

# 106 年公務人員特種考試司法人員考試試題

考試別：司法人員

等 別：三等考試

類科組：監獄官(男)、監獄官(女)

科 目：心理測驗

一、解釋「差異分數的標準誤」(standard error of difference)? 若甲測驗的信度是 0.8 標準差是 2，乙測驗的信度是 0.9 標準差是 1，考生 A 在甲測驗得分 80，在乙測驗得分 83，請詳列計算過程並回答這兩個分數之間是否有顯著差異? $(\alpha=0.05)$ (25 分)

### 【擬答】

(一)說明與公式

1. 定義

測量標準誤常用於彙整多種測驗結果，來確認特定特質測量後的意義，近代常用不同測驗分數表示測驗結果，但欲以多種測驗同時表示特定特質，則可由多個測驗分數的測量標準誤合併後來表達，並且進行解釋。例如：性向測驗從過去的特定性向測驗發展至現在的多元性向測驗，不同性向測驗的分數，假若有需要合併解釋，就會使用到差異分數的標準誤。

2. 公式

$$SEM_{diff} = \sqrt{(SEM_1)^2 + (SEM_2)^2} = SD \sqrt{2 - r_{11} - r_{22}} \dots\dots(1)$$

$$P(x - 1.96 * SEM_{diff} < X < x + 1.96 * SEM_{diff}) = 95\% C.I. \dots\dots(2)$$

(二)計算過程

依題意所給條件帶入 (1)，(2)

$$SEM_{diff} = \sqrt{(SEM_1)^2 + (SEM_2)^2} = \sqrt{4(1 - 0.64) + 1(1 - 0.81)} = 1.28$$

$$P(3 - 1.96 * 1.28 < X < 3 + 1.96 * 1.28) = P(-0.49 < X < 5.51) = 95\% CI$$

(三)結論

二分測驗的實得分數相差為 3，在 95% 的信心水準之下，差異分數的信賴區間範圍為  $-0.49 < X < 5.51$ ，因此可以推論二分測驗的分數差異不存在。

參考資源：郭生玉 教育與心理測驗、葛樹人 心理測驗

## 貼心服務，是你考取的關鍵

### 最新修法專題講座

直擊修法關鍵核心  
快速統整關鍵考點

### 學說見解專題講座

近期實務重要見解  
佐以學說相關見解

### 釋字整理專題講座

針對重要釋字解析  
核心考試重點整理

### 法研獨門暗器講座

重要獨門暗器彙整  
輕鬆掌握考試趨勢

### 法研精準解題講座

指標學校重要考題  
了解最新考試脈絡

### 命題趨勢分析講座

掌握當年重要考點  
提升未來學習效益

### 時事案例解析講座

深入剖析重要時事  
立即掌握時事趨勢

### 線上擬真測驗服務

增進學員應試能力  
體驗作答的臨場感

二、編制測驗時有多種量尺可供選擇，請說明其中的實徵量尺法(method of empirical keying)與理性法(rational scale construction)為何？(25 分) 編制測驗時有多種量尺可供選擇，請說明其中的實徵量尺法(method of empirical keying)與理性法(rational scale construction)為何？(25 分)

【擬答】

(一)實徵量尺法和理性法

1. 實徵量尺法

編制測驗時，主要以測驗目的相關之外在效標為主，來進行編制，其測驗結果可以區分出測驗目的關心之個別差異，即為實徵量尺法，也稱之為實徵效標計分法，像是 MMPI、CPI 等在人格測驗中自陳量表常見的類別，其中 MMPI 是第一個利用實徵量尺法所建立的測驗，其主要目的是區分正常以及異常的群體，所以採用外在效標是以正常群體和異常群體在相同測驗題目之得分差異，來編制題目。

