

心理測驗在澳門特別行政區 政府公務員招聘的應用

曾慶彬*

一、前言

心理測驗已在政府、工商界、教育、社會、醫療及軍事等各個範疇廣泛應用，在心理學家和其相關從業人員為個人或團體所提供的心理服務工作上，心理測驗扮演著一個積極的角色。越來越多人事心理專家使用心理測驗來協助達成人員甄選、分類、升遷等決定。另外，一般的心理學研究者更常利用心理測驗作為其研究上資料蒐集的重要工具。明顯地，無論在實際的心理工作方面或一般心理學研究上，心理測驗提供了眾多而廣泛的功能。

心理測驗學作為一門學問，其主旨是研究如何以科學而系統的方法去評量各種不同的心理行為和特質，及人與人之間的個體差異。心理測驗基本上是一種資料搜集的工具，但卻不同於一般所泛稱的“測驗”，它是一種相當專門性的測量工具，有其特殊定義和要件。首先，心理測驗的資料搜集對象是個體或群體的心理行為和特質，所以測量原理和方法必須加以設計，才能達成其所被賦予的功能，適當地衡量個體間差異的情況。其次，心理測驗通常是由一系列的問題或類似問題的刺激所組成（如文字、圖表、器械或實物等），且經過標準化而建立其常模、信度、效度等；而編制、實施、記分方法及解釋等都須有一定的程序和嚴格的要求。簡單而言，心理測驗是一種行為取樣的程序和工具，通常具有客觀化、系統化、計量化和標準化等幾個特徵。

在甄選的過程中使用心理測驗，其目的是基於人力資源的管理思想：其一是相對於職務而言，即工作的績效和人的素質有關，要追求

* 行政暨公職局聘任及甄選處處長

高的工作績效，必須有高素質(適合)的人才。其二是對人員的要求而言，即不同的工作對人的素質結構的要求不同，必須有針對性地為不同的工作匹配不同的人才，才能確保各種工作的高績效，做到合適的人做適合的工作。

二、應用心理測驗甄選公務員的法律規範

根據12月21日第87/89/M號法令核准《澳門公共行政工作人員通則》第六十條至六十五條的相關規定，甄選公務員的方法共有五種，包括：知識考試、履歷分析、甄選性培訓、專業面試、心理測驗及體格檢查等。心理測驗作為其中一種可選擇的甄選方法，其目的被定義為：利用心理學之技術，評估投考人之能力及性格特徵。同時，亦明文規範其私隱性須獲保障，被送交典試委員會之測驗結果，僅屬投考人擔任有關職務之能力所作之整體評核。

此外，根據上述《通則》的第五十六條第一款之規定：典試委員會負責一切聘任及甄選之工作，但不影響其要求專家編製試題、跟進考試之執行及修改試卷，又或就典試委員會成員不具備資格處理之事宜提供意見。故此，行政暨公職局依職權應典試委員會的邀請協助其進行心理測驗評估工作；又或依據典試委員會議決及要求提供必要的協助。

在聘任公務員時，法律條文具體規範應用心理測驗作為甄選方法如表1。

表1 應用心理測驗的具體規範

法律編號	名稱	規範
第87/89/M號 法令	《澳門公共行政工 作人員通則》	心理測驗的評語分為“極優”、“優”、“良”、“平”及“劣”； 獲得評語為“劣”之投考人，均 被視為淘汰。

法律編號	名稱	規範
第66/94/M號 法令	《澳門保安部隊軍事化人員通則》	基礎職程軍事化人員之晉升，均得透過投考聲明獲錄取接受心理技術測試。其評語分別為“極有利”、“十分有利”、“有利”、“稍有利”及“不利”。
第154/96/M號 訓令	聘任備用三等文員的考試及甄選培訓課程大綱	可能需接受《澳門公共行政工作人員通則》所載之甄選方式。
第167/96/M號 訓令	聘任備用助理技術員的考試及甄選培訓課程大綱	可能需接受《澳門公共行政工作人員通則》所載之甄選方式。
第93/96/M號 訓令	《澳門保安部隊高等學校之規章》——警官或消防官培訓課程之錄取制度	心理技術測驗的評語為“優異”、“優良”、“良”、“一般”及“不及格”；獲得評語為“不及格”，則從警官或消防官培訓課程入學試中剔除。
第7/2008號 行政法規	修改第17/2001號行政法規《進入法院及檢察院法官團的培訓課程及實習章程》	心理素質測驗的結果以“極為適宜適宜”、“十分適宜”、“適宜”、“尚屬適宜”與、“不適宜”的評語表示。如取得“不適宜”的評語的投考人，則被淘汰。
第13/2002號 行政法規	規範澳門保安部隊保安學員培訓課程的錄取及修讀制度	心理技術測試的評語分為“優異”、“優良”、“良”、“及格”及“不及格”；投考人被評為“不及格”，即被淘汰。
第27/2003號 行政法規	規範司法警察局特別職程的入職與晉升聘任、甄選及培訓程序	心理測驗可包括各種測試，每種測試可屬淘汰性質。其評核分為100分、80分、60分、40分及20分，低於60分的投考人被視為不合格。

