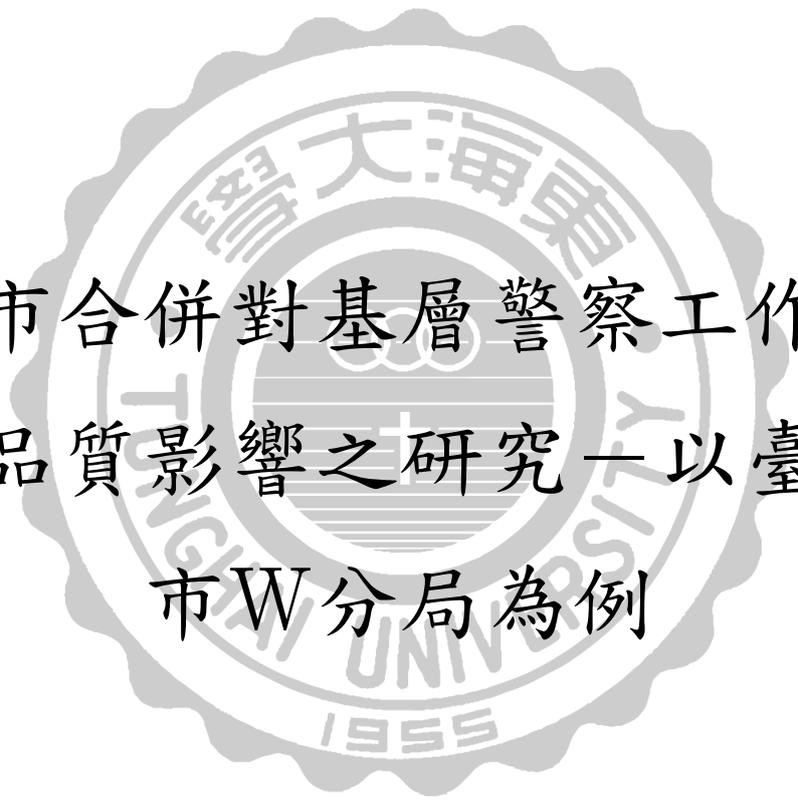


東海大學公共事務碩士專班碩士論文

指導教授：陳秋政博士



縣市合併對基層警察工作生活品質影響之研究—以臺中市W分局為例

碩士班研究生：顏若筑

中華民國一〇五年六月二十二日

縣市合併對基層警察工作生活品質影響
之研究-以臺中市W分局為例

研究生：顏若筑

指導教授：陳 秋 政 (簽章)
審查教授：李 宗 勳 (簽章)
任 慧 華 (簽章)
陳 秋 政 (簽章)
專班主任：史 美 玲 (簽章)

東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文

中華民國 105 年 06 月 22 日

謝 誌

「有些事現在不做，一輩子都不會做了！」這是我所喜歡的五月天告訴我的。在忙碌的警職生涯中，因緣際會地開始了碩士專班求學生活，在完成論文的過程中，每當處於工作、學業兩頭燒卻又苦無進度的時候，總會疑惑自己的選擇是否太過衝動，但好在，一切都過來了！

感謝，一直陪伴鼓勵悉心指導我的陳秋政老師，謝謝您總是在假日撥冗召開論文討論會陪伴我們，老師敦厚親切不厭其煩的說明指導，著實給我很大的信心，感謝人生中有這樣的機會可以認識如此一位好老師、好朋友！

感謝，在東海在職專班裡遇見的各位老師，謝謝您們帶給我不同於工作的人生閱歷，還有在論文上給予諸多提點的任冀平老師、李宗勳老師，一路上給予我鼓勵的周結義副分局長，以及給予諸多幫助讓我能安心走過這一階段的長官、學長（姐）、同學，還有親愛的家人、朋友，感謝你們的加油打氣！我終於完成了！

這一份感激之情非筆墨能形容，最後謹以本論文獻給曾經關心、照顧我的你們，有你們，真好！

顏若筑 謹誌

2016年8月於臺中市

摘要

本研究旨在探討於臺中市、縣合併之後，有關原屬臺中縣警察局W分局基層員警在工作生活品質上所受影響層面，以做為未來機關在考量城鄉差距時，其用人及規劃政策之改善與建議。就理論面歸納所得工作生活品質衡量面向，提出「工作制度」、「待遇物質」及「人際社群」三大工作生活品質構面，輔以實務面分析所得可能影響工作生活品質之實際感受層面及參酌個人屬性變項，擇定該分局 10 位受訪者實施訪談，以分析了解臺中縣市合併前後基層員警工作生活品質改善狀況。

研究發現，在工作生活品質各構面中，在「工作制度」構面下有關工作要求與內容、訓練與成長機會、獎懲與陞遷、主管領導授權等部分，在多數受訪者心目中，確係認為工作負擔較縣市合併前增加，且無法從中獲得工作成就感。其次，在「待遇物質」構面下有關薪資、獎金、假期、福利、工作安全與健康保障等部分，在多數受訪者心目中，則係認為縣市合併後的市政府已較原臺中縣時代在此一層面能給予支應相對充足的資源。最後，在「人際社群」構面下有關同事間的職場人際關係、工作與家庭的關係等部分，則因員警個人適應性及其從事之內（外）勤工作內容而有所差異。

最後提出「推動警力全面檢討重整作為」、「強化橫向聯繫與垂直溝通作為」、「賡續落實請調制度透明化作為」三項建議，以為未來權責機關在研擬改善及平衡上述工作壓力與生活品質間衝突相關政策之參考。

關鍵字：工作生活品質、縣市合併、基層員警、警察行政

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的與問題	2
第三節 研究方法與流程	3
第二章 文獻探討	7
第一節 工作生活品質相關研究成果分析	8
第二節 工作生活品質理論內涵分析	12
第三節 研究架構建立與說明	30
第三章 研究個案介紹與研究設計	33
第一節 研究個案背景介紹	33
第二節 影響基層員警工作生活品質的因素分析	36
第三節 訪談提綱設計	51
第四章 訪談結果分析	61
第一節 工作制度層面	61
第二節 待遇物質層面	68
第三節 人際社群層面	73
第五章 結論與建議	77
第一節 研究發現	77
第二節 研究建議	80
參考文獻	83
附錄一、國內有關工作生活品質之研究對象及結果摘要一覽表	91
附錄二、W 分局縣市合併前後員額統計表	99
附錄三、大臺中國際會展中心 2011-2015 年檔期一覽表	113

附錄四、訪談邀請函.....	117
附錄五、各場訪談逐字稿.....	119
附錄六、MAXQDA 已編碼文本段一覽表.....	151



表目次

表 2-1	國內外學者對工作生活品質的定義.....	16
表 2-2	國外學者提出衡量工作生活品質之各因素構面.....	20
表 2-3	國內學者提出衡量工作生活品質之各因素構面.....	22
表 2-4	國內外學者所提衡量工作生活品質的構面內涵分類統計表.....	25
表 3-1	臺中縣警察局組織架構一覽表（2010 年 12 月 25 日前）.....	41
表 3-2	臺中市政府警察局組織架構一覽表.....	42
表 3-3	臺中市政府警察局W分局轄內各區人口增減表.....	46
表 3-4	由量轉質的訪談提綱設計.....	52
表 3-5	修改後之正式訪談提綱設計.....	54
表 3-6	受訪者資料一覽表.....	59
表 4-1	臺中縣警察局辦理有關員警健康檢查招標案件列表.....	72



圖目次

圖 1-1	本研究流程圖	6
圖 2-1	國內外衡量工作生活品質構面統計圖	28
圖 2-2	本研究架構圖	31
圖 3-1	W分局於縣市合併前後各階級員警數量比較圖	44
圖 3-2	臺中市A區 2010 年至 2015 年間人口變化	48
圖 3-3	臺中市B區 2010 年至 2015 年間人口變化	48
圖 3-4	臺中市C區 2010 年至 2015 年間人口變化	49



第一章 緒論

第一節 研究背景與動機

2010 年 12 月 25 日，在多數人的期待下，臺中市、縣正式合併，從北、中、南、東區域整併的構想，到最後拍板定案的六都一臺北市、新北市、臺中市、臺南市、高雄市，以及準直轄市桃園縣。姑且不論上述結果係因政治考量、選舉承諾，或是為縮短城鄉差距、健全區域發展所致。「縣市合併」在一連串的爭議與期待中實現了，然而匆促執行縣市合併後，新直轄市多數沒有實質升格的感受，因為實質財政資源與自由度不但沒有增加，也沒有足以確保自主性的產業規劃權與治理權¹。

中國時報 2013 年 5 月 10 日的報導，以「升官加人、5 都人事費暴增 99 億」為題²，指出「五都一準」（當時桃園縣為準直轄市，現已於 2014 年底正式升格為直轄市）改制後，員額及經費都快速增加。根據銓敘部統計，到 2013 年 4 月底為止，「五都一準」的員額總共增加了 3,174 人。就人事費的支出而論，2013 年度年比 2010 年度增加了 99 億元，機關數總計增加 150 個。進一步調查發現，「五都一準」改制後員額的增加部分，以桃園縣增加 1,383 人最多，其次是臺中市的 1,036 人。年度人事費用快速增加，其中又以臺中市增加 37 億元最多，機關數多了 86 個，也在「五都一準」居冠。

在分析人力增加的面紗後，發現中階以上主管（以薦任八職等以上）職務數變動數最大，到 2013 年 4 月底為止，總共增加 2,100 多個，這相較於 2010 年縣市合併之初增加了 25%。銓敘部針對此一狀況表示，這起因於縣市改制為直轄市後，員額配置及職務列等都向上移動，同時也因為人事及退休成本增加所致。這樣的結果導致了「將多兵寡」

¹ 參照林佳龍（2013），台中崛起，2013 年 3 月 29 日，取自：<http://forpeople.pixnet.net/blog/post/142852794>。

² 中時電子報（2013），升官加人 5 都人事費暴增 99 億，2013 年 5 月 10 日，取自：<http://www.chinatimes.com/newspapers/%E5%8D%87%E5%AE%98%E5%8A%A0%E4%BA%BA-5%E9%83%BD%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E8%B2%BB%E6%9A%B4%E5%A2%9E99%E5%84%84-20130510000359-260102>。

的扭曲人力結構，在號稱不增人事員額的「組織改造」之下，不論組織變小與否，官職等卻技術性地變大或不變，尤其是中階以上主管職務（以薦任八職等以上）。相對來看，基層公務人員增加的需求，卻在不增人事員額的前提下被犧牲了，這導致基層公務人員必須面對更多中階以上主管的任務交付，由此可見其工作壓力加大自不在話下。

此外，除了組織員額更動所帶來的困境，原臺中市、縣之間的組織整合在轄境合併而擴大後，亦增加了水平聯繫的時空困境，而當面對以上困境，臺中縣、市合併迄今，是否真的因組織改造而能為在地人民帶來新幸福，恐怕是另外一個亟待驗證的研究議題。但有別於前述研究規模，研究者身處原臺中縣警察局W分局，自是感觸良多，而本研究從自身的工作經驗發現，與民眾接觸最密切的警察同仁們的確因此而面臨嚴峻的工作挑戰與壓力；換言之，姑且不論是否縣市合併是否已對民眾服務帶來正面的成效，研究者卻發現基層員警的工作壓力不見得因縣市合併而獲得改善。那麼一群壓力大到不行、人力嚴重不足的警察如何能夠為市民帶來滿意的服務呢！因此，本研究將從臺中縣市合併後對身處原臺中縣警察局之在地警察同仁們工作生活品質的衝擊與影響著手研究，藉由資料蒐集的過程中尋求適宜解決之道，提供決策者參考，期能進一步改善員警工作生活品質，使其能安心放心於工作，進一步為地方治安貢獻其心力。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

本研究藉由文獻回顧及資料分析方法，探討在臺中市縣合併之後，有關原屬臺中縣警察局W分局基層員警在工作生活品質上所受影響層面，以做為未來機關在考量城鄉差距時，其用人及規劃政策之改善與建議，期望達到以下研究目的：

- 一、藉由文獻回顧建立工作生活品質理論最近演變，確立新工作生活品質目標，並透過文獻探討、深度訪談等研究方法，歸納出現今臺中市政府警察局W分局所屬基層同仁所期望的工作生活品質，期以此提供學者或實務界在針對縣市合併後平衡員警在

城鄉差距上或其他面向所帶來之工作壓力與生活品質間衝突，政策切入角度之規劃參考。

二、期望了解在縣市合併後，原隸屬臺中縣警察局之基層員警所面對的壓力增加來源為何，藉此提出解決建議。

貳、研究問題

依據上述研究動機及研究目的，本研究將探討以下問題：

- 一、藉由文獻探討，從相關研究、理論分析歸納到底有哪些因素影響著工作生活品質？並以臺中政府警察局W分局所屬基層員警為例，探討前述因素在實務中的狀況為何？
- 二、臺中縣市合併的過程，在警察人事的安排，到底產生了哪些變化？對原隸屬臺中縣警察局W分局的基層警員的工作生活品質帶來哪些新的影響？
- 三、以本研究個案為例，提出改善及平衡上述工作壓力與生活品質間衝突之建議，意即未來學者或實務權責機關在相關政策考量可以採取哪些措施？

第三節 研究方法與流程

壹、研究方法

一、文獻分析法

文獻資料分析是經由文獻資料所進行的研究方法，係屬間接研究的方法，以系統而客觀的界定、評鑑、並綜括證明的方式，以確定過去事件的確實性和結論，其主要目的在於了解過去，洞察現在，預測將來。因此，藉由過去研究者文獻中的論述與概念分析，不但可以為當下研究者提供問題探討的想法與參考方向，亦可藉由同一領域裡過去研究的方向，重新省思檢討是否仍符合於現今狀況，或進而指出矛盾之處，提出新的建議與假設，與時俱進，以增進讀者對研究者專業能力之認同。文獻分析係最普遍，亦是最常被使用的研究方法之一，適用於專門的歷史性和系統的比較性主題，其次文獻多係反映

過去社會事實的記載，其分析所獲得之資料也與發展、變化的社會現實有時間差距，是以須結合其他調查方法進行，以彌補該研究方法之侷限性（葉至誠、葉立誠，2011：136-153）。

因此，本研究為瞭解研究主題之相關知識領域，亦循例蒐集與本研究所欲探討的「工作生活品質」相關理論，包含國內外相關學者著作、學術期刊、論文及網站資料等，並在研究過程中不斷的與實證蒐集資料作覆核、檢視，加以整理、歸納，進行探討、分析後，做一有系統的陳述，引為本研究之研究理論基礎，及提供訪談設計上的參考依據。

二、半結構式之深度訪談法

社會科學的研究方法，一般而言可區分為質性研究與量化研究，兩者最大的差異在於量化研究能以明確的數據表示，可使觀察更加清楚明確，資料亦容易整合。而質性研究則係非數據，但可對研究的問題加以深入了解，適合揭露並解釋一些在表面下鮮為人知的現象（Strauss & Corbin 著，徐宗國 譯，2002：21）。質性研究著重於個案內在情境的分析，研究者須將自我置於研究主題的情境中，以建構社會實相、文化意義，並將焦點置於互動的過程、事件，認為價值無所不在且分外明顯，適合從微觀角度面對個別事物以進行細緻、動態的描述與分析（林淑馨，2010：21）。

質性研究中的訪談法依對訪談結構的控制程度可區分為結構、半結構與非結構性訪談，其中，半結構式訪談係意味者研究者對訪談結構具有一定控制作用，但同時也允許受訪者積極參與，透過相對開放且經過設計的訪談情境中進行，受訪者可能會比標準化訪談或問卷作答中，更能清楚表達本身的主觀觀點。又質性研究依其實施方式的不同，可區分為重點集中法、客觀陳述法、深度訪談法，其中，深度訪談法在學者 Minichiello, Aroni, Timewell 和 Alexander 定義為「有特定目的的會話—是研究者和資訊提供者間的會話，會話的焦點是在資訊提供者對自己、生活、經驗的感受，而用他自己的話表達」（林淑馨，2010：225-233）。

本研究所要探討是分局所屬員警的工作生活品質，正屬於無法直接觀察到的事件，且因縣市合併後在工作生活品質之影響層面多屬個人主觀認定，是以本研究欲採用半結

構式的深度訪談法來進行研究，期能透過與基層員警訪談之間，了解在臺中市、縣合併之時空背景下，對於其所認知工作生活品質之影響感受程度。

貳、研究流程

本研究於確認研究問題、研究背景、動機及目的後，進行相關文獻的蒐集與整理。並根據研究目的，選擇研究工具，透過文獻探討增加對研究議題的廣泛性瞭解，隨之設計深度訪談題綱，蒐集研究相關所需一手資料，用以探討臺中市政府警察局W分局於合併迄今，究竟在對基層員警工作生活品質是否帶來改變，甚或產生哪些影響，並據此提出結論與建議，供臺中市政府警察局及其他直轄市警察機關參考運用。本研究之研究流程如下（詳見圖 1-1）：

一、確定研究方向

以臺中市政府警察局W分局所屬基層警職人員為研究對象，並針對其進行相關資料的蒐集，以及評估研究主題的可行性，以確定研究方向。

二、蒐集相關文獻

蒐集與彙整工作生活品質之國內外相關文獻以建立出本研究的理論基礎。

三、建立研究架構

根據本研究目的與文獻探討建立出本研究之研究架構。

四、編寫設計訪談提綱

參考相關文獻的歸納結果、相關研究建立之問卷量表，以及個案的觀察心得，發展出本研究的訪談提綱內容。

五、進行訪談

針對目前仍任職於臺中市政府警察局W分局的基層員警，以曾於合併前之臺中市警察局或臺中縣警察局任職內、外勤基層員警做為邀請條件，並考量年資、經歷等條件，確定訪談對象並提出訪談邀請。

六、資料分析

根據訪談所得內容加以分析整理。

七、結論與建議

綜合本研究訪談所得之研究發現提出結論，並提出適當的建議，以供實務界與學界參考。



圖 1-1 本研究流程圖
資料來源：本研究整理。

第二章 文獻探討

美國心理學者馬士婁 (A. H. Maslow) 於 1954 年融合了詹姆士 (W. James) 及杜威 (J. Dewey) 的功能心理學、完形學派之完形心理學及弗洛伊德 (S. Freud) 等之動態心理學，建立了需求層次理論 (Need Hierarchy Theory)，認為人類的需要是相關聯而形成一種優勢層級體系，在滿足較高層次需求之前，一定要先滿足較低層次的需求，換言之，最優勢的需要，常占有或壟斷了個人的注意力，而優勢較低的需要，則極少引起個人的注意。當一種需要得到相當程度的滿足之後，下一優勢的需要才會出現，並且支配了個人的意識生活。此一理論表示已經滿足的需要，就不再成為行為的動機，在其《人類動機的理論》(A Theory of Human Motivation Psychological Review) 中提出五種需要分別是生理需求、安全需求、社會需求、尊榮需求、自我實現需求 (謝文全, 2012: 36、330-332)。而隨著時代進步，現代人們對生理、安全等低層次的需求，大多已然可以得到滿足，故而想進一步地在工作中獲得成就感，如尊敬、一般自我實現等較為高層次需求的滿足，是以，若仍照著舊有的激勵模式，僅僅在薪資或工作保障上提供改善，已然無法完全符合現代人們對工作的需求，是以，如何滿足現代人們的需求，進而提供較佳的工作生活品質，將是各個組織在考量提升所屬員工整體性滿足的一項重要指標。此外，提到工作生活品質時，第一個閃過的念頭多是「工作環境」，諸如：溫度、濕度、照明、顏色以及氣味等。其次可能會想到「工作內容」，如：工作自主性、完整性、交友性、多樣性以及回饋性等。然而，就整個工作生活品質的相關構面而言，上述各項僅能代表狹義的工作生活品質，尚無法涵蓋整個工作生活品質的全貌 (潘士銘, 1998: 8)。

隨著科技與文化演變，人們物質生活一步步的提昇、進步，伴隨著社會的開放與發展，使得員工漸漸勇於表達自己的訴求，對於工作環境及福利有更多的期望，也促使工作生活品質逐漸受到重視。工作生活品質 (Quality of Work Life, QWL) 此一觀念在不同的國家往往會使用不同的名詞來表達，舉例來說：「工作人性化」(humanization of work)

與工作生活品質在許多的語言中可謂同義詞；在法國以及法語系國家中一般普遍的說法是「工作條件的改善」(improvement of work condition)；在社會主義國家中多使用「工人保護」(workers' protection)，在北歐的斯堪地維亞半島表示的方式則多為「工作環境」(working environment)及「作業場所的民主化」(democratization of the workplace) (Delamotte & Takezawa,1984)；在我國，一般則由英文 Quality of Work Life 之含義而翻譯為「工作生活品質」。雖然工作生活品質此一專有名詞被許多學者以不同的定義所使用，但是這些學者一般共同的目標，就是藉由工作生活品質的實驗來增進組織的生產力和提升員工的福祉，研究者對於達成這兩個目的的相對重要性有不同的看法，而且在達成目的時所選擇的方法也不同，而這些差異性也就證明了為什麼在使用工作生活品質此一專有名詞時所造成的多變性 (Sun, 1988)。

有鑑於工作生活品質此一專有名詞的多變性，本研究在探討工作生活品質的內涵時，將分別從工作生活品質的發展、工作生活品質的定義及其衡量構面等主題逐一探討國內外相關的文獻。

第一節 工作生活品質相關研究成果分析

廣義而言，西方學者對「工作生活品質」的研究可回溯至 1920 及 1930 年代在西屋電器公司所進行的霍桑實驗 (Hawthorne experiment)，實驗結果顯示社會與心理因素才是影響組織績效的主要因素，而人際互動所產生的非正式組織也關係重大。自此，1950 年代人群關係學派 (Human Relation School) 崛起，研究的重點轉移至員工士氣及其因果關係之探討；而 1960 年代，赫茲柏格 (F. Herzberg) 的激勵保健理論 (Motivation-Hygiene Theory，又名雙因子理論) 提出了影響工作滿足及不滿足的激勵因素 (motivators) 與保健因素 (hygiene or hygienic factors)，為工作豐富化運動提供了理論基礎，進而掀起了工作再設計的熱潮 (謝文全，2012：35-36、333-336)。到了 1970 年代，美國學者的注意力逐漸轉向員工個人在工作上的經驗品質，以及工作對員工身

心理健康和工作滿足感的影響。在 1969 年和 1973 年，美國密西根大學分別進行了兩項大規模的問卷調查，探討員工工作的品質；另外美國政府的健康與教育部也委託學者進行類似的研究，這些研究的結果匯集成 *Work in America: An Encyclopedia of History, Policy, and Society* 一書。1975 年之後，學者對於工作生活品質的興趣逐漸冷淡，相關研究也慢慢減少，直到 1979 年以後，受到國際競爭白熱化的影響，特別是日本企業具有強烈的國際競爭力，促使許多美國學者熱衷探討日本第一、日式管理模式的成功關鍵因素，以及美國產品在國際競爭力和生產力下降等原因，這期間發現「人」與「企業文化」等日式管理的關鍵成功因素，這才又再度激起西方管理學界對人力資源管理和工作生活品質等課題的重新重視。

有關工作生活品質的演進大致上可以 1970 年代為中界點，分為二個階段。在 1970 年以前，工作生活品質關切的是工作環境、工作者之健康、工作保障與工作福祉、工作滿足、勞資關係、人群關係等，這些關切影響後來對勞工工作權利、勞雇關係、平等就業機會等的立法；而在 1970 年代以後，工作生活品質運動受到能源危機所引起的通貨膨脹及美國商品在國際上受到劇烈競爭而產生重大的轉變，由過去關心工作對員工的影響轉而強調如何透過工作生活品質方案來改善、提升企業的經營效能和競爭力，這類工作生活品質方案如品管圈、工作豐富化和工作擴大化等工作的重新設計、參與管理和自主工作團隊等許多創新的管理活動。

反觀我國則是在 1984 年勞基法的制定與施行後，才開始普遍重視勞工的工作生活品質，且自 1987 年解嚴以後，國內勞工意識覺醒、勞工運動、抗爭事件與工作意願低落層出不窮，迫使政府與企業界不得不開始正視工作生活品質的概念、勞工福利、工業安全、職業災害等議題，並陸續制定相關法案，行政院勞工委員會更於 1991 年及 1992 年連續舉辦兩屆「提升工作生活品質與企業發展」國際研討會，藉此將國外有關工作生活品質運動的理論及實務發展介紹至國內，使國人對於工作生活品質相關議題有較多的瞭解，也喚起政府機關與企業重視工作生活品質的相關性議題，工作生活品質遂逐漸成為現代管理的重要課題（陳家聲、樊景立，2000：33-34）。

此外，工作生活品質是一個複雜的建構，概念源起於英國與歐洲國家的社會科技理論（**Social-Technical Theory**），其基本構想為改善生產科技與改善員工在社會及心理層面的需求，上述概念傳至美國之後演變成為注重勞工個人的影響（陳家聲、樊景立，2000：31-79）。綜觀組織理論發展的歷史，可發現有許多學派理論係支持員工改善工作生活品質的，從科學管理學派、人群關係學派、社會技術系統乃至於全面品質管理等理論，無不力求提昇生產力、服務品質、強化員工與工作的關係，期能使員工在愉快的工作環境中提升工作效率與生產力。換言之，從工作生活品質的角度來看，這一系列相關理論制度的建立均與其運作息息相關；是以，「工作生活品質」的名詞雖未被學者以確切的名詞提出，但就其精神，此一概念早已蘊含在各學派中，摘要分述如下：

一、科學管理學派

十九世紀末期，生產方式的改變，使得工廠企業成長極為迅速，也面臨了許多管理的問題。「科學管理之父」泰勒（**F. W. Taylor**），在美國從基層幹起的行政人員，在試圖改善成員工作士氣及績效的過程中，悟出必須利用科學方法來管理，才能提高行政的效果與成員的工作效率，認為用「科學」的方法，分析工作的流程及一些作業上的細節，便可發揮個人潛力，以求事半功倍，提高生產力（謝文全，2012：32）。而科學管理理論之起源，是基於工業革命後工廠對於生產力提高的需求。此時期由於人工供應的不足，乃深覺提高工作效率之重要性。其管理理論主要在於研究工作方法、工作步驟，以及工人操作技術等之分析與改善。

泰勒以科學的方法使員工分工合作、工作專業化與標準化，工作效率也相對增加，並實施按件計酬制，提高員工的工作士氣與效率。且鼓勵雇主與員工建立良好的關係，滿足員工需求，使員工感受到公平的待遇且工作愉快，此為工作生活品質最早的概念。但是，在追求分工效益的情況下，科學管理學派過度的追求專業分工與例行工作，反而忽略了員工心理與社會的需求（廖家琪，2009：4-6）。

二、人群關係學派

代表人物為梅堯（**G. E. Mayo**）、狄克遜（**W. J. Dickson**）、羅斯勃格（**E. J.**

Roethlisberger)；倡導並支持人群關係的論點，因此又稱為霍桑實驗學派。此與科學管理學派不同，人群關係學派開始強調員工的人性面，將員工視為一個完整且有價值的個體，而非僅是生產的元素。從霍桑研究實驗中可知，社會與心理因素才是影響組織績效的主要因素，而人際互動所產生的非正式組織也關係重大。工作表現的好壞，並僅有賴於個人，而是受到個人所處的社會關係網路的影響。在組織情境中，經由人際互動所產生的非正式組織，深深地影響了員工的工作意願、產品品質以及生產量。

因此，基於員工人性的需求，管理者應重視員工的自尊、士氣及團體動力，並敞開心胸與員工溝通，設法了解員工的感受，才能提升員工的工作績效，在此其中便已隱含了工作生活品質的概念（廖家琪，2009：4-6）。

三、社會技術系統

社會技術系統理論由蓋哲（J. W. Getzels）、林發姆（J. M. Lipham）及康培爾（R. F. Campbell）等人提出，其結合了科學管理學派和人群關係學派來進行工作設計。係指透過工業生產體系裡，技術系統與社會系統二層面相互結合所發展的系統，將產生較佳的效果。而其中心概念為，認為社會行為（組織行為）是由制度與個人兩部分交互作用形成的，而最有效的組織運作為兼顧效能（Effectiveness）與效率（Efficiency），是以，若工作設計要使員工更具生產力，並且又能滿足員工成就需求的話，就必須兼顧技術面與社會面，即工作本身外，還必須重視團體關係與組織、環境互動的工作設計方式，才能建立有效率的工作系統。

相較於以往的理論而言，此理論對於員工工作生活品質的提高，更顯得完備。因其所考慮的員工需求層面，兼顧了工作本身與人性。主要目的為創造人與工作、工作情境的密切配合，以提昇員工的工作效率與工作生活品質，並促進了往後人性化工作設計的蓬勃發展（廖家琪，2009：4-7）。

四、全面品質管理

「全面品質管理」中的「全面（Total）」是指所有單位、所有人員都參與品質改進，而且都為品質負責；「品質（Quality）」是指活動過程、結果與服務均能符合標準及顧客

的需求；「管理（Management）」則是指有效達成品質目標的方法與手段，Total Quality Management，簡稱 TQM，係一強調全員品管、全程品管與全方位品管，以追求完美品質，充分滿足顧客需求的一種管理方式。

其中以戴明（W. E. Deming）所倡導的品管活動最為著名，主要透過責任的賦予，使全體員工體認到品質管制是每一個成員的責任；經由員工的訓練，將完成工作所需的知識與技能教給員工，使之能正確的完成工作；尊重員工，使其在工作上保有尊嚴；保障工作安全，使員工全心投入；鼓勵員工成長，帶動組織的發展。換言之，這種管理強調人性化的參與管理策略，並強調激發組織中各階層成員的努力意志。以全面動員及參與的方式，對組織的工作過程進行持續性的改善，並激發成員的潛能，主動追求卓越，以顧客的全面滿意為最終職志。其是一種講究服務品質、以顧客為導向、追求卓越的一種管理（謝文全，2012：254）。

因此，全面品質管理係注重員工與工作之間的交互作用，強調將焦點聚焦於員工身上，其著重之處不僅僅在於提升工作效率以達成組織目標，另一方面亦係將改善員工工作生活品質作為其理論依據之重點。

第二節 工作生活品質理論內涵分析

壹、工作生活品質之定義

由上一節發展歷程可知，工作生活品質的理論及其概念隱藏於各時期理論學派的思想可見一斑，然而，雖經過二十多年的研究，誠如 Westley（1979）所言「吾人總以自己所欲求之目的來定義 QWL」，不同的研究者因著各自的研究旨趣，對於工作生活品質亦有著不同的定義（孫本初、王永大，1997：26）：

Guset（1979）認為：視工作生活品質為一個組織由其成員共同決定其生活的方式與做法，以促使成為發揮最大潛能的過程。Ahmed（1981）認為：認為工作生活品質應涵蓋一個人對工作中每個範圍的感受，包括經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全

性與健康、組織與人際關係在個人生活中的內在意義。Stein (1983) 認為：從工作生活品質的組成因素來界定 包含五個關鍵成分：自制或自主、被承認或上市、歸屬感、進步與發展，以及外部酬賞等。此外，除了包含上述五個成分之外，還有兩項基本的成分—良好的工作環境和尊嚴；缺乏此一成分，員工很難相信組織推動工作生活品質的價值。Nadler 與 Lawler (1983) 則從認知歷程來界定工作生活品質的意義—「是一種對人、工作和組織的思考方式。」它包含兩項明確的因素，其一是關心工作對員工和組織效能的決策；其二是讓員工能參與組織的決策，幫助組織解決問題。Nadler 與 Lawler 對工作生活品質的定義比較普遍地為學者所引用，他們認為如要更清楚地瞭解工作生活品質的意涵需從其發展歷程去探究，並在回顧過去各學者對工作生活品質所下的定義之後，整理出五個不同時期的工作生活品質定義（陳家聲、樊景立，2000：31-79）：

- 一、1959-1975 年：工作生活品質是一種「變數」，諸多相關研究將其視為是個人對工作或個人工作經驗結果的回應，認為其著重於個人面向，例如：工作滿足感或者心理的健康，並且強調對個人工作的影響，透過此一影響來評估組織。
- 二、1969-1974 年：工作生活品質是一種「途徑」，就如同前揭時期對工作生活品質之界定，係著重於個人面向，然而有時工作生活品質亦被認知為對勞動者與管理者雙方都有其意義的合作方案，特別是當這些方案係為了改善個人與組織間的互動。
- 三、1972-1975 年：工作生活品質是一種「方法」，意即改善環境品質的方法、途徑或技術，以促使組織成為更具生產力，更令人滿意的團隊；同時，工作生活品質亦被視為與自主性工作團體、工作豐富化的設計具有相同意義的概念。
- 四、1975-1980 年：工作生活品質是一種「運動」，係陳述有關工作本質與員工對組織之間關係的一種意義型態，並透過參與管理與工業民主的概念來引導出工作生活品質的理念。
- 五、1972-1982 年：工作生活品質則被界定等於任何事務，在此期間，所有組織發展或者組織效能的作法幾乎與其有著異曲同工之妙。此時，工作生活品質已被視為提升全球國際競爭力、解決抱怨的問題、提升品質的問題及改善生產力不彰的萬靈丹。

在此之後，有 Shamir 與 Salomon (1985: 455-464) 認為：工作生活品質係指與個人工作有關的福祉及工作者在工作中所經驗到的獎勵、滿足、壓力與避免其他負面結果的程度。以及 Efraty 與 Sirgy (1990) 認為：工作生活品質就是指個人需求在組織內被滿足的程度。而在陳家聲與樊景立(2000)對於我國國人工作生活品質經驗之研究中指出，工作生活品質的發展是隨實務的發展而改變。可知員工生產力的提升及工作生活品質提高，在不同年代、不同學識領域及不同的國家，一直是熱門的討論議題，更由於所採用的方法、策略與技巧的殊異，呈現的定義也不同，就認知歷程而言，工作生活品質是對人、工作、知識的思考方式，強調工作對人及組織效能的影響，和員工參與組織決策與解決問題的參與權 (Nadler & Lawler, 1983: 20-30; Cascio, 1998: 9-19)；而以處理過程而言，工作生活品質是以關懷人性為起始，亦即透過工作生活品質之改善，藉以調和人與工作相互間之關係，使人樂於工作，並在工作中尋獲自我與工作價值 (Sun, 1988；盧盛忠，1997)；Robbins (1994) 則認為，工作生活品質是一種過程，也是組織回應員工需求的決策，且因此決策影響到員工的工作生活，故發展出容許員工完全參與的機制。就組成範圍而言，工作生活品質是涵蓋一個人在工作中對每個範圍的感受，內含經濟報酬、福利、安全感、工作環境的安全、健康組織與人際關係，在個人生活中的內在意義 (李彥廷，1997；陳淑玲，1992)；就最終目的而言，工作生活品質是指員工們對工作滿足的體驗，轉換為改善企業的生產力，而企業生產力的提昇後，再回饋於勞工，如此將有助於提昇勞工整體的工作滿足 (簡建忠，1991；陳其懋，2000)。

承上，工作生活品質理論具有相當複雜的構面，且因應不同時期不同學者的研究方向與觀點，對當時的工作生活品質定義亦有所不同，部分定義主體偏向個人，重視工作中所帶來的成就滿足、人際關係與權利福利；部分定義主體則係偏向組織，重視組織決策、員工參與過程及整體組織所發揮出來的效率。而此情況之紛雜正是因為不同群體對於其在組織中的工作生活品質之認定原就具有相當程度的主觀上差異，有人關心組織如何保障員工的身心福利；有人關心的是組織如何運用工作環境的優勢來提升整體工作效率與績效；亦有些人則係從組織如何減少員工對工作之疏離感的角度來切入。正如

Westley (1979) 所認為：我們只為我們所要的目的來定義工作生活品質。社會學家以社會學名詞來定義，心理學家則以心理學名詞定義之，工程師以工程名詞定義，且在各自專業的期刊中爭論他們所感興趣的工作生活品質意義。也難怪 Strauss (1980) 教授在他的書中提到：在旁觀者的眼中，工作生活品質需要意義，但結果卻是故意地模糊不清。這真是為工作生活品質紛雜的現象，做了最好的詮釋。而在檢索國內有關工作生活品質相關應用研究之後發現到諸多研究都會引述到基本的定義以作為後續研究設計的參考基準，在不同的論文研究裡會回溯且會將一些定義性的文字加以整理，總歸納起來發現到這些國內研究較常引述到的工作生活品質相關研究定義包含 Ahmed (1981)、Davis (1981)、劉水抱 (1995)、孫本初 (1997) 等人的研究為基礎；其中，陳家聲、樊景立 (2000) 在對我國國人所做的工作生活品質的研究中，將各個學者對於工作生活品質的看法區分為三類：

一、第一類—強調工作生活品質是一種主觀的經驗與感受：

這類學者認為工作生活品質主要指工作及其環境對人的影響，或強調個人在組織中工作生活經驗的主觀感受，如組織提供個人需求的滿足程度。如 Efraty & Sirgy (1990) 所提出「工作生活品質是指個人需求在組織內被滿足的程度」。

二、第二類—將工作生活品質視為一種理念與價值觀：

這類學者強調參與式管理、人性化管理、工業民主、人際關係等理念和西方社會的主要價值觀。如 Delamotte & Takezawan (1984) 認為工作生活品質為社會在維持經濟成長期間，能提昇員工滿足感與生產力的重要因素之一連串的勞工問題及相應對策。

三、第三類—強調工作生活品質包含了一系列提昇工作生活品質的方法、方案與途徑：

這類學者認為工作生活品質是經由計畫性的組織變遷干預技術以改善組織效能與個別成員的福祉，增進員工在工作場所自由的一種持續的、動態的過程，期望增進生產力與滿足感 (孫本初、王永大，1997)。

茲整理關於國內外學者對工作生活品質的定義如表 2-1，可知國內、外學者及研究

人員對於工作生活品質的定義與看法確實多有各自的想法，然多數學者及研究人員認為工作生活品質是員工對於工作本身與工作環境的看法，且係由個人主觀對組織提供的工作情境產生的經驗與感受所致。此外，也有少數學者認為工作生活品質係一種方法與過程，可藉此改善工作環境、降低員工工作壓力進而提升員工參與度、滿意度。

表 2-1 國內外學者對工作生活品質的定義

研究者	年代	工作生活品質的定義
第一類：強調工作生活品質是種個人主觀的經驗與感受		
Ahmed	1981	工作生活品質是涵蓋對工作各範疇的感受，包括經濟報酬與福利、安全感、工作環境的安全性與健康、組織與人際關係，以及在個人生活中的內在意義。
Davis	1981	工作生活品質是工作環境對人員的適合度。
Nirenberg	1986	工作生活品質是個人對於勞動與管理雙方的關係以及整體工作環境的主觀性評估。
Lau	2000	工作生活品質是提供工作場所舒適的環境，給予薪酬、工作安全、成長機會等，以支持及提昇工作滿足。
余朝權	1993	個人特質與工作環境互動下的產物，由影響個人需求重要與否的因素，以及能滿足該需求的因素決定之。
洪榮招	1993	對一從業人員而言，其生活品質在保障與機會的感受。
陳家聲、樊景立	2000	個人對工作和組織的認知評估與主觀經驗的感受
林佳全	2003	員工對於組織所提供的工作環境、工作條件、工作特定、行政管理以及個人成長的主觀經驗與感受。
方心怡	2006	員工對於工作環境中各項工作條件、情境的主觀經驗與感受。

蔡曜如	2011	強調工作生活品質是種個人主觀的經驗與感受，認為唯有組織提供良好的工作條件給員工，員工才能專心投入於工作。
洪凱育	2015	警察人員在工作生活上一種主觀感受，個人重要需求能被滿足的程度，包含個人、工作與警察機構三個層面的知覺與實體，促進警察人員能夠發揮潛能，完成警察機構指派任務的過程和方法。
第二類：強調工作生活品質的理念與價值觀		
Nadler & Lawler	1983	一種對於員工、工作及組織的思考方式，其中考量工作對員工與組織效能造成的影響，並將工作生活品質的轉變分為五個階段：變項(variable)、途徑(approach)、方法(methods)、運動(movement)、等同於任何事(everything)五個階段，並認為工作生活品質未來將不會屬於任何事(nothing)。
Delamotte & Takezawa	1984	工作生活品質是為維持經濟成長，而能提升員工滿足與生產力等重要因素之一連串新的勞工問題與相應對策。
Schuler	1993	工作生活品質可以讓組織內部的員工表達個人對工作及工作環境的意見，管理者也可以透過員工的工作生活品質來改善內部工作環境，並就此提高員工的工作參與度、滿意度，並調整員工的工作壓力。
Cummings & Worley	2009	工作生活品質是從人、工作和組織等三方面來思考，其具有關心員工福利與組織效率，及提高員工參與解決問題與決策等兩個重要因素。
李婉如	2014	工作生活品質是為改善組織效能與員工之福祉，以增進員工在工作場所之滿足感並力求增進生產力。

第三類：強調工作生活品質的方法、方案與途徑		
Hall & Goodale	1986	工作生活品質是一種過程，利用它使員工參與和本身有關的事務，是一種改善工作環境和滿足員工個人需求的整體性改善計畫。
劉水抱	1995	從動態方面而言，是一種改革方案或策略；從靜態方面而言，是一種個人需求的滿足。
孫本初	1997	操作性定義將工作生活品質是經由計畫性的組織變遷干預技術以改善組織效能與個別成員的福祉，增進員工在工作場所自由的一種持續的、動態的過程，期望增進生產力與滿足感。

資料來源：本研究整理自工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作之關聯性研究（8-11頁），蔡曜如，2011，臺南：未出版；臺鐵員工工作生活品質與組織承諾之研究－以宜蘭站區為例（9-11頁），李婉如，2014，宜蘭，未出版。

工作生活品質的定義相當廣泛，主要是涵蓋工作相關各層面需求滿足的情況，包括個人對組織所提供的工作環境、薪資與福利、發展機會、組織制度、人際關係、工作對個人的意義、對工作外生活的影響等範疇。本研究認為單位員警對於機關組織所提供之工作環境、薪資福利、發展機會以至於人際關係、工作意義及影響等，均係本於個人主觀體驗所得，其對於工作生活品質之經驗感受均因人而異，是以本研究對工作生活品質將採取第一類的定義，將工作生活品質界定為「強調工作生活品質是種個人主觀的經驗與感受」。

貳、工作生活品質之衡量構面

由於各家學者對工作生活品質的定義各有見地，是以，衍生出來在建議衡量工作生活品質高低的指標亦有所不同，這些被提出來的指標，誠如 Walton（1975）所說「在大多數的例子裡，學術研究者經常以個人的觀察、經驗、價值關和對於人類行為的假設來

分類工作生活品質」(廖宗宏，1995：59-80)。一般而言，研究者大多以個人觀察、文獻探討或者是經由實證性研究等方式，提出一些標準來衡量工作品質，大致分為以下三大類(余世銘，2008：20)：

- 一、研究者利用文獻探討的方式，就過去相關文獻的研究結果，依照自己的研究對象及研究性質來選擇或決定工作生活品質的構面。
- 二、研究者先參考過去有關工作生活品質的研究，然後發展出有關的項目並編製成問卷，經過對研究對象施測後，再將施測結果用因素分析法萃取出影響工作生活品質的重要因素，並將之命名，而形成工作生活品質之面向。Taylor (1978) 即是國外早期少數幾個採用因素分析法探求工作生活品質衡量構面的研究者。
- 三、研究者與研究對象共同以德菲法 (Delphi) 決定工作生活品質的構面，過程為研究者先從研究對象中挑選出具代表性的成員組成德菲樣本 (Delphi panel)，經過多次的反覆討論與審核決定出與工作生活品質有關的概念，再將這些概念利用層級式叢集分析 (hierachical clustering analysis) 聚合成工作生活品質建構，並把建構轉換成工作生活品質問卷，針對大樣本進行施測，最後將施測結果利用因素分析法萃取出工作生活品質的主要面向。Levine (1983) 即曾以美國保險公司的員工做為樣本，利用此方法建構出工作生活品質的衡量構面 (王永大，1996)。

