

通过初试的考研学生胜任力特征 模型建构

常社会, 张馨予, 赏文迪, 韩博, 饶筱, 海艳瑕

湖北大学师范学院心理学系, 湖北 武汉
Email: changshehui241@163.com

收稿日期: 2021年6月1日; 录用日期: 2021年6月26日; 发布日期: 2021年7月5日

摘 要

本研究通过文献梳理、行为事件访谈(BEI)、问卷调查等方法, 利用质性与量化相结合的方式对通过初试的考研学生胜任特征模型进行调查研究, 构建了通过初试的考研学生胜任特征模型, 并得出以下结论: 1) 通过初试的考研学生胜任特征模型包括自我控制、状态调节、学习能力和目标明确四个因子, 囊括努力、自律、毅力、专注度、抗压能力、情绪调节、自信、学习能力、目标明确共9项胜任特征。2) 通过胜任特征编制了《通过初试的考研学生胜任特征》预测问卷, 对问卷进行发放和数据收集, 并进行了项目分析、探索性因素分析, 最终得到《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》正式问卷, 再次进行问卷的发放与数据收集后, 发现信效度良好。

关键词

胜任特征, 胜任特征模型, 考研学生, 行为事件访谈

The Construction of Competency Characteristic Model of Postgraduate Entrance Examination Students Who Have Passed the Preliminary Examination

Shehui Chang, Xinyu Zhang, Wendi Shang, Bo Han, Xiao Rao, Yanxia Hai

The Psychology Department of Teacher's College of Hubei University, Wuhan Hubei
Email: changshehui241@163.com

Received: Jun. 1st, 2021; accepted: Jun. 26th, 2021; published: Jul. 5th, 2021

Abstract

In this study, through literature review, behavioral event interview, questionnaire survey and other methods, using the combination of qualitative and quantitative methods to investigate and study the competency model of students who have passed the first postgraduate entrance examination, and constructed the competency model of postgraduate entrance examination students who passed the first examination. The conclusions are as follows: 1) The competency model of postgraduate entrance examination includes four factors: self-control, state adjustment, learning ability and clear goal, including effort, self-discipline, perseverance, concentration, stress resistance, emotion regulation, self-confidence, learning ability and clear goal. 2) Through the competency, we developed the prediction questionnaire of "competency self-evaluation questionnaire for excellent postgraduate entrance examination", distributed the questionnaire and collected the data, and carried out project analysis and exploratory factor analysis. Finally, we got the formal questionnaire of "competency self-evaluation questionnaire for postgraduate students". After the distribution of the questionnaire and data collection, it was found that the reliability and validity were good.

Keywords

Competency Characteristics, Competency Model, Postgraduate Entrance, Behavioral Event Interview

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

现如今 21 世纪, 随着科技和经济的不断发展, 我国要提升综合国力和竞争力导致对人才的需求已日益提升。教育受到社会的关注越来越多。社会对人们的知识以及学历要求已经越来越高, 考研成为了当今大学生的重要选择之一。自 2015 年以来, 硕士研究生报名人数屡创新高。今年, 教育部发布 2020 年考研数据, 报考人数 341 万人, 较 2019 年增长 17.59%, 考研热度异常火爆。那么到底是什么情况导致了考研热度持续火热呢? 通过对相关研究的分析, 本文认为主要有以下几个原因: 1) 考研热是对知识, 学术的追求, 不少学生希望能够更加深入了解本学科的专业知识; 2) 当前本科生就业困难, 大学生毕业不能找一个好工作, 想要通过考研暂缓就业; 3) 许多知名企业招聘时更多的要求研究生学历, 学生们为了有一个更高的起点, 不得不选择考研的道路; 4) 很多学生对当前专业不满意, 考研可以让人们重新选择发展方向的机会[1] [2] [3]。

然而现实情况是虽然研究生招生数量在不断增长, 录取的增幅却远低于报名人数增长幅度, 这导致研究生报录比不断提升, 很多学生都没能考上研究生。在考研竞争越来越激烈的情况下, 我们脑中也不仅浮现出了一个问题, 考研成功的学生相比于落榜的同学应该具有怎样的能力, 他们究竟有什么胜任力特征, 这些都是值得关注的问题。基于此, 本文以一些武汉市考研成功的研一学生为调查对象, 以访谈的方式调查他们在考研期间的学习行为, 进行了关于考研成功学生的胜任力特征研究。众所周知, 研究

生最重要的能力之一便是科研思维能力，而这正是大学本科生所缺乏的。与之相对应的事，研究生考试考察的知识也越来越综合化和生活化，对思维也有更高的科研性和批判性思维的要求。考研成功的学生一定比较符合上述要求的，并且初试成功的学生所具有的胜任力很大程度上决定了研究生的胜任力。基于此，本研究不拘泥于考察研究生的胜利力特征模型，而是考察通过初试的学生胜任力模型，即有利于将来进一步细化研究生的胜任力模型，也有利于我们反思怎样更好的改善考试内容与形式来更加符合研究生胜利力模型。

