

心理師能力評量表之編製及其信效度分析*

林家興

國立臺灣師範大學
教育心理與輔導學系

林旻沛*

黃佩娟

德明財經科技大學
學生輔導中心

胡薇瑄

國立臺灣師範大學
教育心理與輔導學系

江信男

亞洲大學
心理學系

在心理師能力本位的國際潮流下，國內心理師培育系所和實習機構督導缺少一份實用且具信效度的能力評量表；本研究主要目的在於編製一份有助於評量全科心理師專業能力的評量表，作為心理師教育工作者、臨床督導，以及個別心理師作為評量專業能力發展的客觀工具。本研究以林家興與黃佩娟（2013）發展的心理師能力指標作為編製心理師能力評量表的藍本，以不同專業發展階段的諮商和臨床心理師（含實習心理師）297 人為研究對象。研究結果顯示，心理師能力評量表全量表及各分量表內部一致性係數皆大於 .93，且根據結構方程模式考驗量表的建構效度，顯示量表之六個因素整體模式適配度佳，心理師能力架構和內涵包括：衡鑑診斷與概念化能力、介入能力、諮詢能力、研究與評鑑能力、督導能力及管理能力等六向度；群組分數差異分析顯示，在心理師能力的六個向度上，性別沒有顯著差異，但博士層級和碩士層級兩組，以及高低執業年資兩組都有顯著差異。本研究並建立百分等級常模作為分數解釋和應用的依據。研究者根據研究結果提出實務應用和未來研究建議。

關鍵詞：心理師能力評量表、能力指標、諮商心理師、臨床心理師

心理師專業倫理守則一再提到心理師執業不得超出其能力範圍，但能力的內涵和範圍所指為何仍有待釐清。如果能力的內涵和範圍不清楚，便很難判斷心理師執業是否超出範圍，也很難精確地進行能力的教育和訓練，因此心理師能力的內涵和評量是一個重要且值得關切的主題。隨著能力本位思維興起，有關心理師專業能力的教育訓練和評量考核，便日益受到國內外心理學界重

* 1. 本篇論文通訊作者：林旻沛，通訊方式：lmmpp@ntnu.edu.tw。

2. 本研究感謝吳玫瑩小姐與楊元傑先生協助資料收集和處理，以及感謝所有協助填寫評量表的心理師和實習心理師。

視。最近十多年來，美國專業心理學界積極反思心理師養成教育不足之處，並強調應透過能力本位的思維和方式，來從事心理師的教育訓練與能力評量 (Lichtenberg et al., 2007)。

美國專業心理師培育系所和實習機構，被美國心理學會與相關專業組織期待運用能力建構的概念，來呈現有次序且聚焦於專業能力發展的教學策略、活動及訓練措施，以助學生學習成效與發展出適當且有效能的專業能力 (APA, 2005)。在國內部份，許文耀與張素鳳 (2008) 從台灣臨床心理學的發展和國家考試心理師試題品質的角度，也呼籲未來台灣臨床心理師應重視核心能力的訓練和考核。

對心理師而言，修完研究所課程和完成臨床實習，是否必然具備專業心理師的能力？這是一個值得探討的問題。什麼是專業能力呢？Epstein 與 Hundert (2002) 將心理師的專業能力定義為：「以服務對象和社區福祉為依歸，對溝通、知識、技巧、臨床推理、情緒、價值觀及反思等各方面，具有明智且審慎的使用能力」；他們強調除了知識之外，心理師也應具備臨床推理與溝通技巧等實務能力，並以專業的態度與價值觀來面對心理照護工作。由此可知，專業能力是包括知識、技術及態度等三個層面及其整合，並且是可觀察、可測量、可訓練，以及可跨情境轉移的 (Kaslow, 2004)。

傳統上心理師能力的評量偏重知識面，而非技術與態度面的專業能力。Miller (1990) 提出一個臨床能力的金字塔模式，包括四個階層的能力結構，由下而上分別是：(1)「知道」(knows)，(2)「知道如何做」(knows how)，(3)「表現出怎麼做」(shows how)，以及(4)「實踐」(does)。前兩個階層屬於知識能力 (knowledge competence)，後兩個階層才是技能能力 (skill competence)。如何評量心理師的知識能力和技能能力一直是學界和國家考試關注的議題。

根據美國心理學會 (APA, 2014) 與 Rubin 等人 (2007) 的回顧，專業心理師能力評量之發展始於 1986 年，由美國專業心理學院和國家課程委員會 (National Council for Schools and Programs of Professional Psychology, NCSPP) 訂定專業心理師的能力內涵，以作為專業心理師培育系所訓練心理師之依據；在 2001 年，心理學訓練診所主任協會 (Association of Directors of Psychology Training Clinics, ADPTC) 訂定實習心理師的能力內涵；在 2002 年，美國心理學學術團體在亞利桑那州舉辦能力研討會 (Kaslow et al., 2004)，研討會的共識是採用能力立方模型，歸納出專業心理師的基礎能力和功能能力，並探討有關心理師能力的訓練和評量；到了 2004 年，美國心理學會教育委員會 (Board of Educational Affairs) 成立一個專業心理師能力評量專案小組，並發表相關研究；在 2006 年，美國心理學會教育委員會成立心理師能力指標評量工作小組，進一步將能力立方模型的能力內涵加以操作化，主要工作是發展能力評量的方式和工具包；到了 2007 年，美國心理學會教育委員會進一步授權能力評量工作小組，彙整出評量心理師能力的工具包 (Kaslow et al., 2009)。

美國心理學會為什麼這麼重視心理師能力的評量呢？主要理由是：(1) 能力是教育和訓練的結果，因此是非常有價值的，且日益受到健康照護專業重視；(2) 健康照護人員的能力是消費者所需、是執照考試委員會所重視、也是政府所讚許；(3) 能力的評量可誘導學習、評量學習成效、增進心理專業發展，以及維護民眾的權益 (APA, 2014)。

一、心理師能力架構與內涵

美國專業心理學院和國家課程委員會 (NCSPP) 於其訂立之專業心理師教育模式中，明定訓練專業心理師的核心能力共有六項 (Peterson, Peterson, Abrams, & Stricker, 1997)：(1) 關係能力；(2) 衡鑑能力；(3) 介入能力；(4) 研究和評鑑能力；(5) 諮詢和教育能力；以及(6) 管理和督導能力，而全國專業心理師培育系所被期待去訓練研究生這六項核心能力。

由於心理師能力的教育訓練和評量考核不僅涉及培育系所，也關係到實習機構和執照考試委員會等相關團體，因此包括美國心理學會在內的許多相關學術與專業團體，於 2002 年召開「能力研討會：專業心理師教育與認證的未來發展」；能力研討會初步規劃出專業心理師的能力內涵包括下列八項 (Kaslow et al., 2004; Rubin et al., 2007)：(1) 以科學為基礎的執業；(2) 倫理與法律議

題；(3) 督導；(4) 心理衡鑑；(5) 介入；(6) 個別與文化多樣性；(7) 諮詢與跨專業合作；以及(8) 專業發展。

Rodolfa 等人 (2005) 根據能力立方模型 (competence cube model)，將專業心理師的能力分成基礎能力向度 (fundamental competence domains) 與功能能力向度 (functional competence domains)；基礎能力向度是指所有心理師共同具備的能力，也是界定誰是心理師的重要依據，包括六項內涵：(1) 執業反思與自我衡鑑；(2) 科學知識與方法；(3) 人際關係；(4) 倫理法律與政策；(5) 個人與文化多樣性；以及(6) 跨領域系統；功能能力向度是指心理師做什麼，這些能力是心理師執業所需要的核心能力，也包括六項內涵：(1) 衡鑑診斷概念化；(2) 介入；(3) 諮詢；(4) 研究與評鑑；(5) 督導與教學；以及(6) 管理與行政。

