

初级军官职业承诺特点及影响因素

王芙蓉

(国防科学技术大学人文与社会科学学院,长沙 410074)

【摘要】 目的:探讨初级军官职业承诺的特点及影响因素。方法:使用初级军官职业承诺问卷,采用整群抽样法对4所军校和8个部队进行调查,被试为415名初级军官。结果:初级军官职业承诺总分及各因子得分均在3分左右。男军官机会承诺显著低于女军官($t=-2.30, P<0.05$)。已婚军官代价承诺得分($t=3.00, P<0.01$)和职业承诺总分($t=2.41, P<0.05$)都显著高于未婚军官。硕士学历军官在情感承诺($MD=0.394, P<0.01$; $MD=0.318, P<0.01$)、规范承诺($MD=0.572, P<0.001$; $MD=0.439, P<0.01$)和职业承诺总水平($MD=0.321, P<0.01$; $MD=0.326, P<0.001$)上均显著低于专科和本科学历军官,硕士学历军官在代价承诺上显著低于本科学历军官($MD=0.365, P<0.01$)。正连职军官在情感承诺($MD=0.259, P<0.01$)、规范承诺($MD=0.232, P<0.05$)和总水平($MD=0.192, P<0.01$)上显著低于副连职军官,副营职军官在总水平上也显著低于副连职军官($MD=0.171, P<0.05$)。情感承诺与内控性得分的正相关最高($r=0.283, P<0.001$),与军旅特殊生活因子得分的负相关最高($r=-0.358, P<0.001$)。结论:初级军官总体职业承诺水平中等,其职业承诺受到性别、学历、职务、内控性、社会支持、军旅特殊生活等因素的显著影响。

【关键词】 初级军官; 职业承诺; 特点; 影响因素

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2013)04-0662-04

Investigations on Career Commitment of Junior Military Officers and Its Influential Elements

WANG Fu-rong

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

【Abstract】 **Objective:** To investigate status of career commitment of junior military officers and its influential elements. **Methods:** Four hundred and seventy nine junior military officers within 4 Chinese military academies and 8 regular troops were recruited. Observation index included general conditions, the internality, special military circumstance, family-work conflict, all dimensions of career commitment (affective commitment, normative commitment, cost commitment, and opportunity commitment) and the total level. **Results:** The opportunity commitment of male officers was significantly lower than that of female officers, and both the overall and cost commitment of married officers were significantly higher than that of unmarried officers. Each dimension and the total level of career commitment of officers with master's degree were significantly different from those without the degree; affective commitment and normative commitment of officers at the level of company commander were significantly lower than those of deputy company commander; moreover, the overall career commitment of officers at the level of company commander were significantly lower than those of deputy company commander and deputy battalion commander. Affective commitment was of significant positive correlation with the internality, and significant negative correlation with special military circumstance, higher than other dimensions. **Conclusion:** Overall career commitments of junior military officers are at middle level. General conditions, self-efficacy, special military circumstance, and family-work conflict significantly affect the overall level and each dimension of career commitments but with diverse characteristics.

【Key words】 Junior military officers; Career commitment; Characteristics; Influential elements

随着时代的发展,职业领域正在发生深刻变化:一是社会分工细化,就业机会不断增多,二是职业的生存意义下降,个人对职业的依存度持续走低。当前,社会利益关系重组,军地反差增大,军人在价值选择和职业坚守上面临前所未有的矛盾与困惑^[1]。

【基金项目】 国家社会科学基金军事学重点项目“当代革命军人忠诚度研究”(12GJ002-182);国防科技大学科研计划项目“先进军事文化视野下军人忠诚度培育研究”(JZ12-08-09);国防科技大学教育教学研究课题“军校学员心理健康教育模式研究”(U2011939)

通讯作者:王芙蓉

初级军官是构成军官队伍的主体,大部分相对年轻且尚处于军事职业生涯的早期,正由职业探索阶段向职业建立阶段转变。全面了解初级军官职业承诺特点及影响因素,对有效管理初级军官职业生涯,大力提升军官职业忠诚度水平,保障军队战斗力生成与发挥具有重大意义。以往研究表明^[2-5],职业承诺水平受到诸多因素的影响,如人格控制点、社会支持、工作-家庭冲突、职业压力等。本研究采用初级军官职业承诺问卷(the Career Commitment Questionnaire for Junior Military Officers, CCQJMO)等量表,

