

军官职业人格量表的初步编制

王芙蓉^{1,2}, 张亚林¹, 杨世昌¹

(1.中南大学湘雅二医院精神卫生研究所, 湖南 长沙 410011; 2.国防科学技术大学人文与社科学院, 湖南 长沙 410074)

【摘要】 目的: 编制一个中国军官职业人格量表, 检验其信度和效度。方法: 建构军官职业人格理论模型, 并依照该模型编制了军官职业人格量表。量表的有效样本 1390 名军官, 间隔 10 天的重测样本 70 名军官, 用因子分析和相关分析考察量表的信度和效度。结果: 新编量表的项目间平均相关系数(MIIC)为 0.19-0.31, Cronbach 系数为 0.47-0.92, 分半信度为 0.41-0.85, 重测信度为 0.692-0.918; 探索性因子分析的结果与量表编制者的理论构想基本一致。结论: 军官职业人格量表具有较好的信度和效度, 可以用于军官心理教育、训练和选拔实践。

【关键词】 职业人格; 量表; 信度; 效度; 军官

中图分类号: G449.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2006)03-0224-03

Development and Psychometric Analysis of Military Officer Vocational Personality Scale

WANG Fu-rong, ZHANG Ya-lin, YANG Shi-chang

Mental Health Institute, Xiangya Second Hospital, Central South University, Changsha 410011, China

【Abstract】 Objective: To develop a Scale of Military Officer Vocational Personality (MOVPS) and assess its reliability and validity. Methods: Constructed an integrated model of military officers' vocational personality. Then, a Scale of Military Officer Vocational Personality was developed according to it. The sample consisted of 1390 military officers. 70 officers of them were re-tested with MOVPS at interval of 10 days. 104 officers were administered with MOVPS and EPQ as validity test. Factor analysis and Pearson's correlations were used to examine the reliability and validity of MOVPS. Results: The MOVPS has good reliabilities (MIIC from 0.19 to 0.31, Cronbach from 0.47 to 0.92, split-half reliability from 0.41 to 0.85, re-test reliability from 0.692 to 0.918). The factor model produced by exploratory factor analysis was basically consistent with the theoretical one. Conclusion: The MOVPS has good psychometric properties and may be used in psychological education, training and selection of military officers.

【Key words】 Vocational personality; Scale; Reliability; Validity; Military officers

军官选拔的心理评估内容大致可以分为二部分: 能力因素和人格因素^[1]。在很长一段时间里, 胜任工作所需要的智力、能力倾向的评估是绝大多数国家军官心理选拔的重点和核心, 而人格评估则往往被忽视或者仅作为一种参考性标准。近年来的研究表明, 人格能够成功地预测领导能力^[2]。在军事情境中, 考察人格与军官领导行为的一系列实证研究也取得了相似的结果^[3-6]。人格因素在军官心理选拔中的作用也越来越受重视, 成为心理选拔模式中不可或缺的一部分。本研究拟初步确立一个多层次、多维度的中国军官职业人格理论模型, 并以此为基础编制符合我军实际的军官职业人格量表(the Military Officer Vocational Personality Scale, MOVPS), 以促进军官心理选拔工作的本土化研究。

1 对象与方法

1.1 被试

调查研究对象来自广州、南京、沈阳和兰州四大军区, 涉及 8 个军事单位和 3 所军事院校。采取随机

抽样法选取被试, 将 MOVPS 施测于 1547 名现役军官。为保证问卷的完整性和真实性, 累计剔除问卷 157 份, 保留 1390 份有效问卷。其中, 男性 1206 人, 女性 167 人, 未注明 4 人; 陆军 807 人, 海军 274 人, 空军 164 人, 二炮 118 人, 武警 5 人, 未注明 22 人; 年龄 18-42 岁; 服役年限 1-25 年。

1.2 编制过程与方法

根据对开放式问卷调查结果的分析与归纳, 并结合已有的研究结果, 确定军官职业人格的理论模型由 3 个子系统组成: 任务取向子系统(反映了军官执行具体任务方面的人格特质)、人际取向子系统(反映了军官人际交往方面的人格特质)和武德取向子系统。其中, 任务取向子系统包括 9 个维度: 责任感、进取心、自我感、领导力、聪慧性、情绪力、独立性、计划性和意志力。人际取向子系统包括 3 个维度: 外向性、社交性和谦让心。武德取向子系统包括 4 个维度: 忠诚感、果敢性、牺牲精神和集体意识。

