

教育心理学研究丛书·心理健康教育书系

· 张大均 主编 ·

学校心理健康教育 教师胜任特征研究

王 智 张大均 著



科学出版社

教育心理学研究丛书·心理健康教育书系

· 张大均 主编 ·

学校心理健康教育教师胜任特征研究

王 智 张大均 著

国家哲学社会科学基金项目（教育学）结题成果（编号：BBA070014）

科学出版社

北 京

内 容 简 介

学生心理健康教育是学校素质教育的重要组成部分,需要能胜任的专业教师队伍。但我国学校心理健康教育起步晚,从事心理健康教育的教师专业化程度较低,不能适应学校心理健康教育的需要,急需提高学校心理健康教育教师胜任能力,而探讨学校心理健康教育教师胜任特征则是解决我国学校心理健康教育教师适应学生心理健康教育问题的迫切需要研究的课题。

本书系2007年度国家哲学社会科学基金项目(教育学)“学校心理健康教育教师胜任特征研究”的结题成果,采取综合研究取向,将质性研究与量化研究相结合,遵循“理论—实证—析因—对策”的研究思路,系统探讨了中国内地学校心理健康教育教师胜任特征的结构、特点、影响效应模型及其培养等基本问题。本书的研究不仅弥补了国内外该领域研究的缺陷,而且丰富了胜任特征的研究领域,更重要的是有助于提高学校心理健康教师的专业化水平和胜任能力,为学校选拔、培训、评价心理健康教育教师提供科学依据。

本书可供从事学校心理健康教育的教师、研究者、培训者和管理者阅读,也可供人力资源研究者、管理者及相关工作者参考。

图书在版编目(CIP)数据

学校心理健康教育教师胜任特征研究/王智,张大均著. —北京:科学出版社,2012

(教育心理学研究丛书·心理健康教育书系)

ISBN 978-7-03-034687-2

I. ①学… II. ①王…②张… III. ①心理健康-健康教育-教学研究-高等学校②心理健康-健康教育-教学研究-中小学 IV. ①B844. ②G479

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第120081号

责任编辑:徐倩/责任校对:宋玲玲

责任印制:阎磊/封面设计:迷底书装

科学出版社出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

北京佳艺恒彩印刷有限公司印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2012年7月第一版 开本:B5(720×1000)

2012年7月第一次印刷 印张:10 1/4

字数:205 000

定价:40.00元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

总 序

“教学心理学”和“心理健康教育”既是教育心理学中新的研究领域和重要内容，又是直接与教育教学密切联系的亟待加强研究的重要课题，也是近20年来我及我指导的硕士、博士研究生重点研究的两个方向。这套《教育心理学研究丛书》（含《教学心理学书系》和《心理健康教育书系》）主要是从我指导的部分博士的学位论文和主持的国家级相关科研课题结题成果中精选出来并整理修改而成的。撰写出版该丛书的目的，一方面是通过总结梳理我们在这两个领域的探索性研究成果，向学界前辈和同仁汇报交流我们探索的收获和体会，寻求同行对深化这两个领域的研究的帮助和支持；另一方面是适应我国教育现实发展需要，将我们的研究所获、所思、所悟形成文字并公开出版，为我国学校教育教学改革和青少年健康发展提供教育心理学依据。

秉持上述目的，本丛书各选题从研究过程到撰写成书都力求遵循以下两个基本原则：

坚持继承与创新结合，突出问题中心的研究取向。继承和创新既是科学研究应恪守的基本原则，也是我们开展“教学心理学”和“心理健康教育”研究首先要突出的特点。教育心理学历经百年发展已经是心理科学中最重要的分支学科之一，形成了比较完整的研究范式和学科体系。然而，教育心理学又是一个需要不断发展和完善的学科，面临着一系列的新问题需要研究，需要不断进行理论和方法创新。因此，我们在研究中既强调在研究思路上要遵循教育心理学研究规范，继承发扬其优良传统，又注重在研究内容上针对传统教育心理学体系中的薄弱环节和教育现实亟待研究的新领域、新问题，采取问题中心的研究取向，选择那些既属于教育心理学范畴又富创新性和现实性且属亟待研究的课题进行系统研究，强调在继承基础上的创新，在创新探索中不断发展研究理念。