胜任力这一概念，最早是来源于泰勒。他当时的观点是把人当作机器的附属物，主要关注人的智力与能力，主张管理要从动作和时间来分析员工之间业绩差异。他通过了“时间-动作研究”，把复杂的工作拆分为一系列简单的步骤，用来识别不同工作对能力的要求。20世纪70年代，美国心理学家麦克利兰在《测量胜任力而非智力》一文首次明确提出了“胜任力”的概念[4]。把胜任力指为能将某一工作中有卓越成就者与普通者区分开来的个人的深层次特征，它可以是态度或价值观、动机、特质、某领域知识、认知或行为技能、自我形象等任何可以被可靠测量或计数的并且能显著区分优秀与一般绩效的个体特征。同时他也主张用胜任力测验来取代能力，智力测验预测职业或生活成就[5]。

总的来说，胜任力有三个重要特征被广泛认可：1) 与工作情景相关联，是具有动态性的；2) 它能够区分优秀业绩者与普通业绩者；3) 它与员工的工作绩效有着十分紧密的联系，甚至在某种程度上可以预测员工未来的工作业绩。

在胜任力之后，麦克利兰又提出了一个冰山模型[6]，如图1(左)。冰山模型分为可以看得见的，外显的个人特征(例如知识和技能)和深层的，隐秘的内隐特征(例如自我概念、动机、特质)。外显特征与内隐特征就好比冰山的水上部分和冰山水下部分。外显特征是对绩优者的基本素质要求，一般是不能把表现优异者和表现一般者区分出来的。而内隐特征，才能起到这一部分的作用，它同时也是胜任力的关键组成部分。1983年美国学者博雅特兹在麦克利兰的理论基础上于提出的洋葱模型。洋葱模型是尝试从另一个角度来解释冰山模型，它与冰山模型的实质是一样的，都认为胜任特征有内外在的层次之分。不同之处在于洋葱模型更具层次性，采取的是由外向内、由表及里的描述方式，中心是核心，越向外层越容易评价和培养，越向内层越难以测评和习得。李锋等人(2016)结合冰山模型和洋葱模型，将教师的专业素质分成生理——心理素质、规范——道德素质、知识——文化素质和技能、能力素质[7]。

1983年美国学者博雅特兹在麦克利兰的理论基础上于提出的洋葱模型，如图1(右)。洋葱模型是尝试从另一个角度来解释冰山模型，它与冰山模型的实质是一样的，都认为胜任特征有内外在的层次之分。不同之处在于洋葱模型更具层次性，采取的是由外向内、由表及里的描述方式，中心是核心，越向外层越容易评价和培养，越向内层越难以测评和习得。综上所述，本研究拟探讨关于通过初试的考研学生胜任力特征模型，以便进一步的明确其所需的胜任力特征。

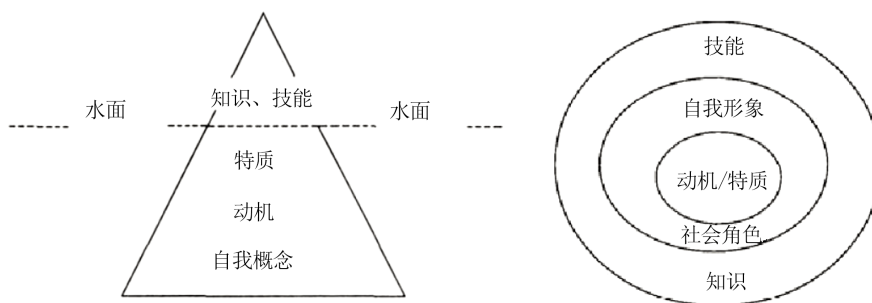


Figure 1. Iceberg model (left) and The onion model (right)

图1. 冰山模型(左)和洋葱模型(右)示意图

2. 研究方法

2.1. 研究对象

本研究共访谈 13 名被试, 均为某一重点本科院校研究生, 其中男性访谈对象共 3 名, 女性访谈对象共 10 名。本次访谈过程均选取绩优组作为访谈对象, 参考前人研究, 本次研究绩优组选取标准即为考上该校研究生。

2.2. 研究设计

辛伟(2014)等人通过对专业优秀导师和博士生进行访谈以及对全国大学生的问卷调查得出了 11 个心理学专业研究生的胜任力特征: 领悟能力、综合分析、坚持性、主动性、计划与组织、执行力、自我监控、道德与诚实、尽责性、团队合作和本领域的承诺[8]。本研究在此研究基础上进行改进, 该项研究主要运用了质性调查访谈法与量化问卷分析法两种研究方法, 先对以往国内关于考研学生胜任特征的研究以及相关文献进行系统的整理, 理清了研究的脉络, 并从中提取出几个关键的胜任特征。再在已有的关键事件访谈法的基础上进行改进, 针对大学生考研过程进行访谈, 从而得到能够影响考研绩效的各种关键性事件, 以及那些关键性事件所具体要求的相关胜任特征。然后, 利用先前从以往研究和访谈中获得的胜任特征, 编制《通过初试的考研学生胜任力特征问卷》[8]。最后, 向经历过考研的学生大面积地发放问卷并回收, 对问卷数据进行分析, 以衡量胜任特征是否有效。经过胜任特征的筛选后, 初步建立通过初试的考研学生的胜任力特征模型。

