

建構員警性別友善之工作紓壓環境

訓練科、統計室

隨著現代社會對身心健康意識的提升，人們不再只是關心生理方面的健康，也開始注重心理方面的健全，影響心理健康的因素有很多，「壓力」是其中一項不容忽視的要素，舉凡職場工作、家庭狀況與經濟財務等等皆可能是壓力來源之一，且壓力來源間可能相互影響，進一步造成身心理出現問題。

而警察的工作性質特殊，不僅時常伴隨著危險性與不確定性，勤務內容更是涉及多種面向與高度複雜性，另高工時的輪班制度及龐大的工作量造成同仁生活作息紊亂，久而久之影響其身心健康以及與家人間的感情，前述情況皆有可能成為其壓力來源，然而有壓力似乎是無可避免的現實，但過大的壓力若沒有得到適當的處理，則會容易出現壓力症狀，像是焦慮、疲憊、不安等情緒，甚至還會影響健康問題(吳宜庭，2018)，因此讓警察同仁了解如何應對壓力及正確的釋放情緒是至關重要的。

114 年本局所提之性平亮點方案計畫，旨在透過分析員警於性別、年資、壓力來源及紓壓方式的差異，並以其規劃針對壓力來源的紓壓課程與措施，作為建構性別友善環境的依據，進一步協助提升員警反思自身壓力的能力，以及尋求相關協助之意願，從而改善員警的心理健康。通過這些努力，盼提供員警更完善的支持，協助他們在身心健康的狀況下執行勤務，確保所有員警都能在最佳狀態下履行其職責，提升生活滿意度。

本文希望透過了解本局員警近 3 年之性別結構及年資狀況，並藉問卷調查探究同仁之壓力來源及紓壓方式，以利後續相關作為之規劃及施行。

一、性別統計分析

(一)近 3 年年底本局員警人數中男性與女性間的差距漸漸拉近，113 年底男性 6,565 人(占 87.05%)，女性 977 人(占 12.95%)，男性人數為女性的 6.72 倍

113 年底本局員警合計 7,542 人，男性 6,565 人(占 87.05%)，女性 977 人(占 12.95%)，較上 1 年員警人數計減少 16 人(-0.24%)，其中男性減少 29 人(-0.44%)，女性增加 13 人(+1.35%)，近 3 年年底員警人數逐年下降，113 年來到低點，呈現男性逐年下降，女性則逐年上升之情形。3 年間男性與女性間的人數差距漸漸縮小，111 年底男性員警數為女性的 7.14 倍，至 113 年下降至 6.72 倍，顯示出兩者間的差距正逐漸拉近。(詳表一)

表一 本局近 3 年年底員警男女人數

單位：人、%、百分點

年度別		合計	男性		女性	
			人數	占比	人數	占比
111年		7,636	6,698	87.72	938	12.28
112年		7,558	6,594	87.25	964	12.75
113年		7,542	6,565	87.05	977	12.95
113年與112年 比較	增減數	- 16	-29	-0.20	13	0.20
	增減率	-0.24	-0.44	--	1.35	--

資料來源：新北市政府警察局自行整理。

(二)113 年底本局員警人數，男性中以年資「11 年以上」最多，「1 至 5 年」次之，「6 至 10 年」最少，女性則以「6 至 10 年」最多，「1 至 5 年」次之，「11 年以上」最少。近 3 年男性與女性皆呈現年資「1 至 5 年」人數逐年減少，「6 至 10 年」與「11 年以上」則逐年增加之趨勢