本研究採第一種方式，即參考相關工作生活品質的研究文獻，利用文獻探討的方式，就過去相關文獻的研究結果，依照自己的研究對象及研究性質來選擇或決定工作生活品質的構面。為利研究，謹將將國內外學者所提衡量工作生活品質的構面內涵，摘要整理如表 2-2 及表 2-3，並另歸納於表 2-4 並加以說明本研究歸納所得結論：

表2-2 國外學者提出衡量工作生活品質之各因素構面

研究者(年代)	工作生活品質的衡量面向
Walton(1975)	<p>1.適當而合理的報酬。2.健康而安全的工作環境。3.運用及發展個人能力與潛力的機會。4.工作安定及持續成長的機會。5.工作組織中的社會關係—包括公平對待、開放的氣氛。6.組織氣候—尤指保障個人基本權利的程度。7.工作與整個生活空間—指工作勤務的安排與家庭生活的協調。8.工作外的社會面—指能以其任職的組織為榮並擔負起社會責任。</p>
Taylor(1978)	<p>1.當前的論題。2.社會工作環境。3.成長與發展。4.僱主的工作生活品質。5.社會的工作生活品質。</p>
Guest (1979)	<p>1.經濟上的報酬與福利。2.安全。3.工作條件。4.組織和人際關係。5.工作在個人生活上的真正意義。</p>
Levine(1983)	<p>1.家庭生活和工作的關係。2.個人基本物質需求的滿足程度。3.組織的開放程度。4.組織中各委員會的功能與代表能力。5.與工作相關活動的自我成長潛能。6.自覺工作成果與生產數量的互證效果。</p>
Stein(1983)	<p>1.自制或自主—意指個人能影響工作環境的能力。2.工作成果被肯定—指個人在工作中貢獻能被肯定的程度。3.歸屬—指個人被視為某社會單位的一份子，並能和此社會單位分享目標和價值的程度。4.自我進步與發展—指個人從工作中所能獲得學習成長的程度，主要為工作挑戰性、競爭、技能發展以及成就感等內在報酬。5.外部報酬—指個人從工作中所得到的實體獎勵，如薪資、地位以及值得做的工作。</p>

Kalra & Ghosh (1984)	1.經濟報酬。2.受雇者對工作的投入。3.受雇者對工作的參與與影響。4.績優升遷。5.員工與主管的關係。6.工作群的關係。7.工作環境。8.工作保障。9.安全及健康的工作條件。10.工會與管理的關係。11.有機會運用自己的才能。12.在社會組織地位。13.受雇者的心理狀態。14.受雇者的福利。15.過度的工作壓力。
Delamotte & Takezawa (1984)	1.傳統目標的新門徑—包括職業安全與健康、工作時間與工作保障。2.工作公平待遇—包括個人的公平待遇與群體的公平待遇。3.影響決策—包括員工代表的角色、集體交易作為權力運用的手段與工廠會議的參與。4.工作內容的挑戰—包括科學管理的從新評價、環境變遷下完成目標之困難度與社會文化環境。5.工作與生活週期—包括工作與家庭休閒的關係、工作之社會責任、工作之社會地位與階級及生涯晉升。
Levine、Taylor & Davis (1984)	1.主管對員工能力的尊重與信任。2.工作的變化性。3.工作的挑戰性。4.目前工作的發展性。5.自尊。6.工作對工作以外生活的影響。7.工作對社會的貢獻。
Marks、Hackett & Grady(1986)	1.提供建議。2.參與決策。3.工作群體的聯繫。4.組織的聯繫。5.工作意義。6.工作挑戰性。7.個人責任。8.成就感。9.晉升。
Efraty & Sirgy(1990)	在探討工作生活品質對員工行為反應影響時，以下列四種需求滿足，當作員工工作生活品質的構面：1.生存需求—指安全與經濟資源（薪資）的需求。2.社會需求—包括人際間互動與友誼透過此關係，個人得以接受或付出情感；再者可成為重要社會團體的一份子，並真正的被接納。3.自我需求—包括自尊與自主。4.自我實現需求。
白木三秀(1995)	1.保障適宜公平的薪資。2.給予適當的獎金、年假等。3.維持安

	全健康的作業環境。4.保障參加產業工會團體交涉制度。5.具有能讓勞動者個人成長之人事制度。6.具有可獲得團體歸屬感之工作環境。7.勞動者之參與經營。8.工作場所具有之民主精神。9.工作與休閒時間之調和平衡。
Cascio(1998)	1.公平的報酬。2.安全的工作環境。3.工作保障。4.員工福利。5.溝通。6.衝突解決。7.職業生涯發展。8.員工參與。9.自尊。
Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld & Tjam(2001)	1.工作性質。2.薪資與獎金。3.同仁合作。4.參與決策。5.溝通。6.組織氣候與文化。
Labiris, Petounis, Kitsos, Aspiotis & Psillas(2002)	1.工作環境。2.薪資與獎金。3.工作與家庭關係。4.訓練與發展。

資料來源：本研究整理自政風人員工作生活品質與組織承諾之研究－以司法院及所屬政風機構為例（22-23頁），余世銘，2008，臺東，未出版；工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作之關聯性研究（11-13頁），蔡曜如，2011，臺南：未出版；臺鐵員工工作生活品質與組織承諾之研究－以宜蘭站區為例（17-18頁），李婉如，2014，宜蘭，未出版。

表2-3 國內學者提出衡量工作生活品質之各因素構面

研究者(年代)	工作生活品質的衡量面向
林靜黛(1987)	1.工作內容、公司制度、人際關係、工作制度。2.福利、上司態度、個人學習與成長、家庭和工作關係。
黃文賢(1991)	1.工作報酬。2.工作場所。3.升遷。4.成長。5.工作福利。6.公平對待。7.工作自主性。8.工作變化性。9.工作保障。10.工作自尊。11.參與決策。

陳彩(1994)	1.工作條件。2.前程發展。3.工作特性。4.社會關係。5.組織活動。
蔡蕙如(1994)	1.生活品質。2.社會品質。3.成長品質。
廖宗宏(1995)	1.公平。2.家庭影響。3.工作內容。4.安全。5.福利。
劉水抱(1995)	1.工作環境。2.參與管理。3.時間運用。4.工作設計。5.生涯發展。6.工作特性。
王永大(1996)	1.人事公平性。2.工作和家庭關係。3.工作內容。4.工作環境。5.成長機會。6.人際關係。7.工作尊榮感。8.福利。
李彥廷(1996)	1.薪資。2.福利。3.工作安全與保障。4.工作對休閒及家庭生活的影響。5.工作特性。6.訓練與成長的機會。7.升遷制度。8.員工參與組織溝通。9.與同事、上司、客戶的關係。10.自尊。
潘士銘(1998)	1.工作成長。2.升遷獎酬。3.人際互動。4.生活保障。5.參與管理。6.環境支持。
陳家聲、樊景立(2000)	1.工作環境。2.薪資與獎金。3.福利。4.升職。5.訓練與發展。6.工作性質。7.上司的領導方式。8.同仁合作。9.企業形象。10.溝通。11.組織制度。12.組織氣候與文化。13.工時與工作量。
賴學士(2001)	1.組織認同。2.福利報酬。3.人際關係。4.督學狀況。5.工作內容。6.個人成長。7.學習機會。8.工作影響。
許寅脩(2002)	1.工作內容。2.專業理念的貫徹。3.酬勞與保障。4.長官的態度。5.生涯發展。6.個人生活。7.安全與健康的工作環境。
陳建慧(2002)	1.個人層面：自尊、自我成長、生活保障、工作與家庭衝突。 2.工作層面：工作報酬、工作環境、工作自主性、工作變化性。 3.組織層面：升遷、公平對待、人際關係、參與決策。
張惠淑(2003)	1.人事公平性。2.工作和家庭關係。3.工作內容。4.工作環境。

	5.成長機會。6.人際關係。7.工作尊榮感。8.福利。
葉火木(2003)	1.人事公平性與生涯發展。2.工作能力與價值觀。3.福利保障與家庭生活。4.工作尊榮感。5.安全合適工作環境。6.人際互動。7.學習機會與工作變化。
呂建龍(1999)	1.個人層面：工作自尊、成長發展、家庭影響、人格特質、團體歸屬感。2.工作層面：上司態度、工作環境、工作內容、工作特性、工作壓力、工作倦怠感及法律保障。3.組織層面：升遷公平、薪資福利、休假制度、人際關係。
潘立山(2000)	1.個人層面：工作自尊、成長發展、生活保障、家庭影響。2.工作層面：上司態度、工作環境、工作主、工作內容。3.組織層面：升遷公平、薪資福利、人際關係、參與決策。
蔡曜如(2011)	1.薪資與福利。2.訓練與發展。3.工作性質。4.上司的領導方式。5.組織制度。6.組織氣候與文化。7.家庭支持。
李東亮(2013)	1.個人成長。2.獎金報酬。3.生活品質。4.同儕與家庭的支持。
洪凱育(2015)	1.上司領導方式。2.工作環境與升遷。3.同仁合作。4.工作性質。5.公平認知。6.家庭因素。

資料來源：本研究整理自政風人員工作生活品質與組織承諾之研究－以司法院及所屬政風機構為例（24-25頁），余世銘，2008，臺東，未出版；工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作之關聯性研究（33頁），蔡曜如，2011，臺南：未出版；臺鐵員工工作生活品質與組織承諾之研究－以宜蘭站區為例（18-21頁），李婉如，2014，宜蘭，未出版。

經本研究依上述表 2-2、2-3 各學者及研究人員所提構面分類整理如表 2-4 及圖 2-1 所示，可知工作生活品質構面種類在學者研究中偏重依序為「工作成長」、「待遇」、「工作條件」、「職場人際」、「領導授權」、「家庭休閒」、「公平」、「安全」、「健康」及「社會

環境」，本研究以「工作層面」、「待遇層面」及「人際關係層面」三大類別歸納分析其研究範圍，將以下三個三大構面以作為探討臺中市政府警察局W分局所屬員工之工作生活經驗與感受之構面，分述如下：

一、工作制度構面

係對於組織所提供精神性報償之滿意程度，諸如「工作成長」、「工作條件」（包括工作內容、工作要求、工作環境）與「領導授權」、「公平」（包括陞遷、獎懲公平）等。

二、待遇物質構面

係對於組織所提供之物質性報償的滿意程度，諸如「待遇」（包括薪資、獎金、假期、福利）、「安全」與「健康」等。

三、人際社群構面

係對於組織所提供於社群關係之精神性報償滿足程度，諸如「職場人際」（包括同儕關係）、「家庭休閒」（包括家庭關係、個人休閒）等。

依上揭三大構面並參酌廖宗宏（1995）針對警察人員研究所列之衡量構面，將以其「工作內容」、「公平」、「福利」、「安全」及「家庭影響」等面向所提量化問卷提綱，作為本研究進行深度訪談之參考依據。

表 2-4 國內外學者所提衡量工作生活品質的構面內涵分類統計表

研究者 (年代)	工作 成長	待遇	工作 條件	職場 人際	領導 授權	家庭 休閒	公平	安全	健康	社會 環境
Walton(1975)	1	1	1			1	1	1	1	
Taylor(1978)	1		1	1	1					1
Guest (1979)	1	1	1	1				1		
Levine(1983)	1	1	1	1		1				
Stein(1983)	1	1	1	1	1					

Kalra & Ghosh(1984)	1	1	1	1	1			1	1	
Delamotte & Takezawa (1984)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Levine 、 Taylor & Davis (1984)	1		1	1	1					
Marks 、 Hackett & Grady(1986)	1	1		1						
Efraty & Sirgy(1990)	1	1		1				1		
白木三秀 (1995)	1	1	1	1	1	1				
Cascio(1998)		1	1	1			1	1		
Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld & Tjam(2001)		1	1	1	1					
Labiris, Petounis, Kitsos, Aspiotis & Psillas(2002)	1	1	1			1				
林靜黛 (1987)	1	1	1	1	1	1				
黃文賢 (1991)	1	1	1		1		1			
陳彩(1994)	1		1	1						
蔡蕙如 (1994)	1	1		1		1				
廖宗宏 (1995)		1	1			1	1	1		
劉水抱	1		1		1	1				

(1995)										
王永大 (1996)	1	1	1			1	1			
李彥廷 (1996)	1	1	1	1	1	1		1		
潘士銘 (1998)	1	1		1	1	1				
陳家聲、樊景 立(2000)	1	1	1	1	1					
賴學士 (2001)	1	1	1	1						
許寅脩 (2002)	1	1	1		1			1	1	
陳建慧 (2002)	1	1	1	1	1	1	1			
張惠淑 (2003)	1	1	1	1	1	1	1			
葉火木 (2003)	1	1	1	1	1	1	1			
呂建龍 (1999)	1	1	1	1	1	1	1			
潘立山 (2000)	1	1	1	1	1	1	1			
蔡曜如 (2011)	1	1	1	1	1	1				
李東亮 (2013)	1	1		1		1				
洪凱育 (2015)	1		1	1	1	1				
總計	31	29	29	27	21	20	11	9	4	1

資料來源：本研究整理。

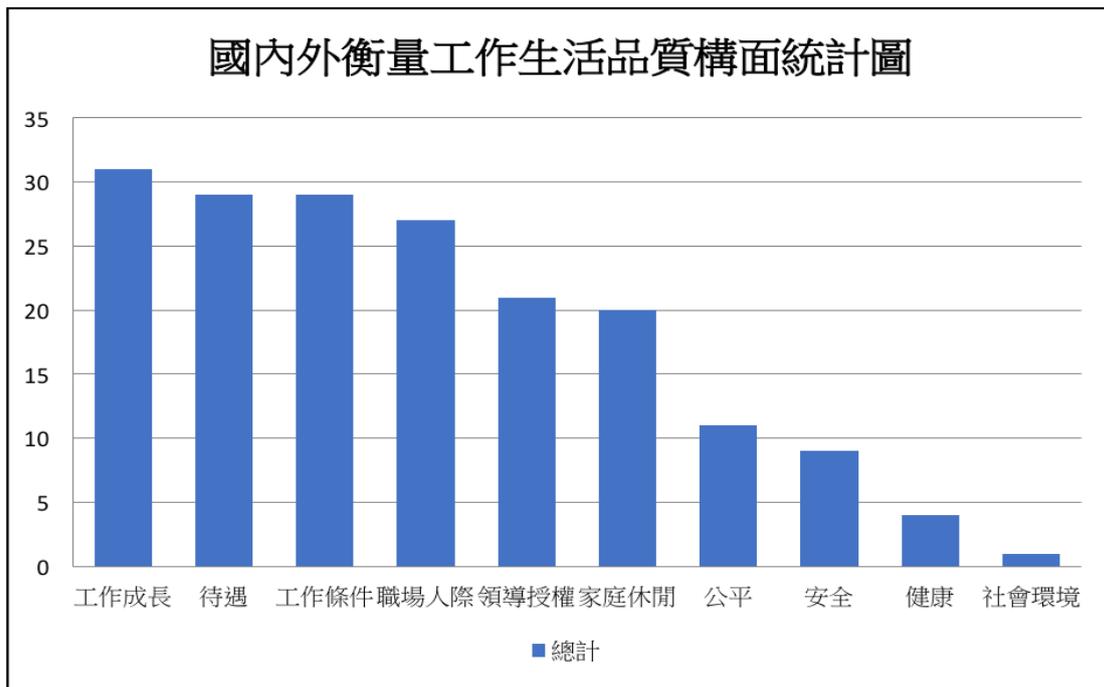


圖 2-1 國內外衡量工作生活品質構面統計圖
資料來源：本研究整理。

此外，在以上國內、外學者及研究人員對於工作生活品質之相關研究中，在影響工作生活品質之因素方面，最常被提到的就是個人屬性變項，包括性別、年齡、教育程度、婚姻狀況、職級職稱、服務年資等（溫存平，2013：24-27）。

一、性別

Wilcock & Wright（1991）研究發現，男女性別的不同，其滿意來源及關心層面皆有所不同；蔡蕙如（1994）的研究顯示，性別不同將使整體福利、工作自主性、工作完整性等三方面之工作生活品質知覺產生顯著差異；而潘士銘（1998）的研究則發現男性員工在整體工作生活品質的滿意度較女性員工為高。

二、年齡

行政院主計處、明德基金會生活素質研究中心（1985）調查臺灣地區國民生活主觀意向的資料中顯示：工作滿意度是衡量工作生活品質的重要指標，而對工作的滿意程度，年齡不同在工作環境、工作收入、工作保障、工作性質、晉升機會及主管作風等六項有

顯著差異。年紀愈輕者對工作收入、晉升機會、主管作風、工作保障愈不滿意；年紀愈大者對工作環境、工作性質愈滿意。蔡蕙如（1994）之研究亦顯示年齡的不同使休閒娛樂、員工參與、升遷、工作自主性、工作重要性等五方面之工作生活品質知覺產生顯著差異。廖宗宏（1995）以刑事警察局人員為樣本，研究結果也發現年齡對於工作生活品質有顯著的差異。賴明德（1999）之研究則發現年齡高者在薪資福利的滿意度較年齡低者高。

三、教育程度

Wilcock & Wright（1991）發現由於員工教育程度的不同，將會導致員工對於工作生活品質的期望有顯著的不同，並對於工作生活品質的現況滿意度亦會產生顯著的差異。國內方面依據楊松德（1992）的調查結果顯示在學歷方面，當教育程度差異愈大，則其生活品質的滿意度差異愈大，且學歷較高者會比學歷較低者滿意。洪榮昭（1993）對臺灣地區工作生活品質之研究發現，一般而言，教育程度高者對內外在工作生活品質的需求比教育程度低者為高，而其滿意度則為低。蔡蕙如（1994）的研究結果亦發現教育程度會使員工對工作生活品質產生不同的知覺。王永大（1996）的研究也顯示教育水準對於工作生活品質的需求有顯著的差異。

四、婚姻狀況

國外學者 Warr & Payne（1982）分析了 58 個研究之結果，發現已婚者較未婚、離婚或喪偶者對生活較感覺到快樂。國內部分，黃文賢（1991）以臺灣北部八家電子業的基層員工為研究對象，發現婚姻狀況會顯著地影響工作生活品質的需求強度，而未婚者對工作生活品質需求強度較已婚者為高。潘士銘（1998）的研究發現當已婚員工的環境支持構面滿意度小幅度增加時，則其工作投入將大幅提高，提高的幅度將大於未婚的員工。賴明德（1999）之研究結果為已婚且有子女之輪班人員在工作生活品質知覺滿意度及工作適應上較未婚之輪班人員為佳。林麗玲（2000）對護理人員之研究發現在整體工作滿意及人際關係等二方面，已婚員工的滿意皆大於未婚的員工。

五、職級職稱

每個職位所擔任的職務內容與所應負的職責各有不同，根據黃同圳（1996）對國內 3,037 位不同行業員工之調查研究發現，非主管職之綜合工作滿意度明顯低於主管職。徐豪君（2011）的研究亦發現擔任主管之輪班工作者在工作生活品質及公司制度、薪資福利、工作尊榮等構面上知覺滿意度明顯較非主管輪班人員高。

六、服務年資

員工年資的不同，將會導致員工對工作生活品質的期望有顯著的不同，並對於工作生活品質的現況滿意度亦會產生顯著的差異（Wilcock & Wright, 1991）；國內的研究亦發現年資對工作生活品質的需求會有顯著的影響（廖怡婉，2002）；潘士銘（1998）的研究亦發現當資深員工的環境支持構面滿意度小幅度增加時，則其工作投入將大幅提高，提高的幅度將大於年資淺的員工。賴明德（1999）之研究結果發現服務年資對輪班人員在工作生活品質與工作適應上有顯著差異存在，且年資深者有較佳之狀況。

綜合以上研究結果，發現不論是哪一變項均會導致員工對工作生活品質的期望有顯著的不同，並對工作生活品質的現況滿意度有顯著差異（Wilcock & Wright, 1991），可知個人背景確實會對工作生活品質的感受程度有所影響，且這種感受程度亦會因個人背景的不同而產生截然不同的結果，本研究將會參考上開研究結果，納入擇定訪談對象條件探討。

第三節 研究架構建立與說明

時代漸進，人們越來越重視工作與生活品質的衡平，以此為研究的個案也越趨增加，茲以「工作生活品質」為關鍵字於臺灣博碩士論文知識加值系統搜尋，彙整近幾年（1998-2015 年）研究成果資料（詳如附錄一）發現，以往即有相關研究以工作生活品質為理論基礎來探討，以職業做區分，有本研究所要探討的警察人員，或是更深入探討

之交通警察人、維安特勤人員，抑或是其他諸如軍人、消防人員、監所管理人員、製造業從業人員…等。以環境做區分，則有以縣市為單位、以機關為單位、以地區為單位…等，惟以時空環境論者幾希，惟上述各研究所得指標及其職業系絡與涵蓋範圍，是否仍能適用於臺中縣、市合併後之時空背景下所屬警察同仁對於工作生活品質之要求，便是本研究所要深入探討之處。

本研究主要所探討臺中市政府警察局W分局所屬基層員警面對縣市合併後，認知在此時空背景下於其工作生活品質受到影響之層面，基於研究目的與文獻探討所獲得的各項觀念，本研究架構將以臺中市、縣合併作為時空背景，探討其變遷在臺中市政府警察局W分局所屬基層員警所認知之工作生活品質而言有無造成影響，將以文獻探討所得歸納之衡量構面作為訪談提綱研擬方向。研究架構設定如圖 2-1 所示，本研究將就理論面歸納所得工作生活品質衡量面向，及實務面分析所得可能影響工作生活品質之實際感受層面，設計訪談提綱內容，參酌個人屬性變項（如個人基本資料、工作內容等）擇定受訪者實施訪談，據以了解分析臺中縣市合併前後基層員警工作生活品質改善狀況。

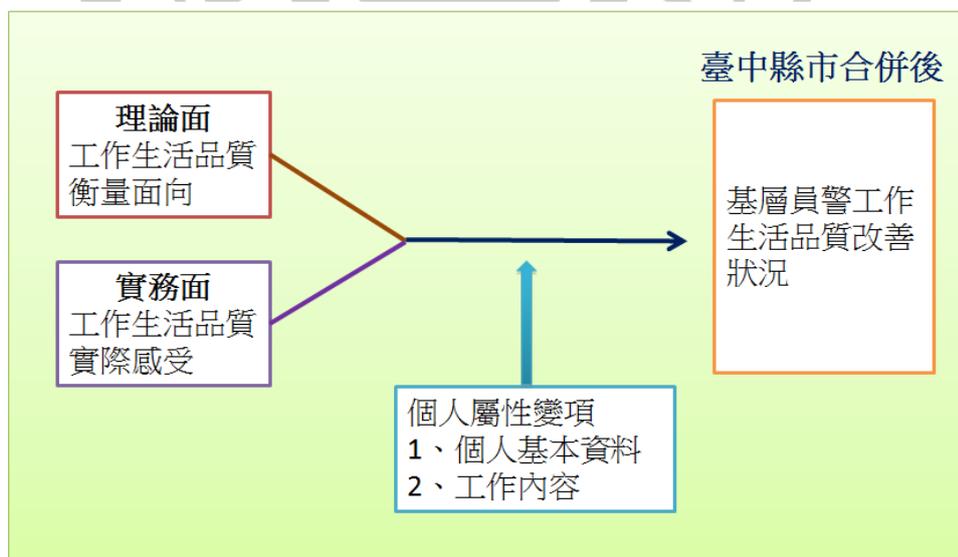


圖 2-2 本研究架構圖
資料來源：本研究整理。



第三章 研究個案介紹與研究設計

第一節 研究個案背景介紹

原臺中縣警察局W分局係於 1948 年 12 月由大屯區警察所升格，原有轄區 10 個分住（派出）所，至 2010 年 12 月 25 日臺中市、縣合併升格後，更在 2012 年 3 月、2015 年 2 月分別成立二個派出所，該分局所轄涵蓋 3 個行政區（為免涉及機關爭議，以下行政區均以代碼匿名處理，W分局所轄計有 3 個行政區，分別以 A、B、C 區稱之）。中山高速公路、中二高、縱貫鐵路、省道臺一線及臺一乙線、臺 74 線（中彰快速道路）、臺 61 線（西部濱海快速公路）及臺灣高鐵等重要交通道路均行經該分局所轄，交通極為便利，且臺灣高鐵及臺鐵在此轄區內亦設有車站，為臺中市、南投縣、彰化縣及雲林縣等居民提供便捷快速的交通工具，另目前臺中市捷運系統施工中，其三鐵共構規劃遠景將使該分局轄區更形發展。A 區、B 區、C 區等三區原多為鄉村型態社區，大小工廠林立，農工商業人口混居，社區發展及人口成長緩慢³，近年來，由於二高、中彰快速道路、中投快速道路及臺灣高鐵陸續通車後，拜交通便利所賜，各項建設發展蓬勃發展，在高鐵特區所屬建案陸續推出吸引民眾購置自住或投資的同時，所轄治安能否廣續維持一如既往的平穩，現便成了該分局的重點工作之一。

臉書「靠北警察」粉絲團在 2013 年 6 月成立後，即吸引 3 萬 5000 多名粉絲按讚，累積 400 餘篇貼文，成為警界熱門話題，「你今天靠北了嗎？」基層員警透過粉絲團發聲，抗議不合理的上級督導及為民服務等怪象，「靠北」的事項包括勤業務吃重、創新作為無理、長官刁難、民代惡劣、媒體亂報，並抱怨「1999」市民專線及民眾離譜要求。

4

³ 臺中市政府警察局W分局網站，歷史沿革，2015 年 5 月 15 日檢視，取自：
<http://www.police.taichung.gov.tw/TCPBWeb/wSite/ct?xItem=2157&ctNode=1002&mp=sub08>。

⁴ 世界新聞網（2015），警察大人 今天「靠北」了沒，2015 年 5 月 3 日，取自：

檢視該臉書粉絲團網友發言，從北到南，多少個警察單位的同仁或其家屬匿名抱怨、發洩對時事的不安與憤慨，而號稱轄區單純的W分局竟也無法免除被「靠北」的命運，在 2015 年 3 月份臺灣燈會期間，出現了這樣的聲音：⁵

小編你好，我先生在臺中W分局服務，眾所皆知，A區是今年臺中燈會主要場地，於是乎，整個分局在燈會期間「全員停休」然後我先生必須連上 16 天才可以放假！16 天！臺中市就是要有人過勞倒下才會改變嗎？還有，燈會勤務一天上班時間是 09-24，一天要上 15 個小時，超勤卻一樣一天只能報 4 小時！？其他的時數留著報獎用，到底是為什麼？連上 16 天班，除了正常輪番班以外，燈會勤務 15 個小時！我跟我先生已經分隔兩地，竟然因為浪費公帑的燈會要 16 天才能一家人聚在一起……臺中市真的那麼不能待了嗎？到底為什麼？又，我先生服務的單位，一樣是「228 輪休者不得補休」Why？我好希望W分局的長官踴躍共啊！還我老公來啊！！」。

面對這樣的聲音，其中網友 Alex Tseng 亦表示：

「警力不足連 14 天強制休假都很難休完，補休只是空談！上個月春安緊接燈會，下個月大甲媽祖遶境，其他業務單位的講習測驗等等…，整年都在忙怎麼補怎麼休？標工程的一堆，人員不足問題永遠無法解決，有警力就往市區塞、往內勤拉，外勤能不累嗎…」

這波的發言挾帶著臺灣燈會期間員警勤務壓力引起廣泛討論，該分局對外發言人雖及時回應：

「有關反應本分局臺灣燈會勤務時數疑義，說明如下：一、為兼顧任務需求與員警工作負荷，本分局已授權分區指揮官彈性調整警力服勤時數，以調整同仁服勤體力，並視燈會參訪情況，酌情讓員警減少服勤時數或輪

<http://www.worldjournal.com/2560457/article-警察大人-今天「靠北」了沒/?ref=台灣&npg=2>。

⁵ FACEBOOK 「靠北警察」臉書粉絲團 (2015)，編號 452 留言，2015 年 3 月 5 日，取自：<https://zh-tw.facebook.com/pages/靠北警察/563212453789705>。

替休息。二、專案期間員警如遇有要事，或特殊事由，則會彈性調整，給予適時輪休。三、執行本項專案人員每日可報支超勤 4 小時，服勤超時部分將依規定給予同仁補(休)假。四、為期本項專案順利圓滿，敬請同仁及警眷共體時艱，全力支持為祈。」

但在此燈會舉辦期間，仍有不少類此反彈聲浪一一襲來，直至該勤務結束。本研究之所以擇定W分局作為本研究個案代表，除基於本研究作者係於該分局任職期間見證並親身體會該分局經歷臺中市、縣合併過程迄今之變化外，其次，W分局雖地處大臺中市海線地區，以大臺中所轄山、海、屯三區而言，W分局所轄具有主要聯外交通樞紐功能，對於以勤餘返家交通便利為考量之警察同仁係最大的誘因，再者，W分局與原臺中市區分局距離僅不到車程十分鐘，亦係相當鄰近原臺中市區之郊區分局，多為市區分局員警在縣市合併之初，在考量請調原臺中縣警察局所屬分局的選擇中，屬於最鄰近市區之海線分局首選。

再者，機關組織在職等人數安排上是以正金字塔型規模作為規劃，而在任務交付上，則呈現倒金字塔型，亦即漏斗式逐層交付至基層末端執行，對於警察組織來說，特別是處於末端派出所層級的基層員警，自是接受由警政署、警察局、分局各個層級逐一向下交付任務，聽命執行的一群人，相信對於本研究所欲了解之工作生活品質之經驗主觀感受更是深切，是以本研究選定基層員警作為了解縣市合併後在警察工作生活品質改善層面變化的研究對象，期能從中了解基層員警對於工作生活品質之需求與期待。

而在本研究個案中，當屢屢遇到類似上述這種大型專案活動期間所帶來的勤務問題、停休與補休或申報超勤加班費上限的問題，周圍警察同仁不免感嘆「縣市合併了，好像沒有比較好？」的同時，部分陸續由市區請調到W分局的警察同仁似乎也因勤務加重不如預期輕鬆之緣故，開始紛紛於任期屆滿後又再度請調回到市區分局，慢慢的，彷彿一開始最初的請調誘因再也不如此誘人，剩下的，僅有無數的抱怨，然而，在臺中縣市合併後，W分局的基層員警工作生活品質是哪些層面改變了？這正是本研究所欲深入探究

之處。

第二節 影響基層員警工作生活品質的因素分析

近年來國內社會隨著民主思想的激發、自由的開放與人民法治素養的發展過程，各種治安狀況與違法脫序案件亦伴隨社會的演變而層出不窮。警察擔任打擊犯罪、維護治安工作，所面臨的工作量亦隨之遽增。在為完成各項任務和使命的前提下，部分警察人員勢必累積沉重的工作壓力，終會輕忽自己身心健康狀況。事實上，警察也是人，卸下制服後，也與一般民眾並無差異，也有家庭因素困擾、夫妻感情困擾、男女交往感情問題、個人經濟財務問題。因此，歷年來員警發生在服務單位持槍自戕、在家中燒炭自殺、男女感情憤而行兇或自戕等案件時有耳聞，復經媒體大幅報導下，警察的身心問題造成民眾觀感不佳，也對政府公權力的形象造成嚴重傷害。查 2011 年至 2014 年員警自殺統計與分析如下：

- 一、年度統計：2014 年發生 1 件（1 男）、2013 年發生 6 件（6 男）、2012 年發生 3 件（2 男 1 女）、2011 年發生 9 件（9 男），發生員警自殺案件，均備受社會輿論關切。
- 二、年齡分佈與婚姻：發生年齡主要集中於 40 至 49 歲、其次為 30 至 39 歲；本期間統計婚姻狀況，發現未婚者較已婚者為多。
- 三、自殺原因：發生主要原因，每年次序不同，本期間分析以感情困擾最多，另精神問題及家庭困擾次之。
- 四、工作性質：上述期間分析前二者依序分別為派出所、偵查隊。

按現況分析警察工作壓力來源，基於治安任務的需要，警察工作不僅要求多、值勤時間長，且須經常輪調單位，無論對個人的身心狀態或家庭的安定發展而言，警察工作不折不扣都是深具高風險的職業。近幾年來，部分大眾傳播媒體對警察同仁多件壓力因應不良事件的擴大報導、渲染，引發社會大眾對警察工作壓力的高度關切。此處所指的

工作壓力係指個人工作環境中面臨某些工作特性威脅時，因無法適應所產生的一種緊張狀態，是一種歷程，而壓力的反應通常包括有生理的、情緒的、認知的、以及行為的改變等。其實，國內有關警察工作壓力的研究相當豐富，其中張錦麗副教授（1998）回顧國內有關警察壓力的研究，指出警察的壓力來源，可分為下列幾點：

一、警察工作性質

- (一)不確定性、不可預測性與危險性皆高。
- (二)由於行政任務過多，工作繁重，且任務之間會互相衝突，使角色模糊矛盾。
- (三)須面對現實黑暗面引發個人價值觀衝突等。
- (四)與司法系統的協調等。

二、警察工作與家庭衝突

由於工作本身之高危險性、高辛勞性、高不確定性、高衝突性、易造成家庭生活不協調，夫妻關係與親子關係不和。

三、警察組織特性

- (一)警察傳統之軍事性、權威化管理面臨現代社會民主化、人性化需求之挑戰，例如溝通方式、升遷考核制度方式。
- (二)各項行政、勤務、休閒與生活支援之硬體設施不良。

四、社會與警察組織之不能契合

- (一)警察組織是健全社會之一環，然而由於其工作之特性，可能會因少數勤務人員之過失加強民眾對警界支付性刻板印象，使員警及其家屬自我概念受損。
- (二)由於以往行政體系常動用警力處理政治與民眾利益有關之事務使警民關係不佳。
- (三)警察與立法、司法及其他行政體系之互動不能配合，造成警察功效不能發揮。

五、警察個人因素

警察本身之人格強度、人際關係能力、個人危機（如感情、財務、工作挫折、升遷挫折等）處理能力，及除警察角色之外，執行生活中其餘角色如丈夫、父親、

子女、朋友之能力。

六、社會支援網絡

警察工作與外界隔絕性高，除特定團體外，不易自其他社會網絡團體中得到情緒、訊息、尊重與實際（財務或實務）的支持，而這些支援經由研究證實是減少壓力來源及壓力源衝擊有效的緩衝。相反的，警察人員最密切的社會支援網絡是家庭，因其工作特性，家庭反而成為其壓力的重要來源。

綜上，警察人員大部分的壓力來源，都是來自其日常的工作環境之中，每日勤務須面對無法預知的場面、處理家庭糾紛案件、面臨可能受傷的場面、與持有武器的歹徒遭遇時及逮捕暴力犯時等，都是警察人員的壓力來源。同樣的，許多研究證實，警察組織帶給警察人員的壓力，遠高於警察日常勤務所帶來的壓力，工作量的輕重與壓力有關，研究發現，工作能力較差的警察人員，其在機關內的人際關係壓力，感受越大。同時，工作量越重的警察人員，其從工作上感受到的壓力越重。近年來，資訊科技進步，各種新聞媒體無時無刻在旁監督，再加上社會輿論的影響，社會工作環境確實對警察產生很大的壓力。事實上，警察人員從各種壓力源，承受了許多的壓力。

同時，許多有關警察人員態度的研究發現，一般而言警察人員對社會持著否定的態度，在人格特質上，由於經常接觸傷亡及社會最邪惡的一面，無形中造成消極、冷酷、對事務無動於衷、麻木無情甚至產生偏差行為，如酒藥癮、自殺等，足見工作壓力妨礙了警察的正常發展及衍生出許多適應問題。

由於一個人的工作表現好壞常是個體生理、心理正常與否的有利表徵，警察人員身心健康問題亦將反映至其工作之上而造成效率的高低。在人際關係方面，由於警察的工作性質特殊，加上工作上帶來的種種不愉快，如長官的斥責、民代關說的困擾、民眾對執法嚴鬆的反應不一等，均會使警察人員脾氣容易激動，甚至暴躁、易怒。加上其日久形成的權威性人格，更將妨礙其人際關係的進展。例如因為執勤態度的不良，帶給他人惡劣的觀感，再經過傳播媒體的誇大渲染，加深警察人員與民眾的對立形成惡性循環，造成警察人員的適應困難高於其他行業的從業人員，對於警察人員的身心健康卻有莫大

的影響。⁶

本研究作者於 2010 年間派任臺中縣警察局 W 分局，適逢 2010 年 12 月 25 日縣市合併重大組織變革，而合併迄今已邁入第 6 年，本研究範圍擇定於縣市合併後之臺中市政府警察局 W 分局，係因該分局所轄高鐵臺中站位居全國南北交通樞紐，且除了原有之臺一線、王田交流道、龍井交流道外，近期更因臺 74 線中彰快速道路竣工，目前更有鐵路高架化及捷運 BRT 工程刻正如火如荼地進行，在整個大臺中地區正逐步打通其交通任督二脈的同時，該分局所轄高鐵特區，勢必持續吸引投資客及鄰近縣市如彰化、南投、苗栗等民眾前來置產、消費、就業（學），但同時隨之而來的，也是無法根除的暴力犯罪及治（交）安問題。

時任臺中市市長胡志強曾在 2013 年第 35 屆警察節慶祝大會上表示，市府警察局積極掃黑、掃討債、掃勒索，所以臺中市治安的「基本體質」其實很好，縣市合併至今 30 個月以來，該市治安在六都一直排名第一，承辦刑案數也遠低於平均數，春安工作表現更是實質第一，然而一旦發生「指標性案件」，就會嚴重影響民眾對治安的觀感；他強調，強化基本體質，才能減少指標性案件的發生率，所以八大場所發生槍擊案後，市府便派員警站崗一個月，從強化基本體質以改善整體治安。⁷

現今臺中市經歷了原臺中市、縣合併改制之磨合期，其治安問題仍是全國矚目焦點之一，而合併之後也因為其山、海、屯轄境的擴展，已與原先臺中市或臺中縣，甚至是其他縣市都會地區之屬性大有不同，是以，相對的，在原任臺中縣警察局 W 分局的基層同仁在面對此一時空變遷所帶來的變化，勢必影響員警處事的心境，也大大增加其所承受之壓力，而其現今的工作生活品質能否在此壓力下兼顧？能否在此境況下擔負起治（交）安維護重任？確有其研究之必要。

臺中市議員張耀中曾於 2013 年 10 月 30 日在市議會關心臺中市基層警力勤務超時可能會過勞死的疑慮，他表示，臺中市在過去 6 年間，就出現 2 名員警中風 3 名員警過

⁶ 摘錄自 104 年警察幹部實務常訓教材 (2015:29-36)，「加強員警身心健康」一篇。臺北：內政部警政署。

⁷ ETtoday 東森旅遊雲 (2013)，胡志強：臺中治安是六都第一 但因耕讀園案無法翻身，2013 年 6 月 14 日，取自：<http://travel.ettoday.net/article/223275.htm>。

勞死的情形。換言之，從 2008 年開始，一共有 6 例的情況是過勞死的案件，其中 2 案是過勞中風猝死，平均每一年都有員警過勞死亡。而要育成一名優秀的警界人員要投入很多國家資源和時間，他認識的警界菁英大多都在年紀 50 歲出頭就辦理退休，問其原因每天工作超過 12 時，另外，中央三長下鄉巡查、前總統下鄉、簽巡邏箱、上下班交通維持、戶口普查、星期三、五擴大臨檢勤務等都是加重警察勤務的工作。⁸

本研究經觀察所得，提出臺中市、縣合併後基層員警在實務面所面對可能影響工作生活品質的考量問題點如下：

一、升格後組織擴編衍生將多兵寡現象

臺中縣警察局原為臺中州之警察部，光復後改制為縣，將臺中州所屬各警察機構納入警察局編制，1945 年 11 月 25 日設立臺中縣警察局，經歷多次組織調整、成立分局、警政業務調整等變革⁹，於縣市合併前其組織架構計有局長 1 人、副局長 3 人、主任秘書 1 人，設 7 課（行政課、保安民防課、訓練課、戶口課、外事課、後勤課、鑑識課）、7 室（秘書室、督察室、保防室、資訊室、人事室、會計室、公共關係室）、5 隊（保安警察隊、交通警察隊、少年警察隊、婦幼警察隊、刑事警察大隊）、2 中心（勤務指揮中心、民防管制中心）及 8 個分局。如下表 3-1：

⁸ NOWnews 今日新聞(2013)，中市員警勤務多過勞 議員建議保障警察工時，2013 年 10 月 30 日，取自：<http://www.nownews.com/n/2013/10/30/1006546>。

⁹ 1950 年 9 月 1 日，臺灣省政府公布「臺灣省各縣市行政區域調整方案」，臺中縣政府於同年 10 月 21 日正式成立，設縣治於豐原。同年臺灣省警務處代電頒布「各縣市警察局警力調整方案」將原警察局之警力分劃為臺中市警察局、彰化縣警察局、臺中縣警察局及南投縣警察局。臺中縣警察局當時之內部組織分為行政、保安、司法、經濟、總務等五課及督察、主計等二室，外勤警力計有豐原、清水、大屯、東勢等 4 個分局、6 個分駐所及 66 個派出所。嗣後因應臺中縣治安需求，分別於 1956 年成立大甲分局，1958 年成立和平分局及霧峰分局，1965 年成立烏日分局，2007 年成立太平分局；組織調整為 7 課、7 室、2 中心、8 個分局、14 個分駐所、72 個派出所及 3 個山地檢查所，編制員額 3,232 人。在警政業務調整部分，1964 年 4 月將衛生隊移交衛生局接管，1992 年依「戶警分立方案」，戶政改隸縣政府民政局，1998 年因應臺中縣消防局成立，警察局消防隊隨之裁撤，2000 年安檢業務移撥至海岸巡防署接管，2007 年內政部入出國及移民署成立，裁撤陸務課。（資料來源：臺中市政府警察局—本局簡介—歷史沿革，2015 年 11 月 7 日發布，取自：<http://www.police.taichung.gov.tw/wSite/ct?xItem=19351&ctNode=227&mp=tcpb>）。

表 3-1 臺中縣警察局組織架構一覽表（2010 年 12 月 25 日前）

警察局				分局
局長	副局長	主任秘書	行政課	豐原分局
	副局長		保安民防課	霧峰分局
	副局長		訓練課	清水分局
			戶口課	烏日分局
			外事課	大甲分局
			後勤課	太平分局
			鑑識課	東勢分局
			秘書室	和平分局
			督察室	
			保防室	
			資訊室	
			人事室	
			會計室	
			公共關係室	
			保安警察隊	
			交通警察隊	
			少年警察隊	
			婦幼警察隊	
			刑事警察大隊	
			勤務指揮中心	
			民防管制中心	
1	3	1	21	8

資料來源：本研究整理自臺中縣警察局組織規程¹⁰。

而臺中縣、市自 2010 年 12 月 25 日合併改制為直轄市，原臺中縣、市警察局亦於當日合併成立臺中市政府警察局，原所屬人員移撥安置後陞職 567 人，其中 437 人應辦理授階（第八序列陞職第七序列仍佩掛二線二星，免再授階）。2011 年 1 月 7 日由時任局長刁建生親自逐一授階。該次頒授三線一星者計督察室督察等 15 人、頒授二線四星

¹⁰ 臺中市政府－主管法規查詢系統－臺中縣警察局組織規程（2010 年 12 月 25 日廢止），2016 年 6 月 4 日檢視，取自：
<http://lawsearch.taichung.gov.tw/GLRSout/LawContentDetails.aspx?id=FL025676&KeyWordHL=&StyleType=1>。

者計交通警察大隊副大隊長等 27 人、頒授二線三星者計督察室督察員等 256 人、頒授二線二星者計政風室警務員等 104 人、頒授一線四星者計秘書室警務佐等 35 人¹¹。目前組織架構局長 1 人、副局長 3 人、主任秘書 1 人、警政監 6 人，設 8 科（行政科、保安科、訓練科、外事科、後勤科、保防科、防治科、犯罪預防科）、9 室（督察室、公共關係室、秘書室、資訊室、法制室、人事室、會計室、統計室、政風室）、3 中心（勤務指揮中心、刑事鑑識中心、民防管制中心）、5 個直屬（大）隊（刑事警察大隊、保安警察大隊、交通警察大隊、婦幼警察隊、少年警察隊）及 14 個分局，如表 3-2 所示，相較於臺中縣警察局組織架構上，顯已擴增警政監 6 人、1 科（犯罪預防科）、3 室（法制室、政風室、統計室）等人員、單位，於是，對於分局而言，在其對口業務於警察局層級之承辦單位人員增加之餘，不免也要相對轉嫁增加所屬分駐（派出）所各業務執行基層員警的工作量。