法律編號	名稱	規範
第30/2004號 行政法規	司法輔助人員的聘任、甄選及培訓	心理測驗的評分以“極為合適”、“十分合適”、“合適”、“合適但有所保留”及“不合適”。如所得的評語為“不合適”的應考人，即被淘汰。
第1/2004號 行政法規	海關關員的入職及晉升制度	心理測驗的評語分為“極優”、“優”、“良”、“平”及“劣”；投考人被評為“劣”，即被淘汰。
第13/2006號 行政法規	獄警隊伍人員的開考、培訓課程及實習制度	心理測驗的結果以“極優”、“優”、“良”、“平”及“劣”作評語；評為“劣”的投考人即被淘汰。

從上述的法律規範可知心理測驗在澳門特別行政區政府招聘公務員的應用特徵包括：

(一) 心理測驗的應用是以法律條文的方式作出規範；

(二) 不同的條文「規範」及使用的詞彙或有不同的敘述，但是都是具有淘汰的性質；

(三) 並非所有的職務均使用心理測驗作為甄選的手段；

(四) 從職務來看，一般都以司法及保安系統的招聘為主要應用對象，行政系統較少。

(五) 從職級的角度分析，招聘大都以基礎職程為主，領導及主管人員的招聘並不使用心理測驗。

(六) 若從僱用關係而言，都是以編制內人員的招聘為主，基於成本效益考量短期合約的員工，招聘不會“規範”應用心理測驗。2000年至2007年使用了心理測驗作為甄選方法的職務包括：法官、司法文員、警員、消防員、一等警員、高級警員、消防長/高級消防員、副警長、副區長/副消防區長、警長、區長/消防區長、警官培訓課程之學員、消防官培訓課程之學員、警隊特別行動課程之學員、關員、高級關員、機械專業高級關員、副關務督察及關務督察等。

(七) 如果法律沒有規定使用心理測驗作為甄選方法，則由典試委員會按照需要決定選用與否。事實上，2000年至2007年相關甄選公務人員的典試委員會仍選擇使用心理測驗作為甄選方法的職務包括：直昇機機師、飛機師、工程人員(適航範疇、機場規劃暨航行)、航空交通控制員、輕型車輛司機、重型車輛司機、三等文員、助理技術員、驗車考牌員、技術輔導員、公關督導員、少年感化院輔導員/監督員、翻譯員、技術員及高級技術員(公共行政範疇、心理範疇、組織培訓範疇、統籌活動範疇)、高級資訊技術員、職務主管、秘書、公關部長、客戶服務助理、儀器控制技師、電工、見習技師、初級管理見習生及見習工程師等等。

三、建立澳門特區政府的公共行政人才評估中心

根據行政暨公職局組織法第23/94/M號法令的規定，其轄下聘任及甄選處其中一項職權為：進行獲賦予或由其他機關要求之聘任及甄選活動。為更好地完成法律制度的規範和賦予的職權，澳門特區政府行政暨公職局轄下聘任及甄選處於1993年籌組“心理實驗室”，隨著不斷深化發展，於2005年澳門特區政府行政法務領域的施政方針遂將之逐步擴展為“澳門特區政府的公共行政人才評估中心”。

現時“評估中心”設施包括由12台電腦組成的心理實驗室(可根據發展需要進行擴充)、香港和台灣地區購入的紙筆心理測驗、獨立的面試室和團體討論室等。測驗的種類包括智力測驗、能力測驗、性格測驗(含態度及興趣測驗)、團體討論項目及其他視覺、聽覺、色覺等。詳見表2：

表2 評估中心測驗數目統計

類別 \ 數目	實驗室測驗數目	紙筆測驗數目
智力測驗	9	15
能力測驗	22	20

類別	數目	
	實驗室測驗數目	紙筆測驗數目
性格測驗	4	12
視覺、聽覺及色覺等	1	3
團體討論	0	8

透過心理測驗甄選的方法，其目的是為評估應考人所具備的能力及性格特徵等，對擔任某項職務的適合程度。而甄選的原則包括：

- (一) 按現行法例及職務特性訂定客觀標準；
- (二) 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；
- (三) 以公平、公正的原則對待每一位符合條件的應考人。

上述所指的“職務特性”和“職務所需”就是根據“招考職位”的職務特性和所需訂定客觀標準，亦即職位的甄選標準，是按擔任職務而訂定，故而在甄選過程中的程序包括：

- (一) 透過職務分析了解職務內容；
- (二) “訂定”標準，即擔任該職務所需的能力和性格特徵；
- (三) 選擇合適的測量工具；
- (四) 進行標準化的施測；
- (五) 評估應考人擔任該職務的合適程度。

