

# 行为面试与无领导小组讨论的预测效度研究

田效勋\* 车宏生

(北京师范大学心理学院, 北京, 100875)

**摘要** 本研究以某金融机构中层管理者胜任力测评为背景, 主要探讨行为面试和无领导小组讨论的预测效度。研究证实, 行为面试的评价者一致性信度为 0.795, 以上级绩效评价为效标的预测效度为 0.386, 对技术-行政任务绩效和周边绩效预测显著, 但对领导力任务绩效预测不显著; 无领导小组讨论只对领导力任务绩效预测显著, 在预测领导力任务绩效方面, 它对行为面试有显著的递增效度。

**关键词** 行为面试 无领导小组讨论 预测效度 管理工作绩效 递增效度

## 1 引言

人事测量方法最重要的属性是其预测效度, 即对未来工作绩效的预测能力<sup>[1]</sup>, 但国内关于行为面试的预测效度的研究很少。Motowidle(1992)<sup>[2]</sup>在电信企业的一项研究证实: 行为面试平均的效标关联效度为 0.22。Moscoseo 等人(2001)<sup>[3]</sup>对保险人员的测评研究表明, 行为面试的内容效度指数(CVI)为 0.89。Harel 等人(2003)<sup>[4]</sup>的一项以某医疗机构管理者为被试的现场研究证实, 行为面试的效标关联效度较高, 达到了 0.53。

工作绩效是人事测量研究中最常用、最重要的效标(Hough & Oswald, 2000)<sup>[5]</sup>。Borman 和 Motowidle(1993)<sup>[6]</sup>提出, 工作绩效的范畴除了任务绩效之外, 还应拓展到周边绩效。Conway(1999)<sup>[7]</sup>提出, 管理工作的任务绩效可分为技术-行政任务绩效和领导力任务绩效。技术-行政任务绩效是指非领导导向的任务, 如: 计划和组织、行政和文字工作、技术能力、商业判断等, 领导力任务绩效由指引、指导、激励、反馈等领导行为构成。

在人事选拔过程中, 行为面试常常和无领导小组讨论结合在一起使用, 但两者所测量的构想可能不同, 可能预测绩效的不同侧面。基于以上分析, 本研究拟验证如下假设: 行为面试能够显著预测技术-行政任务绩效、领导力任务绩效和周边绩效; 行为面试对管理工作绩效整体的预测效度较高; 无领导小组讨论能够显著预测领导力任务绩效, 并对行为面试在预测领导力任务绩效方面有递增作用。

## 2 方法

### 2.1 研究背景

2005 年 7 月, 某银行进行中层管理职位胜任力测评, 人数为 45。本研究采用行为面试和无领导小组讨论等方式, 对中层管理者的工作胜任力进行了测评。测评结束两年后, 收

集了上级领导对被试的绩效评价数据。本研究以上级绩效评价为效标, 重点研究行为面试和无领导小组讨论的预测效度, 并试图探讨无领导小组讨论在预测管理工作绩效方面是否对行为面试有递增作用。

### 2.2 被试基本信息

45 名被试, 男 40 人, 女 5 人, 平均年龄为 40 岁, 均为中层管理者。

### 2.3 评价者基本情况

在胜任力测评过程中, 评价者共有三名, 对被试进行评价。在收集效标数据阶段, 请一名掌握被试表现情况的上级领导对所有被试进行绩效评价。

### 2.4 研究材料

#### 2.4.1 行为面试

根据对管理层访谈的结果, 确定了行为面试的 7 个测量维度, 并给出了每个维度的概念和操作定义。行为面试时间为 35 分钟/人。

#### 2.4.2 无领导小组讨论

本研究采用的无领导小组类型为竞争-合作型。将被试分为 7 个小组, 每组 6 或 7 人。

#### 2.4.3 绩效评价量表

基于 Conway 的理论, 编制了“管理工作绩效评价量表”, 共计 10 个题目。1、4、6、9 题测量技术-行政任务绩效, 2、5、7 题测量领导力任务绩效, 3、8、10 题测量周边绩效。

## 3 结果

对收集到的数据使用 SPSS13.0 和 AMOS4.0 进行了统计分析。

### 3.1 行为面试的信度和构想效度

本研究对三名评价者对面试各维度及维度均分所代表的整体评价的评价者一致性进行统计, 结果如下表所示:

表 1 行为面试评价者一致性信度系数(肯德尔和谐系数 W)

进取心	分析判断	组织协调	影响力	社会成熟度	沟通表达	执行力	整体分
0.646	0.664	0.634	0.656	0.574	0.680	0.561	0.795

在对维度的评价中, 各维度评分的一致性略低, 但整体分的一致性较高, 达到了 0.795。应用主成分分析法, 对行为面试评分进行探索性因素分析(EFA), 提取特征根大于 1 的

成分, 只得到了一个成分, 方差解释率为 69.50%。可见, 评价者并未能够对预先设定的 7 个维度进行有效地区分, 对被试表现的评价是一个整体评价。

\* 通讯作者: 田效勋。E-mail: daniel\_tian@sohu.com

### 3.2 无领导小组讨论的信度和构想效度

本研究对三名评价者对无领导小组讨论各维度及维度

表2 无领导小组讨论评价者一致性信度系数(肯德尔和谐系数  $W$ )