2. 理性法

編制測驗時，是依據相關理論架構為前提，進行編制，其測驗結果將以理論預期來進行解釋，像是 TAT 主題統覺測驗等投射測驗，Freud 的理論強調人的行為是由潛意識所決定，因此測量潛意識的內容，是精神分析論相當重視，其中 Freud 對於潛意識測量，所採用的方式並不符合科學要求，像是自由聯想、夢的解析等，因此 TAT 主題統覺測驗的編制是依據 Freud 的理論基礎，以模糊情境為測驗刺激，讓受測者進行編造故事，來測量受測者的潛意識內容。

(二)實徵量尺法的例子

1. 明尼蘇達多向人格量表 (MMPI)，是第一個考慮內容與效度的測驗，其測驗的建構方式為實徵效標法。最初使用在精神病治療的晤談中，內容包括了態度、情緒反應、身體和心理的症狀及經驗…等 50 多個陳述。MMPI 大多用來區分正常和不正常人方面最有價值，並且能用來評估特殊個體的整體困擾嚴重性，但它缺乏考量文化性，由於 MMPI 的原始常模是根據美國樣本而得，因此無法代表各種族或宗教背景或各年齡及社會階層的人。

2. 另外還有加州心理量表 (CPI)，雖然 MMPI 也廣泛的測量正常人，但因為最初是用來測試有嚴重人格違常者，因此並未有適當的字詞來描述正常的人格特質，因此而發展出 CPI，用來測量支配、社會性、自我接納、責任和社會性的特質，而這些量表上的比較組別是來自高中生和大學生提名在某特質量表上會被評為程度高分或低分的同學所組成的。例如：在量表上，效標組是同儕描述高支配性的（攻擊的、自信的、自我信賴的）而控制組則是同儕描述低支配性的（退縮、缺乏自信、抑制的）以顯示效標組和控制組得分統計尚有顯著差異的題目彙編為一支支配性的量表，故 CPI 是測量正常人最有效的量表之一。

(三)理性法的例子

美國心理學家莫瑞(H. Murray)和摩根(C. Morgan)於 1935 年所發展出，共有 31 張卡片，圖片中有一個至二個人置身於某些重要的生活情境，某些卡片只能給特定性別受測者施測，其測試的方式要求受試者針對圖片上的情境，編輯故事，包含發生了什麼事、其中人物的想法與感受、導致此場景發生的原因，以及結果會如何，而這個故事可能反映出受試者自己的問題 (Murray, 1938)。測驗的背後隱含想法與心理動力觀點有關，Murray (1938) 認為 TAT 可以用來發現潛意識與被抑制的傾向。他假定受試者並不知道他們在談論自己，因而疏於防衛，並藉由這些訊息可使心理學家找出個體潛意識中的主題結構。

參考資源：葉光輝譯 人格心理學、郭生玉 教育與心理測驗、葛樹人 心理測驗



# 2大上榜關鍵

深入學習

實戰解題

**Part1 精要統整班** 精準掌握法律時事，迅速了解爭點與實務見解

公法 授課說明

課程重點

重視實際案例的解說演練與判決分析，輔以大量的新聞脈絡與法律觀點，全面縱觀掌握最新事件；同時強化憲法與行政法層次的結合與延伸，以熟悉行政訴訟與釋憲流程的運用，專題式包裝各個綜合性議題。

民法 授課說明

課程重點

主題式教學，並針對各爭點的學說及實務見解做比較，講解論述上及適用結果之不同。提點同學，考試時應如何下筆、鋪陳答題、採擇立場。針對新近議題，介紹最新的學者文章及實務判解。

刑法 授課說明

課程重點

深入刑法中的重要爭議問題加以探討，針對橫跨實體法與程序法的諸多議題，例如：具結合法性與偽證罪成立...等亦有深入探討，對於有基礎而不想再花時間上完32堂正規課的同學來說，是快速學習的方式！

**Part2 爭點解題班** 實戰解題演練，老師親自閱卷，提升答題能力

打造答題硬實力 CP值破表的效果

剖析爭點 強效釐清

親解親批 弱科再見

答題盲點 高效檢視

考後檢討 立即校正

更多課程訊息，速洽全國保成.學儒.志光櫃台

三、何倫(Holland)所編製的職業興趣量表，所依據的理論概念為何？測驗結果解釋時的「一致性」(consistency)與「分化性」(differentiation)所指為何？(25分)

