

再議心理測驗在國家考試上之可行性

余民寧 *

摘要

本文從過去歷史文獻脈絡的評述，法律規章的修訂，專家學者的具體建言，以及考選部近期完成的委託研究案來看，國家考試使用心理測驗的可行性時機，已儼然成熟與穩定發展。只要再一次遵守與確保心理測驗試後不釋出題目之基本原則、確認心理測驗僅供作為甄選與分派職務的參考用途、編製多種可供輪替備用的心理測驗複本工具、持續維護心理測驗工具的心理計量特質、聘請心理學家及測驗學家積極參與心理測驗的解釋工作，以及確保心理測驗的使用不會侵犯個資保護法等配套措施，即可擇期正式宣布使用心理測驗於國家考試中，以作為未來國家選才的一種工具。

關鍵詞：人格測驗、心理測驗、心理計量學、典試法

* 國立政治大學教育學系特聘教授 (Distinguished Professor, Department of Education, National Chengchi University)

Reconsidering the Applications of Psychological Testing in the National Examinations

Min-Ning Yu

Abstract

Based on literature review, the amendment of examination laws, the suggestions of experts, and the finished projects administrated by Ministry of Examination, the feasibility of using psychological tests in national examinations sounded to be possible in the future. There are five suggestions in this paper, such as: (1) we guaranty no more release of item contents and answer keys after the exams, (2) the usage of psychological tests only on the recruit of employees and assignment of jobs, (3) the construction of many parallel psychological tests for in turn usage, (4) keeping on maintenance of psychometric properties of psychological tests, (5) recruit of psychologists or test-experts who will participate into the explanations of psychological testing, and (6) no offense against the privacy and the individual data protection law. It was possible for announcement of using psychological tests in the national examinations as a well-designed tool in recruit of governmental officers.

Keywords: personality tests, psychological tests, psychometrics, Examination Affairs Act

壹、前言

馬總統於今（104）年 2 月 4 日公布典試法修正案後，考選部等相關機關，秉持著主管機關依法行政之原則，積極進行各項相關子法修正之法制作業及規劃相關配套措施，學者專家也提出各項建言，期使未來各項新制措施能夠順利落實，以維護應考人之權益與全國民眾之福祉。

其中，有一項修正重點即是「考試性質特殊者，經考試院同意後，試題及測驗式試題答案得不予公布」（典試法第 23 條條文新增加規定）。對此，所謂「考試性質特殊」者，除法律應予以明確界定外，根據 104 年 11 月 16 日修正發布的典試法施行細則第 14 條規定「所稱考試性質特殊，指口試、心理測驗、電腦化測驗、試題命擬困難、試題題型特殊、新興類科等及其他經考試院同意之考試」，其實也有不夠涵蓋周延與缺乏前瞻性之處。因此，筆者曾建議應擴張其定義範圍到涵蓋下列幾項考試上（余民寧，2015a），方能前瞻性涵蓋未來各種可能新增的考試類科、方式、階段、題目、情境與內容：

1. 各種特殊考試類科（如：公務人員特種考試外交領事人員及外交行政人員考試等 16 種考試類科）；
2. 新型考試方式（如：電腦化適性測驗、線上作答之電腦化測驗）；

3. 進階考試階段（如：第二階段以後的考試）；
4. 新設計型式的考試題目〔如：複選題（multiple response items）、題組題（testlet items）、實作測驗（performance tests）、情境實作題（situational performance items）、虛擬實境題（virtual-reality performance items）等〕；
5. 需納入心理測驗（psychological testing）評估的職科種類之考試；
6. 根據職能分析後應採用實作評量（performance assessment）〔如：檔案評量（portfolio assessment）、書審著作及履歷背景資料、個別及團體口試問題等〕方式進行評估之職種考科；
7. 題庫建置內容具有機密性與隱私性之考試皆屬之。

當然，如果真有此「考試性質特殊」之需求時，考選部除應事先公告應考須知外，更應該同步公布可能的題型範例，以供應考人提前準備。

由於心理測驗的解釋是一項非常專業的訓練，並非一般公務人員可輕易處理的工作，甚至，錯誤的解釋將會在專業及倫理上造成極大的傷害及爭議。因此，國家考試若要採行心理測驗，必須要有心理學家或測驗學家積極參與的配套措施，才能使這些專家在心理測驗的