表 3-2 臺中市政府警察局組織架構一覽表

警察局				分局
局長	副局長	主任秘書	行政科	豐原分局
	副局長	警政監	保安科	霧峰分局
	副局長	警政監	訓練科	清水分局
		警政監	防治科	烏日分局
		警政監	外事科	大甲分局
		警政監	後勤科	太平分局
		警政監	刑事鑑識中心	東勢分局
		警政監	秘書室	和平分局
			督察室	第一分局
			保防科	第二分局
			資訊室	第三分局
			人事室	第四分局
			會計室	第五分局
			公共關係室	第六分局

¹¹ 臺中市政府警察局人事室 100 年 1 月份警察大事紀，2011 年 3 月 10 日發布，取自：
<http://www.police.taichung.gov.tw/TCPBWeb/wSite/ct?xItem=20034&ctNode=472&mp=tcpb>。

			勤務指揮中心	
			保安警察大隊	
			交通警察大隊	
			少年警察隊	
			婦幼警察隊	
			刑事警察大隊	
			民防管制中心	
			犯罪預防科	
			法制室	
			政風室	
			統計室	
1	3	7	26	14

資料來源：本研究整理自臺中市政府警察局網站¹²。

原臺中市所屬分局管轄轄境較小，同一數量督導人員督導次數相較頻繁，市區員警已習以為常，而原臺中縣警察局轄境幅員較廣，其所屬分局（包括W分局）所遇督導人員頻率較低，而於合併後則有倍感督導次數頻率高且較臺中縣時代增加趨勢，則係因上述警察局層級官員人數增加，且專案勤務（如特勤）次數增加，無形中亦增加上級蒞臨分局及其所屬分駐（派出）所之督導次數。

而除了上述警察局的科室有因合併升格直轄市而增加編制單位及其主管人員外，在分局及分駐（派出）所層級來說，於縣市合併前後亦有編制人數上的差異，本研究蒐集2010年縣市合併前後及截至2015年12月底，該分局所屬員警人數統計表如附錄二，並經彙整分析後由下圖3-1可知，在2010年12月25日臺中縣、市合併前後，在分局中屬於高階警官¹³部分，於合併前9位至合併後增加至14位，在此之間，所增加的5位職

¹² 臺中市政府警察局(2015)。本局簡介-組織架構，2015年11月7日，取自：

<http://www.police.taichung.gov.tw/wSite/ct?xItem=19286&ctNode=232&mp=tcpb>。

¹³ 各序列人員係依〈警察人員陞遷辦法〉中所訂全國警察機關陞遷序列表加以區別，在本研究中，並將分局中職等屬於第4-6序列人員歸為「高階警官」，第7-9序列人員歸為「中階警官」，餘第10-11序列人員則為本研究中主要研究對象「基層佐警」。

缺分別係將該分局於臺中縣警察局時代之第一組¹⁴改制為行政組、秘書室、會計室，第二組¹⁵改制為督察組、人事室，第四組¹⁶改制為保防組、民防組，另包括副分局長由原有的 1 位於合併後改制新增為 2 位。

在高階警官人數隨著分局新增的組室增加的同時，其中階警官及基層佐警人數卻未相對明顯增加，在人員較原臺中縣時代分散至各組室的情況下，更增添了勤（業）務分攤後的負擔。

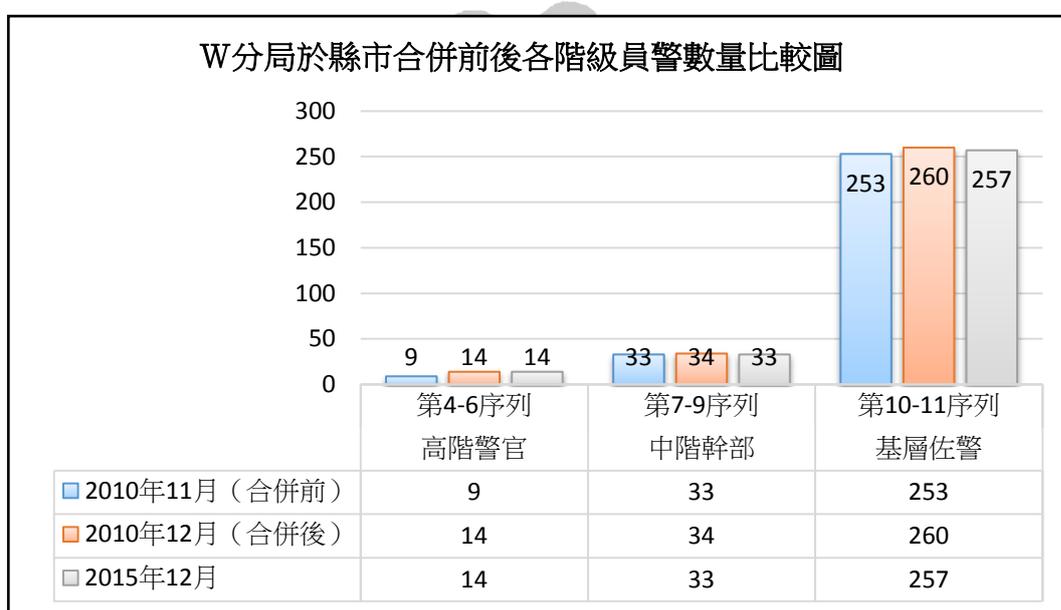


圖 3-1 W分局於縣市合併前後各階級員警數量比較圖
資料來源：本研究整理。

二、交通便利衍生治安工作負擔

2011 年臺中市政府警察局所屬單位一針對臺灣高速鐵路站區臺中車站之交通改善建議研究報告（柯貴元、柯翠絨，2011：14-20）中，為了解W分局管轄範圍內的民眾、

¹⁴ 縣市合併前，分局第一組業務職掌為行政、秘書、公關、收發、主計、出納等工作。於升格直轄市後，行政業務為行政組承辦，秘書、公關、收發、出納業務為秘書室承辦，主計業務則由會計室承辦。

¹⁵ 縣市合併前，分局第二組業務職掌為人事、督察、訓練等工作。於升格直轄市後，人事業務由人事室承辦，督察、訓練業務則由督察組承辦。

¹⁶ 縣市合併前，分局第四組業務職掌為保安、保防、民防等工作。於升格直轄市後，民防業務由民防組承辦，保安業務由督察組承辦，於 2014 年起因應內政部警政署組織改造案併由保安民防組承辦，另保防業務由保防組承辦之。

計程車司機及警察人員對轄內道路關心的狀況，以解答「高鐵為轄區民眾帶來什麼？」之疑義，該研究利用 2011 年 6 月 30 日舉行治安座談會之際，發送一般民眾、計程車駕駛人進行問卷調查，警察人員部分則分請各單位含分駐（派出）所警職人員填答。經彙整問卷結果發現，高鐵造成地方極大規模的產值，從民眾 110 報案、陳情案件、警力調度耗費之能量觀之，非交通莫屬。其次該研究報告從地方警察角度出發，同樣發現，高鐵臺中車站已納入都市計畫，對地方政府管轄權之劃分，地方警察需對其所負責之交通、治安加以投入勤務之執行，自無爭議。惟派出所警力配置並未隨都市發展計畫補充，而高鐵配置人力與管轄派出所相當，必然寄予專責高鐵站區事務管轄之期待，若警力快速補足，則管轄權之爭議自然迎刃而解，即由地方警察機關全權規劃處理，而不致影響地區民眾（納稅人）之權益。高鐵為地區帶來的便利性自不待言。但由於地方警察警力不足以因應當前環境，舉凡治安、交通需求日益升高，對地區特性而言，目前仍趨於利多於弊。該研究於 2011 年時，分析高鐵所在地之地方派出所警力僅 37 名，依勤務規定正、副主管及正常輪休、休假（人數約三分之一或二分之一）後，每天值班及攻勢勤務（巡邏、臨檢、守望、備勤、勤區查察）¹⁷人數約莫 22 人（全日狀態），每一時段編排攻勢勤務約 1-3 班次，在繁忙的都會區，民眾自主意識日漸增強，報案率相對增加，以 W 分局所轄三個區當時人口總數為 199,062 人，其 A 區占 69,076 人，僅次於 C 區的 74,285 人的環境中，平均每班巡邏勤務人員須受（處）理民眾案件約 3 至 4 件，另有各類交通稽查、專案性工作、巡邏線簽章等，負擔相當重。

除上揭研究報告可發現高鐵站區之交通對轄區地方警力造成之負擔外，2015 年 7 月，該分局時任分局長暑期於警廣臺中臺接受「九四五會客室」節目專訪時亦提及，臺

¹⁷ 〈警察勤務條例〉第 11 條規定「警察勤務方式」如下：一、勤區查察：於警勤區內，由警勤區員警執行之，以家戶訪查方式，擔任犯罪預防、為民服務及社會治安調查等任務；其家戶訪查辦法，由內政部定之。二、巡邏：劃分巡邏區（線），由服勤人員循指定區（線）巡視，以查察奸宄，防止危害為主；並執行檢查、取締、盤詰及其他一般警察勤務。三、臨檢：於公共場所或指定處所、路段，由服勤人員擔任臨場檢查或路檢，執行取締、盤查及有關法令賦予之勤務。四、守望：於衝要地點或事故特多地區，設置崗位或劃定區域，由服勤人員在一定位置瞭望，擔任警戒、警衛、管制；並受理報告、解釋疑難、整理交通秩序及執行一般警察勤務。五、值班：於勤務機構設置值勤臺，由服勤人員值守之，以擔任通訊連絡、傳達命令、接受報告為主；必要時，並得站立門首瞭望附近地帶，擔任守望等勤務。六、備勤：服勤人員在勤務機構內整裝待命，以備突發事件之機動使用，或臨時勤務之派遣。

中高鐵車站為轄區分局交通樞紐，為使民眾生活交通便捷，公、民營客運公司載（轉）運站每逢下班（學）交通尖峰時段、國定例假日，人潮車潮匯聚，交通疏運網絡綿密，於假日交通流量大增，尤以連續假期之交通繁重度更挑戰警力之極限¹⁸。

三、直轄市人口漸增導致業務繁重

經由以下表 3-3 及圖 3-2、3-3 及 3-4 整理可知，W 分局所轄 A、B、C 區於 2010 年 12 月臺中市、縣合併後至 2015 年 12 月止，其人口確有逐年成長趨勢，而合併前 W 分局派出所基層同仁幾乎很少外調，但現在幾乎各所都有「逃跑潮」，特別是轄管東海商圈以及高鐵特區的派出所所屬員警，臺中市、縣升格直轄市後，警力缺口問題愈加嚴重，這有可能是升格直轄市後，許多北部人因臺北房價太高，選擇來臺中置產，人口逐年移入，也漸漸將北部的民風帶入原本鄉村氣息濃厚的原臺中縣分局所轄地區，多數北部人基於自身權利的重視，常透過報案來解決爭端或困擾事務，再加上現今社會網絡投訴管道多元，許多民眾無論大小事都可藉由撥打 110、1999、市長信箱得到回應，而其中有絕大多數的案件，市政府都會將案件交由分局處理。例如：違停、路霸、車禍案件、妨害安寧案件等等都讓警察疲於奔命，升格直轄市後，市政府更廣設各種檢舉申訴管道，間接助長檢舉投訴風氣盛行，合併前民風淳樸的臺中縣轄區，包括 W 分局所轄地區，受理案件量也相對變得繁重。

表 3-3 臺中市政府警察局 W 分局轄內各區人口增減表

統計期間：2010 年 12 月至 2015 年 12 月間				
區域別	年月	里數	總計	人口增減
A 區	2010 年 12 月	15 里以上	68,709	
	2011 年 12 月		69,224	+ 515
	2012 年 12 月		70,068	+ 844
	2013 年 12 月		70,624	+ 556
	2014 年 12 月		71,520	+ 896
	2015 年 12 月		72,514	+ 994

¹⁸ 引自 NOW 今日新聞網（2015），W 警分局長 上電臺宣導防詐騙，2015 年 7 月 15 日，取自：<http://www.nownews.com/n/2015/07/15/1748878>。

小計			422,659	+3,805
B 區	2010 年 12 月	15 里以上	55,725	
	2011 年 12 月		55,739	+14
	2012 年 12 月		55,863	+124
	2013 年 12 月		55,995	+132
	2014 年 12 月		56,364	+369
	2015 年 12 月		56,627	+263
小計			336,313	+902
C 區	2010 年 12 月	15 里以上	74,474	
	2011 年 12 月		74,682	+208
	2012 年 12 月		75,138	+456
	2013 年 12 月		75,664	+526
	2014 年 12 月		76,164	+500
	2015 年 12 月		76,666	+502
小計			452,788	+2,192
總計			1,211,760	+6,899

資料來源：本研究整理自臺中市人口統計管理平台¹⁹。

¹⁹ 臺中市人口統計管理平台（2016）。里鄰戶數及人口數，2016 年 1 月 31 日，取自：
 A 區－http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_23.aspx；B 區－
http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_24.aspx；C 區－
http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_25.aspx。

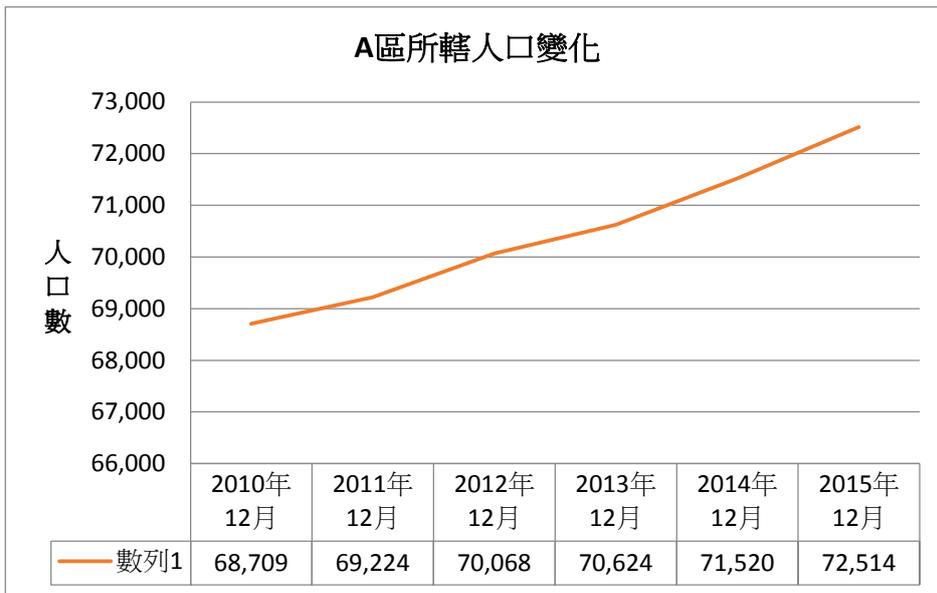


圖 3-2 臺中市A區 2010 年至 2015 年間人口變化
資料來源：本研究整理。

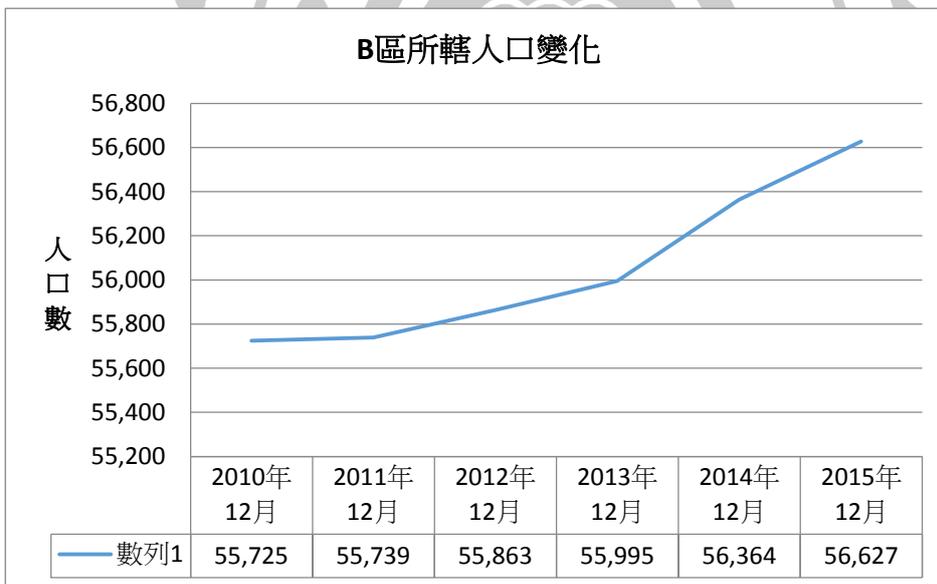


圖 3-3 臺中市B區 2010 年至 2015 年間人口變化
資料來源：本研究整理。

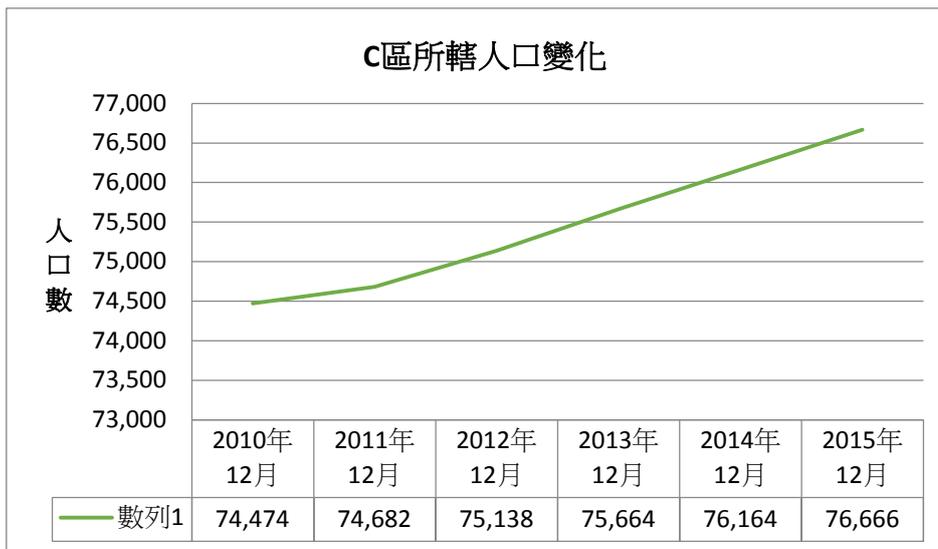


圖 3-4 臺中市 C 區 2010 年至 2015 年間人口變化

資料來源：本研究整理。

然而在六都縣市合併之後，內政部為謀求更完善的待遇福利制度，亦有隨時檢討相關規定，惟因各地方治安、交通、人力及勤務等狀況均不同，且為降低北部都會警察大舉南調對勤務之衝擊，以及因應各直轄市政府警察局（分局）勤務繁重程度不一，與強化因地制宜及適當之授權機制，以符實際勤務需要與公平原則，爰在「依勤務繁重程度區分、落實不同工不同酬、財源經費自籌」之前提下，修正「警察人員警勤加給表」備註第 6 點規定²⁰，以契合待遇支給之公平合理機制。當時臺中市市長林佳龍為體恤基層員警辛勞並給予實質鼓舞，以提升工作士氣，同意依行政院 2015 年 1 月 21 日院授人給

²⁰ 行政院於 2014 年 4 月 29 日核定「警察人員警勤加給表」增訂勤務繁重加成規定，臺北市政府警察局治安、交通及勤務狀況複雜繁重，符合勤務繁重加成規定，自 2014 年 5 月 1 日起發放。警察人員原支領警勤加給第 1 級者加 1 倍新臺幣 8,435 元支給，共 1 萬 6,870 元；支領第 3 級者加 5 成 3,373 元，共 1 萬 118 元。俟後為有效達成解決北警南調等政策目標，於 2015 年 1 月 21 日再次函頒修正「警察人員警勤加給表」，並溯自 2015 年 7 月 1 日生效。修正後「警察人員警勤加給表」備註（六）規定如下：
各直轄市政府得視治安、交通、警察勤務狀況繁重程度，以自籌經費（不列入基本財政支出設算，亦不得要求中央補助），依下列規定就本表支給對象加成支給：
一、臺北市、新北市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加一倍支給。
二、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加七成支給。
三、各直轄市政府應依所屬警察機關（單位）勤務繁重狀況區分三級，在規定最高成數範圍內，訂定基準分級支給。
四、支領地域加給者，不得支給勤務繁重加成。

字第 1040022671 號函頒修正「警察人員警勤加給表」備註（六）發放 2015 年勤務繁重加成支給（以下簡稱「繁重加給」），並期盼該加給發放後，藉此留住人才，以有效維護社會治安及安全順暢交通環境，讓市民擁有一個最優質的生活環境。按上開行政院 2015 年 1 月 21 日函頒修正「警察人員警勤加給表」備註（六）規定略以，各直轄市政府得視治安、交通、警察勤務狀況繁重程度，以自籌經費，依下列規定就本表支給對象加成支給：

- 一、臺北市、新北市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加一倍支給。
- 二、桃園市、臺中市、臺南市、高雄市政府警察局及其所屬機關（單位）按原支等級數額最高加七成支給。

而臺中市政府警察局為因應市長體恤本局所有員警辛勞並給予實質鼓舞，以提升工作士氣，亦按內政部警政署訂頒之「直轄市（含準用）政府警察局所屬分局繁雜程度等級劃分表」規定繁重等級之區別，另參採臺北、桃園市政府警察局作法，就所屬機關（單位）訂定勤務繁重加成支給，且最高以 7 成為上限，分級如下：

- 一、第 1 級：第一至六、豐原、霧峰、清水、烏日分局等 10 個繁重分局（含配置之刑事人員及交通分隊人員），支領級別第一級加 7 成（加 5,905 元）支給。
- 二、第 2 級：大甲、太平、東勢分局等 3 個較重分局（含配置之刑事人員及交通分隊人員），支領級別第一級加 6 成（加 5,061 元）支給。
- 三、第 3 級：刑事警察大隊所屬偵查隊、保安、交通警察大隊所屬中隊、少年及婦幼警察隊，支領級別第一級加 5 成（加 4,218 元）支給。
- 四、第 4 級：局本部及其他單位（含各分局、刑事、保安、交通警察大隊等大隊部、少年及婦幼警察隊等隊本部）不屬前揭支領對象而具有警察官任用資格人員，支領級別第三級加 4 成（加 2,698 元）支給。
- 五、溯自 104 年 1 月 1 日起發放。

上開訂定標準並由其人事室發佈「臺中市政府警察局警察人員勤務繁重加成支給相關議題問答」統一說明之，其中 W 分局亦因其勤（業）務繁重狀況符合第 1 級支領標準

而納入第 1 級核發單位。

第三節 訪談提綱設計

本研究以文獻探討方式蒐集國內外工作生活品質相關之書籍、論文、期刊等文獻資料，進行有系統之整理、分析，將工作生活品質之基本概念釐清，彙整理論基礎，以做為工作生活品質訪談設計依據，本研究將工作生活品質定義為「強調工作生活品質是種個人主觀的經驗與感受」，並分就工作制度、待遇物質及人際社群三大層面加以探討，所用訪談問題係參考廖宗宏（1995）以警察人員為研究對象所擇定之衡量構面「公平、家庭影響、工作內容、安全、福利」作為分項訪談問題設計方向，並依據本研究架構，整理訪談提綱如表 3-4，有關個訪談提綱內容及預備詢問的構面概念說明如下：

壹、工作制度層面

一、公平

其操作性定義，一般而言係包括陞遷制度、考績制度、獎懲制度、獎金制度、工作分配的公平性。惟考績制度並未因縣市合併有所變革，是以未納入題綱範圍。本項提綱設計以「公平」為主軸，並就最受員警重視之陞遷、獎懲等面向切入，讓受訪者可就其親身經歷或所見所聞提供縣市合併前後在是項工作生活品質衡量構面之認知與感受。

二、工作內容

其操作性定義包含員警對於縣市合併前、後，在工作的成長、挑戰及成就感、工作的意義及其變化，以及主管的領導方式、個人在工作上的獨立自主及於在工作中所獲得之自尊，以及參與決策之權利等層面。惟個人在工作上的獨立自主受限於主管領導風格，是以併入主管領導及其授權題綱探討。本項提綱設計以「工作內容」為主軸，並就工作內容與要求（包含成長表現）、主管領導授權（包含在工作上的自尊程度及參與決策的權利）等方面讓受訪者可就其親身經歷或所見所聞提供其在

縣市合併前後對於是項工作生活品質衡量構面之認知與感受。

貳、待遇物質層面

一、福利

其操作性定義即包含薪資、獎金、假期等，並以此為主軸，就薪資、工作獎金、假期等方面讓受訪者可就其親身經歷或所見所聞提供其在縣市合併前後對於是項工作生活品質衡量構面之認知與感受。

二、安全

其操作性定義則包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障。並以「安全」為主軸，就執勤安全或身體安全保障、健康照護等方面讓受訪者可就其親身經歷或所見所聞提供其在縣市合併前後對於是項工作生活品質衡量構面之認知與感受。

參、人際社群層面

在此層面下之家庭影響構面，其操作性定義係指除於工作環境中之人際關係外，另包含「家庭影響」部分，探究縣市合併前、後有無「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作的時間」等方向。本研究將以此為主軸，就職場人際關係、家庭休閒生活等方面讓受訪者可就其親身經歷或所見所聞提供其在縣市合併前後對於是項工作生活品質衡量構面之認知與感受。

表 3-4 由量轉質的訪談提綱設計

訪談提綱構面	訪談提綱內容
工作制度	
公平	<p>1. 請問縣市合併對你而言，是否在「公平」層面產生影響？</p> <p>1-1. 例如以「升遷制度」為例，雖然警察人事升遷有其特有的系統與規定，但就您的親身經驗或觀察，請舉例比較合併前後，臺中市員警的升遷狀況是否產生變化？是否令人滿意？為什麼？</p> <p>1-2. 承前所述，若以「獎懲制度」為例，狀況為何？</p>

	<p>1-3. 承前所述，若以「獎金制度」為例，狀況為何？</p> <p>1-4. 承前所述，若以「工作分配」為例，狀況為何？</p>
工作內容	<p>2. 請問縣市合併對你而言，是否在「工作內容」層面產生影響？</p> <p>2-1. 例如以「工作表現成長」為例，就您的親身經驗或觀察，請比較合併前後，臺中市的工作環境有無對您的工作表現產生影響？為什麼？</p> <p>2-2. 承前所述，若以「主管領導及其授權」為例，狀況如何？</p> <p>2-3. 承前所述，若以「在工作上的自尊程度及參與決策的權利」為例，狀況如何？</p>
待遇物質	
福利	<p>3. 請問縣市合併對你而言，是否在「福利」層面產生影響？</p> <p>3-1. 例如以「薪資」為例，就您的親身經驗或觀察，請舉例比較合併前後，臺中市員警的薪資狀況是否產生變化？是否滿意？為什麼？</p> <p>3-2. 承前所述，例如以「工作獎金」為例，狀況如何？</p> <p>3-3. 承前所述，例如以「假期」為例，狀況如何？</p>
安全	<p>4. 請問縣市合併對你而言，是否在「安全」層面產生影響？</p> <p>4-1. 例如以「執勤安全或身體安全保障」為例，就您的親身經驗或觀察，請舉例比較合併前後，臺中市員警的在執勤人身安全上的保障是否有所變化？是否滿意？為什麼？</p> <p>4-2. 承前所述，例如以「健康」為例，在工作上你的健康有無因此受到影響？原因為何？</p>
人際社群	
家庭影響	<p>5. 請問縣市合併對你而言，是否在「家庭」層面產生影響？</p>

	<p>5-1. 例如以「人際關係」為例，請問就您的親身經驗或觀察，請舉例縣市合併前後您在工作環境中的人際關係有無變化？有無造成壓力？或影響工作完成的時間？</p> <p>5-2. 承前所述，例如以「家庭生活」為例，狀況如何？</p>
--	--

資料來源：本研究整理。

為增進本項訪談內容的完整性，本研究於實施正式訪談前先行商請任職於W分局內勤之資深員警（A1）（任職該分局已達 10 年以上）協助檢視問答题綱內容，因該員警雖從事內勤業務，惟因其業（任）務需要而可多方瞭解地方各分駐（派出）所佐警之反映事項，進而提供徵詢問答题目方向，另再商請曾於縣市合併前服務於臺中縣警察局所屬分局，而於合併後再升職至臺中市政府警察局所屬市區分局（即原臺中市警察局所屬分局）之員警（A2），其親身歷經臺中縣、市警察分局之內、外勤經驗相當豐富，亦可適度提供修正參考，經綜合二位資深員警所提供之修正意見，修改後之訪談內容係調整各訪談提綱內容間重複性高的問題，並增加說明以避免造成受訪者一再重複回答類似的問題，另參酌國內外學者所提衡量工作生活品質之構面內涵分類（如表 2-2）及本研究經觀察所得可能係臺中縣市合併對基層員警工作生活品質之影響調整訪談提綱內容先後順序，最後確定訪談提綱內容如表 3-5。

表 3-5 修改後之正式訪談提綱設計

訪談提綱構面	訪談提綱內容
工作制度	
工作內容 （工作項目與要求、主管領導與授權、工作成長）	1. 就您任職W分局期間觀察所見，縣市合併對基層員警的工作是否有所影響？舉例來說，以前臺中縣時代分局是一到五組，合併後則是行政、交通、督察、人事等組室，業務單位細分出來，但警察工作項目整理來說應是沒有變化，就你觀察，在工作要求上有

	<p>變多嗎？</p> <p>1-1. 如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？</p> <p>1-2. 以前臺中縣時代的分局長是二線四星，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一星分局長，有沒有覺得因為這樣的職務歷練讓分局長這樣的主官對於單位的要求較有保障？在工作授權上，你覺得合併後的長官會比較尊重久任的承辦人嗎？或者說看的層面較廣，注重的細節多了，也比較能保障到同仁的權益與安全？</p> <p>1-3. 有從中獲得不同的工作成長感受嗎？</p>
<p>公平 (獎懲與陞遷)</p>	<p>2. 獎懲制度及實務情況，就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，這部分有無受到影響？可否舉例？</p> <p>2-1. 而就陞遷制度及實務情況，就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，這部分有無受到影響？可否舉例？有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10 個人中會有 7 個人是原任臺中縣警察局警員，你有這種感受嗎？</p>
<p>待遇物質</p>	
<p>福利 (薪資、獎金與假期)</p>	<p>3. 就福利而言，係包括薪資、獎金、假期等，當然，待遇部分一定越多越好，或者說越優渥越好，但，就您觀察覺得縣市合併前後有什麼變化？</p> <p>3-1. 聽聞以前臺中縣時代有慢發超勤加班費的情形？就你觀察是否如此？</p>

	<p>3-2. 依照內政部規定及內政部警政署所制定的標準，由地方政府發放的繁重加給是不是算是縣市合併後的正面受益？你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？</p>
<p>安全 (執勤安全與健康照護)</p>	<p>4. 談到安全的層面，綜合以往學者研究，多半包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障，其中在執勤安全的配備上在縣市合併後有沒有相對增加？</p> <p>4-1. 假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。</p>
<p>人際社群</p>	
<p>家庭影響 (職場人際與家庭休閒)</p>	<p>5. 綜合以往學者研究，工作環境中的人際關係部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？</p> <p>5-1. 縣市合併對你而言在家庭經營上有無變化？從這一部分來探討縣市合併前後有無「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作時間」等方向，而我們知道，警察工作一向是繁忙而富有壓力的，只是，就您親身經驗或觀察，有沒有什麼不同？</p>

資料來源：本研究整理。

本研究之訪談對象以臺中市政府警察局W分局編制內，且曾於合併前之臺中市警察局或臺中縣警察局任職之內、外勤基層員警為研究對象，除包含主管、非主管職務，指揮與執行層面，並含括內、外勤兩類型，所謂內勤，即人員在機關內工作，其工作內容屬經常性事務，工作時間較為固定；外勤則為工作時間，地點較不特定，工作內容亦非

屬經常性事務，依此定義，本研究將該分局偵查隊、警備隊及各分駐（派出）所警察人員分類為外勤，其餘各組、室、中心則為內勤單位。

為保護受訪者隱私，需對受訪者基本資料做適當編碼，以隱匿其身份，具體訪談的對象暨訪談代碼之編碼請見表 3-6，遴選條件說明如下：

一、從事內（外）勤工作

因本研究主要著重外勤基層對縣市合併前後之感受，惟考量內勤人員對於業務承辦上對於縣市合併之狀態變遷亦有其特有感觸，是以，本研究於遴選受訪者時並有安排部分內勤基層佐警配合訪談，以完整瞭解該分局基層佐警對於縣市合併前後面對工作生活品質變化之認知與感受。

在此條件下，本研究擇定 8 位從事外勤工作之員警 C、D、E、F、G、H、I、J（其中 E、F 員警所從事之工作內容均包含內、外勤工作）作為本研究訪談主要受訪人員，並遴選 2 位從事內勤工作員警 A、B 參與訪談，期能周全本研究所探討議題之角度，避免一味偏重外勤人員意見，而忽略內、外勤工作之衡平性。

二、職稱

該分局基層佐警以警佐三階至警正四階為主，包括警員、巡佐、巡佐兼任所長、巡佐兼任副所長、警務佐（以上均屬行政警察）、偵查佐（屬刑事警察）、小隊長（屬交通、刑事警察）等職稱類別，其中，除警員之外，其他職務均係自警員累積年資功獎積分陞任，其服務經歷更是豐富，而各個職稱所在職位之接觸層面皆有不同，而為全面了解各基層佐警階級間對縣市合併影響之感受，就職稱部分均有邀請上開職稱人員接受訪談。

在此條件下，本研究擇定 3 位警員 A、B、C 及 4 位由警員陞任之巡佐 D、H、I、J，期能透過其豐富之任職經歷，提供本研究探討議題更為深入的意見，再者，考量職位接觸層面各有不同，本研究並有邀請從事交通、刑事專業之員警 E、F、G 參與本研究之訪談，期能透過專業職能的角度來完整本研究探討議題觀點，加以提供另類見解。

三、教育程度

以往基層佐警多經警察學校、警察專科學校訓練畢業而來，係先訓後考方式招攬人才，其後為擴展警察能力面向，廣納人才，開始同步招收警察特考班人員，採用先考後訓方式，此二類所招收之人才方式，對於警察工作認同度亦有所不同，是以訪談對象亦有考量該項條件並將之納入訪談。

在此條件下，本研究擇定 3 位具警察學校學歷之員警 D、G、H，5 位具警察專科學校學歷之員警 B、E、F、I、J，以及 2 位具警察特考班結業資格員警 A、C，期能從不同學（經）歷、不同認同度之員警陳述表達中獲取有關本研究議題探討之意見聚焦。

四、年齡及服務於W分局年資

考量到本研究係以縣市合併為研究時空背景主軸，參與訪談研究對象其工作歷程必是要含括該合併前後，且於服務年資時間久者，因其對於該分局之時空背景有相當了解，對於縣市合併前後之差異性自有其特殊感受度，而在該分局服務時間較短者，雖非資深，但卻有經歷過其他縣、市分局的服務經驗，對於縣市合併之影響，亦應有其不同的見解，將之一併納入訪談對象，以周全訪談之結論面向。

考量有一定年資者多為年約 30、40 歲者，是以在此條件下，依服務年資擇定年資 8 年以上之員警 A、B、D、E、F、G、I，及甫於縣市合併前到任近一、兩年且年資未達 8 年之員警 C、J，以了解任職年資久任與較資淺員警對於本研究議題不同層面的看法，其中員警 F 係於合併後於 2011 年升任市區（隸屬原臺中市警察局）分局刑事小隊長後，再於 2015 年自行請調回 W 分局，其任職 W 分局總年資仍達 8 年以上，除員警 F 有於縣市合併經歷其他分局之服務經驗外，本研究另邀請於合併前任原臺中市警察局巡佐，於合併後於 2012 年始請調至 W 分局之員警 H，就其任職原臺中市警察局單位角度提供其對於任職縣市合併後的 W 分局看法，俾周全本研究議題探討之正、反向思考觀點。

表 3-6 受訪者資料一覽表

代碼	從事內(外)勤工作	職稱	教育程度	年齡	服務於W分局年資 (計至2015年12月)	備註
A	內勤	警員	特考班	48 歲	1998 年到任 17 年	持續從事內勤工作。
B	內勤	警員	警專 9 期	47 歲	2006 年到任 9 年	曾任外勤，於縣市合併前已調任內勤工作。
C	外勤	警員	93 年 特考班	39 歲	2008 年到任 7 年	縣市合併前到任後即持續從事外勤工作
D	外勤	巡佐兼 副所長	警員班 139 期	47 歲	1996 年到任 19 年	合併前已由警員陞任巡佐。
E	外勤	偵查佐	警專 5 期	48 歲	1988 年到任 27 年	曾任內勤，於 2012 年調任外勤刑事人員，除依輪值時間從事外勤工作，期間仍需承接警察局交辦業務。
F	外勤	刑事小 隊長	警專 12 期	42 歲	2005 年到任 10 年	合併後於 2011 年升任市區分

						局刑事小隊長 後復於 2015 年請調回W分 局，除依輪值 時間從事外勤 工作，期間仍 需承接警察局 交辦業務。
G	外勤	交通小 隊長	警校 133 期	47 歲	1992 年到任 23 年	曾於合併前任 警員，合併前 已陞任小隊 長。
H	外勤	巡佐	警校 148 期	44 歲	2012 年到任 3 年	於合併前任原 臺中市警察局 巡佐，於合併 後請調W分 局。
I	外勤	巡佐兼 副所長	警專 19 期	52 歲	1998 年到任 17 年	曾於合併前任 警員，合併前 已陞任巡佐。
J	外勤	巡佐兼 副所長	警專 6 期	48 歲	2009 年到任 6 年	曾於合併前任 警員，合併前 已陞任巡佐。

資料來源：本研究整理。

第四章 訪談結果分析

在前述文獻分析的基礎下，就以臺中市政府警察局W分局編制內，且曾於合併前之臺中市警察局或臺中縣警察局任職之內、外勤基層員警為研究受訪對象，依本研究訪談提綱分別於2016年4月25日（受訪者A、E）、4月27日（受訪者H）、5月3日（受訪者G、F）、5月8日（受訪者C、I）、5月10日（受訪者B、D、J）期間逐一實施訪談（詳見附錄四、五），並採用MAXQDA質性分析軟體，依據訪談所得內容就本研究三大構面實施分類，依序按開放編碼、選擇編碼、主軸編碼等方式，彙整受訪者對於縣市合併對基層員警工作生活品質影響之意見與看法，並採「文本名+已編碼文本段落之起點+區域」（例如：A.10.100）說明引註文本之出處（詳見附錄六），於以下說明分析之。

第一節 工作制度層面

在此層面係指對於組織所提供精神性報償之滿意程度，諸如「工作成長」、「工作條件」（包括工作內容、工作要求、工作環境）與「領導授權」、「公平」（包括陞遷、獎懲公平）等。本研究依訪談所得就提綱設計構面分就「工作內容」、「公平」二面向，逐一分析如下：

壹、工作內容

一、工作項目與要求（包括成長表現）

整體來說，警察工作項目及內容並沒有因臺中縣、市合併而有變化，對從事內勤工作的受訪者甲、乙來說，因為組織編制的擴大，警察局及分局組室的重新劃分結果，導致分局一個承辦人可能在縣市合併後所要對口的承辦人數或是科室數量增加，而每個警察局承辦人的業務要求亦可能為有別於一般縣市而有直轄市相當的格局，更加要求工作完成的嚴謹度，然而分局及分駐（派出）所的人力並未因縣市合併而重新調整警力數，

是以造成以原有臺中縣時代的人力格局來應接大臺中市業務格局，衍生人力工作負擔窘境，再者，在此工作要求加重的環境下，多數受訪者亦表示未能從中獲得工作成長或是成就感，相關訪談意見引述如下：

「其實組室變多，...工作項目還是那些，...而警政署對直轄市警察局的要求也較嚴謹，單項的業務量會多出來，不是因為單位增加。臺中縣警察局與臺中市警察局合併升格，警務正的人數增加了，...，但分局的承辦人數量、派出所的警力並未因合併而增加，舉例來說，現在一個分局防治組承辦人...合併後，所面對的承辦人多出了5個，...對同一個分局承辦人確已造成業務量上的負擔，並不會讓分局的承辦人感到有在工作中獲得成長的快樂。」(B.10.471)

「交通的工作也是，縣級的交通隊由隊升級成直轄市大隊，...業務單位也比照分局組室中心等多很多單位及工作層面更大更複雜，單就分局交通組人力是難以應付的...，要求多了但工作的基本內容還是一樣，談不上有什麼工作成長、成就感什麼的。」(A.8.99)²¹

而上述加諸在分局承辦員警的壓力，自然會反映到分駐(派出)所的基層員警身上，認為縣市合併後增加的不僅僅是工作量，還有增加督導人員的數量，其相關訪談意見引述如下：

「人數合併後也沒有增加，但工作要求有變多，...每一組都有其要求...公文交辦單也越來越多，...精細度、嚴謹度也相對提高。」(I.10.104)

「...可能因為要求SOP及督導人力變多而覺得沒有比較好... (A.8.51)²²

²¹ 其他相關訪談意見請見引述編碼：A.8.220、B.10.471、C.12.213、D.10.47、E.8.104、F.10.209、H.10.63、I.10.104、J.10.190。

²² 其他相關訪談意見請見引述編碼：B.12.114、C.10.92、H.10.157。

其次，W分局所屬基層員警對於所轄高鐵特區所帶來之勤（業）務量影響性，均表示確有於縣市合併後相對增加勤（業）務量，高鐵特區確實於臺中縣、市合併前即已興建完成啟用，惟除了民眾對高鐵的接受度逐漸提高外，另因市政府及廠商於原臺中市所轄世貿中心辦理之活動，於合併前並不會跨縣市至位於臺中縣所轄之高鐵站區周邊舉辦，而於合併後，高鐵站區周邊亦屬大臺中所轄，原本發展緩慢的高鐵特區，在市政府以副都心為經營方向的加速推動下，市政府局處及活動廠商於考量交通便利性上，自然會優先選擇高鐵站區周邊展場辦理活動，如選擇於高鐵站區周邊每年舉辦 30 場次以上展覽活動之「大臺中國際會展中心」（2011 年至 2015 年間檔期一覽表詳如附錄三）、如選擇於高鐵站區廣場舉辦之 2015 年臺灣燈會、如選擇於高鐵週邊廣場舉辦之國民黨「臺中團結之夜」造勢晚會…等，均係因考量到高鐵臺中站周邊交通便利性及腹地廣大之故，而除了縣市合併後於W分局所轄A區、B區及C區日漸增加的人口外，更增加了利用高鐵往返及參觀展覽之流動人口，其所衍生之治（交）安困擾確實已增加W分局所轄員警勤（業）務負擔，相關訪談意見引述如下：

「...增加的外來人口多在A區，...主要是因為高鐵站附近...新建很多集合式住宅，轄區高鐵站每日出入旅客達6萬人，導致竊盜、搶奪等治安狀況較多，...各項治安事故及交通疏導勤務頻繁的特種警衛勤務，對我們分局員警是莫大的負擔。」(E.10.172)

「...縣市合併前一樣有高鐵特區，但沒有像縣市合併後這樣蓬勃發展...這邊的專案性勤務，像特種勤務、展覽活動也在增加，而南來北往的人數也多，...現在整個交通流量跟周邊停車場運用量都有提升。」(J.18.146)

