

中国军官职业人格模型的初步研究

王芙蓉¹, 陶嵘², 张亚林*

(1.国防科技大学人文与社会科学学院, 湖南长沙 410074;

2.华中师范大学心理学院, 湖北武汉 430079)

【摘要】 目的:建构中国军官职业人格的理论模型,为军官心理教育、训练、评估和选拔工作提供理论依据。**方法:**135名军官接受开放式问卷调查,采用类属分析法对结果进行归纳整理。**结果:**中国军官职业人格模型由3个维度、16个因子组成。其中,武德取向维度包括4个因子:忠诚、果敢、牺牲精神和集体意识;任务取向维度包括9个因子:责任感、进取心、自我感、领导能力、聪慧性、情绪力、独立性、计划性和意志力;人际取向维度包括3个因子:外向性、社交性和谦让心。**结论:**中国军官职业人格是一个多维度、多因素的复杂结构。

【关键词】 军官; 职业人格; 模型

中图分类号: G449.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2008)02-0116-03

A Preliminary Study on the Model of Vocational Personality of Military Officers in China

WANG Fu-rong, TAO Rong, ZHANG Ya-lin

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

【Abstract】 Objective: To explore the theoretical model of vocational personality of military officers in China, and provide theoretical bases for practice in psychological education, training, evaluation and selection of them. **Methods:** 135 military officers completed open investigation questionnaire. **Results:** The theoretical model consisted of sixteen first-order factors and three second-order factors. Three second-order factors were labeled as follows: military virtue, mission and interpersonal relationship. The military virtue dimension included four first-order factors: loyalties, braveness, sacrifice spirit and collectivity consciousness. The mission-oriented dimension included nine first-order factors: responsibility, enterprise, self consciousness, leadership, brightness, emotion, independence, plan and willpower. The interpersonal relationship dimension included three first-order factors: extraversion, social ability and modest. **Conclusion:** The theoretical model of vocational personality of military officers in China is a complicated structure consisting of multiple dimensions.

【Key words】 Military officers; Vocational personality; Model

军官是一种特殊的职业,具有特定的工作情境、工作职责和工作要求。健全的职业人格不仅是军官素质结构的重要组成部分和军官选拔的重要标准,也是军官履行军队新的历史使命的重要条件。通过研究、建构系统的中国军官职业人格理论模型,对于提高军官队伍的整体素质,加强军官的科学选拔,对军官实施有效的教育训练等,都具有重要的价值。

根据 Holland 的职业人格理论 (the vocational personality theory)^[1],人格特征与职业情境存在着对应的关系,不同的职业对人格特征会有不同的要求,具有与某种职业相适应的人格特征的个体,能够更好更快地适应工作并取得更高的工作绩效。那么,哪些人格特质是与军官的工作相适应的呢?本研究正是以 Holland 对职业人格的构想为基础,探求与特定职业—军官相适应的人格特征,这也正是当前职业人格研究的一个重要取向。

与国外的军官相比,中国军官接受的是东方传

统文化的熏陶和影响;与普通领导者相比,军官的工作环境具有高度不确定性、危险性、复杂性、强制性、阶层性、权威性、集权型等特点。因此,在构建中国军官的职业人格模型时,仅仅止于引入国外的“五因素模型”之类的人格特质理论,恐怕过于武断和简单;在编制中国军官职业人格量表时,仅仅满足于套用普通人群的职业人格量表,也恐怕远远不够。本文旨在从中国军官的工作实际出发,通过问卷调查、工作分析和因素分析等方法,确立一个多层次、多维度的中国军官职业人格理论模型,为开展中国军官的心理评估、选拔、教育和训练工作提供理论依据和实践指导。

1 对象与方法

1.1 调查方法

随机抽取某军校干部培训班学员 41 名作为被试,年龄 21-43 岁,男性 33 名,女性 8 名,排级、连级、营级、团级军官分别为 7 名、30 名、2 名和 2 名,陆军、海军、空军和二炮军官分别为 28 名、1 名、9