解釋上，扮演重要的角色與發揮重大的輔助功能。對此，筆者擬借此機會，進一步再議「心理測驗在國家考試使用之可行性」問題，拋磚引玉地提出幾個問題考量點與建議對策，更期待學界同仁也能夠共襄盛舉，各提出砧貶時政的創意建言，以供考選部在規劃相關作業與擬定配套措施時的參考。由於考選法規

上所稱「國家考試」，係指憲法 86 條之公務人員與專技人員考試 2 類；為了讓本文有個明確的討論範圍，本文在此所指稱的國家考試，係指公務人員考試部分為主，後續所提出的各項建議與配套措施，亦是針對此部分的國家考試而言。

貳、心理測驗在國內的發展現況

簡單來分，測驗 (test) 可以分成教育測驗 (educational test) 與心理測驗 (psychological test) 兩類 (余民寧，2011)，前者大多數使用在教育領域裡，後者大多數使用在心理、輔導、諮商、醫護與企管領域，當然也可以交互使用在不同領域裡。後者的另一種分法，即是根據所欲測量的心理特徵屬性，將心理測驗分成智力測驗 (intelligence test)、性向測驗 (aptitude test)、成就測驗 (achievement test)、人格測驗 (personality test) 等 (危芷芬譯，2004；朱錦鳳，2014)。

在心理測驗的分類中，智力測驗是用來測量個人的一般能力，包含記憶、推理、思考、歸納、演繹、想像、創造、評鑑等能力，又可稱作「普通能力測驗」 (general ability test)。性向測驗則是用來測量學習者的潛在能力，亦即測量個人未來發展的可能性；通常，它又可分成「普通性向」與「特殊性

向」，前者係指學習一般事物所需的共通能力，而後者則是學習某些特殊才能所需的能力，如音樂、美術、機械等特殊才能等。成就測驗則是用來測量由教育或訓練所習獲的實際能力，一般所謂的教育測驗多半屬之，又可分成「綜合成就測驗」、「特殊成就測驗」、與「診斷測驗」等三類；綜合成就測驗旨在測量不同學科的成就水準，特殊成就測驗則在測量某一特定學科的成就水準，而診斷測驗則是旨在測量學習困難所在，以便進行補救教學或諮商輔導之用。人格測驗則是用來測量個人的各種人格特質或心理特徵，包含：態度、動機、興趣、價值觀、自我概念、情緒、人際關係與各種特殊人格特質等；它又可依測驗作業之結構和清晰程度分為「客觀測驗」 (objective test) 和「投射測驗」 (projective test) 兩類，前者通常具高度結構性，能客觀計分，測驗題目也較明確且清晰，而後者則是較不具結構

性，使用模糊不清的測驗題目（如圖片或墨漬），讓受測者依自己潛藏的慾望、態度及需求來投射作答，再據以推論其內在的某種人格特質（王文中、陳承德譯，2008）。

一般來說，心理測驗被設計研發出來的用途，多半是用來協助個人或團體組織做成「決策」（decision making）。當前，利用心理測驗來協助做成決策的，最常見於下列三大領域，例如：（1）入學考試與甄選用途的教育決策，（2）人才甄選用途的人事決策，以及（3）心理衡鑑用途的臨床決策等三大領域等。在教育決策上，多半會借助於使用智力測驗、性向測驗與成就測驗；在臨床決策上，多半會倚賴使用智力測驗、性向測驗與人格測驗；而在人事決策上，多半傾向應用性向測驗與人格測驗，而這類心理測驗更是當前政府與企業人事部門，最常用來甄選理想員工加入組織工作時，所青睞使用的一大利器（吳復新，2003；陳學志、邱發忠、徐芝君，2014）。

在甄選員工的用途上，企業已大量運用多種心理測驗工具與方法，包括：認知能力測驗、人格測驗、面談、評量中心法（assessment centers）等。其甄選的目的為運用這些決策輔助工具來針對潛在的理想員工（即求職者），進行能力評估（assessment）與潛能表現績效的預測（prediction）；前者是指客觀評估求職者所具備的特性，以決定其

