

Development of a Police Professional Identity Scale from the Perspective of Social Psychology

Wang Jinfeng

Xinjiang Police College, Urumqi

Abstract: Police professional identity can be regarded as a systematic construct containing Professional Value (intrinsic value and extrinsic value) identity, Professional Affection identity and Professional Environment (internal environment and external environment) identity. Taking this as the theoretical framework, the initial Scale of Police Professional Identity is constructed by using literature research, peer expert consultation, on-the-job police interviews and other item analysis methods. 100 on-the-job police officers were randomly selected for pre-test. By reliability analysis, further item analysis and exploratory factor analysis, refine the elements and remove invalid items, get the formal scale including 26 items with 3 dimensions of 5 elements. Two months later, the 100 police officers were retested, and the results showed that Pearson's r was 0.719 and Cronbach's α was 0.886. The results of confirmatory factor analysis indicated that the fitting degree between the structural model and the sample data was good. The Police Professional Identity Scale compiled based on the presented theoretical model owned good robustness and predictive power, which could effectively test the psychological traits reflected by police professional identity.

Key words: Police professional identity; Structure model; Scale development

Received: 2020-05-29 ; Accepted: 2020-06-04 ; Published: 2020-06-10

社会心理学视角下警察职业认同量表的开发

王金凤

新疆警察学院, 乌鲁木齐

邮箱: jsm586@163.com

摘 要: 警察职业认同可看作是一个包含警察职业价值（内在与外在）认同、情感认同和环境（内部与外部）认同诸要素的系统性构念，以此为理论构架，采用文献研究、项目分析、同行专家咨询、在职民警访谈等方法构建警察职业认同初始量表。随机抽取 100 名在职民警进行预测试，采用探索性因子分析进一步提炼量表构成要素，筛选条目，形成 3 维度 5 要素共 26 个条目的正式量表。时隔 2 个月，再次对所抽取的 100 名在职民警实施重测，总量表 Pearson r 为 0.719，Cronbach's α 为 0.886。验证性因子分析结果表明，结构模型与样本数据的拟合度良好，依据理论模型编制的《警察职业认同量表》具有良好的信效度，能够有效测查警察职业认同所反映的各项心理特质。

关键词: 警察职业认同；结构模型；量表开发

收稿日期：2020-05-29；录用日期：2020-06-04；发表日期：2020-06-10

Copyright © 2020 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



1 引言

警察是各类社会职业中一项专业化程度较高的职业,是社会公平正义的代表。警察的职业行为与个体生命、财产、权益密切相联,公众对警察的职业角色有较高的期待,而警察职业的高强度、高压、高危险性又使得其较容易出现认同危机。因此,警察教育培训除技能训练外,更应多关注职业意识和职业认同的培养。职业认同是个体身心健康和职业角色发展的基础。已有的相关研究表明,职业认同水平高的个体其对职业相关的感知更积极,这种积极的职业情感作为一种强大的内驱力能够帮助他们克服恶劣的工作条件[1]。警察的职业认同水平无论是对于个体、他人还是社会都有着重大的影响,对警察职业认同现状的把握是一个亟需关注的课题。对于警察职业认同水平的研究,所涉及的变量无论是外因变量还是内因变量,均为潜变量,需要借助科学的量表来测查。但目前,国内尚无基于严格统计分析与检验编制而成的较为成熟的警察职业认同量表[2],课题组尝试根据我国警察职业现状,在文献研究归纳和调查访谈的基础上,运用科学的编制方法,自行开发编制量表。科学有效的测量工具的开发,有助于厘清警察职业认同的结构,能够为当前警察职业认同现状提供可操作的客观测量手段,对警察职业认同的研究,无疑具有重要的理论意义和现实意义。

2 社会心理学视角下警察职业认同的界定

2.1 基于社会心理学视域的警察职业认同内涵探讨

关于职业认同,心理学界与社会学界由于出发点不同及研究视角的差异,存

在不同的认识和看法。心理学界对职业认同的研究基础源自艾里克森(E.H.Erikson)的心理社会发展阶段理论中关于“自我同一性”的论述,他认为职业认同的过程与个体成长过程中确立稳定的自我同一性过程类似,是个体与所从事职业的“同一”和“协调”,特别强调个体通过认知的选择与加工及学习模仿等,将他人评价和社会价值观念吸收、内化并最终形成相对稳定的职业态度、职业情感和职业价值观的内在心理过程[3]。社会学中关于职业认同研究的一个核心概念是社会角色认同(Social Role Identity),认为职业认同是个体对自身职业角色的认知(如职业目标、职业社会价值等)符合社会对该职业的评价和期望[4],更关注群体意义上的心理归属感和稳定感,重视分析职业群体所处的人际文化和工作环境以及二者之间的互动,强调外部环境对于职业群体归属感和职业角色认同的影响。

