

# 學科題庫和解析 (1120101 啟用)



學科試題每題均有解析，研讀時請留意資料內容，可建立相關基礎概念，對於術科應考相當有幫助。





## 2-1

## 專業科目

## 01 職業介紹、人力仲介及外國人引進、聘僱、管理事項

1. (1) 依外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 13 條第 1 項規定，接續聘僱之雇主應於取得接續聘僱證明書之翌日起至幾日內，申請核發聘僱許可或展延聘僱許可？

① 15 日 ② 30 日 ③ 45 日 ④ 60 日。

解析

依外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 13 條規定，接續聘僱之雇主應於取得接續聘僱證明書之翌日起 **15 日** 內，檢具相關文件向中央主管機關申請核發聘僱許可或展延聘僱許可。

2. (2) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主申請聘僱外國人從事營造工作，應依外國人生活照顧服務計畫書確實執行，其中外國人住宿地點如有變更，至遲應於幾日內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關？

① 3 日內 ② 7 日內 ③ 15 日內 ④ 30 日內。

解析

依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 19-1 條規定，就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人生活照顧服務計畫書，應規劃下列事項：

- 一、飲食及住宿之安全衛生。
- 二、人身安全之保護。
- 三、文康設施及宗教活動資訊。
- 四、生活諮詢服務。
- 五、住宿地點及生活照顧服務人員。
- 六、其他經中央主管機關規定之事項。

雇主聘僱外國人從事家庭幫傭或家庭看護工之工作者，免規劃前項第 3 款及第 4 款規定事項。

雇主為第 1 項第 5 款事項之變更，應於變更後 **7 日** 內，以書面通知外國人工作所在地及住宿地點之當地主管機關。

3. (1) 依僱主聘僱外國人許可及管理辦法規定，僱主申請聘僱外國人從事製造工作，應於外國人入國後至遲幾日內，檢附相關文件通知當地主管機關實施檢查？  
① 3 日 ② 5 日 ③ 7 日 ④ 10 日。

解析

依僱主聘僱外國人許可及管理辦法第 27-1 條規定，僱主申請聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人者，應於外國人入國後 **3 日** 內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查。

- 一、外國人入國通報單。
- 二、外國人生活照顧服務計畫書。
- 三、外國人名冊。
- 四、經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。

4. (2) 依僱主聘僱外國人許可及管理辦法規定，外籍留學生向勞動部申請工作許可，該工作許可有效期間最長得為幾個月？  
① 3 個月 ② 6 個月 ③ 9 個月 ④ 12 個月。

解析

依僱主聘僱外國人許可及管理辦法第 34 條規定，第三類外國人之工作許可有效期間最長為 **6 個月**。

前項許可工作之外國人，其工作時間除寒暑假外，每星期最長為 20 小時。

補充說明

第三類外國人，指依就業服務法第 50 條第 1 款或第 2 款規定從事工作之外國人。

- 一、就讀於公立或已立案私立大專校院之外國留學生。
- 二、就讀於公立或已立案私立高級中等以上學校之僑生及其他華裔學生。

5. (3) 依就業服務法規定，僱主聘僱外國人從事看護工作，應依規定期限繳納就業安定費，如果逾就業安定費繳納寬限期仍未繳納者，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費之多少比率的滯納金？  
① 1% ② 0.5% ③ 0.3% ④ 0.1%。

解析

依就業服務法第 55 條規定，僱主聘僱外國人從事第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定之工作，應向中央主管機關設置之就業安定基金專戶繳納就業安定費，作為加強辦理有關促進國民就業、提升勞工福祉及處理有關外國人聘僱管理事務之用。

僱主未依規定期限繳納就業安定費者，得寬限 30 日；於寬限期滿仍未繳納者，自寬限期滿之翌日起至完納前 1 日止，每逾 1 日加徵其未繳就業安定費 **0.3%** 滯納金。但以其未繳之就業安定費 30% 為限。