对我军初级军官职业承诺的总体水平、一般特点,及其与内控性、军旅特殊生活等影响因素的关系进行深入探讨。

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。共 415 人。其中,男性 401 人,女性 14 人;已婚 256 人,未婚 158 人,未注明 1 人;排职 12 人,副连职 181 人,正连职 131 人,副营职 53 人,正营职 29 人,未注明 9 人;专科 51 人,本科 325 人,硕士 35 人,博士 4 人。

1.2 工具

1.2.1 初级军官职业承诺问卷^[6] 共 16 个项目,5 级计分。初级军官职业承诺由情感承诺、规范承诺、代价承诺和机会承诺四个因子组成,问卷的 Cronbach α 系数为 0.651–0.873,重测信度系数为 0.720–0.912,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。

1.2.2 内控性、有势力的他人及机遇量表^[7] 本研究选用该量表的内控性因子,共 8 个项目,5 级计分。

1.2.3 社会支持量表^[8] 共 4 个项目,5 级计分。

1.2.4 工作-家庭冲突量表^[8] 共 4 个项目,5 级计分。

1.2.5 军旅特殊生活因子^[9] 共 8 个项目,5 级计分。

1.3 调查方式

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。用 SPSS11.0 软件对数据进行统计分析。

2 结果

2.1 初级军官职业承诺的一般状况

对初级军官职业承诺一般状况进行分析的结果表明,初级军官职业承诺总水平中等($M=3.23$);各因子分中,代价承诺($M=2.89$)和机会承诺($M=2.71$)得分低于中值,情感承诺($M=3.65$)和规范承诺($M=3.42$)得分均在中值以上;其中,情感承诺得分最高,规范承诺得分次之。

2.2 初级军官职业承诺的比较分析

分析发现,初级军官职业承诺的各因子及总分在性别、婚姻状况、学历层次、职务等级等方面均存在不同程度的差异性,详见表 1。

对不同性别、婚姻状况的初级军官职业承诺得分进行平均数差异显著性检验。结果表明,不同性

别的初级军官仅在机会承诺上存在显著性差异,男军官机会承诺得分显著低于女军官($t=-2.30, P<0.05$);不同婚姻状况对初级军官的代价承诺和职业承诺总分有显著影响,已婚军官代价承诺得分($t=3.00, P<0.01$)和职业承诺总分($t=2.41, P<0.05$)都显著高于未婚军官。

对不同学历层次、职务等级的初级军官职业承诺得分进行方差分析。结果表明,职业承诺总分($F=9.307, P<0.001$)、情感承诺($F=4.679, P<0.01$)、规范承诺($F=6.838, P<0.001$)、代价承诺($F=5.760, P<0.01$)、机会承诺($F=3.759, P<0.01$)得分均存在显著的学历层次差异;除机会承诺外,职业承诺总分($F=6.577, P<0.001$)、情感承诺($F=5.128, P<0.001$)、规范承诺($F=3.686, P<0.01$)、代价承诺($F=2.573, P<0.05$)得分均存在显著的职务等级差异。对学历层次差异的事后多重比较表明,硕士学历军官的职业承诺总分($MD=0.321, P<0.01$)、情感承诺($MD=0.394, P<0.01$)、规范承诺($MD=0.572, P<0.001$)得分均显著低于专科学历军官,硕士学历军官的职业承诺总分($MD=0.326, P<0.001$)、情感承诺($MD=0.318, P<0.01$)、规范承诺($MD=0.439, P<0.01$)得分均显著低于本科学历军官,硕士学历军官的代价承诺($MD=0.365, P<0.01$)得分显著低于本科学历军官。对职务等级差异的事后多重比较表明,正连职军官的职业承诺总分($MD=0.192, P<0.01$)、情感承诺($MD=0.259, P<0.01$)、规范承诺($MD=0.232, P<0.05$)得分均显著低于副连职军官,副营职军官的职业承诺总分($MD=0.171, P<0.05$)显著低于副连职军官。

表 1 初级军官职业承诺得分的比较分析($M\pm SD$)

