

# 《心理測驗與個案研究》

## 一、試說明性向測驗在觀護工作上的用途。(20分)

命題意旨	測驗考生對於觀護制度的熟悉與準備，加上在性向測驗的經驗與常識，應是考適用意。
答題關鍵	1.觀護制度的目標與輔導機制應在答題時重複加強。 2.各種性向能力應能舉例說明。
高分閱讀	1. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第三回講義第 14 章，第 2-3 頁。 2. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第四回講義，第 1-2 頁。【命中率 100%】

### 【擬答】

- (一)我國觀護制度自審檢分離後，在採取二元主義下，分為成年觀護及少年觀護。故其業務自有所不同。少年法庭的觀護人，主要是對未滿十八歲的非行少年執行觀護工作，目的在教化矯治少年的偏差行為及性格。在地方法院檢察署(地檢署)，則另有負責成年人觀護工作的觀護人配置。因此，另一種分類為，法院觀護人負責的是少年事件審前調查、執行保護管束、假日生活輔導、與假日少年輔導活動等；而檢察署觀護人則負責保護管束案件、緩刑及緩起訴社區處遇案件、與司法保護業務。
- (二)特別是針對少年輔導觀護對象而言，觀護業務主要在協助個案啟發復原力，能順利回歸社會，降低再犯之行為與機率；其目標在修正偏差行為與扭曲之認知觀念，並評估個案的動態與靜態危險因子，經觀護人制定處遇方針後，透過觀護人及觀護志工引導，結合社區資源，重新建構社會規範以降低其再犯的可能性。
- (三)為有效達成觀護輔導績效，觀護體系備有一系列的測驗，進行犯因的追蹤、掌握、理解、與解讀。其中，性向測驗是常用且重要的一個測驗工具。性向(aptitude)指的是個人在某些領域中所具有之潛在能力，一般而言，在某一特定領域上的潛能愈高者，其學習或表現該領域之相關活動時，成功的可能性也愈高。性向的概念就像是平常所說的「天份」，有些人較具語言的天份，在語言的學習上便會比一般人來得容易，有些人可能對數字較具敏銳性，在一些需要處理數字的工作上，例如會計、人事薪資作業人員等，可能會表現的比其他人好。
- (四)既然觀護工作最終希望能夠協助個案順利回歸社會，降低再犯之行為與機率。甚至，在觀護過程中會施予必要的職業訓練，以裝備其未來的謀生能力。因而，適當且有效利用性向測驗，測得觀護對象在語文推理、數的能力、抽象推理、空間關係、機械推理、文書速度、文書正確度、與語言慣用法等不同性向能力的潛能，並據以安排輔導項目與受訓機構，當能使個案更進一步了解自己，努力學習，提高自信心。最終成就良好的觀護績效。

## 二、試述心理測驗信度係數與測量標準誤的關聯性。(20分)

命題意旨	測驗考生對於信度的定義與真實分數模式的理解，以及能否連結影響測驗信度的誤差因素種類加以完整說明。
答題關鍵	1.應試考生是否能夠應用變異數分析原理，加以說明兩個名詞之間的關聯性。 2.兩個名詞之間的反向變動關係應能明白指出。 3.在追求高的信度目標下，考生能否追述控制誤差來源。
高分閱讀	1.傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第三回講義第 15 章，第 10-11 頁。【命中率 100%】

### 【擬答】

- (一)心理測驗的信度，指的是測驗的施測者在選用或編製該測驗時，對於測驗要求的一項品質指標；當該測驗具備高信度，不僅研究者，受測者對於個人表現的分數高低才有較高的信心。因此，信度又稱為測驗結果的可靠性。而某一測驗要達到大眾對於其信度的要求，在編製測驗時，可以由內部一致性的立場出發，就組成試題間之難度與目的的一致性，進行檢視與探討；因而，信度也稱為一致性。甚至，心理測驗的信度也可以由不同測驗間，測驗分數之高度相關所表現出的穩定性；或是，同一測驗，兩次施測所得分數間之一致性求得。依古典測驗理論的真實分數模式，實得分數為真正分數與誤差分數的和。



因為信度係數的定義為實得分數變異數( $\sigma^2_X$ )中，真正分數變異數( $\sigma^2_T$ )所佔的比例。由以下公式可知，

$$\frac{\sigma_X^2}{\sigma_X^2} = \frac{\sigma_T^2}{\sigma_X^2} + \frac{\sigma_E^2}{\sigma_X^2}$$

$$1 = r_{XX} + \frac{\sigma_E^2}{\sigma_X^2}$$

信度愈高，則誤差分數變異數愈低。

利用測量標準誤的公式：

$$SE_{meas} = S_X \sqrt{1 - r_{XX}}$$

(二)在既有樣本資料下，因 X 變項的標準差固定，信度愈高，等號左邊的測量標準誤愈小；反之，亦然。正因為信度與測量標準誤之間存在著反向變動關係，研究者或施測者當著重於如何降低影響測驗信度的非系統性誤差，或是，如何將非系統性誤差對於測驗結果的影響，降至最低。

