

中国军人忠诚度的特点及影响因素

陈罡, 王芙蓉, 雷潇

(国防科技大学文理学院, 长沙 410073)

【摘要】 目的:探讨中国军人忠诚度的特点及影响因素。**方法:**使用自编《当代中国军人忠诚度问卷》,采用整群抽样法对4所军校的在职培训班和8个部队的1073名被试进行调查。**结果:**中国军人对不同对象的忠诚度总分及情感忠诚、规范忠诚和继续忠诚三个因子的得分从3.38到4.82分不等。从忠诚的对象来看,对党、国家和人民的忠诚度得分最高,对单位的忠诚度其次,对领导及对职业的忠诚度最低。从忠诚的维度来看,规范忠诚水平最高,继续忠诚得分最低。社会支持与对单位的忠诚度得分正相关最高($r=0.397, P<0.001$),军旅特殊生活与对领导的忠诚度得分负相关最高($r=-0.358, P<0.001$)。**结论:**中国军人总体忠诚度水平较高,受到社会支持、工作-家庭冲突、军旅特殊生活等因素的显著影响。

【关键词】 中国军人; 忠诚度; 特点; 影响因素

中图分类号: R395.6

DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2018.01.036

The Characteristics and Influencing Factors of Chinese Army's Loyalty

CHEN Gang, WANG Fu-rong, LEI Xiao

College of Letters and Science, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China

【Abstract】 Objective: To investigate the characteristics and influencing factors of military loyalty in Chinese soldiers. **Methods:** Using the Chinese Soldier Loyalty Questionnaire, the whole group sampling method was used to investigate 1073 military members from on-the-job training courses of 4 military academies and eight troops. **Results:** The scores of total loyalty score and emotional loyalty, standardized loyalty and continued loyalty, ranged from 3.38 to 4.82. From the view of the object of loyalty, loyalty score to the party, the country and people is the highest, loyalty to unit is the second, loyalty to the leaders and loyalty to profession is the lowest. From the Angle of loyalty factor, the standard of loyalty level is the highest, Continued loyalty scores were lowest. Social support was positively correlated with the loyalty score of the unit($r=0.397, P<0.001$), and the special life of military brigade was negatively correlated with the loyalty score of the leading and leading group members($r=-0.358, P<0.001$). **Conclusion:** The overall loyalty level of Chinese soldiers is moderate, which is influenced by social support, work-family conflict, special life of military service and other factors significantly.

【Key words】 Chinese soldiers; Loyalty; Characteristics; Influencing factors

忠诚是关乎军人在战场上的生死和一个军队乃至国家生死存亡的大事,是军队战斗力生成的重要因素。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]。全面了解中国军人忠诚特点及影响因素,对有效管理我军官兵职业生涯,大力提升其忠诚度水平,保障军队战斗力生成与发挥具有重大意义。以往国内外对军人忠诚实证研究相对薄弱,本研究采用自编当代中国军人忠诚度问卷,对我军官兵忠诚度的总体水平、一般特点,以及人口统计学变量、社会支持、工作-家庭冲突和军旅特殊因子等相关变量与忠诚度之间的关系,进行深入探讨。

【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)。

通讯作者:王芙蓉, E-mail: lotus_cs@163.com

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,最终保留1073份有效问卷。这些被试中,年龄为20岁以下的325人,21~25岁431人,26~30岁173人,31~35岁85人,36岁以上59人;军龄为1~5年的762人,6~10年126人,11~15年111人,16年以上74人;军种为陆军的285人,海军148人,空军207人,二炮106人,武警327人;工资为3000元以下的515人,3000~4000元224人,4000~5000元75人,5000~6000元88人,6000~7000元87人,7000元以上84人;身份为军官的207人,士官379人,义务兵487人。由于取样时女性被试太少,因此最终结果分析时没有探讨“性别”这个因素。

1.2 测试工具

自编《当代中国军人忠诚度问卷》，共99个项目，5级计分。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^[2]。中国军人忠诚度包括对党、国家和人民的忠诚度、对职业的忠诚度、对单位的忠诚度和对直属领导、领导班子成员（下文简称“对领导”）的忠诚度四个对象，该问卷相应的由四个分问卷构成，每个分问卷包含情感忠诚、规范忠诚和继续忠诚三个因子。采用克龙巴赫 α 系数检验忠诚度总分与各维度的同质信度，结果表明问卷具有良好的同质信度（0.845~0.946）。

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SPSS22.0软件对数据进行统计分析。

2 结 果

2.1 中国军人忠诚度的一般状况

中国军人忠诚度的一般状况详见表1。结果表

明，中国军人对党、国家和人民的忠诚度得分最高，对单位的忠诚度其次，对领导的忠诚度及对职业的忠诚度最低；在忠诚的三个维度上，规范忠诚水平最高，情感忠诚次之，继续忠诚得分最低。

