

主编◇刘亚臣

管理·变革·创新·创业 暨东北老工业基地的全面振兴

——2016辽宁省管理科学研究会年会优秀论文集

Management Reformation Innovation Entrepreneurship

——the Rejuvenation of the Old Industrial Base in Northeast China

主办单位 辽宁省管理科学研究会

承办单位 沈阳建筑大学商学院

协办单位 东北大学工商管理学院

中国东北振兴研究院

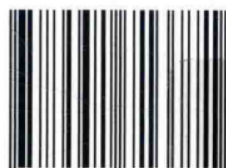


东北大学出版社
Northeastern University Press

Management Reformation Innovation Entrepreneurship

—the Rejuvenation of the Old Industrial Base in Northeast China

ISBN 978-7-5517-1377-1



9 787551 713771 >

定价: 58.00元

主编◇刘亚臣

管理·变革·创新·创业 暨东北老工业基地的全面振兴

——2016辽宁省管理科学研究会年会优秀论文集

Management Reformation Innovation Entrepreneurship

——the Rejuvenation of the Old Industrial Base in Northeast China

主办单位 辽宁省管理科学研究会

承办单位 沈阳建筑大学商学院

协办单位 东北大学工商管理学院

中国东北振兴研究院

东北大学出版社

· 沈 阳 ·

© 刘亚臣 2016

图书在版编目 (CIP) 数据

管理·变革·创新·创业暨东北老工业基地的全面振兴——2016 辽宁省管理科学
研究会年会优秀论文集 / 刘亚臣主编. — 沈阳: 东北大学出版社, 2016. 8

ISBN 978-7-5517-1377-1

I. ①管… II. ①刘… III. ①管理学—文集 ②老工业基地—区域经济发展—
东北地区—文集 IV. ①C93-53 ②F127.3-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 191173 号

出 版 者: 东北大学出版社

地址: 沈阳市和平区文化路三号巷 11 号

邮编: 110819

电话: 024-83687331(市场部) 83680267(社务部)

传真: 024-83680180(市场部) 83687332(社务部)

E-mail: neuph@neupress.com

http: //www. neupress. com

印 刷 者: 沈阳市第二市政建设工程公司印刷厂

发 行 者: 东北大学出版社

幅面尺寸: 185mm × 260mm

印 张: 17.5

字 数: 400 千字

出版时间: 2016 年 8 月第 1 版

印刷时间: 2016 年 8 月第 1 次印刷

组稿编辑: 刘振军

责任编辑: 潘佳宁

封面设计: 刘江旸

责任校对: 潘佳宁

责任出版: 唐敏志

ISBN 978-7-5517-1377-1

定 价: 58.00 元

《管理·变革·创新·创业暨东北老工业基地的全面振兴》

编辑委员会

主 编 刘亚臣

副主编 周鲜华 陈晓琳 刘 颖

编委会主任：李 凯

编 委(按姓氏笔画为序)：

包红霏 刘亚臣 刘 颖 孙晓程

陈晓琳 宋煜凯 岳文赫 周鲜华

徐 剑 栾世红 程春梅 霍春辉

序

管理·变革,是基于互联网、大数据以及工业 4.0 背景下对传统业务流程和管理模式的重塑与改造,是辽宁省实施东北老工业基地全面振兴的重要助推器。创新·创业,是中国经济新的发动机和新引擎,是我国“十三五”规划以来,深入实施创新驱动发展战略的必要途径。管理·变革·创新·创业已经成为辽宁省深入推进全面振兴与发展的重要道路。

由辽宁省管理科学研究会主办的 2016 辽宁省管理科学研究会年会于 2016 年 8 月 22—24 日在沈阳建筑大学举行。此次年会以“管理·变革·创新·创业暨东北老工业基地的全面振兴”为主题,由沈阳建筑大学商学院承办,并由东北大学工商管理学院协办。本届年会旨在加强辽宁省管理学科的教学、科研领域的专家学者之间的学术交流与情感沟通,为促进省内高校管理科学类学院与地方政府、企事业单位的科技研发一体化发展搭建平台。为此,本届年会的承办方——沈阳建筑大学商学院——诚挚邀请了各会员单位的领导、专家及学者参加本次会议,为各位学者搭建了交流的平台。为实现东北老工业基地的全面振兴献计献策。