6. (2) 依就業服務法規定，各國駐華使領館聘僱外國人工作，應向下列哪一機關申請許可？

- ① 勞動部 ② 外交部 ③ 直轄市或縣(市)政府 ④ 各國駐華代表處或辦事處。

解析

依就業服務法第 78 條規定，各國駐華使領館、駐華外國機構及駐華各國國際組織人員之眷屬或其他經外交部專案彙報中央主管機關之外國人，其在中華民國境內有從事工作之必要者，由該外國人向 **外交部** 申請許可。

7. (2) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，外國人非以入國工作為主要目的之國際書面協定辦理之入國簽證，得視為工作許可。該工作許可期限最長為多久？

- ① 6 個月 ② 1 年 ③ 2 年 ④ 3 年。

解析

依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 4 條規定，非以入國工作為主要目的之國際書面協定，其內容載有同意外國人工作、人數、居(停)留期限等者，外國人據以辦理之入國簽證，視為工作許可。

前項視為工作許可之期限，最長為 **1 年**。

8. (4) 依外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則規定，公立就業服務機構應自原雇主依規定辦理轉換登記之翌日起幾日內，辦理外國人轉換作業？

- ① 15 日 ② 30 日 ③ 45 日 ④ 60 日。

解析

依外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第 11 條規定，公立就業服務機構應自原雇主依規定辦理轉換登記之翌日起 **60 日** 內，辦理外國人轉換作業。

9. (1) 依雇主聘僱外國人許可及管理辦法規定，雇主 A 聘僱外國人 B 從事專門性技師工作，B 依法有留職停薪之情事，請問 A 至遲應於幾日內以書面通知中央主管機關？

- ① 3 日 ② 15 日 ③ 30 日 ④ 不需通知。

解析

依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 11-1 條規定，雇主聘僱第一類外國人，依法有留職停薪之情事，應於 **3 日** 內以書面通知中央主管機關。

補充說明

第一類外國人指受聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 1 款至第 6 款規定工作之外國人。

10. (4) 依就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款規定，下列何者非屬雇主得聘僱外國人從事工作的類別？

- ① 運動教練 ② 經交通部特許船舶之船員 ③ 演藝工作 ④ 3K 製造工作。

解析

依就業服務法第 46 條第 1 項第 1 款至第 7 款規定，屬雇主得聘僱外國人從事工作的類別：

- 一、專門性或技術性之工作。
- 二、華僑或外國人經政府核准投資或設立事業之主管。
- 三、下列學校教師：
  - (一) 公立或經立案之私立大專以上校院或外國僑民學校之教師。
  - (二) 公立或已立案之私立高級中等以下學校之合格外國語文課程教師。
  - (三) 公立或已立案私立實驗高級中等學校雙語部或雙語學校之學科教師。
- 四、依補習及進修教育法立案之短期補習班之專任教師。
- 五、運動教練及運動員。
- 六、宗教、藝術及演藝工作。
- 七、商船、工作船及其他經交通部特許船舶之船員。

11. (3) 依外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準規定，雇主聘僱外國人從事雙語翻譯工作，最多應以該機構從業人員人數之多少比例為限？

- ① 1/3 ② 1/4 ③ 1/5 ④ 1/6。

解析

依外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 26 條規定，雇主聘僱外國人從事雙語翻譯工作，最多應以該機構從業人員人數之  $\frac{1}{5}$  為限。

12. (3) 外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 5 款之運動教練工作，下列何者非屬具備聘僱資格之雇主？

- ① 學校 ② 政府機關 ③ 從事體育經紀業務之私人 ④ 公益體育團體。

解析

依外國人從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款工作資格及審查標準第 45 條規定，聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 5 款之運動教練工作外國人之雇主，應具備下列條件之一：



