DOI:10.16016/j.2097-0927.202401111

基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案构建及其效果

吕恬歌[1,2],贾 臻[1],罗青青[1],杜 军[1],杨 超[1],阳 逸[1],杨国愉[1] 400038 重庆,陆军军医大学(第三军医大学)医学心理系军人发展心理学教研室[1];110000 沈阳,北部战区总医院干部病房一科[2]

[摘要] **目的** 构建基于胜任力模型的初级军官团体心理训练,并探究其对初级军官的胜任力与心理健康的干预效果。**方法** 采用 Delphi 法,构建基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案。于 2023 年 10-11 月采用方便抽样方法对 63 名初级军官进行团体心理训练干预,根据随机对照试验设计原则,采用系统随机化法将研究对象分为试验组($n=30$)和对照组($n=33$)。试验组共参加 8 次团体心理训练,每周 2 次,每次团体心理训练时间为 90~120 min,对照组不参加训练。分别在训练前、训练结束时使用胜任力测评表、12 项一般健康问卷(GHQ-12)、工作绩效量表(Chinese perceived stress scale,CPSS)、大五人格量表(Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory,NEO-FFI)对 2 组初级军官进行评估。**结果** ①2 轮专家咨询结果显示,总回收率为 100%,专家权威系数为 0.87,2 轮专家咨询肯德尔协调系数(ω)分别为 0.102($P<0.001$)、0.410($P<0.001$),变异系数均<0.3,专家咨询结果可靠。②干预后时间主效应结果显示,试验组胜任力总分($P<0.001$)、外向性得分($P<0.05$)、责任心得分($P<0.01$)均显著高于对照组;试验组 GHQ-12 总分显著低于对照组($P<0.001$)。③干预后组别主效应结果显示,试验组外向性得分显著高于对照组($P<0.01$)。④干预后时间×组间的交互作用结果显示,试验组胜任力总分($P<0.01$)、工作绩效得分($P<0.05$)、外向性得分($P<0.05$)、宜人性得分($P<0.001$)和责任心得分($P<0.01$)均显著高于对照组;试验组 GHQ-12 总分显著低于对照组($P<0.01$)。**结论** 基于胜任力模型的初级军官团体心理训练能够显著提升初级军官的胜任力,强化人格特质中的外向性、宜人性和责任心,提升工作绩效。

[关键词] 胜任力;工作绩效;团体心理训练;初级军官

[中图法分类号] R395.1; R395.6; R821.2 [文献标志码] A

Construction of a group psychological training program for junior officers based on competency model and its effectiveness evaluation

LYU Tiange[1,2], JIA Zhen[1], LUO Qingqing[1], DU Jun[1], YANG Chao[1], YANG Yi[1], YANG Guoyu[1] [1]Department of Military Developmental Psychology, Faculty of Medical Psychology, Army Medical University (Third Military Medical University), Chongqing, 400038; [2]First Department of Cadre's Ward, General Hospital of Northern Theatre Command, Shenyang, Liaoning Province, 110000, China

[**Abstract**] **Objective** To construct a group psychological training for junior officers based on competency model and explore its intervention effect on competency and mental health of junior officers. **Methods** Delphi method was used to construct a group psychological training program for junior officers based on competency model. A total of 63 junior officers were subjected with convenience sampling during October and November 2023. According to the principle of randomized controlled experimental design, the participants were divided into experimental group ($n=30$) and control group ($n=33$). The experimental group was given our group psychological training program for totally 8 sessions, 90~120 min per session,

[通信作者] 杨国愉,E-mail:gyyang0122@foxmail.com

2097-0927/Copyright © 2024,陆军军医大学(第三军医大学)。这篇开放获取文章遵循 CC BY 许可协议(https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

2 sessions per week, while the control group received no such training. Competency scale, 12-item general health questionnaire (GHQ-12), Chinese perceived stress scale (CPSS), and Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory (NEO-FFI) were used to assess the 2 groups before and at the end of intervention. **Results** ① The results of the 2 rounds of expert consultation showed that the total recovery rate was 100%, the expert authority coefficient was 0.87, the Kendall's coordination coefficients (ω) of the 2 rounds of expert consultation were 0.102 ($P<0.001$) and 0.410 ($P<0.001$), respectively, with a coefficients of variation of <0.3, indicating reliable expert consultation. ② The results of post-intervention time main effect indicated that the total score of competence ($P<0.001$), extroversion score ($P<0.05$) and responsibility score ($P<0.01$) were significantly higher, but the total score of GHQ-12 was obviously lower in the experimental group than the control group ($P<0.001$). ③ The results of post-intervention group main effects revealed that the extraversion score of the experimental group was significantly higher than that of the control group ($P<0.01$). ④ The results of the post-intervention time × group interaction displayed that the experimental group had notably higher total competency score ($P<0.01$), job performance score ($P<0.05$), extraversion score ($P<0.05$), agreeableness score ($P<0.001$) and responsibility score ($P<0.01$), but lower total GHQ-12 score ($P<0.01$) than the control group. **Conclusion** Competency-based modeling group psychological training for junior officers can significantly enhance the competency, strengthen the extroversion, agreeableness and responsibility in personality traits, and thus improve job performance for them.