「以前在臺中縣時代比較沒在要求高鐵站區的勤務，...但現在不一樣了，活動變多，像臺灣燈會、選舉造勢活動等，勤務也跟著增加，...市政府也在推動副都心的發展，...多少會看中高鐵的交通便利性來將活動轉移到高鐵特區辦

理。」(D.14.156)²³

二、主管領導與授權

在工作制度層面中除了工作內容與要求外，尚需視主官授權與領導方式來決定，臺中市、縣合併升格為直轄市，其各單位主官（管）職等隨之提升，原於臺中縣警察局所屬分局分局長係為二線四星，於合併升格後，係派任三線一星階級官員擔任直轄市警察局所屬分局分局長，惟該職位並非由當時二線四星階級人員直升，而係由他縣市以符合陞任三線一星階級人員調任，是以現今分局三線一星分局長已歷任一般非直轄市之縣市警察局督察長、副局長等職位，其經歷應較原臺中縣時代之分局長相對豐富，惟經彙整受訪者意見，多數認為主官授權領導方式與其經歷無關，而視其個性與人生職涯有所區別，合併前後並無顯著不同，相關訪談意見引述如下：

「我不認為是他歷練的結果，...會採用多少步驟去完成，應該是他工作生涯的成長所見。...」(B.14.106)

「...我覺得沒關係，那要看他去歷練過的單位，我想不會出去兜一圈回來就比較厲害...」(I.11.173)²⁴

不過還是有部分受訪者提到，比較縣市合併前後，認為三線一星分局長確實比二線二星分局長見聞較廣，要求程度有所不同，其意見如下：

「在主管領導及工作要求上，是有因合併升格而提升，因直轄市分局長皆歷練過縣督察長、副局長、直轄市科長等主官，於是對事情的要求當然更精細，對於工作的品質效益是較有保障的，但人力沒增加工作量大，...，大家工作壓

²³ 其他相關訪談意見請見引述編碼：A.8.135、A.12.89、C.14.241、F.24.156、I.14.131。

²⁴ 其他相關訪談意見請見引述編碼：B.15.54、E.8.70、H.10.62。

力都大。」(A.8.101)

「在分局長來說，有歷練過，確實有直轄市的格局在，像在專業領域、交通治安的要求就有提升。」(J.14.42)

貳、公平

工作制度層面中，除了工作要求與主管授權外，尚有涉及在制度與實質上能否公平部分，而深究基層員警最重視的部分，無非係有關陞遷、獎懲之公平與否，茲分析如下。

一、獎懲公平

依訪談所得，獎懲制度於合併前確有臺中縣、市之差，獎懲標準表原則上係依警察人員獎懲標準表規範各類專案績效敘獎額度，惟依各縣市警察局審核標準及當時律定符合敘獎申請之專案項目有別，是以，受訪者普遍認為獎懲制度未因縣市合併改變，惟於原臺中縣時代審核申請符合核定敘獎額度標準較低，而於縣市合併後，為符直轄市格局而有比照原臺中市敘獎標準以為審核標準，再輔以現行各人事承辦人多方檢視修正所得，特別是在從事外勤的受訪者普遍表示於個人感受認知，在爭獎爭取上相較原臺中縣時代，同一類型案件獲獎數較少，且縣市合併後，上級長官人數增加，相對增加督導人數，對於勤務督導標準相對趨於嚴謹，常有動輒因勤務疏失遭受申誡懲處，反而在年度獎懲統計上較不如原臺中縣時代容易累積個人資績計分，²⁵相關訪談意見引述如下：

「...以前臺中縣相對臺中市來說，在獎勵核定上比較好報，...但臺中市的審核條件相對比較嚴格點，而合併後，是比照臺中市的標準在審核，所以獎勵核定上也感覺比較嚴謹而限縮。」(F.16.98)

²⁵ 資績計分係警察人員申請陞遷、請調之參考依據，其於「警察人員陞遷原則」第九點「各級警察機關、學校遷調案件之資績計分，依學歷、考試、年資、考績（成）、獎懲各項目加減分數。」規定之，另同原則中第十四（二）「任現職或其同一陞遷序列職務內，獲記大功一次計一分，記功一次計0.3分，嘉獎一次計0.1分；經公務員懲戒處分之降級一次扣二分，減俸一次計-1.5分，記過一次扣一分，申誡一次扣0.3分，受行政處分之記大過一次扣一分，記過一次扣0.3分，申誡一次扣0.1分。」則係有關獎懲計分之計算方式。

「...在合併前，兩個警察局在認定績效的獎勵核定是有差異的。而現在，他是以原臺中市的標準來統一審核，所以在這方面是多少有限制壓縮的。」

(I.16.89)

「對同仁的勤、業務缺失督導懲處卻因為上級督導人員增加，意見眾多而越來越嚴苛。」(H.12.36)²⁶

再者，合併後有部分獎懲項目係授權分局主官決定，取決於主官對於所屬分局之經營管理，如選擇以敘獎做為績效爭取之鼓勵，則於該主官任內時期亦會相對較容易累積敘獎積分²⁷，反之，亦有可能因此限縮。

「...獎懲在制度上是沒有變化，只是申報認定上較易因主官態度有所差異。」(B.22.148)

最後，扣除個人因素，對於同樣認真於治(交)安工作以爭取績效功獎之員警來說，因原臺中縣所屬分局(包括W分局)所轄派出所警力相較原臺中市所屬分局警力較少，扣除駐守派出所相關勤務時間，如值班、備勤等守勢勤務，幾乎無可編排巡邏、臨檢等攻勢勤務人員，不若市區分局，扣除值班、備勤人員之餘，尚有其他勤務人員可積極執行治(交)安專案以爭取團體與個人績效獎勵，在此一部分，確因警力數之落差而有獎勵爭取上差別，引述意見如下：

「雖然獎勵積分有依照城鄉差距去區分等級，但市區的派出所...轄區又集中，雖然事情多，但至少還有人力可以去爭取績效，但我們原臺中縣的派出所過於分散，...偏遠一點的小型派出所，扣除休假人數，幾乎每天都在顧派出所，

²⁶ 其他相關訪談意見請見引述編碼：H.12.116。

²⁷ 其他相關訪談意見請見引述編碼：D.16.99、C.18.95。

一個派出所基本一天就要4個警力維持運作，...根本不用想說能爭取多少績效，更不用說會有什麼功獎。」(H.12.174)

二、陞遷公平

於陞遷方面，當時原臺中市警察局所屬基層警員因該局人事異動頻繁，陞任巡佐之資績計分約需 100 分即可陞任，陞任年紀較為年輕，而原臺中縣警察局所屬基層警員多為久任，較無申請遷調需求，導致該局人事異動緩慢，陞任巡佐所需資績計分常需 110 分以上始可陞任，陞任年紀相對較為年長，是以於臺中市、縣剛合併前幾年，因二警察局編制合併升格，其巡佐缺額亦為兩機關統合計算，兩相比較下，多為年長且積分較高之原臺中縣警察局所屬基層警員陞任巡佐，是以有類似「縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10 個人中會有 7 個人是原任臺中縣警察局警員」在陞遷上相對不公平之說法，惟多數受訪者表示該不平等情形僅於合併初期出現，目前已因統一敘獎標準，日漸隨縣市合併之磨合期過去而消失。且有受訪者表示，縣市合併之好處係提供員警多樣請調選擇，不再受限於市區或縣區分局，且內部調動會考量員警住居地與工作地之遠近，請調資訊較原臺中縣時代公開透明且人性化，現於請調他分局已不需透過請託關說，相對較受保障，相關訪談意見引述如下：

「陞遷部分，我覺得在剛合併的時候還蠻明顯的，同樣要升巡佐，臺中縣的員警就是比臺中市的高，...合併後，兩個警察局的巡佐缺額相加...臺中縣的員警比較有利，但合併到現在，就有比較回歸常態了。」(C.18.126)

「...合併後一經比較，臺中縣的偵查佐也是相對有利，但那就只有合併前幾年是這樣，現在有慢慢的在回歸常態了。」(F.16.168)

「至少合併有個好處就是給予兩個警察局的員警有更多的選擇，...假如一直在臺中市區分局，也不可能找得到像臺中縣的鄉下分局，...內部請調制度也

比較透明公開...是比較有保障...。」(D.20.115)²⁸

第二節 待遇物質層面

在此層面，依文獻探討歸納所得係對於組織所提供之物質性報償的滿意程度，諸如「待遇」（包括薪資、獎金、假期、福利）、「安全」與「健康」等。本研究依訪談所得就提綱設計構面分就「福利」、「安全」面向逐一分析如下：

壹、福利面向

一、待遇薪資

絕大部份受訪者均表示有感於臺中縣市合併後對於相關待遇穩定發給一情，對照於合併前原臺中縣時代，雖未有延遲發給薪資情事，惟常有延遲核發超勤加班費一情，而縣市合併後，警政人事預算編列回歸常態，每月薪資及超勤加班費核發按時，讓員警免於煩憂家庭經濟狀況，確實有正面影響，相關訪談意見引述如下：

「臺中縣時代薪資不會慢，但超勤加班費有過延遲3個月以上核發的情形，合併後薪資及超勤加班費都有每月核發，對家裡的經濟安排比較穩定。」

(C.16.56)

「待遇上真的有不一樣，每個月的薪資、超勤加班費、繁重加給的發放是最有感的。」(D.26.36)²⁹

其次，除了上述每月薪資及超勤加班費按時核發外，縣市合併後在臺中市政府支持下，依行政院 2015 年 1 月 21 日院授人給字第 1040022671 號函頒修正「警察人員警勤加給表」就地方預算編列核發勤務繁重加給支給，多數受訪者認為，如係於原臺中縣時

²⁸ 其他相關訪談意見請見引述編碼：D.18.104、G.12.139、I.16.102、J.14.119。

²⁹ 其他相關訪談意見請見引述編碼：B.26.56、D.12.139、F.14.25、G.8.73、H.14.45、I.18.63、J.14.108。

代，恐無法編列核發是類加給，目前W分局依內政部警政署訂頒之「直轄市（含準用）政府警察局所屬分局繁雜程度等級劃分表」被列為繁重分局核發第1級加7成（加5,905元）支給，其主要原因應係高鐵特區及東海商圈所轄衍生之繁雜勤務所致。有部分受訪者表示，雖該項加給非屬常態發給，惟目前核發是項加給確實對於其於勤（業）務繁忙之餘給予相當的補償，對於家庭經濟維持頗有助益，此外，這筆加給的核發，亦有鼓勵員警留任於臺中市及鼓勵他縣市警察機關員警申請調任至臺中市，對於警力維持亦有其幫助，相關訪談意見引述如下：

「在當下能發得出來確實是因為縣市合併後地方預算較充足的關係，算是錦上添花的福利。」(B.26.39)

「一樣勤務繁重，像彰化縣政府警察局跟臺中市政府警察局來講，我們就會選擇有繁重加給的...這對家庭經濟是很有幫助的。」(D.12.78)

「我想是因為高鐵勤務跟東海商圈的勤務繁重，...我覺得繁重加給是縣市合併後對分局員警在工作生活品質有提升作用。同仁也較願意留下來服務。」(H.14.89)³⁰

二、獎金假期

至於縣市合併對員警假期及獎金有無影響，大多數受訪者認為這二方面並未因縣市合併而有受到大幅影響情事，惟受訪者有提及外勤員警因部分派出所警力數少，如遇重要勤務活動，如選舉期間相關勤務，則有因此停休情況，但非常態，亦非縣市合併所致，相關訪談意見引述如下：

「升格後與合併前的工作獎金核發規定及標準都是相同的，所以並沒有增加的情形。」(E.14.36)

³⁰ 其他相關訪談意見請見引述編碼：A.12.89、C.16.94、D.12.139、E.14.127、F.14.100、I.18.130、J.16.120。

「外勤派出所在升格直轄市後勤務運作上較無受到影響，只是有可能停休的機會變大，以前很少停休的...」(A.16.103)³¹

貳、安全面向

一、執勤安全

多數受訪者表示在執勤安全方面，於縣市合併後其執勤裝備發配有較合併前回歸常態，以往在原臺中縣時代多有警用車輛報廢留用情事，於合併後則會依年限即時汰換，對於外勤基層員警執勤安全上較有保障，且其他蒐證設備、電腦硬體設備、應勤服裝等亦較有持續更新之作為，相對較佳。再者，在執勤安全相關教育訓練上，受訪者表示，除了分局督察組例行性地要求與指導外，另特別提出有關辦理交通事故處理講習課程，在縣市合併前系統由內政部警政署每年規劃辦理 1 次，且因係全省性教育訓練而有各縣市警察局之名額分配限制，於縣市合併升格直轄市後，則授權各直轄市政府警察局自行規劃辦理，目前警察局每年至少自行辦理 2 次以上講習課程，且各分局可參與講習人數較以往多，對於事故處理時之執勤安全層面亦較有保障，相關訪談意見引述如下：

「...巡邏車、巡邏機車等交通工具的汰換較以往回歸常態，這對我們執勤安全較有保障，以前常常在報廢留用，萬一出問題也不知道要找誰賠。」
(D.22.71)

「應勤裝備有提升...，合併後，每一個小隊至少有 2 組以上的攝錄影裝備，這對現場蒐證使用很有幫助，也相對有保障到我們執勤安全。」(F.20.72)

「...在交通講習的教育訓練...，以前臺中縣時代，警政署是 1 年辦 1 次交通講習而且...名額有限，但合併後有授權直轄市政府自行辦理，目前我們警察局是 1 年辦理 2 次交通講習，這對我們在處理交通事故上很有幫助。」

³¹ 其他相關訪談意見請見引述編碼：E.14.42、F.14.26、H.14.14。

(G.16.136)³²

二、健康照護

在員警健康照護上，以健康檢查安排為例，在多數受訪者認知中，以往在原臺中縣時代僅有交通組、交通隊等交通員警可接受警察局安排之健康檢查，相關引述意見如下：

「以前臺中縣時代只有針對交通人員辦理 1 年 1 次的健康檢查，並沒有補助其他人員，合併後，則是針對 40 歲以上同仁按分局分配原則抽籤，有一年 3,500 元的補助...感覺相對經費較為充足，不無小補。」(G.18.113)

「...臺中縣時代只有交通員警有每年安排健康檢查，合併後...而不再只限定於特定族群，而雖然名額有限，但多少比臺中縣時代好。」(C.24.93)³³

就訪談所得參照表 4-1 可知，原臺中縣警察局於 2001 年至 2009 年間每年均有就一、兩百名員警編列健康檢查預算辦理招標（平均 1 人補助 1,500 至 1,800 元不等），且係一般員警與交通員警輪流編列預算辦理招標，恐係僧多粥少而造成受訪者普遍認知僅人數較少之交通員警受有補助，而人數較多之一般員警並無相關補助。在縣市合併後，臺中市政府民國 2011 年 1 月 4 日府授人給字第 1000001401 號函訂定「臺中市政府及所屬機關學校公教人員健康檢查處理原則³⁴」（2015 年 6 月 8 日府授人給字第 1040122270 號函最新修正），期以積極照護臺中市所屬各機關學校員工身心健康，推動公教人員自主健康管理，預防疾病發生，達到早期發現早期治療之效，進而營造一個健康有活力的組織，以提昇行政效能。上開措施則以每 2 年補助 1 次健康檢查費，每次補助新臺幣 3,500 元

³² 其他相關訪談意見請見引述編碼：A.14.64、B.30.108、C.22.94、H.16.83、J.14.42。

³³ 其他相關訪談意見請見引述編碼：B.32.131、D.22.125、F.22.96、I.22.199、J.26.134。

³⁴ 臺中市政府人事處，公告訊息－最新消息－臺中市政府及所屬機關學校公教人員健康檢查處理原則，2015 年 6 月 8 日發布，取自：

<http://www.personnel.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=1457408&ctNode=1315&mp=114010>。

之適用對象為各機關、學校 40 歲以上編制內公教人員為補助對象，在縣市合併後統一頒布補助制度，雖其經費來源仍因係於各機關、學校相關業務費項下勻支而有所名額限制，亦可能採取抽籤決定，惟相較於原臺中縣時代採用輪流補助方式，且每人 2 年 1 次受補助金額約 1,500 至 1,800 元不等，現行做法（2 年 1 次補助 3,500 元）於員警健康照護上，相對不無小補。

表 4-1 臺中縣警察局辦理有關員警健康檢查招標案件列表

統計期間：2001 年至 2009 年間	
2001 年(民國 90 年) 公開招標案件：	
九十年健康檢查一二二名	NT\$206,180.00
2002 年(民國 91 年) 公開招標案件：	
交通執勤員警健康檢查一八二人	NT\$327,418.00
2003 年(民國 92 年) 公開招標案件列表：	
辦理交通警察健康檢查二一〇人案	NT\$237,300.00
2004 年(民國 93 年) 公開招標案件列表：	
辦理九十三年度交通警察健康檢查二四三人招標案	NT\$293,544.00
2005 年(民國 94 年) 公開招標案件列表：	
辦理 94 年度執行交通勤務員警健康檢查 249 人招標案	NT\$385,950.00
2006 年(民國 95 年) 公開招標案件列表：	
辦理員警健康檢查招標案	NT\$938,262.00
2007 年(民國 96 年) 公開招標案件列表：	
辦理 96 年度執行交通勤務員警健康檢查招標案	NT\$410,850.00
2008 年(民國 97 年) 公開招標案件列表：	
辦理 97 年員警健康檢查招標案	NT\$702,960.00

2009 年(民國 98 年) 公開招標案件列表	
辦理 98 年度執行交通勤務員警健康檢查招標案	NT\$385,950.00

資料來源：本研究整理自臺灣採購公報網³⁵。

第三節 人際社群層面

在此層面，係對於組織所提供於社群關係之精神性報償滿足程度，諸如「職場人際」（包括同儕關係）、「家庭休閒」（包括家庭關係、個人休閒）等。本研究依訪談所得配合訪談提綱設計就家庭影響層面，分析如下：

壹、職場人際：

在職場人際關係上，縣市合併後，最顯而見的就是原臺中市、縣所屬員警經過人事異動交流的結果，綜合各受訪者意見，普遍認為扣除個人個性問題，原臺中市、縣所屬員警多因各自工作環境不同而在人情處事有所不同，原臺中市所屬分駐（派出）人數多在 30 人以上，業務職掌分工較細，多為「專才」，且市區環境繁雜，處事講求效率，勤餘多利用時間返家休息，亦較少停留駐地與同事熟悉；原臺中縣所屬分駐（派出）所人數則在 7 至 30 人間，業務職掌分工常需一人負責多項業務或單獨處理案件，多係「通才」，惟部分派出所所轄環境單純，步調較慢，可利用在所執勤時間處理業務資料並與同事交流。縣市合併之初，多數原臺中縣警員陞任至市區分局擔任巡佐或刑事小隊長，而多數原臺中市警員則請調至原臺中縣所轄分局，惟各自已熟悉原有工作環境與步調，常有因不適應市區（縣區）分局處事方式，而再次請調回到各自最初的縣區（市區）分局，但亦有少數隨時間入境隨俗，終而適應良好之員警，相關訪談意見引述如下：

「市區的人多步調快事情多，...工作分工細，...而臺中縣的人少步調慢事

³⁵ 臺灣採購公報網，公開招標案件統計－臺中縣警察局 歷年招標案件數量及金額統計表，2016 年 6 月 4 日檢視，取自：<https://www.taiwanbuying.com.tw/ShowOrgStat.asp?orgid=12700>。

情相對較少，...要自己獨立作戰，而在業務上可能就得要處理交通組所有交辦業務。」(D.20.137)

「很多臺中縣的員警升巡佐到市區後會想再回來，是因為熟悉的人事物都在這裏，也習慣了這樣的勤務運作。」(I.24.46)

「原臺中市請調至原臺中縣分局的警員，...實際到任後，才發現原臺中縣的分局，警力不足的狀況，比想像中的嚴重，所以很多原臺中市調到我們分局的員警，在滿 1 年之後，又紛紛填報定期請調，回到原臺中市的分局...」
(E.12.161)³⁶

貳、家庭影響

在家庭影響面向，本研究由「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作時間」等方向切入，由於警察工作一向是繁忙而富有壓力的，一般員警在擔任警察工作時即有所體認，且對於多數外勤受訪者而言，縣市合併對於其輪班模式並無間接或直接影響其家庭生活，但遇有特殊活動時則較原臺中縣時代常有停休狀況，相關訪談意見引述如下：

「外勤派出所升格直轄市後勤務運作上較無受到影響，只是有可能停休的機會變大，以前很少停休的，而合併後...因高鐵臺中站...，假日也怕勤務而影響到家庭生活的安排。」(A.16.103)

「家庭影響，外勤都是輪班勤務，在這方面我覺得沒有因為縣市合併而有影響。」(F.24.27)³⁷

反倒係從事內勤業務之受訪者，常因工作要求加重或臨時性交付事項而必須延後下

³⁶ 其他相關訪談意見請見引述編碼：B.34.161、C.20.116、D.20.220、F.18.120、J.28.83。

³⁷ 其他相關訪談意見請見引述編碼：C.20.41、D.24.27、G.20.50、H.18.64、I.24.29、J.28.63。

班時間，甚至要犧牲個人勤餘時間加班完成，間接排擠到與家人相聚、照顧家庭的時間，時有因此影響家人間感情聯繫情事，相關訪談意見引述如下：

「工作壓力也間接影響「家庭生活」，因為我們分局人少工作多，忙於工作偶爾晚上加班，假日白天也加班，尤其是特勤當然家庭就無法兼顧了...」
(A.16.62)

「...對分局承辦人來說，因為是責任制的，臺中縣的時候比較單純好安排自己的時間，合併後...勤業務增加，人卻不夠，...加班的時候仍比以前變長了，相對的，自己的時間、照顧家裡的時間也變少了。」(B.34.151)

「工作量的增多及速率的加快，就必需犧牲自己的勤餘或輪休時間，才能達到長官對工作上的要求，與家人共處時間因此減少，...也會因工作上臨時的狀況而被迫取消或更改，的確會引起家人間的不愉快。」(E.18.99)



第五章 結論與建議

臺中市、縣合併迄今已逾 5 年，從合併前幾經波折與討論，到最後定案六都升格，政府透過縣市合併以為提升地方政府效率與重整地方資源，縣市層級的地方政府合併經驗是首次，對於地方資源掌握與管理都有待多方學習，本研究從地方基層員警角度出發，探討縣市合併前後對於基層員警工作生活品質之影響，進而了解在基層員警心目中，對於縣市合併議題之想法，於結論部分提出主要的研究發現與研究建議，以供未來實務與學術參考。

第一節 研究發現

本研究經由文獻探討歸納所得，將工作生活品質之定義界定於「強調工作生活品質是種個人主觀的經驗與感受」，由此定義出發，並採用「工作制度」、「待遇物質」及「人際社群」等三個構面作為探討臺中市政府警察局W分局所屬基層員警之工作生活經驗與感受之方向，而在實務上所面對之狀況，包括警察人事調整所衍生之影響，可依上述三個構面逐一分析所得發現如下：

壹、工作制度構面

在此一構面下所探討的，是對於組織所提供精神性報償之滿意程度，諸如「工作要求與內容」、「訓練與成長機會」、「獎懲與陞遷」與「主管領導授權」等方向，多數受訪者表示對確實有感於縣市合併後之工作要求提升，而工作要求之提升原因，除部分受訪者認為，分局主官由原本二線四星階級人員擔任，進而提升為由三線一星階級人員，其經歷對於工作要求有相對提升外，絕大部份受訪者認為，其主要原因仍在於警察工作項目及內容，並未隨著臺中縣、市合併而有變化，但因為組織升格編制的擴大，警察局及分局組室的重新劃分結果，導致分局一個承辦人可能在縣市合併後，業務上的對口承辦

人數或是科室數量增加，而每個警察局科室承辦人的業務要求，亦可能為求有別於一般縣市，而追求理想中相當於直轄市所應有之格局，進而更加要求工作完成的嚴謹度，惟各自為政，缺乏橫向聯繫作為，常有疊床架屋之舉，徒增分局業務承辦困擾，此外，分局及分駐（派出）所的人力並未如警察局層級因縣市合併而重新調整警力數，再加上縣市合併後市政府在市長林佳龍的領導下，逐步推動「大臺中 123」政策³⁸，欲使臺中市成為經濟、效率與速度的臺灣之心，其中高鐵特區亦在市政推動項目之中，是以，W分局所轄，除了原有東海商圈的治(交)安狀況外，更增加高鐵特區及其周邊相關勤(業)務工作，確係造成地方基層員警之負擔，而未能隨縣市合併而重新檢討警力分配結果，便是以原有臺中縣時代的人力格局來應接大臺中市業務格局，進而衍生人力工作負擔窘境，在此情況下，並無法在工作中獲得成長表現或成就感。

綜上，縣市合併後的W分局，從工作制度層面來看，多數受訪者心目中，確係認為工作負擔較縣市合併前增加，且無法從中獲得工作成就感。

貳、待遇物質構面

在此一構面下所探討的，則係對於組織所提供之物質性報償的滿意程度，諸如薪資、獎金、假期、福利、工作安全與健康保障等。多數受訪者表示縣市合併後最有感者，莫過於薪資、超勤加班費常態性按時核發；此外，由於上述高鐵特區及東海商圈所帶來之治(交)安負擔，相對有市政府之支持下所編列核發之勤務繁重加成支給，雖非長久核發之加給項目，惟於當下對於其工作負擔之補償，對於其家庭經濟之支持，仍有著正面

³⁸ 「大臺中 123」一詞係臺中市市長林佳龍於 2014 年競選臺中市市長時所提政見，亦係現今市政府積極推動之政策，其以「大臺中 123」作為中部發展的奠基工程，以複合式交通運輸網及都市均衡發展戰略布局，透過打造一條山手線、壯大兩個國際港、建立三大副都心，串起山、海、屯、市區的繁榮生活圈。其中，規劃打造「烏日高鐵副都心」作為躍昇臺灣物流與國際會展中樞，發展方向計有：

- 一、三鐵共構，發展成中臺灣區域物流中心；市府與中央成立聯合開發機構，以成功嶺為腹地，共同進行國際與國內招商，成為臺灣國際會議和展覽中心。
- 二、持續推動臺中成為「副首都」，爭取國會及總統府遷建臺中，中央部會進駐烏日高鐵特定區與成功嶺營區
- 三、將臺鐵高架化從大慶延伸到新烏日，推動烏日舊火車站周邊都市更新，豐富生活機能，吸納彰化和南投人口移居及進出臺中。
- 四、推動「臺中清溪計畫」，打造臺中的門戶筏子溪成為生態迎賓河。

資料來源：大臺中山手線—大臺中 123，2016 年 6 月 4 日檢視，取自：

http://tc-yamanotesen.citylove.org.tw/content_4.html。

的幫助。

其次，多數受訪者亦表示縣市合併後編制預算重整，對於汰換員警老舊執勤裝備較有長足進步，且於如交通事故講習等事關外勤基層員警日常勤務所需專業技能之教育訓練亦能經常性辦理，對於員警執勤安全層面多有助益。

再者，縣市合併後對於員警健康照護，就多數受訪者認知其健康檢查之補助方式均較原臺中縣時代有利於員警自我健康需求。

綜上，縣市合併後的W分局，從待遇物質層面來看，多數受訪者心目中，係認為縣市合併後的市政府已較原臺中縣時代在此一層面能給予支應相對充足的資源。

參、人際社群構面

最後，在此構面中，探討到對於組織所提供於社群關係之精神性報償滿足程度，包含同事間的職場人際關係、工作與家庭的關係等。在此構面，多數受訪者認知原臺中市所屬員警與原臺中縣所屬員警雖因人事異動而有相互交流學習機會，惟仍因原本各自工作環境不同，而在人情處事上亦有所不同，此一工作習慣在縣市合併後並未因人事異動交流而有太多改變，亦即表示其職場人際關係上尚存有城鄉差距，多數調職陞任市區分局員警，最終仍因對鄉下分局工作環境的熟悉感而選擇再次請調回到原單位，反之亦然，原由市區分局請調至鄉下分局之員警亦有因無法適應其「通才」之工作方式，而選擇請調回到市區的情形，縣市合併磨合迄今，此一人情上之城鄉差距，仍未因此拉近，尚有待時間推進及持續性之人事交流融合。

多數受訪者認為，縣市合併對於外勤擔服輪值勤務之基層員警照顧家庭之影響性不大，反倒是其合併後所增加之工作量，亦增加了內勤業務承辦之基層員警工作時間，間接壓縮排擠到其勤餘返家與家人相處之時間。

綜上，縣市合併後的W分局，在人際社群此一層面來說，其人與人在職場及家庭相處間的感受仍因員警個人適應性及其從事之內（外）勤工作內容而有所差異。其次，由於本研究由於訪談者與受訪者主客體均係局內人員，雖已於訪談前即表明將以匿名方式處理訪談資料，但受訪當事人仍有可能對於受訪談論議題時，礙於現實警察組織內壓力，

擔憂造成失言風波而未能全盤詳實說明，其保守態度可能衍生訪談成果推論上的限制，而此因素可能影響到訪談所彙整呈現之品質，且受訪者係依個人主觀經驗作答，難免會有偏頗情形發生，是以，本研究所提結論與建議在他機關適用上僅供政策研擬參考，仍需視當下社會氛圍及機關條件等實際狀況加以採用與策進。

第二節 研究建議

縣市合併已係既成事實，合併迄今，仍有諸多問題尚待解決，惟就本研究個案研究發現所得為例，提出以下改善及平衡上述工作壓力與生活品質間衝突之建議，亟能作為未來學者或實務權責機關在相關政策考量推動研究參考：

壹、推動警力全面檢討重整作為

合併前後曾因臺中市合併後部分行政區所轄面積不相當、各行政區人口數不平均等現象，沸沸揚揚地討論有關將合併後之臺中市 29 個行政區合併調整成 14 個行政區之議題³⁹，討論迄今，仍無下文，然行政區重新劃分調整事關重大，仍有賴市政府多方考量調整，有鑒於多數受訪者表示現行分局警力數未因縣市合併行政區重新劃分而隨之檢討增補，進而導致目前警力執行困境，建議各分局警力重新調整分配部分，可由警察局自行檢討提出調整建議，就所轄各分局目前治（交）安現況，參酌核發勤務繁重加成支給標準予以適度調整警力分配數，以因時因地制宜，亦可相對平衡員警因機關人力欠缺所帶來之工作壓力與其生活品質間之衝突。

貳、強化橫向聯繫與垂直溝通作為

警察人員講求上情下達之重要性，惟對於因縣市合併擴編後的警察局而言，在接受市政府或其他局處之命令，或自行就權責發布之命令，各單位業務承辦人常存在本位主義而未善盡了解該項命令是否有重複辦理之情況，誠如受訪者 B 在訪談中，舉例表示局

³⁹ 自由時報（2012），〈中部〉行政區調整 29 區擬調成 14 區，2012 年 3 月 26 日，取自：<http://news.ltn.com.tw/news/local/paper/571016>。

內對於市政府人事處交辦統計事項，同時有外事科、人事室分別依其權責交辦分局執行該項統計要求，惟於分局層級，其數據均來自防治組承辦人統計所得，在此情況下，確有命令重複、疊床架屋之情，而已相對間接浪費警察局或分局承辦人可用來執行其他命令的時間，實有全面檢討是否仍有其他類似情事而有待釐清以統一交辦之必要，且除加強各業務單位間橫向聯繫外，亦應賡續透過適當集（機）會妥善宣導以統一做法，或了解基層員警執行情形之反應以為後續精進作法之參考，落實垂直溝通作為，自可增加命令執行效率，相對減輕員警工作上負擔。

參、賡續落實請調制度透明化作為

在本研究訪談中發現，多數受訪者反映縣市合併後其內部請調作業較以往臺中縣時代透明公開，在選擇請調單位，有山、海、屯區可供選擇，更為多樣化，對於期望至市區分局歷練或至郊區分局就任之員警亦有幫助，而在原臺中縣、市間員警隨時間交流請調，雖一時間無法消除其城鄉差距之隔閡，惟，原臺中市區地方警民互動經營觀念會隨著時間推進，慢慢會帶入鄉下分局，再加上主管異動較以往臺中縣時代頻繁，地方上的人情牽制也會相對慢慢減少，相信在賡續推動落實請調制度公開透明的情況下，輔以上述警察局內部警力檢討調整作為，對於改善存在於機關內部員警人情上之城鄉差距落差大有助益，且亦能讓員警兼顧其於家庭、人際方面之工作生活品質。



參考文獻

壹、中文部分

一、專書

行政院主計處、明德基金會生活素質研究中心編(1985)。**臺灣地區國民生活主觀意向**。

臺北：行政院主計處。

林淑馨(2010)。**質性研究：理論與實務**(二版)。高雄：巨流圖書。

葉至誠、葉立誠(2011)。**研究方法與論文寫作**(三版)。臺北：商鼎。

謝文全(2012)。**教育行政學**(四版)。臺北：高等教育。

簡建忠(1995)。**人力資源發展：從粉筆到數位滑鼠**。臺北縣：前程文化。

二、期刊論文

內政部警政署(2015)。**加強員警身心健康**。**104年警察幹部實務常訓教材**，29-36。

洪榮昭(1993)。**八十一年度台灣地區工作價值觀與工作生活品質調查**。**研考雙月刊**，

17(1)，20-31。

孫本初、王永大(1997)。**工作生活品質之研究**。**人事月刊**，**24(3)**，20-39。

張錦麗(1998)。**影響基層員警適應與求助因素的探討**。**警專學報**，**2(4)**，61-83。

陳家聲、樊景立(2000)。**我國國人工作生活品質經驗之研究**。**管理評論**，**19(1)**，33-34。

黃同圳(1996)。**工作滿足構成內涵在組織與個人特性間之差異分析**。**勞資關係論叢**，**5**，

1-37。

廖宗宏(1995)。**我國刑事警察局人員工作生活品質之研究**。**刑事科學**，**40**，59-80。

廖家琪(2009)。**從工作生活品質談提升教師工作生活品質之啟示**。**網路社會通訊**，**80**，

4-7。

三、專書論文

楊松德(1992)。**臺灣地區工作生活品質調查**，載於行政院勞工委員會、中華民國企業

人力資源發展學會合編，**提昇工作生活品質與企業發展國際研討會論文集**(17-25)

頁)。臺北：行政院勞工委員會。

四、研究計畫

柯貴元、柯翠絨（2011）。**臺灣高速鐵路站區交通改善建議之研究-以臺中車站為例**。臺中市政府警察局研究專題報告，未出版。

五、學位論文

王永大（1996）。**公部門工作生活品質之研究—以我國稅務人員為對象**。國立政治大學公共行政學系研究所碩士論文，未出版，臺北。

王崇師（2012）。**臺東市清潔隊隊員工作生活品質與組織承諾之研究**。國立臺東大學公共與文化事務學系區域政策與發展研究碩士班論文，未出版，臺東。

江秀鳳（2012）。**臺中市區公所公務人員工作生活品質與組織承諾之關聯性研究**。中興大學國家政策與公共事務研究所碩士論文，未出版，臺中。

余世銘（2008）。**政風人員工作生活品質與組織承諾之研究—以司法院及所屬政風機構為例**。國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，未出版，臺東。

吳玉瑜（2011）。**工作生活品質與組織承諾對離職傾向之影響**，銘傳大學國際企業學系碩士在職專班碩士論文。未出版，臺北。

吳曉萍（2011）。**心理資本、工作生活品質與職業倦怠之相關研究—以科學園區工程師為例**。國立嘉義大學輔導與諮商學系研究所碩士論文，未出版，嘉義。

呂建龍（2010）。**我國維安特勤隊工作生活品質之研究**，玄奘大學公共事務管理學系碩士在職專班碩士論文。未出版，新竹。

李東亮（2013）。**組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響—以臺中市基層員警為例**。中州科技大學工程技術研究所碩士論文，未出版，臺中。

李彥廷（1997）。**工作生活品質對服務品質與組織公民行為影響之研究—以汽車修護保養業為例**。中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

李婉如（2014）。**臺鐵員工工作生活品質與組織承諾之研究—以宜蘭站區為例**。佛光大

學碩士論文，未出版，宜蘭。

周梅芝（2012）。國軍志願役官（兵）工作生活品質、組織承諾與留營意願相關性之研究—以後備指揮部為例。國立彰化師範大學商業教育學系碩士論文，未出版，彰化。

林昇輝（1998）。監獄管理人員輪班制度及工作生活品質與工作倦怠關聯性之研究。國立中正大學犯罪防治所碩士論文，未出版，嘉義。

林麗玲（2000）。員工工作滿意度和生活滿意度之關係探討-以護理人員為例。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園。

邱鈴怡（1999）。組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響—以臺北縣消防員為例。南台科技大學企業管理系碩士論文，未出版，臺南。

邵耀賢（2012）。工作生活品質、個人屬性與離職傾向之關聯性—以雲嘉地區軍訓教官為例。南台科技大學企業管理系碩士論文，未出版，臺南。

洪凱育（2015）。工作生活品質、組織信任對組織公民行為影響之研究-以臺北市政府警察局為例。致理技術學院企業管理研究所碩士論文，未出版，新北市。

徐豪君（2011）。品質機能展開應用在鋼構廠作業之探討。國立高雄第一科技大學工程管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

陳彩（1994）。工作生活品質、工作滿足與離職意願關聯性研究。交通大學管理科學研究所碩士論文，新竹。

陳淑芬（2000）。人事主管人員工作生活品質與組織承諾之探討—以臺中市國民中小學為例。東海大學公共事務碩士在職專班碩士論文，未出版，臺中。

黃文賢（1991）。基層員工工作生活品質之研究。中原大學企業管理研究所碩士論文，未出版，桃園。

溫存平（2013）。輪班人員對工作生活品質重要度與滿意度之研究—以 T 公司產線員工為例。華梵大學工業工程與經營資訊學系碩士論文，未出版，新北市。

廖怡婉（2002）。輪班對工作生活品質影響之研究—以飛機修護人員為例。國立中央大

學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園。

劉水抱（1995）。公務人員工作生活品質之調查研究。東海大學公共行政研究所碩士論文，未出版，臺中。

潘士銘（1998）。工作生活品質之核心構面與影響因素之關聯性研究。私立中原大學企業管理學系碩士學位論文，未出版，桃園。

潘立山（2000）。工作生活品質與工作績效關聯之研究—以臺北市政府都市發展局為例。國立政治大學行政管理碩士學程論文，未出版，臺北。

蔡蕙如（1994）。員工工作生活品質與服務態度之研究—以百貨公司、便利商店、速食店、餐廳之服務人員為例。中山大學企業管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

蔡曜如（2011）。工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作之關聯性研究。南台科技大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，臺南。

鄭禎禧（1998）。交通警察人員工作生活品質與組織承諾之研究。國立臺東大學區域政策與發展研究所碩士論文，未出版，臺東。

賴明德（1999）。輪班人員工作生活品質與工作適應關聯性研究。靜宜大學企業管理研究所碩士論文，未出版，臺中。

龍李坤（1998）。工作生活品質、工作壓力與工作績效關係之研究-以海軍軍士官為例。國立高雄海洋科技大學航運管理研究所碩士論文，未出版，高雄。

六、網路等電子化資料

ETtoday 東森旅遊雲（2013）。胡志強：臺中治安是六都第一 但因耕讀園案無法翻身，2013年6月14日，取自：<http://travel.ettoday.net/article/223275.htm>。

FACEBOOK 「靠北警察」臉書粉絲團（2015），編號452留言，2015年3月5日，取自：<https://zh-tw.facebook.com/pages/靠北警察/563212453789705>。

NOWnews 今日新聞（2013），中市員警勤務多過勞 議員建議保障警察工時，2013年10月30日，取自：<http://www.nownews.com/n/2013/10/30/1006546>。

NOW 今日新聞網（2015），W警分局長 上電臺宣導防詐騙，2015年7月15日，取自：

<http://www.nownews.com/n/2015/07/15/1748878>。

大臺中山手線—大臺中 123，2016 年 6 月 4 日檢視，取自：

http://tc-yamanotesen.citylove.org.tw/content_4.html。

大臺中國際會展中心—檔期表，2016 年 3 月 31 日檢視，取自：

http://gmg.udn.com/gti/calendar/calendar_2015.html。

中時電子報（2013），升官加人 5 都人事費暴增 99 億，2013 年 5 月 10 日，取自：

<http://www.chinatimes.com/newspapers/%E5%8D%87%E5%AE%98%E5%8A%A0%E4%BA%BA-5%E9%83%BD%E4%BA%BA%E4%BA%8B%E8%B2%BB%E6%9A%B4%E5%A2%9E99%E5%84%84-20130510000359-260102>。

世界新聞網（2015），警察大人 今天「靠北」了沒，2015 年 5 月 3 日，取自：

<http://www.worldjournal.com/2560457/article-警察大人-今天「靠北」了沒/?ref=台灣&npg=2>。

自由時報（2012），〈中部〉行政區調整 29 區擬調成 14 區，2012 年 3 月 26 日，取自：

<http://news.ltn.com.tw/news/local/paper/571016>。

林佳龍（2013），台中崛起，2013 年 3 月 29 日，取自：

<http://forpeople.pixnet.net/blog/post/142852794>。

臺中市人口統計管理平台（2016）。里鄰戶數及人口數，2016 年 1 月 31 日，取自：

A 區—

http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_23.aspx。

B 區—

http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_24.aspx。

C 區—

http://demographics.taichung.gov.tw/Demographic/Web/Demographic_25.aspx。

臺中市政府人事處（2016），臺中市政府及所屬機關學校公教人員健康檢查處理原則，

2015 年 6 月 8 日，取自：

<http://www.personnel.taichung.gov.tw/ct.asp?xItem=1457408&ctNode=1315&mp=114010>。

臺中市政府（2016）。臺中縣警察局組織規程（2010年12月25日廢止），2016年6月4日，取自：

<http://lawsearch.taichung.gov.tw/GLRSout/LawContentDetails.aspx?id=FL025676&KeyWordHL=&StyleType=1>。

臺中市政府警察局人事室（2011）。100年1月份警察大事紀，2011年3月10日，取自：

<http://www.police.taichung.gov.tw/TCPBWeb/wSite/ct?xItem=20034&ctNode=472&mp=tcpb>。

臺中市政府警察局（2015）。組織架構，2015年11月7日，取自：

<http://www.police.taichung.gov.tw/wSite/ct?xItem=19286&ctNode=232&mp=tcpb>。

臺中市政府警察局（2015）歷史沿革，2015年11月7日，取自：

<http://www.police.taichung.gov.tw/wSite/ct?xItem=19351&ctNode=227&mp=tcpb>。

臺中市政府警察局W分局（2015）。歷史沿革，2015年5月15日，取自：

<http://www.police.taichung.gov.tw/TCPBWeb/wSite/ct?xItem=2157&ctNode=1002&mp=sub08>。

貳、外文部分

Ahmed, H. (1981). Quality of work life: A need for understand. *Indian Management*, 2(11), 29-33.

Cascio, W. F. (1998). The Future World of Work: Implications for Human Resource Costing and Accounting. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 3 (2), 9-19.

Cummings, T. G., & C. G. Worley (2009). *Organization Development and Change*. Boston: Cengage Learning.

Davis, L. (1981). *The Quality of Working Life*, 1(2). New York: The Free Press.

Delamotte, Y., & S. I. Takezawa (1984). *Quality of working life in international perspective*.

Geneva: International Labour Office.

Efraty, D., & M. J. Sirgy (1990). The Effects of Quality of Work Life (QWL) on Employee

Behavioral Responses. *Social Indicators Research*, 22(1), 31-47.

Guest, R. H. (1979). Quality of work life—Learning from Tarrytown. *Harvard Business*

Review, 1(4), 76-87.

Hall, D. T., & J. G. Goodale (1986). *Human resource management: Strategy, design, and*

implementation. Illinois: Scott, Foresman.

Kalra, S. K., & S. Ghosh (1984). Quality of work life: A study of associated factors. *Indian*

Journal of Social Work, 45(3), 341-349.

Labiris, G., A. Petounis , G. Kitsos , A. Aspiotis , K. Psillas (2002). Quality gap, quality of
worklife and their impact on the performance of an ophthalmologic department.

Journal of Medical Marketing: Device, Diagnostic and Pharmaceutical Marketing, 3

(1), 49-55.

Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance – An ad hoc investigation of two
key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service*

Industry Management, 11 (5), 422-437.

Levine, M. F. (1983). Self-Developed Quality of Working Life Measures. *Academy of*

Management Best Paper Proceedings (ACAD Manage PROC), August 1, 216-220.

Levine, M. F. , J. C. Taylor, & L. E. Davis (1984). Defining Quality of Working Life. *Human*

Relations, 37(1), 81-104.

Lewis, D., K. Brazil , P. Krueger , L. Lohfeld , & E. Tjam (2001). Extrinsic and intrinsic

determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15.

Marks, M. L., E. J. Hackett , P. H. Mirvis & J. F. Grady (1986). Employee participation in a
quality circle program: Impact on quality of work life, productivity, and absenteeism.

Journal of Applied Psychology, 71(1), 61-69.

- Nadler, D. A. & E. E. Lawler (1983). Quality of work life: Perspectives and directions. *Organizationl Dynamics*, 11(3), 20-30.
- Nirenberg, J. (1986). The Quality of Work Life Issue: The Corporation as The Next Political Frontier. *International Journal of Manpower*, 7(3), 27-36.
- Robbins, S. P. (1994). *Essentials of organizational behavior*. Englewood Cliff. N.J.: Prentice-Hall.
- Schuler, R. S. (1993). *Personnel and Human Resource Management*(5thEd.).Minneapolis, St. Paul: West Publishing Company.
- Shamir, B. & I. Salomon (1985). Work-at-home and the quality of working life. *The Academy of Management Review*, 10(3), 455-464.
- Stein, B. A. (1983). *Quality of work life in action: Managing for effectiveness*. New York, N.Y.: AMA Membership Publications Division, American Management Associations.
- Sun, B. C. (1988). *Quality of working life programs: An empirical assessment of designs and outcomes*. Ph.D. diss. University of Georgia, Athens, GA.
- Taylor, J. C. (1978). An Empirical Examination of the Dimensions of Quality Working Life. *Omega*, 6(2), 153-160.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L.E. & Cherns, A.B. (Eds.). *The quality of working life*(pp.99-104), New York: The Free Press.
- Warr, P. & R. Payne (1982). Experience of strain and pleasure among British adults. *Social Science Medicine*, 16(19), 1691-7.
- Wilcock, A. & M. Wright (1991). Quality of Work Life in the Knitwear Sector of the Canadian Textile Industry. *Public Personnel Management*, 20(4), 457-468.
- 白木三秀 (1995). 日本企業の国際人的資源管理. 日本労働研究機構。

附錄一、國內有關工作生活品質之研究對象及結果摘要一覽表

期間：1998 年至 2015 年間				
編號	作者	年代	論文題目	研究對象及結果摘要
1	林昇輝	1998	監獄管理人員輪班制度及工作生活品質與工作倦怠關聯性之研究	以 監所基層管理人員 為研究對象，探討監獄管理人員的工作生活品質經驗、輪班制度及工作倦怠等相互之間影響性。經研究結果顯示監獄管理人員工作生活品質感普遍皆較其他行業不認同；在年齡、教育程度及職務、輪班及監獄規模，工作生活品質感皆產生顯著性差異。工作倦怠方面於年齡、教育程度及職務、輪班及監獄規模亦有顯著差異。
2	鄭禎禧	1998	交通警察人員工作生活品質與組織承諾之研究	以 臺東縣警察局交通警察人員 為研究對象，探討期工作生活品質與組織承諾之關係，經研究結果顯示該人員對工作生活品質的知覺滿意度方面：外勤高於內勤、幹部高於基層員警、年齡較高者在「升遷獎勵」、「工作生活品質」則高於年齡較低者，服務年資深者高於資淺者。至於組織承諾程度方面：外勤人員高於內勤、已婚者在價值、努力承諾、組織承諾部分高於其他未婚、離婚者，服務年資深者亦高於資淺者。其中對組織承諾的預測方面：以「工作生活品質」對「價值承諾」預測力最佳。

3	龍李坤	1998	<p>工作生活品質、工作壓力與工作績效關係之研究</p> <p>--以海軍軍士官為例</p>	<p>以駐防於各地之海軍軍士官為研究對象，探討工作生活品質、工作壓力與工作績效間之關係，經研究結果顯示渠等對於工作生活品質、工作生活品質、工作壓力及工作績效的知覺，分別以升遷發展、角色壓力及工作行為呈現較低的滿意程度。其次，工作性質、工作環境、家庭休閒(除生理壓力外)對工作壓力研究變項之各構面均為顯著負相關，工作生活品質在工作性質、同仁合作、工作環境、薪資福利及家庭休閒等構面對工作績效研究變項之各構面，部分呈顯著負相關。</p>
4	呂建龍	1999	<p>我國維安特勤隊工作生活品質之研究</p>	<p>以領有維安特勤隊訓練合格且在維安特勤隊服務滿一年以上之成員為研究對象，探討該人員的工作生活品質滿意度與工作內容的相關性。經研究結果顯示個人層面上意志堅定之人格特質、較高的家庭支持及鼓勵、較好的前途發展，並維持高度工作自尊和強烈團體歸屬感。工作層面上透過多樣化訓練、明確指揮體系、專業化及優秀的團隊、豐富的執勤經驗及抗壓性、與上司良好的互動、完善的工作環境及明確的法律保障。及組織層面上良好的升遷制度及休假制度，並有較高薪資福利和維持、擁有高度的人際關係，均是維安特勤隊所重視的工作生活品質。</p>

5	邱鈴怡	1999	<p>組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響--以臺北縣消防員為例</p>	<p>以臺北縣消防員為研究對象，探討組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響，經研究結果顯示組織承諾中之留任承諾、領導風格中之倡導式領導及工作生活品質中之同儕與家庭的支持對團隊凝聚力均有正向的影響。而組織承諾中之價值承諾、留任承諾、領導風格、工作生活品質及團隊凝聚力亦對工作滿意度有正向的影響。</p>
6	潘立山	2000	<p>工作生活品質與工作績效關聯之研究--以臺北市政府都市發展局為例</p>	<p>以臺北市都市發展局員工為研究對象，探討個人屬性在工作生活品質與工作績效之差異性，及工作生活品質與工作績效間相關性，經研究結果顯示不同個人背景對工作生活品質知覺之差異情形，其中教育程度具有顯著差異存在。而不同個人背景對工作績效程度之差異情形，其中職務、婚姻狀況、年齡及機關服務年資等四項具有顯著差異存在。工作生活品質及其因素與工作績效間均具正相關性。</p>
7	陳淑芬	2000	<p>人事主管人員工作生活品質與組織承諾之探討--以臺中市國民中小學為例</p>	<p>以臺中市國民中小學人事主管為研究對象，探討該主管人員工作生活品質與組織承諾之現況，經研究結果顯示該人員對當前工作生活品質以人際關係及工作與家庭休閒層面之滿意度最高，陞遷發展及俸給福利層面次之，再其次為工作環境、工作尊榮感層面，對公平性及工作內容層面的滿意度最低，且當前組織承諾</p>

				的程度以努力承諾層面最高，價值承諾層面次之，留職承諾層面程度最低。
8	吳玉瑜	2011	工作生活品質與組織承諾對離職傾向之影響	以 北部地區五家醫院之行政人員 為研究對象，探討工作生活品質與組織承諾對離職傾向間之關係，經研究結果顯示工作生活品質與組織承諾呈現正向關係；組織承諾與離職傾向呈現負向關係；組織承諾對工作生活品質與離職傾向產生間接影響，此結果證實組織承諾為此模型中重要的中介變項。
9	蔡曜如	2011	工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作之關聯性研究	以 高雄地區製造業員工 為對象，探討工作生活品質、人格特質、工作投入與超時工作的關聯性。經研究結果顯示不同性別對工作投入有顯著差異，薪資與福利、工作性質、組織制度、家庭支持、人格特質對工作投入有顯著差異，且為正相關，而工作投入與超時工作亦為正相關。
10	吳曉萍	2011	心理資本、工作生活品質與職業倦怠之相關研究--以科學園區工程師為例	以 科學園區工程師 為研究對象，探討科學園區工程師之心理資本、工作生活品質與職業倦怠之相關性，經研究結果顯示科學園區工程師的心理資本及工作生活品質與職業倦怠有負相關，其中工作生活品質中的「工作尊榮感」能有效預測科學園區工程師之職業倦怠。
11	邵耀賢	2012	工作生活品質、個人屬性與離職	以 雲嘉地區高中職中等學校軍訓教官 為研究對象，探討工作生活品質對軍訓教官個人屬性

			<p>傾向之關聯性--以雲嘉地區軍訓教官為例</p>	<p>與離職傾向之關聯，經研究結果顯示不同婚姻狀況、不同教育程度、不同教官服務年資、不同通勤時間、不同階級、不同學校類型、不同學校教官配置人力感受工作生活品質影響離職傾向有顯著差異性，其餘性別、年齡、工作職務、軍種感受工作生活品質影響離職傾向無顯著差異。</p>
12	周梅芝	2012	<p>國軍志願役官兵(兵)工作生活品質、組織承諾與留營意願相關性之研究--以後備指揮部為例</p>	<p>以國防部後備指揮部志願役官(兵)為研究對象，探討其工作生活品質的知覺程度是否會受到各人屬性的影響，而該程度與組織承諾、留營意願之相關性如何。經研究結果顯示個人屬性中的「單位」、「教育程度」及「每月平均薪資」對工作生活品質的知覺程度具有顯著的差異情形，而該知覺程度對組織承諾、留營意願均有顯著正向關係。</p>
13	江秀鳳	2012	<p>臺中市區公所公務人員工作生活品質與組織承諾之關聯性研究</p>	<p>以臺中市 29 個區公所公務人員為研究對象，探討縣市合併升格改制後，區公所公務人員工作生活品質與組織承諾知覺程度及其關聯性如何。經研究結果顯示：合併前，原服務於臺中市所轄公務人員之工作生活品質與組織承諾知覺程度皆勝出原服務於臺中縣所轄公務人員。工作生活品質構面之各變項與組織承諾構面間均存在有正向關聯性。</p>

14	王崇師	2012	<p>臺東市清潔隊隊員工作生活品質與組織承諾之研究</p>	<p>以臺東市清潔隊隊員為研究對象，探討不同的研究對象對工作生活品質及其組織承諾之差異性為何，其次探討工作生活品質與研究對象之組織承諾之關聯性為何；最後探討工作生活品質對組織承諾之預測力為何。經研究結果顯示不同的研究對象在工作生活品質及組織承諾構面均有顯著差異性，而工作生活品質各因素與組織承諾各因素間均具顯著關聯性存在。</p>
15	李東亮	2013	<p>組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力與工作滿意度之影響--以臺中市基層員警為例</p>	<p>以臺中市警察局所屬各分駐(派出)所基層員警為研究對象，探討領導風格、組織承諾與團隊凝聚力之關係，經研究結果顯示不同的個人屬性在組織承諾、領導風格、工作生活品質、團隊凝聚力及工作滿意度上有部分顯著差異。而組織承諾、領導風格、工作生活品質對團隊凝聚力有正向顯著影響，對工作滿意度亦有正向顯著影響。</p>
16	洪凱育	2015	<p>工作生活品質、組織信任對組織公民行為影響之研究~以臺北市警察局為例</p>	<p>以臺北市警察局之各單位警察人員為研究對象經研究結果顯示：1.警察機構工作生活品質與警察人員組織公民行為有顯著正相關；2.警察機構工作生活品質與警察人員組織信任有顯著正相關；3.警察人員組織信任與其組織公民行為有顯著正相關；4.警察人員組織信任在警察機構工作生活品質與其組織公民行為間具有部分中介效果；5.警察人員組織認</p>

			同對警察機構工作生活品質與其組織信任間具有干擾效果。
--	--	--	----------------------------

資料來源：本研究整理。





附錄二、W 分局縣市合併前後員額統計表

臺中縣警察局 W 分局截至 2010 年 11 月底各單位現有員額一覽表																					
序列	4	5	6	6	6	7	7	8	7-8	9	9	9	9	10	10	10	10	11	11	11	
職稱	分局長	副分局長	組長	主任	隊長	隊長	副隊長	課員	警務員	巡官	佐(助)理員	分隊長	偵查員	巡佐	警務佐	小隊長	偵查佐	警員	辦事員	書記	小計
分局長室	1																				1
副分局長室		1																			1
第一組			1					1		2								4			8
第二組			1					1		5				1				3			11
第三組			1						1	2					1			4			9
第四組			1							2								4			7
第五組			1							2				1	1			2			7
勤務指揮中心				1										4				4			9
烏日所									1	2				2				28			33
五光所										1				1				8			10
溪南所														2				10			12
追分所										1				1				11			13
大肚所									1	1				2				18			22
犁份所									1	1				2				24			28
龍井所									1					1				13			15
龍津所										1				1				9			11
龍東所														2				5			7
麗水所														2				5			7
偵查隊					1		1			1		1	2			11	26	2			45
警備隊						1								5		1	1	13			21
交通分隊																4		14			18
合計	1	1	5	1	1	1	1	2	5	21	0	1	2	27	2	16	27	181	0	0	295

資料來源：W 分局人事室。本研究自行整理。

臺中市政府警察局 W 分局截至 2010 年 12 月底各單位現有員額一覽表

序列	4	5	6	6	6	7	7	8	7-8	9	9	9	9	10	10	10	10	11	11	11	
職稱	分局長	副分局長	組長	主任	隊長	隊長	副隊長	課員	警務員	巡官	佐(助理)員	分隊長	偵查員	巡佐	警務佐	小隊長	偵查佐	警員	辦事員	書記	小計
分局長室	1																				1
副分局長室		2																			2
行政組			1						1	1					2			2			7
督察組			1						1	4				2				2			10
戶口組			1						1	1								2			5
保防組			1						2									1			4
民防組			1															3			4
交通組			1						1	1				1				2			6
秘書室				1					1									5	1		8
會計室				1							1										2
人事室				1							1							2	1		5
勤務指揮中心				1					1					1				9			12
烏日所									1	1				4				31			37
五光所										1				1				9			11
溪南所										1				1				10			12
追分所										1				1				9			11
大肚所									1					2				17			20
犁份所									1					5				28			34
龍井所									1					2		2		11			16
龍津所										1				2				8			11
龍東所														2				5			7
麗水所														2				5			7
偵查隊					1		1		1	1		1	1			10	28				44
警備隊						1				2				1				7			11
交通分隊																4		17			21
合計	1	2	6	4	1	1	1	0	13	15	2	1	1	27	2	16	28	185	2	0	308

資料來源：W 分局人事室。本研究自行整理。

臺中市政府警察局 W 分局截至 2015 年 12 月底各單位現有員額一覽表

序列	4	5	6	6	6	7	7	8	7-8	9	9	9	9	10	10	10	10	11	11	11	
職稱	分局長	副分局長	組長	主任	隊長	隊長	副隊長	課員	警務員	巡官	佐(助理員)	分隊長	偵查員	巡佐	警務佐	小隊長	偵查佐	警員	辦事員	書記	小計
分局長室	1																				1
副分局長室		2																			2
行政組			1						1	1					2			1			6
督察組			1						1	3				1				1			7
防治組			1						1									1			3
保防組			1						1									3			5
保安民防組			1						1				1					3			6
交通組			1						1									4			6
秘書室				1					1	1								3	2		8
會計室				1							1										2
人事室				1							1							2	1		5
勤務指揮中心				1						1				1				7			10
烏日所									1					4				20			25
五光所										1				2				9			12
溪南所										1				1				11			13
三和所										1				3				11			15
追分所										1				1				9			11
大肚所									1					2				15			18
犁份所									1					4				16			21
瑞井所										1				2				8			
龍井所									1					3				11			15
龍津所										1				2				8			11
龍東所														2				5			7
麗水所														2				5			7
偵查隊					1		1		1	1		1	1			7	29				42
警備隊						1				2								7			10

交通分 隊																4		21			25
合計	1	2	6	4	1	1	1	0	12	15	2	1	1	31	2	11	29	181	3	0	304

資料來源：W 分局人事室。本研究自行整理。

上表統計序列參考依據：〈警察人員陞遷辦法〉

附件一 全國警察機關陞遷序列表

序列	官等官階	機關及職稱	官等職等或級別	機關及職稱	備註
第一序列	警監一階	(警政署)副署長、(直轄市政府警察局【以下簡稱直轄市警局】、刑事警察局【以下簡稱刑事局】)局長			本序列警政委員僅供直轄市(含聘用之縣)政府警察局局長職務調節之用。
	警監二階至一階	(臺灣警察專科學校【以下簡稱警專】)校長			
	警監三階至一階	(警政署)警政委員			
第二序列	警監三階至二階	(警政署)主任秘書、督察室主任			
	警監四階至二階	(航空警察局【以下簡稱航警局】、國道公路警察局【以下簡稱國道警局】)局長；(保安警察第一總隊)總隊長			
		(警政署)警政委員			
第三序列	警監三階至二階	(直轄市警局)副局長			(國道警局)整併之大隊長併本序列計。
	警監四階至二階	(警專)教育長；(警政署)八十九年五月二十二日前原任專門委員			
	警監四階至三階	(警政署)組長、主任；(保安警察第二總隊至第七總隊)總隊長；(鐵路警察局【以下簡稱鐵路警局】、臺灣省、福建省縣【市】警察局【以下簡	簡任第十職等至第十一職等	(警政署)主任	
薦任第九職等至簡			(警政署)人事室主任		

		稱縣【市】警局)局長；(直轄市警局)主任秘書、督察長	任第十職等		
	警正一階至警監三階	(刑事局、航警局、國道警局)副局長			
	警正一階至警監四階	(港務警察總隊【以下簡稱港警總隊】)總隊長；(警察通訊所【以下簡稱通訊所】)所長	簡任第十職等	(警察廣播電臺【以下簡稱警廣】)總臺長；(民防指揮管制所【以下簡稱民管所】)所長；(警察機械修理廠【以下簡稱修械廠】)廠長	
	警監四階	(警政署)副組長、副主任、專門委員；(直轄市警局)警政監	簡任第十職等	技正、專門委員	
	警正一階至警監四階	(鐵路警局)副局長；(保安警察第一總隊至第七總隊【以下簡稱保警總隊】)副總隊長；(刑事局)主任秘書；(警政署)督察			
	警正二階至警監四階	(警專、航警局、國道警局、保警總隊、鐵路警局)主任秘書；(警專)教官；(刑事局)警政監			
第四序列	警正一階至警監四階	(直轄市警局)分局長、大隊長			一、(警政署)整併之督察；(刑事局)整併之副大隊長；(民管所)改隸前副主任；(空中警察隊【以下簡稱空警隊】)改隸前副隊長；(直轄市警局)原任副主任
	警正一階	(警政署)科長；(直轄市警局)科長、主任、督察；(警專)總隊長；(縣【市】警局)副局長	薦任第九職等	(直轄市警局)人事室主任；(警政署)科長；(警廣)副總臺長；(通訊所)副所長；(修械廠)副廠長；(民管所)副所長	
	警正二階至一階	(刑事局、航警局、國道警局)督察長；(航警局)分局長；(刑事局)科長、主任、大隊長、督察；(航警局)科長、主任、大隊長；(國道警局)科長、主任、刑事警察大隊大隊長；	薦任第八職等至第九職等	(警專、刑事局)主任；(警專、刑事局、航警局、國道警局)人事室主任；專員；秘書；技正	

		(警專)副總隊長、主任；(港警總隊)副總隊長；(警政署)秘書；(直轄市警局)專員、秘書；(刑事局、航警局、國道警局)秘書；(警專)秘書、教官			任併本序列計。 二、(刑事局)一百零二年十二月三十一日前原任臺長併本序列計。
	警正三階至一階	(警政署)專員	薦任第七職等至第九職等	(警政署)專員	
第五序列	警正二階至一階	(直轄市警局)專員、(警專)教官(預算員額二分之一)			一、(國道警局)整併之副大隊長；(臺保總隊、鐵路警局)改隸前組長併本序列計。
	警正三階至一階	(警政署)專員(預算員額二分之一)	薦任第七職等至第九職等	(警政署)專員(預算員額二分之一)	二、(縣【市】警局)分局長職務須經中央警察大學「警正班」結業及「候用分局長職前訓練班」訓練合格。
	警正三階至一階	(刑事局)副大隊長、研究員；(航警局)副分局長、副大隊長；(國道警局)公路警察大隊大隊長、刑事警察大隊副大隊長；(保警總隊)督察長、科長、主任、大隊長、維安特勤隊隊長、秘書、督察；(警專)大隊長；(鐵路警局)督察長、主任、科長、分局長、護車大隊大隊長、刑事警察大隊大隊長、秘書；(縣【市】警局)主任秘書；(縣【市】警局、港警總隊)督察長；(直轄市警局附屬機關)直屬警察隊隊長、副分局長、副大隊長；(縣【市】警局)分局長、大隊長、隊長、警務參	薦任第八職等至第九職等	(保警總隊、鐵路警局)人事室主任；(直轄市警局)技正；(警廣)秘書；(通訊所)技正、秘書；專員(預算員額二分之一)	三、(縣【市】警局)直屬隊隊長、警務參具下列資格之一(刑事警察
			師(二)級	醫務室主任	
			薦任第七職等至第九職等	(直轄市警局附屬機關)通信隊隊長	
			薦任第七職等至第八職等	(警政署附屬機關)技正、編審、專員；(直轄市警局附屬機關)技正	

					<p>大隊【隊】 大隊長【 隊長】除 外):</p> <p>(一) 第四序 列、第 五序列 職務。</p> <p>(二) 現任第 六序列 一級單 位主管 職務連 續滿二 年。回 任者， 自回任 之日重 新起 算。</p> <p>四、(直轄市警 局)九十 四年七 月一日 前原 任編審 併本序 列計。</p>
第 六 序 列	警正二階	(縣【市】警局) 主任、課長、 科長；(港警總隊)主任、科長 、隊長；(通訊所)主任、科長 ；(修械廠)主任；(民管所) 科長、主任；(直轄市警局) 股長；(直轄市警局附屬機關) 直屬警察隊副隊長、刑警大 隊偵查隊隊長、分局偵查隊 隊長、組長、主任、專員；(刑事局) 偵查隊隊長、股長	薦任第八 職等	(警廣、通訊所、修械廠、 民管所) 科長、主任、分 所長、臺長、分臺長；(直 轄市警局)股長；(縣【市】 警局、港警總隊、警廣、 通訊所、民管所) 人事室 主任；(刑事局) 股長	一、(警政署) 整併之股 長、原警 正科員； (港警總 隊)改隸 前秘書； (港警總 隊、通訊 所、修械

警正三階至二階	(刑事局)副隊長、警備隊隊長；(航警局)股長、隊長、分局主任；(國道警局)股長、公路警察大隊副大隊長、刑事警察大隊隊長；(保警總隊)維安特勤隊副隊長、副大隊長；(警專)組長、副大隊長；(鐵路警局)副大隊長、副分局長；(福建省連江縣警察局【以下簡稱連江縣警局】)警察所所長；(縣【市】警局)局員、秘書、副分局長、副大隊長、副隊長	薦任第七職等至第八職等	(國道警局)股長；(直轄市警局附屬機關)人事室主任；(警廣)編輯	廠、民管所)改隸前組長； (通訊所)改隸前保防室主任；(民管所)改隸前人事管理員； (刑事局)整併之組長、偵查隊組長、原警正科員； (空警隊)改隸前組長、八十九年五月二十二日前原任組長； (國道警局)整併之組長、主任、隊長、秘書併本序列計。 二、(刑事局)本序列職務應依非主管、副主管、主管職務順序陞任歷
		薦任第七職等	(直轄市警局附屬機關)通信隊組長	
警正四階至二階	(警政署、直轄市警局、刑事局、航警局、國道警局、保警總隊、鐵路警局)警務正；(刑事局)偵查正；(直轄市警局、刑事局、航警局、國道警局、保警總隊總隊部、鐵路警局)督察員	師(三)級	醫師	
		委任第五職等至薦任第七職等	人事管理員	
警佐一階至警正二階	(警專)八十九年五月二十二日前原任警正組員	委任第五職等或薦任第六職等至第七職等	一、(警政署)科員、技士；(直轄市警局)科員、技士。 二、(民管所)組員、技士等，於八十四年一月二十七日前原任薦任職務經列冊有案者；(原臺灣省刑事警察大隊)於八十五年一月一日前原任薦任助理員；(航警局)科員(刑事局)科員、技士(國道警局)科員(警專、保警總隊總隊部)組員、技士等，於八十五年十二月一日前原任薦任職務經列冊有案者。	
警佐一階至警正三階	(警專)組員；教官(預算員額二分之一)			

					<p>練；職位結構或業務性質特殊者，得由非主管職務陞任主管職務。但曾任主管職務者，於同序列職務間調整，不包括在內。</p> <p>三、(直轄市警局、刑事局、航警局、國道警局、保警總隊部)一百零二年十二月三十一日前原任警正科員、組員併本序列計。</p>
第七序列	警正四階至三階	(保警總隊)中隊長、警官大隊隊長、偵查隊隊長；(港警總隊)副隊長；(縣【市】警局)股長；(鐵路警局)警備隊隊長；(連江縣警局)警察所副所長；(直轄市警局附屬機關)分局警備隊隊長、中隊長	薦任第七職等	(縣【市】警局)股長	一、(國道警局)整併之副隊長、督察員；(空警隊)改隸前督察員併本序列計。
	警佐一階至警正三	(直轄市警局附屬機關、保警總隊大隊部、警廣、港警總	委任第五職等或薦	(通訊所)八十四年一月二十七日以前原任薦任技士	

	階	隊、民管所、通訊所、修械廠、縣【市】警局督察員；(航警局)警備隊長；(國道警局)保安警察隊隊長；(保警總隊)副中隊長、偵查隊副隊長；(鐵路警局)股長；(警專)中隊長、訓導、警衛隊長、教官；八十六年五月二十二日前原任警正三階(直轄市警局)分局員、組員、偵查員、調查員；(刑事局)偵查員；(航警局)組員、偵查員；(國道警局)警務員、偵查員等職務經列冊有案者；組長；刑警大隊偵查隊隊長；分局偵查隊隊長；分局警備隊隊長；分局勤指中心主任；副中隊長；保防管理員。偵查員、組員、警務員、調查員、課員(預算員額二分之一)	任第六職等至第七職等 師(三)級	經列冊有案者。 科員、組員、課員、技士、採訪員、節目員(預算員額二分之一) 藥師；護理師(預算員額二分之一)	二、(直轄市警局)八十六年五月二十二日前原任警正三階輔導員職務經列冊有案者，併本序列計。 三、一百零二年十二月三十一日前原任(警廣)編導；(鐵路警局)督察員；科員(預算員額二分之一)；(保警總隊)警官隊組員(預算員額二分之一)；(航警局)分駐所長併本序列計。
第八序列	警佐一階至警正三階	偵查員；組員； 警務員 ；調查員； 課員	委任第五職等或薦任第六職等至第七職等	科員；組員；課員；技士；採訪員；節目員	一、原署屬機關委任科員、組員、技士，於八十五

			委任第四職等至第五職等或薦任第六職等	警報臺長；中繼臺長；管制員；導播；助理員	<p>年十二月二日改派薦任者，以警正三階高職序辦理外調，另在本機關服務滿四年以上，取得同機關陞職平衡原則下，得改調警正組(科)員，並以警正二階辦理遷調。</p> <p>二、(直轄市警局)原任輔導員併本序列計。</p> <p>三、九十四年七月一日前原任船舶中隊長併本序列計。</p> <p>四、九十二年一月一日前原任分局員併本序列計。</p> <p>五、(鐵路警局)一百零二年十二月三十一日前原任科員併本序列計。</p>
			師(三)級	藥師；護理師	



第九序列	警佐一階至警正三階	巡官；分隊長；(警專)區隊長、警衛隊副隊長；(直轄市警局、臺灣省縣【市】警局、金門縣警局、連江縣警局)偵查員	委任第四職等至第五職等或薦任第六職等	技佐；通訊員；紀錄員；(港警總隊)助理員；助理設計師；報務員	(鐵路警局、港警總隊、刑事局)一百零二年十二月三十一日前原任偵查員、查驗員、指紋分析員、電務員、助理管理師併本序列計。
			士(生)級	護士	
第十序列	警佐二階至警正四階	巡佐；小隊長；警務佐；教育班長；偵查佐	委任第三職等至第五職等	總機長；技術員；辦事員；事務員	
第十一序列	警佐三階至一階或警正四階	警員；隊員	委任第一職等至第三職等	書記；線務員；話務員；操作員；節目控制員；警報員	一百零二年十二月三十一日前原任偵查員併本序列計。

附註：

- 一、本表依警察機關特性、職務高低、職務調節歷練及業務需要等原則訂定。
- 二、第十序列行政、技術職務出缺，以第十一序列行政、技術職務人員陞補為原則，惟基於業務特殊需要，得由各單位從嚴審酌實際狀況由第十一序列警察官職務人員陞補；爾後欲改調第十序列警察官職務，應併計警(隊)員、偵查員積分，與第十一序列警察官職務人員併案檢討。
- 三、人事人員於人事職務陞調，另依「內政部警政署人事室暨所屬各警察機關人事機構陞遷序列表」、「臺北市政府警察局人事室及所屬人事機構人員陞遷序列表」、「新北市政府警察局人事室及所屬人事機構人事人員陞遷序列表」、「臺中市政府人事處及所屬人事機構人員陞遷序列表」、「臺南市政府人事處暨所屬人事機構人事人員陞遷序列表」、「高雄市政府人事處暨所屬人事機構人事人員陞遷序列表」及「桃園縣政府人事處暨所屬人事機構人事人員陞遷序列表」辦理。
- 四、本表各項職務人員之遴選，除訂有遴選資格條件，應從其規定外，基於同一陞遷序列各項職務之陞遷倫理與職務歷練考量者，同一陞遷序列各項職務陞遷積分，得由全國警察機關人事甄審委員會訂定差別計分標準。
- 五、原任整併機關之整併前職稱，併整併前原列序列計。
- 六、九十九年六月三十日前陞任(警政署、直轄市警局)專員職務者，仍列第四序列。

- 七、九十六年六月三十日前陞任第七序列職務者，自九十六年七月一日起三年內優先陞任第六序列職務。但經考核不適任改調其他職務者，不包括在內。
- 八、調高陞遷序列辦理原職改派之職務，自生效日起五年內併計原陞遷序列職務積分，辦理陞遷。但與原列較高陞遷序列人員辦理甄審之陞遷案件，不併計原陞遷序列職務積分。
- 九、刑事局第六序列職務陞任第五序列職務者，僅採計第六序列主管職務陞職積分（不含副主管及非主管職務陞職積分）。
- 十、刑事局第六序列副主管陞任主管職務者，僅採計同序列正、副主管職務陞職積分。
- 十一、刑事局配合本辦法九十六年七月一日修正施行，陞任第七序列職務人員，自九十六年七月一日起五年內併計原陞遷序列職務積分，辦理陞遷。但陞遷其他警察機關職務者，不併計原陞遷序列職務積分。
- 十二、準用直轄市相關職務等階表及職務列等表規定之縣（市）警察局，其人員之陞遷序列準用直轄市政府警察局人員之陞遷序列；本表所列臺灣省、福建省縣（市）警察局職稱，不含準用直轄市相關職務等階表及職務列等表規定之縣（市）警察局職稱。





附錄三、大臺中國際會展中心 2011-2015 年檔期一覽表

編號	年度	檔期	展演項目
1	2011	10/07-10/11	臺中自動化工業展
2	2011	10/21-12/11	會動的清明上河圖
3	2011	10/26-10/31	大臺中國際旅展暨臺灣伴手禮特產展
4	2011	11/17-11/19	全國育成中心成果展
5	2011	12/13-12/22	電腦公會中區資訊月
6	2012	03/08-03/12	臺中家具名床暨建材大展
7	2012	04/19-04/23	春季電腦展
8	2012	05/17-05/22	臺中自動化大展
9	2012	06/14-06/17	春夏國際美容化妝品展
10	2012	06/14-06/18	臺中新車大展
11	2012	08/10-08/14	中區資訊展
12	2012	08/17-08/20	烘焙、咖啡暨食品展（酒展）
13	2012	08/23-08/26	Asia Adult Expo
14	2012	09/01	三寶法會
15	2012	09/20-09/24	臺中國際建材家具展暨裝修論壇
16	2012	09/20-09/24	臺中國際家具建材展暨城市裝置特展
17	2012	09/28-09/29	2012 超跑歡聚在臺中
18	2012	11/07-11/11	臺灣國際工具機展
19	2012	11/22-11/26	樹德廠拍
20	2012	11/22-11/26	大臺中圖書暨休閒生活展
21	2012	12/01-12/02	2012 超跑歡聚在臺中

22	2012	12/14-12/19	電腦公會中區資訊月
23	2012	12/22-12/23	2012 年房地產交易博覽會
24	2012	12/28-12/30	2012 年房地產交易博覽會
25	2012	12/28-12/3	旅遊暨伴手禮
26	2012	12/28-12/31	重機展、utlet 展（納酒展）
27	2013	03/28-04/01	臺中家具名床暨建材大展
28	2013	04/23-07/21	哆啦 A 夢展
29	2013	04/23-07/21	5D 科技童玩體驗營
30	2013	04/27-05/01	2013 臺中春季電腦展
31	2013	05/28-05/29	新車發表會
32	2013	06/07-06/10	化妝品展
33	2013	06/13-06/17	臺中新車大展、汽車零配件展
34	2013	06/28-07/01	婦幼用品展
35	2013	07/26-07/30	製造技術暨設備展、臺中國際塑橡膠工業展、臺中能源環保展
36	2013	08/02-08/05	烘焙、咖啡暨食品展、酒展
37	2013	08/09-08/13	中區資訊展
38	2013	08/23-08/26	家具展
39	2013	09/01	三寶法會
40	2013	10/21-10/23	臺灣五金展
41	2013	11/07-11/11	臺中工具機展
42	2013	11/16-11/17	臺中動漫力
43	2013	12/13-12/18	中區資訊月
44	2014	01/01-01/05	臺中兒童國際嘉年華暨嬰兒與孕媽咪用品展
45	2014	03/08-03/09	臺中寵物 PARTY 展

46	2014	03/27-03/31	臺中國際建材大展
47	2014	03/27-03/31	臺中家具名床大展
48	2014	5/1-5/5	春季電腦展
49	2014	5/22-5/26	臺中自動化工業大展
50	2014	6/6-6/9	美容化妝品展
51	2014	6/21-9/14	LINE FRIENDS 互動樂園
52	2014	6/27-9/14	造型氣球展
53	2014	7/4-7/13	夏日樂活文創祭
54	2014	7/18-7/21	2014 臺中國際茶與咖啡暨烘焙展
55	2014	7/25-7/28	臺中兒童國際嘉年華暨嬰兒與孕媽咪用品展
56	2014	8/8-8/12	中區資訊展
57	2014	8/16-8/17	動漫力展
58	2014	09/19-09/22	臺中秋季旅遊展暨時尚名牌精品展、電器音響攝影器材展
59	2014	10/03-10/06	臺中家具名床大展
60	2014	10/21-10/23	第 14 屆臺灣五金展
61	2014	11/5-11/9	2014 臺灣國際工具機展
62	2014	11/20-11/24	樹德廠拍
63	2014	12/12-12/17	中區資訊月
64	2015	1/1-1/4	婦幼展
65	2015	2/26-3/17	臺灣區燈會
66	2015	3/26-3/27	全家便利商店春夏商品展示會
67	2015	4/24-4/27	2015 臺灣水展暨臺灣國際泵、管、閥展覽會、臺中建材展、2015 臺灣室內設計大展
68	2015	6/5-6/8	美容化妝品展、寵物展

69	2015	6/25-6/29	臺中塑橡膠工業暨製造技術設備展
70	2015	7/5	中區全國供佛齋僧大會
71	2015	7/17-7/20	2015 臺中國際茶與咖啡暨烘焙展
72	2015	7/24-7/27	臺中車展
73	2015	8/1-8/2	臺中動漫力
74	2015	8/7-8/11	中區資訊展
75	2015	8/14-8/17	兒童嘉年華暨孕媽咪用品展
76	2015	9/9	永信社會福利基金會活動
77	2015	10/12-10/14	THS 臺灣五金展
78	2015	10/23-10/26	臺中寵物展
79	2015	11/5-11/9	工具機展
80	2015	12/11-12/16	中區資訊月

資料來源：大臺中國際會展中心—檔期表，2016年3月31日檢視，取自：

http://gmg.udn.com/gti/calendar/calendar_2015.html。

附錄四、訪談邀請函

敬愛的受訪者：

您好！本研究正進行「W分局基層警察工作生活品質影響之研究」，希望透過對於您寶貴意見的蒐集與分析，提供本研究對於提升員警在縣市合併過後之工作生活品質綜合建議。

本研究希望能夠安排面對面訪談機會，瞭解您在縣市合併過程中以身為基層員警的角色在面對工作生活上的相關經驗，而您所提供的意見我們將善盡保密的職責。懇切期盼您能撥冗接受訪談，因為您的意見，未來將會是推動改善員警工作生活品質的重要參考依據。針對訪談邀請事宜，若您有任何疑問，歡迎您與我們聯絡！（訪談提綱如附）。

祈祝 萬事如意



東海大學公共事務在職專班

研究生顏若筑 敬託

中國民國 105 年 2 月

訪談提綱

- 一、就「公平」而言，係包括升遷制度、獎懲制度、獎金制度、工作分配的公平性。但就您的親身經驗或觀察，可否舉例比較縣市合併前後，臺中市員警的升遷、獎懲、獎金等制度是否產生變化？您覺得是否滿意？為什麼？
- 二、就「工作內容」而言，包括「工作要求與內容」、「訓練與成長機會」、「獎懲與陞遷」與「主管領導授權」等層面。就您親身經驗或觀察，縣市合併前後有無因此在工作內容上產生影響？可否舉例說明？
- 三、就「待遇」而言，綜合以往學者結論可分為福利（薪資、獎金、假期）及安全（執勤安全、健康影響、身體安全）層面，就您親身經驗或觀察，可否舉例比較在縣市合併前後，臺中市員警的福利及安全層面是否有所變化？
- 四、就「人際關係」而言，除了工作環境中的人際關係外，尚包括「家庭影響」，如「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作時間」等，而我們知道，警察工作一向是繁忙而富有壓力的，但就您親身經驗或觀察，可否舉例在縣市合併前後，您在工作環境中的人際關係有無變化？家庭生活上有無因此受到影響？為什麼？

附錄五、各場訪談逐字稿

訪談逐字稿-A

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— A

訪談時間：105年4月25日14時30分-16時00分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局辦公室

逐字稿內容：

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就您任職W分局期間觀察所見，縣市合併對基層員警的工作是否有所影響？

受訪者(A)：我在我們分局服務從 80 幾年至今將滿 20 年，一直從事內勤工作，有從事過資訊及交通工作，在縣市合併前工作程序較為簡便，可能是合併前分局層級較低較無繁瑣的作業規定，縣級分局的人力沒有因合併為直轄市所屬分局而增加，而是就現有直轄市的臺北市各分局資訊人力而言，依分局大小或甲、乙種分局配置 3 至 5 人，人力足可以開發新的系統或給基層更好的資訊教育訓練，合併後臺中市警局人力尚稱補足，依警政署各項作業規定運作每年都有一定時程完成哪項工作，到臺中市合併後分局人力僅剩 1 人，較大的分局也只有 2 人，一個人的資訊分局承受市警局多項工作壓力而一一求去，有些同仁雖不是資訊本科出身，但多年工作以來尚可達上級要求，而資訊巡官或警務員因相關獎勵不高而受限升遷，也紛紛改調行政巡官或擔任所長或往刑事方向發展，以資訊室而言，縣級的資訊室人力約 8 至 10 人，合併後為 26 至 28 人，每項工作比照署級運作，相對的合併後的直轄市分局應做到其他縣級資訊室的工作，但卻沒有，工作上除了支援其他單位少數資訊請求外，都是轉市警局工作，沒什麼決策權，經費更是少得可憐，雖然各層級資訊夥伴不會刻意工作刁難，但因人力不足較不凸顯的工作就免了或草草了事，對於員警表示臺中縣市合併後並沒有預期的好，就我看來是因為工作程序變多，且轄區人口一直成長，人口多對治安相對複雜度增加，派出所或交通分(小)隊的編制在縣市合併中較無變動，不過可能因為要求 SOP 及督導人力變多而覺得沒有比較好，像交通的工作也是，縣級的交通由隊升級成直轄市大隊，除了多了幾個外勤的中隊部外，業務單位也比照分局組室中心等多很多單位及工作層面更大更複雜，單就分局交通組人力是難以應付的，應擴大成跟偵查隊一樣的隊級才是，而在主管領導及工作要求上，是有因合併升格而提升，因直轄市分局長皆歷練過縣督察長、副局長、直轄市科長等主官，於是對事情的要求當然更精細，對於工作的品質效益是較有保障的，但人力沒增加工作量大，要求多了但工作的基本內容還是一樣，談不上有什麼工作成長、成就感什麼的，大家工作壓力都大，在工作指派上，

市警局人力充足大家都負責自身的工作區塊，而分局一人獨力作戰，累歸累但薪水也加發了繁重加給，所以還算公平，然我們分局也因高鐵站人口增加，大樓一直增加，人多案件也發生多，無形勤務也多了，周邊交通維持勤務也一直增加，再來高鐵特區已陸續開工將進駐大型百貨 OUTLET 作業等加速進行中，林新醫院分院將在 106 年初營運而臺中捷運也將在 107 年底試營運等，屆時將正式成為臺中副都心。

訪問者：再來提到獎懲、升遷制度及實務情況，就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，這部分有無受到影響？可否舉例？

受訪者(A)：我是警察年特班，基本上服務滿 6 年即可調其他部會上班，同學大致在 92 到 93 年都調到其他單位服務，例如：檔管局或內政部，市府資訊中心或科技部，因是三等特考及格，因此同學或學弟都平步青雲，都升至處長或副處長級、較差的也升到了科長，唯獨警察人員必須要警大畢業，方能升官，但在一個署內調升，缺少僧多，升遷還是沒其他公務機關職等快，雖然臺中縣市合併後員警的升遷較快，但工作壓力還是令許多人轉往其他鄰近縣市警局發展，新增單位的結果是官多了，基層員警數還是沒有隨之增加，而在獎懲方面，因為內外勤整年一直在上特勤，平均一週 3 到 4 次，犧牲了休假而得到嘉獎，對年輕年是需要的但對年長的基層員警或許不要，有關獎勵是否浮濫，不可能吧！現在審核那麼嚴格，會偷雞摸狗的或許會，但對一般人應不太可能，縣市合併升格增加局處首長等職缺，但那是市長權限，原本國家就是如此，因人而事，你今天可以當一級主管，一旦市長換人，你也有可能去當墓園管理員，因為職等一樣，合併後職缺多升職快，但警員升任巡佐還是這一、二年退休潮影響才大。

訪問者：說到很多人都很關心的待遇問題，綜合以往學者結論大多分為福利及安全層面，而就福利而言，係包括薪資、獎金、假期等，當然，我們期望的待遇部分一定是越優渥越好，請問縣市合併對你而言在待遇獎金之福利上有無變化？就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，就薪資、工作獎金或是假期來說，有無變化或因此受到影響？

受訪者(A)：有關合併後待遇問題，是有多了一筆所謂都市加給或繁重加給，但其他包括薪資、獎金、假期等，都一樣，薪水多了因為工作壓力加重了，以「薪資」部分來看，就我的看法是臺中市其他單位是可以待的，但我們分局拜高鐵站所賜，特勤勤務變多了，大臺中會展中心展場也多，員警數缺了 1/5，內勤支援外勤，工作受到排擠，休假也不敢休，更不用說補假了，薪水多了「繁重加給」或許能稍稍安慰自己疲憊的身心，「假期」不用說了，14 日都沒休完，升格直轄市後，在工作獎金的核發上沒有差別，外勤應該有，緝捕槍毒獎金有增加，其實我們分局領一級(金額 5,905 元)是因為多了臺中高鐵，它真的給了我們很累很累的工作，人口也一直移入，尤其是臺中高鐵特區的建案，一直快速成長，當然也帶來了犯罪問題，還有內勤的檢舉申訴問題，尤其是大型百貨 OUTLET 的進駐作業已開始動工，所以繁重加給是對我們分局員警在工作上的補足，生

