**中央警察大學，警察政策研究所**

**中央警察大學學報第五十六期,民108,23～56**

**性侵害案件專責小組績效影響因素之研究**

**黃翠紋、許雲閔、柯雨瑞[[1]](#footnote-1)※**

|  |  |
| --- | --- |
| **目　次** | |
| 1. [**前　言**](#_Toc10755399)   [**貳、相關研究文獻回顧**](#_Toc10755400)  [**一、工作績效的相關研究與向度**](#_Toc10755401)  [**二、性侵害專責小組工作績效之影響因素**](#_Toc10755402)  [**參、研究設計與實施**](#_Toc10755403)  [**一、研究架構圖與操作化定義**](#_Toc10755404)  [**二、問卷施測情形**](#_Toc10755405)  [**三、研究工具之信、效度分析**](#_Toc10755406) | [**肆、資料分析與討論**](#_Toc10755407)  [**一、自變項與依變項之相關分析**](#_Toc10755408)  [**二、複迴歸分析**](#_Toc10755409)  [**三、性侵害案件專責小組偵辦性侵害案件的困境**](#_Toc10755410)  [**伍、主要研究發現與建議**](#_Toc10755411)  [**一、主要研究發現**](#_Toc10755412)  [**二、研究建議**](#_Toc10755413)  [**參考文獻**](#_Toc516230900) |

## **摘　要**

本研究旨在瞭解性侵害案件專責處理小組工作效能影響因素與所面臨困境，針對十九個縣市，在最近一年內有處理過性侵害案件的性侵害案件專責處理小組成員，共965人進行普查，有效樣本共計934份。研究結果發現，性侵害案件專責人員的「人格特質」、「組織因素」、「專業能力」，與「工作績效」存在相關性。開放性問題發現：現行性侵害案件專責小組成員的專業能力不足、專業訓練不足、太多人輪值導致辦案經驗不足、因兼辦其他勤業務及缺乏獎勵誘因致使流動率高、家防官與偵查隊溝通協調不良、外部網絡間溝通協調不良。綜合研究發現，本研究提出以下建議：一、、性侵害案件專責人員以婦幼隊專責為最佳。二、加入面試挑選人格特質良好的性侵害案件專責人員。三、建立證照制度，確保性侵害案件專責人員的專業能力。四、加強網絡間的溝通協調。

關鍵詞： 性侵害案件、人格特質、組織因素、專業能力、工作績效

## **壹、前　言**

雖然遭受性侵害對被害人的身心靈皆可能造成極大傷害與羞辱，所產生的被害創傷可能終其一生。但國際社會卻一直到1960年代末期，受到婦女人權及被害人人權保障訴求的影響，才使得性侵害被害人保護、破除刑事司法體系對被害人迷思，以及如何讓性犯罪者得到應有懲罰等議題受到重視，並逐漸成為法律改革的重點。而台灣也在數起重大婦幼案件受到重視後，於1997年公布施行性侵害犯罪防治法，並推動諸多防治作為（黃翠紋，2013）。但性侵害犯罪率在世界各地，卻仍呈現持續攀升的趨勢（Powell & Tidmarsh, 2013）。而從衛生福利部的統計，台灣性侵害被害通報事件亦呈現上升趨勢，從2011~2015年，通報事件每年均超過1萬件。

司法正義之伸張，重點在於證據是否能充足地證明犯罪行為，而警察位居刑事司法體系中第一線的處理機關，警察人員對於蒐集證據、保全證據、詢問筆錄等的完整性，對於之後刑事司法體系的結果，影響重大，對於加害人是否能夠被定罪，極為重要。鑑於過去警察處理性侵害被害人的詢問方式與專業能力備受詬病，內政部警政署於2001年11月26日訂頒「警察機關處理性侵害案件注意事項」，要求各縣（市）警察局應成立性侵害專責處理單位，規定各警察局應指定性侵害專責處理單位，且各警察局應對專責處理單位內的人員強化專業訓練，課程除相關法令及作業規範外，並應包括同理心等心理課程及偵查作為、詢問技術等，此外，分局刑事組之性侵害案件專責小組，如未配置女性偵查員，各該分局應指定三名以內之女警，支援該小組處理性侵害案件被害人相關事宜。2005年8月4日，內政部警政署訂頒「警察機關辦理性侵害案件處理原則」，規定各警察局應組成專責小組處理性侵害案件，受理案件被害人為女性時，應由女性警察人員處理為原則。2012年3月5日，內政部警政署配合性侵害犯罪防治法第5度修法，新增「警察機關辦理性侵害案件處理原則」第2點第2項規定，性侵害案件專責小組人員，每年應至少接受性侵害防治專業訓練課程六小時以上，以確保性侵害案件專責小組的人員素質。有關我國性侵害案件專責小組之沿革如表1-1所示。

性侵害案件的處理應由專人專責處理，係期許各警察局應集中資源，對專責人員強化專業訓練，課程除相關法令及作業規範外，並應包括同理心等心理課程及偵查作為、詢問技術等[[2]](#footnote-2)。其中，性侵害案件專責人員應統整、協調性侵害案件個案處理工作，為被害人與警察機關聯繫之窗口，其工作內容包括下列事項（范國勇、張錦麗，2014）：(1)向被害人說明警察機關處理性侵害案件流程、保護措施與相關法令規定；(2)依案件需要，協助被害人驗傷與採證；(3)詢問被害人製作筆錄；(4)聯繫性侵害防治中心、社政單位派員協助事項；(5)通知社工員進行性侵害案件減少被害人重複陳述作業評估；(6)負責性侵害案件之調查；(7)辦理性侵害案件通報作業；(8)辦理被害人後續聯繫事宜與協助轉介；(9)性侵害案件應依個案專卷保存資料，並應嚴守保密原則[[3]](#footnote-3)。

表1-1 警察機關性侵害案件專責小組之發展沿革

| 階段 | 時間 | 依據法令 | 特色 |
| --- | --- | --- | --- |
| 第一  階段 | 1997年1月～  2001年11月 | 警察機關  及性侵害  防治中心  辦理性侵  害事件處  理準則 | 1.性侵害案件專責小組尚未形成，並非以小組形式運作，而是以個人模式運作。  2.受理案件被害人為女性時，應由女性警察人員處理。換言之，一律由女警處理性侵害案件女性被害人部分。 |
| 第二  階段 | 2001年11月～  2005年8月 | 警察機關  處理性侵  害案件注  意事項 | 1.從指定專責人員的個人模式，發展到專責小組的團隊模式。  2.分局刑事組之專責小組，如未配置女性偵查員，各該分局應指定三名以內之女警，支援該小組處理性侵害案件被害人相關事宜。 |
| 第三  階段 | 2005年8月～  迄今 | 警察機關  辦理性侵  害案件處  理原則 | 1.性侵害案件專責小組人員，每年應至少接受性侵害防治專業訓練課程六小時以上。  2.對於女性被害人的協助，由過去皆由女警來處理，調整為原則上以女警來處理為原則。 |

資料來源：本研究整理

然而觀察我國過去13年來，性侵害案件的起訴與判決情形容有改進的空間。依據法務部的統計資料（詳如表1-2），2005年至2017年為止，我國近13年來，地方法院檢察署偵查妨害性自主罪終結人數總計為55,488人。其中，「起訴」總計26720人，佔終結人數之48.15%；「緩起訴」總計1,911人，佔終結人數之3.44%；「不起訴」總計20634人，佔終結人數之37.19%。

表1-2 近13年地方法院檢察署辦理性侵害案件偵查終結人數統計表

| 西元 | 起訴 | | 緩起訴 | | 不起訴 | | 其他 | | 總計  (人) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 人數 | 比率 | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 | 人數 | 比率 |
| 2005 | 1,662 | 49.52% | 75 | 2.24% | 1,088 | 32.42% | 531 | 15.82% | 3,356 |
| 2006 | 1,896 | 51.69% | 76 | 2.07% | 1,260 | 34.35% | 436 | 11.89% | 3,668 |
| 2007 | 1,915 | 51.51% | 86 | 2.31% | 1,346 | 36.20% | 371 | 9.98% | 3,718 |
| 2008 | 2,072 | 51.29% | 79 | 1.95% | 1,456 | 36.04% | 433 | 10.72% | 4,040 |
| 2009 | 1,937 | 50.27% | 102 | 2.65% | 1,414 | 36.70% | 400 | 10.38% | 3,853 |
| 2010 | 2,030 | 50.27% | 93 | 2.30% | 1,514 | 37.50% | 401 | 9.93% | 4,038 |
| 2011 | 2,370 | 51.97% | 124 | 2.72% | 1,596 | 35.00% | 470 | 10.31% | 4,560 |
| 2012 | 2,487 | 51.94% | 148 | 3.09% | 1,652 | 34.50% | 501 | 10.47% | 4,788 |
| 2013 | 2,271 | 47.50% | 222 | 4.64% | 1,762 | 36.86% | 526 | 11.00% | 4,781 |
| 2014 | 2,201 | 46.47% | 248 | 5.24% | 1,773 | 37.44% | 514 | 10.85% | 4,736 |
| 2015 | 2,066 | 44.17% | 219 | 4.68% | 1,880 | 40.20% | 512 | 10.95% | 4,677 |
| 2016 | 1,965 | 42.20% | 226 | 4.86% | 1,841 | 39.54% | 624 | 13.40% | 4,656 |
| 2017 | 1,848 | 40.03% | 213 | 4.61% | 2,052 | 44.44% | 504 | 10.92% | 4,617 |
| 總計 | 26,720 | 48.15% | 1,911 | 3.44% | 20,634 | 37.19% | 6,223 | 11.22% | 55,488 |

資料來源：法務部網站 http://www.rjsd.moj.gov.tw/RJSDWEB/common/WebList3.as px?menu=INF\_COMMON\_P 瀏覽日期：2018年11月30日

考量性侵害專責小組的工作績效不只代表警察機關處理性侵害案件的品質，更影響後續司法訴訟程序中，加害人能否遭到有罪判決的關鍵影響因素。然而過去有關性侵害案件專責小組的研究與相關論述極少。筆者以此為發想，擬透過本研究探討性侵害案件處理小組成員現行的工作績效如何？有哪些因素會影響其工作績效？是否有改善之處？期待透過本研究，據以作為提供相關警察機關調整性侵害防治政策內容的參考。

