

## 第五章 實證研究與分析

本研究採質化 (Qualitative) 的研究策略，在方法上藉由文獻探討法 (Literature Review)、比較分析法 (Comparative Research) 及實證研究法 (Field Experiment) 之深度訪談法 (Depth Interview Method) 而獲得原則性結論。然而質的訪談可分為數種類型：非正式對話式訪談 (The informal guide approach)、訪談指引法 (The interview guild approach) 及標準開放式訪談 (The stadardize open-ended interview) 等<sup>13</sup>。

「訪談指引法」係屬一種非結構性的訪談方式，由於訪談是事先決定主題，故不若「非正式對話式式訪談」之鬆散。且在訪談進行期間，研究者基於訪談情境之考量，自行決定問題順序及用字遣詞，甚至可臨時提出更進一步的問題，使訪談內容更具關聯性及自然性，以避免「標準開放式訪談」流於僵化之缺失<sup>14</sup>。誠如鍾倫納所言：深度訪談者雖然帶有若干假設才開始訪問，假設的形成、選擇、修訂和驗證，卻是一項隨著資料的展現而不斷發展的過程<sup>15</sup>。

---

<sup>13</sup>王文科，「質的教育研究法」，師大書苑出版四版，89年，頁150

<sup>14</sup>江明修，「理論與社會實踐」，五南圖書出版公司出版（初版），86年，頁88。

<sup>15</sup>鍾倫納，「應用社會科學研究法」，台灣商務印書館出版（初版），82年，頁176。

## 第一節 訪談對象

警察特考之請辦，係以實務用人為考量，爰以實務用人單位主官(管)幹部為質化的深度訪談策略，以符合實際。另因最近三年警察特考錄取人員分發單位，並未採隨機分布，造成各單位分發人數呈現十分懸殊現象，因此分發人數太少或未分發單位之單位主官(管)不列入訪談對象。基此，本研究乃指定以臺北市政府警察局王局長卓鈞、高雄市政府警察局蔡局長俊章、臺北縣政府警察局林代理局長國棟、桃園縣政府警察局林局長德華、新竹市警察局邱局長豐光、臺中市警察局葉局長坤湖、臺中縣警察局刁局長建生、彰化縣警察局陳局長連禎、嘉義市警察局劉局長柏良、臺南縣警察局黃局長富生、高雄縣政府警察局黃局長昇勇、國道公路警察局陳局長子敬等 12 人為訪談對象，針對警察人員適任性與適用性之差異性做深度訪談，再將所得資料綜整分析，以期發現研究結果。

## 第二節 訪談題綱

- 壹、我國警察人員之招考，目前有 7 月份的警察特考及基層警察特考二種方式，請問您是否瞭解這二種考試有何不同？如果知道，請簡要說明。如果不清楚，也請您就已有的認知，嘗試簡要描述。
- 貳、不論 7 月份的警察特考或基層警察特考，目前均只辦理筆試，並以考試的分數高低，決定是否錄取。您覺得考選一位警察人員，只以筆試作為唯一的考選方法，是否足夠？如果足夠，您的原因為何？

如果不夠，您有何建議？

參、目前7月份的警察特考錄取名額，沒有分定男女錄取名額的限制，而基層警察特考，則有分定男女錄取名額的限制。依您的見解，警察人員之招考，是否應該有分定男女錄取名額的限制？您的理由為何？

肆、目前7月份的警察特考，其應考資格需為大專畢業，並取得畢業證書，才能報考；而基層警察特考，其應考資格為高中（職）以上，才能報考。您覺得警察人員之招考學歷，應該為大專畢業或是高中（職）以上？您的理由為何？

伍、目前7月份的警察特考，其應考年齡為37歲以下；而基層警察特考，其應考年齡為28歲以下。您覺得警察人員之招考年齡，應為幾歲較為恰當？您的理由為何？

陸、如果現行警察特考及基層警察特考的考試方法都必須改進的話，除了筆試之外，未來如需加考體能測驗或體適能測驗時，以警察工作的特性來看，您建議應該加考哪些項目，比較恰當？原因為何？

柒、如果現行警察特考及基層警察特考的考試方法都必須改進的話，除了筆試之外，以下哪些項目，您認為也應該加考？請在□內打勾，可以複選。

1、口試。

2、心理測驗。

3、適性測驗。

4、智力測驗。

5、身家調查。

□6、其他，請自填\_\_\_\_\_

捌、目前7月份的警察特考錄取人員，在臺灣警察專科學校訓練的期間為11個月(含警察機關期中實習2個月)，實務訓練1個月，合計訓練期間為1年；而基層警察特考錄取人員，在臺灣警察專科訓練的期間為9個月，實務訓練3個月，合計訓練期間也為1年。您認為這樣的訓練，是否可以培訓出一位適格的警察人員？您又有何建議？