强化学术研究一直是研究会蓬勃发展的重中之重,围绕这一核心和本届年会的主题,共收到来自辽宁省 20 余所高校的 50 多篇关于“管理·变革·创新·创业暨东北老工业基地的全面振兴”主题的学术论文,经过会议交流和专家评审,将其中的 37 篇编辑成论文集,由东北大学出版社公开出版发行。论文涉及管理科学与工程理论的实际与前沿、管理科学创新与应用、管理科学与工程的方法等领域的研究内容,集中研究和探讨了东北老工业基地振兴中的困境与出路、供给侧视角下企业的发展与金融创新、工业 4.0 背景下东北制造业的管理变革、创新创业环境下高校管理学科人才培养等现实问题。该论文集汇聚了辽宁省管理科学领域的专家学者们的研究成果与智慧火花。

为保证年会的顺利举行,沈阳建筑大学商学院在人力、物力和财力等各方面给予了大力支持。为大会征集、整理、审阅、校对稿件并以论文集形式公开出版,为会议的各项筹备工作都做出了辛勤而全面的努力,在此表示衷心感谢!并祝大会圆满成功!

辽宁省管理科学研究会理事会

2016 年 8 月

辽宁省管理科学研究会简介

辽宁省管理科学研究会是由辽宁省各市、地大专院校、工商企业、国家机关、科研院所、体育卫生、社会团体、事业单位中热爱管理科学并致力于管理研究的人员自愿参加组成，经民政部门注册成立的，具有公益性、学术性、科普性的群众性社会团体，并具有跨学科、跨行业的特点，是发展我省管理科学，促进我省社会与经济和谐发展的重要力量。

辽宁省管理科学研究会自1983年成立以来，在上级主管部门辽宁省科协和辽宁省民政厅的正确领导下，认真贯彻中国科协对研究会工作的定位和要求，密切团结我省各行各业管理科学工作者，开展科学研究、学术交流、宣传并普及当代最新的管理科学的理念与实践，创新研究会的工作内容和组织机制，不断吸收新会员壮大科研队伍。目前已拥有28家团体会员，60名个人会员。

强化学术研究一直是研究会发展的核心工作。研究会一直坚持定期举办学术研讨会，历年研讨会的主题都紧密围绕国家的改革发展形势并为辽宁省地方经济发展建言献策。研究会充分发挥会员的智力优势，积极主动参加辽宁省和沈阳市等地方政府的经济发展规划制定，参与重大项目的咨询研究和论证工作，为东北老工业基地的振兴贡献力量。

坚持推进创新是研究会不断发展壮大的重要动力。研究会自成立以来，不断创新办会方式，既扩大了办会单位的影响力，还解决了研究会经费紧张的难题，得到了会员单位的大力支持。同时创新研究会的活动形式，既增加研究会的学术研究氛围，提高研究会活动的意义和层次，又加深了各会员单位之间，以及各会员之间的感情联络。目前研究会已然成为一个充满激情与活力、学术氛围浓厚、学术研究规范的学术组织。

展望未来，研究会将继续立足辽宁，贴近企业，围绕国家全面振兴东北老工业基地的宏观战略，把握地方经济与社会发展脉络，发挥研究会智力密集优势，提高研究会学术活动水平，丰富学术研讨会的活动内容，深入企业提供咨询服务，使研究会真正成为服务辽宁地方经济，全面振兴东北老工业基地的智力引擎。

