

公務人力發展中心委託專案研究

公部門運用心理測驗及其法律背景之研究

主持人：余民寧(國立政治大學教育學系 特聘教授)

協同主持人：謝進昌(國家教育研究院測驗及評量研究中心 副研究員)

研究助理：黎佩欣(國立政治大學教育學系博士生)

彭英錡(國立政治大學教育學系碩士生)

張藝馨(國立政治大學教育行政與政策研究所碩士生)

中華民國 105 年 12 月

摘要

為瞭解世界先進國家公部門如何運用心理測驗、運用之相關法律規定及運用後之法律效果，並藉由世界先進國家成功的發展經驗，提供未來我國建立與發展運用心理測驗之法制化參考準據，爰委託辦理本專案研究，其目的在於蒐集與分析世界先進國家公部門及我國公私立機構運用心理測驗之現況、模式及法律規定，同時，藉由世界先進國家運用經驗，探討我國公部門運用心理測驗之可能性，並提出導入模式與法制化程序等相關發展建議。

本計畫在系統性回顧心理測驗在我國及國際(包含美國、英國、歐盟(法國、德國等)、澳大利亞、新加坡、日本、韓國)等公務部門之使用概況及其法律規範後，預擬提出心理測驗導入之「自我探索模式」、「職務分派模式」、「多階段複合功能模式」等，而其所涉及相關法律規範焦點，則是著重在個人權益、個人資料保護、試題安全性與保密性、測驗工具品質及施測等。因此，在針對上述模式及其焦點，經召開兩場焦點團體座談會，邀請涉及本議題相關領域學有專精之 10 位學者專家與會，同時，針對現職公務人員為目標對象，實施線上問卷調查，針對「心理測驗實施結果的運用」、「心理測驗導入實施時機」、「心理測驗實施法制化」、「心理測驗之資訊公告」四個向度進行意見蒐集，回收總計有效問卷 7,034 份。

在經焦點座談及問卷調查後，本計畫提出以下幾項結論與建議：

- 一、心理測驗導入不同用途認同度高但缺乏配套以致存在些許待解議題，其平均認同比率為 73.1%。然而，在缺乏法源依據及配套、**公務人員**接受度、及尊重個人意願與測驗目的揭露考量下，有其實際推動的困難性及待解議題。
- 二、實際推展以心理測驗導入低風險用途(如培訓課程選擇、公務人力發展中心

規劃儲備、選訓、育才、留才、儲備中高階人才、及生涯規劃、訓練參考等目的)為佳，其平均認同比率為 81.5%，遠高於中風險用途的 68.7%認同比率及高風險用途的 48.3%認同比率。

三、心理測驗實施時機愈早且定期性多次蒐集較適當，除資料能具有較佳的穩定度及可信度以符合測驗理論原則外，也能適時回應測驗目的揭露與填答者社會期許之間有所衝突的議題。

四、心理測驗導入低風險用途之修法，宜聚焦在培訓辦法及相關配套措施。

五、強化心理測驗實施資訊公告透明性與評量工具品質。

六、建議可採用漸進式心理測驗導入中高階公務人員培訓模式，以提供受訓者自我探索，選擇適合之培訓課程及規劃培訓課程使用，初期以建立受訓人員心理測驗資料庫為目的，再逐步推展至全階段心理測驗導入培訓模式。

綜觀本計畫成果，除透過專家座談及線上問卷調查結果，以提出幾點結論及建議外，另蒐集適合之心理測驗評量工具，置於文末，以供參考。

關鍵詞：心理測驗、法律規範、培訓

目 錄

目 錄.....	I
表 次.....	III
圖 次.....	V
壹、緒論.....	1
一、計畫背景與目的	1
二、學理基礎與研究方法	1
貳、國內、外公部門運用心理測驗現況與法律規範	7
一、臺灣公部門	7
二、臺灣私部門	11
三、美國公部門	14
四、英國公部門	19
五、歐盟及相關國家公部門	24
六、澳大利亞公部門	28
七、新加坡公部門	32
八、日本公部門	36
九、韓國公部門	38
十、總結	41
參、心理測驗導入中高階公務人員培訓預擬模式	45
一、心理測驗導入公務人力發展中心於中高階公務人員培訓模式	45
二、本研究預擬心理測驗導入培訓模式之延伸議題	48
肆、研究設計與分析結果	49
一、焦點團體座談與分析結果	49
二、問卷調查設計與分析結果	54
伍、結論與建議.....	81
一、結論	81
二、建議	86
參考文獻.....	91

附 件	105
附件一：105.10.26 專家座談會	105
附件二：105.11.02 專家座談會	114
附件三：公部門運用心理測驗之導入模式調查問卷	122
附件四：心理測驗一覽表	128

表 次

表 1 心理測驗於人員甄選、培訓使用概況之國家例舉.....	42
註：本表國家例舉僅區分為人員甄選與培訓兩類，主因在於不同國家對於導入心理測驗於某職位甄選或培訓，有時是採用多重功能且具時間變動性，很難再依目的或階段加以具體區分，例如，歐盟人事甄選會採用多階段，第一階段採用筆試，作為篩選門檻，而第二階段則納入心理專家進行口試。.....	42
表 2 心理測驗於人員甄選、培訓所涉及法律規範之國家列舉.....	43
表 3 心理測驗導入「公務人力發展中心」培訓中、高階公務人員模式.....	47
表 4 本計畫焦點團體座談所邀請代表.....	49
表 5 問卷填答對象背景分析表.....	55
表 6 心理測驗實施結果的運用分析表.....	57
表 7 不同性別於心理測驗運用用途之認同比較.....	59
表 8 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗運用用途認同相關.....	59
表 9 不同教育程度於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析.....	60
表 10 不同教育專長背景於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析.....	60
表 11 不同服務機關於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析.....	61
表 12 不同官等於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析.....	62
表 13 不同職務於心理測驗運用用途認同之獨立樣本 t 考驗.....	63
表 14 不同公務人員種類於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析.....	64
表 15 心理測驗導入實施時機分析表.....	65
表 16 不同性別於心理測驗運用時機認同比較.....	65
表 17 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗運用時機認同相關.....	66
表 18 不同教育程度於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析.....	66
表 19 不同教育專長背景於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析.....	67
表 20 不同服務機關於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析.....	68

表 21 不同官等於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析.....	68
表 22 不同職務於心理測驗運用時機認同之獨立樣本 t 考驗	69
表 23 不同公務人員種類於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析	70
表 24 心理測驗實施法制化分析表.....	71
表 25 不同性別於心理測驗實施各配套法制化認同比較.....	72
表 26 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗實施各配套法制化認同相關	72
表 27 不同教育程度於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析	73
表 28 不同教育專長背景於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析	73
表 29 不同服務機關於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析	73
表 30 不同官等於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析	74
表 31 不同職務於心理測驗實施各配套法制化認同之獨立樣本 t 考驗	74
表 32 不同公務人員種類於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析	75
表 33 心理測驗資訊公告分析表.....	76
表 34 不同性別於心理測驗實施之訊息公開透明度認同比較.....	77
表 35 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗實施訊息公開透明度認同相關	77
表 36 不同教育程度於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析	77
表 37 不同教育專長背景於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析	78
表 38 不同服務機關於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析	78
表 39 不同官等於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析	79
表 40 不同職務於心理測驗實施訊息公開透明度認同獨立樣本 t 考驗	79
表 41 不同公務人員種類於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析	80
表 42 填答者對於心理測驗導入不用風險用途之認同比率.....	83
表 43 本研究心理測驗蒐集結果之分類.....	89

圖 次

圖 1 漸進式心理測驗導入中高階公務人員培訓模式圖.....	87
--------------------------------	----

壹、緒論

茲就本計畫背景與目的、學理基礎與研究方法等，說明如下：

一、計畫背景與目的

行政院人事行政總處公務人力發展中心職掌行政院暨所屬各機關公務人員管理發展知能培訓，以及訓練技術與方法研究、評估及推廣等事項。為提升研習成效，曾不斷嘗試多元技法，其中包括運用「LIFO (Life Orientation) 問卷」及「Extended DISC 領導行為風格測量」，以協助學員瞭解其個人風格，藉以發揮自我潛能。今為瞭解世界先進國家公部門如何運用心理測驗、運用之相關法律規定及運用後之法律效果，並藉由世界先進國家成功的發展經驗，提供未來我國建立與發展運用心理測驗之法制化參考準據，爰委託辦理本專案研究。

建基在此背景下，本委託研究專案，其目的有下列兩項：

- (一)蒐集與分析世界先進國家公部門及我國公私立機構運用心理測驗之現況、模式及法律規定，比較其運用情形及限制條件、個人權益保障與個人資料保護等。
- (二)藉由世界先進國家運用經驗，探討我國公部門運用心理測驗之可能性，並提出導入模式與法制化程序等相關發展建議。

二、學理基礎與研究方法

為能順利執行本專案研究，茲針對本案所擬進行之學理基礎、研究方法、步驟，敘明如下：

(一) 學理基礎

從測驗理論的發展角度來看，由古典測驗理論邁入當代測驗理論的演變，即可看出成熟的心理測驗發展都已經歷時相當久遠（余民寧，2009，2011；Allen & Yen, 2001; Crocker & Algina, 1986; De Ayala, 2009; Wright, 2007）。

廣義來分，心理測驗的種類可分成智力測驗（intelligence test）、性向測驗（aptitude test）、成就測驗（achievement test）、與人格測驗（personality test）等。其中，成就測驗一般是使用在教育領域裡，而其他心理測驗則可使用在心理、諮商輔導、醫護、人事與企管領域裡。這些工具的用途，一般來說，多半都是用來協助個人或團體組織做成「決策」（decision making）之用。當前，應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（王文中、陳承德譯，2008；危芷芬譯，2004；朱錦鳳，2014；陳學志、邱發忠、徐芝君，2014）。

近十年來，國內開始有幾篇文章在論述使用心理測驗於國家考試等公部門的可能性之提議（余民寧，2015；胡悅倫、陳皎眉，2013；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）；若是應用心理測驗到企業機構等私部門的文獻記載，則更是行之有年（邱皓政、歐宗霖，2013；周麗芳、林守紀、曾春榮，2012；陳學志、邱發忠、徐芝君，2014；鄭夙珍，2014）。

根據這些文獻的評述，可以彙整成本計畫主持人（余民寧，2015）的一句結論與建議：「心理測驗在國家考試上之可行性時機已然成熟」，只要「（1）確保試後不再釋出題目，（2）測驗僅供甄選分派職務參考用途，（3）編製多種可供輪替備用的測驗複本工具，（4）持續維護心理測驗工具的心理計量特質，（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，以及（6）確保心理測驗的使用不會侵犯個資保護法」等配套措施，即可擇期宣布實施心理測驗，作為一種甄選人才的工具。

但是，站在官方的立場，針對此事進行審慎評估，並確實做好配套措施，的確是一種上上之策。因此，考慮理想的學理基礎與兼顧現實考試法規規定，如何使其不互相抵觸，並能在未來的公部門嘗試實施心理測驗作為一種人事甄選的工具，事先參考國外先進國家的具體作法，提供國內未來實施之借鏡，這也是一項審慎評估的作法。所以，為能提供政府做決策時的參考依據，並期許未來的國家考試也能夠發揮測驗理論的優勢潛力，本研究希望能在學理基礎的奠基下，審慎規劃執行，以順利達成上述的研究目的。

(二) 研究方法與步驟

為達成本研究目標，本研究擬分成三大區塊進行，茲逐一分述於下：

1. 區塊一：網路蒐尋與檢索相關文獻資訊

由於研究經費與時間有限，本研究擬透過各電子資料庫系統的資訊檢索、網際網路上蒐尋各國官方網站的資訊、及民間外文書籍代理商的協助蒐尋等管道，以檢索搜尋本研究所需的各種相關文獻資訊及資料，再進行下載、分析、比對模式類型差異、比較運用情形的異同、歸納整理、分批儲存。特別是，針對各國公部門在運用心理測驗時的相關法律規定、限制條件、個人權益保障與個人資料保護等措施，著重加強蒐集。

本研究所蒐集及分析資料，除臺灣公私部門外，另包含國外先進國家，擬以美國（美洲先進國家代表）、英國、歐盟（含法國、德國等）（前述為歐洲先進國家代表）、澳大利亞（大洋洲先進國家代表）、新加坡、日本、韓國等國家（前述為亞洲先進國家代表）為對象。這些先進國家的人民生活水平，是較國內還高或接近的，因此，其作為可供我國的參考借鏡。在搜尋資訊的過程中，必要時，亦可透過公務管道，請我國駐外單位協助收集，或經由 e-mail 請各國相關單位提供，或聯繫各國駐臺之代表處或辦事處協助提供，該國公部門使用心理測驗的相關運作情形及其法律相關配套措施等資訊，期能更有效率的獲取本研究目標所需要的資訊。

本案在期中報告後，評審會議建議儘量持續收集與檢索相關心理測驗，尤其是集中在現職中高階公務人員及人事人員為主。本研究將針對這一點建議，持續進行增補蒐集資訊，同時，亦會將此類建議人員納入作為研究調查的對象。

2. 區塊二：進行專家焦點座談會

為了能夠探索與規劃後續的導入模式，本研究改為提前舉行專家焦點座談會，擬邀請實務界的公務員5名（擬邀請行政類（含人事行政及主計行政總處）10職等以上，且服務年資在10年以上的中央部會中高階公務主管或非主管出席，以作為政府官員代表）、法律專長的專家學者2名、公共行政領域的專家學者1名、人力資源管理領域的專家學者

1名、及測驗評量領域專家學者1名，等共計10人與會。本研究會事先提供一份預擬的問卷題目初稿，試圖先將研究者對於如何導入模式與法制化程序、維護考試公平性及個人權益保障、並兼顧個人資料保護等問題的構想，預先編擬成一份問卷題目，以作為大家開會討論時，有一個可以共同研商、討論與規劃策略的依據。然後，本研究再次彙集與會專家的專業見解與建議等資訊後，除了據以修正問卷的內涵參考，以作為後續網路意見調查的正式問卷外，同時亦邀請與會的測驗評量領域專家學者進行專家效度的審查，以確保本問卷的測量效度能夠建置完善；最後，本研究將這些專家的建議事項歸納、整理，並提出本研究的結論與建議事項。整體而言，焦點團體座談會將聚焦在「本研究預擬之心理測驗導入培訓模式之適切性及其延伸法律議題有哪些？」及「本研究所編擬調查問卷初稿是否具有適切性？」等議題的討論。

對此區塊的工作任務，本研究需要陳請公務人力發展中心推薦焦點座談會的官員代表名單，以協助本研究去邀請座談與會者，並順利進行焦點座談。

3. 區塊三：問卷調查蒐集民意基礎資訊

最後，本研究根據區塊二的焦點座談所彙集的意見，再針對研究目標，修正編製一份正式調查問卷，以針對本案的現職公務人員（由於剛考試及格錄取人員，正在接受初級訓練而尚未分發就職，因此不列入本次的調查對象內）進行網路問卷調查。問卷調查的重點，除根據研究目標第二項所收集資訊顯示的涵義及焦點座談建議，以研擬調查題項，現階段是以詢問受試者有關：「未來公部門的人事培訓與職務分派時，如果導入心理測驗的實施，具有何種看法、態度、法律制度的修改、及可行性建議等問題」。

由於調查對象已經很明確，本研究擬在設計好網路問卷並掛上網路平台後，需要陳請公務人力發展中心代為轉發函給各公務單位的人事部門，請其代為轉發本研究已擬妥的「邀請填答問卷」電子邀請信函（內附網路問卷的連結，填答者是不具名）給所有現職公務人員填答，為期兩週的填答時間。本研究希望能夠盡力收集獲取較大樣本的回收資料（但實際的回收情形，得視現實情境而定），再經分析統計後，以作為規劃提出導入模式與法制化程序等相關發展建議之民意基礎。

(三) 研究工具、樣本與資料分析

首先，由本研究團隊成員針對研究目標，聚會研討商訂問卷初稿，再諮詢二位問卷調查專家針對本問卷初稿提供編修意見，逐步修訂後再定稿，以作為正式進行意見調查之工具。由於網路問卷調查法 (Birnbaum, 2004; Couper, 2000; Kaplowitz, Hadlock, & Levine, 2004; Riva, Teruzzi, & Anolli, 2003) 的興起，網路問卷調查具有許多紙筆問卷調查所不能及的優點與效益；且根據本研究主持人過去的研究心得(游森期、余民寧, 2006；余民寧、李仁豪, 2006, 2008；李仁豪、余民寧, 2010)，在研究母群體為確定的情況下，就調查研究方法而言，不論是採紙筆方式或是網路方式進行問卷調查，其實質調查結果之間是幾無差異可言的。所以，本研究基於研究時效的考量，乃決定採用網路問卷調查法，以作為本研究實徵研究方法學的立論基礎。

因此，為節省調查的時間、成本、與人力支出，本研究乃決定進行網路問卷調查，只要能確保收集到大樣本 (1,000 人) 以上的有效作答資料，作答資料結果即具有分析與推論的價值，可供作本研究在撰寫研究報告時的參考。同時，為確保及提高網路調查的有效回收率，本研究預計提供 200 張百元的超商禮券做為獎勵，以鼓勵有意願表達意見的受試者，踴躍上網填答問卷。凡有意願參加抽獎者，才需留下通訊方式，而沒有意願抽獎的志願參與者，則免填寫通訊方式，本研究也不擬追蹤或進一步詢問。

本研究擬使用 SPSS 22.0 版統計套裝軟體程式，來協助進行各項問卷調查資料的統計分析，如：描述統計、相關分析、回歸分析、t 考驗、與變異數分析等 (余民寧, 2012)，此外，有關顯著性考驗後之效果量，本研究是以 $\text{partial } \eta^2$ 進行，其數值大小程度之判斷標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

貳、國內、外公部門運用心理測驗現況與法律規範

有關國內、外使用心理測驗現況，及心理測驗運用之法律規範，茲分別就臺灣公私部門、美國、英國、歐盟(含法國、德國等)、澳大利亞、新加坡、日本與韓國公部門等分類，進行說明如下。

一、臺灣公部門

茲分別說明臺灣公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

臺灣公部門現行使用心理測驗之範疇，依功能可區分為兩個向度，一是人員甄選、另一是人員培訓或升等，說明如下：

1.人員甄選

就人員甄選而言，臺灣公部門大多是統一透過考選部舉辦之國家考試來推動。據此，考選部目前使用心理測驗於國家考試者，僅有在專技人員的「民航局之航管人員特考」納入性向測驗，其內涵是以檢核考生「動作判斷能力」、「認知及推理能力」及「空間能力」為主。其中，「動作判斷能力」包含有雙手協調、靈巧檢查、及多重選擇反應能力；「認知及推理能力」則著重注意力、計算力、抽象推理及速度預測力檢查；「空間能力」則包含空間關係、深度知覺及空間記憶力等(公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準，2007年3月19日)。此外，航空醫務中心會針對每位應考人心理狀態進行評估，主要以柯永河(1999)發展健康性格習慣量表，以確認受測者精神狀態。有關測量方式，依交通部民用航空局航空醫務中心101年1月18日(101)航醫字第063號

函，該性向測驗計分可分為「動作技能測試」與「紙筆測驗」兩類，前者在於檢核考生於受測過程之動作技能反應，均以數字顯示於儀器，由心理師記錄後輸入電腦系統並依常模完成計分評比；後者則是於考生完成測驗後，由心理師依據標準計分方式，轉換成常模進行評比。合格標準則是以該次應考人測驗成績之平均數減一個標準差為基準，整體而言，兩者皆非涉及閱卷人員的主觀評分層面。

根據國家情報工作人員安全查核辦法(2015年9月23日)，國家安全局國家安全情報人員雖然並未將心理測驗納入國家考試考核程序，但是，錄取人員必須接受「心理測驗、科學儀器檢測資訊」之安全查核，而各等級查核基準均規定「心理測驗及科學儀器檢測之結果，經判讀有異常反應者」，則視為安全查核不合格，其查核結果會對該應考人員是否能成為正式人員具有影響力。據此，國家安全局自1998年起，就委託編製有國家安全局心理量表，以進行全局普測，希冀將結果作為決策參考；2002年則開始發展新進人員心理量表，以作為人員甄選之用；2009年研發外派人員適性量表，以作為外派人員甄選之用，並每3年進行常模編修與更新(考選部會議紀錄，2016年4月27日)。

最後，不論是「外交部外交領事人員」、「內政部警察人員」、抑或是與前述職務屬性較相近的「移民局移民行政人員、及法務部調查局調查人員」等，則是考選部現行逐步規劃推動、或多受學者建議需優先將心理測驗納入國家考試之標的(伍姿蓉, 2011, 2012; 李登科, 2012; 馬傳鎮、黃富源, 2010a, 2010b; 婦女新知基金會, 2007)。然而，根據這些文獻的訪談建議，其使用時機則尚待意見整合；例如，應該將性向及人格測驗納入第一試筆試、或第二次體適能測驗、或以口試篩選，則各有不同意見(婦女新知基金會)。

2.人員培訓或升等

有關人員培訓，不論是現行公務人員保障暨培訓委員會(簡稱保訓會)轄下國家文官學院公務人員中長期發展性訓練辦法、抑或是法務部司法官學院司法官、外交部外交學院外交人員訓練，都逐漸強調心理測驗使用的重要性。其中，對於中高階公務人員，國

家文官學院已研發「高階文官人格測驗量表」，並正式投入培訓使用，其向度包含「嚴謹性、情緒穩定性、友善性、領導性、使命感、創新學習」等六大向度；其中，「嚴謹性」係評估文官思考周延、注意細節、謹言慎行並能堅持所為的特質；「情緒穩定性」係指具備高情緒智商、能控制自身情緒及挫折容忍與恢復力；「友善性」係指願意與人溝通，具同理心及表現溫暖、關懷行為；「領導性」係指具願景、果決並擇善固執、及勇於承擔的特質；「使命感」係指能以工作為榮並堅守廉潔公正；「創新學習」係指具開放性思維、自主學習及具創造力等(胡悅倫等人，2012；蔡璧煌、吳瑞蘭、施佩萱，2013)。而目前該人格測驗使用的功能，多是以協助參與培訓人員瞭解其人格類型，以提供未來自身發展建議為主(高階文官培訓飛躍方案 105 年訓練計畫，2016 年 1 月 15 日)。此外，有關司法官學院對於司法官訓練，是規定學員於入本學院後，應接受經指定之臨床心理師實施性向測驗，做為輔導之參考(法務部司法官學院司法官訓練規則，2015 年 2 月 11 日)，但其表現則不列入受訓成績。最後，外交部自 102 年起，也研發出駐外人員工作特質量表，以評估誠信正直、負責、合作、分析思考、目標導向、主動進取、可信度、壓力調適、關懷、專注細節等特質(程淑華，2014)，以提供外交學院進行訓練，依其測驗結果及實際觀察，以了解錄取人員是否具有從事外交人員的人格特質，作為日後職務安排參考。

(二)心理測驗運用之法律規範

有關臺灣公部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範，內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題，分述如下：

1.心理測驗使用法律規範內涵

考選部對於國家考試使用心理測驗以進行人員甄選之規範，主要記載於典試法第十四條，其規定「各種考試得採筆試、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報請考試院同意之方式行之。除單採用筆試者外，其他應該併採用兩種以上方式」(典試法，2015 年 2 月 4 日)。其中，對於心理測

驗範疇，依典試法第十四條第二項規定，考選部是另訂定心理測驗規則(2015年12月14日)，以規範各種考試得視需要採用心理測驗，以文字、數字、符號、圖形或操作等方式，評量應考人之智力、性向、人格、態度及興趣等心理特質。而心理測驗種類，包含：(1)智力測驗；(2)性向測驗；(3)人格測驗；(4)興趣測驗；及(5)其他心理測驗。其運用得視考試性質選定其中一類或數類舉行，然而，採用心理測驗時，其種類、評分、參考標準或與其他考試方式分別占總成績之比例或其他相關事宜，於各該考試規則中訂定。最後，有關心理測驗委員產生方式，則規範心理測驗委員除由該項考試之典試委員擔任外，必要時得另就相關用人機關、請辦考試機關、職業(目的事業)主管機關公務人員或專家或有關團體富有實務經驗者遴聘之。

此外，對於公務人員升等而言，根據公務人員升官等考試法施行細則(2015年6月15日)第八條，升官等考試可併行採用二種以上方式舉行時，其中，採用筆試與心理測驗兩種方式者，筆試成績占百分之八十，心理測驗成績占百分之二十。整體而言，現行法律規範對於運用心理測驗於人員甄選，其內容已經具體規範其測驗用途、計分方式，並賦予心理測驗表現結果是具有實質影響力之法源基礎。

有關使用心理測驗以進行人員培訓之規範，依據高階公務人員中長期發展性訓練辦法(2014年8月15日)第二十四條訂定之高階文官培訓飛躍方案105年訓練計畫(2016年1月15日)有關遴選方式，保訓會是以評鑑中心法辦理遴選評測作業，其評測方式之一包含人格測驗量表填寫，其中，是以高階文官應具備人格特質之「嚴謹性、情緒穩定性、友善性、使命感、領導性及創新學習」等六大構面為標的，以協助參加人員瞭解其人格類型，提供發展建議。此外，法務部司法官學院司法官訓練規則(2015年2月11日)第八條規範學員於入本學院後，並應接受經指定之臨床心理師實施性向測驗，以做為輔導之參考資料。

2.使用心理測驗限制、及個人權益保障、資料保護等議題

過去有關使用心理測驗於國家考試之人員甄選或者培訓的文獻中，許多學者已經提

出許多針對個人權益(例如，是否違反工作平等權)、個人資料保護的疑慮、及測驗工具品質及施測人員、試題安全等議題之配套建議(鄭夙珍、林邦傑，2009；余民寧，2015)。然而，對於這些議題的回應，除了典試法施行細則第十四條，已經規定考試性質特殊者(係指口試、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)，經考試院同意不予公布試題及測驗式試題答案之考試，由考選部公告之(典試法，2015年2月4日)，以確保試題安全性與保密性不再受曝光風險的威脅影響。然而，對於其它議題(例如：心理測驗工具品質、施測人員素質規範、可能產生之個人權益侵犯、及心理測驗建置過程中個人資料使用規範等)，現行辦法則尚未有太多著墨。因此，本研究團隊提出以下建議：(1) 可邀請相關專家學者進行更具體的界定與回應，(2) 參考勞動部對於臺灣就業服務機構所訂立之勞動部職業心理測驗使用管理要點規範(2014年7月2日)，對於心理測驗工具產生、合格使用人員資格、施測與結果詮釋等規範，以及(3) 參考就業服務法施行細則(2014年4月25日)，將心理測驗資料視為個人隱私，具體界定資料使用範疇及其對可能產生之就業歧視之保障等事項，進行討論與提出立法規範。

二、臺灣私部門

茲分別說明臺灣私部門心理測驗運用現況，以及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

國際對於心理測驗的使用，早已經廣泛融入企業人員甄選、訓練安置與績效考核等，其面向橫跨工作知識測驗、性向測驗、人格測驗及認知測驗等(Salgado, Viswesvran, & Ones, 2001)。若就國內私部門而言，根據104人力銀行於2000年針對其企業會員網路問卷調查結果，在選取三百家企業樣本中，有24%企業於甄選流程中，會使用到心理測驗；其中，以人格測驗工具最多，其次為性向、能力、及興趣測驗等(段美玉，2006)。此外，根據Career雜誌所做的調查，有高達六成的金融業者曾針對新進員工進行人格測驗，而科技業者也逐漸採用人格測驗，以做為新進人員招募和甄選的參考，使用的比例

已從過去的 11%增加到去年的 30%(謝其濬, 2006)。整體而言, 心理測驗於人力資源管理的使用, 是逐漸受到重視的。

國內企業對於心理測驗工具的使用, 其類型與數量是十分多元與豐富的。根據段美玉(2006)於 2005 年 11 月至 2006 年 5 月之調查, 共蒐集到 25 種適用於人事甄選的心理測驗工具, 其來源大致包含三類, 一是人力資源公司自行發展(14 種)、國外引進(6 種)、及專業心理測驗出版社出版(5 種)等, 而其類型包含有智力測驗 2 種、性向測驗 3 種、人格測驗 15 種、興趣測驗 3 種、與其他測驗 2 種等。簡要條列如下:

1. 智力測驗: 包含推理思考測驗(翁儷禎, 1997)、圖形思考智能測驗(朱錦鳳, 2005)。
2. 性向測驗: 包含個人人才智能能力取向系統(葉光輝, 1997a)、一般職業適性測驗(建元顧問公司, 無日期)、多向度性向測驗組合(歐滄和、路君約, 2003)。
3. 人格測驗: 包含個人優勢特質探索系統(葉光輝, 1997b)、複合向度性格測驗(建元顧問群與聯合國際資訊公司, 2000)、WPS 華德士個人風格問卷(華月娟, 1999)、工作適任度性向測驗系統(陳致璋, 2003)、個人創新潛質評鑑(鄭晉昌, 無日期)、工作職能量表(張裕隆, 2002)、PODA 博達職業適性評量(侯喬騰、董瓊徽、董千瑜、吳賢, 2009)、職業適性診斷測驗(伊藤友八郎, 1992)、DISC 性格測驗(實踐家知識管理集團, 無日期)、PDP 天賦特質診斷系統(美國 PDP 公司南加大心理實驗室, 無日期)、Yatabe-Guildford 人格測驗(矢田部達郎, 1988)、感知與偏好量表(Kostick, 1980)、全腦優勢發展工具 HBDI(Herrmann, 1978)、基本人格量表(BPI)(吳武典、林幸台、王振德、郭靜姿, 1999)。
4. 興趣測驗: 包含職涯興趣量表(104 人力銀行評量中心研究團隊, 2002)、精策職業興趣測驗(鄧慧文, 1996)、生涯興趣量表(林幸台、金樹人、陳清平、張小鳳, 2005)等。
5. 其他測驗: 包含管理特質評鑑系統(葉光輝, 1997c)、T-P 領導行為問卷(建元顧問有限公司, 無日期)。

此外, 勞動部勞動力發展署也提供一些官方職業心理測驗供國內機構進行非營利就業服務用途, 包含通用性向測驗(內政部職業訓練局, 1985)、我喜歡做的事-職業興趣量表(黃厚堅、林一真、范德鑫, 1987)、工作氣質測驗(楊國樞、鄭伯璫、翁儷禎, 2001)、

成人生涯轉換需求量表(張德聰、周文欽、陳郁姍, 2005)等(勞動部職業心理測驗使用管理要點規範, 2014年7月2日)。加諸, 隨著企業對於心理測驗重要性的認知加深, 專屬於某些職業人才需求的工具也因應而生, 例如, 臺灣金融研訓院與臺師大心測中心共同研發金融人才性格測驗, 以國內金融人員為常模建置金融業專屬職涯心理測驗(蔡宗廷, 張育菱, 2015)。

儘管有如此豐富的心理測驗工具, 國內企業或組織對心理測驗使用倫理仍存在某些考量。在綜合段美玉(2006)、周麗芳、林守紀、曾春榮(2012)、陳學志、邱發忠、徐芝君(2014)、鄭夙珍(2014)、李克明(1994)等人看法, 再加諸參考臺灣心理學會(2013)所訂立心理學專業人員對於心理測驗使用之倫理準則, 大致可條列出:(1)測驗工具選擇及其使用適切性、品質及公平性;(2)心理測驗使用者條件規範;(3)測驗內容保密與曝光議題;(4)告知同意及個人隱私資料保護;(5)成本;(6)特殊生權益保障等。整體而言, 國內私部門或組織對於心理測驗工具使用之考量, 也多雷同於公部門所關注之議題。

(二)心理測驗運用之法律規範

有關臺灣私部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範, 內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題, 分述如下:

1.心理測驗使用法律規範內涵

國內機構對於心理測驗使用於人員甄選的規範, 目前有勞動部為維護其無償提供各種職業心理測驗之有效使用, 以利推行就業服務的工作, 而訂立之「職業心理測驗使用管理要點」, 其使用範疇限定於非營利用途, 包含協助一般國民擇業、轉業及工作適應; 協助在學學生選擇職業目標; 協助公立職業訓練機構或委訓單位甄選受訓學員; 從事心理測驗之教學或學術研究; 協助身心障礙者職業輔導評量、及其他經業務執行單位認可之用途(勞動部職業心理測驗使用管理要點規範, 2014年7月2日)。此外, 該辦法也針對心理測驗使用人員資格(例如, 系所畢業條件、相關科目修習學分數、職業輔導評量資格)、施測流程與結果詮釋(例如, 遵守測驗指導手冊)、測驗使用目的適當性、測驗內容保密等進行規範。整體而言, 大多數已經適當回應前述學者們對於心理測驗使用之考

量議題。

然而，對於私人就業服務機構因提供國民釐定生涯發展所使用之職業心理測驗，目前辦法僅規範本國求職人收取職業心理測驗費用上限(私立就業服務機構收費項目及金額標準，2010年3月2日)，而其他如私人企業機構使用職業心理測驗進行人員甄選、或培訓之規範，則尚未有針對上述要點做過多說明，現行大致僅有就業服務法對於企業使用心理測驗所涉及個人隱私資料及範疇進行保障，說明如後。