## **貳、相關研究文獻回顧**

### 一、工作績效的相關研究與向度

有關工作績效的研究甚多，本研究彙整近年來，有關警察之工作績效的論文，整理如表2-1。

表2-1 工作績效的相關研究與向度彙整表

| 姓名 | 年代 | 論文名稱 | 重點內容 | 工作績效  之向度 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 莊惠婷 | 2011 | 基層員警之職家互涉、核心自我評價與工作績效關係之研究 | 1.研究目的：「職家互涉」為自變項，並探討「核心自我評價」在「職家互涉」與「工作績效」間是否具有中介效果。  2.研究對象：台灣基層員警。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「核心自我評價」與「工作績效」具有正向預測力。  (2)「職家互涉」中的「職家促進」向度與「工作績效」具有正向預測力。  (3)「職家互涉」中的「職家衝突」向度與「工作績效」具有負向預測力。 | 1.工作效率  2.工作品質  3.創新與熱忱 |
| 張建明 | 2011 | 分駐（派出）所所長領導風格對員警工作士氣及工作績效影響之研究—以嘉義縣警察局為例 | 1.研究目的：探討分駐（派出）所所長「領導風格」對員警「工作士氣」及「工作績效」之影響情形。  2.研究對象：嘉義縣警察局所屬各分駐（派出）所員警（不含所長）。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)員警之不同「背景變項」對於所長「領導風格」知覺、員警「工作士氣」與「工作績效」存在差異情形。  (2)所長「領導風格」、員警「工作士氣」與「工作績效」間具有預測力。  (3)所長「領導風格」對員警「工作士氣」，有顯著影響，故員警「工作士氣」對於「領導風格」與「工作績效」之間存有中介效果。 | 1.學習能力2.績效達成3.團體和諧 |
| 李修志 | 2012 | 高雄市政府警察局所屬派出所基層佐警知覺所長領導風格、組織氣候與工作績效關係之研究 | 1.研究目的：探討基層派出所佐警知覺所長「領導風格」、「組織氣候」與「工作績效」之關係。  2.研究對象：高雄市警察局之17個分局所屬之分駐（派出）所內服勤之基層佐警。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「性別」、「學歷」、「服務年資」對於「工作績效」具有預測力。  (2)分駐（派出）所基層佐警知覺所長「領導風格」、「組織氣候」與「工作績效」具有正向預測力。。 | 1.工作效率2.工作效能3.工作品質 |
| [蔡蓮味](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=4BZ9wQ/search?q=auc=%22%E8%94%A1%E8%93%AE%E5%91%B3%22.&searchmode=basic) | 2012 | 警察人員社會支持與工作績效之中介效果分析 | 1.研究目的：探討警察人員「社會支持」與「工作績效」之中介效果分析。  2.研究對象：臺北市、苗栗縣及高雄市等三個地區之警察人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「社會支持」對「工作績效」的路徑分析，研究發現，「成就動機」、「工作投入」、「組織承諾」的中介效果具有預測力，整體直接效果具有預測力。  (2)「工作年資」、「職等」對於「工作績效」不具有預測力。 | 1.工作效率2.工作效能  3.工作品質 |
| [詹益森](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=4BZ9wQ/search?q=auc=%22%E8%A9%B9%E7%9B%8A%E6%A3%AE%22.&searchmode=basic) | 2013 | 警察人員進用制度與工作績效之研究—以臺中市政府警察局為例 | 1.研究目的：探討「教（訓）、考、用」及「考、訓、用」兩種不同「進用制度」之警察人員，其「工作績效」之差異情形。  2.研究對象：臺中市政府警察局六個分局之警察人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「警專」畢業之整體「工作績效」顯著高於「非警專」畢業，然兩類員警對於「工作績效」中「團體和諧」向度之認知，則無顯著差異存在。  (2)男性、31-40歲、已婚有小孩之「非警專」畢業，其整體「工作績效」認知，顯著低於同樣背景因素之「警專」畢業。  (3)警察「進用制度」對整體「工作績效」與「工作績效」中的「任務績效」、「學習能力」兩向度，具有預測力。  (4)「警專」畢業，其整體「工作績效」具有預測力的「人口變項」，依序為「婚姻狀況」、「目前工作所在」、「是否為主管」、「職務配階」。  (5)「非警專」畢業，其整體「工作績效」具有預測力的「人口變項」，依序為「初任警職學歷」、「目前工作所在」。 | 1.任務績效2.學習能力3.團體和諧 |
| [林鴻佶](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=EEnEpa/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E9%B4%BB%E4%BD%B6%22.&searchmode=basic) | 2014 | 派出所主管領導行為與團隊士氣及工作績效關係之研究：以臺中市政府警察局為例 | 1.研究目的：主管「領導行為」與基層「團隊士氣」及「工作績效」之關係。  2.研究對象：臺中市政府警察局員警。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：派出所主管「領導行為」、「團隊士氣」對於「工作績效」具有正向預測力。 | 1.工作品質  2.熱忱創新 |
| 林家宏 | 2015 | 工作生活品質、組織承諾與工作績效 關係之研究—以警察機關人事人員為例 | 1.研究目的：探討警察機關人事人員「工作生活品質」、「組織承諾」與「工作績效」之現況。  2.研究對象：全國警察機關人事單位之職員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)警察人事人員的「工作生活品質」、「組織承諾」與「工作績效」之現況，均屬於中高程度。  (2)「個人背景屬性」在「工作生活品質」、「組織承諾」與「工作績效」上，具有部分預測力。  (3)「組織承諾」對於「工作績效」具有預測力。  (4)「工作生活品質」對於「工作績效」具有預測力。  (5)「組織承諾」對「工作生活品質」與「工作績效」之關係具有中介效果。 | 1.任務性績效  2.脈絡性績效 |
| [林金靜](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=EEnEpa/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E9%87%91%E9%9D%9C%22.&searchmode=basic) | 2015 | 屏東縣基層員警健康促進生活型態、情緒管理、生活品質與工作績效之研究 | 1.研究目的：探討「健康促進生活型態」、「情緒管理」對「生活品質」的相互關係；「健康促進生活型態」、「情緒管理」對「工作績效」的相互關係；「生活品質」對「工作績效」的相互關係。  2.研究對象：屏東縣基層員警。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「健康促進生活型態」對於「工作績效」具有正向預測力。  (2)「情緖管理」對於「工作績效」具有正向預測力。  (3)「生活品質」對於「工作績效」具有正向預測力。 | 1.工作效率  2.工作效能  3.工作品質 |
| 廖啟仲 | 2016 | 影響基層警察工作績效因素之研究─以彰化縣警察局為例 | 1.研究目的：探討影響基層員警的「工作績效」因素有那些，以及找出員警心目中最會影響「工作績效」的前三名，並透過問卷調查來探討不同因素「工作績效」的影響能力。  2.研究對象：彰化縣基層警察。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「工作壓力」、「社會支持」、「情緒勞務」對於「工作績效」最具有預測力，且皆為正向預測力。 | 1.工作效率  2.工作效能3.工作品質 |
| 林榮地 | 2017 | 基層員警轉換型領導、工作壓力、組織承諾與工作績效關聯性之研究─以新北市警察局為例 | 1.研究目的：探討基層員警「轉換型領導」、「工作壓力」、「組織承諾」與「工作績效」之關係。  2.研究對象：新北市政府警察局中的六個分局（三重分局、海山分局、永和分局、汐止分局、金山分局、瑞芳分局）。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)新北市政府警察局基層員警之「工作績效」現況尚屬良好。  (2)「轉換型領導」、「工作壓力」、「組織承諾」對於「工作績效」具有相關性。 | 1.工作效率  2.工作效能  3.工作品質 |

資料來源：本研究整理

從上表可知，依據研究主題的不同，對於警察的工作績效之影響因素也不盡相同。本研究依據性侵害案件的特殊性、性侵害案件專責小組的現況和文獻探討，從眾多影響「工作績效」的因素中，選擇「人格特質」、「組織因素」、「專業能力」來做分析探討。此外，工作績效的向度，亦依據研究主題的不同而不盡相同。本研究的研究對象為性侵害案件專責小組，其所偵辦的性侵害案件相較其他刑事案件有所不同，更著重在處理案件的過程中有良好的品質，故本研究參考Lee等人（1999）對於工作績效之研究；此外，基於性侵害案件具有二度傷害的特性，須考量被害人在性侵害案件偵辦中的感受，因此參考黃翠紋、李承穎（2017）的研究，將工作績效區分為三個向度：（一）工作效率：於期限內，任務達成之程度；