在访谈阶段, 仿照程选等人的访谈过程[9], 根据从前人研究中归纳出来的通过初试的考研学生的胜任特征来构建访谈提纲, 基于 BEI 行为事件访谈法采用半结构化访谈法, 让受访者回忆在考研过程中感到最成功的三件事以及感到最失败的三件事, 其中需要被试详细说明事件的起因、经过、结果以及过程中的情绪情感[9]。将访谈内容整理成文本以后, 让心理学专业学生对访谈文本进行编码, 初步提炼出通过初试的考研学生胜任力模型。

在问卷方面, 根据访谈录音制成近 3 万字电子文稿, 团队内成员对其进行独立编码, 找到对应的胜任力特征, 随后团队成员集体讨论达成一致意见, 并带着终稿询问专家意见, 专家对胜任力特征的重要程度进行打分。结合专家意见与打分, 团队成员经过讨论交流制成问卷(桑琳洁), 设计思路结构如图 2 所示。

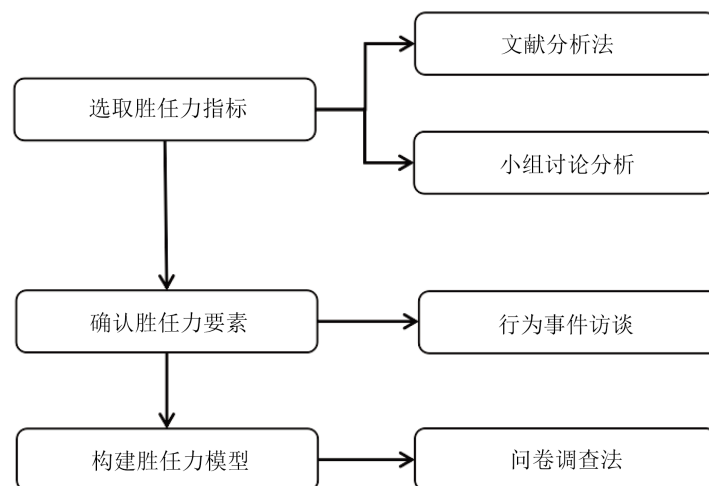


Figure 2. Research design ideas

图 2. 研究设计思路

2.3. 研究工具

研究胜任特征最重要的一种方法是行为事件访谈法(Behavioral Event Interview, 简称 BEI) [9]。BEI 是一种开放式的让被试进行行为回顾的一种方法, 实施过程主要为让被试回忆在以往工作生活经历中感到最成功或者最失败的事件, 描述的过程中应遵循“STAR”原则包括: 个体实际采取的行为、对具体情境的描述、个人的主观感受、事件参与人、事件结果等[9]。

程慧等人通过对卫生高职院校的高层管理者、中层管理者和专业课教师进行行为事件访谈, 初步得出了 51 项胜任特征指标[10]。本研究的行为事件访谈过程将以程慧等人的研究方法为基础, 在访谈过程中, 使用手机软件进行录音并转换为文本, 通过“个人-小组-专家”的形式进行编码。问卷法采用电子问卷的方式发放和回收问卷, 并根据问卷结果得出数据, 整个过程均使用问卷星平台来进行, 最后使用 SPSS 软件进行数据的处理[10]。

2.4. 胜任力特征提取过程

整个编码过程中采用内容分析的方法对访谈内容进行概括和归纳, 从 13 份访谈文本中提取通过初试的考研学生胜任特征共 15 条, 结合专家意见与团队讨论最终确定了 14 条胜任力特征。包括专注度、主动性、抗压能力、自律、目标明确、自信、努力、毅力、自我定位、动机明确、情绪调节能力、良好心态、学习能力、考研形式了解程度。

2.4.1. 团队内成员独自编码

胜任力特征编码的初始阶段, 团队内成员相互交换录音文稿, 对近 3 万字的录音文稿进行独自编码, 每位成员根据文字稿内容整理成对应胜任力特征。

2.4.2. 团队讨论初步确立胜任力特征

研究者先每个人单独对各自提取出相应的胜任力特征模型, 之后团队针对各自整理内容反复讨论, 对每条胜任特征均进行客观、精准地定义, 并列能够描述该定义的行为事件。通过聚类分析对这些胜任特征进行了细致的整理和归纳, 对相同的特征进行合并, 对出现频率较低的胜任特征进行删减, 最终确定了 15 条胜任力特征, 并制成胜任力特征编码表。

2.4.3. 结合专家意见确定最终胜任力特征

为确定通过初试的考研学生最终胜任力特征, 研究团队带着已完成的胜任力特征编码表分组询问专家, 并要求专家对初步确定的胜任力特征重要程度进行打分, 打分标准为 1~5 分, 其中分值越大表示越重要, 得到描述性结果如下(表 1)。

Table 1. Statistical results of the significance degree of 15 competency characteristics

