

分类号_____

密级_____

U D C _____

编号 10736 _____

西北师范大学
硕士学位论文

高校学生干部人格特质与胜任能力
相关性调查

研究生姓名：徐增鑫

指导教师姓名、职称：杨玲 教授

专业名称：应用心理硕士

研究方向：人力资源管理

二〇一三年五月

硕士学位论文
M. D. Thesis

Correlation Research on Personality
Traits and Competencies of
the College Students' Cadres

Xu Zengxin

School of Psychology, Northwest Normal University

May, 2013

郑 重 声 明

本人的学位论文是在导师指导下独立撰写并完成的，学位论文没有剽窃、抄袭、造假等违反学术道德、学术规范和侵权行为，否则，本人愿意承担由此而产生的法律责任和法律后果，特此郑重声明。

学位论文作者（签名）：徐增鑫

2013 年 5 月 23 日

学位论文使用授权书

本论文作者完全了解学校关于保存、使用学位论文的管理办法及规定，即学校有权保留并向国家有关部门或机构送交论文的复印件和电子版，允许论文被查阅和借阅，接受社会监督。本人授权西北师范大学可以将本学位论文的全部或部分内容编入学校有关数据库和收录到《中国博士学位论文全文数据库》进行信息服务，也可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存或汇编本学位论文。

本论文提交 ☐ 当年 / ☐ 一年 / ☐ 两年 / ☐ 三年以后，同意发布。

若不选填则视为一年以后同意发布。

注：保密学位论文，在解密后适用于本授权书。

作者签名：徐增鑫

导师签名：李中岭

2013 年 5 月 23 日

西北师范大学研究生学位论文作者信息

论文题目	高校学生干部人格特质与胜任能力相关性调查		
姓 名	徐增鑫	学 号	2011220460
专业名称	应用心理硕士	答辩日期	2013 年 5 月
联系电话	18219918328	E_mail	xzx1012@163.com
通信地址(邮编): 宁夏银川市西夏区江南小区 (750021)			
备注:			

目 录

摘 要	I
Abstract	II
引 言	1
1 文献综述	2
1.1 高校学生干部的界定	2
1.2 人格特质	3
1.2.1 人格特质的概念	3
1.2.2 国外经典人格特质的理论	5
1.2.3 国内学生干部与人格特质的研究现状	7
1.3 胜任能力	8
1.3.1 胜任能力的概念	8
1.3.2 胜任能力的理论研究	10
1.3.3 学生干部胜任能力的界定	12
1.3.4 人格特质与胜任能力的相关研究	14
2 问题提出与研究意义	16
2.1 问题提出	16
2.2 研究意义	17
2.2.1 理论意义	17
2.2.2 实践意义	18
3 研究思路	19
3.1 研究对象	19
3.2 研究方法	20
3.2.1 问卷调查法	20
3.2.2 统计方法	20
3.3 研究工具	20
3.3.1 大五人格特质量表	20
3.3.2 高校学生干部胜任能力问卷	20
3.4 研究假设	20
4 研究结果	22
4.1 高校学生干部人格特质和胜任能力整体状况	22
4.2 对人口统计学变量的差异检验	22
4.2.1 学生干部人格特质各维度在性别、城乡、年级上的差异分析	22
4.2.2 学生干部胜任能力各维度在性别、城乡、年级上的差异分析	24
4.3 学生干部在人格特质与胜任能力之间关系检验	25
4.3.1 学生干部在人格特质与胜任能力之间相关分析	25
4.3.2 人格特质与胜任能力在性别因素上的相关测查	25
4.3.3 人格特质与胜任能力在城乡因素上的相关测查	26
4.3.4 人格特质与胜任能力在年级因素上的相关测查	27
5 分析和讨论	28
5.1 学生干部胜任能力和人格特质整体水平测查结果分析	28
5.2 宜人性是影响学生干部人格特质上的主要差异	28

5.2.1 女学生干部的宜人性比男学生干部的宜人性高.....	28
5.2.2 农村学生干部的宜人性比城市学生干部的宜人性高.....	29
5.2.3 大一学生干部宜人性比大二学生干部宜人性高.....	29
5.3 胜任能力在性别上存在显著差异，在城乡、年级上不存在显著差异.	30
5.4 学生干部在人格特质对胜任能力的相关分析.....	30
5.4.1 人格特质各维度与胜任能力存在显著相关.....	30
5.4.2 性别差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关.....	32
5.4.3 城乡差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关.....	33
5.4.4 年级差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关.....	33
5.5 大五人格理论在本研究中的适用性.....	34
6 结论与建议	36
6.1 结论.....	36
6.2 本研究对学生工作的启示.....	36
6.2.1 以人格特质为基础，科学选拔学生干部，定期培养学生干部.	36
6.2.2 倡导学生理性参加学生组织，合理分配时间.....	37
7 本研究中的不足与展望	38
7.1 研究的不足.....	38
7.2 研究展望.....	38
中文参考文献	39
外文参考文献	39
附 录	42
致 谢	47

摘 要

高校是培养人才的摇篮，大学是社会建设的核心力量和生力军，而学生干部在高校学生工作中处于不可或缺的地位。高校的学生干部作为高校学生中的一个特殊群体，他们的胜任能力、行为表现、个性特征、动机等因素的高低直接影响到教学、管理等一系列活动的正常开展。关于学生干部胜任能力的研究大部分只是在组织层面进行的，很少在个体层面进行的，同时将人格特质和胜任能力结合起来进行研究的较少。作为高校学生干部应具备怎样的人格特质和胜任能力是一个迫切需要解决的问题。探讨高校学生干部的人格特质和胜任能力，可以为高校学生干部的选拔任用提供理论依据。

本研究以高校学生干部为对象，结合文献研究和前期访谈的前提下，运用大五人格问卷和高校学生干部胜任能力问卷对高校学生干部人格特质与胜任能力存在的关系进行调查，并采用 SPSS13.0 软件对数据进行处理分析。

通过研究发现，学生干部所具备的不同的人格特质与他们所表现出的胜任能力存在相关关系，也就是说学生干部人格特质对胜任能力具有较高的影响。开放性、宜人性、责任心较高的学生干部更加适宜做学生干部，而神经质高的学生比较不善于学生工作。同时本研究还发现，学生干部的人格特质各维度中，除去外倾性，都与胜任能力存在显著相关，而外倾性与胜任能力之间不存在显著相关。也就是说学生干部外倾性的高低不影响其胜任能力的强弱。本研究结果可为高校学生干部的选拔与培养工作中提供有效的参考。

关键词：高校；学生干部；人格特质；胜任能力

Abstract

Colleges are the cradle of talent and the core force of the social construction. The role of student cadres is indispensable for the student administration in colleges and universities. As a special group, the Students' cadres of the college students, the levels of their competency, behavior, personality, motivation and other factors directly affect the normal implementation of a series of activities, such as the teaching, management, and so on. The research about Students cadre's competency is mostly processed in the organizational level, but only a few are in the individual level. At the same time we are lack of the comprehensive analysis which combines the Personality traits and Competency. As Students' cadres, what kinds of Personality traits and Competencies should they have is an issue urgently need to be resolved. To explore personality traits and competency of college students' cadres, which will be the theory basis of selection and appointment of college student s' cadres.

This study focuses on the subject of student cadres in colleges and universities, under the premise of the full study of the literature and practical survey, uses the Big five Personality Questionnaire and College student cadre Competence Questionnaire of college student cadres personality traits and competencies is to investigate the relationship between, to deal with data processing and analysis using SPSS13.0 software.

At the same time, this study found that student cadre has different personality traits and competencies that they show there is relationship, that is to say students cadres personality traits of competence has higher prediction effect. Openness, agreeableness, high sense of responsibility of the student cadre is more suitable for student cadres, and the students with high neuroticism is not good at student work. At the same time, this study also found that student cadre the personality traits of each dimension, the removal of extroversion, are all significantly correlated with competencies, and there is no significant correlation between extroversion and competencies. That is student cadre extroversion of the strength of the height does not affect their competence.

Key words: College Students' cadres Personality traits Competency

引 言

选拔学生干部是建设好学生干部队伍的基础性工作。当前，就我国各高校整体选拔学生干部的现状来看，存在一些问题：由于实际工作存在的局限性，推荐人员和管理人员大多根据学生们平时学习成绩、生活中留下的印象来确定候选人员。其次，很多以貌取人、以地域取人、以背景取人的现象也时有发生。有的候选人在竞聘过程中喜欢喊口号、做承诺，赢得更多的选票和管理教师的支持，但在上任之后，只是为了获得更多的评优、评奖甚至入党的机会和优势。最后，由于相关负责老师和往届学生干部很少经过专门培训，虽然有一定的实践经验，但是对岗位职责缺乏分析，只能根据个人的喜好来进行选择。这些做法中，一部分虽具有一定的经验性和可操作性，但是没有以发展的眼光看待事物的变化，整体上缺乏对学生实际的考察，会影响着选拔的结果。只有选拔出符合实际工作要求的、具有一定胜任能力的学生干部，才能在以后的工作中发挥较强的凝聚力和战斗力。

学生干部是一个双重身份的特殊群体：既是普通学生，又是在各项活动中服务同学、协助教师。通常他们展现出超越正式角色所规范的行为，这是一种利他的、积极进取的自发行为。学生干部在各级各类学生组织的工作过程中，其主要的推动力不是来源于经济利益而是更多的依靠主动自发的工作热情。学生干部在学生组织中发挥的作用，正是由于这种自觉的行为，而不是学生干部角色定位或工作制度所强制性的要求，所以学生干部是否能够自觉履行职责的行为也不会受到惩罚。

通常选拔学生干部主要考虑新生，备选的学生干部只有短暂的试用期，只要在试用期内遵循规章制度就不会被淘汰，很少会考虑是否胜任的问题。从某种程度上来说，学生干部面对的是动态而变化的环境，这要求学生干部随时做好准备，改变既定的工作任务、并在不同的学生组织中转换角色。而某一个或多个学生干部的工作行为是否能够胜任某一岗位，是必须经过跨时间的积累才能显现出来的。这些行为的发生，很大程度上依赖于学生干部所具备的人格特质。这些与生俱来并持续存在的心理驱动，会使得学生在组织中的行为更具稳定性（薛艳、朱宁，2005）。所以，相对于具体工作的适应性与人格特质来说，胜任能力与人格特质之间的适应性可能更为重要，这对于学生组织乃至高校学生工作的整体发展产生深远影响。

1 文献综述

1.1 高校学生干部的界定

早期的学者们从定位、职能、地位以及作用等不同的角度来界定学生干部，指出学生干部是在学生正式群体或组织中，担任领导工作或管理工作（吕鹏，2001），并且担负一定的学生教育管理任务、行使一定的服务职能的学生（熊磊，2004）。这种观点看似界定清楚，实质上并没有深入了解学生正式组织的意义，例如社团（筹）、学生兴趣小组等，这些组织虽然都不能归属于正式组织，但其学生干部同样担任领导或管理工作，也称为学生干部。

还有学者认为学生干部处于学校与班级学生的中间层次，是联系学校和学生之间的桥梁和纽带（范梅，2008），他们既是教育的对象又参与学生管理（林芙蓉，2006）。从这样的界定中可以发现学者仅仅是描述了学生干部应有的中间层次，由于学校与学生之间并不只有学生干部这一层次，还存在如辅导员（或班主任）等其他中间层次，所以这种层次的界定也非常模糊，且关于学生干部作用的定义也只是蜻蜓点水一般，还需要进一步的阐释。

在关于高校学生干部的大多数研究中，许多学者首先就把“高校”与“大学”的概念相混淆。高等学校（简称高校）泛指对公民进行高等教育的学校，与大学词义相近。大学，是指综合性的提供教学、研究条件和授权颁发学位的高等教育机构。从学校类型上讲，高校包括普通高等学校、成人高等学校、民办高等学校等，也包括高等专科学校。所以大学仅仅是高校其中的一部分。

显而易见，成人高等学校并不属于我们研究的范围。因为成人高等学校虽然以招收包括普通高中毕业生或同等学历的在职从业人员为培养对象，但决大多数的学生只是利用函授、业余或半脱产等形式对其实施的高等学历教育，全日制学生相对较少。这就存在一个问题，成人高等学校的学生干部与普通高等学校的学生干部存在时间、空间、年龄等巨大差异，如果把成人高校学生干部列入这一类型研究中，会导致信效度下降。如若把高校学生干部作为一个整体研究，没有考虑到是普通高等学校、成人高等学校、或民办高等学校各层次，各年龄阶段生理和心理能力的差异性，与之相对应的学生干部能力要求亦会有所不同。