2.使用心理測驗限制、及個人權益保障、資料保護等議題

根據104人力銀行於2000年調查顯示，企業機構對於使用新發展的人格測驗，常因為缺乏常模和信、效度佐證，致使對於使用心理測驗的滿意度並不高(38%)(段美玉，2006)。然而，現行政府部門對於私人企業機構使用心理測驗所延伸各項議題的規範，尚未有太多論述；目前，僅延續就業服務法第5條第2項第2款，說明雇主招募或僱用員工要求提供非屬就業所需之隱私資料，包含生理資訊、心理資訊(即心理測驗、誠實測試或測謊等)、及個人生活資訊等，應尊重當事人之權益，不得逾越基於經濟上需求或維護公共利益等特定目的之必要範圍，並應與目的間具有正當合理之關聯(就業服務法施行細則，2014年4月25日)。這項規定已實質回應對於個人資料保護措施之疑惑。

三、美國公部門

茲分別說明美國公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

就美國公務人員而言，心理測驗主要作為遴選工具，以評鑑職能，同時也運用於其他管理決策之上(林時宇、張芸甄、洪琬婷，2014)。美國公務人員共分為四個層級：聯邦(federal)、州(state)、市(city)、郡(county)。美國聯邦文官考試主要採公開競爭考試，由人事管理局(OPM, Office of Personnel Management)統籌協助聯邦政府各部門人員的甄選與發展，也授權由各機關自行辦理，各部門可向OPM購買現有產品，

或依照需求訂製。OPM 提供客製的測驗項目包括：成就紀錄、評鑑中心、認知測驗、籃中演練、情境判斷測驗、結構化面試等（許瑞娟、陳超明，2014）。聯邦文官的考試主要包括學經歷審查、紙筆測驗、實地考試、口試、訪問等方式，心理測驗則運用智力、性向與成就測驗為主，部分使用人格測驗。智力測驗內容包含語文能力、抽象能力、數字推理、空間推理等；性向測驗則有數字、記憶、機械、文字流暢、手指靈活等向度；成就測驗則測量學識或技藝，但目前較少使用（王恩妍，2012）。美國「行政永業職考試」（Administrative Careers with America, ACWA）主要是由能力測驗（ability test）和造詣測驗（The Individual Achievement Record, IAR）組成，第一種包含語文及數學推理；第二類則由過去經驗反映出性格、態度、興趣等，但各機關也可依照原則以自己的測驗取代 ACWA（OPM.gov Administrative Careers with America, 2016.07.25；許南雄，2012）。另外，OPM 也發展檢核表（rating schedule）提供機構篩選人才，其所測量的能力與紙筆測驗不同，可以分開使用，也可以與紙筆測驗或結構訪談混用（OPM, 2007）。朱錦鳳（2010）亦指出，美國公職團體常使用性向測驗作為評估及甄選員工的工具，其中最常被使用的性向測驗即是普通性向測驗（General Aptitude Test Battery, GATB），內容包括核對、數學計算、立體空間、字彙、工具配對、數字推理、圖形配對、畫記、定位、旋轉、組合、拆解等性向要項。

就地方政府來說，以紐約州的文官考試為例，其兼採用筆試、口試、適性測驗等方式，甚至要求身心或精神方面的測驗，以篩選適任與不適任者。以下茲舉數個公部門機構簡單說明：

1. 警察機構

美國的警察可以分為聯邦警察、州警察、地方警察與私人保全四類，所屬的職務並不相同。聯邦警察處理特定法律、超出州政府之事務；州警察則處理州與州間事物；地方警察是警察組織的主體，設於各郡、城市，以保障人民安全；私人保全則為營利而雇用，與警察一同合作。美國警察人員的考選主要由聯邦、州、地方各自辦理，聯邦警察主要由偵查專業人員組成。美國聯邦警察單位「聯邦調查局（FBI）」在甄選過程中，主

要採用兩階段測驗的方式，第一階段為筆試，內容包括生物資料 (Biodata)、邏輯推理和情境判斷測驗；第二階段則包含測驗決策與判斷能力的筆試與面談 (Tasch, 2015)。

美國各州及地方警察則有較為共通的考選程序，包括：1.申請；2.新進警察人員筆試(written examination)；3.參加體適能測驗(physical fitness test)；4.接受口試(oral interview)；5.接受個人背景或品德調查(background interview or character investigation)；6.接受心理測驗(psychological tests or psychological examination)；7.接受測謊測驗(polygraph test)；8.體格檢查(medical examination)；9.接受職前訓練；10.試用(李震洲、王成基、劉約蘭，2007)。其中，在心理測驗部分，通常包括人格測驗(如：MMPI、CPI、CAT、句子完成測驗、人形繪圖測驗等)、性向測驗(包含邏輯、情境記憶、語文能力，如歐洛克氏警察適性測驗、警察測驗、警察人員考試)、智力測驗(如：文化公平智力測驗、新加州簡式心理成熟測驗高級式、洛侖二氏智力測驗水準 G、歐雷二氏學校能力測驗、修訂魏氏成人智慧量表、陸軍普通分類測驗市民版)、情境測驗等(伍姿蓉，2012；李震洲、王成基、劉約蘭，2007；馬傳鎮、黃富源，2010)。警界運用心理測驗的目的，包括：(1)甄選新進人員：以智力測驗與性向測驗為主；(2)淘汰可能不適任候選人：以人格測驗為主；(3)績效評定之參考：以警察實作測驗與評定量表、成就測驗為主；(4)升遷：以領導能力、智力測驗、社會性向測驗為主(馬傳鎮、黃富源，2010)。

在警察人員的篩選中，使用人格測驗算是很重要的一環。以加州為例，與工作職能相關常用以篩選警務人員的人格測驗(包括廉貞測驗)，包括如：由 IPAT 出版的 16PF (Sixteen Personality Factor Questionnaire)、HBI-R (Hilson Background Investigation Inventory-Revised)、HLAP (Hilson Life Adjustment Profile)、IPI (Inwald Personality Inventory)；CPP 出版的 CPI (California Psychological Inventory)；PAR 出版的 NEO-PI-R (NEO Personality Inventory-Revised)、PAI (Personality Assessment Inventory)；JR&A 出版的 PAI Police & Public Safety Selection Report；Hogan 出版的 Hogan Personality Inventory、HDS (Hogan Development Survey)；Pearson 出版的 MMPI-2 系列 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-2)、Matrix 出版的 M-PULSE (Matrix-Predictive Uniform Law Enforcement Selection Evaluation Inventory) 等量表 (Spilberg & Corey, 2014)。

2. 外交人員

美國外交人員 (Foreign service officer) 應考人必須先決定工作類型，進而報名該類型筆試(FSOT)，通過筆試後，再填寫個人學、履歷問卷(QEP)，最後則為口試(FSOA)。外交人員考試的筆試，分為職務知識測驗(Job Knowledge Test)、英語表達測驗 (English Expression Test)，以及論文撰寫，前者考試範圍包括政治、外交、經濟、電腦、行政等的知識，類似於一般成就測驗 (U.S. DEPARTMENT OF STATE, 2015; 李登科, 2012)。口試則以評鑑中心法進行，包括團體討論、個別口試與籃中演練 (in-basket exercise)，以測試應考人的危機處理、時間管理、人際互動、分析等能力。在考選過程中，會盡量評估應考人的人格特質，美國主要是透過口試方式，測試候選人的性格、潛力 (李登科, 2012; 黃一峰、鄭怡君, 2005)。

3. 國家安全局/軍隊

美國國家安全局 (National Security Agency) 會於人才招募時使用心理問卷，且由心理學家評估，心理問卷的內容包括人格測驗，由約 500 個是非題組成，採用五大人格量表，衡量向度包括：神經質(Neuroticism)、外向性(Extroversion)、經驗開放性(Openness to experience)、和善性 (Agreeableness)，及嚴謹自律性 (Conscientiousness) 等五大因素；心理測驗也含括性向測驗，包括語言、數字、資料分析、資料分析等；另外，美國國家安全局也評估個人的背景並進行測謊測驗，以確保招募人才適合 NSA 的工作 (Job Test Prep, 2016)。

從事軍職者需要通過軍情職業性向測驗 (Armed Services Vocational Aptitude Battery, ASVAB)，此為美軍普遍用於招募新兵的考試，內容包括一般科學、數字推理、詞彙、語文理解、數學應用、電子資訊、汽車修理、機械理解、拼圖/數字運算、核對等性向 (朱錦鳳, 2010)。

(二)心理測驗運用之法律規範

有關美國公部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範，內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題，分述如下：

1.心理測驗使用法律規範內涵

美國聯邦政府法典 (United States Code) 第五篇「政府組織與員工」, 內含公部門文職人員 (civil service) 人事管理的法律條文, 而細部的行政命令規範則收錄於聯邦政府行政命令典則第五篇第 1 章 (Title 5, Code of Federal Regulations) 中 (施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓, 2009)。法典指出, 公務人員競爭職考試須符合公平、公開原則, 且依人事管理局 (OPM) 所定之規則實施, 應考規則 (如年齡、學歷、性向) 等亦同 (行政院人事行政局編譯, 2000)。就紐約州而言, 根據文官法 (the Civil Service Law) 大多公務人員必須經過公開競爭考試, 就考試範疇而言, 應具備實務意義, 且屬公平, 且機構或委員會可依照需求建立醫療、生理或其他適當的測驗 (New York State Department of Civil Service, 2016.07.24)。而洛杉磯郡政府人事法規第六條則規定, 應試者須符合申請職務的最低資格要求, 包括教育程度、經驗等, 以及該職務所需要通過的測驗 (張哲琛、蔡敏廣、蔡雯、易豪群、蔡耀宇, 2011)。由此顯示, 公部門原則上可依需求採用所需的測驗形式。

根據美國心理學會 (American Psychology Association, APA) 所訂定的倫理原則 (Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct, EPPCC; 2002/2010), 心理學家在使用心理測驗時有一定的倫理規範, 其涉及範圍不僅在諮商、教育上, 人員訓練、公共服務上都含括在內; 違反 APA 之規準, 包括州或聯邦機構, 皆依規範懲處, 測驗使用、資料釋出之相關規範定於倫理原則 9。Turner、DeMers 與 Fox (2001) 也指出, 美國心理學會認為運用於甄選、雇用時, 測驗中使用性別、種族於測驗解釋上是不合法的; 另外, 測驗使用者必須了解工作本身、工作情境、工作對工作者特徵的需求。美國心理學會也提出對測驗使用者的規範, 如測驗使用者須具備使用心理測驗的基礎心理計量知識與技巧; 針對特定目的有特定的合格使用者標準 (qualification), APA 的規範原則上適用於所有標準化測驗 (Turner, DeMers, & Fox, 2001)。

2.使用心理測驗限制、及個人權益保障、資料保護等議題

根據於 1964 提出且於 1991 年修正的公民權利法案 (The Civil Rights Act, CRA) 第七

篇規定，在人員甄選上禁止雇用歧視以致差別對待與差別影響 (disparate impact)，例如族群比例上的不平等。因此，在測驗上，一個測驗若對人才甄選產生類似的影響，除非是經過證明此測驗有效，且無法被取代，否則該機構將違反法律；另外，測驗出版商也需要提供整體的常模，而非明顯區分性別、宗教、族群等 (Spilberg & Corey, 2014)。

由於心理測驗可能與個人隱私有關，其可能使參與甄選的人員透漏他們個人私密的想法、情感。美國憲法保障人民的隱私權，相關的隱私權法 (Privacy Laws) 平衡參與甄選者期望與雇主合法需求。例如，運用 MMPI 篩選消防員雖具有侵犯隱私的風險，但法院則認為有其必要性 (Spilberg & Corey, 2014)。另外，為進一步保障公部門人員的隱私權不致於因心理測驗而被曝光，尤其是人格測驗，各州政府法律中通常也會有相關規定，例如加州即有此規定 (Berner, 2010)。

使用心理測驗於人員甄選或培訓所面臨的一個重要問題，即是人權的保障與公平的對待。美國於 1965 年成立維護平等與禁止雇用歧視的法律執行的委員會--「僱用機會平等委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)」，EEOC 關注種族、宗教、膚色、性別等議題，同時也關注心理測驗於人員甄選使用的議題 (鄭夙貞、林邦傑, 2009)。根據美國殘障法案 (Americans with Disabilities Act, ADA) 的規定，人才甄選不得因為候選人身心障礙而剝奪其就業權，因此對於心理測驗等選聘工具有所限定，若是具有醫學檢測效力者，像是具有能夠診斷出個人心理疾病的明尼蘇達多重人格量表 (MMPI)，即不得使用 (Goldstein & Epstein, 2009)。美國也進一步成立「僱用機會平等委員會」 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)，以確認人格測驗在甄選時使用的狀況與心理測驗效度標準 (陳皎眉、胡悅倫、洪光宗, 2010)。

四、英國公部門

茲分別說明英國公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

英國公部門心理測驗主要運用於人才甄選與培訓方向。原則上，英國公部門的人才

選用與培訓體系配合各機關需要而有彈性，但須依循隸屬內閣辦公室的文官委員會之共同規則。不同的招募管道有不太相同的規定，下面就一般文官甄選和不納入文官甄選的公部門分別說明。

1. 文官甄選

文官人員目前的甄選，包括：(1) 內閣辦公室(Cabinet Office)主辦的中央政府各機關高級公務人員 (Senior Civil Service) 考試的統一招考；(2) 一般公務人員招考；(3) 快速升遷制 (Fast Stream)，快速升遷制主要是為了遴選高級文官設立的方式，報考資格有學經歷的限制。整體來說，英國於文官甄選時所使用的心理測驗，著重於性向測驗與人格測驗兩種。

以各機關高級公務人員的招募而言，由英國文官委員會擔任監督遴選過程之角色，遴選由各需要用人機關向文官委員會提出申請，經審核同意後，依照「考試規則」自行辦理，並由文官委員監督與追認。文官委員辦公室 (Office of the Civil Service Commissioners) 委員會配合「文官委員考試法」運作，每年會進行一次職缺稽查，並監督各機關之招募，委員會會針對招募之職缺組成招募委員會，主席由文官委員擔任，主要招募會考量是否同位階或現任人員是否有適合者，再者為公民營企業中之專才。主要考試以面試為主，但會輔以候選人簡報以提供自我介紹、對職務的看法與抱負。另外，候選人需要參加心理測驗評估，以模擬真實情境的方式，測試候選人領導、溝通的能力；再者，過程中也會參考人力招募公司提供的能力評量資料，例如：英國政府認可的 MENDAS 公司的雇用與評估部門 (Recruitment and Assessment Services)，即針對職缺性質與內容，以測驗理論與技術設計的筆試 (申論)、性格測驗或互動評量等等 (王俊卿、黃明昌，2008)。

以一般招考而言，並非由中央統一甄選，而是各部會依據開缺進行甄補作業，經過申請表審查通過者，會參與評量考試，內容亦包含筆試、口試等，通常考試題項會包含數理能力測驗、人際關係與決策 (黃榮源，2008)。近年來，英國也推行「快速陞遷發展方案 (Fast Stream)」，對象為一般大學畢業生或現職文官，考試類科包括如：中央部

會一般行政、歐洲事務、外交事務、科學及工程、經濟人員、統計人員、國會行政及安全及情報。快速陞遷制度的人員甄選主要包括兩大階段，步驟有數項，包括：(1) 線上自我評鑑 (self-assessed reasoning test)：確定是否準備成為文官；(2) 線上選才測驗練習 (Practice the online selection tests)：正式考選的練習；(3) 正式考選測驗；(4) 申請表與其他測驗；(5) 線上公文能力練習 (e-Tray)；(6) 評鑑中心法 (The Fast Stream Assessment Centre, FSAC)。在快速陞遷發展方案的每一個步驟裡，幾乎都會運用到心理測驗。原則上，線上自我評鑑、線上選才測驗練習與正式考選測驗三者，都包括了不同題數的性向測驗 (語文推理、數字推理測驗)；另外，正式考選另涵蓋職能選擇問卷 (competency multiple choice questionnaire, 約 35 分鐘)，此項屬於人格測驗；也包括情境判斷測驗 (situational judgement questionnaire)。正式考選合格者，會至「快速陞遷評鑑中心」參與包括團體演練、政策建議演練、領導演練、紙本 e-tray 與面試。若是外交、國會行政人員等類別，則需要參加遴選委員會。快速陞遷制所使用的心理測驗，通常是由 SHL 或 Cubiks 等民間公司提供，且在正式測驗前都有提供練習 (范祥偉、陳烽堯、懷敏，2003；施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓，2009；Gov.UK, July 10, 2016)。

以外交部人員為例，英國的外交人員須具有管理幕僚、提交成果、管理外部關係、問題解決判斷、謀略、與他人共事的核心職能。若走一般文官途徑，則先參與統一招考，然後再參加外交部負責的口試及性向測驗；若參與快速陞遷制，亦須完成各項評鑑、心理測驗與申請(李登科, 2012)。英國國家打擊犯罪調查局(NCA, National Crime Agency)亦屬於中央公務人員，其在人員甄選上，也須符合國家標準考試流程。依據 NCA 過去的招募公告，除了廉貞調查外，也須參加包括語文推理、數字推理、邏輯推理等的線上性向測驗，通過者再採用評鑑中心測驗法進行面試 (NCA: Recruiting the crime-fighters tomorrow, 2013；NCA, 2015)。

2. 其他部門

除了文官制度以外，英國尚有其他非隸屬於中央文官的部門，如警察單位等，其在人才甄選過程中也運用心理測驗，主要為性向測驗、人格測驗與情境判斷測驗等。以警

察機關為例，英國招募制度為「先考後訓再用」模式（馬傳鎮、黃富源，2010）。原則上，英國的英格蘭與威爾斯地區由內政部警察招募網統一辦理報考申請，但後續作業則由各機關自行辦理（李震州、王成基、劉約蘭，2007）。招募過程除個人自我評估、體格檢查、體適能、背景與安全考核外，評鑑中心測驗（Police Search T）過程運用心理測驗，內容包括結構化面談、數字推理測驗、文字邏輯推理測驗、紙筆演練測驗與互動式演練測驗等。在心理測驗的運用方面，內涵相當多元化，不僅有傳統智力測驗與性向測驗，也發展採用人格測驗、興趣量表或成就測驗（馬傳鎮、黃富源，2010）。因為英國的招募具有相當大的彈性，因此各警察單位過程有些許出入，但整體來說，智力、性向與人格測驗為常用之心理測驗種類。以倫敦警察廳為例，其包括人格測驗（Behaviour Styles Questionnaire）以及能力測驗（負責、問題解決等）、情境判斷測驗（SJT），也使用數字（SEARCH® numerical ability test）、語文能力測驗；而北愛爾蘭警察（PSNI）測驗，則是使用由 Kenexa 提供的語文推理測驗；蘇格蘭警察測驗，則包括 SET（Standard Entrance Test），以及常用的數字推理、語文測驗，加上資料處理測驗與訪談（詳見 JobTestPrep, July 16, 2016）。

（二）心理測驗運用之法律規範

有關英國公部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範，內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題，分述如下：

1. 使用心理測驗內涵說明

根據英國文官委員會的文官任用原則（Recruitment Principal），英國的公務人員招募須符合功績（merit）、公平（fair）、公開（open）三項原則，其中第 7 條指出：各機關部門可以自行設計符合需求的人員甄選流程；另外，第 17 條也指出：人員甄選考試必須符合文官任用原則，且受到委員會的規範。以上條文顯示出在公部門的人員甄選方面，各機關可選用符合文官任用原則的任何測驗形式，包括心理測驗的運用。再者，任用原則的第 19 條提及，人員甄選過程必須是客觀和一致的，除了常用的面試除外。第 24 條則指出：各機關因甄選而組成的小組成員，必須確保所有於甄選過程中獲得的個人

與測驗資料，符合 1998 年英國資料保護法的規範。綜上所述，英國的文官任用原則，係訂定各機關於人員甄選時可彈性運用不同方法或心理測驗，以確保甄選到所需要的人才，但仍須注意個人資料的保護與相關規定（Civil Service Commission, 2015）。

2. 使用心理測驗限制、及個人權益保障、資料保護等議題

關於心理測驗用於人員甄選、培訓，Coaley（2009）即提到主要是與歧視的議題有關。在人員甄選上，採用心理測驗可能會造成對某個群體的歧視。而關於對某個群體的歧視，英國過去也有一些立法加以保障，如：1975 年性別歧視法（The Sex Discrimination Act）、1976 年種族關係法令（The Race Relations Act）、1995 年殘障歧視法（The Disability Discrimination Act），以及簽署 1998 年的人權法（Human Rights Act）和 2006 年的年齡歧視法（age discrimination legislation）。這些法的推行，在測驗中代表了不同族群或障礙者都應該有平等的機會，且測驗者須確保測驗適當、平等、安全、精確、不侵害個人權利，且資料受到適當保護。

英國也於 1998 年制定英國資料保護法（Data Protection Act, DPA），於資料保護法中說明個人資料的相關使用原則及個人權利，例如：「須公平與合法的處理資料」、「資料處理必須徵得個人明確同意或為必要」。以心理測驗的使用而言，英國資料保護法中的資料控制者多指招募機構，而處理者則為心理測驗的測驗提供機構。在 Information Commissioner（2000）「The (draft) Code of Practice for the UK DPA relating to Employment」中則指出，與 DPA 原則相符之測驗評量的使用規範，如：在招募中，不得收集超過目的所需的資料；在人才甄選時所收集的資料，包括知識、能力、性向等心理測驗，都必須確保公平性，且對決策有影響者，須提供個人保障，例如：解釋者須經過專業訓練。至於在資料保管上，雇用者須提供適當的資料安全防護。另外，個人有權知道被保留的資料，及其僅使用於有限的情況之中（The British Psychological Society, n. d.）。

文官委員會在 2014-2015 年的年度報告中也提及，使用不良的心理測驗會對人員招募過程的公平性造成威脅，因此在使用時需要說明心理測驗的角色、代表意義，且要有證據支持、有足夠的脈絡（如常模），同時也要能符合候選人的需求（Civil Service

Commission, 2015)。在心理測驗使用方面，英國心理學會（The British Psychological Society）的「心理測驗的有效使用法則」(Code of Good Practice for Psychological Testing)即明確訂出 15 條原則，內含使用心理測驗的責任、歷程與方法、受測者的福祉，以說明使用的限制，以及受測者的權利與保障（The British Psychological Society，2016）。

五、歐盟及相關國家公部門

茲分別說明歐盟相關國家公部門心理測驗的運用現況，以及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

根據歐洲人員甄選辦公室（EPSO，European Personnel Selection Office）的記載，歐盟國家在人才甄選有共通之處，歐盟成員國的公務人員招募主要依據「公平管道」和「功績原則」，僅各國於兩原則的比例不太相同。再者，所有成員國皆採用「公開競爭」的方式招募，內容包括紙筆測驗與口試，紙筆測驗多用於第一階段篩選，內容可能包括能力、人格、性向測驗、模擬練習等，符合標準者方可進入下一階段，甄選最後一階段則多為口試或面談，以了解參與者與職缺所需才能的適配性（Van-Biesen, 2006）。為甄選歐盟國家從事公務的適當人才，EPSO 整理成員國的甄選方法，並建立 ESPO 的規定。歐盟 EPSO 的甄選過程，主要包括三個階段：(1) 初步甄選測驗：測驗內容由多選題組成，檢測參與者對 EU 架構與政策的了解，以及一般能力，通常含括語言和數字推力能力；(2) 特定技能的公開競爭測驗：為通過第一階段者，進一步參與測試與工作有關的專業能力；(3) 口試（Van-Biesen, 2006）。

由上述可知，在歐盟的架構之下，人才招募階段多包含心理測驗的運用，且多運用於口試前的階段。此外，對於其它歐盟成員國人才甄選過程的心理測驗運用情況，茲舉例如下：

1. 法國

法國在人員甄選方面，國家行政學院（ENA，École nationale d'administration）考選 A 類人員（高階文官）採用公開競爭之兩階段甄選，在第 2 階段進行人格特質口試，考試通過後須經長期之職前訓練，過程中分別在入學後不久、學業當中及學業結束之前接受 3 次性向測驗，以幫助學員釐清未來職涯發展（王俊卿、黃明昌，2009；呂育誠、林淑馨、郝培芝、陳耀祥、林建雄、張佳璇，2015；范祥偉、邱怡璋、黃萬益，2011；陳皎眉、胡悅倫、洪光宗，2010）；法國外交人員甄選之第 2 階段口試官中人數最多的是通識科目，共有 5 位口試委員（有 1 位為心理學家），口試均由考生單獨與口試官面對面進行，以透過面談評估考生的性向、性格及工作動機等（李登科，2012）。而在人員培訓方面，ENA 之訓練成效評估機制則可分為 3 個部份：（1）於培訓初期進行學識測驗為主之安置式評鑑；（2）培訓中期包含學識測驗、性向測驗及面談之形成式評鑑，與實習部門考核及導師輔導之診斷式評鑑；（3）培訓後的口頭／書面測驗、個人／團體測驗、實習報告及學習報告之總結式評鑑（陳依盈，2012）。

2. 德國

德國在人員甄選方面，當考生通過實習及格考試取得應考資格後始可向職位出缺的政府機關提出申請，一旦經出缺的政府機關以口試或評鑑中心法（ACM，assessment center method）考試錄取後（應考人在 10 人以下採用一般口試，在 10 人以上則使用 ACM），再經過一定期間的試用，試用合格後始得轉任各職務系統之終身職公務員（呂育誠等人，2015；陳愛娥，2010）；外交人員考選上重視評估考生的人格特質，除了將心理測驗列入外交人員考試的筆試科目，在口試中考生也必須接受心理諮商面談（黃國材、葉炳煌、林揚傑、陳月春、陳美志、林建璋、連悅容，2007；劉春明、李忠正、陳素枝、熊忠勇、龔癸藝、紀隆光、顏惠玲，2006），筆試之性向測驗時間長達 4 小時，係由德國社會人力資源管理協會（DGP，Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V.）負責辦理，測試項目包含邏輯思考、精神集中度、拼字能力，以及其他選定知識領域之測驗（考選部，

2013；李登科，2012；黃國材等人，2007)；警察人員之考選則是採用先考後教訓再用模式，主要流程為先經過用人機關嚴格的筆試、體能測驗、心理測試及口試之甄試，不合格者將被淘汰，而通過者再施予較長期的職前教育與訓練（德國初級警察教育期間長達2年半至3年），最後再予任用（馬傳鎮、黃富源，2010；喻肇基、馮俊雷、王健敦、劉孟修、周輝勝、黃兆祥，2007）。而在人員升遷訓練方面，德國聯邦公務員之升遷訓練過程可以區分為：甄選程序及升遷進修課程（包含基礎課程、進階課程及特別課程），甄選程序部分每次進行3天，主要分為筆試及口試兩個部分，筆試主要包含：(1)處理3或4件以往案例；(2)提出績效提案或處理更大職務；口試則是包含：(1)自我介紹；(2)與心理學專家辯論；(3)團體討論（領導與參與）（呂育誠等人，2015）。

3.其他國家

其他歐盟國家，例如立陶宛（Lithuania），其甄選方式是參照德國、法國、英國、荷、希臘、比利時及歐盟人事甄選辦公室（European Personnel Selection Office, EPSO）選才的方式，以進行公部門人事甄選，而現採的公務人員甄選主要包括兩階段的甄選程序：(1)由公務人員部門進行測驗：以普通性向測驗為準，例如：數字、語言和邏輯等能力，且多採用電腦測驗，目的在測量技巧和能力，而非記憶性知識；(2)機構測驗：在機構中執行的測驗，通常包含有明確程序與問題形式的面談、實際任務等，在甄選過程中，會有心理專家協助評估個人能力（Civil Service Department, Aug 1, 2016）。

(二)心理測驗運用之法律規範

有關歐盟或相關國家公部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範，內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題，分述如下：

1.心理測驗使用法律規範內涵

根據法國公民暨人權宣言及公務職務之平等競入途徑之原則（l'égal accès des citoyens aux emplois publics），公民均得依其能力公平擔任一切要職、席次、與公務職位，

除其品德及才華外不應受限於其他之差別；基於公共行政服務之不同需要及不同崗位職業可設置有所差異之考試規則，而對於應試人能力之考驗考察方式及任命與否之決定，係屬於制定行政命令之行政權；根據 1946 年公務員一般身分法，考試內容之組成方式（筆口試之進行或考試進行之日程等）不屬於公務員分則法所規範之對象，只要各相關主管部會發布之「部級行政規章（arrêté ministériel）」即得規範（考選部，2014）。

2.使用心理測驗限制、及個人權益保障、資料保護等議題

在法國普通法院系統之法官考試方面，原與評審委員會進行一般對話（conversation générale）之口試科目，被新式應試人對於一項具體案件集體進行模擬情境之演習（une mise en situation collective sur un cas concret）口試所取代，應試人在過程中，尚須進行對於人格特質、才華之心理測驗，並與一名心理學家面談，心理學家根據心理測驗以及與應試人面談之結果，出具書面意見予評審委員會，由於將整個評審委員會之決定權全部交予並服從於心理學家一人之決定，導致此項考試措施具有爭議（考選部，2014）；其次，在兩性平等及身障人員方面，法國根據法律 L. 13 juillet 1983, art.6 bis, al.2，男、女平等競入公務員之途徑，應該予以保障，但男性與女性錄取結果不同之考試，因執行職務時，性別因素構成關鍵之條件者，得例外允許之（但實際上性別差異之考試並不多，且受極嚴格之限制）。依據法律 L. 11 janvier 1984, art.27；L. 26 janvier 1984 : art.35；L. 9 janvier 1986 : art.27.I，任何考試均不得排除身障人員之應試資格，身障人員有要求筆試隨其身障部位予以調整，俾使其便於參加筆試之權利（例如：筆試時間加以延長或將筆試時間分成幾段，以便作答途中可獲得人力或技術上之協助），此一要求必須在考試報名時提出，並由行政機關之醫生決定之（考選部，2014）。而根據德國聯邦公務員法（BBG，Bundesbeamtengesetz）關於職位的公開招募，其中為了實現事實上職業生活的地位平等（例如：在性別平等及身心障礙人員等方面），在心理測驗之相關甄選工具設計上，應避免測試材料中存在不當之偏見（行政院人事行政局，2009）。

由於心理測驗係經過嚴格的設計和驗證，通過心理測驗所對個人的各類心理特徵作有效評量之驗證資料，具有相當的可靠性，故所蒐集到的資料是個人的心理特徵，因

此需強調資料的保密性，以確保個人隱私不會外洩（行政院人事行政總處，2014）。而針對敏感性個人資料保護之法令，歐盟主要是以個人資料保護指令（Data Protection Directive, 95/46/EC）作為依據，並對其會員國具指示及說明之效用。故，會員國尚須將其指令轉換為國內法後，才具有其法律的拘束力。例如，法國與德國分別以個人與檔案資料保護法（Act n°78-17 of 6 January 1978 on Data Processing, Data Files and Individual Liberties）及德國聯邦個人資料保護法（Bundesdatenschutzgesetz）進行個人資料之相關規範，在敏感性個人資料之用詞方面，法國與德國分別以特種分類（specific provisions of certain categories of data）資料與特種資料（special categories），來代表敏感性個人資料（江啟先，2009；邱琳雅，2008；施佩岑，2014；曾虹棋，2015）；而針對一般機關敏感性個人資料的處理方式來說，原則是禁止處理，但例外情形則可包含：(1)當事人明確同意；(2)公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務所必要，且有適當安全維護措施；(3)當事人自行公開或訴訟上所必須者；(4)為醫療預防、醫療診斷、照護或治療的提供，或健康照護服務的管理之目的，並由負保密義務之專業人員進行者；(5)為保護當事人或在當事人身體或法律上無法表示同意時，可代為表示之其他人的生命利益等幾種情形；(6)基於重大公共利益且有適當的保護措施；(7)關於犯罪、刑事判決或保安處分及刑事有罪判決之完整記錄等資料，可以訂定例外條款（蔣岳霖，2012）。

六、澳大利亞公部門

茲分別說明澳大利亞公部門心理測驗運用現況，及心理測驗運用之法律規範如下：

(一) 心理測驗運用現況

1. 人員甄選

公務人員在甄選及僱用上，重視功績原則（merit-based）及文官委員會指導原則（the Commissioner's Directions），是故在考選過程係透過公開與公平之競爭方式，並針對職務特質及所需核心能力，運用適當之評量方法來進行選才，其中的評量方式主要包括技能、資格條件、訓練及職能、工作績效水準、達成擬任職務工作績效之潛力、人格特質、

未來發展性、達成團隊績效之能力等相關內涵（高明見等人，2011）。

在澳大利亞公部門中，心理測驗在人員甄選與培訓的運用上已屬相當普遍之情形，其主要原因是透過心理測驗評估應考人之多向度能力，能提供公部門在人員甄選篩選上之參考指標，也能了解應考人與職務之適配度及甚至可預測其未來工作表現，對於公部門人力資源及績效管理方面無疑具有相當大的貢獻性。隨著心理測驗的不斷演進，甄選時除了是對一般能力之檢測外，也發展出對工作中特殊或壓力情況下情緒可能反應之鑑定，甚至開始重視對員工反生產力行為特質之評估，這些心理評估的實施，為人力資源運用帶來經濟與效率性，甚至能有效降低未來成本（Robert, 2012）。茲針對澳大利亞公部門心理測驗之運用情形，舉例說明如下：

