

第五章 結論與討論

本研究之目的旨在建構「國中教師甄選口試決策模式」，探討模式中各因素如何影響國中教師甄選口試的評價結果。本研究依據所蒐集的相關文獻，加以歸納整理，作為擬定本研究架構之基礎，然後進行口試評量表（IAF量表）的編修與預試，再正式施測，將所蒐集的資料進行統計分析，並於前章詳述研究結果。本章研究者將就研究結果的主要發現加以歸納，做出結論並進行討論，再提出具體建議，以供日後參與國中教師甄選口試之應試者、口試委員、主辦單位及未來相關研究之參考。



第一節 本研究的主要發現

本節根據第四章統計分析的研究結果，加以歸納整理後，重要發現如下：

一、口試委員特徵對口試評價結果影響之分析

（一）口試委員性別對口試評價結果影響之分析

口試委員性別在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同性別之口試委員，在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

(二) 口試委員口試經驗對口試評價結果影響之分析

口試委員口試經驗在整體多變量變異數分析上達顯著差異，表示不同口試經驗之口試委員，在應試者整體口試評價結果上有顯著差異 ($F^2 = .02$)。

經事後比較發現，在「應試者表現很好」這個測量變項的評分上，口試經驗21次以上的口試委員顯著高於口試經驗2-5次、6-10次及11-20次之口試委員，在「應試者很可能被錄取」的評分，口試經驗21次以上的口試委員顯著高於口試經驗11-20次的口試委員。

(三) 口試委員年齡對口試評價結果影響之分析

口試委員年齡在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同年齡之口試委員，在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

(四) 口試委員教育程度對口試評價結果影響之分析

口試委員教育程度在整體多變量變異數分析上達顯著差異，表示不同教育程度之口試委員，在整體口試評價結果上有顯著差異 ($F^2 = .02$)。

經事後比較發現，在「應試者表現很好」這個測量變項的評分上，擁有大學及四十學分班學歷的口試委員，顯著高於擁有碩士學歷之口試委員，在「應試者很適合當老師」的評分，擁有大學學歷的口試委員評分，顯著高於擁有四十學分班及碩士學歷之口試委員，而在「應試者很可能被錄取」的評分，擁有大學學歷的口試委員評分，顯著高於擁有碩士學歷之口試委員。

(五) 口試委員職務對口試評價結果影響之分析

口試委員職務在整體多變量變異數分析上達顯著差異，表示不同教育程度之口試委員，在整體口試評價結果上有顯著差異 ($F^2 = .03$)。

經事後比較發現，無論在「應試者表現很好」、「應試者很適合當老師」、「應

試者很可能被錄取」的評分上，目前職務為校長之口試委員評分，均顯著高於其他職務之口試委員。

(六) 口試委員年資對口試評價結果影響之分析

口試委員年資在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同年資之口試委員在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

二、應試者特徵對口試評價結果影響之分析

(一) 應試者性別對口試評價結果影響之分析

應試者性別在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同性別之應試者在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

(二) 應試者年齡對口試評價結果影響之分析

應試者年齡在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同年齡之應試者在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

(三) 應試者任教領域對口試評價結果影響之分析

應試者任教領域在整體多變量變異數分析上達顯著差異，表示不同任教領域之應試者在整體口試評價結果上有顯著差異 ($F^2 = .03$)。

經事後比較發現，在「應試者表現很好」的評分上，任教社會領域的應試者得分顯著高於任教於綜合領域之應試者。

三、應試者學經歷對口試評價結果影響之分析

(一) 應試者教育背景對口試評價結果影響之分析

應試者教育背景在整體多變量變異數分析上達顯著差異，表示不同教育背景之應試者在整體口試評價結果上有顯著差異 ($F^2 = .02$)。

經事後比較發現，無論在「應試者表現很好」、「應試者很適合當老師」、「應試者很可能被錄取」的評分上，師範院校本科系畢業之應試者得分，均顯著高於一般大學本科系及相關科系畢業之應試者。

(二) 應試者教學經驗對口試評價結果影響之分析

應試者教學經驗在整體多變量變異數分析上未達顯著差異，表示不同教學經驗之應試者在整體口試評價結果上並沒有顯著差異。

四、應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業及口試委員類我效應對口試評價結果影響之分析

(一) 應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度、應試者教師專業與口試評價結果間之關聯性分析。