目 录

1. 高职院校教师胜任力模型研究 王可心 (1)
2. 胜任特征模型视域下的高职教师发展对策研究
..... 范洋洋 王海雯 张淑华 (11)
3. 大学生社会幸福感和个人幸福感的现状、特点及其关系调查
..... 李静静 范洋洋 王可心 张淑华 (17)
4. 企业管理变革的创新研究 王平 (31)
5. 基于三螺旋模型的高校创新教育机制建设路径分析
..... 刘颖 刘光勇 (43)
6. 东北老工业基地经济结构调整阻碍及对策分析 (以吉林为例) ... 艾禹锡 (49)
7. 东北老工业基地全面振兴的困境与出路 韩炳麟 (61)
8. 东北老工业基地全面振兴的困境与出路 李志鹏 (71)
9. 东北老工业基地全面发展振兴的困境与出路 贾小双 (78)
10. 基于灰色关联分析法对物联网商业模式的评价研究 王星驰 刘文昌 (89)
11. 工程设计阶段造价的控制研究——以 XFQC 小区为例 王蕊 刘晓伟 (97)
12. GM (1, 1) 模型与 Verhulst 模型在建筑垃圾产量预测中的应用
..... 王秋菲 秦爽 王盛楠 (106)
13. PPP 模式海绵城市建设项目中合作伙伴的评价选择 李敏 刘晓伟 (113)
14. 不同环境的城市地下综合管廊建设融资模式比较分析 刘颖 周宗凯 (120)
15. 创新驱动下振兴东北老工业基地的制度研究
..... 栾世红 李秀娟 文一涵 (125)
16. 大学生研究性学习的动机、制约因素及解决对策 索柏民 陈国宏 (131)
17. 法律视角下沈阳市农村土地承包经营权流转的问题与对策 张慧彦 (138)
18. 供给侧视角下金融策略创新与支持辽宁中小企业发展研究 李斌 (145)
19. 辽宁省基层社会治理现状与创新路径分析
..... 李雅鑫 范洋洋 王可心 林柯言 (152)
20. 建筑业 4.0 背景下辽宁省中小城市建筑业竞争力评价研究
..... 冯娇 胡国杰 孙国帅 (159)
21. 辽宁省高等院校教育教学质量评价的创新与实践 吴楠 吴访非 (168)

22. 平衡计分卡在小学管理中的绩效考核应用
..... 林柯言 范洋洋 李雅鑫 王可心 (173)
23. 我国法务会计的对策研究 吴访非 吴楠 孙永波 (178)
24. 新常态下东北老工业基地区域经济发展战略创新研究
..... 栾世红 文一涵 李秀娟 (184)
25. 研究生创新教育存在的问题及对策研究 任晓萌 张淑华 李静静 (189)
26. 生活垃圾处理 PPP 项目参与方进化博弈分析
..... 孙艳丽 刘娟 董文天 岳树杰 (194)
27. 大学科技园技术转移与风险投资的融合模式分析
..... 梁洪源 刘颖 顾良 (202)
28. 翻转课堂在人力资源管理本科教学模式中的设计应用研究
..... 岳文赫 张嵩 蔚筱偲 (207)
29. 基于区域经济特点的辽宁出口产业园核心产业链构建途径
..... 刘颖 顾良 孟阳 (214)
30. 自媒体在教育改革中的应用 王海雯 范洋洋 张淑华 (219)
31. 基于国内外 PPP 项目失败案例的风险研究 王秋菲 石丹 王盛楠 (225)
32. 大学生创新意识与“过程强化法”——以“社会调查研究方法”课程改
革为例 郭振中 陶体健 (234)
33. “行政伦理学”案例教学的案例来源与主题 魏淑艳 姜成武 (240)
34. “西方公共管理研究”教学中案例教学方法的应用与完善 王颖 (245)
35. 房地产行业上市公司综合实力评价和战略研究 韩会宾 尹子民 (249)
36. 我国职业社交招聘的现状与发展前景 邹丽君 金福 (257)
37. 基于凯宝药业净利润的回归预测研究 王层层 (263)

高职院校教师胜任力模型研究

王可心

(沈阳师范大学教育科学学院 辽宁 沈阳 110034)

