

初级军官职业承诺问卷的编制

王芙蓉¹, 陈欢²

(1. 国防科技大学人文与社会科学学院, 长沙 410074;

2. 湖南第一师范学院教育科学系, 长沙 410205)

【摘要】目的: 编制初级军官职业承诺问卷, 检验其信度和效度。方法: 建构初级军官职业承诺五维模型, 依照该模型编制初级军官职业承诺问卷。用新编问卷测试 829 名初级军官, 80 名初级军官完成初测 10 天后进行重测, 所有被试同时完成离职倾向测试。结果: 新编问卷最终由 4 个因子组成。Cronbach α 系数为 0.651–0.873, 重测信度系数为 0.720–0.912; 总分与各维度分的相关系数为 0.439–0.830 ($P < 0.001$); 在四维模型中, χ^2/df 小于 3, CFI、GFI、NNFI 均大于 0.90, RMRSEA 小于 0.08, 且各项拟合指标均优于其它 4 个模型; 除代价承诺外, 各维度分及总分均与离职倾向问卷得分呈显著负相关 ($r = -0.515 \sim -0.317, P < 0.001$)。结论: 初级军官职业承诺问卷结构合理, 具有较好的信度和效度, 可以用于初级军官的职业管理、心理训练和选拔实践。

【关键词】初级军官; 职业承诺; 问卷; 信度; 效度

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2013)01-0005-04

Development of the Career Commitment Questionnaire for Junior Military Officers

WANG Fu-rong, CHEN Huan

School of the Humanities and Social Sciences, National University of Defense Technology, Changsha 410011, China

【Abstract】Objective: To develop a Career Commitment Questionnaire for Junior Military Officers (CCQJMO) and assess its reliability and validity. Methods: A five-dimension model of career commitment for junior military officers was constructed. On its basis, the CCQJMO was developed. Then, CCQJMO was administered to 829 junior military officers, 80 of whom were re-tested with CCQJMO at an interval of 10 days. Meanwhile all the samples were evaluated with the Demission Tendency Questionnaire. Factor analysis and Pearson's correlations analysis were used to examine the reliability and validity of CCQJMO. Results: The CCQJMO had good validity (Cronbach α from 0.651 to 0.873, re-test reliability from 0.720 to 0.912). Correlations between total score and factor scores ranged from 0.439 to 0.830 ($P < 0.001$). The 4-dimension model (D1: affective commitment, D2: costing commitment, D3: opportunity commitment, D4: normative commitment) was fitted best among five theoretical models. Except for the costing commitment, all correlations between the scores of CCQJMO and Demission Tendency Questionnaire were significant. Conclusion: The CCQJMO has good psychometric properties and may be used for occupational management, psychological training and selection of junior military officers.

【Key words】Junior military officers; Career commitment; Questionnaire; Reliability; Validity

职业承诺能够有效预测从业者的离职意向, 对于军队吸引人才、培养人才和保留人才具有重大意义。初级军官作为军官队伍的主体, 其职业承诺状况直接影响到整个军官队伍的稳定和战斗力水平。此外, 初级军官相对年轻, 尤其是连、排职军官尚处于军事职业生涯早期, 正由职业探索阶段向职业建立阶段转变, 其职业承诺渐渐成型、趋于稳定。通过科学研制职业承诺测量工具, 深入了解其职业承诺状况并实施有效干预, 对于防止军事人才流失, 提高初级军官工作绩效具有重要意义。目前, 国内职业承诺研究对象以教师、护士、企业员工为主^[1], 鲜见以军官为

样本的研究, 尤其是初级军官群体。盛莉^[2]、刘爱华^[3]等对军校教员、国防生的职业承诺开展研究, 都是以其他职业的承诺问卷为测量工具, 不能充分反映军人职业的特殊性。本研究拟初步确立一个多维度初级军官职业承诺理论模型, 并以此为基础编制符合我军实际的初级军官职业承诺问卷 (the Career Commitment Questionnaire for Junior Military Officers, CCQJMO), 为初级军官的职业管理、心理训练和心理选拔提供科学工具。

1 对象与方法

1.1 被试

采用随机整群抽样法选取被试, 调查对象涉及 4 所军校 (在职培训班) 和 8 个部队, 主要来自沈阳、

【基金项目】2012 年度国家社会科学基金军事学重点项目 (12GJ002-182); 国防科学技术大学预研课题 (JZ12-08-09)

通讯作者: 王芙蓉

广州、南京、兰州和北京五个军区。共发放问卷 1080 份,回收 985 份,问卷回收率为 89.4%。为保证问卷的完整性和真实性,累计剔除问卷 156 份,保留 829 份有效问卷。其中,男性 806 人,女性 23 人;已婚 498 人,未婚 328 人,未注明 3 人;排职 23 人,副连职 351 人,正连职 256 人,副营职 106 人,正营职 62 人,未注明 31 人。