(1) 移民暨公民署

一般來說，機關會視職位特質來選擇甄選工具，通常會使用二種以上的考選方式配合運用，其中考選方式包含：a. 書面履歷審查（written application）；b. 專業知能評量（proprietary tests）：如語文測驗、數字圖型測驗或抽象邏輯能力測驗；c. 工作樣本測試（working sample test）：包括書寫信件、草擬講稿、摘要文件、口頭簡報、提出研究資料報告、計算、參與討論、展現電腦能力、解讀圖表、資訊圖設計；d. 面試（interview）；e. 評量中心（assessment centers）：包括角色扮演（role play）、情境演練（scenario exercises）、團體演練（group exercises）、公開演說（public speaking tests）；f. 徵信調查（reference checks）；g. 心理測驗（psychological assessment）；h. 體能測驗（physical competency assessment）；i. 安全查核（security checks）；在多種的考選方式中，以書面履歷審查、面試最為普遍採用（高明見等人，2011）。

(2) 警察人員

澳大利亞為聯邦制度國家，警察主要可分為聯邦警察及州（省）級警察 2 種類別，聯邦警察局在應考人招募方面可分為一般應考人（general applicants）及具特定能力或警察工作經驗的應考人（applicants with previous police experience）。依據澳大利亞法令，警察人員甄選資格除在身份、年齡、教育程度與體格等項目上具一定限制外，亦希望其具有正直人格。警察人員考試主要包含性向與心理評量（aptitude and psychological

screening)、相關背景調查(如安全查核、毒物藥品尿液測試、犯罪紀錄查核等)、體適能測驗、證照等項目。其中，性向與心理評量皆以電腦線上進行，其主要內涵為：認知與性向測驗(測試文字、數字及抽象思考能力，時間 20 分鐘)與生活經驗調查表(此項為心理測驗，透過應徵者就行為、思想及情感之問答內容，以評估應徵者是否適合擔任警察)，應考人必須符合已建立之性向與心理評量標準，才能接續進行考試程序後面之其他項目(高明見等人，2011)。

2.人員培訓、績效考核或升等

澳大利亞的公務人員培訓機制相當的多元性且主要是由政府來主導，但由於幅員遼闊並無設置統一的公務人員培訓機構，是故在公務人員之培訓上，各機關依據業務職掌需要，自行或與大專院校、企業合作辦理不同性質與規模之訓練課程，其中澳紐政府學院(Australia and New Zealand School of Government, ANZSOG)在訓練業務的推動執行上扮演相當重要的角色；此外，文官培訓之主導與規劃方面，主要是由澳大利亞公共服務委員會(Australia Public Service Commission, APSC)中於2010年成立之領導學習發展策略中心(Strategic Centre for Leadership, Learning and Development)部門，負責規劃公務訓練及發展(行政院人事行政總處地方行政研習中心，2014)。

澳大利亞在2000年提出國家訓練體系，主旨係為推動以職能為本位的澳大利亞資歷架構、訓練套組與澳大利亞品質訓練架構，希冀在職能制定後從事訓練、考試認證與績效管理等機制(將學校教育與職業訓練的相關資歷加以整合，使職訓證照可對應於學位證書，統整為國家認可資歷)，以確保可培養符合產業所需之人力(李大偉、白景文、康雅菁、林韶姿，2014)。

澳大利亞文官委員會(Australian Public Service Commission, APSC)針對高階行政人員之培育，發展出高級主管領導能力架構(Senior Executive Leadership Capability Framework, SELCF)，以作為高階行政人員遴選和發展的準則；其中，澳大利亞高級主管的遴選標準包括：策略性思考、測驗結果、積極度表現、培養有生產力工作關係的能力、有效的溝通(communicates with influence)，而根據高級主管領導能力架構原則所發

展出之整合領導系統 (Integrated Leadership System, ILS)，則是作為各層級公務人員發展領導能力之導引，在此一架構下，針對表現優異之主管階級人員 (Executive Level 2, EL 2)，建構職涯發展評鑑中心法 (Career Development Assessment Centre, CDAC)，評估潛力人才的核心領導能力，並針對職能落差個別規劃培訓計畫。職涯發展評鑑中心法主要設立目標，包含：(1)建構澳大利亞公務人員之領導職能；(2)提供陌生任務情境下探索開發新技能及能力的機會；(3)提升自我覺察和洞察；(4)提供能力強項和發展需求的自我覺察並提供強化策略；(5)引導參與者完成個人發展計畫。此外，在功能與特色方面則有：(1)評鑑 (以 SELC 架構和 ILS 標準下建構之行為指標為基礎，以了解受試者能力強項與發展需求之服務，主要評鑑方式包括 360 度回饋問卷、職能人格問卷、動機問卷及各類情境模擬測驗等)；(2)表現回饋 (參與評鑑後提供針對個別能力優點和培訓發展需求回饋報告)；(3)發展計畫 (針對前述回饋建議，建立培訓發展計畫並輔助參與者補強職能落差)；(4)能力發展導引 (1999 年起 CDAC 重視透過界定領導者 20 項關鍵職能，列出建議之培訓發展活動來供人員自我學習發展之參考)；(5)機構主管參與 (CDAC 提供機構主管參與者之 360 度回饋報告和模擬測驗等評估報告結果，以促進參與者與主管的討論，有助於參與者之主管在其中扮演關鍵角色)(行政院人事行政總處綜合規劃處，2014；吳倩萍、陳思均、洪淑娟、張媛婷、陳碧玉、王維德，2011；林時宇、張芸甄、洪琬婷，2014)。

(二)心理測驗運用之法律規範

有關澳大利亞公部門對於心理測驗運用於人員甄選、培訓之法律規範，內容可依內涵、限制及個人權益保障、資料保護等議題，分述如下：

1.心理測驗使用法律規範內涵

根據澳大利亞平等就業機會法規規範，公共服務委員會須確保考選的決定係基於個人在工作上能力的評量結果，機關有責任避免因性別、族裔、身心障礙等因素所造成之歧視 (高明見等人，2011)。澳大利亞公部門對於個人資料之蒐集、儲存、存取、修改、使用及披露等方面，皆受到澳大利亞隱私法 (the Privacy Act) 之規範，蒐集上需有經法

律或相關規定之授權，並符合執行法定職務必要範圍、目的，該信息資料應受到嚴格的保密處理，避免對當事人的生命或健康權益造成嚴重之威脅及侵害。此外，澳大利亞國防部之心理評估，是由心理學家依澳大利亞心理學協會道德守則所規範執行，根據隱私法（the Privacy Act）及資訊自由法（FOI Act）規定，當事人有權存取（access）與確認心理評估之相關個人資訊，甚至在必要之情況下可向心理學家要求更正面試時的個人資訊，而通過評估過程所獲得的資訊將依檔案法（the Archives Act）及隱私法進行存儲與管理。

2.使用心理測驗限制

雖然心理測驗在人員甄選及培訓中具有相當程度之助益，但在應用上卻並非完全不存在問題與風險：(1)心理測驗中受試者偽裝、心向反應、社會期許、默從心態等問題可能導致測驗結果並未能呈現真實人格特性；(2)性向測驗具預測失敗比預測成功更為正確之特性，並於近年應用在篩選行政職務上無管理能力之候選人之過程；(3)有些像是保守、敏感及含蓄等特質，短期來說，可能對管理表現看似是具有優勢，然而長遠來說，可能其實是一種弱點；(4)在篩選的過程中，能力或心理特質和題目反應間可能存在非線性關係；(5)缺乏完整明確脈絡的評估項目，可能導致受試者有不同的反應（例如，題目為「我喜歡領導團隊」，受試者可能回答為是，因為對受試者來說，他可能以為是在領導運動性質的團隊以進行一場比賽，但如果實際上題目指的是領導一個具有雇傭和經濟壓力的工作團隊時，受試者的答案可能反而是否定的）；(6)在甄選過程中，為了能提高增益效度（incremental validity），除了心理測驗之施行外，還必須加入參考簡歷、結構化面試、工作樣本任務、評鑑中心評估，及同儕與裁判評價等方式進行綜合評估，然而如此複合式測驗評估方法和內容蒐集，在評估上有其需要克服之處（Robert, 2012）。

七、新加坡公部門

茲分別說明新加坡公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

新加坡政府部門現行使用心理測驗之範疇，依功能可區分為兩個層面，一為初任人員甄選、另一為人員升遷。茲說明如下：

1.初任人員甄選

新加坡公務人員的考選過程，較不重視筆試，重視綜合素質和未來發展的潛力。故特看重面試和試用考察，在文官的遴選上特重心理測試。即在招募過程時，主要依據應聘者的學歷和在校時的學習成績，但應聘者必須通過面試，當場回答各種問題。錄取後，對錄用人員進行心理測驗，以瞭解應聘者的基本素質及潛在能力(陳清秀等人，2009)。

新加坡政府會在學生高中階段，透過學校、社團活動等多項管道尋找具有領導潛力之學生，並透過如心理測驗與面試測驗，篩選獎學金適當人選，每年至少 20-30 人(最多 50 人)，送至英美名校深造(獲得獎學金者至少回國服務 6 年)，使這些優秀人才建立國際人脈網絡，以利推展外交及經貿等國際關係，回國後進入政府服務(成為高級行政官員)，對初任者安排有 2 位不同部門的常任秘書擔任其導師，有計劃的培育政府文官菁英人才(張淑媚，2009)。

新加坡採取心理測驗，來評定公職應徵者之基本心理素質。新加坡政府招聘公務人員實務作法，除以應聘學歷、在校成績、面試、心理測驗結果作為錄取結果的判斷基準外，更強調「試用期限，導師評語」。其中，有關試用期限之規定，應聘並非等同職務保證，尚需經兩年的試用考察期限，受聘者應在不同職務進行歷練和評估，並要求受聘者每隔 6 個月提出工作報告，若試用期限無工作成效，則取消其公務人員資格(史美強，2012:19)。

心理測驗由公共服務學院(Civil Service College, CSC)辦理。公共服務學院為新加坡政府主要的學習機構，是隸屬總理辦公室(Prime Minister's Office)公共服務部門(Public Service Division)的一個法定委員會。主要部門：(1)政策發展中心；(2)管理與領導中心；(3)公共行政與管理中心；(4)CSC 顧問群；(5)組織卓越公共服務中心；(6)CSC 國際部；其中，CSC 顧問群諮詢服務採用多元角度、統整的方式，包含心理測驗

(Psychometric Testing)、性向測驗與發展 (Talent Assessment and Development)、360 度回饋 (360 Degree Feedback)、員工參與度調查 (Employee Engagement Survey)、領導能力發展 (Leadership Development) 及組織發展 (Organizational Development) 等(張建豐等人, 2009)。新加坡公共服務署對進用人員程序之規定, 為須經由資格審查、心理測驗、面試等過程, 即是用人機關對應徵者先進行資格審查, 通過審查者, 則進行心理測驗, 評估應徵者在「面對壓力情境」、「工作價值觀」及「廉政傾向」等項目上的特性, 由公共服務學院辦理並且解讀建檔, 通過心理測驗者, 再進行面談程序, 通常僅有 5% 左右的應徵者能通過資格審查與心理測驗而進入面試程序(行政院人事行政總處, 2014)。

新加坡金融管理局招募員工也採用心理測驗。應徵者可以做影片介紹的方式, 用電子信箱, 在金融管理局網站上提出申請。應徵者名單需透過三階段的評估:(1)心理測驗;(2)案例挑戰與寫作測驗;(3)管理者面試; 入選者可依其態度與興趣, 分配到特定的部門, 或是在金融管理局內的職缺(金融管理局, 2016)。

新加坡貪污調查局招聘調查員以大學畢業以上為限, 惟不限科系專長, 英文程度優異者可考量優先進用, 會再施予心理測驗、分組案例討論(Case Study), 採用全程攝影觀察各員表現, 及面試方式如討論清廉核心價值等, 因甄選方式和實際情境相似, 較能真正尋得所需人才(全球化及管理效能研習營, 2009)。

在警察部門方面, 新加坡之警察人力為警察部隊, 有正規警察、國民服役警察與志願特警。其中, 正規警察需經歷嚴格之選拔過程, 由個人提出申請, 經過資格審查、面試包含有體格檢查和心理測試, 合格後再參加培訓, 在培訓時再加強訓練, 通過訓練後依其專長、能力和出缺職位需求, 分發不同部門服務, 試用一年(程本清, 2015)。

2.人員升遷

新加坡潛能導向升遷制度, 評估公職生涯最高可擔任的職務。初任公務人員被評估具有較高潛能者, 其所設定最終可擔任之職務等級會潛能較低者快。新加坡潛能導向升遷制度, 透過「當前潛能估計」(Current Estimated Potential, CEP) 的機制進行。由直屬

長官依評估項目有直升機品質、智力素質、結果導向和領導素質等進行評估，其結果表示公務人員在退休前能擔任的最高職務及能勝任的最高職務；與工作績效及工作能力無關，而傾向於心理及智能素質，項目分述如下(引自行政院人事行政總處，2014)：

- (1)直升機品質：寬廣的視野、長期視角。
- (2)智力素質：分析能力，想像力及創新力。
- (3)結果導向：成就動機、社會政治敏感性、決斷力。
- (4)領導素質：激勵能力、授權、交流和諮詢。

人事管理上重視潛能估計，在識別非專屬於特定工作素質的重視程度，優先於特定工作技能。依潛能估計結果設定職務歷練路徑，代表提供充分機會給優秀人才是政府責任。「當前潛能估計」會在新任公務員階段定期辦理，其結果約在 5 年會趨於穩定，若任職 5 年後其結果仍低於擔任副常任秘書者之水準，將會被建議離開公共服務部門。

(二)心理測驗運用之法律規範

新加坡招募系統中，公共服務委員會法案是保護成員在執行任務時，針對任何已做的事情，防止被起訴：1.確保委員會有特定權力的溝通；2.給委員會假資料時，可當作犯罪事件；3.影響或企圖影響委員會，視為犯罪事件(Dhan, 2014: 132)。

心理測驗為招募公部門職位的基本標準。在公部門招募時，設有 4 項基本標準：1.應徵者具有 A 等級才可申請；2.沒有年齡、性別與種族差異(唯最低年齡為 18 歲)；3.不可要求筆試；4.採用心理測試。因此，新加坡的運用心理測驗在人材招募上，較筆試來得更具有重要性(Dhan, 2014:133)。

心理測驗的過程相當嚴謹，有一定的實施程序。首先，將應徵者資料做綜合性概況了解，如：申請表、基本健康資料等等；再者，針對個人的能力進行寫作測驗；另外，進行非領導性團體討論；最後，再和心理師進行訪談，至少有 3 位心理師，時間至少 1~1.5 小時。心理師會評估每個過程中，應徵者的表現。委員會在面試時，會要求心理測驗的程序具有品質下，方可甄選所需的人才(Dhan, 2014:133)。

公共服務學院有專職的心理師，目前有 10 位心理師。公共服務學院的心理師，主

要任務是負責進行心理測試的工作，或者，有時也會以臨時性方式聘請其他部門心理師代為進行心理測試。對獎學金申請者，也要進行心理測驗。因此，心理師在人員招募甄選上，具有重要的決定性影響力(Dhan, 2014:133)。

八、日本公部門

茲分別說明日本公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

日本的國家公務員第一種考試，第二階段亦納入人格特質口試。如警察考選方式由各都道府縣自行規劃，多數採取 2 階段考試，多數地區在第 1 階段試驗時，進行「教養試驗」、「論文(作文)試驗」；第 2 階段進行「口述試驗/人物試驗/面接試驗」、「適性檢查」、「身體/體格檢查」。其中「適性檢查」：主要用以了解應考人的適應性與社會性，測驗一般包含內田—克雷佩林心理測驗(Uchida- Kraepelin psychodiagnostic test)、性格檢查(公務員採用試驗研究會，2000；日本能率協會，2001)。

部分專門職業科目測驗科目，採用適性測驗以了解受試者的能力。如航空管制官與稅務職員測驗將適性測驗放在第一階段，前者主要測試記憶與空間能力，記憶部分有數字、符號所代表的意義，而空間部分則在模擬的狀態下，空間的取向和運動，共 60 題 45 分鐘；而後者為速度測試以快速、準確筆試，測試文書工作的能力（如更換、匹配、計算、分類較簡單問題，在有限的時間內依數字順序可能的答案等），共 120 題 15 分鐘(人事院，2011)。

有關題庫建置，日本是成立人事測驗研究中心，該中心為因應地方政府之實務需要，研究開發並製作適性測驗試題，但適性測驗並未做為公務人員合格與否之判定準據與要件，僅提供後續應試者接受面試時之參考。日本人事測驗研究中心為用於公務員錄取考試，驗證「身為公務員的最理想資質」為目的，研究開發出「一般性格診斷考試—J TEST」（150 題選擇題）與「職場適應性考試—S TEST」（120 題選擇題，作答時間 30 分鐘），其中一般性格測驗在於驗證身為公務員最理想的六項特性，各項特性定義如下：

- 1.積極性：用於觀察在工作或人際關係上，是否經常採取正面、積極的態度，且具備得以順應新場面或環境的性格？
- 2.指導性：用於觀察是否具備受人所仰賴、經常受到他人所諮詢、在集團活動上可踴躍提出意見，領導同儕的性格？
- 3.意志力：用於觀察在從事艱難工作時，即便身處逆境，也不因此而受挫，得以不屈不撓達成目標的堅強意志性格？
- 4.責任感：用於觀察在社會或組織上，是否自覺到自己所扮演的角色、應做的事、且可否對於實行之後的行為結果負起責任？
- 5.謹慎性：用於觀察在著手進行工作時，是否隨時深思熟慮、擬定縝密計畫後再付諸行動的類型，且是否具備以各種角度冷靜判斷事物的性格？
- 6.情緒穩定性：用於觀察即便對工作心生不滿，是否會出現心情浮躁、反覆無常的改變興趣或關心的事物、或易怒、亢奮、或神經質等情緒不穩定面？

在 J TEST 具有六大特性，尚有用於驗證考試結果公正性的「虛構量表」，其係用於檢查應試者是否在毫無偽裝自己的情況下，據實回答各項提問，如 J TEST 所示，在應試者自我反省下所做的作答形式考試中，應試者會從為了呈現完美自我的防衛態度中，選擇對自己最有利的答案傾向，如此一來就會扭曲評定結果。於是必須藉由虛構量表，以檢查應試者有無採取這種防衛態度。然而，在實際應用方面，日本針對警察人員進行招考，都將心理測驗或適性測驗列為警察人員招考項目之一，並設為門檻，無法通過心理測驗者，則不予錄取(潘靜怡，2014)。同時，日本人事測驗研究中心指出，不管 J TEST 或 S TEST 均需與面試併用，才可成為最適當的應試者人品診斷資料，且性格特性絕非一成不變，因此考試所示結果，會因本人的意志或職場環境等而異(王俊卿、簡名祥，2010)。

(二)心理測驗運用之法律規範

日本國家公務員包含中央與地方之公務官員與公務人員，任職中央政府者分為一般職與特殊職，特殊職則含括有部長、國會秘書處長、大使、法官、法庭雇員、國會雇員

及國防部雇員；一般職者由國家公務員法(National Public Service Act, NPSA)第 120 號(1947 年)所規範，該法為掌管中央政府人力資源之基本法。

國家公務員法第 33 條規定：「任命一位官員應依此法、並完全採用考試結果、人事評估或其他外顯能力加以判斷」。同法第 27 條規定平等待遇原則(the principle of equal treatment)，為日本政府人力資源管理的準則之一，人員招募或晉升均需遵守。

新招募考試制度於 2012 年度開始施行，各類考試均實施「人格測驗」。人事院於 2011 年 4 月修訂規範招募考試的人事院規則(NPA Rule 8-18)，公布考試具體內容，包括細節如考題領域之題目數，招募考試之主要目的為將人事管理制度轉換為能力與表現取向的制度，實現更適合遴選晉升者的制度，是以任用後的能力展現與工作績效為主，而各類考試均實施「人格測驗」作為參考，會在面談前先進行，以使面談可以更順利與精確的評估考生的人格與人際關係技巧(合田秀樹，2013：12-14)。

九、韓國公部門

茲分別說明韓國公部門心理測驗運用現況、及心理測驗運用之法律規範如下：

(一)心理測驗運用現況

1.人員甄選

在使用心理測驗於人員甄選時，韓國對於警察、外交人員甄選，都有相當程度的使用。茲說明如下：

(1)警察部門

韓國各類警察公務員遴選制度中，於面試前，委託具公信力之民間機構進行適性測驗，推測受試者對警察職業的適性程度。

韓國各類警察公務員之遴選，分為「公開任用」和「特殊任用」兩種，前者為幹部候補生公任、巡警公任、101 警備團公任及警察大學招募，後者為為選拔具有特殊專業知識或技識者，由警察廳長不定期直接辦理甄選，如警察特攻隊、情報通信、外使人員....

等 11 種領域之特任，均在面試過程中包含適性測驗。

韓國警察人員遴選制度之適性測驗，係屬較具抽象性的測驗，只作為面試時的參考資料，不會納入面試計分。

a.測驗時間為 4 個小時，採用紙筆測驗。

b.心理測驗成績作為錄用與否的重要參考要素。

因此，韓國針對警察人員進行招考，將適性測驗列為警察人員招考項目之一，並設為門檻，無法通過心理測驗者，則不予錄取(潘靜怡，2014)。

(2)外交部門

公職適性測驗於 2004 年首次導入，是選用新任用管理者考試的必考科目。如外務公務員任用制度，大致分為兩階段。第一階段為進入國立外交院的選拔考試，第二階段為在國立外交院進行外交官培育教育。第一階段由中央人事機關「安全行政部」主管負責，一年實施一次，共有三個關卡，在第一關考試以客觀為主，項目有公職適性測驗(Public Service Aptitude Test, PSAT)、韓國史、英語、外語選科。以公職適性測驗之成績為主，其餘科目由檢定考試替代，達到標準分數為即可。公職適性測驗為選擇題型之筆試，分成論述、資料分析、狀況判斷，合格人數為最終預定選拔人數的十倍。因此，可以得知公職適性測驗占有重大影響，以選出符合知識基礎社會的人才(吳成秀、鄭用德、董文君，2013:171)。

2.高階公務人員訓練

高階公務員的訓練上，係以核心能力模型為核心，以職務等級為架構，以超前訓練為作法。也就是說，先認定擔任各層級主管職務應具備的核心能力，再針對即將晉升至該職務的公務人員於擔任該職務前就施以訓練，完成訓練確定其已具備所需的核能能力，才正式派職。其中，關於韓國主管人員核心能力架構，韓國對於擔任第 5 級、第 4 級及第 3 級主管職務，設定有核心能力項目，分述說明：

(1)第 3 級以上之資深主管：須具備 a.認定議題，b.追求成效，c.顧客滿意，d.策略思考，e.變革管理，f.協調整合等核心能力。

(2)第 4 級主管職務：須具備 a.政策規劃，b.績效管理，c.顧客滿意，d.組織管理，e.調和利益衝突，f.激勵，g.溝通等核心能力。

(3)第 5 級主管職務：須具備 a.工作規劃，b.問題解決，c.資訊管理，d.團隊合作，e.支援他人，f.追求工作績效等核心能力。

主管能力訓練係以超前訓練為原則。訓練程序則分三階段，第一階段為線上學習，要求受訓者至網路閱覽數位學習課程，其目的在使其瞭解整個訓練的流程、方法及宗旨，並對核心能力的內涵能有所瞭解；第二階段為能力前測，經由能力測驗評估受訓者在未受訓前各能力的具備程度，並由受訓者自己、主管、同儕進行測驗，綜合評估能力具備情形；第三階段則根據受訓者的能力測驗結果，進行實體訓練，著重就較欠缺的部分進行強化，並經由理論文獻研讀及實作演練，隨時評估受訓者能力提升的狀態(行政院人事行政總處，2014)。

(二)心理測驗運用之法律規範

韓國警察公務員任用之相關法令為：警察公務員法(法律)、警察公務員任用法(大總統令)、警察公務員任用令施行規則(安全行政部令)、警察公務員任用考試之相關規則(警察廳訓令)、警察大學設立法(法律)、警察大學之學校營運相關規定(大總統令)。警察公務員任用令第 43 條，最終合格者決定方法中，適性測驗包含在面試中。韓國警察公務員招募上，在「公開任用」範圍為幹部候補生公任、巡警公任、101 警備團公任及警察大學的招募，複試時面試多採用適性測驗；「特殊任用」為選拔具有特殊專業知識或技識，在面試過程中包含適性測驗，而適性測驗不計分數，僅作為面試資料參考。

巡警公任考試進行過程中，第四階段為適性測驗，內容有 UK 測驗(註：測驗為在一定的條件下，依單純作業指示進行測驗，再依結果分析人的性格特徵，受試者難以察覺該測驗的目的，是作業測驗法中具有代表性的測驗)、一般能力測驗、興趣測驗、性格測驗、犯罪心理測驗，以作為面試資料參考(李鍾福、董文君，2013:228)。

十、總結

在本節文獻回顧中，本研究有系統回顧心理測驗在本國及國際(包含美國、英國、歐盟(法國、德國等)、澳大利亞、新加坡、日本、韓國)等公務部門之使用概況、及其法律規範，乃簡要綜整如表 1 所示，可發現心理測驗的使用類型，大致可區分為人員甄選、升等或初階、中高階人員培訓等，而其使用階段則涉及單一階段(如筆試與資格審)或多階段使用，其中，邀請心理學家進行口試以替代單純紙筆心理測驗也是慣用方式之一，也適時免除紙筆心理測驗可能產生的問題(如社會期望作答反應)；此外，使用心理測驗之目的也會依其影響風險高低，區分作為基本篩選考生門檻(高風險用途)、及後續參考(低風險用途)之用途等，大致皆有相對應國家可作為參考。

有關於心理測驗使用於甄選、培訓之法律規範，大致可歸納出個人權益(如性別、族群、身心障礙者議題)、個人資料保護、試題安全性與保密性、測驗工具品質及施測等，如表 2 所示。各國家也已經有相應法律規範，其中，是以保護個人權益最為普遍，例如，美國公民權利法案、英國性別歧視法、法國公民暨人權宣言及公務職務之平等競入途徑原則等，都有著墨。此外，有關於試題保護、或評量工具品質，不論是美國、英國心理學會訂立心理測驗使用倫理原則，抑或如新加坡、日本以成立專門單位以職掌心理測驗工具開發，都是國際在維護心理測驗評量品質及使用倫理可參酌方式。

表 1 心理測驗於人員甄選、培訓使用概況之國家例舉

類型	使用(階段)方式	使用目的或方向	國家例舉
人員甄選	第一階段(如筆試與資格審)； 第二階段(如面試)； 多階段使用心理測驗	作為篩選的基本門檻； 作為後續(第二階段)參考； 以口試替代心理測驗功能；	臺灣民航局之航管人員、國家安全局國家安全情報人員； 美國警察、外交人員、國家安全局人員； 英國國家打擊犯罪調查局、英國外交、警察人員； 法國外交人員； 德國警察人員及外交人員； 歐盟人事甄選； 澳大利亞警察人員； 新加坡公務人員； 日本警察人員； 韓國警察人員與外交人員
人員培訓	初階及中高階	作為篩選的基本門檻； 作為職務分派與升遷參考	臺灣國家文官學院公務人員、法務部司法官學院司法官、外交部外交學院外交人員； 美國警察人員； 法國外交人員； 德國聯邦公務人員； 澳大利亞高階行政人員； 新加坡公務人員； 韓國高階公務人員

註：本表國家例舉僅區分為人員甄選與培訓兩類，主因在於不同國家對於導入心理測驗於某職位甄選或培訓，有時是採用多重功能且具時間變動性，很難再依目的或階段加以具體區分，例如，歐盟人事甄選會採用多階段，第一階段採用筆試，作為篩選門檻，而第二階段則納入心理專家進行口試。

表 2 心理測驗於人員甄選、培訓所涉及法律規範之國家列舉

法律規範重點	國家列舉
個人權益(如性別、族群、身心障礙者議題)	美國公民權利法案禁止雇用歧視及差別對待、美國殘障法案； 英國性別歧視法、種族關係法、殘障歧視法、人權法及年齡歧視法等； 法國公民暨人權宣言及公務職務之平等競入途徑原則； 澳大利亞平等就業機會法規； 新加坡公共服務委員會法案； 日本國家公務員法平等待遇原則
個人資料保護	美國憲法中保障人民隱私權； 英國資料保護法； 法國與德國以個人與檔案資料保護法； 澳大利亞隱私法
試題安全性與保密性	美國心理學會規範心理測驗使用倫理原則； 英國心理學會心理測驗的有效使用法則；
測驗工具品質及施測	新加坡設立專門單位-公共服務學院建置； 日本成立人事測驗研究中心建置

參、心理測驗導入中高階公務人員培訓預擬 模式

在前述文獻回顧中，可發現心理測驗已經廣泛應用在本國及國際各公部門(尤其是高風險職位)領域中，其使用目的也相當廣泛，自人員甄選、培訓、升遷等，皆可見其足跡。然而，若對應委託單位(公務人力發展中心)所職掌範疇及計畫目的，本研究後續所研擬或探究方向，多聚焦在「心理測驗導入中高階公務人員培訓及其相關法律議題」，因此，排除「初階公務人員甄選及培訓、公務人員升官等甄選(職掌為考選部及公務人員保障暨培訓委員會)」等範疇。整體而言，本研究根據前述文獻回顧國內外心理測驗運用現況，並根據公務人力發展中心任務職掌，針對「心理測驗導入公務人力發展中心於中高階公務人員培訓」，預擬提出相應模式及可能涉及法律議題，以為聚焦後續座談、問卷調查方向，說明如下：

一、心理測驗導入公務人力發展中心於中高階公務人員培

訓模式

根據文獻回顧結果，本研究對於心理測驗導入中高階公務人員培訓模式，預擬提出三項模式，如表 3 所示。依其使用目的區分為自我探索模式、職務分派模式、多階段複合功能模式等，分別說明如下：

(一)模式一：自我探索模式

本研究所預擬提出的模式一，稱為「自我探索模式」；顧名思義，心理測驗使用目的乃為提供受訓者進行性向或人格自我探索，以利其進行培訓課程的選擇。因此，其施測流程是在進行培訓前，針對受訓人員進行心理測驗，經提供其回饋結果(如培訓者在領導、友善、創意、嚴謹、穩定...等面向表現)後，由受訓人員依其自身考量(例如，弱

點補強、優點優化、抑或是平衡發展等)選擇適性課程。後續，經培訓後，其結果使用目的亦可區分為單純受訓者個人參考(即不提供長官心理測驗結果)、或提供長官受訓者心理測驗(註：已內含專業科目培訓成績)結果，以作為下次調訓參考；其中，前者稱為「完全自我探索模式」，後者則是為「呼應調訓之用」。

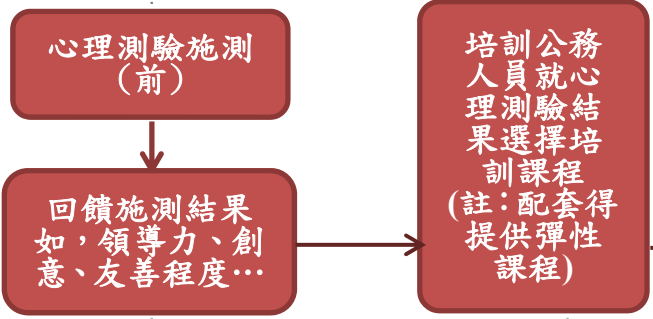

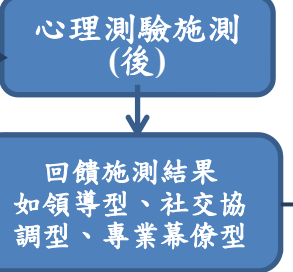
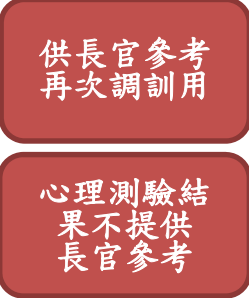

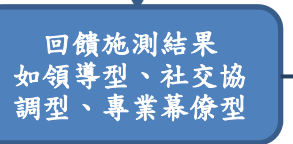
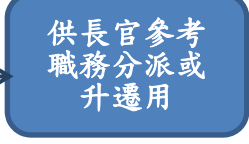

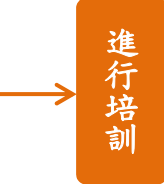

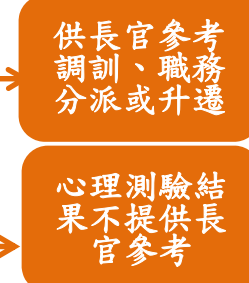
(二)模式二：職務分派模式

本研究所預擬提出的模式二，稱為「職務分派模式」；其目的是有別於模式一，屬於相對較高風險用途，其心理測驗結果(註：已內含專業科目培訓成績回饋)主要為提供長官職務分派或升遷參考。因此，其實施流程是於受訓者接受培訓課程後進行心理測驗後，經提供測驗回饋，例如，受訓者是屬於領導型(例如，領導表現較佳)、社交協調型(例如，友善、人際表現較佳)、專業幕僚型(例如，創意、專業知能表現較佳)等，以作為長官分派職務之參考。

(三)模式三：多階段複合功能模式

本研究所預擬提出的模式三，稱為「多階段複合功能模式」；顧名思義，其概念是融合前述兩種模式功能與目的，在培訓前，就實施心理測驗，以提供受訓者適性選擇培訓課程。在培訓中，實施心理測驗，以回饋受訓者受訓進程之表現以調整課程。同時，在培訓後，實施心理測驗，以提供最後成效評估，而其結果(註：已內含專業科目培訓成績回饋)同樣可區分為提供長官參考(作為下次調訓、職務分派、或升遷參考之用)、或是不提供長官參考等。