三、觀護人實施心理測驗時，如何與個案建立投契關係，以增進測驗的效果？試述之。(20分)

命題意旨	測驗考生對於進行個案研究時，如何運用營造信任關係、運用測驗時的專業倫理守則，以提高測驗之效果。
答題關鍵	本題題項清楚單純，考生應注意題示強調的是「投契關係」、「增進測驗效果」的關鍵字，應先解釋何謂「投契關係」後，再將心理測驗實施時容易造成的偏誤，如人為、情境、測驗本身等相關問題，作為提高施測效果的解釋即可。

### 【擬答】

有關觀護人在實施進行測驗時，如何與個案建立良好的投契關係，以增進測驗之效果其分別說明如下：

(一)投契關係的意義：

所謂「投契關係」係指施測之主試者以儘最大努力的方式引起受試者對進行測驗作答的興趣與合作的動機，以取得良好的合作信任基礎下，確保受試者在受測時能遵循標準化的指導語程序進行施測所建立完善而和諧的關係，並進而產生符合測驗目的所需要的適當反應。

(二)投契關係的建立：

觀護人在實施測驗時如何與個案建立投契關係，以增進測驗效果則有以下幾點可著手：

1.主試者與受試者關係的建立：

主試者應營造溫暖、和諧、安靜與舒適的氣氛，以降低受試者（當事人）之不安全感，建立信任關係的基礎，進一步有助於提昇受試者參與合作的動機。

2.實施測驗所需注意的事項：

(1)尊重當事人（個案）原則：未經當事人或法定代理人之同意下，不得對施測結果進行公布或陳述，並基於保障當事人之隱私，避免造成當事人之困擾。

(2)保密原則：對施測的任何結果，當事人資料應被保密與尊重，若要進行施測則需告知當事人相關權益，如①應先告知測驗之目的與結果使用途徑；②告知測驗資料會有何人接觸；③應事前對測驗有所瞭解，若瞭解後，受試者仍有權拒絕施測。

3.觀護人之專業倫理原則：觀護人進行測驗時，應排除任何可能對於當事人權益產生傷害的測驗準備工作，如：測驗的內容。而基於當事人權益與測驗使用產生衝突時，應以當事人權益優先作為考量，使其不遭受權益損害。

4.施測前關係的建立：施測者與受試者（當事人）需先建立良好的和諧關係，而施測者以真誠一致的態度面對受試者並告知其應有之權利，並於施測前詳細說明，使受試者感受到施測者之誠懇與友善態度，進而使受試者願意實際作答。

綜合上述所言，觀護人在實施測驗時應顧及當事人之權益及專業倫理的原則等注意事項，面對當事人時採以真誠一致與友善的態度為之，自然可提高受試者之參與動機，增進測驗之結果。



## 四、解釋名詞：(每小題 5 分，共 40 分)

電腦化適性測驗 (Computerized Adaptive Test, CAT)

離差智商 (deviation IQ)

五大人格特質 (Big Five Personality Traits)

穩定與等值係數 (coefficient of stability and equivalence)

側面圖 (profile)

效標關聯效度 (criterion-related validity)

行為樣本 (behavior sample)

情境測驗 (situational test 分)

命題意旨	今年此一大題的名詞，由兩種測驗、一個信度、一個效度、一個與智力測驗以及與人格測驗有關的重要概念作為命題重點，涵蓋了心理測驗學的重要概念架構。至於，側面圖則考的是測驗結果分數解讀的一種工具。可以考出應試考生的程度。
答題關鍵	1. 各子題的得分高低，取決於考生能否掌握各名詞的核心意義，並能輔以詳細的文字敘述與背景介紹； 2. 各名詞的關鍵字應能適當出現在字裡行間； 3. 各名詞在上課鐘，老師皆曾舉例仔細講解，相信本班考生一定能順利考得高分。
高分閱讀	1. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第四回講義，第 13-14 頁 (側面圖)。 2. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第四回講義，第 19 頁 (五大人格特質)。 3. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第四回講義，第 34 頁 (電腦化適性測驗)。 4. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第三回講義，第 11 頁 (穩定與等值係數)。 5. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第三回講義，第 20 頁 (效標關聯效度)。 6. 傅立葉，觀護人，心理測驗與個案研究第四回講義，第 33 頁 (情境測驗)。 另外，離差智商與樣本行為，則在上課時已講解。 *【命中率 100%】