【擬答】

(一)理論以及量表

1. 本量表由金樹人、林幸台、陳清平、區雅倫(1994)根據Holland(1973, 1985, 1997)的生涯類型論所編製，並於2007年重新修訂(簡茂發等, 2007)。量表以紙筆方式作答，總題數為198題，答題時間約需30分鐘。
2. 本量表施測結果可供高一、高二、高三的高中高職學生生涯規劃、選課及選擇校系之參考。本量表亦可為一般及科技大學生轉系與選擇研究所的輔助工具。
3. 本量表係依據John Holland的生涯類型論編製而成。Holland認為個人的職業選擇並非隨意發生的事件，而是個人基於過去經驗的累積，加上人格特質的影響而做的抉擇，故該職業亦將吸引有相同經驗與人格特質者，形成同一職業的工作者有相似的人格特質，對許多情境與問題亦有相近的反應；至於職業上的適應、滿足及成就，乃決定於其人格與該工作環境的諧和程度。基於上述觀點，Holland認為大多數的人可區分為六種類型：實用型(R)、研究型(I)、藝術型(A)、社會型(S)、企業型(E)及事務型(C)；依此，其環境亦可區分為此六型。
4. 本量表的編製係從我國文化環境中取材撰題，經以標準化的程序歷時兩年的研發而編製完成。量表內容係參考高中(職)學生的日常生活經驗及對職業活動的認知資料，依照類型的「定義、兩極性、標籤、風格、具體活動、工作場所、研習課程與相關職業」等準則撰題，再經預試與項目分析，最後每種類型「我喜歡的事」各有21題、「我喜歡的職業」也有12題，量表總計198題，另有「抓週」3題為效核效標試題。(代表個人對於職業的憧憬，對自我的期待，當然也某種程度顯示出社會的期許。)

(二)一致性

心理相似的程度，是興趣代碼在「六角形」對應位置接近的程度。一致性低者，在生涯選擇時，常出現矛盾或猶豫不決的現象。所幸，因應社會環境的變化，許多大學學系和職業都強調建立第二專長和異業結盟的趨勢，帶給一致性低的學生更寬闊的選擇空間。興趣代碼I(研究型)+E(企業型)的學生較容易在科技管理的領域中找到安身立命之處，而R(實用型)+S(社會型)在科技管理業有困難之處。

(三)分化性

是指學生在六個類型得分高低之差距情形，得分差距越大區分值越高，表示個人的類型明確、清晰的程度。得分差距越小，區分值過低的學生，表示興趣尚未明顯的分化，因此測驗的結果是否適用，需經個別晤談澄清，可與輔導老師預約生涯規劃晤談時間。

參考資源：郭生玉 教育與心理測驗、葛樹人 心理測驗

四、當主管評核員工表現時，有時會出現「效標污染」(criterion contamination)。解釋何謂效標污染？通常有那幾種效標污染？(25分)

【擬答】

(一)效標關連效度

指用一測驗在一特定情境下預測某一個體行為的有效程度。為了證明這個有效程度，研究者常把這測驗的分數和外在效標(criterion)求其相關程度。所謂效標是指對測驗所欲測的特質的一種直接且獨立的測量，足以用來考驗測驗結果真確性的外在標準。又稱為實證效度(empirical validity)，意指這類效度的驗證是依據證資料進行的。在教育、臨床、工商企業、政府機構、和軍隊中，測驗常被用作為了解或預測一個人的實際能力或心理狀況的主要參考資料，並據以作成各種重要決策，因此，更需要有良好的、實證的效度研究結果來支持這些決策。