表3 心理測驗導入「公務人力發展中心」培訓中、高階公務人員模式

模式/心理測驗運用時機與功能	培訓前(未確認接受培訓) 心理測驗施測與否 (目的隱藏 VS 法律矛盾)	培訓前(已確認接受培訓) 心理測驗施測與否 (目的揭露 VS 社會期許反應)	培訓中 培訓課程選擇	培訓後 心理測驗施測與否	心理測驗結果使用用途
<p>導入模式一：自我探索</p> <p>1. 時機：心理測驗使用於培訓前。</p> <p>2. 目的：供受訓者了解自我性向、人格以選擇培訓課程</p>					
<p>導入模式二：職務分派</p> <p>1. 時機：心理測驗使用於培訓後</p> <p>2. 目的：供長官參考以為職務分派或升遷</p>					
<p>導入模式三：多階段</p> <p>1. 時機：心理測驗使用於多階段</p> <p>2. 目的：供受訓者了解自我、抑可供長官參與以為職務分派</p>					

二、本研究預擬心理測驗導入培訓模式之延伸議題

在前述預擬三種模式下，其延伸議題除了法律規範外，另有評量工具選擇、及資料蒐集時程等，分別說明如下：

就評量工具選擇類型而言，本研究提出可依心理測驗使用目的之風險高低進行彈性調整，例如，心理測驗使用目的在為提供培訓者自我探索之用者(低風險用途)(模式一)，則可考慮採用自陳心理測驗工具。因為，該類工具成本相對較低，適合大量與快速施測，然而，其結果客觀性較容易受影響，屬一般程度。然而，若心理測驗使用目的為提供長官作為職務分派、甚至涉及升遷用途時，則可考量以聘請心理師依情境測驗進行評定、或使用較科學化之腦波儀器等，以提供更客觀、更嚴謹的評量結果。整體而言，評量工具的選擇類型，可依其使用目的風險性高低，而選擇較為客觀、科學化、或成本考量之評量方式。

另一方面，有關資料蒐集時程則會牽涉到「目的隱藏 vs. 法律矛盾」及「目的揭露 vs. 填答者社會期許干擾」等問題。受訓者若在調訓前即知道本次心理測驗目的(即目的揭露)，則其填答往往容易會受到社會期許影響，而干擾其作答的真實性。然而，若受訓者在調訓前不知道本次心理測驗目的(即目的隱藏)，加上該次心理測驗使用目的若屬高風險用途時，則往往容易延伸出法律紛爭。因此，資料蒐集時程可再加以區分為「受訓者未知被調訓前，則進行心理測驗資料的蒐集」、及「受訓者已知被調訓後，再進行心理測驗資料蒐集」，前者代表是針對該單位所有人員皆固定蒐集心理測驗表現(例如，任初階公務人員時、每次升等時)，以作為提供長期、穩定心理測驗資料，以適時避免前述所提到社會期許的干擾影響；然，後者即代表只有在被調訓後，才進行資料蒐集。

最後，有關心理測驗應用於本研究所預擬之培訓模式，其所涉及法規包含有「公務人員訓練進修法」、「公務人員陞遷法」、「行政院人事行政總處公務人力發展中心組織法」等。其中，前兩項規範是當心理測驗使用目的為高風險用途時(如模式二、三)，才會涉及；然而，前兩項法規的職掌分別屬於保訓會、銓敘部外，並非委託單位能自主修訂，且現行法規也未針對心理測驗使用於訓練、升遷有適當的著墨之處。此外，就公務人力發展中心組織法而論，除明確規範職掌中高階公務人員培訓，已經部分化解心理測驗資料蒐集所涉及個人資料議題外，其餘如心理測驗使用於自身單位培訓合理性、個人權益規範、評量工具形成等，也是尚未有太多著墨之處。

肆、研究設計與分析結果

經文獻回顧，本研究預擬提出前述三種模式，在經焦點團體及問卷調查後，進行修訂以提供最後結論與建議。接續，即先就焦點團體座談與分析結果、問卷調查設計與分析結果等，分別說明如下：

一、焦點團體座談與分析結果

有關焦點團體座談設計與分析結果，分別就焦點團體座談議題與受邀者代表、及與談分析結果，分別說明如下：

(一)焦點團體座談議題與受邀者代表

本研究團隊在完成文獻回顧，以規劃出「不同心理測驗導入中高階公務人員培訓模式」、及編擬對應之調查問卷後，為兼顧後續研究成果推展的政策可行性、及掌握實務接軌可能面臨困難等，乃召開兩場焦點團體座談，如表 4 所示，除邀請涉及本議題之相關領域學有專精之學者，如心理測驗、法律、公共行政學者，另邀請相關政府官員，如人事主管參與討論，總計有 10 位受邀者與會。另一方面，兩場焦點團體座談議題是聚焦「本計畫預擬之心理測驗導入培訓模式適切性、及其延伸法律議題有哪些?」、及「本計畫所編擬調查問卷適切性與否?」等進行討論。

表 4 本計畫焦點團體座談所邀請代表

場次	受邀者 姓名	委員 代號	服務機關	時間、地點
第一場	吳明蕙	A	國家發展委員會經濟發展處處長	10月26日(三) 14:10-16:00 政治大學井塘樓 208 會議室
	徐惠美	B	客家委員會人事室主任	
	陳志輝	C	政治大學法律系副教授	
	蕭乃沂	D	政治大學公共行政學系副教授	
	胡悅倫	E	政治大學教育系教授	

場次	受邀者 姓名	委員 代號	服務機關	時間、地點
第二場	游金純	F	行政院主計總處人事處長	11月2日(三) 14:10-16:00 政治大學井塘樓 208 會議室
	黃俊祥	G	科技部政風處科長	
	孟繁宗	H	內政部移民署人事室科長	
	梁弘孟	I	中正大學法律系助理教授	
	陳柏霖	J	玄奘大學應用心理系助理教授	

(二)焦點團體座談分析

有關本研究所舉辦兩場焦點團體座談結果，本節就各議題重點擷錄以進行說明，詳細結果請見附件一、二的會議記錄。茲簡述如下：

1.本研究預擬之心理測驗導入模式適切性

(1)心理測驗導入之認同度-認同度高但存在推動待解困難

對於心理測驗導入培訓，本計畫經辦理兩場次座談，邀請的委員大多持正向認同態度，一如委員 E 表示「公部門進行心理測驗，不單是要做的事情，而是要如何做的事情」、及委員 A 認為「在實務上，甄選科長、專門委員中高階人員，有時候看人的話，除了主觀，真的希望有多一點客觀的資訊，可能會突破一些盲點，但沒有；就經驗上，只能靠一些問題，觀察反應，覺得這個不夠科學，例如：沒有做過的事情，科長要如何處理，多一點判斷其潛能、領導特質、抗壓性當作參考」；然而，在實際推行上，是有其待解實務困難性，委員 E 就法律層面即認為「臺灣的困難點是心理測驗何時做、怎麼做、對誰做，缺乏法源依據，困難非常高」；委員 F 就個人意願層面，認為「要運用在培訓上，心理測驗施測的規範應在訓練的公告上清楚說明，並尊重個人意願(因為是否參訓係個人自主選擇)及簽名」；委員 G 就公務人員可接受度進行評估，認為高風險職業實施心理測驗，**公務人員**可接受度會較高，委員表示「警專及警大方面日前則由內政部委託研究案，規劃針對學生入學前進行心理測驗，作為未來是否能從事高風險職務的參考；尤其在具備執法人員身分的前提下，更加上因為從事職務時所攜配警械，對當事人實施心理

測驗，比較能得到外界與當事人之認同。但是一般公務人員對於心理測驗的接受度比較沒那麼高。」。整體而言，委員們對於心理測驗導入實務用途之認同度頗高，然，在缺乏法源依據、及考量公務人員接受度、尊重個人意願與測驗目的揭露考量下，是有其實際推動的困難性。

(2)現行預擬模式之適切性

有關現行本研究所預擬三模式之適切性，以下茲就目的、心理測驗實施時機、及模式內涵、評量工具及配套等面向，分別就委員意見說明如下：

a.目的-先以心理測驗導入低風險用途為佳

有關心理測驗導入模式，委員們多表示是以低風險用途(例如，僅提供心理測驗結果以供受訓者培訓課程選擇)為最適當切入策略，而盡量避免直接涉及高風險用途(例如，職務分派、或升遷)。綜整委員們考量的原因，包含有委員 F 認為「心理測驗希望提供長官參考用意很好，但是否每位長官都有能力進行參考運用？同時，放在一般公務人員體系有點困難，因為實務上及陞遷法上的相關規範，各職務均有限制遷調的範圍、資格及條件，比較難逕以心理測驗作為陞遷的準據」；委員 C 認為「在任用與升遷缺乏母法根據，給主管採用行政裁量，只要符合形式的資格，主管就決定要用誰」；委員 G 認為「用良善的目的來進行輔助功能型的心理測驗，使心理測驗有利職涯發展，建構學習地圖或是學習臉譜，可讓各個公務人員職能發展都能依不同專業而有其特殊性，協助每位公務人員的潛在特質與能力，也讓該機關有效做好人力資源與管理，但如果心理測驗直接跟升遷、考試等利害關係與權益有關，就要審慎思考，否則恐怕會受到外界與當事人的誤解與疑慮」。整體而言，委員們認為心理測驗引入高風險用途之難點，其因素大致包含公務人員接受度、現行法令可行性、及現行實際職掌權責劃分等。

誠如上述，若將心理測驗導入目的，聚焦於低風險培訓用途時，雖然，其困難阻礙較高風險用途來得低、且較獲多數委員們支持，但仍有一些現行待解難題存在，分別是現行培訓課程開辦方式之衝突、缺乏培訓辦法的支持、及資料蒐集時機、評量工具來源

等；例如，委員 F 表示「在培訓前先做心理測驗，再就培訓結果選擇課程，這與現行情況是不符合的，因為訓練資源有限，課程開辦是要以業務而求為原則，輔以個人部分心靈成長、健康等課程，並非能完全依需求選擇課程(會先確定訓練經費，再依各機關回報的訓練需求調查決定看有哪些課程需要開課，但實際上課程名額分配後只有一部分的人可以參加，並非所有有意願的人都能加入課程)。」；此外，有關於培訓規範、資料蒐集時間點及評量工具等，進一步說明如下。

b. 心理測驗實施時機-愈早、定期性多次蒐集較適當

有關心理測驗實施次數，一如委員 E 表示是以多次實施是具有較佳穩定度及資料可信度，也是符合測驗理論原則的。然而，在實施時機議題上，則存在「目的隱藏 vs. 違反法律原則」及「目的揭露 vs. 容易引發填答者之社會期望」爭議，而此爭議一如委員 E 表示「人格測驗有其特殊性，填寫時間很重要，要照實填寫，若填答者知道與升官或培訓有關，則會有社會期許現象出現，故時間點是此研究案最重要的精神」、及委員 G 表示「公務人員的職系類型很多，到中高階不容易進行心理評測，且心理防衛更為明顯，目前比較多被使用的是情境測驗及交叉評量等方式，但實際上中高階公務人員只要一踏入情境就知道應該要如何防衛與反應，其中可能也不乏有心理相關之專業人員，其實對這類人員要進行這樣的心理測試本來就屬不易」。然而，若以目的隱藏情況下，一如委員 C 顧慮表示「心理測驗可以考量全面性規範，若確定心測是要做的事情，則在各階段就應考量在法律上的授權是明確的，不論考試機關、用人機關或培訓機關，都有依法行政的依據」。

誠如上述，在基於依法行政原則下，若要符合目的揭露、及適當回應填答者可能產生的社會期許行為、及其他可能影響資料蒐集效度因素，委員們多表示心理測驗時間點愈早、且定期性多次蒐集為一適當因應方式；例如，委員 I 表示「心理測驗應該要提前在公務員初任職的培訓階段施行，如果在一開始就施行心理測驗還比較可行，因為比較像剛入行的時候契約的形式(例如民事的定型化契約，原則係所有資訊都必須在簽約前清楚告知)；公務員跟國家的服務關係也是如此，如果越早規範(大家都要做，個人就不

會覺得怎麼樣，就公平性來講也比較沒有問題，因為有利與不利的因素都是一樣)，問題可能就越小」、委員 E 表示「借用新加坡為例，報考公務員就做心測，存有資料，機關用人依工作的必要性，取得資料；非培訓或升遷目的時，較為準確」。

c. 模式內涵、評量工具及其它配套

有關於現行預擬模式內涵，委員是建議新增多元評量工具與多階段設計，一如委員 E 表示「測驗為高風險性工具，施測者或受測者雙方都是高風險性，不能一階段一試定終生，要筆試、口試，各階段都要設計」，此外，在評量工具來源方面，委員 G 擔憂表示「在公務人員各類科所具不同職系、職組之複雜情況下，建置心理測驗的專家們如何設計一套通用性的心理測驗或是如何設計給不同公務部門同仁接受的心理測驗量表或工具，都將是一件具有非常挑戰性的任務」，同時，委員表示「心理測驗具其科學性，在國內值得發展與推動，目前成大甚至有老師以使用科學儀器的方式來測量心理狀態，直接取得受試者在心理上的反應數據，這些都是未來可以參考的心理測驗輔助工具」。此外，在培訓面向，委員 E 表示「考選部已有「高階文官人格量表」，已經全面使用，每個主題都有，具理論、實務用途」，最後，有關施測人員或解讀者，也需具備相當詮釋心理測驗之素養，一如委員 J 表示「人事主任及一般主管等人員必需要有相關的素養，在推行時效用才會出來」。整體而言，發展多階段多元評量工具、開發更科學之客觀評量工具、及心理測驗結果正確解讀與認知宣導等，也是未來需重視配套措施。

2. 心理測驗導入各模式之相關法規規範

有關現行心理測驗導入各目的使用之規範，除了考選部典試法有具體賦於心理測驗使用於人員篩選合法性外，其餘於進修培訓、升遷等，皆無具體、明確法規規範。因此，一如委員 C 表示「符合個人資料保護法第 6 條第 1 款，才可對他人蒐集心測資料；若公務部門陞遷時，採用心理測驗，需在陞遷法明文規定心測的使用、範圍，否則僅限個人使用」、委員 D 表示「若關注在培訓部分，誰要接受培訓，需要做心理測驗，或何種培訓機關需要做心理測驗，即受測者職務類型的相關法規，或是受測者類型的用人機關要

做心理測驗的法規，會較符合個資法規範」，同時，就法律觀點，必須單獨針對使用目的立規範，不太適合概括式授權，委員 C 表示「心理測驗不太適合採概括授權，因涉及個人隱私，即個人資料保護法的範疇；在某種程度上，考量必要性，考量品性方面，使用心測需有規範保護」。最後，有關牽涉的法規，委員 H 認為「未來公務人員培訓及施測上若要使用心理測驗，在各階段就應考量在法律上的授權是明確的，使考試機關、用人機關或培訓機關在運作上都依法有據(例如公務人員訓練進修法或公務人員升遷法)，且也應獲得考試院的支持。」。

二、問卷調查設計與分析結果

以下茲就本計畫問卷調查設計、問卷調查分析結果，說明如下：

(一)問卷調查設計

1、問卷調查架構與施測方式

在經文獻回顧及兩場焦點團體座談後，擬訂「公部門運用心理測驗之導入模式調查問卷」，其問卷架構除填答者背景變項外，另包含有「心理測驗實施結果的運用」、「心理測驗導入實施時機」、「心理測驗實施法制化」、「心理測驗之資訊公告」四個向度，而實際施測，本研究採用網路問卷方式進行調查，目標對象為現職公務人員，問卷編製內容詳如附件三。問卷委請公務人力發展中心協助掛在「e 等公務園」數位學習網 (<https://elearning.hrd.gov.tw>) 或寄「問卷網址」供會員填寫，填答時間自 2016 年 11 月 9 日至 11 月 18 日止，總共回收 7,920 份問卷。經刪除無效問卷(例如，非現任公職人員、填答資料歧異、重複填答-以填答者所留 email 作確認)886 份後，獲得有效問卷共計 7,034 份，整體回收率達 88.8%。整體而言，具有不錯的有效填答結果。

2、本次問卷填答人背景分佈

本次問卷填答有效問卷共 7,034 份，問卷填答對象背景包括性別、年齡、教育程度、主要教育專長背景、目前服務機關、目前官等、目前職務、目前職務年資、擔任公務人員年資、擔任公務人員種類等，詳細問卷填答對象背景分析，如表 5 所示。就整體問卷

填答結果，填答者是以女性居多，占 4,245 人(60.3%)、年齡則屬均衡分佈，自 29 歲以下至 55 歲以上，各水平至少皆占有 10%以上的填答者，其教育程度是以學士(50%)、碩士(34%)為主，專業背景也可見於文法、理工、商管、農醫等各領域；此外，有關填答者服務機關，是以在中央機關(44.9%)、地方機關(31.8%)占多數，而其現行職等，是以薦任(64.8%)、委任(26.4%)居多數，目前職務多屬非主管職(77.4%)。就任目前職務年資而言，是以 1 年以上~5 年未滿者，占多數，計 44.4%；而總年資，雖以未滿五年者居多，計 27.3%，但其他類別也有至少 10%以上填答者。最後，在所屬公務人員總類方面，主計及人事人員占有 24.4%，警察及其它特殊或高風險職業(如外交、國安)等，占 7.8%，其他職業者則計有 67.6%。整體而言，本次線上問卷施測，其作答反應大致能兼顧各類群填答者，同時，各類群也皆能提供相當填答數量之作答。

表 5 問卷填答對象背景分析表

背景	類別	有效填答人數	占總人數百分比(%)
性別	總計	7,034	100
	男性	2,789	39.7
	女性	4,245	60.3
年齡	總計	7,034	100
	29 歲以下	966	13.7
	30-34 歲	1,237	17.6
	35-39 歲	1,013	14.4
	40-44 歲	943	13.4
	45-49 歲	1,170	16.6
	50-54 歲	1,000	14.2
	55 歲以上	705	10.0
教育程度	總計	7,034	100
	高中(含)以下	126	1.8
	專科	841	12.0
	學士	3,523	50.0
	碩士	2,391	34.0
	博士	153	2.2
	主要教育專長背景	總計	7,034
	文、法類	2,231	31.7
	商、管類	1,863	26.5

背景	類別	有效填答人數	占總人數百分比(%)
	理、工類	1,485	21.1
	農、醫類	1,161	16.5
	其他類	294	4.2
目前服務機關	總計	7,034	100
	中央機關	3,155	44.9
	地方機關	2,239	31.8
	事業機構	501	7.1
	學校	1,018	14.5
	其他	121	1.7
目前官等	總計	7,034	100
	簡任	407	5.8
	薦任	4,558	64.8
	委任	1,859	26.4
	其他	210	3.0
目前職務	總計	7,034	100
	主管	1,587	22.6
	非主管	5,447	77.4
目前職務年資	總計	7,034	100
	未滿1年	949	13.5
	1年以上~5年未滿	3,123	44.4
	5年以上~10年未滿	1,285	18.3
	10年以上	1,677	23.8
擔任公務人員年資	總計	7,034	100
	未滿5年	1,923	27.3
	5年以上~10年未滿	1,315	18.7
	10年以上~15年未滿	720	10.2
	15年以上~20年未滿	820	11.7
	20年以上~25年未滿	1,147	16.3
	25年以上	1,109	15.8
擔任公務人員種類	總計	7,034	100
	人事人員	1,308	18.6
	主計人員	423	6.0
	警察人員	502	7.1
	特殊職務人員(含外交、國安、調查)	46	0.7
	其他	4,755	67.6

(二)問卷調查結果分析

有關問卷調查結果，以下茲就心理測驗實施結果運用、心理測驗導入實施時機、心理測驗實施法制化、心理測驗之資訊公告等面向，分別說明如下：

1、心理測驗實施結果的運用

(1)全體樣本於各題項填答

有關心理測驗實施後結果之運用，整體各題項分析結果如表 6 所示，以「作為未來公務人員職務分派的參考」為例，全體填答者有 3,052 人(43.4%)、及 1,584 人(22.5%)表達了同意、非常同意之傾向，然而，有 1,597 人(22.7%)、801(11.4%)表達了不同意、非常不同意的傾向。整體而言，認同將心理測驗作為公務人員職務分派參考者，是以偏向同意者居多(占 65.9%)，不同意者約 34.1%；同理，就此逐一檢視填答者對於各題項之同意程度，大致可發現填答者大多同意可以將心理測驗作為「職務分派參考(認同 65.9% vs.不認同 34.1%)、選擇培訓課程參考(認同 86.1% vs.不認同 13.9%)、公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才研議之參考(認同 76.7% vs.不認同 23.3%)、儲備中高階人才之參考(認同 75% vs.不認同 25%)、增加生涯規劃、發展志趣、及規劃第二專長訓練之參考(認同 88.2% vs.不認同 11.8%)、接受在職強化訓練項目之依據(認同 71.5% vs.不認同 28.6%)」等。然而，在對於較高風險用途之使用時，明顯有較多填答者是傾向不同意，其中，對於「心理測驗的實施結果，提供給單位首長作為公務人員升遷晉級的決策參考」時，是有 2,188 人(31.1%)、1,445 人(20.5%)反映出不同意、非常不同意傾向，是有 2,485 人(35.3%)、916 人(13%)傾向同意、非常同意。整體而言，是以不同意比率(51.6%)居多數。

表 6 心理測驗實施結果的運用分析表

題項	非常不同意	不同意	同意	非常同意
心理測驗的實施結果，作為未來公務人員職務分派的參考	801 (11.4%)	1,597 (22.7%)	3,052 (43.4%)	1,584 (22.5%)
心理測驗的實施結果，作為未來公務人員充實自己職能，以挑選適當培訓課程之參考	252 (3.6%)	722 (10.3%)	3,435 (48.8%)	2,625 (37.3%)

題項	非常不同意	不同意	同意	非常同意
心理測驗的實施結果，作為未來行政院人事行政總處公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才研議之參考	475 (6.8%)	1,158 (16.5%)	3,464 (49.2%)	1,937 (27.5%)
心理測驗的實施結果，作為未來公務人員接受培訓以儲備中高階人才之參考	528 (7.5%)	1,228 (17.5%)	3,315 (47.1%)	1,963 (27.9%)
心理測驗的實施結果，作為未來公務人員增加生涯規劃、發展志趣、及規劃第二專長訓練之參考	228 (3.2%)	602 (8.6%)	3,565 (50.7%)	2,639 (37.5%)
心理測驗的實施結果，根據公務人員所欠缺的核心職能，作為強制接受在職強化訓練項目之依據	553 (7.9%)	1,454 (20.7%)	3,314 (47.1%)	1,713 (24.4%)
心理測驗的實施結果，提供給單位首長作為公務人員升遷晉級的決策參考	1,445 (20.5%)	2,188 (31.1%)	2,485 (35.3%)	916 (13%)

(2)不同背景樣本填答結果分析

就上述各題項分析結果，似乎可發現填答者對於用途之風險性高低，是具有不同認同傾向。因此，在背景分析方面，本研究是將上述各題項心理測驗結果運用，以全部題項、低風險培訓參考用途(例如：培訓課程之參考、公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才研議之參考、培訓以儲備中高階人才之參考、增加生涯規劃、發展志趣、及規劃第二專長訓練之參考)、中風險強制訓練及職務分派用途(例如：強制接受在職強化訓練項目之依據、職務分派的參考)、及高風險升遷用途(例如，提供給單位首長作為公務人員升遷晉級的決策參考)，進行不同類群背景分析，採用獨立樣本 t 考驗、或單因子變異數分析進行檢定；而在計分方面，則是逐一自非常不同意至非常同意，以 1-4 分計分，再依題數加總，作為依變項進行分析。

就性別而言，經獨立樣本 t 考驗分析，如表 7 所示，男性多是顯著較女性同意將心理測驗運用於各個風險層面；其中，對於高風險用途，是具有較大顯著差異的，男性平均同意程度是 2.5 分，女性僅有 2.3 分，獨立樣本 t 檢定值為 7.17($p < .001$)，達顯著差異水準。

表 7 不同性別於心理測驗運用用途之認同比較

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量(partial η^2)
低風險用途	男性	2,789	12.5	2.9	2.52*	0.001
	女性	4,245	12.3	2.7		
中風險用途	男性	2,789	5.7	1.6	2.64**	0.001
	女性	4,245	5.6	1.5		
高風險用途	男性	2,789	2.5	1.0	7.17***	0.007
	女性	4,245	2.3	0.9		
全部	男性	2,789	20.7	5.0	3.77***	0.002
	女性	4,245	20.2	4.6		

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$ ；***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就年齡、目前職務年資、擔任公務人員年資而言，經以雙變項積差相關分析，以探討不同年齡與年資量，與心理測驗使用於不同風險用途同意程度相關，如表 8 所示。可發現隨著年齡、目前職務年資、或是擔任公務人員年資上昇，其同意運用心理測驗於中、高風險用途之相關愈高，顯示年齡、目前職務年資、任公務人員年資愈多者，愈較資淺者認同應使用心理測驗於中、高風險用途，其原因可能是權益對於自身影響程度高低，資深公務人員較資淺公務人員認為即使方案推動，對於自身實質權益的影響可能會相對較低。

表 8 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗運用用途認同相關

	年齡	目前職務年資	擔任公務人員年資
低風險用途	-.006	-.004	.009
中風險用途	.073**	.058**	.078**
高風險用途	.086**	.069**	.098**
全部	.038**	.030*	.050**

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$

就教育程度而言，經以單因子變異數分析，如表 9 所示，就低風險用途，不同水平教育程度者之認同程度並無顯著差異，然而，在中、高風險用途方面，則存在顯著差異，是以高中、專科畢業者較大學、碩士畢業者，認同使用心理測驗於中、高風險用途。

表 9 不同教育程度於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
低風險用途	高中(含)以下	126	12.71	3.13	.969	-	-
	專科	841	12.43	2.74			
	學士	3,523	12.34	2.74			
	碩士	2,391	12.34	2.88			
	博士	153	12.11	2.79			
中風險用途	高中(含)以下	126	5.99	1.53	4.483**	專科>大學、碩士	0.003
	專科	841	5.81	1.52			
	學士	3,523	5.64	1.51			
	碩士	2,391	5.60	1.61			
	博士	153	5.54	1.59			
高風險用途	高中(含)以下	126	2.74	.91	9.230***	高中>大學、碩士、博士；專科>大學、碩士	0.005
	專科	841	2.54	.95			
	學士	3,523	2.39	.93			
	碩士	2,391	2.38	.99			
	博士	153	2.33	.97			
全部	高中(含)以下	126	21.44	5.13	3.311*	高中>大學、碩士、博士；專科>大學、碩士	0.002
	專科	841	20.78	4.69			
	學士	3,523	20.37	4.61			
	碩士	2,391	20.32	4.95			
	博士	153	19.98	4.73			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$ ；***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就教育專長背景而言，經以單因子變異數分析，如表 10 所示，除了在低風險用途方面，其他領域者是較商管領域者認同使用心理測驗於低風險用途外，其中，不論是中、或高風險用途，不同教育專長背景並無存在顯著差異。

表 10 不同教育專長背景於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
低風險用途	文、法類	2,231	12.37	2.73	2.863*	其他>商管	0.002

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
	商、管類	1,863	12.22	2.84			
	理、工類	1,485	12.36	2.89			
	農、醫類	1,161	12.42	2.76			
	其他	294	12.77	2.61			
中風險用途	文、法類	2,231	5.59	1.55	1.948	-	-
	商、管類	1,863	5.65	1.53			
	理、工類	1,485	5.67	1.60			
	農、醫類	1,161	5.70	1.53			
	其他	294	5.80	1.51			
高風險用途	文、法類	2,231	2.40	.940	1.171	-	-
	商、管類	1,863	2.39	.939			
	理、工類	1,485	2.45	.993			
	農、醫類	1,161	2.41	.958			
	其他	294	2.39	.974			
全部	文、法類	2,231	20.36	4.69	1.820	-	-
	商、管類	1,863	20.25	4.77			
	理、工類	1,485	20.48	4.96			
	農、醫類	1,161	20.53	4.67			
	其他	294	20.96	4.41			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前服務機關而言，以單因子變異數分析，結果如表 11 所示，發現不同服務機關對於心理測驗應用不同風險用途，是存在顯著差異的。大致可發現以在事業機構、地方機關服務者，較任職於中央機關者，認同應使用心理測驗於各風險用途。以低風險用途為例，任職事業機構者平均認同為 12.8 分，而任職中央機構者，僅有 12.23 分。

表 11 不同服務機關於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
低風險用途	中央機關	3,155	12.23	2.84	6.665***	事業機構 > 中央機構、學校	0.004
	地方機關	2,239	12.45	2.76			
	事業機構	501	12.80	2.71			
	學校	1,018	12.25	2.73			
	其他	121	12.81	2.88			

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量(partial η^2)
中風險 用途	中央機關	3,155	5.56	1.57	11.577***	地方機構> 中央機構、 學校；事業 機構>中央 機構、地方 機構、學校	0.007
	地方機關	2,239	5.73	1.53			
	事業機構	501	5.96	1.48			
	學校	1,018	5.55	1.51			
	其他	121	5.97	1.60			
高風險 用途	中央機關	3,155	2.35	.967	13.052***	地方機構> 中央機構、 學校；事業 機構>中央 機構、地方 機構、學校	0.007
	地方機關	2,239	2.47	.955			
	事業機構	501	2.60	.936			
	學校	1,018	2.33	.901			
	其他	121	2.53	.984			
全部	中央機關	3,155	20.14	4.82	11.130***	地方機構> 中央機構； 事業機構> 中央機構、 學校	0.006
	地方機關	2,239	20.66	4.72			
	事業機構	501	21.37	4.62			
	學校	1,018	20.13	4.58			
	其他	121	21.31	4.89			

註：***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前官等而言，經以單因子變異數分析，如表 12 所示。可發現不論在哪一風險用途，薦任者均較其他者具有較低認同程度。以低風險用途為例，薦任者的平均認同為 12.29 分，然而，其他者認同程度為 12.9 分。

表 12 不同官等於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
低風險用 途	簡任	407	12.46	2.76	4.200**	其他>薦任	0.002
	薦任	4,558	12.29	2.82			
	委任	1,859	12.43	2.76			
	其他	210	12.90	2.55			
中風險用 途	簡任	407	5.71	1.54	4.872**	其他>薦 任、委任	0.002
	薦任	4,558	5.62	1.55			
	委任	1,859	5.68	1.56			
	其他	210	6.01	1.41			

高風險用途	簡任	407	2.53	.944	6.487***	簡任>薦任；其他>薦任	0.003
	薦任	4,558	2.38	.953			
	委任	1,859	2.42	.961			
	其他	210	2.61	.948			
全部	簡任	407	20.70	4.74	5.734**	其他>薦任、委任	0.002
	薦任	4,558	20.29	4.79			
	委任	1,859	20.53	4.70			
	其他	210	21.51	4.30			

註：*表顯著性 $p < .01$ ；**表顯著性 $p < .001$ ； $\text{partial } \eta^2$ 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前職務而言，經以獨立樣本 t 考驗進行分析，如表 13 所示。發現在中、高風險用途上，是存在顯著差異的，其中以任主管者較非主管者，較同意使用心理測驗。以中風險用途為例，主管平均認同程度為 5.76 分，然而，非主管者為 5.62 分。

表 13 不同職務於心理測驗運用用途認同之獨立樣本 t 考驗

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量 ($\text{partial } \eta^2$)
低風險用途	主管	1,587	12.39	2.74	.568	-
	非主管	5,447	12.34	2.81		
中風險用途	主管	1,587	5.76	1.50	3.274**	0.001
	非主管	5,447	5.62	1.56		
高風險用途	主管	1,587	2.48	.914	3.511***	0.002
	非主管	5,447	2.39	.966		
全部	主管	1,587	20.63	4.65	2.059*	0.001
	非主管	5,447	20.35	4.78		

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$ ；***表顯著性 $p < .001$ ； $\text{partial } \eta^2$ 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就公務人員種類而言，以單因子變異數分析，結果如表 14 所示。可發現警察人員皆比其它人事、主計人員，較認同使用心理測驗於各種風險用途。以低風險用途為例，警察人員平均認同分數為 12.88 分，然而，人事人員為 12.34 分、主計人員為 12.08 分，似乎顯示警察(高風險職位)是較其它職務具有較高認同程度。

表 14 不同公務人員種類於心理測驗運用用途認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量(partial η^2)
低風 險用 途	人事人員	1,308	12.34	2.74	5.682***	警察>人 事、主 計、其他	0.003
	主計人員	423	12.08	2.75			
	警察人員	502	12.88	2.63			
	特殊職務人員	46	12.17	3.11			
	其他	4,755	12.33	2.83			
中風 險用 途	人事人員	1,308	5.63	1.50	5.860***	警察>人 事、主 計、其他	0.003
	主計人員	423	5.60	1.50			
	警察人員	502	5.97	1.52			
	特殊職務人員	46	5.78	1.65			
	其他	4,755	5.63	1.57			
高風 險用 途	人事人員	1,308	2.42	.917	9.404***	警察>人 事、主 計、其他	0.005
	主計人員	423	2.39	.908			
	警察人員	502	2.65	.974			
	特殊職務人員	46	2.35	.924			
	其他	4,755	2.38	.965			
全部	人事人員	1,308	20.39	4.65	7.545***	警察>人 事、主 計、其他	0.004
	主計人員	423	20.07	4.63			
	警察人員	502	21.51	4.57			
	特殊職務人員	46	20.30	5.18			
	其他	4,755	20.34	4.80			