應試者儀容舉止表現越好口試委員對應試者喜愛程度越高，假設獲得驗證。應試者儀容舉止表現越好口試委員對應試者教師專業評價越高，假設獲得驗證。應試者儀容舉止表現越好口試委員對應試者口試評價結果越高，假設未獲得驗證。

應試者儀容舉止會透過應試者受喜愛程度間接影響口試評價結果，假設獲得驗證。應試者儀容舉止會透過應試者教師專業間接影響口試評價結果，假設獲得驗證。應試者儀容舉止會透過「應試者受喜愛程度間接影響應試者教師專業，假設未獲得驗證。

(二) 口試委員類我效應、應試者受喜愛程度、應試者教師專業與口試評價結果間之關聯性分析。

口試委員類我效應越強口試委員對應試者喜愛程度越高，假設獲得驗證。口試

委員類我效應越強口試委員對應試者教師專業評價越高，假設獲得驗證。口試委員類我效應越強口試委員對應試者口試評價結果越高，假設獲得驗證。口試委員類我效應會透過應試者受喜愛程度間接影響口試評價結果，假設獲得驗證。

口試委員類我效應會透過應試者教師專業間接影響口試評價結果，假設獲得驗證。口試委員類我效應會透過應試者受喜愛程度間接影響應試者教師專業，假設未獲得驗證。

(三) 應試者受喜愛程度、應試者教師專業與口試評價結果間之關聯性分析。

應試者受喜愛程度越高口試委員對應試者口試評價結果越高，假設獲得驗證。應試者教師專業表現越好口試委員對應試者口試評價結果越高，假設獲得驗證。應試者受喜愛程度越高口試委員對應試者教師專業評價越高，假設未獲得驗證。

應試者受喜愛程度會透過應試者教師專業間接影響口試評價結果，假設未獲得驗證。

五、國中教師甄選口試決策模式

(一) 模型辨識

本模式中需估計的參數 t 有50個，共變結構的觀察數目 DP 有210個， $t < DP$ ，符合 t 法則，表示本研究模型可辨識。

(二) 參數估計

本研究假設模式經模式評鑑結果發現，仍有修正的空間，進行模式修正後建構「國中教師甄選口試決策最終模式」，如圖 10。

經 LISREL 8.52 版程式進行最終模式分析，結果發現各測量模型的因素負荷量均達顯著水準，表示測量模型良好。檢視結構模型各潛在變項間的關係發現，「應試

者類我效應」可預測「應試者受喜愛程度」和「應試者教師專業」進而影響「口試評價結果」；而「應試者儀容舉止」可預測「應試者受喜愛程度」和「應試者教師專業」，但對「口試評價結果」的直接預測為負值；「應試者受喜愛程度」和「應試者教師專業」可以預測「口試評價結果」；而「應試者受喜愛程度」無法直接預測「應試者教師專業」，也無法透過「應試者教師專業」預測「口試評價結果」。測量殘差的部份，沒有任何有負的誤差變異數或無意義的變異誤存在，也沒有太大的標準誤。

由分析的結果可知，本研究最終模式並沒有違犯估計的情形產生，也就是說所估計的參數並未違反統計所能接受的範圍。

（三）模式契合度評鑑

本研究最終模式之絕對適配指標、相對適配指標、簡效適配指標值呈現如下：

絕對適配的指標值： $\chi^2_{(158)} = 482.84$ ， $p < .001$ ，達顯著水準，先忽略不計，繼續檢定其他指標以做綜合判斷， $GFI = .92$ 、 $AGFI = .90$ ，符合大於.90的標準， $SRMR = .032$ ，符合小於等於.05的標準， $RMSEA = .060$ ，模型契合度佳， $ECVI = 1.03$ 雖未同時小於獨立模式的57.15和飽和模式的.74，但落入90%信賴區間，模型可接受。

相對適配指標： $NFI = .98$ 、 $NNFI = .99$ 、 $CFI = .99$ 、 $IFI = .99$ 、 $RFI = .98$ 都已超過接受值.90，表示模式契合度十分良好。