表 1. 15 项胜任力特征重要程度结果统计

胜任力特征	平均分	标准差	变异系数
专注度	4.000	1.265	0.316
主动性	4.333	0.816	0.188
抗压能力	4.333	0.816	0.188
自律	4.667	0.516	0.111
目标明确	4.500	0.548	0.122
自信	3.167	0.408	0.129
合理归因能力	2.833	0.753	0.266

Continued

努力	4.667	0.516	0.112
突破自我的能力	2.833	1.602	0.565
毅力	4.167	0.983	0.236
自我定位	3.833	0.752	0.196
动机明确	3.667	0.516	0.141
自我调节能力	4.167	0.408	0.098
良好心态	4.000	0.000	0.000
学习能力	4.667	0.816	0.175

根据专家意见,突破自我的能力的平均得分 $2.833 < 3$, 分数较低,且专家意见不同意(变异系数为 0.565,较大),故删除;合理归因的能力得分 $2.833 < 3$, 分数也较低,但专家意见较为统一(变异系数为 0.266,较小),但专家表示,合理归因本身就是属于情绪调节的方式,与情绪调节(自我调节)能力较为重复,故删除;对于自我调节能力,专家认为与抗压能力之间存在重复,自我调节能力所包含内容过大,与专家交流后综合考虑修改为情绪调节的能力;另有专家着重表示应有“清晰考研形势”这一重要胜任力特征,故综合考虑,加上这一特征。形成最终胜任力特征为:专注度、主动性、抗压能力、自律、目标明确、自信、努力、毅力、自我定位、动机明确、情绪调节能力、良好心态、学习能力、清晰考研形式。

3. 通过初试的考研学生胜任力特征模型的建构及其问卷编制

3.1. 研究方法

3.1.1. 研究工具

自编《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》。

3.1.2. 研究被试

1) 预测被试

预测阶段被试为通过硕士研究生考试初试、符合绩优组标准的学生,共计 35 人。问卷以电子版的方式发放共 38 份,回收问卷 38 份,其中有效问卷 35 份。预测阶段被试的基本信息见表 2。

Table 2. A list of subjects' information in the prediction stage

表 2. 预测阶段被试信息一览表

变量	类别	人数	百分比
考研通过情况	初试复试均通过	34	97.14%
	初试通过复试未过	1	2.86%
性别	男	7	20.00%
	女	28	80.00%

2) 正式施测被试

正式施测被试为参加过考研初试的学生,绩优组 10 人,绩平组 10 人。问卷以电子版的方式发放,发放问卷 25 份,回收问卷 25 份,有效问卷 20 份。正式施测阶段被试的基本信息见表 3。

Table 3. Formal test subject information list
表 3. 正式施测被试信息一览表

变量	类别	人数	百分比
初试通过情况	初试通过	10	50.00%
	初试未过	10	50.00%
绩效分组	绩优组	10	50.00%
	绩平组	10	50.00%
性别	男	3	15.00%
	女	17	85.00%

3.1.3. 研究过程

1) 《通过初试的考研学生胜任特征》预测问卷的编制和施测

以前人的研究为基础, 通过行为事件访谈法和专家评定的结果得出通过初试的考研学生胜任特征, 共 14 个, 即专注度、主动性、抗压能力、自律、目标明确、自信、努力、毅力、自我定位、动机明确、情绪调节能力、良好心态、学习能力以及对考研形式的了解程度。结合考研学生的日常生活情境, 分析 14 项胜任特征的具体表现形式, 每个特征编制 3 个题目, 一共 42 个题目形成了预测版的《通过初试的考研学生胜任特征》。

研究预测问卷主要由指导语、个人信息、题目和结束语四部分组成, 采用 5 点评分, 要求被试根据每道题目所描述的问题, 结合自身实际情况的符合程度进行评分[9]。预测问卷通过问卷星的方式进行发放, 共发放 38 份, 回收问卷 38 份, 其中回收率为 100%, 有效问卷为 35 份。

2) 《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》编制和正式施测

首先采用 SPSS 统计软件 17.0 版本, 对《通过初试的考研学生胜任特征》预测问卷的数据结果进行项目分析和探索性因素分析。通过项目分析可以对问卷的项目质量进行把控, 首先, 检验预测问卷的项目区分度, 即检测题目是否能有效的鉴别被试, 若区分度低则说明测验项目无法反映出被试在一定性质或特征上实际差异的程度, 对区分度低的题目作删除处理。其次, 采用题总相关分析的方法对题目进一步筛选, 即求出个别题目与总分的积差相关系数, 以此为依据来判断个别题目是否需要删除。个别题目与总分的相关性越高则同质性越高; 反之, 个别题目与总分的相关性越低则同质性越低, 考虑删除。

完成项目分析之后通过探索性因素分析找出项目之间内在的本质结构, 即将彼此高度相关而又与别的变量相对独立的一组变量聚合成群, 并称之为因素。其目的在于解释多个相关变量之间的关系, 从而减少变量数目, 简化复杂的数据结构。

删除鉴别力不高以及不合适的题目, 最终保留 25 道题目, 形成《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》正式版并施测。

《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》正式版问卷共发放 25 份, 回收问卷 25 份, 其中回收率为 100%, 有效问卷 20 份。回收问卷之后, 对所得数据进行信度检验、效度检验等一系列统计分析, 并结合前人研究对数据处理结果进行分析讨论。

