

军人忠诚度研究进展

王芙蓉¹, 杨芳²

(国防科技大学人文与社会科学学院, 长沙 410074)

【摘要】 忠诚是保证军队战斗力和凝聚力的重要基石。本文在国内外相关文献研究的基础上,系统梳理了军人忠诚度的内涵概念、结构维度、测量工具及相关变量等方面的研究成果。本文对军人忠诚度研究现状进行综合整理,对新形势下我军管理实践有一定的启示和参考价值。

【关键词】 军人;忠诚度;研究进展

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1005-3611(2014)01-0186-05

Review on the Research Progress of Soldiers Loyalty

WANG Fu-rong, YANG Fang

School of the Humanities and Social Sciences, National University of Defense Technology, Changsha 410074, China

【Abstract】 Royalty of soldiers is regarded as the headstone of the combat effectiveness and cohesion of an army. On the basis of reviewing the research on the soldiers' royalty at home and abroad, the concept, structural dimensions, measurements, and related variables of soldiers' royalty have been sorted out systematically, revealing the shortness within the current research. The comprehensive review is enlightening and valuable for the military arrangement practice of PLA today.

【Key words】 Soldiers; Royalty; Research progress

忠诚是军人克服困难的重要支柱^[1]。据外军调查显示,忠诚与军队组织和整个社会、军队任务和训练、应招群体的社会特征、军人的个人特征息息相关,忠诚于伙伴和组织的军人与军队建立了强烈情感联系,在集体中有较强的目的性、坚强的毅力和强烈的责任心,无私和利他,拥有良好的心理素质和强烈的学习训练动机、职业道德感和高涨士气,对于军队国防事业具有高度的使命感,并与人民享有共同的利益^[1]。由此可见,忠诚的军人是提高军队战斗力的基础。因此,包括美国、俄罗斯等强国在内的大多数国家都将忠诚纳入军人价值观体系之中,我军也将忠诚摆在了忠诚于党、热爱人民、报效国家、献身使命、崇尚荣誉当代革命军人核心价值观的首位,以凸显其重要意义。

近年来,国内外军事研究者对军人忠诚度进行了更加深入的研究,并将其成果应用于军队实践中,这些研究揭示了军人忠诚度与工作绩效、工作满意度、组织行为等因素的关系。对上述成果进行系统深入的总结分析,将有助于全面理解军人忠诚度的概念、结构、影响因素,从而为我军制定合理的训练和管理策略,提升军人忠诚度水平提供重要的理论和实践参考。

1 军人忠诚度的概念

在西方社会,忠诚有两个内涵接近的概念,一是 loyalty(忠诚),一是 commitment(承诺),两者的研究视角和研究侧重点有所不同^[2]。关于两者的关系,有的学者认为忠诚只是承诺的一个维度^[3],有的则强调忠诚这个概念中具有承诺的含义^[4]。Harvey 和 Novicevic 则提出,对某组织或职业的忠诚实际上是对承诺的纵向理解,即在时间的流逝

中,对组织或职业的承诺就会累积成对组织的忠诚^[5]。本文对军人忠诚进行研究的基础主要来自中西方学者关于 loyalty(忠诚)和 commitment(承诺)的研究成果,在表述时统一使用忠诚一词。

基于 Gal 对于军人忠诚的研究以及研究者们对于忠诚概念的探讨,可以将军人忠诚定义为:军人对于军队系统的目标和使命的坚定信仰和认同^[6],这种忠诚反映了军人个人利益价值与国家利益价值的一致性和协调性^[7]。军人的忠诚不仅包含了军人对于国防安全政策的态度^[8],也包含了个人参与国防系统中的行为倾向^[9]。高忠诚的军人,具有献身国防的强烈意愿以及对服务于军队的 110% 的赞同^[11]。因此,军人忠诚应该被定义为一种综合了态度和行为双重含义的复杂概念。