簡效適配指標： $PNFI = .82$ 、 $PGFI = .69$ ，達大於等於.50的標準，表示模式是可接受的， $AIC = 586.84$ ，小於獨立模式的32515.95，亦較假設模式接近飽和模式的420.00， $CN = 236.88$ ，達大於等於200的標準， $\chi^2/df = 3.06$ 未達小於2的標準，但已接近。

整體而言，本研究最終模式之絕對適配指標、相對適配指標以及簡效適配指標，大部分指標顯示模式契合度良好，表示本研究之最終模式與實證資料相符合。

(四) 國中教師甄選口試決策模式各因素之效果分析

根據本研究之最終模式，對口試評價結果的直接效果各因素分別是應試者儀容舉止-.11；口試委員類我效應.19；應試者受喜愛程度.59；應試者教師專業.25。除各因素間的直接效果外，各因素間存在間接效果，應試者儀容舉止透過應試者受喜愛程度及應試者教師專業，對口試評價結果的間接效果為.34，口試委員類我效透過應試者受喜愛程度及應試者教師專業，對口試評價結果的間接效果為.61。由直接效果與間接效果計算各因素之總效果發現，對國中教師甄選口試評價結果的影響，以口試委員的類我效應的總效果最強為.80，其次是應試者受喜愛程度.59，接下來分別是應試者教師專業.25，應試者儀容舉止.23。

第二節 結論

綜合上述的本研究的主要發現，可歸納出下列結論：

- 一、口試委員性別、年齡、任教年資對口試評價結果沒有顯著影響。
- 二、口試委員口試經驗對口試評價結果有顯著影響 ($r^2 = .02$)。

在「應試者表現很好」的評分上，口試經驗21次以上的口試委員顯著高於口試經驗2-5次、6-10次及11-20次之口試委員，在「應試者很可能被錄取」的評分上，口試經驗21次以上的口試委員顯著高於口試經驗11-20次的口試委員。

三、口試委員教育程度對口試評價結果有顯著影響 ($F^2 = .02$)。

在「應試者表現很好」的評分上，擁有大學及四十學分班學歷的口試委員顯著高於擁有碩士學歷之口試委員，在「應試者很適合當老師」的評分，擁有大學學歷的口試委員評分顯著高於擁有四十學分班及碩士學歷之口試委員，而在「應試者很可能被錄取」的評分，擁有大學學歷的口試委員評分，顯著高於擁有碩士學歷之口試委員。