	情感承诺	规范承诺	代价承诺	机会承诺	总水平
男	3.648 \pm 0.719	3.417 \pm 0.858	2.885 \pm 0.755	2.704 \pm 0.583	3.230 \pm 0.493
女	3.789 \pm 0.724	3.478 \pm 0.715	2.939 \pm 0.589	2.855 \pm 0.299	3.338 \pm 0.466
已婚	3.670 \pm 0.694	3.427 \pm 0.812	2.949 \pm 0.753	2.729 \pm 0.590	3.264 \pm 0.485
未婚	3.622 \pm 0.724	3.402 \pm 0.917	2.790 \pm 0.740	2.674 \pm 0.556	3.184 \pm 0.502
专科	3.744 \pm 0.421	3.572 \pm 0.616	2.777 \pm 0.553	2.701 \pm 0.274	3.255 \pm 0.732
本科	3.668 \pm 0.674	3.439 \pm 0.456	2.935 \pm 0.698	2.731 \pm 0.624	3.260 \pm 0.588
硕士	3.350 \pm 0.418	3.000 \pm 0.556	2.570 \pm 0.372	2.527 \pm 0.764	2.934 \pm 0.396
博士	3.786 \pm 0.676	3.125 \pm 0.758	2.700 \pm 0.428	2.167 \pm 0.411	3.103 \pm 0.681
排职	3.665 \pm 0.589	3.630 \pm 0.665	2.835 \pm 0.672	2.710 \pm 0.690	3.248 \pm 0.328
副连	3.763 \pm 0.592	3.528 \pm 0.395	2.978 \pm 0.315	2.758 \pm 0.211	3.327 \pm 0.454
正连	3.503 \pm 0.413	3.297 \pm 0.488	2.827 \pm 0.721	2.684 \pm 0.740	3.136 \pm 0.516
副营	3.597 \pm 0.369	3.330 \pm 0.806	2.781 \pm 0.214	2.635 \pm 0.801	3.156 \pm 0.615
正营	3.698 \pm 0.537	3.315 \pm 0.923	2.787 \pm 0.400	2.704 \pm 0.384	3.210 \pm 0.713

2.3 初级军官职业承诺与各变量的相关分析

初级军官职业承诺与影响变量的相关分析结果见表 2。初级军官情感承诺、规范承诺和职业承诺总分与军旅特殊生活因子、工作-家庭冲突得分呈显著负相关,与内控性、社会支持得分呈显著正相关;

代价承诺与社会支持得分呈显著负相关; 机会承诺得分与军旅特殊生活、工作家庭冲突得分呈显著负相关; 其中, 情感承诺与内控性得分的正相关最高($r=0.283, P<0.001$)、与军旅特殊生活因子得分的负相关最高($r=-0.358, P<0.001$)。

2.4 初级军官职业承诺与相关变量的回归分析

为了进一步分析职业承诺与各相关变量(内控性、社会支持、工作-家庭冲突和军旅特殊生活因子)之间的关系, 对职业承诺和相关变量之间进行回归

分析(见表3)。内控性、工作-家庭冲突和军旅特殊生活因子能够有效预测初级军官职业承诺。

表2 初级军官职业承诺与影响变量的相关分析

	军旅特殊生活	内控性	社会支持	工作-家庭冲突
情感承诺	-0.358**	0.283**	0.169**	-0.301**
规范承诺	-0.208**	0.255**	0.144**	-0.150**
代价承诺	0.047	-0.044	-0.084*	-0.019
机会承诺	-0.169**	0.032	-0.043	-0.161**
总水平	-0.271**	0.209**	0.084*	-0.253**

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$

表3 初级军官职业承诺预测因子逐步多元回归分析摘要表

	多元相关系数 R	决定系数 R^2 (常数)	增加解释量	净 F 值	未标准化系数		标准化系数
					B	标准误	Beta
军旅特殊生活因子	0.272	0.074	0.074	65.948	-0.017	0.003	-0.193**
内控性	0.330	0.109	0.035	32.437	0.020	0.004	0.174**
工作-家庭冲突	0.354	0.126	0.017	15.631	-0.024	0.006	-0.145**

