者的一個互動過程，是不斷在互動的過程中創造新的意義或感受。在社會科學領域中，沒有一位質性研究者，不會被質問研究的信度與效度問題。信度是指測量程序的可重複性；效度則是獲得的正確答案的程度。認為控制質性研究的信度與效度的方法有確實性、可轉換性及可靠性等(胡幼慧，1996)，茲分述如下：

(一)確實性(credibility)

確實性就是內在效度，指質研究資料真實的程度，即是研究者真正觀察到所希望觀察的。有五個技巧可以增加資料真實性：

1. 增加資料確實性的方法包括研究情境控制、資料一致性的確定及資料來源多元化。
2. 研究同儕的參與討論。
3. 相異個案資料的蒐集。
4. 資料蒐集上有足夠的輔助工具。
5. 資料的再驗證。

研究者與受訪者進行深度訪談過程中，都以同理心、誠懇的態度認真用心的去傾聽，在訪談過程中受訪者都能忠實且毫無保留的表達自己本身的經驗，且徵得受訪者同意予以錄音，因此，本次訪談皆全程錄音，並確保訪談時的原音可重覆傾聽，加深訪談內容的確實性。避免因時間耽擱造成資料遺錯漏，完成逐字稿的騰寫工作，真實反映研究者對所建構的事實，增加資料的真實性。

(二)可轉換性(transferability)

可轉換性就是外在效度，係經由受訪者所陳述的感受與經驗，能有效的做資料性描述與轉換成文字陳述，謹慎的將資料的脈絡、意圖、意義、行動轉換成文字資料。研究者除忠實紀錄訪談情境與內容，並力求逐字稿完整重建訪談過程，使本研究過程能嚴謹及透明化，以幫助能自行判斷研究結果與自身情境脈絡的適用性。

(三)可靠性(dependability)

可靠性就是內在信度，係指個人經驗的重要性與唯一性，如何取得可靠性的資料，乃研究過程中運用資料的重點，研究者必須將整個研究過程與決策加以說明，以供判斷資料的可靠性。在訪談過程中，研究者透過眼神、肢體動作及言語來表達對受訪者之專注與傾聽，並對受訪者的疑點加以澄清，確實掌握資料的可靠性，同時，反覆思考在訪談中所得到的資料，予以檢討改進。

(四)驗證性(confirmability)

不盲信理性派研究者所強調的置身於外，排除研究者本身先見與觀點的所謂「客觀」態度。強調研究者與被研究者的交互影響，而強調資料的中立性之考驗。亦即要提高研究的信賴度，研究者必須採用各種方法來考驗它們所蒐集的資料是可以檢證的(高敬文，1996)。在訪談過程中，除將研究者的偏好與偏見摒除外，在訪談進行中以三角校正，實施反省，訪談結束後對所得資料進行稽核，使本研究具有驗證性。

第四節 抽樣方法與樣本特性

壹、問卷調查

以普查分式，針對台東縣警察局刑事警察人員計有 148 人(涵蓋刑警隊、少年隊、婦紡隊及各分局偵查隊)，進行問卷調查。本研究所採的問卷調查，共分為三種：

一、個人基本資料

- (一)性別：區分為男、女。
- (二)年齡：區分為 29 歲以下、30-39 歲、40-49 歲、50 歲以上等四組。
- (三)警察教育：區分為甲種警員班、專科警員班、警察大學等三組。
- (四)工作屬性：區分為內勤、外勤等二組。
- (五)服務年資：依從事警察工作年資，區分為 5 年以下、6-10 年、11-15 年、16-20 年、21-25 年、26 年以上等六組。
- (六)刑事年資：依實際從事刑事工作年資，區分為 3 年以下、4-10 年、11-15 年、16-20 年、21 年以上等五組。
- (七)職務：區分為偵查佐、小隊長、偵查員(巡官)、副隊長、隊長、其他等六組。
- (八)居住地：區分為台東市、台東縣等二組。
- (九)婚姻狀況：區分為已婚、未婚及離婚等三組。

二、工作壓力

- (一)生活與工作：指刑事警察人員因工作關係，直接或間接影響家庭生活的感受程度。
- (二)生涯發展：指從事刑事警察工作對其未來發展的感受程度。
- (三)工作時間：指因工作時間過長、變動性大，影響生活作息的感受程度。
- (四)工作負荷量：指刑事警察工作業務量及勤務績效的繁重，超過其負荷的感受程度。
- (五)角色衝突：指刑事警察人員在角色的扮演上與個人價值及他人期許之間的矛盾，所衍生出內心衝突的感受程度。
- (六)與上級長官關係：指刑事警察人員與上司之間的相處關係程度。
- (七)同事間工作競爭：與同儕或他人工作之間的相處關係程度。

三、組織承諾

本研究參照 Mowday et al.(1982)組織承諾之分類，分為三個面向：

- (一)認同承諾：指刑事警察人員接受警察機關的工作目標與價值的程度。

(二)努力承諾：指刑事警察人員願意為警察機關盡心盡力，竭盡所能，所做的程度。

(三)留職承諾：指刑事警察人員願意繼續留在警察機關的意願程度。

貳、質性訪談

Patton 指出，質性訪談方式有三種，分別為：

一、非正式的會訪談

此方式完全取決於互動的自然流程中問題的自然性顯現，一般而言，訪談的發生係為一持續參與觀察實地工作的部分。

二、一般性訪談引導法

有一組提綱挈領的論題，論題不必依照任何特定的次序，訪談引導只單純作為訪談期間的基本清單，以確信所有關聯的主題均已包含其中。

三、標準化開放式訪談

一組經過小心謹慎、字斟句酌和組織的問題，意圖讓每位受訪者歷經相同的程序，並以同樣字組的相同問題詢問每一位受訪者。此外 Miller 與 Crabtree(1992)指出，訪談法可分為三種：(胡幼慧，1996；150-151)

(一)非結構式訪談

往往是以日常生活閒聊方式或知情人士、專家訪談式取得內情。

(二)半結構式訪談

以訪談大綱來進行訪談。對象可以是個人或團體。個人訪談即所謂深入訪談法，而團體即為焦點團體法。深入方式對特定議題進行深入探問。

(三)結構式訪談

類、排序法等進一步澄清認知或決策活動的研究技術。

本研究為能確實瞭解刑事警察人員的工作壓力及組織承諾的認知，抽樣以分層立意抽樣方式，針對台東縣警察局各分局偵查隊為對象，分層立意訪談十二人(隊長二人、分隊長一人、偵查員一人、小隊長四人、偵查佐四人)進行「半結構式」深入訪談。訪談對象中層級從隊長、分隊長至最基層偵查佐均包括在內，以求縱向的平衡，而基層偵查佐有負責業務及偵防工作等，以求橫向的平衡，設計出更符合實施需求的訪談問卷。

第五節 資料處理與統計方法

本研究有關量分析部分(問卷調查)，將問卷回收後，剔無效問卷後編碼，採用次數分配及百分比法進行分析，並輔以質化訪談，分為若干主題，分別予以內容分析，謹將上述資料分析法分別說明如下：

壹、描述性統計(Descriptive statistics)

描述性統計是一套用以整理、描述、解釋資料的系統與統計技術，其係關於統計資料的蒐集、整理、陳示、分析、解釋等部分。描述性統計中，最重要的統計數量是用以描述測量觀察值集中情形的集中量數(Measures of location)，就是一組數據建立一個能夠描述其共同落點的最佳指標；以及用以描述這群測量觀察值分散狀況的離散量數(Measures of variation)，亦即描繪數據分佈廣度的指標(邱皓政，2000：7-15)。本研究用此統計技術，對自變項、依變項做描述性統計，顯示各變項之次數分配、百分比、平均數與標準差，以得知各變項之分布情形。

貳、推論性統計分析

一、獨立樣本 t 檢定(t-test)

獨立樣本係指二個樣本彼此獨立，無任何關聯，獨立樣本 t 檢定可瞭解二個獨立樣本平均數是否有差異。本研究用以檢驗性別、居住地及工作屬性，其在工作壓力及組織承諾反應之平均數上有無差異。

二、單因子變異數分析法(One Way ANOVA)

單因子變異數分析用來檢定三個或三個以上母體平均數的差異顯著性，若只有一個自變數的變異數分析稱為單因子變異數分析，若p值達顯著水準時，再以事後檢驗(Post Hoc Tests)之最小顯著差異法(Least Significant Different, LSD)進一步檢定那幾個組別之差異達顯著水準，並就其組別之間做差異性之比較分析。本研究用以檢驗年齡、警察養成教育、服務年資、刑事年資、婚姻狀況及職稱等，其在工作壓力及組織承諾反應之平均數上有無差異。

三、皮爾森(Pearson)積差相關分析

皮爾森積差相關可瞭解二組資料之相關情形，包括方向與強度。本研究用以檢驗工作壓力與組織承諾間之相關性。

參、內容分析(Content analysis)

內容分析的工作，最主要是將量化問卷之發放、回收情況及分析數據作說明，並將質化訪談所蒐集到的資料作歸納整理，以補問卷調查之不足，期能多方面深入瞭解刑事警察人員的工作壓力與組織承諾之間關係研究。

第四章 研究分析與結果討論

本章依據前章研究設計、方法與研究假設分為五節，首先是量表描述性統計分析，其次為個人基本屬性對工作壓力之差異分析、再來是個人屬性對組織承諾之差異分析及刑事警察人員工作壓力與組織承諾之分析，最後再做質性深度訪談內容之相關分析。

第一節 量表描述性統計分析

本量表均採用五點計分法，答案為非常同意、同意、沒意見、不同意、非常不同意，分別予 1 分、2 分、3 分、4 分及 5 分，因此受試者在問卷量表中對每道題目的得分平均如大於平均分數(3 分)，則表示同意該題的看法，如得分小於平均數(3 分)就表示不同意該題的看法，其平均數愈高或愈低表示其對該題目愈同意或愈不同意。因採用此種計分法中點分數為可能最高得分之 60%，因此受試者在量表中每項因素得分平均數比率(平均數/可能最高得分)若高於 60%，則表示同意此一因素看法，反之則否(王永大，1996：53-54)。

壹、個人基本資料特性分析

為瞭解個人基本資料特性，將受試樣本基本資料，包括性別、年齡、警察養成教育、工作屬性、服務年資、刑事年資、居住地、婚姻及職稱等九項，依序整理，分析如下：

一、性別

針對受測者回收樣本的性別進行統計分析，「男性」刑事警察人員計有 105 人，佔 93.8%，「女性」刑事警察人員則只有 7 人，佔 6.3%。由此可知刑事警察屬於外勤工作，在執(服)勤及工作上，危險及勞動性高，女性較少投入刑事警察行列。

二、年齡

在所有受測者回收樣本的年齡進行統計分析，其中以「30-39 歲」者最多，佔 52.7%，計有 59 人，其次為「40-49 歲」，佔 42.9%，

計有 48 人，其於年齡層佔 4.5%，計有 5 人，其中年齡較高者，大都居於領導幹部地位，而大部份刑事警察基層人員(偵查佐)都集中在青壯期。

三、警察養成教育

就所有受測者回收樣本的養成教育進行統計分析，以「專科警員班」最多，計有 65 人，佔 58%；「甲種警員班」次之，計有 27 人，佔 24.1%，警察大學最少，佔 17.9%，計有 20 人，均為偵查員(巡官)以上幹部。

四、工作屬性

以受測者回收樣本的工作屬性進行統計分析，以「外勤為主」較多，佔 85.7%，計有 96 人，「內勤為主」佔 14.3%，計有 16 人。由資料可以看出外勤工作以男性較多，女性則以內勤工作為主。

五、服務年資

針對受測者回收樣本的服務年資進行統計分析，服務「16-20 年」最多，計有 51 人，佔總樣本數 45.5%；其次服務「11-15 年」者計有 37 人，佔 33%；服務「21-25 年」者再次之，計有 13 人，佔 11.6%；服務「6-10 年」再次之，計有 7 人，佔 6.3%；服務「26 年及以上」者為最少，計有 4 人員，佔 3.6%。

六、刑事年資

針對受測者回收樣本的服務年資進行統計分析，服務「4-10 年」最多，計有 42 人，佔總樣本數 37.5%；其次服務「3 年以下」者計有 35 人，佔 31.3%；服務「11-15 年」者次之，計有 28 人，佔 25%；服務「16-20 年」者最少，計有 7 人，佔 6.3%。

七、居住地

以受測者回收樣本的居住地進行統計分析，以居住在「台東市」最多，計有 81 人，佔 72.3%，「台東縣」次之，計有 31 人，佔 27.7%，由資料可知大部分刑事警察人員以居住台東市為主。

八、婚姻狀況

以受測者回收樣本的婚姻狀況進行統計分析，「已婚」最多，計有 98 人，佔 87.5%，其次「離婚」，計有 8 人，佔 7.1%，「未婚」最少，計有 6 人，佔 5.4%。

九、職稱

就受測者回收樣本的職位進行統計分析，「偵查佐」計有 68 人，佔 60.7%，「小隊長」計有 15 人，佔 13.4%，「偵查員(巡官)」計有 7 人，佔 6.3%，「副隊長」計有 2 人，佔 1.8%，「隊長」計有 5 人，佔 4.5%，「其他」計有 15 人，佔 13.4%。

表 4-1-1

全體測者樣本基本資料統計表

N = 112

基本資料	類別	樣本數	百分比(%)
性別	男	105	93.8
	女	7	6.3
年齡	29 歲以下	0	0
	30-39 歲	59	52.7
	40-49 歲	48	42.9
	50 歲以上	5	4.5
警察養成教育	甲種警員班	27	24.1
	專科警員班	65	58
	中央警察大學	20	17.9
工作屬性	外勤	96	85.7
	內勤	16	14.3
服務年資	5 年以下	0	0
	6-10 年	7	6.3
	11-15 年	37	33
	16-20 年	51	45.5
	21-25 年	13	11.6
	26 年以下	4	3.6
刑事年資	3 年以下	35	31.3
	4-10 年	42	37.5
	11-15 年	28	25
	16-20 年	7	6.3
	20 年以上	0	0
居住地	台東市	81	72.3
	台東縣	31	27.7
婚姻狀況	已婚	98	87.5
	未婚	6	5.4
	離婚	8	7.1
職稱	隊長	5	4.5
	副隊長	2	1.8
	偵查員(巡官)	7	6.3
	小隊長	15	13.4
	偵查佐	68	60.7
	其他	15	13.4

貳、研究變項描述性統計

研究變項的描述性統計係在描述有效樣本在各構面的次數分配、最大值、最小值、平均數、標準差之分布情形，以獲得台東縣警察局刑事警察人員在各變項中的反應。

一、刑事警察人員對工作壓力感受程度情形分析

(一)意見次數統計

本研究工作壓力量表係採五點計分法，將每一題項表示「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」及「非常不同意」等次數分配與其所佔之比例加以統計比較分析，藉以清晰瞭解刑事警察人員對工作壓力的知覺情形，如表 4-1-2

1. 家庭生活與工作方面

在家庭生活與工作方面的認知，有七個題項，表示非常同意、同意所佔的比例情形如下：

- (1)以「會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭」題項者最多，佔 88.4 %。
- (2)「休假時，常會放心不下刑事偵防工作」題項者次之，佔 86.6 %。
- (3)「投入刑事偵防工作會影響到我的家庭生活」題項，佔 75.9%。
- (4)「常會擔心職務調動會影響我的家庭生活」題項，佔 85.7%。
- (5)「家人會因擔心我的刑事工作安全而感到不安」題項，佔 73.2 %。
- (6)「常因偵辦刑案無法照顧家庭而內心感到愧疚」題項，佔 80.4 %。
- (7)「因為刑事工作關係，使我在假日常無法返家」題項，佔 81.2 %。

從上述構面各項題目分析可得知，超過八成以上的刑事警察人員對於從事刑警工作認為影響其家庭生活。

2. 角色衝突方面

在角色衝突上的認知方面，有四題項，表示非常同意、同意所佔比例情形如下：

- (1)「在辦理刑案時常因民眾不合作的態度而感到困擾」題項最多，佔 60.7%。
- (2)「在偵辦刑案時常因民眾不合理的請求而感到困擾」題項次之，佔 56.3%。
- (3)「刑事警察扮演執法先鋒與警察是人民褓母，在執行刑事偵防上常讓我內心到衝突」題項，佔 50.9%。
- (4)「在辦案上常因民代或長官關說與請託而感到困擾」題項，佔 54.5%。

在上述構面題項分析可得知，約有五成以上的刑事警察人員認為因角色的問題而造成壓力。

3. 生涯發展方面

在生涯發展構面上有八個題項，受測者填答非常同意、同意者所佔比例情形如下：

- (1)以「刑事警察工作具有潛在危險性」題項最高，佔 89.3%。
- (2)「我認為刑事警察位階太低，無法提振士氣」題項次之，佔 78.6%。
- (3)「刑事警察工作繁重與支領待遇不成比例」題項，佔 76.8%。
- (4)「我認為刑事警察工作社會地位不高」題項，佔 72.3%。
- (5)「刑事警察的升遷管道窄使我感到沮喪」題項，佔 72.3%。
- (6)「我會以終身從事刑事警察工作為榮」題項，佔 73.2%。
- (7)「我會為退休後的生活感到擔心」題項，佔 51.8%。
- (8)「目前刑事警察工作與我的生涯規劃相符合」題項，佔 47.3%。
- (9)「刑事警察工沒有前途我希望調整職務」題項，佔 33%。

從其構面各題項可得知，超過七成以上的刑事警察人員認為 1-6 項會影響其生涯發展，另第 5-6 項五成左右認為會有影響，但第 9 項只有三成左右較不具影響。

4. 與上級長官關係方面

在與上級長官關係構面有四個題項，受測者填答非常同意、同意者所佔的比例情形如下：

- (1)以「我經常無法瞭解長官對我工作上的期許」題項最多，佔 50.9 %。
- (2)「上級長官常為自己的前途，不關心部屬」題項次之，佔 42.9 %。
- (3)「長官對辦案的要求經常與我工作原則相衝突」題項，佔 40.2 %。
- (4)「我在刑事工作表現上未能得到上級長官的肯定」題項，佔 36.6 %。

從其構面各題項可得知，未超過超五成的刑事警察人員認為在工作上與上級長官的相處及關係會造成工作壓力。

5. 同事間工作競爭方面

在同事間工作競爭構面有六個題項，受測者填答非常同意、同意者所佔的比例情形如下：

- (1)以「單位內同事間常有爭功諉過的情況」題項最多，佔 60.7%。
- (2)「同事之間常因偵防績效而有勾心鬥角的情況」題項次之，佔 56.3 %。
- (3)「同事之間常為了私利而相爭」題項，佔 42.9%。
- (4)「在刑事警察單位內我與其他同事不易相處」題項，佔 27.7%。
- (5)「同事之間常因對案件偵辦看法不同而起爭執」題項，佔 43.8 %。
- (6)「同事之間常因升遷問題而有勾心鬥角情況」題項，佔 48.2%。

從其構面各題項可得知，未超過六成的刑事警察人員認為同事間工作競爭會形成工作壓力。

6. 工作時間方面

在工作時間構面有四個題項，受測者填答非常同意、同意者所佔的比例情形如下：

- (1)以「已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消」題項最多，佔 72.3 %。
- (2)「刑事工作需編排值日(備勤)常造成我生活上的不便」題項次之，佔 56.3%。

(3)「我值日(備勤)時間太長」題項，佔 52.7%。

(4)「我值日(備勤)時間常變動」題項，佔 35.7%。

從其構面各題項可得知，超過七成的刑事警察人員認為已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消，會影響其生活形成工作壓力；另五成以上的刑事警察人員亦認為刑事工作需編排值日(備勤)常造成我生活上的不便。

7. 工作負荷量方面

在工作時間構面有六個題項，受測者填答非常同意、同意者所佔的比例情形如下：

(1)以「對於目前刑事偵防工作有繁瑣沉重之感」題項最多，佔 76.8%。

(2)「除刑事偵防工作外還需要應付緊急交辦事情」題項次之，佔 76.8%。

(3)「目前刑事業務量太大，使我有不堪負荷之感」題項，佔 64.3%。

(4)「我的刑事偵防績效壓力很大」題項，佔 65.2%。

(5)「除了偵辦刑案外，還有許多非份內工作要做」題項，佔 75%。

(6)「現行對偵辦刑案的獎懲制度不公平」題項，佔 66.1%。

從其構面各題項可得知，超過六成以上的刑事警察人員認為工作負荷太重或過量，會影響其生活形成工作壓力。

表 4-1-2 刑事警察人員工作壓力感受程度情形意見次數統計表

題項內容	分配次數統計	非常同意	同意	無意見	不同意	非常不同意	平均數	標準差
家庭生活與工作								
1. 會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭		35.7% (40)	52.7% (59)	1.8% (2)	9.8% (11)	0	4.14	.87
2. 因為刑事工作關係，使我在假日常無法返家		32.1% (36)	49.1% (55)	10.7% (12)	8% (9)	0	4.05	.87
3. 投入刑事偵防工作會影響到我的家庭生活		29.5% (33)	46.4% (52)	14.3% (16)	9.8% (11)	0	3.96	.91
4. 常會擔心職務調動會影響我的家庭生活		39.3% (44)	46.4% (52)	7.1% (8)	5.4% (6)	1.8% (2)	4.16	.91
5. 家人會因擔心我的刑事工作安全而感到不安		25% (28)	48.2% (54)	9.8% (11)	17% (19)	0	3.81	1
6. 常因偵辦刑案無法照顧家庭而內心感到愧疚		25.9% (29)	54.5% (61)	6.3% (7)	12.5% (14)	0.9% (1)	3.92	.95
7. 休假時，常會放心不下刑事偵防工作		22.3% (25)	64.3% (72)	2.7% (3)	9.8% (11)	0.9% (1)	3.97	.85

角色衝突							
8. 在辦案上常因民代或長官關說與請託而感到困擾	17% (19)	37.5% (42)	24.1% (27)	19.6% (22)	1.8% (2)	3.48	1.05
9. 刑事警察扮演執法先鋒與警察是人民褓母，在執行刑事偵防上常讓我內心到衝突	12.5% (14)	38.4% (43)	23.2% (26)	22.3% (25)	3.6% (4)	3.34	1.07
10. 在偵辦刑案時常因民眾不合理的請求而感到困擾	15.2% (17)	41.1% (46)	24.1% (27)	18.8% (21)	0.9% (1)	3.51	1.00
11. 在辦理刑案時常因民眾不合作的態度而感到困擾	12.5% (14)	48.2% (54)	19.6% (21)	18.8% (21)	0.9% (1)	3.53	0.97
生涯發展							
12. 刑事警察的升遷管道窄使我感到沮喪	26.8% (30)	45.5% (51)	15.2% (17)	12.5% (14)	0	3.87	0.95
13. 我認為刑事警察工作社會地位不高	26.8% 3(30)	45.5% (51)	13.4% (15)	14.3% (16)	0	4.05	0.98
14. 我認為刑事警察位階太低，無法提振士氣	34.8% (39)	43.8% (49)	13.4% (15)	8.0% (9)	0	3.47	0.90
15. 我會為退休後的生活感到擔心	18.8% (21)	33.0% (37)	25.9% (29)	21.4% (24)	0	3.31	1.06
16. 刑事警察工作具有潛在危險性	34.8% (39)	54.5% (61)	5.4% (6)	5.4% (6)	0	4.19	0.77
17. 刑事警察工作繁重與支領待遇不成比例	24.1% (27)	52.7% (59)	13.4% (15)	8.9% (10)	0.9% (1)	3.90	0.90
18. 我會以終身從事刑事警察工作為榮	25.0% (28)	48.2% (54)	17.0% (19)	7.1% (8)	1.8% (2)	3.89	0.93
19. 刑事警察工沒有前途我希望調整職務	8.9% (10)	24.1% (27)	37.5% (42)	28.6% (32)	0.9% (1)	3.12	0.96
20. 目前刑事警察工作與我的生涯規劃相符合	14.3% (16)	33.0% (37)	39.3% (44)	10.7% (12)	2.7% (3)	3.46	0.96
與上級長官關係							
21. 我經常無法瞭解長官對我工作上的期許	12.5% (14)	38.4% (43)	18.8% (21)	28.6% (32)	1.8% (2)	3.31	1.07
22. 長官對辦案的要求經常與我工作原則相衝突	11.6% (13)	28.6% (32)	26.8% (30)	29.5% (33)	3.6% (4)	3.15	1.08
23. 上級長官常為自己的前途，不關心部屬	17.9% (20)	25.06% (28)	34.88% (39)	21.4% (24)	0.9% (1)	3.38	1.04
24. 我在刑事工作表現上未能得到上級長官的肯定	5.4% (6)	31.36% (35)	32.1% (36)	29.5% (33)	1.8% (2)	3.09	0.99

同事間工作競爭							
25. 在刑事警察單位內我與其他同事不易相處	9.8% (11)	17.9% (20)	27.7% (31)	35.7% (40)	8.98% (10)	2.84	1.13
26. 同事之間常因偵防績效而有勾心鬥角的情況	11.6% (13)	44.6% (50)	25.0% (28)	15.2% (17)	3.6% (4)	3.46	1.00
27. 同事之間常為了私利而相爭	9.8% (11)	33.0% (37)	31.3% (35)	21.4% (24)	4.5% (5)	3.22	1.04
28. 單位內同事間常有爭功諉過的情況	13.4% (15)	47.3% (53)	22.3% (25)	15.2% (17)	1.8% (2)	3.55	0.97
29. 同事之間常因對案件偵辦看法不同而起爭執	8.0% (9)	35.7% (40)	31.5% (35)	22.3% (25)	2.7% (3)	3.24	0.98
30. 同事之間常因升遷問題而有勾心鬥角情況	10.7% (12)	37.5% (42)	29.5% (33)	17.9% (20)	4.5% (5)	3.32	1.03
工作時間							
31. 我值日(備勤)時間常變動	11.6% (13)	24.1% (27)	38.4% (43)	23.2% (26)	2.7% (3)	3.19	1.01
32. 我值日(備勤)時間太長	19.6% (22)	33.0% (37)	27.7% (31)	17.0% (19)	2.7% (3)	3.50	1.07
33. 刑事工作需編排值日(備勤)常造成我生活上的不便	18.8% (21)	37.5% (42)	22.3% (25)	18.8% (21)	2.7% (3)	3.51	1.08
34. 已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消	25.0% (28)	47.3% (53)	13.4% (15)	12.5% (14)	1.8% (2)	3.81	1.01
工作負荷量							
35. 目前刑事業務量太大,使我有不堪負荷之感	25.0% (28)	39.3% (44)	19.6% (22)	16.1% (18)	0	3.73	1.01
36. 除了偵辦刑案外,還有許多非份內工作要做	31.3% (35)	43.8% (49)	14.3% (16)	8.0% (9)	2.7% (3)	3.93	1.01
37. 對於目前刑事偵防工作有繁瑣沉重之感	23.2% (26)	53.6% (60)	13.4% (15)	8.0% (9)	1.8% (2)	3.88	0.92
38. 我的刑事偵防績效壓力很大	23.2% (26)	42.0% (47)	20.5% (23)	11.6% (13)	2.7% (3)	3.71	1.03
39. 除刑事偵防工作外還需要應付緊急交辦事情	31.3% (35)	45.5% (51)	13.4% (15)	2.0% (9)	1.8% (2)	3.96	0.97
40. 現行對偵辦刑案的獎懲制度不公平	30.4% (34)	35.7% (40)	22.3% (25)	9.8% (11)	1.8% (2)	3.83	1.03

(二)平均數比較

從工作壓力各項構面平均數比率中，可以瞭解到各構面的得分情形，如表 4-1-3，其中以角色衝突得分最高(59.66%)，其次依序為生涯發展(56.12%)、與上長官關係(55.49%)、同事間工作競爭(54.55%)、工作時間(49.95%)、家庭生活工作(48.21%)，而得分最低的則是工作負荷量(44.65%)。

表 4-1-3 刑事警察人員工作壓力量表構面認知得分情形統計表

構面	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比例	排序
家庭生活與工作	7	29	13.9821	4.9556	48.21%	6
角色衝突	4	17	10.1429	3.4481	59.66%	1
生涯發展	9	36	20.2054	5.5201	56.12%	2
與上級長官關係	4	20	11.0982	3.6489	55.49%	3
同事間工作競爭	6	30	16.3661	4.8713	54.55%	4
工作時間	4	20	9.9911	3.4706	49.95%	5
工作負荷量	6	29	12.9464	4.8581	44.65%	7

註：平均數比率=平均數／最大值

二、刑事警察人員對組織承諾之認知程度分析

本研究組織承諾量表係採五點計分法，將每一題項表示「非常同意」、「同意」、「無意見」、「不同意」及「非常不同意」等次數分配與其所佔之比例加以統計比較分析，藉以瞭解刑事警察人員對組織承諾的認同、投入努力及留任的情形，本研究對組織承諾的量表統計如表 4-1-4

(一)意見次數統計

1. 認同承諾方面

在認同承諾構面上題項計有五題，受測者填答非常同意、同意者所佔比例情形如下：

- (1)「我很慶幸自己能投入刑事警察工作」題項次之，佔 83.9%。
- (2)「我認為刑事警察工作能發揮我的才能」題項，佔 74.1%。
- (3)「從事刑事警察工作無法實現我的理想與抱負(R)」題項，為反向題，填答不同意、非常不同意者，佔 3.6%。
- (4)「當別人提起我是從事刑事警察工作時我會感到驕傲」題項，佔 71.4%。
- (5)「我覺得自己的價值觀與刑事警察機關的理念很接近」題項，佔 67.9%。

從上述題項受測者填答分析可得知，刑事警察人員對警察機關的「認同承諾」，有六成以上。

2. 努力承諾方面

在認同承諾構面上題項計有五題，受測者填答非常同意、同意者所佔比例情形如下：

- (1)以「我願意在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求」題項最多，佔 85.8%。
- (2)「我十分關心刑事警察未來的發展」題項，佔 81.3%。
- (3)「我對刑事警察工作有強烈的忠誠度」題項再次之，佔 83.9%。
- (4)「為了能對刑事警察工作有更大貢獻我願參加各項訓練」題項，佔 75%。
- (5)「我願意付出更多心力來達成刑事警察各項任務與要求」題項，佔 77.6%。

從上述題項受測者填答分析可得知，刑事警察人員對警察機關的「努力承諾」，填答非常同意、同意者，超過七成，相對而言，比例較高。

3. 留職承諾方面

在留職承諾構面上題項計有五題，受測者填答非常同意、同意者所佔比例情形如下：

- (1)「為能繼續從事刑事工作我願意接受機關所指派的工作」題項，佔 76.8%。
- (2)「我選擇從事刑事警察工作是一項正確的決定」題項，佔 73.2%。

(3)「如有刑事警察待遇相當的工作我會選擇離開刑事工作」為反向題項，填答非常不同意及不同意者，佔比例為17.9%。

(4)「離開刑事警察工作會使我有喘一口氣的感覺」為反向題項，填答非常不同意及不同意者，佔比例為12.5%。

(5)「對我而言繼續從事刑事警察工作不會有太大的好處」為反向題項，填答非常不同意及不同意者，佔比例為23.2%。

從上述題項受測者填答分析可得知，刑事警察人員對警察機關的「留職承諾」填答非常同意、同意者，有七成以上，比例亦高。

表 4-1-4 刑事警察人員對組織承諾認知程度意見次數統計表

分配次數統計 題項內容	非常 同意	同意	無意見	不同意	非常 不同意	平均數	標準差
認同承諾							
1. 我很慶幸自己能投入刑事警察工作	25.9% (29)	58.0% (65)	15.2% (17)	0.9% (1)	0	4.09	0.67
2. 當別人提起我是從事刑事警察工作時我會感到驕傲	17.0% (19)	54.4% (62)	24.1% (27)	3.6% (4)	0	3.86	0.73
3. 我覺得自己的價值觀與刑事警察機關的理念很接近	15.2% (17)	52.7% (59)	25.9% (29)	6.3% (7)	0	3.77	0.78
4. 我認為刑事警察工作能發揮我的才能	15.2% (17)	58.9% (66)	23.2% (26)	2.7% (3)	0	3.87	0.69
5. 從事刑事警察工作無法實現我的理想與抱負	19.6% (22)	58.0% (65)	18.8% (21)	3.6% (4)	0	3.04	0.96
努力承諾							
6. 我願意付出更多心力來達成刑事警察各項任務與要求	19.6% (22)	58.0% (65)	18.6% (21)	3.6% (4)	0	3.94	0.73
7. 我十分關心刑事警察未來的發展	30.4% (34)	50.9% (57)	16.1% (18)	2.7% (3)	0	4.09	0.75
8. 為了能對刑事警察工作有更大貢獻我願參加各項訓練	32.1% (36)	42.9% (48)	22.3% (25)	2.7% (3)	0	4.04	0.81
9. 我對刑事警察工作有強烈的忠誠度	25.9% (29)	58.0% (65)	15.2% (17)	0.9% (1)	0	4.09	0.67
10. 我願意在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求	31.3% (35)	54.5% (61)	13.4% (15)	0.9% (1)	0	4.16	0.68