自回歸以來，應用心理測驗作為甄選公務員的方法日受認同，幾乎每年的應考人數都在千人以上。從表3中可知，面對大量的應考人，心理測驗可以快速而有效地將不合適的應考人排除。

表 3 2000 年至 2007 年的甄選統計數據

年份	甄選次數	應考人數	通過人數	比率%
2000	17	2564	1675	65.33
2001	13	521	249	47.79

年份	甄選次數	應考人數	通過人數	比率%
2002	20	1469	795	54.12
2003	19	1510	1023	67.75
2004	16	1152	586	50.87
2005	18	3357	1899	56.57
2006	11	1075	453	42.14
2007	20	1070	426	39.81
總計	134	12718	7106	55.87

四、困難與展望

心理測驗在澳門特別行政區政府公務員的招聘應用過程中，基本有了良好的開端，包括規範性的法律文件；然而，在這狀況下仍需面對不同方面的挑戰。

(一) 基於歷史的關係，中華人民共和國澳門特別行政區基本法第九條的規定：澳門特別行政區的行政機關、立法機關和司法機關，除使用中文外，還可使用葡文，葡文也是正式語文。所以在使用心理測驗作為考核應考人的方法，首先就會遇上心理測驗雙語的問題。因為應考人是有權選擇中文或葡文作答，故而心理測驗的題本就需備有兩種語言；如果測驗只有單一種語言，只要應考人之中有一人選擇使用另一種語言作答，則會限制其使用。

(二) 由於心理測驗無疑在西方發達國家的發展較為蓬勃，也較具有規範性。但是基於文化差異等因素的關係，在使用來自西方的心理測驗時常會造成兩個疑慮——“題目的適用性”與“常模的可用性”。所以近年“評估中心”除加大力度搜購中國化的心理測驗以外；還加大了研究的力度，例如使來自西方心理測驗的常模中國化等，但這種做法不只加大工作壓力，而且基於取樣等因素需時，因而造成時間上的浪費；較理想的現實還是有足夠且具有品質在中國人地區發展或經校正的心理測驗。

(三)由於法律規範所具有的嚴謹性及可根據法律所提起的訴願等程序，使行政暨公職局在選擇心理測驗多元性方面受到相當的局限。除了要顧及心理測驗所應具有的各项指標和語言等問題外，還要考慮版權的所有人、購買資格及監管測驗的使用和保存等規定。現時行政暨公職局所使用的心理測驗大多來自歐美、香港及台灣地區的心理測驗發行機構。

(四)一個有效而且能經得起科學驗證的心理測驗，都是研究者花費多年心血的研究成果，所以研究者需要面對如何保護自己所擁有版權的課題。保護版權和使心理測驗在應用上具公信力是心理測驗發行機構的責任，但是這樣的機構在國內仍然不足，令中國化的心理測驗使用受到限制。

展望未來，期待能與更多具良好監管制度，並以發展中國化心理測驗為主要的研究團隊或發行機構合作，使行政暨公職局擁有更多有效且可信的心理測驗，為澳門特區政府的選賢與能提供更準確的評估。

澳門特別行政區相關法例：

法律編號	名稱/性質	日期
中華人民共和國澳門特別行政區基本法	第九條規範行政機關、立法機關和司法機關有關語言的使用。	1993年3月31日中華人民共和國第八屆全國人民代表大會第一次會議通過
第87/89/M號法令	《澳門公共行政工作人員通則》	1989年12月21日
第66/94/M號法令	《澳門保安部隊軍事化人員通則》	1994年12月30日
第154/96/M號訓令	聘任備用三等文員的考試及甄選培訓課程大綱	1996年6月17日
第167/96/M號訓令	聘任備用助理技術員的考試及甄選培訓課程大綱	1996年7月15日
第93/96/M號訓令	警官或消防官培訓課程之錄取制度	1996年4月15日
第7/2008號行政法規	修改第17/2001號行政法規《進入法院及檢察院司法官團的培訓課程及實習章程》	2008年4月24日

法律編號	名稱/性質	日期
第13/2002號行政法規	規範澳門保安部隊保安學員培訓課程的錄取及修讀制度	2008年8月12日
第27/2003號行政法規	規範司法警察局特別職程的入職與晉升聘任、甄選及培訓程序	2003年8月25日
第30/2004號行政法規	司法輔助人員的聘任、甄選及培訓	2004年8月16日
第1/2004號行政法規	海關關員的入職及晉升制度	2004年1月5日
第13/2006號行政法規	獄警隊伍人員的開考、培訓課程及實習制度	2006年9月4日