【摘要】传统的教师队伍与现代的管理模式存在着一定的冲突,与现代管理理念相悖,不适应时代的要求,往往在管理过程中起到事倍功半的效果。因此,运用胜任力理论来构建高职院校胜任力模型是必要的。本文采用理论分析与实践调查相结合的方法,综合运用文献法、行为事件访谈法、内容分析法和调查问卷法,对高职院校的优秀教师和普通教师进行行为特征方面的分析,提炼出高职教师身上应当具备的胜任特征,从而构建高职教师胜任特征的模型。该模型对教师招聘、考核、培训、管理提供了参考与借鉴。

【关键词】高职教师;胜任特征;模型

Abstract: Some conflicts exist in the traditional teachers and modern management mode, and contrary to modern management concepts, do not adapt to the requirements, often in the management process to get twice the result with half the effort. Therefore, to construct the competency model of higher vocational colleges is necessary by competency theory. Methods in this paper, we use a combination of theoretical analysis and practical investigation, comprehensive use of literature method, behavior event interview method, content analysis method and questionnaire method, excellent teachers in Higher Vocational Colleges and ordinary teachers of behavior characteristics analysis, to extract higher vocational teachers should be when the competency, in order to build the competency model of teachers in higher vocational education model. This model provides reference for teacher recruitment, assessment, training and management.

Key words: higher vocational college teachers; competency; model

引言

近年来,高职院校中频频发生令人发指的事情。如2012年10月,一名任职于技术学院的男教师,借口让学生帮忙评定体育成绩,把学生骗回宿舍性侵,并拍摄视频,威胁学生不得张扬;2013年11月山东某高职院校的一名教师囚禁强奸了自己的学生。16岁的女生小兰(化名)在上晚自习的时候,被班主任以课业辅导名义叫到了办公室。随后,小兰被班主任囚禁在办公室一天一夜,并且遭到多次强奸。

透过这一系列有悖教师职业道德的现象看本质,我们就不难得出结论:如今高职院校教师队伍建设过程中存在着一定的缺陷(高职院校教师队伍来源复杂、专业教师实践教学能力差、教师队伍结构不合理、教师素质参差不齐等),制约着高职院校教育办学特色的形成和教学质量的提升。因此,提高教师工作能力、道德修养,帮助其树立服务意识是非常紧迫和重要的。

通过探索构建高职院校教师胜任力模型过程中将人力资源管理领域的胜任力研究引入高职院校教育领域,可以得出高职院校中教师绩效优秀者与绩效一般者之间的差异,有助于高职院校科学地进行教师招聘、考核,有针对性地进行教师培训,从而提高高职院校的教学质量和师资管理水平。

1 高职院校教师胜任力及胜任力模型的概念

1.1 高职院校教师胜任力

胜任力和胜任特征两个词,均来源于拉丁语的 *competere*,中文意思是“适合的”,至今学术界对于两者的联系和区别还没有一个统一的定论。有的学者认为“胜任特征”和“胜任力”两者无本质区别,都是用来说明与工作绩效直接相关的知识、特质、能力、技能、动机等个人特征。

笔者认为两者强调的侧重点各不相同,不可交替使用。胜任力强调的是动态的过程,是一个人在完成一项工作中要逐渐形成或者已经形成的,胜任力是指在特定情境下,个体的实际表现和绩效;胜任特征则是一个静态过程,是一个人在进行一项工作之前,本身就应该具备的能力,胜任特征是个体履行工作职责和取得绩效的能力。二者相互联系又相互区别,不能彼此代替。王拥军归纳多种文献后也明确指出“胜任力”应该作为“*competence*”的译名;“*competency*”则应翻译为“胜任特征”。本研究也认为“*competency*”并不局限于能力的范畴,而素质一词更多涉及生理方面的基础特征。所以,本研究建议使用胜任特征更为严密。