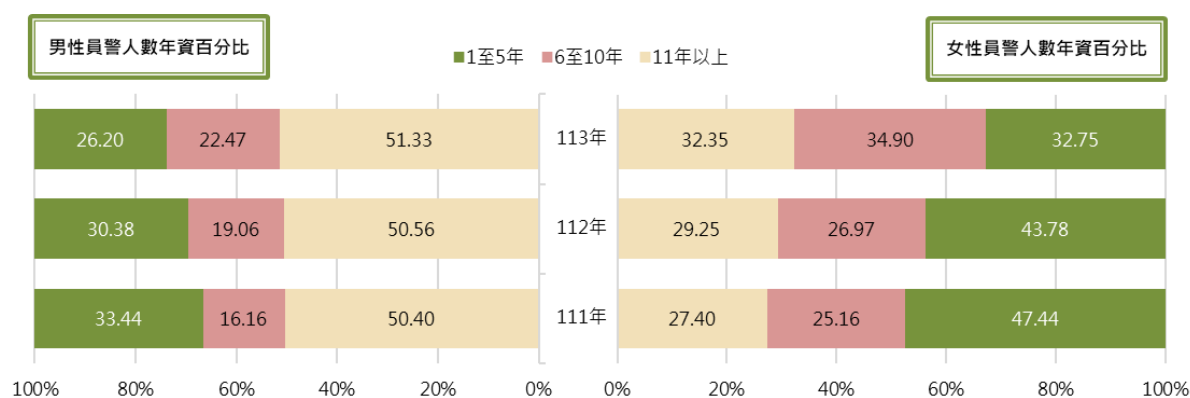
觀察本局男性與女性員警年資百分比，113 年底男性中以「11 年以上」占 51.33%最多，「1 至 5 年」占 26.20%次之，「6 至 10 年」占 22.47%最少；較前 1 年除「1 至 5 年」減少 4.18 個百分點外，餘皆呈增加之趨勢，「6 至 10 年」與「11 年以上」分別增加 3.41 個百分點及 0.77 個百分點，其中以「1 至 5 年」變動幅度較大。

與 111 年相比，惟「1 至 5 年」減少 7.24 個百分點，「6 至 10 年」與「11 年以上」則分別增加 6.31 個百分點與 0.93 個百分點，3 年間皆以「11 年以上」占比最多，「1 至 5 年」次之，「6 至 10 年」最少，其中「1 至 5 年」占比逐年減少，於 113 年達最低點，餘則逐年增加，於 113 年達最高點。

另女性部分，113 年底以「6 至 10 年」占 34.90%最多，「1 至 5 年」占 32.75%次之，「11 年以上」占 32.35%最少，較前 1 年僅「1 至 5 年」減少 11.03 個百分點，「6 至 10 年」與「11 年以上」則分別增加 7.93 個百分點及 3.10 個百分點，其中以「1 至 5 年」變動幅度較大。

與 111 年相比，惟「1 至 5 年」減少 14.69 個百分點，「6 至 10 年」與「11 年以上」則分別增加 9.74 個百分點及 4.95 個百分點，3 年間除 113 年以「6 至 10 年」最多，「1 至 5 年」次之，「11 年以上」最少外，前 2 年則呈現「1 至 5 年」最多，「11 年以上」次之，「6 至 10 年」最少，其中「1 至 5 年」占比逐年減少，於 113 年達最低點，餘則逐年增加，於 113 年達最高點。

綜上觀察可發現，無論是男性或女性皆呈現「1 至 5 年」逐年減少，「6 至 10 年」與「11 年以上」則逐年增加的趨勢，但 3 年間男性皆以「11 年以上」最多，女性則以「1 至 5 年」與「6 至 10 年」輪流位居第 1 及第 2，顯示男性較多集中於 11 年以前入職，女性各年資占比則漸漸趨於平均，代表各組別人數間的差距逐漸縮小，但兩性皆有近年入職的員警數少於 11 年前入職的員警數此一現象。(詳圖一)

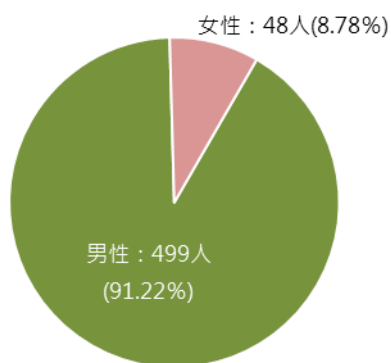


圖一 本局近 3 年年底員警各年資百分比 - 依性別分

資料來源：新北市政府警察局自行整理。

(三)本次調查主要針對參加 114 年上半年常年訓練幹部學科講習之同仁進行問卷調查，以了解同仁的壓力現況及紓壓方式，共 550 人回答問卷，回收率約 13.35%，其中共 547 人的回答為有效問卷，男性 499 人(占 91.22%)，女性 48 人(占 8.78%)

