

高校心理委员共情和人际交往对胜任力的影响研究

赵立¹, 杨绍清², 高志华³, 郑妍⁴

¹华北理工大学心理与精神卫生学院, 河北 唐山

²华北理工大学迁安学院, 河北 唐山

³天津职业技术师范大学职业教育学院, 天津

⁴天津市中心妇产科医院, 天津

收稿日期: 2022年2月25日; 录用日期: 2022年3月23日; 发布日期: 2022年3月30日

摘要

目的: 研究高校心理委员共情、人际交往、胜任力三者之间的关系。方法: 采用《高校心理委员胜任力问卷》、《人际关系综合诊断量表》、《人际反应指针(IRI-C)》对华北理工大学405名心理委员进行现场施测, 并利用描述性统计、相关分析、独立样本T检验、回归分析等统计方法, 使用SPSS24.0来对所回收的数据进行统计分析, 得出结果。结果: ① 心理委员胜任力总体状况良好, 有95.3%的心理委员胜任力较好, 有4.7%的心理委员胜任力不足; ② 心理委员总体胜任力在性别、年级、生源地和专业上不存在统计学差异($P > 0.05$); ③ 心理委员人际交往总体状况良好, 69.1%的心理委员没有人际困扰或有较少人际困扰, 24.4%的心理委员存在一定程度的人际困扰, 6.4%的心理委员存在较严重的人际困扰; ④ 心理委员共情总体上处于中等偏上水平, 共情能力较好的心理委员频率有60.5%, 共情能力不足的心理委员频率有39.5%; ⑤ 心理委员的共情能力与胜任力呈正相关($r = 0.161, P < 0.01$), 即心理委员共情水平越高, 胜任力水平越高; ⑥ 心理委员的人际关系困扰越少, 胜任力越好, 即呈负相关($r = -0.427, P < 0.001$); ⑦ 心理委员共情和人际交往对胜任力有非常显著的预测作用($R = 0.490, R^2 = 0.240, F = 63.348, P = 0.000$), 联合解释变异量为23.6%。结论: 心理委员胜任力总体状况良好; 心理委员总体人际交往能力良好, 处于中等偏上的水平; 心理委员共情总体上处于中等偏上水平; 高校心理委员的胜任力受共情和人际交往的影响, 共情能力越好, 人际交往能力越强, 其胜任力越高; 心理委员共情和人际交往对胜任力有非常显著的预测作用。

关键词

心理委员, 共情, 人际交往, 胜任力

Research on the Influence of Empathy and Interpersonal Communication on Competence of College Psychological Committee

Li Zhao¹, Shaoqing Yang², Zhihua Gao³, Yan Zheng⁴

¹College of Psychology and Mental Health, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

²Qianan College, North China University of Science and Technology, Tangshan Hebei

³School of Vocational Education, Tianjin University of Technology and Education, Tianjin

