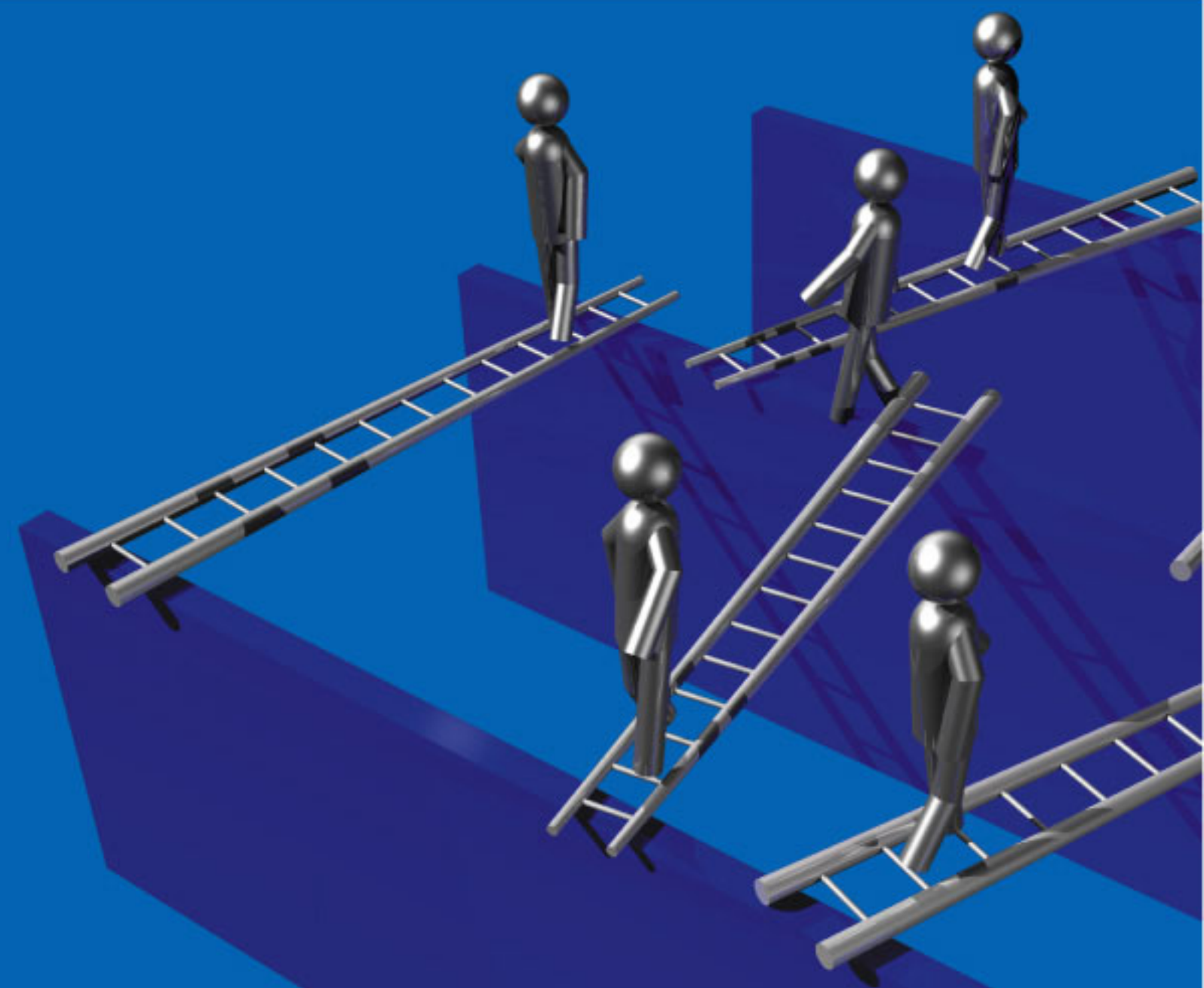




對 許多人來說心理測驗已不是一個陌生的名詞。然而，仍有很多人誤認為心理測驗就是精神問題的測量工具，事實上，心理測驗應用於不同範疇時，有不同的

的意義。心理測驗是多種多樣的，包括：智力測驗、能力測驗以及興趣和性格量表等。



SAPF

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處

考心理測驗 怎麼辦？

SAPF

行政公職局

Direcção dos Serviços de Administração e Função Pública

公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處

對心理測驗的錯誤觀念

「我將參加甄選考試，想找一份心理測驗來練習幾次，以便能夠順利通過。」

「做心理測驗要亂做，先至會高分。」

「我參加某機構的入職考試，但在心理測驗被評為不合格，難道我心理不平衡或心理變態。」

從上述幾個例子中可知，許多人對心理測驗仍是一知半解，故此在接受心理測驗前或在測驗時表現出過度焦慮或過度輕視，對測驗的結果造成影響。



認識心理測驗

隨著機構管理科學化的發展，心理測驗已成為現代人力資源管理的必要工具之一。基本上，可以這樣理解心理測驗：

- 心理測驗是一種專門的測量工具，使用心理測驗者須具備心理學的專業知識或專業認可資格。
- 心理測驗經過嚴格的設計和驗證，測驗資料具有相當的可靠性，通過心理測驗可對個人的各類心理特徵作有效的評量。
- 為保持客觀性，在心理測驗的過程中，會儘量將主觀因素減至最低，使測驗的結果免受主觀因素影響。並且，心理測驗的實施和評分有統一的規則和標準，而測驗的結果是以量化方式表示出來。
- 心理測驗所蒐集的為個人心理特徵資料，故非常強調資料的保密性，個人私隱不會洩露。

甄選的原則

- 按現行法例及職務特性訂定客觀標準；
- 根據職務所需的一般及特定的標準訂定甄選的方法及技術；
- 以公平、公正的原則對待每一位符合條件的應考人。

應試應有的基本態度

- 清楚瞭解測驗的規則和作答方式，不明白時，必須發問，工作人員會盡量解釋；
- 要充滿自信，並儘量依自己所能作答；
- 須假定自己處於題目的情境而作答，切忌胡亂作答，這樣將會影響評估結果；
- 無需過份緊張或憂慮，因為這樣只會使自己應有的水平無法發揮。

基於應考人對心理測驗的態度或應試的情緒狀況，對其表現可能產生一些影響，並為使應考人對測驗有充分的了解，及具有大致相同的應試技巧，施測者會在測驗開始前簡單說明測驗的目的、程序、作答方法，並協助應考人認識測驗的要求。而且每項測驗都設有練習題，使應考人在作答正式的題目前有練習機會，以便能順利地發揮其所具之真正能力。



心理測驗結果的意義

甄選活動中所選擇的心理測驗，及訂定應考人應具備的能力水平，是根據擔任有關職務所需的條件而釐定。所以，心理測驗結果只適用於評估應考人對擔任該職務的適合程度，不應將有關結果作其他的推論或判斷之依據，例如某人在某次甄選活動的心理測驗表現欠佳，只表示該應考人不太適合擔任此項職務，並不可由此推論其為「能力不足」、「心理不平衡」或「心理變態」等。



行政公職局
公務人員規劃及招聘廳人員招聘及甄選處