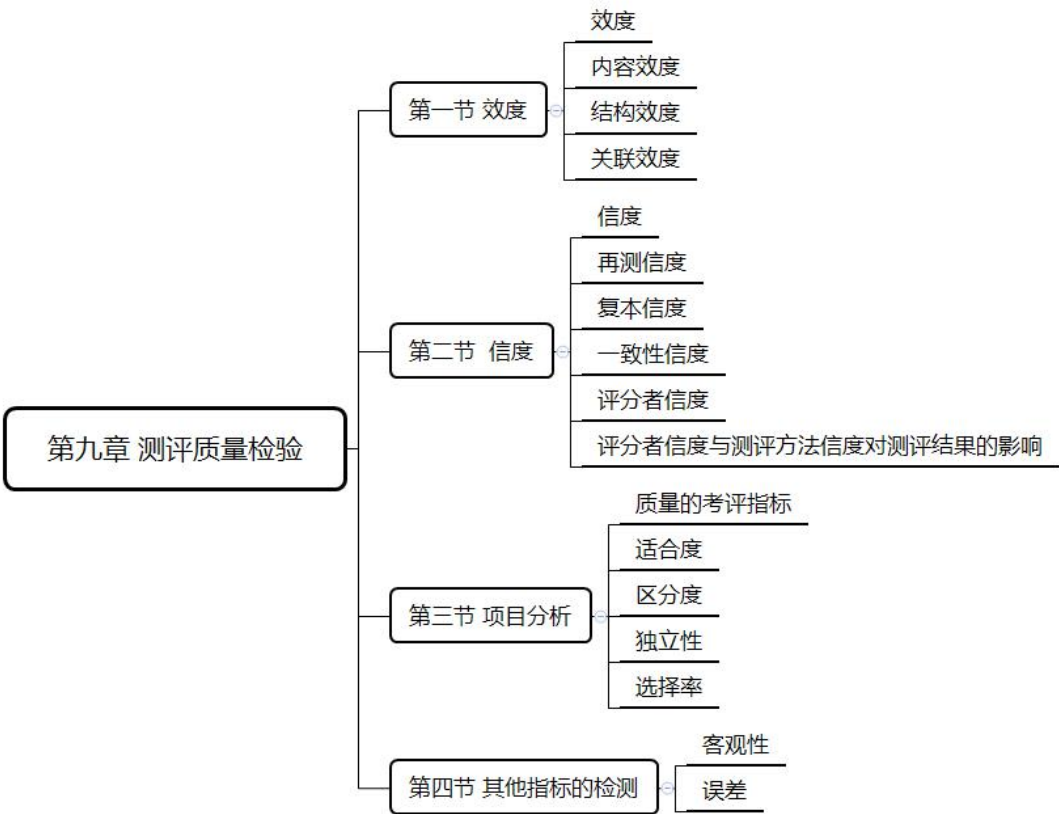


# 《现代人员测评》官方笔记-精讲 9

## 第九章 测评质量检验

### 一、思维导图



### 二、知识点

#### 第三节 项目分析

##### 【知识点 1】质量的考评指标

类别	考评内容	考评方式	考评指标
信度与效度	测评质量的分析指标	直接	信度、效度、区分度、独立性
项目分析	项目质量的考评指标	间接	适合度、选择率、区分度、独立性