其次就是学生干部的概念上没有界定明晰。许多研究中（薛艳、朱宁，2005；栗婷，2006；梅思佳、沈兵松，2009；朱帆，2009），关于学生干部概念的内涵与外延、工作职责、岗位划分等没有清晰地表达，大多数研究者仅仅只是笼统的介绍了学生干部在人格的某些特质上、或在胜任能力上具有与普通学生间的差异，这就让教师只能从整体上认识学生干部，而不知道哪一类学生干部大体上适合什么岗位。所以没有对高校学生干部这个群体进行具体细分，会缺乏针对性。

结合文献，本研究将高校学生干部界定为：在全日制统招高等院校的正式组织（各级学生会、正式学生社团、艺术团或班级）中，负责有关服务、管理、教育和领导学生的具体工作，加强学校各级部门与学生之间联系的学生。

1.2 人格特质

1.2.1 人格特质的概念

人格在心理学界类似一个黑匣子，众多研究者直到今天都没能有清晰地界定，国内外学者从不同的角度出发给出了不同的定义。

较早研究人格的外国学者们，从协同组织的角度出发，将人格定义为个体内部身心系统的动力组织(Allport, 1973)，它决定了个体对环境独特的调节方式。同时，人格又是一个相对稳定而持久的组织，决定着个人适应环境的独特性（Eysenck, 1970）。这种动与非动之间，阐释了人格的复杂性，可以说人格结构是多层次、多侧面的，由复杂的心理能力所构成的独特整体。而与其他心理现象相比，人格具有在一定时期内相对的稳定性，即使发生变化也是极其缓慢的，需要经过较长时间才能显出变化的效果。通常我们讲“时隔三秋当刮目相看”也正是形容这种缓慢变化的过程。

后来，Mischel（1986）将人格进一步阐释为能够决定人的外显行为和内隐行为的心理能力的统一，并且使这些行为能够与他人产生稳定的差异。在此基础上，Mischel(1993)进一步提出人格不仅涉及个体差异，也涉及“人们与他们的生活的条件相互作用的适应的基本的过程”。直到本世纪初，Burger(2000)又进一步将人格定义为稳定的行为方式和发生在个体身上的人际过程。该定义在原有人格个体与环境的基础上，进一步关注了人格理论在人际过程中的作用。

我国心理学界普遍认为，“人格是具有一定倾向性的心理能力的总和，它具有结构性、层次性和多侧面性（朱智贤，1989）。”并且由能力、气质、性格、需要、动机、兴趣等多方面复杂而独有的心理能力有机的构成。该定义从综合概念上提出人格的界定，希望能够更加全面的解释人与人之间的差异性、可变性。所以，通常我们所讲的人格并不是指“好坏”之分，而是说人与人之间的“差异”。

人格特质正是表达了个体与他人之间差异的基本能力，这些特质也有有效的组成了人格。从上世纪三十年代起，人格特质的理论受到国外学者的关注，并取得了一定的研究成果。各个学派的学者们都提出了许多不同的人格能力，形成了上千种特质。至上世纪六十年代，人格特质理论的研究已经成为人格心理学的主流。

从笔者掌握的文献资料来看，关于人格特质的国外研究文献很多，研究内容丰富，不仅涉及到认知方面、主观幸福感、自尊感，也从学业成绩、心理健康、创造力等方面进行研究，如外国学者 Custer.Timothy.Jay(2005)在青少年的人格特质与主观幸福感关系的研究中，实验证明了大五人格特质与主观幸福感之间具有显著相关关系；K.Warner Schaie,Sherry L.Willis 等人在西雅图纵向研究中主要研究了人格与认知的关系；Adrian Furnham,Tomas Chamorro 等人研究了作为预测学业成绩的人格、认知能力，以及智力之间的关系；Cal1.Steven.D(2002)研究了成年人依恋风格与自尊及人格特质的相关性等等。

每个学者对人格特质定义的描述虽然有所不同，但他们的理论中共同存在这样一个观点：即人格特质是在一段时间内、不同情况下，相对稳定的个体差异性以及个体有别于他人的基本特性。这些特质是构成了人类个体人格的基本单元和维度，通常用人们表现出来的某种特殊能力的程度进行归类。

因此特质理论的研究首先承认人格特质是可以测量的，然后在测量结果的基础上探索人格的结构。可是，即使信效度颇高的人格测验，其结果也只是表示当前的人格特点，而非终身不变的人格定型（金瑜，2001）。因此从人力资源甄选的角度来说，我们应当选择人格特质最适合某项工作的人，而不是选择最优秀的人。

1.2.2 国外经典人格特质的理论

事实上，各种特质对于描述一个人的表现是相辅相成的综合考量，不能仅用单一的特质对某一人的特性进行完整的表述，但由于过多的人格特质种类使得应用在预测人的行为时显得过于复杂，因此学者们致力于简化众多特质到可以控制的范围内 (Robbins, 2003)。其中具有代表性的理论有以下四个：

1.2.2.1 奥尔波特的特质论

奥尔波特(G.W.Allport, 1961)曾在他的著作《人格型的成长》中阐述了完整的特质理论。他将人格特质分为两类，即共同特质 (common traits) 与个人特质 (individual traits)。共同特质是许多人共同拥有的一般能力，在某一社会文化形态下，大多数人或一个群体所共有的相同的特质。共同特质提供一种手段，人们借助它来比较一定文化背景中人与人的差别。个人特质是指个体身上所独具的特质。个人特质依据其在一个人生活中的作用，又细分为三种：首要特质 (cardinal traits)，它表现了一个人生活中无所不在的倾向，是一个人最典型、最有概括性的特质，它影响到一个人各方面的行为；中心特质 (central traits) 是构成个体独特性的几个重要特质，Allport 认为在每个人身上有 5 到 10 个这样的特质，这些特质描述了他们的人格；次要特质 (secondary traits) 只有在一些特殊的情况下才会表现出来，可以说是一些不太显著的特质，并且这些特质的显著性和普遍性是因人而异的 (Schmidt F.L,Hunter J.E, 1992)。

1.2.2.2 卡特尔的特质论

卡特尔(Cattell)认为人格可以“预测某人在某种特定情境下会做什么”，他强调心理学家在开始研究之前不应该先主动地提出一套人格特质的清单，他把因素分析的方法视为确定人格基本单元的最好方法，并提出了人格特质的一个理论模型。他用特质的层级联系表示人格结构：第一层分为个别特质 (individual traits) 和共同特质 (common traits)；第二层是表面特质 (surface traits) 和根源特质 (source traits)；第三层是包含在根源特质下面，包括体质特质 (constitution traits) 和环境特质 (environmental traits)；第四层包括动力特质 (dynamic traits)、能力特质 (ability traits) 和气质特质 (temperament traits)。

Cattell（1949）根据因素分析法提出了 16 种相互独立的特质，在此基础上编制了“卡特尔 16 人格因素调查表”。他认为可以根据这 16 种特质的不同差异对每个人都进行具体的量化分析，从而得出不同人身上的差异程度。

1.2.2.3 艾森克的特质论

艾森克（Eysenck）将假设演绎法导入因素分析之中形成了自己的特质理论，并把这种方法称为“标准分析”。首先，他把特质看作是有共同取向的习惯性反应，然后将行为看为四个层次：最低层次是特殊动作或认识，也就是说一个人的行为或思想或多或少是个性所特有的；第二个层次是习惯行为或认识，也就是人们在相似的环境下表现出来同样的反应；第三个层次由几个相关的习惯反应组成的特质，也就是人们不同习惯的行为之间具有的交互作用；第四个层次是人格类型，是由几个相关联的特质组成的。后来，依据以上层次艾森克将人格划分为三个基本维度，分别是内外倾性、神经质和精神质。

1.2.2.4 大五因素人格模型

卡特尔突破性的研究工作，给其他的研究者以极大的启发。1963 年，诺曼第一次提出了人格五因素模型。后来经过学者们不断的研究，形成了较为一致的观点：人格的基本结构由五大因素构成，也就是我们通常所说的“大五人格”。

当今大五人格是目前最为理论界所接受的，也被大量应用研究证据所支持的一种人格模型。“大五”人格模型认为有 5 种基本的人格维度是所有人格因素的基础，这五大维度分别是：

外倾性（*extroversion*），高分组表现出热情、自信，有活力的一面，同时他们也具有幸福感和社会化的特性，但是外倾性低的人不等于缺乏精力、以自我为中心；宜人性（*agreeableness*），高分组表现出利他、富有爱心、友好的态度，他们注重合作而不强调竞争，得分越高就越富有同情心、乐于助人、值得信赖，得分越低得人则抱有敌意、生性多疑、争强好胜；责任心（*conscientiousness*），得分高的人表现出严谨自律，做事周全，能对一件事持之以恒，并且表示获得成就的愿望高，得分越低则为人马虎、见异思迁、不可信；神经质（*emotionality*），这类人格特质主要与负性情绪有关，那些经常郁郁寡欢的人或者情绪容易受到外界干扰，波动大的人，在

此维度上得分高，而低分的人则表现出自我适应良好、心平气和。开放性（openness）的人对待经验秉持开放、探求的态度，这不仅是一种人际上的开放性，同时构成该维度的因子中还有包括想象力、审美、思辨等在内的其他因素，并且得分高的人感情丰富、愿意尝试新事物，并且不断检验自己的旧观念。

1.2.3 国内学生干部与人格特质的研究现状

通过文献梳理，从学生干部的角度出发来研究人格特质，最早开始于 1998 年的一篇出版于健康心理学杂志的《学生干部人格能力调查》，对 120 名一至四年级的在校大学生进行了《卡特尔 16 种人格因素问卷》修订版的测试（刘广珠，陈文莉，1998）。时隔五年后，学者们开始对这一领域的研究逐渐感兴趣，并且不断涌现出不少文章。

关于学生干部人格特质的研究中，一般研究者们通过修订量表或者自编问卷对学生干部应具备的人格特质进行施测和评价，然后从整体上对学生干部的人格特质排序，认定学生干部在某些特质上具有与一般学生的显著性差异，最后对高校学生干部的选拔任用提供依据和方法。

多数研究以《卡特尔 16 种人格因素问卷》为实测工具，对学生干部的人格特质进行调查，如李丽娜、侯瑞合（2006）探讨了学生干部和普通学生的人格特质，结果表明学生干部群体倾向于表现出热情、乐群、聪明、富有才能、善于抽象思维、好强固执、独立积极、冒险敢为、少有顾及等人格能力。梅思佳、沈乒松（2009）对 236 名学生干部和 226 名普通学生进行调查。结论得出学生干部表现出聪明、活泼、健谈、独立自强、当机立断，而非独立学院学生干部更为聪明、合乎成规、独立自强、当机立断、自律严谨，更富于创新性，而且在新环境中的成长能力也更高。王挺、沈永健（2010）对优秀学生干部的人格特质进行调查，结果发现：男女学生干部相对于同性的大学生在 16PF 的 A、E、F、H 因子上表现出高分特质，在 Q2 因子上表现出低分特质，这 5 个因子可以作为将来任命学生干部的参考依据。

还有一些研究以其他测量工具为基础，探讨了学生干部的人格特质。如刘洪（2003）运用 Y-G 性格测验量表，在刚入学的新生中对其理想的学生干部性格模式进行评定和测试。张改叶（2004）等人运用 CPI-RC 对某医学院一至三年级部分大

学生干部 204 人进行测评。薛艳、朱宁（2005）通过大五人格模型并采用开放式问卷对高校学生干部应具备的重要人格特质进行了调查，结果表明：干练、沉着冷静是高校优秀学生干部的典型人格特质，责任心强、能力过硬是被公认的高校学生干部的权威人格特质，亲和力是高校学生干部优良人格特质的魅力所在，高校学生干部的创新意识和创新能力有待加强。

除此之外，近几年的研究更进一步阐释了学生干部人格特质与其他因素之间的关系。如陶金花、田芳（2010）探讨了高校学生干部人格特质与应对方式间的关系，该研究同样采用了卡特尔 16 种人格因素问卷，并对 400 名大学生进行团体测试。结论表明：高校学生干部在人格特质上多表现为乐群、恃强、易兴奋和敢做敢为，在应对方式上较少采取消极的应对方式，这两方面可以作为选拔和任用学生干部的参考依据。而逢元魁、陈娟（2011）以 150 名高校学生为研究对象，探讨了大学生尤其是学生干部大五人格与组织公民行为的关系。通过研究发现，学生干部所具备的不同的人格特质与他们所表现出的组织公民行为水平存在相关关系。

