

· 研究原著 ·

文章编号 1000-2790(2004)22-2021-03

不同军兵种官兵对初级军官胜任特征的评价

苏景宽, 李云波, 罗正学, 苗丹民 (第四军医大学心理学教研室, 陕西 西安 710033)

Evaluation of competency in low-ranking commanders in different armed services and arms of services

SU Jing-Kuan, LI Yun-Bo, LUO Zheng-Xue, MIAO Dan-Min

Department of Psychology, Fourth Military Medical University, Xi'an 710033, China

【Abstract】 AIM: To explore the differences and characteristics of the evaluation of competency in low-ranking commander in different arms of services by reviewing the literature on the psychological characteristics of well-qualified officers. METHODS: 6323 military officers and soldiers in different arms of services were chosen to fill in 9004 copies of the Psychological Quality of well-qualified Commanders Scale. 86.02% of the questionnaires were valid and 40 indexes were evaluated by using the fuzzy set model of multi-stage evaluation. RESULTS: ① Thirty-seven items were divided into three grades according to the multigrade fuzzy set (MFS) scores (>0.477), in which 10 items were evaluated as "important" (MFS score >0.704), 13 items as "very important" (MFS score = $0.704 \sim 0.599$) and 14 items as "less important" (MFS score = $0.599 \sim 0.477$). ② Among army, navy and air force, three different armed services, significant differences were found in 7 of the top 10 items ($P < 0.05$), very important items of the competency model. ③ In 7 different arms of services, a high general consistency was found in these 10 items, but significant difference in 4 of the items was found in second artillery and air corps, compared with other arms of services ($P < 0.05$). CONCLUSION: Evaluation of competence has its own structure and characteristics in low-ranking commanders of different armed services and different arms of services. The evaluations about the competency model of their primary military officers made by military officers and soldiers in different arms of service are different at characteristics and structures.

收稿日期 2004-08-25; 修回日期 2004-09-30

基金项目 全军“十五”军队医药卫生指令性课题(01L073)

通讯作者 苗丹民, Tel. (029) 83374814 Email. psych@fmmu.edu.cn

作者简介 苏景宽(1964-)男(汉族),吉林省农安县人,博士生(导师苗丹民)副教授, Tel. (029) 83377013 Email. sujkuan@fmmu.edu.cn

【Keywords】 military personnel; competency; fuzzy evaluation; job analysis

【摘要】目的:本研究在回顾优秀领导者心理特点研究文献基础上,通过工作分析,探讨不同军兵种官兵对初级军官胜任特征评价的差异和特点。方法:各军兵种官兵 6263 名,完成《优秀初级军官心理素质调查表》9004 份,有效率 86.02%;采用多级重要度语义量词模糊集评估法对 40 项指标逐条评价。结果:①根据模糊集语义量词 MFS 分值将 37 项指标分为 3 个等级:“最重要”10 项,“很重要”13 项,“较重要”14 项;②陆海空 3 个军种在最重要的 10 项胜任特征指标中,有 7 项的评价均存在显著性差异($P < 0.05$);③7 个兵种在 10 项最重要指标评价上总趋势一致性比较好,二炮和航空兵被试分别在 4 项指标上与其他兵种的评价存在显著性差异($P < 0.05$)。结论:不同军兵种官兵在初级军官胜任特征的评价上有各自的特点和结构。