⁴Tianjin Central Hospital of Gynecology Obstetrics, Tianjin

Received: Feb. 25th, 2022; accepted: Mar. 23rd, 2022; published: Mar. 30th, 2022

Abstract

Objective: This article studies correlation among the psychological committees' empathy, interpersonal relationship, and competence in colleges and universities. **Method:** This study used College Psychological Committees Competence Questionnaire, Human Relationship Comprehensive Diagnostic Scale, Interpersonal Reactivity Index-C (IRI-C) to conduct on-site testing of 405 psychological committee members of North China University of Science and Technology. This study used descriptive statistics, correlation analysis, independent sample T test, regression analysis and other statistical methods, using SPSS24.0 to conduct statistical analysis of the data recovered, and obtained results. **Result:** 1) The overall performance of psychological committees is good. The frequency of psychological committees with good competence is 95.3%, and the frequency of psychological committees with insufficient competence is 4.7%. 2) There is no statistical difference in the overall competence of the psychological committees in terms of gender, grade, place of origin and major ($P > 0.05$). 3) The overall situation of interpersonal communication among psychological committees is good. 69.1% of the psychological committees do not have or are less troubled with dating friends. 24.4% of psychological committees have slight troubles with friends. 6.4% of psychological committees have more serious behavioral problems with their friends. 4) The psychological committees' empathy is generally in the upper middle level. The psychological committees with better empathy accounted for 60.5% of the total, and the psychological committees with insufficient empathy accounted for 39.5% of the total. 5) The psychological committees' empathy and competence is positive correlated ($r = 0.161, P < 0.01$). That is, the higher the level of empathy of the psychological committee is, the higher the level of competence is. 6) The psychological committees' interpersonal relationship and competence is negative correlated ($r = -0.427, P < 0.001$). In other words, the less psychological relationship the psychological committee has, the better the competency is. 7) The psychological committees' empathy and interpersonal communication have a very significant predictive effect on competence ($R = 0.490, R^2 = 0.240, F = 63.348, P = 0.000$), and the joint interpretation of variance is 23.6%. **Conclusion:** The overall performance of psychological committees is good. The overall situation of interpersonal communication among psychological committees is good and it is generally in the upper middle level. The psychological committees' empathy is generally in the upper middle level. The competence of college psychological committees is influenced by empathy and interpersonal relationship. The higher the level of empathy and interpersonal relationship is, the higher the level of competence is. Psychological councilor's empathy and interpersonal interactions were highly significant predictors of competency.

Keywords

Psychological Committee, Empathy, Interpersonal Relationship, Competence

Copyright © 2022 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

目前对心理委员(psychological committee)并没有形成一致的概念,各学者对心理委员的定义也各不相同。经过深入研究前人成果,本文将心理委员定义为心理委员是班级内负责联系教师与学生,处理简单的心理问题,对学生心理危机正确应对并及时按规定流程进行汇报以及传播心理健康知识的班级干部。

胜任力(competence)这一名词自提出以来到现在仍然还没有一个明确统一的概念与解释。而在不同的研究领域,各方面的学者对胜任力又有不同的理解与定义。胜任力的概念最早由美国哈佛大学的 McClelland 在 1973 年正式提出,他认为胜任力是指个人与工作、工作绩效或生活中其他重要成果直接相关的知识、技能、能力、特质或动机[1]。由于本研究是以心理委员为研究对象,故本研究采用熊强等界定的胜任力概念,胜任力是指在心理危机干预和心理健康教育工作中能区分出工作绩效高低的心理委员的个体潜在特征,如专业知识技能、能力、人格特质、动机、工作态度、价值观等个人特征[2]。近十年开始出现对心理委员胜任力的研究,以心理委员胜任力为关键词进行检索,仅可以检索到 17 篇相关文献,研究内容主要集中在对心理委员胜任特征模型的建构和心理委员胜任力的现状调查分析上。在心理委员胜任力现状方面,多数心理委员自我感觉胜任力不足。黄乔蓉调查结果表明,69.8%心理委员不知道怎样开展工作;32%的人认为心理委员实际工作量少,现实工作不好开展[3]。心理委员任职时间与胜任力无关,组织的心理活动同学们参与度不高、心理委员专业知识匮乏等问题会影响了心理委员的工作积极性[4]。

国内文献对于共情(empathy)多译为移情、同理心,它们在内容上并无很大区别。由于心理学研究领域多使用共情,故本研究中采用共情的说法。虽然当前对共情的研究较为丰富,但学术界对其含义却并未形成统一。在前人对共情的研究的基础上,本研究采用刘聪慧等人对共情的定义,共情是指个体面对(或想象)一个或多个个体的情绪情感时,首先产生与他人相同的情绪情感,然后在认知到自我与他人有区别的前提下对其总体状况进行认知评估,从而产生的一种伴有相应行为(外显或内隐行为)的情绪情感反应,且主体将这种情绪情感和指向客体的心理过程[5]。