忠诚度(commitment degree)是指个体对组织表现出来的行为指向和心理归属,即个体认同组织、参与其中、对组织尽心竭力的奉献程度^[10]。军人忠诚度,则是指军人对国家、人民、社会制度、军队、职业、单位以及战友的忠诚程度。忠诚度受到文化特征、职业情境和制度环境的影响,其他国家或职业群体的研究结论并不能照搬到中国军队。

2 军人忠诚度的指向(Foci)

军队是一个层级式组织,军人忠诚度也会相应表现出多种指向(foci)^[11],Meyer 和 Allen 通过研究个人的忠诚度,指出人们能够对工作、团队、组织、管理者、职业、专业、事业以及联盟产生忠诚^[12]。Gal 则将军队中组织行为的不同方面归纳为三个方面的忠诚:组织忠诚、事业忠诚和道德忠诚^[6]。他认为,通过组织忠诚,军人同军队组织的目标和规范紧紧联系在一起,通过事业忠诚,军人努力追寻自己事业的成功;

道德忠诚则要求军人信仰并践行军队的道德标准,在军队中,这一点至关重要,因为军人的忠诚和整个社会的需求密不可分。Salo归纳总结出四种军人忠诚度指向:①不忠诚于军人职业和军队;②不忠诚于军人职业但忠诚于特殊的组织;③忠诚于军人职业但不忠诚于所属的组织;④既忠诚于军人职业又忠诚于军队组织^[1]。

处于一定组织中的军人,对于不同层次组织的忠诚度水平会有所不同。Tremble和他的同事对特种部队士兵的忠诚度指向进行了研究,发现士兵对于低层次组织的忠诚度要高于对更高层次组织的忠诚度^[13]。O Shea等人考察了指向团队(team-focused)和指向军队(military-focused)的不同类型(情感、继续和规范)的忠诚与上级评定的表现标准之间的关系。他们发现指向团队的忠诚比指向军队的忠诚更能预测军人的表现。而且,军队指向的忠诚与上级评定的士兵消极行为呈负相关^[14]。

这说明,不同指向忠诚度的前因变量和结果变量均可能存在差异,如果缺乏对指向性的把握,那么对于特定级别的忠诚度及其相关因素的研究就会缺乏说服力。因此,在对军人忠诚度进行研究时,需要充分考虑忠诚度的不同指向。

3 军人忠诚度的结构

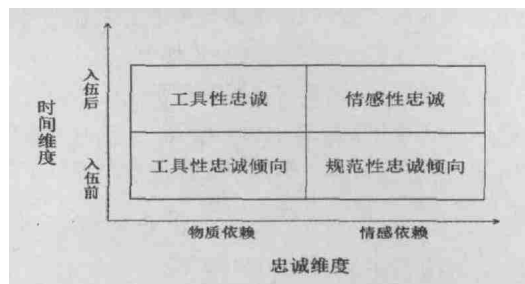
虽然对忠诚度的结构存在不一致的观点,但在忠诚度是一个多维或多种成分结构的看法上已趋于一致^[15]。忠诚度结构的研究经历了一个从单维到多维的发展历程。目前, Mayer和Allen提出的三维结构论得到了较为一致的支持。他们将忠诚度分为情感忠诚(Affective Commitment, AC)、继续忠诚(Continuous Commitment, CC)和规范忠诚(Normative Commitment, NC)三个维度^[16]。虽然忠诚的三维结构模型应用最为广泛,但也存在两点缺陷:一是情感忠诚与继续忠诚之间关联度较弱,有时甚至呈现负相关;二是情感忠诚与规范忠诚之间关联度过强,难以区分^[1]。针对这些不足,近期对于忠诚度的结构研究又有了新的发展。