本次調查旨在了解同仁的壓力來源及紓壓方式，並以此作為後續相關規劃之參考，期協助同仁增進其應對壓力之能力，提升心理狀況。本調查之調查時間為 114 年 4 月 15 日至 5 月 1 日，調查對象為參加 114 年上半年常年訓練幹部學科講習之同仁，參訓人員 4,120 人，此次調查有 550 人回答問卷，回收率約 13.35%，其中共 547 人為有效問卷，男性 499 人(占 91.22%)，女性 48 人(占 8.78%)，後續經由加權處理，使樣本更貼近母體結構，以更真實的反映出員警的壓力來源及紓壓方式。(詳圖二)



圖二 問卷調查份數概況 - 依性別分

資料來源：新北市政府警察局自行整理。

(四)無論年資及性別為何，多數人皆認為「職場工作」為其壓力來源。若不論年資，則男性及女性壓力來源的前 3 名中皆有「職場工作」與「健康狀況」，另男性中有一定比率的人認為「經濟財務」為壓力來源，女性則為「家庭感情」，此一差異可能反映了傳統性別角色分工對於個人壓力感受的影響

本次調查結果經加權處理後，藉由分析男性與女性各自於不同年資組別中壓力來源之占比，觀察不同性別及年資組合下的壓力概況。

男性中年資介於「1 至 5 年」者壓力來源以「職場工作」占 70.59%最多，「經濟財務」占 17.65%次之，表示「無壓力」者占 5.88%居第 3；年資介於「6 至 10 年」者以「職場工作」占 67.44%最多，「經濟財務」占 13.95%次之，「家庭感情」占 6.98%居第 3；年資「11 年以上」者以「職場工作」占 76.78%最多，「健康狀況」占 10.66%次之，表示「無壓力」者占 3.79%居第 3。綜上所述，可發現無論年資為「1 至 5 年」、「6 至 10 年」或「11 年以上」，壓力來源皆以「職場工作」為最，其中年資介於「1 至 5 年」與「6 至 10 年」的男性，壓力來源皆以「經濟財務」次之，年資「11 年以上」則以「健康狀況」次之。經由調查結果反映出隨著年資增加，收入增加並趨於穩定，「經濟財務」方面的壓力也有所緩解，但隨著年紀增加，「健康狀況」可能出現一些問題導致這方面壓力增加。

另觀察女性，年資介於「1 至 5 年」的組別中壓力來源僅「職場工作」及「健康狀況」，其中以「職場工作」占 87.50%最多，「健康狀況」占 12.50%人次之；年資介於「6

至 10 年」者以「職場工作」占 69.24%最多，「家庭感情」占 15.38%次之，「健康狀況」與表示「無壓力」皆占 7.69%同位居第 3；年資「11 年以上」者以「職場工作」占 74.07%最多，「家庭感情」占 11.11%次之，另「健康狀況」與「經濟財務」皆占 3.70%。綜上所述，可發現隨著年資增加，女性的壓力來源占比呈現出階段性變化，初期以「職場工作」與「健康狀況」為主，中期時這兩項壓力來源皆下降，取而代之的是「家庭感情」方面的壓力增加，到了中後期，「家庭感情」與「健康狀況」占比減少，「職場工作」則增加，反映出女性於不同人生階段面對角色轉換與責任重心的變化。

無論年資及性別為何，多數人皆認為「職場工作」為最大壓力來源，且其與其他壓力來源的人數有一段差距，顯示警察工作有較高機率會對當事者造成一定程度的壓力，另隨年資增加，「健康狀況」占比於男性組別呈先降後升的趨勢，於女性組別則持續下降。

若不論年資，則男性的壓力來源以「職場工作」占 73.06%最多，「經濟財務」占 9.58%次之，「健康狀況」占 6.77%居第 3；女性的壓力來源亦以「職場工作」占 76.78%最多，其次則以「家庭感情」占 8.96%次之，第 3 亦為「健康狀況」占 7.98%。顯示不論是男性或女性，壓力來源的前 3 名中皆有「職場工作」與「健康狀況」，另男性中有一定比率的人認為「經濟財務」為壓力來源，女性則為「家庭感情」，此一差異可能反映了傳統性別角色分工對於個人壓力感受的影響。長期以來，男性被期待要擔任家庭經濟的主要支柱；女性則多被要求負責家庭照顧與維繫感情的責任，雖然當代性別角色已漸漸產生轉變，但這些角色期待仍可能於無形中影響人們面對壓力時的主觀感受。(詳表二)