陈翔的研究结果表明,大学生共情与人际交往、人际敏感度和人际归因风格存在显著相关,共情能力越强,人际交往能力越好[6]。这与房绍霞的研究结论相同,房绍霞认为共情能力对人际交往有显著的预测作用,即共情能力越强,人际交往能力越强[7]。李俊庆的研究结果表明,朋辈辅导员的人际交往可以作为预测胜任力的一个有效指标[8]。高歌的研究结果显示重症监护室护士共情能力与胜任力呈显著的正相关,即共情能力越强,胜任力越强[9]。关于心理委员的共情与胜任力的关系和人际交往与胜任力的关系尚未有研究。关于心理委员共情、人际交往和胜任力三者之间的相关研究也没有发现。

心理委员是一个十分重要的岗位,在工作中,我们在重视心理委员工作的重要性 and 内容时,更应该注重工作的效率与意义。心理委员胜任力高低与其工作绩效相关,胜任力也是衡量其作为心理委员这一班级干部工作效果的标准。但是心理委员制度刚刚兴起,还存在着很多问题需要改进,比如有些心理委员对其职责不明,专业素养不足等问题[10]。这都是胜任力不足的表现。心理委员需要具备很强的心理专业知识,组织能力以及沟通能力,所以心理委员要想最大程度的发挥其实效性,就必须具有一定的胜任力。根据前人研究,多数心理委员自我评价自身胜任力不足,因此本文想探究心理委员胜任力现状,并探究影响胜任力的因素。

近年来出现人格因素与胜任力的相关研究,但从人格因素的微观角度入手,尤其是从共情和人际交往角度研究对心理委员胜任力的影响研究尚未见到,将三者联系起来的研究目前还不存在。故本研究将从人格因素的微观角度入手,单独考察心理委员共情、人际交往和胜任力三者之间的关系。在一定程度上扩展了心理委员胜任力的研究范围,也在一定程度上丰富了心理委员胜任力的影响因素的相关理论,同时也为培训心理委员,增强心理委员胜任力提供了一个新的方向。这对于选拔及培训心理委员有很大

的帮助,对提高心理委员自身素质以及促进大学生身心健康都有着十分重要的意义。

2. 研究方法

2.1. 研究对象

以河北省唐山市某高校的在校心理委员为调查对象实施问卷调查。共发放 419 份问卷,收回 419 份,剔除不合格问卷 14 份,最终有效问卷 405 份,问卷回收的有效率为 93.1%。其中男生 186 人(45.9%),女生 219 人(54.0%);农村 248 人(61.2%),城镇 157 人(38.8%);文科类 115 人(28.4%),理工类 290 人(71.6%)。

2.2. 研究工具

2.2.1. 高校心理委员胜任力问卷

高校心理委员胜任力问卷[11]:该问卷是由易思佳编制的,共有 42 题,包括组织能力、自我认知、工作动机、团队合作、性格特质、工作态度、专业知识 7 个维度。采用 5 级评分标准。在这 7 个维度上,“1”代表很不符合,“5”代表非常符合。从“非常符合”到“非常不符合”,得分越高,胜任力水平越高。该问卷的内部一致性 Cronbach α 系数为 0.965。

2.2.2. 人际关系综合诊断量表

人际关系综合诊断量表[12]:该量表是由郑日昌等人编制的,共有 28 题,共包括人际交谈困扰、人际交友困扰、待人接物困扰、与异性交往困扰 4 个维度,每个维度有 7 个问题,每题以“是”、“否”的形式作答,“0、1”计分。得分越高表明人际困扰程度越高。总分在 0~8 分之间,说明不存在或较少存在交友方面的困扰;总分在 9~14 分之间,说明与朋友相处存在一定程度的困扰;总分在 15~28 分之间,表明与朋友相处上的行为困扰比较严重。该量表的 Cronbach α 系数 0.86,分半信度 0.78,具有良好的内在一致性信度。

2.2.3. 人际反应指针(Interspersal Reactivity Index-C, IRI-C)