归纳起来,前者侧重职业认同的内在发展和心理过程,强调个体对职业从内心的接纳、认可和积极正向的情感,后者则侧重职业认同的外在影响和社会化结果,强调个体认知与外部评价的一致。而警察职业作为一种社会化职业,其集个人理想信念与社会公众期待于一体的特殊性决定了个体吸收、内化,从而确定稳定深厚的职业情感和积极的职业价值感在警察职业认同中的核心地位,同时也不能忽视人文人际与社会环境的重要影响。因此,将二者结合起来,从社会心理学的角度来探讨警察职业认同,能够更加全面地理解和揭示警察职业认同的内涵、结构和影响因素。从内化心理过程看,警察职业认同是从事警察职业个体的动态的、不断发展变化、逐步走向成熟稳定的职业成长经历;从外在结果看,警察职业认同就是当前从事警察职业的个体对其所从事职业形成的相对稳定的认知、情感、态度和价值观。从社会心理学的角度,我们可以对警察职业认同形成这样的认识,即警察职业认同是警察对自身所从事职业的积极的态度、正向的情感、职业价值的内在接纳,并符合公众对警察职业角色的期待。也就是说,一名职业认同水平高的警察能够感受到警察职业带给他的成就感、满足感,角色定位清晰。与此相反,低职业认同水平的警察在工作中则可能表现出角色定位不清、角色失调与冲突,甚至产生行为偏差,影响到警察职业形象和执法服务效能。

2.2 警察职业认同概念的操作化

在明晰警察职业认同内涵的基础上,为了能够进一步有效测量警察职业认同水平,有必要将警察职业认同概念操作化定义,通过采用具体的量化指标来度量认同水平。首先根据警察职业认同的定义将测量范围界定为警察对所从事职业的现实态度及看法;其次选取具体可量化的几个测量点,如重要感、价值感、喜好程度、工作满意度等。据此,将上述警察职业认同的概念操作化如下:警察职业认同是个体在多大程度上认为自身所从事的警察这一职业角色是重要的、有吸引力的、有价值的、与其他社会角色是融洽的,及其在多大程度上与社会公众的评价是一致的。

2.3 警察职业认同结构的假设模型

职业认同研究中,职业认同结构的建构问题是研究者们较为关注的热点问题,一些研究者致力于从理论层面探讨和建构职业认同的组织单元或构造要素[5],另一些研究者则通过使用已有的相关量表进行验证性因子分析以探查职业认同的结构[6]。但由于对职业认同内涵的理解与着眼点不同,也因此产生了各种不同的职业认同结构观,归纳起来主要有三类:第一类观点认为职业认同与自我认同从本质上看是一致的,因而根据自我认同心理结构将职业认同的结构也划分为职业自我认知、职业自我体验和职业自我控制三部分[7];第二类观点倾向于单要素论,将职业认同等同于个体对所从事职业的现实态度或行为倾向,从而认为职业认同只是单一要素的心理构念[8];第三类观点认为影响职业认同形成的原因和因素是多方面的[9],因而职业认同也应相应地具有多维度的结构,这些不同维度反映不同层面的心理内容[10],如Meyer等在一项关于职业承诺的研究中提出并验证了职业认同三要素模型(3-Component Model),指出职业认同由情感认同、规范认同和延续认同三个相互独立的要素构成(Affective, Normative and Continuance Commitment)。[11]

公安队伍作为一类特殊的社会群体,其内部成员对警察职业的认同既遵循社会认同的基本规律,又有其自身的独特性。警察职业认同的形成同样是多因素共同作用的结果,是一个多维度的动态心理过程,具有相对稳定的内在结构。