# 術科重點彙整和解析

乙級檢定

術科已納入新規範修正規定的中高齡者及高齡者就業促進法、外國專業人才延攬及僱用法、勞工職業災害保險及保護法等三個法規之重點與題型。



**3-3****職涯諮詢輔導****壹 職業心理測驗（含重要工具簡介及分析運用）****重點精華****一、職業輔導運用心理測驗之理由**

- （一）增進求職者挑選職業。
- （二）協助求職者了解自我。
- （三）協助求職者適性職業。
- （四）協助求職者進行人境媒合。

**二、生涯輔導人員在測驗解釋時，應包括下列的態度**

- （一）詢問當事人的感受。
- （二）讓當事人參與解釋過程，
- （三）少用測驗術語與專用名詞。
- （四）測驗分數不是絕對的。
- （五）生涯輔導人員對測驗結果宜保持中立，不做任何評價。
- （六）小心謹慎解釋負面分數。
- （七）以「個人參照」概念作解釋測驗。
- （八）讓當事人的經驗說話。

**三、職業心理測驗類別**

類別	說明
興趣測驗	測量受測者，喜不喜歡做
能力測驗	測量受測者，能不能做
性格測驗	測量受測者的氣質、性情
智力測驗	測量受測者的認知能力





## 四、職涯心理測驗類型

類型	項目	說明	
通用性向測驗 (GATB)	測驗目的	為在就業諮詢及職業輔導過程中，透過測驗所得之性向資料，以協助受試者了解自己的潛在能力，做為擇業、就業之參考。	
	適用對象	國中、高中(職)程度及一般社會青年。	
	測驗內容	包括 12 個分測驗 前 8 個是紙筆式測驗，而後 4 個是操作式測驗，以測驗 9 種性向。	
	可測得的 9 種性向	(1) 一般學習 (G)    (2) 空間關係 (S)    (3) 動作協調 (K) (4) 語言 (V)        (5) 圖形知覺 (P)    (6) 手指知覺 (F) (7) 數目 (N)        (8) 文書知覺 (Q)    (9) 手部靈巧 (M)	
我喜歡做的事測驗	測驗目的	為協助受試者了解自己的職業興趣，以做為擇業、就業之參考。	
	適用對象	國中、高中(職)程度以上學生及成人。	
	測驗內容	包括 168 個有關職活動的項目，由受試者判斷自己對各種活動喜歡的程度，結果可得 12 個興趣分數。	
	可得 12 個興趣分數	藝術、科學、動植物、保全、機械、工業生產、企業事務、銷售、個人服務、社會福利、領導、體能表演等。	
工作氣質測驗	測驗目的	為協助受試者了解自己對於選擇職業的態度及適應性，以做為擇業、就業之參考。	
	適用對象	國中或國中程度以上學生及成人。	
	測驗內容	包括 200 個有關個人感受、習慣及行為方式有關的項目，由受試者判斷自己對各問項實際符合情形，結果可得 11 個氣質分數。	
	A. 人際效能	(1) 督導性：善於做工作劃、督導與分派。	
		(2) 說服性：具備良好說服技巧，能夠改變別人的判斷、想法與態度。	
		(3) 親和性：善於與人相處、能與人打成一片，建立良好的關係。	
		(4) 表達性：善於表達個人的感受與想法。	
	可得 11 個氣質分數	B. 優柔猶豫	無法依據個人的主觀意念與客觀資料下決定。
		C. 審慎精確	做事力求精確、不會發生錯誤。
		D. 偏好單純	能執行重複性或例行性工作，不覺得單調或厭煩。
E. 堅忍犯難		在危險或惡劣的環境下、也能有效執行工作。	
F. 獨處自為		能與別人分開、單獨工作而不感到難受。	
G. 世故順從		遵從上司之工作指示並能考量上司感受。	
H. 虛飾傾向	原始分數若低於 9 分，測驗結果可信度偏低。		

類型	項目	說明
成人生涯轉換需求量表	測驗目的	為具體探測成人的生涯需求，以 6 個面向進行探討，以協助有需要的成人進行生涯轉換。
	適用對象	18 歲以上的成人，目前失業有生涯轉換需求者。
	測驗內容	包括 53 題有關生涯轉換之項目，做為諮商人員與個案晤談架構，藉以讓受試者了解自己的生涯需求，及這些需求對個人職業行為的影響。