註：***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

2、心理測驗導入實施時機

(1)全體樣本於各題項填答

有關心理測驗導入實施時機，整體各題項分析結果如表 15 所示。以「針對未來新錄取的公務人員，在其職前基礎訓練時，全面實施心理測驗」為例，全體填答者有 2,912 人(41.4%)、及 2,701 人(38.4%)表達了同意、非常同意之傾向；然而，有 1,028 人(14.6%)、393 人(5.6%)表達了不同意、非常不同意的傾向。整體而言，認同心理測驗實施時機為新錄取公務人員職前訓練時，大多數皆偏向同意者(占 79.8%)，不同意者僅約 21.2%；同理，認同應在「中高階公務人員在接受各種在職教育訓練時，全面實施心理測驗」者，

其認同比率也出現類似上述結果，是以同意、或非常同意者居多，計占 82.1%。整體而言，全體填答者大多認同兩種心理測驗實施時機。

表 15 心理測驗導入實施時機分析表

題項	非常不同意	不同意	同意	非常同意
針對未來新錄取的公務人員，在其職前基礎訓練時，全面實施心理測驗	393 (5.6%)	1,028 (14.6%)	2,912 (41.4%)	2,701 (38.4%)
針對未來中高階公務人員在接受各種在職教育訓練時，全面實施心理測驗	343 (4.9%)	913 (13.0%)	2,807 (39.9%)	2,971 (42.2%)

(2)不同背景樣本填答結果分析

在背景分析方面，填答者對於兩類心理測驗實施時機之分析，以下依據變項屬性，以獨立樣本 t 考驗、或單因子變異數分析、或雙變項積差相關進行檢視。而在計分方面，則是逐一就填答者認同之非常不同意至非常同意，以 1-4 分計分，作為依變項進行分析。

就性別而言，經獨立樣本 t 考驗分析，結果如表 16 所示。男性多是顯著較女性同意兩種心理測驗運用時機；其中，就以新進職前訓練前實施為例，男性平均同意程度是 3.18 分，女性為 3.09 分，獨立樣本 t 檢定值為 4.371(p<.001)，達顯著差異水準。

表 16 不同性別於心理測驗運用時機認同比較

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量(partial η^2)
新進職前訓練前	男性	2,789	3.18	.882	4.371***	0.003
	女性	4,245	3.09	.842		
中高階接受在職教育訓練時	男性	2,789	3.24	.864	3.645***	0.002
	女性	4,245	3.17	.826		
全部	男性	2,789	6.42	1.61	4.347***	0.003
	女性	4,245	6.25	1.54		

註：***表顯著性 p<.001；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就年齡、目前職務年資、擔任公務人員年資而言，經以雙變項積差相關分析，以探討不同年齡與年資量，與心理測驗使用時機相關，如表 17 所示。可發現隨著年齡、目

前職務年資、或是擔任公務人員年資上升，其同意運用心理測驗時機於新進職前訓練前者，其相關愈高，顯示年齡、目前職務年資、任公務人員年資愈多者，愈較資淺者認同應使用心理測驗於新進職前訓練前。然而，對於實施於中高階接受在職教育訓練時，則不存在著顯著相關。

表 17 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗運用時機認同相關

向度	年齡	目前職務年資	擔任公務人員年資
新進職前訓練前	.075**	.032**	.084**
中高階接受在職教育訓練時	-.002	.016	.003
全部	.040**	.026*	.048**

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$

就教育程度而言，經以單因子變異數分析，如表 18 所示。兩種實施心理測驗時機，不同水平教育程度者之認同程度是存在顯著差異的。以實施於新進職前訓練前為例，專科畢業者平均認同為 3.2 分，是較碩士(平均 3.12 分)、博士(平均 3.03 分)來得高。此外，在實施於中高階接受在職教育訓練時，也有類似現象，是以專科畢業者平均認同，較碩、博士畢業者高。

表 18 不同教育程度於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
新進職前訓練前	高中(含)以下	126	3.20	.839	2.523*	專科>碩士、博士	0.001
	專科	841	3.20	.818			
	學士	3,523	3.12	.845			
	碩士	2,391	3.12	.884			
	博士	153	3.03	.990			
中高階接受在職教育訓練時	高中(含)以下	126	3.33	.778	4.830**	專科>碩士、博士	0.003
	專科	841	3.26	.826			
	學士	3,523	3.21	.819			
	碩士	2,391	3.16	.875			
	博士	153	3.03	.928			
全部	高中(含)以下	126	6.52	1.52	3.847**	專科>碩士	0.002
	專科	841	6.47	1.54			

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
	學士	3,523	6.32	1.53			
	碩士	2,391	6.28	1.62			
	博士	153	6.07	1.73			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就教育專長背景而言，經以單因子變異數分析，如表 19 所示。填答者教育專長背景僅對於心理測驗實施於中高階接受在職訓練時，存在著顯著差異。其中，以其他者平均分數 3.33 分，其認同是顯著高於文、法類(平均分數 3.18 分)、商管類(平均分數 3.17 分)、及農醫類(平均分數 3.19 分)。

表 19 不同教育專長背景於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
新進職前 訓練前	文、法類	2,231	3.12	.862	.668	-	-
	商、管類	1,863	3.11	.860			
	理、工類	1,485	3.16	.876			
	農、醫類	1,161	3.12	.830			
	其他	294	3.14	.859			
中高階接 受在職教 育訓練時	文、法類	2,231	3.18	.855	2.758*	其他>文、 法類、商、 管類、農、 醫類	0.002
	商、管類	1,863	3.17	.846			
	理、工類	1,485	3.22	.848			
	農、醫類	1,161	3.19	.815			
	其他	294	3.33	.785			
全部	文、法類	2,231	6.30	1.59	1.566	-	-
	商、管類	1,863	6.29	1.58			
	理、工類	1,485	6.38	1.58			
	農、醫類	1,161	6.31	1.52			
	其他	294	6.47	1.49			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前服務機關而言，以單因子變異數分析，結果如表 20 所示。發現不同服務機

關對於心理測驗應用時機，是存在顯著差異的。大致可發現是以在事業機構、地方機關服務者，較任職於中央機關者，來得認同兩類使用心理測驗之時機。以實施於中高階接受在職教育訓練時為例，任職事業機構者平均認同為 3.29 分，而任職中央機構者，僅有 3.15 分。

表 20 不同服務機關於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
新進職前 訓練前	中央機關	3,155	3.09	.885	5.003**	事業機構> 中央機構、 學校	0.003
	地方機關	2,239	3.15	.835			
	事業機構	501	3.26	.799			
	學校	1,018	3.09	.850			
	其他	121	3.21	.865			
中高階接 受在職教 育訓練時	中央機關	3,155	3.15	.871	6.981***	地方機構> 中央機構、 學校；事業 機構>中央 機構、學校	0.004
	地方機關	2,239	3.25	.812			
	事業機構	501	3.29	.766			
	學校	1,018	3.15	.846			
	其他	121	3.31	.807			
全部	中央機關	3,155	6.25	1.62	6.729***	地方機構> 中央機構； 事業機構> 中央機構、 學校	0.004
	地方機關	2,239	6.40	1.52			
	事業機構	501	6.55	1.44			
	學校	1,018	6.24	1.59			
	其他	121	6.52	1.60			

註：**表顯著性 $p < .01$ ；***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前官等而言，經以單因子變異數分析，如表 21 所示。可發現不同實施時機，出現不同顯著差異結果。以實施於新進職前訓練前為例，簡任平均認同為 3.27 分，是高於薦任平均認同 3.12 分、及委任的平均 3.10 分；而在實施於中高階接受在職教育訓練時，則是委任平均認同 3.26 分，高於薦任平均認同 3.16 分。

表 21 不同官等於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
新進職前訓練前	簡任	407	3.27	.818	5.189**	簡任>薦任、委任	0.002
	薦任	4,558	3.12	.861			
	委任	1,859	3.10	.866			
	其他	210	3.22	.790			
中高階接受在職教育訓練時	簡任	407	3.20	.854	8.315***	委任、其他>薦任	0.004
	薦任	4,558	3.16	.855			
	委任	1,859	3.26	.818			
	其他	210	3.36	.686			
全部	簡任	407	6.46	1.53	4.266**	簡任>薦任；其他>薦任、委任	0.002
	薦任	4,558	6.28	1.59			
	委任	1,859	6.35	1.55			
	其他	210	6.59	1.31			

註：**表顯著性 $p < .01$ ；***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前職務而言，經以獨立樣本 t 考驗進行分析，如表 22 所示。發現不同實施時機，是存在不同顯著結果的。就新進職前訓練前為例，是以主管平均 3.23 分，較非主管平均 3.09 分來得認同；然而，在中高階接受在職教育訓練時，則是以非主管平均 3.21 分，高於主管平均認同 3.16 分。

表 22 不同職務於心理測驗運用時機認同之獨立樣本 t 考驗

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量 (partial η^2)
新進職前訓練前	主管	1,587	3.23	.820	5.721***	0.005
	非主管	5,447	3.09	.867		
中高階接受在職教育訓練時	主管	1,587	3.16	.837	-2.119*	0.001
	非主管	5,447	3.21	.843		
全部	主管	1,587	6.39	1.55	1.986*	0.001
	非主管	5,447	6.30	1.58		

註：*表顯著性 $p < .05$ ；***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就公務人員種類而言，以單因子變異數分析，結果如表 23 所示。可發現警察人員

皆較其它人事、主計人員，較認同兩種心理測驗實施時機。以實施於新進職前訓練前為例，警察人員平均認同分數為 3.35 分，是較人事人員為 3.09 分、主計人員為 3.10 分為高，似乎顯示警察(高風險職位)是較其它職務具有較高認同程度。

表 23 不同公務人員種類於心理測驗運用時機認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
新進職 前訓練 前	人事人員	1,308	3.09	.860	10.338***	警察>人 事、主計、 其他	0.006
	主計人員	423	3.10	.850			
	警察人員	502	3.35	.797			
	特殊職務人員	46	3.37	.853			
	其他	4,755	3.11	.863			
中高階 接受在 職教育 訓練時	人事人員	1,308	3.13	.850	10.062***	警察>人 事、主計、 其他	0.006
	主計人員	423	3.18	.835			
	警察人員	502	3.40	.775			
	特殊職務人員	46	3.15	.894			
	其他	4,755	3.19	.844			
全部	人事人員	1,308	6.22	1.58	11.330***	警察>人 事、主計、 其他	0.006
	主計人員	423	6.28	1.57			
	警察人員	502	6.75	1.45			
	特殊職務人員	46	6.52	1.64			
	其他	4,755	6.31	1.57			

註：***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

3、心理測驗實施法制化

(1)全體樣本於各題項填答

有關心理測驗實施法制度配套，整體各題項分析結果如表 24 所示。以「舉辦公聽會或說明會，向全國培訓公務人員說明未來政府公部門實施心理測驗的具體作法」為例，全體填答者有 3,223 人(45.8%)、及 2,706 人(38.5%)表達了同意、非常同意之傾向；然而，有 816 人(11.6%)、289 人(4.1%)表達了不同意、非常不同意的傾向。整體而言，認同在實施心理測驗前，應舉辦公聽會或說明會，向全國培訓公務人員說明未來政府公部門實

施心理測驗的具體作法者，是以偏向同意者居多(84.3%)，不同意者僅 15.7%；同理，就此逐一檢視填答者對於各題項之同意程度，大致可發現填答者大多同意實施心理測驗之相關法制配套措施，包含遵守保密規定與防弊措施、訂立違反平等或歧視之規定、當事人的隱私權及個資的安全保護、維護心理測驗使用的安全性及公正性、心理測驗實施倫理守則、施測次數及其有效期、測驗結果回饋的方式、型態和時間等。

表 24 心理測驗實施法制化分析表

題項	非常不同意	不同意	同意	非常同意
舉辦公聽會或說明會，向全國培訓公務人員說明未來政府公部門實施心理測驗的具體作法	289 (4.1%)	816 (11.6%)	3,223 (45.8%)	2,706 (38.5%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範參與心理測驗研發與實施工作的相關人員，必須遵守相關的保密規定與防弊措施	147 (2.1%)	371 (5.3%)	2,136 (30.4%)	4,380 (62.3%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範不得有針對性別、族群、宗教信仰、身體障礙、職系別、黨派等屬性，有任何違反平等或歧視之規定	125 (1.8%)	295 (4.2%)	1,866 (26.5%)	4,748 (67.5%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範心理測驗使用後的資料處理方式，以維護當事人的隱私權及個資的安全	114 (1.6%)	236 (3.4%)	1,644 (23.4%)	5,040 (71.7%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應針對企圖竊取心理測驗試題牟利或利益他人應考者，予以立法規範嚴懲，以維護心理測驗使用的安全性及公正性	116 (1.6%)	257 (3.7%)	1,815 (25.8%)	4,846 (68.9%)
未來政府公部門實施心理測驗於培訓用途時，應立法規範使用心理測驗的倫理守則	138 (2.0%)	312 (4.4%)	2,014 (28.6%)	4,570 (65.0%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範培訓公務人員的每年測驗次數，以及每次測驗結果的有效期	422 (6.0%)	975 (13.9%)	2,997 (42.6%)	2,640 (37.5%)
未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範心理測驗結果回饋給培訓公務人員的方式、型態和時間	215 (3.1%)	597 (8.5%)	3,159 (44.9%)	3,063 (43.5%)

(2)不同背景樣本填答結果分析

就上述各題項分析結果，似乎可發現填答者對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，是具有一致性認同傾向。因此，在背景分析方面，本研究是將上述各題項進行加總，以檢視填答者不同背景對於「心理測驗實施各配套法制化認同程度」之差異。而分析方

法同樣採用獨立樣本 t 考驗、或單因子變異數分析、雙變項積差相關進行，另在計分方面，則是逐一就各題項自非常不同意至非常同意，以 1-4 分計分，再依題數加總，作為依變項進行分析。

就性別而言，經獨立樣本 t 考驗分析，結果如表 25 所示。不同性別對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，並不存在顯著差異，顯示性別間對於法制配套措施認同度大致一致。

表 25 不同性別於心理測驗實施各配套法制化認同比較

向度	水平	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量(partial η^2)
心理測驗實施各配套法制化認同	男性	2,789	27.54	4.66	-.152	-
	女性	4,245	27.56	4.40		

就年齡、目前職務年資、擔任公務人員年資而言，經以雙變項積差相關分析，以探討不同年齡與年資量，與心理測驗實施各配套法制化認同程度相關，如表 26 所示。可發現僅有目前職務年資與各配套法制化認同呈現負相關，其餘皆未達顯著，顯示目前職務年資愈多者，愈較資淺者不認同各配套法制化，但由於其相關程度並不高，僅屬於微小程度。

表 26 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗實施各配套法制化認同相關

	年齡	目前職務年資	擔任公務人員年資
心理測驗實施各配套法制化認同	.000	-.041**	-.004

註：**表顯著性 $p < .01$ 。

就教育程度而言，經以單因子變異數分析，如表 27 所示。結果顯示不同教育程度間，對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，並不存在著顯著差異。

表 27 不同教育程度於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
心理測驗實施各配套法制化認同	高中(含)以下	126	27.16	5.06	2.276	-	-
	專科	841	27.31	4.44			
	學士	3,523	27.51	4.49			
	碩士	2,391	27.75	4.51			
	博士	153	27.20	4.68			

就教育專長背景而言，經以單因子變異數分析，如表 28 所示。結果顯示不同教育專長背景者對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，是存在顯著差異的。其變異數分析 F 值為 4.077，經事後比較，發現文、法類者，平均認同為 27.81 分，是較商管類者，平均 27.32 分來得稍高認同。

表 28 不同教育專長背景於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
心理測驗實施各配套法制化認同	文、法類	2,231	27.81	4.42	4.077**	文、法類 >商、管類	0.002
	商、管類	1,863	27.32	4.65			
	理、工類	1,485	27.44	4.54			
	農、醫類	1,161	27.47	4.42			
	其他	294	27.98	4.32			

註： **表顯著性 $p < .01$ ； partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前服務機關而言，經以單因子變異數分析，如表 29 所示。結果顯示不同服務機關背景者，對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，是存在顯著差異的。其變異數分析 F 值為 2.517，經事後比較，發現任職學校機構者，平均認同為 27.87 分，是較地方機構者，平均 27.40 分來得稍高認同。

表 29 不同服務機關於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分	事後比較	效果量
----	----	----	-----	-----	------	------	-----

					析 F 值		(partial η^2)
心理測驗實施各配套法制化認同	中央機關	3,155	27.51	4.57	2.517*	學校>地方 機構	0.001
	地方機關	2,239	27.40	4.52			
	事業機構	501	27.73	4.42			
	學校	1,018	27.87	4.28			
	其他	121	28.04	4.62			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前官等而言，經以單因子變異數分析，如表 30 所示。結果顯示不同官等背景者，對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，是存在顯著差異的。其變異數分析 F 值為 2.800，經事後比較，發現簡任者，平均認同為 28.18 分，是較薦任、委任者，平均 27.53 分、平均 27.49 分來得稍高認同。

表 30 不同官等於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
心理測驗實施各配套法制化認同	簡任	407	28.18	4.14	2.800*	簡任>薦任、委任	0.001
	薦任	4,558	27.53	4.58			
	委任	1,859	27.49	4.44			
	其他	210	27.43	4.22			

註：*表顯著性 $p < .05$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前職務而言，經以獨立樣本 t 考驗，如表 31 所示。結果顯示不同職務背景者，對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，是存在顯著差異的。其獨立樣本 t 考驗，檢定值為 3.25，是以主管平均認同為 27.88 分，較非主管者，平均 27.49 分來得稍高認同。

表 31 不同職務於心理測驗實施各配套法制化認同之獨立樣本 t 考驗

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量 (partial η^2)
心理測驗實施	主管	1,587	27.88	4.45	3.25**	0.001

各配套法制化 認同	非主管	5,447	27.46	4.52		
--------------	-----	-------	-------	------	--	--

註：**表顯著性 $p < .01$ ； $\text{partial } \eta^2$ 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就公務人員種類而言，經以單因子變異數分析，如表 32 所示。結果顯示不同公務人員種類，對於心理測驗實施各配套法制化認同程度，並不存在顯著差異，其 F 值為 1.592。

表 32 不同公務人員種類於心理測驗實施各配套法制化認同之單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 ($\text{partial } \eta^2$)
心理測驗 實施各配 套法制化 認同	人事人員	1,308	27.56	4.57	1.592	-	-
	主計人員	423	27.31	4.55			
	警察人員	502	27.94	4.48			
	特殊職務人員	46	28.33	5.14			
	其他	4,755	27.53	4.48			

4、心理測驗實施資訊公告

(1) 全體樣本於各題項填答

有關心理測驗實施後資訊公告，整體各題項分析結果如表 33 所示。以「公布心理測驗的實施形式及實施種類」為例，全體填答者有 3,627 人(51.6%)、2,180 人(31.0%)表達了同意、非常同意之傾向；然而，有 921 人(13.1%)、306 人(4.4%)表達了不同意、非常不同意的傾向。整體而言，認同公布心理測驗的實施形式及實施種類者，是以偏向同意者居多(占 82.6%)，不同意者約 17.4%；同理，就此逐一檢視填答者對於各題項之同意程度，大致可發現填答者大多同意心理測驗實施後，應該公開包含公布所使用心理測驗的品質指標、公布所使用心理測驗的測量題數、作答時間與填答方式、心理測驗實施

的計分、結果詮釋與運用，邀請國內專家學者等。

表 33 心理測驗資訊公告分析表

題項	非常不同意	不同意	同意	非常同意
公布心理測驗的實施形式(如：文字或非文字)及實施種類(如：智力、性向、人格、認知、情意態度、動作技能、興趣或價值觀測驗等)	306 (4.4%)	921 (13.1%)	3,627 (51.6%)	2,180 (31.0%)
公布所使用心理測驗的品質指標(如：可靠性、有效性)	252 (3.6%)	970 (13.8%)	3,542 (50.4%)	2,270 (32.3%)
公布所使用心理測驗的測量題數、作答時間與填答方式(如：紙筆作答或電腦作答)	271 (3.9%)	858 (12.2%)	3,487 (49.6%)	2,418 (34.4%)
心理測驗實施的計分、結果詮釋與運用，邀請國內專家學者(如：測驗專家、評量學者、心理學家)提供專業同意	216 (3.1%)	646 (9.2%)	3,023 (43%)	3,149 (44.8%)

(2)不同背景樣本填答結果分析

就上述各題項分析結果，似乎可發現填答者對於心理測驗實施後，其訊息公開透明與結果詮釋品質，是具有一致認同傾向。因此，在背景分析方面，本研究是將上述各題項心理測驗結果運用，經加總，以探討不同背景變項對於訊息公開與實施嚴謹認同度，來進行分析，並採用獨立樣本 t 考驗、或單因子變異數分析、雙變項積差相關分析進行檢定。而在計分方面，則是逐一就各題項自非常不同意至非常同意，以 1-4 分計分，再依題數加總，作為依變項進行分析。

就性別而言，經獨立樣本 t 考驗分析，結果如表 34 所示。男性多是顯著較女性同意訊息公開與實施嚴謹認同，男性平均同意程度是 12.78 分，女性為 12.56 分，獨立樣本 t 檢定值為 3.563($p < .001$)，達顯著差異水準。

表 34 不同性別於心理測驗實施之訊息公開透明度認同比較

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量 (partial η^2)
訊息公開透明認同	男性	2,789	12.78	2.60	3.563***	0.002
	女性	4,245	12.56	2.55		

註：***表顯著性 $p < .001$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就年齡、目前職務年資、擔任公務人員年資而言，經以雙變項積差相關分析，以探討不同年齡與年資量，與訊息公開與實施嚴謹認同度相關，如表 35 所示。可發現僅有年齡、目前職務年資與訊息公開與實施嚴謹認同度呈現負相關，其餘皆未達顯著，顯示年齡、目前職務年資愈多者，愈較資淺者不認同訊息公開與實施嚴謹認同度，但由於其相關程度並不高，僅屬於微小程度。

表 35 年齡、目前職務年資、任公務人員年資與心理測驗實施訊息公開透明度認同相關

	年齡	目前職務年資	擔任公務人員年資
訊息公開透明認同	-.030*	-.034**	-.020

註：*表顯著性 $p < .05$ ；**表顯著性 $p < .01$ 。

就教育程度而言，經以單因子變異數分析，如表 36 所示。結果顯示不同教育程度間，對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，並不存在著顯著差異。

表 36 不同教育程度於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
訊息公開透明認同	高中(含)以下	126	12.71	2.62	2.151	-	-
	專科	841	12.48	2.56			
	學士	3,523	12.61	2.55			
	碩士	2,391	12.75	2.60			
	博士	153	12.56	2.81			

就教育專長背景而言，經以單因子變異數分析，如表 37 所示。結果顯示不同教育專長背景者對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，是存在顯著差異的。其變異數分析 F 值為 4.256，經事後比較，發現文、法類者，平均認同為 12.72 分，是較商管類者，平均 12.46 分來得稍高認同。

表 37 不同教育專長背景於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
訊息公開 透明認同	文、法類	2,231	12.72	2.56	4.256**	文、法類> 商、管類	0.002
	商、管類	1,863	12.46	2.64			
	理、工類	1,485	12.63	2.57			
	農、醫類	1,161	12.74	2.49			
	其他	294	12.93	2.56			

註：**表顯著性 $p < .01$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前服務機關而言，經以單因子變異數分析，如表 38 所示。結果顯示不同服務機關間，對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，並不存在著顯著差異。

表 38 不同服務機關於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
訊息公開 透明認同	中央機關	3,155	12.63	2.61	2.330	-	-
	地方機關	2,239	12.65	2.51			
	事業機構	501	12.90	2.50			
	學校	1,018	12.53	2.61			
	其他	121	12.99	2.68			

就目前官等而言，經以單因子變異數分析，如表 39 所示。結果顯示不同官等背景者對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，是存在顯著差異的。其變異數分析 F 值為 3.906($p < .01$)，經事後比較，發現簡任者，平均認同為 13.01 分，是較薦任者，平均 12.61 分來得稍高認同。

表 39 不同官等於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 (partial η^2)
訊息公開 透明認同	簡任	407	13.01	2.58	3.906**	簡任>薦任	0.002
	薦任	4,558	12.61	2.59			
	委任	1,859	12.62	2.55			
	其他	210	12.92	2.30			

註：**表顯著性 $p < .01$ ；partial η^2 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

就目前職務而言，經以獨立樣本 t 考驗分析，如表 40 所示。結果顯示不同職務對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，並不存在著顯著差異。

表 40 不同職務於心理測驗實施訊息公開透明度認同獨立樣本 t 考驗

向度	類別	人數	平均數	標準差	獨立樣本 t 檢定值	效果量(partial η^2)
訊息公開 透明認同	主管	1,587	12.75	2.56	1.789	-
	非主管	5,447	12.61	2.58		

就公務人員種類而言，經以單因子變異數分析，如表 41 所示。結果顯示不同公務人員種類對於心理測驗實施後，訊息公開與實施嚴謹認同度，是存在顯著差異的。其 F 值為 3.933($p < .01$)，是以警察人員平均認同為 13 分，顯示較主計人員，平均 12.39 分來得稍高認同。

表 41 不同公務人員種類於心理測驗實施訊息公開透明度認同單因子變異數分析

向度	類別	人數	平均數	標準差	變異數分析 F 值	事後比較	效果量 ($\text{partial } \eta^2$)
訊息 公開 透明 認同	人事人員	1,308	12.63	2.54	3.933**	警察>主計 人員	0.002
	主計人員	423	12.39	2.60			
	警察人員	502	13.00	2.48			
	特殊職務人員	46	13.13	2.84			
	其他	4,755	12.63	2.59			

註：**表顯著性 $p < .01$ ； $\text{partial } \eta^2$ 專家標準為 0.01(小)、0.06(中)、0.14(大)。

伍、結論與建議

以下茲就本研究經文獻回顧，以預擬提出三項心理測驗導入模式，復經兩場焦點座談、及問卷調查後，綜整提出本研究結論，並以此為基礎，提出幾項建議，供委託單位參考。茲分別說明如下：

一、結論

本研究在系統性回顧心理測驗在本國及國際(包含美國、英國、歐盟(法國、德國等)、澳大利亞、新加坡、日本、韓國)等公務門之使用概況、及其法律規範後，預擬提出心理測驗導入之「自我探索模式」、「職務分派模式」、「多階段複合功能模式」等，而涉及相關法律規範焦點，則是著重個人權益(如性別、族群、身心障礙者議題)、個人資料保護、試題安全性與保密性、測驗工具品質及施測等。因此，在針對上述模式及其焦點，是經召開兩場焦點團體座談，邀請涉及本議題相關領域學有專精之學者，如心理測驗、法律、公共行政學者，及相關政府官員(如人事主管)參與討論，總計有 10 位受邀者與會。同時，針對現職公務人員為目標對象，實施線上問卷調查，針對「心理測驗實施結果的運用」、「心理測驗導入實施時機」、「心理測驗實施法制化」、「心理測驗之資訊公告」四個向度進行意見蒐集，經資料清理，回收總計有效問卷 7,034 份，經檢視，填答者大致能均衡分佈於不同性別、年齡、教育程度、教育專長背景、服務機關、官等、職務、職務年資、擔任公務人員年資、擔任公務人員種類等，應是具有一定程度填答代表性。以下茲針對本研究所得重點，提出以下幾點結論，分述如下：

(一)國內外公部門導入心理測驗方式與法律規範綜整

本研究在有系統的回顧心理測驗在本國及國際(包含美國、英國、歐盟(法國、德國等)、澳大利亞、新加坡、日本、韓國)等公務部門之使用概況、及其法律規範，可發現心理測驗的使用類型，大致可區分為人員甄選、升等或初階、中高階人員培訓等，而其使用階段則涉及單一階段(如筆試與資格審)或多階段使用，其中，邀請心理學家進行口

試以替代單純紙筆心理測驗也是慣用方式之一，也適時免除紙筆心理測驗可能產生的問題；此外，使用心理測驗之目的也會依其影響風險高低，區分作為基本篩選考生門檻(高風險用途)、及後續參考(低風險用途)之用途。此外，有關於心理測驗使用於甄選、培訓之法律規範，大致可歸納出個人權益(如性別、族群、身心障礙者議題)、個人資料保護、試題安全性與保密性、測驗工具品質及施測等，值得未來各單位將心理測驗導入其任務時參考。

(二)心理測驗導入不同用途認同度高但缺乏配套以致存在些許待解議題

兩場焦點座談委員們對於心理測驗導入實務用途之認同度頗高，此外，針對現職公務人員之問卷調查結果，也有類似傾向，在不區分何種目的下，認同(含同意、及非常同意)將心理測驗導入各種用途者，平均認同比率為 73.1%，而不認同(含不同意、及非常不同意)者，為 26.9%；然而，在缺乏法源依據及配套、考量公務人員對不同導入目的接受度、及尊重個人意願與測驗目的揭露考量下，是有其實際推動的困難性及待解議題存在。

(三)實際推展以心理測驗導入低風險用途為佳

經文獻回顧與座談，學者們多建議高風險職位(如警察、國安人員)較適用於將心理測驗導入高風險用途(如人員甄選)，而低風險職位(如主計、人事)相對比較適合將心理測驗導入低風險用途(如培訓)，原因在於相關權益者接受度會較大。因此，有關本研究所預擬提出的三模式，何者為較適當心理測驗導入模式，參與焦點座談委員們多表示是以低風險用途為最適當切入策略，而盡量避免直接涉及高風險用途，大多是考量可能產生的推動阻礙、及待解困難與配套可行性等，而此結果也大致呼應問卷調查結果，如表 42 所示。其中，認同心理測驗導入低風險用途者，其平均比率為 81.5%、不認同平均比率為 18.5%；中風險用途之認同平均比率為 68.7%、不認同比率為 31.3%；高風險用途之認同比率為 48.3%、不認同比率為 51.6%。整體而言，兩方證據皆傾向是認同將心理測驗優先導入如培訓課程選擇、公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才、儲備

中高階人才、及生涯規劃、訓練參考等目的。

表 42 填答者對於心理測驗導入不同風險用途之認同比率

風險程度	心理測驗導入目的	認同比率	不認同比率
低風險	未來公務人員選擇培訓課程參考	86.1%	13.9%
	公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才研議參考	76.7%	23.3%
	未來公務人員接受培訓以儲備中高階人才之參考	75.0%	25.0%
	未來公務人員增加生涯規劃、發展志趣、及規劃第二專長訓練之參考	88.2%	11.8%
	平均	81.5%	18.5%
中風險	未來公務人員職務分派參考	65.9%	34.1%
	根據公務人員欠缺職能，以作為強制接受在職強化訓練項目依據	71.5%	28.6%
	平均	68.7%	31.3%
高風險	提供給單位首長作為公務人員升遷晉級的決策參考	48.3%	51.6%

在進一步分析有關背景變項及其認同程度之比較方面，大致是獲得男性較女性認同將心理測驗導入不同風險使用用途；年齡、目前職務年資、任公務人員年資愈多者，愈較資淺者認同應使用心理測驗於中、高風險用途；在中、高風險方面，是以高中、專科畢業者，是較大學、碩士畢業者，較認同使用心理測驗於中、高風險用途；在低風險用途方面，其他領域者是較商管領域者認同使用心理測驗於低風險用途；在事業機構、地方機關服務者，是較任職於中央機關者，來得認同應使用心理測驗於各風險用途；不論在哪一風險用途，薦任者是較其他官等者具有較低認同程度；在中、高風險用途認同上，是以任主管者較非主管者，較同意使用心理測驗；警察(高風險職位)是較其它職務具有較高將心理測驗導入使用之認同程度等。整體而言，背景分析結果大致符合本研究所邀座談委員們所提出意見，及其相關權益者對於自身權益的維護傾向。

(四)心理測驗實施時機愈早且定期性多次蒐集較適當

有關心理測驗實施時機，委員們多認同以多次實施是具有較佳穩定度及資料可信度，也是符合測驗理論原則的。然而，在面對實施時機所引發的「目的隱藏 vs. 違反法律原

則」及「測驗目的揭露 vs. 容易引發填答者之社會期許」爭議，則在基於依法行政原則下，以採行測驗目的揭露原則為取向；但是，透過提早心理測驗時間點、及定期性多次蒐集，來因應可能產生填答者的社會期許疑慮，而此建議也大致能符合問卷調查結果，多數填答者認同心理測驗實施時機為新錄取公務人員職前訓練時(79.8%)，不認同者僅約 21.2%。此外，若在中高階公務人員在接受各種在職教育訓練時，其認同比率也出現類似上述結果，是以認同者占 82.1%，不認同者僅約 17.9%。整體而言，全部填答者大多認同兩種心理測驗實施時機。