但警察职业的独特性也决定了其认同构成要素应与其他职业有所不同。综观国内外职业认同结构的相关研究文献，结合国内警察职业现状，在对不同地域、不同层级及不同警种的警察职业人员进行了大量调查访谈及与同行专家反复探讨后，初步提出包含警察职业价值认同（职业价值认同又进一步区分为内在价值认同与外在价值认同 2 个要素）、职业情感认同和职业环境认同（职业环境认同进一步区分为职业内部环境认同与职业外部环境认同 2 个要素）3 维度 5 要素的警察职业认同结构假设模型（见图 1），以探查警察职业人员对所从事职业的态度、看法、认知等潜变量，并在预测试的基础上进行项目分析和探索性因子分析，进一步明晰警察职业认同结构，为量表的编制提供支撑和依据。

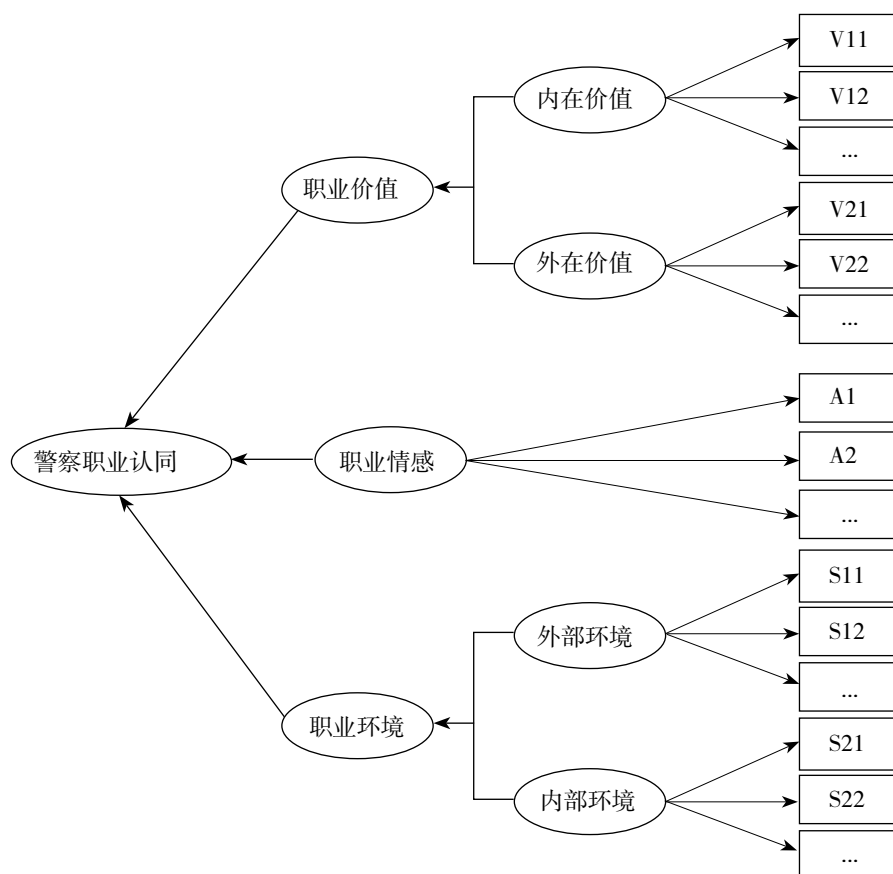


图 1 警察职业认同结构假设模型

Figure 1 The structure hypotheses model of police professional identity

3 警察职业认同量表的编制

3.1 警察职业认同量表设计的方法和过程

在文献研究和调研访谈的基础上,以初步提出的3维度5要素假设模型为理论构架,从警察职业价值认同(用V表示)、警察职业情感认同(用A表示)和警察职业环境认同(用S表示)3个层面界定和探查警察职业认同,构建初始量表。针对每一要素都分别设计5~10个题项,这些题项预先经过反复斟酌筛选,并邀请一些同行专家及在职民警进行审定并给出意见建议,根据专家建议修改部分含义不清的表述,剔除产生歧义的题项,保留大多数人同意的题项。在此基础上又进行了小范围的试测,对高分组与低分组的独立样本t检验以及各题项与总分的相关分析,删除临界值未达到显著水平(即区分度不大的题项)及与总分相关系数小于0.3的题项,以达到测查同一维度的各题项具有较高的内部一致性,含义单一、表达清楚、避免被调查者产生误解的要求。经反复筛选,初步保留了30个条目,加入人口学信息后形成初始量表,采用李克特5点量表的方式计分,从“完全不符合”“不太符合”“不确定”“比较符合”到“完全符合”,分别按1~5的分值赋分,其中6个条目为反向计分项。为便于统计分析处理,对所有题项均按照所属维度进行统一编码。