人际反应指针(IRI-C) [13]:该量表为 Davis 以共情的多维理论建构所编制的测量共情能力的工具,是目前最常用的测量共情的工具。共有 22 题,包括观点采择、想象力、共情性关心、个人痛苦 4 个维度。量表为 Likert5 点量表,各条目采用 1~5 级评分。按“1 = 很不恰当”、“2 = 不大恰当”、“3 = 还算恰当”、“4 = 比较恰当”、“5 = 非常恰当”进行选择计分,分数依次为从 0 到 4,其中 2, 5, 10, 11, 14 题为反向计分题,分数越高代表共情能力越高。该问卷具有很好的信度和效度。

2.3. 研究方法

本研究采用《高校心理委员胜任力问卷》、《人际关系综合诊断量表》、《人际反应指针(IRI-C)》对心理委员的共情、人际交往和胜任力进行测查,以了解心理委员共情、人际交往和胜任力之间的关系。主要利用描述性统计、相关分析、独立样本 T 检验、回归分析等统计方法,使用 SPSS24.0 来对所回收的数据进行统计分析。

3. 结果分析

3.1. 心理委员的胜任力总体状况

本问卷采用的是 1 分到 5 分的计分法,以中间值 3 分为参照值。分值越高,则表示胜任力水平越高。心理委员胜任力总均分和组织能力、自我认知、工作动机、团队合作、性格特质、工作态度、专业知识维度均分都在中间值 3 以上,说明心理委员胜任力总体状况良好。胜任力总均分在 3 分以上的人占总体

的 95.3%，胜任力总均分在 3 分以下的人占总体的 4.7%，说明有 95.3% 的心理委员胜任力较好，有 4.7% 的心理委员胜任力不足。见表 1 和表 2。

Table 1. Results of descriptive statistics of mental commission competence

表 1. 心理委员胜任力的描述性统计结果

	人数	最小值	最大值	平均数	标准差
组织能力	405	1.29	5.00	3.69	0.62
自我认知	405	1.38	5.00	4.01	0.53
工作动机	405	1.29	5.00	3.86	0.57
团队合作	405	1.80	5.00	4.10	0.54
性格特质	405	1.20	5.00	3.93	0.59
工作态度	405	1.60	5.00	3.87	0.63
专业知识	405	1.60	5.00	3.58	0.71
胜任力总分	405	1.45	5.00	3.86	0.51

Table 2. General state of mental commission competence

表 2. 心理委员胜任力总体状况

	N 值	频率(%)
胜任力较好	386	95.30
胜任力不足	19	4.70
合计	405	100

3.2. 不同人口学变量心理委员胜任力的状况

3.2.1. 不同性别心理委员胜任力的比较

心理委员胜任力在性别上不存在统计学差异($P > 0.05$)见表 3。

Table 3. Results of descriptive statistics of mental commission competence

表 3. 心理委员胜任力的描述性统计结果

	男生(n = 186)	女生(n = 219)	<i>t</i>	<i>p</i>
组织能力	3.74 ± 0.62	3.65 ± 0.62	1.41	0.159
自我认知	4.04 ± 0.50	4.00 ± 0.55	0.743	0.458
工作动机	3.90 ± 0.57	3.83 ± 0.57	1.288	0.198
团队合作	4.13 ± 0.52	4.08 ± 0.55	0.958	0.339
性格特质	3.95 ± 0.58	3.91 ± 0.60	0.741	0.459
工作态度	3.86 ± 0.63	3.87 ± 0.63	-1.139	0.89
专业知识	3.60 ± 0.75	3.57 ± 0.68	0.381	0.703
胜任力总分	3.89 ± 0.50	3.84 ± 0.52	0.881	0.379

3.2.2. 不同专业心理委员胜任力的比较

心理委员胜任力在专业上不存在统计学差异($P > 0.05$)见表 4。

Table 4. Results of a professional difference test of mental commission competence