主动性	影响力	组织协调	分析能力	合作性	人际理解力	整体分
0.775	0.817	0.806	0.516	0.549	0.627	0.854

无领导小组讨论整体分的评价者一致性信度很高,达到了0.854。应用主成分分析法,对无领导小组讨论评分进行探索性因素分析(EFA),只得到了一个成分,方差解释率为82.764%。可见,评价者并未能够对6个维度进行有效区分,对被试的评价是整体评价。

### 3.3 绩效评价量表的信度和构想效度

在获取效标数据时,为了同时验证量表的心理测量学指标,多取了5个被试,他们都没有参加本研究中的测评。量表总体、技术-行政任务绩效、领导力任务绩效和周边绩效题目的内部一致性系数分别为:0.833、0.740、0.732和0.598。量表总体的内部一致性信度较高,技术-行政任务绩效和领导力任务绩效两个维度的内部一致性较好,只有周边绩效维度略低。对该量表进行一阶三因素的验证性因素分析,结果表明: $CMIN/DF$  小于2,  $NFI$ 、 $RFI$ 、 $IFI$ 、 $TLI$ 、 $CFI$  均在0.97以上,  $RMSEA$  小于0.08,达到了心理测量学的要求。

### 3.4 行为面试的预测效度

结果表明,行为面试对技术-行政任务绩效、周边绩效和整体绩效均能显著预测,效度分别为0.347、0.358和0.386。但是,行为面试对领导力任务绩效的预测效果不显著。

### 3.5 无领导小组讨论的预测效度

统计表明,无领导小组讨论只能显著预测领导力任务绩效,预测效度系数为0.378。

### 3.6 无领导小组讨论对行为面试的递增效度

以领导力任务绩效为效标,应用分层回归统计方法,在无领导小组讨论没有导入回归方程之前,行为面试的回归系数为0.261,校正后的  $R^2$  (即方差解释率)为4.7%;当无领导小组讨论导入回归方程后,回归系数变为0.391,校正后的  $R^2$  为11.2%,预测效度系数增加了0.13,效度递增了50%,增加的解釋率为6.5% ( $p < 0.05$ )。无领导小组讨论在预测领导力任务绩效方面对行为面试有显著的递增作用。

## 4 讨论

行为面试和无领导小组讨论测量的都是单维构思。Bass (1949)<sup>[9]</sup>的研究发现,无领导小组讨论只测量了一个维度,即领导力地位(leadership status)。Waldman 等人(2004)<sup>[10]</sup>发现,无领导小组讨论的四个维度之间的相关系数为0.85,评价者未对不同维度进行明显的区分。究其原因,可能的解释有两个:某个维度在评价中起着主导作用,或评价者是对被试的整体表现进行评价的。Lance 等人(2004)<sup>[8]</sup>的研究表明,这两个解释都得到了支持,但更倾向于后者。

Sacket 和 Dreher(1982)<sup>[11]</sup>提出,评价者应对被试在练习(exercise)中的表现进行评价,而不是对维度进行评价。Lance 等人(2000)<sup>[12]</sup>提出了情景特定性假说(situational specificity hypothesis),即维度评价应该由练习本身来解释其变异,而不是由预先设计的维度来解释。Gatewood 等人

均分代表的整体评价的一致性进行统计,结果如下表所示:

(1990)<sup>[13]</sup>用练习评价而不是维度评价的方法研究了无领导小组讨论的信度。研究表明,评价者一致性信度系数在0.69到0.99之间,较以前的研究要高。

Clark(1992)<sup>[14]</sup>的研究表明,行为面试的效度在0.25到0.40之间。本研究的结果表明,行为面试的预测效度在这个范围中的较高位置。

在预测领导力任务绩效方面,无领导小组讨论对行为面试有递增效度。领导力任务绩效是管理者在人际互动方面的行为表现,而无领导小组讨论是典型的人际互动情景,相比行为面试而言,它更能预测被试的领导力任务绩效。对管理者的选拔来说,在行为面试的基础上,应该适当采用类似无领导小组讨论这样的情景模拟工具。

本研究的样本量( $n = 45$ )较小,也是影响结果推论有效性的因素之一。其次,如能够对行为面试和无领导小组讨论对管理工作绩效不同方面的预测作用机制进行深入探索,则对于发现预测源和效标之间的关系和改进两种人事测量工具有很大的价值。

## 5 结论

本研究表明,行为面试对管理工作绩效的预测效度较高(0.386)。它在预测技术-行政绩效、周边绩效方面有较显著的作用,效度分别为0.347、0.358,但不能显著预测领导力任务绩效。无领导小组讨论只对领导力任务绩效预测显著,效度为0.378。在预测领导力任务绩效方面,无领导小组讨论在行为面试的基础上增加的效度为50%,有显著的递增效度。