虽然,国内外学者对于胜任特征定义的介绍各不相同,但是从他们的定义中可以归纳出一些基本特点:(1)胜任特征可以区分绩效的高低;(2)胜任特征具有动态性,与个人的岗位联系密切;(3)胜任特征的内隐成分在实际工作中具有关键因素;(4)胜任特征包括工作对于个人能力水平的要求、包括具体工作中的行为表现;(5)胜任特征是多层次和多维度的。

笔者通过对国内外学者著述的研究和自己的理解,本文中的胜任特征概念可从两方面来理解:一是在人格当中深层次和持久的部分,与人们的表现和行为方式联系的因素;二是岗位工作绩效和工作行为之间的因果联系。国内外学者均认同的一点是,教师胜任特征的定义应该包括与实施成功教学有关的专业知识和专业技能,但在胜任特征其他特征上则存在争议:国外学者认为教师的人格特征能够表现胜任特征;国内学者则认为教师的专业价值观,即个人品德和职业道德能够表现胜任特征。

教师胜任特征概念在国内外学术界已经基本达成一致,没有概念上的分歧。

1988年, Donald. M. Medley 认为教师胜任特征的内容主要包括: (1) 专业能力和技能; (2) 专业知识; (3) 价值观或者专业态度。又将第一个内容, 即专业技能分为三类: 决策技能、知觉或信息收集技能、执行技能。在2004年, 荷兰学者 Dineke 提到教师胜任特征指教师的知识和人格特征在不同教育教学环境之下所需要的教学技巧及应有的教学态度, 教师胜任特征是这二者的结合。在2000年, Jerry 和 Carl 认为教师胜任特征指教师个体所具备的, 能够成功进行教学的一种专业技能、专业知识和专业价值观。这个定义得到我国国内学者的普遍认可。

综上所述, 本文中所讲到的教师胜任特征包括两部分内容: 一是专业技能, 包括教师的教学水平、科研能力、知识水平等; 二是人格和道德方面, 包括师德、个人道德品质、职业道德等方面。

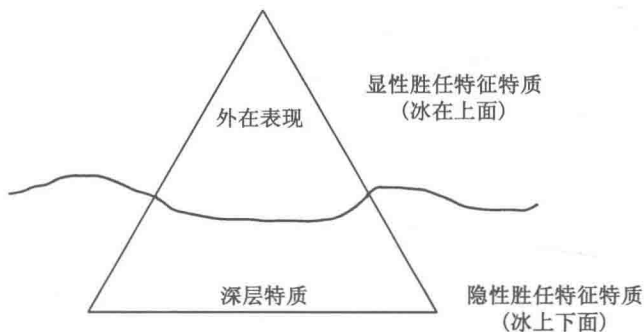
高职教师的胜任特征定义实质就是, 高职教师的人格特征、高职教师的知识能力在变化的教学背景之下与教学态度和教育教学技巧的结合。具体来说, 就是把绩效一般和绩效优秀的教师区分开来的特征, 包括高职教师的能力水平、知识水平、人格特征、自我学习提升能力等。

本文把高职教师胜任特征结构分为两部分, 一是基准性的特征; 二是鉴别性的特征。基准性的特征是外部的、显性的、容易了解的。鉴别性的特征是内部的、内隐的、了解困难的。后者也是教师考核和发展的关键所在。

1.2 高职院校教师胜任特征模型

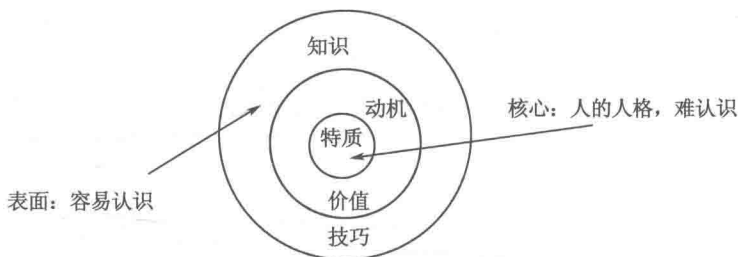
胜任特征模型是指为承担某一特定职位角色所应具备的胜任特征要素的总和, 其胜任特征结构与该职位表现优秀者的标准结合而来。胜任特征模型包括三个组成部分, 分别是胜任特征名称、定义、行为指标三个方面。目前, 经典的胜任特征模型主要有三种:

一是冰山模型。将胜任特征分为水上面和水下面两个部分, 胜任特征从上到下, 层层深入。麦克兰莱提出, 胜任特征是一种“与工作和工作绩效或生活中其他重要成果直接相关或相联系的知识、技能、能力、特质或动机”。水上面是容易了解的外在表现, 例如知识和技能; 水下面则是难以观察到的深层次的特征, 例如价值和动机等。

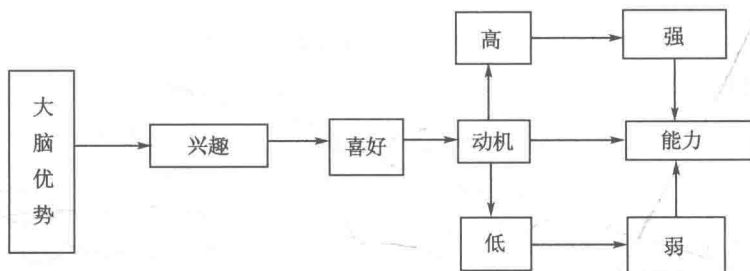


二是洋葱模型。这种模型是从另外一个角度对冰山模型进行解释。主要展示了

胜任特征的核心内容,从里向外,由表及里,层层深入。基本的知识技能在最外层,因而是最容易测试和发现的;而隐性的特征,包括动机和特质等方面处于内层;而人的潜在的核心的人格和人格特征则在最中央的位置,因为这是很难通过后天培养,也是很难预测的。其实,洋葱模型和冰山模型在本质上是共同的,只是思路方面略有不同而已。



三是全脑模型。它是把冰上模型和洋葱模型结合起来,在实践生活当中,一些研究人员根据岗位职责和单位文化等方面的不同,构建了诸多跟自己实际情况相符合的特征模型,我国研究人员也结合我国发展的实际需要,构建了符合我国发展的胜任特征模型和理论。这种模型在人员聘用、晋升、考核、调配等方面应用特别广泛。这种模型认为:大脑分工与人的学习能力、创造能力和思维方式等方面关系密切,脑部的分工特点对个人的兴趣爱好有着重要影响,而兴趣爱好对人的动机和能力又有着重要的影响。



2 高职院校教师胜任力模型的构建

将胜任特征理论与以往学者的研究为基础,本文针对辽宁某职业技术学院为例,进行胜任力模型的构建。

2.1 被试与取样

选取辽宁某职业技术学院的19名教师进行正式的调查研究。在此基础上,形成了优秀组的教师11名,普通教师组的人8名。按照研究方法的要求,经过专家小组确定选择标准,分出优秀组和普通组两类,然后再根据访谈的具体内容进行划分。然而,教育工作是一个特殊的工作,许多内容无法进行量化考核,跟其他行业相比,这个绩效标准更加复杂和多样化,在进行指标考察的时候,还要注重其他的内在因

子。被访谈的、有效的高职教师的性别、职称、学历等相关情况见表 1。

表 1

类目	说明	人数	百分比	优秀组	普通组
性别	男	14	74%	7	7
	女	5	26%	4	1
学历	博士	16	84%	10	6
	硕士	2	11%	1	2
	本科	1	5%	1	0
科目	文科	9	47%	6	3
	理科	10	53%	5	5
教龄	10 年以上	14	74%	10	4
	10 年以下	5	26%	1	4
出生地	农村	10	53%	7	4
	城镇	9	47%	4	5
是否在农村待过	是	13	68%	9	4
	否	6	32%	2	5

2.2 高职教师胜任特征词典的编制

本研究胜任特征编码项目主要来源于以下几个方面：一、以现有诸多胜任特征词典为蓝本，如 Spencer 教授编写的《绩效考核：美国军方才能评鉴法》一书中的通用胜任特征词典及中国人事科学研究院研究员——罗双平在《从岗位胜任到绩效卓越》（第二版）中的胜任特征的内容等；二、通过与 19 名教师，200 名学生进行的长短不一的非结构访谈所获得的丰富资料；三、对高职教师相关的文献的大量阅读及理论分析；四、专家意见及研究小组成员讨论结果。