现有的文献中，对于学生干部人格特质的研究有很多，由于研究者在评价方式上的差异导致了研究结果不尽相同。从这些研究中找不到一个统一的标准，所以很难选择哪一研究结果作为参考依据。

1.3 胜任能力

1.3.1 胜任能力的概念

一在当今心理学和管理学研究领域中，不同学者将胜任能力(Competency)翻译为“胜任力”、“受雇用能力”、“胜任能力”等等。其中，“胜任能力”、“胜任力”被广泛接受并使用。胜任力研究之父 David.C.McClelland 在 1973 年对胜任能力进行了界定：与工作或工作绩效或生活中的其它重要成果直接相似或相联系的知识、技能、能力、特质或动机。总体上可以将国外学者对胜任力的定义归纳为三种观点：能力观、行为观和综合观。

1.3.1.1 能力观

能力观的代表人物为 Spencer、Boyatzis 等，持能力观的学者通常将胜任力定义为导致高绩效的个体潜在能力。最经典的是 Spencer (1993) 将胜任力定义为将某一工作（或组织、文化）中表现优异者与表现平平者区分开来的个人潜在的、深层次能力，只要是可以被可靠的测量或者计数，例如各种存在的动机、人格特质、态度、价值观、知识技能等，并且能够显著区分优劣绩效的所有个体能力。这一概念中包括了三个方面需要考虑的问题：深层次能力、引起或预测优劣绩效的因果关联和参照效标。

Richard Boyatzis(1982)将胜任力定义为能够导致工作中优秀绩效的个人潜在能力，包括动机、特性、知识、技能、自我形象或社会角色；胜任力是一个人能够在特定工作岗位上取得出色业绩所拥有的潜在能力，这种潜在能力可以使人们在工作或情境中产生高绩效或者高效率，并且只有当这种潜在能力在现实中带来可衡量的成果时，就称为胜任力。

持能力观的学者们认为个体能力包括内隐能力(Implicit Characteristic)和外显能力 (Explicit Characteristic)，只要能够将绩效优劣的人相区别的能力就是胜任力。这里所包含的胜任力，其实是指能够产生高绩效的知识、技能、动机等等。

从而可以看出能力观的优点在于，使胜任力更具有稳定性、包容性，便于理解和交流，能满足将胜任力作为一种市场经济条件下“通用语言”的需求。但这种包容性也导致了在胜任力鉴别和评定时不便于操作的问题，因为在鉴别、评定抽象能力时，具体行为的测评难度很大，并且这样的测评信度和效度难以控制（仲理峰、时勘，2003）。

1.3.1.2 行为观

持行为观的学者们认为，胜任力是人们在履行工作职责中的行为表现，这些行为表现与个体潜在能力和高绩效存在相关性，并且在现实环境下的特定工作中表现出来（Woodruffe C, 1991；Richard Williams, 2002）。

这样定义胜任力，主要是从外显行为的角度来对待的，优点在于方便人们对胜任力准确的理解、统一的认识（李明斐、卢小君，2004）。但从行为的角度定义胜

任力，也存在诸多不足。首先，不便于人们对胜任力和行为绩效之间的区别与联系，导致有些行为观的学者认为胜任力就是工作绩效，这必然会导致理论概念上的模糊混淆。其次，与个体能力相比，人们的行为较为不稳定，因为同样的个体能力会在不同的情境下表现出不同的行为，这就表明对任意一个具体工作情景中的胜任力都需要研究者为其“量身定做”，通常有些行为不容易被察觉到，甚至难以归类，这些不足之处无论对胜任力的理论发展还是对实践应用都是不利的。后来 Cooper 和 Robertson (1995) 对行为观进行了补充，认为胜任力的本质是非行为的，也就是说人们可以从行为表现中识别胜任力，但是这些行为本身并不代表胜任力。

1.3.1.3 综合观

持综合观的学者们认为，高绩效的个体既有其相对稳定的个体深层次能力，但这些能力又需要表现为具体工作情境下的实际行为才能产生相应的工作绩效。所以胜任力是个体能力也是行为，两者相互补充完善，任意提出一种都是不完整的，胜任力的内涵是将个体能力和具体行为表现相结合才能界定清晰的（Cheng M J, Dainty R I, Moore D R, 2002）。

我国学者也对胜任力进行了相关研究，王重鸣和陈民科(2002)将胜任力定义为：能够导致高绩效的知识技能、能力以及价值观、个性动机等能力，并得出胜任力主要包含了知识、技能、社会角色、自我概念、个人特质和动机共六个维度。从该定义看，胜任能力是由一个多层次多维度的能力组成。

总结以上学者们对胜任力定义可以看出，尽管没有统一的标准，但都存在一些共同的地方，例如胜任力是可测量的综合能力，都强调工作情境中员工的动机、人格特质、态度、能力和知识等能力，与一定的工作情意相关联，与工作绩效密切的关联，能够较好的区分绩效优劣者等等。

1.3.2 胜任能力的理论研究

1.3.2.1 国内外胜任能力的研究

综观以往的相关研究，国外对胜任能力研究从胜任力的概念，建立胜任能力模型的方法、步骤，到胜任能力模型在人力资源管理中的运用已经比较全面。国内对胜任力的研究是最近几年才兴起的。研究领域主要集中在企业，并且多采用胜任力

建模的方法，研究对象集中于企业管理人员。虽然政府的一些机构和事业单位也开始进行相关的研究和应用，但对于更多领域还缺少研究，对于高校大学生是有一些研究，但是文献较少，对于高校学生干部的研究更少。

早在 1982 年，Boyatzis 就提出了经理胜任能力的有效绩效模型，该模型评价了 12 个组织 41 个不同管理岗位 2000 人的 21 个能力（David C.McClelland,Richard E. Boyatzis, 1982）。Yukl（1989）通过大量的企业调查，将管理者工作划分为三类胜任能力：技术、人际和概念，而三种类型将管理者的胜任能力在处理事、人、观念及概念方面进行了区分。Nordhaug（1994，1998）放弃前人研究的成果，对胜任能力的划分为三个维度，分别是任务具体性、行业具体性和公司具体性。

我国学者钱树刚、阎巩固（1990）通过对 96 名管理人员和 40 名学生进行问卷调查，对管理人员工作胜任能力因素的重要性进行了评价，得出不同的评价方法、不同职位层次的管理人员以及不同单位性质的管理人员所认为的工作胜任能力的重要性是不一样的结论。时勘、王继承（2002）采用行为事件访谈法探讨了我国通信业高层管理者的胜任模型。王重鸣、陈民科（2002）运用基于胜任能力的职务分析法编制了管理综合素质评价表，并建立了管理胜任能力结构，包括管理素质和管理技能两个维度，认为在维度要素及其关键度上，职位层次间存在显著差异。

1.3.2.2 国内学生干部胜任能力的研究

从学生干部胜任能力的大多数文献中可以看出，学者通过工作分析、开放式问卷调查、行为事件访谈等研究手段，对学生干部进行客观分析，从而以宏观的角度提出对高校学生干部选任的建议。

蒋佳（2006）以在校大学生的胜任能力为基本研究对象，运用冰山模型，探讨了大学生胜任力的特有结构，其中包括组织领导能力、人际沟通交往能力、创造能力、自我控制能力、团队合作能力、应变能力、实践能力、承受挫折能力、冲击奉献能力等。马越（2010）对高校学生干部胜任力的研究中发现，高校学生干部胜任力模型包括 5 大因素：个人特质、沟通能力、人际洞察力、团队合作意识、成就导向。通过对不同人口统计学下的高校学生干部胜任能力各维度上的差异比较发现：性别、年级、职级对学生干部胜任能力有一定的影响。栗婷（2006）对高校学生班

干部胜任力进行研究，该研究详细阐述了高校学生班干部胜任力的评定流程和技术方法，建立了基于胜任力的高校学生班干部选任的基本模型。

同时，也有学者通过行为事件访谈法对学生干部进行胜任能力调查。例如陆伊(2007)在《基于胜任力的大学生综合素质评价指标体系研究》中，通过访谈、调查等技术提取出 17 种素质，并且作为优秀大学生的核心胜任素质。通过编制问卷和因素分析及命名，建构优秀大学生综合素质评价指标体系，总结出 4 个方面的核心素质：思维和自我、执行、团队行为和社交行为。金士平(2007)通过访谈总结出了高职院校管理类学生职业胜任力的 7 个基本类别，即业务知识、业务能力、精神品质、管理技能、社会技能、身心能力、成长导向。

对于学生干部胜任能力的研究中，由于行为事件访谈法是一种很重要的技术手段，大多数研究者都会采用，但是不同研究人员所选取的访谈对象各不相同，建立的胜任能力结构主观性色彩较浓，差别较大。从这些研究中找不到一个统一的标准，不知道应该选择哪一研究结果作为参考依据，用以选拔和培训高校学生干部。

1.3.3 学生干部胜任能力的界定

一名优秀的学生干部必然有自身相应的与一般学生不同的胜任能力。社会角色赋予了学生干部特殊的身份和地位，也要求对自身行为负责。同时需要学会，如何把握和体会这些角色所具有的不同期望值。

首先，个性能力应该作为胜任能力中最重要的因素，从一定程度上讲是因为个性能力包含了胜任能力中很多突出的特质，可以作为一个很好的胜任集群表现出来。这一点在国内外研究者(Jim Koehanski, 1997; 时勘等, 2002; 王重鸣等, 2002; Hoge, et al., 2005)所提出的模型中也得到了很好的体现。大体来讲，只有学生干部自身变得博学多才、坚毅果断，才能成为学生组织中的领导者。而该维度中包含着反省力、理解力、情绪性、抗压力、行动力和自制力，这些都能够恰当的反映出一名优秀的学生干部应该具有的重要方面：需要时刻反省自己的功过得失，时刻调整好自己的情绪情感，充分理解与体谅他人，站在对方的角度考虑问题，面对挑战要勇于担负起责任，不惧怕压力不害怕挫折，控制自己的行为等等。

其次，学生干部能否具有人际能力是胜任能力的另一个因素。大学生参加学生组织的原因之一就是锻炼人际交往能力。不论是举办一次小型活动还是组织同学们开会，这都需要学生干部把同学们聚集起来，这不仅仅依靠学生们的主动性，更依赖于组织者的人际能力才将同学们的热情和力量聚在一起。所以，学生干部的组织协调能力，与人沟通能力和团队合作精神显得尤为重要，所以他们十分注意自身在工作中人际关系。有学者 (王剑，2006)就指出，人际交往能力是高校学生干部选拔中一项重要的指标。因为人际能力更多的表现在老师和同学们对学生干部的接纳和认可上，如果人际能力较弱，就有可能获得不了支持与配合。

除此以外，工作能力的体现，在很大程度上就是学生干部自我实现愿望的充分表达。那些成就动机高的学生干部，希望能够在工作中体现自身价值、发挥潜在才能，同时希望能够得到领导和组织的信任。但由于学生干部特殊的两重性身份，要求学生干部必须首先保证完成学业，其次才是学生工作的顺利进行，这就会产生学习与工作之间的压力、矛盾。这就需要学生干部处理好二者的关系，对待工作认真、坚持，不甘寂寞。同时，工作能力也体现在一些特定的岗位上，例如晚会主持人，需要具备相应的业务能力。

最后，学生干部能有效管理好其他学生的关键在于自我管理。先律己再律人才能更好的为老师和学生服务，才能出色的完成各项任务。不论从时间管理、生活规律上，还是言谈举止间，都要时刻牢记自己的使命、身份、目标。明确自身的职业生涯规划，不断地完善人格、塑造自我。

所以，基于以上思考并结合邹莉（2010）的观点，将学生干部的胜任能力界定为四个维度：个性能力维度包含了反省力、执行力、理解力、自制力、情绪调控力和抗压力；人际管理维度包含了组织协调力、人际沟通力和团队合作力；工作管理维度包含了工作压力、坚持性和目的性；自我管理维度中包含了自我发展和目标取向。这四个维度的学生干部胜任能力可以将学生工作中的各种表现优异者与表现平凡者区分开来的能力。

1.3.4 人格特质与胜任能力的相关研究

1.3.4.1 国内人格特质与胜任能力的相关研究

近年来在人格特质与胜任能力相关研究的成果丰硕，研究与应用的范围从企业扩展到政府部门、事业单位等。

例如罗灵娜（2012）通过对百货类企业中层管理干部的人格进行分析，建立了胜任人格模型，并指出在 16 种人格特质中，只有乐群性、敏感性、世故性三个因子对综合评价绩效指标具有影响。徐广东（2012）对学校各职能部门、MBA 班级以及党政组织机关等部门的干部进行了人格特质、组织环境与干部胜任力的关系研究，发现干部人格特质对干部胜任力具有显著影响，其中对权威的遵从、计划性及条理性、支配性和管理素质对干部胜任力具有正向影响关系，同时发现组织环境在干部人格特质与干部胜任力之间起到调节作用。陈静、苗丹民（2007）等选择 MBTI-G 作为人格测量工具，连续对三届新入校学员实施人格测验，并在学员毕业前以陆军指挥院校学员胜任能力模型为效标对其进行评价。结果发现，MBTI-G 人格类型量表与学员胜任能力模型中的事业心、管理能力、口头表达能力、军人气质和人际交往能力及总评指标有显著性相关。