## 6 参考文献

- Schmidt, F. L., Hunter, G. E. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 1998, 124(2): 262-274
- Motowide S J, Carter G W, et al. Studies of the structured behavioral interview, *Journal of Applied Psychology*, 1992, 77(5): 571-587
- Moscato S, Salgado J F. Psychometric properties of a structured behavioral interview to hire private security personnel, *Journal of Business and Psychology*, 2001, 16(1): 51-60
- Harel G H, Vogel A A, Janz T. Comparing the validity and utility of behavior description interview versus assessment center ratings, *Journal of Managerial Psychology*, 2003, 18(1/2): 94-104
- Hough L M, Oswald F L. Personnel selection: looking toward the future, remembering the past, *Annual Review of Psychology*, 2000, 51: 631-664
- Borman W C, Motowide S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In: Schmitt N & Borman W C (Eds). *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993, 71-98
- Conway J M. Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs, *Journal of Applied Psychology*, 1999, 84: 3-13

- 8 Lance C E, Foster M R, Gentry W A, Thoresen G D. Assessor cognitive process in an operational assessment centre, *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(1): 22 – 35
- 9 Bass B M. An analysis of leaderless group discussion, *Journal of Applied Psychology*, 1949, 33: 527 – 533
- 10 Waldman A D, Atwater E L, Davidson A R. The role of individualism and the Five – Factor Model in the prediction of performance in a leaderless group discussion, *Journal of Personality*, 2004, 72: 1 – 28
- 11 Sackett, P R, Dreher G F. Constructs and assessment center dimensions: Some troubling empirical findings, *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67: 401 – 410
- 12 Lance C E, Newbolt W H, Gatewood R D, Foster M R, French N R, Smith D E. Assessment exercise factors represent cross – situational specificity, not methods bias, *Human Performance*, 2000, 13(4): 323 – 353
- 13 Gatewood R, Thornton III G C, Hennessey H W. Reliability of exercise ratings in the leaderless group discussion, *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63: 331 – 342
- 14 Clark T. Management selection by executive recruitment consultancies: A survey and explanation of selection methods, *Journal of Managerial Psychology*, 1992, 7(6): 3 – 13

## A Study of the Predictive Validity of Behavioral Interview and Leaderless Group Discussion

Tian Xiaoxun, Che Hongsheng

(School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing, 100875)

**Abstract** Using data from a project aimed at the assessment of middle-level-manager's competence in a financial company, this study mainly assessed the predictive validity of behavioral interview and leaderless group discussion. The inter-rater reliability of behavioral interview was 0.795, and the predictive validity (the supervisor's evaluation of performance as the criterion) 0.386. Behavioral interview had a significant predictive validity in technical-administrative task performance and contextual performance, but failed to predict leadership task performance significantly. Leaderless group discussion had significant predictive validity in leadership task performance, and an incremental validity in leadership task performance as compared with behavioral interview.

**Key Words** behavioral interview, predictive validity, managerial job performance, leaderless group discussion, incremental validity

(上接第 180 页)

- 3 王沛, 陈淑娟, 中小学教师工作胜任特征模型的初步建构, *心理科学*, 2008, 31(4): 832 – 835
- 4 王宪平, 唐玉光. 课程改革视野下的教师教学能力结构[J]. *师资培训研究*, 2005, 5(3), 13 – 15
- 5 Hopkins D, Stern D. Quality Teachers, Quality Schools, Implicational Perspectives and Policy Implication. *Teaching & Teacher Education*, 1996, 12(5), 501 – 517
- 6 辛涛, 林崇德, 申继亮. 认知的自我指导技术对教师教学监控能力的影响. *心理科学*, 1999, 22(31), 5 – 9

## A Study on Constructing a Structured Relation Model of Middle School Teachers' Teaching Competencies

Chang Xin<sup>1</sup>, Chen Shujuan<sup>2</sup>, Yang Jinhua<sup>3</sup>, Wang pei<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> School of Education, Shanghai Normal University, Shanghai 200234)

(<sup>2</sup> School of Educational Science, Ningxia University, Yinchuan, 750000)

(<sup>3</sup> School of Education, Northwest Normal University, Lanzhou 730070)

**Abstract** Competency theories and research methods in human resources management were used to contrast teachers' competencies and classify them into expert teachers, competent teachers, and novices. This study explored the competence dimensions and respective behavior indexes of Chinese middle school teachers, constructed their structured relation model, developed assessable tools for recruiting, selecting and training teachers such as teaching observation table and competencies questionnaires. On this basis, this study compiled a "middle school teachers' competencies questionnaire". A sample of 300 teachers participated in the investigation. According to the statistic analysis result, a task-oriented competency model and a relationship-oriented competency model were constructed. The former included the 5 one-step factors of knowledge, cognitive ability, teaching monitoring and control ability, career motive and career management; the latter included the one-step factors of communication and cooperation, idea for students, individual manners and personality traits. Then, a test questionnaire was compiled and administered to 250 subjects. The fitness index of Confirmatory Factor Analysis (CFA) was perfect, and the two models were found to be reasonably established.

**Key words** teachers, teaching competencies, the task-oriented competencies model; the relationship-oriented competencies model