是否合乎工作要求的程度，而後者則是根據求職者目前所具有的特質（包括所表現出來的行為）來預測其未來的工作表現績效。當這兩種目的均能順利達成時，企業人事部門便已完成員工甄選的工作，為組織找到適才適所的優秀人才（邱皓政、歐宗霖，2013；周麗芳、林守紀、曾春榮，2012；鄭夙珍，2014；Goldstein, & Epstein, 2008）。

政府部門在甄選員工的做法上，也足以媲美企業部分，其效能也不惶多讓（陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010；陳皎眉、黃富源、孫旻暉、李睿杰，2011；鄭夙珍、林邦傑，2009）。公務人員考試法第十條明訂：「公務人員考試，得採筆試、口試、心理測驗、體能測驗、實地測驗、審查著作或發明、審查知能有關學歷經歷證明或其他方式行之。除單採筆試者外，其他應併採二種以上方式」。因此，當前的國家考試是可以採用多元考選方法來進行員工甄選的。只是，在當前政府部門的人才甄選方法中，仍以紙筆測驗的評量方式為主，雖然已有部分考試已加入結構化口試（余民寧，2015a；胡悅倫、陳皎眉、洪光宗，2009），且對口試委員採取認證的嚴格要求（高明見，2012）等不同做法，然而，這些方式仍以評估求職者的當前特質與能力為主要目的，對於能否預測求職者未來的工作績效而言，仍力猶未殆。所以，在未來國家考試的甄選方法上，有學者建議應該加入具備預

測效用的心理測驗方式，方能達到預測求職者未來工作績效的人才甄選目的（陳皎眉、黃富源、孫旻暉、李睿杰，2011）。甚至，在典試法修正後，筆者更是建議應該擴大「考試性質特殊者」所指涵蓋範圍的解釋，把心理測驗納入常用的多元考選方法之一（余民寧，2015a）。

環顧國內數十年來針對心理測驗專業人才的培育情形，可發現針對各種心理測驗進行研發的博碩士論文及學術期刊論文數量，已有十足的發展與貢獻度（如表一及表二）。表一及表二所示，

即為每十年一個間距所統計出來的論文數量。由此兩表所示可知，關於國內心理測驗的發展，無論在測驗學理、工具種類、工具編製、工具使（應）用、設計與發展人才的培育數量，均已達相當成熟的地步與經驗，這些軟實力不僅可以作為國家考試採行心理測驗時的人力支援後盾，更可在方法與技術上提供學術理論嚴謹的技術奧援力量。因此，只要考選部在使用心理測驗的相關議題、配套措施、及相關法律上，思考、規劃、考慮周詳之後，未來在國家考試中開始使用心理測驗的可行性，是相當高的。

表一 每十年一個間距的博碩士論文數量檢索摘要

	1971~1980	1981~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2015	總計
智力測驗	10	28	35	131	41	245
性向測驗	3	16	33	103	20	175
人格測驗	9	56	47	70	20	202
態度測驗	4	13	18	50	32	117

表二 每十年一個間距的學術期刊論文數量檢索摘要

	1951~1960	1961~1970	1971~1980	1981~1990	1991~2000	2001~2010	2011~2015	Total
智力測驗	5	5	22	15	45	46	13	151
性向測驗	0	7	18	13	47	21	8	114
人格測驗	1	0	5	5	42	22	8	83
態度測驗	0	0	1	3	9	2	1	16

參、人格測驗在國家考試的可行性評估

心理測驗的種類繁多，但並非每一種類型的心理測驗工具都可以在國家考試中使用。雖然，公務人員考試法

有明文規定考試得以使用「測驗」方式行之，但卻沒有明訂是使用哪一種或哪一類的測驗工具。但根據心理與教育測

驗與評量領域的專業來看，教育測驗（或稱成就測驗）多半都是以「選擇型式的測驗題」為之，這已是當前國家考試的主流方法之一，即紙筆測驗式的考試。因此，相較之下，心理測驗分類中只剩下智力測驗、性向測驗和人格測驗可供使用。其中，根據現代心理計量學（psychometrics）的研究趨勢（Coaley, 2010）來看，智力測驗多半是用在 18 歲以前的施測，以作為入學甄選或心智發展狀況的檢測之用，不會是用在具高度競爭的國家考試上，並且也不適合，因為國家考試若以智力測驗工具為之，容易讓人誤解為「以智力取材」的菁英主義偏見，在國內容易被認為違反就業平等法。此外，性向測驗是用來篩選或偵測受試者未學而能的「學習潛能」，有史以來的國家考試中，也只有民航特考之航管人員曾經使用過性向測驗，但後續也就沒有其他考試再度使用過。最後，就僅剩人格測驗比較適合使用在國家考試上。