1.2 编制过程与方法

1.2.1 开放式问卷调查 查阅分析国内外相关文献,与军事心理学专家和部队主官展开讨论,最终确定开放式问卷调查题目如下:①如果您打算留在部队,继续从事军事职业,有哪些原因?(列举 5 条以上);②如果您打算离开部队,不再从事军事职业,有哪些原因?(列举 5 条以上);③为了继续从事军事职业您做过哪些努力?随机抽取某军校干部培训班和在职研究生 55 人作为访谈对象,年龄 21-36 岁,其中男性 47 人,女性 8 人;排职、副连职、正连职、副营职、正营职分别为 2 人、26 人、20 人、5 人、2 人。共回收有效问卷 55 份,访谈文本 6 份,采用内容分析法对开放式问卷调查、事后个别访谈以及文献综述的结果进行整理,大体归纳出 5 个因素:因素一,对军事职业很有感情,因为喜欢、认同现职业决定继续从事军事职业,如“身为军人感到自豪”。因素二,认为军事职业符合自己的志向,期待在部队有所作为,通过军事职业实现自我价值,如“军事职业是我从小的向往”。因素三,被自身责任感和环境要求所驱使,认为应该继续从事军事职业,如“部队培养了我,有责任继续留在部队”。因素四,在军事职业上投入太多时间精力,一旦转换职业可能付出较大代价,如“军人政治待遇高,工资待遇较好”。因素五,离开军事职业难以找到合适的再就业机会,觉得转换职业不现实。如“所学专业到地方很难找工作”。最终确定初级军官职业承诺由五个维度组成,分别是情感承诺、理想承诺、规范承诺、代价承诺和机会承诺。

1.2.2 项目收集与初稿形成 初级军官职业承诺预测问卷项目来源主要有:①根据初级军官职业承诺理论构想和开放式问卷调查的分析结果,针对军事职业特点撰写项目;②参考比较成熟、应用较为广泛的职业承诺问卷,主要是 Meyer 的三维度职业承诺问卷和 Blau 的四维度职业承诺问卷^[4]。③参考国内主要研究者和近几年国内优秀硕、博士论文库中的相关测验。通过专家评定、小样本预试等环节,最后确立由 38 个项目组成的 CCQJMO 初稿。其中,情感承诺项目 6 个、理想承诺项目 8 个、规范承诺项目 8

个、代价承诺项目 10 个、机会承诺项目 6 个。

1.2.3 调查工具与过程 ①自编《初级军官职业承诺预测问卷》,共 38 个项目,5 级计分;②离职倾向问卷^[5],共 4 个项目,5 级计分。调查由研究者本人或经过一定专业培训的人员主持,统一指导语,以连队或班级为单位进行团体测试,测试时间为 30 分钟左右。此外,80 名初级军官完成初测 10 天后进行重测,所有被试同时完成离职倾向测试。用 SPSS11.0 和 LISREL8.70 软件对数据进行统计分析。

2 结 果

采用简单随机抽样法将 829 份有效问卷随机分成两部分,一部分用于探索性因素分析(414 份),另一部分用于验证问卷的信度和效度指标(415 份)。

2.1 项目分析

根据 414 名被试的测试结果,对 CCQJMO 的 38 个项目进行初步的项目分析。项目分析主要从两方面入手:①取问卷总分最高和最低各 27%作为高分组和低分组,对高分组和低分组的平均数差异进行显著性检验;②计算每个项目与问卷总分的相关系数。根据项目分析的结果,将 t 值及与问卷总分相关系数未同时达到显著水平的 1 个项目(T7)删除,保留 37 个项目。

2.2 探索性因素分析

对 37 个项目的因素分析可行性进行检验。结果表明,KMO 值为 0.892,Bartlett's 球形检验的 χ^2 值为 4028.423(Sig=0.000)。选用主成分分析法(principal component analysis,PCA)和方差最大正交旋转法(Varimax),对 37 个项目进行探索性因素分析。并根据如下标准逐步剔除项目:①因素负荷值小于 0.6;②共同度(或叫公因子方差)小于 0.6;③具有多重负荷,且负荷值比较接近;④无法解释、存在歧义或明显归类不当。最后,根据主成分分析结果及碎石图,抽取 4 个可解释的有效因子,包含 16 个项目,方差解释率为 59.31%。见表 1。其中,第一个因子命名为“情感承诺”,指因为符合职业理想和志趣,对军事职业很喜欢而不愿离开现职业;第二个因子命名为“代价承诺”,指因为在军事职业上投入了大量时间和精力,一旦转换职业将导致物质和精神上的损失,故不愿转换职业;第三个因子命名为“机会承诺”,指因为职业外发展机会受限而导致的被动承诺;第四个因子命名为“规范承诺”,指受社会伦理规范影响形成的对军事职业的留恋。