### 五、其他生涯心理測驗類型

生涯心理測驗類型	測驗目的
職業適性診斷測驗	主要是用於診測個人的職業「適性 (Aptitude)」。
性格測驗	在於了解測驗對象適合的工作。
性格特質量表	在於了解測驗對象的長處與短處。
CA 職能評鑑測驗	對人的知識、技能、能力、個性進行測量，將一個人在工作上可能產生傑出績效的一些基本特質界定出來。 特質包括外顯可見的，及內在隱藏的，包含知識 (Knowledge)、技術 (Skill)、能力 (Ability) 等 (KSAs)。
MAPA 複合向度性格測驗	是希望藉由此測驗，使得測驗者能夠對自我興趣及特質有所了解，能以更實際面、更具參考性的準則決定未來的生涯。

### 六、良好品質的測驗應具備的 3 個要素 (測驗要素)

測驗要素	說明	形式
信度	是指測驗資料的可靠性，包含測驗分數的穩定性與測驗內容的一致性。	再測信度
		複本信度
		內部一致性信度
效度	是指測驗的正確性，亦即指測驗能夠測量到它所欲測量之特質的程度，或是指測驗能達到其目的程度。	內容效標效度
		效標關聯效度
		建構關聯效度
		表面效度
常模	是指某特定團體在某一測驗上之得分的平均數。	一般在職母群體
		個別職業
		職業性向



## 相關參考例題

**例題 1** 測驗的分類可依據編製方式分為標準化與非標準化測驗，亦可根據測驗所測量的特質進行分類。請針對被測量的特質，常見的生（職）涯測驗類型。

- 答**
- (一) 職業興趣量表。
  - (二) 性向測驗。
  - (三) 工作價值量表。
  - (四) 工作氣質測驗。
  - (五) 人際關係量表。
  - (六) 多元智能測驗。
  - (七) 職業自我探索量表。
  - (八) 成人生涯認知量表。

**例題 2** 甲君在求職之前，做了興趣測驗。他遇到一位未受過職涯專業訓練的解測人員。這位解測人員提供甲君 3 個數字，並以此數值作為唯一資料，解釋甲君的能力偏低，並在甲君不知情的情況下，將他的測驗分數公告周知，導致甲君將興趣解讀為能力，並對自己失去信心，也擔心個資外洩。請您根據上述案例，寫出使用或解釋測驗分數應注意的原則。

- 答** 使用或解釋測驗分數應注意的原則如下：
- (一) 解釋測驗者應了解測驗的性質與功能。
  - (二) 測驗分數應為受測保密。
  - (三) 受測者參與解釋過程，並參考其他相關資料。
  - (四) 解釋分數應避免只給數字。
  - (五) 對低分者的解釋應謹慎小心。
  - (六) 解釋測驗結果應照受測者的感受。
  - (七) 解釋分數只做建議，而替受測者做決定。
  - (八) 了解受測者對測驗結果的詮釋，澄清誤解或有疑慮之處。

**例題 3** 甲君是某就業服務機構的就業諮詢人員，提供求職者測驗服務。因此，在實際辦理過程中，必須注意多項測驗要素，包括下列：(A) 測驗時效、(B) 知後同意權、(C) 測驗保密原則、(D) 測驗施測環境、(E) 測驗智慧財產權、(F) 測驗結果解釋、(G) 測驗分級、(H) 專業知能。請針對下列所述情境，寫出上述測驗要素之最適切對應代碼。

- (一) 甲君具備此項測驗使用資格而為求職者施測。
- (二) 甲君評估求職者的需求，選擇具有測驗編製者同意授權的測驗進行施測。
- (三) 進行施測前，甲君告知求職者此一測驗的性質、目的及結果如何運用。
- (四) 施測結束後，甲君針對本次測驗結果，使用求職者理解的用語，清楚說明測驗數據與結果代表的涵義，提供符合求職者志趣及能力的職業選擇。
- (五) 求職者對甲君的服務感到滿意，主動表示願意提供其測驗結果作為教學範例。甲君將測驗結果資料中的求職者真實姓名完全移除，才用於培訓教學。

- 答**
- (一) (H) 專業知能。
  - (二) (E) 測驗智慧財產權。
  - (三) (B) 知後同意權。
  - (四) (F) 測驗結果解釋。
  - (五) (C) 測驗保密原則。