Fouad 等人 (2009) 在 Rodolfa 等人 (2005) 的能力立方模型基礎上，進一步發展出一套專業心理師的能力指標 (competence benchmarks)，且為了配合能力指標的歸類，Fouad 等人在基礎能力向度上增加「專業素養」一項能力內涵，合計為七項；而在功能能力向度上，則將原來的六項能力內涵調整為八項：(1) 衡鑑；(2) 介入；(3) 諮詢；(4) 研究與評鑑；(5) 督導；(6) 教學；(7) 行政；以及(8) 權益促進。

為了將 Fouad 等人 (2009) 所發展的能力指標可以落實在實務應用上，以及便於評量表的設計，Hatcher 等人 (2013) 將原來的能力架構重組，調整於基礎能力向度上包括專業素養、關係及科學三個構面；在功能能力向度上包含應用、教育及系統三個構面。有關各個構面的內涵，以及上述各種能力架構和內涵的對照，研究者彙整如表 1。

由表 1 可知，心理師的能力架構和內涵有越來越複雜之趨勢。根據 Mirabile (1997) 的提醒，將核心能力區分的層次越多、越細緻，所需的時間越長、經費越多、獲得的結果越少、彈性越小、越容易呈現特定工作成果、工作管理越細節，以及越容易區分不同的層級的工作和人員；Schaffer、Rodolfa、Hatcher 與 Fouad (2013) 認為，心理師培育系所和執照考試委員會比較會採用 6 項而非 15 項的能力架構和內涵，因為它的簡潔和容易被評量，比較適合做為執業心理師的核心能力；他們同時認為專業能力當中，有些比較適合做為專科心理師的能力內涵，如權益促進、管理等，但不適合做為入門心理師的核心能力內涵。

研究者比較 Rodolfa 等人 (2005) 和 Fouad 等人 (2009) 所提出的能力架構和內涵，認為 Rodolfa 等人的能力架構較為簡潔扼要，而 Fouad 等人的能力架構較為完備，涵蓋範圍廣泛，但是應用上可能不完全適用於我國心理師的教育訓練和實務工作。美國專業心理師的訓練定位在博士層級，專業能力訓練包括研究、教學及督導等，但國內心理師定位在碩士層級的訓練，而在碩士層級的專業養成訓練階段，並無督導與教學能力之訓練，雖有研究方法課程與碩士論文要求，但在實習訓練和實務工作上對研究能力的應用需求不高；因此本研究認為，採用 Rodolfa 等人的六項能力構面，會比 Fouad 等人的八項構面更適合台灣心理師發展能力指標之參考 (林家興、黃佩娟, 2013)。

二、心理師能力評量的方式

隨著能力本位教育與訓練開展，有關心理師能力評量方式也成為近年研究熱門議題，以美國心理學會所成立的「專業能力評量工作小組」的研究成果 (Kaslow et al., 2006; Kaslow et al., 2009; Leigh et al., 2007) 最具代表性。根據 Kaslow 等人 (2009) 彙整心理師能力的評量工具包，裡面包括下列 13 種評量方式：360 度評量、學習歷程檔案、客觀結構式臨床測驗 (OSCE)、結構式筆試或口試、個案報告、模擬或角色扮演、能力考核評量表 (competence evaluation rating form, CERF)、自我衡鑑、現場或錄影表現評量、標準化個案會談、個案歷程或結果評量、消費者滿意度調查，以及輪訓期末表現評量等。

表 1 心理師能力架構與內涵的對照

Peterson 等人 (1997)	Kaslow 等人 (2004)	Rodolfa 等人 (2005)	Fouad 等人 (2009)	Hatcher 等人 (2013)
1. 關係	1. 心理學與研究方法的科學基礎	基礎能力	基礎能力	基礎能力
2. 衡鑑	2. 倫理、法律與政策問題	1. 執業反思與自我衡鑑	1. 專業素養	I. 專業素養
3. 介入	3. 督導	2. 科學知識與方法	2. 執業反思與自我衡鑑	1. 專業價值與態度
4. 研究和評鑑	4. 心理衡鑑	3. 人際關係	3. 科學知識與方法	2. 個人和文化多樣性
5. 諮詢和教育	5. 介入	4. 倫理法律與政策	4. 人際關係	3. 倫理法律標準和政策
6. 管理和督導	6. 個別與文化差異	5. 個人與文化多樣性	5. 倫理法律與政策	4. 執業反思和自我衡鑑
	7. 諮詢與團隊合作關係	6. 跨領域系統	6. 個人與文化多樣性	II. 關係
	8. 專業發展	功能能力	7. 跨領域系統	1. 人際關係
		1. 衡鑑診斷概念化	功能能力	III. 科學
		2. 介入	1. 衡鑑	1. 科學知識和方法
		3. 諮詢	2. 介入	2. 研究與評鑑
		4. 研究與評鑑	3. 諮詢	功能能力
		5. 督導與教學	4. 研究與評鑑	IV. 應用
		6. 管理與行政	5. 督導	1. 實證基礎執業
			6. 教學	2. 衡鑑
			7. 行政	3. 介入
			8. 權益促進	4. 諮詢
				V. 教育
				1. 教學
				2. 督導
				VI. 系統
				1. 跨領域系統
				2. 管理與行政
				3. 權益促進

國內用來評量心理師能力的方式，主要有角色演練和能力考核評量表，角色演練經常被使用於碩士班入學考試之中，而能力考核評量表則經常被實習機構督導使用，以作為評量實習心理師實習表現的工具。Gonsalvez 與 Freestone (2007) 綜合多位學者的研究，認為能力考核評量表的優點是容易使用、很便宜，可以評估廣泛和特定的能力，但是卻有下列缺點：(1) 督導評分時容易有月暈效果和寬鬆的偏誤；(2) 缺乏理論架構或能力架構；(3) 缺乏效度支持；以及 (4) 根據同儕作為參照，而非獨立執業的能力來進行評分，容易造成評分結果因人而異的結果。

至於能力評量工具包裡面提到的客觀結構式臨床測驗 (OSCE)，國內醫師發展得相當成熟，並且列入醫師國家考試的應試資格，但國內心理師應用 OSCE 仍處於研議和研究階段，例如研究採用 OSCE 來評量心理衡鑑能力的可能性 (藍玉玲、劉彥君、高聖博，2011；Lan & Chang, 2013)；由於國內心理師能力指標和評量標準有待建立，辦理 OSCE 考試需花費龐大的人力和經費，以及需要安排標準病人、考試委員、考試時間，以及設置臨床考試試場等，因此心理師的專業能力在短期間內將很難採用 OSCE 來進行評量。

心理師能力的評量可以粗略分為綜合評量、部分評量及專長評量；綜合評量是指評量心理師的全部能力內涵；部分評量是指評量心理師的部分能力；專長評量是指評量心理師的專長能力。國內有關心理師能力的評量多屬於部分能力的評量，例如：團體諮商能力 (田秀蘭、陳淑綺、劉玲君、王櫻芬，2003；吳秀碧、許育光，2012)、諮詢能力 (林美珠，2002)、督導能力 (徐西森，2005) 及概念化能力 (賀孝銘、吳秀碧、張德榮、林清文、林杏足，2001)；少數的能力評量表是