2.3 信度检验

采用 Cronbach α 系数检验问卷的同质信度。

Cronbach α 系数为 0.651–0.873,均在 0.60 以上。80 名初级军官完成初测 10 天后进行了再测,重测信度系数为 0.720–0.912,均在 0.70 以上。见表 2。

表 1 CCQJMO 主成分正交旋转因子矩阵(n=414)

项目	因素一	因素二	因素三	因素四
T2(T1)	0.805			
T15(T2)	0.788			
T3(T3)	0.781			
T1(T4)	0.777			
T16(T5)	0.700			
T38(T6)	0.610			
T10(T7)		0.843		
T9(T8)		0.793		
T12(T9)		0.785		
T8(T10)		0.750		
T27(T11)			0.820	
T34(T12)			0.784	
T26(T13)			0.678	
T13(T14)				0.754
T29(T15)				0.746
T31(T16)				0.676
方差贡献率(%)	21.32	15.92	11.76	10.30
总方差贡献率(%)	59.31			

注:项目栏内题目序号 T2(T1),T2 为预测问卷序号,T1 为整理后问卷序号,依此类推。

表 2 CCQJMO 的信度检验

	情感 承诺	规范 承诺	代价 承诺	机会 承诺	总体 承诺
同质信度(n=415)	0.873	0.739	0.780	0.651	0.855
重测信度(n=80)	0.912	0.742	0.776	0.720	0.899

2.4 效度检验

2.4.1 量表内部一致性 计算职业承诺总分与各维度分之间的相关系数。见表 3。结果显示,总分与各维度分的相关系数为 0.439–0.830,相关均极其显著($P<0.001$),说明问卷具有较好的内部一致性。

2.4.2 验证性因子分析 综合文献资料,本研究认为职业承诺研究可能存在的模型假说还包括:单维模型^[6]、二维模型^[7]、三维模型^[7]和五维模型^[8]。将这些模型与探索性研究中得到的职业承诺四维模型进行比较,见表 4。结果表明,四维模型的各项指标均优于其它模型,因此我们选择 M4。

2.4.3 效标效度 将 CCQJMO 与离职倾向问卷^[5]的得分进行相关分析,结果见表 5。

表 3 CCQJMO 总分与各维度分相关系数(n=415)

	情感 承诺	规范 承诺	代价 承诺	机会 承诺	总体 承诺
情感承诺	1	0.498**	0.207**	0.170**	0.830**
规范承诺		1	0.133**	0.112**	0.586**
代价承诺			1	0.241**	0.649**
机会承诺				1	0.439**
总体承诺					1

表 4 五种职业承诺模型的拟合指数比较(n=415)

	χ^2/df	RMSEA	GFI	NNFI	CFI	PNFI
M1	9.915	—	—	—	—	—
M2	5.540	0.097	0.87	0.900	0.910	0.770
M3	5.009	0.092	0.883	0.906	0.921	0.762
M5	2.940	0.064	0.936	0.942	0.962	0.738
M4	2.529	0.057	0.939	0.964	0.970	0.776

表 5 CCQJMO 的效标效度(n=415)

	情感 承诺	规范 承诺	代价 承诺	机会 承诺	总体 承诺
离职倾向	-0.515**	-0.349**	-0.042	-0.317**	-0.465**

3 讨 论

同质信度是指测验内容的一致性或测验内部所有题目的一致性^[9]。根据心理测量学的要求,一般 Cronbach α 系数达到 0.60 以上即可接受^[10]。CCQJMO 的总体 Cronbach α 系数为 0.855,各维度 Cronbach α 系数都在 0.60 以上,说明问卷具有良好的内部一致性。此外,80 名初级军官完成初测 10 天后进行了再测,重测信度系数为 0.720–0.912,均在 0.70 以上,说明问卷的稳定性、可靠性较高。

量表的内在一致性系数不仅可以作为信度指标,还可以用来判断量表测的是单一特质还是多种特质,从而为结构效度提供证据^[11]。研究结果显示,CCQJMO 总分与各维度分的相关系数为 0.439–0.830,相关均极其显著($P<0.001$),说明问卷内部具有良好的一致性。探索性因素分析结果表明,初级军官职业承诺由 4 个维度构成。将四维模型与单维、二维、三维和五维模型进行比较,其各项指标均优于其它模型。4 个维度的累积方差率达 59.31%,大于 50%,因子负荷均在 0.60 以上。在四维模型中, χ^2/df 小于 3,CFI、GFI、NNFI 均大于 0.90,RMRSEA 小于 0.08,说明测量数据与理论模型之间拟合合理,CCQJMO 具有较好的结构维度。与研究构想不同的是,初级军官职业承诺包含了 4 个维度,而非设想的 5 个维度。“理想承诺”因素合并到“情感承诺”因素中。长期以来,党和国家始终把热爱军队、献身国防、报效国家等作为军队思想政治教育,尤其是当代革命军人核心价值观教育的重要内容。在引导军人热爱军事职业的同时,也注重培养其与之关联的职业理想,情感因素与理想因素相互融合,彼此交叉,且情感因素占据主导,因此,两者最终合并为“情感承诺”维度。