活品質因工作壓力也變差了，合併後內勤有關的工作，假日有發生時也要趕回來處理。

訪問者：再來談到安全的層面，綜合以往學者研究，多半包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障，在你來看，這部分有沒有受到影響或有變化？

受訪者(A)：縣市合併後對執勤安全好像沒有變化，只是人口多治安複雜多了，自身出勤的安全還是要自身保護，而健康上感覺合併後體檢變的很少，以前臺中縣交通隊還有分局交通組的人員只要滿 40 歲以上，每年都可以參加警察局辦的健康檢查，是以每人補助 7,000 元的檢查項目，但合併後照常理應經費多了反而得不到保障，就我的經驗我在臺中縣時每年健檢，但 40 歲以上是依各分局分配名額抽籤，我當然很不滿意了也無法接受，錢到那兒了，而執勤裝備有可能因為縣市合併整體預算增加而隨之更新及提升，就我業管的電腦是如此，直轄市升格人變多，治安問題變多，員警裝備也隨之提升，但對員警健康照護就弱了，就我前面提過，可能是預算規劃不當或者是最近退休人員多了，我覺得，健康方面，還是要自我自主管理，除了經費的體檢補助也是要保持自己良好的生活習慣和平常的運動。

訪問者：那麼，縣市合併對你而言在人際關係與家庭經營上有無變化？就您親身經驗或觀察，有沒有什麼不同？

受訪者(A)：警察的工作有靜有動，對於工作環境的適應也較強，但工作多了尤其工作壓力往往就會影響到家庭生活，就人際關係層面來探討，好像退休後就沒什麼朋有了，因為上班除了工作下班就睡，一般民眾是不喜歡跟警察做朋友，但現在時代改了較沒有利益衝突，人際關係應該會變好了，而工作壓力也間接影響「家庭生活」，因為我們分局人少工作多，忙於工作偶爾晚上加班，假日白天也加班，尤其是特勤當然家庭就無法兼顧了，所以縣市合併前後有「影響家庭生活」、「造成太大壓力」、「完成工作時間不確定」等，警察工作一向是忙而有壓力的，就我是從事內勤工作，年假休不完、補假補不完，沒檢查的業務省略不做，合併前還可以跟同事或廠商坐下來聊聊，現在只能一下下就在忙了，或許其他業務還稍微好一點，我是沒辦法，所以工作環境中的人際關係就變差了，壓力也大想調到山上或專業單位，工作完成的時間也因此一直延後。在合併前後業務的壓力問題，合併前工作較少(縣分局的規模)，合併後直轄市分局多了可自行爭取的經費，可以購置設備研發軟體，升格直轄市後的人力調整失當，對於我們一直延遲的工作怎麼找回自我，所以處在高壓下工作態度不佳。合併後原縣、市人員開始交流，二方在處事態度也不同，原來市的是動作快但處理起來就慢吞吞的，這麼多年了磨合期也應該過了，關於縣市合併後有很多人調任其他單位(分局)，當然為了升官也有很多人調入，不然非直轄市的警官可能只升至二線二星而已，但他們過來了工作上會變的更急壓力更大，升格直轄市後工作量前面已經提過有變多、壓力變大，也有影響到對家庭生活也無法兼顧，外勤派出所在升格直轄市後勤務運作上較無受到影響，只是有可能停休的

機會變大，以前很少停休的，而合併後我們分局尤其是選舉前，因高鐵臺中站，連選前之夜都中獎選在這個分局的轄區，假日也怕勤務而影響到家庭生活的安排。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的W分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(A)：懷念是會懷念，但合併了又回不去，其實我覺得，除了上面所說的部分，就是近年社群網站檢舉的問題，社群媒體發達，使得內外勤忙於澄清及回復問題，還有一對堆檢舉案件，不管是對或錯，真的還是假的，看到就上分局長信箱、局長信箱及 1999，而業務組也忙於搜尋 FACEBOOK（臉書）上「靠北警察」、「NPA 署長室」…等，我覺得在我們分局工作因交通便利帶來人口的增加，治交安的繁忙，只會越來越忙，所以每次臺中市內調，都很少人來而想走的都一堆，只剩下住附近的同仁還有住彰化縣的人還忍辱負重留下，有些同仁也想上班較無壓力而轉往附近警局上班，雖然路程較遠但工作少壓力變小，自然有較多的時間照顧家庭而品質也自然提升。



訪談逐字稿-B

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— B

訪談時間：105年5月10日15時30分-17時30分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(B)：我是96年到這個分局的。一直是以警員的層級在內勤單位承辦業務。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，請問您，縣市合併後，原有臺中縣警察分局的組別是一到五組，而在合併後改為行政、交通、督察、人事等組別，在你看來，組別分散了，工作量是否有增加？

受訪者(B)：其實組室變多，我們的業務量並沒有變，因為工作項目還是那些，只是，警察局的承辦人變多了，而警政署對直轄市警察局的要求也較嚴謹，單項的業務量會多出來，不是因為單位增加。臺中縣警察局與臺中市警察局合併升格，警務正的人數增加了，相對業務分配，在警察局來說是細分出去，可能一個人分到的承辦業務變少了，但分局的承辦人數量、派出所的警力並因為合併而增加，舉例來說，現在一個分局防治組承辦人，可能要面對外事科、防治科兩個科室以上的業務，也就是一個分局承辦人要面對外事科6個承辦人及防治科5個承辦人所交辦的工作，但在臺中縣警察局時代，則是一個人面對外事課3個承辦人及戶口課3個承辦人，相較之下，合併後，所面對的承辦人多出了5個，在工作項目不變的狀況下，警察局的個人業務量是相對減少的，因為他們人多了，所分到的業務就變得比較單純，在工作單純化的情況下，便會去精進其所分配到的業務內容，如果真要說工作上有成就感，應該就是更懂得去思考如何精進完整一個業務，可能認為原來的一個表格不足以呈現或完成一個業務成果的樣貌時，便會設計出兩個、三個以上的表格來彰顯其業務成果，但同時加諸在分局承辦人身上時，對同一個分局承辦人確已造成業務量上的負擔，並不會讓分局的承辦人感到有在工作中獲得成長的快樂。

訪問者：這樣看來，派出所員警的工作量應該是沒有變多，因為工作量是一樣，上班的時間也是8到12小時，但有人說分局業務上的交辦單量有變多？

受訪者(B)：會的，以我來說，我給分局的交辦單確實比合併前的臺中縣警察局時代的數量較多，就如同我前面所說，警察局的承辦人變多了，工作內容細分出來，對於每個警察局承辦人的交辦事項，分局承辦人為了確實將上情下達，也會轉嫁交辦這些增加出來的表格給派出所承辦人協助統計，間接也是造成派出所基層員警的工作量，基層員警原本就有勤務上的負擔，再加上處理這些業務的交辦事項，自然是有其負擔。再者，我們也是有考量到派出所員警的輪班及勤務調配，一般白天時段都是分局承辦人集中交付任務的時候，但有時候要直接聯

絡到輪班的員警是不容易的，所以也是藉由交辦單來提醒管制，讓員警上班時看到交辦單之後再利用勤務空擋去處理交辦事項。合併到現在，這樣的做法也已變為常態。

訪問者：以前臺中縣時代的分局長是兩線四，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一分局長，有人說到以前處理一個事情可能三個步驟就可以完成，但現在可能要五個步驟才能完成，是不是因為這些歷練讓長官在主導分局的工作時，要求用較多的步驟去完成工作？

受訪者(B)：我不認為是他歷練的結果，如果他沒升上三線一就不會採用五步驟了嗎？我想不是必然的，會採用多少步驟去完成，應該是他工作生涯的成長所見。我倒認為是因為這個時代因應民意的要求才有這些增加步驟的要求，以完善這個工作的成果。再者，電子化也是一項原因，舉例而言，公務統計作業，以往在臺中縣採用紙本的時代，數據填好核章完就可以陳送警察局彙整，但現在電子化了，就一定要照電腦的步驟去執行稽核、簽核，完成後再列印下來核章陳送，且限定本人執行，如果遇到請假沒有設定代理時就會有延誤的狀況，在傳遞、陳核的過程可能拉長可能縮短，時間是一定會有影響，而像這樣的做法是時代趨勢，但到底是簡化還是增加作業流程，則有待商榷。但畢竟已經升格直轄市，政府也會以直轄市的格局來要求所屬單位跟進腳步，來達到其市政執行要求。相對的，我覺得，公文品質也提升很多，縣市合併之前並沒有像現在這樣要求，就算是沒辦過公文的，進來這個環境也會跟進學習，所以整體來說在工作品質上是有隨著合併成長提升的。

訪問者：在工作授權上，你覺得合併後的長官會比較尊重久任的承辦人嗎？

受訪者(B)：我覺得這是長官個人的特質，因人而異。以我個人的單位主管而說，他是一個會徵求承辦人意見的主管，因為他並不可能完成了解整個單位的工作內容，承辦人會比較

訪問者：承上，剛剛提到完成一個工作需要從三步驟增加到五步驟來完成，比如說交通事故的處理，這樣的要求是不是較為嚴謹，對工作有所保障？

受訪者(B)：我覺得三步驟到五步驟這種情形是程序的完備，補強細節，因為有這些規定，承辦人就會照這些步驟走，幫助承辦人不要忽略處理程序的細節，我認為這樣的要求是一件好事情。但是有些規定做法是疊床架屋的，可能還是由不同單位來要求同一件事，比如說，統計英語能力通過率人數，這是臺中市政府人事處的交辦工作，但警察局有外事科跟人事室分別向所屬分局承辦人索取數據，而分局的數據是由外事承辦人在統計，分局的人事室收到統計要求便向外事承辦人所屬數據，回報警察局人事室，同時，外事承辦人也回報警察局外事科，最後兩個科室的數據再同時回報人事處，是不是多此一舉？但這個狀況沒有因為合併而改變，因為每個科室間的橫向聯繫不良，各個承辦人都認為自己的業務最重要，也沒有去了解是不是有重複交辦的情形。

訪問者：有人說，因為縣市合併後，警察局兩線三警務正以上，甚至是分局長，較縣市

合併前的升官機會大，所以也會間接造成他們為求表現而增加業務績效要求？

受訪者(B)：我覺得這跟政治有關係，未來將會政權輪替，前景未明，這些長官的作風就會相對保守求穩。政策性的規定、員警風紀、新聞事件都會要求穩定，以不發生負面事件為優先，剛合併時確實有較求表現的狀況，但現在又因為政治環境的關係而趨於保守。

訪問者：再來提到獎懲制度及實務情況，有人說，以前臺中縣時代比較好申報獎勵，但合併後，或許是因為要與原臺中市標準拉近，所以在申報獎勵的部分有較為嚴格，相對不好申報獎勵？

受訪者(B)：我不認為是這樣，如果有人說是合併前較好報，我認為是人為關係，因為這是主官權責，在規定上並沒有變化，業務上的敘獎會因為檢視初不合理的地方，如重複敘獎，而加以刪除調整，當然，上級承辦人變多了，在看申報敘獎的案件也比較容易發現不合理，較能及時改正。基本上，獎懲在制度上是沒有變化，只是申報認定上較亦因主官態度有所差異。

訪問者：再來關於陞遷的問題，有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，因為原臺中市警察局所屬基層員警異動率高，陞任巡佐所需積分不高，而因原臺中縣警察局所屬基層員警異動率低，相對陞任巡佐所需積分較高，在你身邊的同事是有在陞職上否因而受益的情況？

受訪者(B)：這個我比較不清楚，但我知道，如果是同時間任職的警員，原臺中市的警員在分數累積上會比原臺中縣的警員累積分數的速度較快，因為市區的勤、業務較為繁忙，所以相對功獎積分也會比較多。同樣的，如果就以前臺中縣警察局的轄區來說，就是豐原分局的員警累積分數速度快於和平分局的員警累積分數。而你說的狀況，我相信是有的，只是合併到現在，在我覺得這樣的狀況已經減緩，縣市合併的臺中政府警察局等於是個新組織，一定有其適應期跟磨合期，幾年之後就會回歸常態的。

訪問者：再者，說到很多人都很關心的待遇問題，綜合以往學者結論大多分為福利及安全層面，而就福利而言，係包括薪資、獎金、假期等，當然，我們期望的待遇部分一定是越優渥越好，但想請問您，如果以「薪資」部分來看，縣市合併後，以往臺中縣時代超勤加班費會延遲核發的狀況是有改善的，還有我們依照警政署所制定的規定，由地方政府發放的繁重加給是不是算是縣市合併後的正面受益？畢竟能發得出這筆加給，不是每個縣市政府都有能力發放的。

受訪者(B)：這個部分我是這樣想的，會有繁重加給，是因為臺北市有段期間聚眾活動多，造成當地警察執勤時間拉長，但又無法給予其他的支援時，只好由核發首都加給切入來給予補償，但其他南部北上的支援警力也是很辛苦啊，難道不是首都就沒有資格領加給？而且在縣市合併之後，部分單位勤務增加、業務加重的情況越來越明顯，難道不在首都就不辛苦？所以警政署就統籌研議，律定出了繁重加給的規定與標準，授權各地方政府編列預算核發，而我們臺中的地幅遼闊，各分局的勤業務繁重程度也有差別，所以才有分級的標準。而繁重加給

是地方預算，不是法定加給，有一天地方沒有經費了，也有可能不發了，再說臺中縣時代好了，其實他會負債這麼多也是因為主政者的經費運用及重視的區塊，如果說他重視警政，預算就會放在警政這裏，雖然說合併之後，大臺中的直轄市預算較為充裕，但一樣要看主政者的經費運用及重視區塊，因為臺南市政府就沒有核發這項加給，說穿了就是政治考量，因為警政署的規定是授權地方政府編列預算核發的，所以也有可能有一天因為之後的主政者經費運用失當，淪為跟以前的臺中縣政府或現在的苗栗縣政府一樣，無法再繼續發放這項加給。當然，在當下能發得出來確實是因為縣市合併後地方預算較充足的關係，算是錦上添花的福利。再來說，升格直轄市警政預算真的有增加嗎？我知道統籌分配款有增加，但不見得是有增加到警政預算。就像我前面說的，有可能是主政者經費運用重點不同，造成延遲核發的狀況，而縣市合併後的確沒有延遲核發的狀況，我想是主政者對其單位公務員的重視與照顧，未來也有可能發生像臺中縣時代的狀況的。此外，以往有過臺中市不願意與臺中縣合併的原因是臺中市較無負債，而臺中縣負債較高的情形，其實你看公會就好了，現在還是有很多公會是沒有合併的，就是因為所持有的財源、會員數不相當（臺中市的較優渥），但政府不一樣，合併是必然的，只能持續磨合與適應。

訪問者：高鐵臺中站是在臺中縣的時代就存在了，但其發展是在合併後有加速的情況，而且W分局的員警勤務量也有隨之增加，我們說是因為臺中縣時代，高鐵只是一個交通站，而在合併後，除了市政府將之以副都心的角色在經營外，原在臺中市市區世貿的展覽，也因為高鐵納入大臺中地區，而延伸轉戰到高鐵特區展覽，而展覽多了，周邊經濟發展了，所帶來的人潮、車潮，間接也增加了W分局員警的治（交）安勤務量。

受訪者(B)：我覺得高鐵發展是必然的，與縣市合併無關。世貿那邊的發展已經飽和了，而就算縣市不合併，高鐵的便利性與腹地的發展，是因為廠商投資而有的，而因為各家展覽，帶來商機與人潮，就算不縣市合併也是會發展，只是比較慢。而市政府加以經營號召，確實有加速的作用。高鐵周邊的大臺中國際會展中心，其經營者表示一年最多 62 場，而現在只有 30 幾場，可見得未來還有空間發展，甚至兩、三個展館同時展出。問題是，這樣發展下去，我們分局的人力勢必相對不足應付。

訪問者：再來談到安全的層面，綜合以往學者研究，多半包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障，其中在執勤安全的配備上在縣市合併後有沒有相對增加？比如說，在臺中縣的時代可能要什麼沒什麼，而在合併後，裝備在配發上比較正常？

受訪者(B)：這又提到財政問題。警察不同於一般公務人員，他們沒有應勤裝備，在臺中縣的時候，不是沒有發，只是分梯次發，假如說甲乙丙丁四個人，甲分到了，再等 1 年換乙分到了，再等一年換丙分到了，等到丁分到時，可能甲的裝備已經又要汰換了，如此循環從未補足，而合併後，較能一次發足，沒有分梯次的狀況。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(B)：以往在臺中縣時代是只有特定人才有，交通隊的，每年 1 次。其他行政警員沒有，偶而會辦，但辦的檢查項目也是普普通通，現在合併之後，有預算了，是有補助 1 年 1 次，或者累積補助，2 年 1 次，按照積分分配各分局名額，鼓勵員警注重健康立意良好，但因為額度不高，所以能檢查的項目有限，再者，員警也不應該依賴這項補助才去注重自己的身體，自己的身體還是要自己照顧的。

訪問者：就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(B)：我覺得在相處上還好，入境隨俗嘛，只是臺中市來的員警對於分局承辦人交辦事項上，較沒有原臺中縣的員警來得服從，原臺中縣的員警因為人少，相處時間長，講求合作，那份革命情感是大家相互支援的動力，對於交辦事項都能理解承辦人的難處而盡力協助，但臺中市來的較無通力合作的概念，通常只求遵守規定，相較之下，在交付工作上也是一板一眼，較無人情交流。而家庭影響上，外勤上班時數就是 8 到 12 小時比較沒有影響，但對分局承辦人來說，因為是責任制的，臺中縣的時候比較單純好安排自己的時間，合併後的 W 分局，勤業務增加，人卻不夠，你沒做完也不會有人幫你做，今天沒做完，明天就塞車了，就算妥善安排，加班的時候仍比以前變長了，相對的，自己的時間、照顧家裡的時間也變少了。我常說，外勤員警像機器，定時運作，時間到就可以關掉休息，但內勤員警像流水，那些塞住的東西不減，就會堆起來，所以一定要花時間去消耗它。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的 W 分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(B)：懷念從前是一定會的，而且也是好事，尤其是那種單純穩定的生活，自然是會懷念。但縣市合併了，也回不去了，其實是有慢慢變好的，只是需要時間磨合。而且，其實人的適應力很強，就慢慢的從其中找到自己的生活步調吧。

訪談逐字稿- C

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— C

訪談時間：105 年 5 月 8 日 12 時 10 分-14 時 00 分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局所屬派出所辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(C)：我 95 年後就一直在臺中縣警察局所轄分局服務，98 年調到W分局，目前是警員。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就工作來說，像以前臺中縣時代分局是一到五組，合併後則是行政、交通、督察、人事等組室，業務單位細分出來，但警察工作項目整理來說應是沒有變化，就你觀察，在工作要求上有變多嗎？

受訪者(C)：合併前分工比較沒這麼細，合併後有細分工作出來，例如臺中縣的二組，後來就分成人事室、督察組，雖然是一樣的工作內容與性質，但在兩個組室的承辦人要求上就會比較注重質量，要處理的工作量也變多。

訪問者：以前臺中縣時代的分局長是兩線四，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一分局長，有沒有覺得因為這樣的職務歷練讓分局長這樣的主官對於單位的要求較有保障？就是說看的層面較廣，注重的細節多了，也比較能保障到同仁的權益與安全？或幫助同仁在工作中找到成就感？

受訪者(C)：我覺得縣市合併前後分局結構沒有改變，轄區也是，以前我以為合併後會有重新劃分區域，但合併到現在都沒有，而不管是哪種層級的分局長來，所面對的轄區特性都是一樣的，只是說三線一的分局長較兩線四的分局長在工作要求上會比較高，再者因為合併後上級的職缺增加，至於是不是因為個人升遷考量來要求工作我不清楚，只是說三線一的分局對工作態度、事情完成度更加嚴格，也有可能要求的 SOP 標準作業流程多了，相對較能減少勤業務執行的後遺症，只是說在我們人力沒有增加的情況下，例如處理一個交通事故，本來 20 分鐘完成，因為要照新增的要求程序走而必須花到 30 分鐘，人力有限，所花費的處理時間卻增加了，是不是反而間接提升了個人工作量？這樣的要求並不會讓同仁覺得在工作上中有因此學習到什麼的成就感，反倒是有點增加負擔的感覺，而且警察工作從以前到現在都是這樣的內容，多了這些要求是好還是不好，其實還要再多觀察。再者，其實各機關間的職務協助項目還可以再檢討，避免警察不務正業，而把時間消磨在這些協辦工作上，排擠到原有要負責的治交安工作。

訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(C)：合併前高鐵特區就在了，合併後，大臺中的規模畢竟與臺中縣的規模不同，多少會吸引外縣市人潮湧入，帶動經濟發展，像彰化、南投，雖然目前發展還沒超過一個分局的負荷量，但我相信再這樣繼續發展，高鐵特區除現有的會展中心外，未來還可能進駐大型商場，一定會頗具規模的，而相對的，在治安、交通上也會增加這分局的負擔的。再舉例來說，104年臺中市所辦的臺灣燈會主展場就選在高鐵特區辦理，這如果是合併前，是不可能會選在高鐵特區辦的，相對的，其他的大臺中市所辦的活動選擇也是會考量到高鐵特區的交通便利性。

訪問者：在待遇上，聽聞以前臺中縣時代有慢發超勤加班費的情形？就你觀察是否如此？再者你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？

受訪者(C)：臺中縣時，超勤加班費有過延遲3個月以上核發的情形，合併後薪資及超勤加班費都有每月核發，在經濟考量上有變比較穩定。此外，我覺得繁重加給我們分局是第一級，我想高鐵是主因，因為它的存在不只是交通問題，也是帶動地方發展的樞紐，而也相對增加了這個分局的勤務量，所以我想這筆是加給是給我們在勤務繁忙之餘一個很大的鼓勵與補償。

訪問者：再來關於獎懲跟陞遷的問題，縣市合併前後獎懲有差異嗎？還有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，你有這種感受嗎？

受訪者(C)：獎懲上，以我來說最有感的是有授權分局長在一定的範圍內去核准獎勵，以前在臺中縣的時候就沒這麼有彈性，現在如果分局長是鼓勵同仁主動積極勇於任事的時候，就可以運用這樣的授權去獎勵同仁，相對人性化。至於陞遷部分，我覺得在剛合併的時候還蠻明顯的，同樣要升巡佐，臺中縣的員警就是比臺中市的高，我想是因為臺中縣的員警本來要升巡佐的分數就比較高，但合併後，兩個警察局的巡佐缺額相加，而兩地員警相比下，自然是臺中縣的員警比較有利，但合併到現在，就有比較回歸常態了。

訪問者：我想就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(C)：我沒待過原臺中市，但我想兩縣市的員警處理事情的做法應是有所差異，但我觀察到，市區來的會入境隨俗，相處上是還好，不過像臺中縣調升出去的員警，大多都因為習慣原臺中縣的步調，而且家庭也都在這邊，所以最後還是會申請調回來。所以我覺得在人事異動上並沒有拉近城鄉差距，依舊是縣歸縣、市歸市，我覺得這蠻明顯的，況且我們分局轄區居民狀況比較偏向人治，比較有人情味，不像市區那麼法治，我想雖然縣市合併，但還是沒辦法減少城鄉民情間的差距，像未戴安全帽這種交通違規舉發，面對鄉下的民眾，有時候你好好跟他溝通勸導就可以了，但市區的民眾，常都是要拿規定出來，照章辦事才

行。而家庭關係這部分，我覺得合併前後沒什麼變化，因為外勤都是輪班的，服勤時間沒什麼改變。此外，我想提到的部分，以前臺中縣時代的所長都是由分局自行遴選派任的，對地方的轄區特性較能掌握融入，但合併後改為考試派任，有的所長是市區調來的，對於地方民情及所內同仁的個性較不易掌握及進入狀況，再加上異動頻繁，而這樣有待時間磨合的情況下，多少會讓派出所基層同仁間的向心力與凝聚力不如從前般融洽。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？

受訪者(C)：有些應勤裝備，像是外套，以前比較沒在發放，現在比較有感受到在發放，再者，以我們在使用的巡邏車，確實在合併後較有再調查更新，以前常是報廢留用的狀況，現在也必較少了，在執勤安全上確實較有保障。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(C)：就我知道臺中縣時代只有交通員警有每年安排健康檢查，合併後，警察局就有在規劃安排健康檢查，會針對滿 40 歲以上的同仁去調查安排，而不再只限定於特定族群，而雖然名額有限，但多少比臺中縣時代好。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的W分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(C)：我覺得縣市合併最大的差異是在工作的要求提升，正面來說，當然可以讓事情做得更好，但有時候我會覺得，如果說三個步驟就可以完成的事情，你偏要規定我用五個步驟去完成的時候，是不是疊床架屋徒增麻煩？我想，有機會的話還是可以再回過頭來檢視一下是否有必要如此？當然，整體來說，縣市合併到現在，縣、市間的人事多少有在交流學習，會慢慢越來越好的。

訪談逐字稿-D

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼—D

訪談時間：105年5月10日9時0分-11時30分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(D)：我在合併前就在擔任巡佐，W分局所屬各派出所一半上都待過，也當過所長。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，請問您，縣市合併後與臺中縣警察局相較，臺中縣時代分局是一到五組，合併後則是行政、交通、督察、人事等組室，業務單位細分出來，但人力並沒有變化，那在工作要求上有變多嗎？有從中獲得不一定的成長感受嗎？

受訪者(D)：合併後工作量有增加，雖然工作內容一樣，但因為細分成更多的工作項目而有增加，以前臺中縣時代工作在做不需要搞得這麼複雜，因為那時候只有兩個直轄市，一般縣市警察分局的兩線二組長與兩線四的分局長常是要待到退休也很少有升官機會，相對在工作要求上不會太過精細，但合併後分局長官階提升了，歷經過一般縣市警察局副局長、督察長的職務，再加上六個直轄市的三線一的職缺比合併前只有兩個直轄市的三線一職缺多，這些分局長未來都有出去當一般縣市警察局局長的機會，多少會把分局比照警察局的格局在經營要求，從而各業務單位所要求的工作精細度自然也跟著增加。但要求這麼多，其實某些工作在處理上可能比較沒有後遺症，如果要說有沒有成就感，我覺得警察工作在大環境普遍的不支持下，是不會有工作成就感可言的，但以我個人來說，或許在工作處理上因為這堆要求少了煩人的後遺症，是會感覺好一點，不過這麼多要求，如果是扯上警察風紀問題，還是要看個人的態度。

訪問者：就待遇福利來看，聽聞臺中縣時代會有延遲發放的情形？現在呢？你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？

受訪者(D)：臺中縣時代延遲發放的是超勤加班費，現在合併後確實比較有在照時間核發，不知道是不是警政預算有提高的關係，以前差不多都是領一萬二千元、一萬三千元的上限，現在都是一萬七千元，再加上現在市政府同意繁重加給的發給，整體來說，雖然我們的工作量增加了，但相對有這些經濟的支援，對我們不無補償。再者，一樣勤務繁重，像彰化縣政府警察局跟臺中市政府警察局來講，我們就會選擇有繁重加給的臺中市政府警察局下的W分局，離家近又有多一筆加給，這對家庭經濟是很有幫助的。雖然說我們對於工作生活品質的要求是越高越好，但，警察工作也受到大環境的影響，一時也改變不了，我覺得能接受這個分局的環境條件就待著。

訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(D)：以前在臺中縣時代比較沒在要求高鐵站區的勤務，那時候蓋好也只是個車站，但現在不一樣了，活動變多，像臺灣燈會、選舉造勢活動等，勤務也跟著增加，主要還是因為它的便利性，而且市政府也在推動副都心的發展，以往臺中市的活動不會辦到臺中縣的轄區，但現在是大臺中的轄區了，就多少會看中高鐵的交通便利性來將活動轉移到高鐵特區辦理。在舉例來說，臺灣大道的路跑活動，以前辦路跑的話頂多跑到臺中市的轄區而已，但現在合併了，他們路跑活動就可以延伸到沙鹿梧棲路段，而這一跑也經過了我們分局的轄區，增加到我們的勤務量。

訪問者：再來關於獎懲陞遷的問題，合併前後的獎懲給予有變化嗎？例如說臺中縣給的比較鬆，合併後給的比較嚴格等？

受訪者(D)：我覺得獎懲的部分是分局長的權限變大了，如果分局長領導風格比較偏向即時獎勵的，就會善用這樣的權力去給予同仁獎勵，鼓勵同仁，我想也是因為分局長是三線一的關係，因為他們在經營上跟兩線四的分局長經營方式有所不同。

訪問者：再來是陞遷的部分，有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，十個人中會有七個人是原任臺中縣警察局警員，因為原臺中市警察局所屬基層員警異動率高，陞任巡佐所需積分不高，而因原臺中縣警察局所屬基層員警異動率低，相對陞任巡佐所需積分較高，在你身邊的同事是有在陞職上否因而受益的情況？

受訪者(D)：這是因為臺中市的員警分數低就可以升巡佐，他們的員警數沒有臺中縣的多，再加上流動量快，時間到能調往他縣市就調走，但臺中縣的員警不同，都待很久，像我家在彰化，以前臺中縣的W分局很好待啊，待了就不會想走，分數累積久了就很高。所以我們是老警員升巡佐，臺中市升巡佐的員警反而相對年輕，像我 94 年升巡佐的時候是 110 分，那時候臺中市的不用 100 分就可以升巡佐了，所以剛合併的時候，就會有你說的這種落差。

訪問者：原臺中縣與臺中市的人員交流如何？例如說，原臺中市的也會想往原臺中縣的地區分局請調？

受訪者(D)：市區的人多步調快事情多，值班勤務也是要面對很多案件派遣，工作分工細，在業務上，可能分到最後只要整理交通違規舉發單，而臺中縣的人少步調慢事情相對較少，值班時派遣案件量相對較少也較有機會利用時間處理未完成的工作，不過就是要自己獨立作戰，而在業務上可能就得要處理交通組所有交辦業務，剛合併時很多臺中市的往臺中縣的請調，但來了還是不習慣，因為我們臺中縣的派出所編制員額太少，同樣一天 12 小時，臺中縣的要有 4 小時備勤處理事情，但臺中市的 40、50 人，一天搞不好只輪到 2 小時的備勤，而且這邊因為人力吃緊請假比較不像市區的那麼容易請假，常要拜託人家代理，再加上我們分局假日特勤勤務多，常因為警力不足需要停休，所以他們市區來的

蠻多不能適應的，而我們是待習慣了，有的警員升巡佐到市區後還是想請調回來，我想就是因為大家習慣的勤務模式不同，但至少合併有個好處就是給予兩個警察局的員警有更多的選擇，可以去考慮適合自己的轄區分局去請調，假如一直在臺中市區分局，也不可能找得到像臺中縣的鄉下分局，再者，現在內部請調制度也比較透明公開了，不用再去請託人事，這也是比較有保障的地方。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？那麼健康方面有什麼不一樣的照護措施嗎？

受訪者(D)：整體來說，我覺得是像巡邏車、巡邏機車等交通工具的汰換較以往回歸常態，這對我們執勤安全較有保障，以前常常在報廢留用，萬一出問題也不知道要找誰賠。健康上，基本上健康靠自己啦！不過以前臺中縣時代只有交通人員有健康檢查，那是交通隊編列的預算，我當行政警察的就沒有這個補助，但，合併後，警察局是用 40 歲以上的人來編列補助，雖然有分配各分局名額還得抽籤，但至少我有機會抽到補助，我覺得這方面是比較好的。

訪問者：我想就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(D)：我覺得市區來的比較獨立注重隱私，私交好的才會幫忙，因為他們一個派出所的人多，會分出比較多的小團體，不像我們分局一個派出所人就這麼少，所內的員警比較不會有小團體，也會互相幫忙打成一片，相處上比較融洽。不過這跟工作環境、個性養成有差，而且，像在市區舉發違規就比較不會被民眾質疑，但在我們這種鄉下地方舉發一件違規就不得了了，反而要有更委婉的作法與說詞，這也是市區員警要適應的地方。不過，相處到後來還是會入境隨俗的，只是因人而異。而家庭部分，其實上班時間沒什麼改變，對家庭方面沒有影響。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的W分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(D)：其實不全是負面的，正面的影響還是比較多。說起來，待遇上真的不一樣，每月的薪資、超勤加班費、繁重加給的發放是最有感。其他像勤務、業務要求提高、因為長官變多而增加督勤頻率，這部分我就覺得沒有比較好。

訪談逐字稿- E

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— E

訪談時間：105 年 4 月 25 日 17 時 00 分-18 時 20 分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局辦公室

逐字稿內容：

訪問者：本次訪談是想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就您任職W分局期間觀察所見，縣市合併對基層員警的工作是否有所影響？在主管授權上有不同嗎？有從中獲得不一定的成長感受嗎？

受訪者(E)：我覺得，所謂的分層授權，是因每個長官的要求而異，有的長官願意信任部屬，可以充分授權，有的長官是權力一把抓，是長官個人認知的問題，而非制度規定的問題。不過合併後，長官對工作上的要求比在合併前更嚴謹，工作的節奏加快，工作要求提高。在合併前，分局內勤設有第一組至第五組，共計有 5 個單位，合併後內勤設行政組、督察組、防治組、保防組、保民組、交通組、秘書室、人事室、會計室等 9 個單位。原臺中縣分局，所屬分駐派出所數量多，呈警力分散狀態；原臺中市區分局，所屬分駐派出所數量少，警力集中好運用。我們分局在合併後，除了原有的 10 個分駐、派出所又增設 2 個派出所，而整體警力並無增加，使得警力不足的狀況，更是雪上加霜。再者，合併後，業務的本質及基本工作是不變的，在工作上並不會因此獲得成長或任何成就感，有的只是增加很多疊床架屋莫須有的業務計畫、評比和檢討報告，業務承辦人為應付這些冠冕堂皇的計畫、評比疲於奔命，以致原有的警力根本無法應付，甚至影響到業務的本質和基本工作的品質。合併前內勤同仁針對自己的每項業務重點務實，照應有的程序按步就班辦理執行，內勤辦理業務同仁對工作都能勝任愉快，而且生活正常，合併後各組室業務的要求提高，同仁多不再願意任職於內勤單位，視內勤工作為畏途，而寧願到外勤分駐、派出所去過日夜顛倒的生活。

訪問者：那麼，縣市合併直轄市後其未來發展性帶動人口移入，人多事情就多，就你的角度來看有無因合併升格增加外來人口？甚至增加工作量？

受訪者(E)：民國 99 年合併至 105 年 6 年等時間，分局轄內 A、B、C 3 個區人口數增加約 8000 人，所增加的外來人口多在 A 區，增加 4000 餘人，主要是因為高鐵站附近新建很多集合式住宅，轄區高鐵站每日出入旅客達 6 萬人，導致竊盜、搶奪等治安狀況較多，還因此新增派出所，各項治安事故及交通疏導勤務頻繁的特種警衛勤務，對我們分局員警是莫大的負擔。

訪問者：再來提到獎懲、升遷制度及實務情況，就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，這部分有無受到影響？可否舉例？

受訪者(E)：獎懲方面人事單位並沒有因合併而有核獎標準不同的狀況發生。再者，全分局總人數在合併前後，都是 300 人左右，並無大幅增減。分局第六序列以上

的職缺增加 10 個，及派出所長、副所長共增加 4 人在全分局總人數未增加的狀況下，只增加管理階層，相對則減少執行維持治安的基層警力。在我看來，合併後，並沒有預料的升任巡佐員額大增的狀況，原臺中縣警員會調升至原臺中市分局的巡佐，而原臺中市的警員也會請調至原臺中縣分局。由原臺中縣調至臺中市分局的巡佐，因工作環境的不適應，在原單位滿 1 年後，紛紛要再請調回原臺中縣的分局，而原臺中市請調至原臺中縣分局的警員，他們認為原臺中縣的治安狀況，應較為單純，從事警察工作應較為輕鬆，但實際到任後，才發現原臺中縣的分局，警力不足的狀況，比想像中的嚴重，所以很多原臺中市調到我們分局的員警，在滿 1 年之後，又紛紛填報定期請調，回到原臺中市的分局，他們認為原臺中市區分局員警數多，工作量大家分攤後，相對還較為輕鬆。

訪問者：說到很多人都很關心的待遇問題，綜合以往學者結論大多分為福利及安全層面，而就福利而言，係包括薪資、獎金、假期等，當然，我們期望的待遇部分一定是越優渥越好，請問縣市合併對你而言在待遇獎金之福利上有無變化？就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後，就薪資、工作獎金或是假期來說，有無變化或因此受到影響？

受訪者(E)：升格後與合併前的工作獎金核發規定及標準都是相同的，所以並沒有增加的情形。而員警休假的天數及國定假日的補假規定，都是人事行政總局統一律定的，合併前後也沒有不同。但員警的薪資除第六序列職缺增加，升職後薪資的提昇外，對全市員警均能受惠的是「繁重加給」，「繁重加給」是合併後唯一增加實質收入的，我們分局領的等級是一級(金額 5,905 元)，是根據分局的工作量所核發，對同仁家庭經濟的改善的確不無小補，有增加物質生活的滿意度。

訪問者：再來談到安全的層面，綜合以往學者研究，多半包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障，在你來看，這部分有沒有受到影響或有變化？

受訪者(E)：我們分局同仁罹患重病或死亡的人數，有增加的狀況，但是否因合併後勤務、工作及精神壓力所導致的，尚無法查考。至於提早退休的人數增加，與縣市合併後工作量的增加及政府退休政策不斷修法，都有直接的關係。在我看來，合併後，在保護員警安全的上，沒有增發裝備或器材，很多都是同仁認為有需要，而自掏腰包自行購買。執勤安全「三安」，則是各級長官一直以來不斷的要求。另外，對員警健康的照護方式，也僅有編列補助員警健康檢查經費一項，每人每年 3,500 元，惟 104 年及 105 年健檢補助名額大量縮減，我們分局整個分局僅有 10 餘個名額，其實是不敷同仁需求的。員警健康檢查補助，雖只有補助 3,500 元，但多數同仁都願意自己再多付費，到大型醫院去做比較詳細的檢查，也的確有同仁在健檢中發現健康的大問題，而積極治療恢復健康的。

訪問者：那麼，縣市合併對你而言在人際關係與家庭經營上有無變化？從這一部分來探討縣市合併前後有無「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作時間」

等方向，而我們知道，警察工作一向是繁忙而富有壓力的，只是，就您親身經驗或觀察，有沒有什麼不同？

受訪者(E)：合併前後業務交接是大約在 1 年內都早已完成，大部分是壓力來自於長官突發奇想的創新作為，或許不切實際，但在長官一句話的要求下，也要勉力完成，這是多增加的工作，另在工作時效上，步調的快速，長官常不會預留時間讓各階層指令傳達及實際處理所需的工時，或是外勤同仁可能當日輪休無法即刻連繫的時間，長官律定的完成期限，就必須按時完成，急就章品質如何能兼顧。再者，工作量的增多及速率的加快，就必需犧牲自己的勤餘或輪休時間，才能達到長官對工作上的要求，與家人共處時間因此減少，甚至原答應家人的行程，也會因工作上臨時的狀況而被迫取消或更改，的確會引起家人間的不愉快。而人際關係方面，我覺得，合併後，臺中市政府警察局是一個很大的團體，而且人員異動快速，一批調動，常常就有一百多人，同事間除同單位或有業務相關的，經常需統聯繫彼此較熟識外，其他同事彼此間的交集很少，所以人際關係也較為淡薄。有人說，原臺中市的分駐、派出所事故的處理，只要按照 SOP 標準流程，就可以完成，是「法、理、情」的順序；但原臺中縣人情事故的如果按照 SOP 標準流程處理，就糟糕了，是「情、理、法」的順序才對，所以可見雙方都有再學習進步的空間。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的 W 分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(E)：懷念是會懷念，但縣市合併是一條不歸路，第六序列以上的職缺大幅增加，對有升官意願的同仁，增加很多升官的機會，但對升官不是很有興趣的人，被制度所迫要去升職，反而是困擾的事。我們分局轄內的治安狀況，在合併後並沒有明顯的轉好或變差，但因合併後職等提升而增加的人事費用，是財政上增加的負擔，期待未來公務的運作能更穩定而成熟，未來員警工作及生活品質上也能有所改善，讓同仁感覺在這個分局上班是一件幸運的事情，而更珍惜。

訪談逐字稿-F

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— F

訪談時間：105年5月3日20時20分-21時45分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(F)：我擔任偵查佐，在W分局待到在合併後才陞任小隊長到隸屬原臺中市的市區分局，104年才請調回來。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就你觀察，合併後在工作要求上有變多嗎？有從中獲得不一定的成長感受嗎？

受訪者(F)：我覺得步調變快，長官變多，刑警大隊部分也是有變多，本來5個隊，現在至少有8個隊，以前沒有勤務指揮中心，現在刑大自己也有勤務指揮中心，以前臺中縣只有鑑識組，只有小隊長，現在擴編為鑑識中心，各分局也加派鑑識警務員，而且以前臺中縣才9個分局，現在大臺中可是有14個分局，所以整體來說，刑事體系上，警察局相對編制也是變大，但工作內容還是一樣，沒有什麼工作成長可言，只是分工變得比較細，每個警察局的承辦人都會說我的業務很重要，然後分別去規劃績效的重點時間。以前臺中縣時代就不會規定這麼細，一個掃黑專案，可能包含很多類的重點，只要有達到其中的幾項就可以符合要求，但現在是規定什麼時間內抓到什麼績效，抓毒品是一個期程，抓槍枝又是另一個期程，沒有在時間內抓到就不算績效，但案件在發生有辦法就這麼剛好符合他規定的期間內嗎？我覺得這是有待檢討改進的地方。

訪問者：那麼你覺得合併前後兩相比較下，主管在工作授權上有變化嗎？

受訪者(F)：我覺得刑事小隊長的權力有限縮到跟偵查佐一樣，雖然是同樣的第十序列，以前臺中縣時代，要當上小隊長是很不容易的，因為帶班小隊長的跟偵查佐的責任不同，但現在合併後，小隊長的可替代性變高了，小隊長被要求做跟偵查佐一樣的工作，當偵查佐跟當小隊長沒有兩樣，相對權力就被限縮了，但還是在工作上還是會尊重小隊長的意見。

訪問者：在待遇上，聽聞以前臺中縣時代有延遲核發加班費的問題？另外你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？

受訪者(F)：超勤加班費以前是有延遲核發過，現在已經沒有這個問題，至於工作獎金的發放一樣都是按各分局比例核發，比較沒有改變，而繁重加給，剛開始合併沒有發這筆，是臺北市先開始有首都加給的，但一樣都直轄市，所以警政署統籌規劃了標準出來，可能是預算有夠吧，我覺得，有這筆加給，相對於週邊縣市的員警來說，同樣繁忙之餘，算是不無小補的。而我們分局會領一級加給，

主因是高鐵的勤務繁重。而高鐵特區來說，我覺得人口增加幅度沒有很大，未來在市政府的推動下還會再繼續發展，之後會有大型商場、醫院進駐，會帶動人潮湧入。

訪問者：再來關於獎懲跟陞遷的問題，縣市合併前後獎懲有差異嗎？還有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，在刑事體系裡有這種差異嗎？

受訪者(F)：合併後整個大臺中的刑事人員異動是走融合路線的，讓原臺中縣的陞遷到市區分局，原臺中市的陞遷到縣區分局，早期是臺中縣的員警積分大過於臺中市的，因為臺中市的50分就可以陞小隊長，但臺中縣的，因為異動少至少要60分，在這樣積分基礎不平等的前提下，合併後一經比較，臺中縣的偵查佐也是相對有利，但那就只有合併前幾年是這樣，現在有慢慢的在回歸常態了。另外獎勵上，以前臺中縣相對臺中市來說，在獎勵核定上比較好報，基本上是有符合規定就可以申報獎勵，但臺中市的審核條件相對比較嚴格點，而合併後，是比照臺中市的標準在審核，所以獎勵核定上也感覺比較嚴謹而限縮。