屬於專長評量，例如遊戲治療能力（張高賓，2009）。有鑑於能力本位的心理師能力評量已是國際趨勢，但目前國內仍欠缺評量心理師綜合能力的評量工具。

三、研究目的與問題

由於國內心理師培育系所與實習機構督導缺少一個實用且具信效度的能力評量表，故本研究的主要目的，在於編製一份有助於評量全科心理師專業能力的評量表，以作為心理師教育工作者、臨床督導及個別心理師評量專業能力發展的客觀工具。本研究根據林家興與黃佩娟（2013）之建議，將心理師能力指標轉換為心理師能力評量表，以提供心理師做為自我評量或督導考核受督者的評量工具；能力評量表的設計需具備一般良好評量工具的特點，包括良好的信、效度及具備診斷的功能，以提供具體的回饋給受評的心理師，作為自我改進和補救教學之依據。根據上述研究目的，本研究想要探討的研究問題有三：

- （一）心理師能力評量表的能力架構和內涵為何？
- （二）心理師能力評量表的信度與效度為何？
- （三）不同人口背景的心理師在能力構面上是否有差異？

方法

一、研究對象

本研究的對象包括不同專業發展階段的心理師和實習心理師。本研究總共發出心理師能力評量表共計 392 份，回收 297 份，回收率 75.77%；其中諮商心理師和實習諮商心理師發出 274 份，回收 203 份；臨床心理師與實習臨床心理師發出 118 份，回收 94 份。本研究參與者的基本資料詳如表 2。

二、研究工具

本研究所使用的研究工具為延續林家興與黃佩娟（2013）所發展的諮商心理師能力指標，是將指標轉換為評量表。林家興與黃佩娟（2013）依據 Rodolfa 等人（2005）與 Fouad 等人（2009）的能力架構及國內諮商心理師實務工作現況，以專業功能能力向度的六個構面來做為量表設計的架構，而每一個構面又分出 2-3 個次構面，最後再依據能力構面編寫能力指標題項，共計 63 題；之後，經過 29 名德懷小組專家兩回合的問卷調查後，彙整專家成員所提供的書面意見和四分位差的共識資料，刪除 3 題並修改部分指標的題意和文字，最後形成具有專家效度的 60 題諮商心理師能力指標。研究結果提出諮商心理師的專業能力，包括 6 個構面、13 個次構面，以及 60 項能力指標；各構面的內涵詳如表 3。德懷小組專家對於 60 項能力指標的共識程度相當高（QD 均小於 0.6），僅撰寫研究計畫的能力一項為中度共識（QD = .75）；德懷小組專家評量 60 項能力指標的重要性之中，有 50 項能力為「非常重要程度」（83.3%），另有 10 項為「重要程度」（16.3%）（林家興、黃佩娟，2013）。

表 2 有效樣本之特性

		人數/平均數	百分比/標準差
依性別區分	男	93	31.4%
	女	203	68.6%
依學歷別區分	學士	17	5.8%
	碩士	233	79.2%
	博士	44	15%
依類別區分	全職實習臨床心理師	20	6.9%
	執業臨床心理師	80	27.4%
	兼職實習諮商心理師	29	9.9%
	全職實習諮商心理師	60	20.5%
	執業諮商心理師	103	35.3%
依主要執業的機構性質區分	大專校院與中小學校	123	46.1%
	社區非營利機構	26	9.7%
	醫療院所	111	41.6%
	心理諮商/治療所	7	2.6%
年齡		34.6	8.2
實習年資		1.0	0.6
執業年資		5.3	6.5

另一方面，研究者爲了將諮商心理師能力指標轉換爲心理師能力評量表，過程中做了下列的調整：

(一) 評量表適用對象包括諮商與臨床心理師

由於 Roldofa 等人 (2005) 的心理師能力立方模型和 Fouad 等人 (2009) 的心理師能力指標，是針對美國專業心理師 (含臨床、諮商、學校心理師) 所發展出來的，因此林家興與黃佩娟 (2013) 所建構的諮商心理師能力指標亦可適用於臨床心理師。

(二) 評量表總題數增爲 61 題 (如表 3 所示)

由於林家興與黃佩娟 (2013) 所發展的心理師能力指標中，僅「轉介能力」次構面爲 2 題、其餘 12 次構面皆爲 3 題以上，且在設計評量表時，每個分量表的題數不宜少於三題，因此本研究依據原先的轉介能力分量表兩題 (「30. 熟悉社區心理衛生與社會資源」與「31. 有能力與其他系統合作提供諮詢與轉介服務」) 之題意和概念建構，於轉介能力分量表上增設一題：「61. 熟悉轉介的標準和程序」，合計爲 3 題。

(三) 以熟練程度作爲評量表的選答

一般評量表的選答多採用同意、不同意或符合、不符合的李克特量表，但本研究認爲能力是一個後天經練習而獲得的概念，可以用生疏與熟練的方式來評量，因此，研究者根據熟練程度將選答分爲生疏、不熟練、熟練及非常熟練等四個選項，且爲了增加選答的明確性，每個選答分別加註熟練的百分比，如生疏 (0-25%)、不熟練 (26-50%)、熟練 (51-75%)、非常熟練 (76-100%)。

表 3 心理師能力評量表之構面、題數及題目敘述

構面	次構面	能力指標數目	題目
衡鑑診斷與概念化能力	心理衡鑑與測驗	12	
		5	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能操作標準化測驗並進行解釋 2. 能操作投射性測驗並進行解釋 3. 能判斷測驗工具的信度、效度與常模 4. 能針對不同的當事人及其需求選擇合適的測驗工具 5. 有能力撰寫當事人心理評估或衡鑑報告
	3	<p>心理疾病診斷</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 熟悉DSM常見心理疾病的診斷準則 7. 能從當事人的症狀敘述中診斷其可能的心理疾病 	
	4	<p>個案概念化</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. 能瞭解常見精神藥物的使用時機、特性及效果 9. 能針對當事人主訴進行完整的資訊收集與評估 10. 能辨識當事人重複出現的想法、情緒或行為模式 11. 能根據適當理論或模式對當事人的瞭解形成個案概念化 12. 能根據個案概念化發展適合當事人的諮商目標與介入計畫 	
介入能力	介入技能	13	
		9	<ol style="list-style-type: none"> 13. 能以有系統的方式進行初談評估 14. 能與當事人建立信任的關係 15. 能建立與維持諮商架構 16. 能與不同年齡層（兒童、青少年、成人或老人）的當事人進行諮商 17. 能處理特殊或危機個案 18. 能與其他服務系統合作處理個案問題 19. 能提供個別的諮商介入 20. 能提供團體的諮商介入 21. 能適當地結案或轉介 22. 能評估介入的時機與效能 23. 能適時運用督導或諮詢以增進介入效能 24. 能藉由評估治療進展適時修正治療介入 25. 能撰寫心理諮商或個案報告
	介入效能評估	4	

表 3 (續)

構面	次構面	能力指標數目	題目
管理能力	行政管理	9	52. 能規劃及執行心理衛生預防與推廣活動
			53. 具有行政溝通協調與跨專業合作的能力
			54. 熟悉心理衛生與服務對象相關之社會福利法規
			55. 具有推廣諮商專業的能力
			56. 能規劃與執行個案研討會議
	機構經營	4	57. 能了解機構設立的宗旨與任務
			58. 能編列心理衛生相關計畫或方案的預算
			59. 能了解機構的管理政策與程序
			60. 能評估機構行政管理與發展需求

三、研究程序

本研究首先將具有共識的諮商心理師能力指標轉換為心理師能力評量表，接著進行評量表施測，分三階段進行。第一階段以諮商心理師和實習諮商心理師為研究對象，採用紙本方式施測，施測對象分散在不同的工作場域，包括大專院校學生輔導中心、醫療院所、台北市學生輔導諮商中心，以及社區諮商機構等；第二階段採線上施測進行，由研究者將線上評量表的網址公布在諮商心理師公會全國聯合會、台北市諮商心理師公會，以及台灣諮商心理學會的網頁，邀請諮商心理師和實習諮商心理師上網作答；第三階段以臨床心理師和實習臨床心理師為施測對象，採用紙本方式施測，施測對象分散在各地的醫療院所、學校及社區機構。