留職承諾							
11. 我選擇從事刑事警察工作是一項正確的決定	21.4% (24)	51.8% (58)	24.1% (27)	2.7% (3)	0	3.92	0.75
12. 為能繼續從事刑事工作我願意接受機關所指派的工作	11.6% (13)	65.2% (73)	18.8% (21)	4.5% (5)	0	3.84	0.68
13. 如有刑事警察待遇相當的工作我會選擇離開刑事工作	25.0% (28)	31.3% (35)	25.9% (29)	17.9% (20)	0	3.63	1.05
14. 離開刑事警察工作會使我有喘一口氣的感覺	16.1% (18)	30.4% (34)	41.1% (46)	12.5% (14)	0	3.50	0.91
15. 對我而言繼續從事刑事警察工作不會有太大的好處	13.4% (15)	26.8% (30)	36.6% (41)	22.3% (25)	0.9% (1)	3.29	0.99

(二)平均數比較

從組織承諾各構面平均數比率中，可得知瞭解各構面的得分情形，如表 4-1-5，其中以認同承諾得分最高（63.19%），其次為留職承諾（59.06%），而得分最低則是努力承諾（48.39%）。

表 4-1-5 刑事警察人員對組織承諾量表構面認知得分情形統計表

構面	最小值	最大值	平均數	標準差	平均數比例	排序
認同承諾	5	18	11.3750	2.8224	63.19%	1
努力承諾	5	20	9.6786	2.9841	48.39%	3
留職承諾	5	20	11.8125	2.8649	59.06%	2

註：平均數比率＝平均數／最大值

第二節 個人基本屬性對工作壓力之差異分析

本節為探討刑事警察人員個人基本資料屬性對工作壓力各構面知覺差異情形，主要是以單因子變異數分析（One Way ANOVA）及獨立樣本 t 檢定來探討其個人基本屬性變項在工作壓力之差異情形，對於性別、工作屬性、居住地等項目，以獨立樣本 t 檢定加以分析；而年齡、養成教育、服務年資、刑事年資、婚姻及職稱等項目，則以單因子變異數分析（One Way ANOVA）進行各構面的檢定，若 p 值達顯著水準時，再以事後檢驗（Post Hoc Tests）之最小顯著差異法（Least Significant Different, LSD）進一步檢定那幾個組別之差異達顯著水準，並就其組別之間做差異性之比較分析。

壹、性別

一、研究假設

Ho：不同性別的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-2-1。

表 4-2-1 不同性別的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
家庭生活與工作	1. 男	105	13.8095	4.7759	0.077
	2. 女	7	16.5714	7.1147	
角色衝突	1. 男	105	10.1048	3.4248	0.494
	2. 女	7	10.7143	4.0297	
生涯發展	1. 男	105	20.0190	5.3958	0.337
	2. 女	7	23.0000	7.0238	
與上級長官關係	1. 男	105	11.0571	3.6895	0.444
	2. 女	7	11.7143	3.1472	
同事間工作競爭	1. 男	105	16.2095	4.8728	0.845
	2. 女	7	18.7143	4.5356	
工作時間	1. 男	105	9.8762	3.5047	0.207
	2. 女	7	11.7143	2.4976	
工作負荷量	1. 男	105	12.8000	4.8603	0.603
	2. 女	7	15.1429	4.4881	

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-1 中可得知男女不同性別的刑事警察人員在工作壓力各構面中的 p 值均大於 α 值($=.05$)，故應接受虛無假設 H_0 ：顯示男女性別的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

(二)除了「角色衝突」這個構面，男女性的平均數相當，其餘六個構面(「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作間」及「工作負荷量」等)均是男性低於女性，顯示女性刑事警察人員對於這六個構面感受到的工作壓力知覺程度較男性同仁為高，男性則反之，在六個構面上感受到的工作壓力知覺程度較女性低。

貳、年齡

一、研究假設

H_0 ：不同年齡的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗不同年齡層的刑事警察人員是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別。其結果如表 4-2-2 所示。

表 4-2-2 不同年齡的刑事警察人員對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生活與工作	1. 30-39 歲	59	14.2327	4.9527	0.352	0.704	
	2. 40-49 歲	48	13.5625	5.1937			
	3. 50 歲以上	5	15.0000	2.1213			
角色衝突	1. 30-39 歲	59	9.9492	3.2453	0.207	0.813	
	2. 40-49 歲	48	10.3333	3.4351			
	3. 50 歲以上	5	10.6000	3.4481			

生涯發展	1. 30-39 歲	59	20.1017	5.5699	0.574	0.565	
	2. 40-49 歲	48	20.0625	5.4982			
	3. 50 歲以上	5	22.8000	5.6303			
與上級長官關係	1. 30-39 歲	59	11.2712	3.5566	0.882	0.417	
	2. 40-49 歲	48	10.7083	3.7754			
	3. 50 歲以上	5	12.8000	3.5637			
同事間工作競爭	1. 30-39 歲	59	16.6949	4.6396	0.322	0.725	
	2. 40-49 歲	48	15.9375	5.3052			
	3. 50 歲以上	5	16.6000	3.4351			
工作時間	1. 30-39 歲	59	10.0169	3.3244	0.095	0.909	
	2. 40-49 歲	48	9.8958	3.7030			
	3. 50 歲以上	5	10.6000	3.5071			
工作負荷量	1. 30-39 歲	59	12.6780	4.5767	0.342	0.711	
	2. 40-49 歲	48	13.1250	5.2252			
	3. 50 歲以上	5	14.4000	5.1284			

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

三、結果分析

- (一)從表 4-2-2 可得知不同年層的刑事警察人員在工作壓力各構面，其 p 值均大於 α 值(=.05) 故應接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)：顯示不同年齡的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。
- (二)在「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」及「工作時間」等構面，40-49 歲平均數最低；而「角色衝突」及「工作負荷量」等構面，以 30-39 歲平均數最低，表示感受到的工作壓力知覺程度較高。

參、警察養成教育

一、研究假設

H_0 ：刑事警察人員不同的警察養成教育對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的養成教育是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之養成教育組別。其結果如表 4-2-3 所示。

表 4-2-3 刑事警察人員養成教育不同對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生活與工作	1. 甲種警員班	27	12.3333	3.9807	5.421	.006	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	13.7692	4.9522			
	3. 中央警察大學	20	16.9000	5.1186			
角色衝突	1. 甲種警員班	27	9.4815	3.0806	2.282	0.107	
	2. 專科警員班	65	19.9846	3.5111			
	3. 中央警察大學	20	11.5500	3.4864			
生涯發展	1. 甲種警員班	27	19.7037	4.4877	3.510	0.033	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	19.5231	5.7176			
	3. 中央警察大學	20	23.1000	5.4377			
與上級長官關係	1. 甲種警員班	27	10.4074	3.4447	5.036	0.008	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	10.6923	3.7330			
	3. 中央警察大學	20	13.3500	2.8335			
同事間工作競爭	1. 甲種警員班	27	15.7037	4.0078	2.663	0.074	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	15.9538	5.1370			
	3. 中央警察大學	20	18.6000	4.6158			
工作時間	1. 甲種警員班	27	9.2222	3.3551	6.557	0.002	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	9.5692	3.4413			
	3. 中央警察大學	20	12.4000	2.7415			
工作負荷量	1. 甲種警員班	27	12.5185	4.6274	2.578	0.081	
	2. 專科警員班	65	12.4462	5.0157			
	3. 中央警察大學	20	15.1500	4.1962			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-3 可得知刑事警察人員養成教育的不同在工作壓力各構面中「角色衝突」、「工作負荷量」除外，其餘五個構面其 p 值均小於 α 值(=.05) 故應拒絕虛無假設 H_0 (刑事警察人員不同的警察養成教育對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在)；顯示這五個構面在知覺程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗工作壓力中之「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作時間」及「工作負荷量」等構面，其結果顯示如下：

1. 「家庭生活與工作」

- (1) 「甲種警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.56，顯示「甲種警員班」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。
- (2) 「專科警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.23，顯示「專科警員班」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

2. 「生涯發展」

- (1) 「甲種警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.39，顯示「甲種警員班」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。
- (2) 「專科警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.57，顯示「專科警員班」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

3. 「與上級長官關係」

- (1) 「甲種警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.94，顯示「甲種警員班」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。
- (2) 「專科警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.75，顯示「專科警員班」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

4. 「同事間工作競爭」

- (1) 「甲種警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異

情形存在，其差異平均數為 2.89，顯示「甲種警員班」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

- (2)「專科警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.69，顯示「專科警員班」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

5. 「工作時間」

- (1)「甲種警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.17，顯示「甲種警員班」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

- (2)「專科警員班」組對「中央警察大學」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.83，顯示「專科警員班」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「中央警察大學」組之刑事警人員。

肆、工作屬性

一、研究假設

H₀：不同工作屬性的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-2-4。

表 4-2-4 不同工作屬性的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
家庭生活與工作	1. 內勤	16	18.3125	5.5943	.000
	2. 外勤	96	13.2604	4.4798	
角色衝突	1. 內勤	16	11.6875	3.3807	.053
	2. 外勤	96	9.8854	3.4086	

生涯發展	1. 內勤	16	23.7500	6.1373	.005
	2. 外勤	96	19.6146	5.2141	
與上級長官關係	1. 內勤	16	12.8125	3.0598	.042
	2. 外勤	96	10.8125	3.6744	
同事間工作競爭	1. 內勤	16	18.0000	4.0825	.148
	2. 外勤	96	16.2938	4.9568	
工作時間	1. 內勤	16	12.3750	2.1252	.003
	2. 外勤	96	9.5938	3.4991	
工作負荷量	1. 內勤	16	15.1250	4.5295	.052
	2. 外勤	96	12.5833	4.8377	

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

三、結果分析

(一)從表 4-2-4 可得知不同工作屬性的刑事警察人員工作壓力各構面中的「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」及「工作時間」其 p 值均小於 α 值(=.05) 故應拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；顯示不同工作屬性的刑事警察人員對於上述四個構面的知覺程度有顯著的差異存在。

(二)在七個構面上，以「內勤為主」的平均數均大於「外勤為主」，顯示這七個構面以「內勤為主」所感受到的壓力知覺程度較「外勤為主」的刑事警察人員為高。

伍、服務年資

一、研究假設

H_0 ：不同服務年資的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的服務年資是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之服務年資組別。其結果如表 4-2-5 所示。

表 4-2-5 刑事警察人員服務年資不同對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生活與 工作	1. 6-10 年	7	21.2857	6.1296	6.004	0.000	1>2 1>3 1>4 3>5
	2. 11-15 年	37	13.8378	5.2042			
	3. 16-20 年	51	12.8235	4.2460			
	4. 21-25 年	13	13.8462	2.8239			
	5. 26 年以上	4	17.7500	3.0957			
角色衝突	1. 6-10 年	7	13.2857	3.4017	2.831	0.028	1>2 1>3
	2. 11-15 年	37	9.5405	3.1322			
	3. 16-20 年	51	9.6863	3.2710			
	4. 21-25 年	13	11.6154	4.0525			
	5. 26 年以上	4	11.2500	3.5940			
生涯發展	1. 6-10 年	7	26.4286	7.9762	2.796	0.030	1>2 1>3 1>4
	2. 11-15 年	37	19.7297	5.9379			
	3. 16-20 年	51	19.6863	4.7770			
	4. 21-25 年	13	19.5385	4.1756			
	5. 26 年以上	4	22.5000	4.5092			
與上級長官 關係	1. 6-10 年	7	14.4286	2.3705	3.750	0.007	1>2 1>3 2>5 3>5
	2. 11-15 年	37	10.8378	3.8838			
	3. 16-20 年	51	10.2549	3.3991			
	4. 21-25 年	13	12.3077	3.3011			
	5. 26 年以上	4	14.5000	1.9149			
同事間工作 競爭	1. 6-10 年	7	20.1429	4.3753	1.412	0.235	1>3
	2. 11-15 年	37	16.4595	5.5357			
	3. 16-20 年	51	15.6471	4.5992			
	4. 21-25 年	13	16.5385	4.2351			
	5. 26 年以上	4	17.5000	1.9149			
工作時間	1. 6-10 年	7	11.8571	3.7607	1.304	0.273	
	2. 11-15 年	37	9.7027	3.4630			
	3. 16-20 年	51	9.7059	3.6731			
	4. 21-25 年	13	10.0769	2.2532			
	5. 26 年以上	4	12.7500	2.7538			
工作負荷量	1. 6-10 年	7	18.0000	4.0415	2.660	0.037	1>2 1>3 1>4
	2. 11-15 年	37	12.2973	5.1794			
	3. 16-20 年	51	12.7059	4.8879			
	4. 21-25 年	13	12.1538	2.7642			
	5. 26 年以上	4	12.9464	3.3040			

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-5 可得知不同服務年資的刑事警察人員在工作壓力各構面中的「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」及「工作負荷量」等六個構面的 p 值均小於 α 值(=.05)故應拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；顯示不同服務年資的刑事警察人員對於這六個構面的知覺程度有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗工作壓力中之「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、同事間工作競爭」及「工作負荷量」等六個構面，其結果顯示如下：

1. 「家庭生活與工作」

(1)「11-15 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.41，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

(2)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.46 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

(3)「21-25 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.43 顯示「21-25 年」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

(4)「16-20 年」組對「26 年以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.41，顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「26 年以上」組之刑事警人員。

2. 「角色衝突」

(1)「11-15 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.74，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

- (2)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.59 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

3.「生涯發展」

- (1)「11-15 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 6.69，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。
- (2)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 6.74 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。
- (3)「21-25 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 6.89 顯示「21-25 年」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

4.「與上級長官關係」

- (1)「11-15 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.59，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。
- (2)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.17 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。
- (3)「11-15 年」組對「26 年以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.66，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「26 年以上」組之刑事警人員。

(4)「16-20 年」組對「26 年以上」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.24，顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「26 年以上」組之刑事警人員。

5. 「同事間工作競爭」

(1)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.49 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

6. 「工作負荷量」

(1)「11-15 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.70，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

(2)「16-20 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.29 顯示「16-20 年」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

(3)「21-25 年」組對「6-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.84 顯示「21-25 年」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「6-10 年」組之刑事警人員。

陸、刑事年資

一、研究假設

H₀：不同刑事年資的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的刑事年資是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 L S D 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之刑事年資組別。其結果如表 4-2-6 所示。

表 4-2-6 刑事警察人員刑事年資不同對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生 活與工 作	1.3 年以下	35	13.3714	4.4065	2.643	0.053	2>3
	2.4-10 年	42	15.4524	5.7135			
	3.11-15 年	28	12.3214	3.8011			
	4.16-20 年	7	14.8571	5.0143			
角 色 衝 突	1.3 年以下	35	10.4286	3.2746	3.303	0.023	1>3 2>3 3>4
	2.4-10 年	42	10.8333	3.5125			
	3.11-15 年	28	8.4643	3.2028			
	4.16-20 年	7	11.2857	3.1997			
生 涯 發 展	1.3 年以下	35	20.6571	5.2297	1.259	0.292	
	2.4-10 年	42	20.8571	6.0226			
	3.11-15 年	28	18.4643	5.2527			
	4.16-20 年	7	21.0000	4.2032			
與上級長 官係關	1.3 年以下	35	11.2000	3.5046	2.201	0.092	
	2.4-10 年	42	11.7619	3.8749			
	3.11-15 年	28	9.6786	3.4325			
	4.16-20 年	7	12.2857	2.6277			
同事間工 作競爭	1.3 年以下	35	16.1714	4.1902	2.077	0.108	
	2.4-10 年	42	17.6905	5.1584			
	3.11-15 年	28	15.0357	5.0734			
	4.16-20 年	7	14.7143	4.2314			
工 作 時 間	1.3 年以下	35	9.8857	3.1694	0.701	0.553	
	2.4-10 年	42	10.4762	3.4798			
	3.11-15 年	28	9.2857	3.9239			
	4.16-20 年	7	10.4286	3.1015			
工 作 負 荷 量	1.3 年以下	35	13.2286	4.4529	0.160	0.923	
	2.4-10 年	42	13.0952	5.3136			
	3.11-15 年	28	12.4256	5.2594			
	4.16-20 年	7	12.7143	2.2147			

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-6 可得知不同刑事年資的刑事警察人員在工作壓力各構面中的「家庭生活與工作」、「角色衝突」等二個構面的 p 值均小於 α 值($=.05$) 故應拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；顯示不同刑事年資的刑事警察人員對於這二個構面的知覺程度有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗工作壓力中之「家庭生活與工作」及「角色衝突」等二個構面，其結果顯示如下：

1. 「家庭生活與工作」

(1)「11-15 年」組對「4-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.13 顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「4-10 年」組之刑事警人員。

2. 「角色衝突」

(1)「11-15 年」組對「3 年以下」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.96，顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「3 年以下」組之刑事警人員。

(2)「11-15 年」組對「4-10 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.36 顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「4-10 年」組之刑事警人員。

(3)「11-15 年」組對「16-20 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.82 顯示「11-15 年」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「16-20 年」組之刑事警人員。

柒、家庭居住地

一、研究假設

H_0 ：不同家庭居住地的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-2-7。

表 4-2-7 不同家庭居住地的刑事警察人員對工作壓力各構面之 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
家庭生活與工作	1. 台東市	81	13.5802	4.8756	0.782
	2. 台東縣	31	15.0323	5.0891	
角色衝突	1. 台東市	81	9.8765	3.4109	0.643
	2. 台東縣	31	10.8387	3.5033	
生涯發展	1. 台東市	81	20.2716	5.6701	0.381
	2. 台東縣	31	20.0323	5.1928	
與上級長官關係	1. 台東市	81	11.2469	3.7401	0.369
	2. 台東縣	31	10.7097	3.4273	
同事間工作競爭	1. 台東市	81	16.2346	4.9378	0.936
	2. 台東縣	31	16.7097	4.7553	
工作時間	1. 台東市	81	10.0370	3.6244	0.324
	2. 台東縣	31	9.8710	3.0848	
工作負荷量	1. 台東市	81	13.3333	5.0224	0.324
	2. 台東縣	31	11.9355	4.3123	

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

三、結果分析

(一)從表 4-2-7 中可得知不同居住地的刑事警察人員在工作壓力各構面中的 p 值均大於 α 值(=.05)，故應接受虛無假設 H_0 (即研究假設成立)；顯示居住在台東市或台東縣刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

(二)「家庭生活與工作」、「角色衝突」及「同事間工作競爭」等三個構面，居住在台東市平均數小於居住在台東縣，顯示居住在台東市的刑事警察人員對於這三個構面感受到的工作壓力知覺程度較住在台東縣的刑事警察人員為低；另「與上級長官關係」、「生涯發展」、「工作時間」及「工作負荷量」等四個構面，比較其平均數，居住在台東縣小於台東市，顯示居住在台東縣的刑事警察人員對於這四個構面感受到的工作壓力知覺程度較居住在台東市的刑事警察人員較低。

捌、婚姻狀況

一、研究假設

Ho：不同婚姻狀況的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同婚姻狀況是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 L S D 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之婚姻狀況組別。其結果如表 4-2-8 所示。

表 4-2-8 刑事警察人員刑事不同婚姻狀況對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生活與工作	1. 已婚	98	13.6327	4.4661	13.150	0.000	1>2 2>3
	2. 未婚	6	23.0000	5.7271			
	3. 離婚	8	11.5000	3.3381			
角色衝突	1. 已婚	98	10.0918	3.3983	4.825	0.010	1>2 2>3
	2. 未婚	6	13.6667	3.7238			
	3. 離婚	8	8.1250	1.8017			
生涯發展	1. 已婚	98	20.0714	5.3385	4.572	0.012	1>2 2>3
	2. 未婚	6	26.0000	6.6933			
	3. 離婚	8	17.5000	4.3425			
與上級長官關係	1. 已婚	98	11.0204	3.6721	0.903	0.408	
	2. 未婚	6	13.0000	3.2249			
	3. 離婚	8	10.6250	3.6621			
同事間工作競爭	1. 已婚	98	16.3673	4.8256	1.184	0.310	
	2. 未婚	6	18.6667	4.7188			
	3. 離婚	8	14.6250	5.4494			
工作時間	1. 已婚	98	9.8571	3.3399	3.229	0.043	1>2 2>3
	2. 未婚	6	13.3333	3.7771			
	3. 離婚	8	9.1250	3.9438			
工作負荷量	1. 已婚	98	12.8163	4.8744	2.548	0.083	1>2 2>3
	2. 未婚	6	17.0000	4.4721			
	3. 離婚	8	11.5000	3.7417			

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-8 可得知刑事警察人員婚姻狀況的不同在工作壓力各構面中「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「工作時間」、「工作負荷量」等五個構面其 p 值均小於 α 值($=.05$) 故應拒絕虛無假設 H_0 (不同婚姻狀況的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在)；顯示這五個構面在知覺程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗工作壓力中之「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「工作時間」及「工作負荷量」等構面，其結果顯示如下：

1. 「家庭生活與工作」

- (1)「未婚」組對「已婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.46，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「已婚」組之刑事警人員。
- (2)「未婚」組對「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.33，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「離婚」組之刑事警人員。

2. 「角色衝突」

- (1)「未婚」組對「已婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.39，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「已婚」組之刑事警人員。
- (2)「未婚」組對「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 1.80，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「離婚」組之刑事警人員。

3. 「生涯發展」

- (1)「未婚」組對「已婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.33，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「已婚」組之刑事警人員。

- (2)「未婚」組對「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.34，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「離婚」組之刑事警人員。

4. 工作時間

- (1)「未婚」組對「已婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.33，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「已婚」組之刑事警人員。
- (2)「未婚」組對「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.94，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「離婚」組之刑事警人員。

5. 工作負荷量

- (1)「未婚」組對「已婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.87，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「已婚」組之刑事警人員。
- (2)「未婚」組對「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.74，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「離婚」組之刑事警人員。

玖、職稱

一、研究假設

H₀：不同職稱的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同職稱是否會對工作壓力各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 L S D 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之職稱組別。其結果如表 4-2-9 所示。

表 4-2-9 刑事警察人員不同職稱對工作壓力各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
家庭生活與 工作	1. 隊長	5	16.6000	5.3666	2.983	0.015	4>6 5>6
	2. 副隊長	2	16.5000	6.3640			
	3. 偵查員(巡官)	7	16.5714	6.4513			
	4. 小隊長	15	12.7333	2.8900			
	5. 偵查佐	68	13.0147	4.6344			
	6. 其他	15	17.2000	5.5317			
角色衝突	1. 隊長	5	12.4000	3.7815	1.872	0.105	5>6
	2. 副隊長	2	13.5000	4.9497			
	3. 偵查員(巡官)	7	10.1429	3.3877			
	4. 小隊長	15	9.6667	3.2878			
	5. 偵查佐	68	9.6324	3.2087			
	6. 其他	15	11.7333	3.9725			
生涯發展	1. 隊長	5	20.8000	4.5497	3.051	0.013	2>4 2>5 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	27.0000	7.0711			
	3. 偵查員(巡官)	7	21.5714	4.1173			
	4. 小隊長	15	18.4667	4.6884			
	5. 偵查佐	68	19.3529	5.3246			
	6. 其他	15	24.0667	6.0647			
與上級長官 關係	1. 隊長	5	14.4000	2.0736	4.386	0.001	1>3 1>4 1>5 2>5 3>6 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	15.5000	0.7071			
	3. 偵查員(巡官)	7	10.2857	2.8115			
	4. 小隊長	15	10.7333	3.3267			
	5. 偵查佐	68	10.2941	3.6531			
	6. 其他	15	13.8000	2.8086			
同事間工作 競爭	1. 隊長	5	19.2000	3.0332	3.078	0.012	2>3 2>4 2>5 3>6 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	23.5000	9.1924			
	3. 偵查員(巡官)	7	14.8571	3.6253			
	4. 小隊長	15	15.1333	4.5492			
	5. 偵查佐	68	15.7353	4.7900			
	6. 其他	15	19.2667	4.4153			
工作時間	1. 隊長	5	11.4000	3.3615	4.318	0.001	2>4 2>5 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	16.0000	4.2426			
	3. 偵查員(巡官)	7	11.0000	3.2660			
	4. 小隊長	15	8.5333	2.3865			
	5. 偵查佐	68	9.4118	3.5418			
	6. 其他	15	12.3333	2.1269			
工作負荷量	1. 隊長	5	13.0000	4.1833	3.116	0.012	1>2 2>3 2>4 2>5 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	22.0000	4.2426			
	3. 偵查員(巡官)	7	14.1429	3.1320			
	4. 小隊長	15	11.0667	3.9725			
	5. 偵查佐	68	12.4265	5.0470			
	6. 其他	15	15.4000	3.8693			

註：*p<.05；**p<.01；***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-2-9 得知不同職稱的刑事警察人員在工作壓力各構面中的「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作時間」及「工作負荷量」等七個構面的 p 值均小於 α 值($=.05$) 故應拒絕虛無假設 H_0 (即研究假設不成立)；顯示不同職稱的刑事警察人員對於這七個構面的知覺程度有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗工作壓力中之「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作時間」及「工作負荷量」等七個構面，其結果顯示如下：

1. 「家庭生活與工作」

- (1)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.46，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警察人員。
- (2)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.18，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「家庭生活與工作」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警察人員。

2. 「角色衝突」

- (1)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.10，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「角色衝突」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警察人員。

3. 「生涯發展」

- (1)「小隊長」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.53，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警察人員。
- (2)「偵查佐」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.64，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警察人員。

- (3)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.60，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (4)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.71，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。

4.「與上級長官關係」

- (1)「偵查員(巡官)」組對「隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.11，顯示「偵查員(巡官)」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「隊長」組之刑事警人員。
- (2)「小隊長」組對「隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.66，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「隊長」組之刑事警人員。
- (3)「偵查佐」組對「隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.10，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「生涯發展」構面的壓力知覺程度高於「隊長」組之刑事警人員。
- (4)「偵查佐」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 5.20，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (5)「偵查員(巡官)」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.51，顯示「偵查員(巡官)」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (6)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.06，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (7)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.06，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「與上級長官關係」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。

5. 「同事間工作競爭」

- (1)「偵查員(巡官)」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.64，顯示「偵查員(巡官)」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (2)「小隊長」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 8.36，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (3)「偵查佐」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.76，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (4)「偵查員(巡官)」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.40，顯示「偵查員(巡官)」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (5)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.13，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (6)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.53，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「同事間工作競爭」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。

6. 「工作時間」

- (1)「小隊長」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.46，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (2)「偵查佐」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 6.58，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。

- (3)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 3.80，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (4)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.92，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「工作時間」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。

7.「工作負荷量」

- (1)「隊長」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 9.00，顯示「隊長」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (2)「偵查員(巡官)」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 7.85，顯示「偵查員(巡官)」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (3)「小隊長)」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 10.93，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (4)「偵查佐」組對「副隊長」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 9.57，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「副隊長」組之刑事警人員。
- (5)「小隊長」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 4.33，顯示「小隊長」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。
- (6)「偵查佐」組對「其他」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.97，顯示「偵查佐」組之刑事警察人員對於「工作負荷量」構面的壓力知覺程度高於「其他」組之刑事警人員。

第三節 個人基本屬性對組織承諾之差異分析

本節為探討刑事警察人員個人基本資料屬性對組織承諾各構面程度上之差異情形，主要是以單因子變異數分析（One Way ANOVA）及獨立樣本 t 檢定來探討其個人基本屬性變項在組織承諾之差異情形，對於性別、工作屬性、居住地等項目，以獨立樣本 t 檢定加以分析；而年齡、養成教育、服務年資、刑事年資、婚姻及職稱等項目，則以單因子變異數分析（One Way ANOVA）進行各構面的檢定，若 p 值達顯著水準時，再以事後檢驗（Post Hoc Tests）之最小顯著差異法（Least Significant Different, LSD）進一步檢定那幾個組別之差異達顯著水準，並就其組別之間做差異性之比較分析。

壹、性別

一、研究假設

Ho：不同性別的刑事警察人員對組織承諾各構面程度上無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-3-1。

表 4-3-1 不同性別的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果

構面	分析項目	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
努力承諾		1. 男	105	11.2000	2.7818	0.010**
		2. 女	7	14.0000	2.1602	
認同承諾		1. 男	105	9.5619	2.8987	0.109**
		2. 女	7	11.4286	3.9097	
留職承諾		1. 男	105	11.6476	2.8352	0.018**
		2. 女	7	14.2857	2.2147	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-1 中可得知男女不同性別的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值($=.05$)，故應拒絕虛無假設 H_0 (研究假設不成立)；顯示男女性別的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)在「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面中，男性的平均數均低於女性，顯示女性刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上較男性刑事警察人員為高。

貳、年齡

一、研究假設

H_0 : 不同年齡的刑事警察人員對組織承諾各構面程度上無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗不同年齡層的刑事警察人員是否會對組織承諾各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之年齡組別。其結果如表 4-3-2 所示。

表 4-3-2 不同年齡的刑事警察人員對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 30-39 歲	59	11.4576	2.9846	0.228	0.796	
	2. 40-49 歲	48	11.2083	2.7750			
	3. 50 歲以上	5	12.0000	0.7071			
認同承諾	1. 30-39 歲	59	9.9322	3.3521	0.446	0.641	
	2. 40-49 歲	48	9.3958	2.6072			
	3. 50 歲以上	5	9.4000	1.5166			
留職承諾	1. 30-39 歲	59	12.2203	2.9365	1.997	0.141	
	2. 40-49 歲	48	11.2083	2.7673			
	3. 50 歲以上	5	12.8000	2.1679			

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

三、結果分析

- (一)從表 4-3-2 中可得知不同年齡的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均大於 α 值(=.05)，故應接受虛無假設 H_0 (研究假設成立)；顯示不同年齡層的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上無顯著的差異存在。
- (二)在「努力承諾」構面中，50 歲以上刑事警察人員平均數最高，顯示對於「努力承諾」這個構面程度上較「30-39 歲」及「40-49 歲」刑事警察人員為高。
- (三)在「認同承諾」構面中，「30-39 歲」刑事警察人員平均數最高，顯示對於「認同承諾」這個構面程度上較「40-49 歲」及「50 歲以上」刑事警察人員為高。
- (四)在「留職承諾」構面中，50 歲以上刑事警察人員平均數最高，顯示對於「留職承諾」這個構面程度上較「30-39 歲」及「40-49 歲」刑事警察人員為高。

參、警察養成教育

一、研究假設

H_0 ：刑事警察人員不同的警察養成教育對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的養成教育是否會對組織承諾各構面有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之養成教育組別。其結果如表 4-3-3 所示。