表1 中国军人忠诚度的一般状况

对象	M _总	SD _总	因子	M _{因子}	SD _{因子}
党、国家和人民	4.27	0.44	情感忠诚1	4.24	0.66
			规范忠诚1	4.73	0.38
			继续忠诚1	3.56	0.84
职业	3.76	0.61	情感忠诚2	3.61	0.90
			规范忠诚2	4.52	0.53
			继续忠诚2	2.99	0.87
单位	3.83	0.63	情感忠诚3	3.77	0.87
			规范忠诚3	4.44	0.61
			继续忠诚3	3.21	0.90
领导	3.77	0.68	情感忠诚4	3.94	0.86
			规范忠诚4	4.25	0.66
			继续忠诚4	3.15	0.87

2.2 中国军人对党、国家和人民忠诚度的比较分析

分析发现，中国军人对党、国家和人民忠诚度的各因子及总水平在年龄、身份类别、军种、军龄、工资方面均存在不同程度的差异性，详见表2。

表2 中国军人对党、国家和人民忠诚度得分的比较分析

		情感忠诚(党) M \pm SD	规范忠诚(党) M \pm SD	继续忠诚(党) M \pm SD	总水平(党) M \pm SD
年龄	20岁以下	4.163 \pm 0.720	4.686 \pm 0.395	3.396 \pm 0.850	4.178 \pm 0.476
	21-25岁	4.231 \pm 0.660	4.718 \pm 0.380	3.566 \pm 0.821	4.258 \pm 0.433
	26-30岁	4.370 \pm 0.541	4.791 \pm 0.368	3.797 \pm 0.816	4.394 \pm 0.397
	31-35岁	4.220 \pm 0.654	4.804 \pm 0.359	3.605 \pm 0.937	4.301 \pm 0.454
	36岁以上	4.355 \pm 0.534	4.841 \pm 0.261	3.607 \pm 0.710	4.359 \pm 0.340
身份类别	军官	4.260 \pm 0.617	4.813 \pm 0.345	3.547 \pm 0.826	4.302 \pm 0.418
	士官	4.357 \pm 0.582	4.752 \pm 0.348	3.775 \pm 0.810	4.367 \pm 0.407
	义务兵	4.138 \pm 0.713	4.687 \pm 0.406	3.393 \pm 0.837	4.169 \pm 0.462
军种	陆军	4.183 \pm 0.690	4.744 \pm 0.377	3.494 \pm 0.850	4.235 \pm 0.455
	海军	4.276 \pm 0.586	4.711 \pm 0.374	3.680 \pm 0.830	4.299 \pm 0.410
	空军	4.315 \pm 0.615	4.732 \pm 0.400	3.731 \pm 0.863	4.334 \pm 0.437
	二炮	4.366 \pm 0.593	4.789 \pm 0.351	3.760 \pm 0.717	4.382 \pm 0.409
	武警	4.181 \pm 0.697	4.718 \pm 0.376	3.380 \pm 0.826	4.193 \pm 0.450
军龄	1-5年	4.211 \pm 0.680	4.711 \pm 0.395	3.509 \pm 0.843	4.234 \pm 0.453
	6-10年	4.310 \pm 0.606	3.764 \pm 0.800	3.764 \pm 0.800	4.343 \pm 0.402
	11-15年	4.250 \pm 0.619	4.815 \pm 0.348	3.671 \pm 0.860	4.333 \pm 0.450
	16年以上	4.384 \pm 0.533	4.841 \pm 0.261	3.527 \pm 0.823	4.347 \pm 0.363
工资	3000以下	4.157 \pm 0.713	4.688 \pm 0.405	3.413 \pm 0.852	4.181 \pm 0.466
	3000-4000	4.320 \pm 0.592	4.753 \pm 0.371	3.727 \pm 0.769	4.343 \pm 0.396
	4000-5000	4.346 \pm 0.581	4.699 \pm 0.310	3.809 \pm 0.819	4.351 \pm 0.410
	5000-6000	4.362 \pm 0.550	4.822 \pm 0.280	3.743 \pm 0.866	4.390 \pm 0.419
	6000-7000	4.278 \pm 0.630	4.809 \pm 0.401	3.701 \pm 0.824	4.347 \pm 0.428
	7000以上	4.254 \pm 0.623	4.821 \pm 0.297	3.423 \pm 0.805	4.270 \pm 0.401

