

陆军基层官兵工作适应研究

李卫国 杜昊楠 袁 鑫

国防大学政治学院基层政治工作系，上海

摘 要 | 为了解陆军基层官兵工作适应的现状与特点，提高陆军基层官兵工作岗位适应感，抽取某部 380 名基层官兵为样本，采用《工作适应问卷》《组织氛围量表》《职业使命感量表》进行调查研究，并进行了相关和回归统计分析。结果表明：陆军基层官兵职业使命感能够正向预测工作适应；陆军基层官兵组织氛围能够正向预测工作适应；陆军基层官兵职业使命感各维度在组织氛围各维度对工作适应各维度的影响中起调节作用。

关键词 | 陆军基层官兵；工作适应；组织氛围；职业使命感

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



工作适应是个体与工作环境互相发生作用并通过调整最终达到平衡的一种状态。目前研究多集中在新入职人员，对其形成过程的研究多集中在人格特征、组织社会化策略、职业认同、领导风格等几个因素。自军队调整改革以来，陆军部队作为国防和军队建设中的重要作战力量，无论是编制体制还是作战力量编成都发生了巨大转变。通过调研，发现陆军基层官兵工作适应问题较为突出。本文以陆军基层官兵为研究对象，将组织氛围、职业使命感引入工作适应研究范围，揭示陆军基层官兵工作适应的主要影响因素及其相互关系，对帮助官兵调整转变心态，融入工作岗位，提升部队作战实效和打赢能力具有重要的现实意义。

1 对象与方法

1.1 研究对象

本研究采取整群随机抽样法，选取陆军某部 380 名官兵发放问卷调查，回收问卷 380 份，回收率 100%，经筛选后剔除无效问卷 21 份，获得有效问卷 359 份，有效填答率 94.5%。本研究设计了性别、户籍、婚姻状况、年龄、军龄、职别、学历、政治面貌作为控制变量。性别分男（308 人）和女（51 人）；户

基金项目：研究生资助重点课题“官兵心理防护研究（编号：2014JY351）”。

通讯作者：李卫国，国防大学政治学院教授，研究方向：军队心理服务工作。

文章引用：李卫国，杜昊楠，袁鑫：陆军基层官兵工作适应研究 [J]. 中国心理学前沿, 2022, 4 (1): 17-22.

<https://doi.org/10.35534/pc.0401002>

籍分城镇(106人)和农村(253人);婚姻状况分已婚(121人)和未婚(238人);年龄分20岁以下(44人)、21~25岁(147人)、26~30岁(96人)、30岁以上(72人);军龄分5年以下(156人)、5~10年(118人)、10年以上(85人);职别分士兵(107人)、士官(226人)、军官26人;学历分高中及以下(171人)、大专(130人)、本科及以上(58人);政治面貌分党员(198人)和团员(161人)。

1.2 测量工具

(1)《工作适应问卷》。采用陈超群2016年编制的《工作适应问卷》,该问卷包含组织适应、岗位适应、人际适应3个维度,共15个题项,采用李克特五点计分法,得分越高,表示工作适应情况越好。问卷内部一致性系数为0.909,各维度的内部一致性系数分别为0.872、0.893、0.811。

(2)《组织氛围测量量表》。采用袁洛阳2017年编制的《组织氛围测量量表》。该量表包含友好关系氛围、创新氛围、公平氛围3个维度,共10个题项。采用李克特五点计分,得分越高,表示个体感受到的组织氛围越好。量表总的内部一致性系数为0.917,各维度的内部一致性系数分别为0.899、0.857、0.822。

(3)《职业使命感量表》。采用张春雨2015年编制的《职业使命感量表》。包含利他贡献(帮助别人、服务社会和国家的意愿)、导向力(推动职业使命产生的力量)、意义和价值(职业与个人的人生意义、人生价值和人生目的的联系)3个维度,共11个题项。采用李克特五点计分,得分越高,表示职业使命感越强烈。量表总的内部一致性系数为0.84,各维度的内部一致性系数均为0.77。

1.3 测试方法

问卷由主试现场发放,全部现场作答现场回收,不允许被试相互交流,30分钟内填写完毕。数据处理采用SPSS22.0、JAMOV11.1.1.0、AMOS24.0软件进行分析。