##### 【知识点 2】适合度

适合度指被测评者行为符合项目测评标准的程度，即做对的人除以总人数。

如在知识测评中，某一多项选择题有 35 人做对，15 人做错，则该项目的适合度为  $35 / (35 + 15) = 0.7$ 。

### 【知识点 3】区分度

区分度，指项目把具有不同素质水平的被测评者适当区分开来的鉴别能力。

### 【知识点 4】独立性

独立性，即非相关性或低相关性。当相关系数越大时，说明独立性越小。

### 【知识点 5】选择率

选择率在这里指被测评者对非正确答案选项的选择比例。它是反映选项质量的一个指标。

如在知识测评中，某一多项选择题有 35 人做对，15 人做错，则该项目的选择率为  $15 / (35 + 15) = 0.3$ 。

## 第四节 其他指标的检测

### 【知识点 1】客观性

- (1) 测评方法的客观性：测评方法对测评者主观影响的控制程度
- (2) 测评者的客观性：通过比较测评结果与其他人的测评结果来分析

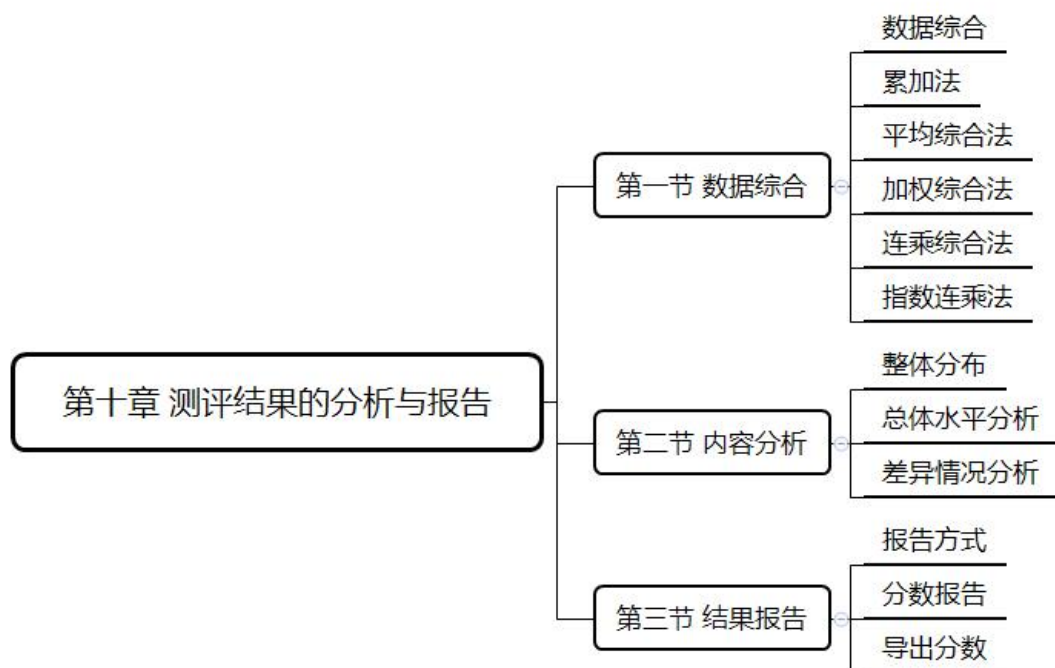
### 【知识点 2】误差

心理误差的种类：

- (1) 哈罗效应误差：又叫晕轮效应，测评者往往会因为被测者整体印象的好坏而影响他对其每个素质的测评
- (2) 趋中心理误差：不好不坏
- (3) 宽大心理误差：测评者不坚持测评标准要求
- (4) 逻辑误差：依据是否具有相关性特点而进行逻辑上的判断
- (5) 对比效应误差：绿叶丛中一点红
- (6) 接近效应误差：对于接近的两个被测者给以相近的评价

## 第十章 测评结果的分析与报告

### 一、思维导图



## 二、知识点

### 第一节 数据综合

#### 【知识点 1】数据综合

数据综合：把零散的项目分数综合为一个总分数的方法。包括：累加法、平均综合法、加权综合法、连乘综合法、指数连乘法。

#### 【知识点 2】累加法

累加法，即把各指标（项目）上的得分直接相加。

$$S = \sum_{i=1}^n x_i = x_1 + x_2 + \cdots + x_n$$

式中  $S$ ——总分； $x_i$ ——第*i*个指标（项目）得分。

例如，某人的品德素质得分为25，智能素质得分为35，体质得分为15，则采取累加法得其总分是：

$$S = x_1 + x_2 + x_3 = 25 + 35 + 15 = 75$$

累加法要求各指标同质并单位大致相近，否则要考虑采取加权综合法。

#### 【知识点 3】平均综合法

平均综合法，即把各项指标的分作算术平均数运算求出一个总分。

$$S = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

式中  $S$ ——总分； $n$ ——测评指标总数； $x_i$ ——指标上的得分。

例如，某人的品德素质得分为25，智能素质得分为35，体质得分为15，则采取平均综合法是：

$$S = (x_1 + x_2 + x_3) / n = (25 + 35 + 15) / 3 = 75 / 3 = 25$$

#### 【知识点 4】加权综合法

加权综合法，指根据各个指标（项目）的差异，对每个指标得分适当扩大或缩小若干倍后再累加的一种方法。

$$S = \sum_{i=1}^n \omega_i x_i$$

$$= \omega_1 x_1 + \omega_2 x_2 + \cdots + \omega_n x_n$$

优点：综合各项指标的得分，并体现指标在整体上的重要程度（权重）；

缺点：不便于拉开档次。

#### 【知识点 5】连乘综合法

连乘综合法是把各指标上的得分直接相乘得到一个总分。其计算公式是：

$$S = \prod_{i=1}^n x_i = x_1 \cdot x_2 \cdot x_3 \cdots x_n$$

式中  $S$ ——总分；

$x_i$ ——第*i*个指标得分。

这种综合方法的优点是便于拉开档次，“灵敏”度高，但容易产生晕轮效应。当一个指标上得分很小或为零时，整个测评的总分因此也会非常小或为零。

#### 【知识点 6】指数连乘法

指数连乘法不但考虑了各指标上的得分，还考虑了指标的相对重要性。其计算公式为：

$$S = \prod_{i=1}^n (x_i)^{\omega_i} = (x_1)^{\omega_1} \cdot (x_2)^{\omega_2} \cdots (x_n)^{\omega_n}$$