1.3.4.2 国内学生干部人格特质与胜任能力的相关研究

在高校学生干部研究过程中除了对其人格的调查外(刘广珠, 陈文丽,1998;薛艳、朱宁, 2005), 大多数文章是从学生干部队伍的建设、教育管理等角度着手研究, 对已有的高校学生干部的研究, 主要内容局限于高校学生干部的配置, 如人员的选拔、编制、组织构成等, 并且主要停留在感性认识的基础上, 并且内容太粗泛。很少从人格特质角度, 对其胜任能力进行研究。仅有少数几篇研究提出了学生干部人格特质与胜任力的关系。

李健英(2007)在《基于胜任力的高校学生干部选拔机制研究》中指出, 传统的高校学生干部选拔机制在选拔过程中存在很多弊端, 而基于胜任力的高校学生干部选拔机制, 要注重个人特质和动机水平, 提倡人职匹配, 确保高校学生干部选拔得到有效实施。

吕莹璐（2010）引入 MBTI 人格测量工具，第一次提出探索高校学生干部的人格能力与其胜任力的相关关系。通过对学生干部人格能力的测试，来预测其胜任力的高低。结果表明：由高校学生干部的人格能力四个维度的八个方向与其胜任力的相关系数可以看出，人格能力的四个维度的各个方向与胜任力均有相关，所以人格能力能够直接影响学生干部的胜任力水平。

2 问题提出与研究意义

2.1 问题提出

笔者在本科和研究生阶段曾长期担任各类各级别的学生干部，在这些曾经任职的不同岗位上，亲眼见到的学生干部有这样或那样问题的学生不在少数。目睹过新生入学时各种学生组织招新火爆而过不了多久许多学生就悻然退出，也听到有些同学感叹学生组织真是个锻炼人的地方、抱怨学生组织沦为了少数人谋取个人利益的工具。在笔者看来，并不是因为学生干部自身没有能力承担一定责任、履行一定义务，而是由于大学生加入学生组织，成为学生干部前，对能否清晰的认识自己的能力，以及明确定位自身优劣有很大程度的关系。

传统高校在选拔和评估学生干部时，多建立在工作评价的基础上，教师和管理者通常所考虑的重点多是学生的学习成绩，以及是否有过学生干部的经历来决定的。也就是说以往高校对学生干部的选任流程并非是以人格特质为基础来选拔人才。

而人格是心理能力的整合统一体，在不同时空背景下影响人的外显和内隐行为模式（Meng ZL, 1999），并与领导行为、工作态度和工作绩效都有关联（Leanne EA, Francis J Y, 1993; Timothy AJ, Joyce EB, 2000）。国外研究发现，不同的人格特质能更好的适应不同岗位胜任能力的需要（Timothy AJ, Joyce EB, 2002），也就是说由于不同职业的胜任能力对人格特质的倾向有不同的要求。因此，具有与某种职业相适应的人格特质会表现出更好的职业适应性，有助于提高工作绩效，学生干部亦如此。

从心理学的发展史上看，虽然人格心理学方面的研究成果相对较少，但人格心理学的研究成果可以加强对人的心理活动整体的认识。一个人的人格特点决定他的实践活动的质量。近五十年的研究中，不同学者对大五因素人格模式五个维度的认识逐渐趋向一致，并且大五人格特质理论也被越来越多的运用于组织行为学、工业与组织心理学等领域，并且起到了很好的预测作用（孟慧、李永鑫，2004）。例如外倾性高的人会在积极进取和团队取向的文化中干得更好，宜人性高的人会在支持性的而不是攻击性的组织气氛中干得更好，开放性高的个体会在强调革新，而不是规范的组织中干得更好（罗宾斯、贾奇，2008）。

同时还有研究发现，人格是鉴别胜任能力中重要的组成要素，能够较真实地反映应聘者的内隐能力，可作为招聘具有高绩效潜能人才的依据（罗灵娜，2012）。人格和行为是同一事物的两个方面，他们互相联系、密不可分：人格对行为起着调控作用，同时人格也必然在行为中表现出来（赵立军，2002）。也就是说，无论是经验丰富的学生干部还是刚开始担任干事的新手，他们都必须具备一定的人格特质与胜任能力。那么，在构成人格的五大基本结构要素中，究竟哪些特质与学生胜任能力相关，值得我们继续深入探讨。

2.2 研究意义

大学学习阶段是青年人由学校走向社会的最后一个学习阶段，是青年人从依赖走向独立、从家庭学校走向社会的过渡阶段。这个阶段既是大学生学习专门知识掌握一技之能的重要时期，也是大学生了解社会、熟悉社会、融入社会的重要时期。

高校学生群体从广义上是未来的企业员工或政府公职人员，几乎所有入职工作的人都需要经历大学学习阶段，只有经历了学生这个角色，才可进入职场。学生这一群体的探讨是为了学生将来进入职场提供可参考的依据。具有社会意义的是，研究人与组织匹配的问题可以为步入职场的青年人降低再就业风险，为企业减轻岗前培训负担、降低用人风险、减少不必要的人力资源投入。同时也是为在校青年学生能更早更清晰的认识自己、明确自身定位提供探索和帮助，而选取学生干部正是这一群体的典型代表。

2.2.1 理论意义

高校学生干部是高校教育教学中一支重要的力量。国内外有关胜任力的研究对象多是企业的研发团队等，而对人格特质的研究已经推及到了不同职业类别的人，我国学者虽然在胜任力的研究中取得了丰硕的成果，但是在以往关于大学生的胜任力方面的研究中，仅有为数不多的几篇专门对高校学生干部人格特质与胜任力进行相关研究的文献，且内容太粗泛，大多是从教育管理角度进行研究，尤其是心理学专业的研究不深入。

从理论上讲，本研究贴近高校学生干部管理实质，能够为高校学生管理部门提供必要的实践依据。尝试探索学生干部人格特质与胜任能力之间的关系，为学生干部选拔问题的深入研究提供一些证据。

2.2.2 实践意义

本研究的实践意义在于对西北师范大学学生干部人格特质与胜任能力间的关系加以量化分析，可以较真实的反映出学生干部人格特质与胜任能力间内在关系，减少学生干部管理者选任决策的失误率，学生干部管理者可以据此制定一个全面的选拔学生干部的计划，为每个学生干部职位选拔出最佳的人选，使得管理者在选拔过程中减少失误，尽量避免由于选任不当而带来的损失。为高校学生干部的管理工作提供实践依据。同时本研究将进一步提高人们对学生干部问题的关注。

3 研究思路

3.1 研究对象

本研究所采用的被试样本组成如下：

表 3-1 样本人口统计能力分布 N=196

指标		人数	百分比 (%)
性别	男	99	50.5
	女	97	49.5
年龄	17	5	2.6
	18	33	16.8
	19	68	34.7
	20	67	34.2
	21	15	7.7
	22	7	3.6
	23	1	0.5
专业	经济学	27	13.8
	法 学	6	3.1
	教育学	15	7.7
	历史学	15	7.7
	理 学	37	18.9
	工 学	66	33.7
	管理学	30	15.3
年级	大 一	94	48.0
	大 二	102	52.0
城乡	城 市	97	43.4
	农 村	99	56.6
岗位类型	团组织学干	38	19.4
	学生会干部	73	37.2
	社团干部	26	13.3
	班级干部	49	25.0
	其他干部	10	5.1
	组织方向	67	34.2
	行政方向	22	11.2
岗位职能	督察方向	27	13.8
	服务方向	68	34.7
	培养方向	12	6.1

3.2 研究方法

3.2.1 问卷调查法

本研究中问卷调查是随机抽取西北师范大学的学生干部 230 名作为被试, 共计 230 份问卷, 回收有效问卷 210 份, 有效回收率达 93.18 %。回收后剔除无效问卷 14 份, 实得有效问卷 196 份, 有效率为 93.34%。

3.2.2 统计方法

针对不同学院分别进行团体测试, 使用统一指导语。由经过专门培训的心理学专业学生担任主试, 统一发放和回收。剔除无效问卷, 采用均值替代法处理缺失值。采用 SPSS13.0 统计分析, 进行相关分析。

3.3 研究工具

3.3.1 大五人格特质量表

本研究所采用的大五人格特质量表, 以 Costa & Mc Crae(1992b)的 NEO 五因素人格特质问卷自我评量题本(Form S)来衡量, 并经由 Morrison(1996) 翻译成中文并修订而成。对大五人格特质的陈述共计 60 题, 以 Likert 五点尺度评量, 分别为 1=“非常不同意”到 5=“非常同意”, 反向题的分数反向计分, 为 1=“非常同意”到 5=“非常不同意”。其 Cronbach α 系数分别为: 宜人性为 0.77、责任心为 0.82、外倾性为 0.78、神经质为 0.84、开放性为 0.66 (沈慧, 2006)。

3.3.2 高校学生干部胜任能力问卷

高校学生干部胜任能力问卷由邹莉于 2010 年编制, 本问卷分为四个维度分别是: 工作管理, 人际管理, 自我管理, 个性能力, 共 50 个条目。各个维度之间都存在中等程度的显著相关同时各个维度之间存在较好的区分度, 变量之间彼此独立。该问卷 α 系数为 0.941, 具有较高的内部一致性。采用 Spearman-Brown 分半相关系数计算方法所得总问卷分半信度系数为 0.873, 各分问卷分半信度在 0.701~0.877 之间, 表明条目测定内容具有同源性, 重测系数为 0.816 (邹莉, 2010)。

3.4 研究假设

学生干部的工作绩效受到人格特质和胜任能力两个方面的影响，也就是说，学生干部能否在工作中表现优异，不仅要有与之适合的胜任能力，同时自身的人格特质也起到了影响。根据本文的研究目的和笔者对概念的界定，并结合学者们已有的一些研究成果，本研究提出了下面的假设：

假设 1：学生干部人格特质和胜任能力在性别人口统计学变量上存在差异；

假设 2：学生干部人格特质和胜任能力在城乡人口统计学变量上存在差异；

假设 3：学生干部人格特质和胜任能力在年级人口统计学变量上存在差异；

假设 4：学生干部的人格特质与胜任能力存在相关关系。

4 研究结果

4.1 高校学生干部人格特质和胜任能力整体状况

本研究通过《大五人格特质量表》和《高校学生干部胜任能力问卷》随机对 196 名学生干部进行测试，得出学生干部整体状况：

表 4-1 整体学生干部胜任能力水平 $N=196$

		M	SD
胜任能力	个性能力	4.20	.58
	人际管理	4.04	.61
	工作管理	4.03	.65
	自我管理	4.19	.64

表 4-1 的结果表明：学生干部在胜任能力下，个性能力得分（ $M=4.20$ ， $SD=0.58$ ）略高于自我管理得分（ $M=4.19$ ， $SD=0.64$ ），人际管理得分（ $M=4.04$ ， $SD=0.61$ ）略高于工作管理得分（ $M=4.03$ ， $SD=0.65$ ）。

表 4-2 整体学生干部人格特质水平 $N=196$

		M	SD
人格特质	神经质	2.76	.51
	外倾性	3.30	.40
	开放性	3.05	.32
	宜人性	3.37	.40
	责任心	3.47	.48

表 4-2 在人格特质上，学生干部的责任心（ $M=3.47$ ， $SD=0.48$ ）、宜人性（ $M=3.37$ ， $SD=0.40$ ）、外倾性（ $M=3.30$ ， $SD=0.40$ ）三者表现高于开放性（ $M=3.05$ ， $SD=0.32$ ）和神经质（ $M=2.76$ ， $SD=0.51$ ）。

4.2 对人口统计学变量的差异检验

4.2.1 学生干部人格特质各维度在性别、城乡、年级上的差异分析

分别以性别、城乡、年级为自变量，以人格特质为因变量，进行方差分析。结果如表 4-3 所示：

表 4-3 学生干部人格特质各维度在性别上的单因素方差分析

	男 $n=99$		女 $n=97$		F	P
	M	SD	M	SD		
神经质	2.76	.52	2.76	.52	.009	.923
外倾性	3.27	.39	3.32	.40	.744	.389
开放性	3.03	.28	3.06	.35	.268	.605
宜人性	3.30	.42	3.41	.38	3.789	.049
责任心	3.46	.44	3.46	.51	.008	.929