对不同年龄、身份类别、军种、军龄、工资的军人对党、国家和人民忠诚度得分进行方差分析。结果表明,忠诚总水平($F=7.800, P<0.001$)、情感忠诚($F=3.315, P<0.05$)、规范忠诚($F=6.771, P<0.001$)、继续忠诚($F=4.412, P<0.01$)得分均存在显著的年龄差异;忠诚总水平($F=12.170, P<0.001$)、情感忠诚($F=8.814, P<0.001$)、规范忠诚($F=22.863, P<0.001$)、继续忠诚($F=22.948, P<0.01$)得分均存在显著的身份类别差异;除规范忠诚外,忠诚总水平($F=5.915, P<0.001$)、情感忠诚($F=2.976, P<0.05$)、继续忠诚($F=8.755, P<0.01$)得分均存在显著的军种差异;除情感忠诚外,忠诚总水平($F=4.294, P<0.01$)、规范忠诚($F=4.648, P<0.01$)、继续忠诚($F=4.089, P<0.01$)得分均存在显著的军龄差异;忠诚总水平($F=7.828, P<0.001$)、情感忠诚($F=4.391, P<0.01$)、规范忠诚($F=4.317, P<0.01$)、继续忠诚($F=8.237, P<0.01$)得分均存在显著的工资差异。

2.3 中国军人对职业忠诚度的比较分析

分析发现,中国军人对职业忠诚度的各因子及

总水平在年龄、身份类别、军种、军龄、工资方面均存在不同程度的差异性,详见表3。

对不同年龄、身份类别、军种、军龄、工资的军人对职业忠诚度得分进行方差分析。结果表明,忠诚总水平($F=6.289, P<0.001$)、情感忠诚($F=2.543, P<0.05$)、规范忠诚($F=4.742, P<0.01$)、继续忠诚($F=7.020, P<0.001$)得分均存在显著的年龄差异;忠诚总水平($F=14.325, P<0.001$)、情感忠诚($F=6.176, P<0.01$)、规范忠诚($F=5.280, P<0.01$)、继续忠诚($F=23.016, P<0.001$)得分均存在显著的身份类别差异;除规范忠诚外,忠诚总水平($F=3.819, P<0.01$)、情感忠诚($F=2.667, P<0.05$)、继续忠诚($F=5.627, P<0.001$)得分均存在显著的军种差异;除情感忠诚外,忠诚总水平($F=4.653, P<0.01$)、规范忠诚($F=4.613, P<0.01$)、继续忠诚($F=11.293, P<0.001$)得分均存在显著的军龄差异;忠诚总水平($F=6.664, P<0.001$)、情感忠诚($F=3.757, P<0.01$)、规范忠诚($F=3.054, P<0.05$)、继续忠诚($F=11.054, P<0.001$)得分均存在显著的工资差异。

表3 中国军人对职业忠诚度得分的比较分析

		情感忠诚(职业) M±SD	规范忠诚(职业) M±SD	继续忠诚(职业) M±SD	总水平(职业) M±SD
年龄	20岁以下	3.558±0.901	4.455±0.568	2.871±0.851	3.682±0.618
	21-25岁	3.553±0.866	4.497±0.520	2.934±0.883	3.713±0.591
	26-30岁	3.763±0.951	4.612±0.446	3.274±0.856	3.926±0.588
	31-35岁	3.655±0.932	4.571±0.628	3.091±0.963	3.821±0.687
	36岁以上	3.781±0.885	4.705±0.410	3.059±0.776	3.904±0.567
身份类别	军官	3.630±0.966	4.600±0.550	2.977±0.901	3.790±0.644
	士官	3.725±0.881	4.546±0.483	3.216±0.877	3.873±0.584
	义务兵	3.511±0.876	4.466±0.554	2.818±0.822	3.654±0.602
军种	陆军	3.485±0.962	4.478±0.562	2.942±0.933	3.684±0.601
	海军	3.593±0.958	4.513±0.508	3.141±0.926	3.792±0.637
	空军	3.625±0.983	4.513±0.546	2.981±0.878	3.758±0.647
	二炮	3.786±0.826	4.651±0.441	3.274±0.820	3.949±0.557
	武警	3.658±0.766	4.522±0.529	2.875±0.784	3.742±0.534
军龄	1-5年	3.586±0.885	4.490±0.539	2.902±0.829	3.713±0.598
	6-10年	3.602±0.877	4.540±0.464	3.343±0.984	3.863±0.591
	11-15年	3.681±1.025	4.572±0.595	3.168±0.946	3.853±0.711
	16年以上	3.758±0.889	4.716±0.412	3.018±0.843	3.889±0.578
工资	3000以下	3.504±0.886	4.467±0.553	2.820±0.823	3.652±0.606
	3000-4000	3.734±0.865	4.529±0.513	3.082±0.806	3.832±0.563
	4000-5000	3.573±0.904	4.541±0.416	3.391±1.032	3.867±0.606
	5000-6000	3.821±0.841	4.562±0.607	3.244±0.942	3.921±0.646
	6000-7000	3.750±0.944	4.601±0.494	3.234±0.878	3.906±0.624
	7000以上	3.585±1.007	4.676±0.451	2.901±0.880	3.779±0.628