若两边取对数则有

$$S' = \sum_{i=1}^n \omega_i x_i'$$

式中  $S' = -\ln S$  ;

$x_i' = -\ln x_i$ 。

显然指数连乘法转化为加权综合法了。但指数连乘法有利于拉开距离，区分被测评者的档次。

## 第二节 内容分析

### 【知识点 1】整体分布

整体分布，即是通过图表的形式来分析素质测评结果的一种方法。

频数分布表分析

- (1) 求全距
- (2) 决定组数和组距
- (3) 决定组限
- (4) 登记频数

### 【知识点 2】总体水平分析

总体水平分析则是通过众数或平均数分析，把握全部被测评者的一般水平。

所谓众数即相同人数最多的那个素质特征、分数或等级，它代表整体水平结构自然群中最大的典型群水平。（例：1、1、1、2、3，众数为 1）

平均数即所有测评结果在理论上的代表值。（例：1、2、3、4、5，平均数为  $(1+2+3+4+5)/5=3$ ）

中位数是按顺序排列的一组数据中居于中间位置的数。（例：3、1、0、5、6、2，中位数为 2.5）

### 【知识点 3】差异情况分析

差异情况分析包括整体差异分析与个体差异分析。

整体差异分析有两极差、平均差、方差、标准差与差异系数等不同形式。

平均差、方差、标准差与差异系数都表示总体的平均差异情况。差异量越大，说明总体内个体之间的素质水平差异越大。

### 第三节 结果报告

#### 【知识点 1】报告方式

报告方式的分类：

(1) 按形式划分：口头报告、分数报告、等级报告、评语报告；

(2) 按内容划分：分项报告、综合报告。

①分项报告：即按主要测评指标逐项测评并直接报告，不再作进一步的综合。

优点：全面详细

缺点：缺乏总体可比性，只能作出单项比较

②综合报告：即先分项测评，最后根据各测评指标的具体测评结果报告一个总分数、总等级或总评价。

优点：总体上具有可比性

缺点：“削峰填谷”之弊，看不出具体优缺点

#### 【知识点 2】分数报告

所谓分数报告即以分数的形式反馈测评结果。分数的形式有多种，依其性质有四种基本形式：

(1) 目标参照性分数：依据测评指标本身要求而得出的分数；

(2) 常模参照性分数：依据被测者总体的一般水平得出的分数；

(3) 原始分数：测评活动中直接得到的分数；

(4) 导出分数：经过一定转换后得出的分数。

#### 【知识点 3】导出分数

下面介绍几种导出分数。

(1) 名次

名次是一种原始分数的转换形式，即根据被测评者得分的多少顺序排位的一种自然分数形式。其优点是简单直观，缺点是相邻名次间差距不一，悬殊较大。

(2) 百分位数

百分位数是一种标准分数，当两个被测评团体总体水平结构相当、但个体总数不等时，其个体的百分位可以相互比较，而名次数却做不到这一点。

### (3) Z 分数

Z 分数是一种标准分数。当 Z 分数在 0 左右时，即为中等水平，在 2.5 以上时为优秀水平，在 -2.5 以下为十分差的水平。

## 配套练习

### 【单选题】

- 1、所谓（ ）即非相关性或低相关性。  
A:独立性  
B:区分度  
C:信度  
D:效度
- 2、（ ）是指项目把具有不同素质水平的被测评者适当区分开来的鉴别能力。  
A:信度  
B:效度  
C:区分度  
D:选择率
- 3、（2018 年 4 月）项目的独立性分析，一般是采用项目间分数的相关系数来揭示。当相关系数越大时，说明独立性越（ ）  
A:高  
B:低  
C:大  
D:小
- 4、（2019 年 4 月）测评者往往会因为被测者整体印象的好坏而影响他对其每个素质的测评，此类误差属于（ ）  
A:对比效应误差  
B:哈罗效应误差  
C:接近效应误差  
D:宽大心理误差
- 5、（2019 年 4 月）测评效果的报告方式按内容分有（ ）  
A:分数报告与等级报告  
B:等级报告与评语报告  
C:分项报告与综合报告  
D:口头报告与综合报告
- 6、（ ）即把各指标（项目）上的得分直接相加。  
A:累加法  
B:平均综合法  
C:加权综合法  
D:连乘综合法
- 7、（2015 年 1 月）整体差异分析指标不包括（ ）  
A:差异系数  
B:相关系数

C:标准差

D:方差

8、在进行数据综合时，为了便于拉开档次，提高“灵敏”度，最好采用（ ）

A:累加法

B:平均综合法

C:加权综合法

D:连乘综合法

参考答案：ACDBC ABD