

民航院校心理委员胜任力影响因素 与提升路径探究

于 晋¹ 梁志星² 乔姗姗¹ 陶雨婧¹ 杨宇华¹

1. 中国民航大学心理素质发展中心, 天津;

2. 中国民航大学教务处, 天津

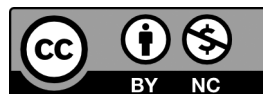
摘 要 | 目的: 心理委员队伍是心理危机“四级”预警防控体系中的重要组成部分, 为探究心理委员胜任力现状、影响因素及其胜任力提升路径, 以期建立健全心理委员制度, 提高心理委员胜任力, 搭建心理委员发展平台, 助力心理健康教育工作。方法: 采用高校心理委员胜任特征问卷、霍德盖茨倾听能力测验量表、特质积极共情量表对412名高校心理委员进行调查。结果: (1) 心理委员的倾听能力在任职形式、任职时长上存在显著差异; 共情能力在性别、年级和任职形式上存在显著差异; 胜任力水平在年级和任职形式上存在显著差异; (2) 心理委员胜任力、倾听、共情之间呈显著正相关, 且任职形式、倾听和共情能力对心理委员胜任力起到有效促进作用。结论: 心理委员应秉持“助人自助”理念, 掌握心理健康基本知识和心理辅导服务知识, 提高心理问题识别能力、心理辅导基本能力、自我心理调适能力、活动组织管理能力、人际交往沟通能力和获取社会资源能力。一是前置心理委员遴选工作, 严格选拔机制。二是加大心理委员培训力度, 增强培训实效。三是明确心理委员工作职责, 制定心理委员激励办法。

关键词 | 心理委员; 胜任力; 影响因素

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

我国高等教育已经进入了迅猛发展阶段, 学生心理问题诱发因素增多和高校生源的扩招使得心理健康工作出现了后劲不足的现象, 高校心理危机事件发生的概率也与之俱增。2004年, 心理委员制度在天津大学应运而生。2005年, 教育部提出, 要建立从学生到学校的快

速反应机制, 心理委员制度在全国高校的心理健康工作中铺展开来。2021年, 教育部办公厅发布的《关于加强学生心理健康管理工作的通知》指出, 高校要健全完善“学校—院系—班级—宿舍/个人”四级预警网络, 依托班级心理委员等群体, 重点关注学生是否遭遇重大变故、重大挫折, 以及出现明显异常等情况。心理委员严

基金项目: 中国民航大学2024年调研课题(2423); 天津市2023年度科研计划专项任务项目“大学生负面问题取向与情绪状态及睡眠质量的关联”(2023YBGX49); 2025年中央高校基本科研业务费项目人文社科一般项目(3122025011)。

通讯作者: 于晋, 中国民航大学心理素质发展中心助教, 研究方向: 心理健康教育。

文章引用: 于晋, 梁志星, 乔姗姗, 等. 民航院校心理委员胜任力影响因素与提升路径探究[J]. 中国心理学前沿, 2024, 6(11): 2115-2119.

<https://doi.org/10.35534/pc.0611235>

然在推动高校思想政治工作方面的作用日益突出，也是构建“五位一体”心理健康教育工作新格局中不可或缺的一环。

当大学生遇到心理困扰时，大多数选择第一时间向同辈倾诉和求助^[1]。心理委员作为同辈群体，来自学生群体，服务学生群体，具有半专业性，往往会成为心理求助的第一候选人，在心理危机预警干预中起着重要作用。

研究表明，大多数心理委员在专业水平、工作职责、角色定位上存在问题，也没有专业知识背景，在胜任这一职位上可能存在困难^[2]。性别、任职形式、任职时长等背景特征对心理委员胜任力有一定程度的影响^[3, 4]。同时，心理委员的倾听、共情等基本助人技巧，在组织开展心理健康工作过程中，也发挥了不可忽视的作用。在助人技巧上，倾听是指从言语和非言语信息中接收、建构意义和做出反应的过程^[5]。共情是一种个体设身处地感受他人的能力，两者是心理委员工作的必备基本技能，倾听和共情能力的强弱也会直接影响求助者的体验与感受^[6]。实践表明，心理委员制度在运行过程中也存在一些问题，突出表现在心理委员的职能发挥不足，心理委员的实际工作表现与工作职责之间存在较大差距。心理委员的作用未得到充分发挥和工作满意度低的重要原因在于自身胜任力不足。心理委员工作胜任力是指能够将表现优秀心理委员与表现一般的心理委员区分开来的潜在特征组合，包含能力、动机、特质、态度和价值观等方面^[7, 8]。