表 4-3 的结果表明：学生干部在宜人性上存在性别差异，女学生干部在宜人性上的得分（ $M=3.41$ ， $SD=0.38$ ）比男学生干部在宜人性上的得分（ $M=3.30$ ， $SD=0.42$ ）高。

表 4-4 学生干部人格特质各维度在城乡上的单因素方差分析

	城市 $n=97$		农村 $n=99$		F	P
	M	SD	M	SD		
神经质	2.76	.49	2.74	.51	.000	.985
外倾性	3.33	.43	3.28	.37	.748	.388
开放性	3.03	.34	3.06	.30	.508	.477
宜人性	3.29	.41	3.41	.39	4.585	.034
责任心	3.42	.46	3.48	.49	.766	.383

表 4-4 的结果表明：学生干部在宜人性上存在城乡差异，农村学生干部在宜人性上的得分（ $M=3.41$ ， $SD=0.39$ ）比城市学生干部在宜人性上的得分（ $M=3.29$ ， $SD=0.41$ ）高。

表 4-5 学生干部人格特质各维度在年级上的单因素方差分析

	大一 $n=94$		大二 $n=102$		F	P
	M	SD	M	SD		
神经质	2.72	.50	2.78	.51	.945	.390
外倾性	3.36	.41	3.24	.38	2.266	.106
开放性	3.06	.36	3.05	.28	.472	.625
宜人性	3.43	.36	3.32	.42	3.839	.023
责任心	3.50	.52	3.44	.44	1.424	.243

表 4-5 的结果表明：学生干部在宜人性上存在年级差异，大一学生干部的宜人性得分（ $M=3.43$ ， $SD=0.36$ ）比大二学生干部的宜人性得分（ $M=3.32$ ， $SD=0.42$ ）高。

4.2.2 学生干部胜任能力各维度在性别、城乡、年级上的差异分析

表 4-6 学生干部胜任能力各维度在性别上的单因素方差分析

	男 <i>n</i> =99		女 <i>n</i> =97		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
个性能力	4.20	.52	4.18	.63	.050	.823
人际管理	4.12	.55	3.95	.66	3.992	.047
工作管理	4.09	.59	3.98	.71	1.395	.239
自我管理	4.24	.57	4.14	.71	1.302	.255

表 4-6 的结果表明，学生干部在人际管理上存在性别差异，男学生干部在人际管理上的得分（ $M=3.95$ ， $SD=0.66$ ）比女学生干部在人际管理上的得分（ $M=4.12$ ， $SD=0.55$ ）高。

表 4-7 学生干部胜任能力各维度在城乡上的单因素方差分析

	城市 <i>n</i> =97		农村 <i>n</i> =99		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
个性能力	4.12	.69	4.26	.43	2.854	.093
人际管理	3.95	.73	4.12	.47	3.565	.061
工作管理	3.92	.75	4.15	.52	6.041	.015
自我管理	4.15	.74	4.23	.53	.592	.442

表 4.7 的结果表明，学生干部在工作管理上存在城乡差异，农村学生干部工作管理得分（ $M=4.15$ ， $SD=0.52$ ）比城市学生干部的得分（ $M=3.92$ ， $SD=0.75$ ）高。

表 4-8 学生干部胜任能力各维度在年级上的单因素方差分析

	大一 <i>n</i> =94		大二 <i>n</i> =102		<i>F</i>	<i>P</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
个性能力	4.21	.56	4.18	.59	.140	.708
人际管理	4.01	.62	4.06	.60	.425	.515
工作管理	4.00	.66	4.06	.65	.464	.496
自我管理	4.18	.61	4.19	.67	.008	.930

表 4-8 结果表明：学生干部的胜任能力各维度不存在年级差异。

4.3 学生干部在人格特质与胜任能力之间关系检验

4.3.1 学生干部在人格特质与胜任能力之间相关分析

表4-9 学生干部人格特质与胜任能力的相关结果 N=196

	神经质	外倾性	开放性	宜人性	责任心
个性能力	-.166*	.057	.134	.211**	.274**
人际管理	-.151*	.068	.205**	.144*	.272**
工作管理	-.145*	.129	.216**	.142*	.266**
自我管理	-.237**	.074	.172*	.217**	.282**

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$

表 4-9 的结果表明：神经质与胜任能力各维度存在显著负相关，其中与自我管理的负相关更加显著；外倾性与胜任能力各维度之间相关不显著；开放性与人际管理、工作管理的正相关更加显著，与自我管理存在显著正相关；宜人性与胜任能力各维度间存在显著的正相关，其中与个性能力、自我管理存在更加显著的正相关；责任心与胜任能力各维度间存在更加显著的正相关。

为了探索人格特质与胜任能力之间显著相关的原因，本研究将性别、城乡和年级三个变量做进一步的相关分析。

4.3.2 人格特质与胜任能力在性别因素上的相关测查

表4-10 学生干部人格特质与胜任能力在性别上的相关结果 N=196

性别		神经质	外倾性	开放性	宜人性	责任心
男 n=99	个性能力	-.218*	.057	.105	.297**	.255*
	人际管理	-.116	.068	.157	.203*	.232*
	工作管理	-.029	.136	.000	.061	.189
	自我管理	-.260*	.041	.085	.350**	.225*
女 n=97	个性能力	-.196*	.046	.104	.261**	.317**
	人际管理	-.175	.069	.206*	.253**	.339**
	工作管理	-.221*	.107	.288**	.337**	.332**
	自我管理	-.274**	.079	.174	.257**	.330**

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$

表4-10的结果表明：在不同性别的学生干部胜任能力上，男生个性能力、自我管理与神经质存在显著负相关；女生个性能力、工作管理和自我管理与神经质存在显著负相关，其中自我管理与神经质存在更加显著的负相关；男女生的胜任能力各维度与外倾性不存在显著相关；女生自我管理、工作管理与开放性存在显著正相关，

其中工作管理与开放性存在更加显著的正相关；男生在个性能力、人际管理和自我管理上与宜人性存在显著正相关，其中在个性能力、自我管理上与宜人性存在更加显著的正相关；女生在胜任能力各维度上与宜人性存在更加显著的正相关；男生在个性能力、人际管理和自我管理上与责任心存在显著正相关，其中在个性能力、自我管理上与责任心存在更加显著的正相关；女生在胜任能力各维度上与责任心存在更加显著的正相关。

4.3.3 人格特质与胜任能力在城乡因素上的相关测查

表4-11 学生干部人格特质与胜任能力在城乡上的相关结果 $N=196$

城乡		神经质	外倾性	开放性	宜人性	责任心
城市 $n=97$	个性能力	-.192	-.075	.113	.144	.195
	人际管理	-.103	-.038	.241*	.124	.189
	工作管理	-.131	.037	.251*	.153	.209*
	自我管理	-.262*	-.007	.145	.240*	.260*
农村 $n=99$	个性能力	-.231*	.234*	.082	.395**	.405**
	人际管理	-.204*	.19*	.105	.286**	.403**
	工作管理	-.168	.240**	.085	.221*	.347**
	自我管理	-.282**	.147	.127	.320**	.323**

注：*表示 $p<0.05$ ，**表示 $p<0.01$

表 4-11 的结果表明：在不同城乡的学生干部胜任能力上，城市学生干部的自我管理与神经质存在显著负相关；农村学生干部的个性能力、工作管理和自我管理与神经质存在显著负相关，其中自我管理与神经质存在更加显著的负相关；农村学生干部的个性能力、人际管理和工作管理与外倾性存在显著正相关，其中工作管理与外倾性存在更加显著的正相关；城市学生干部的人际管理和工作管理上与开放性存在显著正相关；城市学生干部的自我管理与宜人性存在显著正相关；农村学生干部的胜任能力各维度与宜人性存在显著的正相关，其中在个性能力、人际管理和自我管理上与宜人性存在更加显著的正相关；城市学生干部的工作管理、自我管理与责任心存在显著正相关；农村学生干部的胜任能力各维度与责任心存在更加显著的正相关。

4.3.4 人格特质与胜任能力在年级因素上的相关测查

表4-12学生干部人格特质与胜任能力在年级上的相关结果 N=196

年级		神经质	外倾性	开放性	宜人性	责任心
大一 n=94	个性能力	-.104	.000	.102	.218*	.206*
	人际管理	-.051	.079	.189	.256*	.270**
	工作管理	-.131	.129	.160	.360**	.292**
	自我管理	-.128	.012	.060	.187	.202
大二 n=102	个性能力	-.218*	.103	.172	.203*	.344**
	人际管理	-.160	.073	.230*	.067	.285**
	工作管理	-.105	.147	.289**	-.021	.248*
	自我管理	-.326**	.132	.296**	.244*	.365**

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$

表4-12的结果表明：在不同年级的学生干部胜任能力上，大二学生干部的个性能力、自我管理与神经质存在显著负相关，其中自我管理与神经质存在更加显著的负相关；大二学生干部的人际管理、工作管理和自我管理与开放性存在显著正相关，其中工作管理、自我管理与开放性存在更加显著的正相关；大一学生干部的个性管理、人际管理和工作管理上与宜人性存在显著正相关，其中工作管理与宜人性存在更加显著的正相关；大二学生干部的个性能力、自我管理与宜人性存在显著的正相关；大一学生干部的个性能力、人际管理和工作管理与责任心存在显著正相关，其中人际管理、工作管理与责任心存在更加显著的正相关；大二学生干部的胜任能力各维度与责任心存在显著正相关，其中个性能力、人际管理和自我管理与责任心存在更加显著的正相关。

5 分析和讨论

5.1 学生干部胜任能力和人格特质整体水平测查结果分析

经过本研究的调查，学生干部的胜任能力由高到底依次是个性能力、自我管理、人际管理、工作管理（见表 4-1）。可以发现个性能力略高于自我管理水平，其次是人际管理略高于工作管理。首先一名优秀的学生干部胜任能力表现在反省力、执行力、理解力、自制力、情绪调控力和抗压力上所具备的素质优于普通的学生；其次，学生干部在一个组织中得到锻炼和自我发展才是给予学生干部工作的动力的源泉；同时，学生干部要善于协调组织同学，具有良好的人际沟通能力才能将工作付诸于实际行动；最后，学生干部面对工作压力时所具有的持之以恒的精神能够帮助其努力向目标前进。有研究证实（邹莉，2010）学生干部的工作压力显著地高于非学生干部，这其中主要原因是高校学生干部不仅要担负起学生管理工作以及其他任务，同时更重要的是完成基本的学业任务。

在人格特质上，由高到低依次是责任心、宜人性、外倾性、开放性、神经质，并且责任心、宜人性、外倾性三者表现高于开放性和神经质（见表 4-2）。也就是说，学生干部首先要有很强的责任心，从一方面来讲，责任心体现在做事有条理性并且持之以恒，这是学生干部首先需要具备的品质。试想一名学生整天吊儿郎当从来不把老师的任务不上心，怎么能够按时按计划完成任务。其次是宜人性，也就是能否利他，为社会为他人奉献的精神是成为一名领导者独有的特质。不讲奉献，自私自利的学生干部是不可取的。学生干部外倾性表现在工作中获得自我满足，体会自我实现，具有更高的热情和自信。而开放性表现在能够对他人的观点持更加包容的态度，更富有想象力。最后，神经质维度的得分明显低于其他维度，说明关于那些负性情绪，如悲伤、愤怒、冲动等，学生干部能够很好的调控。

5.2 宜人性是影响学生干部人格特质上的主要差异

5.2.1 女学生干部的宜人性比男学生干部的宜人性高

究其原因，一方面是选拔女学生干部时，更多考虑到女生行事风格更加趋于谦逊，待人接物、人际交往方面也更加的温和，并且女学生干部面对服务对象（同学

和老师)时,更加善于体贴人、关心人。另一方面原因可能是由于性别角色发展和男女生的社会化程度不同导致的结果,男学生干部相对更加的争强好胜,而女生更加顺从、敏感、与人融洽。

5.2.2 农村学生干部的宜人性比城市学生干部的宜人性高

城市学生干部生活条件相对优越,从小受到良好的教育,所经历和接触的人与事相对丰富,与一般同学接触时有可能表现出以强者自居的态度,感觉自身条件优越,看不起对方,这种现象尤其面对农村学生时表现更为突出。而农村学生干部更加利他、友好,注重合作,分析其原因可能在于农村的学生更加朴实无华,自小受到的社会风气的影响较小,更愿意团队合作,并且从内心当中把学生工作定位于学习和服务,他们希望能够通过学生工作来获取更多宝贵的经验。这些都与他们所处的生活环境和文化氛围有密切关系。