3.2. 研究结果

3.2.1. 《通过初试的考研学生胜任特征》预测问卷的项目分析

1) 区分度检验(高分组与低分组题目得分的差异比较)

将本阶段收集到的 35 份有效问卷按照总分由高到低的顺序排序, 选取总分前 27% 的 9 个被试作为高分组, 总分后 27% 的 9 个被试作为低分组。采取独立样本 t 检验, 比较高分组与低分组被试在各题平均

数上是否具有显著性差异, 结果见表 4。

Table 4. Comparison of the differences between high and low scores

表 4. 高分组与低分组题目得分的差异比较

题目	高分组	低分组	t	题目	高分组	低分组	t
Q1	3.6667	3.0000	-1.206	Q22	4.6667	3.2222	-4.459**
Q2	4.4444	3.6667	-2.646*	Q23	4.6667	3.1111	-4.427**
Q3	4.2222	2.7778	-2.446*	Q24	4.3333	3.8889	-1.265
Q4	4.2222	2.8889	-3.207**	Q25	4.6667	3.3333	-3.578**
Q5	4.8889	3.7778	-3.714**	Q26	4.3333	3.0000	-4.000**
Q6	4.8889	4.1111	-2.746*	Q27	4.2222	3.0000	-2.630*
Q7	5.0000	3.0000	-4.899**	Q28	4.3333	3.3333	-2.683*
Q8	4.8889	3.1111	-5.409**	Q29	4.1111	3.0000	-3.162**
Q9	3.7778	3.1111	-1.251	Q30	4.4444	4.4444	0.000
Q10	4.6667	3.8889	-2.514*	Q31	4.0000	3.2222	-2.401*
Q11	4.7778	3.5556	-3.317**	Q32	4.5556	3.4444	-3.714**
Q12	3.6667	3.0000	-1.206	Q33	4.0000	3.8889	-0.263
Q13	3.7778	3.7778	0.000	Q34	4.1111	3.3333	-2.214
Q14	4.5556	3.6667	-3.024**	Q35	4.4444	3.7778	-2.353*
Q15	3.6667	2.2222	-4.459**	Q36	4.2222	4.2222	0.000
Q16	4.5556	3.0000	-3.277**	Q37	4.3333	4.0000	-1.155
Q17	4.2222	3.0000	-2.817*	Q38	4.7778	4.2222	-1.562
Q18	4.6667	4.0000	-2.309*	Q39	4.6667	3.6667	-4.243**
Q19	4.3333	3.8889	-1.706	Q40	4.2222	3.0000	-3.051**
Q20	4.1111	2.7778	-3.207**	Q41	4.2222	3.7778	-1.249
Q21	4.2222	3.8889	-0.744	Q42	4.6667	3.3333	-3.266**

注: *表示在 0.1 水平上显著相关; **表示 0.01 水平上差异显著。

由表 4 可知, 两组被试在 Q1、Q9、Q12、Q13、Q19、Q21、Q24、Q30、Q33、Q34、Q36、Q37、Q38、Q41 这 14 道题上的得分差异不显著, 即这 14 道题目的区分度较差, 无法很好地区分被试, 因此将这几道题目删除; 其他题目上的得分呈现显著差异, 因此对这 28 道题目给予保留。

2) 题总相关分析

分析每道题目的得分与问卷总得分的相关程度, 相关程度越高, 题目的区分度也就越高。因此, 我们通过计算每道题的得分和问卷总得分之间的皮尔逊积差相关系数, 发现了如表 5 所示的结果。

Table 5. Analysis of correlation between question score and total score

表 5. 题目得分与总分的相关分析

题目	相关系数	题目	相关系数
Q2	0.587**	Q20	0.578**
Q3	0.606**	Q22	0.712**
Q4	0.609**	Q23	0.550**

Continued

Q5	0.658**	Q25	0.727**
Q6	0.214	Q26	0.634**
Q7	0.744**	Q27	0.634**
Q8	0.638**	Q28	0.550**
Q10	0.498**	Q29	0.646**
Q11	0.681**	Q31	0.543**
Q14	0.556**	Q32	0.643**
Q15	0.536**	Q35	0.504**
Q16	0.605**	Q39	0.583**
Q17	0.691**	Q40	0.661**
Q18	0.480**	Q42	0.666**

注：**表示 0.01 水平上差异显著。

由表 5 可知, 除 Q6 以外, Q2、Q3、Q4、Q5、Q7、Q8、Q10、Q11、Q14、Q15、Q16、Q17、Q18、Q20、Q22、Q23、Q25、Q26、Q27、Q28、Q29、Q31、Q32、Q35、Q39、Q40、Q42 这 27 道题目与总分的相关系数均不低于 0.30, 区分度较好, 能有效地鉴别被试, 因此将这 27 道题保留。在剩下 27 道题目中, 删除只剩下一个条目的特征所对应的条目 Q22、Q28。