人格測驗是用來測量個人的各種人格特質或心理特徵，舉凡諸如情緒、動機、人際關係和情意態度等都屬之，是一種具有科學性、客觀性與有用（效）性的測量工具（危芷芬譯，2004）。它比一般傳統的紙筆測驗（即成就測驗），更能得知求職者在專業知識與技術能力外，與未來工作表現績效同等重要的其他資訊，如求職者的工作態度、服務與敬業精神、團隊合作能力、抗壓

性、適應力、創造力，甚至是領導才能等。因此，人格測驗成為用來甄選人才的標準化工具之一，也逐漸受到各國政府部門與企業人資部門的重視。過去，國內也有諸多文獻在探索與評述人格測驗使用於政府部門甄才的可行性與價值性問題（伍姿蓉，2011，2012；朱錦鳳，2012；邱皓政、歐宗霖，2013；馬傳鎮、黃富源，2010，2011；陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010；陳皎眉、黃富源、孫旻暉、李睿杰，2011；鄭夙珍、林邦傑，2009）。由此顯見，人格測驗是最有可能使用在國家考試的未來測驗工具之一。

就人格測驗的種類來分，也是功能相當多元、計分複雜、與種類分歧的。舉例來說，可用在非常態人格（即病態人格）偵測上的有名工具「明尼蘇達多重人格量表（MMPI）即是其一，甚至是用在偵測「憂鬱情緒」或「憂鬱症」的量表（余民寧、劉育如、李仁豪，2008；李昱、楊明仁、賴德仁、邱念睦、周騰達，2000），也都是屬於這一類的人格測驗；這類用在臨床醫學或心理學領域的人格測驗，容易引發剝奪身心障礙者工作權的疑慮，而被法院判決違反工作平等權及侵犯個人隱私權的法律問題，在使用時需要特別謹慎小心（鄭夙珍、林邦傑，2009）。但是，可用來測量一般正常成人的人格特質工具則有很多，諸如：內外控傾向量表（Locus of Control Scale）、

加州心理量表（California Psychological Inventory, CPI）、基本人格量表（Basic Personality Inventory, BPI）、DISC 人格測驗（DISC assessment）、五大人格特質量表（NEO Personality Inventory, NEO-PI，即俗稱的 Big Five 量表）等都是。根據文獻評閱的記載，國內可用的人格測驗工具，至少有 15 種以上（段美玉，2006），若要使用這類人格測驗於國家考試的人才甄選上，也許是值得考慮的選擇。

國家考試的目的之一，是在甄選能夠代表政府執行公務或公權力的公務員，他具有「一般人」、「工作者」、與「文官」三種身份（陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010）。能夠具備這三種身份的公務員，勢必也必須具有符合文官必備的核心價值：「廉正、忠誠、專業、效能、關懷」（考試院，2009），因此，環顧文獻，能夠符合用來專門甄選這類特殊需求的人格測驗，大概非「廉貞測驗」（Integrity Inventory）莫屬（胡悅倫、陳皎眉，2013）。然而，在狹隘用途上，廉貞測驗是用來評量誠實與廉貞行為，而在廣義用途上，廉貞測驗則還

包括評量反生產力行為，即它可用來甄測人們的不當社會行為（如：踰矩的員工行為及反生產力的工作表現等），以用來預測在這份量表上得低分者，其將來成為不良員工的可能性較高的現象；但是，學術界對於人類的這種「誠實或廉潔」特質看法，認為它是否可被視為一種「穩定的」（stable）人格特質？抑或是一種「情境性的」（situational）人格特質？爭辯至今，仍無明確的定論。雖然歷經多年的發展與修改，但從美國每年約有 250 萬份的使用量（王文中、陳承德譯，2008）來看，即可推論得知已有相當的證據顯示它應該是一份具有一定效度指標的工具，否則，美國每年不會有那麼大的使用量需求。該量表的實用性、接受度與可行性，確實值得我們參考。對此，筆者認為，若未來想使用「廉貞測驗」於國家考試中的話，此量表必須先在國內進行試探性研究，建立起國內的常模（norm）及具有理想的信效度指標後，才值得在爾後的國家考試中考慮推廣使用。