3.2 警察职业认同项目分析和探索性因子分析

3.2.1 预测试

预测试目的:检验和提炼警察职业认同初始量表的构成要素,并进行信效度分析,验证警察职业认同的假设模型。

测试对象:从乌鲁木齐市的在职民警中随机抽取了100人进行较大范围的预测试,其中包括汉族、维吾尔族、回族、哈萨克族4个不同民族,以及刑侦、特警、治安、网安、交通、政工等不同警种,年龄范围在21—50岁之间。由于警察职业的特殊性,男性比例达89%。

测试工具和方法:使用编制好的警察职业认同初始量表进行测试。测试采用纸笔测验和电子问卷两种方式进行,给出标准指导语,单人施测,测完当即

提交，回收率及有效率均为 100%。

3.2.2 项目分析和探索性因子分析

采用统计分析软件 SPSS21.0 对初始量表的预测试数据进行项目内部一致性分析和探索性因子分析。

3.2.1.1 初始量表的项目分析

通过“Transform ~ Recode into Same Variables”对 6 个反向问题进行反向计分处理后，首先采用对高低分组的独立样本 t 检验来分析各项目的区分度，其次对 V、A、S 三维度六因素进行内部一致性和各因子间及与总分间相关性分析，计算克伦巴赫 α 系数和皮尔逊相关系数。分析结果如下（见表 1、表 2）：

表 1 各维度可靠性统计量

Table 1 Reliability statistics of all dimensions

项目	Cronbach's α	基于标准化项的 Cronbach's α	项数
总量表	0.880	0.895	30
维度 V	0.787	0.826	11
其中： V1	0.795	0.864	6
V2	0.752	0.756	5
维度 A	0.895	0.917	7
维度 S	0.652	0.703	12
其中： S1	0.534	0.577	6
S2	0.705	0.747	6

表 2 各因子间及与总分间的相关性

Table 2 Correlation between the scores of each factor and total score

项目		V	其中：		A	S	其中：	
			V1	V2			S1	S2
职业价值 V	Pearson r	1						
其中： 内在价值 V1	Pearson r	0.758**	1					
外在价值 V2	Pearson r	0.868**	0.334	1				
职业情感 A	Pearson r	0.445	0.320	0.400	1			
职业环境 S	Pearson r	0.311	0.013	0.440	0.420	1		
其中： 外部环境 S1	Pearson r	-0.130	-0.348	0.078	0.207	0.559*	1	
内部环境 S2	Pearson r	0.477*	0.306	0.457	0.327	0.722**	-0.170	1
警察职业认同	Pearson r	0.852**	0.580*	0.790**	0.797**	0.624**	0.161	0.607**

注：* 在 0.05 水平（双侧）上显著相关；** 在 0.01 水平（双侧）上显著相关。

独立样本的 t 检验结果表明，高分组与低分组在 S12、S13 2 个项目上的

均值差异未达到显著性水平,即区分度不够大,在其他28个项目上差异显著($p<0.05$)。

项目内部一致性分析结果表明:初始量表总的Cronbach's $\alpha=0.880$,接近0.9,总体信度较高,可接受,整体上不需要作较大的修订,所有项目基本上都可保留;维度V的Cronbach's α 系数为0.787,接近0.8,其中,职业内在价值各项目间内部一致性系数为0.795,外在价值各项目间内部一致性系数为0.752,表明信度可以接受,基本不需要做修订;维度A的Cronbach's α 系数为0.895,说明信度较高,各项目不需要再做修订;维度S的Cronbach's α 系数介于0.6~0.7之间,说明个别项目描述不够准确,可能使被试产生理解上的偏差,需要做进一步的修改、调整或增减。