* 中南大学湘雅二医院精神卫生研究所

名、3名。编制《军官职业人格特质形容词开放式问卷》,于2004年10月对被试进行调查。被试在课堂上以纸笔作答,作答时间不限。事后访谈个别学员,以进一步深入了解其对问卷的反应情况。共收回有效问卷41份。

随机抽取某军校干部培训班学员94名作为被试,年龄25-44岁,男性67名,女性27名,陆军、海军、空军、二炮和武警军官分别为81名、3名、6名、2名和2名,排级、连级、营级、团级和师级以上的军官分别为48名、32名、10名、3名和1名。编制《军官职业人格特质条目开放式问卷》,于2004年11月对被试进行调查。被试在课堂上以纸笔作答,作答时间不限。事后访谈个别学员,以进一步深入了解其对问卷的反应情况。共收回有效问卷94份。

1.2 调查提纲

《军官职业人格特质形容词开放式问卷》的问题包括:①根据您的体会,一名军官的主要工作职责是什么?②请用10个形容词描述一位您心目中成功的军官。③请用10个形容词描述一位您心目中不成功的军官。

《军官职业人格特质条目开放式问卷》的问题包括:①根据您的体会,一名军官的主要工作职责是什么?②在您看来,一位成功的军官通常是什么样的,请写出10个与其个性特质有关的句子。③在您看来,一位不成功的军官通常是什么样的,请写出10个与其个性特质有关的句子。

2 结 果

2.1 开放式问卷调查一

通过开放式问卷调查获得的正性和负性人格特质形容词分别是113个和102个,将出现频率为3次以上的词语摘出,并将意思相近的词语合并,最后分别获得正性和负性人格特质形容词53个和49个。将正性和负性人格特质形容词配对后共获得59对双向人格特质形容词,它们大体可以分为以下5个方面。

2.1.1 个人品德方面 高尚-卑劣、无私-自私、顾全大局-各自为政、团结-分裂、民主-独裁、公正-偏私、诚实-虚伪、实事求是-弄虚作假等。

2.1.2 态度特征方面 认真-马虎、兢兢业业-敷衍了事、勤奋-懒惰、细心-粗心、小心谨慎-疏忽大意、周到-疏忽、实干-空谈、紧张-懒散,可归纳为“责任心”。积极上进-消极颓废、自强不息-自暴自弃,可归纳为“进取心”。自信-自卑或自负、骄傲-谦虚、知

足-贪婪,可归纳为“自我感”。乐观-悲观、爽朗-沉闷,可归纳为“情绪力”。

2.1.3 智力特征方面 全面-片面、深刻-肤浅、开拓创新-墨守成规、知识渊博-知识浅薄、多才多艺-不学无术、聪明-愚笨、敏锐-迟钝、见多识广-孤陋寡闻等。

2.1.4 意志特征方面 勇敢-怯懦、果断-犹豫、利索-拖拉、沉着-惊慌、冷静-暴躁,可归纳为“果敢”。坚强-软弱、持之以恒-有始无终、坚定-游移、强壮-虚弱、精力充沛-精力不济,可归纳为“坚韧性”。独立-依赖、灵活-教条,可归纳为“独立性”。自制-放任、稳重-轻率或鲁莽、遵守-违反,可归纳为“自制力”。

2.1.5 人际交往方面 宽容大度-心胸狭窄、开通-固执,可归纳为“宽容心”。大方自然-拘谨小气、成熟-幼稚、和蔼-蛮横、平易近人-盛气凌人、热情-冷淡、温和-粗暴、友好-敌对、尊重-轻视、善于社交-不善社交、孤僻-合群、形象好-形象差,可归纳为“亲和力”。

2.2 开放式问卷调查二

通过开放式问卷调查获得的正性和负性人格特质条目分别为191个和250个。删去那些出现频率少于3次、政治色彩过浓以及只与领导行为有关而不属于领导特质的条目,将语义相近或相同的条目合并,最后分别获得正性和负性人格特质条目94个和104个,它们大体可以分为以下5个方面。