3.2.2. 《通过初试的考研学生胜任特征》预测问卷的探索性因素分析

本阶段对上一阶段保留下来的 25 道题进行探索性因素分析, 先进行 KMO 值和 Bartlett's 球形检验, 结果见表 6。

Table 6. KMO and Bartlett's test results

表 6. KMO 和 Bartlett 的检验结果

	KMO	0.574
	近似卡方	624.500
Bartlett 的球形度检验	df	300
	Sig.	0.000

其中, KMO 值表示变量间偏相关的大小, 其值越接近 1, 说明变量间的共同因素越多, 就越适合做因子分析。KMO 值大于 0.9 为极好, 0.8 以上为较好, 0.7 以上为一般, 0.5 以下则代表变量不适合做因子分析。由表 6 可知, Bartlett's 球形检验的卡方值为 625.500, $p < 0.01$, 即假设被拒绝, 同时 KMO 值为 0.574, 大于经验规定的临界值, 说明题目之间的相关程度不存在差异, 且 25 个题目的得分不是独立的, 表明该数据适合做成因素分析。

接下来, 进行主成分因子分析。采用最大方差旋转法, 拟设置因子数为 4, 数据经过 30 次旋转排列后收敛。碎石图结果显示(见图 3), 特征值大于 1 的因子有五个, 因此将因子数设置为 4~6 之间最为合适, 将因子数设置为 4~6 之间最为合适, 本次数据分析设置因子数为 4 符合要求。旋转成分矩阵显示(见表 7), 所有题目的最大载荷都大于 0.4, 因此保留此时剩下的所有题目作为正式版自评问卷题目。经过分析发现, 每个特征的题目随机分散在不同因子中, 不符合标准探索性因素分析的结果。经由专家建议, 由六名心理学专业学生对剩余题目所对应的特征进行分类, 最终将所有特征分为四个维度[11], 分别为自我控制(包含特征: 努力、自律、毅力、专注度)、状态调节(包含特征: 抗压能力、情绪调节、自信)、学习能力(包含特征: 学习能力)、目标明确(包含特征: 目标明确)。

碎石图

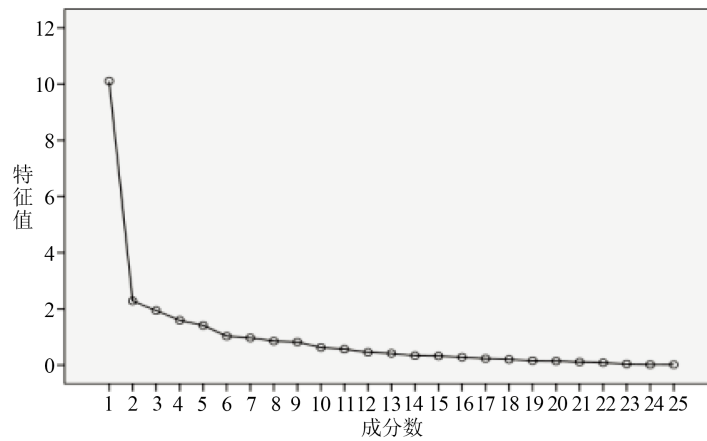


Figure 3. Gravel figure
图 3. 碎石图

Table 7. Rotation component matrix
表 7. 旋转成分矩阵

题目对应特征	题号	成份			
		1	2	3	4
毅力	Q20	0.815			
情绪调节能力	Q42	0.762			
抗压能力	Q17	0.746			
自信	Q7	0.735			
学习能力	Q14	0.733			
专注度	Q4	0.662			
自律	Q40	0.641			
学习能力	Q8	0.600			
努力	Q18		0.710		
努力	Q32		0.666		
自信	Q16		0.660		
专注度	Q31		0.624		
毅力	Q25		0.617		
自律	Q27		0.590		
自律	Q15		0.586		
毅力	Q11		0.510		
目标明确	Q5		0.425		
专注度	Q23			0.766	
抗压能力	Q35			0.727	
学习能力	Q39			0.719	
自信	Q29			0.520	
情绪调节能力	Q26			0.505	
情绪调节能力	Q3				0.730
毅力	Q2				0.720
目标明确	Q10				0.642

3.2.3. 《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》正式问卷的信度检验

信度反映了测量结果的稳定性程度，是考察一个量表质量高低的重要指标之一，信度不合要求的量表是无法使用的。信度系数愈高即表示该测验的结果愈一致、稳定与可靠。本研究通过分半信度和内部一致性系数对通过初试的考研学生胜任特征的信度进行评估。信度结果见表 8 和表 9。

Table 8. Competency internal consistency reliability

表 8. 胜任特征内部一致性信度

可靠性统计量	
Cronbach's Alpha	项数
0.755	4

Table 9. Competency characteristics are divided into half reliability

表 9. 胜任特征分半信度

可靠性统计量			
Cronbach's Alpha	部分 1	值	0.817
		项数	2 ^a
	部分 2	值	0.595
		项数	2 ^b
		总项数	4
表格之间的相关性			0.832
Spearman-Brown 系数	等长		0.908
	不等长		0.908
Guttman Split-Half 系数			0.547