在進一步分析有關背景變項對於施測時機比較方面，大致是獲得男性多是顯著較女性同意兩種心理測驗運用時機；年齡、目前職務年資、任公務人員年資愈多者，愈較資淺者認同應使用心理測驗於新進職前訓練前，然而，對於實施於中高階接受在職教育訓練時，則不存在顯著相關；不論實施於新進職前訓練前、或是中高階接受在職教育訓練時，專科畢業者平均認同度是高於碩、博士畢業者；在事業機構、地方機關服務者，是較任職於中央機關者，來得認同各種使用心理測驗時機；薦任官等者較簡任不認同實施於新進訓練時、薦任官等者是較委任不認同實施於中高階訓練時；主管較非主管認同實施於新進職前訓練前，然，非主管是較主管認同應實施於中高階在職訓練時；警察(高風險職位)是較其它職務(人事、主計人員)具有較高實施時機認同程度。

(五)心理測驗導入低風險用途之修法焦點

有關現行心理測驗導入各用途之規範，除了考選部典試法有具體賦於心理測驗使用於人員篩選合法性外，其餘如進修培訓、升遷等，現行法規皆無具體、明確內容規範，再加諸委員認為心理測驗實施不太適合採概括授權，因為其涉及個人資料保護的範疇，必須就其具體用途，進行涉及法規修訂，其中，若以風險用途高低而言，則主要涉及公務人員訓練進修法(民國 102 年 12 月 11 日)、或高風險用途之公務人員陞遷法(民國 98 年 04 月 22 日)。此外，若是從行政院人事行政總處公務人力發展中心角色出發，其組織法(民國 100 年 11 月 14 日)內已經明確界定「培訓中高階公務人員」是其職掌任務。因此，根據個資法，在確認其中心法定任務範疇下，就得以合法蒐集個人資料(如心理

測驗表現)，進而，在此基礎下，再進一步透過內部培訓辦法訂立，將相關配套(如評量工具、導入心理測驗之低風險培訓目的等)進行明確規範，就應足以能建立起心理測驗導入低風險培訓之相關規定基礎。

有關心理測驗導入各用途之修法重點與配套，經問卷調查，可發現多數填答者大多認同在實施心理測驗前，應舉辦公聽會或說明會，向全國培訓公務人員說明未來政府公部門實施心理測驗的具體作法(84.3%)、相關人員遵守保密規定與防弊措施(92.7%)、訂立違反平等或歧視之規定(94%)、當事人的隱私權及個資的安全保護(95.1%)、維護心理測驗使用的安全性及公正性(94.7%)、心理測驗實施倫理守則(93.6%)、施測次數及其有效期規范(80.1%)、測驗結果回饋給公務人員的方式、型態和時間(88.4%)等。

在進一步分析背景變項對於心理測驗實施各配套法制化認同程度比較方面，發現不同性別、教育程度、公務人員種類等並不存在顯著差異，僅有目前職務年資愈多者，相對愈較資淺者較不認同各配套法制化；文、法類者是較商管類者來得認同各配套法制化；任職學校機構者是較地方機構者認同各配套法制化；簡任者是較薦任、委任者認同各配套法制化；主管較非主管者認同各配套法制化等，但整體而言，彼此間程度多屬於小幅度。

(六)強化心理測驗實施資訊公告透明性與評量工具品質

有關實施心理測驗於不同用途後，其資訊公告透明性、及相關心理測驗評量工具品質，是其重要配套措施，不論是委員、抑或是問卷調查結果，也大致認同這方面配套的建議。以問卷調查結果而言，填答者多認同應公布心理測驗的實施形式及種類(82.6%)、心理測驗的品質指標(82.7%)、心理測驗的測量題數、作答時間與填答方式(84%)、及心理測驗實施的計分、結果詮釋與運用，邀請國內專家學者提供專業同意(87.8%)。

在進一步分析背景變項對於心理測驗實施資訊公告透明性、及相關心理測驗評量工具品質比較方面，發現不同教育程度、服務機關、職務等並不存在顯著差異，僅有男性平均較女性認同；目前職務年資愈多者，相對愈較資淺者較不認同資訊公告透明性；文、法類者是較商管類者來得認同資訊公告透明性；簡任者是較薦任認同資訊公告透明性；

警察人員較主計人員認同資訊公告透明性等，但整體而言，彼此間差異程度多屬於小幅度。

二、建議

以下茲就本研究所得重點，經評估委託單位現況，以提出其適合心理測驗導入建議模式、及其相關配套建立等，此外，另提出在此建議下，過去國內可能有類似措施實施之成效證據、及適用心理測驗評量工具等，供委託單位參考。茲分述如下：

(一)漸進式心理測驗導入中高階公務人員培訓模式

有關本計畫所提出之心理測驗導入模式，在根據焦點座談委員意見、及問卷調查的結果，可發現將心理測驗導入低風險用途，是較為適當的方向，同時，若考量本研究委託單位所職掌任務與功能，本研究建議可採用如圖 1 所示之導入模式，稱之為「漸進式心理測驗導入中高階公務人員培訓模式」，茲說明如下：

- 1、目的：本模式建議心理測驗導入，是以提供受訓者自我探索，選擇適合之培訓課程及規劃培訓課程使用，不建議提供長官做為高風險之職務分派、或升遷用途，其中，若長官有檢視施測結果之需求，應視個案意願以決定是否提供施測資料，並請該機關遵守相關的使用倫理規範。
- 2、實施時機：本模式心理測驗實施時機如圖 1 所示，是以多次且固定資料蒐集為導向，是在每次培訓前、後，進行心理測驗施測，以蒐集培訓者受訓前、後資料，同時，採用追蹤累積每位受訓者每次參與培訓之心理測驗資料，以逐步建立穩定的資料庫，作為未來課程規劃、滾動修訂參考。
- 3、推動程序：以漸進式推動原則，初期是以建立受訓人員心理測驗資料庫為目的，短期目標建議先尋求或建立適當的心理測驗評量工具，經中長期蒐集受訓者資料以建立資料庫後，逐步建立相關配套措施(如培訓辦法修訂、適性課程建立等)後，長期目標則期望能將心理測驗導入如圖 1 之正式培訓用途。
- 4、待解議題：在推動本建議模式時，實務層面可能產生的待解議題，除了培訓法規修

訂、評量工具尋求或建立、相關人員對於心理測驗實施之倫理原則的了解(如美國心理學會規範心理測驗使用倫理原則)外，另一直接面臨的待解議題是適性培訓課程的建立，而此點雖然與現行所有培訓人員皆接受單一套課程之現況存在衝突，然而，就長遠而言，就心理測驗優勢，是具有能有效偵測每位受訓者的優勢性向、或弱勢性向，據此，適性提供每位受訓者適合的培訓課程，以增強、或補弱其特點，是為可考量之途徑。

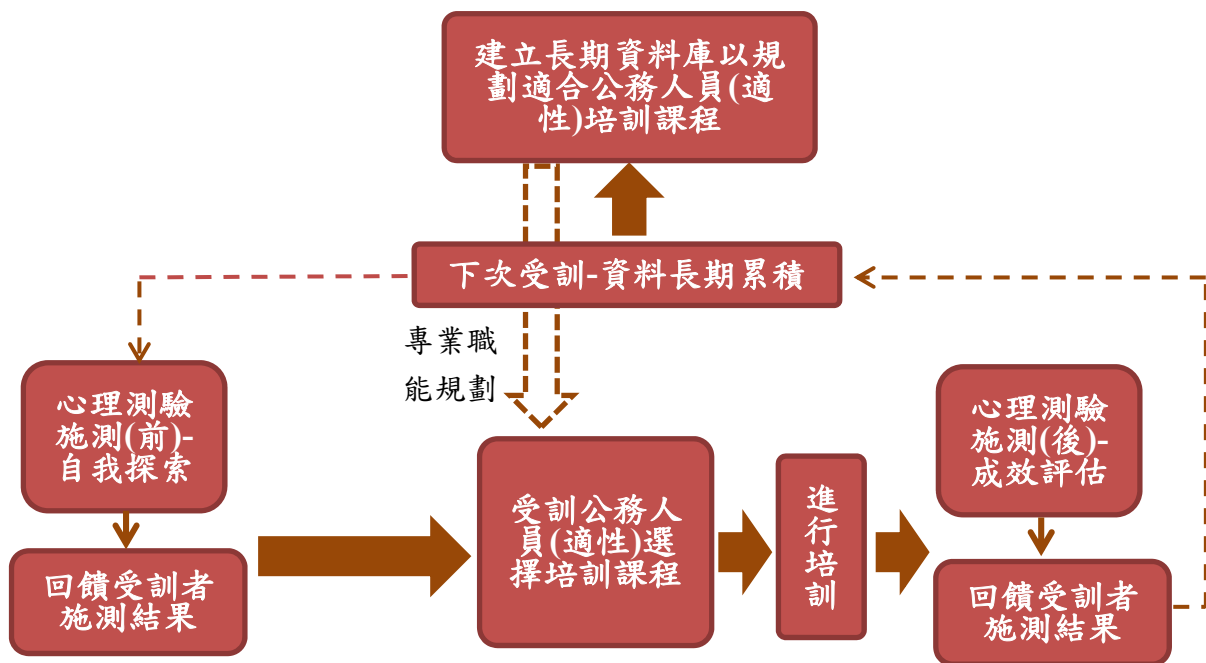


圖 1 漸進式心理測驗導入中高階公務人員培訓模式圖

(二)參考實例：國家文官學院-高階文官培訓飛躍方案

有鑑於方案的提出，若搭配可能未來推動有效性之證據，將更能強化建議穩固性。因此，本節乃引薦過去國家文官學院曾推行心理測驗導入培訓之方案，並提出其有效證據，以供委託單位參考。有關人員培訓，不論是現行公務人員保障暨培訓委員會(簡稱保訓會)轄下國家文官學院公務人員中長期發展性訓練辦法、抑或是法務部司法官學院司法官、外交部外交學院外交人員訓練，都強調心理測驗導入重要性。其中，對於中高階公務人員，國家文官學院已研發「高階文官人格測驗量表」，並正式投入培訓使用，其向度包含「嚴謹性、情緒穩定性、友善性、領導性、使命感、創新學習」等六大向度；

其中，「嚴謹性」係評估文官思考周延、注意細節、謹言慎行並能堅持所為的特質；「情緒穩定性」係指具備高情緒智商、能控制自身情緒及挫折容忍與恢復力；「友善性」係指願意與人溝通，具同理心及表現溫暖、關懷行為；「領導性」係指具願景、果決並擇善固執、及勇於承擔的特質；「使命感」係指能以工作為榮並堅守廉潔公正；「創新學習」係指具開放性思維、自主學習及具創造力等(胡悅倫等人，2012；蔡璧煌、吳瑞蘭、施佩萱，2013)。而目前該人格測驗使用的功能，多是以協助參與培訓人員瞭解其人格類型，以提供未來自身發展建議為主(高階文官培訓飛躍方案 105 年訓練計畫，2016 年 1 月 15 日)。

就高階文官人格測驗量表品質及導入培訓效益而言，根據胡悅倫等人(2012)研究指出，嚴謹性、情緒穩定性、友善性、領導性、使命感、創新學習等構面之內部一致性係數分別具有 0.67、0.84、0.81、0.83、0.78、0.84，同時，在經以五大人格量表、公僕領導調查、公僕服務動機及霍根人格量表為效標時，其效標關聯效度各構面積差相關係數是自 0.31 至 0.76 不等，皆達顯著水準。此外，就預測效度而言，根據蔡璧煌、吳瑞蘭、施佩萱(2013)的研究中就指出，在以「高階文官培訓飛躍方案 102 年訓練」管理發展訓練遴選作業為例，其培訓對象為簡任第十至第十一職等、簡任第十二職等、簡任第十三至第十四職等之高階人員，共計 70 人，其研究結果是發現上述各人格構面，是與其職能評鑑結果，具有某程度正向相關性，尤其是以創新學習與管理職能之策略分析、問題解決、溝通協調、發展人才及團隊建立等，具有一定程度顯著正向相關(積差相關係數自 0.273 至 0.361 不等)。整體而言，利用高階文官人格測驗量表導入培訓中，就過去研究結果，是具有一定品質及正向效益的。

(三)可參考之心理測驗評量工具

有關可參考之心理測驗評量工具，除了上述國家文官學院所研發的「高階文官人格測驗量表」適合委託單位用於中高階公務人員培訓外，本研究也蒐集其他相關心理測驗資訊以提供公部門在運用心理測驗時之參考。心理測驗蒐集結果之內涵如下(詳見表 43)：

1. 國內或國外之心理測驗
2. 使用上是否需要付費
3. 測驗類型（包含人格測驗、性向測驗、智力測驗及其他量表）

表 43 本研究心理測驗蒐集結果之分類

是否 付費	測驗 類型	國內				國外				合計
		人格 測驗	性向 測驗	智力 測驗	其他 量表	人格 測驗	性向 測驗	智力 測驗	其他 量表	
	付費測驗	4	4	6	2	7	2	1	2	28
	免費測驗	6	4	0	2	2	2	0	0	16
	小計	10	8	6	4	9	4	1	2	44

本研究在訊息可得情況下，盡可能蒐集心理測驗工具的測驗名稱、發展者、用途、心理計量指標（包含常模、信效度等訊息）、題數、施測、時間、如何取得的資訊、費用等測驗資訊，以提供使用者在不同心理測驗的施測目的（例如員工評估、職位調整、生涯規劃等）下，可以進行適切的選擇與運用。可參考之心理測驗評量工具詳細內容請見附件四(心理測驗一覽表)。其中，其心理測驗選擇的優先順序，其方向大致是先確定使用目的，例如，人員培訓用途，則在此目的下，則考量先以人格、性向測驗為主，其次，再考量成本、易取得程度，若有成本的顧慮，則優先以免費測驗為考量，最後，則是考量測驗編製品質(即考量信效度等訊息)，如此，以篩選出適合使用之評量工具。

(四)跨單位合作以發揮心理測驗導入不同用途之綜效

在本研究文獻回顧中，可發現心理測驗已經廣泛應用在本國及國際各公部門領域中，其使用目的也相當廣泛，自人員甄選、培訓、升遷等，皆可見其足跡，然而，因應委託單位特性，計畫是聚焦於心理測驗導入中高階公務人員培訓、及其相關法律議題，是排除如初階公務人員甄選及培訓、公務人員升官等甄選等。然而，就本研究焦點座談及問卷調查結果，可發現心理測驗導入中，是以蒐集受試者完整、多次施測結果，最能反應實際受試者性向或人格。因此，若能透過跨單位合作(例如，考選部人員甄選、升等人員培訓、或國家文官學院初階公務人員培訓)，逐步建立不同階段(新進、初階、中高階)

公務人員長期性心理測驗資料庫，再搭配各單位目的需求及配套建立，將能為未來運用心理測驗導入不同用途，建立穩固基礎。

(五)後續研究可以評估心理測驗導入單位培訓效益

有關心理測驗導入公務人員培訓模式，本研究已經相對提出國家文官學院對於高階文官培訓飛躍方案，及其後續執行效益證據。雖然，此舉已經間接證明利用心理測驗導入培訓之有效性。然而，在實際推動時，不論是方案擬訂、評量工具選擇、施測、及填答者意願或相關配套建立等，皆可能是影響其實際效益重要因素。因此，建議在後續研究中，可考量於逐階段推動中，也同時建立其效益評估研究。

參考文獻

- 104 人力銀行評量中心研究團隊 (2002)。職涯興趣量表。
<http://pda.104.com.tw/my104/exam/index?u=myyibt>
- Herrmann, N. (1978)。全腦優勢發展工具 HBDI。2016 年 7 月 19 日擷取至網頁：
<http://dingai.hbdi.com.tw/hbdi/>
- Kostick, M. (1980)。感知與偏好量表(Perception and Preference Inventory)。未知。
- 人事院(2011)。新たな採用試験の具体的な内容。2016 年 7 月 27 日取自：
http://www.jinji.go.jp/saiyo/jinji_top/gutaitekinanaiyou.pdf
- 大紀元(2012 年，7 月 1 日)。取經韓國 台外交官考試研擬變革。下載日期：2016 年 7 月 27 日，<http://www.epochtimes.com/b5/12/7/1/n3625111.htm>
- 內政部職業訓練局(1985)。通用性向測驗指導手冊。臺北市：內政部職業訓練局。
- 公務人員升官等考試法施行細則(2015 年 6 月 15 日)。公務人員升官等考試法施行細則。
2016 年 7 月 4 日 擷 取 至 網 頁：
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E5%8D%87%E5%AE%98%E7%AD%89%E8%80%83%E8%A9%A6%E6%B3%95%E6%96%BD%E8%A1%8C%E7%B4%B0%E5%89%87>
- 公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準(2007 年 3 月 19 日)。公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準。2016 年 7 月 4 日擷取至網頁：
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E7%89%B9%E7%A8%AE%E8%80%83%E8%A9%A6%E6%B0%91%E8%88%AA%E4%BA%BA%E5%93%A1%E8%80%83%E8%A9%A6%E9%A3%9B%E8%88%AA%E7%AE%A1%E5%88%B6%E4%BA%BA%E5%93%A1%E9%AB%94%E6%A0%BC%E8%A4%87%E6%AA%A2%E6>

%A8%99%E6%BA%96

心理測驗規則(2015年12月14日)。心理測驗規則。2016年7月4日擷取至網頁：

<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%BF%83%E7%90%86%E6%B8%AC%E9%A9%97%E8%A6%8F%E5%89%87>

王文中、陳承德譯(2008)。心理測驗。臺北市：雙葉書廊。

王俊卿、黃明昌(2009)。英國、法國高級文官考選制度參訪報告。臺北市：考選部。

王俊卿、簡名祥(2010)。日本外交人員考選制度參訪報告。臺北市：考選部，未出版

王恩妍(2012)。各國人事制度。臺北市：鼎文。

臺灣心理學會(2012)。心理學專業人員倫理準則：伍、測驗、衡鑑與診斷。2016年7月

20日擷取至網頁：<http://ww2.psy.ntu.edu.tw/cpa/psyethics.asp>

史美強(2012)。公務人員考試錄取人員不占缺訓練制度之研究。臺北市：公務人員保障暨培訓委員會，未出版。

矢田部達郎(1988)。Yatabe-Guildford 人格測驗。2016年7月19日擷取至網頁：

<http://wiki.mbalib.com/wiki/Y-G%E6%80%A7%E6%A0%BC%E6%B5%8B%E9%AA%8C>

伊藤友八郎(1992)。職業適性診斷測驗。2016年7月19日擷取至網頁：

http://cpas.career.com.tw/CPAS/userplane/submenu_display.asp?menu_id=3&submenu_id=401

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(1)，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。國家菁英季刊，8(1)，117-151。

全球化及管理效能研習營(2009)。98年全球化及管理效能研習營研習報告。臺北市：行政院人事行政局，未出版報告。

危芷芬譯(2004)。心理測驗。臺北市：雙葉書廊。

合田秀樹(2013)。日本國家公務員招募試制度。2013公務人員考選制度國際暨兩岸學術

- 研討會論文集。臺北市：考選部。
- 朱錦鳳(2005)。圖形思考智能測驗。臺北市：心理。
- 朱錦鳳 (2010)。心理測驗理論與應用。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 (1)，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。
- 江啟先 (2009)。員工資訊隱私權與企業在網路監控協調之研究 (未出版之碩士論文)。
國立政治大學，臺北市。
- 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。
- 考選部 (2013)。考選制度國際暨兩岸學術研討會會議實錄。臺北市：考選部。
- 考選部 (2014)。公務人員考選制度國際暨兩岸學術研討會論文集。臺北市：考選部。
- 考選部會議紀錄(2016年4月27日)。研議公務人員特種考試採心理測驗之可行性會議紀錄。臺北市：考選部，未出版。
- 行政院人事行政局 (2009)。各國人事法令彙編-德國公務員人事法令彙編。臺北市：行政院人事行政局。
- 行政院人事行政局編譯(2000)。歐美國家公務員制度概要 - 英美德法之現狀。臺北市：人事行政局。
- 行政院人事行政總處(2014)。103年赴新加坡韓國考察政府員額管理及高階文官管理報告。臺北市：行政院人事行政總處。
- 行政院人事行政總處 (2014)。人力資源評估趨勢國際研討會成果報告。臺北市：行政院人事行政總處。
- 行政院人事行政總處地方行政研習中心 (2014)。美、英、澳、日、韓、大陸地區公務人員培訓策略之探討。臺北市：行政院人事行政總處。
- 余民寧 (2009)。試題反應理論 (IRT) 及其應用。臺北市：心理。
- 余民寧 (2010)。論國家考試試題是否應該公布。人事行政月刊，173，9-19。

- 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 (2012)。心理與教育統計學 (增訂三版)。臺北市：三民。
- 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 (2)，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，211，1-19。
- 余民寧 (2015b)。再議心理測驗在國家考試上使用的可行性。國家菁英，11 (4)，71-86。
- 余民寧、李仁豪 (2006)。調查方式與問卷長短對回收率與調查內容影響之研究。當代教育研究季刊，14 (3)，127-168。
- 余民寧、李仁豪 (2008)。調查方式與議題熟悉度對問卷回收率與內容的影響。教育學刊，30，101-140。
- 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。
- 吳成秀、鄭用德、董文君 (2013)。對韓國新外交公務員任用制度時下的評論。2013 公務人員考選制度國際暨兩岸學術研討會論文集。臺北市：考選部，2013。
- 吳武典、林幸台、王振德、郭靜姿 (1999)。基本人格量表 (Basic Personality Inventory)。臺北：心理。2016 年 7 月 20 日擷取至網頁：
http://www.psy.com.tw/ec99/ushop20128/GoodsDescr.asp?category_id=120&parent_id=118&prod_id=86020
- 吳倩萍、陳思均、洪淑娟、張媛婷、陳碧玉、王維德 (2011)。世界各國高階文官培訓制度—以美、英、日、澳、法、德、韓及中國大陸為例。臺北市：行政院人事行政總處。
- 吳復新 (2003)。人力資源管理—理論分析與實際應用。臺北市：華泰。
- 吳瑞蘭、邵玉琴 (2010)。99 年度英國公務人員培訓業務考察報告。臺北市：公務人員保障暨培訓委員會。
- 呂育誠、林淑馨、郝培芝、陳耀祥、林建雄、張佳璇 (2015)。公務人員進用及升遷訓練制度之跨國比較研究。臺北市：公務人員保障暨培訓委員會。
- 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：考選部。

李仁豪、余民寧(2010)。網路與紙本調查方式、網路問卷長短、網路問卷議題熟悉度高低的 DIF 分析及潛在平均數差異。**教育與心理研究**，33(2)，111-139。

李克明(1994)。測驗倫理。**測驗統計年刊**，2，42-49。

李登科(2012)。外交領事人員考試與核心職能之研究。**國家菁英**，8(1)，87-115。

李震州、王成基、劉約蘭(2007)。警察人員相關考試建制、發展及其未來改進之研究。**國家菁英**，3(1)，127-151。

李震洲、高素真(2007)。特種考試國家安全情報人員考試制度建制、發展及其未來改進之研究。**國家菁英**，3(4)，131-156。

李鍾福、董文君(2013)。**大韓民國警察公務員任用制度現況**。2013 公務人員考選制度國際暨兩岸學術研討會論文集。臺北市：考選部，2013。

私立就業服務機構收費項目及金額標準(2010年3月2日)。**私立就業服務機構收費項目及金額標準**。2016年7月18日擷取至網頁：
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E5%B0%B1%E6%A5%AD>

典試法(2015年2月4日)。**典試法**。2016年7月4日擷取至網頁：
<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=R0020001>

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**，146，1-19。

林幸台、金樹人、張小鳳、陳清平(2005)。**生涯興趣量表(Career Interest Inventory)**。臺北市：心理。

林時宇、張芸甄、洪琬婷(2014)。心理測驗技術運用於公務人力培訓管理之可行性研究—以行政院中高階公務人員培訓為例。載於行政院人事行政局，**103年度人事行政研究發展得獎作品選輯**。臺北市：行政院人事行政局。

法務部司法官學院司法官訓練規則(2015年2月11日)。**法務部司法官學院司法官訓練規則**。2016年7月4日擷取至網頁：

<http://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=J040575020>

- 邱百章、吳仁智(2009)。**97 年度赴澳大利亞公共服務委員會等出國參訪報告**。臺北市：公務人力發展中心。
- 邱琳雅(2008)。德國聯邦個人資料保護法。**金融聯合徵信雙月刊**，8，60-64。
- 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(2)，109-127。
- 金融管理局(2016)。**畢業生人員機會**。下載日期：2016 年 8 月 3 日，<http://www.mas.gov.sg/careers/career-at-mas/graduate-officer-opportunities.aspx>
- 侯喬騰、董瓊徽、董千瑜、吳賢(2009)。**PODA 博達職業適性評量**。日月知識公司。2016 年 7 月 19 日擷取至網頁：<http://www.aak.com.tw/poda/occupational-adaptive.php>
- 建元顧問公司(無日期)。**一般職業適性測驗**。建元顧問公司。
- 建元顧問有限公司(無日期)。**T-P 領導行為問卷**。建元顧問有限公司。
- 建元顧問群與聯合國際資訊公司(2000)。**複合向度性格測驗(Multiple Aspects Personality Assessment)**。2016 年 7 月 19 日擷取至網頁：<http://mapa.asiannet.com/>
- 施佩岑(2014)。**敏感性個人資料保護之比較研究—以歐盟與英國為例**(未出版之碩士論文)。中原大學，桃園市。
- 施能傑、曾瑞泰、蔡秀涓(2009)。**美國、英國和日本中央政府初任文官的甄補制度介紹**。**國家菁英季刊**，5(1)，13-35。
- 柯永河(1999)。**健康性格習慣量表**。臺北市：心理。
- 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。
- 洪美妙(2015)。**考試院 104 年度日本地方考銓制度考察團**。立法院第 9 屆第 1 會期第 8 次會議議案關係文書。
- 美國 PDP 公司南加大心理實驗室(無日期)。**PDP 天賦特質診斷系統**。共好管理顧問股份有限公司。2016 年 7 月 19 日擷取至網頁：http://www.gungho.com.tw/prod_01.php
- 胡悅倫、孫蓓如、莊俊儒、洪兆祥、羅思冕(2012)。**高階文官人格測驗量表之研發與運**

用。公務人員保障暨培訓委員會委託培訓業務專案期末報告，未出版。
<http://www.csptc.gov.tw/FileUpload/843-6706/Documents/高階文官人格測驗量表之研發與運用.pdf>

- 胡悅倫、陳皎眉（2013）。廉貞量表對國家考試之啟示。**國家菁英**，9（2），23-43。
- 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（4），35-56。
- 范祥偉、邱怡璋、黃萬益（2011）。赴法國、比利時、德國考察公務人力資源發展及高階文官進用運作考察案。臺北市：行政院人事行政局。
- 范祥偉、陳烽堯、懷敏（2003）。英國高級文官、愛爾蘭及捷克考察報告。臺北市：行政院人事行政局。
- 翁麗禎（1997）。推理思考測驗（RST）。臺北市：心理。
- 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（1），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），133-163。
- 高永光（2013）。公務人員考試與核心職能測驗分析。**國家菁英**，9（2），1-22。
- 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（2），頁135-148。
- 高明見、蔡式淵、胡幼圃、陳皎眉、黃俊英、浦忠成、黃富源、李繼玄、呂理正、陳清添、張念中、甘雯、陳肇中、張麗雪、劉瑞梅（2011）。考試院 99 年度考銓業務國外考察澳大利亞、紐西蘭考察團考察報告。臺北市：考試院。
- 高階公務人員中長期發展性訓練辦法(2014 年 8 月 15 日)。高階公務人員中長期發展性訓練辦法。2016 年 7 月 4 日擷取至網頁：
<http://law.moj.gov.tw/Law/LawSearchResult.aspx?p=A&t=A1A2E1F1&k1=%E9%AB%98%E9%9A%8E%E5%85%AC%E5%8B%99%E4%BA%BA%E5%93%A1%E4%B8%AD%E9%95%B7%E6%9C%9F%E7%99%BC%E5%B1%95%E6%80%A7%E8%A8%93%E7%B7%B4%E8%BE%A6%E6%B3%95>

高階文官培訓飛躍方案 105 年訓練計畫(2016 年 1 月 15 日)。高階文官培訓飛躍方案 105

年訓練計畫。2016 年 7 月 4 日擷取至網頁：

<http://weblaw.exam.gov.tw/LawArticle.aspx?LawID=J041001000>

國家情報工作人員安全查核辦法(2015 年 9 月 23 日)。國家情報工作人員安全查核辦法。

2016 年 7 月 4 日擷取至網頁：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?>

[PCode=A0020124](http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=A0020124)

婦女新知基金會 (2007)。公務人員特種考試多元考試方式之研究，考試院委託研究，

51-53。<http://www.exam.gov.tw/public/Attachment/012510271132.pdf>

張建豐(2009)。馬來西亞、新加坡、香港人事業務考察報告。下載日期：2016 年 8 月 1

日，http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/report_detail.jsp?

[sysId=C09801941](http://www.openreport.taipei.gov.tw/OpenFront/report/report_detail.jsp?sysId=C09801941)

張哲琛、蔡敏廣、蔡雯、易豪群、蔡耀宇 (2011)。美國公務人員任用及考績相關人事

法制與國外受託機構對公務人員退休撫卹基金之資產配置、投資策略及投資流程

考察報告。臺北市：銓敘部。

張裕隆(2002)。我國管理才能模式、心理測驗、與 360 度回饋之發展。臺北市：桂冠。

張德聰、周文欽、陳郁姍(2005)。成人生涯轉換需求量表的發展。生活科學學報，9，1-52。

許南雄 (2012)。各國人事制度。臺北市：商鼎。

許瑞娟、陳超明 (2014)。論人才測評工具與其實務應用。遊於藝電子報，157。取自：

<http://epaper.hrd.gov.tw/157/EDM157-0503.htm>

陳依盈 (2012)。英、法、美、加中高階文官培育之訓練成效評估機制研究—檢視「行政

院所屬人事人員訓練實施方案」。臺北市：行政院人事行政總處。

陳致瑋(2003)。工作適任度性向測驗系統(SNA EZR)。聯聖致鼎集團。2016 年 7 月 19

日擷取至網頁：<http://www.hri.com.tw/front/bin/ptdetail.phtml?Part=eZR-02>

陳清秀、陳昭欽、李忠正、劉阿琴、周均育、王志仁、周威廷(2009)。新加坡政府人力

資源管理制度考察報告。臺北市：行政院人事行政局

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

(4), 1-12。

陳皎眉、黃富源、孫旻曄、李睿杰(2011)。論心理測驗與國家考試。國家菁英, 7(1), 15-31。

陳愛娥(2010)。德國初任文官甄選制度-由法學角度出發的觀察。國家菁英, 6(1), 77-91。

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, 7-18。

勞動部職業心理測驗使用管理要點規範(2014年7月2日)。勞動部職業心理測驗使用管理要點規範。2016年7月4日擷取至網頁：
<http://laws.mol.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT0202.asp>

喻肇基、馮俊雷、王健敦、劉孟修、周輝勝、黃兆祥(2007)。德國考察廉政制度報告。臺北市：臺北市政府政風處。

就業服務法施行細則(2014年4月25日)。就業服務法施行細則。2016年7月18日擷取至網頁：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0090006>

曾虹棋(2015)。論公務機關對個人資料保護之落實(未出版之碩士論文)。私立東海大學，臺中市。

游森期、余民寧(2006b)。網路問卷與傳統問卷之比較：多樣本均等性方法學之應用。測驗學刊, 53(1), 103-128。

程本清(2015)。立法院104年度考銓業務出國考察新加坡馬來西亞考察團。立法院第9屆第1會期第8次會議議案關係文書。

程淑華(2014)。駐外人員工作特質量表發展。外交部委託計畫。

華月娟(1999)。WPS華德士個人風格問卷。華德士顧問股份有限公司。2016年7月19日擷取至網頁：<http://www.watersnet.com.tw/exam.aspx?mid=20013>

黃一峰、鄭怡君(2005)。評鑑中心應用於國家考試之探討：以美國外交人員口試為例。國家菁英, 1(1), 79-98。

黃厚堅、林一真、范德鑫(1987)。我喜歡做的事指導手冊。臺北市：中華民國內政部職

業訓練局。

黃國材、葉炳煌、林揚傑、陳月春、陳美志、林建璋、連悅容(2007)。**德國公務人力資源發展與管理新趨勢-考選、訓練、任用之實務運作策略**。臺北市：考選部。

黃榮源(2008)。**全球化下的英國文官制度變革：彈性多元或價值淪喪？**2008年中國行政學會會員大會暨「民主行政與官僚體制」國際學術研討會發表之論文。臺北市：國立政治大學。

楊國樞、鄭伯璫、翁麗禎(2001)。**工作氣質測驗**。**測驗與輔導**，165，3460-3467。

葉光輝(1997a)。**個人才智能力取向系統(Personal Ability Orientation System)**。才庫人力資源股份有限公司。2016年7月19日擷取至網頁：<https://www.360d.com.tw/at6.html>

葉光輝(1997b)。**個人優勢特質探索系統(Personal Personality Searching System)**。才庫人力資源股份有限公司。2016年7月19日擷取至網頁：<https://www.360d.com.tw/at2.html>

葉光輝(1997c)。**管理特質評鑑系統(Management Characteristics Evaluation System)**。才庫人力資源股份有限公司。2016年7月19日擷取至網頁：<http://web6.360d.com.tw/hm/service/at051.html>

實踐家知識管理集團(無日期)。**DISC性格測驗**。實踐家知識管理集團。2016年7月19日擷取至網頁：<http://wiki.mbalib.com/zh-tw/DISC%E4%B8%AA%E6%80%A7%E6%B5%8B%E9%AA%8C>

劉春明、李忠正、陳素枝、熊忠勇、龔癸藝、紀隆光、顏惠玲(2006)。**考選部及相關機關 2006 赴德國內政部聯邦公共行政學院研習考察報告**。臺北市：考選部。

歐滄和、路君約(2003)。**多向度性向測驗組合**。臺北市：心理。

潘靜怡(2014)。**警察人員考選制度之研究**。國立臺灣大學社會科學院政治學系碩士論文，未出版，臺北市

蔡宗廷，張育菱(2015)。**金融人才性格測驗對工作滿意、工作績效與留任意願之效標關聯驗證：以 P 銀行為例**。**兩岸金融季刊**，3(3)，1-46。

蔡璧煌、吳瑞蘭、施佩萱(2013)。**我國高階文官培訓運用評鑑中心法之信效度分析與**

- 展望。文官制度季刊，5（2），1-26。
- 蔣岳霖（2012）。個人資料保護法不確定法律概念之研究（未出版之碩士論文）。世新大學，臺北市。
- 鄧慧文(1996)。精策職業興趣測驗。臺北市：精策管理顧問公司。
- 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，168，19-29。
- 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(4)，73-84。
- 鄭晉昌(1997)。個人創新潛質評鑑系統(Personal Innovative Potential Assessment)。才庫人力資源股份有限公司。2016年7月19日擷取至網頁：
<https://www.360d.com.tw/at5.html>
- 蕭智遠(2006)。兩岸公務人員考選制度之比較研究。國立政治大學行政管理碩士論文。
- 謝秀能、周萬來、王亞男、張素瓊、馮正民、蕭全政、周志龍、周玉山、楊雅惠、周佩芳、莊家琪、林家宏(2014)。考試院 103 年度文官制度出國考察韓國考察團考察報告。臺北市：考試院，24-28
- 謝其濬(2006)。職業適性測驗全面普及化。Career 就業情報雜誌，357 期。2016 年 7 月 15 日擷取至網頁：
http://media.career.com.tw/Careerbook/magshort.asp?CA_NO=357p123
- Allen, W. J., & Yen, W. M. (2001). *Introduction to measurement theory* (2nd ed.). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- American Psychological Association. (2002/2010). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. Retrieved July 31, 2016, from
<https://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>
- Berner, J. G. (2010). *Pre-offer personality testing in the selection of entry-level California peace officers: Technical report*. The California Commission on Peace Officer Standards and Training.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology*, 55, 803–822.