表 4. 心理委员胜任力的专业差异检验结果

	文科类(n = 115)	理工类(n = 290)	<i>t</i>	<i>p</i>
组织能力	3.78 ± 0.57	3.66 ± 0.63	1.79	0.074
自我认知	4.00 ± 0.48	4.02 ± 0.54	-0.322	0.747
工作动机	3.85 ± 0.51	3.87 ± 0.59	-0.358	0.721
团队合作	4.11 ± 0.48	4.10 ± 0.56	0.237	0.813
性格特质	3.94 ± 0.57	3.92 ± 0.60	0.262	0.794
工作态度	3.89 ± 0.59	3.86 ± 0.64	0.449	0.654
专业知识	3.67 ± 0.71	3.55 ± 0.71	1.633	0.103
胜任力总分	3.89 ± 0.47	3.85 ± 0.52	0.689	0.491

3.2.3. 不同年级心理委员胜任力的比较

心理委员胜任力在年级上不存在统计学差异($P > 0.05$), 但组织能力、专业知识维度在年级上存在统计学差异($P < 0.05$), 均表现为大一心理委员胜任力水平高于大二心理委员。见表 5。

Table 5. Results of the year difference test of mental commission competence

表 5. 心理委员胜任力的年级差异检验结果

	大一(n = 215)	大二(n = 190)	<i>t</i>	<i>p</i>
组织能力	3.75 ± 0.69	3.63 ± 0.51	2.039	0.042*
自我认知	4.04 ± 0.58	3.99 ± 0.46	0.887	0.375
工作动机	3.88 ± 0.61	3.84 ± 0.53	0.637	0.525
团队合作	4.10 ± 0.57	4.10 ± 0.50	-0.068	0.946
性格特质	3.95 ± 0.62	3.90 ± 0.56	0.861	0.39
工作态度	3.88 ± 0.69	3.86 ± 0.55	0.281	0.779
专业知识	3.68 ± 0.74	3.47 ± 0.66	2.996	0.003**
胜任力总分	3.90 ± 0.56	3.83 ± 0.43	1.378	0.169

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

3.2.4. 不同生源地心理委员胜任力的比较

心理委员胜任力在生源地上不存在统计学差异($P > 0.05$), 但组织能力、性格特质维度在生源地上存在统计学差异($P < 0.05$), 均表现为城镇心理委员胜任力水平高于农村心理委员。见表 6。

Table 6. Results of the locus of origin difference test of mental commission competence**表 6.** 心理委员胜任力的生源地差异检验结果

	农村(n = 248)	城镇(n = 157)	<i>t</i>	<i>p</i>
组织能力	3.64 ± 0.62	3.77 ± 0.60	-2.075	0.039*
自我认知	3.99 ± 0.54	4.05 ± 0.51	-1.084	0.279
工作动机	3.82 ± 0.60	3.92 ± 0.52	-1.729	0.085
团队合作	4.08 ± 0.56	4.14 ± 0.50	-1.082	0.28
性格特质	3.88 ± 0.61	4.01 ± 0.55	-2.127	0.034*
工作态度	3.85 ± 0.62	3.90 ± 0.64	-0.893	0.373
专业知识	3.53 ± 0.71	3.67 ± 0.70	-1.844	0.066
胜任力总分	3.83 ± 0.52	3.92 ± 0.49	-1.844	0.066

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

3.3. 心理委员的人际交往总体状况

本问卷采用的是 0、1 计分法。分值越高,则表示人际交往困扰越严重。心理委员中总分在 0~8 分之间的人占总体的 69.1%,说明不存在或较少存在人际交往困扰,其人际交往能力良好;心理委员中总分在 9~14 分之间的人占总体的 24.4%,说明存在一定程度的人际交往困扰,其人际交往能力一般;心理委员中总分在 15~28 分之间的人占总体的 6.4%,说明存在较严重的人际交往困扰,其人际交往能力较差。从各个维度上看,人际交谈困扰、人际交友困扰、待人接物困扰、与异性交往困扰均分皆在 3 分以下,说明心理委员总体人际交往能力较好,处于中等偏上的水平,仅少数人存在人际交往问题。见表 7 和表 8。