2.2.1 个人品德方面 集体荣誉感、有全局意识、有团结协作精神、没有偏激想法,做事不会只顾自己、拉帮结派,可归纳为“集体主义精神”。廉洁奉公、淡漠名利、生活俭朴、耐得住清贫和寂寞、贪利、享乐主义,可归纳为“奉献精神”。对人真诚、言行一致、表里如一、生活作风正派、无不良习惯和嗜好、心术不正、虚伪、势利,可归纳为“正义感”。

2.2.2 态度特征方面 耐心的指导别人、作风严谨,对工作和自身要求严格、从实际出发、小心谨慎处理问题、推卸责任、做事粗心、懒惰、爱抱怨、吹牛、作风松散,可归纳为“责任心”。有长远目标、积极向上的健康心态、事业心、热爱工作、有工作热情、不断充实和完善自我、不学无术、安于现状、没有理想、不安心本职工作、目光短浅,可归纳为“进取心”。充满自信、勇于表现、自我批评、敢于承认错误、不专横,能听进不同意见,能听劝解、谦虚谨慎、狂妄自大、虚荣、嫉妒、过于自卑、做事一意孤行、自我中心、自作主张、个人意识强加于人,可归纳为“自我感”。情商高、情

绪平和稳定,能很好地控制自己的情绪、个性暴躁、情绪化、喜怒无常、神经症,可归纳为“情绪力”。

2.2.3 智力特征方面 有较好的文化底蕴、缺乏文化修养、缺乏理论修养、充满智慧、有幽默感、爱好广泛、有文艺专长、与时俱进、开拓创新、工作富于创造性和创新精神、能接受新事物、思维敏捷、守旧、不爱学习,可归纳为“聪慧性”。超凡预见性、善于总结、组织协调能力强、语言表达能力强、指挥能力、以身作则、表率作用、善于调动他人的积极性、善于分析问题解决问题、人性化管理、准确的判断力、敏锐的洞察力、有号召力、有威信、处理问题不讲究方法、赏罚分明,可归纳为“领导能力”。

2.2.4 意志特征方面 有魄力、勇气、做事果断、爽快、行动迅速、雷厉风行、敢想敢做、敢做敢当、优柔寡断、患得患失、武断、冷静、临危不惧的胆魄、具备较强的应变能力,尤其对突发事件,可归纳为“果敢”。性格刚毅、意志坚定、干工作脚踏实地,不浮夸、工作有恒心、能忍、心理承受力强、遇到挫折不气馁、吃苦耐劳、不达目的决不罢休的决心、吃苦精神、身体素质过硬、精力充沛、心理脆弱、畏难、立场不坚定,可归纳为“坚韧性”。有主见和个性、敢于说‘不’、能提出合理的不同意见、中庸,无主见、在讲原则的基础上灵活变通、严松适度、能够学会适当放弃,可归纳为“独立性”。自律、服从上级安排、无纪律观念、遵守承诺,说话算数,大丈夫一言九鼎、按章办事、讲私情,放弃原则、不注意小节、经不起诱惑、媚上欺下、自制能力差、会抓工作重点、能抓大放小,不为琐事所累、工作有计划、考虑周全、办事沉稳、处事严谨、做事无章法,可归纳为“自制力”。

2.2.5 人际交往方面 胸怀宽广、不嫉妒嫌弃他人、尊重他人、脱离周围的人、思想狭隘,可归纳为“宽容心”。有人格魅力,让人尊敬、外向、平易近人、热情大方、善于人际交往、懂得处世做人之道、性格孤僻、人际关系紧张、疑心、举止文明、仪表大方,注重自身形象、军人形象差、言行粗鲁,可归纳为“亲和力”。常与人交流沟通、理解他人意图、了解他人的苦处和难处、缺乏同情心、关心人、有爱心、帮助有困难的人,可归纳为“通情心”。

2.3 文献资料分析整理

通过查阅和分析国内外军事学、心理学书籍和期刊文章上的相关资料,找出那些描述军官人格的词汇,最后获得了与军官职业密切相关的人格特质形容词若干,它们大体可以分为以下5个方面。

