

## 關心、關愛、關懷與專業

### 壹、楔子----人生的無耐與理想的執著

人，究竟是任由環境擺佈的傀儡，抑或是具有自由的意志，可克服各種困難，開拓自己前程，把握自己命運的主人呢？

我民國七十四年奉派台中縣警察局某分局擔任勤務組組長，同仁中，有一位劉姓同仁係警員班畢業但卻具有法學士學歷，該員平日行事低調，個性孤僻，與同事相處冷漠，勤務偷勤時有所聞，惟遇案時，卻有特殊的法律見解，常因堅持自己看法而與同仁爭執不休，甚至與長官口角衝突，因此，全年評鑑總維持在乙、丙等之間。經瞭解劉員生長於貧困家庭，母親年邁，父親中風臥病，且有一名智障兄弟，全家生計，惟劉員是賴。劉員民國七十年中興大學法律系畢業，原本雄心萬丈，意氣飛揚，同年參加司法官考試，不料失利，渠本想參加補習，來年再起，卻因家庭經濟不允許，而不得不投考警察學校，渠分發派出所任職後，心中總存有挫折，羞愧自己不如別人，經常自怨自嘆。當其與上級發生口角被調到勤務組後，又遭遇

一次挫敗，深感環境的無情。

當查悉詳情後，我常利用其備勤時間與其閒話家常，起初，其僅是敷衍以對，心存防衛，之後，提刑法實例相互研討，乃漸次引發其興味，並開啟其心胸，願與我坦誠而談。經過半年的關懷，渠竟遞辭呈表示：「近月來，由於家人的關心，朋友的關愛，長官的關懷，在重新擁書自娛後，自覺已把握人生的方向，因此，決定要以自己的專長服務社會」。十一年後，我在報紙一角得知，渠已成為中部知名律師，並擔任某警察局法律諮詢義工。從劉員個案思索，「危機」正是磨鍊自我，使我們成長得更堅強的「轉機」，只要能夠執著於人生的理想，我們仍然是自己的主人，可以開拓自己的坦途。

## 貳、警察心輔原因探微

### 一、概說

相較劉員在充滿挫折與阻礙的情境下，不畏艱難，破繭成功的實例，近年來，警察人員自殺頻傳，引起社會關注的情況，卻不免令人扼腕。根據行政院研考會研究發現，警察工作具有挑戰性、辛勞性、誘

惑性與危險性，勤務執行皆採干涉、取締，同時在工作中有較多的機會必須面對暴力、悲劇、毀謗等壓力，致使警察人員的情緒長期處於焦慮、緊張的狀態中，基層員警在工作適應上，容易呈現身心疲憊、厭倦、精神恍惚、失眠、血壓增高等現象(行政院研考會、八十二年)。另參照警政署資料統計，民國七十五年至八十七年底，全國警察人員自殺人數共九十八人，較殉職人員為多，警察心理諮商與輔導問題，應值得吾人正視。

## 二、警察心輔原因初探

探究我國警察自殺原因，不止一端，大多為感情困擾、健康因素、心理異常、家庭困擾、債務糾紛及工作壓力(如工作適應、涉案)等因素，年齡層以二十至二十九歲最多，自殺地點則以工作場所居首。參照外國警察相關自殺文獻，與我國頗為近似，如美國 Dallas 警察局心理部門研究發現，工作壓力對警察可能產生短期與長期的影響，除了對警察個體造成身心的破壞，也會影響家庭生活，造成工作效能的損失。另有學者 Vetter 及 Cowen 研究指出，警察人員工作性

質特殊，較其他行業有更多的機會面對暴力、悲劇、污衊等各種壓力，工作壓力除影響警察人員本身，也嚴重影響其家人和生活，警察生活壓力及心理不適應與企圖自殺有密切關係(Vetter 1981，Cowen 1990)，另有研究發現，新進警察在最初五年壓力感激增，深受各類型生活事件頻率的影響，(Violanti 1983)。綜上可知，警察自殺乃世界各國警察機關之共通問題，且其構致原因亦大同小異。