表二 新北市員警壓力來源調查結果 - 依性別、年資分

單位：%

年資		總計		1至5年		6至10年		11年以上	
性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
壓力來源	合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	職場工作	73.06	76.78	70.59	87.50	67.44	69.24	76.78	74.07
	經濟財務	9.58	1.20	17.65	-	13.95	-	3.55	3.70
	健康狀況	6.77	7.98	2.94	12.50	2.33	7.69	10.66	3.70
	家庭感情	3.15	8.96	-	-	6.98	15.38	3.08	11.11
	以上皆是	1.01	-	-	-	2.33	-	0.95	-
	其他	1.41	-	-	-	4.64	-	0.71	-
	無壓力	4.01	2.68	5.88	-	2.33	7.69	3.79	-
	不詳	1.01	2.40	2.94	-	-	-	0.48	7.42

資料來源：新北市政府警察局自行整理。

- 說明：1. 「以上皆是」表示受訪者認為「職場工作」、「健康狀況」、「經濟財務」、「家庭感情」皆為壓力來源。
 2. 「其他」表示受訪者的壓力來源來自「職場工作」、「健康狀況」、「經濟財務」、「家庭感情」以外的種類。
 3. 「不詳」表示受訪者未回答相關問題。
 4. 本表數據已依照性別及年資母體比例調整樣本代表性，調整方式為樣本資料*加權係數，其中加權係數=母體比例÷樣本比例。
 5. 統計時間：114 年 4 月 15 日至 5 月 1 日。

(五) 除了年資介於「1 至 5 年」的女性紓壓方式以「與親友聊天」占多數外，其餘各年資組別的男性與女性則主要以「運動健身」或「休閒娛樂」作為紓壓方式。若不論年資，則男性與女性的紓壓方式皆以「運動健身」及「休閒娛樂」排名前 2，另分別以「出國旅遊」及「與親友聊天」位居第 3，呈現出部分一致與部分差異的現象

本次調查結果經加權處理後，藉由分析男性與女性各自於不同年資組別的紓壓方式之占比，觀察不同性別及年資組合下，兩性各自傾向透過何種方式來紓壓。

男性中年資介於「1 至 5 年」者紓壓方式以「休閒娛樂」占 47.06%最多，「運動健身」占 26.47%次之，「出國旅遊」占 14.71%居第 3；年資介於「6 至 10 年」者以「運動健身」占 46.51%最多，「休閒娛樂」占 30.23%次之，「與親友聊天」占 11.63%居第 3；年資「11 年以上」者以「運動健身」占 45.02%最多，「休閒娛樂」占 35.31%次之，「與親友聊天」占 8.53%居第 3。綜上所述，可發現隨著年資增加，男性的主要紓壓方式由「休閒娛樂」轉變為「運動健身」，顯示出不同世代或是不同年齡層於紓壓方式上雖有不同方式，但對多數人來說「運動健身」是重要的選項，除了能促進放鬆及紓壓外，也可幫助同仁滿足警職工作對於體能方面的需求。

另觀察女性的紓壓方式，年資介於「1 至 5 年」者以「與親友聊天」占 50.00%最多，「運動健身」占 25.00%次之，「休閒娛樂」與「出國旅遊」皆占 12.50%同位居第 3；年資介於「6 至 10 年」者以「運動健身」占 46.15%最多，「休閒娛樂」占 30.77%次之，「與親友聊天」占 23.08%位居第 3；年資「11 年以上」者以「休閒娛樂」占 48.15%最多，「運動健身」占 29.63%次之，「出國旅遊」占 14.82%居第 3。綜上所述，可發現隨著年資增加，女性選擇「與親友聊天」作為紓壓方式的占比依序為 50.00%、23.08%及 0.00%，「休閒娛樂」則依序為 12.50%、30.77%及 48.15%，顯示在不同職涯階段，女性對不同紓壓行為的依賴程度可能隨著人際互動模式改變而產生變化。