資料全部回收之後，首先進行資料的彙整和刪除作答不完全等不堪使用的資料，而後將可用的資料輸入 EXCEL 檔，再進行統計分析。

四、資料分析

本研究使用 SPSS 18.0 版統計套裝軟體，進行內部一致性信度 (Cronbach α)、皮爾森積差相關 (Pearson Correlation)、以及獨立樣本 t 檢定分析，統計顯著水準訂為小於 .01 ($p < .01$)；另外，本研究亦使用 AMOS 18.0 統計軟體，透過結構方程模式進行建構效度分析 (驗證性因素分析)，以最大概似法 (maximum likelihood) 進行參數估計，來考驗量表測量模式之適合度。

結果

一、信度分析

量表的內部一致性分析顯示，「衡鑑診斷與概念化能力」分量表內部一致性為 .943、「介入能力」內部一致性 .975、「諮詢能力」內部一致性 .937、「研究與評鑑能力」內部一致性 .943、「督導能力」內部一致性 .975、「管理能力」內部一致性 .942；全量表內部一致性信度為 .986；內部一致性分析顯示，全量表及各分量表具有良好內部一致性信度。

另一方面，為了評估測量系統信度 (即模式內在結構適合度/模式的內在品質)，本研究針對上述六個分量表進行組合信度 (composite reliability, CR) 與潛在變項平均變異數 (average variance extracted, AVE) 之分析。在組合信度部分，「衡鑑診斷與概念化能力」組合信度為 .863、「介入能力」組合信度為 .970、「諮詢能力」組合信度為 .896、「研究與評鑑能力」組合信度為 .934、「督導能力」組合信度為 .939，以及「管理能力」組合信度為 .940；而在潛在變項平均變異數部分，「衡鑑診斷與概念化能力」、「介入能力」、「諮詢能力」、「研究與評鑑能力」、「督導能力」及「管理能力」分別為 .682、.941、.812、.877、.885、.886；因此，由於上述六個分量表的 CR 與 AVE 皆分別遠大於 .70 與 .50，顯示圖 1 之心理師能力評量表的模式內在品質良好。

二、心理師能力評量表各分量表間相關分析

以皮爾森積差相關分析心理師能力評量表各分量表間之關係，結果發現，心理師能力評量表總分與所有的分量表呈顯著正相關；「衡鑑診斷與概念化能力」分量表、「介入能力」分量表、「諮

詢能力」分量表、「研究與評鑑能力」分量表、「督導能力」分量表及「管理能力」分量表間也均呈顯著正相關（.482~.925）；如表 4 所示。

另一方面，心理師能力評量表總分與所有的分量表，均和「執業年資」與「年齡」呈顯著正相關；不過和「性別」無顯著關聯性；見表 4。

三、建構效度分析

爲了驗證心理師能力評量表之因素模式，本研究以結構方程模式進行建構效度檢驗，分別使用模式的 Comparative fit index (CFI)、Normal fit index (NFI)、Non-normed fit index (NNFI) 及 Incremental fit index (IFI) 進行整體模式適配度的評估；過去研究指出，上述指標如果大於 .9，代表整體適配度佳 (Bentler, 1996; Bentler & Bonett, 1980; Hu & Bentler, 1999)；本研究也使用 Standard root mean-square residual (SRMR) 進行模式適配度評估，SRMR 小於 .05，代表模式整體適配度佳 (吳明隆、涂金堂, 2005)。

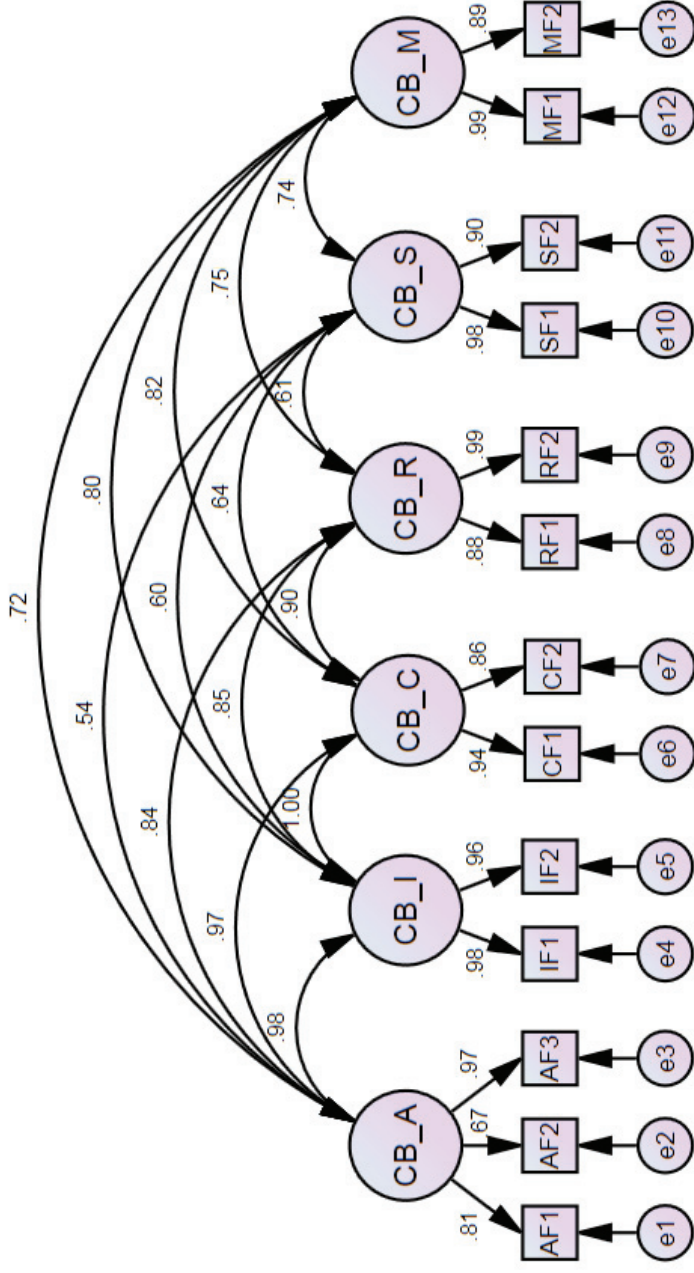
結果發現，量表之六個因素的模式 χ^2 值爲 329.088，自由度爲 50，CFI = .942、NFI = .932、NNFI = .909、IFI = .942、SRMR = .048，顯示整體模式適配度佳，即心理師能力評量表可分爲「衡鑑診斷與概念化能力」、「介入能力」、「諮詢能力」、「研究與評鑑能力」、「督導能力」及「管理能力」等六向度；模式見圖 1。

另一方面，本研究也試著驗證所測量的心理師能力評量，是否六個向度都可以看成一個單一向度的心理師能力評量，因此本研究也分析了心理師能力評量單一向度模式；量表之一個因素的模式 χ^2 值爲 1171.036，自由度爲 65，CFI = .769、NFI = .759、NNFI = .723、IFI = .769、SRMR = .096，因此由各項指標來看，相較於將所有題目視爲單一向度，心理師能力評量六向度模式爲可被接受的模式。