**例題 4** 為了增進求職者甲君對自己職能表現的瞭解，諮詢人員決定實施測驗，他找到 A、B、C 等 3 份職能測驗。首先，諮詢人員查看測驗的內部一致性係數值：「A 測驗」為 0.5、「B 測驗」為 0.9、「C 測驗」也是 0.9；其次，查看因素分析的解釋變異量：「A 測驗」為 23%、「B 測驗」為 56%、「C 測驗」為 33%；最後檢視參照團體，「A 測驗」採便利抽樣 (convenience sampling)，在 1990 年建立常模、「B 測驗」採隨機抽樣，在 2015 年建立常模、「C 測驗」採便利抽樣，在 2017 年建立常模。如果你是這位諮詢人員，請根據上述敘述內容重點，請回答下列問題：

- (一) 寫出良好品質的測驗應具備的 3 個要素？
- (二) 這 3 份測驗中，寫出哪 1 份測驗的品質最適切？

- 答**
- (一) 良好品質的測驗應具備的 3 個要素：
1. 信度：是指測驗的可靠性，包含測驗分數的穩定性與測驗內容的一致性。
  2. 效度：是指測驗的正確性，亦即指測驗能夠測量到它所欲測量之特質的程度，或是指測驗能達到其目的程度。
  3. 常模：是指某特定團體在某一測驗上之得分的平均數。






(二)「B 測驗」：因為信度和效度較高，而常模採隨機抽樣其可以獲得較具代表性的樣本，所以「B 測驗」的品質最適切。

信度：「A 測驗」為 0.5、「B 測驗」為 0.9、「C 測驗」也是 0.9；  
效度：「A 測驗」為 23%、「B 測驗」為 56%、「C 測驗」為 33%；  
常模：「A 測驗」採便利抽樣，在 1990 年建立常模。  
「B 測驗」採隨機抽樣，在 2015 年建立常模。  
「C 測驗」採便利抽樣，在 2017 年建立常模。

**例題 5** 甲君在台灣就業通填寫〈我喜歡做的事〉，得到下表的結果。請根據下表資料回答下列問題：

- (一)〈我喜歡做的事〉紫版的測量標準誤為 2，表示下列哪個陳述是正確的？請寫出編號。
1. 甲君真實的「科學」分數有 84% 的可能性會落在 -1 到 3 之間。
  2. 甲君真實的「藝術」分數有 84% 的可能性會落在 1 到 5 之間。
  3. 甲君真實的「社會福利」分數不可能是 5。
- (二)甲君的「藝術」的原始分數是 3、該份量表最高分 14 分、PR 值是 23，據此推測，平均來說，每 100 人之中，甲君喜歡以創造性的方式來表達感受程度，能贏過多少人呢？
- (三)根據下表的資料，甲君最有興趣的 3 個類型依序是哪 3 個？請依序寫出該類型的 A、B、C、……代碼。(2 分)
- (四)根據甲君最有興趣的 3 個類型，在照顧身心障礙兒童及少年的機構任職並執行下面哪 1 組編號的工作任務最能同時契合甲君這 3 方面的興趣呢？請寫出編號。(3 分)
1. 進行教育訓練，幫助服務對象學習自理生活，並記錄與統計他們的進步程度。
  2. 推動職能治療，幫助服務對象學習園藝技能，並觀察與歸納他們常出現的錯誤操作。
  3. 製作畫冊，教導服務對象的父母學習照顧孩子的情緒問題，並記錄銷售人員回報的銷售狀況。
  4. 籌辦募款晚會，安排藝人演出，藉以籌措機構營運基金，並分析成本與營收狀況。