至此，形成了可应用于行为事件访谈（BEI）文本进行编码的初步词典。该词典共包含 32 项胜任特征，并将其划入四类教师胜任特征群，见表 2。

表 2

特征群	胜任特征
工作技能	分析思考、概念思考、专业知识技能、教学策略、信息收集 批判性思维、团队领导、团队合作、时间管理
个人特质	开放性、主动性、自信、灵活性、毅力、正直诚信、创新、 自我控制、反思与改进、责任
服务特征	人际理解、关爱学生、社会服务意识、尊重他人、沟通技能、 关系建立、培养他人
职业态度	成就动机、勤奋、影响力、专注、主动学习能力、职业偏好、 专业研究兴趣、前沿追踪

2.3 数据采集与编码

访谈采用双盲设计,即访谈人员并不知道自己在样本选取中是在高绩效组还是低绩效组,被访谈者也不知道自己所在的组别。但事先应该了解被访谈者的姓名、职务、工作内容和工作职责等具体情况。事先电话预约被访者,由受访者确定访谈的时间和地点。访谈过程之前,告诉受访者本研究的目的和具体情况,并在争取了受访者的同意之后,对访谈过程进行全程录音。访谈程序严格按照事先编制的访谈提纲执行。每个被试者访谈时间控制在一个半小时左右为宜。

谈话采访结束后,将所取得的录音整理为文字,把整理好的文字编译成为访谈编译文本,19份访谈文本,整理15万字左右。然后,再根据文献法、内容分析法等完成论文的初稿,由接受过培训的4名编码者分别对同一份访谈文本进行试编码。最后,选择试编码一致性较高的2人形成正式小组,对所有访谈文稿进行独立编码。

对访谈文本的编码是通过把访谈录音导入 Nvivo8.0 软件进行, Nvivo8.0 是一款功能强大的质性数据分析软件,能够有效地分析多种不同的数据,如文字、图形、声音、影像等。

3 结果与分析

3.1 访谈长度(字数)分析

为确保每一位老师、学生的胜任特征编码评分并没有受到额外因素如文本整理者的记录、受访者语言表达差异等方面的影响,事件访谈法(BEI)要求访谈文本在字数与时长上保持大致均等,这样即可在一定程度上确保受访者的评价差异仅由受访者本身在教学事件中所体现出的胜任特征高低造成。通过字数、访谈时长及每秒字数三方面对受访者的访谈文本进行描述性统计分析。

3.2 文本长度与胜任特征计分方式的关系

在本研究中使用 Spearman 等级相关系数,考察了访谈文本长度字数分别与胜任特征发生频次、胜任特征平均等级分数、胜任特征最高等级分数之间的关系。

在所显示的30项胜任特征在频次、平均分数、最高分数及总分数上与访谈长度之间的相关。统计结果显示,采用频次计分,仅有1项胜任特征(创新)与文本长度显著相关,采用最高分数和平均等级分数指标分析时,均有2项胜任特征(创新与培养他人)与访谈长度(字数)相关。这与过去的同类研究结果有不一致的地方,以往的研究普遍认为,胜任特征的平均分数这一指标比较稳定,而本研究显示频次和最高等级分数也具有较好的稳定性。

但是,在本研究中,长度与有些胜任特征的频次、平均等级、最高等级出现了负相关。从本研究的实际情况来看,有些老师由于身兼行政职务,比较忙,虽然访谈时间短,字数少,但是其表达能力好,通过访谈得到了很多胜任特征;相反,有

些教师虽然在访谈时间和字数上超过其他被试者,但是访谈后得到的胜任特征较少。因此,出现了长度与胜任特征各项计分成负相关的现象。这也说明了绩优组与普通组在胜任特征等级上的区别不是由访谈长度引起的。