表 4 心理師能力評量表、分量表分數及相關變項分數之兩兩相關

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 量表總分	—									
2. 衡鑑診斷與概念化能力	.876***	—								
3. 介入能力	.924***	.871***	—							
4. 諮詢能力	.929***	.858***	.925***	—						
5. 研究與評鑑能力	.868***	.775***	.802***	.835***	—					
6. 督導能力	.758***	.482***	.521***	.551***	.535***	—				
7. 管理能力	.868***	.639***	.742***	.771***	.718***	.685***	—			
8. 執業年資	.320***	.282***	.261***	.310***	.226***	.343***	.220***	—		
9. 年齡	.447***	.306***	.326***	.395***	.353***	.502***	.408***	.620***	—	
10. 性別	.052	.014	.045	.083	.024	.085	.047	-.189**	-.064	—

*** $p < .01$, ** $p < .001$ (2-tailed); 性別代碼: 1 = 男, 2 = 女



(CB_A = 衡鑑診斷與概念化能力, CB_I = 介入能力, CB_C = 諮詢能力, CB_R = 研究與評鑑能力, CB_S = 督導能力, CB_M = 管理能力; AF1 = 心理衡鑑與測驗, AF2 = 心理疾病診斷, AF3 = 個案概念化, IF1 = 介入技能, IF2 = 介入效能評估, CF1 = 諮詢技能, CF2 = 轉介能力, RF1 = 研究能力, RF2 = 評鑑能力, SF1 = 督導關係與目標, SF2 = 督導技能, MF1 = 行政管理, MF2 = 機構經營; CFI = .942, GFI = .829, AGFI = .688, NFI = .932, NNFI = .909, IFI = .942, RMSEA = .144, RMR = .763, SRMR = .048)

圖 1 心理師能力評量表模式圖 (六因素)

四、群組分數差異分析

爲了瞭解不同人口背景的心理師在能力構面上是否有差異，本研究針對性別、學歷別，以及新手資深別進行獨立樣本 t 檢定分析。

如表 5 所示，男女性別無論在六個能力構面，或者這六個構面下的次構面，心理師能力評量表之得分，皆無顯著差異。在學歷別部分，博士學歷別之心理師，無論在六個能力構面，或者這六個構面下的次構面，心理師能力評量表之得分，皆顯著高於學/碩士學歷別之心理師。此外，本研究以執業年資平均數 5.3 年爲切分點，將執業年資大於 5.3 年之心理師界定爲資深心理師、執業年資低於 5.3 年之心理師與實習心理師界定爲新手心理師，同樣也發現，資深心理師無論在六個能力構面，或者這六個構面下的次構面，心理師能力評量表之得分，皆顯著高於新手心理師。

五、建立量表常模

爲方便評量量表得分的解釋和應用，研究者以 297 名諮商心理師和臨床心理師（含實習心理師）作爲建立常模的樣本，分別建立全量表、6 個分量表，以及 13 個次構面的原始分數和百分等級對照表，詳如表 6。使用者只要根據受試者在評量表上的各項原始分數，就可以在表 6 找到相對應的百分等級，作爲解釋的依據。

討論與建議

一、結果討論

本節將根據研究結果來討論心理師的能力架構和內涵、心理師能力評量表的信、效度，以及本研究結果在實務應用上之價值。

心理師的能力架構和內涵要涵蓋多少才適當呢？Schaffer 等人（2013）認爲心理師培育系所和執照考試委員會比較會採用 6 項而非 15 項的能力架構和內涵，因爲它的簡潔和容易被評量，比較適合做爲執業心理師的核心能力；本研究以結構方程模式考驗建構效度，研究結果發現，量表之六個因素的整體模式適配度佳，此一結果呼應林家興與黃佩娟（2013）的共識性研究，進一步確認心理師能力的架構是六個向度，內涵包括：「衡鑑診斷與概念化能力」、「介入能力」、「諮詢能力」、「研究與評鑑能力」、「督導能力」及「管理能力」等六向度。

如果我們接受心理師的能力有六個向度，是否每個能力向度心理師皆需具備呢？由於這六個向度能力是根據美國博士層級的心理師所發展出來的，林家興與黃佩娟（2013）認爲衡鑑診斷概念化、介入，以及諮詢這三個向度的能力比較適合作爲碩士層級全科心理師的核心能力，至於研究與評鑑、督導，以及行政管理則適合做爲博士層級心理師或專科心理師的能力內涵；本研究透過群組分數差異分析，發現博士學歷和資深心理師比碩士學歷和資淺心理師，在研究與評鑑、督導及行政管理這三個分量表的平均數差異值明顯高於其他三個分量表，此一結果呼應林家興與黃佩娟（2013）的研究結果。

表 5 不同人口背景的心理師在不同能力構面之差異比較

	性別		學歷別			新薪資深別			
	男性 (N = 93)	女性 (N = 203)	t 值	學/碩士 (N = 250)	博士 (N = 44)	t 值	新手心理師 (N = 204)	資深心理師 (N = 86)	t 值
衡鑑診斷與概念化能力	33.63 (9.83)	33.89 (8.07)	-22	32.54 (8.43)	40.63 (6.35)	-7.37***	31.45 (7.92)	38.89 (7.76)	-7.35***
心理衡鑑與測驗	13.94 (4.29)	13.89 (3.54)	.10	13.42 (3.74)	16.56 (2.79)	-6.50***	12.92 (3.39)	16.10 (3.65)	-7.14***
心理疾病診斷	8.13 (2.41)	8.20 (1.97)	-26	7.92 (2.05)	9.57 (1.90)	-4.98***	7.77 (2.02)	9.00 (1.99)	-4.74***
個案概念化	11.56 (3.91)	11.79 (3.56)	-50	11.20 (3.60)	14.50 (2.72)	-7.02***	10.75 (3.55)	13.79 (2.97)	-7.50***
介入能力	36.54 (11.76)	37.63 (10.91)	-78	35.61 (10.92)	46.64 (7.65)	-8.20***	34.16 (10.53)	44.12 (9.40)	-7.95***
介入技能	25.21 (8.26)	25.86 (7.56)	-67	24.48 (7.58)	32.25 (5.46)	-8.17***	23.44 (7.25)	30.50 (6.70)	-8.00***
介入效能評估	11.33 (3.65)	11.77 (3.49)	-100	11.13 (3.51)	14.39 (2.30)	-7.89***	10.70 (3.46)	13.62 (2.82)	-7.48***
諮詢能力	19.00 (6.38)	20.02 (5.35)	-134	18.81 (5.49)	24.59 (4.35)	-7.80***	17.94 (5.14)	23.44 (4.98)	-8.40***
諮詢技能	11.15 (3.91)	11.87 (3.38)	-154	11.12 (3.47)	14.50 (2.63)	-7.45***	10.63 (3.36)	13.80 (2.97)	-7.59***
轉介能力	7.85 (2.77)	8.14 (2.28)	-89	7.69 (2.36)	10.09 (1.91)	-7.40***	7.31 (2.20)	9.64 (2.17)	-8.29***
研究與評鑑能力	22.31 (7.11)	22.62 (5.42)	-37	21.39 (5.46)	28.77 (5.08)	-8.26***	21.08 (5.37)	25.61 (6.16)	-5.83***
研究能力	11.24 (3.61)	11.36 (2.85)	-28	10.72 (2.84)	14.44 (2.59)	-7.98***	10.64 (2.76)	12.72 (3.31)	-4.99***
評鑑能力	11.09 (3.69)	11.26 (2.83)	-41	10.65 (2.89)	14.32 (2.50)	-7.91***	10.43 (2.84)	12.86 (3.05)	-6.51***
督導能力	28.98 (12.23)	30.42 (11.31)	-99	27.85 (10.82)	42.11 (8.26)	-10.04***	26.15 (10.24)	38.44 (9.71)	-9.47***
督導關係與目標	10.04 (3.69)	10.49 (3.32)	-103	9.74 (3.19)	13.86 (2.72)	-9.01***	9.32 (3.04)	12.63 (3.13)	-8.38***
督導技能	19.00 (8.78)	19.93 (8.31)	-88	18.13 (7.98)	28.25 (5.75)	-10.09***	16.86 (7.59)	25.81 (6.77)	-9.45***
管理能力	22.49 (8.45)	23.26 (7.02)	-76	21.61 (6.97)	30.95 (5.26)	-10.29***	20.82 (6.67)	27.89 (6.96)	-8.13***
行政管理	12.56 (4.75)	12.98 (3.95)	-74	12.06 (3.92)	17.32 (2.94)	-10.36***	11.59 (3.73)	15.65 (3.91)	-8.34***
機構經營	9.94 (3.88)	10.28 (3.35)	-74	9.55 (3.32)	13.64 (2.60)	-7.75***	9.24 (3.22)	12.24 (3.29)	-7.22***