表 4-3-3 刑事警察人員養成教育不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 甲種警員班	27	11.4444	2.6506	3.351	0.039	2>3
	2. 專科警員班	65	10.9231	2.9755			
	3. 中央警察大學	20	12.7500	2.0995			
認同承諾	1. 甲種警員班	27	10.4074	2.8590	1.925	0.151	
	2. 專科警員班	65	9.2154	3.0695			
	3. 中央警察大學	20	10.2000	2.7067			
留職承諾	1. 甲種警員班	27	11.7407	2.5509	5.364	0.006	1>3 2>3
	2. 專科警員班	65	11.2923	3.0604			
	3. 中央警察大學	20	13.6000	1.7889			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、分析結果

(一)從表 4-3-3 中可得知不同警察養成教育的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「努力承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值(=.05)，故應拒絕虛無假設 H_0 (研究假設不成立)；顯示不同警察養成教育的刑事警察人員對於「努力承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗組織承諾中之「努力承」、「留職承諾」等二個構面，其結果顯示如下：

1. 「努力承諾」

「中央警察大學」組對「專科警員班」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.22，顯示「中央警察大學」組之刑事警察人員對於「努力承諾」構面的知覺程度高於「專科警員班」組之刑事警人員。

2. 「留職承諾」

「中央警察大學」組對「甲種警員班」及「專科警員班」組的比

較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 2.05 及 2.30，顯示「中央警察大學」組之刑事警察人員對於「努力承諾」構面的知覺程度高於「專科警員班」及「甲種警員班」組之刑事警人員。

肆、工作屬性

一、研究假設

Ho：不同工作屬性的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-3-4。

表 4-3-4 不同工作屬性的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
努力承諾	1. 內勤	16	13.1875	2.0073	0.005**
	2. 外勤	96	11.0729	2.8331	
認同承諾	1. 內勤	16	11.5000	2.9212	0.008**
	2. 外勤	96	9.3750	2.8992	
留職承諾	1. 內勤	16	14.1875	1.6419	0.000**
	2. 外勤	96	11.4167	2.8383	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-4 中可得知不同工作屬性的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值(=.05)，故應拒絕虛無假設 Ho(研究假設不成立)；顯示不同工作屬性的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)在「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面中，外勤的平均數均高於內勤，顯示外勤刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上較內勤刑事警察人員為高。

伍、服務年資

一、研究假設

Ho：不同服務年資的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的服務年資是否會對組織承諾各構面程度上有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 L S D 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之服務年資組別。其結果如表 4-3-5 所示。

表 4-3-5 刑事警察人員服務年資不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 6-10 年	7	12.2857	3.8173	0.450	0.772	
	2. 11-15 年	37	11.1081	3.1866			
	3. 16-20 年	51	11.2549	2.7044			
	4. 21-25 年	13	11.9231	2.0191			
	5. 26 年以下	4	12.0000	0.8165			
認同承諾	1. 6-10 年	7	12.2857	4.0708	2.422	0.053	1>2 1>3 1>4
	2. 11-15 年	37	9.5405	2.9870			
	3. 16-20 年	51	9.8627	2.8215			
	4. 21-25 年	13	8.1538	2.6092			
	5. 26 年以下	4	9.0000	1.4142			
留職承諾	1. 6-10 年	7	15.0000	2.8284	3.171	0.017	1>2 1>3
	2. 11-15 年	37	11.4054	3.0319			
	3. 16-20 年	51	11.4118	2.6995			
	4. 21-25 年	13	12.4615	2.2217			
	5. 26 年以下	4	13.0000	2.0000			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-5 中可得知不同服務年資的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值(=.05)，故應拒絕虛無假設 Ho(研究假設不成立)；顯示不同服務年資的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗組織承諾中之「認同承諾」、「留職承諾」等二個構面，其結果顯示如下：

1. 「認同承諾」

「6-10 年」組對「11-15 年」、「16-20 年」及「21-25 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 2.74、2.42、4.13，顯示「6-10 年」組之刑事警察人員對於「認同承諾」構面的知覺程度高於「11-15 年」、「16-20 年」及「21-25 年」組之刑事警人員。

2. 「留職承諾」

「6-10 年」組對「11-15 年」及「16-20 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 3.59、3.58，顯示「6-10 年」組之刑事警察人員對於「留職承諾」構面的知覺程度高於「11-15 年」及「16-20 年」組之刑事警人員。

陸、刑事年資

一、研究假設

H₀：不同刑事年資的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同的刑事年資是否會對組織承諾各構面程度有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之刑事年資組別。其結果如表 4-3-6 所示。

表 4-3-6 刑事警察人員刑事年資不同對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 3 年以下	35	11.9143	2.8735	1.126	0.342	
	2. 4-10 年	42	11.4286	2.6332			
	3. 11-15 年	28	10.6071	3.1072			
	4. 16-20 年	7	11.4286	2.2991			
認同承諾	1. 3 年以下	35	9.6286	3.2638	2.980	0.035	2>3
	2. 4-10 年	42	10.5476	2.8559			
	3. 11-15 年	28	8.4286	2.4408			
	4. 16-20 年	7	9.7143	3.0394			
留職承諾	1. 3 年以下	35	11.9143	2.7799	2.071	0.108	
	2. 4-10 年	42	12.3333	2.9356			
	3. 11-15 年	28	10.7143	2.5219			
	4. 16-20 年	7	12.5714	3.5051			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-6 中可得知不同刑事年資的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「認同承諾」的 p 值均小於 α 值(=.05)，故應拒絕虛無假設 H_0 (研究假設不成立)；顯示不同刑事年資的刑事警察人員對於「認同承諾」這個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗組織承諾中之「認同承諾」這個構面，其結果顯示：「4-10 年」組對「11-15 年」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數為 2.11，顯示「4-10 年」組之刑事警察人員對於「認同承諾」構面的知覺程度高於「11-15 年」組之刑事警人員。

柒、家庭居住地

一、研究假設

H_0 ：不同家庭居住地的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、t 檢定結果

以 t 檢定檢驗是否有顯著差異存在，其 t 檢定結果如表 4-2-7。

表 4-2-7 不同家庭居住地的刑事警察人員對組織承諾各構面之 t 檢定結果

分析項目 構面	組別	樣本數	平均數	標準差	p 值
努力承諾	1. 台東市	81	11.3827	2.8660	0.963
	2. 台東縣	31	11.3548	2.7513	
認同承諾	1. 台東市	81	9.6173	2.7999	0.727
	2. 台東縣	31	9.8387	3.4650	
留職承諾	1. 台東市	81	11.8395	2.5566	0.891
	2. 台東縣	31	11.7419	3.5960	

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

從表 4-3-7 中可得知不同居住地的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均大於 α 值(=.05)，故應接受虛無假設 H_0 (研究假設成立)；顯示不同居住地的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上無顯著的差異存在。

捌、婚姻狀況

一、研究假設

H_0 ：不同婚姻狀況的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同婚姻狀況是否會對組織承諾各構面程度有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 L S D 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之婚姻狀況組別。其結果如表 4-2-8 所示。

表 4-2-8 刑事警察人員刑事不同婚姻狀況對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 已婚	98	11.4388	2.7809	1.856	0.161	
	2. 未婚	6	12.5000	4.0866			
	3. 離婚	8	9.7500	1.7525			
認同承諾	1. 已婚	98	9.5612	2.8685	4.567	0.012	1>2 2>3
	2. 未婚	6	13.0000	4.3359			
	3. 離婚	8	8.6250	1.6850			
留職承諾	1. 已婚	98	11.5816	2.7393	7.578	0.001	1>2 2>3
	2. 未婚	6	16.0000	2.6077			
	3. 離婚	8	11.5000	2.3299			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-8 中可得知不同婚姻狀況的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值(=.05)，故應拒絕虛無假設 H_0 (研究假設不成立)；顯示不同婚姻狀況的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗組織承諾中之「認同承諾」、「留職承諾」等二個構面，其結果顯示如下：

1. 「認同承諾」

「未婚」組對「已婚」及「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，

其差異平均數分別為 3.43、4.37，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「認同承諾」構面的知覺程度高於「已婚」及「離婚」組之刑事警人員。

2. 「留職承諾」

「未婚」組對「已婚」及「離婚」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 3.43、4.37，顯示「未婚」組之刑事警察人員對於「留職承諾」構面的知覺程度高於「已婚」及「離婚」組之刑事警人員。

玖、職稱

一、研究假設

Ho：不同職稱的刑事警察人員對組織承諾各構面程度無顯著差異存在。

二、單因子變異數分析

以單因子變異數分析法檢驗刑事警察人員不同職稱是否會對組織承諾各構面程度有顯著的差異，如有顯著差異情形存在，再以事後比較考驗之最小顯著差異法 LSD 作進一步檢定，以瞭解其顯著差異之職稱組別。其結果如表 4-2-9 所示。

表 4-2-9 刑事警察人員不同職稱對組織承諾各構面之單因子變異數分析結果

分析項目 構面	年齡	樣本數	平均數	標準差	F 值	p 值	LSD
努力承諾	1. 隊長	5	11.4000	1.9494	2.699	0.025	4>6 5>6
	2. 副隊長	2	14.0000	2.8284			
	3. 偵查員(巡官)	7	12.8571	2.6726			
	4. 小隊長	15	10.4667	1.8848			
	5. 偵查佐	68	10.9559	2.9797			
	6. 其他	15	13.1333	2.2949			
認同承諾	1. 隊長	5	8.6000	1.5166	1.775	0.124	
	2. 副隊長	2	9.5000	0.7071			
	3. 偵查員(巡官)	7	9.8571	3.1848			
	4. 小隊長	15	8.4667	2.4162			
	5. 偵查佐	68	9.6176	3.1530			
	6. 其他	15	11.4667	2.5875			
留職承諾	1. 隊長	5	14.0000	1.8708	3.153	0.011	1>4 1>5 4>6 5>6
	2. 副隊長	2	14.0000	0.0000			
	3. 偵查員(巡官)	7	11.8571	2.7343			
	4. 小隊長	15	11.1333	2.1668			
	5. 偵查佐	68	11.2941	2.9678			
	6. 其他	15	13.8000	2.3664			

註：*p<.05 **p<.01 ***p<.001

三、結果分析

(一)從表 4-3-9 中可得知不同職稱的刑事警察人員在組織承諾各構面中，「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」的 p 值均小於 α 值 ($=.05$)，故應拒絕虛無假設 H_0 (研究假設不成立)；顯示不同職稱的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上均有顯著的差異存在。

(二)以事後比較考驗之 LSD 方法，進一步檢驗組織承諾中之「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」等三個構面，其結果顯示如下：

1. 「努力承諾」

「其他」組對「小隊長」及「偵查佐」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 2.66、2.17，顯示「其他」組之刑事警察人員對於「努力承諾」構面的知覺程度高於「小隊長」及「偵查佐」組之刑事警人員。

2. 「認同承諾」

「其他」組對「小隊長」及「偵查佐」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 3.00、1.84，顯示「其他」組之刑事警察人員對於「認同承諾」構面的知覺程度高於「小隊長」及「偵查佐」組之刑事警人員。

3. 「留職承諾」

(1)「隊長」組對「小隊長」及「偵查佐」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 2.86、2.70，顯示「隊長」組之刑事警察人員對於「留職承諾」構面的知覺程度高於「小隊長」及「偵查佐」組之刑事警人員。

(2)「其他」組對「小隊長」及「偵查佐」組的比較有顯著差異情形存在，其差異平均數分別為 2.66、2.50，顯示「其他」組之刑事警察人員對於「留職承諾」構面的知覺程度高於「小隊長」及「偵查佐」組之刑事警人員。

第四節 刑事警察人員工作壓力與組織承諾之分析

相關性分析之目的在於瞭解變項與變項之間，是否有關係存在？以及彼此的相關強度有多大？本節以 Pearson 相關分析，來驗證「工作壓力」的七個構面與「組織承諾」的三個構面之相關程度，以及整體「工作壓力」與整體「組織承諾」之間的相關性。

壹、研究假設

Ho：「工作壓力」各構面與「組織承諾」各構面間均無顯著相關。

貳、研究結果

一、由表 4-4-1 分析可得知下列結果

(一)努力承諾

1. 「工作壓力」各構面與「組織承諾」均呈正向的關聯，且顯著性均達 0.01 以上。故應拒絕虛無假設 Ho：(即虛無假設不成立)，亦即工作壓力愈高，刑事警察人員對組織的努力承諾則愈高。
2. 「工作壓力」的七個構面與努力承諾相關性強度順序為：
生涯發展 > 家庭生活與工作 > 同事間工作競爭 > 工作時間 > 角色衝突 > 工作負荷量 > 與上級長官關係。

(二)認同承諾

1. 「工作壓力」各構面除了「家庭生活與工作」及「生涯發展」與「組織承諾」均呈正向的關聯，且顯著性均達 0.01 以上。故應拒絕虛無假設 Ho：(即虛無假設不成立)，亦即工作壓力愈高，刑事警察人員對組織的認同承諾則愈高。
2. 「工作壓力」的七個構面與認同承諾相關性強度順序為：
生涯發展 > 家庭生活與工作 > 角色衝突 > 工作負荷量 > 同事間工作競爭 > 工作時間 > 與上級長官關係。

(三)留職承諾

1. 「工作壓力」各構面與「組織承」均呈正向的關聯，且顯著性均達 0.01 以上。故應拒絕虛無假設 H_0 ：(即虛無假設不成立)，亦即工作壓力愈高，刑事警察人員對組織的留職承諾則愈高。
2. 「工作壓力」的七個構面與留職承諾相關性強度順序為：
家庭生活與工作 > 與上級長官關係 > 角色衝突 > 生涯發展 > 同事間工作競爭 > 工作負荷量 > 工作時間。

表 4-4-1 「工作壓力」與「組織承諾」各構面之相關分析表 N=112

變項 p 值			組 織 承 諾		
			認同承諾	努力承諾	留職承諾
工 作 壓 力	庭家庭生活與工作	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.2268* 0.017	0.278** 0.003	0.545** 0.000
	角色衝突	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.152 0.109	0.268** 0.004	0.514** 0.000
	生涯發展	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.336** 0.000	0.390** 0.000	0.466** 0.000
	與上級長官關係	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.000 0.996	0.197* 0.038	0.521** 0.000
	同事間工作競爭	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.049 0.607	0.278** 0.003	0.428** 0.000
	工作時間	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.003 0.973	0.273** 0.004	0.312** 0.001
	工作負荷量	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.093 0.328	0.251** 0.008	0.316** 0.001

註：**在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著

* 在顯著水準為 0.05 時(雙尾)，相關顯著

二、由表 4-4-2 分析得知下列結果：就整體的工作壓力反應與整體組織承諾而言，結果顯示其相關係數為.451**，具有顯著的正面相關，符合文獻探討的基礎理論。

表 4-4-2 「工作壓力」與「組織承諾」之相關分析表 N = 112

變 項		變 項
變 項	p 值	組織承諾
工作壓力	Pearson 相關 顯著性(雙尾)	0.451** 0.000

註：**在顯著水準為 0.01 時(雙尾)，相關顯著

小結：

綜合上述的資料得知，刑事警察人員的工作壓力以「家庭生活與工作」的構面為最重，高達八成以上的刑事警察人員認為刑事工作確實影響的其家庭生活並造成壓力，而會造成壓力的原因以刑事人員休假時仍放心不下刑事偵防工作及深怕職務的調動而影響其居家生活最高。整體而言，約有六成三的刑事警察人員對工作壓力程度的知覺高。另在組織承諾方面，約有七成以上刑事警察人員對留職承諾及努力承諾感受較高，認同承諾約有六成以上人員。依據理論而言，工作壓力愈大，其組織承諾應該愈低，而本研究所得的結果是正相關，表示其工作壓力知覺程度高，其組織承諾感受程度亦高，分析其原因，刑事警察人員是由行政警察報名經過考試及格後分發，當初就有強烈意願才會投入刑事工作。所以從整個問卷調查所得的資料雖然可以研判出工作壓力與組織承諾之間的關係程度，確無法得知真正造成工作壓力的原因及為何在高壓力下仍能對組織承諾有一定的承諾。因此，希望能透過深度訪談的方式，藉由與刑事警察人員面對面的溝通與接觸，將其內心深處的感受及意見一一表達出來，透過有系統的言談過程蒐集資料，從刑事警察人員之觀點，來探討工作壓力之所在及對組織承諾的認知，做為進一步瞭解工作壓力與組織承諾關係之參考。

第五節 質化訪談分析

本研究係針對台東縣警察局刑警隊及四個分局各階層刑事警察人員，進行質性研究，分別質化訪談了十二位刑事警察人員，其中偵查隊隊長二位、偵查員(巡官)二位、小隊長四位、偵查佐四位。又本研究最主要的目的是瞭解刑事警察人員的工作壓力對組織承諾間的相關性，藉以在面對工作及生活各種壓力時，能使其增進其人際關係，提昇解決問題的能力，強化刑事警察工作適應力。而量化問卷並不能深入探索其心路歷程之本質，亦無法將其從事刑事警察工作的經驗感受完全的呈現出來。因此才輔以質性研究之訪談方法進行資料分析，透過其訪談現場速記、錄音譯文、製成訪談紀錄，加以反覆閱讀每位受訪者的逐字稿內容，統計分析及歸納整理，獲得一個整體性的瞭解。

根據本研究的問題，以工作壓力的七個構面及組織承諾的三個構面，建構出訪談的主題，歸納出刑事警察人員內心深層的感觸及相關構面，藉以彼此關係之研究分析，質化訪談結果主要範疇整理如 4-5-1。

表 4-5-1 質化訪談結果主要範疇

項目	主題	結果摘要
工作壓力	最大的工作壓力	重大刑案未偵破、專案績效評比、連帶處分調職。
	最常見的困難	其他機關不配合、申請搜索不易、科技器材不足。
	績效壓力為何	績效未達基準調職、肅槍及流氓績效壓力、業務過重無法爭取績效。
	媒體是否造成工作壓力	未造成工作的壓力。
	民意代表是否影響工作	偵辦刑案未受影響。
	關說問題如何處理？	嚴正執法、依法行政。
	領導統御如何？	以身作則、信任、向心力。
	應有那些協助？	經費、器材及他單位協助。
	人際關係如何？	內、外部兼顧。
	平時有無進修	大部分人員未進修。
	獎懲公平嗎	不公平，有待改善。
	升遷管道如何	升遷管道窄。
組織承諾	是否留在刑事警察工作	有條件留任。
	為何不請調回台東市？	工作量大、壓力大。
	重新選擇會願從事什麼工作？	有條件願意。
	未來有何展望與建言？	提高位階、增加刑事加給、增列刑事辦案經費、購買科技辦案器材。

為使訪談資料易於分析統計及陳述便利，共分為二大部分十六個主題詮譯分析之，有關內容茲說明分述如下。

壹、刑事警察工作最大的壓力

受訪者對於刑事警察人員的工作壓力，大致上認為包括有：重大刑案未偵破，組成專案會議的破案壓力、各單項專案績效(例如檢肅流工作、肅槍肅毒專案等)、特定績效不易爭取的壓力、偵防績效及連帶處分職務調動的壓力等等。刑事警察工作最主要的就是積極偵破刑案，例如台東市近期發生大潤發持槍強盜案，造成保全人員受傷，被搶走現金新台幣肆佰多萬元，全國各界均盼望警方能立即破案，以正視聽，為了要偵破案子，當然就要召開專案會議，甚至於停止輪休或休假，無形中就會造成刑事警察人員的工作壓力(K-1)。為淨化社會治安，行政院長不惜以官位保證，六個月內要將全國治安工作做好，全面淨化犯罪根源，不然願負起責任辭職下台，於是強力推動各項專案工作(清源專案、強化社會治安作為等)，並且規定連帶處分，轄區被他單位查獲重大刑案，立即記過並調職處分，任何上級的一些政策及專案工作都與刑事警察人員最有直接關係，無形中造成最大的壓力(B-1；E-1)。

貳、在執勤時，最常見的困難

刑事警察人員在偵辦刑案與一般行政警察不太一樣，為達成上級交付的任務及績效的壓力，常需主動打擊犯罪，甚至公出至外縣市查緝不法罪犯(因台東縣治安單純，肅槍或重大刑案績效較少)，有時為案情關係調閱電話通聯紀錄比對犯罪事證，但因經費短缺及裝備不足，常使刑事警察人員開私車及自掏腰包偵辦刑案。在經濟發展及時代遷變下，刑事警察工作各項勤(業)務有增無減，加上犯罪手法推陳出新，在刑事偵防工作上需投入大量的人(物)力，限於警察人事經費預算，已無法滿足刑事單位人力需求；加以專業能力、法令素養及器材不足，更造成偵辦刑案上的困難。自

從刑事訴訟法修正後，目前偵辦刑事案件，非常注重程序正義，一切偵防作為均須符合法令程序，刑事警察在偵辦案件時，常因與檢察官或法官在認知及見解上的不同，礙於法律規定，不易申請搜索票，以利刑案偵辦。且具有司法身份的單位很多，例如有調查局、海巡署及憲兵隊調查組等，大家都基於本位主義，在從事打擊犯罪上很少能夠相互支援，大都各自為政，常因相互踩線造成各單位之間的不愉快。因此目前最需解決就是各單位的協調連繫(F-2；I-2)，另外就是強化刑事警察人員辦案工具(例如針孔攝影機、衛星定位器、錄音筆等高科技設備等)，使刑事警察人員在偵辦刑案上能得心應手(J-2；G-2)。

參、績效壓力是什麼

由於台東縣地處偏遠，治安單純，對於一般偵防績效較無問題，但是對於一些較特殊的專案評比績效相對的就比較困難，例如取締地下錢莊(含暴力討債)、查處違反著作權法、偵辦強盜搶奪案件及流氓等。另外就是刑事偵防配分及業務的績效壓力，長官雖然不會要求一定要第一名，但往往業務評比名次不佳時，也會有少許的責難，加上業務量大，無法全力投入偵防績效上的爭取，造成偵防積分未達標準，除被處分外亦有可能因連續二期偵防績效名列倒數三名內而被調地服務，甚至於改調行政警察。(G-3；J-3；I-3)。

肆、媒體是否會造成工作上的壓力

台東縣地方人口不多，人與人相處及互動較為頻繁，且台東縣各媒體與台東縣警察局關係保持的非常良好，各媒體工作者自制力高，在警政新聞方面，警方也會主動發佈新聞稿，各媒體記者如有需要什麼資料，警方在偵查不公開的原則下，亦盡可能滿足其需求，因此在現實環境中，彼此默契知道對方的工作環境與職責，都會以對方的立場著想，不會造成工作上的壓力(B-4；G-4；H-4)。

伍、各級民意代表是否會影響工作上的困擾

民意代表是由民眾直接選舉產生，難免各級民意代表會受轄區選民的拜託，對刑事警察人員關說案件，但在這法治的社會裡，選民的知識及民意代表的素質涵養都具有一定的水準，在偵辦刑事案件時，只要依法定程序處理，民意代表大都只是來關心一下案情，對選民有一個交代而已，不會強烈要求警方將案件壓下或不移送法辦等情事發生。惟民意代表對刑事警察人員施壓幾乎是常有之事，這個問題應該是無解，是無法避免的情事，只有民眾素質提高，選出高道德標準、高知識及操守廉潔的民意代表，不要只為了選票就輕易的為民眾關說，應全力支持刑事警察人員執行公權力，使其無後顧之憂，全力為治安工作打拼(L-5；G-5；B-5；E-5)。

陸、如何處理關說問題

關說在任何機關都有可能發生，由其民意代表的關說可能是最多，因為警察的作為具有干涉及取締的性質，民眾與警察的接觸面廣，加上警察也有親朋好友，但在面對民意代表或親戚、朋友關說時，只要能依法定程序，嚴正執法，依法辦理，應該沒有什麼問題。如果關說有壓力的話，應該是來自於自己的直屬長官(J-6；H-6；I-6；F-6；B-6；E-6)。

柒、如何領導統御刑事警察人員

受訪者普遍認為其領導統御刑事警察人員的方式有以身作則，率先士卒；人性化的管理，帶人要帶心；以信任代替監督的方式等。刑事警察人員與一般行政警察在管理上確實有其不同，行政警察平時著制服執勤，所有的言行，一舉一動，百姓全都看在眼裡，而刑事警察在執行勤務時是著便服，在查緝罪犯或逮捕重要逃犯時，生死一瞬間，如太拘泥於形式，凡事一板一眼，不跟兄弟們博感情、展氣魄，整個團隊沒有士氣，會陷團體或個人於危險之中(E-7；K-7；B-7；J-7)。

捌、應有那些協助，能使工作更順遂

目前刑事警察人員除了負責偵辦各類刑案之外，還須兼辦各項業務，往往造成刑事偵查人員在工作上負荷不了。分局偵查隊例行承辦的各項業務最少要應付警察局四個單位的公文(刑警大隊、婦幼隊、少年隊及鑑識課)，加上輪休二日，能夠全力偵辦刑案的時間就更少了。另工欲善其事，必先利其器，現代警察偵辦各類刑案，均會運用各項科技(衛星定位器、針孔攝影機、通聯等)，如果能充實這些設備，將有利於案件偵辦。維護治安是整體性的工作，不是只是單靠警察的力量就能完成，如果相關情治(司法)單位(例如憲調組、調查站及海巡署)等，能夠通力合作，相互配合及支援，對維護治安工作上一定有很大的幫助(J-8;G-8;I-8;F-8;B-8)。

玖、刑事警察人員的人際關係如何

由於刑事工作層面涉獵較廣，與三教九流的互動，關係微妙，因此在人際關係的建立就顯得非常重要。刑事偵防工作就是要在外頭跑，與百姓維持良好互動，犯罪情資才會源源不絕，刑案偵防績效自然就會好。除此之外，同儕間的人際關係也須要用心經營，有時候一個刑案的偵處，不是單靠個人的力量就能夠完成，如果有同事的幫忙，做起事來就會事半功倍。因此，刑事警察人員的人際關係並不局限於對外的交際，內部的互動亦為相當重要(B-9;F-9;G-9;L-9)。

拾、平時有無進修

警察人員如果還要向上發展或升職(巡官以上職務)，就必須至中央警察大學深造受訓，經過警佐班(四月個)、二技(二年制)、大學(四年制)或研究所畢業後派任巡官職務。另警察單位為讓員警終身學習，常舉辦各類講習或受訓，例如刑幹班講習、E化平台訓練、防竊諮詢訓練、常年訓練及法紀教育講習等，因此警察人員除有這類進修管道以外，除非有意願報考中央警察大學或是職務上所需之專業法令，才會利用假日或空檔時間，自我充實，研讀一些法令書籍。否則大部分的刑事警察人員幾乎沒有時間去進修(B-10;E-10;F-10;G-10;L-10)。

拾壹、刑事警察人員獎懲公平嗎

受訪者大部分都認為刑事警察人員獎懲不公平，一般行政警察較易取得獎勵，例如開交通告發單、執行交通疏導工作、各項警衛活動等等，均可以敘獎，而刑事警察人員則以偵辦刑案為主，雖然也有一些業務評比項目可以敘獎，但終究是太少了，最主要的來源還是以偵辦刑案為大宗，可是偵辦一個案件要到可以敘獎標準，其中過程有種種的限制，例如告訴乃論之罪、檢察官發交案件或是不起訴案件，雖然在偵辦的過程很辛苦，花費的心血又多，因為是上述原因結果連一支嘉獎都沒有，更遑論要記功了(B-11；F-11；L-11；H-11)。

拾貳、刑事警察人員升遷管道如何

督察員升遷不像刑事警察人員一樣，是經過考試儲備資格後，依升遷積分排名遞補督察員(七系列)，其他行政警察積分再高也不能升補督察員缺。一位偵查隊隊長服務了十年，他還是在幹偵查隊隊長，而他隊上的巡官，畢業服務二年後報考督察員，考上後就依升遷積分派補督察員，昔日的部屬變為今日的長官，情何以堪。而偵查隊隊長責任重，功獎取得不易，偵查佐在功獎上易不多，且只能晉升到小隊長職務，在工作壓力大，勤務時段全天廿四小時不眠不休情況下，這二種職務幾乎乏人問津，且升職又靠積分，如與行政警察相比較，積分差人一大截，升遷無望。所以刑事警察人員要升遷快一點，最好的方法就是讀書報考中央警察大學，因此刑事警察人員升遷管道窄又不盡公平性，確實有待改進之處(J-12；L-12；B-12)。

拾參、假設您是一位幹部，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管

行政警察穿著制服，是代表法律執行勤務，也是一種表彰，讓一般違規的人產生警惕作用。但刑事警察的工作主要在維持社會治安，面對的多是刑事罪犯、狡變的歹徒，刑事警察工作確實比行政警察危險性高、績效壓力重。由受訪者大部分都會繼續選擇再從事刑事工作，最主要的原因有工作興趣、責任感、工作具挑戰性及能發揮自我長才及理想(E-13；F-13；G-13；H-13；J-13)。

拾肆、為何請調回台東分局服務乏人問津

由受訪者資料得知台東縣警察局首善分局為台東分局，轄區治安狀況複雜，各類刑案層出不窮，其刑案發生數約其他三個分局(關山、成功、大武分局)的總和。刑事警察人員縱然不眠不休，疲於奔命，還是有永遠辦不完的刑案及業務。台東縣警察局刑事警察人員不想調回台東分局服務，大都考量其偵防績效壓力大、工作量負荷不了。經審慎評估，多數刑事警察人員都會選擇「錢多、事少、離家近」的單純分局服務(B-14；F-14；G-14；H-14)。

拾伍、如果可以再選擇，您希望當行政警察或是專業警察，還是刑事警察現職

一般而言，行政警察著重預防工作，刑事警察負責偵查工作，以勤務執行方式而言，專業警察最安定。由受訪者資料得知，如果還會再選擇刑事警察工作的原因不外乎刑事工作具有挑戰性、優越感；而選擇當行政警察或專業警察的原因則是勤務單純，危險性低，生活較安定(J-15；L-15；B-15)。

拾陸、刑事警察工作未來有何展望及建言

刑事警察工作查緝歹徒面對危險，偵辦各類刑案不眠不休，不畏艱辛，為達成淨化社會治安目標，勇往直前，從今年過年到現在為了偵辦大潤發強盜案及李泰安南迴鐵路脫軌案一直都沒有休息。為吸引更多優秀警察同仁投入刑事警察行列，希望能夠提升刑事警察人員位階、提高刑事警察人員加給，比照司法人員核發司法加給，且全面提昇刑事器材及應勤裝備，並增列刑事辦案經費，使其「工欲善其事、必先利其器」，有效打擊犯罪(E-16；B-16；L-16；J-16)。

小結：

從訪談資料可以彙整出，刑事警察人員的工作壓力最大的根源是來自於績效壓力。不管是工作壓力方面最常見的困難、獎懲公平性及升遷管道，或則是組織承諾方面的工作負荷量大等等因素，均與績效脫離不了關係。且可以發現個人的差異性(挫折容忍度、工作能力、學識等)均會影響對工作壓力的承受及組織承諾的認同。基本上工作壓力理論，認為工作壓力來自於環境(內、外環境)與個人差異之構面，其壓力潛在來源有三種外在環境、組織與個人。在組織承諾上愈高對工作表現愈好。因此，如何提升工作績效，改善工作環境，激勵工作潛能及厚植內在涵養。以有效減低工作壓力，提高組織承諾，即是本研究所要討探的重點。



