

*內升制與外補制的比較

當職務出缺時，不論是由內部或外部尋求所需之人才，均有優缺點存在。

一、內升制：係指由現有的員工中挑選適任者擔任該項職務。其優點如下：

1.招募與甄選的成本較低：因不用刊登求才廣告，再加上對人員已有一定程度的瞭解，可省掉甄選的程序，故費用較低。

2.雙方的瞭解程度較高：因平日工作的緣故，彼此有一定程度的瞭解。

3.對員工士氣的激勵效果較大：晉升代表著一種肯定，因而能有效激勵員工的工作士氣。

內升制雖有前述的優點，但卻有如下的缺點：

1.人力供給的數量較少：因現有的人力有限，若硬要從中挑選適任者，恐選擇的機會較少，不利管理工作的維持。

2.很難引進新的觀念：大家朝夕相處，思想與理念相近，若由原班人員升任恐不易注入新血而有礙觀念的更新。

3.改革時舊勢力的包袱較大：皆為同儕難免有同儕之情誼存在，故在改革時恐會因平日的交情而不易大刀濶斧推動改革。

二、外補制：係指職務出缺時，由外部的人員來擔任新職，其優點有：

1.人力供給的數量較多，利於挑選人才。因應徵的人數會比現有人力為多，故可從中挑選較為適任者。

2.較易引進新的觀念：因由外部人員來擔任新職，其理念與想法會與原組織員工不同，故較易引進新的理念與做法，以利刺激舊同事。

3.改革時較無舊勢力的包袱：因新人新政，較無舊日情誼的羈絆，因此有利改革的推動。

但缺點是：1.招募與甄選的成本較高；2.雙方的瞭解程度較低，易產生猜忌與不信任；3.因空降的緣故，較易打擊員工的士氣。

*信度與效度

一、信度

信度即可靠性(trustworthiness)，係指測驗的結果的一致性或穩定性而言。即測量工具是否可以可靠地、一致地測量出它應該測量的資料；或是我們在重覆使用某一測量工具時，在相同的情況下，可否產生相同或一致的結果。當我們以同樣的測量工具重覆測量某項持久性的特質時，是否得到相同的結果？測量工具能否減少隨機誤差(random error)的影響，而提供項特質個別差異程度的真實量數？影響信度的因素如下：

1.受試者：身心健康狀況、動機、注意力、態度。

2.主試者：未依規定實施、給予協助、評分主觀。

3.測驗內容：試題取樣不當、內部一致性低。

- 4.測驗情境：通風、光線、聲音、桌面好壞。
- 5.時間影響：間隔時間愈久，受外界影響愈大。
- 6.測驗長度：題數愈多，信度愈高。
- 7.受試人員的變異：成員特質分佈廣，信度高。
- 8.間隔時間長短：間隔愈短，信度愈高。

二、效度

效度（validity）即正確性，指測驗或其他測量工具確能測出其所欲測量的特質或功能之程度。一個測驗的效度愈高，即表示測驗的結果愈能顯現其所欲測量對象的真正特徵。指測量工具與其所希望衡量之變數間的契合程度，也就是測量工具所測量的結果，是否能反映我們所欲測量的概念或變數的涵意。更清楚地說，就是測量工具所衡量的是否也就是我們所想要測量的。影響效度的因素有：

- 1.測驗組成：取材、長度、難度、編排方式。
- 2.測驗實施：若能依照測量程序爲之，效度高。
- 3.受試反應：興趣、動機、情緒、態度、健康。
- 4.效標方面：測量之信度、效標之信度、測驗所度量者與效標所鑑定者的相關。
- 5.樣本方面：樣本應能代表某一測驗所擬應用的全體對象。