四、口試委員職務對口試評價結果有顯著影響 ($F^2 = .03$)。

無論在「應試者表現很好」、「應試者很適合當老師」、「應試者很可能被錄取」的評分上，擔任校長之口試委員評分均顯著高於其他職務之口試委員。

五、應試者性別、年齡、教學經驗對口試評價結果沒有顯著影響。

六、應試者任教領域對口試評價結果有顯著影響 ($F^2 = .03$)。

在「應試者表現很好」的評分上，任教社會領域的應試者得分顯著高於任教於綜合領域之應試者。

七、應試者教育背景對口試評價結果有顯著影響 ($F^2 = .02$)。

無論在「應試者表現很好」、「應試者很適合當老師」、「應試者很可能被錄取」的評分上，師範院校本科系畢業之應試者得分均顯著高於一般大學本科系及相關科系畢業之應試者。

八、應試者儀容舉止表現越好口試委員對應試者喜愛程度越高、對應試者教師專業評價越高。

九、應試者儀容舉止表現越好口試委員對應試者口試評價結果越高，假設未獲得驗證。

十、應試者儀容舉止分別透過應試者受喜愛程度、應試者教師專業，間接影響口試評價結果。

十一、應試者儀容舉止會透過應試者受喜愛程度間接影響應試者教師專業，假設未獲得驗證。

十二、口試委員類我效應越強口試委員對應試者喜愛程度越高、對應試者教師專業評價越高、對應試者口試評價結果越高。

十三、口試委員類我效應分別透過應試者受喜愛程度、應試者教師專業，間接影響口試評價結果。

十四、口試委員類我效應會透過應試者受喜愛程度間接影響應試者教師專業，假設未獲得驗證。

十五、應試者受喜愛程度越高、應試者教師專業表現越好，口試委員對應試者口試評價結果越高。

十六、應試者受喜愛程度越高口試委員對應試者教師專業評價越高，假設未獲得驗證。

十七、應試者受喜愛程度會透過應試者教師專業間接影響口試評價結果，假設未獲得驗證。

十八、建構「國中教師甄選口試決策模式」

本研究以結構方程模式進行資料分析，建構「國中教師甄選口試決策模式」，其潛在變項包括：「應試者儀容舉止」、「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」及「口試委員類我效應」，如圖10。從模型辨識、參數估計到模式契合度評鑑，皆顯示本研究最終模式是可辨識、未違犯估計且模式契合度良好，且與實證資料相符。模式中各因素對口試評價結果之總效果以口試委員類我效應最強，其餘依序是

應試者受喜愛程度、應試者教師專業、應試者儀容舉止。

第三節 討論

本節將針對本研究結果，口試委員類我效應、應試者教師專業、應試者儀容舉止、應試者受喜愛程度對口試評價結果的影響，與以往的研究的異同進行比較，並加以討論。其次，在針對本研究何以用口試委員的自陳量表為本研究唯一的資料來源提出說明。茲分述如下：

一、口試委員類我效應

在本研究中，背景變項對「口試評價結果」影響力很小（ $r^2 = .02$ 至 $.03$ ）。為避免因同時放入過多變項，造成模式中各因素間不正常的交互作用，故本研究在以結構方程模式檢驗「國中教師甄選口試決策模式」時，將背景變項排除於模式之外，再行檢驗「應試者儀容舉止」、「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」及「口試委員類我效應」等口試委員心理因素對「口試評價結果」的影響，發現以「口試委員類我效應」對「口試評價結果」的影響力最強，甚至高出「應試者教師專業」許多，這跟以往的研究有很大的差別，以往的研究「口試委員類我效應」雖為影響口試結果的重要因素，但卻不是最重要的，最重要的應試者的專業能力（Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995）。而在本研究中，「口試委員類我效應」對「口試評價結果」的直接效果雖只有.19，但分別透過「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」為中介變項間接影響「口試評價結果」後，「口試委員類我效應」對「口

試評價結果」的影響就大大的提高，總效果可達.80。

很多口試委員都不願意承認在口試過程中類我效應的存在，但經由本研究證實「口試委員類我效應」確實存在於口試過程中，且具有強大的影響力。在國中教師甄選口試過程中，口試委員並不會直接給予和自己相似的應試者較高的口試評分，但透過口試委員對應試者的喜愛和對應試者教師專業能力的肯定，類我效應就會形成，進而影響口試評價結果，而且經由本研究結果證實這個影響力非常大。

本研究結果中「口試委員類我效應」對「口試評價結果」的強大影響力與以往的研究類似（Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995）。在口試的過程中類我效應確實存在，且類我效應對口試結果的直接影響力很低，甚至無直接影響力，然而一但透過其他中介變項的影響，類我效應則會對口試結果產生強大的影響力。在本研究中，「口試委員類我效應」即分別透過「應試者受喜愛程度」及「應試者教師專業」對「口試評價結果」產生強大的影響，與以往的研究相同。也就是說，在口試過程中，類我效應確實會透過某些管道而形成，再去影響口試結果。就本研究而言，這樣的影響力並非全然負面，因為在本研究中類我效應不是全憑口試委員個人好惡無中生有，而是透過像「應試者教師專業」、「應試者受喜愛程度」這樣的因素形成，與國中教師甄選的評分標準並無背離，所以其負面的影響不大，但若透過其他因素，如黨派、學派、省籍形成的類我效應，恐怕對口試結果就會產生不利的影響。

二、應試者教師專業

針對「應試者教師專業」對「口試評價結果」的影響而言，在其他面談研究中（Raza & Carpenter, 1987; Graves & Powell, 1988 ; Graves & Powell, 1995）最重要的專業能力，在本研究中並未顯現其強大的影響力。研究者深究「應試者教師專業」在本研究的影響力偏低的原因發現，相較於以往的研究，本研究的場域有其特殊性，以往的研究是以校區內徵才或其他領域面談為場域，而本研究是以國中教師甄選口試為場域。因為在國中教師甄選的計分上，口試只佔其中較少的比例，口試