訪問者：那麼就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(F)：我陞職小隊長到市區分局後，我覺得那裡的步調比較快，很多員警是上完班就離開駐地，不像在臺中縣的分局，下了班多少會想留下來幫忙同事或者是跟同事聊聊交流，所以很多像我一樣就算調任去了市區，因為還是懷念這已經熟悉工作環境，最後還是會選擇請調回這個分局，至於家庭影響，外勤都是輪班勤務，在這方面我覺得沒有因為縣市合併而有影響。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？

受訪者(F)：應勤裝備有提升，以前小隊只有一組攝錄影裝備，合併後，每一個小隊至少有2組以上的攝錄影裝備，這對現場蒐證使用很有幫助，也相對有保障到我們執勤安全。另外也有改善刑警背心的質料，穿著起來比較舒適。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(F)：以前臺中縣也是有補助健康檢查，只是只有交通人員是每年都有安排健康檢查，合併後則是一人3,500元的預算按照各分局比例去給，有名額上的限制，不過雖然沒有全面補助，但，相較臺中縣時代有比較好一點。不過我想，未來可能還是會縮減，因為大環境對於公務人員的福利是一直是不斷檢討縮減的。

訪問者：訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(F)：以前高鐵站沒有這麼多事情，是在慢慢發展起來後，帶進來的這些人潮、車潮所造成治安、交安的狀況，利用高鐵運輸的乘客多了，排班的計程車司機為了生計就會爭搶客人，甚而相互辱罵、大打出手，這些都是造成治安的問題，

而排班動線不佳，加上尖峰時刻外來車輛湧入，就會造成車潮壅塞，這又是交安的問題，所以未來要面對的問題還是很多的。

訪問者：這樣聽起來，縣市合併對我們員警來說也不全是負面的影響？

受訪者(F)：我是覺得還好啦，最有感的就是待遇啊，其他的，應勤裝備是有提升，不過直轄市層級的工作要求確實有比較多，但是，相對的還有一筆繁重加給，我覺得多少有補償作用。



訪談逐字稿-G

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼—G

訪談時間：105年5月3日14時00分-15時20分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局所屬派出所辦公室

逐字稿內容：

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，在待遇福利上你覺得有什麼差異嗎？

受訪者(G)：待遇部分是很有感的，以前臺中縣時代都會延遲核發超勤加班費，有時慢上3個月、6個月，有時候報一萬領六千，剩下沒發的不了了之。所以現在算是好了很多。

訪問者：綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就你觀察，在工作要求上有變多嗎？有從中獲得不一定的成長感受嗎？

受訪者(G)：現在合併之後有了六都，大家都會互相比較學習，像交通事故處理，以前臺中縣時代發生交通事故就要到發生地領初步分析研判表、事故相片，現場圖，現在是到臺中市的任何一派出所都可以領，而警政署規定一個月後可以領，臺中市合併後便改為7天即可取件，整個作業變得比較便民，但事故審核跟處理品質變得更加嚴謹，合併後大臺中會整合原臺中市、縣各有的優點來強化交通事故處理的流程，截長補短，把以前臺中縣在用的圖版擴大到臺中市版圖，加速處理效率，這是我覺得有在工作上成長的層面，而且這樣統一做法，對於不管是臺中縣調臺中市的員警，或是從市區調來鄉下分局的員警，在事故現場處理上比較快上手，效率好了自然比較會有成就感。但另一方來說，就取締酒駕勤務來說，現在不分城鄉都統一規劃時間執行，但，城鄉之間畢竟是有差距的，以夜間23時來說，市區可能還正熱鬧著，但鄉下路上就已經人煙稀少，同時站路檢勤務，我想市區的取締酒駕成效會比較顯著，而鄉下地區這樣站崗通常只是浪費警力與時間罷了，我認為是勤務規劃還是要有因地制宜檢討的空間。

訪問者：再來關於獎懲跟陞遷的問題，縣市合併前後獎懲有差異嗎？還有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，你有這種感受嗎？

受訪者(G)：剛合併時，同樣要升巡佐，臺中縣出身的警員積分是相對較高也比較有機會升到巡佐，不過合併後因為巡佐缺是兩個警察局加總，而以前臺中縣所屬分局的巡佐缺本來就少，才會造成要升巡佐的警員積分這麼高，而臺中市的人事異動大，巡佐缺相對較多，那麼，合併後原臺中縣要升巡佐的，大部分就是往市區陞職，而考慮到家庭照顧的關係而不願離開原臺中縣分局的就會選擇放棄陞職繼續留在原地當警員，這種情況也是有的。而真的陞職到市區的員警，過兩年後又會請調回來。

訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄

市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(G)：我想人口應該多不了多少，因為整個行政區域並沒有重新劃分。不過高鐵特區的外來人口應該比較多吧。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？

受訪者(G)：應勤裝備在交通方面是沒有特別增加，不過在交通講習的教育訓練上有比較好的一點是，以前臺中縣時代，警政署是 1 年辦 1 次交通講習而且因為受訓單位是全省各警察局，所以名額有限，但合併後有授權直轄市政府自行辦理，目前我們警察局是 1 年辦理 2 次交通講習，這對我們在處理交通事故上很有幫助。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(G)：以前臺中縣時代只有針對交通人員辦理 1 年 1 次的健康檢查，並沒有補助其他人員，合併後，則是針對 40 歲以上同仁按分局分配原則抽籤，有一年 3,500 元的補助，還可以累積到 2 年 1 次 7,000 元的補助，就我感覺相對經費較為充足，不無小補。

訪問者：我想就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(G)：我覺得原來臺中縣時代，大家在一個派出所相處很久，大部份都是 5 年以上，常常會利用時間交流心得，感情較為融洽，而市區的員警忙碌也常有異動，在人際關係上的連結較不如縣的員警關係緊密，不過，那通常是剛開始調來的時候，相處久了，入境隨俗就比較可以融入團體了。至於家庭影響上，輪班工作時間還是一樣，這部分是沒有受到影響，而且也不至於將工作壓力帶回家，影響家人心情。

訪問者：就縣市合併對於員警工作生活品質影響這個議題，你還有沒有其他的補充意見？

受訪者(G)：在我們基層員警來說工作量、輪休、待遇、升遷等問題都很重要，未來人事調動的調整上可以再多考慮到讓員警安定的因素，而合併後各方面資訊透明公開，例如升遷積分，例如選填志願，這部分是做得不錯的。

訪談逐字稿-H

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼—H

訪談時間：105年4月27日20時0分-21時50分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局所屬派出所辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(H)：我合併前都是在原臺中市警察局服務，剛好在合併前調任到第四分局，101年才調到W分局直到現在，這期間一直在擔任外勤工作，警員到巡佐。

訪問者：就你以往擔任過的職務及負責工作來看，請問縣市合併對你而言在主管領導與工作項目、工作成長上有無變化？就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後在制度面、實質面的變化及影響為何？可否舉例說明？

受訪者(H)：就主管領導部分，制度面由於合併後，領導階層官階普遍都提升，惟實質面，仍然是原來一批長官就地升格，官職雖有些調整，但變動不大。就工作項目而言，制度面業務分工較細，內勤單位人員編制雖然增多，惟實質面外勤單位人員仍然較為不足，工作細項增加，工作量相對增多，但對於工作表現成長影響不大。例如原本秘書室歸在原臺中縣警察分局一組，分家為行政組、秘書室後，內勤單位成員增加業務單位之承辦人，惟外勤派出所承辦員警又要增加一個業務單位之承辦工作，工作量相對又增加，此外還有由原臺中縣警察分局二組分家的督察組、人事室也是如此，此外，合併後，臺中縣舊有之分局、派出所單位環境並無明顯變化，對於工作表現成長影響不大，從我到W分局觀察到現在，單位廳舍補助款部分並未顯著增加，某些單位之環境品質與合併前並無差別，仍有待加強。

訪問者：請問縣市合併對你而言在獎懲與升遷上有無變化？就您的親身經驗或觀察，請比較縣市合併前後在制度面、實質面的變化及影響為何？特別是有關升遷的部分，有人說在剛合併時，同樣要陞任巡佐的基層警員，原臺中縣的警員積分較原臺中市的警員積分高，在那時候陞任比較有利？

受訪者(H)：獎懲方面全省各地公平性是有差異的，就我個人從原臺中市的角度來看，原臺中縣的警員功獎很好拿，在積分很高，例如說，查獲毒品案，臺中縣的只要有符合公克的就有嘉獎二次，但原臺中市的卻只有嘉獎一次，這在核定獎度標準上就有落差，所以剛合併時，原臺中縣的警員陞任巡佐的積分就比臺中市的高，讓我們這些原臺中市一樣服務年資一樣努力的警員反倒覺得很不公平，不過，合併後敘獎額度在審核上好像有比照原臺中市的標準而相對趨於嚴格及

限縮，在績效要求也有依據轄區狀況去區分甲乙丙組，所以那種積分差異的問題就有稍稍減緩了，不過，對同仁的勤、業務缺失督導懲處卻因為上級督導人員增加，意見眾多而越來越嚴苛，同階級職務者積分累積往往落後其他縣市同仁，對升遷、考試、遷調影響非常大，但現在這情況是全國不一致的問題，就與縣市合併無關。還有，我覺得雖然獎勵積分有依照城鄉差距去區分等級，但市區的派出所人數動輒 30 到 60 人，轄區又集中，雖然事情多，但至少還有人力可以去爭取績效，但我們原臺中縣的派出所過於分散，每個派出所人力 7 到 20 個，偏遠一點的小型派出所，扣除休假人數，幾乎每天都在顧派出所，一個派出所基本一天就要 4 個警力維持運作，7 個人的派出所根本不用想說能爭取多少績效，更不用說會有什麼功獎。所以我覺得未來可以朝向將大臺中市警力重新分配努力，才有機會平衡城鄉差距。

訪問者：再者，說到很多人都很關心的待遇問題，綜合以往學者結論大多分為福利及安全層面，而就福利而言，係包括薪資、獎金、假期等，當然，待遇部分一定越多越好，或者說越優渥越好，但，就您觀察覺得縣市合併前後有什麼變化？例如繁重加給的發放？

受訪者(H)：聽說以前臺中縣的超勤會慢發，但我合併後來到現在，其實每個月都有按時發給的薪資及超勤加班費，另外我想是因為高鐵勤務跟東海商圈的勤務繁重，我們分局還能領到一級繁重加給，多了這筆是還蠻能接受，我覺得繁重加給是縣市合併後對分局員警在工作生活品質有提升作用。同仁也較願意留下來服務。至於其他獎金、假期就沒什麼變化。

訪問者：再來談到安全的層面，綜合以往學者研究，多半包含執勤安全、健康影響、身體安全等保障，請問縣市合併對您而言，是否在安全層面產生影響？例如：增加設備或提升安全保障等。

受訪者(H)：在健康上，雖縣市合併後升格成直轄市，但舊臺中縣人員編制前後比較仍無明顯變化，同仁大輪番制與也未因合併有實質上的改變，同仁的勞累程度與健康情形也就無明顯改變。只是現在每年健康檢查就 40 歲以上員警採用抽籤方式，仍不如臺北市每年不分年齡均可以補助健康檢查費來得普及。另外，在執勤安全上，可能因升格後直轄市有較多的預算能編列相關的裝備預算，提升裝備以更進一步的保障同仁安全，只是人口數量增加，治安問題也變多，有時候裝備在更新上還跟不上腳步。

訪問者：就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，從這一部分來探討縣市合併前後有無「不影響家庭生活」、「不造成太大壓力」、「完成工作時間」等方向，而我們知道，

警察工作一向是繁忙而富有壓力的，只是，仍想請問您，假如從這方面來看，就您親身經驗或觀察，可否舉例在縣市合併前後，您在工作環境中的人際關係有無變化？有無造成壓力？或影響工作完成的時間？

受訪者(H)：升格直轄市後我們分局因轄區有高鐵站區，很多本來在臺中市區辦的活動都改選在高鐵站區周邊舉辦，特勤也特別多，因為警力吃緊常需停休，多少會影響勤餘陪伴家人的時間，此外還要面對治安及交通績效要求等等，工作量增加多少會影響情緒，由於警察工作性質原就較機動，一般警察人員對於工作環境的變化適應性也較強，就算對家庭生活或以往習慣的環境有所影響也能適時調整以對。

訪問者：最後，常聽到員警表示臺中縣市合併後並沒有預期的好（或者表示懷念合併前的W分局），就你來到W分局後所見所聞，你覺得未符預期的部分是在哪？

受訪者(H)：整體來說，我想，合併後基層同仁並未如期望的因為政府簡化瘦身而減輕工作負擔，也沒有增加人力，合併前後人數都差不多，但因為各科室為求表現訂定創新作為，非但沒簡化業務反而造成業務量暴增，相關勤務沒有思考整合卻一味要求末端執行，造成警力運用吃緊、同仁疲於奔命，我想這是跟我們期待合併後會增加人力的期望不同之處。

訪談逐字稿- I

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— I

訪談時間：105年5月8日14時30分-16時45分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局所屬派出所辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(I)：我擔任警員、巡佐，在W分局待到在合併後才陞任巡佐到市區（隸屬原臺中市）分局。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，就工作來說，像以前臺中縣時代分局是一到五組，合併後則是行政、交通、督察、人事等組室，業務單位細分出來，但警察工作項目整理來說應是沒有變化，就你觀察，在工作要求上有變多嗎？有從中獲得不同工作成長感受嗎？

受訪者(I)：我們人數合併後也沒有增加，但工作要求有變多，以前只有5個組，但現在業務單位變成9個組室外加偵查隊，每一組都有其要求，當然要求是越來越多，而且公文交辦單也越來越多，像交通組交辦事項就很多，精細度、嚴謹度也相對提高，但如果說有沒有成就感，我是感受不到這麼多交辦事項能讓警察工作成長什麼，而我也沒有從中獲得成就感。

訪問者：以前臺中縣時代的分局長是兩線四，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一分局長，有沒有覺得因為這樣的職務歷練讓分局長這樣的主官對於單位的要求較有保障？就是說看的層面較廣，注重的細節多了，也比較能保障到同仁的權益與安全？

受訪者(I)：我覺得沒關係，那要看他去歷練過的單位，我想不會出去兜一圈回來就比較厲害，只是，如果都是在大臺中市來說，市區分局的要求應該會比鄉下的分局來得更多，而鄉下的分局，也相對的會被要求提升標準，向市區看齊。

訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(I)：因為之前在臺中縣時代沒有跟鐵路警察局劃分好轄區，在其它站區都有將車站聯絡道劃入鐵路警察局管轄，但合併後也沒有重新劃分，所以在合併後，像在世貿那邊辦的活動有些都會移到這邊交通更為便利的高鐵展場來辦，以前臺中縣時代的時候，世貿的活動怎麼可能到我們轄區來辦，再加上市政府在打造副都心，A區也是其中之一，所以合併後是多了不少活動，相關的交通維護勤務相對也多了起來，確實造成我們的工作量大增。但人口移入所造成的工作量還好，大部份還是來自來往高鐵站區及周邊展場的人車流量增加。

訪問者：再來關於獎懲跟陞遷的問題，縣市合併前後獎懲有差異嗎？還有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，你有這種感受嗎？

受訪者(I)：同樣毒品績效，臺中縣時代是嘉獎二次，臺中市是嘉獎一次，在合併前，兩個警察局在認定績效的獎勵核定是有差異的。而現在，他是以原臺中市的標準來統一審核，所以在這方面是多少有限制壓縮的。而陞遷上確實有這種狀況，剛合併時，同樣要升巡佐的時候，臺中縣的員警分數比起臺中市的員警就有比較高，那時候在臺中縣的員警多數久任，人事異動慢，所以要升巡佐的至少要 130 分，而臺中市的是因為人事異動快，所以大概 120 分就可以升巡佐。

訪問者：在待遇上，聽聞以前臺中縣時代有慢發超勤加班費的情形？就你觀察是否如此？再者你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？

受訪者(I)：臺中縣時代薪資不會慢，但超勤加班費有過延遲 3 個月以上核發的情形，合併後薪資及超勤加班費都有每月核發，對家裡的經濟安排比較穩定。而我覺得繁重加給一開始是選舉考量，後來雖然警政署有統整訂下制度，但核不核發還是要看市長，而臺中市有議員支持市政府編列這筆預算，所以現在我們還能領到這筆加給，而我們分局在三級加給制中能領到第一級，我想主因還是在於高鐵勤務繁重的關係，這對於工作的辛苦及家庭的照顧不無補償。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？

受訪者(I)：像車輛汰換上，比起臺中縣時代比較好，年限到了比較能照時間汰舊換新，對執勤安全比較有保障，至於其他執勤裝備部分我覺得還好。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(I)：我在臺中縣時代沒參加過健康檢查，那時候只有交通隊編列預算給交通人員進行健康檢查，每個人是 7,000 元的檢查項目，而且是要统一到警察局禮堂參加檢查，但卻沒有補助行政警察或其他類別的警察。而合併到現在，警察局則是針對 40 歲以上員警有安排健康檢查，一年 3,000 元到 4,000 元，可累積到 2 年 1 次，最多補助 7,000 元，不過每個分局分配名額有限，常常是用抽籤處理，就我來說這樣規劃對員警的照護是比合併前好。

訪問者：最後，我想就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(I)：其實我覺得個人因素比較多，臺中市來的員警有些也還蠻好相處，不過臺中市的派出所員警數多，他們在分配工作比較細，可能會做的工作項目比較少，但在臺中縣派出所的，因為人少，所以常常要單兵作戰，要面對的工作項目比較多樣化，不過我們派出所所有二十幾人，比起只有 7 到 12 個員警的小派出所，還算警力多點，臺中市來的在這裏適應就還好。很多臺中縣的員警升巡佐到市區後會想再回來，是因為熟悉的人事物都在這裏，也習慣了這樣的勤務運作，至於家庭關係來說，因為輪班時間就跟以前一樣，我覺得沒什麼影響。

訪談逐字稿- J

訪問者：研究生 顏若筑

受訪者：臺中市政府警察局W分局 代碼— J

訪談時間：105 年 5 月 10 日 14 時 00 分-15 時 15 分

訪談地點：臺中市政府警察局W分局所屬派出所辦公室

逐字稿內容：

訪問者：請問你在W分局服務多久？

受訪者(J)：我擔任警員、巡佐，合計外勤巡佐 9 年、內勤警員 9 年，從臺中縣警察局霧峰分局擔任勤區警員 9 年，後來到在W分局這 7 年後則幾乎都在外勤。

訪問者：本次訪談係想針對臺中市、縣合併對基層員警的工作生活品質影響層面加以瞭解，綜合以往學者的分析，工作制度層面來看就有包括公平及工作內容層面，請問您，縣市合併後與臺中縣警察局相較，有沒有說臺中縣時代比較鬆散，而縣市合併後比較嚴謹或要求比較多，有增加工作量的情形？有從中獲得不同的工作成長感受嗎？

受訪者(J)：如果說作業流程是有比較多，原臺中縣跟縣市合併後，就我經歷內外勤工作的經驗來看，在合併前，科室沒有那麼多，而工作量其實也是很多，而我覺得工作量，是個人認知，你要認真做的話當然會覺得多，但只是在作業流程上，以前臺中縣的可能交辦回覆上不要差很多就可以過關，而現在就比較注重細節，而且也比較緊湊，同樣的事情以往可能給的回覆時間有一週以上，而現在常常沒幾天就要派出所辦畢回覆，在處理上多少有壓力。不過，我覺得有沒有縣市合併，對於外勤派出所員警來說是一樣的，因為他所承辦的那些業務種類還是一樣，勤務時間也是 8 到 12 小時，每天處理那麼多事情，也談不上有什麼工作成長還是什麼成就感啦。

訪問者：以前臺中縣時代分局是一到五組，合併後則是行政、交通、督察、人事等組室，業務單位細分出來，但人力並沒有變化，那在工作要求上有變多嗎？

受訪者(J)：在內勤來說，分局的內勤人數也沒增加多少，有增加的是警察局的人，而分局來說，派出所也沒有增加人，業務量來說還是一樣，只是時空背景影響，交通、督察類檢舉案有增加的趨勢，交辦單也有增加，但這也是因為派出所轄區特性所致，因為我來這個分局已經換了 4 個單位，所以我覺得檢舉案件量是因為轄區特性。

訪問者：以前臺中縣時代的分局長是兩線四，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一分局長，有沒有覺得因為這樣的職務歷練讓分局長這樣的主官對於單位的要求較有保障？就是說看的層面較廣，注重的細節多了，也比較能保障到同仁的權益與安全？

受訪者(J)：這樣說好了，基層佐警來說，合併前，分局都是用積分比較來讓積分高的人優先選填，但我觀察到，合併後，近幾年分局在派任請調人員時都會考慮到他們的住居地，不再只是用積分比高下，例如，住南投霧峰的就在 A 區的派出所，較公開透明也較人性化，這是我覺得比較好的地方，但其實調哪裡都一樣，

我也是到處被調地，其實習慣了就好。而且在分局長來說，有歷練過，確實有直轄市的格局在，像在專業領域、交通治安的要求就有提升。另外，交通專業的受訓機會就多了，臺中縣時代較不會發放裝備，但現在升格後硬體裝備是有比較提升，只是，在預算運用上，我覺得可以增進的是派出所辦公費的編列，縣市合併前後都一樣，以人頭計算，但合併後所面對的轄區繁雜度提升，廳舍面積變大了，工作上所需要的資源相對增加，20年了，辦公費、汽機車維修費的編列卻沒有相對提升，我認為是該檢討的地方，希望可以再爭取。另外，我想最有感覺的就是薪水、超勤加班費的核發，以前臺中縣時代三不五時就延遲核發，還有在辦公費、機車維修費打折的情況，明明有編列預算，但還是打折核發，現在合併後，可能是機關獨立預算的關係，每個月都會按時核發，這是合併後的好處。

訪問者：說到待遇，你覺得在縣市合併後所核發的繁重加給，因為直轄市的預算較臺中縣時代多，所以發得出這筆加給，對於待遇提升上是不是有感覺到比較優渥？

受訪者(J)：確實比較優渥，我覺得這有鼓勵到待在勤業務比較繁重的單位同仁，同樣是16人所，他分局某某所轄區就沒有那麼多紅綠燈跟高鐵，在勤業務上相對單純，而W分局係因為高鐵特區及東海商圈的治(交)安以及執行特種勤務多的緣故，有了繁重加給按轄區特性標準的核發，相對有鼓勵到同仁。

訪問者：如果以高鐵特區來看，你覺得臺中縣時代有這麼多人嗎？是否是因為看到直轄市的發展性來移入，而人口增加就相對增加事情的處理？

受訪者(J)：當然政府有建設有發展，多少會帶動人口移入，人多事情就多，縣市合併前一樣有高鐵特區，但沒有像縣市合併後這樣蓬勃發展，房子也沒蓋那麼多。這邊的專案性勤務，像特種勤務、展覽活動也在增加，而南來北往的人數也多，高鐵的交通是個重點，合併前周邊的停車場也沒停滿過，但現在整個交通流量跟周邊停車場運用量都有提升，不過這也跟民眾對高鐵的接受度提高有關。

訪問者：在執勤安全上，你覺得縣市合併前後有不同嗎？像是核發裝備的預算？

受訪者(J)：執勤安全上我覺得，合併後在執勤安全的宣導上，督察組有較合併前的時候會去注重及宣導同仁注意執勤安全，臺中縣時代就沒在要求這個，所以我想這也算是工作要求有提升也較嚴謹的案例吧！對於年輕、執勤經驗不足的同仁很有幫助。

訪問者：原臺中縣與臺中市的人員交流如何？

受訪者(J)：現在在人事異動新進人員較多，以前在臺中縣時代，派出所的資深員警多超過一半，但現在資深的人員少上很多，我想應該是時代在推進，現在時間到就申請退休的人越來越多，待補的人數還是很多，再者，其實我覺得合併五年多了，臺中市政府警察局可以通盤檢討一下原臺中市、縣的警力配置，我認為在警力配置上依舊有著城鄉上的差距。因為原臺中市警察局早在合併前就已經因應轄區特性進行檢討及增加人力了，而現在合併後的原臺中縣警察局所屬分局，有些分局的治安狀況隨著人口增加越來越多，像我們分局靠著與合併前相

同的預算人數來應付現有的治安狀況，就已不敷執行。

訪問者：再來關於陞遷的問題，有人說，縣市合併後，同樣警員陞職巡佐，10個人中會有7個人是原任臺中縣警察局警員，因為原臺中市警察局所屬基層員警異動率高，陞任巡佐所需積分不高，而因原臺中縣警察局所屬基層員警異動率低，相對陞任巡佐所需積分較高，在你身邊的同事是有在陞職上否因而受益的情況？

受訪者(J)：爭取功獎的部分是看個人。但也確實在縣市的剛合併時，頭幾年升巡佐都是臺中縣的，積分低升巡佐的，就因為大部分的人都不太願意留在臺中市，而臺中縣的員警都是來週邊縣市，例如南投、彰化的，離家距離近就比較不會想調離開臺中縣，積分慢慢累積就比較高，不過那也只有剛開始，合併到現在兩邊縣、市已經慢慢拉近距離了。

訪問者：假如以健康作為考量，縣市合併前後對員警的健康照護做法有不同嗎？例如說健康檢查的安排。

受訪者(J)：臺中縣時代經費雖然拮据，但是交通隊會編列預算辦理健康檢查，只是只有交通人員，沒有其他行政或刑事人員，而且檢查的項目也是很基本的，但合併後，警察局有編列補助，只是變成限定40歲以上的同仁，且每分局還有分配名額要抽籤，但如果以此補助，對想檢查比較多項目的員警來說，不無小補，不過講來講去，健康照顧還是要靠自己，不是有補助才要注意健康。

訪問者：就人際關係層面來探討，綜合以往學者研究，除了工作環境中的人際關係外，人際關係還有包括「家庭影響」部分，在你觀察，臺中市來的員警在與臺中縣的員警相處上有什麼不同？而家庭影響上，又有什麼不同？

受訪者(J)：其實人際關係，臺中市的員警人多勤務繁忙，有時比較沒在打招呼，不像鄉下的人情味濃厚，但還不至於有不好相處的問題，只是市區調來的員警多少會不習慣個人單兵作戰的情況，因為臺中市人多分工較細，但臺中縣人少常需要一個人去處理所有的狀況。再者，我認為待習慣臺中縣的人就不愛去臺中市區的分局，一來不方便，因為家都在附近而且市區派出所的腹地太小，不像鄉下派出所的廳舍普遍都大，二來太忙碌，我也習慣臺中縣的工作步調跟人情了。而家庭影響來說，因為我們的輪值一直都是1段式8到12小時的勤務，縣市合併前後在勤務上的接軌沒有變化，對家庭照顧也是沒有什麼影響。

訪問者：我會做這個議題是因為常聽到員警表示合併沒有比較好，也懷念以前的W分局，在你而言是怎麼看？

受訪者(J)：我認為是人情變化的關係，臺中縣時代地方人情依賴性強，而到合併後的大臺中市，原臺中市區地方警民互動經營觀念慢慢會帶入我們這些鄉下分局，此外，主官（管）的異動較以前頻繁，地方上的人情牽制也會相對減少，其實我認為時代在推進，直轄市間持續相互比較學習，合併後只會越來越好，不會越來越差的。



附錄六、MAXQDA 已編碼文本段一覽表

文本名	代碼	起點	部分	區域	創建日期
A	工作制度\工作項目與要求	8	在縣市合併前工作程序較為簡便，可能是合併前分局層級較低較無繁瑣的作業規定，縣級分局的人力沒有因合併為直轄市所屬分局而增加，而是就現有直轄市的臺北市各分局資訊人力而言，依分局大小或甲、乙種分局配置 3 至 5 人，人力足可以開發新的系統或給基層更好的資訊教育訓練，合併後臺中市警局人力尚稱補足，依警政署各項作業規定運作每年都有一定時程完成哪項工作，到臺中市合併後分局人力僅剩 1 人，較大的分局也只有 2 人，一個人的資訊分局承受市警局多項工作壓力而一一求去	220	02.06.2016 23:27:20
A	公平\獎懲	8	有些同仁雖不是資訊本科出身，但多年工作以來尚可達上級要求，而資訊巡官或警務員因相關獎勵不高而受限升遷，也紛紛改調行政巡官或擔任所長或往刑事方向發展	73	02.06.2016 23:27:39
A	工作制度\工作項目與要求	8	以資訊室而言，縣級的資訊室人力約 8 至 10 人，合併後為 26 至 28 人，每項工作比照署級運作，相對的合併後的直轄市分局應做到其他縣級資訊室的工作，但卻沒有，工作上除了支援其他單位少數資訊請求外，都是轉市警局工作，沒什麼決策權，經費更是少得可憐，雖然各層級資訊夥伴不會刻意工作刁難，但因人力不足較不凸顯的工作就免了或草草了事	158	02.06.2016 23:28:05
A	工作制度\工作項目與要求	8	對於員警表示臺中縣市合併後並沒有預期的好，就我看來是因為工作程序變多，且轄區人口一直成長，人口多對治安相對複雜度增加	59	02.06.2016 23:28:25
A	工作制度\工作項目與要求	8	派出所或交通分(小)隊的編制在縣市合併中較無變動，不過可能因為要求 SOP 及督導人力變多而覺得沒有比較好	51	02.06.2016 23:28:35

A	工作制度\工作項目與要求	8	交通的工作也是，縣級的交通由隊升級成直轄市大隊，除了多了幾個外勤的中隊部外，業務單位也比照分局組室中心等多很多單位及工作層面更大更複雜，單就分局交通組人力是難以應付的，應擴大成跟偵查隊一樣的隊級才是	99	02.06.2016 23:29:07
A	工作制度\主管領導授權	8	在主管領導及工作要求上，是有因合併升格而提升，因直轄市分局長皆歷練過縣督察長、副局長、直轄市科長等主官，於是對事情的要求當然更精細，對於工作的品質效益是較有保障的，但人力沒增加工作量大，要求多了但工作的基本內容還是一樣，談不上有什麼工作成長、成就感什麼的，大家工作壓力都大	101	02.06.2016 23:29:30
A	福利薪資 薪資\繁重加給	8	在工作指派上，市警局人力充足大家都負責自身的工作區塊，而分局一人獨力作戰，累歸累但薪水也加發了繁重加給，所以還算公平	58	02.06.2016 23:36:05
A	工作制度\工作項目與要求 工作項目與要求\高鐵	8	然我們分局也因高鐵站人口增加，大樓一直增加，人多案件也發生多，無形勤務也多了，周邊交通維持勤務也一直增加，再來高鐵特區已陸續開工將進駐大型百貨 OUTLET 作業等加速進行中，林新醫院分院將在 106 年初營運而臺中捷運也將在 107 年底試營運等，A 區將正式成為臺中副都心。	135	02.06.2016 23:37:21
A	公平\陞遷	10	雖然臺中縣市合併後員警的升遷較快，但工作壓力還是令許多人轉往其他鄰近縣市警局發展，新增單位的結果是官多了，基層員警數還是沒有隨之增加	66	02.06.2016 23:41:59
A	公平\陞遷	10	因為職等一樣，合併後職缺多升職快，但警員升任巡佐還是這一、二年退休潮影響才大。	39	02.06.2016 23:42:38
A	福利薪資	12	合併後待遇問題，是有多了一筆所謂都市加給或繁重加給，但其他包括薪資、獎金、假期等，都一樣，薪水多了因為工作壓力加重了，以「薪資」部分來看，就我的看法是臺中市其他單位是可以待的	87	02.06.2016 23:43:06
A	工作項目與要求\高鐵	12	拜高鐵站所賜，特勤勤務變多了，大臺中會展中心展場也多，員警數缺了 1/5，內勤支援外勤，工作受到排擠，休假也不敢休，更不用說	89	02.06.2016 23:43:51

			補假了，薪水多了「繁重加給」或許能稍稍安慰自己疲憊的身心		
A	薪資\繁重加給	12	拜高鐵站所賜，特勤勤務變多了，大臺中會展中心展場也多，員警數缺了 1/5，內勤支援外勤，工作受到排擠，休假也不敢休，更不用說補假了，薪水多了「繁重加給」或許能稍稍安慰自己疲憊的身心	89	02.06.2016 23:43:59
A	福利\獎金	12	升格直轄市後，在工作獎金的核發上沒有差別，外勤應該有，緝捕槍毒獎金有增加	36	02.06.2016 23:44:30
A	工作項目與要求\高鐵	12	其實我們分局領一級(金額 5,905 元)是因為多了臺中高鐵，它真的給了我們很累很累的工作，人口也一直移入，尤其是臺中高鐵特區的建案，一直快速成長，當然也帶來了犯罪問題，還有內勤的檢舉申訴問題，尤其是大型百貨 OUTLET 的進駐作業已開始動工，所以繁重加給是對我們分局員警在工作上的補足，生活品質因工作壓力也變差了，合併後內勤有關的工作，假日有發生時也要趕回來處理。	180	02.06.2016 23:44:47
A	安全\健康	14	健康上感覺合併後體檢變的很少，以前臺中縣交通隊還有分局交通組的人員只要滿 40 歲以上，每年都可以參加警察局辦的健康檢查，是以每人補助 7,000 元的檢查項目，但合併後照常理應經費多了反而得不到保障，就我的經驗我在臺中縣時每年健檢，但 40 歲以上是依各分局分配名額抽籤，我當然很不滿意了也無法接受	144	02.06.2016 23:45:17
A	安全\執勤裝備	14	執勤裝備有可能因為縣市合併整體預算增加而隨之更新及提升，就我業管的電腦是如此，直轄市升格人變多，治安問題變多，員警裝備也隨之提升	64	02.06.2016 23:46:15

A	人際關係	16	工作壓力也間接影響「家庭生活」，因為我們分局人少工作多，忙於工作偶爾晚上加班，假日白天也加班，尤其是特勤當然家庭就無法兼顧了，所以縣市合併前後有「影響家庭生活」、「造成太大壓力」、「完成工作時間不確定」等，警察工作一向是忙而有壓力的，就我是從事內勤工作，年假休不完、補假補不完，沒檢查的業務省略不做，合併前還可以跟同事或廠商坐下來聊聊，現在只能一下下就在忙了	179	02.06.2016 23:47:50
A	人際關係\職場 人際	16	從事內勤工作，年假休不完、補假補不完，沒檢查的業務省略不做，合併前還可以跟同事或廠商坐下來聊聊，現在只能一下下就在忙了	58	02.06.2016 23:48:15
A	人際關係\家庭 影響	16	工作壓力也間接影響「家庭生活」，因為我們分局人少工作多，忙於工作偶爾晚上加班，假日白天也加班，尤其是特勤當然家庭就無法兼顧了	62	02.06.2016 23:48:28
A	安全\執勤裝備	16	合併後直轄市分局多了可自行爭取的經費，可以購置設備研發軟體	29	02.06.2016 23:49:13
A	人際關係\職場 人際	16	合併後原縣、市人員開始交流，二方在處事態度也不同，原來市的是動作快但處理起來就慢吞吞的，這麼多年了磨合期也應該過了	57	02.06.2016 23:49:27
A	公平\陞遷	16	縣市合併後有很多人調任其他單位（分局），當然為了升官也有很多人調入，不然非直轄市的警官可能只升至二線二星而已，但他們過來了工作上會變的更急壓力更大，	74	02.06.2016 23:49:51

A	福利假期 人際關係\家庭 影響	16	外勤派出所升格直轄市後勤務運作上較無受到影響，只是有可能停休的機會變大，以前很少停休的，而合併後我們分局尤其是選舉前，因高鐵臺中站，連選前之夜都中獎選在這個分局的轄區，假日也怕勤務而影響到家庭生活的安排。	103	02.06.2016 23:50:21
A	工作制度\工作 項目與要求	18	我覺得在我們分局工作因交通便利帶來人口的增加，治安的繁忙，只會越來越忙	36	02.06.2016 23:51:11
B	工作制度\工作 項目與要求	10	其實組室變多，我們的業務量並沒有變，因為工作項目還是那些，只是，警察局的承辦人變多了，而警政署對直轄市警察局的要求也較嚴謹，單項的業務量會多出來，不是因為單位增加。臺中縣警察局與臺中市警察局合併升格，警務正的人數增加了，相對業務分配，在警察局來說是細分出去，可能一個人分到的承辦業務變少了，但分局的承辦人數量、派出所的警力並因為合併而增加，舉例來說，現在一個分局防治組承辦人，可能要面對外事科、防治科兩個科室以上的業務，也就是一個分局承辦人要面對外事科 6 個承辦人及防治科 5 個承辦人所交辦的工作，但在臺中縣警察局時代，則是一個人面對外事課 3 個承辦人及戶口課 3 個承辦人，相較之下，合併後，所面對的承辦人多出了 5 個，在工作項目不變的狀況下，警察局的個人業務量是相對減少的，因為他們人多了，所分到的業務就變得比較單純，在工作單純化的情況下，便會去精進其所分配到的業務內容，如果真要說工作上有成就感，應該就是更懂得去思考如何精進完整一個業務，可能認為原來的一個表格不足以呈現或完成一個業務成果的樣貌時，便會設計出兩個、三個以上的表格來彰顯其業務成果，但同時加諸在分局承辦人身上時，對同一個分局承辦人確已造成業務量上的負擔，並不會讓分局的承辦人感到	471	02.06.2016 23:53:49

			有在工作中獲得成長的快樂。		
B	工作制度\工作項目與要求	12	對於每個警察局承辦人的交辦事項，分局承辦人為了確實將上情下達，也會轉嫁交辦這些增加出來的表格給派出所承辦人協助統計，間接也是造成派出所基層員警的工作量，基層員警原本就有勤務上的負擔，再加上處理這些業務的交辦事項，自然是有其負擔。	114	02.06.2016 23:54:40
B	工作制度\主管領導授權	14	我不認為是他歷練的結果，如果他沒升上三線一就不會採用五步驟了嗎？我想不是必然的，會採用多少步驟去完成，應該是他工作生涯的成長所見。我倒認為是因為這個時代因應民意的要求才有這些增加步驟的要求，以完善這個工作的成果。	106	02.06.2016 23:55:17
B	工作制度\工作項目與要求	14	公文品質也提升很多，縣市合併之前並沒有像現在這樣要求，就算是沒辦過公文的，進來這個環境也會跟進學習，所以整體來說在工作品質上是有隨著合併成長提升的。	74	02.06.2016 23:55:45
B	工作制度\主管領導授權	15	在工作授權上，你覺得合併後的長官會比較尊重久任的承辦人嗎？ 受訪者(乙)：我覺得這是長官個人的特質，因人而異	54	02.06.2016 23:56:51
B	工作制度\工作項目與要求	18	我覺得三步驟到五步驟這種情形是程序的完備，補強細節，因為有這些規定，承辦人就會照這些步驟走，幫助承辦人不要忽略處理程序的細節，我認為這樣的要求是一件好事情。	78	02.06.2016 23:57:59
B	工作制度\工作項目與要求	18	但是有些規定做法是疊床架屋的，可能還是由不同單位來要求同一件事，比如說，統計英語能力通過率人數，這是臺中市政府人事處的交辦工作，但警察局有外事科跟人事室分別向所屬分局承辦人索取數據，而分局的數據是由外事承辦人在統計，分局的人事室收到統計要求便向外事承辦人所屬數據，回報警察局人事室，同時，外事承辦人也回報警察局外事科，最後兩個科室的數據再同時回報人事處，是不是多此一舉？但這個狀況沒有因為合併而改變，因為每個科室間的橫向聯繫不良，各個承	250	02.06.2016 23:58:31

			辦人都認為自己的業務最重要，也沒有去了解是不是有重複交辦的情形。		
B	公平\獎懲	22	如果有人說是合併前較好報，我認為是人為關係，因為這是主官權責，在規定上並沒有變化，業務上的敘獎會因為檢視初不合理的地方，如重複敘獎，而加以刪除調整，當然，上級承辦人變多了，在看申報敘獎的案件也比較容易發現不合理，較能及時改正。基本上，獎懲在制度上是沒有變化，只是申報認定上較亦因主官態度有所差異。	148	02.06.2016 23:59:50
B	公平\陞遷	24	我相信是有的，只是合併到現在，在我覺得這樣的狀況已經減緩，縣市合併的臺中政府警察局等於是個新組織，一定有其適應期跟磨合期，幾年之後就會回歸常態的。	73	03.06.2016 00:00:30
B	待遇物質 薪資\繁重加給	26	會有繁重加給，是因為臺北市有段期間聚眾活動多，造成當地警察執勤時間拉長，但又無法給予其他的支援時，只好由核發首都加給切入來給予補償，但其他南部北上的支援警力也是很辛苦啊，難道不是首都就沒有資格領加給？而且在縣市合併之後，部分單位勤務增加、業務加重的情況越來越明顯，難道不在首都就不辛苦？所以警政署就統籌研議，律定出了繁重加給的規定與標準，授權各地方政府編列預算核發，而我們臺中的地幅遼闊，各分局的勤業務繁重程度也有差別，所以才有分級的標準。	220	03.06.2016 00:00:56
B	薪資\繁重加給	26	繁重加給是地方預算，不是法定加給，有一天地方沒有經費了，也有可能不發了	35	03.06.2016 00:01:21
B	薪資\繁重加給	26	在當下能發得出來確實是因為縣市合併後地方預算較充足的關係，算是錦上添花的福利。	39	03.06.2016 00:01:49

B	福利薪資	26	縣市合併後的確沒有延遲核發的狀況，我想是主政者對其單位公務員的重視與照顧，未來也有可能發生像臺中縣時代的狀況的。	56	03.06.2016 00:02:16
B	工作項目與要求 高鐵	28	高鐵發展是必然的，與縣市合併無關。世貿那邊的發展已經飽和了，而就算縣市不合併，高鐵的便利性與腹地的發展，是因為廠商投資而有的，而因為各家展覽，帶來商機與人潮，就算不縣市合併也是會發展，只是比較慢。而市政府加以經營號召，確實有加速的作用。高鐵周邊的大臺中國際會展中心，其經營者表示一年最多 62 場，而現在只有 30 幾場，可見得未來還有空間發展，甚至兩、三個展館同時展出。問題是，這樣發展下去，我們分局的人力勢必相對不足應付。	209	03.06.2016 00:03:01
B	安全\執勤裝備	30	在臺中縣的時候，不是沒有發，只是分梯次發，假如說甲乙丙丁四個人，甲分到了，再等 1 年換乙分到了，再等一年換丙分到了，等到丁分到時，可能甲的裝備已經又要汰換了，如此循環從未補足，而合併後，較能一次發足，沒有分梯次的狀況。	108	03.06.2016 00:03:22
B	安全\健康	32	以往在臺中縣時代是只有特定人才有，交通隊的，每年 1 次。其他行政警員沒有，偶而會辦，但辦的檢查項目也是普普通通，現在合併之後，有預算了，是有補助 1 年 1 次，或者累積補助，2 年 1 次，按照積分分配各分局名額，鼓勵員警注重健康立意良好，但因為額度不高，所以能檢查的項目有限	131	03.06.2016 00:03:43

B	人際關係\職場 人際	34	在相處上還好，入境隨俗嘛，只是臺中市來的員警對於分局承辦人交辦事項上，較沒有原臺中縣的員警來得服從，原臺中縣的員警因為人少，相處時間長，講求合作，那份革命情感是大家相互支援的動力，對於交辦事項都能理解承辦人的難處而盡力協助，但臺中市來的較無通力合作的概念，通常只求遵守規定，相較之下，在交付工作上也是一板一眼，較無人情交流	161	03.06.2016 00:04:07
B	人際關係\家庭 影響	34	家庭影響上，外勤上班時數就是 8 到 12 小時比較沒有影響，但對分局承辦人來說，因為是責任制的，臺中縣的時候比較單純好安排自己的時間，合併後的 W 分局，勤業務增加，人卻不夠，你沒做完也不會有人幫你做，今天沒做完，明天就塞車了，就算妥善安排，加班的時候仍比以前變長了，相對的，自己的時間、照顧家裡的時間也變少了。	151	03.06.2016 00:04:22
C	工作制度\工作 項目與要求	10	合併前分工比較沒這麼細，合併後有細分工作出來，例如臺中縣的二組，後來就分成人事室、督察組，雖然是一樣的工作內容與性質，但在兩個組室的承辦人要求上就會比較注重質量，要處理的工作量也變多。	92	03.06.2016 22:27:50
C	工作制度\工作 項目與要求	12	以為合併後會有重新劃分區域，但合併到現在都沒有，而不管是哪種層級的分局長來，所面對的轄區特性都是一樣的，	52	03.06.2016 22:29:22

