

第一节 甄选及其有效性

二、甄选的可靠性与有效性

- ◆任何一种甄选方法都应当达到一定的信度和效度。
- ◆**信度是效度的必要条件**（但不是充分条件）。
- ◆即一项甄选测试的信度如果不好，那么，其效度一定较差。
- ◆相反，如果一项测试的效度极好，则其信度一定也比较高。

（一）信度

1、信度的概念

信度，**又称测试的内部一致性程度或稳定程度**，是指一种测试手段不受随机误差干扰的程度，它反映了一个人在反复接受同一种测试或等值形式的测试时所得到的分数的一致性程度，它是对任何一种测试工具的最基本要求。

2、信度系数

信度的高低是用信度系数来表述的，信度系数介于 0~1 之间。0 表示信度最低，1 表示信度最高。一般情况下，信度系数不低于 **0.70** 的测试工具被视为信度较好。

3、信度测试方式

最常用的信度测试方式包括**重测信度、复本信度、内部一致性信度和评价者信度**。

（1）重测信度

重测信度	1. 重测信度又称再测信度，是指用 同一种测试工具 在 不同的时间 对 同一群人 进行 多次测试 所得到的结果的一致性程度。 2. 根据一般经验，两次测试的时间间隔为 半个月到半年 可能比较合适。	时间不同
------	--	------

（2）复本信度

复本信度	1. 复本，是指在测试的结构、实际测试效果等方面与最初的测试工具基本保持一致的 另一种测试工具 。 2. 复本信度是指对同一组被测试者进行某种测试时，使用 两种功能等值但是表面内容并不相同的测试形式 ，然后考查在这两种等值的测试中被测试者取得的分数之间的相关程度。 3. 复本信度的高低反应了两种复本测试在内容上的等值程度。	形式不同， 功能相同
------	--	---------------

（3）内部一致性信度

内部一致性信度	1. 指反映同一测试内容的各个题目之间的得分一致性程度。 2. 考察内部一致性信度的方式主要有两种，即 分半信度 和 同质性信度 。 3. 分半信度，将一个测试中的题目一份为二，然后分析这两个半份测试结果之间的相关系数。 4. 同质性信度，指一种测试内部的所有题目考查同一内容的程度。	题目不同， 内在相同
---------	---	---------------

（4）评价者信度

评价者信度	1. 不同的观察者、研究者或评价者对于被测试者表现出的同样的行为或者问题的回答可能会得出不一样的判断和评价，这是因为评价者本身的阅历、看问题的视角甚至个人偏好都会影响他们的评价结果。 2. 评价者信度指不同评价者在使用同一种测试工具时所给出的分数之间的一致性程度。	主观意识
-------	---	------

4、想达到较高信度需注意的问题：

- （1）测试过程要标准化；
- （2）选取的样本要具有广泛的代表性；在总体中抽样的样本应具有异质性，而不是集中于某一类人；
- （3）要注意保持良好的测试环境，包括心理环境和物理环境；努力使被测试者保持一种轻松自然的心态；
- （4）要注意测试的难度；测试太难出现地板效应（得分普遍过低），太容易天出现天花板效应（得分普遍偏高）的现象；
- （5）要注意测试的长度。

【多选】内部一致性信度又分为（ ）。

- A. 分半信度
- B. 重测信度
- C. 复本信度
- D. 同质性信度
- E. 评价者信度

答案：AD

解析：内部一致性信度的方式主要有分半信度和同质性信度。

【单选】当企业同时使用同一种测试的 A 卷和 B 卷进行甄选测试时，A 卷和 B 卷在测试内容上的等值程度称为（ ）。

- A. 复本信度
- B. 分半效度
- C. 重测信度
- D. 预测效度

答案：A

解析：所谓复本，是指在测试的结构、实际测试效果等方面与最初的测试工具基本保持一致的另一种测试工具。如在高考以及很多重要考试中经常使用的 A 卷和 B 卷。

（二）效度

1、效度的概念

指一种测试的有效性程度，反映了一种测试工具对于它所要测量的内容或特质进行准确测量的程度。

2、效度分类

效度主要分为三类：**内容效度、效标效度、构想效度。**

（1）内容效度

指一项**测试的内容**与测试所要达到的**目标之间的相关程度**，即一项测试的内容能够代表它所要测量的主题或特质的程度。

注意：

- ◆ 内容效度的检验主要采用专家判断法；
- ◆ 不太适合对较为抽象的特质进行评价。

【单选】项甄选测试的目的是评价求职者的逻辑能力，但是测试的题目设计不佳，变成了考查求职者的知识记忆情况，则该测试的（ ）比较低。

- A. 同时效度
- B. 预测效度
- C. 内容效度
- D. 效标效度

答案：C

解析：内容效度是指一项测试的内容与测试所要达到的目标之间的相关程度，即一项测试的内容能够代表它所要测量的主题或特质的程度。

（2）效标效度

效标效度也称效标关联效度，是指一种测试或甄选技术对被测试者的一种或多种**工作行为或工作绩效进行测试的准确程度。**

预测效度	所要考察的是员工被雇用之前的测试分数与其被雇用之后的实际工作绩效之间是否存在实证性关系它存在一个明显的问题，即组织必须等待很长的时间，才能得到考察效标关联效度所需要的数据
同时效度 (同步效度)	直接选取那些已经在某种岗位上从事工作的任职者，让他们完成某种测试，得到测试分数同时，由于他们已经在岗位上，所以比较容易得到他们的绩效数据，再考察这两组数据之

【案例】该公司招聘来的人员面试得分很高但入职后实际工作绩效不尽如人意，这说明（ ）。

- A. 内容效度
- B. 构想效度
- C. 同时效度
- D. 预测效度

答案：D

解析：预测效度所要考察的是员工被雇佣之前的测试分数与其被雇佣之后的实际工作绩效之间是否存在实证性联系，选项D正确。

(3) 构想效度

指一项测试对于某种不可观察的、比较抽象的构想或特质进行测量的程度。

影响构想效度的主要因素有两个：

- ◆ 理论上的构想代表性不足；
- ◆ 构想代表性过宽，以至于包括了无关事物。

构想效度是一个存在争议的概念，因为有些构想概念非常模糊，缺乏一致性的定义，确定构想效度时也没有明确的操作步骤，没有单一的数量指标能够描述其有效程度。