## 【擬答】

## (一) 電腦化適性測驗

以傳統方式編製的測驗，是對所有的受試者施測同一組題目，這對有些類型的測驗來說，並不是很恰當；適性測驗(Adaptive Test)是改善上述狀況的一種測驗模式，它會視受測者在測驗一開始的答題情況，從題庫中選取最能評量受測者能力的試題組合，進行後續的施測。因此，每當一道題目作答完畢，系統就立即估算受測者的能力，並據以選取下一道題目進行施測，此一程序會一直持續至預定的題數都已測完或已達到預設的精確度為止。

適性測驗的最大優點就在於「它能以最少的試題準確評量出受測者的能力」，因施測題數減少而降低施測的時間成本，也是其優點之一。適性測驗由於在施測過程中的題目篩選，以及計分時需進行大量的運算及處理，常利用電腦進行施測，處理選題、能力估計及計分等問題，一般稱為「電腦化適性測驗」。

## (二) 離差智商

不同年齡受試者的智力高低，如擬用比率智商來判斷有其功能上的限制。美國的魏克斯勒創用了離差智商的計量方法，其基本原理為：將個人分數在其年齡組的智力分布所在的位置為基礎，先換算成標準分數，然後視其位置離開平均數的距離為標準差的幾倍，從而判定他智力的高低，此即離差智商。

## (三) 五大人格特質

追溯歷史，人格特質一詞最早的提出，是希望用來描述人的人格特性。而後，許多研究利用因素分析法，將多種紛雜的特質加以縮減，並挑選出適合描述個人特質的主要因素。其中，Costa and McCrae於1985年發展NEO人格量表(簡稱NEO-PI)，其對人格的分類構面被學者接



受並廣泛應用。Costa and McCrae以經驗開放性，取代原先五大人格特質中的文化性，而將人格特質概分為外向性、和善性、嚴謹自律性(又譯勤勉審慎性)、神經質(又譯情緒穩定性)以及經驗開放性(又譯對新奇事物的接受度)。此正是所謂的五大人格特質(Big Five Mode)。

#### (四) 穩定與等值係數

當一個測驗編有在題型、題數、難度、內容、與目的皆一致的兩份題本時，在一定的間隔時間內，對同一群受試者團體進行施測。施測後，計算兩個測驗得分表現的相關係數而得的信度指標，稱為穩定且等值係數。以國內現有教育制度而言，如要探討國中基本學力測驗的信度，計算一試與二試之分數的相關係數即為穩定與等值係數的例子。但是，必須建立在一試與二試之參加考生人數沒有減少的假設下才有計算的意義。

#### (五) 側面圖

許多具有分測驗的心理測驗，常會將測驗結果依各項分測驗的表現，繪製成側面圖，以供理解個別受試者之各種能力的整體水準(level)、各種能力間的差異程度、以及各種能力高低不同所呈現出的組型(Shape or Pattern)。而在側面圖上繪製的測驗結果，通常呈現 T 分數與百分等級兩種。側面圖在分析個別受測者內在能力的差異情形時，一則可以了解其在不同領域的表現與潛力，得以發掘其特殊才能；另則可以分析個別受測者內在能力的優點與弱點，作為輔導教學時截長補短之參考，以協助學習者發揮潛能。

#### (六) 效標關聯效度

當施測者或輔導者欲了解一個新編測驗預測某一個體行為的有效程度，而研究該測驗分數與外在效標間之關聯性，所計算而得的相關係數即為效標效度。因為效標的選擇多依研究者的專業經驗判斷，又稱經驗效度(empirical validity)；或因其效度證據屬於量化指標，又稱統計效度(statistical validity)。依測驗分數與效標分數是否在同一時間內發生或取得，又可分為同時效度，其指該測驗分數能夠確實估計受試者目前之作業程度的能力；以及預測效度，其為以目前該測驗所得分數與未來在各相關領域的成就作比較，求其相關性的高低，以衡量目前測驗的效度。

#### (七) 樣本行為

心理測驗，是以系統化的步驟觀察行為樣本，並將結果以數字表示出來的方法 (Cronbach, 1984)，也就是在標準化的情境下，測量個人特質的一種工具。而樣本行為正是受試者行為模式的部分代表性行為，其常為研究者嘗試利用心理測驗加以掌控或收集資訊的標的。樣本行為除了可以藉由信效度皆高的測驗準確取得外，對於研究者所欲估計或分析，從而進行教學輔導對象的績效有相當重要的地位。

#### (八) 情境測驗

情境測驗是指在一個真實或模擬性的工作情境中，施測者或評估者操弄工作情境的因素(如：工作要求、督導的性質與數量等)，以有系統觀察個案與工作有關的能力及行為的一種測驗或評量方法。

情境評量適用的場所，包括：

1. 真實的工作情境；
2. 模擬工作場所；
3. 職訓、庇護性工廠或復健機構。

情境評量的實施，需周詳地計劃，包括確定評量的重點、準備好觀察紀錄的工具(如檢核表、觀察紀錄表)、並學會常用的行為觀察評量技術(如：時間樣本法與計次-計時法等)。