注: 进入回归方程的显著变量为军旅特殊生活因子、内控性和工作-家庭冲突, 社会支持(配偶和家庭及朋友)未进入。

3 讨 论

3.1 初级军官职业承诺的一般状况

本研究表明, 初级军官职业承诺总水平中等, 其中情感承诺得分最高, 规范承诺次之, 代价承诺再次, 机会承诺得分最低。初级军官的职业承诺受到诸多因素的影响。情感承诺最高, 说明军官从事军事职业, 更多是受情感因素的影响, 是出于对职业本身的热爱, 是一种高度的责任感和使命感所致, 这一表现与军队扎实的思想政治教育密不可分, 一定程度上也能反映出当代革命军人核心价值观培育工作的成效。规范承诺较高, 应该是因为军人以服从为天职, 强调等级和严格的纪律约束。代价承诺较低, 可能是因为当前军官整体收入中等, 退出军事职业经济损失可以预期, 转业时还能获得较为丰厚的补偿(如转业费、住房补贴), 所以总体而言不会有太大损失, 付出的代价不大。机会承诺较低, 可能是因为, 按规定初级军官基本都是进行计划分配, 转业后工作安排有保障, 而且他们大都年轻, 转业到地方后仍有一定的发展潜力。

3.2 初级军官职业承诺的比较分析

3.2.1 性别与初级军官职业承诺 综观以往的研究, 并没有形成一致的结论。Lee^[3]的元分析表明性别与职业承诺无关。李斐斐^[10]以知识型员工为样本的研究表明, 男性对职业的情感承诺和代价承诺以及职业承诺总体得分均显著高于女性。杨云苏^[11]的研究表明, 高师生情感承诺、规范承诺与专业承诺总分存在显著性别差异, 女生高于男生。本研究中, 女军官在职业承诺各因子和总分上均高于男军官, 但仅在

机会承诺上存在显著差异。这可能有多方面的原因, 一是不同职业的性别偏好, 社会期望一般认为军事职业的激烈对抗性更加符合男性性别特征, 故对男军人要求可能更高, 从而造成男军人职业压力增大, 承诺总体水平偏低; 二是不同性别对职业的不同要求, 相比女性被迫追求职业的稳定性, 男军官可能更加独立和自信, 面临职业转换时可能更大胆, 敢于挑战职业外的其他机会, 故其机会承诺较低。

3.2.2 婚姻状况与初级军官职业承诺 关于婚姻状况对职业承诺影响的研究结论较为一致。Blau^[12]的研究表明, 已婚个体的职业承诺水平比较高。李斐斐^[10]的研究结果表明已婚者对职业承诺的代价承诺显著高于未婚者。本研究发现, 不同婚姻状况对初级军官的代价承诺和职业承诺总分有显著影响, 已婚军官代价承诺和职业承诺总分均显著高于未婚军官。稳定的职业状态下, 社会关系能够持续发展, 经济来源有保障, 可以帮助已婚军官更好地承担起家庭责任, 所以他们对职业的连续性和稳定性要求比未婚军官要高, 从而表现出较高的职业承诺水平。

3.2.3 学历层次与初级军官职业承诺 以往研究证实, 学历对职业承诺有影响。一些人认为二者之间呈正相关。如孔庆秀^[4]的研究表明, 学历越高, 职业承诺越高。另一些研究^[10, 13, 14]的结论正好相反: 学历越高, 职业承诺越低。本研究发现, 硕士学历军官在情感承诺、规范承诺和职业承诺总分上均显著低于专科学历军官和本科学历军官。导致这一结果的原因可能有: 一是由于学识水平和专业能力较高, 硕士军官群体对职业表现的期望值也高, 但在当前部队工

作实际中,由于管理机制、价值定位等因素的影响,有时难以充分发挥硕士军官的聪明才智,从而挫伤他们的职业热情;二是随着学历层次的提升,硕士军官可能更加珍视自我的独立思考和判断,他们对一般社会性规范的解读和遵循会有不同;三是硕士军官会提出相应较高的生活目标,若军队福利待遇不能满足其需要,他们对军事职业的依赖可能就低。同时,硕士军官在代价承诺上也显著低于本科学历军官。这可能是因为,他们具有相对较高的学历,自身条件较好,如果重新择业,付出的代价要小一些。