MOVPS 预测项目的来源主要有: 根据军官职业人格模型的理论建构和开放式问卷调查的分析结

果,自己有针对性地撰写项目;参照已有的较成熟的测验,如大五人格测验中文译订本(NEO-PI-R)、加利福尼亚心理调查表(CPI-RC)等;参照近几年国内优秀博硕士论文库中的相关测验。通过专家评定、小样本的预试等环节,最后确立了由198个项目组成的MOVPS初稿。其中,任务取向99个项目,人际取向37个项目,武德取向53个项目,测谎题9个项目。量表采用1-5五级评分,其中,“1”表示完全不同意,“5”表示完全同意。以连队或班级为单位进行团体测试,测试时间一般需要25-40分钟。建立2个原始数据库(包括军官数据库和效标数据库),用Spss11.0软件包对数据进行统计分析。

2 结 果

2.1 项目分析

根据被试的测试结果,对MOVPS的189个项目(剔除9个测谎题)进行初步的项目分析。项目分析主要从两个方面着手:在样本中取量表总分最高和最低各27%作为高分组和低分组,对每个项目高分组与低分组的得分进行显著性检验。计算每个项目与量表总分的相关系数。根据项目分析的具体结果,将t值及相关系数未达显著水平的7个项目删除,保留182个项目。

2.2 探索性因子分析

2.2.1 总体初步探索 选用主成分分析法,对182个项目进行探索性因子分析。根据碎石图和方差解释的百分比,抽取2个公共因子比较合适。再用方差最大正交旋转法(Varimax),求出最终的因子负荷矩阵。删除负荷值小于0.25以及共同负荷值接近的项目,保留170个项目。聚集在2个因子上的项目数分别为102个和68个,它们可以解释总方差的38.9%。

2.2.2 两个大因子的探索 为了明确两个大因子的具体构成,采用主成分分析法和方差最大正交旋转法分别对两个大因子进行探索分析,并根据如下标准逐步剔除项目:因子负荷值小于0.4;共同度(或叫公因子方差)小于0.2;具有多重负荷,且负荷值比较接近;因子归类不当。

根据陡坡图和方差百分比,第一个大因子抽取6个小因子比较合适,它们可以解释总方差的39.93%。F1包括13个项目,主要涉及公正、廉洁、忠贞、光明正大、集体观念、国家意识等内容,可命名为“正直忠诚”;F2包括7个项目,主要涉及临危不惧、独处、承受挫折、情绪调控等内容,可命名为“勇敢坚

韧”;F3包括5个项目,主要涉及计划、有序、持之以恒、选择决策、多维思考等,可命名为“领导力”;F4包括5个项目,主要涉及主动沟通、渴望冒险、兴趣广泛、爱动脑筋等内容,可命名为“开放聪慧”;F5包括5个项目,主要涉及持之以恒、周到、真诚、兢兢业业等内容,可命名为“责任感”;F6包括5个项目,主要涉及好奇心、喜欢挑战、渴望成功、仪表整洁得体等内容,可命名为“进取心”。综合各个小因子的含义,可以将第一个大因子(D1)命名为“武德才能”。

根据陡坡图和方差百分比,第二个大因子抽取6个小因子比较合适,它们可以解释总方差的40.57%。F7包括13个项目,主要涉及社会交往、大度、开朗等内容,可命名为“豁达性”;F8包括7个项目,主要涉及诚信、耐心、谦让、厚道等内容,可命名为“亲和力”;F9包括5个项目,主要涉及解决问题、接受知识、完成任务等方面的肯定和确认,可命名为“自信心”;F10包括7个项目,主要涉及灵活、适度、健谈、变通等内容,可命名为“协调性”;F11包括5个项目,主要涉及忍让、吃亏、利他等内容,可命名为“牺牲精神”;F12包括5个项目,主要涉及在周围的压力、诱惑面前保持独立、自制等内容,可命名为“独立性”。综合各个小因子的含义,可以将第二个大因子(D2)命名为“人际自我”。

附表 MOVPS 的项目间平均相关系数、Cronbach α 系数、分半信度

	项目数	M_{ic} (n=1390)	Cronbach α 系数(n=1390)	分半信度 (n=1390)	重测信度 (n=70)
F1	13	0.31	0.85	0.84	0.809
F2	7	0.27	0.72	0.74	0.787
F3	7	0.26	0.71	0.67	0.907
F4	5	0.22	0.59	0.56	0.857
F5	5	0.20	0.55	0.53	0.840
F6	5	0.22	0.59	0.53	0.868
F7	13	0.25	0.81	0.81	0.902
F8	7	0.30	0.75	0.71	0.818
F9	5	0.30	0.68	0.68	0.692
F10	7	0.26	0.71	0.69	0.811
F11	5	0.27	0.65	0.64	0.918
F12	5	0.19	0.47	0.41	0.880
D1	42	0.24	0.91	0.85	0.899
D2	42	0.20	0.90	0.85	0.854
全量表	84	0.21	0.92	0.84	0.863

2.3 信度检验

2.3.1 同质信度 项目间平均相关系数为0.19-0.31,除了“独立性”因子的项目间平均相关系数略低(0.19)以外,其余各因子、分量表和总量表的项目间平均相关系数均0.20;Cronbach 系数为0.47-0.92,除了“独立性”因子的Cronbach 系数略低