5.2.3 大一学生干部宜人性比大二学生干部宜人性高

首先可以从宜人性这一维度的解释中得到部分答案,宜人性的子维度中包含了信任、直率、温顺等,而随着年级的增高,部分学生干部在大二时多数已经升为主管级别,即正副部长或者正副学生会主席等,仅次于主席、副书记等,作为领导者的学生干部从被领导的角色转变时,部分学生可能出现了打官腔、摆架子等心态,而有的学生干部为人处事会更加圆滑,不同于大一学生说话做事直率,愿意服从上级命令等情况。另一方面单讲学生的社会化,随着年龄的增长,直率、利他等会逐渐被磨平。大一学生进入学校后,从小塑造的班集体的归属感一下被打破,他们之间生活不在一起、学习没有固定的场所,甚至没有固定的同桌,人与人之间的关系、同学之间的关系变得没有原来那么亲切,随着年级的增高,每个学生都有对自己的定位、目标逐渐清晰,变得越来越独立,二年级的学生干部更多是依靠责任心来从事学生工作。这些可能是宜人性随年级的增高逐渐降低的另一种解释。

总体上,从性别、城乡以及年级为自变量的分析中,我们可以得到这一结果,即宜人性是影响学生干部人格特质的主要差异之一。从而我们在选拔中,应该注意不同性别以及来自不同城市的学生。

5.3 胜任能力在性别、城乡上存在显著差异，在年级上不存在显著差异

首先笔者将性别变量带入学生干部胜任能力中进行差异检验，结果表明学生干部在人际管理上存在性别差异（见表 4-7）。男学生干部的人际管理能力比女学生干部高，由于每个人都是由不同个性的个体所组成的，他们的人际管理能力同时也受到了性别的影响。人际管理能力中包含了组织协调力、人际沟通力和团队合作力，男学生干部更加主动、外向，在组织协调、沟通以及团队合作中，更加乐观与豪放，比起女学生干部心思细腻来说，能够应付在人际关系中更大的压力，这符合 Marsh 等人得出的男性化程度高的人能够更好的应对压力这样一个结论（Marsh, Antill, Cunningham, 1987）。

研究中笔者又将年级分别带入学生干部胜任能力中进行差异检验发现，学生干部胜任能力各维度在年级上均不存在显著差异。

不过，曾有学者（马越，2010）就不同人口统计学能力下高校学生干部的胜任能力进行过探讨，在胜任能力各维度上的差异分析上指出，性别、年级和职务级别对于学生干部胜任能力存在一定影响。所以笔者认为，之所以本研究得出的结论与前人相互对立，可能的解释是使用量表所存在的差异，本研究所使用的是《大五人格特质量表》，而马越所使用的是自编《高校学生干部胜任能力自评问卷》，虽然二者都具有较高的信效度，但是两份问卷在模型构建、设置维度上存在较大差异。

5.4 学生干部在人格特质对胜任能力的相关分析

学生干部人格特质与胜任能力的研究在高校选拔学生干部时具有一定的参考价值。学生干部在不同的人格特质和胜任能力之间表现得相关性和差异性，对于高校学生工作的顺利开展产生着不同程度的影响。

5.4.1 人格特质各维度与胜任能力存在显著相关

本研究通过统计分析结果表明：人格特质的各维度总分（不包括外倾性）上，与整体学生干部的胜任能力（不包括个性能力与开放性）之间存在显著相关关系（见

表 4-9)。这一结果与吕莹璐(2010)的研究结果基本一致,不同的是在外倾性上并没有表现出与胜任能力之间的相关关系。

从人们已有经验中得到,所谓适合当学生干部的学生,其人格特质与胜任能力一定存在相关性,可是本研究中,却得出了外倾性与胜任能力不存在显著相关关系,导致这种结果差异的原因,一方面可能是由于两个研究所使用的量表不同所致,因为本研究所使用的是大五人格量表,而学者吕莹璐(2010)所使用的是 MBTI 量表。就本研究而言,外倾性与胜任能力之间不存在显著差异的另一方面原因可能是样本数量较少,并且仅仅只是针对一所师范类高校进行的调查,即调查样本不够全面,也就是存在师范类高校整体文化与其他类型高校,如理工类高校之间的文化差异,师范类学生更多受到了以身立教、为人师表的长期教育,在生活和工作都表现出温文尔雅、性格平和的特点。

神经质与胜任能力各维度存在显著负相关,其中与个性能力和自我管理的负相关更加显著;这说明当学生干部胜任能力越高时,其负性情绪越低,也就是说具有积极乐观态度的学生干部不论任何岗位、工作都能够得以胜任。因为神经质弱同时责任心强的学生干部能够更加倾向于把大量的精力投入到需要达成的任务当中,有研究发现(Judge, 2002),神经质低、外倾性低的员工比神经质低而外倾性高的员工在工作绩效表现上较差。也就是说,学生干部神经质表现越低,其胜任能力表现越好。

开放性与人际管理、工作管理以及自我管理存在显著正相关;开放性表明了对经验持开放、探求的态度,而不能简单说是一种人际意义上的开放,构成这一纬度的能力不仅包括对审美的要求、新观念主动接受,还包括活跃的想象力、发散性思维和探索智力。由于学生干部在学生工作中不仅承担了配合教师完成各种形式的任务,同时还需要积极引导同学们健康的发展。这就体现在组织协调、人际沟通和团队合作上面,一些有经验的学生干部会根据工作任务的重点,结合本部室或者本班的具体工作实际情况,及时调整发散思维,不惧怕工作压力,找出问题的关键点。不但能及时作出有效可行的决策,并且克服自身困难、持之以恒地完成任务。

宜人性与胜任能力各维度间存在显著的正相关,说明作为一名优秀的学生干部必须具有利他奉献的精神,是值得信赖的,同时也必须富有爱心或者同情心。这样

的学生干部是具有很强的亲和力的，而亲和力同样是架起学生干部与服务对象之间一道沟通的桥梁，同时也是增强组织凝聚力的前提条件。我们应该树立起学生干部是服务者而不是发号施令者这样一个观念。因为学生干部与其他同学之间是一种平等、民主、互助的关系，与其他同学之间应该能够坦诚相见而不是勾心斗角。胜任能力高的学生干部在与同学相处时，不仅能够产生求同存异、异中求同的人际关系，也通过帮助同学摆脱困扰的同时提升自我、发展自我。

责任心与胜任能力各维度间存在显著正相关，出现这种情况的原因可能是因为大多数学生干部自小就开始担任班干部，由于长期的工作经历对其人格塑造产生了深刻的影响，另一种原因是具有强烈责任心的学生更加容易获得同学们的信任和老师的接纳，由此当上学生干部的机会相对于那些责任心差的学生更多一些。并且，学生干部也在努力的培养自己的责任意识，这样可以帮助他们更好的获得成长。

5.4.2 性别差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关

从性别变量的差异上看，男、女生人格特质在学生干部胜任能力各维度上的得分一部分存在相关。女学生干部更加敏感、但是与人相处有较好的合作与适应能力、热情、和蔼可亲、并且相对于男学生干部更富有责任心。而男学生干部在个性能力上体现出更加稳定成熟的一面，能够沉着冷静的处理问题，同时更加独立好强。同样，男女学生干部在外倾性上并没有表现出显著性相关与差异。

我们可以看出，男、女学生干部在胜任能力上的看法和评判标准并不一致，出现这一差异的一方面原因可能是男女的生理生物学因素不同影响人格的形成。另一方面原因可能是因为社会对女生的要求所导致的。从古至今，社会总是需要男性刚毅、果断的一面，而要求女性则是热情、浪漫、感情细腻等等。当前就业压力严峻，尤其在企事业单位招聘时，很多单位仅限招聘男生，这样本来就不多的岗位造成了女生就业压力明显高于男生。而高校女生要想在未来招聘中拔得头筹，就必须付出比男生更加辛苦的努力。所以，在看待学生干部的人格特质与胜任能力间关系时，我们也可以用性别差异来解释。同样，在未来选拔学生干部时，当工作岗位需要富有责任心的学生担任时，我们应该选用女生来担任更为合适。

5.4.3 城乡差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关

从城乡变量的差异上看，城市学生干部的家庭社会背景好，经济相对富裕，他们大多为独生子女，从小受到父母的溺爱，缺少吃苦耐劳的精神，但是他们更富于创新，个性化倾向较强，但是责任心相对于农村学生干部较差；虽然一部分农村学生干部大部分来自经济欠发达的地区或城镇，他们学习基础相对较差，并且家庭经济状况一般、知识及能力相对比较悬殊，但是他们学习心态较稳定、积极上进，农村学生干部所表现出更加善待同学，自律严谨，适应力更加出色，自主意识较强，但是相对比较循规蹈矩。

5.4.4 年级差异可以反映人格特质与胜任能力之间相关

最后，笔者从年级变量的差异上看，发现不同年级的学生干部对于胜任能力的体现上存在差异。大一学生干部的胜任能力只有在宜人性、责任心上存在显著相关，而大二学生干部的神经质、开放性与胜任能力也测查出显著相关。这种随着年级增长而表现出来的显著相关，可能的解释是由于大一新生暂时没有适应大学生活，当面对新环境时压力较大，并且对待新学生组织所分配的任务时，明显感受到经验不足。但是随着年级的升高，其胜任能力也在不断增长，由于经常参与处理某一类事务，完成老师交办的任务，工作经验不断积累，学会创新和改变，这些工作不但收获了成功的喜悦，也体味了失败痛苦，所以面对挑战变得更加沉着冷静，情绪调控能力日趋稳定。

这就揭示了为什么大二学生干部神经质与胜任能力存在显著的负相关，为什么大二学生开放性与胜任能力存在显著正相关。但是从数据分析中我们还能看到的是，大二学生干部在宜人性上有所下降，尤其在人际管理和工作管理上面变成不存在显著相关。这部分原因可能是由于学生干部随着年级的升高，更加明确了自身的发展方向，对担任学生干部的动机和目标有更明确的导向。

5.5 大五人格理论在本研究中的适用性

现有文献中，大多采用 MBTI 来预测和选拔员工。例如麦尔斯—布瑞格斯类型指标（Myers-Briggs Type Indicator, MBTI）就是应用最广泛的人格框架之一。世界 500 强企业包括苹果公司、花旗集团、通用电气等都是用该量表作为企业选拔人才的指导依据，仅在美国本土每年就有 200 万人接受 MBTI 测验。

但在证明该量表有效性时，却遇到了麻烦。按照非此即彼的方式（要么是外向型的，要么就是内向型的；要么是判断型的，要么就是感知型的），强制的将人进行了分类，这不仅造成了有的人不能接受这一划分，同时也影响了测量评价的准确度，即有效性。比如有的人就认为自己既外向也内向，而 MBTI 并没有指出一个过渡形式的类型，或者是在一个连续性的变量上选择。Stephen P.R 和 Timothy A.J,（1998）指出，MBTI 的结果似乎与工作绩效无关，并不适合作为员工选拔的工具。

通过文献综述，我们可以清楚的认识大五人格模型的概念、类型以及现阶段的发展等，有研究已经指出了大五人格的各个维度与工作绩效之间存在关系。有研究对大量的职业类型进行了调查（罗宾斯，贾奇，2008）：专业技术人员（工程师、建筑师、会计师和律师）、警察、管理者、推销员、半熟练和熟练工人。工作绩效用三个指标来界定：绩效评估、培训效果（在培训项目中获得的成绩）以及人事资料（如薪金水平）。调查结果表明，对于所有人员来说，责任心可以预测工作表现。对于其他人格维度的可预测性取决于绩效标准和职业群两项因素。比如，外倾性可以预测管理和销售职位的工作绩效。经验的开放性，在预测培训效果方面也十分重要。这些都说明了大五人格维度可以预测工作绩效。

在大学生组织中,学生干部起着中流砥柱的作用,他们在这组织中所表现出的行为,受到功利性因素的影响较少,这种行为的发生在更大的程度上依赖于学生干部所具备的人格特质。这些与生俱来并持续存在的心理驱动,会使得学生干部在组织中的公民行为更具稳定性的特点。

经过近 50 年的研究,对大五因素人格模式五个维度的认识逐渐趋向一致,而且大五人格特质理论也被越来越多的运用于组织行为学、工业与组织心理学等领域,并且起到了很好的预测作用（孟慧，李永鑫，2004）。