2 研究结果

2.1 描述性分析

对测试结果进行变量的描述性统计分析,具体结果如表1-3所示,工作适应、组织氛围、职业使命感总分和各维度平均分均明显大于3(问卷为5点计分,中间值为3),说明陆军基层官兵工作适应水平较高,工作适应情况良好;感知到的组织氛围水平较高,对所在组织的环境氛围比较满意;职业使命感水平较高。

表1 工作适应总体及各维度情况(N=359)

Table 1 Work adaptation: overall and all dimensions (N=359)

	组织适应	岗位适应	人际适应	工作适应总分
M	4.24	4.31	4.49	4.32
SD	0.98	0.7	0.71	0.72

表 2 组织氛围总体及各维度情况 (N=359)

Table 2 Overall organizational climate and each dimension (N=359)

	友好关系氛围	创新氛围	公平氛围	组织氛围总分
M	4.33	4.23	4.27	4.28
SD	0.83	0.86	0.90	0.79

表 3 职业使命感总体及各维度情况 (N=359)

Table 3 Overall and various dimensions of professional mission (N=359)

	利他贡献	导向力	意义和价值	职业使命感总分
M	4.45	3.76	4.32	4.17
SD	0.53	0.99	0.73	0.62

2.2 人口学变量上的差异分析

性别、户籍、婚姻状况、政治面貌采用独立样本 t 检验,发现婚姻状况对工作适应、组织氛围、职业使命感均无影响,具体结果如表 4 所示,男性在工作适应总体,组织适应、岗位适应、人际适应这三个工作适应子维度,以及组织氛围、职业使命感方面成绩均显著高于女性;农村官兵在工作适应总体,组织适应、人际适应这两个工作适应子维度,以及组织氛围方面成绩显著高于城市官兵;党员在岗位适应、人际适应这两个工作适应子维度上成绩显著高于团员。

表 4 工作适应、组织氛围、职业使命的性别、户籍、政治面貌差异

Table 4 Political affiliation, gender, occupation registered residence and political status of job climate, occupational ambience and occupational mission

	性别		户籍		政治面貌	
	男 (N=308)	女 (N=51)	城镇 (N=106)	农村 (N=253)	党员 (N=198)	团员 (N=161)
	t	p	t	p	t	p
工作适应	7.026***	0	-2.807**	0.006	1.898	0.059
组织适应	4.624***	0	-3.227**	0.002	0.918	0.359
岗位适应	8.145***	0	-1.6	0.111	2.362*	0.019
人际适应	6.438***	0	-2.068*	0.04	2.469*	0.014
组织氛围	5.776***	0	-2.859**	0.005	1.957	0.051
职业使命感	3.451**	0.001	0.418	0.676	0.248	0.804

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下同。

年龄、军龄、职别、学历采用单因素方差分析和 LSD 法进行事后多重比较,具体结果如表 5 所示,不同军龄官兵在工作适应总体,岗位适应、人际适应维度,以及组织氛围方面存在显著差异,军龄 10 年以上官兵的工作适应总体,岗位适应、人际适应维度,组织氛围成绩均显著高于军龄 5 年以下官兵;不同职别官兵在工作适应总体,组织适应、岗位适应、人际适应维度,以及组织氛围、职业使命感方面

均存在显著差异, 人际适应得分士官显著高于士兵; 工作适应总体, 组织适应、岗位适应维度, 以及组织氛围、职业使命感得分, 士官显著高于士兵和军官; 不同学历官兵在工作适应总体, 组织适应、岗位适应、人际适应维度, 以及组织氛围方面均存在显著差异, 高中及以下学历官兵人际适应得分显著高于本科及以上学历官兵; 工作适应总体, 组织适应、岗位适应维度, 以及组织氛围得分, 高中及以下和大专学历官兵成绩显著高于大学及以上学历官兵; 不同年龄官兵在岗位适应方面得分存在显著差异, 30 岁以上官兵岗位适应情况显著优于 20 岁以下官兵。

表 5 工作适应、组织氛围、职业使命的军龄、职别、学历、年龄差异

Table 5 Differences in work adaptation, organizational atmosphere, career mission, military age, job title, educational background and age