肆、人格測驗在國家考試上使用的配套措施及法律考量事項

人格測驗未來若要列入國家考試的選才工具的話，尚有許多疑慮需要考量清楚，以及許多相關的法律問題亟待解決澄清。例如，下列是容易引起疑慮的

問題（鄭夙珍、林邦傑，2009）：

1. 心理測驗為不精確之科學，是否適合列為選才工具之一，尚需要更充分的科學實徵研究證據的佐證。

2. 人格測驗在高風險測驗 (high-stake test) 情境中，容易引發考生的做假行為 (faking) 及社會期許 (social desirability) 行為，致使其作答反應組型 (response pattern) 偏離測量的真實性，這是否會因此而影響選才的公平性，尚需要大量的證據來澄清。
3. 人格測驗的使用是否會違反基本人權？尤其是尊嚴權中的隱私權，以及弱勢族群的就業公正權等，都需要法院判例、立法與修法明確規範的支持才行。

因此，如何確保心理測驗（尤其是人格測驗）使用的疑慮能夠釐清，所引發的法律問題得以適當的解決或謀求補償與維護之道，都是未來考選部需要審慎以對的重大課題。

對此，過去也有許多學者專家提出配套措施的具體建言（鄭夙珍、林邦傑，2009），例如：

1. 以選才的職能分析 (job analysis) 為基礎。
2. 發展具高品質信效度之測驗。
3. 人格測驗實施前，須發展完備之測驗測謊機制。

同時，他們也另外提出幾項注意事項加以考量配合，諸如：

1. 善用多元評量方法。
2. 重視測驗倫理。
3. 考量目前與未來法律的可能規範。
4. 如要試辦，視需要先實施認知測

驗，後實施心理測驗。

5. 良好信效度之測驗發展不易，宜重視測驗的安全性等。

針對上述文獻的評閱，筆者認為這些建議都非常良善、具體，非常值得考選部參考。筆者觀察這幾年來，考選部已參考諸多學者專家們的建議，分批陸續著手完成許多重要職科考試的「職能分析」研究報告（如：考選部，2012；李大偉、白景文、康雅菁、林韶姿，2014），並在考選部的官方網頁上建置起「國家考試職能分析專區」（連結網址為：http://wwwc.moex.gov.tw/main/content/SubMenu.aspx?menu_id=1674）供民眾查詢，並等待後續考銓工作的持續落實與改進。這些已確定職能項目的考試類科，即是未來最可能率先採行心理測驗（尤其是人格測驗）的國家考試類科之一。

除此之外，今年初通過的典試法修正案，也為爾後凡屬「考試性質特殊」的國家考試科目得以不再釋出考題與答案的做法，訂立了一個法源基礎。筆者認為，心理測驗就是屬於「考試性質特殊」的考科或考試方式之一，能夠不釋出考題與答案的做法，對這類考科得以維護其「測驗安全性」而言，係提供法律的基礎保障，也是一項符合測驗專業的正確做法。上述這些作為，都已逐步為未來採行心理測驗於國家考試中，提供了良好的配套措施之準備。

綜合上述，筆者認為我們還可以事

先模擬幾個問題的因應策略，補充作為配套措施的備案之用，亦一併提供考量如下：

1. 確保心理測驗試後不釋出題目之基本原則

假設未來的國家考試真的要採行心理測驗，由於過去的國家考試，都有在考試後公布題目與答案的習慣，因此，不明瞭新規定的考生民眾，一定會要求比照往例方式，也一起公布心理測驗的題目與答案。此時，考選部除了明確曉以典試法規的新修訂規範說明外，還需要以強而有力的學理基礎當後盾，才能說服民眾理解與接受此「考試性質特殊」的考試科目：那就是說，心理測驗（不論是人格測驗或性向測驗）的作答，是沒有標準答案可供計分的，也就是，考生作答結果的計算，只能分成「作答反應組型」的不同，而沒有「答對或答錯」之結果。所以，這樣的計分結果，不適合拿來作為考試錄取與否的依據，並且，在爾後的國家考試裡，這樣的考科題目也不宜釋出，以免因為題目曝光，造成考生事前練習效果，而致考試不公平及扭曲心理測驗使用的客觀性。