[**Key words**] competency; job performance; group psychological training; junior officers

Corresponding author: YANG Guoyu, E-mail: gyyang0122@foxmail.com

初级军官或初职军官,一般指年龄<35周岁、营连排职的军官[1]。他们是我军最广泛、最基层的管理者,更是未来军队建设发展的组织者和领导者。初级军官是否具备岗位胜任力,能否胜任新时期部队作战需求,不仅关乎军队战斗力生成,也关乎其军人职业生涯发展。因此,提高初级军官的岗位胜任力和心理健康水平,是当前基层军官心理服务工作的重点任务之一。但有研究显示,有部分初级军官不能胜任工作要求,也难以适应军营生活,导致了人才的浪费[2]。“胜任力”一词源于十九世纪的西方司法领域,后来在临床心理学与教育心理学领域中逐步得到发展[3]。尽管不同学者对于胜任力的定义不同,但都具有3个共通之处:其一是与特定工作或领域相关[4];其二是包括了诸如知识、技能、特质等个人属性或行为方式;其三是与工作绩效正相关[5]。胜任力模型,又称为能力素质模型[6],指一系列对特定职位或任务所需能力的特征集合。是通过识别并整合一系列与该项工作的成功执行紧密相关的特质来构建的,这些特质构成了实现某个组织目标所需的能力要素的综合体[7]。大多数研究者通过与某行业、职业、企业单位相结合进行胜任力建模,在此基础上将模型应用于工作分析、选拔、聘用、评估、培训等方面。目前,我军对初级军官胜任特征的研究大多为构建胜任力评价指标体系或胜任特征模型,如武警部队内卫总队政治指导员胜任力模型研究[8]、基于DEMATEL方法的预备役军官选拔评价及对策研究[9]、初级指挥军官任职需求的军校技术类学员胜任力模型研究[10]、基于军官职业化的军官岗位任职资格标准研究[11]。从研究中可以看出,现有研究大多处于胜任力模型构建的理论探索层面,未对模型的应用做出深入的探究。

因此,本研究以初级军官胜任特征心理品质评价模型为理论基础[12],与团体心理训练相结合,构建基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案,并通过实证研究检验其有效性,以期为开展初级军官的心理健康教育和心理训练,促进初级军官心理的健康发展和提升军事作业绩效提供参考与借鉴。

1 对象与方法

1.1 研究对象

1.1.1 咨询专家 由于专家咨询内容涉及军人心理训练、教学科研等相关内容,入选专家为心理学、教育学、管理学等领域具有高级职称或同等专业水平者。纳入标准:①从事心理教学与科研相关工作的教学科研专家;②负责军队院校或基层部队人员管理的管理学专家;③军事院校、军队医疗卫生单位工作的心理学专家。咨询一般进行2~3轮,专家人数以15~50为宜[13]。最终纳入涉及教学科研、军队心理工作和医疗卫生工作等领域的20名专家,其中男性9名,女性

11 名;工作年限 3~36(15.35±7.31)年,咨询专家基本情况见表 1。

表 1 咨询专家基本情况(n=20)

项目	类别	人数	构成比/%
性别	男	9	45.00
	女	11	55.00
年龄/岁	30~39	6	30.00
	40~49	11	55.00
	≥50	3	15.00
学历	博士	10	50.00
	硕士	5	25.00
	本科	5	25.00
专业技术职务	正高职	4	20.00
	副高职	10	50.00
	中级及以下	1	5.00
	管理岗位	5	25.00
研究领域[a]	心理学	11	55.00
	部队管理	4	20.00
	医疗卫生	4	20.00
	其他	2	10.00
工作领域[a]	机关工作	3	15.00
	教学科研	11	55.00
	基层部队工作	4	20.00
	医疗卫生	5	25.00

a:研究领域和工作领域中部分专家涉及多个领域

1.1.2 干预对象 使用 G*Power 3.1 版本计算样本量[14],F 检验前后测量方差分析,效应量(effect size)=0.25;α=0.05;Power=0.95;分组数=2,组水平数=2,计算所需样本量为 54,加上 10%的流失率,最终确定样本量为 60,每组样本量为 30。采用方便抽样方法,抽取参加某军校课程培训班的 87 名军官进行筛选。研究对象纳入标准:①年龄≤35 周岁的营级及以下现役军官;②自愿并且保证全程参加团体心理训练。排除标准:①躯体活动障碍;②妊娠或哺乳期女性。本研究纳入符合标准的 66 名初级军官为研究对象,采用系统随机化法均分为试验组和对照组。试验过程中试验组因不可抗力因素脱落 3 名被试,最终试验组 30 名,对照组 33 名。本研究中试验组和对照组人数均>27 人,达到了统计分析要求。2 组被试进行同质性检验,在年龄、军龄、工作年限、是否独生子女、级别等人口学因素上具有同质性(P>0.05),见表 2。本研究已通过陆军军医大学伦理委员会审核(2020 第 027-03)。