	军龄			职别			学历			年龄			
	5 年以下	5~10 年	10 年以上	士兵	士官	军官	高中及以	大专	本科及以	20 岁以下	20~25 岁	26~30 岁	30 岁以上
	(N=156)	(N=118)	(N=85)	(N=107)	(N=226)	(N=26)	下(N=171)	(N=130)	上(N=58)	(N=44)	(N=147)	(N=96)	(N=72)
	<i>F</i>	<i>p</i>	事后比较	<i>F</i>	<i>p</i>	事后比较	<i>F</i>	<i>p</i>	事后比较	<i>F</i>	<i>p</i>	事后比较	
工作适应	3.540 [*]	0.03	3>1	24.826 ^{***}	0	5>4, 5>6	9.714 ^{***}	0	7>9, 8>9	1.127	0.338		
组织适应	0.728	0.483		16.934 ^{***}	0	5>4, 5>6	6.853 ^{**}	0.001	7>9, 8>9	0.87	0.457		
岗位适应	6.944 ^{**}	0.001	3>1	26.301 ^{***}	0	5>4, 5>6	9.795 ^{***}	0	7>9, 8>9	3.722 [*]	0.012		
人际适应	4.587 [*]	0.011	3>1	13.248 ^{***}	0	5>4	5.554 ^{**}	0.004	7>9	1.481	0.219	13>10	
组织氛围	3.331 [*]	0.037	3>1	17.770 ^{***}	0	5>4, 5>6	6.428 ^{**}	0.002	7>9, 8>9	0.71	0.547		
职业使命感	0.343	0.71		5.196 ^{**}	0.006	5>4, 5>6	0.701	0.497		1.03	0.38		

注: 1=5 年以下, 2=5 ~ 10 年, 3=10 年以上, 4= 士兵, 5= 士官, 6= 军官, 7= 高中及以下, 8= 大专, 9= 本科及以上学历, 10=20 岁以下, 11=20 ~ 25 岁, 12=26 ~ 30 岁, 13=30 岁以上。

2.3 相关分析

采用皮尔逊积差相关对陆军基层官兵工作适应、组织氛围、职业使命感总分及各维度间的相关关系进行检验。检验结果如表 6 所示, 由表 6 可知, 组织氛围总分、友好关系氛围、创新氛围、公平氛围与工作适应总分、组织适应、岗位适应、人际适应呈显著正相关 ($p<0.01$), 说明官兵所处的组织氛围越融洽, 其工作适应情况就越好。职业使命感总分、利他贡献、导向力、意义和价值与工作适应总分、组织适应、岗位适应、人际适应呈显著正相关 ($p<0.01$), 说明职业使命感越强, 工作适应情况就越好。

表 6 组织氛围、职业使命感与工作适应的相关 (N=359)

Table 6 Correlation between organizational climate, professional mission and job adaptation (N=359)

	组织适应	岗位适应	人际适应	工作适应总分
友好关系氛围	0.572**	0.636**	0.748**	0.710**
创新氛围	0.656**	0.655**	0.631**	0.740**
公平氛围	0.728**	0.642**	0.636**	0.776**
组织氛围总分	0.700**	0.698**	0.734**	0.802**
利他贡献	0.408**	0.585**	0.565**	0.564**
导向力	0.242**	0.292**	0.269**	0.300**
意义和价值	0.308**	0.396**	0.390**	0.400**
职业使命感总分	0.368**	0.481**	0.459**	0.480**

2.4 回归分析

通过相关分析发现,职业使命感、组织氛围与工作适应间存在显著正相关,为了进一步明确变量间因果关系,采用回归分析探讨职业使命感、组织氛围对工作适应的预测作用。结果表明:组织氛围对工作适应具有显著解释力,其中公平氛围、创新氛围对组织适应具有显著的解释力,创新氛围、友好关系氛围、公平氛围对岗位适应具有显著的解释力,友好关系氛围、创新氛围对人际适应具有显著的解释力。职业使命感对工作适应具有显著的解释力,其中,职业使命感维度中仅利他贡献对工作适应各维度具有显著的解释力。