从各维度间及与总分的相关关系来看,职业价值(V)、职业情感(A)、职业环境(S)3个维度与总分相关系数介于0.624~0.852之间,均呈强相关, $p<0.001$;职业内在价值(V1)和外在价值(V2)均与职业价值维度及总分呈显著正相关;职业内部环境(S1)与外部环境(S2)两因子与职业环境维度呈显著正相关;3个维度相互间的相关性在0.3~0.5之间,达到中等相关水平;5个因素间基本呈中等程度相关,且均显著低于与总分的相关;5因素中,只有因素S1与总分的相关性未达到显著水平。这表明:①本初始量表中3个维度5个因子之间具有相对独立性,同时又能较好地反映量表所要测量的心理特质,量表总体结构效度较好;②警察职业内在价值认同与外在价值认同是2个相互独立的因子,警察职业内部环境认同与外部环境认同是2个相互独立的因子,将价值认同与环境认同作为高阶因素并进一步细分出低阶因子是非常有必要的;③对因素S1所包含的题项需重新考虑修订;④从总体来看,初始量表信度较高,结构效度较好,结合内部一致性分析,除需要对个别题项作修订调整外,整体具备作为一个测量工具应达到的可靠性和有效性。

通过独立样本的t检验结果,结合内部一致性分析和因子间的相关性分析,剔除了警察职业外部环境认同因子所包含的2个未达到临界值的项目,保留了28个题项。

3.2.1.2 探索性因子分析

首先采用KMO度量(Kaiser-Meyer-Olkin measure)和巴特利球形检验(Bartlett

Test of Sphericity) 对预测试样本数据是否适合做因子分析进行检测 (表3)。

表3 KMO 和 Bartlett 的检验

Table 3 KMO and Bartlett's test

取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.761
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	774.902
	df	136
	Sig.	0.000

$KMO=0.761$, 说明变量间具有较强的相关性, 因子分析效度可以接受, 适合进行因子分析。巴特利检验 $p<0.001$, 说明因子相关系数矩阵与单位矩阵差异显著, 为非单位矩阵, 即能够提取最少的因子同时又能解释大部分的方差, 具有良好的效度, 原始变量适合做因子分析。

其次应用主成分分析法和最大平衡值正交旋转进行探索性因子分析 ($n=100$), 提取初始特征值大于 1.5 的公因子, 剔除因子载荷小于 0.4 及同时在两个以上公因子上的载荷大于 0.4 的题项, 结果见表4。

表4 各变量的因子载荷及方差贡献率

Table 4 Factor loadings and variance contribution rate of each variable

题项	职业情感	职业内在价值	职业外在价值	职业外部环境	职业内部环境
A1	0.847				
A2	0.880				
A3	0.846				
A4	0.665				
A5	0.850				
A6	0.656				
A7	0.624				
V11		0.858			
V12		0.643			
V13		0.480			
V14		0.895			
V15		0.878			
V21			0.542		
V22			0.650		
V23			0.537		
V24			0.486		
V25			0.555		
S11				0.782	
S12				0.827	

续表

题项	职业情感	职业内在价值	职业外在价值	职业外部环境	职业内部环境
S13				0.858	
S14				0.691	
S21					0.710
S22					0.554
S23					0.785
S24					0.459
S25					0.921
初始特征值	9.365	4.256	3.279	2.550	2.010
方差贡献率	33.447	15.201	11.712	9.108	7.180

探索性因子分析结果表明，通过主成分分析可提取的公因子数为 5 个，累积方差贡献率达 76.65%，能够解释绝大部分的变异，反映了警察职业认同的主要来源，支持了警察职业认同包含 5 个基本要素的理论假设。最大平衡值正交旋转后获得因子载荷矩阵显示，所有题项在所对应因子上的载荷均大于 0.4，但其中有 1 个题项同时在两个以上公因子上的载荷大于 0.5，因此予以删除，最终保留了 27 个条目，形成正式量表。对所抽取的 5 个一阶因子再次进行最大方差的正交旋转，不限定因子数，抽取特征根大于 1 的因子，结果再次抽取 2 个因子，累积方差贡献率为 67.60%，因子载荷量介于 0.627 ~ 0.920 之间，这表明存在二阶因子，这也与最初提出的 3 维度 5 因素的警察职业认同二阶理论假设模型相吻合。

