



第一节 甄选及其有效性

(二) 效度

含义	效度是指一种测试的有效性程度，它反映了一种测试工具对于它所测量的内容或特质进行准确测量的程度。
类型	(1) 内容效度 (2) 效标效度（也称效标关联效度） (3) 构想效度（也称结构效度）



第一节 甄选及其有效性

1. 内容效度

含义	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测量的主题或特质的程度。
条件	(1) 确定想要测试的内容的范围，并使测试中的全部项目均在此范围之内； (2) 测试中的项目应当是已经界定好的内容范围中具有代表性的样本。
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。
局限	(1) 隐藏在内容效度背后的一个基本假设是求职者在被雇用时候已经具备了一定的知识、技术或能力； (2) 主观判断的作用很大。



第一节 甄选及其有效性

2. 效标效度

含义	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预测的准确程度。（可以预测未来成功或失败）	
判断方法	判别通过甄选测试所得到的分数与实际工作绩效得分之间是否存在实证性联系。如果存在明显的相关关系，那么便可以证明具有较好的效标效度。	
两种类型	(1) 预测效度	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联系。
	(2) 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，考查这两组数据之间到底存在怎样的相关关系。



第一节 甄选及其有效性

3. 构想效度

含义	是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，即一项测试的结果解释某一理论上的假设、术语等构想的程度。
影响因素	(1) 理论上的构想 代表性不足 ； (2) 构想 代表性过宽 ，以至于包括了无关事物。
注意	与内容效度和效标效度不同，构想效度是一个存在争议的概念。



第一节 甄选及其有效性

【例·单选题】某测试中，目的是测试求职者的逻辑思维
能力，测试设计题目却围绕文字写作能力展开，该测试的（ ）
比较低。

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



第一节 甄选及其有效性

答案：A

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。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。



第一节 甄选及其有效性

【例·多选题】下列关于内容效度的说法，错误的有（ ）。

- A. 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
- B. 内容效度反映的是评价人员的可靠性
- C. 内容效度关心的是理论构想的特征
- D. 内容效度主观判断的作用太大
- E. 内容效度适用于较为抽象的特质



第一节 甄选及其有效性

答案：BCE

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。

选项B错误，评价者信度反映的是评价人员的可靠性。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。

选项C错误，构想效度关心的是理论构想的特征。

选项E错误，内容效度的检验主要是采用专家判断方法，不太适合对较为抽象的特质进行评价。



第一节 甄选及其有效性

【例·单选题】可以预测出求职者在未来的工作中取得成功或招致失败的准确程度的是（ ）。

- A. 复本信度
- B. 重测信度
- C. 效标效度
- D. 构想效度



第一节 甄选及其有效性

答案：C

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。选项C正确，在人员甄选中，组织最关注的问题实际上是通过某种测试或评价技术所得到的结果是否能够准确地预测出求职者在未来的工作中取得成功或招致失败的程度。这实际上就是效标效度所要考查的问题。



第一节 甄选及其有效性

【例·单选题】一些测试得分较高的人被录用后，实际工作绩效却不如一些分数低的人，这说明该公司甄选测试的（ ）比较低。

- A. 内部一致性效度
- B. 预测效度
- C. 同质性效度
- D. 分半效度



第一节 甄选及其有效性

答案：B

解析：本题考查甄选的可靠性与有效性。预测效度所要考查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联系。



本节小结

第一节 甄选及其有效性