^a这些项为：自我控制，状态调节。^b这些项为：学习能力，目标明确。

由表 8 和表 9 知，通过初试的考研学生胜任特征的内部一致性信度为 0.755，分半信度为 0.908，则该自评量表问卷有较高的信度。

3.2.4. 《通过初试的考研学生胜任特征自评问卷》正式问卷的效度检验

效度(Validity)指对所欲测量特质的准确测量程度，准确测量程度越高，效度越高。效度越高，信度就越高，但是信度越高，却不能表示效度越高，所以效度是评判一个测量结果的重要因素。本次研究将会从结构效度和交叉效度两个方面对量表的效度进行分析。

1) 结构效度

结构效度指的是一个测验实际上测量到的所要测量的理论结构和特质的程度，或者说它测验的分数能够说明心理学理论中的某种结构或特质的程度。分析各个因子之间的相关程度，计算各个因子之间和各因子与总分之间的相关系数。得到结果见表 10。

Table 10. Validity of self-rated questionnaires

表 10. 自评问卷效度

	自我控制	状态调节	学习能力	目标明确	总分
自我控制	1.000	0.722**	0.633**	0.823**	0.949**
状态调节		1.000	0.692**	0.493*	0.891**
学习能力			1.000	0.466*	0.769**
目标明确				1.000	0.764**
总分					1.000

注：*表示在 0.05 水平上显著相关；**表示在 0.1 水平上显著相关。

由表 10 可以看出, 各个分量表之间的相关系数都在 0.466~0.823 之间, 说明有的分量表之间重叠部分较高, 比如目标明确量表和自我控制量表, 这可能是由于这四个维度是由我们主观确定下来的, 并不是通过科学的数据分析而来, 所以各个维度之间会有较大的重叠部分, 但各量表之间显著相关, 说明各量表测量的正是我们所关心的特质。各量表与总相关系数在 0.764 和 0.949 之间, 明显低于各分量表与其它量表分数的相关系数, 说明该测验总体上结构信度较好。

2) 交叉效度

交叉效度是对效度的复核, 将一个已经由一个样本证实具有预测效度的测验, 再施测于另一个样本, 通过比较两次测验结果以检查效度准确性。按照本研究所制定的标准, 对十名绩优组和十名绩平组在胜任特征得分上做差异检验, 验证问卷的交叉效度。所得结果如表 11。

Table 11. Competency characteristic factor score difference

表 11. 胜任力特征因子得分上的差异

	绩优组		绩平组		t	p
	均值	标准差	均值	标准差		
自我控制	43.10	11.628	34.30	6.038	-2.124	0.48
状态调节	33.20	8.522	30.10	6.332	-0.923	0.368
学习能力	12.10	2.424	9.30	2.406	-2.592	0.018*
目标明确	8.30	1.636	6.70	1.567	-2.233	0.038*

注: *表示在 0.05 水平上显著。

由表 11 可以看出, 自我控制因子和状态调节因子在对应的分量表上差异不显著, 学习能力因子和目标明确因子在对应的分量表上差异显著, 说明自我控制因子和状态调节因子所对应的分量表并不能很好地区分出绩优组和绩平组, 而学习能力因子和目标明确因子可以较好地地区分出绩优组和绩平组。

综上, 该问卷的结构效度较好, 交叉效度一般, 总体上而言该问卷的效度较好。

4. 讨论

4.1. 结果总结与分析

在前人研究的基础上, 确定了研究方法, 并制定相应访谈提纲, 我们使用 BEI 行为事件访谈法, 对访谈结果中有关考研的指标进行编码, 最终提取了通过初试的考研学生的 14 项胜任特征。再根据这 14 项胜任特征编制了《通过初试考研学生胜任特征自评问卷》预测问卷, 研究者对问卷进行发放和数据收集, 并进行了项目分析、探索性因素分析等。在探索性因素分析阶段, 主要使用 spss 进行主成分因子分析, 通过旋转成分矩阵可看出, 每个特征的题目随机分散在不同因子中, 不符合标准探索性因素分析的结果。经由专家建议, 我们对剩余题目所对应的特征进行归类, 将 9 个特征归入到四个维度中。最终建立了通过初试的考研学生的胜任特征模型和相应的《通过初试考研学生胜任特征自评问卷》正式问卷。之后根据研究目的, 再次进行问卷的发放与数据收集, 并进行了信度检验、效度检验。结果发现, 通过初试考研学生的胜任特征模型包括四个因子, 分别是: 自我控制、状态调节、学习能力, 目标明确这四个因子囊括了 9 项胜任特征, 分别是: 努力、自律、毅力、专注度、抗压能力、情绪调节、自信、学习能力、目标明确。模型结构如图 4。下面对这 9 项胜任特征进行分析:

自信: 指个体对自身能否实现某个目标的确信程度。对于考研绩优组的同学来说, 具有了自信意味着他相信自己的能力是能够达到目标的。

目标明确: 指的是对自己要考取的目标院校十分明确, 并且在考研过程中十分坚定, 不更改目标院

校。

学习能力：指个体能够有效的组织知识，形成有逻辑的知识结构，同时能够运用科学的记忆方法识记知识，具有良好的总结反思能力，灵活地运用知识，将知识与生活实际相联系的能力。