大量研究表明,职业承诺与离职倾向之间存在显著负相关^[5,12–14]。因此,本研究使用离职倾向问卷^[5]作为效标量表,计算 CCQJMO 得分与离职倾向问卷

得分的相关系数。结果显示,除代价承诺($r=-0.042$)外,各维度分及总分均与离职倾向问卷得分呈显著负相关,这表明问卷具有良好的效标效度。其中,代价承诺与离职倾向的相关较低,可能是由军事职业的特殊性决定的。初级军官转业安置多以计划分配为主,即使退出军事职业,也能获得较为稳定的保障,如分配工作、物质补偿。因此,初级军官不管是留在或离开军队,其重点考虑的是情感、规范或机会因素,而较少考虑代价因素。

参 考 文 献

- 王霞霞,张进辅. 国内外职业承诺研究述评. 心理科学进展, 2007, 15(3): 488-497
- 盛莉,王连水. 关于军校教员职业承诺状况的调查与思考. 解放军理工大学学报, 2006, 7(4): 40-44
- 刘爱华. 基于职业承诺理论的国防生择业心理现状研究. 华中科技大学, 2007
- 孔庆秀. 中国文化背景下企业员工职业承诺结构模型的实证研究. 浙江大学, 2005
- 裴艳. 护士职业承诺水平及离职影响因素研究. 第二军医大学, 2007
- Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1985, 58: 277-288
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. Journal of Applied Psychology, 1993, 78: 538-551
- 凌文铨,张治灿,方俐洛. 中国职工组织承诺研究. 中国社会科学, 2001, 2: 90-102
- 郑日昌,等. 心理测量学. 北京:人民教育出版社, 2002
- 吴明隆,等. SPSS 统计应用实务. 北京:中国铁道出版社, 2000
- 金瑜主编. 心理测量. 上海:华东师范大学出版社, 2003
- Angela I, Karrassch. Antecedents and consequences of organizational commitment. Military Psychology, 2003, 15 (3): 225-236
- 聂光辉,李永鑫,唐峥华. 工作场所欺负与情感承诺、离职意向的关系. 中国临床心理学杂志, 2011, 19(1): 113-115
- 唐汉瑛,马红宇,李超,王斌. 临床医生工作满意度的相关研究及职业承诺的调节作用. 中国临床心理学杂志, 2008, 16(1): 80-82
- (收稿日期:2012-03-22)
- (上接第4页)
- 杨会芹,姚树桥,朱熊兆,等. Barratt 冲动量表中文版用于中学生的信度、效度分析. 中国临床心理学杂志, 2007, 15 (1): 4-6
- Cadspi A, Begg D, Dickson N, et al. Personality traits predict health-risk behaviors. J Pers Soc Psychol, 1997, 73 (5): 1052-1063
- Cooper ML, Wood PK, Orcutt HK, et al. Personality and the predisposition to engage in risky or problem behaviors during adolescence. J Pers Soc Psychol, 2003, 84(2): 390-410
- 美国疾病预防控制中心. Youth Risk Behavior Surveillance System (YRBSS) (2011-06-21)[2011-07-10] <http://www.ecd.gov/HealthyYouth/yrbs/index.htm>
- Briggs SR, Cheek JM. The role of factor analysis in the development of personality scales. Journal of Personality, 1986, 54: 106-148
- Fisher TD. Sex of experimenter and social norm effects on reports of sexual behavior in young men and women. Archives of Sexual Behavior, 2007, 36: 89-100
- Kaufman G, Poston DL Jr, Hirschl TA, Stycos JM. Teenage sexual attitudes in China. Soc Biol, 1996, 43(3-4): 141-54
- 杨雄. 中国城市中学学生的性意识和性行为. 上海社会科学院学术季刊, 2001, 2: 137-146
- 骆伯巍,高亚兵,叶丽红,等. 青少年学生性生理、性心理发展现状研究. 中国心理卫生杂志, 2002, 16(2): 124-126
- Marlowe L. Social psychology. Holbrook press Inc, 1975. 189
- Penrod S. Social psychology. 2nd ed. Prentice-hall, 1986. 302
- Ajzen I. Nature and operation of attitudes. Annual Review of Psychology, 2001, 52: 27-58
- Olson JM, Zanna MK. Attitudes and attitudes change. Annual Review of Psychology, 1993, 47: 117-154
- Ajzen I. Attitude, personality and behavior. Icek Ajzen, 1988. 127-143
- (收稿日期:2012-07-18)