【关键词】军事人员;胜任特征;模糊评判;职务分析

【中图分类号】R395.1 【文献标识码】A

0 引言

职务分析是人员选拔、训练和绩效评价的前提^[1,2]。美国职业目录词典(Dictionary of occupational titles, DOT)通过职务分析,将工作行为要求与职业特征要求相匹配^[3],大大增加了职业选拔与安置的有效性。20 世纪 90 年代后期 DOT 的动态数据库 O*NET 的建立,使职业分析与管理更加科学和灵活^[4]。美国军事研究所(Army Research Institute)与其他 3 家研究机构花费 7 a 的时间完成了一项重大工程:军队选拔与分类项目(Project A),旨在通过职业分析,建立一套完整、科学、适合军事人员选拔与分类的数据库^[5,6,7],其中包括测验和绩效评价两个系统。我军建军 70 多年来已形成一整套干部评价和选拔模式,《内务条令》就对初级军官的职责进行了详细阐述。但现代高技术战争对各军兵种初级军官的胜任特征提出了新的、更高的要求,特别是航空兵指挥员。因此,根据国际军事斗争发展和我军质量建军的需要,为了提高我军初级军官选拔、评价和任用的科学化管理水平,建立我军初级军官胜任特征评价模型已势在必行。本研究通过调查不同军兵种官兵对初级军官胜任特征的评价,探讨初级军官最重要胜任特征的特点,为其心理选拔与岗位匹

配提供理论依据.

1 对象和方法

1.1 对象 不同军兵种干部和战士 6263 名,全部男性,年龄 16~69 岁(27.41 ± 6.35);干部填写评连排和评营两份问卷,学员或班长填写评价连排调查问卷,共发出调查表 11467 份,回收 10467 份,回收率 91.28%.删除填写不全或不符合要求的问卷,有效问卷 9004 份,占回收问卷的 86.02%(有效率).

1.2 材料 在查阅国内外 360 余篇有关研究文献基础上,收集 2261 条描述领导者胜任特征评价指标,根据我军初级军官职务特征逐条分析、归纳或删除后,获 104 项评价指标,采用特尔菲(Delphi)专家评估法,通过 26 名心理学和军事学专家实施 4 轮评判,最终筛选出 40 项指标.按照 81.80%的专家意见将 40 项评价指标分为 3 大类:个性特质(Qualities),品行特质(Moral good)和能力倾向(Competence).依据五级肯定性重要度估量模糊集模型^[8]和 40 项指标,分别编制评连排级和评营级《优秀初级军官心理素质调查表》(后简称《调查表》)^[9].

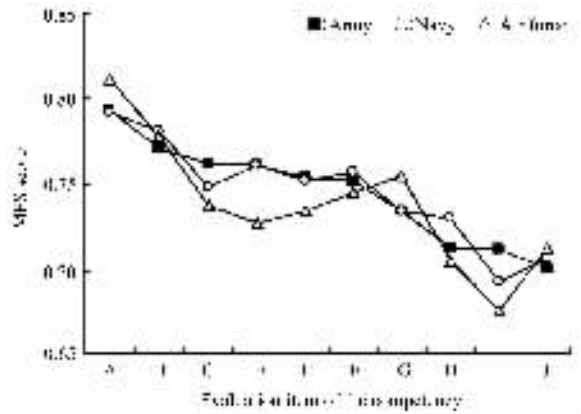
1.3 调查方法 采用小群体测验,用幻灯呈现指导语及 40 项指标的概念及相关描述^[9],由被试逐条评价.要求每名被试分别填写评连排级和营级 2 份《调查表》.

统计学处理:全部数据经 SPSS10.0 统计软件进行统计分析.

2 结果

2.1 初级军官最重要胜任特征的提取 将 6263 名官兵完成的 9004 份《调查表》依模糊集评估量表值的大小进行排序.根据模糊集评估原则,将模糊集量表值(MFS scores) < 0.477 的指标删除,即删除低于较重要评价的指标(兴趣、敢为和权力)余 37 项^[9].根据模糊集评判的等级划分,即 MFS scores > 0.704 为“最重要”,MFS scores = 0.704 ~ 0.599 之间为“很重要”,MFS scores = 0.599 ~ 0.477 为“较重要”,依次将 37 项指标划分为 3 个等级.其中,事业心、责任感、威信、决策能力、果断、解决问题能力、公正、自信、组织协调能力、原则性等 10 项指标平均量表值 > 0.704 构成评价初级军官最重要的胜任特征.

