

# 《心理測驗》

## 一、試舉實例說明各類心理測驗在受刑人矯正工作上之功用。(22分)

命題意旨	測驗考生對於受刑人矯正工作的熟悉與認知為出發，並引用足以派上用場的各種心理測驗來進行作答。
答題關鍵	本題並無標準答案，答題時可依受刑人接受矯正或輔導的不同階段，抓住各個測驗的重要目的或功能，分點分段加以回答，即可獲高分。

### 【擬答】

受刑人在接受矯正輔導的過程中，常可依犯行情結的輕重，因初犯或再犯之不同，或者再犯可能性的高低，甚至是其他不同目的而選用不同的心理測驗予以施測，以收集各方面的客觀書面資料，或因為監獄官對受刑人有特殊想了解的向度，亦可以視狀況，在不同的階段選用不同種類的心理測驗。各種心理測驗工具，依其不同的功用可整理如下表：

測驗性質	使用測驗名稱
人格評估	新訂賴氏人格測驗、基本人格量表
家庭關係或親子互動	父母管教態度測驗、親子關係診斷測驗
鑑別診斷	健康、性格、習慣量表
智力	托尼非語文智力測驗
生活適應	人際行為量表、行為困擾量表、行為困擾調查表
自我概念	田納西自我概念量表
性向	中學多元性向測驗
興趣	國中生涯興趣量表、高職學生興趣量表 生涯興趣量表、普通興趣量表
學習態度及診斷	學習態度測驗 國中學習與讀書策略量表

監獄官所輔導的對象受刑人，與學校中的每一位學生都是獨立的個體，由於他們的個別差異性大，因此監獄官在面臨受刑人問題時，固然可以採取心理測驗的方式，增加對其輔導對象的瞭解，也讓輔導對象自己在迷惘的狀態裡找到一個客觀的根據。但是在輔導工作上適時地實行測驗的同時，測驗使用者對於輔導對象施測，也要顧及專業倫理道德的準則，並給予分析，使輔導對象能了解自我性向、價值觀、人格特質、學習領域興趣，對於個人生涯發展規劃，以及不良習慣的導正將有所助益。

## 二、試比較成就測驗與智力測驗在標準化程序與編製技術上之異同。(22分)

命題意旨	本題的重心在於標準化測驗的意義，並測試考生能否區分同為心理測驗的成就與智力測驗的差別。
答題關鍵	成就測驗的測量為成果；而智力測驗的測量為起始的能力。

### 【擬答】

從編製和實施主導權來看，成就測驗可分為教師自編測驗(teacher made tests)和外部測驗(external tests)兩大類。其中，教師自編測驗從編製、施測、計分，到結果解釋和應用，完全由教師負責和決定，其主要目的在了解學生達成教學目標的情形，作為改善學生學習和教師教學的依據；另外，外部測驗則由學校以外的機關或機構研發和執行，例如，國民中學學生基本學力測驗推動工作委員會的國中基本學力測驗、大學入學考試中心的學科能力測驗、考選部的各種國家考試、財團法人語言訓練測驗中心的全民英檢，以及各機構辦理的各類證照考試等。外部測驗的目的可能有選才、證照頒發、學力檢定、績效責任評估、方案評鑑和學術研究等。

從編製和實施是否經標準化程序來看，成就測驗可分成標準化測驗和非標準化測驗兩類。就編製過程的標準化程序來說，標準化成就測驗從測驗藍圖的設計，試題的編擬、分析、選擇和組合，整份測驗信度、效度的研究和分析，到測驗常模的建立，都經一定的程序和步驟。就實施過程來說，標準化成就測驗的施測步驟、計分和解釋，均受到明訂程序的控制，目的在使不同實施情境下(如實施者、地點、時間、計分者、解釋者和使用者)的受試者，所得到的測驗分數能做有意義和公平的比較。



智力測驗因為種類眾多，各有不同的標準化程序與編製技術，不過，因為智力測驗主要在測量受試者的抽象思考和推理能力、學習能力、環境適應的能力、問題解決的能力等，智力測驗的目的通常異於成就測驗，雖然標準化程序與成就測驗大同小異，為的就是要掌控相當程度的信度、效度，並進行相對客觀的測驗分數比較與評比；但在編製技術上就不太相同。

三、何謂多元智慧論 (theory of multiple intelligence)？試說明其內涵，並指出其在少年矯正教育上之啟示。(20 分)

命題意旨	本題的重心在於熟悉多元智慧論的意義，且能了解少年矯正教育的內涵。
答題關鍵	以 Gardner 的主張為中心，加以發揮

### 【擬答】

Gardner (1983) 提出「多元智慧論 (The Theory of Multiple Intelligence, MI)」。他認為每個人都擁有不同的智慧，只要給予適當的鼓勵、機會、環境和教導，每個人的智慧都可得到適當的發展。因此，在此一理論下，我們不該再用傳統、固定的模式去侷限我們的小孩，而是應設法針對他的需求提供積極的協助與幫忙，使其潛在能力有發揮極致的機會。

迦納主張智慧是以多種方式運作於生活中的能力，這些智慧可被區分為七項總括性的種類，包括：語言智慧、邏輯數學智慧、空間智慧、肢體運作智慧、音樂智慧、人際智慧及內省智慧。迦納在其多元智慧論中並提出下列幾點主張：

1. 每一個人都具備所有的七項智慧
2. 大多數人的智慧可以發展到充份勝任的水準
3. 智慧通常以複雜的方式統合運作
4. 每一項智慧都有不同的表現方法
5. 親師可以啟發與關閉兒童的智慧