因此，心理委员队伍作为心理危机“四级”预警防控体系中的重要组成部分，探索其胜任力现状、影响因素及其胜任力提升路径，以期建立健全心理委员制度，提高心理委员胜任力，搭建心理委员发展平台，助力心理健康教育工作。

2 研究方法

2.1 被试

采用随机整群抽样方法，选取民航院校的412名班级心理委员为研究对象，根据答题时间过短、测谎题等剔除无效问卷15份，回收有效问卷397份，有效率为96.4%。其中，男生212人，女生185人；大一164人，大二111人，大三95人，大四27人。所有研究对象均知情同意。

2.2 研究工具

2.2.1 心理委员胜任力量表

采用由詹启生等人编制的高校心理委员胜任特征问卷（competency questionnaire for psychological monitors in college, CQPMC），共35个条目，4点计分，含5个反向计分条目，得分越高说明心理委员胜任力水平越好^[2]。本

研究中该量表的克伦巴赫 α 系数为0.942。

2.2.2 倾听量表

采用中文版的霍德盖茨倾听能力测验量表（hodgetts listening performance scale, HLCQ），共14个条目，7点计分，含5个反向计分条目，得分越高说明倾听能力水平越好^[9]。本研究中该量表的克伦巴赫 α 系数为0.795。

2.2.3 共情量表

采用中文版的特质积极共情量表（dispositional positive empathy scale, DPES），共7个条目，5点计分，得分越高表明特质积极共情水平越高^[10]。本研究中该量表的克伦巴赫 α 系数为0.894。

2.3 统计处理

采用SPSS 27.0对有效数据进行统计分析。用独立样本 t 检验、单因素方差分析对各变量进行描述性统计，用Logistic回归模型探索民航院校心理委员胜任力的影响因素。

3 结果

3.1 描述性统计

皮尔逊相关系数结果显示，心理委员胜任力、倾听、共情水平两两之间均呈显著正相关，如表1所示。

表1 相关矩阵（N=397）
Table 1 Relevant matrix (N=397)

项目	$M \pm SD$	倾听	共情	心理委员胜任力
倾听	71.59 \pm 10.188	1		
共情	28.15 \pm 4.712	0.579**	1	
心理委员胜任力	116.81 \pm 14.092	0.652**	0.589**	1

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ ，*** $p < 0.001$ ，下同。

3.2 差异性检验

采用独立样本 t 检验和单因素方差分析比较不同人口学变量下对心理委员倾听、共情和胜任力水平的影响，如表2所示。结果表明，性别差异主要体现在共情水平上，女性心理委员的倾听水平显著高于男生（ $t = -2.492$ ， $p < 0.05$ ，Cohen $d = 0.244$ ）。年级差异主要体现在共情和胜任力水平上，经事后检验发现，大一心理委员的共情水平显著高于大二、大三年级（ $F = 2.700$ ， $p < 0.05$ ， $\eta^2 = 0.020$ ），大一、大二心理委员的胜任力水平显著高于大三年级（ $F = 3.406$ ， $p < 0.05$ ， $\eta^2 = 0.025$ ）。任职形式差异主要体现在倾听、共情和胜任力水平上，经事后检验发现，集体选举的心理委员倾听、共情和胜任力水平均显著高于辅导员任命（ $F_{\text{倾听}} = 4.878$ ， $p < 0.05$ ， $\eta^2 = 0.036$ ； $F_{\text{共情}} = 3.231$ ， $p < 0.05$ ， $\eta^2 = 0.024$ ； $F_{\text{胜任力}} = 9.457$ ， $p < 0.001$ ， $\eta^2 = 0.067$ ）。任职时长差异主要体现在倾听水平上，经事后检验发现，任职2学年（含）

以上的心理委员的倾听水平显著高于1学年的 ($F=2.808$, $p<0.05$, $\eta^2=0.080$)。

表2 差异检验 (N=397)
Table 2 Difference test (N=397)

变量	倾听		共情		胜任力	
	F/t	p	F/t	p	F/t	p
性别	-1.309	0.191	-2.429	0.016**	-0.527	0.599
年级	2.566	0.054	2.700	0.045*	3.406	0.018*
任职形式	4.878	0.002**	3.231	0.022*	9.457	0.001***
任职时长	2.808	0.039*	0.791	0.500	1.025	0.382