虽然我们知道人格测验的效度一般低于能力测验，但对于选拔非专业人员来讲，其效度又优于能力测验。人格测验可以预测出行为偏态者，以减少应试者不适应工作的情况，以便稳定地发挥其管理才干，而且应用人格测评的主要目的，也是为了克服人员测评中“高分低能”的现象（王崇鸣，1994）。所以本研究的人格问卷就是采用的大五人格特质测量问卷。

6 结论与建议

6.1 结论

本文通过使用《大五人格特质量表》和《高校学生干部胜任能力问卷》为测量工具，对高校学生干部人格特质与胜任能力进行调查研究。通过研究发现，学生干部人格特质对胜任能力存在较高的影响。

在选拔学生干部时，注意尽量选择神经质较低，而开放性、宜人性、责任心较高的学生干部，这样可以提升学生组织整体的胜任能力。也就是说开放性、宜人性、责任心较高的学生干部更加适宜做学生干部，而神经质高的学生比较不善于学生工作。具体来说，宜人性、责任心高的学生更适合于在展现个性能力的工作岗位上；开放性、宜人性以及责任心高的学生更适合于从事组织、领导等工作岗位，他们都具有较好的人际管理能力、工作管理能力以及自我管理能力；而在未来选拔学生干部时，要注意尽量避免选用神经质这一维度较高的学生来担任主要岗位。

同时本研究还发现，学生干部的人格特质各维度中，除去外倾性，都与胜任能力存在显著相关，而外倾性与胜任能力之间不存在显著相关，也就是说学生干部外倾性的高低不影响其胜任能力的强弱。

6.2 本研究对学生工作的启示

6.2.1 以人格特质为基础，科学选拔学生干部，定期培养学生干部

当前选拔学生干部的局面，看似正规化、系统化，但实际并没有得到高校管理者的重视，而学生干部的选拔影响到高校工作的方方面面。本文倡导在未来选拔学生干部应建立在人格特质基础上。

首先，对所在学生组织进行深入分析，各岗位的工作性质以及需要哪方面能力进行深入探讨，依据岗位分析制定各类学生干部的岗位职责。其次，以考察学生干部人格特质为前提，对入选后的学生干部进行人格测试，对在职的学生干部进行胜任能力的测试，进行相关分析后考虑选留。最后，要制定操作性强、针对性强的学生干部选拔聘用条例，详细规定学生干部任用的原则、程序和考评。

当前学生干部现状是，学校和教师使用多、培养少、要求多、教育少，大多数学生干部得不到有效培训，都是根据自己实践工作经验进行总结和积累。这种问题主要是因为学校和教师没有做到对学生干部系统、定期的培养，反而有些教师抱怨学生干部一届不如一届工作得力。所以需要学校和教师分层次分批次的对学生干部进行培训，使之明白学生干部做什么、怎么做，如何开展工作、怎样得到同学们的信任等等。

6.2.2 倡导学生理性参加学生组织，合理分配时间

众所周知，有一部分学生干部参加的学生组织不止一个，身兼数职的学生干部也不在少数，当这些学生扮演多种角色、处于多重组织关系当中时，给自己的学习生活带来了许多不同程度的影响与冲突，而各种学生组织对学生干部的要求又有所不同。学习与工作、时间分配等冲突也给自身带来了很大的困扰。

所以倡导学生在理性的了解某一种学生组织、明确自身发展目标，然后根据自己的兴趣、特长等合理的参加学生组织。同时，依照个人的职业发展，合理安排学习、工作和生活的時間。

7 本研究中的不足与展望

7.1 研究的不足

1.本研究所选取样本范围比较窄，人数比较少，并且在进行问卷施测的过程中，遗失了部分问卷；本研究只调查西北师范大学一所高校，虽涵盖其中的 23 所学院，但是身处师范类学校，对于其他理工类院校没有进行考察，所以样本代表性有一定局限。

2.由于本人能力有限，让被试在人口统计学变量的部分题项上采取迫选的方式，只选择最主要的一个学生干部任职，而实际情况存在某一个学生干部可能有多个岗位任职，例如既是班长又是学生会部长，或既是社团社长又是学院分团委副书记等，本研究中的题项限定了学生干部只能选择其中一个，而不同的学生组织因其性质和产生的作用不同，对学生干部的要求就有所不同，所以存在与实际问题不相符的问题；

3.由于本文仅限讨论学生干部的人格特质与胜任能力，并没有涉及高校普通学生，这样做导致测验上没有对照组，也就是没有将普通学生与学生干部进行比对；

4.本研究使用的胜任能力问卷在学术界认知度并不高，虽然该问卷获得了很好的信效度，但是要将该量表推及实践中，还需经历一个漫长的时期。

7.2 研究展望

1.针对样本的问题，增加覆盖范围，提高抽样有效性；

2.在人格特质与胜任能力的考察中，学生干部参与学生组织的动机也占了很大的比重，虽然在胜任能力中有所体现，如果单独将动机提取出来，增加动机方面的考察，力求在相关因素中考虑更多的变量，能够得到更为全面的研究；

3.增设测验对照组，即增加对普通大学生的测试，但问题在于胜任能力是否只针对学生干部，对普通大学生是否存在信效度值得考量。

中文参考文献

- 陈静,苗丹民等(2007), MBTI 人格测验对陆军指挥院校学员心理选拔的预测性,《第四军医大学学报》,28(16)
- 范梅(2008.3), 论新形势下高校学生干部队伍的培养,《中国校外教育》,p42-47.
- 蒋佳(2006), 试谈大学生的胜任力挖掘,《内江科技》,(8):30
- 金瑜(主编)(2001), 心理测量, 上海:华东师范大学出版社.p84-85.
- 吕鹏(2001), 中国社会转型期的学生干部群体及学生干部制度,《当代青年研究》,(4)
- 林芙蓉(2006.1), 强化学生干部队伍建设促进高校学生思想政治工作,《思想政治教育研究》,p75-77.
- 刘广珠,陈文莉(1998). 学生干部人格特征调查,《健康心理学杂志》,6(2).
- 李丽娜,侯瑞合(2006). 学生干部人格特质的探讨,《中国健康心理学杂志》,14(6)
- 刘洪(2003), 高校学生干部理想性格模式初探,《阜阳师范学院学报(社科版)》,(3).
- 李明斐,卢小君(2004). 胜任力与胜任力模型建构方法研究.《大连理工大学学报(社会科学版)》,25(1),p28-32.
- 罗灵娜(2012.3), 百货类企业中层管理干部胜任人格模型建立,《宜春学院学报》,p33-34
- 吕莹璐(2010.8), 学生干部选拔机制探讨—基于胜任力与人格特征的关系视角,《高校辅导员学刊》,2(4)
- 理查德·威廉姆斯(2002), 组织绩效管理, 北京:清华大学出版社,p152-168.
- 李原, 孙健敏(译)(2008),《组织行为学(第 12 版)》(原作者: 罗宾斯, 贾奇),北京: 中国人民大学出版社, p113.
- 栗婷(2006.5), 高校学生班干部胜任力研究, 西安:陕西师范大学硕士学位论文.
- 孟慧,李永鑫(2004). 大五人格特质与领导有效性的相关研究.《心理科学》,(27),p77-82.
- 梅思佳, 沈兵松(2009.5). 高校学生干部人格特征的探讨,《科技文汇》,p53-55
- 马越(2010.5), 高校学生干部胜任特征模型的构建与验证研究,辽宁:辽宁师范大学硕士学位论文.
- 逢元魁,陈娟(2011.5). 高校学生大五人格特质与组织公民行为相关性研究,《山东青年政治学院学报》,(3),p38-40.
- 时勤,王继承,李超平(2002), 企业高层管理者胜任特征模型评价的研究,《心理学报》,(3),p306-311.
- 沈慧(2006.9), 中学教师人格特质与工作满意度研究——以上海市 D 区为例, 上海: 华东师范大学硕士学位论文.
- 陶金花,田芳(2010). 高校学生干部人格特质和应对方式调查研究.《中国健康心理学杂志》,18(11).
- 王崇鸣(1994), 人事测评效度验证的多方法途径,《应用心理学》,p26-30.
- 王重鸣,陈民科(2002). 管理胜任力特征分析: 结构方程模型检验.《心理科学》,(5),p513-516.
- 王挺,沈永健(2010). 优秀学生干部的人格特质,《中国健康心理学杂志》,18(1),p52-57.

- 薛艳,朱宁(2005.3). 大五人格模型对高校学生干部培养的启示,《教师教育研究》, (2),p23-25.
- 徐广东(2012.5),干部人格特质、组织环境与干部胜任力的关系研究,太原:太原科技大学硕士学位论文.
- 熊磊(2004), 加强高校学生干部队伍建设的研究, 重庆:西南师范大学.
- 余君(2005). 基层公务员工作特征及其与人格特质工作满意度工作绩效关系研究, 杭州:浙江大学硕士学位论文.
- 张改叶,欧阳鲜桃等(2004). 204 名大学生干部 CPI-RC 测试结果评定与人格特征分析,《健康心理学杂志》,12(2),p7-10.
- 仲理峰,时勘(2003). 胜任特征研究的新进展,《南开管理评论》, 16(2),p4-8.
- 朱迪.王大文.田立启.胡义瑛.胡雁(2008), 医院高层管理人员胜任力绩效考核体系的研究,《齐鲁医学杂志》, (3),p275-279.
- 朱智贤(主编)(1989). 心理学大词典,北京:北京师范大学出版社, p225.
- 邹莉(2010.4). 高校学生干部胜任特征问卷的编制, 重庆: 西南大学硕士学位论文.
- 赵立军(2002.8). 管理人员胜任力的人格特征模型初探, 贵州: 贵州师范大学硕士学位论文.
- 朱帆(2009.4). 高校班级学生领导班子胜任特征的实证研究, 重庆:重庆大学硕士学位论文.

外文参考文献

- Boyatzis R E(1982). The Competent Manager:A Model for Effective Performance.New York:Wiley,p132-144.
- Cheng M J,Dainty R I,Moore D R(2002). The differing faces of managerial competency in Britain and America. *Journal of Management Development*,22(6),p257-537
- Cooper D,Robertson I T(1995). The Psychology of Personnel Selection,London:Routledge.
- David C.McClelland,Richard E. Boyatzis (1982).Leadership motive pattern and long-term success in management.*Journal of Applied Psychology*, (12),p737-743.
- Judge,T.A.,Bono,J.E.,Ilies,R.,& Gerhardt,M.W(2002).Personality and Leadership:A Qualitative and Quantitative Review.*Journal of Applied Psychology*. 87(4),p765—780
- Leanne EA , Francis J Y(1993). Personal attributes as predictors of superiors and subordinates perceptions of military academy leadership. *Human Relations*;46 (5),p645-669.
- Marsh,H1M1,Antill,J1K1,&Cunningham,J1D1(1987).Masculinity,femininity,and androgyny:Relations to self-esteem and social desirability,*Journal of Personality*,55,p661-683.
- Meng ZL(1999). General psychology(2nded). Beijing Peking University Press ,1999,p474-484.
- Nordhaug,Odd.Gronhaug,Kjell(1994).Competence as resources in firms,*International Journal of Human Resource*.
- Nordhaug,Odd(1998).Competence Specificities in Organizations.*International Studies of Management & Organization*, (1),p8-29.

Schmidt F L,Once DS,Hunter J E(1992). Personality Seleetion.*Annual Review of Psychology*, 43,p627-670.

Spencer L M,Spencer S M (1993) . Competence at work:Modeling for superior performance. New York:John filet &Sons.

Timothy AJ,Joyce EB (2000) . Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*;85(5),p751-765.

Timothy AJ ,Joyce EB (2002) . Personality and leadership A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology* ;87 (4) ,p765-780.

Woodruffe C (1991) .Competent by any other name.*Personnel Management*, 23,p30-33.

Yukl,Gary.Managerial Lesdership (1989) :A Review of Theory and Research.*Journal of Management*,2,251.