玖、就您的觀察，最近3年內，分發到您所服務單位的基層員警，不論他(她)們是哪一個班期畢業，整體而言，您覺得他(她)們哪一方面能力較為不足，應該再強化(如體能、學識、個性、服從性．．．等)？敬請詳細描述。

拾、依您個人從警的經驗判斷，您對於警察人員之招考方式，還有哪些綜合性的建議？請說明之(請以1、2、3．．分項方式，提出建議並說明理由)。

### 第三節 訪談資料分析

針對上述13位受訪者所訪談10個問題之訪談紀錄予以分析比較，為顯示受訪者的意見，特別以括號(3)表示贊成數3人，因受訪者對問題看法非單一表達，具多重意見或是皆可以，故每項問題有時加總人數會超過13人。有關訪談紀錄分析如下：

一、我國警察人員之招考，目前有7月份的警察特考及基層警察特考二種方式，請問您是否瞭解這二種考試有何不同？如果知道，請簡要說

明。如果不清楚，也請您就已有的認知，嘗試簡要描述。

根據13位受訪者答覆內容來看，大部的警察局長(8位)對7月份的警察特考及基層警察特考的區分，並不是很清楚，但全部的警察局長都能很清楚描述出，7月份的警察特考，係針對中央警察大學及臺灣警察專科學校畢業生而請辦之考試，這說明所有的警察局長都是中央警察大學及臺灣警察專科學校畢業之外，也說明執行面的地方警察機關，對規劃面的中央警察機關的政策，並不清楚，未來中央與地方警察機關的政策溝通，仍有待加強。

二、不論7月份的警察特考或基層警察特考，目前均只辦理筆試，並以考試的分數高低，決定是否錄取。您覺得考選一位警察人員，只以筆試作為唯一的考選方法，是否足夠？如果足夠，您的原因為何？如果不夠，您有何建議？

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)對警察特考或基層警察特考，目前均以筆試取才，深不以為然，各位警察局長以長期的實務經驗認為，警察作為公權力的執行者，應當具備強健的體力、敏捷的身手，以及面對攻擊與衝突時不畏怯的膽識和處理能力；筆試成績高分僅顯示「會唸書」，但並不表示勝任這份工作；未來在辦理警察人員招考時，可以依據警察工作所需要的條件，來設定一定的門檻，如體力、耐力、反應力、膽識和抗壓性等，整體來決定一個人是否能夠勝任。。

三、目前7月份的警察特考錄取名額，沒有分定男女錄取名額的限制，而基層警察特考，則有分定男女錄取名額的限制。依您的見解，警察人員之招考，是否應該有分定男女錄取名額的限制？您

的理由為何？

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)都認為，警察特考或基層警察特考都必需分定男女錄取名額，一般的理由認為，警察機關不同於一般行政機關，警察工作有其特殊性，擔負著維持社會治安、交通等任務，勤務深具危險性、機動性、辛勞性、引誘性及24小時晝夜輪替等特性，必要時，輔以干涉、取締及逮捕等強制作為，因此，以往執行各項警察勤務均以男警為主、女警為輔，惟為落實「兩性工作平等法」相關規定，應以循序漸進的方式逐步調整並適度提高女警的比例，但仍不宜完全不分設男女性錄取名額，否則女性的錄取人數所佔比率偏高，其可能延伸之問題，如辦公廳舍增設女性專用廁所、休息室、哺乳室及托兒設施等等，不啻為另一項必須未雨綢繆的課題。

四、目前7月份的警察特考，其應考資格需為大專畢業，並取得畢業證書，才能報考；而基層警察特考，其應考資格為高中（職）以上，才能報考。您覺得警察人員之招考學歷，應該為大專畢業或是高中（職）以上？您的理由為何？

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)都認為，在大學錄取率已超過九成的時代，警察的取才，學歷當然也應配合提高，大學學歷已是民眾基本教育水平，民眾教育水準提升，警察依法執行公務，亦應具備基本之學識涵養，因此，均建議應限制警察特考報考資格為具「大專學歷」者，提升警察素質，節省警察教育單位之教育資源。

五、目前7月份的警察特考，其應考年齡為37歲以下；而基層警察特考，

其應考年齡為28歲以下。您覺得警察人員之招考年齡，應為幾歲較為恰當？您的理由為何？

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)都認為，警察特考或基層警察特考的應考年齡應該年輕化，有部分建議30歲以下(4位)，有部分建議28歲(9位)以下，不論30歲以下或28歲(9位)以下，都希望基層執法人員年輕化為原則。