興趣類別	原始分數	PR 值	職業特性
A 藝術	3	23	喜歡以創造性的方式來表達感受。
B 科學	1	21	喜歡發現、蒐集自然界的事物，並且將科學研究的結果應用以解決生命科學及自然科學的問題。
C 動植物	0	10	喜歡做與農、林、畜牧、狩獵等與動物及植物有關的事情。
D 保全	0	14	喜歡為人保護生命及財產。
E 機械	0	17	喜歡使用機器、手、工具及有關技術、把機械原理應用於日常生活中。
F 工業生產	0	17	喜歡在工廠中作重覆、具體而有組織的工作。
G 企業事務	1	24	喜歡做非常具體、很組織化、需要注意細節及精確性的工作。
H 銷售	0	16	喜歡用個人說服的方法及銷售的技術讓別人聽從自己意見。
I 個人服務	0	13	喜歡依別人的個別需要及期望以提供照顧性的服務。
J 社會福利	2	29	喜歡幫助人解決心理、精神、社會、生理及職業上的困難。
K 領導	2	19	喜歡用高等語文及數理能力來影響別人。
L 體能表演	0	20	喜歡在觀眾前面表演體能活動。

- 答** (一) 將原始總分加減 2：藝術原始分數為 3，所以  $3+2=5$ ； $3-2=1$ ，故甲君真實的「藝術」分數有 84% 的可能性會落在 1 到 5 之間。
- (二) 若  $PR=23$ ，代表在 100 人中，其分數可以贏過 23 個人，輸了 76 個人（自己本身也算 1 人，所以總共正是  $23+76+1=100$  人）。
- 所以平均來說，每 100 人之中，甲君喜歡以創造性的方式來表達感受程度，能贏過 23 人。
- (三) 根據表的資料，甲君最有興趣的 3 個類型依序如下：
1. J. 社會福利的 PR 值 29  社會型 (S)。
  2. G. 企業事務的 PR 值 24  事務型 (C)。
  3. A. 藝術的 PR 值 23  藝術型 (A)。
- (四) 甲君最有興趣碼為 SCA 而工作任務最能同時契合甲君這 3 方面的興趣為：
1. 進行教育訓練，幫助服務對象學習自理生活，並記錄與統計他們的進步程度。



**例題 6** 就業服務人員對前來求職的甲君、乙君及丙君實施「工作氣質測驗」，並將其測驗得分換算為百分等級。另外，也整理求才職缺中的「觀光導遊」、「鑄造工」及「餐飲服務員」等 3 個職業種類所強調的工作氣質組型如下表。

工作氣質測驗			■表示該職業種類強調的工作氣質組型			百分等級		
分量表	分量表涵義	觀光導遊	鑄造工	餐飲服務員	甲君	乙君	丙君	
A 人 際 性 能	1. 督導性	善於做工作規劃，督導與分派工作。	■	—	—	88	46	32
	2. 說服性	具備良好說服技巧，能夠改變別人的判斷、想法與態度。	■	—	■	90	70	34
	3. 親和性	善於與人相處，能與人打成一片，建立良好關係。	■	—	■	88	81	25
	4. 表達性	善於表達個人的感受與想法。	■	—	■	91	88	38
B	優柔猶豫	無法依據個人的主觀意念與客觀資料下決定。	—	—	—	6	41	32
C	審慎精確	作事力求精確，不會發生錯誤。	—	■	■	80	80	99
D	偏好單純	能執行重複性或例行性工作，不覺得單調或厭煩。	—	■	—	15	41	98
E	堅忍犯難	在危險或惡劣的環境下，也能有效執行工作。	■	■	—	93	81	94
F	獨處自為	能與別人分開、單獨工作而不感到難受。	—	■	—	69	52	91
G	世故順從	遵從上司之工作指示並考量上司感受。	—	■	■	59	89	82
H	虛飾傾向	原始分數若低於 9 分，測驗結果可信度偏低。						

請按照上表揭示的測驗資料，回答下列問題：

- (一) 根據受測者測驗得分的百分等級與職種的氣質組合相似性做判斷，針對甲君、乙君及丙君 3 人，與「■」3 種不同職種，寫出每人相符程度最高的 1 項職種配對。
- (二) 檢視甲君、乙君及丙君 3 人在「優柔猶豫」的百分等級，哪 1 位在下決定方面的能力最強？