*** $p < .001$.

表 6 心理師能力評量表原始分數與百分等級對照表

百分等級	一 衡鑑 診斷 概念化	心理 衡鑑	心理 診斷	個案 概念化	二 介入 能力	介 入 技 能	介 入 效 能 評 估	三 諮 詢 能 力	諮 詢 技 能	轉 介 能 力	四 研 究 與 評 鑑 能 力	研 究 能 力	評 鑑 能 力	五 督 導 能 力	督 導 關 係 與 目 標	督 導 技 能	六 管 理 能 力	行 政 管 理	機 構 經 營	七 能 力 總 分	百 分 等 級	
100	48	20	12	16	52	36	16	28	16	12	32	16	16	48	16	32	36	20	16	244	100	
99																					242	99
98	47																				241	98
97																					240	97
96																					239	96
95	46																				237	95
94		19																				94
93			11		51												35				234	93
92						35							47				19					92
91								27									34				233	91
90	45								11	31					15				15		228	90
89					50									46			33				224	89
88													15					18			223	88
87	44																				222	87
86		18				34										31	32				219	86
85					49			26			30			45	14							85
84	43		10														31		14			84
83											29			44				17			217	83
82							15			10						30					214	82
81						33							43			30					212	81
80	42			15	48			25			28	14	14			29					207	80
79											27			42		28			13		206	79
78	41	17			47				15						13		29	16			204	78
77						32							13			27					203	77
76	40													40			28		12		202	76
75					46		14	24					13			26					201	75
74				14							26			39							199	74
73														38		25		15			197	73
72	39		9			31										27						72
71		16			45			23								24					193	71
70									9	25				37							190	70
69														36	12						187	69
68	38												12				26				186	68
67					44						24										183	67
66	37					30		22											11		181	66
65		15			43		13							35							180	65
64																	25	14				64
63				13										34	11						178	63
62					42	29		21													177	62
61	36															23					176	61
60														33							175	60
58			8		41																173	58
57						28				8				32		22	25	13			172	57
56					40		12														171	56
55	35			12		27		20			23			31	10	21					169	55

表 6 (續)

百分等級	一 衡鑑 診斷 概念化	心理 衡鑑	心理 診斷	個案 概念化	二 介入 能力	介 入 技 能	介 入 效 能 評 估	三 諮 詢 能 力	諮 詢 技 能	轉 介 能 力	四 研 究 與 評 鑑 能 力	研 究 能 力	評 鑑 能 力	五 督 導 能 力	督 導 關 係 與 目 標	督 導 技 能	六 管 理 能 力	行 政 管 理	機 構 經 營	七 能 力 總 分	百分等級
54		14										11								167	54
53					39								30		20			10		166	53
52															23					165	52
51															19					164	51
50	34												29							163	50
49						26				22										162	49
48					38								28				12			160	48
47											11									159	47
46	33												27		18	22				158	46
45		13						19						9						157	45
44															17					156	44
43					37	25							26			21		9		155	43
42									11							16				154	42
41	32									21										153	41
40					36			18												152	40
39										7			10							151	39
38		12				24	11						25			20				150	38
37	31		7		35												11			149	37
36				11																148	36
35					34						20	10				19				147	35
34						23							24					8		146	34
33	30							17						8			10			145	33
32					33				10						15					144	32
31				10		22	10						23			18				143	31
30					32					19		9	22		14					142	30
29	29				31					6		9	21		13					141	29
28		11				21		16					20		12					140	28
27					30				9				19							139	27
26	28					20	9								11					138	26
25					29						18		18			17				137	25
24	27			9		28									10					136	24
23						19		15					17				9	7		135	23
22				8	27		8		8			8								134	22
21	26					18										16				133	21
20					26			14			17			7	9					132	20
19				6									8							131	19
18	25	10			25	17							16			15				130	18
17											16				8		8	6		129	17
16	24				24	16	7	13												128	16
15				7	23				7	5					6	14				127	15
14					22	15							15							126	14
13				6	21											13				125	13
12	23	9			20	14		12			15									124	12
11	22		5	5		13	6						7				7			123	11
10	21							11						14	5					122	10

表 6 (續)

百分等級	一 衡 鑑 診 斷 概 念 化	心 理 衡 鑑	心 理 診 斷	個 案 概 念 化	二 介 入 能 力	介 入 技 能	介 入 效 能 評 估	三 諮 詢 能 力	諮 詢 技 能	轉 介 能 力	四 研 究 與 評 鑑 能 力	研 究 能 力	評 鑑 能 力	五 督 導 能 力	督 導 關 係 與 目 標	督 導 技 能	六 管 理 能 力	行 政 管 理	機 構 經 營	七 能 力 總 分	百分等級
9					19			6	4	14							12	6		102	9
8					18	12		5												100	8
7	20	8		4	17		5	10			13	6	6	13			11		4	95	7
6	18					11	4	9			12		5							94	6
5	17	7			16	10			4		11						10			90	5
4	16	6	4		14			8		3		5					9	5		84	4
3	15	5			13	9					10			12	4					82	3
2	14		3					7			9	4	4							61	2
1	12										8										1

在信度方面，本研究顯示心理師能力評量表具有很好的信度，不論是全量表及各分量表，內部一致性係數都在 .93 以上，量表具有很好的一致性；而在六個分量表部分，其組合信度 (composite reliability, CR) 與潛在變項平均變異數 (average variance extracted, AVE) 也皆分別遠大於 .70 與 .50，顯示心理師能力評量表的模式內在品質良好。在效度方面，心理師能力評量表係根據具有高度專家共識的能力指標所構成，德懷小組專家對於心理師能力指標的共識程度相當高 (QD 均小於 0.6)，僅撰寫研究計畫的能力一項為中度共識 (QD = .75) (林家興、黃佩娟, 2013)，可以說具有良好的專家效度；本研究以結構方程模式考驗建構效度，研究結果顯示六因素的模式整體適配度良好，支持本評量表具有良好的建構效度。另外，根據組群分數差異分析，男女兩組在六個向度的分數上皆沒有顯著差異，但是高、低學歷兩組與高、低執業年資兩組在六個向度上皆達到顯著差異，顯示本評量表具有良好的區分效度。

本研究結果在實務應用上具有下列價值，首先，心理師能力架構和內涵的確立有助於釐清心理師的能力範圍；根據專業倫理，心理師執業不得超出其能力範圍，本研究結果則指出心理師的能力範圍包括：衡鑑診斷與概念化、介入、諮詢、研究與評鑑、督導，以及行政管理；心理師能力範圍的確認有助於心理師的培育和執業能力的提升。

其次，本研究結果有助於能力本位的心理師養成教育和實習訓練，特別是培育系所與實習機構可知要培養心理師的那些能力；本研究所提供 6 個構面、13 個次構面，以及 61 個能力指標，可做為培育系所與實習機構訓練心理師能力的重點依據。