3.1 忠诚度结构的最新模型

Cohen在总结前人研究的基础上,基于时间和忠诚两个维度提出了新的忠诚度模型(如附图)^[17]。时间维度分为进入组织前和进入组织后,忠诚维度分为忠诚倾向和实际忠诚。进入组织前的忠诚为忠诚倾向,分为工具性忠诚倾向和规范性忠诚倾向;进入组织后的忠诚为实际忠诚,分为基于物质和经济因素的工具性忠诚,及基于情感依赖、组织目标和价值观内化因素的情感性忠诚。该模型能够通过控制时间维度,很好地解决情感忠诚与规范忠诚之间关联度过高的问题。

与Cohen不同, Solinger和他的同事将态度-行为模型引入忠诚度的研究,他们认为Mayer和Allen的三维结构模型包含的是不同现象:情感忠诚指的是对于组织的一般态度,而规范忠诚和继续忠诚则指的是对于行为特定形式的态度,以及对离职行为的可能结果的评估。因此他们建议基于忠诚的单维的态度观来考察忠诚的情感、认知和行为等各方面

的问题^[18]。Somers则认为应该在基于三维结构模型的基础上,集中精力研究不同忠诚维度的组合对于工作绩效的影响。在他的研究中,发现了五种忠诚度组合在结果中更加突出,分别是:高忠诚度、情感-规范支配组合、继续-规范支配组合、继续支配和无忠诚度^[19]。这些新观点反映出忠诚度的结构研究正不断走向深入和全面,这对于军人忠诚度的结构研究提供了有益经验。



附图 Cohen的忠诚度结构模型

3.2 军人忠诚度的成分

军队对于军人忠诚度的结构研究多基于三维结构论。Karrasch对军官忠诚度的情感忠诚、继续忠诚和规范忠诚三种成分进行了评价,验证性因素分析(CFA)的结果证实了忠诚的三成分结构^[20]。赵萌等人在对多篇外文文献进行综合分析后认为,军人组织忠诚是一个复合性结构,包括接受组织的价值观、为组织而付出心力以及留在组织中的愿望^[15]。这种复合性结构的观点在国内一些研究中得到了较好应用。比如,汤舒俊和汪超群采用三维结构模型,对现役士兵的忠诚行为展开研究并取得较好效果^[21]。夏江涛等发现,中国初级军官忠诚度由情感、规范、代价和机会忠诚四个维度构成^[22],与其他职业群体的研究结果类似。

4 军人忠诚度的测量

Meyer和Allen基于三维结构模型编制了CCS(Continuous Commitment Scale)、ACS(Affective Commitment Scale)和NCS(Normative Commitment Scale)的三维度量表。CCS较之前的量表具有更好的内容和辨别效度,但其指标点处于0.58到0.82之间,不太稳定,于是Powell和Meyer针对这些问题对CCS进行了改进^[23],此后,三维度量表成为测量忠诚度的主要工具。

大部分军队研究者倾向于重新编制新的忠诚量表,只有少数人希望借助已有成熟理论和工具开展相关研究^[15]。Gade等在Meyer和Allen的量表基础上发展出军队专用的量表,该量表与前者结构完全相同,简化过后更加方便易用,同时保持着良好的信效度。Gade指出,随着对该量表的进一步改善和标准化,ACS和CCS将结合在一起,发挥预测留职意愿、表现出色和好公民行为的作用^[24]。Salo对芬兰2000多名应征入伍军人开展忠诚度研究时,仅对Meyer和Allen三维度量表中的ACS进行了改进,自行设计了量表。值得一提的是,他在设计量表的过程中尽可能考虑了忠诚度的预测变量,如个人和情境因素,并专门设计了测试来检测这些内

容。此外,他还将军服役期分为应征入伍之前、基本训练结束后以及服役结束后三个阶段分别设计测试。该测验的大部分条目都是关于观点和态度的,采用5级计分法,由基本的情感基调 and 军队责任两个因素构成。通过信效度分析,该测验各个分测验的Cronbach α 值均大于0.80^[1]。