六、如果現行警察特考及基層警察特考的考試方法都必須改進的話，除了筆試之外，未來如需加考體能測驗或體適能測驗時，以警察工作的特性來看，您建議應該加考哪些項目，比較恰當？原因為何？

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)都認為，警察特考或基層警察特考單以筆試取才，確屬不足，有12位建議加考體能測驗，有一位認為錄取後加強體能測驗訓練，因此整體而言，警察特考或基層警察特考加考體能測驗，應是用人機關主管的共同建議。至於體能測驗的項目，各位警察局的想法則各有不同，有的建議與現行警察常年訓練結合，建議增列「3000公尺跑步」或「屈膝仰臥起坐」等體能測驗為第2試之測驗項目；有的則建議加考與警察工作相關性之負重（荷槍、無線電）跑步及折返跑步，以測量個人的肢體協調性及爆發力。

七、如果現行警察特考及基層警察特考的考試方法都必須改進的話，除了筆試之外，以下哪些項目，您認為也應該加考？請在□內打勾，可以複選。

1、口試。

2、心理測驗。

- 3、適性測驗。
- 4、智力測驗。
- 5、身家調查。
- 6、其他，請自填\_\_\_\_\_

根據13位受訪者答覆內容來看，所有的警察局長(13位)都認為，警察特考或基層警察特考單以筆試取才，確屬不足，有13位警察局長認為應加考口試，以觀察其表達能力與反應能力；有12位警察局長認為應加考心理測驗，以評估應考人員的心理適任狀況；有13位警察局長認為應加考適性測驗，鑑別其從警之適格性；有13位警察局長認為應加考智力測驗，以評量其是否有擔任警察應有的智商程度；有13位警察局長認為警察人員屬於執法人員，應有較高的道德涵養，因此警察特考錄取人員應辦理身家調查。

八、目前7月份的警察特考錄取人員，在臺灣警察專科學校訓練的期間為11個月(含警察機關期中實習2個月)，實務訓練1個月，合計訓練期間為1年；而基層警察特考錄取人員，在臺灣警察專科學校訓練的期間為9個月，實務訓練3個月，合計訓練期間也為1年。您認為這樣的訓練，是否可以培訓出一位適格的警察人員？您又有何建議？

根據13位受訪者答覆內容來看，有10位警察局長認為，現行一年的警察特考錄取人員訓練時程，若能配合以「大專以上畢業」為限制之應考資格，因渠等已具備大專之基本學識，雖僅有1年之教育訓練，惟藉由警察專業科目及警察技能之養成教育，應足以培訓出適格之警察人員；另有3位警察局長認為，一年的訓練時間確



實有些倉促，目前警專畢業生的修業時間為二年、警大畢業生修業四年，在警察養成教育的階段，無論課程的安排，技術的鍛鍊，紀律的要求，風氣的培養，專業文化的塑造，均已自成體系，這些學生因環境的薰陶，習慣成自然，毋須繩墨，言行舉止及辦事方法都可一致，無形中大為增加警察工作效能，並提昇了組織的功能；反觀這些「先考後訓」的人員（有也人稱「速食警察」），在缺乏警察專業養成教育之實施，僅施以短期教育及實務訓練，即分發第一線從事警察勤務工作，在組織認同感、服從性及抗壓性上，確實與正期生有所區別。

九、就您的觀察，最近3年內，分發到您所服務單位的基層員警，不論他（她）們是哪一個班期畢業，整體而言，您覺得他（她）們哪一方面能力較為不足，應該再強化（如體能、學識、個性、服從性…等）？敬請詳細描述。

大部分的警察局長認為，不論養成教育的正期生或警察特考班學生，剛由警專畢（結）業出來時，在面對歹徒或執行取締酒駕等攻勢勤務時，難免稍顯畏懼，嚇阻歹徒的魄力不足，攔檢車輛猶豫不決，攻擊力道薄弱，自我對警察的認同不足，團隊精神以及敬業精神也應加強，足見，目前警察教育訓練與實務存有落差，未來警察教育應如何與警察實務結合，應為重大課題。

十、依您個人從警的經驗判斷，您對於警察人員之招考方式，還有哪些綜合性的建議？請說明之（請以1、2、3…分項方式，提出建議並說明理由）。

有8位警察局長建議，為節省警察教育資源，未來應以警察特

考取才，代替現行養成教育；有 3 位警察局長建議，警察特考應限縮應考資格，以達到特考特用原則；有 2 位警察局長建議，警察特考應多元方式取才，尤其必需身家調查，以提升警察形象。