

第十一章:人员素质测评的质量分析

测评的信度分析

信度概念:是指测验的可靠程度,它表现为测验结果的一致性、再现性、稳定性

信度的种类:再测信度、复本信度、内容一致性信度、评分者信度

同一个测验在一次施测之后经过一段时间,对同一个对象进行测验,求两次测验成绩相关性系数叫稳定性系数

两个假定的功能相等但是内容不一样测验复本来测量同一个群体,然后求出两个测验上得分的相关系数

分半信度、同质性信度:测验内容上多大程度上具有一致性

相同的一组测验由多个评分者给予评分时结果的一致性

影响因素:随机因素的影响、测验长短和难度的影响、不同信度测验方法、被测样本群体离散程度影响

测评的效度分析

效度是对要测定的东西能确定的测定到什么程度,叫做效度的测验,效度是一个测验要测量的某种行为特征的准确度或者正确性

内容:内容效度、效标关联效度、构想效度

测验的项目对测量主体和行为范围取样的适当程度

主要测验分数和效标之间的关系,分为同时效度、预测效度

某个心理测验在多大程度上验证了编制测验的理论构想

影响因素:测量本身因素、实施方面的因素、被测评者的因素、效标的因素

提高效度的方法:1.静心编制测试题目和测量量表 2.严格按照测验程序 3.创设标准的测评情境 4.选好正确的效标 5.样本容量要适当 6.正确处理好效度和信度关系

测评的项目分析

项目分析、项目难度估计方法、项目区分度、项目的独立性

对组成测验的各个题目进行分析,从而评价题目好坏。对题目进行筛选程序和方法

通过率估计法、分组法

项目鉴别力、针对不同水平的被测评者反映的区分程度和鉴别能力

通过分析项目之间的相关系数来揭示项目独立性程度