除了年資介於「1 至 5 年」的女性紓壓方式以「與親友聊天」占多數外，其餘各年資組別男性與女性則主要以「運動健身」或「休閒娛樂」作為紓壓方式。除此之外，可觀察到年資「11 年以上」的男性與女性是所有組別中唯一有人表示「無紓壓方式」的，值得注意的是，此族群或許較其他族群較缺乏壓力覺察的能力，或是因社會文化或個人背景影響，導致該族群習慣壓抑壓力及其所帶來的負面影響。

若不論年資，則男性的紓壓方式以「運動健身」占 40.50%最多，「休閒娛樂」占 37.25%次之，「出國旅遊」占 9.68%居第 3；女性的紓壓方式亦以「運動健身」占 33.88%最多，「休閒娛樂」占 30.41%次之，第 3 名則為「與親友聊天」占 24.43%。不論男性或女性紓壓方式的前 2 名皆為「運動健身」與「休閒娛樂」，唯一的差異為兩性的第 3 名，男性為「出國旅遊」，女性則為「與親友聊天」，綜上述兩性在紓壓方式上呈現出部分一致與部分差異的現象。(詳表三)

表三 新北市員警紓壓方式調查結果 - 依性別、年資分

單位：%

年資		總計		1至5年		6至10年		11年以上	
性別		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
紓壓方式	合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
	運動健身	40.50	33.88	26.47	25.00	46.51	46.15	45.02	29.63
	休閒娛樂	37.25	30.41	47.06	12.50	30.23	30.77	35.31	48.15
	與親友聊天	9.30	24.43	8.82	50.00	11.63	23.08	8.53	-
	出國旅遊	9.68	8.88	14.71	12.50	6.97	-	8.29	14.82
	以上皆是	1.41	-	2.94	-	2.33	-	0.25	-
	其他	1.38	1.20	-	-	2.33	-	1.66	3.70
	無紓壓方式	0.24	1.20	-	-	-	-	0.47	3.70
	不詳	0.24	-	-	-	-	-	0.47	-

資料來源：新北市政府警察局自行整理。

- 說明：1. 「以上皆是」表示受訪者認為「運動健身」、「休閒娛樂」、「與親友聊天」、「出國旅遊」皆為紓壓方式。
 2. 「其他」表示受訪者紓壓方式為「運動健身」、「休閒娛樂」、「與親友聊天」、「出國旅遊」以外的方式。
 3. 「不詳」表示受訪者未回答相關問題。
 4. 本表數據已依照性別及年資母體比例調整樣本代表性，調整方式為樣本資料*加權係數，其中加權係數=母體比例÷樣本比例。
 5. 統計時間：114年4月15日至5月1日。

根據《女性天生比男性心理更脆弱？錯！最新研究關鍵在「背景壓力源」》(匯流新聞網, 2022)此篇新聞中董事基金會所引用之國外研究顯示，性別與壓力相關心理後遺症的關聯性不再顯著，關鍵在於「背景壓力源」。此篇研究發表於2021年12月《臨床精神學雜誌》，其針對醫院第一線健康照顧者進行調查，除了篩選壓力相關心理後遺症，也分析與性別的關聯性以及可能的中介因素。研究結果顯示，女性出現壓力相關心理後遺症的可能性較男性高。但當研究者將間接影響因素列入分析之後，性別的影響則不再顯著。

綜上述顯示出在探究不同性別間的壓力來源差異時，除關注「性別」本身所造成的差別外，也需注意「性別角色」以及「社會文化」所帶來的影響。

二、促進性別平等之規劃及目標

(一)訴求

綜上述分析，無論男性與女性，多數人主要壓力來源來自「職場工作」與「健康狀況」，除此之外「經濟財務」帶給男性較大的壓力，女性則是「家庭感情」；多數人主要紓壓方式為「運動健身」與「休閒娛樂」，另男性較傾向藉由「出國旅遊」來紓解壓力，女性則傾向於「與親友聊天」。