努力：指个体会为了目标付出大量的时间和精力。即个体为了实现考研目标愿意付出的时间和精力程度。

自律：指个体通过自我要求，主动完成特定的任务。对于考研绩优组的同学来说，具有自律意味着能够根据自己的计划定时定量的完成学习任务。同时对自己想要达到的目标，绩优组的同学是一步一个脚印，循序渐进，有条不紊地完成计划。

毅力：指人们为达到预定的目标而自觉克服困难、努力实现目标的一种意志品质。对于考研绩优组的同学来说，具有毅力意味着在面对事情多且复杂的时候能够咬着牙坚持下去，不会轻易放弃。

专注度：指在人们在学习的时候，自觉的排除外部的诱惑和干扰，能够全神贯注地加入到学习状态里面去。对于考研绩优组的同学来说，具有专注度意味着学习的时候能够高效率的进行下去，而不只是维持学习的状态或者延长学习的时间。

抗压能力：指人在外界压力下处理事务的能力。对于考研绩优组的同学来说，具有抗压能力意味着在面对压力的时候不会过于焦虑和抑郁，对自己不会产生太大的影响，依然能够进行正常学习。

情绪调节：是个体根据内外环境的要求，在对情绪进行监控和评估的基础上，采用一定的行为策略对情绪进行影响和控制的过程，是个体为保持内外适应的机能反应。对于考研绩优组的同学来说，具有情绪调节能力意味着在产生了焦虑和抑郁等负面情绪的时候，能够自己主动地调节或者积极地寻求帮助，以便于能够较为快速地消除不良的情绪和影响，投入到学习中。

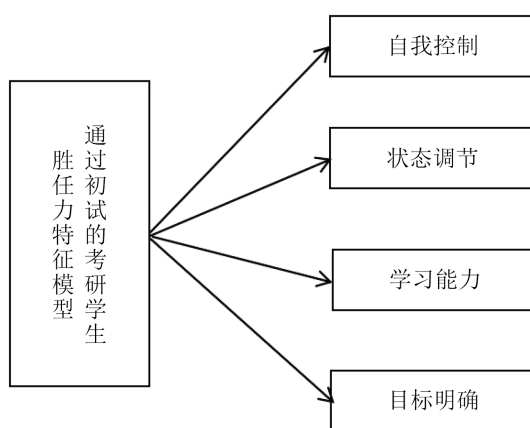


Figure 4. Competency characteristic model diagram
图 4. 胜任力特征模型图

4.2. 研究不足

本研究虽取得一些结果，但仍旧存在诸多需要完善的地方。首先，在被试选择方面，访谈时只选取了 13 名研究生作为访谈对象，数量有待增加，同时由于时间地域的限制，只选取了湖北大学研究生，以后的研究可以扩大被试学校范围，并且在选择被试时，共有 10 名女性被试，3 名男性被试，在性别上未能有很好的平衡。其次，在访谈中，距离上次考研时间相对久远，被试对于事件的理解记忆效果不一致，这也给研究者带来一定的困扰，降低了胜任力特征建构的准确性。再者，在特征编码时，具有一定的主观性，以后的研究可使编码团队成员更具有经验，或选用更客观的方法。最后，在问卷编制过程中，由

于研究团队缺乏经验,使得问卷条目的编制不够科学严谨,如“学习计划的制定”、“考研是否报班”等诸多因素都未考虑在内,在探索性因素分析时未取得良好结果,故在后续研究中应更加注重问卷制作的过程。

参考文献

- [1] 冯爱秋. 大学生“考研热”心理初探[J]. 石油教育, 2020(6): 24-26.
- [2] 胡玲, 张妮. 大学生“考研热”的现状与动因分析[J]. 大学教育, 2020(7): 163-167.
- [3] 黄憬怡. “考研热”视角下部分大学生就业观念探究及做法[J]. 就业与保障, 2020(10): 48-49.
- [4] 王建民, 杨木春. 胜任力研究的历史演进与总体走向[J]. 改革, 2012(12): 138-144.
- [5] 李亚南. 政府基层干部的胜任力模型研究[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西师范大学, 2020.
- [6] 梁伟真, 蒋洪超. 基于胜任力模型的企业员工培训体系的研究[J]. 价值工程, 2015, 34(20): 59-61.
- [7] 李锋, 闫智勇. 职业教育教师专业素质的模型建构及提升策略[J]. 教育与职业, 2016(15): 23-27.
- [8] 辛伟, 孙晓敏, 苗丹民. 心理学专业研究生胜任特征模型的建立[J]. 心理学探新, 2014(6): 560-564.
- [9] 程选, 高舒怡, 蔡雨男, 裴沁雪, 王振晶, 肖胜豪. 教育学专业大学生胜任力模型的构建与验证[J]. 心理学进展, 2020, 10(8): 15.
- [10] 程慧, 徐友凤, 陈立新. 卫生高职院教师胜任力模型构建初探[J]. 卫生职业教育, 2020, 38(17): 7-9.
- [11] 李婕, 何亭亭, 马皓. 大学生村官胜任特征模型建构及问卷编制[J]. 心理技术与应用, 2019, 7(4): 237-248.