2. 確認心理測驗僅供作為甄選與分派職務的參考用途

心理測驗的得分，既然沒有「對錯」之分，它的用途就僅能作為提供考選部的甄選決策參考之用。在歷年的國家考試結果中，常遇到考生得分相同

的情形發生，若沒有其他決策參考依據下，針對錄取名額最後一名同分者有 2 人以上者，考選部也會以「均予錄取」方式來解決同分者的錄取問題。未來，當有任何兩名以上的考生考試同分時，此時，若有心理測驗分數的輔助參考的話，即可被拿出來作為比較、分析、和討論之用，以進一步提供資訊，做成篩選與擇優錄取其一的決策。

此外，就以剛錄取國家考試的公務員來說，現在的制度都會要求他們接受保訓會舉辦的公務人員基礎訓練，訓練結果未臻理想標準者，還會被淘汰並取消錄取資格。此時，若有心理測驗資料（如：廉貞測驗分數）的話，也可以被拿出來作為協助判定是否淘汰某些訓練結果成績不良的錄取生。過去的非正式觀察記錄（雖然有效的觀察人數偏少，而未被受到重視），顯示這些被淘汰退訓的人員，其在廉貞測驗上的得分也是偏低的，在在支持文獻上所說的，凡在該量表上得低分者，其未來成為不良員工的可能性偏高的看法（王文中、陳承德譯，2008）。心理測驗在此篩選的用途上，亦可發揮功不可沒的參考價值。

最後，針對通過基礎訓練而需要被分發至新單位、新職務的新進公務員來說，此時，各個用人單位在分派新職務上，可以參考心理測驗（如：長處與美德分類的人格測驗）的得分組型分佈，將新進公務員分派至適合發揮其人格特質及性向的新職務上，一方面協助

其發揮潛能所長，另一方面也可以縮短新人與新單位之間的磨合期，加速新人上手的時間，快速又有效益的融入新單位。根據正向心理學的研究顯示，在工作上若能經常使用到個人具有的「強項長處」(signature strengths) (即是指那些最明顯、最突出、最核心、最能代表你的特質，別人一眼就看出是你的長處所在！) 或美德(virtues)的話，該員工比較容易在工作中體驗到「心流」(flow)，他比較會有工作滿意度、和諧的人際關係、身心健康、工作展現績效、不容易有工作倦怠、不容易曠職或不常生病請假等事宜發生(余民寧，2015b)。如此可見，利用心理測驗結果作為分派職務的考量依據，不僅有利於新進員工適應新的工作環境，更是有利於組織的整體運作，進而提升組織的整體績效。

同時，誠如上述，若心理測驗僅作為上述甄選與分派職務的用途，而未涉及考生錄取與否的決策的話，則心理測驗的使用，是不致於有侵犯考生基本人權之隱私權及就業平等權之疑慮的。但是，在應考作業的過程中，考試主辦單位仍須注意保密原則，以免因為作業疏忽而造成考生隱私的曝光。

3. 編製多種可供輪替備用的心理測驗複本工具

即使是「考試性質特殊」的國家考試科目得以不再釋出考題與答案(余民寧，2010；余民寧、謝進昌、黃馨瑩，

2010)，這並不隱含著我們只需要一份試卷題目，即可套用許多年都不更換。當考試題目不再釋出時，可能會有少數補習班或有心人士，派出槍手透過報名參與考試方式，企圖將考題背誦出去，而致危害測驗使用的公平性與安全性。因此，為因應此事的發生，在應考作業前的規劃中，考選部即需要事先開發、設計、編製多種不同功能、不同版本、適用不同對象與用途的心理測驗，每年均使用不同的心理測驗及版本，使用多年後再重複輪替使用舊的工具。如同現在發展建置題庫的概念做法一般，當題庫量愈來愈龐大時，試題便相對地處於安全地步(Xing & Hambleton, 2004)。至少，目前可以事先分類盤點國內現有、堪用、不需重編的心理測驗工具的種類與數量，如：段美玉(2006)的文獻歸納出心理測驗工具至少有15種以上；再視清點情況，針對數量與種類較為不足的、版本偏少的、與特殊用途的心理測驗工具，進行補充發展與編製。