2.5 调节效应分析

根据温忠麟^[4]等提出的调节效应的检验方法,连续变量调节效应检验需按如下步骤开展:(1)对自变量(X)和调节变量(M)进行中心化处理;(2)做回归方程 $Y=aX+bM+cXM+e$ 的分层回归:第一层为 Y 对 X 和 M 的回归,即 $Y=aX+bM+e$;第二层为 Y 对 X 、 M 和 XM 的回归,即 $Y=aX+bM+cXM+e$;(3)若第二层的测定系数显著高于第一层测定系数,或作 XM 的回归系数检验,若显著,则调节效应显著。研究按照以上步骤,以被试工作适应总分和各维度分为因变量,职业使命感、组织氛围总分和各维度分为自变量进行分层回归分析,检验职业使命感与组织氛围间的交互作用,结果表明:导向力在创新氛围对岗位适应的影响中起正向调节作用;导向力在创新氛围对人际适应的影响中起正向调节作用;导向力在公平氛围对人际适应的影响中起正向调节作用;利他贡献在创新氛围对人际适应的影响中起负向调节作用;利他贡献在公平氛围对人际适应的影响中起负向调节作用;意义和价值在创新氛围对人际适应的影响中起负向调节作用。

3 研究结论和建议

3.1 研究结论

本文以 380 名陆军基层官兵为研究对象,对组织氛围、职业使命感与其工作适应的关系进行了实证研究,并得出以下结论:

- (1) 陆军基层官兵工作适应处于较高水平;
- (2) 陆军基层官兵工作适应在性别、户籍、政治面貌、军龄、职别、学历、年龄上存在显著差异;
- (3) 陆军基层官兵职业使命感能够正向预测工作适应;
- (4) 陆军基层官兵组织氛围能够正向预测工作适应;
- (5) 陆军基层官兵职业使命感各维度在组织氛围各维度对工作适应各维度的影响中起调节作用。

3.2 对策建议

从本文研究结论可知,组织氛围及其各维度和职业使命感对陆军基层官兵的工作适应有着显著的影响作用,军队组织应该努力做好以下几点提高官兵的工作适应:

(1) 营造良好组织氛围, 打造和谐温暖环境

包括创建和谐友好的氛围, 维护公平公正的氛围, 保持开放创新的氛围。

(2) 强化职业使命感培育, 激发官兵内在动力

注重革命英雄主义熏陶, 开展好军人职业身份教育, 开展好红色基因教育。三是重视职业生涯规划, 优化军人成长路径。通过科学开展军人职业生涯管理, 积极开展军人职业生涯教育, 使基层官兵牢固树立职业生涯规划理念, 多方面努力提升基层官兵职业能力。

参考文献

- [1] 陈超群. 变革型领导风格与毕业大学生工作适应关系研究 [D]. 广州: 暨南大学, 2016.
- [2] 袁洛阳. 组织氛围与员工创造力的关系研究 [D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2017.
- [3] 张春雨. 职业使命感: 结构、测量及其与幸福的联系 [D]. 重庆: 西南大学, 2015.
- [4] 温忠麟, 侯杰泰, 张雷. 调节效应与中介效应的比较和应用 [J]. 心理学报, 2005 (2): 268-274.

Research on the Work Adaptation of Army Officers and Soldiers

Li Weiguo Du Haonan Yuan Xin

*Dept.of Military Grassroots Political Work, Political College of National Defence University PLA China,
Shanghai*

Abstract: In order to understand the current situation and characteristics of grassroots army officers and men's job adaptation and improve their job adaptation, 380 grassroots army officers and men were selected as samples, and the "job adaptation questionnaire", "organizational climate scale" and "professional mission scale" were used for investigation, and the correlation and regression statistical analysis were carried out. The results show that: the sense of professional mission of army grassroots officers and soldiers can positively predict job adaptation; the organizational climate of army grassroots officers and soldiers can positively predict job adaptation; the dimensions of professional mission of army grassroots officers and soldiers play a moderating role in the influence of organizational climate on the dimensions of job adaptation.

Key words: Army officers and soldiers; Work adaptation; Organizational climate; Sense of professional mission