（二）工作效能：目標達成率、錯誤率、長官滿意度；

（三）被害人服務品質：減少被害人二次傷害、提供被害人協助。

### 二、性侵害專責小組工作績效之影響因素

本研究綜合過去相關研究，將可能影響性侵害專責小組工作績效之因素，歸納出人格特質、組織因素、專業能力等三個構面，有關其與工作績效之關聯性分述如下：

#### （一）人格特質與工作績效之關聯性研究

本研究彙整近年來，有關人格特質與工作績效之關聯性研究，整理如表2-2。

表2-2 人格特質與工作績效之關聯性研究彙整表

| 姓名 | 年代 | 論文名稱 | 人格特質與工作績效之關聯性 |
| --- | --- | --- | --- |
| 王陸鎰 | 2006 | 人格特質、組織結構、工作滿意與工作績效關係之研究－以台中加工出口區行政人員為例 | 1.研究目的：探討員工「人格特質」、「組織結構」、「工作滿意」與「工作績效」的關係。  2.研究對象：台中加工出口區員工。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有預測力。 |
| [張嘉福](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=V9fXit/search?q=auc=%22%E5%BC%B5%E5%98%89%E7%A6%8F%22.&searchmode=basic) | 2010 | 人格特質、組織結構、工作績效與影響升遷關係之研究－以科學工業園區行政人員為例 | 1.研究目的：探討影響升遷的「人格特質」、「工作績效」、「組織結構」間的關聯性。  2.研究對象：新竹科學園區之行政人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「嚴謹性」、「外向性」、「宜人性」對於「工作績效」，具有相關性。 |
| [曾淑珍](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=auc=%22%E6%9B%BE%E6%B7%91%E7%8F%8D%22.&searchmode=basic) | 2011 | 車貸授信人員人格特質與工作壓力對工作績效影響之研究 | 1.研究目的：探討車貸授信人員之「人格特質」與「工作壓力」來進一步瞭解與「工作績效」間之關聯性。  2.研究對象：車貸授信人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「開放性」、「嚴謹性」、「宜人性」對於「工作績效」，具有預測力。  (2)「開放性」較願意配合公司制度，妥善運用公司資源，會思考背後之意義，具有舉一反三之能力，故對於「工作績效」，具有預測力。  (3)「嚴謹性」處理事務相對謹慎、考慮周到，故對於「工作績效」，具有預測力。  (4)「宜人性」較能廣納不同意見，對於工作有整體思考及同理心，眾人於工作職場上較願意配合，故對於「工作績效」，具有預測力。 |
| 梁淑媛 | 2011 | 工作壓力、人格特質及情緒管理對工作績效影響之研究 | 1.研究目的：探討員工的「工作壓力」、「人格特質」、「情緒管理」變數對於「工作績效」間的關係。  2.研究對象：各產業別之員工  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「情緒穩定性」、「經驗開放性」、「勤勉正直性」、「外向性」，對於「工作績效」，具有預測力。 |
| 林柄呈 | 2012 | 外籍勞工人格特質對工作績效的影響－以萬國人力公司引進人員為例 | 1.研究目的：探討「人格特質」對「工作績效」的影響。  2.研究對象：泰國、菲律賓、印尼、越南之外勞。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有關聯性。 |
| [李亞倫](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E6%9D%8E%E4%BA%9E%E5%80%AB%22.&searchmode=basic) | 2014 | 人格特質、組織文化與工作績效的關連性探討－以C公司為例 | 1.研究目的：探討個案公司「人格特質」、「組織文化」與「工作績效」之間的相關。  2.研究對象：C公司員工。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「外向性」、「勤勉正直性」對於「工作績效」，具有預測力。  (2)「開放學習性在創新性文化的交互作用」、「勤勉正直性在團隊導向文化的交互作用」，對於「工作績效」，具有正向預測力。  (3)「情緒敏感性與團隊導向文化交互作用」，對於「工作績效」，具有負向預測力。 |
| [黃秀枝](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E9%BB%83%E7%A7%80%E6%9E%9D%22.&searchmode=basic) | 2014 | 銀行行員工作壓力、人格特質、主管領導型態、與工作績效之影響性研究 | 1.研究目的：探討銀行員工的「工作壓力」、「人格特質」、主管「領導型態」與「工作績效」之關聯。  2.研究對象：台南市某商業銀行所屬12家分行編制內員工。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有預測力。 |
| [莊雅玲](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%8E%8A%E9%9B%85%E7%8E%B2%22.&searchmode=basic) | 2014 | 人力資源專業人員之專業職能、勤勉正直性人格特質與工作績效之研究－以主管與部屬人際交換關係為調節變項 | 1.研究目的：探討人力資源專業人員之「專業職能」、「勤勉正直性人格特質」與「工作績效」之影響。  2.研究對象：台灣地區人力資源專業人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「勤勉正直性」人格特質對於「工作績效」，具有正向預測力。  (2)「專業職能」對於「工作績效」，具有部份正向預測力。 |
| [張雅萍](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=auc=%22%E5%BC%B5%E9%9B%85%E8%90%8D%22.&searchmode=basic) | 2014 | 人格特質、組織變革認知、關係品質與工作績效之研究－以行政院南部聯合服務中心為例 | 1.研究目的：探討行政院南部聯合服務中心員工之「人格特質」、「組織變革認知」、「關係品質」與「工作績效」的關係。  2.研究對象：行政院南部聯合服務中心所有員工。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有相關性。 |
| [王崇安](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E7%8E%8B%E5%B4%87%E5%AE%89%22.&searchmode=basic) | 2015 | 房仲人員人格特質、情緒勞務、工作績效之關聯性研究－以原臺中市為例 | 1.研究目的：探討房仲人員之「人格特質」、「情緒勞務」、「工作績效」的關係。  2.研究對象：原台中市房仲人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：房仲人員之「人格特質」、「情緒勞務」與「工作績效」等三變數之兩兩關係，皆具有正向預測力。 |
| [賴建維](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%B3%B4%E5%BB%BA%E7%B6%AD%22.&searchmode=basic) | 2015 | 轉換型領導  、人格特質與工作績效之研究－情緒智力的中介效果 | 1.研究目的：探討嘉義地區國民中學校長之「轉換型領導」、教師之「情緒智力」、教師之「人格特質」與「工作績效」的關係與影響。  2.研究對象：嘉義地區國民中學教師。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有正向預測力。 |
| [許瓊茹](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%A8%B1%E7%93%8A%E8%8C%B9%22.&searchmode=basic) | 2017 | 領導風格、人格特質、組織承諾與工作績效關係之研究－以中部某企業公司為例 | 1.研究目的：探討中部某企業公司之「領導風格」、「人格特質」、「組織承諾」與「工作績效」關係之研究。  2.研究對象：中部某企業公司。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「人格特質」對於「工作績效」，具有正向預測力。 |

資料來源：本研究整理

有關研究結果表示「人格特質」對於「工作績效」，幾乎皆具有預測力。然而，有些研究發現，並非所有五大人格特質，皆對工作績效都有預測力，而是僅五大人格特質中的某幾個人格特質，對工作績效具有預測力。

此外，黃翠紋、李承穎（2017）研究指出，婦幼工作是重視同理心的警政工作，建議家防官遴選採二個階段，第一階段先用筆試來考核其對於相關法令規定的熟悉程度，通過後，再輔以面試，透過主考官面對面的口試考核，來了解該人是否從事家防官一職的「人格特質」與工作熱忱。爰此，「人格特質」的重要性，不可等閒視之。性侵害案件為婦幼工作重點之一，家防官與性侵害案件專責小組同為從事婦幼工作的警政人員，故「人格特質」對於性侵害件案件專責小組的「工作績效」，具有重大影響。

綜上，本研究假設性侵害案件專責小組的「人格特質」對其「工作績效」，具有預測力，並參酌心理學「五大人格類型」，並取性侵害案件專責小組在性侵害案件之工作績效上較為重要的人格特質：能與同事間相處融洽、在處理害案件上謹慎負責嚴謹性、不易受到外界的干擾，故將人格特質分為三個向度：親和性、嚴謹性、神經質。

#### （二）組織因素與工作績效之關聯性研究

本研究彙整近年來，有關組織因素與工作績效之關聯性研究，整理如表2-3。

表2-3 組織因素與工作績效之關聯性研究彙整表

| 姓名 | 年代 | 論文名稱 | 組織因素與工作績效之關聯性研究 |
| --- | --- | --- | --- |
| [陳珮玲](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=glX3AE/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E7%8F%AE%E7%8E%B2%22.&searchmode=basic) | 2001 | 組織因素對併購後績效影響之研究－以證券業為例 | 1.研究目的：探討「組織因素」對於「併購後績效」之影響。  2.研究對象：國內證券業被併公司的員工。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：  (1)「企業文化」之「程序導向」、「行動導向」、「績效導向」等「組織因素」，對於「併購後績效」中的「併購滿意度」向度，具有負向預測力。  (2)「企業文化」之「程序導向」等「組織因素」，對於「併購後績效」中的「市佔率成長率」向度，具有負向預測力。 |
| [陳素蓮](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=awBtzN/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E7%B4%A0%E8%93%AE%22.&searchmode=basic) | 2003 | 組織因素對企業導入資訊系統成效影響之探討 | 1.研究目的：探討在導入資訊系統過程中，「組織因素」對系統導入成效影響為何。  2.研究對象：福懋興業股份有股公司。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「組織因素」對於「資訊系統實施成效」，具有正向相關性。 |
| [吳玉玲](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=awBtzN/search?q=auc=%22%E5%90%B3%E7%8E%89%E7%8E%B2%22.&searchmode=basic) | 2004 | 專案管理關鍵因素與組織因素對軟體專案績效之影響－以臺北市政府為例 | 1.研究目的：探討專案管理關鍵因素與「組織因素」對軟體「專案績效」之影響。  2.研究對象：臺北市政府資訊化推動組織架構的專案管理者。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「組織因素」對於軟體「專案績效」，不具有預測力。 |
| [陳沛如](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=thOvhh/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E6%B2%9B%E5%A6%82%22.&searchmode=basic) | 2004 | 組織因素、科技因素、協同能力、作業能力與供應鏈績效間之架構性關係研究 | 1.研究目的：探討企業之「組織因素」、「科技因素」、「協同合作能力」及「作業能力」等影響「供應鏈績效」之間互動之關係。  2.研究對象：台灣的高科技業與傳統製造業中具代表性企業。  3.研究方法：個案研究法。  4.研究發現：對於「供應鏈績效」之影響因素，比例佔最重的為「組織因素」、「協同能力」，其次為「科技因素」、「作業能力」。 |
| 魏宗崙 | 2005 | 產業特性、組織因素及協同商務管理推動程度與組織績效關係之研究 | 1.研究目的：探討「產業特性」、「組織因素」、「協同管理之推動」程度和「組織績效」之間的關係。  2.研究對象：參與協同商務管理之廠商。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「協同管理之推動」為中介變項。「組織因素」中的「電子化程度」向度對於「協同管理之推動」，具有預測力；「協同管理之推動」對於「組織績效」，不具有預測力。 |
| 沈佩穎 | 2009 | 企業建置環境會計制度影響因素與績效之研究 | 1.研究目的：探討「組織因素」、「環境因素」、「環境會計驅動因素」、「企業建置環境會 計制度」對於「績效」的關聯性。  2.研究對象：台灣已建置環境會計制度的公司。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「企業建置環境會計制度」為中介變項。「組織因素」對於「企業建置環境會計制度」，具有預測力；而「企業建置環境會計制度」對於「績效」，具有預測力。 |
| 蔡哲聖 | 2012 | 以產業類別及組織因素探討合約管理成熟度對企業營運績效之影響 | 1.研究目的：探討「產業類別」、「組織因素」與合約之關係，並以「合約管理成熟度」來檢視對於「營運績效」之影響。  2.研究對象：台灣本土企業。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「合約管理成熟度」為中介變項。「組織因素」對於「合約管理成熟度」，具有預測力；而「合約管理成熟度」對於「營運績效」，具有預測力。 |

資料來源：本研究整理

彙整相關研究可知，有些研究指出，「組織因素」對於「工作績效」，具有正向相關性（陳素蓮，2003）；有些研究指出，「組織因素」對於「工作績效」，具有負面預測力（陳珮玲，2001）；有些研究指出，「組織因素」對於「工作績效」，不具有預測力（吳玉玲，2004）；有些研究指出，「組織因素」透過中介變項，對於「工作績效」，具有預測力（沈佩穎，2009；蔡哲聖，2012）；有些研究指出，「組織因素」透過中介變項，對於「工作績效」，不具有預測力（魏宗崙，2005）。

綜上，「組織因素」對於「工作績效」是否具有預測力，眾說紛紜，研究者認為可能與組織本身的特性有關，不同的組織具有不同的特性。本研究依據性侵害案件的特殊性和性侵害案件專責小組的現況、困境，假設性侵害案件專責小組的「組織因素」對其「工作績效」，具有預測力。