3.3 民航院校心理委员胜任力的影响因素分析

如表3所示, 倾听、共情和胜任力水平两两呈显著正相关, 且不同年级和不同任职形式的心理委员在胜任力水平上存在显著差异。将年级、任职形式、倾听和共情水平纳入Logistic回归模型发现, 任职形式、倾听和共情水平是心理委员胜任力的有效促进因素 ($F=102.363$, $p<0.001$, $R^2=0.511$)。

表3 胜任力的影响因素分析 (N=397)

Table 2 Analysis of the influencing factors of competence (N=397)

	B	p
常量		0.001***
年级	-0.039	0.273
任职形式	-0.135	0.001***
倾听水平	0.447	0.001***
共情水平	0.307	0.001***

4 讨论

任职形式、任职时长对心理委员倾听水平有显著影响。集体选举的心理委员倾听水平显著高于辅导员任命。通过集体选举任命的心理委员对这一职位的角色认同能够积极促进倾听能力的提升, 愿意倾听、有能力倾听班级同学遇到的情绪困扰或识别班级同学的心理变化^[5]。任职2学年(含)以上的心理委员倾听水平显著高于1学年的。任职2学年(含)以上的心理委员通过长期的基础技能培训和实践操作, 通过理论和实践的日积月累, 倾听能力得到了发展。

性别、年级、任职形式对心理委员共情水平有显著影响。女性心理委员的共情水平显著高于男生。认知神经科学研究表明, 在青少年阶段和成人阶段, 女性在对他人进行感知时, 要比男性更多地使用镜像神经系统, 所以女性容易产生共情^[11]。大一年级心理委员的共情水平显著高于大二、大三年级。刘心颖发现, 共情水平在年级上无显著差异^[2]; 但大一年级的心理委员刚刚上

任, 有较强的动机和基础的技能培训, 使得低年级的共情水平高于其他年级。集体选举的心理委员的共情水平显著高于辅导员任命。共情能力同倾听能力一样, 具备个体主观能动性, 通过集体选举任命的心理委员同样对这一职位有较高的角色认同, 愿意掌握共情技能。

年级、任职形式对心理委员胜任力水平有显著影响。大一年级、大二年级心理委员的胜任力水平显著高于大三年级。刘心颖发现, 胜任力水平在年级上无显著差异^[2]; 但大一、大二年级的心理委员对职务充满热情, 技能培训内容形式多样, 使得其明确了解了心理委员的定位和职责, 其他年级的培训和管理工作相对较少, 因此, 大一、大二年级的心理委员胜任力较高。集体选举的心理委员胜任力水平显著高于辅导员任命。赵璇等人对154名心理委员调查发现, 竞争当选形式的心理委员胜任力高于指派调剂的, 与本研究结果一致。这说明辅导员任命的心理委员通过了初步的能力认可, 在一定程度上清楚心理委员的职责定位, 有能力并有信心完成相应的工作职责。通过集体选举的方式, 能够促进当选心理委员的积极性, 心理委员这一制度或班委需要发挥个人主观能动性, 在自身感兴趣的基础上, 愿意学习心理委员所具备的技能。

心理委员的任职形式、倾听技巧和共情能力是其胜任力的重要促进因素。心理委员的任职形式一般有主动和被动之分。集体选举等主动形式通常涉及个人的自我认知、责任感和对工作的动力与热情; 兼任、辅导员推荐等被动形式则大大降低了个体主观能动性。倾听和共情作为心理委员开展朋辈心理辅导工作的必备技能, 不仅需要心理委员理解言语信息, 还包括对非言语信息的敏感度和解读能力, 还需要能够换位思考、理解并体验他人的情绪状态。这些能力的提升有助于心理委员与求助者建立信任关系, 从而高效开展心理健康教育和危机干预工作。

5 结论

心理委员应秉持“助人自助”理念, 掌握心理健康基本知识和心理辅导服务知识, 提高心理问题识别能力、心理辅导基本能力、自我心理调适能力、活动组织管理能力、人际交往沟通能力和获取社会资源能力。一是前置心理委员遴选, 严格选拔机制。高校要加强对心理委员工作的重视, 各班级积极选配心理委员, 制定心理委员选拔标准, 结合准入标准、专业技能遴选心理委员, 建立健全“校—院—班—寝”四级心理健康教育工作网络体系。心理委员素质的高低直接关系心理健康教育工作开展的广度和深度。二是加大心理委员培训力度, 增强培训实效。针对遴选的心理委员, 开展理论基础培训和技能操作培训, 理论结合实际, 分级、分层开展形式多样的培训项目。三是明确心理委员工作职责, 制定心理委员激励办法。制定心理委员工作手册, 工作