(二)效標污染

如果測驗編製者以評分者評定求職者某項特質作為考驗測驗的效標，但評分者在評定求職

者某項特質之前，已經知道某項特質的測驗分數，則評分者的評分結果難免會受到影響，而導致不公平或不正確的評分，此種效標資料受到測驗分數影響所產生的誤差，稱為「效標混淆」。例如招募者先知道求職者的創造性測驗分數很低，測驗編製者再請招募者評定此求職者的創造性表現，招募者可能受到已知測驗分數的影響將評定分數壓低，效標分數將受到測驗分數影響，此現象即為「效標混淆」。而效標污染的可能來源為主觀意識、種族、性別、偏見等因素。

(三)影響種類

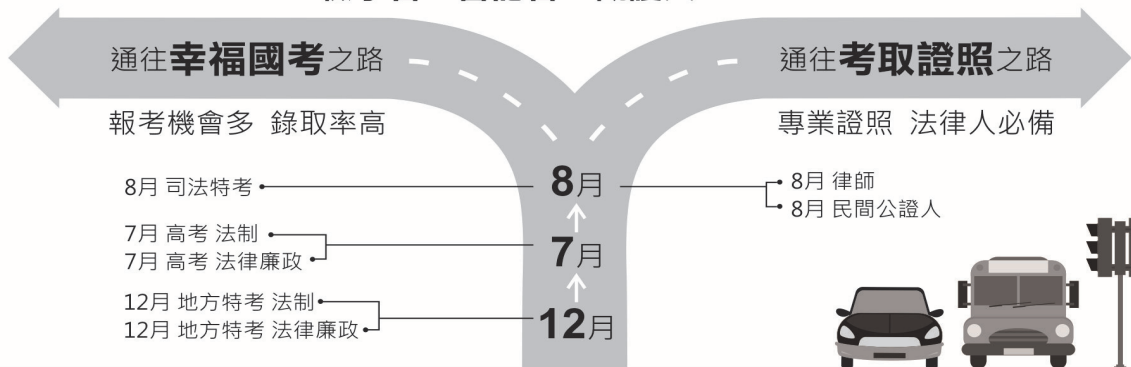
效標的選擇對於編制測驗者相當重要，通常會依據中肯性、可信、無偏見性等標準進行考慮，但是仍有可能出現效標污染和不足的問題，其中效標污染，在工作中招募或考核員工，仍是主要影響的因素之一，例如：工作績效要進行評核，利用出席率、銷售額及產出等，並未考量工作績效的意涵，因為員工產生工作績效，並需涉及可以控制的因素，意謂工作績效必須由員工可以控制，不然評核過多員工無法控制的因素，會造成效標污染。故效標污染在評核員工上有許多因素，文中僅選擇工作績效的部分簡約說明。

參考資源：郭生玉 教育與心理測驗、葛樹人 心理測驗

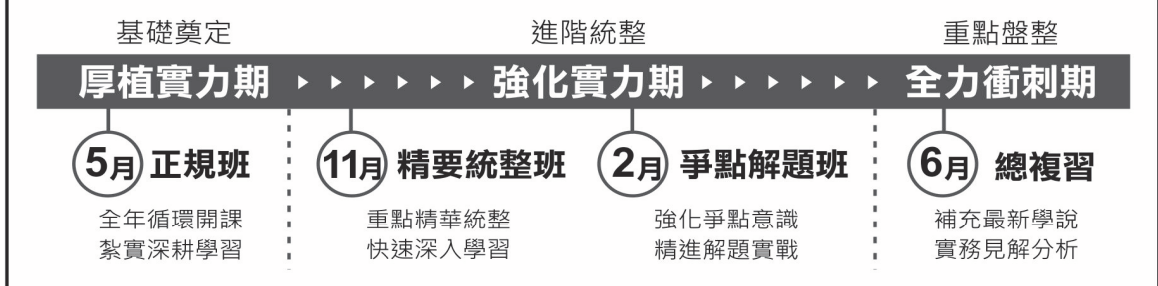
# 司法人員 上榜之路無·限·寬

## 贏戰勝試，你有更好的選擇

檢察官、書記官、觀護人可以選擇



## 邁向上榜，你要精準的課程



更多課程訊息，速洽保成·學儒·志光