根据各因子包含项目所反映的主要内容，将因子 1 命名为警察职业情感（Professional Affection），属于较高层次的心理活动，指从事警察职业的个体对自身所从事职业所表现出的稳定的积极正向态度和体验，包括自豪感、归属感、积极评价、热爱、责任意识、敬业感等，共 7 个题项；因子 2 和因子 3 分别命名为警察职业内在价值和职业外在价值，内在价值反映警察职业本身固有的彰显其社会存在意义和重要性的内在属性，包括维护和平稳定、伸张正义、惩恶扬善等不以外在条件变化而转移的价值要素；外在价值反映警察职业满足从业者自身情感需求与生存发展需要的有用性，包括职业形象、社会地位、收入水平等具有外在吸引力的各要素；二者各包含 5 个题项，共同构成警察职业价值认同维度；因子 4 和 5 分别命名为警察职业外部环境和职业内部环境，分别指影响警察工作进程及身心状态的职业外部因素和职业内部因素，其中外部环境

因素主要包括社会支持、执法环境、权益保障、职业风险等，内部环境因素主要包含装备支持、工作条件、工作氛围、职业能力要求等，分别包含 4 个和 6 个题项，共同构成警察职业环境认同维度（见表 5）。

表 5 警察职业认同正式量表

Table 5 The final scale of police profession identity

构念		题项
警察职业价值认同 (V)	内在价值 (V1)	V11 警察是正义的化身
		V12 警察职业能体现更高的社会价值
		V13 警察是神圣的职业
		V14 从事警察职业能够实现我的人生价值
		V15 警察职业与其他职业并无不同，也是谋生的手段
	外在价值 (V2)	V21 当人们谈论到警察职业时，会觉得这是一份崇高的职业
		V22 警察群体具有较高的社会威望
		V23 与其他职业相比，警察具有较高的社会地位
		V24 警察职业的收入相对比较高
		V25 作为人民警察，我时常觉得受人尊重
警察职业情感认同 (A)		A1 当有人无端指责警察群体时，我感到自己受到了侮辱
		A2 当看到或听到颂扬警察职业的话语时，我会很高兴
		A3 我非常热爱自己的职业
		A4 尽管从事警察职业的收入远远低于付出，我也愿意留在警察队伍
		A5 我为自己是一名人民警察而自豪
		A6 我在乎别人如何看待警察职业群体
		A7 我很愿意跟别人提到我是一名人民警察
警察职业环境认同 (S)	外部环境 (S1)	S11 当前法律能够有效保障警察的执法权
		S12 当前的执法环境比较差，社会基层的警察是弱势群体
		S13 当前警察职业的高风险时常会让我感到焦虑
		S14 当前警察的尊严和安全能够从法律上得到严密保证
	内部环境 (S2)	S21 目前的工作条件和装备与我所期望的有较大落差
		S22 我能感受到单位对我个人的关心和支持
		S23 我能感受到单位同事之间团结协作、相互支持的氛围
		S24 当前警察职责的无边界性让我时常感到压力
		S25 我对职业发展前景充满希望
		S26 当前警察工作任务的繁重性让我时常感觉身心疲惫

3.3 正式量表的验证检验

3.3.1 重测信度

正式量表完成后，再次对所抽取的 100 名在职公安民警施测（时隔 2 个月），获得数据后，合并先后两次测试数据，计算量表各题项在 2 次测试中得分的皮

尔逊积差相关系数, 结果表明, 两次测试数据相关系数介于 0.304 ~ 0.769 之间, 均在 0.05 或 0.01 水平上呈显著正相关; 剔除 3 个项目后的正式量表各因子的 Cronbach's α 在 0.618 ~ 0.895 之间, 量表总体 α 系数为 0.886 (表 6)。

表 6 正式量表的信度检验

Table 6 Reliability test of the final scale

项目	重测信度 (Pearson r)	内部一致性 (Cronbach's α)	与总分相关性 (Pearson r)
职业内在价值 V1	0.530**	0.869	0.580*
职业外在价值 V2	0.541**	0.752	0.790**
职业情感 A	0.629**	0.895	0.797**
职业外部环境 S1	0.304**	0.698	0.413
职业内部环境 S2	0.434**	0.618	0.607**
警察职业认同	0.719**	0.886	1

注: * 在 0.05 水平 (双侧) 上显著相关; ** 在 0.01 水平 (双侧) 上显著相关。

从总体来看, 问卷重测信度较高, 说明量表具有较好的稳定性, 结合内部一致性及各因子与总分间的相关性分析, 量表整体具备作为一个测量工具应达到的可靠性。

3.3.2 验证性因子分析

在探索性因子分析的基础上, 为进一步验证所构建的警察职业认同正式量表理论模型与现实的匹配度及与数据的拟合程度, 对重测数据采用 AMOS17.0 进行验证性因子分析 (CFA), 继续对量表结构效度进行检验, 结果见表 7。