- Civil Service Commission (2015). *Civil Service Commission Annual Report and Account 2014-15*. Retrieved July 9, 2016, from https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/446532/CSC-annual-report-2014-2015.pdf
- Civil Service Commission (2015). *Recruitment principles*. Retrieved July 9, 2016, from <http://civilservicecommission.independent.gov.uk/wp-content/uploads/2015/05/RECRUITMENT-PRINCIPLES-FINAL.pdf>
- Civil Service Department(n.d.). *Changes in the civil service selection in Lithuania*. Retrieved August 1, 2016 from <http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2015/Studii%20si%20prezentari/Civil%20service%20selection%20system%20in%20Lithuania.pdf>
- Coaley, K. (2014). *An introduction to psychological assessment and psychometrics*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Couper, M. P. (2000). Web survey: A review of issue and approaches. *Public Opinion Quarterly*, 64, 464–495.
- Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- De Ayala, R. J. (2009). *The theory and practice of item response theory*. New York: The Guilford Press.
- Dhan, B. O., (2014). *Comparative Study of Public/Civil Service Commissions of SAARC Members States*. Nepal.
- Goldstein, A. M., & Epstein, S. D. (2008). Personality testing in employment: Useful business tool or Civil Rights Violation? *Labor Lawyer*, 24(2), 243-252.
- Gov.UK(n.d.). *Civil Service Fast Stream*. Retrieved July 10, 2016, from <https://www.gov.uk/government/organisations/civil-service-fast-stream>
- Job Test Prep (2016). *Prepare for the NSA Assessment Test*. retrieved July 28, 2016. from

<https://www.jobtestprep.com/nsa-assessment-test-prep>

Job Test Prep(n.d.). *How to Join the Police: Find out what's involved from Applications to Psychometric Tests and Interviews*. Retrieved July 16, 2016, from

<https://www.jobtestprep.co.uk/police-selection-process>

Kaplowitz, M. D., Hadlock, T. D., & Levine, R. (2004). A comparison of Web and mail survey response rates. *Public Opinion Quarterly*, 68, 94–101.

NCA(2015). *National Crime Agency*. Retrieved August 2, 2016, from

<http://www.ncacareers.com/how-to-apply.html>.

NCA(2013, 10, 21). *Recruiting the crime-fighters tomorrow*. Retrieved July 31, 2016, from

<http://www.nationalcrimeagency.gov.uk/news/217-recruiting-the-crime-fighters-of-tomorrow>

New York State Department of Civil Service (2016). *New York State Department of Civil Service* .Retrieved July 24, 2016, from

<https://www.cs.ny.gov/businesssuite/Civil-Service-Law/>

OPM (2007). *Delegated Examining Operations Handbook: A Guide for Federal Agency*

Examining Offices. The U.S. Office of Personnel Management. Retrieved June 26, 2016, from https://www.opm.gov/policy-data-oversight/hiring-information/competitive-hiring/deo_handbook.pdf

Riva, G., Teruzzi, T., & Anolli, L. (2003). The use of the internet in psychological research: Comparison of online and offline questionnaires. *CyberPsychology & Behavior*, 6, 73–80.

Robert, P. (2012). Contemporary issues in the use of psychological assessment for recruitment and selection. *InPsych*, 34(5), 10-13.

Salgado, J. F., Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2001). Predictors used for personnel selection:

An overview of constructs, methods, and techniques. In N. Anderson, D. S., Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational*

- psychology* (vol. 1, pp. 165-199). London: Sage.
- Spilberg, S. W., & Corey, D. M. (2014). *Peace Officer Psychological Screening Manual*. California Commission on Peace Officer Standards and Training. California Commission on Peace Officer Standards and Training.
- Tasch, J. (2015). *Becoming a g-man: How I prepared for the FBI special agent selection system*. Kindle Edition.
- The British Psychological Society (2016). *Code of good practice for psychological testing*. Retrieved July 18, 2016, from <https://ptc.bps.org.uk/sites/ptc.bps.org.uk/files/Documents/Guidelines%20and%20Information/PTC09%20Code%20of%20good%20practice.pdf>
- The British Psychological Society (n. d.). *Data protection and privacy issues relating to psychological testing in employment-related settings*. Retrieved July 15, 2016, from <http://www.psytech.com/Content/Guidelines/BPSDataProtection.pdf>
- Turner, DeMers, & Fox (2001). APA's guidelines for test user qualifications: an executive summary. *American Psychologist*, 56(12), 1099-1113.
- U.S. DEPARTMENT OF STATE (2015). *Foreign service officer oral assessment information guide*. Retrieved July, 24, 2016, from <https://careers.state.gov/uploads/1d/51/1d51274caa589dec407d7341861320/FSO-OA-Information-guide-December-2015.pdf>
- Van-Biesen, G. (2006). *Overview of civil service selection procedures in EU context*. Paper presented at seminar on Civil Service Recruitment Procedures, Vilnius, March. Retrieved August 1, 2016 from <http://www.oecd.org/dataoecd/52/39/36762418.pdf>
- Wright, R. J. (2007). *Educational assessment: Tests and measurements in the age of accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.

附 件

附件一：105.10.26 專家座談會

行政院人事行政總處公務人力發展中心

105 年度委託辦理公部門運用心理測驗及其法律背景之研究專案專家座談會

會議時間：105 年 10 月 26 日（三）14：10～16：00

會議地點：教育學院井塘樓 2 樓 208 會議室

會議記錄

記錄：彭英錡 助理

-
- | | |
|------------|--|
| 余民寧
主持人 | <ol style="list-style-type: none">1. 公務人力發展中心在中高階心理培訓所涉及心理測驗，例：
初等公務人員受訓時，是否要接受心測2. 心理測驗有 4 種類型：智力、成就、人格與性向測驗3. 在學校使用稱教育測驗，即成就測驗；但在人事部門是人格與性向測驗，與成就測驗不同，沒有標準答案4. 公務門將來推行心理測驗時，在人事甄選、培訓，涉及導入方式5. 討論範圍已經是公務人員，將來要培訓中高主管為對象6. 心理測驗若沒有法源依據，是否可行7. 公務中心關注對象為人事和主計8. 長官在職權範圍內，擁有充份資訊以供判斷的必要性9. 國外心測是採用例外或淘汰方式10. 是否有可能在升遷資料上，要求另外做心理測驗，提供其資訊，提供參考用，不打分數，較不會造假，使長官找到更適合專長的人，做更好的決策11. 典試法修正，爾後使用心理測驗後，不會公告內容，安全受到保障 |
|------------|--|
-

-
12. 文官學院培訓若不通過，會被淘汰掉
 13. 科技人員升遷有雙軌制(dual ladder)，外向者面對人的問題，內向者面對技術問題，測驗用途做到適才適所的分配是很重要的
 14. 測驗後，針對個人弱項能力有加強的作用，是有自我了解的幫助
 15. 心理測驗應有時效期限：3年、5年
 16. 考選部有意要納入心理測驗
-

- 謝進昌
協同主持人
1. 培訓模式：
 - (1)模式 1：心理測驗在培訓前，受測完後，了解公務人員是那種類型例領導型、幕僚型，進行公務中心相關培訓課程，心理測驗結果使用之用途有供長官參考職務分派用(甄選)或不提供長官參考(自我使用)
 - (2)模式 2：心理測驗使用於培訓後，培訓公務人員接受現行相同培訓課程後，進行心理測驗施測，回饋施測結果如：領導型、幕僚型，以提供長官參考職務分派用(甄選)，使用風險較高，涉及法律與工具規範
-

- 吳明蕙處長
1. 私人企業(金融業)在進行甄選時，有進行心理測驗，為何公務部門沒有心理測驗?現在知道有些單位在做，個人支持做這樣的事情
 2. 實務上，甄選科長、專門委員中高階人員，除了主觀判斷，會希望有多一點客觀的資訊，可能會突破一些盲點；就經驗上，只能靠一些問題，觀察反應，這不夠科學。如果有心理測驗可供參考，將更有利於做到適才適所
 3. 法律上基本保護，例如，報告提到美國法律避免受到歧視，若
-

能做到，也是支持做心理測驗

4. 民意基礎採用問卷方式，詢問公務人員對於以後要進行心理測驗的看法。但是否有必要做問卷？因為受訪者會質疑心理測驗的客觀性與公平性，以及心理測驗結果的用途，例如用於績效考核是否恰當，因此受訪者會傾向反對心理測驗
5. 受試者進行心理測驗是否有偽裝的情形，這樣會影響準確度
6. 心理測驗在自然情況下實施最準，若心理測驗結果是採用簽授權同意書供長官參考，或許更具有參考價值
7. 不贊成將心理測驗分數，納入升遷共同項目，建議該分數僅供參考
8. 中高階文官有訓練分數，結果會放進資料庫，分數不是來自筆試，而是觀察訓練期間活動表現
9. 以往參加訓練時有寫過性向測驗，但僅供個人參考

徐惠美主任

1. 公務人員陞遷法是公務人員陞遷各種職務的依據，而行政院對於所屬機關辦理職務陞遷，訂有公務人員陞任評分標準表。這個標準表中，含有共同項目與個別項目。共同項目由行政院統一訂定，例如：年資、考績、學歷等，有一定配分；個別項目則除了必須訂定的職務歷練、訓練進修等項目外，並可就機關業務性質自訂其他的項目。
 2. 若要推動心理測驗，是否可考量將它放在「陞任評分標準表」的共同項目中，並占一定的比率，而且必須讓大家知道評比有此項目，但要有法源依據。
 3. 當前人事人員有針對相當 7-9 職等專員級人員進行培訓，訓練內容也包含如情境演練等，若有科長職缺，就優先從培訓合格人員中派任。
-

-
4. 將來心理測驗若放置在陞遷考核內，只占其中一部分比率。對於人員的評比，並非只有心理測驗而已，還包含其他項目部分可參考。建議心理測驗可以使用。
 5. 資歷資料，只能瞭解歷練過的職務，而無法了解個人較深入的背景過程。
 6. 心理測驗後得出的性格傾向，可以瞭解個人的優勢、弱勢，優勢可發揮、弱勢可補強，並以培訓提昇個人競爭力。
-

陳志輝
法律系教授

1. 少數如國安特考加入心理測驗，是列為總分其中比例或是門檻
 2. 報告著重在培訓過程，公務人員升官等考試法第 6 條¹，以法律來看是個人職等的升遷
 3. 報告是針對主管對職務分配，是否使用心理測驗，就法律來看，似乎沒有明確依據
 4. 只有一開始要公職考試時，公告實行心理測驗，由考選部決定是否採取，經考試院同意後，各別考試進行心理測驗，非全面性
 5. 在任用與升遷缺乏母法根據，給主管採用行政裁量，只要符合形式資格，主管就可決定要用誰
 6. 行政機關是否有行政位階，內部通盤性的考量
 7. 心理測驗不太適合採概括授權，因涉及個人隱私，即個人資料保護法的範籌；在某種程度上，考量必要性，考量品性方面，使用心理測驗需有規範保護
-

¹第六條 升官等考試之類科、應試科目及考試方式，由考試院依工作性質需要定之。升官等考試，得採下列方式：一、筆試。二、口試。三、心理測驗。四、體能測驗。五、實地測驗。六、審查著作或發明。

考試方式除採筆試者外，其他應採二種以上方式。筆試除外國語文科目、專門名詞或有特別規定者外，應使用本國文字作答

-
8. 心理測驗在法律公務人員升遷上，還沒有看到明確法律授權依據，即授權公務人員在升遷，一定要用心理測驗，施作與考量，尚未出現
 9. 個人資料保護法第 6 條第 1 款²，才可對他人採取心理測驗；若公務部門陞遷時，採用心理測驗，需在陞遷法明文規定心理測驗的使用、範圍，否則僅限個人使用
 10. 公務人員陞遷法第 7 條...必要時，得舉行面試或測驗。...在解釋上不能包含心理測驗，要有明文依據
 11. 任用階段沒有提心理測驗，在升官等考試可用心理測驗，訓練和培訓過程也沒有心理測驗
 12. 心理測驗可以考量全面性規範，若確定心理測驗是要做的事情，在各階段就應考量在法律上的授權是明確的，不論考試機關、用人機關或培訓機關，都有依法行政的依據
 13. 公務中心相關法律為<<公務人員訓練進修法>>
 14. 受試者了解心理測驗重要，有可能會被淘汰，這樣是否會失去準確度
 15. 心理測驗為篩選人選的方式之一
 16. 人力資源對國家發展的重要，要對人力素質的開發投入更多資源
 17. 《公務人員任用法》是放置心理測驗最適合的地方
 18. 問卷的第 22 題...立法規範予以嚴懲.....，會有法律規範的問題，可立法嚴禁止上網公告、賣題目、揭露等，該如何防止他人背題，意圖營利，加入限制要件
 19. 目前培訓課程無心理測驗
-

² 第 6 條（特種個人資料之保護）有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之個人資料，不得蒐集、處理或利用。但有下列情形之一者，不在此限：一、法律明文規定。

-
- 蕭乃沂 1. 公務機關先想清楚心理測驗的用途，返過來找法律依據
- 公行系教授 2. 從人力資源管理來看，首先招募開始(典試法)；培訓方面，法律未有心理測驗；職務分派，(陞遷法)目前沒有心理測驗；考績方面，(考績法)目前沒有心理測驗，最後生涯規畫，心理測驗是使用者個人，而不是給他人，包含長官，問題不大；培訓後，心理測驗結果給長官參考，要回到法規，目前培訓相關法規，目前沒有心理測驗
3. (1)確定心理測驗的用途，在用途上的相關法規是否有寫入心理測驗；(2)公務機關執行法定職務³內，需有個資範圍是否包含心理測驗
4. 對象觀注在培訓部分，找培訓相關法規，誰要接受培訓，需做心理測驗，或何種培訓機關需要做心理測驗，即受測者職務類型的相關法規，或是受測者類型的用人機關要做心理測驗的法規，較符合個資法規範
5. 若確定要有心理測驗，施測用在培訓的時機，是否需當事人同意，若法規有定，即可施行，尚有個人可否知測驗結果，若結果不利時，是否可撤銷，個人權利保障，流程使用無法判斷
6. 問卷對象是針對培訓對象，第 6 題那類的公務員，若可以肯定，不要全部灑，要再問公務中心縮小範圍，回收率較高
7. 受測同仁的狀態，呈現矛盾現象，若有問出測驗結果，就有社會期許，反之則無；但受測者會詢問，具有難處
8. 第 3 頁開始選項”建議”改為“同意“
9. 第 6-13 題 敏感字「淘汰」的用詞，需要重新考量
-

³第 6 條五、為協助公務機關執行法定職務或非公務機關履行法定義務必要範圍內，且事前或事後有適當安全維護措施。

-
10. 第 5 頁《心理測驗的編製》建議刪除，一般公務人員無法判斷，為心理測驗專長者較能判斷
 11. 第 6 頁《心理測驗的法制化》18-25 題，若可先檢查用的對象，建議可換成用在培訓方面的字詞
 12. 公務中心進行心理測驗時，先挑選單位進行了解，爭議較少、經驗搜集的用途，進行培訓；《公務人員任用法》是放置心理測驗最適合的地方，施行細則再規範各類人員，依主管機關決定
 13. 公務中心對法律影響不太大，主要是考試院保訓會
-

- | | |
|--------------|---|
| 胡悅倫
教育系教授 | <ol style="list-style-type: none">1. 公部門進行心理測驗時，是要做的事情，更是要如何做的事情2. 保訓會有使用心理測驗，而公務中心再啟動心理測驗，要做得更細膩化3. 心理測驗介入花費很多心力，只有一點點成就4. 心理測驗放入公部門，已經有許多國家在做，唯獨臺灣不能做，因為要先公聽會、公務程序5. 測驗為高風險性工具，施測者或受測者雙方都是高風險性，不能一階段一試定終生，要筆試、口試，各階段都要設計；多元化是一種還是多種的測驗6. 是否有必要討論心理測驗介入，如澳門要被接管，很多公務人員馬上進入公務體系，從外國人到本國人，進行任務分配，在制度下進行心理測驗，一直到現在，無人質疑心理測驗何時做、怎麼做、做什麼7. 但臺灣的困難點是心理測驗何時做、怎麼做、對誰做，缺乏法源依據，困難非常高，但澳門沒有困難，是一個時機、歷史淵源8. 美國陸軍增派人員到不同的軍種，有進行心理測驗方式，需要一個節骨點，就需要做下去 |
|--------------|---|
-

-
9. 進行心理測驗是否需要法源，若沒有法源依據，不敢做；若擴大解釋測驗，就已經進行測驗，為何不多一種測驗→(陳教授回應：不行)
 10. 考選部已有「高階文官人格量表」，已經在使用非常全面，每個主題都有，已花費 300 萬，理論上非常 ok，實務上也已經很有用途，已經在做的部分，較少橫向連繫，由文官學院吳瑞蘭副院長⁴負責。
 11. 是否可用心理測驗；若在法律中沒有找到不能，就是可以做，是否正確
 12. 研究對象反對全部撤，心理測驗要減少恐慌，風險評估，可利用德菲法，因為專業東西，一般人有恐慌，且會上網查、會複製
 13. 較擔心的是人格測驗特殊性，填寫時間很重要，要照實填寫，若因升官或培訓有關，會有社會期許現象，故時間點是此研究案最重要的精神，以目的隱藏的情況下，找個理由例：調查日常生活狀況等，針對某科別，小部分施測
 14. MMPI 是最有名，臺灣則為柯氏心理健康量表；心理測驗有測謊題、較正量表、反向題，心理學家已考量過，心理測驗已做防護措施；但有件事要注意，測謊量表沒過，是否要繼續做，需更細緻且符合法律的規範
 15. 培訓為準備要升官的人員，進行心理測驗較危險，應是培訓和不培訓的人員都做心理測驗
 16. 提供長官參考作為職務分派，長官變動、或長官為屬下朋友，中間該如何防堵。在法律處理上，因心理測驗在美國法律已有深入的研究，如在人權和隱私使用方面
 17. 心理測驗要入法(寫明文規定)，在考試院仍有爭議，最好母法
-

⁴ 國家文官學院 吳副院長簡介 http://www.nacs.gov.tw/01_about/00_about_page.asp?ID=JNPMORDOOMK

有規定，例：母法規定得用心理測驗的規定項目

18. 若受測者因心理測驗後，而被淘汰，會失去心理測驗的準確度，因此，施測時間很重要，相信人格理論也非常重要
19. 把許多條件放在甄選上，有很多限制，若沒有，又無依據，不論用人單位或個人，處於更大風險，心理測驗才會介入；在心理測驗介入後，會產生不同的議題(如：給長官參考用、給長官甄選用)
20. 心理測驗若放在甄選用如加權，要非常小心，建議是「參考」使用
21. 借用新加坡為例，報考公務員就做心理測驗，存有資料，機關用人依工作的必要性，取得資料；於非培訓或升遷目的時施測，較為準確
22. 報告中建議法律系教授研議相關適用法規，把配備做好之後，別人對此質疑時，才可回答
23. 防止他人背題，例如出 300 題，其中 20 題計分，但受試者不知那些題目要計分
24. 建議另一研究案，針對心理施測保護法之立法研究進行研究
25. 問卷的第 20 題⁵ 剛好有兩個”不”，建議正向表述，如「任何有”違反”平等」
26. 為達到心理測驗的意義，告知培訓者心理測驗的功能，至於升官與選用不需太明白，會有利益衝突的成份
27. 心理測驗除有篩選外，還有提拔精英、知道長處、希望變成最好的、(JOP, job of person fitness)、工作與個人適合度、知道亮點特質等功用
28. 德菲法可能有一派同意、一派反對

散會時間：16 時 00 分

⁵第 20 題 未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範”不得有”針對性別、族群、宗教信仰、身體殘障、職系別、黨派等屬性，有任何”不平等”或有歧視的報考規定。

附件二：105.11.02 專家座談會

行政院人事行政總處公務人力發展中心

105 年度委託辦理公部門運用心理測驗及其法律背景之研究專案專家座談會

會議時間：105 年 11 月 02 日（三）14：10～16：00

會議地點：教育學院井塘樓 2 樓 208 會議室

會議記錄

記錄：張藝馨、黎佩欣 助理

-
- 余民寧 1. 「導入流程圖」之彩色圖表根據上週委員建議增修。
- 主持人 2. 此研究案是希望探討爾後公務人員培訓(特別是鎖定中、高階人員)若需使用心理測驗，應該在何階段、如何導入、需要什麼樣的配套及心理測驗法源依據與運用之問題。在私部門可能會與績效做聯繫，但這部份並非此次研究所著重。
3. 心理測驗包括智力測驗、成就測驗、性向測驗、人格測驗四種，目前公務人力發展中心關注對象為人事和主計類別，期盼是否能推動使用性向測驗或人格測驗(考選是由考選部管轄，目前考選部亦有在進行心理測驗相關之研究)。
4. 在學校主要使用教育測驗(即成就測驗)，但在人事部門是人格與性向測驗(其具有與成就測驗不同之處，例如沒有標準答案)。
5. 國外心理測驗是採用例外或淘汰方式作使用。
6. 典試法修正後，爾後使用心理測驗不會公告試題內容，以保障試題品質。
7. 過去在中科院執行相關研究，利用心理測驗進行到適才適所的分配，符合雙軌制的升遷。例如：內向的人可能就升技術長，主要面對技術，而不升到對外的職務。
8. 是否有可能在升遷資料上，要求做心理測驗，幫助長官在職權範圍內有充份資訊判斷，以找到更適合專長的人，做更好的決策(需注意避免打分數衍伸出造假之問題)，此外測驗後，心理測驗有幫助自我了解之用途，能針對個人弱項能力部份進行加強。
-

-
9. 心理測驗時效期限議題(例如 3 年、5 年)探討。
 10. 心理測驗測量出來的特質沒有好、壞之分，心理測驗的用途可是作為是職務分派的參考。如果工作可以符合個人特質，則適才適所，以發揮最大的可能性。
 11. 如果規定一開始進入公務人員體系時先普測，然後升官等的時候再測。施測資料都放置於資料庫裡，但運用時間不一定，這樣是否可行?
 12. 像是民航局測的空間能力類似於能力測驗，可是像人格測驗實際上沒有好跟壞的區別。
 13. 若對於升等可規定要測心理測驗(心理測驗可能規範估分或不估分)，但心理測驗不估分時應如何說明用途?
 14. 心理測驗沒有入法，是否也有施行之可能?
 15. 就美國來說，心理測驗主要用在篩選，但每個階段也都有心理測驗，只是怎麼使用就看單位各有其安排。
 16. 公務人員有共同核心職能，如：情緒穩定度。所以很多專家都建議 Big Five 人格量表。但不同職系可能還是有不同適用。但還是要有踏入公務體系就要測驗的心理準備，至於實務上怎麼用，可能就是人力資源部門的權限。
 17. 測驗上有心理測驗倫理，故心理測驗之施測可能還是有入法之必要，以遵守倫理規範。

-
- | | |
|-------|--|
| 謝進昌 | 1. 經過上週討論後，將模式從兩個增到三個。 |
| 協同主持人 | 2. 模式一主要是讓接受培訓者心理測驗結果作為培訓方向選擇參考(公務人力中心需有配套課程)，另一方面，心理測驗結果若不提供長官參考則風險較低，若有提供長官參考則涉及法律部分之問題(公務人員進修法、升遷法等)。 |
| | 3. 模式二是在培訓直接實施，結果提供長官參考以作為職務分派或升遷用。 |
| | 4. 模式三是多階段多評量工具方式的規劃，心理測驗可以在不同階段實施， |
-

功能也有兩種：提供長官參考、不提供長官參考。

5. 之所以分「培訓前未確認接受培訓」和「培訓前已確認接受培訓」是因為法律和心理測驗實務的矛盾。因為法律希望越清楚越好，但心理測驗實際上會受到社會期許影響，所以提供兩條路徑。
-

- 游金純 處長
1. 模式一跟模式三在培訓前先做心理測驗，再就培訓結果選擇課程，但與現行情況是不符合的，因為訓練資源有限課程開辦是要以業務而求為原則，輔以個人部分心靈成長、健康等課程。並非及完全依需求選擇課程(會先確定訓練經費，再依各機關回報的訓練需求調查決定看有哪些課程需要開課，但實際上課程名額分配後只有一部分的人可以參加，並非所有有意願的人都能加入課程)。
 2. 心理測驗希望提供長官參考用意很好，但是否每位長官都有能力進行參考運用？就算有心理測驗結果很好的適合人選，但其他方面之能力無法進入考量名單，實際上也無法借重個人的長才。放在一般公務人員體系有點困難，因為實務上及陞遷法上的相關規範，各職務均有限制遷調的範圍、資格及條件，比較難逕以心理測驗作為陞遷的準據。
 3. 公務人員在已經第一階段筆試錄取後，如果復因心理測驗結果與職務不匹配問題而令其不錄取未取得公務人員考試及格資格，恐怕在現階段會有法上疑慮。
 4. 如果是將心理測驗用於比較柔性的訓練用途可能接受度較高。
 5. 公務人員錄取制度銜接十分緊密，似乎不易找到心理測驗施測之階段。
 6. 比起以施測幾次的心理測驗作為公務人員升遷的準據，長官更相信長期的相處與觀察的結果。
 7. 此次研究範圍可能還需再加以釐清，應配合公務人力發展中心實質業務上適用範圍，使研究結果更具有實用性。
 8. 過去推動的經驗上，發現策略採不強迫施測且推行者應具有一定的素養與
-

權力，當時推動雖沒有直接觸及一般公務員但卻亦引起很大的反彈。如當初換一個方式的推法是選擇在人力資源部門績效前 20%人員來進行施測，該範圍人員本身的成就動機較強，相對配合度亦較高，所施測之結果與私人企業人力資源人員之結果亦相當吻合。

9. 如想能順利推行心理測驗可能要回到考試的源頭(即在基礎訓練施測)，但需要若干的規範使其在基礎訓練進行。
10. 長官對於升遷人選會想做長期的觀察，且心裡會有一塊圖像但可能跟心理測驗圖像不同，但如果心理測驗是作為培訓用途的話，接受度可能比較高。
11. 心理測驗還是比較適合放在培訓，因為即便是升官等訓也會先以當事人參加意願為考量因素(就算符合資格當事人也可以選擇不參加升官等訓)。放在升官等訓練中，如果其不作為什麼特定的參考依據，當事人的配合意願應該會比較高。
12. 如要運用在培訓上，心理測驗施測的規範應在訓練的公告上清楚說明，並尊重個人意願(因為是否參訓個人具自主選擇)及簽名。
13. 在培訓情況下實施心理測驗有其可行性(可入法或不入法)，但如果要採入法方式處理，恐在現在的情況之下要通過立法可能有其困難度。
14. 人力中心的委託方向應該要釐清(是否為培訓)? 且就本人實際工作經驗，若不是當時首長支持，應該是沒辦法成就的。因為心理測驗需要很多經費，如果沒有首長支持則資源未到，且遇人員反彈無人支持，工作就無法成就。

黃俊祥 1. 有些公部門人員對於心理測驗存在防衛心理，且相當在乎其法源依據。例如科長 教育部師資藝教司所推動的教師專業發展評鑑制度，其立意甚佳，但制度的設計並未能充分考量教師專業教學、教育行政工作及心理上的負荷，導致老師們的反彈而窒礙難行，目前也在政策上調整，改以自願的方式來進行。警專及警大方面日前則由內政部委託研究案，規劃針對學生入學前進行心理測驗，作為未來是能從事高風險職務的參考；尤其在具備執法人員身分的前提

下，更加上因為從事職務時所攜配警械，對當事人實施心理測驗，比較能得到外界與當事人之認同。但是一般公務人員對於心理測驗的接受度比較沒那麼高。又例如目前外交部所做的外交人員人格測驗，就是以長官、同事心目中認為外交人員應具備的外交特質，區分績優、績劣組，進行職能分析後，讓量表具有鑑別度，以提供用人單位參考，但也不敢冒然直接用以影響其職務分派和升遷的直接判準。

2. 未來包括晉升、育才、留才、訓練或進修等好幾個階段都可以運用心理測驗，但要看委託單位要在哪個面向上運用，但大部分人事單位的人事人員可能並非十分熟悉測驗與統計，也無法提出清楚的規劃需求，此方面宜再加強輔導或訓練。公務人員的職系類型很多，到中高階不容易進行心理評測，且心理防衛更為明顯，目前比較多被使用的是情境測驗及交叉評量等方式，但實際上中高階公務人員只要一踏入情境就知道應該要如何防衛與反應，其中可能也不乏有心理相關之專業人員，其實對這類人員要進行這樣的心理測試本來就屬不易。
3. 心理測驗具其科學性，在國內值得發展與推動，目前成大甚至有老師以使用科學儀器的方式來測量心理狀態，直接取得受試者在心理上的反應數據，這些都是未來可以參考的心理測驗輔助工具。
4. 用良善的目的來進行輔助功能型的心理測驗，使心理測驗有利職涯發展，建構學習地圖或是學習臉譜讓各個公務人員職能發展都能依不同專業而有其特殊性，協助每個公務人員的潛在特質與能力，也讓該機關有效做好人力資源與管理，但如果心理測驗直接跟升遷、考試等利害關係與權益有關，就要審慎思考，否則恐怕會受到外界與當事人的誤解與疑慮。
5. 方法(或工具)可以用心理測驗，但使用的名稱可能需要修飾，讓當事人減輕心理防衛，例如用「職涯發展」等較為正向之名稱取代。
6. 先前民航局有進行心理測驗且依其結果淘汰二個正在接受實務訓練的錄取

人員，此二人有提出告訴但是沒有成功，因為在未來從事高風險職務的要求上，比較沒有問題，而且已經有法令依據。但在公務人員各類科所具不同職系職組之複雜情況下，建置心理測驗的專家們如何設計一套通用性的心理測驗或是如何設計給不同公務部門同仁接受的心理測驗量表或工具，都將是一件具有非常挑戰性的任務。

7. 心理測驗的發展如果能被大家接受，未來對於從事高風險職務的人員，如警察、海巡、軍方、醫生、機師等，都可能執行勤務時接受心理測驗，以確保在值勤時的安全。但如果屬一般行政或服務性質的公務人員，其值勤時的危害性較小，心理測驗對它們的運用上相對價值較小；雖然心理測驗很有意義，但要在公務體系怎麼做，就要邀集相關部會或機關進行整體性的討論，共同解決可能衍生的問題。
8. 可對於升官等人員進行心理測驗(納入常模)，但心理測驗不宜納入成績計算，只能呈現受測人員的未來職涯發展與適應度，或納入人事資料庫作為輔助機關用人的個資參考。
9. 雖然目前公務部門並無具體對機關內的人員實施心理測驗施測之作法，只有問卷或訪談之使用，但是在嚴謹度上就會較心理測驗差，因此，心理測驗可以先朝向輔助個人職涯發展的方向，再進一步作為考試、升遷、汰除等更為攸關當事人權益的作法上之輔助運用。
10. 心理測驗實施的目的性很重要，在一開始就要向受測人員說明，而心理測驗相關法律或配套等準備，更要先準備好，如果等到要用才準備，就會受到質疑而停滯；因此，目前各學研機構在心理測驗的研究或運用上都是斷斷續續的，難以縱貫性、多年期的累積研究成果。