3.4. 心理委员的共情总体状况

本问卷采用的是 0 分到 4 分的计分法,以中间值 2 分为参照值。分值越高,则表示共情水平越高。表 9 显示,共情的总均分为 2.11,略大于理论中值 2,在共情的各维度中,观点采择和共情性关心两个维度上的均分在中值 2 分以上,个人痛苦和想象力维度上的得分略低于中值。表 10 显示,共情均分超过 2 分的心理委员占总体的 60.50%,低于 2 分的心理委员占总体的 39.50%。说明共情能力较好的心理委员频率有 60.50%,共情能力不足的心理委员频率有 39.50%。表示心理委员共情总体处于中等偏上水平,存在一定程度的共情能力低下的问题,但并不严重。

Table 7. Descriptive statistical results of mental commission interpersonal interactions**表 7.** 心理委员人际交往的描述性统计结果

	人数	最小值	最大值	平均数	标准差
人际交谈困扰	405	0	7	1.67	1.58
人际交友困扰	405	0	7	2.58	1.84
待人接物困扰	405	0	6	1.02	1.03
与异性交往困扰	405	0	6	1.31	1.49
人际交往总分	405	0	26	6.57	4.61

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$ 。

Table 8. General state of mental commission interpersonal interactions**表 8.** 心理委员人际交往总体状况

	N 值	频率(%)
人际交往能力良好	280	69.1
人际交往能力一般	99	24.4
人际交往能力较差	26	6.4
总计	405	100

Table 9. Descriptive statistical results of mental commission empathy**表 9.** 心理委员共情的描述性统计结果

	人数	最小值	最大值	平均数	标准差
观点采择	405	0.8	4	2.61	0.64
个人痛苦	405	0	4	1.82	0.79
想象力	405	0	3	1.93	0.49
共情性关心	405	0.5	3	2.06	0.42
共情总分	405	0.49	3.33	2.11	0.42

Table 10. Mental commission empathy overall status**表 10.** 心理委员共情总体状况

	N 值	频率(%)
共情能力较好	245	60.5
共情能力不足	160	39.5
总计	405	100

3.5. 心理委员的共情与胜任力的关系

表 11 表明, 心理委员共情与胜任力在总体上存在显著的正相关。心理委员在共情的观点采择维度上与胜任力的组织能力、自我认知、工作动机、团队合作、性格特质、工作态度、专业知识七个维度上均呈现非常显著的正相关。在共情的共情性关心维度上与除胜任力的专业知识维度外的维度均呈现显著的正相关。共情的个人痛苦维度与胜任力的组织能力、自我认知、团队合作维度呈现显著的正相关。共情的想象力维度与胜任力的工作动机呈显著的正相关。说明心理委员共情水平越高, 其胜任力也越高。

3.6. 心理委员的人际交往与胜任力的关系

表 12 表明, 心理委员的人际交往困扰得分与胜任力得分在总体上存在非常显著的负相关。心理委员人际交往的人际交谈困扰、人际交友困扰、待人接物困扰、与异性交往困扰四个维度与胜任力的组织能力、自我认知、工作动机、团队合作、性格特质、工作态度、专业知识七个维度之间均存在显著负相关。这表明心理委员的人际交往与胜任力之间存在非常密切的关系。心理委员的人际交往困扰越少, 其胜任力水平越高。

Table 11. Relationship between psychological commissioner's empathy and competency
表 11. 心理委员的共情与胜任力的关系

	观点采择	个人痛苦	想象力	共情性关心	共情总均分
组织能力	0.329***	-0.101*	0.057	0.103*	0.120*
自我认知	0.420***	-0.165**	0.038	0.116*	0.122*
工作动机	0.353***	-0.053	0.136**	0.202***	0.199***
团队合作	0.384***	-0.121*	0.057	0.165**	0.147**
性格特质	0.282***	-0.083	0.088	0.180***	0.138**
工作态度	0.336***	-0.069	0.054	0.122*	0.141**
专业知识	0.282***	-0.091	0.07	0.058	0.100*
胜任力总分	0.397***	-0.113*	0.084	0.156**	0.161**

注: *P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001。

Table 12. Interpersonal and competency relationships of mental commission
表 12. 心理委员的人际交往与胜任力的关系