（三）專業能力與工作績效之關聯性研究

本研究彙整近年來，有關專業能力與工作績效之關聯性研究，整理如表2-4。

表2-4 專業能力與工作績效之關聯性研究彙整表

| 姓名 | 年代 | 論文名稱 | 專業能力與工作績效之關聯性 |
| --- | --- | --- | --- |
| [林澄貴](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=exLklJ/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E6%BE%84%E8%B2%B4%22.&searchmode=basic) | 2001 | 知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究～以中鋼公司為例 | 1.研究目的：探討中鋼導入「知識管理」系統的過程中，對工程專業人員「核心能力」與「工作績效」的影響。  2.研究對象：中鋼公司工程師以上專業人員。  3.研究方法：量化分析與個案研究方法。  4.研究發現：「核心能力」對於「工作績效」，具有正向預測力。 |
| [劉淑雯](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=exLklJ/search?q=auc=%22%E5%8A%89%E6%B7%91%E9%9B%AF%22.&searchmode=basic) | 2003 | 私立課後托育教師專業能力、工作滿意與教師效能研究 | 1.研究目的：探討私立課後托育教師「專業能力」、「工作滿意」與「教師效能」之關係。  2.研究對象：台中市私立課後托育機構的課後托育教師。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「專業能力」對於「教師效能」，具有正向預測力。 |
| [黃翠瑩](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=FKms6J/search?q=auc=%22%E9%BB%83%E7%BF%A0%E7%91%A9%22.&searchmode=basic) | 2008 | 知識管理、專業能力與工作績效關係之研究－以財政部高雄市國稅局為例 | 1.研究目的：探討高雄市國稅局之稅務人員「知識管理」、「專業能力」和「工作績效」之關係。  2.研究對象：高雄市國稅局之稅務人員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「專業能力」對於「工作績效」，具有正向預測力。 |
| 呂佳容 | 2009 | 警察人員知識管理、專業能力與工作績效關係之研究－以高雄縣政府警察局為例 | 1.研究目的：探討現行警察機關「知識管理」的實際行為，並探討「知識管理」、「專業能力」、「工作績效」之相關性。  2.研究對象：高雄縣政府警察局員警。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：警察人員「專業能力」對於「工作績效」，具有正相關性。 |
| 張正賢 | 2009 | 核心職能、教育訓練與工作績效關係之研究－以定期海運業為例 | 1.研究目的：探討定期海運公司員工「核心職能」與「教育訓練」現況，並進一步探討其對「工作績效」間的影響。  2.研究對象：定期海運公司員工。  3.研究方法：結構方程模式。  4.研究發現：「核心職能」對於「工作績效」，具有預測力。 |
| [彭慧純](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=exLklJ/search?q=auc=%22%E5%BD%AD%E6%85%A7%E7%B4%94%22.&searchmode=basic) | 2011 | 人力資源專業人員之專業職能、工作動機與個人績效之關係探討 | 1.研究目的：探討人力資源專業人員之「專業職能」與「工作動機」對其個人「工作績效」的影響。  2.研究對象：台灣地區人力資源專業人員。  3.研究方法：配對問卷調查方式。  4.研究發現：「專業職能」對於「工作績效」，具有正向預測力。 |
| [黃靜瑩](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=sQaPky/search?q=auc=%22%E9%BB%83%E9%9D%9C%E7%91%A9%22.&searchmode=basic) | 2013 | 探討專科護理師之角色功能與專業能力對工作績效之影響 | 1.研究目的：探討專科護理師之「角色功能」與「專業能力」對於「工作績效」之影響。  2.研究對象：中部某區域教學醫院已具證照之專科護理師、準專科護理師。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「專業能力」對於「工作績效」，具有部份預測力。 |
| [李培銘](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=03B0lF/search?q=auc=%22%E6%9D%8E%E5%9F%B9%E9%8A%98%22.&searchmode=basic) | 2015 | 理財專員專業職能與關係品質對工作績效之影響 | 1.研究目的：探討「專業職能」與「關係品質」對於「工作績效」之影響。  2.研究對象：公營、泛官股和民營金融機構現職理財專員。  3.研究方法：問卷調查法。  4.研究發現：「專業職能」對於「工作績效」，具有正向預測力，尤其是「專業職能」中的「知識」、「技能」二個向度。 |

資料來源：本研究整理

大部份的研究指出，「專業能力」對於「工作績效」，具有正向預測力。惟少數研究指出，「專業能力」對於「工作績效」，具有部份預測力（[黃靜瑩](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=sQaPky/search?q=auc=%22%E9%BB%83%E9%9D%9C%E7%91%A9%22.&searchmode=basic)，2013），或者具有正相關性（呂佳容，2009）。本研究據性侵害案件的特殊性和性侵害案件專責小組的現況、困境，假設性侵害案件專責小組的「專業能力」對其「工作績效」具有預測力。

**參、研究設計與實施**

一、研究架構圖與操作化定義

本研究綜合前述文獻探討，擬定架構圖如圖3-1所示。以「人格特質」、「組織因素」以及「專業能力」三個構面，共計9個指標為自變項、「工作績效」中的三個指標為依變項，探求其間的因果關係。

組織因素

1.專業訓練

2.工作負荷

3.獎勵制度

4.溝通協調

人格特質

1.親和性

2.嚴謹性

3.神經質

專業能力

1.專業知能

2.專業態度

工作績效

1.工作效率

2.工作效能

3.被害人服務品質

**圖3-1　研究架構圖**

茲將本研究對各向度之操作化定義，彙整如下表（詳如表3-1）。

表3-1　各指標操作化定義和研究假設彙整表

| 構面 | 指標 | 操作化說明 | 研究假設 | 參考文獻來源 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 人格  特質 | 親和性 | 與人相處融洽的程度。 | 親和性越高的性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 | 參考張春興（2014）的研究，並參酌施惠娟（2018）所設計的量表編修而成。 |
| 嚴謹性 | 小心謹慎、認真負責的程度。 | 嚴謹性性越高的性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 |
| 神經質 | 情緒穩定的程度。 | 神經質越低的性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 |
| 組織  因素 | 專業訓練 | 性侵害的專業訓練程度。 | 性侵害案件專責小組人員之性侵害的專業訓練越完整者，工作績效越好。 | 參考張潤書（2009）的研究，而專業訓練參酌江怡蓉（2017）；工作負荷、溝通協調參酌趙明玉（2016）；獎勵制度參酌顏瑀涵（2017）所設計的量表，編修而成。 |
| 工作負荷 | 小組內工作負荷的情形 | 工作負荷越少的性侵害案件專責小組，工作績效越好。 |
| 獎勵制度 | 單位獎勵情形滿意比例。 | 認同單位獎勵制度的性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 |
| 溝通協調 | 與其他單位溝通協調的程度。 | 性侵害案件專責小組與其他單位，溝通協調越好者，工作績效越好。 |
| 專業  能力 | 專業知能 | 對於性侵害犯罪防治、刑法[妨害性自主罪](http://www.6law.idv.tw/6law/law/%E5%88%91%E6%B3%95.htm#_第二編__分_1)章等法令知識所、性侵害案件特性瞭解的程度。 | 處理性侵害案件所需的法令知識、性侵害案件特性越瞭解之性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 | 參考Chisholm 和Ely（1976）的研究，並參酌陳建陽（2005）所設計的量表編修而成。 |
| 專業態度 | 處理性侵害案件的熱忱、同理心、服務精神。 | 處理性侵害案所需的服務態度越佳之性侵害案件專責小組人員，工作績效越好。 |
| 工作  績效 | 工作效率 | 於一定期限內，任務達成之程度。 | 人格特質、組織因素、專業能力對於工作效率具有預測力。 | 參考Lee等人（1999）和趙明玉（2016）的研究，而工作效率、工作效能參酌李修志（2012）；被害人服務品質參酌趙明玉（2016）所設計的量表，編修而成。 |
| 工作效能 | 地檢署認同所移送的性侵害案件，給予起訴、緩起訴。 | 人格特質、組織因素、專業能力對於工作效能具有預測力。 |
| 被害人  服務品質 | 減少被害人二次傷害、提供被害人協助。 | 人格特質、組織因素、專業能力對於被害人服務品質具有預測力。 |

資料來源：本研究整理

### 二、問卷施測情形

本研究針對我國之性侵害案件專責小組成員進行問卷普查，委託各縣市婦幼隊性侵害業務負責人，專人發放，針對最近一年內有實際處理性侵害案件的專責小組成員發放問卷並回收，且每份問卷均單獨放入信封中，確保填答人的保密性，於2018年8月6日全部發送問卷完成，同年10月18日全部回收，共計6個直轄市（台北市、新北市、桃園市、台中市、台南市、高雄市）3個市（基隆市、新竹市、嘉義市）、10個縣（新竹縣、苗栗縣、彰化縣、南投縣、雲林縣、嘉義縣、屏東縣、宜蘭縣、花蓮縣、台東縣），共19個行政區域，共發放問卷965份，回收問卷計有949份，經刪除空白卷等廢卷後，統計有效問卷共934份，可用問卷比率為98.4%。有關各縣市警察局問卷回收情形，統計如表3-2所示。

表3-2　問卷回收統計表

| 縣市 | 實際人數 | 最近一年內處理性侵害案件人數 | 發放問卷 | 回收問卷 | 有效問卷 | 有效問卷率(%)  (有效問卷/回收問卷) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 台北市 | 126 | 61 | 61 | 61 | 61 | 100.00 |
| 新北市 | 503 | 193 | 193 | 189 | 186 | 98.41 |
| 桃園市 | 155 | 86 | 86 | 85 | 85 | 100.00 |
| 台中市 | 140 | 61 | 61 | 59 | 59 | 100.00 |
| 台南市 | 150 | 78 | 78 | 76 | 76 | 100.00 |
| 高雄市 | 169 | 81 | 81 | 78 | 74 | 94.87 |
| 基隆市 | 15 | 13 | 13 | 13 | 13 | 100.00 |
| 新竹市 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 100.00 |
| 嘉義市 | 60 | 29 | 29 | 29 | 29 | 100.00 |
| 新竹縣 | 90 | 18 | 18 | 18 | 17 | 94.44 |
| 苗栗縣 | 80 | 28 | 28 | 28 | 27 | 96.43 |
| 彰化縣 | 180 | 75 | 75 | 72 | 70 | 97.22 |
| 南投縣 | 20 | 15 | 15 | 15 | 14 | 93.33 |
| 雲林縣 | 60 | 24 | 24 | 24 | 23 | 95.83 |
| 嘉義縣 | 87 | 34 | 34 | 34 | 33 | 97.06 |
| 屏東縣 | 87 | 52 | 52 | 51 | 51 | 100.00 |
| 宜蘭縣 | 43 | 26 | 26 | 26 | 25 | 96.15 |
| 花蓮縣 | 37 | 24 | 24 | 24 | 24 | 100.00 |
| 台東縣 | 78 | 57 | 57 | 57 | 57 | 100.00 |
| 總計 | 2090 | 965 | 965 | 949 | 934 | 98.42 |

### **三、研究工具之信、效度分析**

#### （一）「人格特質」構面分析

本研究在「人格特質」構面上共有15題，經主成分分析，萃取成3個成分，分別命名為「親和性」、「嚴謹性」以及「神經質」3個指標，且每個指標均各有5個題項。經進一步進行信、效度分析，其中「親和性」的Cronbach's Alpha係數為0.86，解釋變異量為67.24%，而且各題項的因素負荷量均達0.75以上；「嚴謹性」計有5題Cronbach's Alpha係數為0.85，解釋變異量為63.54%，而且各題項的因素負荷量均達0.74以上；「神經質」的Cronbach's Alpha係數為0.87，解釋變異量為67.24%而且各題項的因素負荷量均達0.76以上。顯示「人格特質」構面3個指標的信、效度良好。

#### （二）「組織因素」構面分析

本研究在「組織構面」構面上共有24題，經主成分分析，萃取成4個成分，分別命名為「專業訓練」、「工作負荷」、「獎勵制度」以及「溝通協調」指標。經進一步進行信、效度分析，其中「專業訓練」指標計有7個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.93，解釋變異量為71.50%，而且各題項的因素負荷量均達0.73以上；「工作負荷」指標計有6個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.91，解釋變異量為68.93%，而且各題項的因素負荷量均達0.72以上；「獎勵制度」指標計有5個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.90，解釋變異量為70.86%，而且各題項的因素負荷量均達0.81以上；「溝通協調」指標計有6個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.86，解釋變異量為58.28%，而且各題項的因素負荷量均達0.71以上。顯示「組織因素」構面4個指標的信、效度良好。

