

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(11)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646677.htm 信度与效度 节名 知识点重点小计XYZK信度与效度220002一、信度X1 信度又叫可靠性或一致性。（一）常用的信度指标 在人员挑选过程中常用的信度指标有四类。1．重测信度（2007年单选）重测信度又称为稳定性系数，是指用同一方法对一组应聘者在两个不同时间进行测试，所得结果之间的一致性。因此，当第一次施测和第二次施测的时间间隔相对较短时（几天或几周），重测的稳定性系数会较大；反之，当第一次施测和第二次施测的时间间隔较长时（几个月或几年），该系数就会偏小。2．复本信度 复本信度又称等值性系数，是指采用两个测验复本（功能相同但题目内容不同）来测验同一群体，所得到的两个分数的相关性。一般而言，当前一次施测和第二次施测之间的时间间隔较短时，受测者往往能够回忆出第一次施测的许多题目，以及当时所做出的回答。这显然会影响他们在第二次受测时的回答。当然，如果每个受测者能够回忆出同等数量的题目，这并不会影响到一致性系数，但是，通常总有人能够比别人回忆出更多的测试材料，这种结果就会导致第一次施测与第二次施测的相关要小于理想状态下的值。因此我们需要使用测验的复本来克服这种误差来源，也就是说，两套测验包含相似的题目，但又不完全相同。复本信度的高低反映了两个测验在内容上的等值性程度。复本信度的思想很容易理解：施测完第一个测验，在适当的间隔后再施测测验复

本，得到的稳定性系数能够反映出测量时由于题目不同、施测时间不同所导致的误差。

3. 内部一致性信度 复本法适合于许多测验，尤其是能力测验（学业能力、智力、特殊能力）。内部一致性信度主要用于反映同一测试内部不同题目的测试结果是否具有一致性。这是检测测验本身好坏的重要指标。

4. 评分者信度 是指不同评分者对同样对象进行评定时的一致性。这一指标反映的是评价人员的可靠性。

（二）对信度指标的解释 类似核查表、评定量表以及人格调查、兴趣调查，或者态度调查这样的情感评估工具，他们的信度一般低于诸如成就、智力、或者特殊能力等认知测验的信度。如果测验是用于判定两组人群的平均分数是否存在显著差异，信度系数在0.60~0.70之间就足够了。但从另一个方面来看，如果测验是用于比较某个人和其他人的得分，或者比较该人在其他测验上的得分，此时信度系数至少要达到0.85才能判断分数上的差异是否显著。

（三）影响信度的因素

- （1）受试者因素
- （2）主试因素
- （3）筛选或测验内容
- （4）实施测试的情景
- （5）意外干扰因素

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com