2.4 中国军人对单位忠诚度的比较分析

分析发现,中国军人对单位忠诚度的各因子及总水平在年龄、身份类别、军种、军龄、工资方面均存在不同程度的差异性,详见表4。

对不同年龄、身份类别、军种、军龄、工资的军人对单位忠诚度得分进行方差分析。结果表明,继续忠诚($F=6.882, P<0.001$)得分存在显著的年龄差异;

忠诚总水平($F=5.512, P<0.01$)、情感忠诚($F=5.865, P<0.01$)、继续忠诚($F=17.578, P<0.001$)得分均存在显著的身份类别差异;继续忠诚($F=6.723, P<0.001$)得分存在显著的军种差异;情感忠诚($F=2.893, P<0.05$)、继续忠诚($F=8.692, P<0.001$)得分存在显著的军龄差异;忠诚总水平($F=2.603, P<0.05$)、继续忠诚($F=11.450, P<0.001$)得分存在显著的工资差异。

表4 中国军人对单位忠诚度得分的比较分析

		情感忠诚(单位) M±SD	规范忠诚(单位) M±SD	继续忠诚(单位) M±SD	总水平(单位) M±SD
年龄	20岁以下	3.802±0.894	4.455±0.604	3.095±0.901	3.797±0.665
	21-25岁	3.785±0.831	4.463±0.586	3.139±0.605	3.817±0.43
	26-30岁	3.759±0.919	4.477±0.598	3.451±0.938	3.917±0.642
	31-35岁	3.556±0.850	4.453±0.602	3.374±0.931	3.819±0.642
	36岁以上	3.704±0.805	4.571±0.635	3.426±0.886	3.926±0.624
身份类别	军官	3.592±0.897	4.495±0.569	3.360±1.000	3.835±0.666
	士官	3.847±0.827	4.460±0.584	3.354±0.844	3.914±0.603
	义务兵	3.770±0.874	4.397±0.607	3.036±0.856	3.770±0.639
军种	陆军	3.680±0.853	4.378±0.604	3.211±0.976	3.784±0.658
	海军	3.741±0.865	4.375±0.583	3.420±0.898	3.866±0.647
	空军	3.747±0.895	4.462±0.605	3.170±0.944	3.824±0.641
	二炮	3.880±0.878	4.513±0.604	3.463±0.759	3.972±0.625
	武警	3.820±0.852	4.438±0.607	3.059±0.791	3.822±0.602
军龄	1-5年	3.811±0.853	4.477±0.586	3.123±0.862	3.821±0.625
	6-10年	3.646±0.928	4.385±0.620	3.455±0.992	3.844±0.672
	11-15年	3.607±0.918	4.446±0.622	3.436±0.906	3.851±0.679
	16年以上	3.704±0.772	4.586±0.604	3.353±0.903	3.907±0.601
工资	3000以下	3.773±0.869	4.463±0.596	3.019±0.873	3.766±0.640
	3000-4000	3.850±0.825	4.468±0.584	3.300±0.807	3.903±0.580
	4000-5000	3.761±0.874	4.440±0.623	3.511±0.807	3.924±0.648
	5000-6000	3.738±0.880	4.463±0.577	3.477±1.064	3.911±0.644
	6000-7000	3.674±0.926	4.523±0.617	3.547±0.879	3.916±0.687
	7000以上	3.593±0.861	4.453±0.621	3.251±0.882	3.812±0.626

2.5 中国军人对领导忠诚度的比较分析

分析发现,中国军人对领导忠诚度的各因子及总水平在年龄、身份类别、军种、军龄、工资方面均存在不同程度的差异性,详见表5。

对不同年龄、身份类别、军种、军龄、工资的军人对单位忠诚度得分进行方差分析。结果表明,忠诚总水平($F=3.198, P<0.05$)及继续忠诚($F=2.931, P<0.05$)得分存在显著的年龄差异;规范忠诚($F=17.578, P<0.001$)得分均存在显著的身份类别差异;忠诚总水平($F=2.804, P<0.05$)及继续忠诚($F=3.856, P<0.01$)得分存在显著的军种差异;规范忠诚

($F=3.287, P<0.05$)、继续忠诚($F=3.244, P<0.05$)得分存在显著的军龄差异;忠诚总水平($F=3.534, P<0.01$)、规范忠诚($F=2.318, P<0.05$)及继续忠诚($F=4.454, P<0.01$)得分存在显著的工资差异。

2.6 中国军人忠诚度与各变量的相关分析

研究表明,社会支持、工作-家庭冲突、军旅特殊生活都对军人忠诚度有显著影响,详见表6。社会支持与军人对党、国家和人民、职业、单位以及领导的忠诚度都呈显著正相关。工作和家庭之间的冲突与情感忠诚呈显著负相关,与继续忠诚呈显著正相关。军旅特殊生活与各项忠诚均呈显著负相关。