我国军人忠诚度研究多采用其他职业的测量工具,如李霞、龙立荣开发的中国员工职业承诺量表(CCQ)^[25]。彭嘉熙等对国防生的职业满意度、职业承诺与焦虑的关系进行研究时采用该量表,获得了较高的内部一致性^[26]。此外,王芙蓉等考虑军人职业特殊性,编制了初级军官职业承诺问卷(CCQJ-MO),该问卷由16个项目、4个因子组成^[27]。这些量表为深入评估军人忠诚度、探讨其影响因素及作用效果提供了科学工具,促使其相关变量研究不断引向深入。

5 军人忠诚度的相关变量

5.1 军人忠诚度的前因变量

军人对于本职工作和军队组织的忠诚是逐渐积累的,这一积累过程会受到众多因素的影响。目前的研究将忠诚度的前因变量归结为个体变量和情境变量。

5.1.1 个体变量 个体变量包括年龄、性别、婚姻状况和教育水平、个人的态度和价值观、家庭背景和家庭关系以及在组织中的级别和身份等。其中,年龄与情感忠诚呈弱相关,可能是因为年龄与个体在组织中的威望、地位以及对组织的投入有关^[28]。与年龄相似的,性别对军人忠诚度的影响并不显著^[7],然而它却能影响组织的内部人际关系,在Salo的研究中,相比男性,女性志愿者在应征入伍后表现出了更强烈的动机和忠诚度^[29]。由于婚姻状况和教育水平对忠诚度的影响并不持久^[12],因此不提倡从个人的婚姻和教育水平出发判定军人是否忠诚。

较之人口学变量,个人的态度、价值观以及能力等因素对忠诚度的影响更为明显。有研究者认为军队应该征召那些持有特定价值观的人入伍,从而使新入伍的军人更快地融入部队,这些特定的价值观包括愿意为集体利益牺牲个人利益、愿意融入组织、集体责任感、尊重权威等^[30]。此外,个人对工作环境的适应性能够增加他们对工作的满意度、对组织的情感忠诚以及留在部队的意愿,这能有效地减少部队内部人员的流失^[31]。因此,可以通过提高军人对部队生活的适应能力来增强他们的忠诚度。

5.1.2 情境变量 除军人自身因素外,其所处情境、与组织成员的关系等因素也会影响忠诚度。综合来看,这些情境变量主要涉及职业本身、组织规模(体制)、组织氛围、管理方式以及家庭与社会支持等因素。

在军队环境下的工作经历和组织体验尤为重要,军人每日必不可少的基础训练可以看作是军人特殊的交流情境,通过这种交流,军人的忠诚度将逐渐积累提高^[32]。共同的经历对忠诚度有积极影响,那些长时间相处的士兵之间存在较为强烈的情感忠诚,在一起训练和工作的军人,能够有更多分享经历的机会,从而与整个组织融为一体,并对组织目标产

生认同^[33]。此外,军事训练还有助于提高军人的技能和能力,对自身能力的肯定与军人的忠诚度也呈显著相关^[34]。为军人提供必要的训练机会能使军人相信组织对他们的努力和付出持肯定态度,从而增加他们对组织的忠诚度^[12]。然而那些组织得不够成功的训练却会使军人产生无聊和倦怠感,从而对军队产生消极情绪^[35]。此外,部队严明的纪律和惩罚措施也有利于增强军人的道德忠诚度^[36]。进一步研究还显示,军人在组织中的级别和身份也会影响其忠诚度^[37]。相比级别较低的士官和士兵,那些军队组织中的领导者表现出了更高的忠诚度,他们中85-90%的人表示愿意为祖国而战,而士官和士兵中的比例仅为69-70%^[38]。