(0.47) 以外, 其余各因子、分量表和总量表的项目间平均相关系数均 0.55; 分半信度为 0.41- 0.85, 除了“独立性”因子的分半信度略低(0.41) 以外, 其余各因子、分量表和总量表的分半信度均 0.53。见附表。

2.3.2 重测信度 70 名军官在接受第一次测试后 10 天, 进行第二次测试。计算两次 MOVPS 测试分数的相关系数, 见附表。结果表明, 稳定性系数为 0.692- 0.918, 除了“自信心”因子的稳定性系数略低(0.692) 外, 其余各因子、分量表和总量表的稳定性系数均 0.787。

3 讨 论

3.1 量表的信度

MOVPS 的总量表、二阶因子及一阶因子 Cronbach 系数多在 0.70 以上, 分半信度系数多在 0.65 以上, 稳定性系数(0.692- 0.918) 也较高。本研究特别选用了项目间平均相关系数(MIIC) 检验量表的内部一致性, 与 Cronbach 系数相比, 该系数的优点在于其数值不受项目多少的影响, 一般认为 MIIC 的标准是大于 0.2^[7]。除了“独立性”因子的 MIIC 略低(0.19) 以外, 其余各因子、分量表和总量表的 MIIC 均 0.20。这些数据说明 MOVPS 不仅具有良好的内部一致性, 而且其稳定性、可靠性也较高。

3.2 量表的效度

在理论建构阶段, 我们将军官职业人格分为三个维度: 任务取向、人际取向和武德取向, 之所以将“武德取向”单独提出, 是考虑到军人职业的特殊性和中国人普遍认可的“德才兼备”理念。但实际测试数据的因子分析结果表明, 量表分为两个维度(“武德才能”和“人际自我”) 更加合适。其中, 原来的“武德取向”与“任务取向”合并形成了“武德才能”分量

表, 而原来“任务取向”中指向自我的部分内容, 如“独立性”、“自信心”等则与“人际取向”合并形成了“人际自我”分量表。实际的二维结构与最初理论建构的三维结构的基本一致和部分出入, 既证明了基于严密的理论构思和开放式问卷调查的理论建构的合理性, 也说明实证数据的探索性因子分析可能在很大程度上弥补了理论建构的不足, 使之更加完善和切合实际。

参 考 文 献

- 1 Schreurs B. NATO Research and Study Group 31 "on Officer Selection" Survey. In: Lescreve FJ, Arabian J, Bailey M, et al. Officer Selection. Ottawa, Canada: St. Joseph Press. 2001. 45- 51
- 2 Striker LJ, Rock DA. Assessing Leadership Potential with a Biographical Measure of Personality Traits. International Journal of Selection and Assessment, 1998, 6(3):164- 184
- 3 Thomas JL. Personality and motivational predictors of military leadership assessment in the United States Army Reserve Officer Training Corps. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering, 1999, 60(6-B):3022
- 4 McCormack L, Mellor D. The Role of Personality in Leadership: An Application of the Five- Factor Model in the Australian Military. Military Psychology, 2002, 14(3):179- 197
- 5 Nicol B, Meyer C. Personality Correlates of Leadership Development in Canadian Forces Officer Candidates. Canadian Journal of Behavioral Science. 2002, 34(2):92- 103
- 6 Perkins A, Corr P. Ability- Personality Interactions Predict Military Leadership Potential. 42nd Annual Conference of the International Military Testing Association. Edinburgh, United Kingdom, 2000.75- 81
- 7 Gustavsson JP, Bergman H, Edman G, et al. Swedish Universities Scales of Personality (SSP): construction, internal consistency and normative data. Acta Psychiatr Scand, 2000, 102:486- 488

(收稿日期:2006- 03- 29)

(上接第 223 页)

参 考 文 献

- 1 Erikson E. Identity: Youth and crisis. New York: Norton, 1968
- 2 Marcia J. Developmental and validation of ego identity status. Journal of personality and social psychology, 1966, 3: 551- 558
- 3 Bennion LD, Adams GR. A revision of the extended objective measure of ego- identity status: An identity instrument for use with late adolescents. Journal of Adolescent Re-

search, 1986, 1:183- 198

- 4 Marcia JE. The status of the statuses: Research review. In JE Marcia, AS Waterman, DR Matteson, SL Archer, and JL Orlofsky, Ego Identity: A handbook for psychosocial research. New York: Springer- Verlag, 1993, 22- 41
- 5 Matos PM, Barbosa S, Almeida HM, Costa ME. Parental attachment and identity in Portuguese late adolescents. Journal of Adolescence, 1999, 22:805- 818

(收稿日期:2005- 10- 09)