4. 持續維護心理測驗工具的心理計量特質

一份優良的心理測驗工具，必須具備良好的心理計量特質，如：難度、鑑別度、信度、效度、常模、客觀性等；並且，在建置發展完成之後，也必須每隔一定年數(如：每五年或十年)，即需重新修訂常模，以維護該工具題目的優良品質，並隨時保持在適合情境與堪用狀態。在未來的心理測驗工具使用

中，雖已不再釋出題目的前提下，筆者建議每年即可同時採用兩種以上（可以是兩份都是舊測驗、一新一舊的測驗、或兩份都是新的測驗）的心理測驗於國家考試中，其中一份做為甄選與分派職務的參考之用，另一份以上的工具則做為修訂該工具之常模等心理計量特質之用。如此一來，無論每隔多少年重新輪流使用到同一份心理測驗工具時，每年都保持有多份題目品質良好、適合情境與處於堪用狀態的心理測驗複本工具，可隨時提供運用於國家考試中。

5. 聘請心理學家及測驗學家積極參與心理測驗的解釋工作

因為心理測驗的解釋工作是一項非常專業的訓練，並非一般公務人員的專業訓練即可輕鬆愉快地處理解決。甚至於，萬一有錯誤的解釋發生時，還會導致民眾對國家考試公信力的看法有所誤解，而在專業及倫理上造成極大的傷害及爭議。因此，未來國家考試若要採行

心理測驗，必須延攬學有專精的心理學家或測驗學家，積極參與考試後的心理測驗解釋工作，才能讓心理測驗在國家考試上的使用，發揮最佳、最公平、最經濟有效獲取資訊的方法，以協助政府做出最合理的人事甄選決策。

6. 確保心理測驗的使用不會侵犯個資保護法

心理測驗僅作為甄選與分派職務用途，未涉及考生錄取與否的決策，因此其使用不會有侵犯考生隱私權及就業平等權。但是，在建置心理測驗的過程中（尤其是建立常模對照表），考選部可能需要在考生應考須知中，聲明蒐集考生個資的目的，係為了建置心理測驗的常模及其他測驗發展的研究議題之用，以充分告知考生與民眾，嚴格遵守測驗使用的專業道德、維護隱私與促進社會福祉等倫理規範。

伍、結論

自從馬總統公布典試法修正條文後，心理測驗在國家考試中使用的可行性問題，再度浮上檯面，重新被拿出來檢討與評論。

心理測驗作為一種甄選員工的有效工具，從企業界到官方的選才應用問題，一直都是學術界關注的焦點。無論站在工具研發、人才培育、法律規章、或使用的

倫理規範上，國內都已經逐漸具備使用心理測驗的條件與契機，值得在未來的國家考試中嘗試著推廣應用。

本文從過去歷史文獻脈絡的評述，法律規章的修訂，專家學者的具體建言，以及考選部近期完成的委託研究案來看，國家考試使用心理測驗的可行性時機，已儼然成熟與穩定發展中。我們只要再一次

遵守與確保心理測驗試後不釋出題目之基本原則、確認心理測驗僅供作為甄選與分派職務的參考用途、編製多種可供輪替備用的心理測驗複本工具、持續維護心理測驗工具的心理計量特質、聘請心理學家