与组织体验和结构相似的,组织内部的和谐程度也是预测组织内情感忠诚的关键变量^[32]。组织内的和谐度由上下级之间满意的交流、同级之间强烈的联结构成^[39],这与领导的行为和处事风格息息相关,那些在工作和生活中给予下属更多关心和帮助的领导能够提高下属对自己的忠诚度,进而在总体上增强军人对整个军队的忠诚度^[40]。成功的领导关心尊重下属,能力较强,责任心强,他们能够影响军人对于整个组织以及更高级别的目标的情感忠诚,因此成员对组织的忠诚和对集体的忠诚都与他们对上级领导的忠诚呈显著相关^[41]。领导的调换对忠诚度的影响实质上反映的也是领导的成功与否^[42,43]。一般来讲,领导的调换对工作动机和道德忠诚会有消极影响^[1]。

此外,组织和家庭对军人的支持也是预测忠诚度的重要变量。比如组织能否满足军人的个体需求^[41],军人配偶对组织持何种态度^[44]等,会影响军人的情感忠诚度。还有研究表明,家庭中父亲的职业也会影响一个人的价值观和责任感。而在部队中,家庭成员或军人身边的关键人物会使军人产生一种竞争性的忠诚,并增加其服役过程中的压力^[30]。因此,家庭中的一些问题,如即将出生的宝宝^[45]、分居两地的亲属^[46]等,都会影响军人对于军队组织的感情^[47]。

与西方学者研究稍有不同的是,在中国背景下,上级支持程度、与上级关系等因素表现出更大的重要性^[2],充分体现了在以关系为导向的中国文化背景下,上级对下属态度的影响远远超过组织本身对员工的影响。而在军事情境中,王芙蓉的研究表明,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^[48]。

5.2 军人忠诚度的结果变量

不同指向、不同类型的忠诚,其作用效果可能不同。总的来讲,忠诚度不仅对军人的工作态度产生影响,还会对他们在部队中的行为表现产生影响。这些结果变量包括积极行为、小组表现、个人表现、组织行为、缺勤行为、离职行为、延长服役、工作满意度、健康状态等

对军队忠诚的特征是责任和使命感^[6],也就是说在部队中,为了完成其职责和使命,忠诚的军人表现得更加积极,这将使他们在集体中脱颖而出。Henderson指出,士兵在战斗中的表现受到他们对组织忠诚的影响^[49]。在Zaccaro的研究中,军人的忠诚度会影响整个小组的表现^[50]。因此,忠诚

度能够很好地预测部队的战斗准备状态,以及他们在任务中的表现^[51]。高忠诚度的士兵更愿意提升部队的形象,更愿意参与到志愿行动中^[33],他们会为了集体利益承担超出职责范围的工作^[52],而且忠诚度与缺勤和离职等因素呈负相关^[12]。

此外,忠诚度还与工作压力有关,忠诚度越高的军人表现的压力越少^[53],Gade等人的研究表明,情感忠诚和继续忠诚以及它们之间的交互作用会对军人的离职意向产生影响^[44]。Salo也认为情感忠诚是解释军人调离现在部队的重要预测因素,它能够直接或间接对军人的离职行为产生影响^[29]。Mathieu总结发现,工作的满意度和忠诚度是相互影响的,工作满意度对忠诚度的影响($r=0.44$)甚至比忠诚度对工作满意度($r=0.27$)的影响更大^[54]。因此,在国内一些研究中,常常将忠诚度与工作满意度共同作为自变量或因变量,研究它们与其他因素之间的关系^[21,26]。除此之外,Gade等人在文献回顾中甚至指出忠诚度还会影响到军人的身心健康^[44]。