2.2 不同军种官兵对“最重要”胜任特征评价的比较 分别统计陆(6566 份)、海(1273 份)、空(1165 份)各级官兵在优秀初级军官 10 项“最重要”胜任特征指标上评价的平均模糊集分值,结果见 Fig 1.



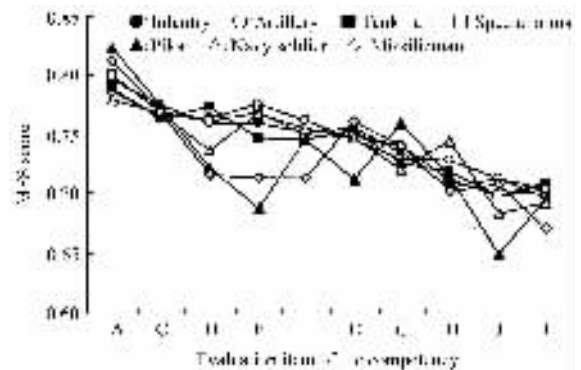
A :Dedication ; B :Responsibility ; C :Prestige ; D :Decision-making ; E : Decisiveness F : Problem-solving ;G :Justice ;H :Self-confidence ;I :Management ability ;J :Principle.

Fig 1 Comparison of 10 important items between three army services

图 1 不同军种在 10 项重要指标评价上的比较

Fig 1 可见,陆、海、空 3 大军种在对优秀初级军官最重要 10 项胜任特征的排序上有近似趋势;单因素方差分析结果显示,除责任、果断和原则性外,其余各组均值间均存在显著性差异(P < 0.05),表现出明显心理量的差异.

2.3 不同兵种官兵胜任特征评价的比较 分别统计步兵(4590 份)、炮兵(804 份)、坦克及装甲兵(691 份)、特种兵(580 份)、飞行员(333 份)、舰艇(888 份)及第二炮兵(89 份)各兵种各级官兵在初级军官 10 项“最重要”胜任特征指标上评价的平均模糊集分值,结果见 Fig 2.



A : Dedication ; B : Responsibility ; C : Prestige ; D : Decision-making ; E : Decisiveness ;F : Problem-solving ; G : Justice ; H : Self-confidence ; I : Management ability ;J :Principle

Fig 2 Comparison of 10 important items between different arms of services

图 2 不同兵种在 10 项重要指标上评价的比较

Fig 2 显示,在 10 项最重要指标评价上,总趋势

一致性比较好(标准差在 0.164~0.214 间);二炮兵种在 4 项指标(威信、决策、果断和原则性)评价上分值偏低;飞行员在另 4 项指标(威信、决策、解决问题的能力)和组织协调能力)评价上偏低。单因素方差分析统计结果显示,除责任心($P=0.149$)、果断($P=0.268$)和原则性($P=0.188$)3 项指标 7 组间无显著性差异,余 7 项指标存在显著性差异($P<0.05$)。

3 讨论

胜任特征是指能将某一工作、组织或文化中表现优异者与平平者区分开来的潜在、深层次的个人特征^[10]。根据胜任特征的基本概念,胜任特征是诸如动机、特质、自我概念和社会角色等个体深层次的特征。这些特征能够在广泛的环境和工作任务中预测人的行为方式,进而影响其在组织中的工作绩效,一个好的胜任特征模型能够对其工作绩效有较好的预测性^[11,12]。初级指挥员胜任特征评价模型的研究,是为我军各军兵种人员选拔、评价和匹配提供理论依据和提供科学、有效的方法。

关于优秀领导者心理要素问题,自古至今有过大量的研究和论述。本研究收集了 360 多篇国内外有关研究报告和 2261 个条目。根据我军初级军官职务特点,将条目最终集中到 40 个条目,并根据多数专家意见,划分为 3 类个性特质,主要描述领导者应具备的人格特征;品行特质,描述了领导者的组织行为特点;能力,是指领导者在组织中应具备的特有能力。