2.3.1 个人品德方面 荣誉感可归纳为“集体主义

精神”。无私奉献、利他、舍己为公、勇于牺牲、先人后己,可归纳为“奉献精神”。助人为乐、见义勇为、正义、光明磊落、诚恳待人、忠诚、爱憎分明、嫉恶如仇、公正,可归纳为“正义感”。

2.3.2 态度特征方面 勤奋、责任感、刻苦、义务感、勤俭、细心、严格,可归纳为“责任心”。自强、进取心、远见卓识、高瞻远瞩、积极向上、成就动机高,可归纳为“进取心”。虚心、自尊、自信、敢于认错、自我分析,可归纳为“自我感”。乐观、情绪稳定,可归纳为“情绪力”。

2.3.3 智力特征方面 审美情趣、见多识广、爱好广泛、幽默感、多才多艺、足智多谋、机智、开拓创新、富于想象、多向思维,可归纳为“聪慧性”。决断力、判断力、以身作则、有号召力、威严、支配性、有说服力,可归纳为“领导能力”。

2.3.4 意志特征方面 英勇、勇敢、果断、刚烈、豪放、干脆利落、紧张快速、反应灵敏、斩钉截铁、沉着,可归纳为“果敢”。坚持性、坚韧、顽强、锲而不舍、持之以恒、执着、一往无前、百折不挠、刚毅、忍耐力、适应能力、喜欢冒险、身强力壮、精神饱满,可归纳为“坚韧性”。自觉性、遵纪守法、重诺守信、遵守秩序、严守机密、一字千钧、自我约束、遵从性、深思熟虑、慎重、严谨,可归纳为“自制力”。

2.3.5 人际交往方面 大度容人、礼貌待人、谦让、友好、和气、热情、仁爱、外向、关心人,可归纳为“亲和力”。阳刚、粗犷、威武、整洁、文雅、质朴,可归纳为“举止风度”。

3 讨 论

领导理论可以分为两大类:外显理论和内隐理论。外显理论基于行为论,是对领导者外部行为的观察和经验研究,而内隐理论则基于人格特质论,是来源于人们内心关于领导的概念化^[2]。通过比较国内与国外的相关研究发现,不论是外在的领导行为理论,还是内在的领导特质理论,都展现出中国文化背景下领导者特有的行为或特质维度,提示我们开展领导理论研究需要关注文化的差异。

本研究通过全面分析国内外领导理论的相关研究,结合开放式问卷调查和个别访谈的结果,我们认为,军官职业人格模型可以从3个方面加以构建:武德取向维度、任务取向维度和人际取向维度。为什么是“武德”而不是“品德”呢?考虑到军官职业的特殊性,我们提出了“武德”因素,可以说,“武德”是“品德”因素在军事领域的具体化。

(下转第122页)

其因素所属题项进行进一步的修改。以专业喜好程度的自评为效标变量,发现学习过程问卷具有较好的预测效度,但未来研究中需要纳入更多的效标变量,尤其是学业成绩,以考查该问卷测量学生学习发展过程的有效性。

研究中发现女生的成就型动机高于男生,表层型动机及成就型动机随年级升高逐渐下降这与以往研究相符,但本研究中发现男生表层型动机低于女生,深层型动机随年级升高而逐渐升高却与上述研究相反。研究中二、三年级被试数量都少于70,而且以班级为单位选择被试本身就可能存在误差,这些都会影响到研究的结果。

