

CPI和16PF用于企业领导选拔效度的追踪研究

周长株

(柳州市委组织部高级管理人才评价中心, 广西 柳州 545001)

【摘要】 目的: 调查 CPI 和 16PF 用于企业领导选拔的效度。方法: 采用 CPI 和 16PF 对企业领导选拔效度作 6 年 11 个月的追踪研究, 导入吸引不动点数学评价模型。结果: 职位升降与胜任级别之间的相关系数 $r=0.25(P=0.02)$ 。结论: 通过对 CPI 和 16PF 测量数据进行质的分析后再定量为 5 个胜任级别的方法有中等预测度, 吸引不动点数学评价模型得到观测数据初步支持。

【关键词】 CPI; 16PF; 效度; 数学评价模型; 领导选拔

中图分类号: R375.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2006)05-0458-02

A Six Years and Eleven Months Validity Follow-up Survey of CPI and 16PF Used in Selection of Leadership

ZHOU Chang-zhu

Liuzhou Senior Manager Assessment Center, Liuzhou 545001, China

【Abstract】 Objective: A six years and eleven months validity follow-up survey of CPI and 16PF was used in selection of leadership, to confirm mathematics assessment models of Point fixed attractif for uniform interpretation of complex psychological data. Methods: A six years and eleven months validity follow-up survey of CPI and 16PF was used in selection of leadership, Introduction of mathematics assessment model of Point fixed attractif. Results: Correlation between job promotion-demotion and competence level: $r=0.25$ ($P=0.02$). Conclusion: Re-quantified five competence level method after qualitative analysis of CPI and 16PF data has moderate degree of forecast, and mathematics assessment model of Point fixed attraction have been primarily confirmed by the observation data.

【Key words】 CPI; 16PF; Validity; Mathematics assessment model; Selection of leadership

在现代人力资源领域里, 人才测评通常采用评鉴中心技术。评鉴中心技术以实用为原则, 汇集了以情景方法为核心的种类众多的同质或异质的不同测评方法^[1]。对通过这些方法测量得出的不同层面不同维度的复杂心理数据, 国内外通常都是采用权重的方法进行整合, 然后量化出一个总分^[2,3], 尚缺乏关于测评对象实际表现的一般化评价模型, 这在一定程度上限制了对人才测量结果分析的深度和广度。因此, 对复杂心理数据如何进行科学综合和评价(即解释)是一个值得理论探讨和实证研究的问题。

本文采用 CPI 和 16PF 作测评工具的理由如下: 用两种不同理论依据编制的心理测验工具采集的数据具备一定的复杂性, 是对复杂心理数据综合评价的最低研究要求; 在心理测量学上两者都有坚实的理论和实证基础, 信度和效度资料丰富; 两者都有较好的中文修订版本和比较权威的国内常模, 易于团体实施; 两者都具有跨情境性, 可在不同时间、不同地域和跨文化的人群当中重复测量、评价和验证; 有研究认为人格能够成功地预测领导能力^[4,5]。

1 材料和方法

1.1 研究材料

加利福尼亚心理调查表(CPI-RC)^[6]; 卡特尔十六种个性因素测验(16PF-RC)^[7]。

1.2 研究对象

以 1994 年柳州市委组织部选拔的 95 名跨世纪青年企业领导群体为研究对象。剔除材料不全者 23 人后形成 72 人的基础数据。其中男性 65 名, 女性 7 名, 最大年龄 35 岁, 最小年龄 26 岁, 平均年龄 31.3 岁, 研究生学历 1 人, 本科学历 42 人, 专科学历 29 人, 全体人员均来自柳州市范围内的 60 多家企业。

1.3 研究方法

CPI 和 16PF 原始资料的获取。时间: 1994 年 12 月 12 日下午。有效卷: 16PF 90 份, CPI 82 份; 无效卷: 16PF 2 份, CPI 10 份。

评价方法: 由测评专业人员模仿洛夏综合计分系统的分析方法, 采用盲法进行质的分析^[7-9], 然后在质的分析基础上量化, 评定为 5 个胜任级别, 即分别为最高级、高级、较高级、一般级、低级。整个评定工作于 1995 年 1 月 15 日完成。

作者在实际工作中导入综合评价的形式化原理。称满足方程 $f(x)=x$ 的点 x 为函数 f 的不动点; 求函数 f 的不动点, 可以从一个初始点 x_0 出发, 以格式 $x_{n+1}=f(x_n)$ 进行迭代; 如果所有附近的点在迭代过程中都趋向于某一不动点, 则该不动点称为吸引不动

点;高维度表示变量多,非线性表示算法相当复杂。求复杂心理数据的高维非线性递归函数的吸引不动点解,即将测量得出的高维度复杂心理数据通过非线性机制进行迭代处理至吸引不动点。通过该点将心理数据投射到经验常模上,收敛为一个维度,完成对测评对象实际表现的复原,再通过与经验常模对比量化。