从不同军、兵种军事人员完成的 9004 份评价结果显示,将 MFS scores >0.477 的 37 项初级军官胜任特征指标分为 3 个等级:第一级为最重要的胜任特征(MFS scores >0.704),包括事业心、责任感、威信、决策能力、果断、解决问题能力、公正正直、自信、组织协调能力和原则性 10 项指标,涉及 3 项个性特征、4 项品行特征和 3 项能力特征;第二级为 MFS scores = 0.704~0.599 的指标,包括 13 项,涉及 4 项个性特征、4 项品行特征和 5 项能力特征;第三级为 MFS scores = 0.599~0.477 的指标,包括 14 项,涉及 2 项个性特征、6 项品行特征和 6 项能力特征。

从 Fig 1、2 上看,尽管我们所调查军事人员的军兵种分类特征不同,但对 10 项最重要指标评价的总趋势一致性是较好,即对优秀初级军官应具备的心理品质的认识比较一致;其中陆军和空军的评价更趋一致;飞行员和二炮系统技术含量高,因此各心理品质指标评分偏低,可能与高技术职业指挥员认为个体技

术掌握水平是衡量领导力最重要指标的认识有关。

该评价结果表征了我军官兵对初级军官行为要求的一种愿望,即他们应该是有较强的事业心和责任感,有较高的决策和组织能力,因办事公道有原则性而获得威信,有娴熟的职业知识水平并非常自信;而敢为冒险、个人兴趣、权力欲等对初级军官来说不重要的。10 项最重要心理品质是对我军优秀初级军官评价的标准,或者说是评价好的军官心理品质的要素。该 10 项指标的提取,为我军初级军官心理选拔提供了理论依据和可操作性标准。

【参考文献】

- [1] Gael S. *The job analysis handbook for business, industry and government*[M]. New York: Wiley, 1988: 125-144.
- [2] Cranny CJ, Doherty ME. Importance ratings in job analysis: Note on the misinterpretation of factor analysis[J]. *J Appl Psychol*, 1988; 73: 320-322.
- [3] Hough LM, Oswald FL. Personnel Selection: Looking toward the future: Remembering the past[J]. *Annu Rev Psychol*, 2000; 51: 631-664.
- [4] Peterson NG, Mumford MD, Borman WC, et al. *An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET*[M]. Washington DC: America Psychology Association, 1999: 319-321.
- [5] McHenry JJ, Hough LM, Toquam JL, et al. Project A validity results: The relationship between predictor and criterion domains[J]. *Pers Psychol*, 1990; 43(2): 335-354.
- [6] Campbell JP. An overview of the army selection and classification project (Project A)[J]. *Pers Psychol*, 1990; 43(2): 232-239.
- [7] Shields JL, Hanser LM. Designing, planning, and selling project A[J]. *Pers Psychol*, 1990; 43(2): 246-257.
- [8] 苗丹民, 胡文东, 董燕, 等. 肯定性“重要度”语义量词的多级估量模糊集模型建立及其应用[J]. *心理科学*, 1997; 20(6): 551-552.
Miao DM, Hu WD, Dong Y, et al. The fuzzy set model of multistage evaluation degrees of positivity importances and its use[J]. *Psychol Sci*, 1997; 20(6): 551-552.
- [9] 苗丹民, 王京生. *军事心理学研究*[M]. 西安: 第四军医大学出版社, 2003: 111-129.
- [10] Spencer JM, Spencer SM. *Competence at work: Models for superior performance*[M]. New York: John Wiley & Sons, Inc, 1993: 25-28.
- [11] Schmidt FL, Hunter JE. The validity and utility of selection methods in personal psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings[J]. *Psychol Bull*, 1998; 124: 262-274.
- [12] Shippmann JS, Ash RA, Battista M, et al. The practice of competency modeling[J]. *Pers Psychol*, 2000; 53(3): 703-740.