	人际交谈困扰	人际交友困扰	待人接物困扰	与异性交往困扰	人际交往总分
组织能力	-0.400***	-0.440***	-0.240***	-0.285***	-0.457***
自我认知	-0.361***	-0.391***	-0.206***	-0.204***	-0.391***
工作动机	-0.324***	-0.322***	-0.181***	-0.176***	-0.336***
团队合作	-0.328***	-0.303***	-0.215***	-0.187***	-0.341***
性格特质	-0.316***	-0.353***	-0.188***	-0.259***	-0.374***
工作态度	-0.332***	-0.316***	-0.155**	-0.180***	-0.332***
专业知识	-0.279***	-0.325***	-0.136**	-0.182***	-0.314***
胜任力总分	-0.392***	-0.412***	-0.220***	-0.248***	-0.427***

注: *P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001。

3.7. 共情和人际交往对胜任力的回归分析

以胜任力为因变量, 以共情、人际交往为自变量, 以心理委员共情、人际交往和胜任力的相关分析结果为基础, 结果显示, 共情、人际交往进入回归模型($R = 0.490$, $R^2 = 0.240$, $F = 63.348$, $P = 0.000$), 联合解释变异量为 23.6%, 方程为 $Y = -0.052X_1 + 0.293X_2$, 其中 X_1 为共情, X_2 为人际交往, Y 为胜任力。说明心理委员共情和人际交往对胜任力有非常显著的预测作用。见表 13。

Table 13. Mental commission empathy overall status
表 13. 心理委员共情总体状况

	自变量	因变量	R^2	ΔR^2	β	F
共情	胜任力	0.24	0.236	-0.052	63.348	0.000***
人际交往					0.293	

注: *P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001。

4. 讨论

心理委员胜任力调查结果显示,有 95.3%的心理委员胜任力较好,仅有 4.7%的心理委员胜任力不足。本研究结果心理委员胜任力水平好于前人研究结果[3] [14] [15],前人研究结果显示超过 50%的心理委员胜任力不足。这可能与近年来学校意识到心理委员的重要性,加强了心理委员的培训与专业指导有关。

心理委员胜任力在性别和不同专业上不存在显著差异,这与熊强等[2]和丁瑾靓[16]的研究结果一致。说明性别和专业并不能显著的影响心理委员胜任力高低,所以当我们在选拔心理委员时,并不需要把性别作为选用的参考条件,也不必考虑专业差别对心理委员胜任力的影响。心理委员胜任力在年级上不存在显著差异,但胜任力的组织能力、专业知识维度在年级上存在显著差异,表现为大一心理委员胜任力水平在组织能力、专业知识上高于大二心理委员。近几年学校为了提高大一新生的适应环境和自我调节能力,增强其心理素质,开设了针对大一新生的心理团体辅导以及心理健康课程。心理委员胜任力在生源地上不存在显著差异,但胜任力的组织能力、性格特质维度在生源地上存在显著的差异,均表现为城镇心理委员胜任力水平高于农村心理委员。这可能与在城镇居住学习生活的学生相较于农村学生接触的教育水平更高,知识面更广,活动更丰富有关。

心理委员共情与胜任力在总体上存在显著的正相关。说明心理委员共情水平越高,其胜任力也越高。此结果与重症监护室护士共情与胜任力的研究结果相一致[9]。由于心理委员要真正理解班级同学的处境及情感,心理委员共情能力越强,越能与班级同学建立好关系,继而能深入进行了解,及时发现问题并解决问题,其胜任力也就越好。心理委员在共情的观点采择维度上与胜任力的组织能力、自我认知、工作动机、团队合作、性格特质、工作态度、专业知识七个维度上均呈现非常显著的正相关。说明心理委员观点采择水平越高,越能设身处地为理解他人的心理活动和情感,这增加了心理委员的工作效率,也提高了其胜任力水平。在共情的共情性关心维度上与除胜任力的专业知识维度外的维度均呈现显著的正相关。这可能是由于虽然专业知识可以在一定程度上培养心理委员的共情性关心,但心理委员的共情性关心更多与个人特质有关。