表5 中国军人对领导忠诚度得分的比较分析

		情感忠诚(领导)	规范忠诚(领导)	继续忠诚(领导)	总水平(领导)
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD
年龄	20岁以下	3.983±0.858	4.287±0.650	3.181±0.904	3.800±0.687
	21-25岁	3.912±0.859	4.255±0.657	3.096±0.803	3.733±0.663
	26-30岁	4.047±0.785	4.285±0.643	3.321±0.899	3.872±0.675
	31-35岁	3.766±0.932	4.107±0.698	3.005±0.972	3.605±0.761
	36岁以上	3.798±0.848	4.104±0.628	3.072±0.829	3.639±0.642
身份类别	军官	3.837±0.910	4.129±0.685	3.078±0.890	3.664±0.730
	士官	3.971±0.820	4.272±0.644	3.221±0.872	3.803±0.666
	义务兵	3.954±0.856	4.282±0.649	3.124±0.854	3.767±0.671
军种	陆军	3.812±0.864	4.189±0.669	3.046±0.930	3.658±0.710
	海军	4.026±0.795	4.254±0.653	3.358±0.891	3.867±0.685
	空军	3.978±0.891	4.239±0.683	3.225±0.860	3.800±0.698
	二炮	3.924±0.873	4.210±0.680	3.145±0.910	3.743±0.721
	武警	3.986±0.836	4.319±0.618	3.098±0.775	3.782±0.623
军龄	1-5年	3.964±0.847	4.280±0.649	3.137±0.837	3.775±0.662
	6-10年	3.961±0.849	4.259±0.658	3.354±0.990	3.838±0.734
	11-15年	3.817±0.905	4.150±0.671	3.100±0.906	3.667±0.744
	16年以上	3.805±0.853	4.069±0.676	3.000±0.875	3.611±0.677
工资	3000以下	3.960±0.856	4.283±0.649	3.116±0.864	3.767±0.676
	3000-4000	3.931±0.841	4.251±0.655	3.152±0.798	3.758±0.637
	4000-5000	3.967±0.748	4.260±0.631	3.320±1.026	3.830±0.695
	5000-6000	4.043±0.846	4.306±0.631	3.386±0.821	3.896±0.675
	6000-7000	3.956±0.878	4.183±0.675	3.252±0.804	3.785±0.715
	7000以上	3.665±0.925	4.039±0.704	2.842±0.949	3.491±0.741

表6 军人忠诚度与各变量的相关分析

	社会支持	工作-家庭冲突	军旅特殊生活
情感忠诚(党)	0.277**	-0.061	-0.254**
规范忠诚(党)	0.261**	0.049	-0.131**
继续忠诚(党)	0.144**	0.166**	0.046
总水平(党)	0.294**	0.075*	-0.139**
情感忠诚(职业)	0.296**	-0.115**	-0.338**
规范忠诚(职业)	0.321**	-0.019	-0.235**
继续忠诚(职业)	0.098**	0.122**	-0.013
总水平(职业)	0.294**	-0.017	-0.255**
情感忠诚(单位)	0.317**	-0.226**	-0.440**
规范忠诚(单位)	0.397**	-0.056	-0.265**
继续忠诚(单位)	0.123**	0.115**	-0.038
总水平(单位)	0.328**	-0.086*	-0.320**
情感忠诚(领导)	0.341**	-0.086*	-0.358**
规范忠诚(领导)	0.387**	0.134**	-0.222**
继续忠诚(领导)	0.167**	0.046	-0.030
总水平(领导)	0.343**	0.019	-0.259**

3 讨 论

3.1 中国军人忠诚度的一般状况

本研究表明,中国军人忠诚度总水平中等偏上。其中,对党、国家和人民的忠诚度得分最高,这应该是中华民族源远流长的传统文化所激发的身份认同和归属感使然^[3,4]。对单位的忠诚度次之,反映

出中国人在社会活动中追求“熟人社会”人际关系和社会归属的传统心态^[5]。此外,Carron的研究认为,为了团队目标的有效达成并保证成员情绪需要满足,团队成员愿意留在团队中并保持团结^[6,7]。这样,“单位”就具有强大的人心凝聚力。对领导的忠诚度及对职业的忠诚度最低,一是因为军队中干部升迁、调动频繁,下级相对不容易与上级建立深厚情感;二是军人在升迁、留用、评功评奖等方面由于机会有限而容易对领导产生不满情绪;三是目前体制下军事职业平均可从业时间较短,官兵较多考虑后路问题;四是目前军队管理方式在科学性方面尚有较大改进空间^[8],官兵较易产生焦虑及抑郁心理。忠诚的三个维度中,规范忠诚得分最高,应该是因为军人受到系统严格的规范教育与训练,同时受社会文化当中军人形象的影响,以服从为天职,强调等级和严格的纪律约束。情感忠诚次之,说明军人从事军事职业,受情感因素影响较大,很大程度上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中国军人核心价值观培育工作的成效^[9]。继续忠诚较低,一方面可能是因为现行兵役政策不足以为军人职业发展提供充分保