3.3 胜任特征评价法的信度分析

评分者信度是在编码结果客观性和可靠性的基础之上建立起来的,这是影响高职教师胜任特征的一个关键性因素。本论文就是采用在多种方法对编码结果准确性进行细致的考察,让所制作的胜任特征评价具有可信度。包括归类一致性、编码信度系数和相关系数。

(1) 归类一致性

主要公式参考温特的动机编码手册,为 $CA = 2S / (T1 + T2)$ 。

其中 S 是评分者编码归类相同的个数, T1 代表评分者甲的编码个数, T2 表示评分者乙的编码个数。

(2) 编码信度系数

公式为 $R = NA / (1 + (N - 1) A)$ 。

A 表示平均相互同意度, N 指的是编码者的个数。具体情况见表 3。

表 3 编码归类一致性系数和编码信度系数

受访者编号	T1	T2	S	CA	R
1	34	26	19	0.633	0.776
2	25	27	18	0.691	0.819
3	24	23	18	0.766	0.867
4	28	27	17	0.618	0.764
5	25	20	12	0.533	0.696
6	29	31	22	0.733	0.846
7	22	19	10	0.476	0.644
8	22	24	11	0.478	0.647
9	30	24	17	0.630	0.773
10	14	17	11	0.827	0.905
11	15	20	13	0.756	0.864
12	21	22	13	0.688	0.856
13	16	35	29	0.684	0.553
14	14	31	21	0.871	0.767
15	11	20	17	0.452	0.824
16	12	17	19	0.469	0.899
17	20	24	30	0.726	0.890
18	60	53	33	0.583	0.736
19	15	29	9	0.409	0.582
总计	411	423	272	0.532	0.795

(3) 相关系数

用平均等级分数及最高等级分数的皮尔逊相关系数表示见表 4。

表 4 编码在高职胜任特征频次、平均等级分数、最高等级分数上的相关

胜任特征	频次	平均等级分数	最高等级分数
成就导向	0.367	0.715 *	0.790 *
反思与改进	0.872 *	0.683 * *	0.607 * *
创新	0.726 * *	0.693	0.609 * *
概念式思考	0.943 * *	0.70 * *	0.801 *
分析式思考	0.750 *	0.742 *	0.747 *
沟通技巧	0.511	0.548 *	0.465 * *
关爱学生	0.886 *	0.835	0.878 *
灵活性	0.555 *	0.339 *	0.317
教学策略	0.415	0.522 *	0.537 *
批判性思维	0.464	0.904 *	0.466 *
培养他人	0.8149 * *	0.7390 * *	0.789 * *
勤奋	0.447	0.412 * *	0.486 *
社会责任感	0.312 *	0.854 * *	0.382
人际理解	0.565 * *	0.151	0.362 * *
团队协作	1.000 * *	0.131 *	0.518
团队领导	0.608 *	0.097 *	0.156 *
信息收集	0.315	0.664 * *	0.568 * *
影响力	0.619 * *	0.052	0.023
正直诚信	0.362 *	0.707 * *	0.373 *
主动学习	0.348 *	0.031	0.905 * *
毅力	0.529 *	0.413 *	0.607 * *
知识技能	0.645 *	0.669 *	0.048 *
专业兴趣	0.315 * *	0.408 * *	0.295 *
自信	0.598 * *	0.078 *	0.580 * *
尊重他人	0.593 * *	0.452 *	0.431 *
工作热情	0.169 *	0.619 *	0.647 * *
实践能力	0.745 * *	0.080 * *	0.742 *
自我控制能力	0.796 * *	0.491 *	0.396 *
心理健康	0.870	0.097 *	0.927 *

两位编码者在 30 个胜任特征的编码频次、平均等级分数、最高等级分数之间的相关性，绝大多数表现出显著的相关，频次只有 3 个、平均等级分数有 2 个、最高等级分数有 1 个胜任特征项目之间的相关性不显著。说明两个编码者的编码一致性