参 考 文 献

- 1 Salo M. Commitment to the military service among finish conscripts. Course Library of the Finnish National Defence University, 2009
- 2 钱源源. 员工忠诚、角色外行为与团队创新绩效的作用机理研究:一个跨层次的分析. 浙江大学博士学位论文, 2010
- 3 Gordon ME, Beauvais LL, Ladd RT. The job satisfaction and union commitment of unionized engineers. *Industrial and Labor Relations Review*, 1984, 37(3): 359-37
- 4 Boroff KE, Lewin D. Voice and intent to exit a union firm: A conceptual and empirical analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 1997, 51: 50-62
- 5 Harvey MG, Novicevic MM. Inpatriate managers: how to increase the probability of success. *Human Resource Management Review*, 1999, 9: 51-82
- 6 Gal R. Commitment and obedience in the military: An israeli case study. *Armed Forces and Society*, 1985, 11(4): 553-564
- 7 Henkisen Maanpuolustuksen Komitea. Henkisen maanpuolustuksen perustekijät, sen kokonaistavoitteet ja eri alojen tehtävät sekä johto- ja suorituselimet rauhan ja sodan aikana. Mietinnön I osa. Mikkeli: Länsi-Savon Kirjapaino, 1964
- 8 Eränen L, Harinen O, Jokitalo J. Sotilasyhteisön sosiaalipsykologiaa. Teoksessa M. Valtanen (toim.), Johtamisen sosiaalipsykologiaa- Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2(19). Helsinki: Edita Prima Oy, 2008. 20-76
- 9 Kekäle P. MTS-tutkimukset 1990-1997. Maanpuolustustiedotuksen suunnittelukunta, Tutkimusja seminaariselosteita n: o 8
- 10 高福霞,李婷,李志. 我国企业员工忠诚度研究述评. *经济师*, 2006. 1
- 11 Meyer JP, Allen NJ, Topolnysky L. Commitment in a changing world of work. *Canadian Psychology*, 1998, 39: 83-93
- 12 Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace: Theory, research, and application. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1997
- 13 Tremble TR, Payne SC, Finch JF, Bullis RC. Opening organizational archives to research: Analog measures of organizational commitment. *Military Psychology*, 2003, 15: 167-190
- 14 O'Shea PG, Goodwin GF, Driskell JE, Salas E, Ardison S. The many faces of commitment: Facet-level links to performance in military contexts. *Military Psychology*, 2009, 21: 5-23
- 15 赵萌,苗丹民,孙云峰,等. 国外军人组织承诺研究进展. *第四军医大学学报*, 2007, 28(8): 765-767
- 16 Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1): 61-89
- 17 Cohen A. Commitment before and after: A reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 2007, 17: 336-354
- 18 Solinger ON, Olffen WV, Roe RA. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(1): 70-83
- 19 Somers MJ. The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdraws. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74: 75-81
- 20 Karrasch AI. Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 2003, 15(3): 225-236
- 21 汤舒俊,汪超群. 现役士兵工作满意度与组织承诺的相关研究. *长江大学学报(社会科学版)*, 2007, 30(6): 114-116
- 22 夏江洪,兰芬. 基层军官职业承诺现状分析. *军队政工理论论研究*, 2013, 13(2): 68-70
- 23 Powell DM, Meyer JP. Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 65: 157-177
- 24 Gade PA. Organizational commitment in the military: An overview. *Military Psychology*, 2003, 15(3): 163-166
- 25 龙立荣,李霞. 中小学教师的职业承诺研究. *教育研究与实验*, 2002, 18(4): 56-61
- 26 彭嘉熙,孔毅,苗丹民,等. 国防生职业满意度、职业承诺与焦虑的调查. *中国健康心理学杂志*, 2011, 19(11): 1391-1393
- 27 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): 5-12
- 28 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
- 29 Salo M. Determinants of military adjustment and attrition during Finnish conscript service. Department of Teacher Education. Tampere: University of Tampere. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7470-5.pdf>. 2008a
 - 30 Bartone PT, Johnsen BH, Eid J, Brun W, Laberg JC. Factors influencing small-unit cohesion in Norwegian Navy officer cadets. *Military Psychology*, 2002, 14(1): 1-22
 - 31 Van de Ven C, Van Gelooven R. Early attrition in the Netherlands Armed Forces, a new monitor. <http://www.internationalmta.org/Documents/2006/2006036P.pdf>. 2006