坚持理论与实践相结合，恪守服务教育现实的价值取向。教育心理学是研究教育情境中心理活动特征和规律的科学，教育心理学的学科性质决定了其研究必须从教育现实需要出发，其研究成果最终又应服务于教育现实需要。从教育实际需要来看，提高教育教学质量和促进学生健全发展是中国教育现实的头等需要，这也是教育内涵发展之根本。无论是教育的整体改革还是学校的课程教学改革，其最终目的都是促进教育内涵发展。教育内涵发展的实质就是实施素质教育，即提高育人质量，关键要解决教育（主要是教学）的有效性和学生健康发展的問題。开展教学心理学研究，为有效教学提供科学支撑，是从“教”（主导）的层

面探讨如何科学有效实施素质教育、保障育人质量的心理学理论和方法；开展心理健康教育研究，为学生素质全面发展奠定良好的心理基础，是从“学”（主体）的层面探讨如何保障素质教育和育人质量的心理学理论和方法。然而，开展“教学心理学”和“心理健康教育”系列研究，必须坚持理论与中国教育实践相结合，研究的问题应从现实教育中发现和提炼，研究结果应能服务于教育现实，这是本丛书的价值追求所在。

本丛书是我和学生们集体探索的结晶，多年来我们通力合作、共同探讨，不仅共同收获了学术研究成果，而且建立了亦师亦友亦同行的良好师生关系，这是我们能多年坚守在这两个研究领域的团队动力。在本丛书付梓之际，首先要感谢丛书各分册作者的支持。在研究和撰写的过程中各位作者都竭力践行既定的研究原则，但因丛书探讨的主题都系探索性课题，多为“初生之物”，难免有不足之处，欢迎同行方家及广大读者批评指正。最后，衷心感谢科学出版社的领导及各位编辑的支持！

张大均

2012年4月5日于西南大学

前 言

青少年心理健康教育是学校素质教育的重要组成部分,但目前我国学校从事心理健康教育的教师普遍存在“专业化水平不高”、“工作难以胜任”等问题,成为制约科学有效开展学校心理健康教育的瓶颈。从现状来看,我国学校心理健康教育专业教师队伍尚未真正形成,明显存在缺乏专业准入标准、角色定位不明确、从业者专业素养低、绩效评估机制不完善、培训体系不健全等问题。国内外对学校心理健康教育教师胜任特征的研究鲜有涉及,现有相关研究一般都笼统提出心理健康教育教师需具备的素质,而这些素质标准大都是根据主观经验归纳出来的,缺乏科学的实证研究支持。因此,对学校心理健康教师进行胜任特征的研究,不仅能丰富胜任特征研究,而且能为学校选拔、培训、评价心理健康教育教师提供科学依据,促进学校心理健康教育的有效开展。

本书系 2007 年度国家哲学社会科学基金项目(教育学)“学校心理健康教育教师胜任特征研究”(张大均主持)的结题成果。针对我国学校心理健康教育急需合格的专业化教师这一短板,借鉴国内外其他行业胜任特征研究的理论和方法,从我国实施素质教育的基本要求和目标出发,联系学校心理健康教育的实际,采取综合研究取向,将质性研究与量化研究相结合,遵循“理论构建—实证探索—归因分析—对策探讨”的研究思路,系统探索了中国内地学校心理健康教育教师胜任特征的结构、特点、影响效应模型及其提升策略等基本问题,不仅可以弥补国内外该领域研究的缺陷,丰富胜任特征的研究领域,而且为提高学校从事心理健康教育教师的专业化水平和胜任能力以及学校选拔、培训、评价心理健康教育教师提供一些理论依据和方法参考。

本书是一项探索性研究成果,尽管我们从教育心理学、管理心理学、社会心理学等多学科综合研究视角,系统探索了中国内地大中学校心理健康教育教师胜任特征的若干基本问题,弥补了国内外心理健康教师胜任特征研究的缺失,具有一定的理论创新和实践价值。但由于研究对象和影响变量之间的复杂性,本研究可能存在诸多不足,欢迎专家和读者批评指正,同时也期待与有志于该领域研究的同行一道继续推进学校心理健康教育教师胜任特征研究。

本书由王智、张大均共同完成,张大均负责统稿、审稿。在写作过程中得到

了学界同仁及西南大学心理健康教育研究中心的陈旭、郭成、余林、刘衍玲、吴明霞、江琦、王金良、王力娟、陈良、邵景进等同事的帮助和支持。在本书出版之际，向所有提供支持和帮助的人士表示衷心的感谢！