#### （三）「專業能力」構面分析

本研究在「專業能力」構面上共有12題，經主成分分析，萃取成2個成分，分別命名為「專業知能」以及「專業態度」指標。經進一步進行信、效度分析，其中「專業知能」指標計有7個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.92，解釋變異量為67.54%，而且各題項的因素負荷量均達0.74以上；「專業態度」指標計有5個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.87，解釋變異量為66.90%，而且各題項的因素負荷量均達0.73以上。顯示「專業能力」構面2個指標的信、效度良好。

#### （四）「工作績效」構面分析

本研究在「工作績效」構面上共有16題，經主成分分析，萃取成3個成分，分別命名為「工作效率」、「工作效能」以及「被害人服務品質」指標。經進一步進行信、效度分析，其中「工作效率」指標計有4個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.87，解釋變異量為71.67%，而且各題項的因素負荷量均達0.81以上；「工作效能」指標計有7個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.82，解釋變異量為49.34%，而且各題項的因素負荷量均達0.64以上；「被害人服務品質」指標計有5個題項，期Cronbach's Alpha係數為0.85，解釋變異量為62.86%，而且各題項的因素負荷量均達0.74以上。顯示「工作績效」構面3個指標的信、效度良好。

**肆、資料分析與討論**

一、自變項與依變項之相關分析

以下分別就「工作效率」、「工作效能、「被害人服務品質」3個依變項，與「親和性」、「嚴謹性」「神經質」、「專業訓練」、「工作負荷」、「獎勵制度」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」9個自變項，有無相關性，進行分析與討論。

#### （一）工作效率

由表4-1顯示，「工作效率」與「親和性」、「嚴謹性」、「專業訓練」、「獎勵制度」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為正值，代表有正相關。表示性侵害案件專責小組待人越親和，做事越嚴謹，受到越好的專業訓練，獎勵制度越好，有越好的溝通協調，擁有越好的專業知能，擁有越好的專業態度，則其工作效率越好。

此外，「工作效率」與「神經質」、「工作負荷」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為負值，代表有負相關。表示性侵害案件專責小組情緒越不穩定，工作負荷量越重，則其工作效率越差。

表4-1　工作效率與各自變項之相關分析表

| 工作效率 | 工作效率 | 親和性 | 嚴謹性 | 神經質 | 專業訓練 | 工作負荷 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.345\*\*\* | 0.406\*\*\* | -0.128\*\*\* | 0.415\*\*\* | -0.219\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

| 工作效率 | 工作效率 | 獎勵制度 | 溝通協調 | 專業知能 | 專業態度 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.248\*\*\* | 0.454\*\*\* | 0.588\*\*\* | 0.629\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

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

#### （二）工作效能

由表4-2顯示，「工作效能」與「親和性」、「嚴謹性」、「專業訓練」、「獎勵制度」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為正值，代表有正相關。表示性侵害案件專責小組待人越親和，做事越嚴謹，受到越好的專業訓練，獎勵制度越好，有越好的溝通協調，擁有越好的專業知能，擁有越好的專業態度，則其工作效能越好。

此外，「工作效能」與「神經質」、「工作負荷」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為負值，代表有負相關。表示性侵害案件專責小組情緒越不穩定，工作負荷量越重，則其工作效能越差。

表4-2　工作效能與各自變項之相關分析表

| 工作效能 | 工作效能 | 親和性 | 嚴謹性 | 神經質 | 專業訓練 | 工作負荷 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.334\*\*\* | 0.416\*\*\* | -0.162\*\*\* | 0.400\*\*\* | -0.205\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

| 工作效能 | 工作效能 | 獎勵制度 | 溝通協調 | 專業知能 | 專業態度 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.165\*\*\* | 0.471\*\*\* | 0.595\*\*\* | 0.579\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

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

#### （三）被害人服務品質

由表4-3顯示，「被害人服務品質」與「親和性」、「嚴謹性」、「專業訓練」、「獎勵制度」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為正值，代表有正相關。表示性侵害案件專責小組待人越親和，做事越嚴謹，受到越好的專業訓練，獎勵制度越好，有越好的溝通協調，擁有越好的專業知能，擁有越好的專業態度，則其被害人服務品質越好。

此外，「被害人服務品質」與「神經質」、「工作負荷」之p值< 0.05，達統計上的顯著水準，且Pearson值均為負值，代表有負相關。表示性侵害案件專責小組情緒越不穩定，工作負荷量越重，則其被害人服務品質越差。

表4-3　被害人服務品質與各自變項之相關分析表

| 被害人  服務品質 | 被害人  服務品質 | 親和性 | 嚴謹性 | 神經質 | 專業訓練 | 工作負荷 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.394\*\*\* | 0.423\*\*\* | -0.090\*\* | 0.355\*\*\* | -0.168\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.006 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

| 被害人  服務品質 | 被害人  服務品質 | 獎勵制度 | 溝通協調 | 專業知能 | 專業態度 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pearson 相關 | 1 | 0.132\*\*\* | 0.345\*\*\* | 0.432\*\*\* | 0.664\*\*\* |
| 顯著性 (雙尾) | -- | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| 人數 | 934 | 934 | 934 | 934 | 934 |

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

二、複迴歸分析

此部分將針對各依變項進行逐步複迴歸，檢視「親和性」、「嚴謹性」「神經質」、「專業訓練」、「工作負荷」、「獎勵制度」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」9個自變項，對於「工作效率」、「工作效能、「被害人服務品質」3個依變項有無預測力，其預測程度，分述如下。

#### （一）工作效率

由表4-4至表4-5為「工作效率」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業態度」、「專業知能」、「嚴謹性」、「溝通協調」、「獎勵制度」5個自變項進入迴歸模型。其多元相關係數R為0.722，決定係數R平方為0.521，表示此5個變項可以解釋受試樣本對其「工作效率」之程度有52.1% 的變異量。進入迴歸模式的5個預測變項中，以「專業態度」的個別解釋變異量最大，達39.6%。其次依序為「專業知能」之單獨解釋變異量的改變量為9.4%；「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為1.6%；「溝通協調」之其單獨解釋變異量的改變量為1.1%；「獎勵制度」之其單獨解釋變異量的改變量為0.4%。

此外，觀察其標準化迴歸係數，「專業態度」、「專業知能」、「嚴謹性」、「溝通協調」、「獎勵制度」之Beta值為正值，代表與「工作效率」有正相關。以下分別論述之：

1. 「專業態度」（Beta = 0.373、t =13.167、p < 0.05），對於「工作效率」具有正面效果。代表「專業態度」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效率」之0.373標準差的單位。對於「工作效率」的預測力有39.6%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業態度越佳，其工作效率越好；其專業態度越差，其工作效率越差。

2. 「專業知能」（Beta = 0.295、t =10.515、p < 0.05），對於「工作效率」具有正面效果。代表「專業知能」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效率」之0.295標準差的單位。對於「工作效率」的預測力有9.4%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業知能越佳，其工作效率越好；其專業知能越差，其工作效率越差。

3. 「嚴謹性」（Beta = 0.131、t =5.205、p < 0.05），對於「工作效率」具有正面效果。代表「嚴謹性」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效率」之0.131標準差的單位。對於「工作效率」的預測力有1.6%。由此可知，性侵害案件專責小組人格特質上越認真謹慎，其工作效率越好；其人格特質上越不認真謹慎，其工作效率越差。

4. 「溝通協調」（Beta = 0.097、t =3.406、p < 0.05），對於「工作效率」具有正面效果。代表「溝通協調」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效率」之0.097標準差的單位。對於「工作效率」的預測力有1.1%。由此可知，性侵害案件專責小組在溝通協調上越佳，其工作效率越好；其在溝通協調上越差，其工作效率越差。

5. 「獎勵制度」（Beta =0.066、t =2.626、p < 0.05），對於「工作效率」具有正面效果。代表「獎勵制度」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效率」之0.066標準差的單位。對於「工作效率」的預測力有0.4%。性侵害案件專責小組在獎勵制度上越滿意，其工作效率越好；其在獎勵制度上越不滿意，其工作效率越差。

表4-4　工作效率迴歸模式摘要表

| 模式 | R | R 平方 | 調過後的  R 平方 | 估計的  標準誤 | 變更統計量 | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| R 平方  改變量 | F 改變 | 分子  自由度  df1 | 分母  自由度  df2 | 顯著性  F 改變 |
| 1 | 0.629a | 0.396 | 0.395 | 1.402 | 0.396 | 611.324 | 1 | 932 | 0.000 |
| 2 | 0.700b | 0.490 | 0.489 | 1.288 | 0.094 | 172.142 | 1 | 931 | 0.000 |
| 3 | 0.712c | 0.507 | 0.505 | 1.268 | 0.016 | 30.832 | 1 | 930 | 0.000 |
| 4 | 0.720d | 0.518 | 0.516 | 1.254 | 0.011 | 21.609 | 1 | 929 | 0.000 |
| 5 | 0.722e | 0.521 | 0.519 | 1.251 | 0.004 | 6.894 | 1 | 928 | 0.009 |
| a. 預測變數:(常數), 專業態度 | | | | | | | | | |
| b. 預測變數:(常數), 專業態度, 專業知能 | | | | | | | | | |
| c. 預測變數:(常數), 專業態度, 專業知能, 嚴謹性 | | | | | | | | | |
| d. 預測變數:(常數), 專業態度, 專業知能, 嚴謹性, 溝通協調 | | | | | | | | | |
| e. 預測變數:(常數), 專業態度, 專業知能, 嚴謹性, 溝通協調, 獎勵制度 | | | | | | | | | |

表4-5　工作效率逐步迴歸模式係數估計分析表

| 模式 | | 未標準化係數 | | 標準化係數 | t | 顯著性 | 共線性統計量 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B 之估計值 | 標準誤差 | Beta 分配 | 允差 | VIF |
| 5 | (常數) | -.817 | 0.415 | -- | -1.970 | 0.049 | -- | -- |
| 專業態度 | 0.360 | 0.027 | 0.373 | 13.167 | 0.000 | 0.643 | 1.554 |
| 專業知能 | 0.174 | 0.017 | 0.295 | 10.515 | 0.000 | 0.656 | 1.524 |
| 嚴謹性 | 0.121 | 0.023 | 0.131 | 5.205 | 0.000 | 0.811 | 1.232 |
| 溝通協調 | 0.068 | 0.020 | 0.097 | 3.406 | 0.001 | 0.641 | 1.560 |
| 獎勵制度 | 0.041 | 0.016 | 0.066 | 2.626 | 0.009 | 0.821 | 1.218 |

#### (二)工作效能

由表4-6至表4-7為「工作效能」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業知能」、「專業態度」、「嚴謹性」、「溝通協調」4個自變項進入迴歸模型。其多元相關係數R為0.705，決定係數R平方為0.497，表示此4個變項可以解釋受試樣本對其「工作效能」之程度有49.7% 的變異量。進入迴歸模式的4個預測變項中，以「專業知能」的個別解釋變異量最大，達35.4%。其次依序為「專業態度」之單獨解釋變異量的改變量為10.1%；「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為2.4%；「溝通協調」之其單獨解釋變異量的改變量為1.8%。