依此，在少年矯正教育上，多元智慧論可以在矯正教育的正規課程與非正式生活作息中，由監獄官或相關輔導人員在有限資源與授權下，透過課程、團體活動、面對面訪談等方式，啟發受輔導少年的智慧，使其努力學習一技之長，勇於面對未來重生的生活。

四、試解釋下列名詞之涵義：(每小題 6 分，共 18 分)

- (一) 常模參照測驗 (norm-referenced test)
- (二) 擴散性思考 (divergent thinking)
- (三) 建構效度 (construct validity)

### 【擬答】

(一) 常模參照測驗 (norm-referenced test)

常模是「一個具有代表性的樣本團體在測驗上實際得到的分數之分佈」，換言之，就是將測驗施測後，受測者測驗得分的分佈就是常模。常模參照測驗的特色是將每位受測者的分數，進行相對於群體表現的相對比較與評比，其評比標準有相對、客觀、與試後決定的特性。

(二) 擴散性思考 (divergent thinking)

Guilford 的智力結構論，將思考歷程區分聚斂性思考 (convergent thinking) 和擴散性思考兩個概念。擴散性思考指的是根據既有的訊息生產大量、多樣化的訊息。擴散性思考雖不同於創造力，但被視為創造力的潛能或創造思考的主要歷程，可用來預測創造性成果或表現。Guilford 認為創造力是人類某些特質的組合，這些特質包括：對問題的敏感度、觀念流暢性、觀念新奇性、思考彈性、綜合能力、分析能力、觀念結構的複雜度，以及評鑑能力等。他也認為創造力在統計上是一個連續分佈，每個人或多或少都有些創造力，這些個別差異可以被測量出來。受到 Guilford 的啟發，後來發展的許多創造力測驗，例如托倫斯 (E. Paul Torrance) 著名的創意思考測驗，主要就是測量擴散性思考的能力。

(三) 建構效度 (construct validity)

建構效度係指測量工具能測得一個抽象概念或特質的程度。建構效度的檢驗，必須建立在特定的理論基礎之上，透過理論的澄清，引導出各項關於潛在特質或行為表現的基本假設，並以實徵的方法，查核測量結果是否符合理論假設的內涵。最常使用的評量技術，為 Campbell 和 Fiske 的多重特質多重方法矩陣



法 (multitrait-multimethod matrix, MTMM)，其可據以考驗聚斂效度 (convergent validity) 及區辨效度 (discriminant validity)。

五、試指出下列心理測驗英文縮寫字母之中文名稱、測驗性質、功能及其主要內涵：(每小題 6 分，共 18 分)

- (一)WAIS
- (二)GATB
- (三)CPI

**【擬答】**

(一)WAIS：魏氏成人智力測驗 (Wechsler Intelligence Scale for Adult)

此一測驗適用對象為 16 歲以上的成人；測驗目的在於測量包括語文、作業和全量表智商，以及四種指數(語文理解、知覺組織、工作記憶、處理速度)分數的成人智力。可適用於鑑定成人智力，以及診斷智障者、資優者和神經心理的損傷者。其內容共有十四個分測驗，可分為兩大類：

1. 作業分測驗：包括圖畫補充、數字符號-替代、圖形設計、矩陣推理、連環圖系等五個正式分測驗，和兩個交替測驗(符號尋找與物型配置測驗)；
2. 語文分測驗：包括詞彙、類同、算術、記憶廣度、常識、理解等六個正式分測驗，和一個交替測驗(數字序列測驗)。

測驗結果的分數評定，可以將原始分數轉換為量表分數、智商分數和百分等級，並繪製剖析圖(側面圖)，分析各分數間的差異值，以及列印個人報告書。

(二)GATB：通用性向測驗 (General Aptitude Test Battery)

在 1930 年代，美國勞工部就業服務處為了避免不斷的為各種職業，編製測驗來甄選人員的困擾，決定以因素分析法找出職業界所需的一些基本性向，然後依據這幾個基本性向，將現有的多種性向測驗加以挑選、組合、編製成一套綜合式，可通用於各種職業的性向測驗組合，於是通用性向測驗就此誕生。

通用性向測驗可以用於人員甄選，更可用於職業諮詢。通用性向測驗共有十二個分測驗，其中前八個為紙筆測驗，後四個為操作測驗。這十二個分測驗可以測出九種性向，供觀護個案進行職業諮詢之參考，或輔導就業時人員甄選之依據。通用性向測驗在經過預試、項目分析之後，正式施測、建立常模，並且進行效度及信度的後續研究。

(三)CPI：加州心理量表(California Psychological Inventory)

又稱加州人格量表，主要用於測量人格。加州人格量表的內容大致可以分為測驗人際關係與適應能力、社會化、成熟度、責任心和價值觀、成就能力和智力、以及個人的生活態度的傾向等四類。該量表包括 260 個是非題，適用於 13 歲以上的正常人，測試時間為 30 分鐘。它的基本構思源於 20 世紀 40 年代後期美國加利福尼亞大學心理學家高夫 (Harrison G. Gough) 博士的人格理論，測試涉及 18 個人格維度，每一個維度都是人們在人際交往過程中自然形成的。加州人格量表的應用範圍十分廣泛，在管理心理方面，可對應聘者的領導力潛能、工作績效、創造性潛能進行預測。在國外，加州人格量表一直被認為是一項在人員選拔方面十分有效的測驗。此外，在加州人格量表手冊中還列出了各種不同職業群體的測量資料樣本以及和其他心理測驗的相關研究資料，為我們對量表性能的理解提供了豐富的參考。值得注意的是，加州人格量表顯示的分數全部是經過轉換後的標準分，必須通過參照不同的常模(群體平均水準)才能夠將不同的分數進行比較，僅僅一個絕對的分數值是沒有任何意義的，因此，一個來自於專業人士的科學解釋顯得尤其重要。