障;另一方面,当前军人收入中等,退出军事职业经济损失可以预期,而且当前社会经济发展良好,军人退出现役到地方工作仍有较多的发展机会。

3.2 中国军人忠诚度的特点

3.2.1 年龄与军人忠诚度 军人对党、国家以及人民的忠诚,随着年龄的增加会有一定增长。对于很多刚进部队的军人来说,他们的忠诚还处于表面层次,没有深入内心。经过部队长时间的熏陶,在军队组织的良好文化和人文环境中,他们对党、国家和人民的情感日益深厚。军人自我意识中对于军人角色的认知不断增加,角色认同不断强化,对党、国家和人民责任感增强,因此,他们的忠诚度会提高。

军人对职业的情感忠诚、规范忠诚以及继续忠诚随着年龄的增加会有一定增长。原因主要有以下几个方面:第一,年龄较大的军人往往其军龄较长。从军动机高的人更倾向于长时间从事军事职业,因此军人中年龄越小的人群对职业的平均忠诚度会越低。第二,年龄增长也意味着职务、军衔、收入、社会地位的提高,年龄较大的军人对从事军事职业满足感相对较高。第三,年龄越大的军人在部队良好政治和文化氛围下熏陶时间越久,建立了更加牢固的人际以及组织关系,情感忠诚会更高。第四,年龄较小的军人往往更为活跃,对自由和多彩的社会生活更加向往,更加渴望部队外的生活方式,一些人不希望一直待在生活相对闭塞的军队中,影响了他们对职业的忠诚度。

军人对单位的继续忠诚,随着年龄的增加会有一定增长。但是情感忠诚、规范忠诚差异不显著。原因可能是随着年龄增长,他们在原单位积累了越来越多的资本,变换单位的话会失去各方面的大量基础,换单位的成本会相应提高,因此继续忠诚会随着年龄增加而增加。

军人对领导的继续忠诚,有一个倒“U”型趋势,即21-25岁组以及31-35岁组较低,而26-30岁组较高。21-25岁的军人主要是下士、中士士官,也有部分刚套改的上士。此外,大量排级、副连级干部也都是这个年龄段的,其中很多是军校刚毕业。这个年龄阶段的部分军人心理成熟度相对较低,对自由和多彩生活更加向往,思想较活跃,因此对领导的继续忠诚较低;军校学员刚毕业,或义务兵成长为骨干,他们在部队中的角色发生变化,从一个被管理者变成了基层管理者,学会处理跟上级领导及下属的关系有个成长期,特别是刚从军校毕业的干部学员,跟部队领导的互动和跟队干部的互动有很大的区别,

后者更单纯、民主一些。31-35岁的军人往往面对升迁或套改难度加大的问题,同时开始符合转业或退伍条件,相对更容易产生对领导的不满和矛盾,甚至可能会激化。26-30岁的军人,一方面正是升迁较为顺利的时期,这个阶段士官一般是中级士官,由于高级士官稀少,因而这一阶段的士官往往成为列兵中的骨干而受重用。而军官在该阶段大部分处于正连到副营的级别,这一阶段升迁压力相对不大,尤其是技术类兵种和机关,而且此阶段干部已完全适应工作,也度过了与上下级相处的适应期,如鱼得水。另一方面这一时期因为人事制度不易离开军队,因此较为安心地投入工作。

3.2.2 身份类别与军人忠诚度 义务兵对党、国家和人民的情感忠诚、规范忠诚以及继续忠诚偏低。原因可能有几点:第一是入伍时间短,受教育时间少,认知相对有限,自我意识成熟度较低。第二是普通义务兵在社会生活中的地位不如士官、军官高,荣誉感相对较低。第三,我们在进行数据统计时,大部分义务兵是服满两年兵役后就会退伍,很多人没有留下来的想法,加上现在国内环境是相对和平的,没有大战争,有些义务兵不是把报效祖国、保卫人民放在第一位,他们对国家的忠诚度相对于士官、军官偏低。第四,现在的义务兵很多都是90后,成长的环境价值观多元化,接受的负面信息更多,不像原来那么单纯,对忠诚度有所影响。