第五章 結論與建議

本研究以採用問卷調查，輔以質化訪談，經由第一章緒論、第二章文獻探討、第三章研究設計及第四章研究分析與結果討論後，綜合彙整研究結果旨在探討刑事警察人員對工作壓力知覺之差異、對組織承諾程度上之差異及刑事警察人員工作壓力與組織承諾之關係。以台東縣警察局及所屬四個分局刑事警察人員為研究對象，運用問卷資料分析工作壓力的七個構面及組織承諾的三個構面，並以研究問題定訪談大綱，蒐集受訪者親身經歷，歸納出刑事警察人員內心深層的感觸及觀點。本章依據第四章的實證驗證研究彙整出結論，共分為研究發現及研究建議二節。

第一節 研究發現

本節針對工作壓力與組織承諾的十個構面作研究探討，依據量化問卷及訪談資料並結合研究者分析詮釋，歸納、分析出以下結論，以量表描述性統計分析及質化訪談分析二部分，分別述敘之：

壹、描述性統計結果分析

一、刑事警察人員對工作壓力之知覺情形

(一)從工作壓力各項構面平均數比率中，可以瞭解到各構面的得分情形，其中以「角色衝突」得分最高(59.66%)，其次依序為「生涯發展」(56.12%)、「與上長官關係」(55.49%)、「同事間工作競爭」(54.55%)、「工作時間」(49.95%)、「家庭生活工作」(48.21%)，而得分最低的則是「工作負荷量」(44.65%)。

(二)以工作壓力各個題目次數分配情形，填答非常同意、同意者所佔比例最高前五項，分別為：

1. 以「刑事警察工作具有潛在危險性」題項最高，佔 89.3%。
2. 以「會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭」題項者最多，佔 88.4%。
3. 「休假時，常會放心不下刑事偵防工作」題項者次之，佔 86.6%。

4. 「常會擔心職務調動會影響我的家庭生活」題項，佔 85.7%。
5. 「因為刑事工作關係，使我在假日常無法返家」題項，佔 81.2%。

綜合上述資料分析，台東縣警察局刑事警察人員對工作壓力構面知覺感受程度，以「角色衝突」及「生涯發展」這二個構面知覺感受較高。而各題項所感受到的工作壓力知覺情形，則以「刑事警察工作具有潛在危險性」與「會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭」知覺感受較高。可以看出來，刑事警察工作在刑事案件偵處上，代表司法正義及公權力的伸張，以打擊犯罪為主，在偵辦案件的同時會因長官的關說、民眾不合理的要求或不配合產生不必要的困擾。刑事警察人員由偵查佐幹起，服務一段年資後，如績分排名到達前茅，才有機會升任小隊長職務，以後如果沒有進入中央警察大學就讀，就無法繼續往上爬升分隊長或隊長職務，升遷管道狹窄。加上刑事警察社會地位不高，位階又偏低，對於退休後生活亦無妥善規劃，不知往後的生涯何去何從。而刑事警察工作，執勤方式較特殊，不分晝夜持續不間斷淨化社會治安，針對犯罪根源(槍械改造工廠、製毒工廠、職業賭場、汽機車解體工廠、賭博性電玩及搖頭店)強力掃蕩，除危險性高外，自身的心理及體力的負荷是否能夠承受亦是一大問題。由於工作性質，常因勤務的需求而停止輪(休)假，對家庭的照顧及親休閒活動的安排，都產生了影響。

所以刑事警察人員對於工作壓力所感受到的壓力知覺是相當高的。

二、刑事警察人員對組織承諾之認知程度

(一)從組織承諾各構面平均數比率中，可得知瞭解各構面的得分情形，其中以「認同承諾」得分最高(63.19%)，其次為「留職承諾」(59.06%)，而得分最低則是「努力承諾」(48.39%)。

(二)以組織承諾各個題目次數分配情形，填答非常同意、同意者所佔比例最高前五項，分別為：

1. 以「我願意在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求」題項最多，佔 85.8%。
2. 「我很慶幸自己能投入刑事警察工作」題項次之，佔 83.9%。

3. 「我對刑事警察工作有強烈的忠誠度」題項再次之，佔 83.9%。
4. 「我十分關心刑事警察未來的發展」題項，佔 81.3%。
5. 「我願意付出更多心力來達成刑事警察各項任務與要求」題項，佔 77.6%。

綜合上述資料分析，台東縣警察局刑事警察人員對組織承諾構面上，以「認同承諾」感受程度最高，其中以盡心盡力達成任務及工作要求所佔比例最高，其次為慶幸能投入刑事警察工作＞有強烈忠誠度＞關心未來發展等。由於刑事工作最主要的任務就是主動打擊犯罪，所以「除暴安良」就是刑事警察人員的核心價值，一切的成就就在於偵破重大刑案時的那一剎那，帶給心中的喜悅及成就感，非筆墨所能形容。因此，每位刑事警察人員都有一種優越感，在俗稱「刑事」的光環中，找到自我肯定，為組織無怨無悔的付出及認同它。

三、假設驗證

研究假設驗證結果彙整如附錄三，並說明如下：

- (一)假設一：個人基本資料的不同對工作壓力各構面無顯著的差異情形存在。

1. 性別方面

- (1)研究發現，不同性別的刑事警察人員在工作壓力各構面中的 p 值均大於 α 值(=.05)，顯示男女性別的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。
- (2)顯示女性刑事警察人員對於這六個構面感受到的工作壓力知覺程度較男性同仁為高，男性則反之，在六個構面上感受到的工作壓力知覺程度較女性低。

2. 年齡方面

- (1)研究發現，其 p 值均大於 α 值(=.05)，顯示不同年齡的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。
- (2)除「同事間工作競爭」構面，「30-39 歲」平均數高於「50 歲以上」外，其餘五個構面「50 歲以上」之刑事警察人員的壓力知覺感受程度高於其他年齡層之人員。

3. 警察養成教育

- (1)研究發現，「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」、「工作時間」等五構面，其 p 值均小於 α 值($=.05$)，顯示這五個構面在知覺程度上有顯著的差異存在。
- (2)除「角色衝突」專科警員班平均數最高外，其餘六個構面「中央警察大學」之刑事警察人員的壓力知覺感受程度高於其他組別之人員。

4. 工作屬性

- (1)研究發現，「家庭生活與工作」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「工作時間」等四構面，其 p 值均小於 α 值($=.05$)，顯示這四個構面在知覺程度上有顯著的差異存在。
- (2)整體而言，「內勤為主」之刑事警察人員壓力知覺感受程度高於「外勤為主」之人員。

5. 服務年資

- (1)研究發現，「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」、「同事間工作競爭」及「工作負荷量」等六個構面的 p 值均小於 α 值($=.05$)，顯示不同服務年資的刑事警察人員對於這六個構面的知覺程度有顯著的差異存在。
- (2)除「與上級長官關係」、「工作時間」二個構面，以「26 年以上」平均數高於其他組外，其餘五個構面「6-10 年」平均數高於其他組，顯示以上不同服務年資的刑事警察人員對於工作壓力的知覺程度高於其他組別之人員。

6. 刑事年資

- (1)研究發現，「家庭生活與工作」、「角色衝突」等二個構面的 p 值均小於 α 值($=.05$)，顯示不同刑事年資的刑事警察人員對於這二個構面的知覺程度有顯著的差異存在。
- (2)「家庭生活與工作」、「工作時間」、「同事間工作競爭」三個構面平均數，以「4-10 年」最高；「角色衝突」、「生涯發展」、「與上級長官關係」三個構面，以「16-20 年」最高；「工作負荷量」構面，以「3 年以下」最高，其顯示以上不同刑事年資的刑事警察人員對於這工作壓力的知覺程度高於其他組別之人員。

7. 家庭居住地

- (1)研究發現，不同居住地的刑事警察人員在工作壓力各構面中的 p 值均大於 α 值(=.05)，顯示居住在台東市或台東縣刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。
- (2)「家庭生活與工作」、「角色衝突」及「同事間工作競爭」等三個構面，居住在台東縣的刑事警察人員感受到的工作壓力知覺程度較住在台東市的刑事警察人員為高；「與上級長官關係」、「生涯發展」、「工作時間」及「工作負荷量」等四個構面，則反之。

8. 婚姻狀況

- (1)研究發現「家庭生活與工作」、「角色衝突」、「生涯發展」、「工作時間」、「工作負荷量」等五個構面其 p 值均小於 α 值(=.05)，顯示這五個構面在知覺程度上有顯著的差異存在。
- (2)整體而言，「未婚」之刑事警察人員壓力知覺感受程度高於「已婚」及「離婚」之人員。

9. 職稱

- (1)研究發現，不同職稱的刑事警察人員在工作壓力各構面中的 P 值均大於 α 值(=.05)，顯示不同職稱的刑事警察人員對工作壓力各構面之知覺程度無顯著差異存在。
- (2)除「家庭生活與工作」這個構面，以「其他」平均數高於其他組外，其餘六個構面「副隊長」平均數高於其他組外，顯示以上不同職稱的刑事警察人員對於工作壓力知覺程度高於其他組別之人員。

綜合上述研究得知，女性在工作壓力知覺上比男性高，年齡越大、學歷越高、內勤、未婚、職務高者，其工壓力知覺相對越高。可能是基於刑事倫理的關係，學弟或剛踏入刑事工作領域者，由於刑事工作資歷較淺，學長較不喜歡承辦的業務都塞給了後進，加上實際無偵辦刑案的經驗，所以刑事年資低的人員(三年以下)對於「工作負荷量」這個構面的工作壓力知覺高於其他組別人員。

(二)假設二：個人基本資料的不同對組織承諾各構面無顯著的差異情形存在。

1. 性別方面

- (1)研究發現，不同性別的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「女性」刑事警察人員的組織承諾感受程度高於「男性」刑事警察人員。

2. 年齡方面

- (1)研究發現，不同年齡層的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上無顯著的差異存在。
- (2)「50歲以上」之刑事警察人員對於「努力承諾」及「留職承諾」；「30-39歲」之刑事警察人員對於「認同承諾」感受程度高於其他年齡組別。

3. 警察養成教育

- (1)研究發現，不同警察養成教育的刑事警察人員對於「努力承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「中央警察大學」之刑事警察人員對於「努力承諾」及「留職承諾」；「甲種警員班」之刑事警察人員對於「認同承諾」感受程度高於其他養成教育組別。

4. 工作屬性

- (1)研究發現，不同警察養成教育的刑事警察人員對於「努力承諾」、「認同承諾」及「留職承諾」三個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「內勤為主」刑事警察人員的組織承諾感受程度高於「外勤為主」刑事警察人員。

5. 服務年資

- (1)研究發現，不同服務年資的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「6-10年」之刑事警察人員對於組織承諾感受程度高於其他服務年資組別。

6. 刑事年資

- (1)研究發現，不同服務年資的刑事警察人員對於「認同承諾」構面程度上有顯著的差異存在。

- (2)「3 年以下」之刑事警察人員對於「努力承諾」；「4-10 年」之刑事警察人員對於「認同承諾」；「16-20 年」之刑事警察人員對於「留職承諾」感受程度高於其他刑事年資組別。

7. 家庭居住地

- (1)研究發現，不同居住地的刑事警察人員對於「組織承諾」三個構面程度上無顯著的差異存在。
- (2)「台東市」之刑事警察人員對於「努力承諾」及「留職承諾」；「台東縣」之刑事警察人員對於「認同承諾」感受程度高於其他居住地組別。

8. 婚姻狀況

- (1)研究發現不同婚姻狀況的刑事警察人員對於「認同承諾」及「留職承諾」二個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「已婚」之刑事警察人員對於「努力承諾」；「未婚」之刑事警察人員對於「認同承諾」；「離婚」之刑事警察人員對於「留職承諾」感受程度高於其他年齡組別。

9. 職稱

- (1)研究發現，不同職稱的刑事警察人員對於「組織承諾」三個構面程度上有顯著的差異存在。
- (2)「副隊長」之刑事警察人員對於「努力承諾」；「其他」之刑事警察人員對於「認同承諾」；「隊長」及「副隊長」之刑事警察人員對於「留職承諾」感受程度高於其他職稱組別。

綜合上述研究得知，女性及內勤在組織承諾感受程度上都比男性及外勤高。從事刑事工作時間愈久，留職承諾則越高、從事刑事工作時間愈短，則對努力承諾愈高，而介於二者之間年齡層，則對認同承諾較高，顯示刑事警察人員對組織承諾的過程為「努力承諾」>「認同承諾」>「留職承諾」。

(三)假設三：「工作壓力」與「組織承諾」之間無關聯性存在。

1. 研究發現「工作壓力」與「組織承諾」呈正向的關聯。
2. 「工作壓力」的「家庭生活與工作」及「生涯發展」二個構面與「組織承諾」的「認同承諾」構面，有顯著性。

3. 「工作壓力」七個構面與「組織承諾」的「努力承諾」構面，均有顯著性。
4. 「工作壓力」七個構面與「組織承諾」的「留職承諾」構面，均有顯著性。

綜合上述研究得知，工作壓力與努力承諾及留職承諾有顯著性關係，而在認同承諾方面只有「家庭生活與工作」與「生涯發展」有顯著性關係。工作壓力與組織承諾則呈正相關，基本理論是工作壓力越高，組織承諾則會越低。為何本研究反而組織承諾亦高，探討其原因，係因為從事刑事工作者，皆出於自發性，有意願才報考刑事偵查佐，所以對組織承諾感受程度較高。

貳、質化訪談分析情形

從量化問卷調查資料顯示，刑事警察人員對工作壓力知覺的程度高，且組織承諾的感受程度亦高。尤其在組織承諾上，以職位較高者，對刑事工作的努力程度及留職意願均比職務較低者為高。為能確實探討出問題的所在，透過質化訪談方式，深入瞭解刑事警察人員對工作壓力及組織承諾的意見與看法，茲將十二位深度訪談資料加以彙整分析如下：

一、刑事警察人員對工作壓力感受

(一)績效壓力大

刑事警察人員，除例行性每半年一期，配發刑事偵防績效外，針對各項專案績效，例如檢肅民生竊盜專案、檢肅槍械及毒品專案、清源專案、強化改善治安作為專案及機車紋身專案、神捕英雄專案等等績效，亦要求刑事警察人員全力爭取，壓得幾乎喘不過氣來。且上級長官動不動因績效不彰就會調整職務或調地服務，間接影響到家庭生活，造成很大的工作壓力。

(二)直屬長官關說的困擾

台東縣各界民意代表平時與刑事警察人員均保持良好的關係，雙方互動頻繁，配合度高，造成的困擾較少。反而是直屬長官的關說壓力較大，因為在偵辦刑案時，長官對案件的看法及立場上如有不同，易造成刑事人員在偵辦刑案或移送辦時的困擾及壓力。

(三)升遷管道狹窄

刑事警察工作可以說在警察局各課、室、隊、中心(包含警察分局)，其工作量是最大的，可是刑事警察人員除基層偵查佐是要經過考試錄取後，依其資績分高低依序派補，而偵查員(巡官)以上職務就沒有以上限制，只要有意願均可至刑事單位服務。但刑事警察工作，責任重、功獎少、工作量大，其刑事警察工作乏人問津。究其原因一般行政警察(各分局組長為例)朝九晚五、功獎又多，業務亦單純，比起偵查隊長輕鬆許多，且不用晝夜不分，生活作息正常，在資績分上又比較高。如以分局偵查隊隊長與各組組長比較，各組組長約七、八年就可升職，而偵查隊隊長至少要奮鬥十年以上才有機會升職。

(四)獎懲不公平

一般行政警察在功獎上較易爭取，例如開交通告發單、執行交通疏導工作、各項警衛活動等等，均可以敘獎，而刑事警察人員以偵辦偵辦刑案為主，但是雖然將案件移送法辦，還得要起訴才可以敘獎，所以偵辦刑案除了很辛苦外，花費的時間及心力又多，但未必有功獎。

(五)刑事器材不足及辦案經費拮据

工欲善其事，必先利其器，現代刑事警察偵查各類犯罪，均需運用到各項高科技設備(衛星定位器、針孔攝影機、調閱通聯等)，如果能充實這些設備，將有利於刑事案件偵辦。時代遷變快速，各項勤(業)務的增加及犯罪手法推陳出新，刑事偵防工作更需投入大量的人(物)力，侷限於警察人事經費預算由地方政府編列，無法滿足刑事單位人(物)力的需求；加以專業能力、法令素養及器材不足，造成在偵辦新興犯罪(例如詐欺、擄人勒贖)上的困難。

二、刑事警察人員對組織承諾關係

(一)刑事警察工作確實比行政警察危險性高、績效壓力重。大部分刑事警察人員會繼續選擇再從事刑事工作，最主要的原因在於對工作職場的認同，認為能發揮所長及理想。

(二)行政警察著重預防工作，生活安定，勤務單純，而刑事警察負責偵查工作，雖然工作不分晝夜，危險性高，但工作性質較具有優越性及成就感，願意自我挑戰者，會以選擇從事刑事警察工作為榮。

參、量化問卷及質化訪談交叉分析情形

本研究先實施量化問卷調查，針對台東縣警察局刑事警察人員實施全面問卷調查，將問卷所得資料，經過描述性統計結果分析出工作壓力及組織承諾相關問題；再以質化訪談針對量化問卷所得的結果及相關問題，設計出質化訪談大綱，經過面對面深度訪談探討出真正問題的徵結點及原因所在，如表 5-1-1。

表 5-1-1 刑事警察人員工作壓力與組織承諾「問卷調查與質化訪談」對照表

項 目	構 面	問 卷 內 容	質 化 訪 談 內 容	研 究 發 現
工 作 壓 力	家庭生活與工作	1. 八成以上刑事人員認為刑事工作影響家庭生活。 2. 以「會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭」題項者最多。	1. 上級交付的任務及績效壓力大。 2. 常需至外縣市辦案休假無法正常。 3. 查緝重要逃罪，休假亦受影響。 4. 績效不彰被調地影響家庭生活。	可以發現生活的壓力來自於刑案偵辦及績效不佳而被調職的不確定感，造成家庭生活品質受影響。
	角色衝突	1. 約有八成以上的刑事警察人員認為因角色的問題而造成壓力。 2. 「在辦理刑案時常因民眾不合作的態度而感到困擾」題項最多	1. 與各媒體及民意代表保持良好互動關係。 2. 上層長官的請託，在工作上會帶來此許的壓力。 3. 與三教九流須保持一定的關係，在執法立場的拿捏應僅守分寸。	可以發現偵辦刑案時，民眾的不配合或無理的要求還不能解決，最主要的是法律素養不夠或專業技能不足，造成執法上的尷尬，面對問題無法處理。
	生涯發展	1. 約七成以上的刑事警察人員認為刑事工作會影響其生涯發展。 2. 以刑事警察工作「具危險性、位階太低、待遇不成比例、社會地位不高、升遷管道窄」等最多。	1. 在功獎爭取上不公平，所以升遷不易且管道窄。 2. 工作時間長，相對刑事加給未調高。 3. 沒有機會進修。 4. 位階低，無法提高社會地位。	量化問卷與質化訪談結果大致相同。
	與上級長官關係	1. 近五成的刑事警察人員認為在工作上與上級長官的相處及關係會造成工作壓力。 2. 以「經常無法瞭解長官對我工作上的期許」，佔 50.9%；「長官對辦案的要求經常與我工作原則相衝突」，佔 40.2%。	1. 偵辦刑案時常與長官在認知及見解有差距。 2. 長官對績效期許高，無法滿足長官的巷要求。 3. 希望長官能以身作則、信任部屬及有向心力。 4. 經費不足及裝備器材不夠，在偵辦刑案造成阻礙，無法順利達成長官期待，形成工作壓力。	可以發現與上級長官相處會造成壓力，主要是雙方立場及角度的不同，在要求上自然不達同，易造成部屬無法達到任務或績效而產生壓力，所以工欲善其事，必先利其器。

	同事間工作競爭	1. 近六成的刑事警察人員認為同事間工作競爭會形成工作壓力。 2. 以「單位內同事間常有爭功諉過的情況」，佔 60.7%；「同事之間常因偵防績效而有勾心鬥角的情況」題項，佔 56.3%。	1. 績效競爭的壓力： (1) 查賄評比。 (2) 肅槍、肅毒評比。 (3) 詐欺專案評比。 2. 認為部同儕互動非常重要，有利於刑案偵辦及業務之推展。	從質量化資料可得知同事間在績效的評比上有的競爭性，但基於團體的運作及偵辦刑案的需要，大都還是會相互支援。
	工作時間	1. 超過七成的刑事警察人員認為因偵辦刑案，會影響其生活形成工作壓力及造成生活上的不便。 2. 以「已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消」最多，佔 72.3%。	1. 服勤方式廿四小時，不間斷。 2. 爭取績效越轄辦案二至三天。 3. 常因專案工作停休： (1) 選舉工作。 (2) 春安工作(休假)。 (3) 未破重大刑案。	從訪談資料可得知輪休或休假常被停止或取消，最主要的原因是在爭取高度的績效及執行專案勤務或轄內發生重大刑案時，造成生活上不便及產生工作壓力。
	工作負荷量	1. 超過六成以上的刑事警察人員認為工作負荷太重或過量，會影響其生活形成工作壓力。 2. 以「對於目前刑事偵防工作有繁瑣沉重之感」，佔 76.8%；「我的刑事偵防績效壓力很大」，佔 65.2%。	1. 業務量過重： (1) 刑責區工作。 (2) 專責業務。 2. 配合行政單位： (1) 家暴工作。 (2) 煙害防制工作。 3. 績效壓力： (1) 專案績效。 (2) 基本配分。 (3) 未破重大刑案。	可以發現刑事警察人員的工作負荷量過重，最主要的是除了績效壓力外，還有很多行政庶務及協辦工作，造成無法全力投入刑事偵防工作而形成工作壓力。
組織承諾	認同承諾	1. 刑事警察人員對警察機關的「認同承諾」，有六成以上。 2. 認為「刑事警察工作能發揮我的才能」，佔 74.1%；從事刑事警察工作時我會感到驕傲」，佔 71.4%。	1. 刑事工作較專業性。 2. 能發揮所長。 3. 具優越感。 4. 有成就感。	因為刑事工作具專業性，所以能夠突顯及發揮個人的工作能力及表現，無形中產生優越感及成就感，能得到自我的肯定。
	努力承諾	1. 刑事警察人員對警察機關的「努力承諾」，超過七成以上。 2. 在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求」，佔 85.8%；關心刑事警察未來的發展」，佔 81.3%。	1. 永遠辦不完的刑案及業務。 2. 選擇「錢多、事少、離家近」的服務單位。 3. 如中途退出事刑事工作，會有臨陣脫逃的感覺。	從資料可以發現刑事警察人員雖很努力投入刑偵防工作，但總覺得有永遠做不完的事情，造成對工作有選擇性處理。
	留職承諾	1. 刑事警察人員對警察機關的「留職承諾」，有七成以上。 2. 為能繼續從事刑事工作而願意接受機關所指派的工作」，佔 76.8%；我選擇從事刑事警察工作是一項正確的決定，佔 73.2%。	1. 工作與趣。 2. 責任感。 3. 具挑戰性。 4. 能發揮自長才及理想。 5. 如果台東會選擇行政警察，如在其他分局則繼續當刑事警察。 6. 希望能提升位階及刑事加給，有助人才投入刑事工作。	從資料可以發現會投入刑事工作者，大都是出自於工作興趣及刑事工作具挑戰性，能發揮長才及理想，認為當刑事警察是有一份光榮，職意願高，如能提高位階及刑事加給，更能吸引人才投入刑事行列。

小結：

本研究質、量化的資料經交叉比較分析及驗證後，可以發現工作壓力愈大，刑事警察人員對組織承諾並未降低，但可以發現二者有關連性。綜合上述研究資料可以歸納出幾個重點：

- 一、專案性工作及績效評比太多，造成工作負荷量過大，進而影響家庭生活，造成工作壓力。
- 二、位階低及工作時間長，偵辦刑案危險性又高，相對的刑事加給未能調高，無法滿足個人的需求與期待，阻礙優秀人才投入刑事工作的意願。
- 三、獎懲不公平，升遷管道狹窄，讓刑事警察人員看不到未來，影響工作士氣，對組織承諾產生不良的影響。
- 四、會投入刑事警察工作者，大部分都是想自我挑戰，接受新事物，自我肯定，所以建構刑事工作核心價值及目標，就顯得其重要性，將有助於提昇對組織的承諾。
- 五、刑事警察工作確實是壓力大、危險性高，平時如沒有適度的休閒或正當娛樂，無法排除平時工作上帶來的壓力，家庭親子關係亦會疏離，日久造成刑事人員心理及身理上的負擔，無法全心全力投入工作。
- 六、刑事警察人員勤務繁重，且自我進修及學習機會又不多，無法應付瞬息萬變的社會脈絡，無法有效提升執法能力。

第二節 建議

依據本研究的結果及上節的研究發現與結果建議如下：

壹、本研究相關之建議

一、改善績效評核方式

刑事警察工作績效的要求是最大壓力源之一，以往招考刑警人員報名踴躍，且均是一時之選；近年來，制服警察報考刑事偵查佐已不踴躍，而從事刑事工作最大困難與壓力，是在各項專案績效的評比。64.3%認為刑事業務太重，不堪負荷，65.2%認為績效壓力很大。而制服警察，績效評比重心是在派出所主管而非基層員警。因此從訪談中發現，對績效評比的意見，刑事警察人員都希望能夠合理化，廢止各種不當的績效評核。刑事警察局各科室歷年來分別訂定不同的績效評比，以近期各項專案評比，例如清源專案、強化改善治安作為、機車紋身、神捕英雄專案等，因評核項目重疊性高，各類績效一魚多吃，但對刑事警察人員而言亦是一種負擔，建議應盡量結合與單純化，以使基層刑事警察人員能夠真正落實執行。

二、重新檢討刑事人員勤務方式

刑事警察工作每日勤務時間的不固定性及輪值日（備勤）制之勤務方式，往往將一天的時間分隔成好幾段來執勤。56.3%刑事警察人員認為編排值日（備勤）會造成生活上的不便，52.6%刑事警察人員認為值日（備勤）時間太長，甚至遇有重大刑案發生，已排定之輪休或休假也會被取消。且偵辦一件刑事案件（例如殺人、強盜、擄人勒贖等案）不是短期間就能破獲，須經過長期分析、諮詢、追蹤及查證，在證據完備情況下才有可能抓人破案。因此，如無適當之勤務規劃與運用，勢必影響整個刑事工作士氣。

三、建立合理的升遷及獎懲制度

改善合理的升遷制度將有助於提高工作士氣。依本研究之調查結果顯示，有72.3%的刑事警察人員認為升遷管道狹窄，82.6%刑事警察人員認為位階過低影響士氣，72.3%刑事警察人員認為社會地位不高，皆是影響刑事警人員及組織承諾感受程度高低之因素。

警察機關最為人詬病的就是人事制度，我們努力的工作，假若不能獲得應有的肯定，儘管有滿腔熱血和打擊犯罪的決心，也會隨著獎勵及升遷的困難（不公平）消磨殆盡。如在人事的晉用上能一條鞭，使其暢通升遷管道，建立一套合理的升遷制度，並在工作的功獎上做到獎其所當獎，懲其所該懲，必能獲得刑事警察人員警整體的認同。

四、提升刑事警察人員位階及刑事加給

適度提升刑事警察人員位階及刑事加給，相信能吸引更多優秀人才加入刑事工作行列。本研究調查結果顯示，有 76.8% 的刑事警察人員認為因刑事工作繁重與支領的待遇不成比例。目前擔任刑事偵查佐，須經過甄試，考試項目有專業知能（法律素養、犯罪偵查技巧等）及體技（射擊及跑步、柔道或跆拳道等）合格錄取後才能派補。各項勤業務的表現均優於一般行政警察，但目前刑事加給只多一般行政警察警勤加給六成左右。刑事警察工作長久以來以績效為主，成敗論英雄，被一般社會大眾或警察同仁期待為偵破各類刑案的主要關鍵。89.3% 的刑事警察人員認為刑事警察工作具有潛在危險性，其付出的心血非一般行政警察可比擬，且在勤（業）務上，行政警察的辛勞度、責任感亦無法與刑事警察相比，故調高刑事警察人員位階及刑事加給比照司法加給核發，應是刑事警察人員大多數人的期盼，亦符合警察行政論理。

五、重建刑事警察人員成就感

依據本研究得知 73.2% 刑事警察人員認為選擇從事刑事工作是正確的決定，74.1% 刑事警察人員為刑事工作能發揮我的才能。目前刑事警察人員願意投入刑事工作均因工作興趣、具挑戰性、較專業及優越感等原因。因此，當務之急，就是如何使刑事偵查人員在工作上到受肯定，倍感榮譽。全面提升刑事警察人員內在激勵及外在的優越感，重新建構刑事警察人員價值核心，強化刑事警察團隊合作之精神，使刑事警察人員能以最正確的工作態度及方式，全心全力投入刑事警察工作行列。

六、提倡正當休閒活動

長久以來刑事警察人員勤務編排為全天候廿四小時循環不間斷，每日工作時間長達十二小時，為扮演好維護治安工作的角色，因此常導致刑事警察人員體力不繼，甚至積勞成疾，且伴隨繁重的業務量、高度績效的要求及家庭生活、角色衝突、同事間工作競爭等壓力下，導致不少刑事警察人員在沒有正當休閒活動，亦不知如何規劃親子休閒娛樂下，排遣疲憊的身心，加以社會不良風氣的誘因與個人認知的偏差，導致少數刑事警察人員出入不正當場所，藉酒麻痺自我，引發風紀問題，造成軒然大波，害人又害己。刑事警察人員的健康和休閒娛樂若不予以正視，導入正當的休閒活動，可能刑事警察的風紀案件仍會不斷的發生。今日的社會教育普及、資訊高度發展、文化水準提高、人權高漲、民主政治進步，人民對刑事警察人員的期盼會越來越殷切，所以刑事警察人員不良的次級文化，實有徹底改進的必要。

七、強化生涯規劃管理及培養終身學習的風氣

依研究結果顯示52.73%刑事警察人員警認為目前刑事警察工作與生涯規劃不相符。資訊科技的蓬勃發達，使各類資訊的取得更加簡單與快速，刑事警察工作經常得面對各種光怪陸離、千奇百怪的案件，若無豐富知識與常識，辦案過程勢必事倍功半，甚至辦案能力將受到各級長官與各界的質疑。依本研究質化訪談所得到的瞭解，很多基層刑事警察人員畢業後，就很少自我充實，也從未再回學校進修或參加各種短期班學習，知識之取得相當匱乏。在台東縣服務的刑事警察人員，有很多學習的機會，例如東華大學的學分班、台東大學在職進修專班或社區大學…等，都提供了良好的進修機會，可以獲得個人所需要的相關資訊，刑事警察同仁更應善加利用，方不至被知識洪流掩沒。除充實知識外，警察人員更應時時掌握社會脈動，才能跟得上這瞬息萬變的社會，達成刑事警察偵防犯罪的任務。社會急遽變遷，科技日新月異，為掌握時代脈動，刑事警察人員站在偵查犯罪的第一線，更須自我「終身學習」，充實專業知

能，以因應工作上實際的需求，亦透過寬廣的學習，才不致與社會脫節，才能跳脫舊思維的窠臼，激發潛能，創新求變。相信每一位刑事警察同仁做好妥善的生涯規劃，築夢踏實，做一個有願景、有責任感、有公信力，盡心做好工作的刑事警察人員。