效标说明及其资料来源:当时柳州市委组织部只是把心理测验作为引入干部考核中实验性的初次尝试,近 7 年来测评结果一直都不作为组织上对 95 名跨世纪企业领导者升降任用的参考要素,因此职位升降可以作为客观的效标参数。在 2001 年 11 月通过柳州市委组织部和柳州市经委采集了职位升降的效标资料。

2 结 果

以研究对像 6 年 11 个月职位升降为效标,采用偏相关法控制性别、年龄和学历三个变量,计算职位升降与胜任级别的相关, $r=0.25(P=0.02)$,因此得出职位升降与胜任级别有中等程度的显著正相关关系。在下表升职率一栏中,可以看出从最高胜任级过渡到低级,升职率由高到低梯次变化,低胜任级的几乎没有升职的;降职、免职率变化趋势大体由低到高变化,最高胜任级几乎没有降职、免职的。

附表 1994 年 12 月至 2001 年 11 月职位升降情况

效标	升职	职位 未变	降免 职	剔除辞职及倒闭 企业后人数合计	升职 率%	降免职 率%
最高级	4	6	0	10	40.0	0.0
高级	9	8	6	23	39.1	26.1
较高级	7	9	6	22	31.8	27.3
一般级	2	5	1	8	25.0	12.5
低级	0	6	3	9	0.0	33.3
合 计	22	34	16	72	30.6	22.2

(上接第 464 页)
改善明显。手术后随着患者精神、身体状况逐步恢复,WAIS、WMS 的测验成绩也可能发生改善,故认为记忆功能的下降并非不可逆损害。因追踪病例太少,暂不作定论。

H-R 神经心理测验亦如此,未发现脑损伤指数(DQ)明显改变。个别分测验如手指敲击等成绩还有提高,说明毒瘾消退后患者手的运动速度、手的动作精确性、持久性均得到了增强。而连线 A(按阿拉伯数字数字序连线)、连线 B(按阿拉伯数字与英文字母顺序交替连线)测验术后较前有下降,这些限时测验的失败多由超时所致,说明手术可消除毒瘾,但短期内心理过程迟缓等心理现象还难以恢复正常,加之术后短期内患者躯体状况欠佳,其思维活动和动作

3 讨 论

通过对 CPI 和 16PF 测量数据进行质的分析后再定量为 5 个胜任级别的评价方法有中等预测度,吸引点数学评价模型得到观测数据初步支持。在过去近 7 年时间里,被评定为不同胜任级别的研究对像,他们的升职率和降职、免职率总的变化趋势与政府“能者上,庸者下”的用人政策大体一致。

参 考 文 献

1 吴志明,等. 评鉴中心的构想效度和结构模型. 心理学报, 2001, 33(4):372- 378
2 胡月星, 梁康. 现代领导人才测评. 北京: 国家行政学院出版社, 2004. 49- 50,84- 86
3 乔治·C· 桑顿三世. 评鉴中心在人力资源管理中的应用. 上海: 复旦大学出版社, 2004. 84- 95
4 中南大学湘雅二医院医学心理学研究中心. 龚耀先临床心理学文集. 湖南科学技术出版社, 2003. 317- 320
5 王芙蓉, 张亚林. 美、德、比利时的军官心理选拔. 中国临床心理学杂志, 2005, 13(2):247- 249
6 杨坚, 龚耀先. 加利福尼亚心理调查表(CPI- RC)手册. 长沙: 湖南医科大学, 1990
7 戴忠衡, 祝蓓里. Cattell- 16PF 修订卡氏十六种人格因素量表手册. 上海: 华东师范大学, 1988
8 程嘉锡, 陈国鹏. 16PF 第五版在中国应用的信度和效度研究. 中国临床心理学杂志, 2006, 14(1):13- 16
9 龚耀先, 等. 洛夏测验手册. 长沙: 湖南医科大学, 1992. 45- 46
10 Exner JE. The Rorschach: A comprehensive system: Vol1. Basic of foundations. New York: Wiley, 1986. 299- 309

(收稿日期:2005- 05- 20)

迟缓,也可能导致其空间知觉、手眼协调、思维灵活性等能力降低。这些现象是否为手术本身原因所致,有待进一步观察。

参 考 文 献

1 黄国平, 张亚林, 杨世昌, 等. QOL- DA 海洛因依赖者的创伤性事件及其 PTST 症状频率. 中国临床心理学杂志, 2004, 12(4): 393
2 龚耀先. 修订韦氏成人智力量表手册. 长沙: 1982
3 龚耀先. 中国修订韦氏成人智力量表简式手册. 长沙: 1986
4 龚耀先. 修订韦氏记忆量表手册. 长沙: 1983
5 龚耀先. 修订 H-R 神经心理成套测验手册. 长沙: 1986
6 林仲贤. 普通心理学. 中国科学院心理学函授大学教材, 1986

(收稿日期:2006- 02- 21)