### 三、英美警察實施心輔工作引介

警察心理諮商與輔導工作有其特質，誠為隔行如隔山，學者專家不了解警察內部錯綜複雜問題者，不易介入，觀諸英美等國警察機關實施諮商輔導作業經驗，謹略舉三項供我國參考：

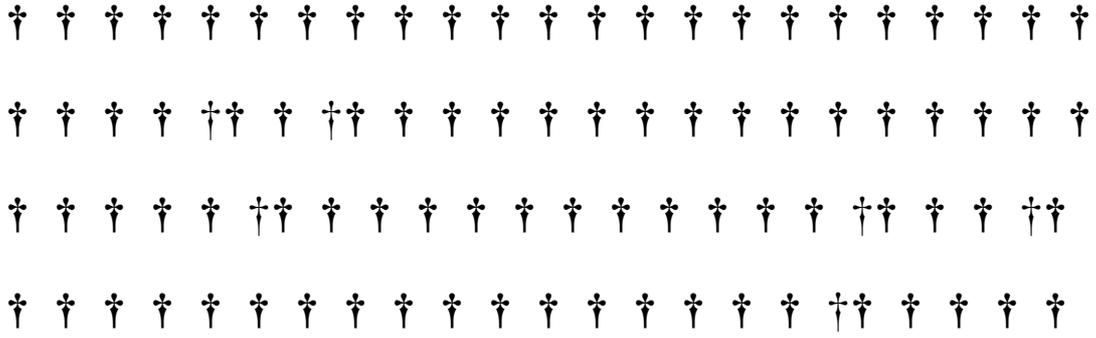
#### (一) 心輔工作為警察的福利制度

英美國家都將警察心理諮商與輔導工作視為一種

常態化、普遍性的警† † † † † †† † † † † † † †

† † † † †† † † † † † † † † †† † † † † † †









### (一) 專業人才的缺乏

我國各警察機關成立關老師專責員警心輔工作，立意甚佳，然缺乏專業人才，卻為其最大遺憾。有鑑於此，警政署爰辦理多次講習或訓練，以期全面培訓心輔人才，但短期訓練有如蜻蜓點水，學得片斷，無法深入，而各單位新接業務人員，又只能自我訓練，在挫折中自我摸索，無法竟功。

### (二) 心輔觀念的偏差

員警心理諮商與輔導工作在外國係屬於普遍性、常態化的工作，在我國則屬於新創的業務，基於警察人員有不易承認和面對自己性格的特質心態，基層同仁對心輔工作普遍存有排斥心態。

### (三) 支援體系的不足

造成警察人員心理異常的原因不一，每一個案情節輕重也不同，對嚴重案件，不能僅用關心、關愛或關懷的諮商，希冀達到安撫或治療的效果，因此，必需與民間不同的救助體系建立聯繫，以符心輔工作所需。

## 三、提升警察心輔工作之建議

## (一) 建立新進人員篩選機制

警察工作屬於高危險、高衝突、高辛勞、高污染及高不確定性的高壓力工作，因此，個人挫折容忍力低及抗壓力差者，不適合擔任。但中央警察大學及台灣警察專科學校目前招生考試作業，僅簡要辦理體檢工作，未實施心理測驗或性向測驗，以事先鑑別、淘汰心理異常或不適任警職者，俟其畢業投入警察行列，即無法挽救，而成為各機關之痛。因此，兩校如能於入學前，研設心理測驗篩選機制，對減少問題員警的發生，應大有裨益。

## (二) 酌量招考心輔專業人才

警察人員心理諮商與輔導工作屬於專業性領域，因此，光靠愛心及耐心處理員警心輔案件是不夠的，必須引進專業人員，才能深耕、推展警察心輔工作，並獲得基層的信賴。警察心輔專業人才培訓不易，自我培養又花費不貲，不切實際，因此，建議在警察特考或高普考試中，增設警察心輔人員類科，酌量招考社會學有專精青年投入

警察心輔工作，以使警察心理諮商與輔導工作真正朝專業化發展。

### (三) 善用資源發揮心輔功能

警察機關現有心理異常人員仍多，對不適任者不論予以資遣或輔導辭職，行政程序都頗富爭議，警察機關如能與教學醫院合作，發展警察精神疾患者的評量工具，將有助於警察解決這類問題的對策。此外，各大學心輔相關學系、心理輔導與治療機構、醫院、職業輔導機構等，警察機關均可善加利用，以協助警察心輔工作的推展。

### 肆、結論--