貳、對後續研究之建議

- 一、刑事警察是一位佩槍的執法者，是經過訓練的一群團體，特別講求紀律與服從，因此，在這次的問卷調查及質化訪談的過程中可以發現，刑事警察人員在填寫問卷時，是基於勤務繁忙或是深怕留下什麼後遺症，會影響到自身權益，感覺得出來有部分人員在填答時敷衍了事。在質化訪談時避重就輕，語多保留，所以問卷及訪談所得之資料是否確實，有待商榷，間接也影響到研究結果的信度與效度，建議可由客觀的第三者或學術單位作深度客觀之研究，以探討研究刑事警察人員真正的工作壓力與組織承諾間之關係，尋找出真正解決之道。
- 二、刑事警察工作具有高危險性、工作壓力大，且常須衝鋒陷陣查緝罪犯，加上勤務時間不固定，其工作環境及性質，雖較適合男性來擔任。然而本研究女性刑事警察人員比例亦佔有 6.3%，女性雖受限於先天因素(心理及生理)的限制，較少投入刑事工作行列。因此，更需要進一步去瞭解女性在投入刑事工作領域內的種種問題，以建立一套完整的常模。
- 三、本研究是以台東縣警察局刑警大隊、少年隊、婦幼隊、鑑識課及四個分局偵查隊為研究對象，因限於人力、物力及時間，僅針對台東縣警察局二線三星以下實際從事刑警工作人員研究，因此，研究之結論相當有限，未來做進一步研究時應針對其他縣市或單位刑事工作者進行研究，且只單對刑事警察人員作問卷或訪談恐有失偏頗，建議亦可與一般行政警察納入問卷與訪談對象，交叉運用資料，使其研究結果將更周延及務實。

參考書目

一、中文部分

丁虹(1986)，企業文化與組織承諾之關係研究，博士論文，國立政治大學企業管理研究所。

方代青(2000)，工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向間關聯性之探討—以南市稅捐稽處為例。國立成功大學企業管理學系碩士論文。

王永大(1996)，「公部門工作生活品質之研究」，碩士論文，國立政治大學公共行政研究所。

王伯頌(2000)，基層員警工作適應與其因應策略關係研究，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。

王經明(2003)，心理契約與組織承之關連性研究—以某便利商店為例，國立高雄第一科技大學行銷與流通管理系碩士論文。

王銘傑(2004)，內部行銷、工作壓力、工作士氣、工作滿足與工作績效關係之研究—以台灣省各縣市警察局為例，南華大學管理科學研究所碩士論文。

李湧清(1987)，台灣警察機關組織編制之研究，桃園：中央警察大學出版社。

李天賞，杜金璋(1991)，組織承諾的概念與測量，新竹：交大管理學報。

李美華等譯(Earl Babbie原著)，(1998)，社會科學研究方法，台北：時英。

沈湘縈(1993)，警察職業倦怠之實證研究，警學叢刊，第19卷第1期，73-102頁。

周學萱(1998)，醫院醫師組織承諾之研究—以北區教學醫院醫師為例，國立中國醫藥學院醫務管理研究所碩士論文。

吳學燕(1995)，警察的壓力與管理，警學叢刊。25 卷4 期，3-21頁。

吳娟娟(2002)，國稅人員工作壓力、組織承諾與離職傾向之研究—以財政部台灣省中區國稅局為例，東海大學公共事務在職專班碩士論文。

林宛瑩(1995)，文化中心義工組織承諾及相關因素之研究，師範大學社教所碩士論文。

林立曼(2000)，戶政人員工作壓力之研究，國立政治大學公共行政學研究所碩士論文。

林錦坤(2001)，生活壓力、社會支持對警察人員自殺傾向之影響—以臺灣地區基層警察人員為研究對象，桃園：中央警察大學警學叢刊第三十二卷第一期。

施啟智(1997)，電視台業務部業務員工作壓力、工作滿足與組織承諾之關聯性研究，銘傳大學傳播管理研究所碩士論文。

高敬文(1996)，質化研究方法論，台北市：師大書苑。

許仁宗(2004)，台北市基層員警壓力與組織承諾之研究，國立政治大學社會科學學院行政管理碩士學程第三屆碩士論文。

陳石定(1993)，警察心理壓力與危機調適之探討，警專學報6期，臺北：警察專科學校。

陳志偉(1996)，工作特性、工作壓力與組織承諾之相關研究—以中部地區企業員工為例，東海大學工業工程學系碩士論文。

陳村河(2001)，國營事業民營化留用員工工作壓力之研究—以台肥公司員工為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

陳明傳(2001)，警察工作的壓力，桃園：中央警察大學。

陳明國(2004)，我國壽險業務人員工作生活品質、組織承諾及工作績效相關性之研究，朝陽科技大學保險金融管理系碩士論文。

曾進歷(1998)，報業從業人員組織承諾研究—以聯合報為研究對象，銘傳大學，碩士論文。

程香儒(2000)，組織使命對志工組織承諾相關影響因素之研究—以高雄市三家非營利機為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

張美倫(2003)，台灣中等學校教職員之組織支持知覺對其組織承諾與變革知影響之探討，朝陽大學企業管理系碩士論文。

董敏珍(2005)，臺北市基層警察人員壓力之研究—眷屬的觀點，銘傳大學公共事務學系研究所碩士論文。

蔡崑源(2000)，華進集團員工滿意度、工作投入、組織承諾與離職意願之研究，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

黃惠惠(2002)，情緒與壓力管理，臺北：張老師出版社。

劉嘉發(1987)，警察人員工作壓力之問題研究，警學叢刊，第17卷，23-25頁。

劉明翠(1992)，志願服務人員組織承諾相關因素之研究：以青少年輔導機構為例，東吳大學社會所碩士論文。

劉玉玲(2001)，組織行為，臺北：新文京開發出版公司。

鄭文俊(1994)，工作壓力、工作滿足、組織承諾與離職傾向關係之研究—以台北市民營公車駕駛員為例，文化大學勞工研究所碩士論文。

蔡萬來(2003)，警察人員壓力之研究—以臺北市政府警察局為例，銘傳大學公共管理與社區發展研究所碩士論文。

曹爾忠(1983)，臺灣地區基層員警（隊）員工作壓力之調查研究，中央警察大學警政研究所碩士論文。

鍾國文(1986)，警察工作壓力之探討，警察學報，第10期，93-112頁。

繆敏志(1993)，工作壓力之理論基礎與模式及其管理方法，中國行政，第53期，22頁。

龔昶銘(2002)，基層員警工作困擾、組織投注感與工作適應關係研究，國立中正大學犯罪防治研究所碩士論文。

二、英文部分

- Allen, N. J., & Meyer, J. P., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63 : 1-18.
- Becker, H. S (1960) . Notes on the Concept Commitment. American Journal of Sociology, 66 : 32-42.
- Beehr, T. A & Newman, J. E (1978) . Job Stress, Employee Health, and Organization Affectiveness : A Fact Analysis, Mode and Literature Review. Personnel Psychology, 31 : 665-699
- Buchanan, B. (1974). Building or ganizational commitment. The Socialization of Managers in Work Organizations, Administrative Science Quarterly, 19 : 533-546.
- Cooper, C. L, Sloan, S. J., & Williams, S (1988) . Occupational Stress Indicator Management Guide. Windsor : NFER-Nelson
- Etzioni, A. (1961), "Two Approach to Organization Analysis: a Critique and a Suggestion," Administrative Science Quarterly, Vol 5, No 1, pp. 257-278.
- Ivancevich, J. M, & Matteson, M. T (1980) . Controlling Work Stress. San Francisco : Jossey Bass, 27.
- Ivancevich, J. M, & Matteson, M. T (1980) Stress and work : A Managerial Perspective. New York : Scott, Foresman, 6-8.
- Jamal, M. (1990) . Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problem, and Turnover Motivation. Human Relations, 43 : 8.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A study of Commitment Mechanisms in Utopian Commitment. American Sociological Review, 33 : 499-517.

- Katz, Daniel & Robert L. Kahn (1978) The social psychology of Organizations (2nd ed.). New York : John Wiley.
- Kirkham & Wollon (1974) .From Professor to Patrol. Journal of Police Science and Administration, 2(2) : 127-129.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms, British Journal of Educational Psychology, 48 : 159-167.
- Matteson, Michael T. and John M. Ivancevich (1987) Controlling Work Stress. San Francisco : Jossey Boss Publishers.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. Academy of Management review, 8(3) : 486-500.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: the psychology of commitment. New York: Academic press.
- Porter, L.W. & Smith, F.J. (1970). The Etiology of organizational Commitment. University of California, Irvine.
- Randall, D.M (1987) . Commitment and the Organization : The Organization Man Revisited. Academy of Management Review, 12(3) : 462.
- Reichers, A.E (1985) . A Review and Reconceptualization of Organization Commitment. Academy of Management Review, 10 (3) , 465-476.
- Sager, J.K (1994) . A Structural Model Depicting Salespeople Job stress. Journal of the Academy of Marketing Science, 22 : 1.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization Administrative Science Quarterly. 110-142.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly, 22:47-56.
- Steven, J.M., Beyer, J.M., & Trice, H.M (1978) . Assessing Personal, Role and Organization Predictors of Managerial Commitment. Academy of Management Journal, 21(3) : 382.

【附錄一】刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係之研究問卷

親愛的刑事工作伙伴們，您們好：

首先致上最崇高的敬意，感謝您們任勞任怨不分晝夜為維護社會治安所做的努力與貢獻。這是一份學術問卷，針對「刑事警察人員工作壓力與組織承諾之關係」的研究，目的在瞭解您們平時在工作上承受的壓力與對刑事組織的認同與投入。

這份問卷係採不記名方式填答，請您依據您真實的感受與看法，詳實逐一勾選每一個問題，本資料為學術研究使用，資料絕對保密，請您放心填答，您的合作與協助，將有助於本研究。在此，謹對您撥冗完成問卷填答及對學術研究的支持深感謝意。敬 祝

身體健康、萬事如意！

國立台東大學區域政策與發展研究所公共事務管理在職專班

指導教授 李玉芬 博士

研 究 生 陳仁維 敬上

第一部分：警察工作壓力量表

說明：本量表目的在瞭解您從事刑事警察工作時所承受的壓力程度，請您依照個人感受，依序逐題回答問題，不要有遺漏，在最適當的□上打『V』。

- | | 非常
同
意 | 同
意 | 無
意
見 | 不
同
意 | 非
常
不
知
道 |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 會常因刑事偵防工作繁忙而沒有時間照顧家庭…………… | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 2. 因為刑事工作關係，使我在假日常無法返家…………… | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 3. 投入刑事偵防工作會影響到我的家庭生活…………… | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 4. 常會擔心職務調動會影響我的家庭生活…………… | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |
| 5. 家人會因擔心我的刑事工作安全而感到不安…………… | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

	非常 同意	同意	無 意見	不同 意	非常 不同 意	不知道
6. 常因偵辦刑案無法照顧家庭而內心感到愧疚……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. 休假時，常會放心不下刑事偵防工作……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. 在辦案上常因民代或長官關說與請託而感到困擾……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. 刑事警察扮演執法先鋒與警察是人民褓母，在執行刑事 偵防上常讓我內心到衝突……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. 在偵辦刑案時常因民眾不合理的請求而感到困擾……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. 在辦理刑案時常因民眾不合作的態度而感到困擾……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. 刑事警察的升遷管道窄使我感到沮喪……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. 我認為刑事警察工作社會地位不高……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. 我認為刑事警察位階太低，無法提振士氣……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. 我會為退休後的生活感到擔心……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. 刑事警察工作具有潛在危險性……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. 刑事警察工作繁重與支領待遇不成比例……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. 我會以終身從事刑事警察工作為榮……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. 刑事警察工沒有前途我希望調整職務……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. 目前刑事警察工作與我的生涯規劃相符合……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
21. 我經常無法瞭解長官對我工作上的期許……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. 長官對辦案的要求經常與我工作原則相衝突……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. 上級長官常為自己的前途，不關心部屬……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24. 我在刑事工作表現上未能得到上級長官的肯定……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25. 在刑事警察單位內我與其他同事不易相處……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26. 同事之間常因偵防績效而有勾心鬥角的情況……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27. 同事之間常為了私利而相爭……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28. 單位內同事間常有爭功諉過的情況……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. 同事之間常因對案件偵辦看法不同而起爭執……	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. 同事之間常因升遷問題而有勾心鬥角情況……	☐	☐	☐	☐	☐	☐

非 同 無 不 非 不
常 常 知
意 同 不 知
同 同
意 意 見 意 意 道

31. 我值日(備勤)時間常變動.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
32. 我值日(備勤)時間太長.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
33. 刑事工作需編排值日(備勤)常造成我生活上的不便.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
34. 已排定的輪休常因偵辦刑案需要而被取消.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
35. 目前刑事業務量太大，使我有不堪負荷之感.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
36. 除了偵辦刑案外，還有許多非份內工作要做.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
37. 對於目前刑事偵防工作有繁瑣沉重之感.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
38. 我的刑事偵防績效壓力很大.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
39. 除刑事偵防工作外還需要應付緊急交辦事情.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
40. 現行對偵辦刑案的獎懲制度不公平.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

第二部分：組織承諾量表

說明：本量表目的在瞭解您對刑事警察組織承諾的感受程度，請您依照個人感受，依序逐題回答問題，不要有遺漏，在最適當的☐上打『V』。

非 同 無 不 非 不
常 常 知
意 同 不 知
同 同
意 意 見 意 意 道

1. 我很慶幸自己能投入刑事警察工作.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
2. 當別人提起我是從事刑事警察工作時我會感到驕傲.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
3. 我覺得自己的價值觀與刑事警察機關的理念很接近.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
4. 我認為刑事警察工作能發揮我的才能.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
5. 從事刑事警察工作無法實現我的理想與抱負.....☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

非常 同 無 不 非常 不
常 意 同 知
同 意 見 意 同 道
意 意 見 意 意 道

6. 我願意付出更多心力來達成刑事警察各項任務與要求... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
7. 我十分關心刑事警察未來的發展... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8. 為了能對刑事警察工作有更大貢獻我願參加各項訓練... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
9. 我對刑事警察工作有強烈的忠誠度... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10. 我願意在工作崗位上盡心盡力達成刑事警察的要求... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
11. 我選擇從事刑事警察工作是一項正確的決定... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12. 為能繼續從事刑事工作我願意接受機關所指派的工作... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
13. 如有刑事警察待遇相當的工作我會選擇離開刑事工作... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
14. 離開刑事警察工作會使我有喘一口氣的感覺... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
15. 對我而言繼續從事刑事警察工作不會有太大的好處... ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

個人基本資料

1. 您的性別是：☐ (1)男 ☐ (2)女
2. 您的年齡是：☐ (1)29 歲以下 ☐ (2)30-39 歲 ☐ (3)40-49 歲 ☐ (4)50 歲以上
3. 警察養成教育：☐ (1)甲種警員班 ☐ (2)專科警員班 ☐ (3)中央警大學
4. 您的工作屬性：☐ (1)內勤為主 ☐ (2)外勤為主
5. 您的服務年資：☐ (1)5 年以下 ☐ (2)6-10 年 ☐ (3)11-15 年 ☐ (4)16-20 年
☐ (5)21-25 年 ☐ (6)26 以上
6. 您的刑事年資：☐ (1)3 年以下 ☐ (2)4-10 年 ☐ (3)11-15 年 ☐ (4)16-20 年
☐ (5)21 年以上
7. 您的居住地：☐ (1)台東市 ☐ (2)台東縣
8. 您的婚姻狀況：☐ (1)已婚 ☐ (2)未婚 ☐ (3)離婚
9. 您目前的職稱：☐ (1)隊長 ☐ (2)副隊長 ☐ (3)偵查員(巡官) ☐ (4)小隊長 ☐
(5)偵查佐 ☐ (6)其他

整份問卷到此結束，請您再做最後的審視有無遺漏，謝謝您的幫忙及協助，如有任何疑義，請聯絡 0932-523970，或傳真成功分局偵查隊 851-224，陳仁維再一次衷心的感謝您。

【附錄二】刑事警察人員工作壓力與組織承諾關係研究之訪談問卷

訪談對象：

訪談時間： 年 月 日。

1. 您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？請舉例說明之？

答：

2. 您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？請舉例說明之？

答：

3. 您所認為的績效壓力是什麼？請舉例說明之？

答：

4. 台東縣的媒體是否會造成您工作上的壓力？請舉例說明之？

答：

5. 各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？請舉例說明之？

答：

6. 您在偵辦案件時，如何處理關說問題？是否會造成您的壓力？請舉例說明之？

答：

7. 您認為應如何領導統御刑事警察人員？請舉例說明之？

答：

8. 您認為應有那些協助，能使工作更順遂？請舉例說明之？

答：

9. 刑事警察人員的人際關係如何？請舉例說明之？

答：

10. 您平時有無進修，有無資料可稽？

答：

11. 您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？請舉例說明之？

答：

12. 您認為刑事警察人員升遷管道如何？請舉例說明之？

答：

13. 如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位（派出所）當一名主管，為什麼請說明之？

答：

14. 台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？請舉例說明之？

答：

15. 如果可以再選擇，您希望當行政警察或是專業警察，還是刑事警察現職？為什麼請說明之？

16. 您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：

【附錄三】 研究假設驗證結果彙整表

※個人基本屬性對工作壓力知覺差異情形研究驗證結果一覽表

研究假設內容		驗證結果	成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
性別	1. 不同性別的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同性別的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同性別的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。		V	
	4. 不同性別的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。		V	
	5. 不同性別的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。		V	
	6. 不同性別的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。		V	
	7. 不同性別的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V	
年齡	1. 不同年齡的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同年齡的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同年齡的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。		V	
	4. 不同年齡的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。		V	
	5. 不同年齡的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。		V	
	6. 不同年齡的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。		V	
	7. 不同年齡的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V	
警察養成教育	1. 不同教成教育的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同教成教育的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同教成教育的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。			V
	4. 不同教成教育的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。			V
	5. 不同教成教育的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。			V
	6. 不同教成教育的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。			V
	7. 不同教成教育的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V	
工作屬性	1. 不同工作屬性的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同工作屬性的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同工作屬性的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。			V
	4. 不同工作屬性的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。			V
	5. 不同工作屬性的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。		V	
	6. 不同工作屬性的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。			V
	7. 不同工作屬性的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		v	

服 務 年 資	1. 不同服務年資的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V
	2. 不同服務年資的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V
	3. 不同服務年資的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。		V
	4. 不同服務年資的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。		V
	5. 不同服務年資的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。		V
	6. 不同服務年資的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。	V	
	7. 不同服務年資的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V
刑 事 年 資	1. 不同刑事年資的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V
	2. 不同刑事年資的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V
	3. 不同刑事年資的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。	V	
	4. 不同刑事年資的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。	V	
	5. 不同刑事年資的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。	V	
	6. 不同刑事年資的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。	V	
	7. 不同刑事年資的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。	V	
家 庭 居 住 地	1. 不同居住地的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。	V	
	2. 不同居住地的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。	V	
	3. 不同居住地的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。	V	
	4. 不同居住地的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。	V	
	5. 不同居住地的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。	V	
	6. 不同居住地的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。	V	
	7. 不同居住地的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。	V	
婚 姻 狀 況	1. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V
	2. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V
	3. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。		V
	4. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。	V	
	5. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。	V	
	6. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。		V
	7. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V
職 稱	1. 不同職稱的刑事警察人員對「家庭生活與工作」知覺無顯著差異存在。		V
	2. 不同職稱的刑事警察人員對「角色衝突」知覺無顯著差異存在。		V
	3. 不同職稱的刑事警察人員對「生涯發展」知覺無顯著差異存在。		V
	4. 不同職稱的刑事警察人員對「與上級長官關係」知覺無顯著差異存在。		V
	5. 不同職稱的刑事警察人員對「同事間工作競爭」知覺無顯著差異存在。		V
	6. 不同職稱的刑事警察人員對「工作時間」知覺無顯著差異存在。		V
	7. 不同職稱的刑事警察人員對「工作負荷量」知覺無顯著差異存在。		V

※個人基本屬性對組織承諾程度上差異情形研究驗證結果一覽表

研究假設內容		驗證結果	成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
性別	1. 不同性別的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同性別的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同性別的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
年齡	1. 不同年齡的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同年齡的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同年齡的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
養成教育	1. 不同教成教育的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同教成教育的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同教成教育的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。			V
工作屬性	1. 不同工作屬性的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同工作屬性的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	3. 不同工作屬性的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。			V
服務年資	1. 不同服務年資的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同服務年資的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	3. 不同服務年資的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。			V
刑事年資	1. 不同刑事年資的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同刑事年資的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	3. 不同刑事年資的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
家庭居住地	1. 不同居住地的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同居住地的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	3. 不同居住地的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
婚姻狀況	1. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。		V	
	2. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	3. 不同婚姻狀況的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。			V
職稱	1. 不同職稱的刑事警察人員對「努力承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	2. 不同職稱的刑事警察人員對「認同承諾」知覺無顯著差異存在。			V
	3. 不同職稱的刑事警察人員對「留職承諾」知覺無顯著差異存在。			V

※工作壓力與組織承諾相關研究驗證結果一覽表

研究假設內容		驗證結果	成立 (接受 Ho)	不成立 (拒絕 Ho)
家庭生活與工作	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
角色衝突	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
生涯發展	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。			V
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
與長官關係	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
同事間競爭	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
工作時間	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V
工作負荷量	1. 與「努力承諾」程度上無關係存在。			V
	2. 與「認同承諾」程度上無關係存在。		V	
	3. 與「留職承諾」程度上無關係存在。			V

【附錄四】質化訪談記錄

個案 一：

訪談者：A(代號)，男性

訪談時間：2006-05-11

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：遇到最大壓力大概就是績效方面的壓力，績效上面的壓力舉例來說大概就是肅竊的績效、

詐欺案件的績效還有流氓的績效，在詐欺和竊盜方面喔，那..詐欺的方面喔他牽扯到就是..調閱一些相關資料，像是一些交易明細，就是像是他欺騙一些明細詐騙...一些民眾金額的部分要去調明細，就是他的存款帳號..那是轉匯的部份，然後可能在目前的詐騙集團都比較有技巧性的來詐騙這些民眾，那所以他一般這種案件他會變成轉匯，匯給那個就是詐騙集團所提供的人頭帳戶，這些帳戶喔..一般來說都是用金錢去跟一些..這種帳戶等於說是他們設下陷阱所買到的帳戶，先開完戶的人，被利用做人頭帳戶的，戶主賣給他，大概用 2000 元到 5000 元的去賣給他，那這個可能本身那些開戶的，原則上他也不知道這個帳戶背後的用途，就算知道，那也沒辦法去求證當時是誰跟他們買的。那至於說竊盜的部份，因為在竊盜案件裡面，像我們整個所有的刑事案件，一般刑案裡面大概佔六成以上，那這個案子是目前刑事案件最大中的部分，在國內破獲率在 50%，在一般先進國家佔 20%~30%，我個人認為啦，沒有..跟被害人之間沒有相當的關係，就是說..沒有像是..朋友被害的情況不是有仇恨或是有源頭，比較沒有相關性..沒有非常高度的相關性，在案子要破的地方比較困難我認為比較三大..壓力來源的三大項目。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：我們一般在執勤的時候，是..可能就是說..我們在做比較強制的約束民眾的一些作為方面，大概..都是要依法令行為，我們在外作這個法令，比如說我們在外取締、干預民眾權利這個大概，那屬於一種行政法、作用法、實體法這個部份，那我們大概都只有介入，現在民眾的教育水準都比較高，介入的話..現在大概都會要求你做這件事的法律依據，那可能就是在這個部分喔，我們..一般而言，員警在做這個處理的..干預的行為或是逮捕的行為比較容易去遇到對法律上面的認知喔，或是素養喔..可能不足還需要再加強，這個是壓力最主要的來源。那第二點應該就是說..有時候沒有所謂比較有經驗幹部或是代班，他們可能會在現場一些處理的時候給予意見或是臨機方面的處置，這方面可能不會那麼周延..比較沒有那麼恰當。

三、 您所認為的績效壓力是什麼？

答：剛才我提到的績效壓力大概在..就是這三樣嘛，這個三樣..就是績效壓力會有評比，那有評比就是會分名次，那分名次的來源就是你的達成率，那達成率就是今年跟去年比，或是說今年訂的期間他的基準..基準數，可能是訂前面三年的一些..你們之前所查獲的..比如說我前三年平均查獲..查獲某某案件喔，你要評比的案件有十件來講，那你今年就是以這十件為基礎，必須要達到那個十件，那可能對績效的要求來說會逐年增加，在現行的法令上面來說是不合理，而且我們現在的這個刑訴法跟刑法喔...比較趨向保護犯罪嫌疑人，加害人的部份..當然恐怕..在這個部份，克服績效壓力上面，會是一個很大的障礙，這是我個人的感覺。

四、 台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：我的感覺是..跟媒體的互動是還好啦！然後是說..有一些部分喔..牽扯到我們還在做偵查的階段喔，會盡量請他們不要做公開的報導，因為可能辦案會影響到辦案不公開、偵查不公開比較困難，線索被曝光以後，以後再辦就比較困難，因為可能就是嫌疑犯他就是會有防備的心，這個部份可能就是媒體對我們比較困擾的部分。但是原則上我的感覺在台東是還好啦，會跟我們做互動。

五、 各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：民意代表的话，我是覺得說我們這個民意代表說實在，他在關心整個案件的部份大概算是還蠻理性的，大概原則上都是做比較合理的選民服務，大概就是他們會針對案情會跟我們問就是說，詢問的時候比較明確一點，然後我們委婉的告訴之後，他們原則上都會接受我們的建議，大概就是不會說很強硬的來做這個關心，關說或者是說關說比較難聽的是關說的部份，但是我們目前員警執法的部分就是依法令，那依法令的話就是法令規定是比較死的，我們的在對答的部份可能就是比較柔和，身段比較軟一點，柔軟一點，大概原則上案子還是這樣辦，困擾倒不是很大。

六、 您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：如果說依我個人來講大概...原則上民意代表會找我的機會是蠻大的，啊我原則上也是剛才跟你報告的就是說我們還是把這個民眾他涉案的情形跟民意代表作詳盡的報告，當然也不能逾越說我還在偵查的一些不可以公開的部份，但是原則上大概這一些我們一般的嫌疑犯大概犯了哪些罪，我們原則上可以跟他告知，告知之後然後我們會委婉得跟他講說，那目前也有哪些被害人也在現場也提出了這些告訴，然後他們也很希望我們積極的來辦這個案件，那在兩相權衡之下，兩邊都是選民，那你想民意代表大概...我們想說他應該也會做比較會客觀理性，畢竟嫌疑犯要他的服務，那被害人也是需要他的服務，那我們跟他告知大概這樣，這是我所運用的方式，這樣的話民意代表可能會比較好去溝通。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：你問這個問題就已經具明了，半具明，這個部分喔！我的感覺啦！因為有很多長官或者是說有的同事，他們有些人沒有真正的從事過刑事工作，所謂真正的從事是說你真的是掛在這個刑事單位的一份子而不是說居於說領導或者說督導的角色，就是說你實際從事刑事工作的部份，這當然不包含派出所他們的行政警察部份，你真的是從事刑事工作的一份子，你自己一個，刑事工作喔！在做的時候，在佈線偵查的部份可能沒有很明確可以讓你看出他的立竿見影的績效，所以他這個是一種長期性的工作，你要看他的績效可以，但是不能就是在短期內讓你顯著在績效上顯現，他有一些可能需要長期性的跟監埋伏或者佈線或者是去交往，那刑事人員比較麻煩一點的就是就是他要交往的人物可能要比較海派，你跟平常的百姓交往的話，我相信說他可能也沒有辦法提供你什麼比較好的一些線索，當然不能說完全屏除說沒有，但是就好比說物以類聚，我今天我要查緝毒品我一定..我要怎麼查緝當然是問有吸毒的最容易知道他們的上中下游的關係，一些買賣的情形大概他們最清楚，那不可諱言的！刑事人員你不入虎穴焉得虎子這一句話我覺的形容的蠻貼切的，那他就是必須去交往這些人，所以他變成說在角色扮演上會有一個比較模糊的地帶灰色的地帶，那這個部份我是覺得...還有就是在勤務上你把他綁死像我們現在的一些勤務，上班的方式可能對目前刑事人員從事績效的爭取或者說打擊犯罪不容易，有...大概有少部分應該說有很多部分都有衝突到，我是建議說如果說可以的話應該是讓他們有比較多的揮灑空間有比較多的自由而不是說...現在刑事工作業務真的太多了！他的評比不單純的評比譬如說一些會議啦，或只是說一些書面的資料太多了，讓很多人都綁手綁腳沒有辦法到真正的...就是偵巡以外去發揮，這個是我覺得面臨最大的困擾部分，然後勤務的方式應該做比較圓融的變更，可能有時候一整天都上某一種班清查或判訪調，只要他們能夠把今天的一些...所謂的說去有哪些收穫或者甚至沒有收穫但是有哪些突破了，或者說方針需要再更改政策對策需要再修正，只要能夠跟他們的主管報告，授權給主管來對他們的信任，只要他們的主管認為說可以，可以這樣做的話，那我認為不應該有太多的干涉，如果以站在一個比較高道德標準嚴謹的立場來看待的話或者來規範他們我認為對這種職業，他們根本就是綁手綁腳沒有辦法去發揮他們該有的一些工作上該有的績效。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：哪些協助喔！當然啊！如果說要工作順利，第一點就是民眾的支持，這個...這個我倒覺得民眾守法跟他的支持這個對我們警察工作我覺得最有利，第二個就是法官跟檢察官的支持，為什麼？因為我們有很多事情必須動用到逮捕拘提或者說搜索的部份，那如果說限制上...像現在我們要取得一些構成的要件來申請這一些搜索票的部份，可能說如果限制太死的話，現在有一些民眾對我們的很多執法人員或者是說我們普遍上認知，法律上的認

知不是非常的信任而且我是覺得不夠周延的來保護這些線民，他們可能會有一種害怕的行為，那你跟他作筆錄或者取得他們的一些相關的指述的時候，可能他們會有猶豫的部份所以不願意提供線索，這個部份如果說把這個部份稍為比較寬鬆的態度讓我們辦案取得比較好的一些資訊然後能夠去做一些申請這樣對我們以後辦案會有比較大的幫助，第三點大概就是長官的支持，要充分的授權幹部，幹部也要適時的激勵基層同仁。

九、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：現在我如果可以選擇我當然選擇…。如果說喔！這個可能你要有前提在不考量家庭因素，像我在台東當警察，你的這三個地點在台東都有的話 我可以跟你講，我要選擇專業警察，為什麼？專業警察我的感覺啦！我也不怕去得罪人，專業警察第一點，輕鬆，第二點，他的業務很單純，第三點，沒有所謂的績效的評比，那第四點他領的錢甚至比我們刑事或者是行政警察還要多，福利比較好嘛！因為它隸屬於中央單位，專業警察一般都是中央單位的，所謂中央單位就是說在我的認知直接隸屬於警政署那警政署他的權責就是隸屬於我們內政部等於說這樣一條鞭下來就是一個專案警察，他並沒有所謂地方民意代表介入的部份，所以他的任務跟他的執勤方式單純又好做錢又多福利好，所以如果讓我來選擇我去選擇專業警察。

十、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：當然不公平啊，第一點，巡邏警察喔..行政警察他們一般只要把巡邏作好，大概就..在目前的認知上大概就..他們就算是把一天的工作做完，比較有屬於今日事今日畢，我今天做完，把這個工作做完大概就不關我的事了，我上班的時候把工作好好做完就…那我們刑事警察的話喔，大家也都會講說..講說你把自己喔今天的事情做好就好了，然後輪休..休假你好好的休，但是喔..你要考慮到一個情形，真正的..一個..就是說辦一個案子喔，不可能我今天就把他處理完，可能要一個月或一個禮拜，甚至有的要更久，才會把一個案子辦好，也有可能說我今天辦到 20%這個階段去休息，我來我休息..我都不去想這件事，不太可能，啊你今天也會遇到有一些臨時性的業務，叫你回來處理，因為我們..真正講喔..我們真正來講，警察單位和任何行政單位都有所謂代理人制度，但是我可以跟你報告一件事，代理人喔..實際上不一定能夠完全的了解這一位..就是說被代理人的工作性質或是他的業務該怎麼處理，就算他會去幫你處理，也只是說他幫你公文簽完，就是只有幫你完成最低限度的 5%，其他後續的動作來是需要你回來處理，等於他幫你處理的只是一種表面化工作，沒有真正的幫你處理什麼，這個代理人制度喔..我的感覺是..沒有效用，也沒有實際上的作用，喔..可能只是幫你在請假或者是說..有輪休的時候幫你掛一個..任何事情還是要等你回來才能做，代理人是根本沒有辦法幫你處理到什麼事情。