目 录

总序

前言

第一章 绪论	1
第一节 引言	1
第二节 相关研究文献综述	2
第三节 研究思路与研究设计	32
第二章 学校心理健康教育教师胜任特征测量工具编制	36
第一节 学校心理健康教育教师胜任特征结构分析	36
第二节 大学及中学心理健康教育教师胜任特征初始问卷的编制	47
第三节 大中学校心理健康教育教师胜任特征正式问卷的编制	48
第四节 相关问卷的修订	63
第三章 学校心理健康教育教师胜任特征特点	76
第一节 学校心理健康教育教师胜任特征的发展特点	76
第二节 不同胜任特征水平的心理健康教育教师的内隐态度特点	108
第四章 学校心理健康教育教师胜任特征影响效应整合模型	115
第一节 中学心理健康教育教师胜任特征影响效应整合模型的建构	115
第二节 大学心理健康教育教师胜任特征影响效应整合模型的建构	130
第五章 总讨论和总结论	143
第一节 总讨论	143
第二节 总结论	149
第六章 提升学校心理健康教育教师胜任力的策略	152
第一节 加强学校心理健康教育教师队伍的专业化建设	152
第二节 提升学校心理健康教育教师自身的专业化水平	154

第一章 绪 论

第一节 引 言

我国正处在社会大变革的关键时期, 人们的生活方式、价值观念、思想意识、心理状态等都随之发生了复杂而深刻的变化, 也使处于成长困惑阶段的青少年学生更容易产生诸多心理问题或心理矛盾。已有研究表明, 学生心理健康状况令人担忧。大学生正处在身心发展的重要时期, 随着生理、心理的发育和发展, 社会阅历的丰富及思维方式的变化, 特别是面对激烈社会竞争的压力, 他们在学习、生活、人际关系、升学、就业和自我意识等诸多方面都不可避免地会遇到各种各样的心理困惑或问题。20 世纪 90 年代以来, 综合研究者对大学生心理健康状况的调查结果可以发现, 大学生心理健康状况不容乐观, 他们是心理障碍的高发群体。早在 1989 年, 国家教育委员会以 12.6 万名大学生为对象进行心理健康调查, 发现 20.23% 的大学生存在不同程度的心理障碍^①。2000 年, 江西省 28 所高校 3896 名学生 SCL-90 抽样调查结果表明, 40.18% 的学生有强迫倾向, 34.04% 的学生对人际关系敏感, 24.46% 的学生存在忧郁倾向, 24.5% 的学生存在敌对情绪^②。杨现新等对高校大学生亚健康状态的调查结果发现, 大学生普遍存在不同程度的亚健康状态, 56 项亚健康状态中有 7 项表现的学生占 34.38% 以上^③。而中学生也存在认知结构不完备、心理成熟与生理成熟不同步, 以及对社会和家庭高度依赖等心理问题, 这使他们比成年人更焦虑, 会遭遇更多的挫折, 所以中学时期是精神病症的多发时期, 更是不健康行为的孕育期。卫生部的一项统计表明^④, 我国 17 岁以下的儿童青少年中, 至少有 3000 万人受到各种情绪障碍和行为问题的困扰。许多研究表明, 有 10%~30% 的中学生存在不同程度的心理健康问题, 主要表现为强迫、人际关系敏感、抑郁、偏执、敌对等症

① 流沙河. 青少年学生心理疾患日益增多. 健康咨询报, 1989-09-23, (17).

② 徐光明. 心理问题: 影响大学生成长. 中国青年报, 2000-02-26, (2).

③ 杨现新, 凌文杰, 李玉周. 普通高校大学生亚健康状态原因分析. 现代预防医学, 2006, 33 (11): 2147-2152.

④ 陈淑玉. 四大心理障碍让中学生苦不堪言. 首都医药, 2005, 12 (9): 28-32.