3.2.4 职务等级与初级军官职业承诺 不同职务等级初级军官在职业承诺上存在显著差异,正连职军官在情感承诺、规范承诺和职业承诺总分上均显著低于副连职军官,副营职军官在职业承诺总分上也显著低于副连职军官。绝大部分副连职军官真正进入军事职业的时间并不长,这个群体大多对军事职业充满期待,表现出较高的热情和积极进取的心态,故情感承诺高;同时,副连职军官刚刚走出军校,在校期间所受的使命意识和责任意识教育影响持续存在,所以对军事职业规范承诺也高。大概经过 3 年左右,副连职军官晋升正连职,随着职业经验的积累,原本对军事职业的理想色彩逐渐褪去,职业认识渐趋现实,此外职务等级提升将带来在军事职业中的进一步分工和定位,新的适应和更大的责任随之而来,这些情况可能是造成正连职军官情感承诺、规范承诺和总承诺较低的主要原因。

3.3 初级军官职业承诺的相关分析

3.3.1 内控性与初级军官职业承诺 Neapolitan 发现,个体相信自己能够控制自己生活的程度(控制点)在个体改变职业的决策中起到了很重要的作用。内控性高的个体认为,影响其职业的一些事件是受自身控制的,而不是外界因素或运气,因而能主动为自己的职业表现负责,不易被工作中的困难所压倒,故内控高的军官职业承诺更高。

3.3.2 军旅特殊生活因子与初级军官职业承诺 作为军事职业从业主体之一,军官需要长期、专门地从事相关工作,势必将承受比一般社会成员大得多的身心压力,比如军营环境枯燥、工作繁重和训练中有危险等。这些压力反映到军官职业承诺上,可能表现为,军事职业生活情境越特殊则军官的职业承诺水平越低。军事职业的特殊性决定了军官所面临的很多压力必然客观存在,一方面应该继续强化思想政治教育,从个体的认知层面进行调节;另一方面也要正视军官的身心需求,真正做到“以人为本”,多渠道增强初级军官的心理应对能力,提升其职业承诺水平。

3.3.3 工作-家庭冲突与初级军官职业承诺 国内外有一些研究包含了与家庭相关的因素,并把它当

成组织和职业承诺的预测变量^[3,4,15]。根据工作家庭冲突的关系理论,当员工从事家庭角色时,由于存在冲突和负向的补偿,减少了员工在组织中履行工作角色的时间,增加了员工正常履行该角色的压力。这种现象在军事职业中表现得尤为突出,军事职业的特殊约束性,使得军官必须将绝大部分精力集中在他们的工作上,但是作为家庭核心成员,又必须完成一些重要家庭事务。他们经常处在职业与家庭的两难选择中,面临相互冲突的角色需要。这种冲突容易牵扯军官在职业发展上的精力,使其注意力分散,不利于个体的职业发展,影响良好职业态度的形成。

参 考 文 献

- 1 吴教练,张启满. 军队人才流失表现分析. 西安政治学院学报, 2006, 3: 42
- 2 Irving PG, Coleman DF, Cooper CL. Further assessments of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations. *Journal of Applied Psychology*, 1997, 82(3): 444-452
- 3 Lee K, Allen AJ, Smith CA. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 2000, 55: 799-811
- 4 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. 浙江大学硕士学位论文, 2005
- 5 Blau GJ. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003, 12: 469-488
- 6 王芙蓉,陈欢. 初级军官职业承诺问卷的编制. 中国临床心理学杂志, 2013, 21(1): 5-8
- 7 汪向东,等. 心理卫生评定量表手册. 北京:中国心理卫生杂志出版社, 1999
- 8 (美)菲尔德,著. 阳志平,等译. 工作评价:组织诊断与研究实用量表. 北京:中国轻工业出版社, 2004
- 9 姚高峰. 军人职业压力量表的编制及信效度分析. 江苏大学硕士学位论文, 2008
- 10 李斐斐. 知识型员工职业承诺及影响因素模型的研究. 天津师范大学硕士学位论文, 2006
- 11 杨云苏,罗润生,彭春妹. 高师生专业承诺及其与学习适应性、学习自我效能感的关系. 中国临床心理学杂志, 2009, 17(6): 767-769
- 12 Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1985, 58: 277-288
- 13 李霞,龙立荣. 中小学教师职业承诺问卷的编制. 华中师范大学硕士学位论文, 2001
- 14 龙建,龙立荣,王南南. 护士的职业承诺研究. 中华护理杂志, 2002, 37(11): 819-821
- 15 徐长江,王黎华,刘敏芳. 中小学教师的工作家庭冲突对工作态度的影响. 中国临床心理学杂志, 2010, 18(1): 114-118

(收稿日期:2013-01-26)