十一、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：因為喔..如果說..按照你這兩個的前提去假設的話，我是覺得這兩個工作都蠻有挑戰性的，兩個工作我都喜歡，那..目前喔..比較習慣這個刑事工作，那當然行政工作我也做過啊，目前我覺得從事這個工作我還蠻能適應的，倒不會很想去什麼大的變動，啊如果說有機會的話，有這個..地點比較合適的話，那我不排除說可以轉任行政，就這樣。

十二、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：第一點喔..這個台東分局喔，這個..畢竟它的缺有限，一個蘿蔔一個坑，那..我們請調有一個規定是說，你除了特困以外，原則上一年以上，那..依我們本分局的特徵是說有很多優秀的同仁住的部分，大概原則上還是在所在地居多啦，當然..也有部分請調的啦，這個是第一個因素啦。那第二個因素就是說，台東分局..台東分局案子比較多，那..它的工作量也比較大，所以一般也不是很樂於說去調整到那個..因為那個地方確實會讓人喘不過氣，所以這個可能也是…。另外第三點是說，有一些是從那邊調過來，有可能說在那裡不適應..或者是說不適任..去調其他地區，所以在資格上他也會考慮到自己的能力，或者說…可能調的機率比較不高，也有這些考量，並不是說書面上..書面上請調的是這些嘛，但是私底下也有很多是找有力人士來做關心啊，或是說他自己評估啊，可能調不走啊，所以就沒有調，所以就不能依上面..所以你看有很多請調的部分是根本沒有在寫報告，也一樣在調整位置的，對不對..起碼有六..七成以上，可能在十個裡面可能有六個沒有在寫報告而調整的，可能是他們沒有循正規的管道去調整，而只有三、四個循正規的管道去…你看到的只是冰山的一角。

十三、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：進修..喔這一點的話，這你就問對了，我從小書就唸得不好，對讀書就沒有那麼大的興趣啊，所以你說長時間的那個喔..第一點喔我們也沒有很足夠的時間，因為外勤嘛，沒有足夠的時間，因為你可能要進修可能要取捨，喔..你可能沒有那麼多的空暇，在這裡工作已經沒有時間陪家人了，你再去進修的話，把本來應該休息、放假的時間又拿去讀書，恐怕在這個..在這個目前工作上覺得很難。那你說短期的去受訓一、兩個禮拜，這個..這個部分喔，原則上我們是要到北部去啦，那大概也不是很樂意，那之前喔，我們台東比較..研究所或大學部的..沒有那麼多進修的管道，這一兩年比較有了，以往最近也要到花蓮，我們可能在時間上比較沒辦法做這方面的考量，那說以後我如果有調整職務，也許會做這方面的考量。

十四、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：對刑事警察工作的建言喔..第一點，同仁要在..要在素質上面提升啦，就是一定要多進修，不然就是你真的沒辦法去學校進修的話，那平常..可能就是說要..自己多讀一點相關的法令書籍或者是案例的參考，那在這個部分喔，我是希望說..警察局能夠多安排外面相關的...不要自己的..不要自己的長官來上課，因為那些法令..法令喔..我的感覺還是由專業的人來上，最少喔..一定要檢察官以上或法官，喔..在有關法律的課題部分，最少一定要這樣。那第二點的話喔，我覺得在勤務上的掌控方面喔，需要給予多一點彈性的空間。那第三點的話，大概就是..能賦予他們榮譽感，就是說..你在..破一個案子或是說把一個案子處理好，不一定是偵破，但你能夠..希望長官多一點的掌聲，喔..多一點的鼓勵，然後..第四點的部分大概就是能夠提高待遇，就這樣，舉個例..超勤的部分喔，就超勤喔！我針對兩個部分，第一個希望能比照高雄市，來做這個實報實銷的部分，那...第二點的部分就是能夠比較，調查局能夠申請到這個司法津貼，這就是我對刑事工作的建言。

個案 二：

受訪者：B(代號)，男性

受訪時間：2006-04-28

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：當然，就是績效的壓力啦！警察的專案太多了！以刑事~任何上級的一些政策任何的一些專案都是跟刑事有最直接關係，我想，政黨輪替嘛，院長也好部長也好署長也好，換了一個院長換了一個部長換了一個署長，然後他們每一個就是要拚治安就是要有所一番作為呀！啊就訂了一些我想說實在亂七八糟的專案，訂了一大堆啊！我們平常在執行專案，然後又換一個部長換一個專案，所以這個專案永遠做不了啊，然後每個專案就是弄得把那個績效弄得走火入魔，然後就要我們去達到這個要求，啊然後..我們最基本的譬如說警察局長或者刑警大隊長還有分局長他們也有長官的壓力，然後就要我們怎麼樣去找那些績效啦，譬如說我們在關山本來治安就是很單純有些根本沒有那些他們所謂所要的績效，然後我們就要把這些全部都找出來，沒有的話就以你的位置不保啦，亂調啦相逼，這個就是我們最大的壓力這樣子，當然這是工作上的壓力。那...還有很多啦，譬如說我當隊長裡面同仁的工作啦、生活啦、管理各方面這個壓力都有啦，因為刑事來講就當刑事警察的大部分都比一般行政警察這個台灣話來講較”滑溜”或者說外面各方面交際各方面會比較好，啊所以說管理上也比一般的行政警察難管理，然後我們有一套內規就是說，這個內規就是說，萬一你管理的不好或是說那一個同仁出了任何風紀上的問題，譬如說酒後駕車啊或者是說家裡的因素或者是說男女不正常關係啊在外面賭博喝酒

鬧事，我們第一層主管都要負連帶的責任，只要其中一個出了問題，你可能就是下台，你可能就是下台。過去我們也有個例子啦，就是說一個刑事組長他輪休出去外面玩，但是這個有代理人制度嘛，但是他上班的同仁一個喝酒然後出了車禍，被記大過，他就是因此下台，我想他輪休也要承受這種責任。所以我想這個就是我們的壓力啦。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：執勤的時候，當然啊！這個刑事工作算是比較專業嘛但是我想這邊的刑事還沒有專業到能夠到達刑案現場，說有那一套專業的手法的作為去處理刑案現場的事，其實像我們本身我們自己一直不斷在充實啦！其實我擔任刑事工作刑事組長也只有3年的時間，3年來講我們甚至比一些小隊長或者偵查員他們的刑事工作資歷還淺，我們算身為幹部我們如果能把內部管好讓他們能去發揮，很多我們不懂的他們也懂啦！但是我想現在刑事因為這個工作目前汰換也蠻大的，我想這個專業的問題以及這些器材這個是最大的一個問題，譬如說器材，其實現在先進國家譬如美國他們有他們一套很好的一些器材我們都沒有。記得我小時候跟你們那時候年輕20年前，在看那個美國那個影集，他們譬如說發現一部贓車，或者說他們知道是歹徒的車，他們就有一個東西貼下去就可以追蹤到歹徒到哪裡，那現在我們台灣你看我們是電腦科技那麼發達的國家，這些我們都沒有，說實在，我們有新的設備，譬如說照相這些去相驗指紋的設備，但是很多我們的一些追蹤歹徒的設備我們都沒有，這些比較先進的，譬如說我們歹徒拿手機，啊我們知道他的手機號碼但是我們不知道這個人在哪裡啊這種這一套方法，這個東西是有，我們說‘報機啊’你知道嗎？這些我只要把你的號碼鎖定，我就可以找你這個人在哪裡，到一個地方方圓500公尺內就可以掃，我都可以掃出你這個人現在位置在哪裡，但是我們現在沒有這個東西啊，啊這些有，有些有為什麼他們有，他們是自費去買，所以說還有很多的裝備還是必須要我們自費去買這個就是我們很大的困難。我想就是說科技這麼發達了但是警察的裝備還是落後20年左右，停留在原位，它沒錯它有給我們有比較好的錄影設備譬如還有照相，但是這些都不夠啦，他們就是上面以他們的想法啊我買這些給你，他們好像說沒有特別的來了解到底你們基層需要哪些的設備會比較好，這是我們最大的困難。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效喔…我們任何的專案都有定一個目標值，目標值，目標值就是說大部分都是以這三年的平均數。譬如說我這個專案半年，啊這個三年平均數的半年譬如加起來100件啊！當然加起來100件平均一年就33件麻，那半年33件把它減半就是16件半啊！他就是以這樣做基數，啊然後把三年的平均數增加百分之五或百分之十啊！這個就是我們的基準，我們的基準分，譬如說3年的平均數我剛剛講過100件一年33件啊然後半年就是十六件半，把他提升百分之五平均差不多增加一件左右一至兩件這樣子啦，啊這個就是我

們的目標值，然後你的績效就是要達到這個目標值以上，目標值以上，啊一般來講你這個地方治安比較好案子比較少，其實所謂的績效說實在，我們上面的人看到只是說你抓到什麼，如果說你預防作的好的話根本不會有刑案發生，啊然後你又要那些東西的話有時候不可能啦，就很矛盾啦，所以說個績效的話，如果說上面能考慮到說你預防的績效，譬如說去年發生十件，你今年把它預防下來剩八件七件這個也是好的績效啊！反過來，它不是他不去看這個啦！他看數字，去年你抓竊盜抓 10 個你今年抓 12 個，ㄟ…你績效好，但是他們比較少考慮到，這是所謂績效的壓力。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：台東縣的媒體，我覺得說在全國各地來講這邊的媒體也比較自制啦，然後跟我們長官也都蠻配合的，都蠻配合，這邊的媒體不至於對我們造成比較大的壓力。而且說實在，我比較少跟媒體打交道，不太喜歡跟他們打交道，那所以對我來講媒體沒有任何的壓力。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：民意代表是至少有一點，但是我想民意代表現在都蠻有水準的啦，他們行政警察可能會比較多嘛，因為他的很多的一些行政裁量其實所謂的行政裁量，就是很簡單嘛，車子攔下來你違規了他可能找民意代表關說那是行政警察碰的到，但是我們刑事的就是所碰的都是刑案都是刑案，那刑案議員也了解我們只是說跟受刑人講說某某議員有打電話來關心，來這邊的話各方面我們按照程序，可以給你方便的地方我們可以給你方便，議員面子也顧了，啊這個我們還是依法辦理很多事情依法辦理，啊如果說告訴乃論的案子，我們也希望議員出面啊！他們出面來講一講兩個和解我們也不要在那邊作的那麼累，或者送調解委員會都可以，這些我們就不用那麼累在那邊辦他們的案子，民意代表來講我認為是不會啦！不會有什麼壓力。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：ㄟ…我想喔..現在這個時代上層的關說，對我擔任職務中 3 年多這樣，刑案的部份我幾乎沒有遇到上層的關說。當然民意代表的關說會是有啦，會是有，但是一般來講民意代表關說，他們就是說案子沒有發生他們會去講、會去關心，譬如說他們關心某家砂石場，說那一家砂石場是我什麼好朋友或是他的怎麼樣啦！意思就是說要我們就是說..有時候可能他們可能有違法或違規的地方要睜一眼閉一眼啦！可能會事先會這樣，但是一般來講查獲以後比較沒有，因為這樣子因為查獲以後我們就是依法辦理，那譬如說很多的業者，譬如說電動玩具業啦！或者是說 KTV 這些當然可能他們會有民意代表兄弟的店，你們要多多關照關照這樣子，他們會這麼講啦！啊當然啦！我們如果真的有查到違法，我們也會去處理，就是依法辦理嘛！像砂石業者也是啊！砂石業者我想每一個砂石業者背

後都至少都有一個議員以上在撐腰啦，我以前在大武抓的最兇了，但是那個議員最後也是跟我變成好朋友啊，因為他一個月給議員 5 萬塊算是公關費啊！發生案子就是他出面這樣但是我們還是依法辦理，但是正確來講只要嚴正執法依法辦理我想不會有什麼壓力啦！

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：剛剛我也講過啦！刑事警察人員是警察中的一些基層警察中的比較優秀啊！比較優秀啊！也比較會接受挑戰的一些人員啊！啊他們刑事警察等於什麼比喻呢？跟外面的兄弟一樣，有時候帶他們你不能用很正規、正統制度化管理，要跟他們”博感情講兄弟氣”要這樣子，這樣子的話來帶他們會比較好帶，如果說一切按照規定一板一眼的話，這個帶不到他們的心啦！啊我想每個人的看法都不太一樣，只要你把這個團體帶的一團和氣，不要搞什麼小團體啦！不要有那些獨來獨往的，這樣子的話就好了啦！這個我想也沒有一套管理的一個哲學啦！我想管理有時候因人而異啦！不一定。但是我剛剛講的那些是重點，大部分跟他們搏兄弟氣搏感情啊！啊當然我們一般來講，辦什麼案，我們這邊還不至於出生入死像西部有那麼大的案子來辦啦！就是平常大家工作在一起，我們的時間也長生活彼此在一起啊！大家也是這樣子。晚上退勤以後，喝兩杯講講今天心中的話，我想我也沒有..我也沒有說去專研這些怎麼樣來管理啦！憑個人的感覺啦！啊我想一個單位能帶的好，啊大家有向心力的話這樣就好了，我也沒有任何一套標準的作法。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：協助喔…其實我認為現在刑事工作最大的問題就是刑事是跑外勤。啊案件發生在破案的，但是我們現在警察局我們有刑警大隊有少年隊、有婦幼隊，3 個隊的業務量全部在我裡面的刑事人員裡面，等於是我們刑事人員每天被公文被他們的業務綁死在辦公室，案子發生他不會說..不會說這個能夠針對這個案子全力去辦，沒有辦法，因為他們時間有限時間..有限，因為警察局每一個我們平均..我們分局一個業務承辦人警察局有 3 個承辦人每天要找他，啊你那個給我用好那個公文來了沒有你那個企畫定好了沒有交代你什麼事做好，大部分都是這些事甚至說在刑事工作上去尋組去破案啊去預防案子發生這個時間太少，我認為我們最大的協助就是說，以後這個工作偵防歸偵防，業務歸業務，把它分開這是最好的啦！這個就是說我們上面對我們最好的啦！現在我在關山也是啊！一些竊案沒辦法破，不是說..啊人也不是說不能輪休啊，對不對，也要輪休啊！啊只是說業務定死在那邊，其實你們可能所謂的協助有很多啦！但是目前我的看法是這樣子啦！這方面的一些協助啦，你的協助可能是說外界的，或怎樣啦，ㄟ..這個業務上這個長官能夠考量我們的業務，希望說真的有足夠的人在那邊辦業務，那其他的人做偵防的工作。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：喔~其實從日本時代，啊你們小時候就是講的刑事刑事啦，其實大家對於刑事都有一點甚至有人問分局長說：分局長你什麼時候要當刑事啦！其實刑事來講在警察來講他就有一種優越感，那目前我們在鄉間在坊間我們一般的民眾來講對刑事還是會比較尊重啦！甚至一個刑事他勝過一個所長，在地方來講，他人家要找我認識刑事不是認識所長，認識刑事！啊譬如說一般來講刑事在地方上的人際關係大部分都是作的不錯啦！他有想要做刑事在各方面的一個工作人際關係大部分都是作的好，而且你人際關係作的好的話，對你的工作就有幫助啦！但是這也不一定是說每一個人都這樣啦！也因人而異啦！有些人要來幹刑事可能是因為一個月多 5000 多塊的刑事加給啦！啊不一定是說我真的對這一份工作要怎麼樣去投入啦！所以不一定啦！這個不一定說每一個人際關係都很好，但是 3 分之 2 都會有這樣啦！都還不錯啦！3 分之 2 到 4 分之 3 左右都不錯啦，像我裡面也有 2、3 個外面人際關係不好啊！也有啊也有這樣的，嘿啊。比一般行政警察來講大部分都不錯，啊有的人就想說做刑事就感覺各方面都提升啦！走在地方上這個也舉足輕重，啊當然會這些啦！這些的優越感讓他在人際關係建立上會比較好比較好。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：ㄟ…。如果依目前這個時代來講，我會選擇專業警察，行政警察人家說”吃菜麵”就是一般的分駐派出所或者是說警察局的這些內勤，這些行政啦！這些是比較多數，啊刑事警察就是工作壓力，破案的壓力有時候不眠不休這些，但是專業警察，專業警察就是譬如說我們這邊的專業警察就是譬如說鐵路的啦，保一啦保五保六這些，他們就是工作單純，業務量少啊而且他們又都是中央級的單位是我們警察的中央級直屬內政部警政署，福利各方面會比較好工作輕鬆，啊比較單一的，像我們今天要發生什麼案子想像不到啊！對不對！但是我專業警察可能就是這樣子，每天都是這樣固定的工作，啊勤休正常，啊我們動不動就停止輪休啊！對不對，上面管理也沒有輪休，對不對！，動不動就停止輪休，我想…如果說對能夠照顧到家庭啊能夠使自己生活正常的話，我要找專業警察。

十一、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：刑事警察獎懲不公平。以前來講我覺得好，現在最不公平了！我們要去抄案子才有獎，今天我抓竊盜要去抓一件竊盜，但是這個竊賊我可能花了一個禮拜一個月才抓到，一支嘉獎甚至兩支啦可能有到兩支啦！但是現在的行政警察我告發幾件交通違規我就有獎，或者現在譬如說少年來講，中輟生協尋，協尋 2 個就有一支嘉獎，中輟生目前太多了，啊那個又不是通緝犯！我們是要抓到通緝犯才有！啊但是他們抓到協尋的中輟生就有了！啊像剛剛講的家暴婦幼的家防官，譬如說我受理家暴幾件啊！我照規定處理就有了，這個就是人家來找你的這些都有獎，啊我們是要找人家的對不對，沒有人家來找我們的。

而且我們現在年終打考績來講，刑事警察一年平均三十支嘉獎，二十到三十支嘉獎而已喔！行政警察甚至交通警察有的超過一百支，啊他們都四五十支以上，所以刑事警察升遷絕對比行政警察慢，如果說照積分來看的話目前這種狀況，所以說獎懲不公平啦，你們那些都拚硬的，你有抄案子才有啊！啊行政警察我坐在辦公室裡面我就有啦！打個電話有的跟你做什麼服務的這些都有。

十二、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：升遷管道喔..太窄！因為..刑事來講，很多幹過刑事組長的再去幹督察員，因為其實我們的政策在拚治安啊！任何治安都跟刑事息息相關，啊刑事等於是講起來出生入死，工作那麼忙啦，但是我們升遷管道慢。我舉一個例，一個刑事組長他幹了10年，他還是幹刑事組長，有一天他的刑官啊，就是官校剛畢業調到他那邊在那邊幹了2年的刑官，他考上督察員了，那時候督察員用考的，考上了結果他還在幹刑事組長，但是他的刑官2年、3年是幹督察員了，但是督察員來講他職等比我們高，他算是重要職務，我們刑事組長只是一般的職務，就是我們同階的一般職務他屬於重要的，屬於七系列一些他的職務，啊我們只是一般八系列的，我們還輸他啊！所以說為什麼彰化縣曾經要找一個刑事組長甄詢了56個人結果沒有人要幹，第57個人局長用派的，你不去就給你記過，這個就是怎麼樣呢？就是刑事組長你壓力大工作忙，真的講不眠不休，但是你還是一般職務啊..啊我們這個升遷是靠這個績分的嘛，你一般職務的績分，你重要職務我就幹督察就是重要職務啊！我的那一些，我功獎又好拿然後也不用像你們壓力那麼大，我揹著尚方寶劍，督察就是警察的警察到處去查，查到你怎麼樣，我給你記一支申誡，我也一支獎可以計啊！對不對。啊他們是這樣子啊，所以說這些升遷，刑事的實在差行政的差很多，而且這個比較窄，因為這個小隊長你要當個小隊長你要幹上20年以後才能當小隊長，當然現在我們這個小隊長這些比例也比較少，比較小啦！所以如果說能夠擴編的話！大家升遷的機率會比較大，只是說刑事組長我們現在叫偵查隊長啦，應該把它改重要職務啦，不能..不能以一般職務來看待，你整的分局整個警察局..整個全國都在看你這些治安的違法，好像是看你績效好不好在維持，那為什麼說你不能把它提昇比較高的職務 而且大家這個工作也都幹了很久啦！

十三、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：其實我的規劃啦！我目前，嗯...我如果說這一年內差不多如果都還是這個樣子啦，我倒...倒想調到分駐所去當個所長，我在那邊勝任愉快，說實在，我81年就幹所長幹到現在，我81年幹所長幹到90年幹了10年的所長，後來才去擔任刑事內勤再出來外勤工作，說實在的，我現在來講如果說可以的話，我真的我想去幹一個分駐所長，找一個鄉間的分駐所長來幹的話我覺得勝任愉快啊！工作輕鬆，我的話，我真的這麼想...因為...其實你

怎樣，有時候說歸說啦！做這個好像在做面子，你做到刑事組長做到隊長還做所長衝啥（台語）！有時候人家會講幹麻這樣呢！因為我認為是說我也 46 歲了嘛！如果說你要升到某個職位怎麼樣，家裏都在這邊了，你不可能到外面去繞啦！也不可能說自己要升到怎麼樣啦！啊只是說啊…現在還可以再幹 1、2 年就覺得是說再做看看啦！我有一段時間真的想去幹分駐所長，改行政啦！因為我覺得說我去幹那個的話，一定很輕鬆愉快啦！不用在那邊…我一個禮拜來台東你們知道我要來幾次嗎？就從關山跑台東，我不是回家裡喔！一個禮拜我只有像上個禮拜我只有禮拜四沒有到台東開會，我每天下來，每天就來來往往，來來往往本來今天是跟你講好說在那邊的，下午又碰到開會我只是說昨天輪休啦！啊就沒有說沒有回去這樣啦！開回會再回去沒有的話跑去還要跑回來，是這樣子，所以我會選擇我一定幹分駐所長！

十四、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：嗯…其實台東市也算是複雜的地區啦，他這邊的工作量，工作量啊這邊的刑案發生量多啊！啊你當然鄉下的話，離家裡遠，遠一點，最遠的大武也 50 分鐘就到了嘛！對不對。關山 40 分鐘，啊這個我來回方便啊，但是我可以一覺到天明啊甚至我可以睡一覺，沒錯，有案子發生但是我不會..很少說三更半夜給你叫起來處理什麼案子，但是在台東市不是啊！你案子多啊！而且你一起來的話那邊缺案那邊缺案，你就厚…我們那邊最多早上起來一件兩件，台東市你超過 10 件，這邊就是忙啊！主要就是忙啊！忙...最...人家不喜歡在台東市，但是喜歡在台東市喜歡到哪裡你知道嗎？刑警大隊就有人要去，大隊他們沒有管區啊他沒有業務啊！只是說他們就是專責的偵辦刑案，沒有業務沒有管區，這個案子發生他們不用說到現場勘查怎麼樣！啊案子發生啦！好..你怎麼樣來破這個案子！啊台東分局的話就真的是沒有人想去！有業務然後又要處理隱私又有管區，管區被上級單位或者被查獲什麼我們又被處分，這個人家不喜歡來啊！對不對，就這樣。

十三、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：進修…自己來進修說實在的，我目前沒有沒有在進修，我們只是說照警察局或警政署排的一些你去講習的這些而已，自己沒有，我們沒有在進修，啊其實有時候怎麼樣，其實充實自己是很好的啦！只不過我到目前為止沒有，只是說警政署經常辦一些形象班的一些講習，我們只是去啊！譬如說像今年七月刑法有修正嘛！我們專業課去講習兩個禮拜，大部份都是短期的講習班我們參加而已啦！我沒有像陳組長一樣他自己還...呵呵...讀研究所。沒有，沒有在進修。

十四、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：這個，我想這個刑事工作我想從這個薪水他多給你 5 千塊，5 千多塊就表示說有這個工作的一些重要啦！但是我想這些器材，這些器材真的講買起來也沒多少錢。你像我們各縣市我們現在的預算都是各縣市政府啊，有錢的，昨天有沒有看到台北台北縣他們買那種什麼什麼槍啊，他那種一種有什麼 5 萬伏特的變成一種…那也不用開槍嘛！一按的話人就倒地，好像被電擊，但是他又不是 2 萬伏特在你身上，他是好像一種衝力啊！人被打到就倒了，那些像這一類很好的一些器材喔。真的講應該由中央來統一購買，各縣市警察局的可以用，啊像我們超勤也一樣啊！這個比較有錢的縣市政府他超勤比較高啊！啊我們這邊窮縣的話，我們的超勤就少啊！裝備一樣啊！所以我想就是說刑事喔…這個刑事的訓練這個我還是覺得不夠，除了剛剛所講的器材設備不夠但是訓練還是不夠，法律素養也沒有那麼好，法律的一些素養，以前像我們以前在警專只有半年而已啦！半年能讀到什麼，只知道說我來這邊以後是來辦案子，那必須靠你..在這個在職中慢慢去看去了解這些法律的問題，所以說實在人員訓練啊這個器材裝備各方面都要提昇啊！尤其器材的方面，大概是這樣子啦！主要是器材啦！人員訓練上這些要提升啦！大概是這樣子啦！啊然後…福利方面啦！福利方面應該也要有不一樣啦，你工作不眠不休。說實在的，像我們刑大偵查隊從過年到現在都沒有在休息，辦大潤發以後又辦那個南迴鐵路，啊他們都沒有休息，啊我想就是說，一樣你要給人家放鬆壓力的時候，該休也是要給他休啦！落實代理人制度！落實代理人制度這個是很重要的！我們長官有時候都是會考慮到今天休息，啊發生案件休什麼息，或者是說今天長官來要看什麼..來來來…啊你說事後要補嗎？你怎麼去補有沒有辦法補，譬如我舉例來講，過年大家休了 6 天，我們還是一樣，我們那個 6 天怎麼去補，啊你有沒有說啊你多了六天的超勤或者加班給我，沒有，到現在我們有補嗎？我們還是一個禮拜兩天，一個禮拜兩天，所以說國定假日對我們刑事人員來講那些是多餘，我們沒有我們沒有國定假日我們就是一個禮拜兩天啦！當然你…我要休那兩天也可以，但是你怎麼去補，無從補起啦！不要說什麼啦！我正常，我現在我幹了 27 年我有 30 天的休假，我一年 30 天我就..我難得..我今天到現在我請到一天都沒有，沒有啊！你怎麼去請，那麼多的專案你請了好像長官說怎麼那麼多那麼重要的專案你請休假幹麻！有這種想法，我們的假，真的休不完，但是你休不完他會不會給你錢也不會嘛，像去年有啦！它給你 14 天啦，你可以休 16 天他給你 14 天的錢，過去是說你不休假有一個月的薪水給你，現在沒有現在預算比較拮据就沒有這樣的。

個案 三：

受訪者：C(代號)，男性

受訪時間：2006-05-19

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：就是好像..這個是看個人啦，看在哪一方面啊，我個人是認為最大的壓力是在上班好像不太正常，不像一般公務人員可以準時上下班啦，這樣造成壓力是蠻大的，另外就是因為我們從事這種工作喔，面對的啦..有些環境啦，還是要看個人怎麼去調適啦。環境是就外面的也有，裡面的也有。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：現在目前嗎？現在目前就是我們在執勤的時候，好像科技的問題喔，現在走科技時代啦，像有那個針孔的啦，可以幫助我們合法裡面喔，像我們的錄放攝影機啊，現在這些設備喔，還不夠先進啦，是落後一點啦，所以就造成我們在執勤的時候有一點困難啦，另外就是還有在我們裝備的問題，第一點是車子啦，像車子的問題，因為政府經費不夠還是怎麼樣喔，所以..車子也是一個..說車子不夠，好像有一些不夠。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效的壓力喔..以前我當過好像說當偵查隊..偵查佐的，現在改偵查佐，好像說隊員啦，小隊長每個月要達到一些績效，不然的話會造成你工作上一些壓力啦，但是因為這個績效喔，要看在每...像我們和西部來比，現在 14 分，一個績效 14 分，像一個竊盜案才是 5 分還是幾分，啊這樣的話...你每一個人的話，在我們這邊是比較單純啦，但是所配的分數和西部的績效是一樣，從事喔..這個工作是會有一些壓力，在基層上是稍微會有這種壓力啦。其他的要看自己啦，都還好啦，要看自己的調適。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：會啊！像媒體的話，會造成我們的壓力的話，像有一些偵查不公開的，舉個例子像李泰安南迴鐵路這個啊，像我們偵辦上喔..像這個案子也會造成壓力，因為媒體每天緊迫釘人，所以我們在偵辦刑案上的話，自己會產生一點壓力。在台東市是比較好一點啦，但那媒體方面的話喔，只要說自己工作上比較小心一點啦，不要造成好像有一點說...這個案子還沒有成，就已經在媒體那邊發聲了，這樣的話會帶來...這個一定會給自己帶來案件...主辦這個案件的...工作壓力會一定會非常大。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：應該民意代表的話..應該是不會有什麼壓力啦，因為如果一個案子送到..我們主動在辦的時候喔，因為承案了…你不可能把這個案子說沒有辦法繼續辦下去，因為如果這樣的話你本身也是依法執行的啊，如果像這樣你執行以關說就把這個案子…可能你本身就會觸法，所以在名義上我們好像就是給他溝通，好像給他疏導，好像讓他知道這個案子是怎麼樣的，讓他曉得說選民對他一種關心而已，其他的好像說…我們的壓力還不至於，因為我們是依法啊，依法辦事，如果說…好像說為了民意把這個法這樣…也是不行啊。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：這一點有關關說的問題，大部分都給他…了解這個像是公訴罪還是一般的告訴乃論之罪，事情把整個案子…好像說這個是不能夠和解的，一定要送到好像地檢署偵辦的案件，好像有一些民意代表關說的時候該把這個說清楚，至於能夠和解的部分，我們好像說…好像互相傷害的部分，你們可以自己調解會啦，委員會啦，怎麼樣去溝通一下，看說去那說明清楚這樣，所以在我們立場上比較好辦事啦，雙方不會得罪啦這樣子。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：在這個部分喔..因為刑事警察人員喔不比一般的制服警察…這樣就好像要帶自己的兄弟一樣，因為坦白講刑事工作人員喔，因為…應該比兄弟還要親啦，為什麼他每天工作在一起，萬一說或例如一個…我曾經就有說過一句話：「我們同事之間可能會同一天死，兄弟不一定喔」，因為你外面碰到好像說槍擊案件啦歹徒的話，我自己認為用心、用心來帶啦！

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：跟剛才的裝備上有一點…如果能夠增加我們的裝備會比較好，因為台東這個地方好像經費都不足，完全靠地方上配置的話，我們縣市來分的話喔，因為我們這邊是屬於偏遠地區啦，你說全部的裝備要像西部那樣不太可能啦，這個是我們自己知道的啦。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：這個人際關係，看…有人講啦，有人說刑事警察的關係要好得非常好啦，有的…就有兩面啦，第一個方面就說，當然你說人際關係好的話，你的好像說情資來源會比較豐富，而且你的人脈…各地方會非常好啦！但是到目前現在喔…好像有一點說不一定說人際關係一定要非常好，因為站在一個辦案的刑事警察人員的工作喔，當然啦，我們也不能說完全沒有人際關係啦，適可而止，我站在一個平衡點上，不要說為了人際關係…因為你為了人際關係好像會上面產生一些關說啦，帶給自己一些不必要的困難，所以我是看在另一種…適可而止啦！站在哪一種角度來看他，好像說純粹的朋友之間啦，交一個朋友不一定要那個好像說到那個怎麼講…我要怎麼講…不一定要交往到怎麼樣…很廣闊啦怎麼樣，這個…大可不必這樣。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：如果喔…我現在自己可以選擇，我還是會選刑事警察，因為喔..個人喔..因為每一個人他不一定就是說…因為我從幹警察…我六十九年畢業到現在，然後只有當過三年的制服，自己也有喜歡這個工作啦，但是如果我可以選擇，我還是選擇刑事警察，因為說好像對自己喔在工作上比較有挑戰性，好像說也過得比較充實一點啦，一般的…好像說制服警察，他的勤務是固定的。