C	工作制度\工作項目與要求	12	因為合併後上級的職缺增加，至於是不是因為個人升遷考量來要求工作我不清楚，只是說三線一的分局對工作態度、事情完成度更加嚴格，也有可能要求的 SOP 標準作業流程多了，相對較能減少勤業務執行的的後遺症，只是說在我們人力沒有增加的情況下，例如處理一個交通事故，本來 20 分鐘完成，因為要照新增的要求程序走而必須花到 30 分鐘，人力有限，所花費的處理時間卻增加了，是不是反而間接提升了個人工作量？這樣的要求並不會讓同仁覺得在工作上中有因此學習到什麼的成就感，反倒是有點增加負擔的感覺，而且警察工作從以前到現在都是這樣的內容，多了這些要求是好還是不好，其實還要再多觀察。	213	03.06.2016 22:51:22
C	工作項目與要求高鐵	14	合併前高鐵特區就在了，合併後，大臺中的規模畢竟與臺中縣的規模不同，多少會吸引外縣市人潮湧入，帶動經濟發展，像彰化、南投，雖然目前發展還沒超過一個分局的負荷量，但我相信再這樣繼續發展，高鐵特區除現有的會展中心外，未來還可能進駐大型商場，一定會頗具規模的，而相對的，在治安、交通上也會增加這分局的負擔的。再舉例來說，104 年臺中市所辦的臺灣燈會主展場就選在高鐵特區辦理，這如果是合併前，是不可能選在高鐵特區辦的，相對的，其他的大臺中市所辦的活動選擇也是會考量到高鐵特區的交通便利性。	241	03.06.2016 22:52:25
C	福利薪資	16	臺中縣時，超勤加班費有過延遲 3 個月以上核發的情形，合併後薪資及超勤加班費都有每月核發，在經濟考量上有變比較穩定。	56	03.06.2016 22:52:40
C	薪資繁重加給	16	繁重加給我們分局是第一級，我想高鐵是主因，因為它的存在不只是交通問題，也是帶動地方發展的樞紐，而也相對增加了這個分局的勤務量，所以我想這筆是加給是給我們在勤務繁忙之餘一個很大的鼓勵與補償。	94	03.06.2016 22:52:51

C	公平\獎懲	18	獎懲上，以我來說最有感的是有授權分局長在一定的範圍內去核准獎勵，以前在臺中縣的時候就沒這麼有彈性，現在如果分局長是鼓勵同仁主動積極勇於任事的時候，就可以運用這樣的授權去獎勵同仁，相對人性化。	95	03.06.2016 22:53:29
C	公平\陞遷	18	陞遷部分，我覺得在剛合併的時候還蠻明顯的，同樣要升巡佐，臺中縣的員警就是比臺中市的高，我想是因為臺中縣的員警本來要升巡佐的分數就比較高，但合併後，兩個警察局的巡佐缺額相加，而兩地員警相比下，自然是臺中縣的員警比較有利，但合併到現在，就有比較回歸常態了。	126	03.06.2016 22:56:11
C	人際關係\職場 人際	20	兩縣市的員警處理事情的做法應是有所差異，但我觀察到，市區來的會入境隨俗，相處上是還好，	43	03.06.2016 22:56:28
C	人際關係\職場 人際	20	像臺中縣調升出去的員警，大多都因為習慣原臺中縣的步調，而且家庭也都在這邊，所以最後還是會申請調回來。所以我覺得在人事異動上並沒有拉近城鄉差距，依舊是縣歸縣、市歸市，我覺得這蠻明顯的，況且我們分局轄區居民狀況比較偏向人治，比較有人情味	116	03.06.2016 22:56:52
C	人際關係\家庭 影響	20	家庭關係這部分，我覺得合併前後沒什麼變化，因為外勤都是輪班的，服勤時間沒什麼改變。	41	03.06.2016 22:57:05
C	人際關係\職場 人際	20	以前臺中縣時代的所長都是由分局自行遴選派任的，對地方的轄區特性較能掌握融入，但合併後改為考試派任，有的所長是市區調來的，對於地方民情及所內同仁的個性較不易掌握及進入狀況，再加上異動頻繁，而這樣有待時間磨合的情況下，多少會讓派出所基層同仁間的向心力與凝聚力不如從前般融洽。	135	03.06.2016 22:57:21

C	安全\執勤裝備	22	有些應勤裝備，像是外套，以前比較沒在發放，現在比較有感受到在發放，再者，以我們在使用的巡邏車，確實在合併後較有再調查更新，以前常是報廢留用的狀況，現在也比較少了，在執勤安全上確實較有保障。	94	03.06.2016 22:57:33
C	安全\健康	24	就我知道臺中縣時代只有交通員警有每年安排健康檢查，合併後，警察局就有在規劃安排健康檢查，會針對滿 40 歲以上的同仁去調查安排，而不再只限定於特定族群，而雖然名額有限，但多少比臺中縣時代好。	93	03.06.2016 22:57:39
C	工作制度\工作項目與要求	26	我覺得縣市合併最大的差異是在工作的要求提升，正面來說，當然可以讓事情做得更好，但有時候我會覺得，如果說三個步驟就可以完成的事情，你偏要規定我用五個步驟去完成的時候，是不是疊床架屋徒增麻煩？我想，有機會的話還是可以再回過頭來檢視一下是否有必要如此？	123	03.06.2016 22:58:03
D	工作制度\工作項目與要求	10	合併後工作量有增加，雖然工作內容一樣，但因為細分成更多的工作項目而有增加，以前臺中縣時代工作在做不需要搞得這麼複雜，因為那時候只有兩個直轄市，一般縣市警察分局的兩線二組長與兩線四的分局長常是要待到退休也很少有升官機會，相對在工作要求上不會太過精細	123	03.06.2016 22:58:49
D	工作制度\工作項目與要求	10	合併後分局長官階提升了，歷經過一般縣市警察局副局长、督察長的職務，再加上六個直轄市的三線一的職缺比合併前只有兩個直轄市的三線一職缺多，這些分局長未來都有出去當一般縣市警察局局長的機會，多少會把分局比照警察局的格局在經營要求，從而各業務單位所要求的工作精細度自然也跟著增加。	136	03.06.2016 22:59:03
D	工作制度\工作項目與要求	10	要求這麼多，其實某些工作在處理上可能比較沒有後遺症，如果要說有沒有成就感，我覺得警察工作在大環境普遍的不支持下，是不會有工作成就感可言的，但以我個人來說，或許在工作處理上因為這堆要求少了煩人的後遺	47	03.06.2016 22:59:38

			症，是會感覺好一點，不過這麼多要求，如果是扯上警察風紀問題，還是要看個人的態度。		
D	福利\薪資 薪資\繁重加給	12	臺中縣時代延遲發放的是超勤加班費，現在合併後確實比較有在照時間核發，不知道是不是警政預算有提高的關係，以前差不多都是領一萬二千元、一萬三千元的上限，現在都是一萬七千元，再加上現在市政府同意繁重加給的發給，整體來說，雖然我們的工作量增加了，但相對有這些經濟的支援，對我們不無補償。	139	03.06.2016 23:00:04
D	薪資\繁重加給	12	一樣勤務繁重，像彰化縣政府警察局跟臺中市政府警察局來講，我們就會選擇有繁重加給的臺中市政府警察局下的W分局，離家近又有多一筆加給，這對家庭經濟是很有幫助的。	78	03.06.2016 23:00:27
D	工作項目與要求\高鐵	14	以前在臺中縣時代比較沒在要求高鐵站區的勤務，那時候蓋好也只是個車站，但現在不一樣了，活動變多，像臺灣燈會、選舉造勢活動等，勤務也跟著增加，主要還是因為它的便利性，而且市政府也在推動副都心的發展，以往臺中市的活動不會辦到臺中縣的轄區，但現在是大臺中的轄區了，就多少會看中高鐵的交通便利性來將活動轉移到高鐵特區辦理。	156	03.06.2016 23:01:13
D	工作項目與要求\高鐵	14	舉例來說，臺灣大道的路跑活動，以前辦路跑的話頂多跑到臺中市的轄區而已，但現在合併了，他們路跑活動就可以延伸到沙鹿梧棲路段，而這一跑也經過了我們分局的轄區，增加到我們的勤務量。	87	03.06.2016 23:01:22
D	工作制度\主管 領導授權 公平\獎懲	16	獎懲的部分是分局長的權限變大了，如果分局長領導風格比較偏向即時獎勵的，就會善用這樣的權力去給予同仁獎勵，鼓勵同仁，我想也是因為分局長是三線一的關係，因為他們在經營上跟兩線四的分局長經營方式有所不同。	99	03.06.2016 23:01:42
D	公平\陞遷	18	因為臺中市的員警分數低就可以升巡佐，他們的員警數沒有臺中縣的多，再加上流動量快，時間到能調往他縣市就調走，但臺中縣的員警不同，都待很久	67	03.06.2016 23:02:06

D	公平\陞遷	18	待了就不會想走，分數累積久了就很高。所以我們是老警員升巡佐，臺中市升巡佐的員警反而相對年輕，像我 94 年升巡佐的時候是 110 分，那時候臺中市的不用 100 分就可以升巡佐了，所以剛合併的時候，就會有你說的這種落差。	104	03.06.2016 23:02:39
D	工作制度\工作項目與要求 人際關係\職場人際	20	市區的人多步調快事情多，值班勤務也是要面對很多案件派遣，工作分工細，在業務上，可能分到最後只要整理交通違規舉發單，而臺中縣的人少步調慢事情相對較少，值班時派遣案件量相對較少也較有機會利用時間處理未完成的工作，不過就是要自己獨立作戰，而在業務上可能就得要處理交通組所有交辦業務	137	03.06.2016 23:03:05
D	人際關係\職場人際 工作制度\工作項目與要求	20	剛合併時很多臺中市的往臺中縣的請調，但來了還是不習慣，因為我們臺中縣的派出所編制員額太少，同樣一天 12 小時，臺中縣的要有 4 小時備勤處理事情，但臺中市的 40、50 人，一天搞不好只輪到 2 小時的備勤，而且這邊因為人力吃緊請假比較不像市區的那麼容易請假，常要拜託人家代理，再加上我們分局假日特勤勤務多，常因為警力不足需要停休，所以他們市區來的蠻多不能適應的，而我們是待習慣了，有的警員升巡佐到市區後還是想請調回來，我想就是因為大家習慣的勤務模式不同	220	03.06.2016 23:03:36
D	公平\陞遷	20	至少合併有個好處就是給予兩個警察局的員警有更多的選擇，可以去考慮適合自己的轄區分局去請調，假如一直在臺中市區分局，也不可能找得到像臺中縣的鄉下分局，再者，現在內部請調制度也比較透明公開了，不用再去請託人事，這也是比較有保障的地方。	115	03.06.2016 23:04:04
D	安全\執勤裝備	22	整體來說，我覺得是像巡邏車、巡邏機車等交通工具的汰換較以往回歸常態，這對我們執勤安全較有保障，以前常常在報廢留用，萬一出問題也不知道要找誰賠。	71	03.06.2016 23:04:36

D	安全\健康	22	健康上，基本上健康要靠自己啦！不過以前臺中縣時代只有交通人員有健康檢查，那是交通隊編列的預算，我當行政警察的就沒有這個補助，但，合併後，警察局是用 40 歲以上的人來編列補助，雖然有分配各分局名額還得抽籤，但至少我有機會抽到補助，我覺得這方面是比較好的。	125	03.06.2016 23:04:43
D	人際關係\職場 人際	24	我覺得市區來的比較獨立注重隱私，私交好的才會幫忙，因為他們一個派出所的人多，會分出比較多的小團體，不像我們分局一個派出所人就這麼少，所內的員警比較不會有小團體，也會互相幫忙打成一片，相處上比較融洽。不過這跟工作環境、個性養成有差，而且，像在市區舉發違規就比較不會被民眾質疑，但在我們這種鄉下地方舉發一件違規就不得了了，反而要有更委婉的作法與說詞，這也是市區員警要適應的地方。不過，相處到後來還是會入境隨俗的，只是因人而異。	211	03.06.2016 23:05:21
D	人際關係\家庭 影響	24	家庭部分，其實上班時間沒什麼改變，對家庭方面沒有影響。	27	03.06.2016 23:05:27
D	福利\薪資	26	待遇上真的有不一樣，每個月的薪資、超勤加班費、繁重加給的發放是最有感。	36	03.06.2016 23:05:50
D	工作制度\工作 項目與要求	26	像勤務、業務要求提高、因為長官變多而增加督勤頻率，這部分我就覺得沒有比較好。	38	03.06.2016 23:05:58
E	工作制度\主管 領導授權	8	所謂的分層授權，是因每個長官的要求而異，有的長官願意信任部屬，可以充分授權，有的長官是權力一把抓，是長官個人認知的問題，而非制度規定的問題。	70	03.06.2016 23:08:08
E	工作制度\工作 項目與要求	8	合併後，長官對工作上的要求比在合併前更嚴謹，工作的節奏加快，工作要求提高。	37	03.06.2016 23:08:21
E	工作制度\工作 項目與要求	8	合併後，業務的本質及基本工作是不變的，在工作上並不會因此獲得成長或任何成就感，有的只是增加很多疊床架屋莫須有的業務計畫、評比和檢討報告，業務承辦人為應付這些冠冕堂皇的計畫、評比疲於奔命，以致原有的警力根本無法應付，甚至影響到業務的本質和	104	03.06.2016 23:08:50

			基本工作的品質。		
E	工作制度\工作項目與要求	8	合併前內勤同仁針對自己的每項業務重點務實，照應有的程序按步就班辦理執行，內勤辦理業務同仁對工作都能勝任愉快，而且生活正常，合併後各組室業務的要求提高，同仁多不再願意任職於內勤單位，視內勤工作為畏途，而寧願到外勤分駐、派出所去過日夜顛倒的生活。	121	03.06.2016 23:09:02
E	工作項目與要求\高鐵	10	民國 99 年合併至 105 年 6 年等時間，分局轄內 A、B、C 3 個區人口數增加約 8000 人，所增加的外來人口多在 A 區，增加 4000 餘人，主要是因為高鐵站附近三和里及榮泉里新建很多集合式住宅，轄區高鐵站每日出入旅客達 6 萬人，導致竊盜、搶奪等治安狀況較多，還因此新增派出所，各項治安事故及交通疏導勤務頻繁的特種警衛勤務，對我們分局員警是莫大的負擔。	172	03.06.2016 23:09:14
E	人際關係\職場人際	12	由原臺中縣調至臺中市分局的巡佐，因工作環境的不適應，在原單位滿 1 年後，紛紛要再請調回原臺中縣的分局	49	03.06.2016 23:10:17
E	人際關係\職場人際 工作制度\工作項目與要求	12	原臺中市請調至原臺中縣分局的警員，他們認為原臺中縣的治安狀況，應較為單純，從事警察工作應較為輕鬆，但實際到任後，才發現原臺中縣的分局，警力不足的狀況，比想像中的嚴重，所以很多原臺中市調到我們分局的員警，在滿 1 年之後，又紛紛填報定期請調，回到原臺中市的分局，他們認為原臺中市區分局員警數多，工作量大家分攤後，相對還較為輕鬆。	161	03.06.2016 23:10:32
E	公平\獎懲	12	獎懲方面人事單位並沒有因合併而有核獎標準不同的狀況發生。	28	03.06.2016 23:10:57

E	福利\獎金	14	升格後與合併前的工作獎金核發規定及標準都是相同的，所以並沒有增加的情形。	36	03.06.2016 23:11:51
E	福利\假期	14	員警休假的天數及國定假日的補假規定，都是人事行政總局統一定律的，合併前後也沒有不同。	42	03.06.2016 23:12:00
E	福利\薪資 薪資\繁重加給	14	員警的薪資除第六序列職缺增加，升職後薪資的提昇外，對全市員警均能受惠的是「繁重加給」，「繁重加給」是合併後唯一增加實質收入的，我們分局領的等級是一級(金額 5,905 元)，是根據分局的工作量所核發，對同仁家庭經濟的改善的確不無小補，有增加物質生活的滿意度。	127	03.06.2016 23:12:16
E	安全\健康	16	對員警健康的照護方式，也僅有編列補助員警健康檢查經費一項，每人每年 3,500 元，惟 104 年及 105 年健檢補助名額大量縮減，我們分局整個分局僅有 10 餘個名額，其實是不敷同仁需求的。員警健康檢查補助，雖只有補助 3,500 元，但多數同仁都願意自己再多付費，到大型醫院去做比較詳細的檢查，也的確有同仁在健檢中發現健康的大問題，而積極治療恢復健康的。	170	03.06.2016 23:13:05
E	工作制度\工作 項目與要求	18	合併前後業務交接是大約在 1 年內都早已完成，大部分是壓力來自於長官突發奇想的創新作為，或許不切實際，但在長官一句話的要求下，也要勉力完成，這是多增加的工作	77	03.06.2016 23:13:47
E	工作制度\工作 項目與要求	18	在工作時效上，步調的快速，長官常不會預留時間讓各階層指令傳達及實際處理所需的工時，或是外勤同仁可能當日輪休無法即刻連繫的時間，長官律定的完成期限，就必須按時完成，急就章品質如何能兼顧。	92	03.06.2016 23:14:08
E	人際關係\家庭 影響	18	工作量的增多及速率的加快，就必需犧牲自己的勤餘或輪休時間，才能達到長官對工作上的要求，與家人共處時間因此減少，甚至原答應家人的行程，也會因工作上臨時的狀況而被迫取消或更改，的確會引起家人間的不愉快。	99	03.06.2016 23:14:25

E	人際關係\職場 人際	18	人際關係方面，我覺得，合併後，臺中市政府警察局是一個很大的團體，而且人員異動快速，一批調動，常常就有一百多人，同事間除同單位或有業務相關的，經常需統聯繫彼此較熟識外，其他同事彼此間的交集很少，所以人際關係也較為淡薄。	108	03.06.2016 23:14:37
E	人際關係\職場 人際	18	有人說，原臺中市的分駐、派出所事故的處理，只要按照 SOP 標準流程，就可以完成，是「法、理、情」的順序；但原臺中縣人情事故的如果按照 SOP 標準流程處理，就糟糕了，是「情、理、法」的順序才對，所以可見雙方都有再學習進步的空間。	111	03.06.2016 23:14:47
F	工作制度\工作 項目與要求	10	步調變快，長官變多，刑警大隊部分也是有變多，本來 5 個隊，現在至少有 8 個隊，以前沒有勤務指揮中心，現在刑大自己也有勤務指揮中心，以前臺中縣只有鑑識組，只有小隊長，現在擴編為鑑識中心，各分局也加派鑑識警務員，而且以前臺中縣才 9 個分局，現在大臺中可是有 14 個分局，所以整體來說，刑事體系上，警察局相對編制也是變大，但工作內容還是一樣，沒有什麼工作成長可言，只是分工變得比較細，每個警察局的承辦人都會說我的業務很重要，然後分別去規劃績效的重點時間。	209	03.06.2016 23:17:08
F	工作制度\工作 項目與要求	10	以前臺中縣時代就不會規定這麼細，一個掃黑專案，可能包含很多類的重點，只要有達到其中的幾項就可以符合要求，但現在是規定什麼時間內抓到什麼績效，抓毒品是一個期程，抓槍枝又是另一個期程，沒有在時間內抓到就不算績效，但案件在發生有辦法就這麼剛好符合他規定的期間內嗎？我覺得這是有待檢討改進的地方。	144	03.06.2016 23:19:56

F	工作制度\主管 領導授權	12	刑事小隊長的權力有限縮到跟偵查佐一樣，雖然是同樣的第十序列，以前臺中縣時代，要當上小隊長是很不容易的，因為帶班小隊長的跟偵查佐的責任不同，但現在合併後，小隊長的可替代性變高了，小隊長被要求做跟偵查佐一樣的工作，當偵查佐跟當小隊長沒有兩樣，相對權力就被限縮了，但還是在工作上還是會尊重小隊長的意見。	148	03.06.2016 23:20:36
F	福利\薪資	14	超勤加班費以前是有延遲核發過，現在已經沒有這個問題	25	03.06.2016 23:20:51
F	福利\獎金	14	工作獎金的發放一樣都是按各分局比例核發，比較沒有改變	26	03.06.2016 23:20:58
F	薪資\繁重加給	14	繁重加給，剛開始合併沒有發這筆，是臺北市先開始有首都加給的，但一樣都直轄市，所以警政署統籌規劃了標準出來，可能是預算有夠吧，我覺得，有這筆加給，相對於週邊縣市的員警來說，同樣繁忙之餘，算是不無小補的。	100	03.06.2016 23:21:21
F	薪資\繁重加給 工作項目與要求 高鐵	14	我們分局會領一級加給，主因是高鐵的勤務繁重。而高鐵特區來說，我覺得人口增加幅度沒有很大，未來在市政府的推動下還會再繼續發展，之後會有大型商場、醫院進駐，會帶動人潮湧入。	84	03.06.2016 23:21:42
F	公平\陞遷	16	合併後整個大臺中的刑事人員異動是走融合路線的，讓原臺中縣的陞遷到市區分局，原臺中市的陞遷到縣區分局，早期是臺中縣的員警積分大過於臺中市的，因為臺中市的 50 分就可以陞小隊長，但臺中縣的，因為異動少至少要 60 分，在這樣積分基礎不平等的前提下，合併後一經比較，臺中縣的偵查佐也是相對有利，但那就只有合併前幾年是這樣，現在有慢慢的在回歸常態了。	168	03.06.2016 23:22:06
F	公平\獎懲	16	獎勵上，以前臺中縣相對臺中市來說，在獎勵核定上比較好報，基本上是有符合規定就可以申報獎勵，但臺中市的審核條件相對比較嚴格點，而合併後，是比照臺中市的標準在審核，所以獎勵核定上也感覺比較嚴謹而限縮。	98	03.06.2016 23:22:16

F	人際關係\職場 人際	18	陞職小隊長到市區分局後，我覺得那裡的步調比較快，很多員警是上完班就離開駐地，不像在臺中縣的分局，下了班多少會想留下來幫忙同事或者是跟同事聊聊交流，所以很多像我一樣就算調任去了市區，因為還是懷念這已經熟悉工作環境，最後還是會選擇請調回這個分局	120	03.06.2016 23:22:40
F	人際關係\家庭 影響	18	家庭影響，外勤都是輪班勤務，在這方面我覺得沒有因為縣市合併而有影響。	34	03.06.2016 23:22:48
F	安全\執勤裝備	20	應勤裝備有提升，以前小隊只有一組攝錄影裝備，合併後，每一個小隊至少有 2 組以上的攝錄影裝備，這對現場蒐證使用很有幫助，也相對有保障到我們執勤安全。	72	03.06.2016 23:23:00
F	安全\執勤裝備	20	改善刑警背心的質料，穿著起來比較舒適。	19	03.06.2016 23:23:04
F	安全\健康	22	以前臺中縣也是有補助健康檢查，只是只有交通人員是每年都有安排健康檢查，合併後則是一人 3,500 元的預算按照各分局比例去給，有名額上的限制，不過雖然沒有全面補助，但，相較臺中縣時代有比較好一點。	96	03.06.2016 23:23:15
F	工作項目與要求\高鐵	24	以前高鐵站沒有這麼多事情，是在慢慢發展起來後，帶進來的這些人潮、車潮所造成治安、交安的狀況，利用高鐵運輸的乘客多了，排班的計程車司機為了生計就會爭搶客人，甚而相互辱罵、大打出手，這些都是造成治安的問題，而排班動線不佳，加上尖峰時刻外來車輛湧入，就會造成車潮壅塞，這又是交安的問題，所以未來要面對的問題還是很多的。	156	03.06.2016 23:23:26
F	福利薪資	26	最有感的就是待遇啊，其他的，應勤裝備是有提升，不過直轄市層級的工作要求確實有比較多，但是，相對的還有一筆繁重加給，我覺得多少有補償作用。	68	10.06.2016 19:14:51
F	工作制度\工作 項目與要求 薪資\繁重加給 安全\執勤裝備	26	最有感的就是待遇啊，其他的，應勤裝備是有提升，不過直轄市層級的工作要求確實有比較多，但是，相對的還有一筆繁重加給，我覺得多少有補償作用。	68	10.06.2016 19:15:05

G	福利薪資	8	待遇部分是很有感的，以前臺中縣時代都會延遲核發超勤加班費，有時慢上 3 個月、6 個月，有時候報一萬領六千，剩下沒發的不了了之。所以現在算是好了很多。	73	03.06.2016 23:24:14
G	工作制度\工作項目與要求	10	現在合併之後有了六都，大家都會互相比較學習，像交通事故處理，以前臺中縣時代發生交通事故就要到發生地領初步分析研判表、事故相片，現場圖，現在是到臺中市的任何一派出所都可以領，而警政署規定一個月後可以領，臺中市合併後便改為 7 天即可取件，整個作業變得比較便民，但事故審核跟處理品質變得更加嚴謹，合併後大臺中會整合原臺中市、縣各自的優點來強化交通事故處理的流程，截長補短，把以前臺中縣在用的圖版擴大到臺中市版圖，加速處理效率，這是我覺得有在工作上成長的層面，而且這樣統一做法，對於不管是臺中縣調臺中市的員警，或是從市區調來鄉下分局的員警，在事故現場處理上比較快上手，效率好了自然比較會有成就感。	264	03.06.2016 23:24:33
G	工作制度\工作項目與要求	10	就取締酒駕勤務來說，現在不分城鄉都統一規劃時間執行，但，城鄉之間畢竟是有差距的，以夜間 23 時來說，市區可能還正熱鬧著，但鄉下路上就已經人煙稀少，同時站路檢勤務，我想市區的取締酒駕成效會比較顯著，而鄉下地區這樣站崗通常只是浪費警力與時間罷了，我認為是勤務規劃還是要有因地制宜檢討的空間。	142	03.06.2016 23:24:53
G	公平\陞遷	12	剛合併時，同樣要升巡佐，臺中縣出身的警員積分是相對較高也比較有機會升到巡佐，不過合併後因為巡佐缺是兩個警察局加總，而以前臺中縣所屬分局的巡佐缺本來就少，才會造成要升巡佐的警員積分這麼高，而臺中市的人事異動大，巡佐缺相對較多，那麼，合併後原臺中縣要升巡佐的，大部分就是往市區陞職，	139	03.06.2016 23:25:28
G	工作項目與要求\高鐵	14	我想人口應該多不了多少，因為整個行政區域並沒有重新劃分。不過高鐵特區的外來人口應該比較多吧。	46	03.06.2016 23:25:44

G	安全\執勤裝備	16	應勤裝備在交通方面是沒有特別增加，不過在交通講習的教育訓練上有比較好的一點是，以前臺中縣時代，警政署是 1 年辦 1 次交通講習而且因為受訓單位是全省各警察局，所以名額有限，但合併後有授權直轄市政府自行辦理，目前我們警察局是 1 年辦理 2 次交通講習，這對我們在處理交通事故上很有幫助。	136	03.06.2016 23:26:24
G	安全\健康	18	以前臺中縣時代只有針對交通人員辦理 1 年 1 次的健康檢查，並沒有補助其他人員，合併後，則是針對 40 歲以上同仁按分局分配原則抽籤，有一年 3,500 元的補助，還可以累積到 2 年 1 次 7,000 元的補助，就我感覺相對經費較為充足，不無小補。	113	03.06.2016 23:26:49
G	人際關係\職場 人際	20	原來臺中縣時代，大家在一個派出所相處很久，大部份都是 5 年以上，常常會利用時間交流心得，感情較為融洽，而市區的員警忙碌也常有異動，在人際關係上的連結較不如縣的員警關係緊密，不過，那通常是剛開始調來的時候，相處久了，入境隨俗就比較可以融入團體了。	121	03.06.2016 23:27:08
G	人際關係\家庭 影響	20	家庭影響上，輪班工作時間還是一樣，這部分是沒有受到影響，而且也不至於將工作壓力帶回家，影響家人心情。	50	03.06.2016 23:27:21
G	公平\陞遷	22	合併後各方面資訊透明公開，例如升遷積分，例如選填志願，這部分是做得不錯的。	37	10.06.2016 19:15:57
H	工作制度\主管 領導授權	10	就主管領導部分，制度面由於合併後，領導階層官階普遍都提升，惟實質面，仍然是原來一批長官就地升格，官職雖有些調整，但變動不大。	62	03.06.2016 23:28:06
H	工作制度\工作 項目與要求	10	就工作項目而言，制度面業務分工較細，內勤單位人員編制雖然增多，惟實質面外勤單位人員仍然較為不足，工作細項增加，工作量相對增多，但對於工作表現成長影響不大。	63	03.06.2016 23:28:33

H	工作制度\工作項目與要求	10	例如原本秘書室歸在原臺中縣警察局一組，分家為行政組、秘書室後，內勤單位成員增加業務單位之承辦人，惟外勤派出所承辦員警又要增加一個業務單位之承辦工作，工作量相對又增加，此外還有由原臺中縣警察局二組分家的督察組、人事室也是如此，此外，合併後，臺中縣舊有之分局、派出所單位環境並無明顯變化，對於工作表現成長影響不大，	157	03.06.2016 23:28:48
H	公平\獎懲	12	獎懲方面全省各地公平性是有差異的，就我個人從原臺中市的角度來看，原臺中縣的警員功獎很好拿，在積分很高	50	03.06.2016 23:29:49
H	公平\獎懲	12	例如說，查獲毒品案，臺中縣的只要有符合公克的就有嘉獎二次，但原臺中市的卻只有嘉獎一次，這在核定獎度標準上就有落差，所以剛合併時，原臺中縣的警員陞任巡佐的積分就比臺中市的高，讓我們這些原臺中市一樣服務年資一樣努力的警員反倒覺得很不公平	116	03.06.2016 23:30:00
H	公平\獎懲	12	併後敘獎額度在審核上好像有比照原臺中市的標準而相對趨於嚴格及限縮，在績效要求也有依據轄區狀況去區分甲乙丙組，所以那種積分差異的問題就有稍稍減緩了	72	03.06.2016 23:30:11
H	公平\獎懲	12	對同仁的勤、業務缺失督導懲處卻因為上級督導人員增加，意見眾多而越來越嚴苛	36	03.06.2016 23:30:38
H	公平\獎懲	12	雖然獎勵積分有依照城鄉差距去區分等級，但市區的派出所人數動輒 30 到 60 人，轄區又集中，雖然事情多，但至少還有人力可以去爭取績效，但我們原臺中縣的派出所過於分散，每個派出所人力 7 到 20 個，偏遠一點的小型派出所，扣除休假人數，幾乎每天都在顧派出所，一個派出所基本一天就要 4 個警力維持運作，7 個人的派出所根本不用想說能爭取多少績效，更不用說會有什麼功獎。	174	03.06.2016 23:31:07

H	福利薪資	14	聽說以前臺中縣的會超勤會慢發，但我合併後來到現在，其實每個月都有按時發給的薪資及超勤加班費	45	03.06.2016 23:31:39
H	薪資\繁重加給	14	我想是因為高鐵勤務跟東海商圈的勤務繁重，我們分局還能領到一級繁重加給，多了這筆是還蠻能接受，我覺得繁重加給是縣市合併後對分局員警在工作生活品質有提升作用。同仁也較願意留下來服務。	89	03.06.2016 23:31:55
H	福利\獎金 福利\假期	14	其他獎金、假期就沒什麼變化。	14	03.06.2016 23:32:04
H	安全\健康	16	在健康上，雖縣市合併後升格成直轄市，但舊臺中縣人員編制前後比較仍無明顯變化，同仁大輪番制與也未因合併有實質上的改變，同仁的勞累程度與健康情形也就無明顯改變。只是現在每年健康檢查就 40 歲以上員警採用抽籤方式，仍不如臺北市每年不分年齡均可以補助健康檢查費來得普及。	130	03.06.2016 23:32:24
H	安全\執勤裝備	16	在執勤安全上，可能因升格後直轄市有較多的預算能編列相關的裝備預算，提升裝備以更進一步的保障同仁安全，只是人口數量增加，治安問題也變多，有時候裝備在更新上還跟不上腳步。	83	03.06.2016 23:32:34
H	人際關係\家庭 影響	18	升格直轄市後我們分局因轄區有高鐵站區，很多本來在臺中市區辦的活動都改選在高鐵站區周邊舉辦，特勤也特別多，因為警力吃緊常需停休，多少會影響勤餘陪伴家人的時間	77	03.06.2016 23:32:52
H	人際關係\家庭 影響	18	由於警察工作性質原就較機動，一般警察人員對於工作環境的變化適應性也較強，就算對家庭生活或以往習慣的環境有所影響也能適時調整以對。	64	03.06.2016 23:33:21
H	工作制度\工作 項目與要求	20	合併前後人數都差不多，但因為各科室為求表現訂定創新作為，非但沒簡化業務反而造成業務量暴增，相關勤務沒有思考整合卻一味要求末端執行，造成警力運用吃緊、同仁疲於奔命	80	10.06.2016 19:16:34

I	工作制度\工作項目與要求	10	人數合併後也沒有增加，但工作要求有變多，以前只有 5 個組，但現在業務單位變成 9 個組室外加偵查隊，每一組都有其要求，當然要求是越來越多，而且公文交辦單也越來越多，像交通組交辦事項就很多，精細度、嚴謹度也相對提高，但如果說有沒有成就感，我是感受不到這麼多交辦事項能讓警察工作成長什麼，而我也沒有從中獲得成就感。。	104	03.06.2016 23:34:04
I	工作制度\主管領導授權	11	以前臺中縣時代的分局長是兩線四，而在合併後，接任的分局長都是已經歷練過一般縣市警察局的督察長、副局長職務的三線一分局長，有沒有覺得因為這樣的職務歷練讓分局長這樣的主官對於單位的要求較有保障？就是說看的層面較廣，注重的細節多了，也比較能保障到同仁的權益與安全？ 受訪者(王)：我覺得沒關係，那要看他去歷練過的單位，我想不會出去兜一圈回來就比較厲害	173	03.06.2016 23:35:03
I	工作制度\工作項目與要求	12	都是在大臺中市來說，市區分局的要求應該會比鄉下的分局來得更多，而鄉下的分局，也相對的會被要求提升標準，向市區看齊。	57	03.06.2016 23:35:35
I	工作項目與要求\高鐵	14	在合併後，像在世貿那邊辦的活動有些都會移到這邊交通更為便利的高鐵展場來辦，以前臺中縣時代的時候，世貿的活動怎麼可能到我們轄區來辦，再加上市政府在打造副都心，A 區也是其中之一，所以合併後是多了不少活動，相關的交通維護勤務相對也多了起來，確實造成我們的工作量大增。	131	03.06.2016 23:36:00
I	工作項目與要求\高鐵	14	人口移入所造成的工作量還好，大部份還是來自來往高鐵站區及周邊展場的人車流量增加。	40	03.06.2016 23:36:10
I	公平\獎懲	16	同樣毒品績效，臺中縣時代是嘉獎二次，臺中市是嘉獎一次，在合併前，兩個警察局在認定績效的獎勵核定是有差異的。而現在，他是原臺中市的標準來統一審核，所以在這方面是少有限制壓縮的。	89	03.06.2016 23:36:33

I	公平\陞遷	16	剛合併時，同樣要升巡佐的時候，臺中縣的員警分數比起臺中市的員警就有比較高，那時候在臺中縣的員警多數久任，人事異動慢，所以要升巡佐的至少要 130 分，而臺中市的是因為人事異動快，所以大概 120 分就可以升巡佐。	102	03.06.2016 23:36:46
I	福利\薪資	18	臺中縣時代薪資不會慢，但超勤加班費有過延遲 3 個月以上核發的情形，合併後薪資及超勤加班費都有每月核發，對家裡的經濟安排比較穩定。	63	03.06.2016 23:36:54
I	薪資\繁重加給	18	繁重加給一開始是選舉考量，後來雖然警政署有統整訂下制度，但核不核發還是要看市長，而臺中市有議員支持市政府編列這筆預算，所以現在我們還能領到這筆加給，而我們分局在三級加給制中能領到第一級，我想主因還是在於高鐵勤務繁重的關係，這對於工作的辛苦及家庭的照顧不無補償。	130	03.06.2016 23:37:08
I	安全\執勤裝備	20	像車輛汰換上，比起臺中縣時代比較好，年限到了比較能照時間汰舊換新，對執勤安全比較有保障，至於其他執勤裝備部分我覺得還好。	60	03.06.2016 23:37:20
I	安全\健康	22	在臺中縣時代沒參加過健康檢查，那時候只有交通隊編列預算給交通人員進行健康檢查，每個人是 7,000 元的檢查項目，而且是要统一到警察局禮堂參加檢查，但卻沒有補助行政警察或其他類別的警察。而合併到現在，警察局則是針對 40 歲以上員警有安排健康檢查，一年 3,000 元到 4,000 元，可累積到 2 年 1 次，最多補助 7,000 元，不過每個分局分配名額有限，常常是用抽籤處理，就我來說這樣規劃對員警的照護是比合併前好。	199	03.06.2016 23:38:01
I	人際關係\職場 人際	24	個人因素比較多，臺中市來的員警有些也還蠻好相處，不過臺中市的派出所員警數多，他們在分配工作比較細，可能會做的工作項目比較少，但在臺中縣派出所的，因為人少，所以常常要單兵作戰，要面對的工作項目比較多樣化	100	03.06.2016 23:38:31

I	人際關係\職場 人際	24	很多臺中縣的員警升巡佐到市區後會想再回來，是因為熟悉的人事物都在這裏，也習慣了這樣的勤務運作	46	03.06.2016 23:38:47
I	人際關係\家庭 影響	24	家庭關係來說，因為輪班時間就跟以前一樣，我覺得沒什麼影響。	29	03.06.2016 23:39:02
J	工作制度\工作 項目與要求	10	作業流程是有比較多，原臺中縣跟縣市合併後，就我經歷內外勤工作的經驗來看，在合併前，科室沒有那麼多，而工作量其實也是很多，而我覺得工作量，是個人認知，你要認真做的話當然會覺得多，但只是在作業流程上，以前臺中縣的可能交辦回覆上不要差很多就可以過關，而現在就比較注重細節，而且也比较緊湊，同樣的事情以往可能給的回覆時間有一週以上，而現在常常沒幾天就要派出所辦畢回覆，在處理上多少有壓力。不過，我覺得有沒有縣市合併，對於外勤派出所員警來說是一樣的，因為他所承辦的那些業務種類還是一樣，勤務時間也是 8 到 12 小時，每天處理那麼多事情，也談不上有什麼工作成長還是什麼成就感啦。	190	03.06.2016 23:39:37
J	公平\陞遷	14	基層佐警來說，合併前，分局都是用積分比較來讓積分高的人優先選填，但我觀察到，合併後，近幾年分局在派任請調人員時都會考慮到他們的住居地，不再只是用積分比高下，例如，住南投霧峰的就在 A 區的派出所，較公開透明也較人性化，這是我覺得比較好的地方	119	03.06.2016 23:42:25
J	工作制度\主管 領導授權	14	在分局長來說，有歷練過，確實有直轄市的格局在，像在專業領域、交通治安的要求就有提升。	42	03.06.2016 23:42:39
J	安全\執勤裝備	14	交通專業的受訓機會就多了，臺中縣時代較不會發放裝備，但現在升格後硬體裝備是有比較提升	42	03.06.2016 23:42:54

J	安全\執勤裝備	14	在預算運用上，我覺得可以增進的是派出所辦公費的編列，縣市合併前後都一樣，以人頭計算，但合併後所面對的轄區繁雜度提升，廳舍面積變大了，工作上所需要的資源相對增加，20年了，辦公費、汽機車維修費的編列卻沒有相對提升，我認為是該檢討的地方，希望可以再爭取。	125	03.06.2016 23:43:08
J	福利\薪資	14	最有感覺的就是薪水、超勤加班費的核發，以前臺中縣時代三不五時就延遲核發，還有在辦公費、機車維修費打折的情況，明明有編列預算，但還是打折核發，現在合併後，可能是機關獨立預算的關係，每個月都會按時核發，這是合併後的好處。	108	03.06.2016 23:43:17
J	薪資\繁重加給	16	有鼓勵到待在勤業務比較繁重的單位同仁，同樣是16人所，他分局某某所轄區就沒有那麼多紅綠燈跟高鐵，在勤業務上相對單純，而W分局係因為高鐵特區及東海商圈的治(交)安以及執行特種勤務量多的緣故，有了繁重加給按轄區特性標準的核發，相對有鼓勵到同仁。	120	03.06.2016 23:43:39
J	工作項目與要求\高鐵	18	政府有建設有發展，多少會帶動人口移入，人多事情就多，縣市合併前一樣有高鐵特區，但沒有像縣市合併後這樣蓬勃發展，房子也沒蓋那麼多。這邊的專案性勤務，像特種勤務、展覽活動也在增加，而南來北往的人數也多，高鐵的交通是個重點，合併前周邊的停車場也沒停滿過，但現在整個交通流量跟周邊停車場運用量都有提升	146	03.06.2016 23:44:20
J	安全\執勤裝備	20	合併後在執勤安全的宣導上，督察組有較合併前的時候會去注重及宣導同仁注意執勤安全，臺中縣時代就沒在要求這個，所以我想這也算是工作要求有提升也較嚴謹的案例吧！對於年輕、執勤經驗不足的同仁很有幫助。	96	03.06.2016 23:44:42

J	公平\陞遷	24	在縣市的剛合併時，頭幾年升巡佐都是臺中縣的，積分低升巡佐的，就因為大部分的人都不太願意留在臺中市，而臺中縣的員警都是來週邊縣市，例如南投、彰化的，離家距離近就比較不會想調離開臺中縣，積分慢慢累積就比較高，不過那也只有剛開始，合併到現在兩邊縣、市已經慢慢拉近距離了。	132	03.06.2016 23:45:31
J	安全\健康	26	臺中縣時代經費雖然拮据，但是交通隊會編列預算辦理健康檢查，只是只有交通人員，沒有其他行政或刑事人員，而且檢查的項目也是很基本的，但合併後，警察局有編列補助，只是變成限定 40 歲以上的同仁，且每分局還有分配名額要抽籤，但如果以此補助，對想檢查比較多項目的員警來說，不無小補	134	03.06.2016 23:45:40
J	人際關係\職場 人際	28	臺中市的員警人多勤務繁忙，有時比較沒在打招呼，不像鄉下的人情味濃厚，但還不至於有不好相處的問題，只是市區調來的員警多少會不習慣個人單兵作戰的情況，因為臺中市人多分工較細，但臺中縣人少常需要一個人去處理所有的狀況。	106	03.06.2016 23:46:00
J	人際關係\職場 人際	28	待習慣臺中縣的人就不愛去臺中市區的分局，一來不方便，因為家都在附近而且市區派出所的腹地太小，不像鄉下派出所的廳舍普遍都大，二來太忙碌，我也習慣臺中縣的工作步調跟人情了	83	03.06.2016 23:46:15
J	人際關係\家庭 影響	28	家庭影響來說，因為我們的輪值一直都是一段式 8 到 12 小時的勤務，縣市合併前後在勤務上的接軌沒有變化，對家庭照顧也是沒有什麼影響。	63	03.06.2016 23:46:23
J	人際關係\職場 人際	30	臺中縣時代地方人情依賴性強，而到合併後的大臺中市，原臺中市區地方警民互動經營觀念慢慢會帶入我們這些鄉下分局	53	10.06.2016 19:17:31
J	工作制度\主管 領導授權	30	主官（管）的異動較以前頻繁，地方上的人情牽制也會相對減少	28	10.06.2016 19:17:49