此外，觀察其標準化迴歸係數，「專業知能」、「專業態度」、「嚴謹性」、「溝通協調」之Beta值為正值，代表與「工作效能」有正相關。以下分別論述之：

1. 「專業知能」（Beta = 0.329、t =11.485、p < 0.05），對於「工作效能」具有正面效果。代表「專業知能」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效能」之0.329標準差的單位。對於「工作效能」的預測力有35.4%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業知能越佳，其工作效能越好；其專業知能越差，其工作效能越差。

2. 「專業態度」（Beta = 0.281、t = 9.703、p < 0.05），對於「工作效能」具有正面效果。代表「專業態度」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效能」之0.281標準差的單位。對於「工作效能」的預測力有10.1%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業知能越佳，其工作效能越好；其專業知能越差，其工作效能越差。

3. 「嚴謹性」（Beta = 0.153、t = 5.939、p < 0.05），對於「工作效能」具有正面效果。代表「嚴謹性」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效能」之0.153標準差的單位。對於「工作效能」的預測力有2.4%。由此可知，性侵害案件專責小組人格特質上越認真謹慎，其工作效能越好；其人格特質上越不認真謹慎，其工作效能越差。

4. 「溝通協調」（Beta =0.158、t = 5.814、p < 0.05），對於「工作效能」具有正面效果。代表「專業態度」每增加1個標準差的單位，會增加「工作效能」之0.158標準差的單位。對於「工作效能」的預測力有1.8%。由此可知，性侵害案件專責小組在溝通協調上越佳，其工作效能越好；其在溝通協調上越差，其工作效能越差。

表4-6　工作效能迴歸模式摘要表

| 模式 | R | R平方 | 調過後的  R平方 | 估計的  標準誤 | 變更統計量 | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| R平方  改變量 | F改變 | 分子  自由度  df1 | 分母  自由度  df2 | 顯著性  F改變 |
| 1 | 0.595a | 0.354 | 0.353 | 1.967 | 0.354 | 510.664 | 1 | 932 | 0.000 |
| 2 | 0.674b | 0.455 | 0.453 | 1.808 | 0.101 | 171.799 | 1 | 931 | 0.000 |
| 3 | 0.692c | 0.479 | 0.477 | 1.769 | 0.024 | 42.767 | 1 | 930 | 0.000 |
| 4 | 0.705d | 0.497 | 0.495 | 1.738 | 0.018 | 33.804 | 1 | 929 | 0.000 |

a. 預測變數:(常數), 專業知能

b. 預測變數:(常數), 專業知能, 專業態度

c. 預測變數:(常數), 專業知能, 專業態度, 嚴謹性

d. 預測變數:(常數), 專業知能, 專業態度, 嚴謹性, 溝通協調

表4-7　工作效能逐步迴歸模式係數估計分析表

| 模式 | | 未標準化係數 | | 標準化係數 | t | 顯著性 | 共線性統計量 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B之估計值 | 標準誤差 | Beta分配 | 允差 | VIF |
| 4 | (常數) | 3.970 | 0.566 | -- | 7.019 | 0.000 | -- | -- |
| 專業知能 | 0.263 | 0.023 | 0.329 | 11.485 | 0.000 | 0.659 | 1.518 |
| 專業態度 | 0.369 | 0.038 | 0.281 | 9.703 | 0.000 | 0.643 | 1.554 |
| 嚴謹性 | 0.192 | 0.032 | 0.153 | 5.939 | 0.000 | 0.814 | 1.228 |
| 溝通協調 | 0.151 | 0.026 | 0.158 | 5.814 | 0.000 | 0.736 | 1.358 |

#### （三）被害人服務品質

由表4-8至表4-9為「被害人服務品質」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業態度」、「嚴謹性」、「專業知能」、「親和性」4個自變項進入迴歸模型。其多元相關係數R為0.694，決定係數R平方為0.482，表示此4個變項可以解釋受試樣本對其「被害人服務品質」之程度有48.2% 的變異量。進入迴歸模式的4個預測變項中，以「專業態度」的個別解釋變異量最大，達44.1%。其次依序為「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為3.1%；「「專業知能」之單獨解釋變異量的改變量為0.6%；「親和性」之其單獨解釋變異量的改變量為0.4%。

此外，觀察其標準化迴歸係數，「專業態度」、「嚴謹性」、「專業知能」、「親和性」之Beta值為正值，代表與「被害人服務品質」有正相關。以下分別論述之：

1. 「專業態度」（Beta = 0.529、t = 17.937、p < 0.05），對於「被害人服務品質」具有正面效果。代表「專業態度」每增加1個標準差的單位，會增加「被害人服務品質」之0.529標準差的單位。對於「被害人服務品質」的預測力有44.1%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業態度越佳，其被害人服務品質越好；其專業態度越差，其被害人服務品質越差。

2. 「嚴謹性」（Beta = 0.145、t =5.034、p < 0.05），對於「被害人服務品質」具有正面效果。代表「嚴謹性」每增加1個標準差的單位，會增加「被害人服務品質」之0.145標準差的單位。對於「被害人服務品質」的預測力有3.1%。由此可知，性侵害案件專責小組人格特質上越認真謹慎，其被害人服務品質越好；其人格特質上越不認真謹慎，其被害人服務品質越差。

3. 「專業知能」（Beta =0.090、t = 3.238、p < 0.05），對於「被害人服務品質」具有正面效果。代表「專業知能」每增加1個標準差的單位，會增加「被害人服務品質」之0.090標準差的單位。對於「被害人服務品質」的預測力有0.6%。由此可知，性侵害案件專責小組的專業知能越佳，其被害人服務品質越好；其專業知能越差，其被害人服務品質越差。

4. 「親和性」（Beta = 0.076、t =2.642、p < 0.05），對於「被害人服務品質」具有正面效果。代表「嚴謹性」每增加1個標準差的單位，會增加「被害人服務品質」之0.076標準差的單位。對於「被害人服務品質」的預測力有0.4%。由此可知，性侵害案件專責小組人格特質上與人相處越融洽，其被害人服務品質越好；其人格特質上與人相處越不融洽，其被害人服務品質越差。

表4-8　被害人服務品質迴歸模式摘要表

| 模式 | R | R平方 | 調過後的  R平方 | 估計的  標準誤 | 變更統計量 | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| R平方  改變量 | F改變 | 分子  自由度  df1 | 分母  自由度  df2 | 顯著性  F改變 |
| 1 | 0.664a | 0.441 | 0.440 | 1.266 | 0.441 | 734.988 | 1 | 932 | 0.000 |
| 2 | 0.687b | 0.471 | 0.470 | 1.232 | 0.031 | 53.742 | 1 | 931 | 0.000 |
| 3 | 0.691c | 0.478 | 0.476 | 1.225 | 0.006 | 11.029 | 1 | 930 | 0.001 |
| 4 | 0.694d | 0.482 | 0.479 | 1.222 | 0.004 | 6.983 | 1 | 929 | 0.008 |

a. 預測變數:(常數), 專業態度

b. 預測變數:(常數), 專業態度, 嚴謹性

c. 預測變數:(常數), 專業態度, 嚴謹性, 專業知能

d. 預測變數:(常數), 專業態度, 嚴謹性, 專業知能, 親和性

表4-9　被害人服務品質逐步迴歸模式係數估計分析表

| 模式 | | 未標準化係數 | | 標準化係數 | t | 顯著性 | 共線性統計量 | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| B之估計值 | 標準誤差 | Beta分配 | 允差 | VIF |
| 4 | (常數) | 3.917 | 0.413 | -- | 9.494 | 0.000 | -- | -- |
| 專業態度 | 0.479 | 0.027 | 0.529 | 17.937 | 0.000 | 0.642 | 1.558 |
| 嚴謹性 | 0.126 | 0.025 | 0.145 | 5.034 | 0.000 | 0.673 | 1.486 |
| 專業知能 | 0.050 | 0.015 | 0.090 | 3.238 | 0.001 | 0.716 | 1.396 |
| 親和性 | 0.069 | 0.026 | 0.076 | 2.642 | 0.008 | 0.674 | 1.484 |

三、性侵害案件專責小組偵辦性侵害案件的困境

為了解性侵害案件專責小組偵辦性侵害案件的困境，本研究在問卷中編制一題開放式題目，由問卷受試者填答。總計有188位受試者回答本開放式問題，經整理所填答的意見，歸納重點如下：

（一）專業能力不足：相關法令的熟悉度、流程的熟悉度、被害人詢問筆錄等有所不足，尤其是兒童、智能障礙的性侵害案件上，更是不足。

（二）專業訓練不足：專業訓練的時間不足、專業訓練內容在實務面上不足、性侵害犯罪防治法第15之1條之司法詢問員訓練不足。

（三）太多人輪值，導致辦案經驗不足：因太多人輪值，導致久久才會輪到處理一次性侵害案件，導致不常處理性侵害案件，導致經驗不足。

（四）流動率高：性侵害案件專責小組成員流動率高，導致經驗累積不易，原因主要有二：

1. 性侵害案件專責小組成員兼辦其他勤、業務：偵查隊有公文、業務、刑事績效壓力，輪值女警需擔服原本勤務單位，如派出(分駐)所的勤務。

2. 缺乏獎勵誘因：獎勵不足，無誘因。

（五）溝通協調不良：

1. 內部的溝通協調不良：家防官與偵查隊間溝通協調不良。

2. 外部的溝通協調不良：外部網絡間溝通協調不良

**伍、主要研究發現與建議**

一、主要研究發現

（一）依變項與自變項之間皆有達到顯著相關：1.在「工作效率」中，「嚴謹性」、「專業訓練」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」之Pearson績差相關係數介於0.40至0.63之間，表示「工作效率」與上述5個變項具有中度相關；「親和性」、「神經質」、「工作負荷」、「獎勵制度」之Pearson績差相關係數介於0.22至0.35之間，表示「工作效率」與上述4個變項具有低度相關。2.在「工作效能」中，「嚴謹性」、「專業訓練」、「溝通協調」、「專業知能」、「專業態度」之Pearson績差相關係數介於0.40至0.60之間，表示「工作效能」與上述5個變項具有中度相關；「親和性」、「神經質」、「工作負荷」、「獎勵制度」之Pearson績差相關係數介於-0.16至0.33之間，表示「工作效能」與上述4個變項具有低度相關。3.在「被害人服務品質」中，「嚴謹性」、「專業知能」、「專業態度」之Pearson績差相關係數介於0.42至0.66之間，表示「工作效能」與上述3個變項具有中度相關；「親和性」、「神經質」、「專業訓練」、「工作負荷」、「獎勵制度」、「溝通協調」之Pearson績差相關係數介於-0.17至0.39之間，表示「被害人服務品質」與上述6個變項具有低度相關。