十一、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：獎懲這個部分要看自己啦，這個老實講，有一些好像是自己辦的，我大致上這樣看的話，目前啦…現在好像說目前啦，走的還算公平，因為喔你沒有出力的話，現在上面、主管都看得很清楚，是不是有用心在辦，除非你是承辦人員一手遮天，把人家的都拿為是自己的，但是現在比較不可能啦，現在上面的長官眼睛都是雪亮的，他都看得很清楚啦，看這個案子是不是你辦的。

十二、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：到目前是稍微有點改善啦，現在是把全部以前的偵查員改偵查佐，這個好像說是巡佐以上，所以以前都招不到說…刑警都沒人要當啊，這是為什麼，因為一般的警察…行政警察，他們的積分又比較高，為什麼比較高，因為他們好像告發單啦，好像什麼取締的，啊你刑事警察所要升遷要靠積分，積分是要靠他們去辦刑案，要抓到竊盜案啦，好像起訴才可以報獎，所以刑事警察他們的積分應該就是比行政警察的積分還要稍微再低一點，但是經過這一次好像有好像都是巡佐以上，我認為這個升遷管道還是蠻合理的啦，自己好像說全部…好像說只要自己好好的努力和進修的話，積分應該可以沒問題，還是可以往上升遷，現在管道好像有提升一點。

十三、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：像這一點…就像我剛才講的，最主要還是…如果是我的話還是留在刑事單位啦！因為自己現在都穿制服上班的話，也是說…還是不太習慣啦，那每一個人的觀點不一樣啦，看他自已喜歡不喜歡，但是我認為我自己，還是會留在刑事單位比較好啦。

十四、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：其實這資訊有點問題，你可以去每年統調的這個西部要往台東調回來服務的都排名蠻多的，而且都按照積分..因為名額有限，而現在台東的只有出…這個統調可以…你要進來

是非常困難，這個就是…每年都有統調，他都要靠積分啦、排名啦，因為像我們..像台東的警察人事部分幾乎都滿了，所以他要請調回來的名額有限，這個問題本身有問題。

十五、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：喔…因為這個是看個人啦，像陳隊長的話(笑)就比較有時間啦，他就可以…因為他當幹部，像我們現在喔…小隊長啦還有偵查左，當然有人講說這個是騙人的啦，但是最主要自己拿捏的部分，別人有說可以靠說…我是認為這樣就可以了啦，因為差不多…自己的規劃…人生的規劃就這樣而已了，也不必再說爬得多上面啦，也差不多是這樣了啦(大笑)。

十六、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：像這個刑事警察的工作喔，本來警察工作是一個良心的工作啦，站在我個人的觀點喔，你說什麼展望啦怎麼樣，建言啦那個，就…能夠自己喔站在自己的工作崗位上，把自己做好這個就是建言，好像對整個社會和國家，領這一份薪水對得起自己的良心，我自己是這樣說…把自己的工作做好，也差不多是展望啦，好像抱著很大的那個…，因為我們職位沒有那麼高，不敢說有什麼展望或是建言啦(大笑)。

個案 四：

受訪者：D(代號)，男性

受訪時間：2006-05-16

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：最大的壓力…那就是說社會上對我們不怎麼的認同，就人民啦..一般是人民啦，其他沒什麼壓力啦。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：最常見的困難…最常見…事實上是沒什麼困難，我都還沒遇到說有什麼…真正困難。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效壓力…(停一陣子)，我個人對績效是沒什麼壓力，我不感覺是壓力ㄟ。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：不會。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：那也不會。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：關說是有啦，不過一切就是依法啊，所以不會有什麼困擾。外界啦…一般都是民意代表比較多啦。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：就是讓…刑事警察發揮所長，不要說要求或是限制太多啦…太嚴格啦，就是充分做主的意思。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：就是要有良好的交通工具啊，通訊設備啊，還有比較好的就是…精良的武器啊，自身防衛的工具，像是防彈衣這類的，比較輕便、比較牢靠那種。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：人際關係喔…嗯…不會不同啊…不會有什麼不同。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：當然是刑事警察啊，挑戰性比較高。

十一、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：公平啦，你破了案子就…就…就有獎懲啊，就有記獎啊，這是一定的啊。原來本來就是工作的性質不一樣，記功的方式就不一樣啊。

十二、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：我還是會留在刑事單位，就跟剛剛一樣啊，這不是剛剛的問題嗎？對工作的熱誠啊。

十三、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：不會啦，我個人感覺很多人都想要調回台東市區啊，像我自己就想調回關山分局啊，是因為沒有那個缺啦，誰不想回來，誰都想要調回離自己家裡近的地方啊。

十四、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：平常喔…我就剛去巡佐班回來而已，內部的一些研習，平常接觸一些相關法律的東西。

十五、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：這個…這個…我們的建言有效嗎？你認為(哈哈…)，我們的想法當然是希望被肯定啊，能夠回自己家鄉服務啊！

個案 五：

受訪者：E(代號)，男性

受訪時間：2006-04-28

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：我們最大的壓力啊，其實工作，我們績效壓力，你在每一個工作環境都有壓力，每一個人都有工作壓力，就這樣啊。並不會說特別的說壓得你喘不過氣來的。

一、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：應該說是我們績效壓力裡面有專案的評比和選擇績效的項目評比，舉個例子來說要肅槍，那種要查獲槍隻的績效壓力就比較大。如果光績效，每一個月要交四件績效出來，我們所有的四件績效並沒有什麼特定的，只要是案就可以了，如果光績效，最大的壓力就是單項的、指定的績效壓力，比如說我們肅槍、檢肅流氓啦，特定的項目會比較有困難。

二、您所認為的績效壓力是什麼？

答：就是那個單項的，檢肅流氓啦、肅槍啦，平常較難處理的事情，嗯…應該不會啦，因為現在在台東來說現在，這兩項比較有壓力啦。

三、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：不會啦，不會啦，是沒有這種壓力啦。這種不會有壓力啦。因為，媒體是一個跟我們是互動的關係，對不對，你跟他先撇開大家的工作，朋友一場大家也熟了，就會有那個默契彼此知道工作的環境，大家會為對方的立場想，不會有什麼媒體的壓力啦，這不是壓力啦。

四、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：也不會啦，也不會啦，那個這些我告訴你媒體跟民意代表都是老的、以前的問題，現在

都不會，因為民意代表跟媒體，他們是跟著環境在改變，他們對我們辦案的態度。比如說民意代表他當然有選民的拜託，以前的民意代表來就是說這個案子不能給我辦啦，怎樣啦怎樣，這個才有壓力，現在不是啊，現在民意代表來都不會請託，比如說他這個選民，他會來說他犯了什麼案子，這個案子到什麼程度，或是判刑啦，罰錢啦這些，他會請教我們這些問題，這都是過時的東西，現在都不會了。如果很多案子你怕他媒體啊，媒體也是一樣啊，怕媒體曝光啦，事實上這本身就是跟媒體的互動啊，他當然知道什麼時候該報什麼時候不該報，我們自己承辦案子的什麼時候該給他報什麼時候不讓他們知道。不構成壓力啦。

五、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：我會跟他講，我會跟他講，這個案子只要涉及到刑法，任何人來關說誰都一樣，我們會跟他講的很清楚，沒有關說的問題。我們上級長官也一樣都不會有這種問題，我們可以很清楚的說明，比如說他現在犯竊盜，然後我們會很婉轉的說，也不用跟他起衝突嘛，因為他有他的立場嘛，用很婉轉的語氣跟他說，竊盜是一個公訴罪，竊盜的行為是怎樣、怎樣，所以他也不可能叫我們不要辦啊，要不然是違法的啊，不可能不要辦，我們會很清楚的跟他講。

六、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：我相信最大的一個前提是，刑事人員沒有什麼領導統馭的問題，你只是大家在一起，不管是幹部同仁還是同事，你一出去就是生命共同體，你不可能說帶頭的幹部，你衝出去第一線，我在後面指揮，沒有這種問題，刑事人員就是，你一出去就是大家一起出去圍捕，所以沒有什麼領導統馭的問題，或是沒辦法帶啦，不會啦，我是小隊長也是幹部，我以身作則，大家自然而然就會一起去做啊，只要大家習慣了這個模式，沒有什麼領導統馭，只要講，彼此默契到了，有時你連講都不用講，對不對，今天要去搜索了，我不用交代誰要幹什麼誰要幹什麼，不可能啊，因為大家默契到了，我是幹部我都已經帶頭衝了，他不可能不動啊。最大的前提就是今天出門，大家都是生命共同體，我不可能讓你出事，你也不會希望我出事，有事情大家都一起下去。

七、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：我想是經費上，對，因為很多案子要辦事是需要錢的問題，錢是，每個單位都有經費的預算，那每年預算到了哪個完了就沒有了，就沒有了問題是維持社會治安是隨時都要的，你沒辦法去預知說，我講一個坦白的案子，今天我要調通聯，你的經費怎麼去預算說我今年要調多少兩百萬的通聯，你今年發生了二十件重大的刑案，去年發生了十件重大刑案，那不一樣啊，這種預算的編列就有問題，只要是公用的，我想你就必須要解決。說

難聽一點，我們出去辦案是花自己的錢，我們是不可能有補助的，電話也是花我們自己的電話費啊，我們出門辦案都用自己的行動電話也就花自己的電話費啊，我們出門辦案也不可能開公務車出去啊，跟監什麼都開自己的車啊，這些油費都是花自己的，上面沒辦法補助啊，要怎麼報，你不可能報啊。那很多案子，刑事就是有一個好處，就是你不會太去計較小細節，你常常去看刑事，你太計較小細節，沒有辦法辦案，最大的困難就是經費的預算啦，沒錢就沒辦法辦案啦。

八、刑事警察人員的人際關係如何？

答：不會啦，我是覺得這都是個人的問題啦，這跟工作上沒有直接的關係啦，你跟你同學相處的好不好，就是這個樣子，這跟工作上沒有絕對的關係啦。我不可能因為我是警察，所以我跟一個人相處的好或不好，事實上我跟他相處是我個人交情啦。

九、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：我還是會當一個刑事警察，刑事警察辦案有自己的空間，你今天當一個警察人員呢，我想你的心態上就是會主動打擊犯罪，主動消滅犯罪，刑事警察的發揮空間很大，啊你說行政警察他礙於其他的業務，其他的工作，你沒有辦法全力發揮，所以我還是會選擇當一個刑事警察。

十、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：獎懲這個很難講啦。因為你當然說你自己抓的案子，當然你說重大刑案，感覺下來好像不合理啊，當然不合理啊，啊你如果說換個立場想，合不合理嗎？也很合理啊，我現在，我們從基層看上面當然不合理，為什麼？今天破了一個大案子，喔，比如講那個大潤發的搶案，破大案了一定從局長他們先記最大的功，或是說直接破獲的是最大功臣，其他我們參與的那麼多都是小的嘉獎、小的小功，依我們來講合理嗎？那不合理啊，我們執勤人員要埋伏兩三天，犯人抓到了，這埋伏了兩三天的人員，到後來記嘉獎，合理嗎？不合理啊，這是我們的看法。你換個角度看，局長他所承受的壓力，你是基層人員就可以承受的了嗎？對不對，他承受內政部、警政署、全國輿論的壓力，他所長要扛，所以記大功有沒有過分，沒有啊，所以這種獎懲公平不公平的問題很難去界定，要看個人啦。

十一、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：這個沒有什麼，這個是整個制度的問題，不是只有刑事單位的問題，這是整個警察制度的問題。

十二、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：不會，對、對，你可以出擊的空間比較大，行政警察就是交通告發，專責專辦案子，在做刑事警察會有行政警察沒有的經驗啦，這是我的社會功勞，老了以後還有榮譽跟人家說，也不會只跟人家說我開了好幾千張紅單，我肯定自己的工作啊，觀念比較好，我還是希望在刑事單位啦，不會想調。

十三、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：嘖~不能說這，嘖~看個人啦，抗壓性要夠啊。誰不想調回台東分局，你看你個人的心態啊，過來台東分局可以學到很多，題目設計這樣是不對的，主要是看個人的抗壓力啦。今天我來台東分局三年，可以有很多經驗啊，我在其他的分局好幾年所學到的，還不如我來台東分局三年經驗多，不過還是要看個人啦，主要是抗壓性夠不夠。

十四、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：我個人是沒有啦，像我們隊長就有自己在進修啊，這也是個人因素，我平常是比較少啦。

十五、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：建議還是我之前說的啦，有更大的經費支援當然是最重要的啊，你看我們出門辦案都是花自己的，長期下來很可觀耶。像是手機費啦，一個月 500，一年就要 6000，加油錢一個月 1000，一年就要 12000，你看真的很可觀喔，這些花費都是看不到的啦，我們也為工作犧牲不少啊。

個案 六：

訪談對象：F(代號)，男性

訪談時間：95-04-28

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：沒有績效就是最大的工作壓力啊！沒有績效就是最大壓力啦。績效就是那個…抓到壞人那個…項目裡面就是抓到就有績效，沒抓到就沒績效啦！

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：最常見到的困難喔..應該是有的機構和機關沒辦法配合你查案子。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：破案的壓力和工作的…那個…績效壓力啊，項目…琳瑯滿目，太多了啦！警察工作每天推行的工作…那個…太多了啦！幾乎上級要求的都是壓力啦，這就是績效壓力啦！

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：不會ㄟ，沒…台東縣媒體不會ㄟ…

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：不會啦…就是…依照法律的程序來辦理啊，這樣就沒有關說的問題。

六、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：這個太…這個就是…精神方面就是給予每個同仁工作上的支持，讓同仁生活能夠正常，讓同仁能夠…在正常的環境之下，順利的工作。

七、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：什麼的協助喔…對啦…當然有好的…有好的刑事偵防的器具，會對於刑事的偵防的工作會有很大的幫助。所以上面應該要買好一點偵防的器材，能夠跟得上那個科技的腳步…科技的連帶來辦事情啦，不能夠老是買那種…不然沒辦法作更好的工作。

八、刑事警察人員的人際關係如何？

答：差不多吧…跟一般的…一般的生活…一般人的生活都差不多吧！比較說是只是刑事警察比較容易接觸到一些所謂一般來說的壞人啦…嫌疑犯啦，可能會跟嫌疑犯會建立一種微妙的關係啦，跟…那又不同於朋友，是因為工作的必要所建立的關係。

九、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：還是會當刑事警察吧！那是對工作的一種喜好啊！個人的興趣啊！（哈哈）

十、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：因為現在的制服…現在那個..應該說這是現在的通病啦！因為一些行政機關現在獎越用越多…所以他們…他們的獎變得很浮濫啊！你說你開個紅單啊，這樣也可以記獎，獎懲太浮濫，刑事不可能啦！破一個案子就是一個嘉獎，單一的個案啊，我就開個紅單，抓五個沒戴安全帽的，跟你破一個案件，意義不相同啦，所以記獎的比例不一樣啊！行政和刑事是可以互相調來調去，啊如果你要從刑事調到行政，經歷就比人家差很多啊！所以工作上沒有辦法…沒有辦法均衡啦！你當刑事不一定以後都會當刑事啊！但是行政的…就一般就比刑事多啊，所以如果轉過去行政，就很吃虧啊！

十一、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：刑事警察升遷的管道就是全世界最不暢通的管道啊！因為…刑事警察…因為你當到最後只能當到小隊長而已，永遠…就是…就是全世界..他就沒有什麼升遷制度的管道啦！

十二、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：當然還是…當然會想在..當然因為當刑警那麼久了，已經習慣這個工作啦，之所以會當刑警，就是…應該每一個人都一樣…對於刑事工作的熱情和對社會的責任感，不論你當了小隊長之後，會不會說利用小隊長當一個職等的跳板，應該不會啦，比較少人會有這種想法啦。

十三、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：台東市…台東市..因為台東縣比較特殊，他的每一個分局都比較單純，就只有台東市感覺上比較複雜，所以台東市的案件會比較多，所以一般的人不喜歡回到那邊是因為那邊的案件太多了！他就會覺得，在那邊的壓力和其他地方的壓力…工作的壓力差太多了，比較少人會想要去台東分局，工作的量…。

十四、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：進修…沒有，沒有…比較少啦…偶爾自己看看書啦..。

十五、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：沒有…這個沒有啦，我們都是歡喜作甘願受啦！沒有什麼建言，也沒有什麼展望啦…展望講得太多了，你年輕做到老，就變成沒意思啦…制度上都是這樣啊，講太多就變得沒有意義啦！

個案 七

受訪者：G(代號)，男性

受訪日期：2006-05-09

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：壓力喔…刑事警察壓力一來就是績效，不外乎績效，啊然後…業務啦！這是擔任刑事工作的一些外在的壓力啦！內在壓力當然就是…怎麼講…ㄟ…這種壓力無形的啦！像是如果有案子發生啊，當然要想辦法看怎麼破案，給被害人一個…好的交代，因為刑事工作就是…最主要就是在抓破案啦！破一些發生的案件啦！啊…有發生就有被害人，我們最主要的工作就是把這案子破獲然後給被害人一個心安嘛！不然他會擔心說…我們打比方說例如竊盜案件，那他家裡被入侵以後，啊我們一直沒有抓到這個竊賊，那這個被害人是不是會…會…會有那個，覺得說那個…是不是他，那個竊賊什麼時候會去他家啊！會

怕這樣啊！如果在家的時候他也會害怕啊！啊我們要把這個案子偵破，其實也很困難啊！啊但是這種就是我們的壓力，可能要破這種案子啊…壓力就是說要，要跟那個竊賊去鬥法啊…或是我們要看採證，採到什麼證物啊…才來抓到竊賊喔，讓他俯首認罪，這樣。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：困難喔…(笑了一下)最常遇到的困難喔…其實也都…遵循法律原則在走，其實處理什麼案件，雖然有什麼困難，但是循著法律規範在走都還好。困難…就是像案子沒有破的時候，啊…要去…怎麼去突破，就是他的困難點，像是這個案子，如果你車禍案件、肇事逃逸案件，被害人要是受重傷或是死亡，警方到達現場，尤其我們刑事工作就是要去找筆事者，啊這個就比較困難啦…講真的，肇逃的案件喔…尤其其他那個在現場跡證留得少的話，幾乎沒什麼跡證，就沒有目擊者…錄影…又沒有監視錄影器，又沒有相輔的證據，這種講真的比較困難，要土法的挨家挨戶的去逐一去訪查，啊…這種就是工作上遇到的困難…困難點啦！

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：因為…你說…績效壓力的…因為刑事工作…沒有…就是上級、層級都有定說一個人要有幾項績效，這個績效無形中就會帶給第一線的刑事人員可能會有說..啊這個件數沒有達成，會…會…那個啊，沒有達成的話對長官不好意思啊也有可能受到調職…或是處分，這樣子。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：這倒是不會，因為…ㄟ…其實媒體工作，不管是刑事工作或是警察工作要對..要跟媒體保持良好的互動，因為我們有一些新聞要發佈啦，或是我們有線索什麼案子喔…一定也要跟媒體記者，請媒體記者幫我們發佈一些訊息，只是說…互動間的那個…這也不算是壓力啦！我個人認為是不會啦。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：應該不會，因為他們有民代有民代的壓力，他們…可能只是選民拜託他們關心一些案子，但是他來…他來因為，畢竟處理刑事案件不是說一個民意代表或是立委來說你們要怎麼辦怎麼辦，不可能這種情形啦！因為我們辦案就是依法律的程序在走，你犯了什麼罪就是依法律程序來走，不可能一個民意代表來，說你這個案子不可以這樣辦，不可能這樣子啦，他只是會來關心會來關心給選民說…他有到場來關心了，有可能是這樣，因為他…民意代表也要對選民負責啦，他來到現場不一定就是要關說啦，沒有這種現象…啊有也不一定叫我們警方，叫我們警方…指揮我們警方怎麼辦，因為我們辦案子有一定的法律程序啦，因為這牽扯法律問題啊！到這個案子如果真的是一個刑事案件，我把他疏縱了..承辦人員就有可能會觸法啦！有可能會觸法啦！

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：其實…我都沒有遇到什麼關說，因為我認為辦什麼案子…第一線的應該不至於會被那個…那個…就我剛才所講的麻，你辦的案子，以你本身的…不可能會受到別人的…來觸法，他給我壓力喔…我…可能敷衍的會啦，我們可以不理他啊！或是…只要我們做法得宜他要送來怎樣…我們只是依法蒐證起來，相信…我就遇過啊！他就…我們在裡面辦案子，他就帶一大票人來跟你關心啦，怎樣啦…就…攝影機一放上去開始錄影、蒐證，他就跑掉啦，畢竟他知道如果沒有錄影、沒有蒐證就沒有證據啊！錄影…一開始錄影蒐證，啊…一放上去就走了，他來對你關說，他也可能會觸法。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：啊就是…可能…也沒什麼領導統馭，領導統馭就是跟弟兄間的相處…要了解弟兄欠缺的是什麼，啊…作為一個幹部…什麼情形下我們要去幫助他，領導統馭，我認為就是…把弟兄不會的，他不敢去問的…我們去幫他問，把案子好好處理，我個人感覺是這樣。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：喔…哪些協助…嗯…要有資源啦，一來，你說…辦案…如果都是..這可能牽涉到，你辦一個案子…車輛部份或是通訊部分，如果能都有相當資源，這樣當然辦案起來…就…比較沒有什麼那個…那辦什麼案子都要自己掏腰包，辦個案子，辦個案子就可能不是…心裡就不是很高興啦！

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：人際關係啊…喔…因為這個…這個問題好像比較深了一點，人際關係就是看個人啦！在工作上的互動都還好啦，畢竟大家也都為了公家在做事情，啊…那個你說互動，我覺得…互動還好吧！就該你做的…還是怎樣..肯去幫助人家，人家有困難的時候，同事間有案子發生了，你處理上人手不足，可以主動去幫你，相對的，有案子發生了或是人手不足的時候，人家也是會幫你。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：如果可以再選擇…當然也是想當刑事警察啦，比較有挑戰性，刑事工作比較有挑戰性，刑事案件的發生不是都一塵不變的，是因為他…案子發生他…你不知道這種案子進來…你接到的時候，困難點在哪裡，完全不知道，你要投入之後你才知道困難點在哪裡，啊每次每次的案子都不一樣，就是在破案的時候…手法完全不一樣，每個人犯罪的手法都不一樣，今天你破了這個集團會或是這個案子，哪天換另一個人或是另一個集團來犯案，那個模式完全不一樣，啊你去突破那個…去辦那個案子，辦這個案子的投入，挑戰性完全不一樣，累積經驗，如果我有機會…我還是會選擇當刑事警察。

十一、如您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：嗯…是可能…跟行政警察比起來…可能刑事警察的獎懲是比較不公平啦！因為我們報獎喔…我們是要報到，是以分局長發布、裁定就可以，啊我們有是要經過報到警察局由局長這裡…審核的人員就比較不一樣，啊像派出所開個紅單…講真的啦…開個紅單就可以記個嘉獎，啊…我們刑事人員，去抓人啦、去辦個案子啦，可能比較費時，所得的…的…可能就只是一支嘉獎，那我們投入的心血和時間比較長。

十二、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：嗯…其實…升遷管道…最主要也是看個人啦！如果肯讀書也是升遷比較…因為畢竟讀書…啊不然就是要苦幹實幹…累積績效，又有缺，所謂的缺位，才有辦法是升到小隊長或是幹部左右這樣，啊不然你一般當刑事…就這樣基層的刑事警察，這樣…偵查佐…現在有改了啦！啊…要進…那個…就是要讀書啦！不然就是苦幹實幹，好好去衝績效，把積分衝高才有機會去…去…去那個..。

十三、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：這個跟剛才那個有點類似，願不願意當…這個題目有點雷同。我一樣會在留在那個…因為那個小隊長喔，是帶著同仁就是去辦案子，辦案子的過程要去注意到什麼…什麼法律的問題，就是小隊長要去注意，啊派出所的主管只要把人員顧好，啊…長官、分局要開幾張紅單，啊你就去路檢，就開幾張紅單，或是，派員警去查戶口要去落實，把這種處理好就ok了！啊刑事人員就比較不一樣，小隊長你要辦一個案子，要顧慮的就比較多一點，比較有挑戰性…最主要的就是有挑戰性。

十四、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：因為台東分局的勤務…業務，業務是差不多啦！勤務比較繁重，案子畢竟是台東的首善之區，發生案子什麼的都是這裡發生數比較多啦，你投入的心血比較高，如果你挑戰的程度..比較高啦，如果在鄉下分局待久了，有點講真的，畢竟接觸的案子比台東分局的少，啊…如果不想說..投入…一樣是從事刑事工作，想說那裡…你在那裡待的好好的，也不一定要去台東分局啦。

十五、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：如果時間比較允許…也是有看一些小說啦…啊…看一些書啊，準備的書啦，或是一些新的法令，看自己的…有啦！

十六、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：嗯…刑事工作其實就是…當刑事工作就是要獨立，也沒有什麼那個..因為案子一進來，就一個小隊或是一個人去辦，你所面對的當然就是第一線的法令問題，不像派出所就是辦一辦有人可以問，刑事工作就是…也是有人可以問啦，嗯…其實…沒有…真的要回答你的話。

個案 八：

受訪者：H(代號)，男性

受訪時間：2006-04-29

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：嗯…應該是，我們有一個叫偵防績效，規定每一個刑事人員，每一個要辦偵查要達到一定的量，績效的壓力，是工作上的! 嗯…業務啦，業務上。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：困難喔~比如說哪一方呢? 工作上還是辦案刑事，嗯…困難喔…應該是…其實照目前我們的認知，其實上面可以給我們更多的資源，但是…上面好像不太願意，不太清楚，或許他們不懂，對…資源問題。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：就我剛剛講的，因為其實掛一個刑事是有一點沉重啦，對不對，你如果說在外面治安不好，人家第一個想到的就是你們刑事，但是我們一般刑事人員很少在真正從事你們所謂的刑事工作，都是搞一些業務，因為其實警察喔，應該扮演兩種角色，第一個大概就是犯罪的預防，這些當然是最重要，但是這些一般是由警察在負責啦，預防的工作。我們應該是比較專注在那種偵查的工作，但是我們幾乎都全包了，我們事前的預防，事後的偵查這些我們都要全包。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：還好啦，因為像我的話，不太喜歡跟媒體在一起，因為我有慘痛的教訓，對！盡量避開，不會! 它不會。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：不會，對！盡量避開。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：怎麼說？其實，你是說外界的關說然後就是，因為我一直覺得外界的關說其實沒有很大的壓力，上面給的壓力比較大，對…那種的關說壓力比較大，有時候會讓我們沒有辦法去形容。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：就是…他們的福利，幫他們爭取一點，其實我沒有辦法，呃…真正去發揮我們真正的功能，最主要的是說工作量太大，當然工作量，當然我們絕對不會，因為畢竟我們進來刑事組絕對有那份執著，問題就是他們現在新進人員不同過去所做的，因為不熟形式，就是業務量太大，其他縣市我不是很清楚啦，因為他們說他們有那個業務小組專辦業務，像我們台東縣就沒有，全包啊，內勤外勤，所以我們是有一點內不內外不外那種，工作量很大，相對的成效就…，對，福利問題，把業務減少一點。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：給我們資源啊，你像現在我們去採指紋還都是用那種土法煉鋼，人家國外都已經研究到這樣，可以用噴劑那些，其實都可以做到，只是我們政府好像就一直裝傻，還有那個，採指紋…很重要的就是照相，跟你講一個，像那個針孔那種它可以彎頭，不必…因為像照相機它有很多死角，那如果像真空型，它可以繞到背面，這些都可以做得到，現實的科技都可以做得到，沒有那種警覺啦！不要說我們去爭取啦，他們應該比我們還清楚，那你做高層…，也有這個問題，反正他們關心不是這個問題。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：我覺得還不錯，因為…，他一定要比其他的好，因為你能贏行政人員…制服什麼，除了這個…這個腰要柔，頭要低以外，你不能贏制服什麼，制服還有開單的權利，我們沒有辦法開單，人家你不尊重，你的人際關係如果不好，人家怎麼會理你，對不對，這個是要，最先決的條件應然是要這樣，不然的話，你也是穿著便服我也是穿著便服，你怎麼會讓人家信服。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：當然是刑事啊，刑事它的，我覺得它從事刑事揮灑的空間比較大，行政的開單啦，這些工作比較沒有挑戰性，刑事它要跟歹徒鬥智啊，跟一般外界的人接觸比較寬。對啦，希望是大環境能夠改啦。不然的話，一點成就感都沒有，繼續待在這樣整天埋在這，你看很大的業務，這邊業務量差不多一般跟他們其他各組各科系的業務量差不多有兩倍到三倍，他們真正內勤的業務量都沒那麼大，反而是我們這個從事外勤的業務量才大，對…有一點好像這個，唉…什麼東西擺錯位置那種感覺啦，因為我們進來本來就是想說，刑事這邊有一番著墨，問題是這種環境怎麼…。

十一、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：絕對不公平，絕對不公平，我們辦那個刑事案件，只要它是告訴乃論罪，不能敘獎，就是不能報獎，譬如說我處理一件打群架的，大概我要問一二十個人的筆錄，不能報獎，但是外面的行政警察人員為民服務，他可以報一支功一支嘉獎，所以很嚴重的失衡啦！而且現在因為這樣子把警察的工作都模糊掉了，我寧願弄公關就好啦！何必要…弄這個很傳統的警察工作，傳統的警察工作就是抓壞人，抓壞人萬一把他弄傷了等一下又處分對不對，甚至大一點又說態度不好，整個都模糊掉了，加上最近這幾年的社區警政，還有最近有在做 ISO 認證，整個警察的方向有一點歪掉了，不再像過去警察傳統觀念，當然這是一定的，這個走向民主化，只是說現在警察人員不太愛從事警察工作他寧願去找個公共關係，弄個其他業務比賽。

十二、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：升遷喔，因為你講這個可能要分兩段講，因為我們警察養成教育有分兩種：一種是警察專科學校一種，是警大，警大絕對是那個一望無際，但是我們基層還是一樣，我要幹了警察幹了 20 年才升小隊長，如果說警官畢業的話三年就升了，不管你有沒有工作三年就升了，所以基層和官的升遷差距太大。

十三、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：還是留在這邊，對工作的一種熱愛和執著，而且我也離開行政那麼久了，去那邊環境不一定適合啊，我們也不太習慣對長官那種維維諾諾那個，對！發揮空間比較大。

十四、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：工作量啊，其實警察工作做嚴重的問題是勞力不可求，我們可以從電視報導上看到或是國外電影情節都可以看到局長還帶班出來抓歹徒，我們都沒有，我們都是坐鎮指揮啦，坐在鎮內指揮啦，這個很重要！一樣啊！你今天調去台東，你的工作，他應該怎麼講，這一個東西，那麼大的東西，你裝幾個人就是幾個人平均分攤，在外面看的還是在外面看啊！那我幹麻要混這攤水…那我寧願選擇比較偏僻，反正也一樣嘛！是不是，工作量的關係，當然啊！因為我們這個做不好就是要處分，這個相對的嘛。

十五、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：嗯…怎麼講，還好啦！我們是比較…因為我們都有在考試，偶爾看看書。