 - 32 Heffner TS, Rentsch JR. Organizational commitment and social interaction: A multiple constituencies approach. *Journal of Vocational Behavior*, 2001, 59: 471-490
 - 33 Tucker JS, Sinclair RR, Thomas JL. The multilevel effects of occupational stressors on soldiers' well-being, organizational attachment, and readiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, 10(3): 276-299
 - 34 Mathieu JE. A cross-level nonrecursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76(5): 607-618
 - 35 Fisher CD, Shaw JB, Woodman RW, Mobley WH. Final report on transition socialization effectiveness, years one and two. TR-ONR-11. College Station, TX: Texas A&M University, 1983
 - 36 Westbrook SD. The potential for military disintegration. In Sarkesian SC. *Combat effectiveness: Cohesion, stress, and the volunteer military*. Beverly Hills, CA: SAGE Publications, 1980
 - 37 Britt TW. Human dimensions baseline assessment of the 75th Ranger Regiment. Department of Operational Stress Research. Washington, DC: Walter Reed Army Institute of Research, 1999
 - 38 Sinkko R. Katsaus suomalaisten maanpuolustustahtoon jaksen tilaan 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä-empiriisiä tutkimustuloksia. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 3(2). Helsinki: Edita Prima Oy, 2009
 - 39 Ingraham LH, Manning FJ. Cohesion: Who needs it, what is it? *Military Review*, 1981, 61(6): 2-12
 - 40 Payne SC, Huffman AH. A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 2005, 48(1): 158-168
 - 41 Vandenberghe C, Bentein K, Stinglhamber F. Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 64: 47-71
 - 42 Nissinen V. A critical constructivist approach to conceptualizing, modeling and measuring military leadership in the Finnish defence forces. Dissertation. Publication Series 1 (20). Helsinki: Oy Edita Ab
 - 43 Nissinen V. Development of leadership behavior in the Finnish defence forces. National Defence College. Publication Series 1(18). Helsinki: Oy Edita Ab
 - 44 Gade PA, Tiggel RB, Schumm WR. The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology*, 2003, 15(3): 191-207
 - 45 Sinkko R, Harinen O, Leimu H. Suomalaisten varusmiesten maanpuolustustahto ja siihen yhteydessä olevat tekijät vuonna 2005 tehdyn kyselyn ja varusmieshaastattelujen valossa. Maanpuolustuskorkeakoulu. Käyttätymistieteiden laitos, Julkaisusarja 1(2). Helsinki: Edita Prima Oy. 2008
 - 46 Lähdesmäki M. Varusmiehen läheiset ihmissuhteet ja niiden merkityksellisyys ja sopeutuminen armeijaelämään. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus, Tutkimuslöst-eita C-S1-1/1993. Helsinki, 1993
 - 47 Sinclair RR, Tucker JS, Cullen JC, Wright C. Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology*, 2005, 90(6): 1280-1287
 - 48 王芙蓉. 初级军官职业承诺特点及影响因素. *中国临床心理学杂志* 2013, 21(4): 144-147
 - 49 Henderson WD. Cohesion: The human element in combat. Leadership and societal influence in the armies of Soviet Union, the United States, North Vietnam, and Israel. Washington, DC: National Defense University Press, 1985
 - 50 Zaccaro SJ. The effects of cohesion source on process loss in group performance. The University of Connecticut. Ann Arbor, MI: ProQuest Company, 1981
 - 51 Mullen B, Copper C. The relation between group cohesiveness and performance: Integration. *Psychological Bulletin*, 1994, 115(2): 210-227
 - 52 Riketta M. The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(2): 472-481
 - 53 Harris RN, White MA, Eshwar NC, Mottern JA. Stress and attrition from military training: First-term sailors in the U.S. Navy. Navy Personnel Research, Studies, and Technology, 2005
 - 54 Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 1990, 108(2): 171-194

(收稿日期:2013-07-19)