（二）自變項與依變項之迴歸分析結果：

1.「工作效率」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業態度」、「專業知能」、「嚴謹性」、「溝通協調」、「獎勵制度」5個自變項進入迴歸模型。進入迴歸模式的5個預測變項中，以「專業態度」的個別解釋變異量最大，達39.6%。其次依序為「專業知能」之單獨解釋變異量的改變量為9.4%；「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為1.6%；「溝通協調」之其單獨解釋變異量的改變量為1.1%；「獎勵制度」之其單獨解釋變異量的改變量為0.4%。其多元相關係數R為0.722，決定係數R平方為0.521，表示此5個變項可以解釋受試樣本對其「工作效率」之程度有52.1% 的變異量。

2.「工作效能」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業知能」、「專業態度」、「嚴謹性」、「溝通協調」4個自變項進入迴歸模型。進入迴歸模式的4個預測變項中，以「專業知能」的個別解釋變異量最大，達35.4%。其次依序為「專業態度」之單獨解釋變異量的改變量為10.1%；「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為2.4%；「溝通協調」之其單獨解釋變異量的改變量為1.8%。其多元相關係數R為0.705，決定係數R平方為0.497，表示此4個變項可以解釋受試樣本對其「工作效能」之程度有49.7% 的變異量。

3.「被害人服務品質」之迴歸分析，可以發現在所投入9個自變項中，共有「專業態度」、「嚴謹性」、「專業知能」、「親和性」4個自變項進入迴歸模型。進入迴歸模式的4個預測變項中，以「專業態度」的個別解釋變異量最大，達44.1%。其次依序為「嚴謹性」之單獨解釋變異量的改變量為3.1%；「「專業知能」之單獨解釋變異量的改變量為0.6%；「親和性」之其單獨解釋變異量的改變量為0.4%。其多元相關係數R為0.694，決定係數R平方為0.482，表示此4個變項可以解釋受試樣本對其「被害人服務品質」之程度有48.2% 的變異量。此外，可以發現最具預測力的自變項為「專業態度」、「專業知能」、「嚴謹性」，皆對三個依變項具有預測力；其次為「溝通協調」，皆對二個依變項具有預測力；最後為「親和性」、「獎勵制度」，皆對一個依變項具有預測力。相關分析結果摘錄如下表所示。

表5-1　各自變項與依變項之預測分析達顯著水準預測力一覽表

| 自變項  依變項 | | **人格特質** | | | **組織因素** | | | | **專業能力** | | **解**  **釋**  **變**  **異**  **量**  **%** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 親  和  性  (%) | 嚴  謹  性  (%) | 神  經  質  (%) | 專  業  訓  練  (%) | 工  作  負  荷  (%) | 獎  勵  制  度  (%) | 溝  通  協  調  (%) | 專  業  知  能  (%) | 專  業  態  度  (%) |
| **工**  **作**  **績**  **效** | 工作效率 |  | 1.6 |  |  |  | 0.4 | 1.1 | 9.4 | 39.6 | 52.1 |
| 工作效能 |  | 2.4 |  |  |  |  | 1.8 | 35.4 | 10.1 | 49.7 |
| 被害人 服務品質 | 0.4 | 3.1 |  |  |  |  |  | 0.6 | 44.1 | 48.2 |

### 二、研究建議

根據前述分析結果，本文提出以下研究建議：

#### （一）性侵害案件專責小組以婦幼隊專責為最佳；而由婦幼隊和偵查隊共同專責次之

性侵害案件具高度專業，就人員素質及物理環境而言，由婦幼隊專責對於案件和被害人而言，是最好的選擇，一來，可以快速累積辦案經驗，二來，婦幼隊環境較隱密，較少其他民眾往來出入，較能保護被害人隱私。

惟囿於幅員遼闊、交通不便，可由婦幼隊和偵查隊專責處理性侵害案件，對於兒童、智能障礙的性侵害案件等詢問難度高的案件，應由婦幼隊來專責處理，其餘性侵害案件交由偵查隊來處理，而且分局偵查隊在處理性侵害案的成員在人數上，不宜過多。此外，輪值時間應合理化。

#### （二）研究發現，員警人格特質對於性侵害案件工作績效有所影響，可以加入「面試」，瞭解其人格特質，挑選素質良好的性侵害案件專責小組成員

本研究發現，人格特質，對於性侵害案件的工作績效具有預測力，在挑選性侵害案件專責小組成員，可以加入面試，瞭解其人格特質，透過主考官面對面的面談，以瞭解該人是否具備良好的人格特質。

#### （三）建立「證照」制度，確保性侵害案件專責小組的專業能力

不僅要增加每年性侵害專業訓練的時數，對於在性侵害案件專業訓練的內容上，不僅僅是法條、理論的說明，更要加入實際操作應用，可彼此交流心得或處理性侵害案件時，所遭遇的困難，並加強性侵害犯罪防治法第15之1條司法詢問員的訓練，且建立「證照」制度，確保性侵害案件小組的專業能力有所保證。

#### （四）加強內、外部的溝通協調

1.加強內部的溝通協調

處理性侵害案件的處理和控管，實際上，難以切割，家防官與偵查隊分屬兩個單位，無疑增加溝通成本，並且如此分工，造成雙方認知不同，遇到事情，兩個單位，責任互相推諉。建議家防官回歸偵查隊體系，在聯繫上更快速，且因為在同一單位，而無互相推諉之問題。

2.加強外部的溝通協調

性侵害案件的處理，需要網絡間合力完成，為現行網絡間，仍有本位主義的問題，建議加強社政、警政、司法等單位的溝通協調。研究者以為尤其要加強檢察官與警察方面的溝通協調，彼此討論性侵害案件的想法，藉以提高起訴率。此外，研究者認為，可以像家暴一樣，舉辦共識營等方式，用較為輕鬆的方式，增加彼此的認識，促進情感交流、意見交換。

#### （五）未來研究建議

本研究採取問卷發放，其中開放式問題所得資料，內容較為片面、資訊也較不完整，填答者有填答時間不足，或基於保護自己，不願暢所欲言的可能性，並未面對面與性侵害案件專責小組訪談，深入了解。因此，對於未來有繼續從事此類議題的研究者，可以採質性研究，面對面訪談資深的性侵害案件專責小組人員，方具代表性，以強化研究的深度。

參考文獻

一、中文部分

[王崇安](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E7%8E%8B%E5%B4%87%E5%AE%89%22.&searchmode=basic)（2015）。房仲人員人格特質、情緒勞務、工作績效之關聯性研究－以原臺中市為例，[逢甲大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=sc=%22%E9%80%A2%E7%94%B2%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)[土地管理所](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=dp=%22%E5%9C%9F%E5%9C%B0%E7%AE%A1%E7%90%86%E6%89%80%22.&searchmode=basic)碩士論文。

王陸鎰（2006）。人格特質、組織結構、工作滿意與工作績效關係之研究─以台中加工出口區行政人員為例，朝陽科技大學工業工程與管理系碩士班碩論文。

王曉丹(2010)。聆聽「失語」的被害人：從女性主義法學的角度看熟識者強暴司法審判中的性道德，臺灣社會研究季刊，80:155-206。

王燦槐(2005)。性侵害防治中心在司法流程中的角色-減少性侵害被害人重複陳述作業之評析，亞洲家庭暴力與性侵害期刊，1(1):111-136。

吳玉玲（2004）。專案管理關鍵因素與組織因素對軟體專案績效之影響－以臺北市政府為例，元智大學資訊管理研究所碩士論文。

呂佳容（2009）。警察人員知識管理、專業能力與工作績效關係之研究─以高雄縣政府警察局為例，[樹德科技大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=VCyTXp/search?q=sc=%22%E6%A8%B9%E5%BE%B7%E7%A7%91%E6%8A%80%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)[經營管理研究所](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=VCyTXp/search?q=dp=%22%E7%B6%93%E7%87%9F%E7%AE%A1%E7%90%86%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%89%80%22.&searchmode=basic)碩士論文。

[李亞倫](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E6%9D%8E%E4%BA%9E%E5%80%AB%22.&searchmode=basic)（2014）。人格特質、組織文化與工作績效的關連性探討—以C公司為例，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

李佳玟(2011)。走出信與不信的迷宮--論兒童性侵害案之程序問題與改進之道， 臺灣法學雜誌，189:62-69。

李修志（2012）。高雄市政府警察局所屬派出所基層佐警知覺所長領導風格、組織氣候與工作績效關係之研究，[國立高雄師範大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=aQWnIN/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E9%AB%98%E9%9B%84%E5%B8%AB%E7%AF%84%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)成人教育研究所碩士論文。

李晉偉(2014)。淺談美國兒童證人司法訪談員制度－從偵查實務角度研析，刑事雙月刊，63:54-59。

[李培銘](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=03B0lF/search?q=auc=%22%E6%9D%8E%E5%9F%B9%E9%8A%98%22.&searchmode=basic)（2015）。理財專員專業職能與關係品質對工作績效之影響，崑山科技大學企業管理研究所碩士論文。

[沈佩穎](https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=EW_ird/search?q=auc=%22%E6%B2%88%E4%BD%A9%E7%A9%8E%22.&searchmode=basic)（2009）。企業建置環境會計制度影響因素與績效之研究，國立彰化師範大學會計學系碩士論文。

林志潔(2011)。性別友善訴訟環境之建構－以性騷擾性侵害被害人保護為中心（GM01），行政院國家科學委員會專題研究計畫期末報告。

[林金靜](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=EEnEpa/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E9%87%91%E9%9D%9C%22.&searchmode=basic)（2015）。屏東縣基層員警健康促進生活型態、情緒管理、生活品質與工作績效之研究，國立屏東大學教育行政研究所碩士論文。

林柄呈（2012）。外籍勞工人格特質對工作績效的影響－以萬國人力公司引進人員為例，朝陽科技大學企業管理系碩士班碩士論文。

林家宏（2015）。工作生活品質、組織承諾與工作績效關係之研究-以警察機關事人員為例，中央警察大學行政管理研究所碩士論文。

林榮地（2017）。基層員警轉換型領導、工作壓力、組織承諾與工作績效關聯性之研究-以新北市警察局為例，中央警察大學警察政策研究所碩士論文。

[林澄貴](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=exLklJ/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E6%BE%84%E8%B2%B4%22.&searchmode=basic)（2001）。知識管理、工程專業人員核心能力與工作績效關係之研究～以中鋼公司為例，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

[林鴻佶](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=EEnEpa/search?q=auc=%22%E6%9E%97%E9%B4%BB%E4%BD%B6%22.&searchmode=basic)（2014）。派出所主管領導行為與團隊士氣及工作績效關係之研究：以臺中市政府警察局為例，[國立中正大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=oB8qqg/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E4%B8%AD%E6%AD%A3%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)[政治學研究所](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=oB8qqg/search?q=dp=%22%E6%94%BF%E6%B2%BB%E5%AD%B8%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%89%80%22.&searchmode=basic)碩士論文。

施志鴻(2010)。美國偵訊模式之論析，警學叢刊，40(5)：25-51。

范國勇、張錦麗(2014)。103年度「婦幼安全手冊」彙編計畫，衛生福利部委研究。

張正賢（2009）。核心職能、教育訓練與工作績效關係之研究—以定期海運業為例，國立成功大學[交通管理學系碩士班](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=oTfTmR/search?q=dp=%22%E4%BA%A4%E9%80%9A%E7%AE%A1%E7%90%86%E5%AD%B8%E7%B3%BB%E7%A2%A9%E5%8D%9A%E5%A3%AB%E7%8F%AD%22.&searchmode=basic)碩士論文。