的時間也十分短暫，無法對應試者的每一項特質都清楚的加以檢驗。在口試中之所以不會那麼重視教師專業的原因，研究者認為，乃因國中教師甄選在筆試及試教的過程已對應試者教師專業進行充分檢測，口試過程只不過是再針對應試者其他特質，進一步確認應試者是否適合擔任老師，而教師甄選的總體表現，仍需以口試評分再加權其他分數以做平衡，致使教師專業未在口試中展現強大的影響力。

三、應試者儀容舉止

針對「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」的影響而言，以往研究（Dipbooy, Fromkin, & Wiback, 1975; Gilmore, Beehr, & Love, 1986; Raza & Carpenter, 1987; Rynes & Gerhart, 1990; Raza & Carpenter, 1987）顯示「應試者外表吸引力」會對口試結果產生影響。在本研究中將其評價的內涵加以擴大，除「應試者外表吸引力」外，加入應試者「穿著打扮」及「禮節」，名稱修正為「應試者儀容舉止」放入本研究中，以檢視其對口試評價結果的影響。

研究結果發現在整體模式中，「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」有其影響力。「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」的直接影響是負向的；但如果分別透過「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」為中介變項，「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」則反而成為正向的影響。顯示口試委員不會直接給儀容舉止表現較好的應試者較高的口試評分，甚至會有負面評價，但如果透過口試委員對應試者的喜好及專業能力的肯定，「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」的正面影響力即可產生。換言之，「應試者儀容舉止」表現越好的應試者，會透過口試委員對應試者的喜愛程度及教師專業的認同，獲得較高的口試評分；但如果口試委員對應試者受喜愛程度及教師專業並不認同，「應試者儀容舉止」對「口試評價結果」的正向影響則不會產生，甚至有負面的效果。所以對應試者而言，「應試者儀容舉止」雖不會直接為口試加分，但卻有間接效果；如果應試者本身已具備教師專業能力及受人喜愛的特質，儀容舉止也必須注意，因為此時較好的儀容舉止會對口試評分有正面的效果，但如果應試者本身不具教師專業或受人喜愛的特質，只憑好的儀容舉止，在國中教師甄選是無法直接為應試者的口試加分，反而可能會產生負面的效果，

值得應試者注意。

四、應試者受喜愛程度

由本研究的結果，可了解本研究中有兩個很重要的中介變項：「應試者受喜愛程度」及「應試者教師專業」；「應試者儀容舉止」和「口試委員類我效應」都會透過「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」為中介變項影響「口試評價結果」。

「應試者受喜愛程度」在本研究中擁有最高的直接影響力.59，不同於以往研究（Raza & Carpenter, 1987; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995）的是「應試者受喜愛程度」除了直接影響「口試評價結果」，不會透過「應試者教師專業」產生間接影響力。顯示在本研究中，「應試者受喜愛程度」及「應試者教師專業」是兩個獨立的心理歷程，從本研究模式的路徑來看，口試委員會不會錄用應試者，最後會透過兩個因素作出口試的決定，一個是口試委員認為應試者是否具教師專業，另一個是口試委員喜不喜歡應試者，這兩個因素都會直接影響口試的評價結果。在本研究中「應試者教師專業」未對「應試者受喜愛程度」產生中介效應影響「口試評價結果」的原因，與上述「應試者教師專業」在本研究的影響力偏低的原因相同，因為在教師甄選過程中，筆試及試教已對應試者教師專業做充分的檢測，口試只不過是再針對應試者其他特質，進一步確認應試者是否適合任教。

綜合上述，本研究發現，在國中教師甄選口試過程中「應試者教師專業」並不是口試委員最重視的因素；「應試者受喜愛程度」對「口試評價結果」的影響，赤裸裸的呈現在本研究模式中，不必透過「應試者教師專業」為中介；而潛藏在背後有一股更強大的影響力：「口試委員類我效應」正在對口試產生影響，雖然口試委員不願承認或不自知的，但其影響力確實存在，且更高過「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」許多。此乃本研究與以往研究最大的不同，也是本研究最大的貢獻。