表 7 理论模型拟合度

Table 7 Fit degree of the presented theoretical model

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	GFI	CFI	TLI	NFI
249.292	136	1.833	0.038	0.904	0.928	0.818	0.917

通过最大似然估计法 (Maximum Likelihood) 对理论模型与现实数据的拟合度检验结果显示, 各项目在相应因子上的载荷均达到显著水平, 最高载荷值为 0.910, 最低值为 0.437; 拟合卡方值 249.292, 与自由度的比值小于 2; RMSEA (理论模型与饱和模型的差距) 为 0.038, 小于 0.05; 除非规范拟合指数 TLI 大于 0.8 小于 0.9 外, 拟合优度指数 GFI (理论模型可解释观测数据的比例)、比较拟合

指数 CFI (假设模型较虚无模型的改善程度)、规范拟合指数 NFI 等拟合指标均大于 0.9。这些数据结果说明假设模型与样本数据的拟合情况较好,模型假设比较合理。

4 结论

警察职业认同是从事警察职业的个体在社会情境互动中逐步形成的对警察职业的价值认知、心理需求体验和对职业环境及社会评价的知觉等,是一个动态的心理和社会化过程,属于社会心理范畴。警察职业认同具有多维度结构,受多种因素综合作用的影响。研究表明,在梳理相关研究文献、与在职民警深入访谈和邀请专家评定的基础上提出的包含职业内在价值、职业外在价值、职业情感、职业外部环境和职业内部环境 5 要素的警察职业认同假设模型与现实数据拟合度较好,可以较好地反映警察职业认同的结构。依据理论模型编制的《警察职业认同量表》信度、效度较好,具备一个科学测量工具应有的稳定性、可靠性及有效性,能够有效测查警察职业认同所反映的各项心理特质。

基金项目

2020 年度新疆维吾尔自治区高校科研计划人文社科青年项目:自我效能感与警察职业认同研究(项目编号:XJEDU2020SY029)。

参考文献

- [1] 王晓辉,李玉红,林兰芬.潍坊市 179 名护士职业认同现况调查[J].护理研究:下旬版,2007,21(7):1728-1730.
- [2] 李欧.我国警察职业认同研究综述[J].云南警官学院学报,2014(2):126.
- [3] Erikson E H. Identity, Youth and Crisis[M]. New York: W.W.Norton, 1968.
- [4] 李素华.对认同概念的理论述评[J].兰州学刊,2005(4):201-203.

- [5] Melgosa J. Development and Validation of the Occupational Identity Scale [J] .
Journal of Adolescence, 1987, 10 (4) : 385-397.
[https://doi.org/10.1016/S0140-1971\(87\)80019-2](https://doi.org/10.1016/S0140-1971(87)80019-2)
- [6] 王靖. 研究生职业自我效能感、社会适应性与职业自我概念的相关研究
[D] . 辽宁师范大学, 2011.
- [7] Rowe L, Marcia J E. Ego Identity Status, Formal Operations, and Moral
Development [J] . Journal of Youth and Adolescence, 1980, 9 (2) :
87-99. <https://doi.org/10.1007/BF02087928>
- [8] Holland J L, Johnston J A, Asama N F. The Vocational Identity Scale: A
Diagnostic and Treatment Tool [J] . Journal of Career Assessment, 1993, 1 (1) :
1-12. <https://doi.org/10.1177/106907279300100102>
- [9] Holland J L, Gottfredson D C, Power P G. Some Diagnostic Scales for
Research in Decision Making and Personality: Identity, Information, and
Barriers [J] . Journal of Personality and Social Psychology, 1980 (39) :
1191-1200. <https://doi.org/10.1037/h0077731>
- [10] 高艳, 乔志宏, 宋慧婷. 职业认同研究现状与展望 [J] . 北京师范大学
学报 (社会科学版), 2011 (4) : 47-53.
<https://doi.org/10.13109/grup.2011.47.1.53>
- [11] Meyer J P, Allen N J, Smith C A. Commitment to organizations and
occupations: Extension and test of a three-component conceptualization [J] .
Journal of Applied Psychology, 1993, 78 (4) : 538-551.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>