状^{①~③}。因此,在学校开展心理健康教育,是学生健康成长的需要,也是全面推进素质教育的现实要求。如何指导学生积极适应社会变革、发展完善自我、促进健康成长是学校心理健康教育的主要任务,也是学校心理健康教育教师面临的艰巨而光荣的任务。为了科学有效地开展学校心理健康教育,提高学校心理健康教育教师的胜任水平,2002年4月和同年8月教育部分别制定并印发了《普通高等学校大学生心理健康教育工作实施纲要(试行)》和《中小学心理健康教育指导纲要》,明确指出“各级教育行政部门和学校要重视心理健康教育的教师队伍建设,加强师资队伍建设是搞好心理健康教育工作的关键”。

目前我国学校心理健康教育教师队伍普遍存在“工作难胜任”、“队伍不稳定”、“专业性不强”、“职责不明确”等问题。从现实需要看,学校心理健康教育急需建立一支以专职为骨干,专兼结合、专业互补、相对稳定、素质较高的教师队伍。同时教育部要求按照1:4000的比例配备高素质的心理健康教育专职教师。因此,加强大中学校心理健康教育合格师资队伍建设势在必行。

学校心理健康教育教师队伍建设的重点在培养从业者的专业素质,关键是提高其所从事工作的胜任特征。从我国现行学校管理体制看,心理健康教育队伍尚未真正形成,存在专业化程度低、角色定位不明确、工作职责模糊、绩效评估机制不完善、培训体系不健全等诸多问题。究竟什么样的教师才能胜任心理健康教育也无据可依,致使学校心理健康教育教师水平参差不齐,素质不高,胜任力低。这在很大程度上制约了学校心理健康教育的效果和持续开展。因此,开展以学校心理健康教育教师为研究对象,科学系统地开展学校心理健康教育教师胜任特征研究,不仅将弥补国内外该领域研究的缺失,而且将有助于提高心理健康教师的专业化水平,为学校心理健康教育教师的选拔、培训、评价及职业生涯管理提供科学依据。

第二节 相关研究文献综述

一、胜任特征研究

1. 胜任特征的内涵

有关胜任特征的研究最早可追溯到19世纪“管理科学之父”泰勒的科学管

① 高成阁. 城市与农村中学生心理卫生状况及影响因素研究. 中国学生卫生, 1997, 18 (4): 281-283.

② 郝若平, 李毓秋. 中小学生学习心理健康问题的研究. 中国学生卫生, 1997, 18 (5): 337, 338.

③ 胡胜利. 高中生心理健康水平及其影响因素的研究. 心理学报, 1994, 26 (2): 153-160.

理理论^①。泰勒通过“时间-动作研究”对胜任特征进行了分析和探索,成为最早运用工作分析方法系统地研究人的胜任特征的学者。

胜任特征这一概念引起人们的广泛关注则要归功于美国心理学家戴维·麦克莱兰(D. C. McClelland)。以哈佛大学的麦克莱兰教授为首的研究小组,经过大量的深入研究发现,传统的智力测验、性向测验、学校的学术测验及等级分数等手段,不能预测个人从事复杂工作和高层次工作的绩效,或在生活中是否能取得成功,而且上述测评方法通常对少数民族、妇女和社会较低阶层人士不公平。他们发现从根本上影响个人绩效的是诸如“成就动机”、“人际理解”、“团队影响力”等一些可称为胜任力的东西^②。此后,人们在差异心理学、教育与行为科学、工业与组织心理学等领域对胜任特征进行了大量的理论和实证研究,取得了较为丰富的研究成果^③。

在国内出版的刊物中“胜任特征”的翻译很不一致,如翻译为“胜任力”、“胜任素质”、“胜任特质”、“能力”、“职能”、“素质”、“资质”、“才能”、“资格”等。本书使用“胜任特征”这一名称,由于大部分研究没有对胜任特征和胜任力进行区别,部分研究采用“胜任力”一词,因此在文献中会涉及与胜任特征相关的胜任力研究。

首先,需要区别 competency 和 competence 的含义。国外学者在研究胜任特征时,有的使用“competence”,有的使用“competency”,也有人将二者同等使用。McClelland 在其论文 *Testing for competence rather than for intelligence* 的题目中用的是“competence”,但在该文的后半部分,开始使用“competency”,这说明 McClelland 是将二者同等使用的。Spencer 也认为两者是一样的,在其著作 *Competence at work: Models for superior performance* 的题目中使用的是“competence”,在后面的论述中也将二者同等使用。但有学者提出,“有区分 competence (competences) 和 competency (competencies) 的必要,如果混淆这两个概念,将会产生非常不利的后果”^④。

“competency”指与优异绩效有因果关系的行为类型和心理属性,是人们履行工作职责时的行为表现,具体包括:知道需要做什么(如批判性推理、战略

① 时勘. 基于胜任特征模型的人力资源开发. 心理科学进展, 2006, 14 (4): 586-595.