职责和工作要求具体化、清晰化、可操作化和可度量化。建立心理委员制度，健全管理、考核、评优机制，提高覆盖度，切实为心理委员自身成长和发展创造有利条件。

参考文献

- [1] 于晋, 梁志星, 臧静楠, 等. 共情与高校心理委员胜任力: 自我效能感的中介效应[J]. 心理月刊, 2024, 19(4): 93-95, 122.
- [2] 詹启生, 刘新颖, 张晨, 等. 高校心理委员胜任特征问卷的编制[J]. 中国心理卫生杂志, 2021, 35(6): 509-515.
- [3] 梁圆圆, 周惠玉, 厉月. 高校心理委员胜任力现状调查与对策研究[J]. 黑龙江教师发展学院学报, 2021, 40(4): 105-107.
- [4] 陈文毅, 罗玮. 大学本科心理委员胜任力的影响因素探析[J]. 心理月刊, 2022, 17(9): 8-10.
- [5] 詹启生, 刘美, 刘新颖, 等. 高校心理委员倾听能力问卷的编制[J]. 中国心理卫生杂志, 2021, 35(9): 788-794.
- [6] 詹启生, 张晨. 共情与人际信任对高校心理委员沟通能力的影响[J]. 黑龙江高教研究, 2020, 38(6): 91-96.
- [7] Yeung A K. Competencies for HR professionals: An interview with Richard E. Boyatzis [J]. Human Resource Management, 2009, 35(1): 119-131.
- [8] 王敬群, 陈子璇, 王青华, 等. 心理委员胜任力与心理健康的关系: 领悟社会支持和心理弹性的链式中介[J]. 心理学探新, 2021, 41(2): 176-185.
- [9] 欧阳江丽, 殷彩欣, 杨秋梅, 等. 5E教学模式在新入职护士有效倾听能力培养中的应用[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(15): 144-147.
- [10] 岳童, 黄希庭. 认知神经研究中的积极共情[J]. 心理科学进展, 2016, 24(3): 402-409.
- [11] Lam C B, Solmeyer A R, McHale S M, et al. Sibling Relationships and Empathy Across the Transition to Adolescence [J]. Journal of Youth and Adolescence, 2012, 41(12): 1657-1670.
- [12] 赵璇. 基于胜任力现状分析的高职院校新任心理委员选培机制研究——以湘潭医卫职业技术学院为例[J]. 卫生职业教育, 2022, 40(17): 35-38.

Influencing Factors and Improvement Paths for Competence of Psychological Monitors in Civil Aviation Colleges

Yu Jin¹ Liang Zhixing² Qiao Shanshan¹ Tao Yujing¹ Yang Yuhua¹

1. Center for the Development of Psychological Quality of Civil Aviation University of China, Tianjin;

2. Teaching Affairs Management Office of Civil Aviation University of China, Tianjin

Abstract: Objective: The psychological monitors team is an important part in the “four-level” early warning and prevention system for psychological crises. To explore the current situation of psychological monitors’ competence, influencing factors, and the paths for enhancing their competence, with the aim of improving the psychological monitors system, enhancing the competence of psychological monitors, and building a development platform for psychological monitors to support mental health education work. Method: A survey was conducted using Hodgetts Listening Performance Scale, Dispositional Positive Empathy Scale and Competency Questionnaire for Psychological Monitors in College on 412 college psychological monitors. Results: (1) There are significant differences in listening performance among psychological monitors regarding their form of appointment and length of service; empathy performance significantly differs by gender, grade, and form of appointment; competence levels significantly differ by grade and form of appointment. (2) There is a significant positive correlation between psychological monitors’ competence, listening and empathy. The form of appointment, listening, and empathy performance effectively promote psychological monitors’ competence. Conclusion: Psychological monitors should uphold the concept of “helping others by helping themselves,” master basic knowledge of mental health and psychological counseling services, and improve their abilities to identify psychological issues, provide basic psychological counseling, self-psychological adjustment, organize and manage activities, communicate in interpersonal interactions, and access social resources. First, the preliminary selection work for psychological monitors is carried out, with a strict selection mechanism. Second, the training efforts for psychological monitors are increased to enhance the effectiveness of the training. Third, the responsibilities of psychological monitors are clarified, and methods for incentivizing psychological monitors are established.

Key words: Psychological monitors; Competency; Influencing factors