及測驗學家積極參與心理測驗的解釋工作，以及確保心理測驗的使用不會侵犯個資保護法等配套措施，即可擇期宣布開始於國家考試中採用心理測驗，作為一種甄選人才的工具。

參考資料

- 王文中、陳承德譯（2008）：心理測驗。臺北市：雙葉書廊。
- 伍姿蓉（2011）：以統合分析（meta analysis）探討警察選才制度納入心理測驗之革新作為。國家菁英，7卷（1期），頁139-152。
- 伍姿蓉（2012）：論警察特考納入心理測驗施測之內容與施測之時機。國家菁英，8卷（1期），頁117-151。
- 危芷芬譯（2004）：心理測驗。臺北市：雙葉書廊。
- 朱錦鳳（2012）：國家考選的策略與可行作法。國家菁英，8卷（1期），頁19-38。
- 朱錦鳳（2014）：心理測驗：理論與應用（修訂版）。臺北市：雙葉書廊。
- 考試院（2009）：文官制度興革規劃方案。臺北市：考試院。
- 考選部（2012）：外交領事人員國家考試與其核心職能之研究。臺北市：考選部題庫管理處。
- 余民寧（2010）：論國家考試試題是否應該公布。人事行政月刊，173期，頁9-19。
- 余民寧（2011）：教育測驗與評量—成就測驗與教學評量（第三版）。臺北市：心理。
- 余民寧（2013）：口試在國家考試應用之再檢討與改進。國家菁英，9卷（2期），頁87-107。
- 余民寧（2015a）：典試法修正後的幾個題庫建置與測驗編製問題。T&D飛訊，211期，頁1-19。
- 余民寧（2015b）：幸福心理學：從幽谷邁向巔峰。臺北市：心理。
- 余民寧、黃馨瑩、劉育如（2011）：臺灣憂鬱症量表心理計量特質分析報告。測驗學刊，58卷（3期），頁479-500。
- 余民寧、謝進昌、黃馨瑩（2010）：「各國國家考試試題公布之研究」研究報告。臺北市：考試院考選部。
- 余民寧、劉育如、李仁豪（2008）：臺灣憂鬱症量表的實用決斷分數編製報告。教育研究與發展期刊，4卷（4期），頁231-257。

- 李大偉、白景文、康雅菁、林韶姿（2014）：國家考試職能分析轉換考試制度方式之研究報告。臺北市：考試院考選部。
- 李昱、楊明仁、賴德仁、邱念睦、周騰達（2000）：臺灣人憂鬱問卷之發展。長庚醫學，23 卷（11 期），頁 688-694。
- 胡悅倫、陳皎眉、洪光宗（2009）：國家考試口試之命題與評分。國家菁英，5 卷（4 期），頁 35-56。
- 胡悅倫、陳皎眉（2013）：廉貞量表對國家考試之啟示。國家菁英，9 卷（2 期），頁 23-43。
- 邱皓政、歐宗霖（2013）：從心境邁向情境：情境判斷測驗在人事甄選與心理特質評量上的發展與應用。國家菁英，9 卷（2 期），頁 109-127。
- 吳復新（2003）：人力資源管理－理論分析與實際應用。臺北市：華泰。
- 周麗芳、林守紀、曾春榮（2012）：淺談心理測驗在企業組織中的應用：以訓練與發展為例。T&D 飛訊，146 期，頁 1-19。
- 段美玉（2006）：臺灣市面販售用於人事甄選之心理測驗的比較研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 高明見（2012）：增進口試結構化與建立口試委員培訓及認證制度。國家菁英，8 卷（2 期），頁 135-148。
- 馬傳鎮、黃富源（2010）：心理測驗在警察人員甄選上之應用——兼論我國警察人員考選制度之興革（上）。國家菁英，6 卷（1 期），頁 135-164。
- 馬傳鎮、黃富源（2010）：心理測驗在警察人員甄選上之應用——兼論我國警察人員考選制度之興革（下）。國家菁英，6（2 期），頁 133-163。
- 陳皎眉、胡悅倫、洪光宗（2010）：人格測驗在國家選才上之使用與發展。國家菁英，6 卷（4 期），頁 1-12。
- 陳皎眉、黃富源、孫旻暉、李睿杰（2011）：論心理測驗與國家考試。國家菁英，7 卷（1 期），頁 15-31。
- 陳學志、邱發忠、徐芝君（2014）：心理測驗在人力資源管理的應用。研習論壇月刊，168 期，頁 7-18。
- 鄭夙珍（2014）：心理測驗應用企業徵選之實務探討。研習論壇月刊，168 期，頁 19-29。
- 鄭夙珍、林邦傑（2009）：心理測驗納入國家考試之可行性探討。國家菁英，5 卷（4 期），頁 73-84。
- Coaley, K. (2010). An introduction to psychological assessment and psychometrics.

Thousand Oaks, CA: Sage.

- Goldstein, A. M, & Epstein, S. D. (2008). Personality testing in employment: Useful business tool or civil rights violation? *The Labor Lawyer*, 24(2), 243-252.
- Xing, D., & Hambleton, R. K. (2004). Impact of test design, item quality, and item bank size on the psychometric properties of computer-based credentialing examinations. *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), 5-21.