再其次，本研究結果可提供具體的評量工具，作為心理師培育系所與實習機構推動能力本位心理師時的選擇；由於先前的評量較偏重知識面、較少重視核心能力的評量，因此本研究所發展的心理師能力評量表，可以具體地評量心理師在 6 個構面、13 個次構面，以及 61 個能力指標上的表現情形，這將有助於落實能力本位的訓練與考核，還可提供重要的回饋給受評的心理師，作為能力診斷和補救改進之參考。

最後，由於國內心理師的培育分成臨床心理師和諮商心理師，那麼心理師的能力指標是否需要分別進一步訂定呢？美國某些專科心理師，如學校心理師 (Tharinger, Pryzwansky, & Miller, 2008)、臨床健康心理師 (France et al., 2008)、復健心理師 (Hibbard & Cox, 2010)，以及臨床神經心理師 (Rey-Casserly, Roper, & Bauer, 2012) 等已經進一步訂定各自的能力指標。未來國內在發展專科心理師時，如有需要，將可以根據本研究結果進一步發展成為不同專科心理師的能力指標。

二、研究限制

整體而言，本研究所發展的心理師能力評量表非常符合 Kaslow 等人（2006）所提出評量工具的重要指標：具有良好的信、效度、便捷的測量實務，以及與心理師實務工作貼近；但是，本研究仍存在幾個限制，說明如下：

（一）本研究所發展的心理師能力評量表主要在評量心理師的功能能力，如心理衡鑑、個案概念化、心理治療介入等，但是無法評量心理師的基礎能力，如執業反思、專業倫理、多元文化素養等；也因如此，可能造成 GFI、AGFI、RMSEA 及 RMR 等數值不盡理想、僅分別為 .829、.688、.144、.763，顯示本量表可被抽取之因素結構解釋的變異數百分比可再提升。

（二）本研究僅以 SEM 分析推測本量表具有很好的建構效度有其限制，宜增列尚須外部效度證據的提供，如效標關聯效度與後續獨立樣本的交叉驗證效度等。

（三）由於自評是由心理師自己評量自己的能力，因而可能有高估或低估的問題。Falchikov 與 Boud（1989）根據 44 個使用自評量表來評量不同專業人員能力的研究發現，自評和他評的相關介於低度和中度相關之間、相關係數介於 -.05 至 .82、平均相關係數為 .39；本研究主要是根據心理師和實習心理師自評的資料進行信效度分析，因此研究結果主要適用於心理師自我評量，在還沒有進一步使用心理師他評的資料作信效度分析與驗證之前，本研究結果使用於他評的時候仍有其限制。

（四）本評量表較適用於全科心理師能力的評量，包括不同專業發展階段與不同場域的臨床和諮商心理師；本評量表不適用於專科或專長的評量，如遊戲治療、醫療諮商、團體諮商、家庭治療等。

（五）在研究方法的考量上，由於研究參與者中實習心理師所占比例不低（109/297），其專業能力尚未完全養成、實務經驗亦相當受限，特別是有關督導分量表之數據，因實習心理師未受督導訓練，亦未有於機構實際從事督導的實務經驗，因此，其於此分量表所填答之資訊，以及據此以做出之結果在應用上有其限制。

三、建議

研究者將從實務應用和未來研究兩方面提出建議：

（一）心理師能力評量表既是一個具有良好信效度，且又十分貼近臨床實務工作，研究者建議不同專業發展階段的心理師，包括實習心理師，可以使用心理師能力評量表進行自我評量，特別是使用於實習過程和執業過程的評量；心理師能力評量表的主要價值在於透過自我評量，不斷的提升專業能力，並可和同儕與效標作比較，以了解自己在各能力向度的優劣勢，且作為能力診斷和改善的參考。

（二）本研究建議心理師培育系所的教師與實習機構的督導，可參酌本評量表的題項，作為考核研究生的臨床能力和實習表現，一方面可以改善目前國內培育系所與實習機構對實習成績評量缺乏共通標準的問題，二方面可以透過本評量表兼顧知識能力和技術能力的特點，彌補偏重知識能力評量的國家紙筆考試的不足。

（三）在實務應用上，是否每個能力向度都要評量，心理師培育系所與執業機構可根據不同的專業發展階段、不同的執業場所，以及不同的職務角色，來訂定各向度的重要性和優先順序；例如可針對博士班和碩士班的研究者，在六個向度上訂定不同的比重，也可針對學校機構、社區機構及醫療機構的心理師，或不同專科的心理師，在六個向度上訂定不同的要求比重。

（四）本評量表可計算全量表總分、6 個分量表分數，以及 13 個次構面分數，使用者可以根據本研究所提供的百分等級常模，進行解釋，以了解自己在各向度能力的熟練情形，如果進行多次評量，也可以了解自己在各向度能力進步的情形。

(五)由於心理師能力評量表主要在評量功能能力，無法評量基礎能力，因此，研究者建議未來的研究者可以參考 Rodolfa 等人 (2005) 能力立方模型的基礎能力向度，進一步針對：執業反思與自我衡鑑、科學知識與方法、人際關係、倫理法律與政策、個人與文化多樣性，以及跨領域系統等六個基礎能力內涵，發展出一個心理師基礎能力的評量表，使心理師能力的評量更臻周延。

(六)本研究限於時間和精力，未能蒐集他評資料與相關效標問卷來進行其他的信效度分析，建議未來研究可進一步蒐集他評資料和相關效標問卷之施測，以確立心理師能力評量表在和其他相關的效標與他評的使用模式下，仍然具有良好的信效度，以增加本評量表的外部效度與應用價值。

(七)本研究所建立量表之常模，並未根據代表性樣本來進行常模建置，建議未來研究能採用代表性樣本來建立常模。

參考文獻

- 田秀蘭、陳淑琦、劉玲君、王櫻芬 (2003)：兒童團體輔導能力的內涵與評量研究。*中華輔導學報*，**14**，89-116。[Tien, H. L., Chen, S. C., Liu, L. C., & Wang, Y. F. (2003). The training and evaluation for children's group counseling competencies. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, *14*, 89-116.]
- 吳明隆、涂金堂 (2005)：SPSS 與統計應用分析修訂版。台北：五南。[Wu, M. L., & Tu, C. T. (2005). *SPSS & the application and analysis of statistics*. Taipei, Taiwan: Wu Nan.]
- 吳秀碧、許育光 (2012)：團體領導能力量表之編製與信效度建構。*中華輔導與諮商學報*，**32**，1-31。[Woo, S. P., & Hsu, Y. K. (2012). Development of the group leadership competence scale. *Chinese Journal of Guidance and Counseling*, *32*, 1-31.]
- 林美珠 (2002)：諮詢能力內涵與評量之探討研究。*中華輔導學報*，**12**，117-152。[Lin, M. J. (2002). An empirical study on consultation competency and measurement. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, *12*, 117-152.]
- 林家興、黃佩娟 (2013)：台灣諮商心理師能力指標建構之共識研究。*教育心理學報*，**44**，735-750。[Lin, C. H., & Huang, P. C. (2013). Development of competency benchmarks for counseling psychologists in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, *44*, 735-750.]
- 徐西森 (2005)：SAS 取向諮商督導能力評量表之編製研究。*中華輔導學報*，**18**，153-202。[Shyu, S. S. (2005). The development of a SAS-oriented supervisory competence scale. *Chinese Annual Report of Guidance and Counseling*, *18*, 153-202.]
- 許文耀、張素凰 (2008)：臨床心理師考試教考用之探討。*國家菁英季刊*，**4**，51-81。[Hsu, W. Y., & Chang, S. H. (2008). About the teaching, examination and usage of clinical psychologist. *National Elite Quarterly*, *4*, 51-81.]