五、資料來源

本研究的唯一資料來源為口試委員的自陳量表，有被批評之嫌疑，但在真實口試的現場這個缺陷是很難避免的。有三個重要的理由 (Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995)，致使本研究只能以口試委員的自陳量表為唯一資料的來源，其原因分述如下：

- 一、國中教師甄選口試的時間很短，如過要多層次的蒐集資料在時間上是不容許的，所以僅能以一次的口試委員的自陳量表作為本研究資料的來源。
- 二、在真實口試的過程中進行任何資料蒐集都會干擾口試的進行，容易引起口試委員及主辦單位的抗拒，以致降低回收率，所以施測的方式越簡單越能增加口試委員參與的意願，回收率也會越高。
- 三、本研究口試委員的心理因素，包含「應試者儀容舉止」、「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」及「口試委員類我效應」這些資料無法透過其他方式蒐集，所以僅能透過口試委員自陳而得到。

第四節 建議

一、實務上的建議

由本研究的結果證明，類我效應對口試評價的影響是非常重要的，在口試委員

的評分過程中，可能存在類我效應影響其口試評分而口試委員卻不自知。然而類我效應是否僅發生在本研究中所指的口試委員心理層面的類我效應，如：認為應試者與自己的態度、理念、待人方式及教育背景較相似，或者類我效應會廣泛的存在於口試委員和應試者的各種特徵中？1995年 Graves 和 Powell 的研究，即已驗證性別的類我效應會對口試結果產生影響。衍申而言，口試委員與應試者的省籍背景、政治理念、學程出身，在臺灣現今的環境中或許對口試結果都會產生影響力，都需審慎加以考慮，故研究者在實務上提出下列兩點建議：

（一）口試委員訓練

在教師甄選口試進行之前，如果教師甄選主辦單位能對口試委員事先進行訓練，給予明確的評分標準，也許可以降低口試委員因類我效應而產生之偏見，對口試結果所造成的影響。

（二）平衡口試委員背景及色彩

在現行教師甄選制度下，如果尚無法針對口試委員事先進行訓練，教師甄選主辦單位亦應審慎選擇具備各個學派教師專業的口試委員，平衡各種背景及色彩，以降低口試委員因類我效應產生之偏見，才能讓類我效應對口試結果造成的謬誤減到最低，對口試公平性之提升才有助益。

二、未來研究的建議

本研究內容在國內影響教師甄選口試決策的議題上僅是一個開端，期望能讓讀者瞭解口試決策過程中，背景變項（口試委員特徵、應試者特徵、應試者學經歷）及口試委員的心理因素（應試者儀容舉止、口試委員類我效應、應試者受喜愛程度、應試者教師專業），如何影響口試評價結果以及口試委員的心理因素與口試評價結果間的因果關係模式，但如同其他真實情境的研究一樣，在研究中很難同時對所有影響口試結果的因素一一加以檢測，故建議後續研究可針對以下兩部分，進行更深入的探討：

(一) 在模式中加入新的因素

首先，建議今後研究可針對 Delli 和 Vera(2003) 之教師甄選口試決策模式，在本研究過程中未被檢測的其他變項進行研究，檢驗其對口試結果的影響，如：新頒定之政策、應試者的責任感、口試的形式。未來研究亦可用不同的觀點建立不同的假設模型，來檢驗國中教師甄選口試決策歷程，以釐清影響國中教師甄選口試結果的因素。

(二) 擴大類我效應的研究範圍

其次，在本研究結果中顯示，口試委員的心理因素中，以口試委員類我效應對口試評價結果的影響力最強大。相較於口試委員的心理因素，各種背景變項對口試評價結果的影響力很小，但在 Graves 和 Powell (1995) 的研究顯示，性別的類我效應仍會影響口試結果。各背景變項的類我效應是否對口試評價結果產生影響，在本研究中並未加以檢測，建議未來研究可進一步探討背景變項的類我效應是否存在於口試決策歷程。而其他背景變項如：省籍背景、政治理念、學程出身，是否也存在著類我效應影響口試結果？更是值得關切的議題，建議未來研究可擴大的類我效應的範圍，去探討其對口試決策歷程的影響。