义务兵对职业的情感忠诚、规范忠诚以及继续忠诚偏低。其原因一方面是对军人职业的选择意味着长久在部队服役的意愿,士官以及军官本身相对于普通义务兵具有更强的从军动机,具有更高的情感忠诚、规范忠诚和继续忠诚。从职业发展的角度,军官、士官职业生涯发展的设计就是定位在部队,而大部分义务兵更多把军营生活作为一种经历和锻炼,而不是作为职业生涯来规划。另一方面可能是大部分义务兵不到两年时间就面临退伍,离开所在单位,需要更多考虑退伍后的去向问题,继续忠诚会比士官、军官低。同时,我们还发现,军官对单位的情感忠诚偏低,军官往往倾向于往上一级或待遇、环境等方面更好的单位升迁或调任,他们的流动性大于士官和义务兵,没有一直扎根于某个单位的想法,因此很多人不会对现有单位投入太多感情和精力,导致他们对所在单位的情感忠诚得分低一些。同时,相对于义务兵、士官来说,单位在晋级晋衔、职称评审等方面对军官有更多影响,如果在这方面受到阻碍的话,会挫伤他们的积极性,对他们的情感忠诚

产生一定负面影响。

军官相对于义务兵、士官,应对上级安排更有弹性。这可能是因为我们所调查的军官,大部分在基层都处于领导岗位,本身即具有管理者的身份,更多的时候是管理下级,因此对于规范忠诚,相对于他们的下级来说会偏低。

3.2.3 军龄与军人忠诚度 军人对党、国家和人民的规范忠诚和继续忠诚,随着军龄的增加会有一定增长。这可能是因为随着军龄增加,不断提高的军人职业的各项优势以及福利待遇会增加他们对国家的忠诚。同时,规范忠诚与继续忠诚相对较低的军人会倾向于早点脱离部队,因此军龄较长的军人多是经过深思熟虑选择继续留在部队的,很多人都是怀着为国效力的想法参军并一直留在部队,这些人对党、国家和人民的平均忠诚度较高。

军人对职业的规范忠诚和继续忠诚,随着军龄的增加会有一定增长。主要原因有两点,一是从军动机高的军人倾向于长时间从事军事职业,军龄越小的人群平均忠诚度越低。二是随军龄增长福利待遇更好,更能吸引官兵继续从事军事职业。

不同军龄的军人对单位的忠诚具有一定特殊性。随着军龄增加,对单位的情感忠诚会下降,可能是由于单位金字塔形的组织管理形式——随军龄的增长,升迁难度增大,军人的满足感和成就感随之下降,情感忠诚下降。但是,随着军龄增加,对单位的继续忠诚会上升,这主要是因为福利待遇会随着军龄增加而提高,改换工作、单位的代价相应提高,因此对单位继续忠诚会上升。

从结果中可以看出,军龄在11年以上的军人,对领导的规范忠诚会降低。这可能是因为经过多年军旅生活,他们对部队管理方式已经非常熟悉,知道如何较灵活地处理各种关系;另一方面,这个阶段的军人相当大一部分已成为某级别的管理者,执行上级安排时相对而言更有弹性。在继续忠诚上,我们发现6-10年军龄的军人对领导的继续忠诚最高。这个军龄阶段的军官正处于工作发展顺利期,升迁阻力小,对领导忠诚高,士官是二期到四期的士官,正是单位骨干,较受领导关注和重用,忠诚度偏高。对于1-5年军龄的军人,包含大量即将退伍的列兵,不太需要跟领导搞好关系,而军龄在11年以上的军人,很多人已经成为管理阶层,或者准备选择转业,对于离开现任领导相对而言影响不大。

3.2.4 工资与军人忠诚度 工资在3000以下的军人,与其他工资水平更高的人相比,对党、国家和人

民的情感忠诚、规范忠诚以及继续忠诚都偏低。究其原因,一方面,收入的增长会增加官兵的满足感,提高忠诚度;另一方面,待遇的提高也意味着职务、军衔、社会地位的提高,也会增强满足感和荣誉感。我们发现工资在7000以上军人的继续忠诚偏低,这个区间很多军人的职业发展进入瓶颈期,发展空间和潜力越来越小,官兵开始考虑或已经开始寻求离开军队发展,导致对职业的继续忠诚偏低。同时,他们在寻找新的职业出路过程中发现现实具有很大残酷性,对于离开部队进入社会就业和安置存在一定的焦虑感甚至是不满,这会影响他们的忠诚水平。

工资在3000以下的军人,与其他工资水平更高的人相比,对单位的继续忠诚偏低。工资在3000以下的军人基本上都是义务兵,他们中有一部分人从军动机偏低。而从军动机较低的列兵往往即将退伍,因此这个人群对单位的继续忠诚得分的整体情况会偏低。

工资在6000-7000的军人,与工资在3000-4000以及7000以上的人相比,对单位的继续忠诚较高。这些人一是军校刚毕业的排、连级军官,对军事职业有较高的热情,有较强的在所在单位建功立业的意愿;二是士官中的中士,正是各项工作的主要骨干,在单位比较受重用,因此工作积极性相对比较高,继续忠诚较高。而工资在7000以上的军人,往往面对升迁或套改的问题,面临竞争失利的后果,更容易考虑离开原单位。