- 張高賓(2009)：遊戲治療能力評量表之編製研究。《教育心理學報》，41，385-404。[Chang, K. P. (2009). Development of the play therapy competence scale. *Bulletin of Educational Psychology*, 41, 385-404.]
- 賀孝銘、吳秀碧、張德榮、林清文、林杏足(2001)：諮商員個案概念化之能力結構與評量表之編製研究。《彰化師大輔導學報》，22，193-230。[Ho, H. M., Wu, S. P., Chang, T. J., Lin, C. W., & Lin, S. J. (2001). The development of counselor conceptualization inventory. *The Archive of Guidance & Counseling*, 22, 193-230.]
- 藍玉玲、劉彥君、高聖博(2011)：另一種心理師專業能力的評量模式：客觀結構式臨床測驗模式在心理學的應用。《中華心理衛生學刊》，24，209-245。[Lan, Y. L., Liu, Y. C., & Kao, S. P. (2011). The competency-based assessment model: An OSCE application in psychology. *Formosa Journal of Mental Health*, 24, 209-245.]
- American Psychological Association. (2005). *Guidelines and principles for accreditation of programs in professional psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- American Psychological Association. (2014). *Culture of the assessment of competence*. Retrieved from www.apa.org/ed/graduate/introduction.pdf.
- Bentler, P. M. (1996). Covariance structure analysis: Statistical practice, theory and directions. *Annual Review of Psychology*, 47, 563-592.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *Journal of the American Medical Association*, 287, 226-235.
- France, C. R., Masters, K. S., Belar, C. D., Kerns, R. D., Klonoff, E. A., Larkin, K. T., Smith, T. W., Suchday, S., & Thorn, B. E. (2008). Application of the competency model to clinical health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 39, 573-580.
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P. S., Madson, M. B., Collins, F. L., & Crossman, R. E. (2009). Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3, S5-S26.
- Falchikov, X., & Bond, D. (1989). Student self-assessment in higher education: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 59, 395-430.
- Gonsalvez, C. J., & Freestone, J. (2007). Field supervisors' assessments of trainee performance: Are they reliable and valid? *Australian Psychologist*, 42, 23-32.

- Hatcher, R. L., Fouad, N. A., Grus, C. L., Campbell, L. F., McCutcheon, S. R., & Leahy, K. L. (2013). Competency benchmarks: Practical steps toward a culture of competence. *Training and Education in Professional Psychology, 7*, 84-91.
- Hibbard, M. R., & Cox, D. R. (2010). Competencies of a rehabilitation psychology. In R. G. Frank, M. Rosenthal, & B. Caplan (Eds.). *Handbook of rehabilitation psychology* (2nd ed., pp. 467-475). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indices in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Kaslow, N. J. (2004). Competencies in professional psychology. *American Psychologist, 59*, 774-781.
- Kaslow, N. J., Borden, K. A., Collins, F. L. Jr., Forrest, L., Illfelder-Kaye, J., Nelson, P., & Rallo, J. S. (2004). Competencies conference: Future directions in education and credentialing in professional psychology. *Journal of Clinical Psychology, 60*, 699-712.
- Kaslow, N. J., Rubin, N. J., Leigh, I. W., Portnoy, S. M., Lichtenberg, J. W., & Smith, I. L. (2006). *American psychological association task force on the assessment of competence in professional psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kaslow, N. J., Grus, C. L., Campbell, L. F., Fouad, N. A., Hatcher, R. L., & Rodolfa, E. R. (2009). Competency assessment toolkit for professional psychology. *Training and Education in Professional Psychology, 3*, 27-45.
- Lan, Y. L., & Chang, Y. (2013). *An exploratory study of core competencies in psychological assessment Taiwan perspective*. Paper present at the Asian Conference on Psychology & the Behavioral Sciences Official Conference Proceedings, Taipei, Taiwan.
- Leigh, I. W., Smith, I. L., Bebeau, M. J., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S. M., Rubin, N. J., & Kaslow, N. J. (2007). Competency assessment models. *Professional Psychology: Research and Practice, 38*, 463-473.
- Lichtenberg, J. W., Portnoy, S. M., Bebeau, M. J., Leigh, I. W., Nelson, P. D., Rubin, N. J., Smith, I. L., & Kaslow, N. J. (2007). Challenges to the assessment of competence and competencies. *Professional Psychology: Research and Practice, 38*, 474-478.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic Medicine, 65*, S63-S67.
- Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development, 51*, 73-77.

- Peterson, R. L., Peterson, D. R., Abrams, J. C., & Stricker, G. (1997). The national council of schools and programs of professional psychology education model. *Professional Psychology: Research and Practice, 28*, 373-386.
- Rey-Casserly, C., Roper, B., & Bauer, R. M. (2012). Application of a competence model to clinical neuropsychology. *Professional Psychology: Research and Practice, 43*, 422-431.
- Rodolfa, E. R., Bent, R. J., Eisman, E., Nelson, P. D., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cube model for competency development: Implications for psychology educators and regulators. *Professional Psychology: Research and Practice, 36*, 347-354.
- Rubin, N. J., Bebeau, M. J., Leigh, I. W., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S. M., Smith, I. L., & Kaslow, N. J. (2007). The competency movement within psychology: An historical perspective. *Professional Psychology: Research and Practice, 38*, 452-462.
- Schaffer, J. B., Rodolfa, E. R., Hatcher, R. L., & Fouad, N. A. (2013). Professional psychology competency initiatives: Reflections, contrasts, and recommendations for the next steps. *Training and Education in Professional Psychology, 7*, 92-98.
- Tharinger, D. T., Pryzwansky, W. B., & Miller, J. (2008). School psychology: A specialty of professional psychology with distinct competences and complexities. *Professional Psychology: Research and Practice, 39*, 529-536.

收稿日期：2014年02月27日
一稿修訂日期：2014年09月22日
二稿修訂日期：2014年09月29日
三稿修訂日期：2014年10月07日
接受刊登日期：2014年10月08日

Bulletin of Educational Psychology, 2015, 47(1), 63-86
National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

The Construction, Reliability and Validity Study of Psychologist Competency Rating Scale

Chia-Hsin Lin Min-Pei Lin
Department of Educational Psychology and
Counseling
National Taiwan Normal University

Pei-Chuan Huang
Counseling Center of Students Affairs
Division
Takming University of Science and
Technology

Wei-Hsuan Hu
Department of Educational Psychology and
Counseling
National Taiwan Normal University

Shan-Nan Jiang
Department of Psychology
Asia University

Under the global trend of competence-based approach to the training of psychologists, there is a lack of a feasible, valid, and reliable competency rating scale among psychologist training institutes in Taiwan. The purpose of the study was to construct an objective rating scale to be used in assessing general psychologist's professional competencies by educators, clinical supervisors, and psychologists themselves. The rating scale was based on competency benchmarks developed by Lin and Huang (2013), and was constructed and used as the research instrument. A total of 297 counseling and clinical psychologists (including psychology interns) in various developmental stages were recruited as research participants. The results of the study showed that the scale has a high level of internal consistency as indicated by full scale's and subscales' alphas being greater than .93. A structural equation modeling analysis was conducted to test the construct validity of the scale. The six-factor model was found to be a good fit. The scale is comprised of six competences: assessment, diagnosis, and conceptualization; intervention; consultation; research and evaluation; supervision; and management. The study also showed that there were significant mean differences on the full scale and 6 subscales scores between doctoral level and master's level psychologists; and between senior and junior psychologists. This result indicated that the scale has a good differential validity. Percentile rank norms were established for easy interpretation of the scores. Suggestions for practical applications and future study based on the current study results were also presented.

KEY WORDS: clinical psychologist, competency benchmark, counseling psychologist, psychologist competency rating scale