② McClelland D C *Testing for competence rather than for “intelligence”*. *American Psychologist*, 1973, 28: 1-4.

③ Shippmann J S, Ash R D, Battista M et al. *The practice of competency modeling*. *Personal Psychology*, 2000, 53 (3): 703-740.

④ Armstrong M, Baron A. *Performance Management*. London: The Cromwell Press, 1998: 296-299.

能力)、将工作完成(如成就驱动、自信、控制、适应、关注效果)、让他人与你一起工作(如激励、人际技能、关注产出、说服、影响)等^①。而“competence”指必须做的事情及其标准,指胜任的条件或状态,它描述的是为了做好工作,人们必须做的事情,是工作对员工的要求。“competency”并不局限于能力的范畴,所以本书所涉及主要是“competency”,即胜任特征。

不少研究者对“胜任特征”概念给出自己的理解。对胜任特征较有代表性的定义主要有以下几种。^{②~⑩}

McClelland认为:胜任特征是与工作或工作绩效或生活中其他重要成果直接相似或相联系的知识、技能、能力、特质或动机。

Boyatzis认为:胜任特征是个体的潜在特征,可能是动机、特质、技能、自我形象或社会角色、或者他/她所使用的知识实体等,它将产生有效的或优异的工作绩效。

Parry认为:胜任特征是影响个人工作的最相关知识、态度及技能的集合,与工作绩效密切相关,可借由一个可以接受的标准加以衡量,并且可以通过训练与发展来加以改善。

王重鸣认为:胜任特征是指导致高管理绩效的知识、技能、能力,以及价值观、个性、动机等特征。

彭剑峰认为:胜任特征是驱动员工产生优秀工作绩效的各种个体特征的集

① Armstrong M, Baron A. Performance Management. London: The Cromwell Press, 1998: 296-299.

② McClelland D C. Testing for competence rather than for “intelligence”. American Psychologist, 1973, 28: 4-7.

③ McLagan P A. Competency model. Training & Development Journal, 1980, 34 (12): 22-26.

④ Boyatzis R E. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons, 1982.

⑤ Spencer L M, Spencer S M. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: John Wiley & Sons, 1993.

⑥ Mirable R J. Everything you wanted to know about competency modeling. Training & Development, 1997, 51 (8): 73-77.

⑦ Parry S B. Just what is a competency? And why should you care? Training & Development, 1997, 51 (8): 73-77.

⑧ Sandberg J. Understanding human competence at work; an interpretative approach. Academy of Management Journal, 2002, 43 (1): 9-25.

⑨ 王重鸣. 管理心理学. 北京: 人民教育出版社, 2001.

⑩ 彭剑峰, 饶征. 基于能力的人力资源管理. 北京: 中国人民大学出版社, 2003.

⑪ 仲理峰, 时勘. 胜任特征研究的新进展. 南开管理评论, 2003, 2: 4-8.

⑫ McClelland D C. Testing for competence rather than for “intelligence”. American Psychologist, 1973, 28: 7-10.

合,反映的是可以通过不同的方式表现出来的知识、技能、个性与内驱力。它是判断一个人能否胜任某项工作的起点,是驱动并区分绩效好坏差异的个人特征的总和。

仲理峰等认为:胜任特征是能够把职位中表现优异者和表现平平者区别开来的个体潜在的、较为持久的行为特征。这些特征可以是认知的、意识的、态度的、情感的、动力的或倾向性的等。

综观以上有关胜任特征内涵的界定,概括起来胜任特征一般具有以下几方面的含义:第一,与特定的工作职责和岗位密切相关,不独立于工作情景之外;第二,与高绩效呈正相关,对工作绩效有预测作用;第三,可测量,可观察;第四,具有动态性。故本书认为:胜任特征是指在特定的工作岗位、组织环境和文化氛围中,保障个体产生有效工作绩效的个体特征的总和,主要包括与职业相关的知识、观念、能力和人格特点等个人特性。

2. 胜任特征的分类

依照不同的标准,对胜任特征有不同的分类。研究者徐建平对其进行了归类^①:

1) 依据个体在工作中的不同的职位,把胜任特征分为工作胜任特征、岗位胜任特征与职务胜任特征。工作胜任特征影响个体的工作绩效水平,通过它可以预测个体的工作绩效。岗位胜任特征是指具有某种资格或胜任某一岗位的条件,即拥有足够的技能、知识来履行特定任务或从事某一活动^②。职务胜任特征是指某一行业工作者是否具备某一职务所要求的职务行为能力。

2) 根据工作具备的条件和产出的结果,把胜任特征区分为基于输入的胜任特征和基于产出的胜任特征。前者是对个体知识和技能的描述,后者是对工作角色岗位结果的描述。

3) Woodruff 根据胜任特征的可变化情况把胜任特征分为硬性胜任特征和软性胜任特征。前者指人们完成预期达到的工作的标准,后者指个人的行为和属性^③。

4) 根据工作中表现出来的各种胜任特征,把胜任特征区分为管理胜任特征、人际胜任特征与技术胜任特征。管理胜任特征主要是指组织领导能力;人际胜任特征指有效交流,积极建立人际关系的能力;技术胜任特征指与某一特殊的专业

① 徐建平. 教师胜任力模型与测评研究. 北京师范大学博士学位论文, 2004.

② 约瑟夫·M. 普蒂, 海茵次·韦里奇, 哈罗德·孔茨. 管理学精要(亚洲篇). 丁慧平译. 北京: 机械工业出版社, 2000, 408-412.

③ Woodruff C. Competent by any other name. People Management, 1991, September. 30-33.

活动相关的胜任力^①。

5) 按组织所需的核心专业与技能分为通用胜任特征、可迁移胜任特征与专业胜任特征。通用胜任特征是一个组织的核心价值观、文化等的反映,为全体员工共有。可迁移胜任特征指某些岗位的通用胜任力,如管理者胜任力、领导胜任力。专业性胜任特征指从事某一专业工作的胜任力^②。

6) Nordhaug 从任务具体性、行业具体性和公司具体性三个维度对胜任特征进行划分,提出 6 个范畴的胜任特征分类:元胜任力、行业通用胜任力、组织内胜任力、标准技术胜任力、行业技术胜任力、特殊技术胜任力^③。

7) 按胜任特征构成要素分为基础胜任特征与特殊胜任特征两种。也有学者把它称为基准性胜任特征与鉴别性胜任特征^④。

3. 胜任特征与工作绩效的关系

Russell 等对高层经理人员的胜任特征研究^⑤,结果支持了不同的胜任特征会对工作绩效产生不同的影响的结论。诸多的研究在检验胜任特征模型时,把工作绩效作为检验胜任特征模型的效度指标,研究结果表明^{⑥~⑨},胜任特征各维度与工作绩效呈正相关,对工作绩效有预测作用。

陈连生对高职教师的胜任特征(成就取向、主动性、团结精神、诚信、专业知识、学习与科研能力、创新能力、计划能力、沟通能力)、组织公民行为(利他、尽职、怨言、公德、谦恭)和任务绩效的关系进行探讨,研究结果发现,高职教师的 9 个胜任特征与其任务绩效都有正相关,而且多数相关显著。教师的创新能力在一定程度上可以预测教师任务绩效,对其教师的任务绩效有积极影响^⑩。

王重鸣和陈民科的研究以工作绩效作为胜任特征的基本标准,提出以工作表

① Holmes T A. Competency. http://www.doctorholmes.net/articel_three.htm, 2009-03-27.

② 贾鹏,姚家新.我国体育企业高级经理人胜任力研究.武汉体育学院学报,2006,40(7):37-40.

③ 冯明.对工作情景中人的胜任力研究.外国经济与管理,2001,23(8):22-26,31.

④ McClland D C. Testing for competence rather than for "intelligence". American Psychologist, 1973, 28: 1-14.

⑤ Russell C J. A longitudinal study of top-level executive performance. Journal of Applied Psychology, 2001, 86: 560-573.

⑥ 李昌庆.高级营销经理胜任特征模型的建构.云南师范大学硕士学位论文,2006.

⑦ 吴双.银行中层管理人员胜任力结构模型初探.暨南大学硕士学位论文,2006.

⑧ 卿海龙.中国银行营销人员胜任力结构研究.暨南大学硕士学位论文,2006.

⑨ 李丽娜.中学校长胜任力特征实证研究.云南师范大学硕士学位论文,2006.