十六、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：就是希望正名化啦！對不對，既然是刑事就應該要從事刑事的工作，把工作關係釐清楚，不要做那些，我們的收發先生一天處理的公文…(田先生問收發先生)一天處理的公文不知道？一天有沒有五十件(收發先生答：沒有啦!)禮拜六、禮拜天沒有啦！差不多禮拜一到禮拜五(田先生問收發先生)禮拜一到禮拜五有沒有45百，3百有沒有？(收發先生答：你說一個禮拜，一個禮拜…公文差不多接近2百左右，有時候不一定啦，公文這種有時多有時少，很難評估，各單位像地檢署、縣政府他有函文來我們就要做處理啊！有時候像移上去的案子，地檢署認為有一些證據要補足，還是說百姓有一些訴訟問題直接去那邊按鈴申告的話，這些百姓住的戶籍地是在我們轄區的話，檢察官就會發下來讓我們去調查，只是說偵查隊只是負責辦案子而已，公文類也是佔差不多幾乎一半左右，只是說涵蓋的業務算是比較多一點、比較複雜一點)。差不多吧！因為所以我說我們分局沒有業務小隊，如果有業務小隊或許會比較好一點，但是上面他不會要去解決，你們的問題你們自己想辦法，而且我們刑事有一個很大問題，就是其實我們的編制是刑事刑警大隊那邊派駐到這邊分局的偵查隊，但是我們要看分局的臉色，又要看刑警大隊的臉色，兩頭馬車啦！不知道要怎麼走，不知道啊！看造化啦！如果做不好，就會被罵啊！

個案 九：

訪談者：(I代號)，男性

訪談時間：2006-05-10

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：最大的壓力…就是績效方面，大部分就是這個。然後…以台東分局…他的公文量蠻大的，他的案件蠻多的，業務量比較大，就是分配上…比較難去分配，反正大概就是刑案類的。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：常見的困難喔…法令上對於我們該有的著力點比較不足，就是有時後…法令上的規範…基本上有點困難。因為像是…臨檢啦…或是說…我們曉得大概某一個人涉嫌某些刑案，就是…有時候…法律上的規範就是…舉證…有人出來舉證，要來做筆錄要做什麼，才可進行搜索，對這個就是…刑案偵查…就是，他會願意配合你做這個舉證的筆錄，這有時候搜索起來就是比較困難。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效壓力是什麼，破案的壓力是還好，就是派出所給你的業務麻，派出所上來的案子喔…檢察官就要發查，然後我們自己還要去…可能時間上比較不足，很少說真的很有機會到我們自己的轄區，所以就造成我們績效上的爭取不是很容易，要走出去的時間比較短，勤務…業務啦…尤其是勤務，就大概快已經被綁死了，所以…以台東分局要走出去的機會並不多，要爭取績效方面比較困難。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：這個倒還好，沒有感覺到什麼壓力。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：民意代表也還好啊，民意代表大部分也只是關心而已，然後關心..涉及到刑法的部分還是要依法辦理，講起來也沒有太大的問題。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：怎麼處理喔…沒有遇到關說啦…關心啦~關心倒還好啦~我們是基層啦，我們遇到就推給上層都還好，所以對我講起來是還好啦!最主要是怕上級給我們壓力啦，如果是地方民意代表或是其他的…也都還好啦。

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：如何領導統馭刑事警察人員…這部分就是…如果擔任長官的話，因為…應該是時常自己代班啦，或是什麼的，在必要的時候可以…給基層人員一些協助啦之類的~應該是這樣。

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：協助..協助倒是還好，但是…但是刑事工作比較雜，有很多臨時的工作，沒辦法專業啦，協助，倒是還好啦。不足…長久以來的問題啦，人力的問題，經費的問題，器材…老舊…簡陋…一向都是不足啊，這種問題好像…一直都存在啊，好像建議也沒什麼用，反正就是想辦法自己去克服就對啦。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：刑事人員的人際關係喔..還好吧，但是..但是如果以刑事人員，派出所的基層人員..有時候因為在送案件的時候，可能會有點小…誤會怎樣，但是應該都還好啦，人際關係…其實是靠個人經營啦，跟你是不是從事刑事警察，好像沒有關係，人際關係是靠個人經營啦，跟職業好像沒有什麼關係。

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：因為…每個工作都有他的困難點，如果可以選擇的話，可以選擇的話我會選行政啊，因為…但是如果你說是在鄉下的話，鄉下的話工作量沒有這麼大，然後可以很多公文啊…或是其他的案件啊…比較可以慢工出細活，慢慢磨這樣，那我會選刑事工作，但是如果以台東的話，應該行政工作會比這邊輕鬆啦。

十一、 您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：獎懲的部份是靠個人去爭取績效，然後…因為你這邊台東分局目前的工作量來講，要自己去找績效的機會並不是太大，或者說我們有這個線索，但是我們沒有這個辦法…把握全力有這個時間去…去爭取。這變成要去爭取獎…好像不是很容易，其實…因為平常我們在這邊移送的案件，都是派出所..或是檢察官交辦的，那種都不列入…平時…就是(笑)，嗯嗯…。

十二、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：小隊長的話，目前的小隊長點績效壓力當一個刑事小隊長會比當一個行政的主管還要輕鬆容易。

個案 十：

受訪者：J(代號)，男性

受訪時間：2006-05-17

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：最大的壓力喔!目前喔!呃~調職!調職是說從一個分局調到另外一個分局，目前最大的壓力。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：嗯~~最常見的困難，執勤最常見的困難，目前最常見的困難是那個執行公務的搜索票這樣不容易申請，困難點就是法律規定嘛。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效壓力喔…績效壓力就是因為刑警都要績效嘛，所以說…呃~不能像刑事局這樣就是沒有績效壓力只要去辦案子就好啦!所以說這就是壓力啦!因為領多少錢辦多少事做多少事情嘛，問題是，嗯~上面無形會給我們的壓力那叫什麼壓力!績效壓力~績效的壓力那要該怎麼講!破案是要啦!抓人也是要啦!問題是他以案件的核分方式不同所產生的壓力會比較大，這就是績效壓力啦!比方說，我們抓一個案子抓一個人算一件績效但是它的核分很低但是等於是說你一個比方說一個強盜案 10 分我可能一個月的績效就夠了，問題是鄉下這邊有多少強盜案?一個毒品犯是 0.5 分那我幾個?要抓 20 個毒品犯才可以達到!所以說這就是壓力!評分標準。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：不會。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：不會，對我而言不會。

六、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：依法辦理，關說，應該沒什麼關說吧！依法辦理而已啊！一切依法辦理啊！法律不允許，我也沒有辦法！對不對！所以說關說是沒什麼用啊！

七、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：呃~以信任制度的方式來領導統馭刑事警察人員，而不是以監督的方式來領導統馭刑事警察人員！信任的方式！嗯~如果是說~要把警察當成是小偷的話，什麼事情都要防止他不要讓他去做的話！我的信任就是說讓刑事警察放手去做，違法的話就送法院啦！對不對！就很簡單！你不要說做個事情好像要綁手綁腳的，比方說，呃~我跟敵方說然後我跟所謂的監控對象歹徒或什麼的會通電話或什麼的，然後呢？電話通聯調到就認為我們可能跟對方有什麼瓜葛，然後督察方面就開始查，問題是沒有事證的話你沒有必要先把處分的東西先弄下來，你交往不當什麼東西的，如果說你認為有違法就直接送法院就好！不要用那個~因為警察也是人，不可能說跟任何人跟包括歹徒一樣，我也要線索我也要什麼東西的，我可能會跟歹徒或者說列管對象聊聊天，如果光靠一個通聯就是說我們跟他有掛勾這是不公平的！信任讓我們去做！如果有違法就是送法院！

八、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：那些協助喔…協助…什麼協助…呃…就是上級的認同而已啦！也沒有什麼協助啦！就是相關單位互相支援，比方說地…地檢署的支援還有法務部的支援，調查局方面的支援，我想這樣就夠了！互助合作啦！就互助合作這樣子。

九、刑事警察人員的人際關係如何？

答：如何？人際關係都不錯！都不錯！

十、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：如果重新選擇我一定選專業警察，因為較輕鬆嘛，比較輕鬆！啊你刑警是很累的一件…呃…上班時間是比較自由，但是投資的那個精力有沒有，會…比一般專業警察還要多，啊如果依工作的挑戰性的話是刑事警察比較有挑戰性，專業警察是沒有挑戰性，它…呃…安定，執行警察來講安定的方式，專業警察最安定，當沒有家累的時候，我會選擇刑事，當有家累的時候，我會選擇安定，離家近，安定。

十一、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：獎懲喔！呃…如果跟行政警察比的話，我認為是不太公平，還有就是…呃…因為不公平的原因就是說，不能說是跟…應該說以目前的制度啦！一個預防犯罪宣導就是預防的工作，它獎懲可以記到大功甚至於兩個大功，然後警察一個案件的偵辦，辦完畢一支嘉獎兩支嘉獎，那個比例懸殊實在是不成比例啦，所以不公平，應該是說，我的認為應該是…比方說抓到現行犯應該是從優而不是說好像怕刑事警察升官，因為我們那個刑事警察升官的那個限制，所以說你認真辦案子的人反而跟升遷不見得會比派出所的快，所以說，派出所我開個紅單，開到某個限制，我就有嘉獎，那我們刑事警察辦一個案子，一個案子不可能一個人辦要四個人辦，四個人辦一個案子才一支嘉獎四個人怎麼分？等於是害怕刑事人員升遷的速度比行政人員快，對~所以說這是比較不公平的地方。

十二、您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：呃…比較窄小！對…第一個就是刑事人員本身編制就比較少，編制少你要升遷…比方說升小隊長，因為我們升遷就是小隊長升遷，小隊長再考試，很多瓶頸啦！擋住了，升不上去了。

十三、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：如果我是小隊長…嗯…應該是會在刑事組，呃…為什麼呢？比較容易…就是把自己的理想實現，就這樣。

十四、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：累！覺得很累！工作量比較大，其實也比較累。呃…業務壓力也有績效壓力也有，嗯…他這邊沒有辦法像北部這樣就是說，業務歸業務，績效歸績效，我們現在業務跟績效合在一起，當你合在一起的時候，你刑責區一複雜東西就多案子就多，等我們處理的時候就是會花更多的時間處理這些東西，處理這些東西都是沒有所謂的獎懲，純粹就是人家破個案件我就處理案件，沒有獎懲東西的時候會比較累，疲於奔命嘛！

十五、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：進修是我們單位，就是我們刑事單位就是每季或者是半年舉辦一個所謂的刑事某些東西的講習，比方說，我前陣子還去上那個E化平台的講習，這算不算進修我不知道，自己的話…會去翻一些法律的書來看這樣而已，你說外面讀書是沒有那個時間，我們刑事單位很多人都想去讀書，問題是你讀書之後，進修之後，你的業務勢必會丟給就是我們一個職務代理機制幫你處理，所以說這是我們比較不喜歡去進修的原因，自己東西做不好也是別人幫你做或者是自己做不好上面的長官會怪罪沒有做好還去讀書，是不會明講但

是會有這樣的感覺，因為你沒有辦法就像北部這樣業務和績效分立的話，那可能會有時間去讀書，因為讀書之間進修之間也可以認識一些朋友從外面得到一些情資回來，因為我們現在這邊他有一個業務限制，業務限制就有時間的限制，你非這個時間把它做完不可，如果站在以績效的限制的話，我只要把績效作好就好，我做什麼事情那是我個人的事情，我不違法或怎麼樣個人的事情，我讀書…我讀書也可以做到績效啊！都可以啊！所以說進修的話會比較有一點在我們鄉下而且這邊也比較遠，你說到哪邊進修到台東市也不方便。

十六、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：展望…展望是說…能夠把警察的刑事人員的位階真正的把它提升，是目前是有提升，就是真正有把它提昇，不要變成所謂的司法警察，司法警察是只說位階不夠高，然後一些津貼並沒有像那個調查局那種津貼的優厚啦！調查局那種是有司法津貼，那我們呢？司法津貼…你說這是司法津貼，我們是比一般行政警察高5千塊，這就是司法津貼…好像不是司法津貼，我的認為不是司法津貼，我的認為是專業補助啦！呃…真正的刑事警察就是歸類真正的司法警察不要把它放在介於警察和司法警察的中間，全力啦，不在那邊什麼東西都限制住，對…回歸司法警察！不要在那邊要給也不是不給也不是再那邊拿捏不住，展望的話就是說，以後刑事警察的升遷路道路線就是刑事警察的方式去升遷，不要和行政警察混在一起，你這樣變成行政警察也能夠考刑事警察的東西，刑事警察也能夠考行政警察的東西，混來混去…行政警察的升遷也會影響到刑事，刑事的升遷比方說剛剛有一題就是說你要當小隊長還是要當所長，那是有互相牽扯到的，除非就是說有一套新的規定就是說，以後當所長的，你一定要在刑事那邊待過多久，它有那個固定的模式而不是讓部署的讓我們讓拿捏不定，政策明確。

個案 十一：

受訪者：K(代號)，男性

受訪時間：2006-04-28

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：最大這個，刑事工作從以前到現在都是…刑事就是一些案件的偵破，發生案子發生了就是要去偵破，那也很多那種為沒有偵破的案子這個組成專案會議啦！來這樣子來這個壓力，案子的發生，譬如說重大刑案的發生有時候這樣子的壓力，有上級的這種…上級這個注重案子的發生，因為我們的轄區的特性那個比較…地區特性比較那個啦！因為單純所以一直要求高，所以案子發生的時候要趕快偵破，是這樣子的。

二、您在執勤時，同仁最常見的困難是什麼？

答：跟同仁…面對的困難…其實在辦案子遇到的困難就是，話又講回來就是很多一些我們需要的資源，譬如說資源就是說要用車我們要調通聯，他有時候也限制啊!這個錢!經費問題或是調度什麼，這個就是有時候瀕臨的一個那個困難啦!這樣子，然後在…會拖延啦!會拖延的話就是效率就差，是不是。

三、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效喔…我們現在目前這樣他現在就是每一季…每一季都有一個績效的評比，譬如說這一季他現在就是要詐欺的這個績效，肅毒肅槍這個肅竊每一季都有，但是我們不是說…要抓就有啊!我們是以轄區特性的一個魚池裏面就幾尾吳郭魚你要怎麼撈，但是呢我們就是很注重案子的發生要立即的偵破，啊這個績效是每一個全國都一樣啦，他這個都是同步實施嘛，看每一季要肅槍肅毒大概一個他的一個計畫啊我們是這樣子來分配分來這種壓力!不是說要就有啊!是不是，我們必須依地區特性來講。

四、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：以台東的媒體來講大概不會啦!因為大家互動都很好，他不會說啊你這一件我要標發，不會，但是我們都很配合，該發佈我們也會給他，他也會幫我們這樣子，從頭到尾弄個新聞稿怎樣處理的很好，互動還很好啦!媒體在…現在警界警政和媒體這個互動還很好。

五、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：民意代表是這樣，因為民意他是選民選出來的，他其實不是要關說啦，其實他關心他也明知道這是違法啊!他怎麼去說去主導你不要給我辦怎樣!不可能!但是這個就是違法，譬如說他吸毒啦!然後我們也依法要怎麼樣處理那是我們…他不是說要關說什麼那個沒什麼壓力，只是說關心，因為畢竟你去打電話給我，我也是關心一下，是什麼事你是犯了什麼這樣而已啦，所以我們這邊的民意代表還不至於說要去到關說啦什麼沒有，就目前這邊沒有以我們的地區特性的話沒有，因為都不是什麼案子都小偷啦吃藥的那些本來這個就是違反的，不是說像都會裡面有什麼這種複雜的，譬如說暴力的，一夜之間可以怎樣有多少錢那種，我覺得沒有，上層…上層也是一樣就關心啊!說實在也是關心啊!因為每一個人也有自己的親戚朋友是不是，我也有朋友啊!但是他既然講了，就是說他什麼案子，這樣子來了解關心啦!

六、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：領導統馭喔!這個是我們上級的，也是依照困難，怎樣像我們隊長一樣他要去做一個領導統馭的，他要會分工啊!一個案子出來的話他要會分工!這樣子來帶我們，我覺得這個領導統馭對我們基層的…帶心啦!一些作為要領導統馭這個裡面他們自己要去分工啦!要分的清楚要公平這樣子，沒有所謂特別的有那個這個特別照顧啦或是沒有，是不是…讓我們那個…心服口服這樣子，不要那麼自私，不要自私就對了，不自私，以供為那個…。

七、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：協助喔！其實講來講去也是…資源上，很多現在目前很多欠缺的也是資源的問題，配備，人力也是會啊，但是人力來講人力比較好調度，人力你要支援可以直接勤務中心報告隊長他會請調人力那個是很快，主要就是說這個比較敏感的是機會的問題，而且也是會損及到個人的情義啦！叫我們去哪裡？啊車呢？沒有啊！要開自己的車，ㄟ…現在油很貴啊！沒有…那是我這樣講，比較那個坦承的這樣講。

八、刑事警察人員的人際關係如何？

答：其實警察工作在我們刑事的話很廣啦！士農工商也這樣啊，農夫啊什麼對不對！都…大家都這樣子，很廣啦對不對，但是這些互動也許我們刑事工作對外的互動也很重要，只是老是嘴巴掛在嘴邊的依法，啊你就沒有朋友啊！是不是，有時候也要柔啦！軟硬兼施啦！

九、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：現在喔！因為照這個時機，現在其實刑事工作現在扮演的角色是越來越…凡事都要講求證據啦！對不對！你要有證據才能辦倒他，但是呢我們刑事要站第一線啦！隨時要處理這個危機啦！危機處理也很重要啊！這個你處理不好以後的發生可能會害到一千人啊！很多啊，是不是會連帶長官和什麼，所以這個依我們目前刑事我現在就是要走比較專業，比較專業，就是困難就是要我們自己我們本身也要自我要求啦！就是越來越困難，現在以我們比較目前社會的那個潮流是…是…。

十、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：不公平啊！不公平，還有不公平像我們辦一個案子，有時候要等法院的起訴書啦！還是檢察官…！起訴書才能報獎！辦了一個禮拜一整天，結果不起訴我們不能報獎啊！但是我們中間我們這一段期間我們所去偵辦的過程誰曉得是不是，所以很多不公平，像行政的話，他行政的話譬如說你有幾件，我們分局長就可以准了啊！所以這個獎懲的方面真的比較不公平。

十一、如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：小隊長！小隊長的話，因為其實要栽培一個到小隊長的一個刑事人員也很不簡單，我說小隊長，其實刑事工作你要栽培到小隊長那不容易，因為他從那個獎懲這樣慢慢累積才升到這樣，所以他對，小隊長對刑事工作算是說很內行，裡裡外外他都懂得怎麼處理對口啦，地檢署啦法院啦！還有我們自己的長官警察局這樣子，他們都比較瞭如指掌啦！他們的層次上，是是是…。

十二、台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：嗯…一樣喔！這個因為這邊我們這個算一等分局台東分局，因為人口比較緊密嘛！所以事情比較多比較雜，包含很多啊！而且它有很多的共同勤務，譬如說聯合警衛啊，什麼某某官來啊！你要…很多臨時勤務啊，共同勤務，擴大臨檢要幹麻，很多啦！光是我們警察要協辦的有 50 幾項協辦業務啊！你家的貓狗掉了，我們也是要去處理啊！呵…我們協辦的業務太多了啦！所以…而且是在這一個市區，對對，他們的那些他們要受理報案無形中會比較多，這樣子，有時後處理一個案件一直要延續下去，延續下去的話，辦到隔天，有時候要擴大偵辦，一個竊盜就好有時候還要取贓，還要去哪裡哪裡，對不對！這樣子。

十三、您平時有無進修，有無資料可稽？

答：這樣子啦！我剛才講過，因為現在刑事工作就要走專業要走比較專業，像我有時候我自己會看…很怕人家會那個問的話我們答不出來啊，所以有時候自己會看這個，譬如說現在也是很注重採證啦，我都希望看採證的一些課本，我們那個我們訓練的一些要怎麼去採證，還是這一件案子要用哪一條來辦啊！比較妥當，有時候自己會去看這種法條，還有一些採證的。

十四、您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：當然…對刑事工作比較有興趣啦，就是說扮演自己的角色啦！就是說在哪裡也是一樣啦！就是…譬如說我們這個轄區我們負責這個治安，治安的死角怎麼樣 讓我們的居民能這樣子安居樂業啦，不要有等下子又來我們家裡竊盜啦！怎麼樣凶殺案啦怎麼樣，啊就是說讓我們百姓的治安一天比一天更好這樣，現在又是最亂的時候，現在小偷又那麼多，對不對，那我現在你说不幹好像我們就沒有那種…那種臨陣脫逃的那種感覺，繼續加油繼續努力，獎懲是要刑事放寬啦！有辦的話就可以報獎，你們可以去…你們可以去那個監督嘛，來看有構…有構成要件達到那個標準的話，就可以准予敘獎，放寬一點這樣，啊在經用方面的話，能盡量給我們一個方便，不論在調車或要車方面還是要有一些配備，讓我們有一個更先進的這種…，更便利更順暢案子破的快，因為大家所期盼的就是就是破案而已對不對，那中間裡面很多，很多會去耽擱的就是經費的來源，資源上的問題這樣子。

個案 十二：

受訪者：L(代號)，男性

訪談時間：2006-05-11

一、您目前從事刑事警察工作最大的壓力是什麼？

答：刑事警察工作最大的壓力就是績效，因為…有…在刑事工作裡面.. 績效裡面包括告訴乃論罪，百姓的認知…所以一般的話可以把告訴乃論罪一起評比的話，相對的話績效就…就會有相對的幫助，我們就會減輕一點壓力。執行的時候…困難度是蠻多的啦！怎麼說

…如果他不是現行犯的話，本身要去拿捏去如何取締他，還有第二點就是說，像現在的社會法案件喔…幾乎現在都是由簡易庭來判決，對這種案子喔…很多百姓都無法去理解，第三個就是百姓的配合度都不高，這樣。

二、您所認為的績效壓力是什麼？

答：績效壓力…因為…畢竟在我們轄區裡面，比如像是台東方面，台東市的犯案率比較高，往往會往台東去跑，本身像我們大武、關山偏遠的地方，這對壓力…重大的案件都沒有，沒有的話取得就很困難啊！蠻困難的…比如像一般的話，按照績效這樣的壓力來評比的話，比如說強盜搶奪的這種案件沒有，把我們的績效用在竊盜這樣就有，應該要按照地區、地域性來分配…會比較好。

三、台東縣的媒體是否會造成您工作上的困擾？

答：台東縣的媒體…對我們這裡大武地區比較沒有構成什麼壓力，因為我們畢竟案子少，啊…對本身新聞媒體的…他們的往返度比較少，幾乎都是需要書面資料給他們而已，所以對於媒體的壓力應該是沒有那麼大啦！因為都在市區的比較大啦！像我們這裡…一般鄉下地區通常…他需要什麼資料我們都提供過去啦。

四、各級民意代表是否會影響您工作上的困擾？

答：民意代表部分的話，辦案度的方面，他們頂多是關心他們的選民，對一般人我們要的辦案…從來不會干涉，沒有什麼..沒有什麼壓力存在。

五、您認為應如何領導統馭刑事人員？

答：如何統馭刑事警察人員，最主要是…刑事是一體的啦！大家就…大家就一起打拼嘛！比如說我們在台東縣這個部份，應該是以刑事為主協助的方式，然後再配合一些行政警察和專業警察，不要說以一條鞭來走，其他部分都交由刑事來做，應該說把行政或專業納編在裡面，這樣會比較好做。

六、您認為應有哪些協助，能使工作更順遂？

答：協助喔…應該沒有什麼協助啦~在現在這樣的體系…應該都充裕啊，裝備啦都有，只是…其實就是大家說把…把整個治安…在台東縣的話，不要單單只由警察來工作，把檢調或者其他單位…配屬單位一起配合執行，配合度要夠，比如說…這樣現在憲調..憲調也沒有配合我們去執行，也沒有看到…好像…自從選民下去，憲調也沒有了，也沒有在做治安的工作，所以就變成落在警察的身上，一般憲調啊…調…調查…幾乎都沒有，所以說落在這我們一般的小案件…都是警察在工作，甚至可以…應該再用配合一起來執行一下。

七、您在偵辦案件時，如何處理關說問題？

答：承辦案件我們幾乎都有發言人啦，如果我們在承辦一些案件，像我們這裡的話，幾乎都..幾乎都有發言人，局長或是偵查隊隊長由他們去統合運用，像我們在基層比較不會對我們關說，幾乎不會碰到啊，幾乎都是隊長或分局長才會遇到，不會啦，不會有那種壓力。

八、刑事警察人員的人際關係如何？

答：刑事警察的人際關係要做得好，畢竟你的人際關係做不好，你的績效就沒有啊！就是這樣。你要時常去跟百姓接觸才有績效，不是說都在辦公室裡面就有績效，因為你刑事工作是就是要往外跑，百姓不會跟你主動提供，是你要主動去跟百姓去好，所以要跟一般百姓關係…一定要良好。同仁之間也要互相配合，關係也要好，有一個案子不是由一個人就可以承辦的，他也有需要配合同事來幫忙，團隊關係來配合，再配合百姓之間，百姓的關係也要好啦。

九、如果可以再選擇，您希望當行政警察或專業警察，還是刑事警察現職？為什麼？

答：如果讓我去選擇的話..我還是會選擇當一個刑事警察的工作，因為畢竟它有挑戰性，不像一般的行政警察，他就是預防犯罪…治安面，專業警察像是…如果這裡有專業警察，像是鐵路警察或是森林警察，他們只是單獨的…一個單一執行的項目…所以他們的執行…執行面比較單純。刑事警察就是針對刑案部分，所以他針對刑案部分它的挑戰性比較高，所以我…可能還是選擇從事刑事警察。

十、您認為刑事警察人員獎懲公平嗎？

答：不公平！因為在一般在講人員的話，行政和刑事的比例就懸殊…差太多了，一般的話，你地區遼闊的話，總共 14 個分駐派出所，可能有 150 個的行政警察，裡面才…裡面刑事警察比例才 14 個而已，14 個要跟行政警察掌管一樣的勤務，所以在人員的調配上完全不合理，就像說應該是以 3 比 1 或是 5 比 1 的方式，比如說 100 個裡面起碼要有 20 個刑事警察在裏面來執行，比例上面才不會太懸殊，像一般的行政警察這種比例方面，它一個警行區它就可以說 500 戶 2000 人口以內，它就設立一個警行區，啊…刑事警察沒有…沒有這種…沒有這種條約制，變成說整個刑事工作裡面…搞不好要跨越好幾個…好幾個分駐派出所去做一個行政區…，所以你管好這個分駐派出所，下一個分駐派出所又…怎…，所以說實在是太大了，工作一樣啦，可是問題是工作的範圍太大了，獎勵的部份也是一樣，一般行政警察或者專業警察，他們有很多地方可以去拿捏，可是…問題是刑事工作它針對刑案部分，所以刑案方面要報獎，啊這就有一定的額度，所以你像用告訴乃論之罪，發交後要去調查、去結案，結果到後面百姓不告他了，變成沒有績效，沒有功獎可言…對不對…一樣還有好多告訴乃論…像傷害案件或是像毀損案件或者像擔保案件，幾乎都會發交給行政警察來做，一做下去了，把他起訴下去了，也沒有辦法…因為它是屬於告訴乃論，它在一般功獎部分，它在刑事案件..是以公訴罪為主，公訴才有獎勵嘛，所以獎勵的話跟行政警察來比，行政警察的獎勵就非常非常的多，刑事警察的獎勵就非常非常的少。

十一、 您認為刑事警察人員升遷管道如何？

答：刑事警察的升遷管道太狹小了，因為這樣…它…它在一個供給裡面，它的編製三個小隊長一個隊長而已，所以一般偵查佐如果要升到小隊長這個部份績分要在 100 分以上才有辦法去升，或者這個小隊長退休了…退休或是死亡，所以一般刑事警察這個缺、升遷非常困難，除非你要再去考試，再去考二類的…二類的刑佐班才有辦法去…，一般的話偵查佐要升小隊長非常困難，不像一般的行政警察他們的缺比較多，所以他們的升遷管道比較寬，像刑事的工作的話升遷管道比較小，比較少。

十二、 如果您是一位小隊長，您會選擇繼續留在刑事單位，還是希望調至行政單位(派出所)當一名主管，為什麼？

答：嗯…如果現在是身為一個小隊長的話，還是會選擇繼續留在刑事單位這邊，因為這畢竟，跟我前面所講的，刑事工作比較有挑戰性，比較適合我這種個性的去…去運用，因為如果說叫我去行政警察的話，這樣好像是叫我去…變成好像要去養老，還是喜歡說…回歸到刑事警察。

十三、 台東縣刑事警察人員大部分居住在台東市，為何請調回台東分局服務乏人問津？什麼原因？

答：因為…因為刑事警察工作也不全都是在台東市區裡面，它也有包含這個分局以外的…鄉下的警察也有，所以它…在一般的話要調出去，它的局部範圍很小，它所牽扯的空缺也非常狹小，所以一般的…一般的刑事人員要調離幾乎都沒有辦法調，幾乎都沒有辦法，呈現飽和狀態嘛，如果是說5比1的限制的話，把它擴編…刑事把它擴編，才有那個…空缺，空缺出來大家也都很想回去家鄉服務嘛，像…像我…我們的部分，我們是居住在大武地區的話，我們就會在大武地區服務，鄰近的部份，像有…像有好幾個同仁他們也是在台東縣，他們都想申請回去，可是問題是職缺的部分太少了，如果說職缺有擴大的話，我相信他們也是很樂意要回去啊，因為畢竟台東市有一個刑大和一個台東分局這兩個單位可以調回去，可是…問題是人員的編制數太少了，沒有辦法調回去(哈哈)。

十四、 您平時有無進修，有無資料可稽？

答：沒有…本身因為…本身是…我們是做基層的，基層的工作量就蠻多的了，像你休假回去，休假回去還要照顧小孩，我有三個小孩…三個小孩的話還要照顧他們，沒有…(哈哈)沒有空出來的時間再去進修啦！頂多是怎樣…分局或是警局有舉辦的法治教育講座…那一類的，才有辦法去學到一些知識，不然…一般的話..有相關條文的話，公文有相關條文的話，我們幾乎都看一些相關條文啦！新修正的相關條文有下來才會看，一般要去進修其他課程可能沒有啦…(哈哈)。

十五、 您對刑事警察工作未來有何展望及建言？

答：沒有建言啦…畢竟…一般刑事警察跟行政警察或是專業警察比起來還是比較勞累，希望把他們的專業加給提升啦，把它提高出來，最起碼要跟..要跟有的司法加給一樣，因為畢竟刑事工作要出去拼的話，這種經費去花費的話，不是一般人看得到的啦，因為你要面對百姓，要跟百姓閒聊啊，才会有績效，不是說待在辦公室就會有績效啊，你要往外出去，在我的觀念裏面，把它司法加給多一點，從事刑事工作就可以比較照顧到家庭和事業，我的建言就是這樣啦，就是錢的問題啦(哈哈…)，建言就是這樣而已。

個人簡歷

作者：陳仁維。

出生：1960.08.26。

籍貫：台東縣。

住址：台東市正氣路 328 巷 1 號。



學歷：

- 一、台東縣立復興國小。
- 二、台東縣立新生國中。
- 三、省立台東農工。
- 四、台省警察學校。
- 五、中央警察大學。
- 六、國立台東大學。

經歷：

- 一、內政部警政署保一總隊(隊員、小隊長)。
- 二、台北市警察局(警員)。
- 三、台北縣警察局(巡佐、巡佐兼主管)。
- 四、台東縣警察局(警員、巡官、課員、組長、隊長)。

目前服務於台東縣警察局成功分局偵查隊隊長。

手機：0932523970

電話：089-342347

e-mail：k38616@mail.ttcpb.gov.tw