後續可於規劃壓力管理相關課程或活動時，以「職場工作」與「健康狀況」相關面相作為兩性共同方案之重點範圍，另針對不同性別壓力來源的差異之處規劃不同課程內容，並於課程中納入性別差異觀點，促進同仁對性別角色的理解，提升性別意識，並降低性別刻板印象所引發的心理壓力與困擾。另吳宜庭(2018)指出「運動健身型」在其研究中是其中一項最能調適心理壓力的休閒類型，而「消遣娛樂型」是最能調適角色衝突所產生的情緒耗竭，透過與同事、家人或朋友之間互相聊天、泡茶等方式，不僅能讓身心達到放鬆的效果，更能夠發洩工作上的種種不愉快，因此可以將「運動健身」與「休

閒娛樂」類型的活動優先作為紓壓相關措施的推動重點，提升同仁參與意願及實際紓壓成效，現今本局訓練科已有體能訓練中心供同仁使用，未來若有合適契機，將再行研議相關措施之可行性。另也可依照不同性別所偏好的紓壓類型進行多元的設計，進一步提升紓壓成效。藉由多項措施，期使114年下半年辦理學科季常訓及心理輔導相關研習活動後，問卷調查中男性及女性壓力來源為「職場工作」之占比，較前次調查下降5%。

員警經常面臨到父權性別刻板印象與繁重工作壓力的挑戰，除了承受龐大壓力外，當事人亦因種種原因而難以向外求助，長期累積的心理壓力進一步影響其情緒健康和工作效率。因此，期藉由下列相關作為協助同仁認識自身的壓力來源，進而學習合適的因應與釋放方式。

(二)發展並選擇方案

本次選定「建構員警性別友善之工作紓壓環境」作為計畫，提出兩案並行執行方案，經費部分，方案一由學科季常訓既有預算支應；方案二中心理諮商預算為新臺幣43萬2,000元，身心健康檢查費用則由既有健檢預算支應。一案為藉由專業講師的分析，了解男性與女性各自的壓力來源及應對方式，並針對不同壓力來源開設相關課程，藉此幫助員警更加了解自身壓力狀況及排解方式，另開設性別相關課程，增進同仁性別相關知識，提升性別意識，並於學科季常訓及心理輔導相關研習活動後，以問卷調查同仁壓力來源的變化及紓壓成效。一案為每月定時提供2至3場由心理師或醫師駐點提供的身心健康諮詢服務，另與9處委外預約諮商服務機構配合，提供同仁自行預約使用。此外，也與9家醫療院所合作，提供同仁多元化的身心健康檢查方案。期以更全面的措施，強化對同仁心理健康的支援。(詳表四)

表四 方案分析比較

	方案一	方案二
方案名稱	辦理學科季常訓及心理輔導相關研習活動暨辦理問卷調查分析	提供員警心理諮商(詢)及身心健康檢查
方案內容	1. 依照不同的壓力來源開設對應課程，協助同仁更了解自身壓力來源及如何紓解壓力，並於活動後，以問卷統計壓力來源的變化及紓壓成效。 2. 開設課程介紹性別相關知識，提升同仁性別意識。	1. 每月辦理定時駐點身心健康諮詢服務，並與委外機構簽約，提供同仁更多諮商(詢)的選擇。 2. 提供多元化的身心健康檢查及健康諮詢服務。
對象	本局及所屬員警	本局及所屬員警
預算金額	機關預算編列	機關預算編列
執行期程	1 年	1 年
預期效益	員警的心理衛生知識及性別意識提升，了解自身壓力來源以及自我調適的紓解方法。	員警身心狀態提升，在健康的狀態下值勤，工作滿意度也進一步改善。

資料來源：新北市政府警察局。

(三)計畫之執行、評估與監督

方案一由本局訓練科辦理半年 1 次的學科季常訓及相關研習活動時執行；方案二中

的心理諮商(詢)由本局訓練科負責辦理，身心健康檢查由本局訓練科協助推廣，另人事室負責核銷健檢相關費用。計畫之執行由本局性別平等專案小組擔任監督單位，定期監督本計畫執行成效，期為員警同仁建構保障其身心健康之工作環境。