附 录

调 查 问 卷

您好！

我们是西北师大的研究人员，非常感谢您能百忙之中抽出时间参加本项调查研究。

您提供的信息仅用于数据的分析研究，不会对您个人做任何比较和评价，不会对您个人造成任何影响，我们承诺对您的信息绝对保密，请您放心填写。

第一部分 个人资料

性别：☐男 ☐女 年龄_____ 学号_____

所在专业：☐哲 学 ☐经济学 ☐法 学 ☐教育学 ☐文 学
☐历史学 ☐理 学 ☐工 学 ☐管理学

所在年级：☐大 一 ☐大 二 ☐大 三 ☐大 四

户口所在地：☐城 市 ☐农 村

您现在主要从事的岗位类型是：

☐团组织学生干部 ☐学生会干部 ☐社团干部 ☐班级干部

☐团委下设的其他组织干部（如艺术团、礼仪队、国旗班）

您现在主要从事的岗位职能是：

☐组织方向：职能为组织与本部室有关的活动，组织考核团学干部绩效；

☐行政方向：职能为上行下效，传达教师及主席团的意见；

☐督察方向：职能为督查学生与干事参与活动的情况；

☐服务方向：职能为服务全体学生与教师；

☐培养方向：职能为培养学生各项专业技能。

第二部分 问卷问答

问卷一

下面列出了一些描述您在日常生活行为和态度的说法,请认真阅读每一句话,并表明您对该说法赞同或不赞同的程度。请尽可能根据您的实际情况对它们作出诚实、客观的回答。请依照您感受的程度,在相应的数字上画圈“○”/或对勾“√”。谢谢!

1表示“非常不同意”;2表示“不同意”;3表示“无意见”;4表示“同意”;5表示“非常同意”。

题 目	非常不同意	不同意	无意见	比较同意	非常同意
1、我不是个杞人忧天的人	1	2	3	4	5
2、我喜欢有很多朋友	1	2	3	4	5
3、我不喜欢浪费时间做白日梦	1	2	3	4	5
4、我试着有礼貌地对待遇到的每个人	1	2	3	4	5
5、我将自己的东西保持整齐清洁	1	2	3	4	5
6、我常常觉得不如人	1	2	3	4	5
7、我很容易发笑	1	2	3	4	5
8、一旦我发现做某些事的正确方法,我会遵循下去	1	2	3	4	5
9、我常跟家人或同事起争执	1	2	3	4	5
10、我善于督促自己,以便如期完成事情	1	2	3	4	5
11、当我处于巨大压力下,有时我觉得快被撕成碎片	1	2	3	4	5
12、我并不认为我自己特别无忧无虑	1	2	3	4	5
13、我对于在艺术及大自然中发现的图案感到着迷	1	2	3	4	5
14、有些人认为我自私和自负	1	2	3	4	5
15、我不是个非常讲究方法的人	1	2	3	4	5
16、我很少觉得孤单或忧郁	1	2	3	4	5
17、我真的很喜欢与人交谈	1	2	3	4	5
18、我相信让学生听具有争议性的演讲,只会混淆和误导他们	1	2	3	4	5
19、我宁愿与他人合作,胜过与他人竞争	1	2	3	4	5
20、我试图认真地完成交代给我的所有工作	1	2	3	4	5
21、我常常觉得紧张或神经过敏	1	2	3	4	5
22、我喜欢待在有活动的地方	1	2	3	4	5
23、诗歌对我没有或极少有影响力	1	2	3	4	5
24、我有挖苦和怀疑他人意图的倾向	1	2	3	4	5
25、我有一套清楚的目标,并以有条理的方式朝它迈进	1	2	3	4	5

题 目	非常不同意	不同意	无意见	比较同意	非常同意
26、有时我觉得自己完全没有价值	1	2	3	4	5
27、我通常宁愿独立做事	1	2	3	4	5
28、我常常尝试新奇的、外国的食物	1	2	3	4	5
29、我相信如果你允许他人占你便宜,大多数人会这么做	1	2	3	4	5
30、我在安定下来做工作前浪费很多时间	1	2	3	4	5
31、我很少觉得害怕或紧张	1	2	3	4	5
32、我常常觉得自己似乎充满能量	1	2	3	4	5
33、我很少注意到不同环境所引起的气氛或感觉	1	2	3	4	5
34、我认识的大部分人都喜欢我	1	2	3	4	5
35、我努力达成我的目标	1	2	3	4	5
36、我常常对他人对待我的方式生气	1	2	3	4	5
37、我是个兴高采烈、精力充沛的人	1	2	3	4	5
38、我相信关于道德的议题,我们应该向宗教权威寻求答案	1	2	3	4	5
39、有些人认为我很冷漠、精于算计	1	2	3	4	5
40、当我许下承诺时,我总被认为能够坚持到底	1	2	3	4	5
41、当事情出错时,我常觉得沮丧,想要放弃	1	2	3	4	5
42、我不是个乐观主义者	1	2	3	4	5
43、有时当我阅读诗歌或欣赏艺术作品时,我会感到震撼或兴奋之情	1	2	3	4	5
44、我的态度是讲究实际、脚踏实地的	1	2	3	4	5
45、有时候我不是那么值得信赖或依靠的	1	2	3	4	5
46、我很少悲伤或沮丧	1	2	3	4	5
47、我的生活是快步调的	1	2	3	4	5
48、我没什么兴趣思索宇宙或人类环境的本质	1	2	3	4	5
49、我通常试着细心与体贴	1	2	3	4	5
50、我总是将事情完成,是个有工作效率的人	1	2	3	4	5
51、我常常觉得无助,并希望其它人来解决我的问题	1	2	3	4	5
52、我是个非常主动的人	1	2	3	4	5
53、我有非常多的好奇心	1	2	3	4	5
54、如果我不喜欢他人,我会让他们知道	1	2	3	4	5
55、我从未被看作有条不紊	1	2	3	4	5
56、我偶尔感到羞愧,只想要躲起来	1	2	3	4	5
57、我宁可一意孤行,胜过领导他人	1	2	3	4	5
58、我常常喜欢用理论或抽象的观念	1	2	3	4	5
59、假如必要的话,我愿意操纵别人,以达成我的目的	1	2	3	4	5
60、对于所作的每件事我都努力成为最优秀的	1	2	3	4	5

问卷二

你认为学生干部应该具备什么样的能力?请在空格中填写1~5数字代表的重要等级。

1表示“非常不重要”；2表示“不重要”；3表示“不明确”；4表示“比较重要”；5表示“非常重要”。请依照您感受的程度,在相应的数字上画圈“○”/或对勾“√”。

谢谢!

题 目	非常 不重 要	不 重 要	不 明 确	比 较 重 要	非 常 重 要
1.能独立组织大型学生活动	1	2	3	4	5
2.能够在各个学生社团或者组织之间进行协调	1	2	3	4	5
3.时常加强兄弟组织间的合作与交流	1	2	3	4	5
4.与他人出现矛盾时,能主动与对方协商解决	1	2	3	4	5
5.尊重同学并能与之建立良好关系	1	2	3	4	5
6.主动结交新朋友	1	2	3	4	5
7.主动与他人分享自己的想法	1	2	3	4	5
8.能与同学保持经常性的良性互动	1	2	3	4	5
9.有独立掌控大局面的能力	1	2	3	4	5
10.机智幽默,处理问题能够收放自如	1	2	3	4	5
11.主动承担那些要费心的工作	1	2	3	4	5
12.在团队中,做出决定前会先征求其他成员的意见	1	2	3	4	5
13.在参与某团队活动时,会与团队成员分享自己所掌握的信息	1	2	3	4	5
14.有团队合作精神	1	2	3	4	5
15.想到要去做那些新奇的、有困难的工作,不会感到不安	1	2	3	4	5
16.对那些没有把握的工作不会感到忧虑	1	2	3	4	5
17.遇到问题时候能够控制自己的情绪而不随意发作	1	2	3	4	5
18.清绪稳定,处事不激动,不烦躁	1	2	3	4	5
19.能坦然面对工作中的挫折	1	2	3	4	5
20.面对失败能够重整旗鼓,卷土重来	1	2	3	4	5
21.遭遇困境的时候不会气馁	1	2	3	4	5
22.有较强的自我调节能力,能保持心态平衡	1	2	3	4	5
23.心情不好的时候会寻找适当的方式进行调适	1	2	3	4	5
24.能够发现自己的不足之处,不断完善自己	1	2	3	4	5
25.发现自己不如别人的地方,并努力改善	1	2	3	4	5
26.经常进行自我反省,不断调整自己的工作方式	1	2	3	4	5
27.实际工作中严格恪守职业道德	1	2	3	4	5
28.生活作风严谨,能够进行良好的自我管理	1	2	3	4	5
29.善于总结,积累经验	1	2	3	4	5

题 目	非常 不重要	不 重要	不 明确	比 较 重 要	非 常 重 要
30 决定第二天去办一件重要的事,第二天这种劲头不会就没有了	1	2	3	4	5
31 不会把事情留到非做不可的时候才做	1	2	3	4	5
32 不会因做事拖拉而错过机会	1	2	3	4	5
33 不会总是设想的很好,但却不去付诸行动	1	2	3	4	5
34 能从别人的话语中了解不少东西	1	2	3	4	5
35 听报告时善于抓住报告的重点	1	2	3	4	5
36 能从他人的角度体会其情绪和感受	1	2	3	4	5
37 不会感到自己的生活一团糟,对未来没有把握	1	2	3	4	5
38 喜欢对没有把握解决的问题,坚持不懈地努力	1	2	3	4	5
39 加入学生干部队伍是想培养吃苦耐劳精神	1	2	3	4	5
40 不会凭兴趣做事,没兴趣的时候便做不下去	1	2	3	4	5
41 心胸豁达,乐观开朗	1	2	3	4	5
42 加入学生干部队伍不是想得到老师重用	1	2	3	4	5
43 目标不会经常变化,不知道自己想做什么	1	2	3	4	5
44 对人生有自己的计划	1	2	3	4	5
45.对大学四年乃至自己的人生有一个较为明确的规划	1	2	3	4	5
46.十分关注自己未来的发展,不断更新自己的知识技能	1	2	3	4	5
47.加入学生干部队伍是想锻炼自己的能力	1	2	3	4	5
48.从学生干部工作中得到良好的个人满足感	1	2	3	4	5
49.能在学生干部工作中体验到自身价值	1	2	3	4	5
50.自愿利用休息时间开展学生活动	1	2	3	4	5

致 谢

金城轮回，迎春花开，大地回暖，岁月无痕，成长有迹……

这座古城，回眸留下的或是精彩又或怅惘，而抚今追昔，当文字垒砌筑成那一刻，一切释然了。两年时光终成一稿，寸字寸金感油然而生。伴着星辰、熬夜撰述再也不是痛苦而是快乐。从未想过这最后一段文字如何下笔，甚至把致谢留在最后。并不是我没有要感谢的人，而是这些人就在我的身后。

感谢杨玲老师。最初仅凭一时兴起选择了这个题目，有过欣喜有过惆怅。当经历了一次又一次的被打击、被成长，我开始审视自己，是否高估了自己的驾驭能力，担心导师会对我失去信心。我是一个在工作学习上不服输的人，可在做毕业论文的时候，我承认我输了，败给了我的信心。幸运的是，尽管愚钝如我一再启而不发，但我的导师——杨玲教授，是一次又一次地鼓励着我。无论是在课程学习阶段，还是在论文选题、资料查询、开题、研究以及撰写的每一个环节上，无不得到杨老师的悉心指导与督促。我很骄傲，因为我身在杨门。感谢杨门这个大家庭，感谢我的同门师兄弟。

两年来，无论从学习或生活上，杨老师对我都关注有加，这些都渗透着恩师对我的谆谆教诲和殷切希望，使我受益良多。恩师的为人处世、严谨的治学态度、孜孜不倦的敬业精神让我终生获益匪浅，在自己未来的人生道路中这些优秀的学习和为人品质将永远激励我不断向上，师恩如海，在此本人表示衷心的感谢！

同时，我也要感谢左丹老师对我的关心和照顾，在我做秘书的两年时间里，无论是在工作上，还是在心理咨询成长中，都给了我不断地支持与鼓励，与她的每一次交流，总会给我思想上莫大的启发与触动。她雷厉风行的工作作风、豁达的生活态度也深深影响了我，成为我督促自己成长成熟的一面镜子。感谢左老师！

在论文数据分析阶段，感谢赵鑫老师对我的悉心指导和无私帮助，感谢赵老师能在百忙之中抽出整整一下午的时间与我梳理思路、手把手的教我如何分析。感谢高淑燕老师、王舒老师，她们在我工作中给了很多关心和帮助。还要感谢陆海峰、杨相宜、谢露、白蕾蕾、李莹莹，这些可爱的师弟师妹们在我最无助的时候，总是帮我出主意想办法。感谢两年的同窗好友马际、苗天长、马骏，大家一起钻研学术、相互学习；感谢同门李毅、张润苗、郑友芬、张娟娟，大家单纯而美好的友情。

最后，要感谢我的父母，他们对我无私的爱和关心，支持我独立到外求学，使我不断的提高自己，乐观坚强的面对生活，追求自己的理想，我唯有更加努力。祝愿父母永远健康快乐！

祝愿各位老师和同学身体健康、家庭幸福、学术精进。

徐增鑫

2013 年 4 月 26 日于西北师大新校区