⑩ 陈连生.高职教师的胜任特征、组织公民行为和任务绩效三者的关系.职业技术教育,2005,26(449):49-51.

现、职能绩效和组织绩效为效标的绩效结果,研究结果表明,管理素质和管理能力这两大胜任特征要素分别与工作绩效的三个方面有密切的关系^①。金杨华等对管理胜任特征与工作绩效之间的关系进行了实证研究,结果表明关系胜任特征是人际促进和工作奉献的有效预测指标,问题解决特征主要对任务绩效和人际促进有预测力,而诚信责任特征则更多影响管理者的工作奉献^②。

吴孟捷研究发现胜任特征模型中直接和间接作用于员工绩效的胜任特征要素,胜任特征中一些要素与绩效有较高的相关性,是胜任特征的关键指标,直接作用于员工的工作绩效,这些指标能够在一定程度上预测职业营销经理的绩效水平。还有一些要素虽然与工作绩效无显著相关,但与胜任特征中的关键性指标相关,从而这些要素可能通过与作用于与自身相关度较高的关键胜任特征从而间接影响工作绩效^③。

李明斐对公务员胜任力(政治思想品德、解决问题能力、领导能力、沟通与建立关系、法治观念和执法能力、公共服务意识和能力)与绩效的法则关系进行研究,结果发现,解决问题能力和领导能力的提高对任务完成绩效有很大的帮助。政治思想品德、领导能力、沟通与建立关系能力、法治观念和执法能力以及公共服务意识和能力对关系管理绩效起直接影响作用,政治思想品德的高低对关系管理绩效的情况起很重要的作用^④。

胜任特征与绩效的关系研究表明,胜任特征与绩效二者之间存在正相关,并且表明胜任特征对绩效具有预测作用。同时也提示我们在构建胜任特征模型时应该选择那些对绩效产生影响的胜任特征。许多学者都把绩效作为胜任特征的结果变量,那么,胜任特征是如何影响绩效的,这也是胜任特征研究中所要关注的一个问题。

4. 胜任特征的影响因素

有关胜任特征影响因素的研究主要集中在性别、职位层次、工作年限、学历等人口统计学变量上。金杨华等研究发现胜任特征存在性别、职位层次显著差异,中高层管理者要高于基层,女性管理者要高于男性^⑤。徐建平对教师胜任力

① 王重鸣,陈民科.管理胜任力特征分析:结构方程模型检验.心理科学,2002,25(1):513-516.

② 金杨华,陈卫旗,王重鸣.管理胜任特征与工作绩效关系研究.心理科学,2004,27(6):1349-1351.

③ 吴孟捷.职业营销经理胜任特征模型研究.重庆大学学报(社会科学版),2004,10(1):126-129.

④ 李明斐.公务员胜任力模型的构建与检验研究.大连理工大学博士学位论文,2006.

⑤ 金杨华,陈卫旗,王重鸣.管理胜任特征与工作绩效关系研究.心理科学,2004,27(6):1349-1351.

发展特点的研究表明,胜任力水平受教龄和性别因素影响较大,随着执教时间的增长,其胜任力表现水平会更高,不同学科教师的胜任力水平没有差异。不同教育程度教师的胜任力水平在任教初期有差异,随着执教时间的延长,这种差异会变小。

从系统论的观点来看,我们可以推断影响胜任特征的因素除了个人因素外,与之相关的外在环境因素也是影响胜任特征水平的一个重要因素,这些在有关研究中得到了证实。赵耀^①对中央国家机关人事干部胜任力进行调查时发现影响胜任力的因素包括三个方面,即业务学习的机会、工作投入的力度、领导重视的程度。郑晓明等对国有商业银行客户经理的胜任特征研究发现,敬业精神和协作胜任特征与工作满意度、情感承诺呈显著正相关,敬业精神和离职意向呈显著负相关^②。

王刚的研究发现,公务员所在部门组织气氛的部分维度与公务员的胜任力水平的部分维度有着显著的相关关系,通过回归分析可以看到公务员所在部门的“结构”、“温暖”和“工作责任”等气氛会对公务员在“公共服务”、“依法行政”、“创新能力”、“沟通协调”、“下属管理”、“持续学习”、“调查研究”和“政治鉴别力”上的胜任力表现产生正向的促进作用;而“约束”气氛会对公务员在“公共服务”、“创新能力”、“下属管理”和“持续学习”上的胜任力表现产生负向的作用,“工作责任”和“约束”氛围的影响作用非常的显著^③。