工资在7000以上的军人继续忠诚和规范忠诚偏低。这部分人在部队中多为骨干,行事较为灵活,工作更有弹性,对领导的规范忠诚较低。同时,这个阶段的军人级别提高空间变小,事业发展开始受限,主观上对领导有一定程度的埋怨,认为领导支持自己发展的力度不够,继续忠诚下降。

3.3 中国军人忠诚度的影响因素

从结果中可以看出,社会支持,主要是配偶及家人的认可和帮助,对于军人的忠诚度都有很大影响。这说明为了有效提高军人的忠诚,获得他们家人的支持是非常必要的。如果家人不支持,当他们从事军事职业碰到各种困难时会更加难以调适,家人的不认可会大大影响他们继续从事军事职业的信心,因此社会支持非常重要。

工作和家庭之间的冲突会影响军人的忠诚度。根据工作家庭冲突的补偿理论,工作和家庭的关系是负向的,当个体在工作领域有高水平的卷入时,在家庭领域的卷入水平就会降低,相反,在家庭领域的

高水平卷入会导致个体在工作领域的低水平卷入^[10]。这种现象在军事职业中表现得尤其突出,军事职业的特殊约束性,使得军人必须将绝大部分精力集中在他们的工作上,但是其作为家庭核心成员或必须完成其它家庭事务的现实又使得他们不得不倾注精力和体力,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。工作—家庭冲突必然牵扯他们在职业发展上的精力,注意力分散^[11],影响情感忠诚。有趣的是,我们也发现工作和家庭之间的冲突与继续忠诚呈显著正相关,可能正是由于军人职业的特殊,军人不得不花大量时间待在单位从事训练、管理等相关工作,继续忠诚越高,花的时间就越多,这可能会进一步强化工作与家庭的冲突。

军旅特殊生活会影响军人的忠诚度。有研究表明,军旅特殊生活是影响军人心理健康的主要因素之一^[12]。军人需要长期、专门地从事军事相关工作,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”、“缺乏自由”、“工作繁重”和“训练中有危险”等。军旅生活压力越大,心理健康受到的冲击越大,工作满意度、主观幸福感越低,从而降低了忠诚度水平。军事职业的特殊性决定了军人所面临的很多压力必然客观存在,一方面我们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人的身心需求,真正做到“以人为本”,多渠道增强他们的心理应对能力,提升其忠

诚度。

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 王芙蓉, 杨芳. 军人忠诚度研究进展. 中国临床心理学杂志, 2014, 22(1): 186-190
- 3 崔健. 国际化视野中的爱国主义教育. 思想理论教育(上半月综合版), 2014, 1: 45-49
- 4 郝英. 国学热的兴起与国学的发展思考. 中国科教创新导刊, 2014, 8: 11-13
- 5 杨梅. 人际关系视角下社会信任的类型归属论析. 改革与开放, 2016, 15:
- 6 Carron AV, Brawley LR. Cohesion: Conceptual and measurement issues. Small Group Research, 2000, 31(1): 89-106
- 7 Carron AV, Chelladurai P. The dynamics of group cohesion in sport. Journal of Sport Psychology, 1981, 3: 123-139
- 8 吴昊, 商斌. 关于我国行政管理方式与军队管理模式创新的几点思考. 改革与开放, 2009, 20: 14
- 9 邹卫邦. 深化核心价值观培育的着力点之管见. 西安政治学院学报, 2012, 25(2): 26-28
- 10 Sue Campbell Clark. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relation, 2000, 53: 747-770
- 11 孟新珍, 张志斌. 中国军人心理健康状况及心理健康教育现状. 临床身心疾病杂志, 2009, 15(1): 80-82
- 12 陈春霞, 张理义, 徐志雄, 等. 军人心理健康与职业压力及应对方式的相关性研究. 解放军医学杂志, 2008, 33(11): 1381-1384

(收稿日期:2017-10-13)

(上接第178页)

- 17 Vrbova K, Kamaradova D, Latalova K, et al. Self-stigma and adherence to medication in patients with psychotic disorders--cross-sectional study. Neuro Endocrinology Letters, 2014, 35(7): 645-652
- 18 Hansen AM, Hoogduin CA, Schaap C, et al. Do drop-outs differ from successfully treated obsessive-compulsives? Behaviour Research and Therapy, 1992, 30(5): 547-550
- 19 王瑞权, 吴义高, 江芹, 等. 强迫症患者的治疗依从性及其

影响因素研究. 精神医学杂志, 2007, 3: 144-146

- 20 Aderka IM, Anholt GE, van Balkom AJ, et al. Differences between early and late drop-outs from treatment for obsessive-compulsive disorder. Journal of Anxiety Disorders, 2011, 25(7): 918-923
- 21 Santana L, Fontenelle JM, Yucel M, et al. Rates and correlates of nonadherence to treatment in obsessive-compulsive disorder. Journal of Psychiatric Practice, 2013, 19(1): 42-53

(收稿日期:2017-06-09)