(三) 在「虛飾傾向」的原始分數：甲君 15 分、乙君 8 分及丙君 14 分，哪 1 位最可能有作答不實的情況？

**答** (一) 當百分等級  $>60$  或  $<40$ ，則該項工作氣質較為突出。

甲君職種  「觀光導遊」。

乙君職種  「餐飲服務員」。

丙君職種  「鑄造工」。

(二) **優柔猶豫**：得高分者難以於依據個人的主觀感受與事物的客觀資料，進行工作評核或下決定。檢視 3 人在「優柔猶豫」的百分等級：甲君百分等級 6、乙君百分等級 41、丙君百分等級 32，故優柔猶豫得分較低分者甲君為決定方面的能力最強。

(三) 當「虛飾傾向」的原始分數小於或等於 8 者，表示受測者較有作答不實的可能。所以在「虛飾傾向」的原始分數：甲君 15 分、乙君 8 分及丙君 14 分，所以乙君原始分數 8 分，故最可能有作答不實的情況。

**例題 7** 甲君是公司主管，致力營造良好的組織溝通並關切員工情緒健康，其將「周哈里窗」及「愛語」概念轉化為關懷員工的行動。周哈里窗源自 Joseph 與 Harry，把人際溝通分為 (A) 開放自我、(B) 盲目自我、(C) 隱藏自我、(D) 未知自我等 4 個區域，這 4 個區域相互影響，任何一個區域變大，其他區域就會縮小，反之亦然。愛語源自 Chapman 所倡導，包括：(E) 肯定語詞、(F) 精心時刻、(G) 接受禮物、(H) 服務行動、(I) 身體接觸等 5 種方法。請針對下列所述情境，寫出上述區域或方法之最適切對應代碼。

(一) 主動關懷員工，除了分享主管自身的心情，也會引導員工談自己的背景及興趣，增進主管與員工的正向情誼。此一作法，最能擴展員工在周哈里窗的哪 1 個區域？

(二) 提供心靈成長課程，協助員工知道與自己本身有關，但平常不會察覺或注意的事，例如個人未意識到的習慣或口頭禪。此一作法，最能縮小員工在周哈里窗的哪 1 個區域？

(三) 規劃公司旅遊，安排員工聚在一起，相互陪伴、聆聽及分享心情。此種做法，最符合哪 1 種愛語的方法？

(四) 鼓勵員工參與志工活動，每位員工 1 年有 4 天公假，以行動關懷社會弱勢。此種作法，最符合哪 1 種愛語的方法？





(五) 尋找員工的優點並告訴員工主管欣賞其哪些優點。此種作法，最符合哪 1 種愛語的方法？

- 答**
- (一) (A) 開放自我區域。
  - (二) (B) 盲目自我區域。
  - (三) (F) 精心時刻。
  - (四) (H) 服務行動。
  - (五) (E) 肯定語詞。

**例題 8** 勞動部勞動力發展署研發並訂有職業心理測驗使用管理要點 ( 勞動部勞動力發展署職業心理測驗發行目錄 )，以維護各種職業心理測驗之有效使用，並促進就業服務工作之推行。其中常用的職業心理測驗包括：

- (一) 通用性向測驗 (GATB)
- (二) 我喜歡做的事測驗
- (三) 工作氣質測驗
- (四) 成人生涯轉換需求量表

請分別敘明上述 4 種測驗的目的。

**答** 勞動部職業心理測驗使用管理要點：

- (一) 通用性向測驗 (GATB)：其測驗目的為在就業諮詢及職業輔導過程中，透過測驗所得之性向資料，以協助受試者了解自己的潛在能力，做為擇業、就業之參考。
- (二) 我喜歡做的事測驗：其測驗目的為協助受試者了解自己的職業興趣，以做為擇業、就業之參考。
- (三) 工作氣質測驗：其測驗目的協助受試者了解自己對於選擇職業的態度及適應性，以做為擇業、就業之參考。
- (四) 成人生涯轉換需求量表：其測驗目的為具體探測成人的生涯需求，以 6 個面向進行探討，以協助有需要的成人進行生涯轉換。