赵耀研究发现工作投入力度是影响胜任力水平的因素之一,在被调查的对象中,大部分人并没有因为自己的胜任力水平有限而产生危机感,一些人并没有打算通过长期工作培养该行业的胜任力,其中有41.2%的调查对象希望调动,他们并没有对干好人事工作抱有长期的打算,还有33%的调查对象对是否能够在此岗位长期干下去抱着无所谓的态度。该研究说明了中央国家机关人事干部对所从事职业的承诺出现了危机。

通过对上述研究结论进行归纳,我们可以发现,胜任特征水平的高低与工作绩效、职业承诺、组织气氛和工作满意度有着密切联系。本书试图构建学校心理健康教育教师胜任特征影响因素相关模型。

如前所述,已有研究也表明了胜任特征与绩效二者存在正相关,但胜任特征是如何影响绩效,二者的内在机制是什么,这是我们值得探讨的问题。万事万物皆有联系,如果我们知道哪些因素与胜任特征水平高低有关,那么我们就可以通

① 赵耀.对中央国家机关人事干部胜任力的实证分析.人口与经济,2005,(6):44-49,38.

② 郑晓明,于海波,王明娇.国有商业银行客户经理的胜任特征及其与工作态度的关系.人力资源管理,2008,(2):181-188.

③ 王刚.组织气氛对公务员胜任力水平影响的实证研究.大连理工大学硕士学位论文,2005.

过改变或改善周围的关系从而提高胜任特征水平,上述提及的已有相关研究表明胜任特征水平与工作绩效、职业承诺、组织气氛和工作满意度有着密切的关系,胜任特征存在于这样一个系统中,它们之间有着什么样的内在机制,探索它们之间的关系对提高个体的胜任特征水平和工作绩效是至关重要的。

5. 胜任特征的模型

(1) 胜任特征理论模型

胜任特征模型是指针对某种职业特点,个体有效工作的一系列胜任特征的组合。胜任特征模型为某一特定组织、水平、工作或角色提供了一个成功模型,反映了某一既定工作岗位中影响个体成功的所有重要行为。对胜任特征模型进行阐释的有冰山模型和洋葱模型。根据图 1-1 (a) 冰山模型,胜任特征可以分为 5 个种类或层次。依次为:

- 1) 知识 (knowledge): 某人所拥有的在特定领域内的信息。
- 2) 技能 (skill): 某人完成一项特定的体力或脑力工作的能力。
- 3) 自我概念 (self-concept): 对自己的态度 (attitude)、价值 (values) 和自我形象 (self-image) 的看法。
- 4) 特质 (trait): 个体行为方面相对持久的特征。
- 5) 动机 (motive): 一个人想要或者希望去完成某件事情的推动力。

图 1-1 (a) 为冰山模型,水纹上部分被称为基准性胜任特征,它包括知识的应用和技能,其中知识应用层包括基础性知识、专业性知识、管理知识、获取知识、传播知识等;而技能层面包括各职位要求的、带有共性特色的、具有行为色彩的活动特征。知识和技能仅仅是任职的基础胜任特征模型要求,但不能把表现优异者与表现平平者区别开来。水纹下部分被称为核心胜任特征,包括自我概念、特质和动机等,它们最大的特点在于能把表现优异者与表现平平者区别开来,是优异者必须具备的。图 1-1 (b) 为洋葱模型^①,是从另一个角度对冰山模

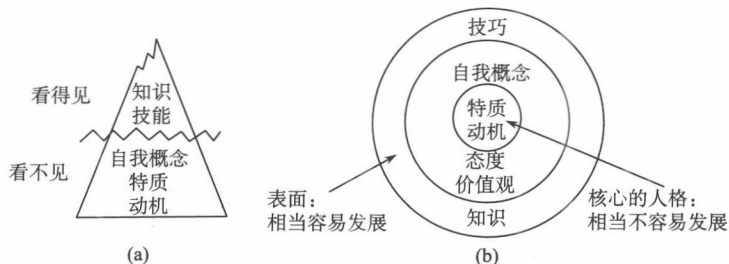


图 1-1 胜任特征模型

① 彭剑峰, 荆小娟. 员工素质模型设计. 北京: 中国人民大学出版社, 2003.