参 考 文 献

- Biggs J. Individual and groups differences in study processes. *British Journal of Educational Psychology*, 1978,48: 266-279
- Biggs J. Student approaches to learning and studying. Hawthorn: Australian Council for Educational Research, 1987a
- Biggs J. Study process questionnaire manual. Hawthorn: Australian Council for Educational Research, 1987b
- Watkins D, Astilla E. Some evidence on the reliability and validity of the Biggs Study Process Questionnaire with Filipino children. *Australian Journal of Education*, 1982, 26(1): 104-106
- Albaili, Mohamed A. An Arabic version of the Study Process Questionnaire: Reliability and Validity. *Psychological Reports*, 1995, 77(3): 1083
- Liem AD, Prasetya PH. Preliminary Evidence for Validity of the Indonesian Version of Study Process Questionnaire. *Psychological Reports*, 2007, 100(1): 333-338
- Huy PP, Bisun D. Approaches to Learning in Educational Psychology and Mathematics: A Comparative Analysis in the South Pacific Region. *Australian Association for Research in Education*, 2006. 1-33
- Albert Yung-kwan Chan, David W. How Do Hong Kong Hospital-Based Student Nurses Learn? *Educational Research Journal*, 1995, 10(1): 54-59
- 雷雳,侯志瑾,白学军.不同年级高师学生的学习动机与学习策略. *心理发展与教育*, 1997, (4): 17-21
- 邓辉平.大学生学习动机程度特点的调查和实验研究. 湖南师范大学硕士论文, 2001
- 陈建文.青少年社会适应的理论 with 实证研究: 结构、机制与功能. 西南大学博士论文, 2001
- 张亚玲,郭德俊.学习策略教学对学习动机的影响研究. *心理科学*, 2001, 24(3): 352-353
- Paul CB, Barry CD. The Study Process Questionnaire: A construct validation study. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 2000, 25(1): 92-100
- Biggs JKD, Doris YPL. The revised two-factor Study Process Questionnaire: R-SPQ-2F. *British Journal of Educational Psychology*, 2001, 71: 133-149
- Peter Z. A Revision of the Biggs' Study Process Questionnaire (R-SPQ). *Higher Education Research and Development*, 2002, 21(1): 73-93
- 侯杰泰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用. 北京: 教育科学出版社, 2004. 71
- 郭永玉. 人格心理学. 北京: 中国社会科学出版社, 2005. 336

(收稿日期:2007-09-15)

(上接第118页)

军人是战争等军事实践活动的主体,军人的价值与尊严主要体现在军人的武德人格中,因为武德人格是军人在军事实践中所展示出来的武德内在素质与外在形象的统一,是军人价值、尊严与品质的总和。孙臧^[3]在兵法的《将义》篇中说:“将者不可以不义,不义则不严,不严则不威,不威则卒弗死。故义者,兵之首也。将者不可以不仁,不仁则军不克,军不克则军无功。故仁者,兵之腹也。将者不可以无德,无德则无力,无力则三军之利不得。故德者,兵之手也。”克劳塞维茨在《战争论》中说:“军队的武德是战争中最重要精神力量之一”,“一旦武德的幼芽长成粗壮的大树,就可以抵御不幸和失败的大风暴,甚至可以抵制住和平时期的松懈。”军事学家孙子更是在《始计篇》中明确界定了军事指挥员应具备的武德人格:“将者,智、信、仁、勇、严也^[4]。”

具体来说,军官职业人格理论模型由3个维度、16个因子组成。其中,武德取向维度包括4个因子:

忠诚、果敢、牺牲精神和集体意识,任务取向维度包括9个因子:责任感、进取心、自我感、领导能力、聪慧性、情绪力、独立性、计划性和意志力,人际取向维度包括3个因子:外向性、社交性和谦让心。

当然,本研究选取的样本数量十分有限,且提出的军官职业人格理论模型主要是基于质的研究方法,该研究结果只有通过进一步的实证研究加以检验和修正,才具备一定的普遍性。

参 考 文 献

- 刘少文,龚耀先. 职业兴趣理论的理论及评估方法. 国外医学精神病学分册, 1996, 23(4): 199-203
- Strenberg RJ. Implicit theories of intelligence, creativity, and wisdom. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, 49: 607-627
- 徐星. 武德人格—武德文化的永恒主题. *军事历史研究*, 2003, 3: 144-152
- 方立成. 孙子的为将之道与现代军事指挥员. *领导科学*, 2004, 14: 44

(收稿日期:2007-07-30)