心理委员的人际交往困扰得分与胜任力得分在总体上存在非常显著的负相关。说明心理委员的人际交往困扰越少,其胜任力水平越高。这与李俊庆的研究结果相似[8]。心理委员的人际交往能力越强,更容易与班级同学建立良好的关系,一方面有利于心理委员组织活动和进行心理健康宣教,另一方面有利于心理委员与班级同学交流,及时进行心理危机的干预,缓解恶性情绪。这使心理委员的胜任力增强。心理委员人际交往的四个维度与胜任力的七个维度之间均存在显著负相关。这表明心理委员的人际交往与胜任力之间存在非常密切的关系。

在共情、人际交往和胜任力的回归模型中,共情和人际交往是自变量,胜任力是因变量,心理委员共情和人际交往对胜任力有非常显著的预测作用。这一研究结果表明心理委员的共情和人际交往可以共同对心理委员胜任力起作用。在心理委员选拔时,有意测量其共情和人际交往水平,可以使选拔出的心理委员胜任力水平相对来说更高一些。在选拔后针对心理委员的共情能力和人际交往能力进行刻意培养,可以通过提高其共情能力和人际交往能力来提高其胜任力。

5. 结论

- 1) 心理委员胜任力总体状况良好。
- 2) 心理委员总体人际交往能力良好,处于中等偏上的水平。
- 3) 心理委员共情总体上处于中等偏上水平。
- 4) 高校心理委员的胜任力受共情和人际交往的影响,共情能力越好,人际交往能力越强,其胜任力

越高。

5) 心理委员共情和人际交往对胜任力有非常显著的预测作用。

参考文献

- [1] McClelland, D.C. (1973) Testing for Competence Rather than for Intelligence. *American Psychologist*, **28**, 1-14.
- [2] 熊强. 大学生心理委员胜任力模型建构[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 湖北大学, 2010.
- [3] 黄乔蓉. 大学班级心理委员现状的调查分析[J]. 中国健康心理学志, 2008, 16(10): 1149-1151.
- [4] 闫娟丽, 周生江. 大学生心理委员人格特质与胜任力的相关分析[J]. 护理研究, 2013(8): 2467-2468.
- [5] 刘聪慧, 王永梅, 俞国良, 王拥军. 共情的相关理论评述及动态模型探新[J]. 心理学进展, 2009, 17(5): 964-972.
- [6] 陈羽, 张晓文. 大学生共情能力与人际交往的相关研究[J]. 新疆大学学报: 哲学(人文社会科学版), 2012, 40(6): 41-43.
- [7] 房绍霞. 重庆高校大学生共情能力对人际关系的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2010.
- [8] 李俊庆. 社会交往团体辅导对朋辈辅导员人际关系和胜任力的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 武汉体育学院, 2016.
- [9] 高歌. 重症监护室护士共情能力与胜任力的相关性研究[J]. 解放军护理杂志, 2016, 7(12): 31-33.
- [10] 来燕, 刘曼曼. 高校心理委员胜任特征模型的建构[J]. 中国心理卫生杂志, 2013, 27(12): 924-929.
- [11] 易思佳. 高校心理委员胜任力模型构建与问卷编制[D]: [硕士学位论文]. 南昌: 江西师范大学, 2014: 30.
- [12] 郑日昌. 大学生心理诊断[M]. 济南: 山东教育出版社, 1999: 339-345.
- [13] 魏源. 浙江某高校大学生共情特点分析[J]. 中国学校卫生, 2007, 28(2): 135-137
- [14] 王云辉, 刘微浪. 高校心理委员现状调查及对策分析[J]. 湖南第一师范学报, 2009(94): 39-40.
- [15] 姚小燕. 高校设置班级心理委员的理论思考与实践探索[J]. 贵州师范学院学报, 2010, 26(11): 59-61.
- [16] 丁瑾靓. 闽北某高校心理委员胜任力调查及分析[J]. 武夷学院学报, 2016(2): 105-109.