張建明（2011）。分駐（派出）所所長領導風格對員警工作士氣及工作績效影響之研究—以嘉義縣警察局為例，[南華大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=VCyTXp/search?q=sc=%22%E5%8D%97%E8%8F%AF%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)企業管理系管理科學碩士班碩士論文。

[張雅萍](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=auc=%22%E5%BC%B5%E9%9B%85%E8%90%8D%22.&searchmode=basic)（2014）。人格特質、組織變革認知、關係品質與工作績效之研究-以行政院南部聯合服務中心為例，[國立高雄應用科技大學](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E9%AB%98%E9%9B%84%E6%87%89%E7%94%A8%E7%A7%91%E6%8A%80%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)人力資源發展系碩士班碩士論文。

張瑋心(2009)。論訊問句式中言語邏輯之應用，40(2):189-206。

[張嘉福](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=V9fXit/search?q=auc=%22%E5%BC%B5%E5%98%89%E7%A6%8F%22.&searchmode=basic)（2010）。人格特質、組織結構、工作績效與影響升遷關係之研究--以科學工業園區行政人員為例，明新科技大學工業工程與管理研究所碩士論文。

[梁淑媛](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=auc=%22%E6%A2%81%E6%B7%91%E5%AA%9B%22.&searchmode=basic)（2011）。工作壓力、人格特質及情緒管理對工作績效影響之研究，國立屏東科技大學企業管理系所碩士論文。

莊惠婷（2011）。基層員警之職家互涉、核心自我評價與工作績效關係之研究，國立高雄應用科技大學人力資源發展系（所）碩士論文。

[莊雅玲](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%8E%8A%E9%9B%85%E7%8E%B2%22.&searchmode=basic)（2014）。人力資源專業人員之專業職能、勤勉正直性人格特質與工作績效之研究-以主管與部屬人際交換關係為調節變項，國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文。

許潔怡(2008)。刑事訴訟程序中兒童證言之研究－以證言可信 為中心，國立成功大學碩士論文。

[許瓊茹](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%A8%B1%E7%93%8A%E8%8C%B9%22.&searchmode=basic)（2017）。領導風格、人格特質、組織承諾與工作績效關係之研究－以中某企業公司為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。

[陳沛如](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=thOvhh/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E6%B2%9B%E5%A6%82%22.&searchmode=basic)（2004）。組織因素、科技因素、協同能力、作業能力與供應鏈績效間之架構性關係研究，[國立成功大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=thOvhh/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E6%88%90%E5%8A%9F%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)[工業管理科學系碩博士班](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=thOvhh/search?q=dp=%22%E5%B7%A5%E6%A5%AD%E7%AE%A1%E7%90%86%E7%A7%91%E5%AD%B8%E7%B3%BB%E7%A2%A9%E5%8D%9A%E5%A3%AB%E7%8F%AD%22.&searchmode=basic)碩士論文。

陳昱如、周愫嫻(2016)。從兒童性侵害案件看兒童性同意權與證述能力，刑事政策與犯罪研究論文集，19：201-226。

陳珮玲（2001）。組織因素對併購後績效影響之研究--以證券業為例，逢甲大學企業管理學系碩士論文。

[陳素蓮](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=awBtzN/search?q=auc=%22%E9%99%B3%E7%B4%A0%E8%93%AE%22.&searchmode=basic)（2003）。組織因素對企業導入資訊系統成效影響之探討，南華大學資訊管理學研究所碩士論文。

彭慧純（2011）。人力資源專業人員之專業職能、工作動機與個人績效之關係探討，國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文。

[曾淑珍](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=HG6iz4/search?q=auc=%22%E6%9B%BE%E6%B7%91%E7%8F%8D%22.&searchmode=basic)（2011）。車貸授信人員人格特質與工作壓力對工作績效影響之研究，國立高雄應用科技大學商務經營研究所碩士論文。

[黃秀枝](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E9%BB%83%E7%A7%80%E6%9E%9D%22.&searchmode=basic)（2014）。銀行行員工作壓力、人格特質、主管領導型態、與工作績效之影響性研究，南臺科技大學高階主管企管碩士班碩士論文。

黃粕彬(2012)。兒童性侵害案件之研究，中央警大學法律學研究所碩士論文。

黃翠紋 (2013)。婦幼安全政策分析，台北：五南圖書出版公司。

黃翠紋、李承穎(2017)，警政婦幼工作人員工作績效現況與影響因素之研究，警察通識叢刊，8:29-57。

[黃翠瑩](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=FKms6J/search?q=auc=%22%E9%BB%83%E7%BF%A0%E7%91%A9%22.&searchmode=basic)（2008）。知識管理、專業能力與工作績效關係之研究－以財政部高雄市國稅局為例，[國立高雄師範大學](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=FKms6J/search?q=sc=%22%E5%9C%8B%E7%AB%8B%E9%AB%98%E9%9B%84%E5%B8%AB%E7%AF%84%E5%A4%A7%E5%AD%B8%22.&searchmode=basic)[人力與知識管理研究所](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=FKms6J/search?q=dp=%22%E4%BA%BA%E5%8A%9B%E8%88%87%E7%9F%A5%E8%AD%98%E7%AE%A1%E7%90%86%E7%A0%94%E7%A9%B6%E6%89%80%22.&searchmode=basic)碩士論文。

黃靜瑩（2013）。探討專科護理師之角色功能與專業能力對工作績效之影響，靜宜大學管理碩士在職專班碩士論文。

[詹益森](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=4BZ9wQ/search?q=auc=%22%E8%A9%B9%E7%9B%8A%E6%A3%AE%22.&searchmode=basic)（2013）。警察人員進用制度與工作績效之研究—以臺中市政府警察局為例，國立彰化師範大學公共事務與公民教育學系公共事務暨地方治理碩士學位碩士論文。

廖訓誠(2010)。警察詢問過程影響因素之研究－以陌生人間性侵害案例為例，中央警察大學犯罪防治研究所博士論文。

廖啟仲（2016）。影響基層警察工作績效因素之研究─以彰化縣警察局為例，中州科技大學機械與自動化系工程技術研究所碩士論文。

劉文英(2008)。性侵害防治相關體系處遇智能障礙被害案件在司法上所面臨的困境與需求，臺大社會工作學刊，17：93-130。

劉[淑雯](http://etds.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=exLklJ/search?q=auc=%22%E5%8A%89%E6%B7%91%E9%9B%AF%22.&searchmode=basic)（2003）。私立課後托育教師專業能力、工作滿意與教師效能研究，國立臺南師範學院社會科教學碩士班碩士論文。

蔡哲聖（2012）。以產業類別及組織因素探討合約管理成熟度對企業營運績效之影響，國防大學管理學院運籌管理學系碩士論文。

[蔡蓮味](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=4BZ9wQ/search?q=auc=%22%E8%94%A1%E8%93%AE%E5%91%B3%22.&searchmode=basic)（2012）。警察人員社會支持與工作績效之中介效果分析，國立勤益科技大學工業工程與管理學系碩士在職專班碩士學位論文。

[賴建維](http://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gsweb.cgi/ccd=KnMxv./search?q=auc=%22%E8%B3%B4%E5%BB%BA%E7%B6%AD%22.&searchmode=basic)（2015）。轉換型領導、人格特質與工作績效之研究－情緒智力的中介效果，南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文。

霍春亨、王淑慧(2013)。性侵害案件一站式服務內涵之初探—以台北市為例，犯罪學期刊，16(2)：151-180。

魏宗崙（2005）。產業特性、組織因素及協同商務管理推動程度與組織績效關係之研究，南台科技大學企業管理系碩士論文。

### 二、英文部分

Aarons, N. M., Powell, M. B., & Browne, J. (2004). Police perceptions of interviews involving children with intellectual disabilities: A qualitative inquiry. Policing & Society, 14: 269-278.

Chapleau, K. M., & Oswald, D. L. (2010). Power, sex, and rape myth acceptance: Testing two models of rape proclivity. *Journal of Sex Research*, 47: 66-78.

Daly, K., & Bouhours, B. (2010). Rape and attrition in the legal process: A comparative analysis of five countries. *Crime and Justice*, 39: 565-650.

Goldman, R. L. (1994). Children and youth with intellectual disabilities: Targets for sexual abuse. International Journal of Disability, Development and Education, 41: 89-102.

Goodman, G. S. (2006).Children's Eyewitness Memory: A Modern History and Contemporary Commentary. *Journal of Social Issues*, 62(4): 811–832.

Keilty, J., & Connelly, G. (2001). Making a statement: An exploratory study of barriers facing women with an intellectual disability when making a statement about sexual assault to police. Disability & Society, 16: 273-291.

Lisak, D., Gardinier, L., Nicksa, S. C., & Cote, A. M. (2010). False allegations of sexual assault: An analysis of ten years of reported cases. Violence Against Women, 16: 1318-1334.

McAfee, J. K., Cockram, J., & Wolfe, P. S. (2001). Police reactions to crimes involving people with mental retardation: A cross-cultural experimental study. Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, 36: 160-171.

Powell, M., &Tidmarsh, P.(2013). Improving police officers’ perceptions of sexual offending through intensive training. *Criminal Justice and Behavior*, 40(8): 895-908.

Schwartz, M. D. (2010). National Institute of Justice visiting fellowship: Police investigation of rape—Roadblocks and solutions. Washington, DC: National Institute of Justice.

Sleath, E., & Bull, R. (2012). Comparing rape victim and perpetrator blaming in a police officer sample: Differences between police officers with and without special training. *Criminal Justice and Behavior*, 39: 646-665.

Stern, V. (2010). The Stern review of rape reporting. London: Home Office.

1. 投稿日期：108.4 接受刊登日：108.6

   ※ 作者黃翠紋，現職為中央警察大學行政警察學系教授兼系主任；  
   許雲閔，現職為內政部警政署保安警察第一總隊分隊長；  
   柯雨瑞，現職為中央警察大學國境警察學系教授。 [↑](#footnote-ref-1)
2. 2005年進一步函頒「警察機關辦理性侵害案件處理原則」，要求各直轄市、縣（市）政府警察局應組成專責小組處理性侵害案件；其小組成員應包括女性、資深、已婚或適當之警察人員。但受理案件被害人為女性時，應由女性警察人員處理為原則，並應充分尊重被害人意願，如有需要，得通知婦幼警察隊人員到場協助。同時，專責人員每年應至少接受性侵害防治專業訓練課程6小時以上。 [↑](#footnote-ref-2)
3. 為保護被害人，現行警察筆錄、移送書及各類通報紀錄之製作均使用代號，未有代號之資料與姓名對照表均密封後附卷陳送。被害人驗傷採證、被害人筆錄及被害人調查表，原則由與被害人同性別之員警陪同、製作。除顯無必要者外，詢問時，均由社工陪同。 [↑](#footnote-ref-3)