孟繁宗 1. 國外(以法國外交人員及新加坡為例)在做心理測驗時，都有相關心理方面
科長 的專業人員進行輔助，所以未來要推動心理測驗，這部分要列入考量。此外，要確認測驗結果使用之目的(建議相關規範要入法，而目前公務人員升

遷法並無相關規範)；如果未來要朝這方面進行，國家考試也需有相關機制，且訓練期間(基礎訓練、專業訓練及實務訓練)也要有配套措施。

2. 現行公務人員法制與心理測驗有關的規範，公務人員考試法、典試法及公務人員升官等考試法等訂有相關機制，但實務上沒有使用，可能是因為在運用上還有疑義、待觀察的情形。
3. 公務人員特種考試民航人員考試規則中有相關心理測驗規定，飛航管制科別應考人第一試筆試過後要進行「體格複檢」，不合格者不得應第二試。另外在公務人員特種考試民航人員考試飛航管制人員體格複檢標準中，有規定心理性向測驗由交通部民用航空局辦理；其心理性向測驗內涵為(1)動作判斷能力檢查、(2)認知及推理能力檢查及(3)空間能力檢查，並以該次應考人測驗成績之平均數減一個標準差為合格標準。因此，未來公務人員培訓及施測上若要使用心理測驗，在各階段就應考量在法律上的授權是明確的，使考試機關、用人機關或培訓機關在運作上都依法有據(例如公務人員訓練進修法或公務人員升遷法)，且也應獲得考試院的支持。
4. 提供「105年公部門運用心理測驗及其法律背景之研究專案期中報告建議事項」予研究團隊作為參考。

-
- 梁弘孟
法律系
教授
1. 心理測驗應該要提前在公務員初任職的培訓階段施行。就法律來講，能否將心理測驗作為服務過程中的一個義務，其實是有爭議的。充其量只能像黃科長說的，幫他當做一種晉升的機會。即使如此，仍不免牽涉一個問題，即受試者是否會覺得為什麼自己施測結果要讓別人知道。
 2. 可以將心理測驗之施做規定為自願性，但如果不接受施做心理測驗的公務員發現升遷的人都是有做心理測驗的人(若實際上不接受施測會影響前程)，那會不會產生爭議，是否符合升遷法，又是另一個問題。
 3. 心理測驗在典試法是有法源依據，但是否真的可拿來做考試之依據，則有探究餘地。
-

-
4. 如果在一開始就施行心理測驗還比較可行，因為比較像剛入行的時候契約的形式(例如民事的定型化契約，原則係所有資訊都必須在簽約前清楚告知)。
 5. 公務員跟國家的服務關係也是如此，如果越早規範(大家都要做，個人就不會覺得怎麼樣，就公平性來講也比較沒有問題，因為有利與不利的因素都是一樣)問題可能就越小。
 6. 在公務人員方面風險如何定義？是否重新定義風險?如果是牽涉到的是一些和法律有關的自由心證的形成、職業敏銳度(雖然不是直接做法律決策，但他們事務性質會影響法官自由心證)可能就有其重要性。
 7. 目前看來，期中報告所引用的國外的法規並沒有特別分心理測驗是在甄選或培訓的階段施做，這部份可能要再更清楚一點。如果國外的法規真的並未區分，那或許可將之拿來運用。但如果這些法規其實是專門對於某一階段，特別是初任公務員之甄選，則能否用來支持研究計畫，就要斟酌。
 8. 國外每個階段的適法性亦可做為討論及參考。
 9. 但在法律中還是有很多需要注意的部份，雖說為參考用，但因為一個有權力的長官還是可以濫用的，就需要確定是否能藉由立法技術避免這樣的問題。
 10. 規範心理測驗的相關倫理原則的法規必須是法律或條例，不能僅在施行細則，如此一來才具備法律效力。

-
- 陳柏霖 1. 人事主任及一般主管等人員必需要有相關的素養，在推行時效用才會出來。
- 心理系 2. 另外應該具有法令的依據。
- 教授 3. 在操作上還是要先小單位小範圍的執行，然後做一些人員的訓練。
-

散會時間：16 時 00 分

附件三：公部門運用心理測驗之導入模式調查問卷

您好：

本學系接受行政院人事行政總處公務人力發展中心委託，針對「未來政府公部門的人事培訓加入心理測驗的實施」等政策議題所可能產生之影響，蒐集利害關係人對此問題所持的看法、態度，以及對法制面的導入模式與可行性措施等具體意見，特設計發展此調查問卷，以作為學術研究之用。

世界先進國家公部門的人事培訓方式，已有逐漸增加或兼採心理測驗實施的發展趨勢，以協助各級政府針對公務人力之培訓與職務分派等作業的進行，並提升國家整體的公務人力素質，提高為民服務的品質。

您的意見相當寶貴，關係著未來相關政策的研擬。因此，在考量未來國家發展與兼顧民眾的最大福祉前提下，敬請您審慎、理性、公正、客觀地思考之後，在下列問卷題項中，不吝表示您的意見。您所填寫的一切資料，本研究小組皆會予以嚴格保密，未經您書面同意之前，本研究小組不會、也無必要公開任何個人資料作為非學術性用途，敬請您放心填寫本問卷。本問卷調查的目的，係作為規劃未來國家公部門人事培訓方式變革之學術建議，不代表任何官方立場。

如果您同意接受本問卷的調查，敬請您勾選「同意接受」調查選項後，直接進入網頁內填寫作答。填寫這份問卷的時間不會超過 10 分鐘，敬請您別錯過任何一題喔！

為促進國家未來的發展福祉，再次感謝您能夠撥冗協助！ 祝福您
身心健康！ 事業順利！

國立政治大學教育學系
暨華文測驗與評鑑研究中心
余民寧 特聘教授 敬上
中華民國 105 年 11 月 7 日

我已閱讀上述問卷指導語填答說明，並且同意接受本次問卷調查。

請接續下一頁！

填答者背景資料：

1. 性別：男 女
2. 年齡：29歲以下 30-34歲 35-39歲 40-44歲 45-49歲
50-54歲 55歲以上
3. 教育程度：高中(含)以下 專科 學士 碩士 博士
4. 主要的教育專長背景：
文、法類 商、管理類 理、工類 農、醫類 其他類_____（請寫出）
5. 目前服務機關：
中央機關 地方機關 事業機構 學校 其他_____（請寫出）
6. 目前的官等（含相當官等）：
簡任 薦任 委任 其他_____（請寫出）
7. 目前的職務：
主管 非主管
8. 擔任目前職務的年資：
未滿1年 1年以上~5年未滿 5年以上~10年未滿 10年以上
9. 擔任公務人員的年資：
未滿5年 5年以上~10年未滿 10年以上~15年未滿 15年以上~20年未滿
20年以上~25年未滿 25年以上
10. 擔任公務人員的種類：人事人員 主計人員 警察人員 外交人員
國家安全局人員 調查局人員 其他_____（請寫出）

11. 本研究小組為了感激您撥冗填答本問卷並提供寶貴意見與具體同意，擬提供 200 張百元超商禮券作為抽獎答謝。歡迎您留下 e-mail，以便您中獎時，我們主動與您聯繫寄送禮券事宜。謝謝！

您的 E-mail：_____

請接續下一頁！

正式問卷：

一、針對未來政府公部門的人事培訓與職務分派等作業，擬增加心理測驗的實施一事。請問您對此政策的意見為何？

《心理測驗的資訊公告》

1.公布心理測驗的實施形式(如:文字或非文字)及實施種類(如:智力、性向、人格、認知、情意態度、動作技能、興趣或價值觀測驗等)。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
2.公布所使用心理測驗的品質指標(如:可靠性、有效性)。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
3.公布所使用心理測驗的測量題數、作答時間與填答方式(如:紙筆作答或電腦作答)。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
《導入心理測驗實施的時機》				
4.針對未來新錄取的公務人員，在其職前基礎訓練時，全面實施心理測驗。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
5.針對未來中高階公務人員在接受各種在職教育訓練時，全面實施心理測驗。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意

《心理測驗實施結果的運用》				
6.心理測驗實施的計分、結果詮釋與運用，邀請國內專家學者（如：測驗專家、評量學者、心理學家）提供專業同意。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
7.心理測驗的實施結果，作為未來公務人員職務分派的參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
8.心理測驗的實施結果，作為未來公務人員充實自己職能，以挑選適當培訓課程之參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
9.心理測驗的實施結果，作為未來行政院人事行政總處公務人力發展中心規劃儲備、選訓、育才、留才研議之參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
10.心理測驗的實施結果，作為未來公務人員接受培訓以儲備中高階人才之參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
11.心理測驗的實施結果，作為未來公務人員增加生涯規劃、發展志趣、及規劃第二專長訓練之參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意

12.心理測驗的實施結果，根據公務人員所欠缺的核心職能，作為強制接受在職強化訓練項目之依據。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
13.心理測驗的實施結果，提供給單位首長作為公務人員升遷晉級的決策參考。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意

《心理測驗的法制化》

14.舉辦公聽會或說明會，向全國培訓公務人員說明未來政府公部門實施心理測驗的具體作法。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
15.未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範參與心理測驗研發與實施工作的相關人員，必須遵守相關的保密規定與防弊措施。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
16.未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範不得有針對性別、族群、宗教信仰、身體障礙、職系列、黨派等屬性，有任何違反平等或歧視之規定。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
17.未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範心理測驗使用後的資料處理方式，以維護當事人的隱私權及個資的安全。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意

18.未來政府公部門實施心理測驗時，應針對企圖竊取心理測驗試題牟利或利益他人應考者，予以立法規範嚴懲，以維護心理測驗使用的安全性及公正性。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
19.未來政府公部門實施心理測驗於培訓用途時，應立法規範使用心理測驗的倫理守則。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
20.未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範培訓公務人員的每年測驗次數，以及每次測驗結果的有效期。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意
21.未來政府公部門實施心理測驗時，應立法規範心理測驗結果回饋給培訓公務人員的方式、型態和時間。	<input type="checkbox"/> 非常不同意	<input type="checkbox"/> 不同意	<input type="checkbox"/> 同意	<input type="checkbox"/> 非常同意

二、未來公務人員的培訓若增加心理測驗的實施，請問您有何配套措施的具體同意？

您的具體同意如下（限 300 字）：

（若您的意見超過篇幅限制，也歡迎您將同意寄至：102152515@nccu.edu.tw）

再次感謝您的協助！

附件四：心理測驗一覽表

一、國內

(一) 付費測驗

1. 人格測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	複合向度性格測驗 (MAPA)	聯合國際資訊股份有限公司	瞭解員工適性，進行員工安置、內部遴選、職涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 常模：臺灣地區常模超過一萬人，有不同性別、年齡、產業、職務、地區 信度：內部一致性／折半信度: 2347 人介於 0.28-0.66，中位數.50 再測信度：30 人一至二週內介於 0.56-0.94, 中位數.81 效度：內容效度: 由多位企管專家和企業主選出效標關聯效度: 50 位受測者與主管評估的相關係數有 6 個特質超過 0.35, 最高.61 	130 題	約 10-15 分鐘	聯合國際資訊股份有限公司 http://webbuilder.asianet.com/angel/style/frame/templates15/product_detail.asp?lang=1&customer_id=389&name_id=5864&rid=&id=25053&content_set=color_1	1150 元／份
2	WPS 華德士個人風格問卷	華德士顧問有限公司	選用育留	<ul style="list-style-type: none"> 常模：臺灣、中國大陸共 17 個產業，95 個職種，共有 2 萬多筆工作族群樣本建立百分等級常模 信度：內部一致性／α 係數：介於 0.67-0.87，中 	140 題	約 10-15 分鐘	華德士顧問有限公司 http://www.watersnet.com.tw/exam.aspx?mid=20013	2000 元／份

				位數.81 • 效度： 建構效度／區辨效度：工作績效績優與績差達顯著差異				
3	基本人格量表 (BPI)(Basic Personality Inventory)	吳武典、林幸台、王振德及郭靜姿修訂 Douglas N. Jackson 於 1966 年編製的 Basic Personality Inventory	適用於人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	• 常模： 標準化樣本共 2133 人，分別建立成人、大學、高中職、國中常模 • 信度： 內部一致性係數為 .60-.80，重測信度介在 .55-.86 • 效度： 同時效度以「賴氏人格測驗」為效標，其兩者相關介在 .50-.70 之間	150 題	約 30 分鐘	心理出版社股份有限公司 http://www.psy.com.tw/ec99/ushop20128/GoodsDescr.asp?category_id=120&parent_id=118&prod_id=86020	企業版 9400 元/份 教育版 3080 元/份
4	工作適任度性向測驗系統	聯聖致鼎管顧集團	適用於人事甄選、員工評估、職位調整	• 測驗內容： 6 種人格屬性，21 種職務適任度 • 常模： 超過 2000 個企業員工樣本 • 信度：.83	24 題	約 3-5 分鐘	聯聖致鼎管顧集團 http://www.hri.com.tw/front/bin/ptdetail.php?Part=eZR-02	15000 元/份

2. 性向測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	多向度性向測驗組合 (MDATB)	心理測驗出版社/歐滄和、路君約編製	適用於人事甄選	• 常模： 具備國、高中常模 • 信度： 再測信度 .52-.86 • 效度：	N.A	約 94 分鐘	心理出版社股份有限公司 http://www.psy.com.tw/ec99/ushop20128/GoodsDescr.asp?cate	4350 元/份

				建構效度／效標關聯效度：各分測驗分數與學科能力的相關係數，絕大多數都達到顯著水準			gory_id=119&parent_id=118&prod_id=84020	
2	區分性向測驗第五版 (DAT-V) 中文版 水準一、水準二	中國行為科學社 /修訂者：路君約、簡茂發、陳榮華等	適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 內部一致性信度 (KR20)：.54-.95 重測信度 (時距為 1~2 個月)：.47~.72 效度： 與高中系列學業性向測驗之相關.49~.56 與多因素性向測驗之相關(國中).11~.63 與多因素性向測驗之相關(高中職).24~.53 與高一性向測驗之相關.36~.59 	445 題	約 88 分鐘	中國行為科學社股份有限公司 http://www.mytest.com.tw/All_page.aspx?title=A_DATV	未提供，須詢價
3	個人才智能力探索系統 (PAOS)	才庫人力資源顧問股份有限公司	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 內部一致／折半：介於.83-.94； 再測：介於.82-.94 效度： 內容效度由五位心理學家討論後確定； 建構效度/區辨效度：不同團體智能優劣有顯著差異 	210 題	約 55-60 分鐘	才庫人力資源顧問股份有限公司 https://www.360d.com.tw/at6.html	1000 元／份
4	個人優勢特質探索系統	才庫人力資源顧問股份有限公司	可用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 常模： 共 4 萬 9 千多名社會人士建立百分等級常模 信度： 內部一致性：.73-.84 再測信度：.86-.99 效度： --內容效度由 1 位企業負責人和 1 位心理 	68 題	約 8-11 分鐘	才庫人力資源顧問股份有限公司 https://www.360d.com.tw/at2.html	500 元／份

				學博士檢視；進行建構效度／因素分析檢驗 --效標關聯效度：26 位各層員工與主管評估相關係數.60-.75				
--	--	--	--	--	--	--	--	--

3. 智力測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	華-葛氏批判思考量表精簡版 (WGCTA) 中文版	中國行為科學社/ 修訂者：陳學志、陳彰儀、陳美芳、陳心怡、陳榮華等教授	人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 常模： 依性別、組別（自然組、社會組）、年級等建立臺灣地區之百分等級常模 信度： 內部一致性信度：.51-.65 重測信度：.45-.61 效度： 與高中系列學業性向測驗總分之相關：.33 與高一性向測驗總分之相關：.53 與新編創造思考測驗總分之相關：-.54 	40 題	約 30 分鐘	中國行為科學社股份有限公司 http://www.mytest.com.tw/O_WG.aspx	未提供，須詢價
2	魏氏成人智力量表第四版 (WAIS-IV) 中文版	中國行為科學社/修訂者：陳心怡、陳榮華、花茂琴等教授	鑑定資優、智障等特殊成人的認知強弱項衡鑑工具，適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 折半信度：.91-.98 重測信度（平均重測間隔 33 天）：.88-.97 效度： 與 WAIS-III（中文版）之相關：.78-.95 與 WISC-IV（中文版）之相關：.72-.91 	N.A	約 70-90 分鐘	中國行為科學社股份有限公司 http://www.mytest.com.tw/Clinical_page.aspx?title=I_WAIS_IV	未提供，須詢價

3	「多元智能量表丙式」 (CMIDAS-C)	心理出版社 / 修訂者： 吳武典	適用於人事 甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度 重測信度介於.66~.90 內部一致性信度介於.81~.94 效度 建構效度與各類別資優生與普通生之效標 關連效度，均有不錯的水準 	126 題	約 30 分 鐘	心理出版社股份有限公司 http://w53.tests.com.tw/mdsya.asp	3400/全套 本施測網 線上施測 50 元/每人
4	推理思考測驗 (R.S.T)	翁儷禎	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 常模：臺灣地區高中生為對象建立常模。 另備成人常模對照，供甄選或其他人力資源運用 信效度： 經由內部一致性α係數、再測信度的程序 所得結果，顯示具有好的信度值。 	116 題	約 50 分 鐘	PAC 測評中心 http://webtest.pactest.com.tw/bus-guide/successor/rst.html	6450 元/ 份
5	圖形思考智能 測驗	心理出版社 / 編制者： 朱錦鳳	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 再測信度：.36, .50, .52 內部一致性：.72~.81 效度： 建構效度(區辨效度)國中與大學、國力與 私立大學生顯著差異/效標關聯效度(藏 圖測驗.48、瑞文氏.35) 	40 題	約 10 分 鐘	心理出版社 http://www.psy.com.tw/ec99/ushop20128/GoodsDescr.asp?category_id=114&parent_id=118&prod_id=82060	2900 元/ 份
6	職業智力測驗	104 測評銀 行	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度 各向度之信度係數中位數為.72；再測信度 係數中位數為.67 效度 與區分性向測驗 (DAT) 之效標關聯效度 係數中位數為.57 	160 題	約 65 分 鐘	https://assessment.104.com.tw/paper/iq/cont.jsp	依網路點數 計算

4. 其他量表

1	生涯興趣量表	中國行為科	職位調整、	<ul style="list-style-type: none"> 信度 (國外資料)： 	水準	約 40 分	中國行為科學社股份	未提供，須詢
---	--------	-------	-------	--	----	--------	-----------	--------

	(CII) 水準一、水準二	學社 /修訂者：路君約、簡茂發、陳榮華等	生涯規劃	內部一致性 (α 值) 水準一：.82~.94 水準二：.87~.94 • 效度 (國外資料)： 各職業群組量尺間內部相關 水準一：.04~.84 水準二：.01~.86 (顯示各職業群組間具有獨立性及關聯性)	一： 152 題 水準 二： 170 題 "	鐘	有限公司 http://www.mytest.com.tw/SchoolU_page.aspx?title=In_CII	價
2	成人生涯認知量表	心理出版社 /修訂者： 田秀蘭、郭乃文編製，張老師基金會審定	生涯規劃	• 常模： 以臺灣地區 607 位大專學生與在職成人為對象建立常模 • 信度： 四個向度的內部一致性係數分別為 .81、.81、.95 及 .79 • 效度： 以驗證性因素分析與區辨效度檢驗本量表具有良好的效度	N.A	約 20-30 分鐘	心理出版社 http://www.psy.com.tw/ec99/ushop20128/GoodsDescr.asp?category_id=121&parent_id=85&prod_id=86090	3540/全套

(二) 免費測驗

1. 人格測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	職場性格測驗	yes123	人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	• 理論基礎 根據「特質啟動理論」研發而成，可以測出 39 個工作性格向度 • 信度：0.93 • 效度：0.81	N.A	約 20 分鐘	yes123 求職網 http://www.yes123.com.tw/admin/assessment/sp.asp	不收費

2	個人特質測評	1111 測評中心/中華職能發展中心協進會	適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 理論基礎 Holland (1973) 6 大興趣類型 信度： 全體量尺的內部一致性係數 (Cronbach's alpha) 均在 .535 到 .753 之間，達到理想標準 效度： 以職場適應為效標，全體量尺之效標關聯係數均在 .39 到 .68 之間，達到理想標準 	162 題	N.A	1111 測評中心 http://assessment.1111.com.tw/Personal.asp	不收費
3	專業活力能量衡量系統 (Professional Dynamic Program, PDP)	Houston, S.R., Solomon, D., & Hubby B. M.	組織調整、領導、招聘選才、人力資源診斷分析	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 再測信度 (間隔 3 個月/101 人) : 0.7-0.86; 折半信度 (332 人) : 0.86-0.92 效度： 效標關連效度之同時效度及預測效度 (Multiple R2 0.50-0.63) 良好 	30 題	約 3-5 分鐘	台北市就業服務處 https://www.okwork.taipei/frontsite/cms/articleContentDetailAction.do?method=doArticleDetail&contentId=MTU2NDY=&isAddHitRate=true&relationPk=MTU2NDY=&obn=Y29udGVudA==&tableName=Y29udGVudA==&menuId=MTAz <u>PDPworks:</u> http://www.pdpworks.com/about/reports/	不收費
4	DISC 人格測驗 (DISC assessment)	1920 年代美國心理學家維廉·馬斯頓	人格測驗 人事甄選、員工評估、職位調整、	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 測四型人格，重覆測試的相關性在 0.7 以上 	40 題	約 10 分鐘	http://atcc.co/%E7%B0%A1%E5%96%AE%E6%80%A7%E5%90%91%E6%B8%AC	不收費

		(William Moulton)	生涯規劃				%E9%A9%97-%E4%BD%A0%E6%98%AF%E7%94%9A%E9%BA%BC%E6%A8%A3%E7%9A%84%E4%BA%BA/	
5	MBTI 人格理論	Briggs, K. C. 與 Myers, I. B.	人格測驗 人事甄選、 員工評估、 職位調整、 生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 信度： MBTI 題本 M 之後(1998 年)，最近期的研究顯示它的內部一致性信度高達 0.9，發展成 MBTI 題本 Q 後(2001 年)，它 20 個子維度的內部一致性信度高達 0.77 效度： 透過行為觀察、探索性與驗證性的因素分析、與其他測評工具的關聯性，都有良好的效度 	93 題	約 20 分鐘	http://www.apesk.com/mbti/dati_tw.asp 根據美國 Eastcarolina 大學心理學專業的 MBTI-G 版本(93 題)的改編量表)	不收費
6	內/外控量表 Locus of control	Rotter(1966) / 翻譯：楊中芳(1997)	人格測驗 人事甄選、 職位調整、 生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 內部一致性信度達到 0.70。 重測信度在 0.49 至 0.83 之間。 	29 題	約 10 分鐘	http://blog.pulipuli.info/2011/01/locus-of-control.html#postcatalogus-of-control.html0_anchor1	不收費

2. 性向測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	104 職業適性量表	104 人力銀行	人事甄選、 員工評估、 職位調整、 生涯規劃	未提供詳細資訊	137 題	約 15 分鐘	104 人力銀行 https://ucan.moe.edu.tw/Account/Login.aspx	不收費

2	九大職能星測驗	1111 測評中心/中華職能發展中心協進會	適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 以 Cronbach's α 測量內部一致性信度，9 大職能系測評分析各向度的信度 α 皆介於 0.70-0.79 之間。 效度： 經過 1111 人資顧問專業顧問團隊檢核，九大職能系測評分析具備內容效度；另以職場適應與表現為效標，效 9 大職能系測評分析效標關聯效度的均達顯著水準 ($P<.001$)，相關係數介於 0.69-0.78 之間 	66 題	約 25 分鐘	1111 測評中心 http://assessment.1111.com.tw/Personal.asp	不收費
3	CA 職能評鑑系統	1111 測評中心/中華職能發展中心協進會	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 理論基礎 Katz(1955)與 Spencer&Spencer(1993)觀點 信度 內部一致性信度為 0.78~0.85；重測信度為 0.88 效度 效標關聯效度-同時效度為 0.68-0.85;效標關聯效度 -預測效度為 0.71-0.88 	90 題	約 15 分鐘	1111 測評中心 http://assessment.1111.com.tw/Personal.asp	不收費
4	通用性向測驗 (GATB)	中國測驗學會 GATB 系列測驗編製小組(出版單位：內政部職業訓練局) 【第一種修訂自美國勞工部就業服務處編製的綜合式職業	適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 複本信度：分測驗一至七，538 人為 .57-.78；重測信度：1.間隔一個月，305 人各因素為 .53-.872.間隔一年，136 人各因素為 .44-.78；內部一致性 α 係數：分測驗 2 至 7，為 .81-.93 效度： 同時效度：一般學習能力、數目、語文、文書知覺四項與電子科各學科的分數有顯著相關，而手指靈巧與手部靈巧則傾向於和修護實習有關除數目、手指靈巧、手部靈巧等三項和化工科各學科及實習有關 	N.A	約 2.5 小時	內政部職業訓練局 http://163.23.112.188/guidance/p_05/02/fd03.html	不收費 (行政院勞工委員會職業訓練局臺灣區七個就業輔導中心可申請免費使用)

		性向測驗 (GATB) 。第二種(複本)係參考美國、日本新近之GATB而發展編製】		外，其餘各性向顯然與各學科之學習無關 各性向間的內部相關為.05-.82				
--	--	--	--	---	--	--	--	--

3. 其他量表

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	職涯興趣量表	104 人力銀行	人事甄選、 員工評估、 職位調整、 生涯規劃	未提供詳細資訊	30 題	N.A	104 人力銀行 http://pda.104.com.tw/my104/exam/examIframe?source=i&examval=0	不收費
2	我喜歡做的事測驗	臺灣就業通	人事甄選、 員工評估、 職位調整、 生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 理論： 根據美國勞工部就業服處(USES)所編製的 USES-Interest Inventory(USES-II)為藍本 常模：建有適用男、女性之常模 信度 重測信度間隔三個月為.42~.71，間隔一年為.51~.77；α係數為.74~.84 效度 具內容效度，建有效標關連效度（例：庫德職業興趣量表相關為.21~.61） 	168 題	約 20 分鐘	臺灣就業通 http://exam1.taiwanjobs.gov.tw/Interest/Explanation	不收費

二、 國外
 (一) 付費
 1. 人格測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	PRF (personality research form)	Douglas N. Jackson/ Research Psychologists Press	人事遴選、安置	<ul style="list-style-type: none"> 理論基礎 依 Murray 理論建構 信度： 再測信度.57~.85 效度： 與特質行為相關.16-.64 	352 (22scales)	約 45 分鐘	SigmaTesting.com http://sigmatesting.com/information/prf.htm	60-197 美元/份(依據測驗型態不同)
2	16PF (Cattell's 16 Personality Factor)	Raymond Cattell IPAT(institute for personality and Ability test)	人事遴選、安置	<ul style="list-style-type: none"> 理論基礎： 依 Cattell 理論建構 信度： 再測信度(間隔 2 個月)為 0.70~0.82；內部一致性為 0.66~0.86 效度： 建構效度(與 CPI, NEO-PI_R, PRF 相關)、預測效度(可預測創造力、社會技巧、領導潛力等) 	A、B 版 187 題； C、D106 題版(縮減)	約 30-45 分鐘(原則不限時)	http://www.central.rcs.k12.tn.us/Teachers/cowartg/documents/16PFCattell.pdf	3.50 美元/份(20 題問卷手冊)
3	NEO Personality Inventory (NEO-PI-3)	Costa & McCrae/ SIGMA	常用於甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 與先前版本相似，五向度內部一致約.89-.93 效度： 與 Eysenck, Tellegen, Cloninger, and Livesley 量表相關 	240 題	約 30-45 分鐘	SigmaTesting.com http://www4.parinc.com/WebUploads/sample/Fact%20Sheet%20NEO%20PI-3.pdf	50-346 美元/份(依據測驗計分型態不同)

4	California psychological inventory(加州人格量表)/CPI260	Harrison G.Gough / Consulting Psychologists Press	常用於甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度 CPI 內部一致性係數 0.77；再測信度（間隔 1 年）為 0.68 效度 與外在效標相關介於 0.2~0.5 	434 題、260 題	約 45-60 分鐘、約 30 分鐘	CPP https://www.cpp.com/products/cpi/index.aspx	25.95-159.50 美元/份（依據測驗型態不同）
5	MBTI (Myers Briggs Type Indicator, Form M/ Form Q)	Briggs-Myers, I. & Briggs, K. C. / Consulting Psychologist Press	人事甄選、生涯規劃、領導訓練	<ul style="list-style-type: none"> 信度 折半信度 0.70~0.80 效度 有效預測學術、生涯選擇；具備良好建構效度 	93 (Form M) / 144 (Form Q)	15-20 分鐘 (M)/35 分鐘(Q)	CPP https://www.cpp.com/products/mbti/index.aspx	16.30 美元/份
6	霍根發展調查表 (HDS)	Hogan	適用於人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 常模 具有工作者之常模 效度 具預測工作表現的效標關連效度 	N.A.	約 15-20 分鐘	Hogan Assessment Systems : http://www.hoganassessments.com/?q=content/hogan-development-survey-hds	未提供，須詢價
7	動機、價值、偏好調查問卷 (MVPI)	Hogan	人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 常模 具有工作者之常模 信度 α 係數介於 0.71~0.84 效度 具有良好建構效度，具預測工作表現的效標關連效度 	N.A.	約 15-20 分鐘	Hogan Assessment Systems http://www.hoganassessments.com/content/motives-values-preferences-inventory-mvpi	未提供，須詢價

2. 性向測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	霍根商業推理調查問卷 (HBRI)	Hogan	適用於人事甄選、員工評估、職位調整、生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 常模：具有工作者之常模 信度：內部一致性 0.82 效度：具預測工作表現的效標關連效度 	24 題	約 25-30 分鐘	Hogan Assessment Systems http://www.hoganassessments.com/content/hogan-business-reasoning-inventory-hbri	未提供詳細資訊
2	Numerical Aptitude Tests	Aptitude-test.com	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 常模：具有常模 (4000 人以上) 信效度：沒有詳細資訊 	30 題	約 40 分鐘	https://www.apptitude-test.com/employers/	Set up 費用 50 元美金，每次測驗 5 元美金

3. 智力測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	Wechsler Adult Intelligence Scale-Fourth Edition (WAIS-IV)	Wechsler, D.	鑑定資優、智障等特殊成人的認知強弱項衡鑑工具，適用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 常模：具有常模 (2200 人) 信度：再測信度 (2-12 週)：0.70-0.90 效度：效標關連效度 (Stanford-Binet IV 相關 0.88) 	N.A	約 60-90 分鐘	Pearson Assessment http://www.pearsonclinical.com/psychology/products/100000392/wechsler-adult-intelligence-scale-fourth-edition-wais-iv.html#	1203.35 美元/份

4. 其他量表

項	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測	如何取得的資訊	費用
---	------	-----	----	--------	----	----	---------	----

目						時間		
1	史氏興趣量表 (SII)	Strong/ CPP	興趣量表常用於人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 再測信度.86 效度： 與(GOTs), Basic Interest Scales (BISs), and Personal Style Scales (PSSs)之間的相關) 	297 題 / 291 題	N.A	CPP https://www.cpp.com/products/strong/index.aspx	不收費
2	Self-Directed Search (SDS) - Professional Kit	John Holland	興趣評估工具	<ul style="list-style-type: none"> 理論基礎 Holland (1973) 6 大興趣類型 常模： 具有常模 (1739 人) 	N.A	約 25-35 分鐘	PAR http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=SDS-R-5	N.A

(二) 免費

1. 人格測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	BFI(big five inventory)	John, O. P. and Benet-Martinez, V.	人事甄選	<ul style="list-style-type: none"> 信度： 具良好信度 (α 值 0.80 以上) 效度： 因素分析 	44 題	約 10 分鐘	TestMaster https://www.testmasterinc.com/products/	不收費
2	THE TYPEFINDER	Truity Psychometrics LLC.	生涯規劃	<ul style="list-style-type: none"> 理論依據 Briggs Myers 系統 信效度 由於為研究版本，未提供詳細資訊 	44 題	15 分鐘	http://www.truity.com/test/type-finder-research-edition	不收費

2. 性向測驗

項目	測驗名稱	發展者	用途	心理計量指標	題數	施測時間	如何取得的資訊	費用
1	Numerical Reasoning Tests	PRACTICE APTITUDE TESTS	人事甄選	未提供詳細資料	20 題	約 20 分鐘	Practice Aptitude test.com http://www.practiceaptitudetests.com/numerical-reasoning-tests/?utm_expid=16273815-22.O_k02LmjQTKHxitB9OnqPA.0&utm_referrer=http%3A%2F%2Fwww.practiceaptitudetests.com%2F	不收費
2	Verbal Reasoning Tests	PRACTICE APTITUDE TESTS	人事甄選	未提供詳細資料	15 題	約 15 分鐘	Practice Aptitude test.com http://www.practiceaptitudetests.com/verbal-reasoning-tests/?utm_expid=16273815-22.O_k02LmjQTKHxitB9OnqPA.0&utm_referrer=http%3A%2F%2Fwww.practiceaptitudetests.com%2Fnumerical-reasoning-tests%2F	不收費