1.2 *方法*

1.2.1 胜任力团体心理训练方案专家咨询 在前期研究的基础上,综合对初级军官胜任力心理训练需求的研究结果,经与导师及课题组成员多次讨论,形成《初级军官胜任力团体心理训练方案》专家咨询表。于 2023 年 8-9 月采用 Delphi 法对初级军官胜任力团体心理训练方案进行了 2 轮专家咨询,问卷均以适宜的通讯方式发放,要求专家 1 周或 2 周内返回。根据专家反馈意见进行修订、调整,最终形成基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案,方案涵盖积极、自信、责任感、解决问题能力、组织协调能力和决策能力 6 个关键主题,设计 8 次团体心理训练方案单元活动。

1.2.2 研究工具

1.2.2.1 初级军官一般情况调查表 包括基础人口学信息资料及岗位类别、婚姻状况等。

1.2.2.2 胜任力测评表 参照苗丹民等[12]建立的《初级军官胜任特征心理品质评价模型》,形成了初级军官胜任力测评表,共 37 个条目。采用 Likert 5 点计分法:1 表示非常满意,2 表示比较满意,3 表示一般满意,4 表示不太满意,5 表示非常不满意。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.983,KMO 值为 0.972,具有良好的信效度。

1.2.2.3 12 项一般健康问卷(12-item General Health Questionnaire,GHQ-12) 由 GOLDBERG[15]编制,共 12 个条目。采用 Likert 4 点计分法,得分范围在 12~48 分,分数越高,表示心理健康水平越低,总分>27 分为心理状况不佳。该量表在本研究中 Cronbach's α 系数为 0.883。

1.2.2.4 工作绩效量表(Chinese perceived stress scale,CPSS) 采用赵文璐[16]开发的工作绩效问卷,共 12 个条目。采用 Likert 5 点计分法:1 表示不同意,2 表示有点同意,3 表示同意,4 表示很同意,5 表示极度同意。得分越高,表明个体工作绩效水平越高,该量表在本研究中 Cronbach's α 系数为 0.979。

1.2.2.5 大五人格量表(Neuroticism Extraversion Openness Five-Factor Inventory,NEO-FFI) 由 COSTA 等[17]编制,MORRISON 进行修订。包括 60 个条目,分为神经质、外向性、开放性、责任心和宜人性。采用 Likert 5 点计分法:1 表示非常不符合,2 表示不太符合,3 表示有些符合,4 表示比较符合,5 表示非常符合。各维度分数越高说明个体越符合该人格维度。总量表和各维度分量表在本研究中 Cronbach's α 系数均大于 0.7。

1.2.3 干预方法 对试验组进行 8 次团体心理训练干预,每周 2 次,每次训练时间为 90~120 min,训练地点、程序方式相同,在此期间,对照组进行常规的心理健康教育理论学习,不参加团体心理训练。在训练前、训练结束时对 2 组人员使用研究工具中的量表进行问卷测评。

表 2 试验组、对照组的人口学变量比较[$\bar{x}\pm s$,例(%)]

项目	试验组(n=30)	对照组(n=33)	t/χ^2	P
年龄/岁	29.70±3.44	30.93±3.02	−1.524	0.133
军龄/年	9.77±3.34	9.91±2.90	−0.181	0.857
工作年限/年	7.73±3.86	8.97±3.67	−1.303	0.197
性别			2.567	0.109
男	14(46.7)	22(66.7)		
女	16(53.3)	11(33.3)		
是否独生子女			0.286	0.593
是	9(30.0)	12(36.4)		
否	21(70.0)	21(63.6)		
岗位类别			3.512	0.319
军事	6(20.0)	5(15.2)		
政工	11(36.7)	7(21.2)		
后勤	8(26.7)	16(48.5)		
其他	5(16.7)	5(15.2)		
级别			5.870	0.209
排级	4(13.3)	4(12.1)		
副连级	9(30.0)	3(9.1)		
连级	9(30.0)	12(36.4)		
副营级	4(13.3)	4(12.1)		
营级	4(13.3)	10(30.3)		
婚姻			1.152	0.283
未婚	11(36.7)	8(24.2)		
已婚	19(63.3)	25(75.8)		
胜任力得分	145.03±16.52	145.84±20.10	−0.175	0.862
GHQ-12	18.17±4.97	18.91±5.34	−0.570	0.571
工作绩效得分	40.60±10.39	40.03±10.45	0.217	0.829
神经质	31.17±6.62	31.52±9.97	−0.162	0.870
外向性	39.23±4.14	37.94±9.66	0.679	0.487
开放性	38.80±5.86	39.93±5.44	0.407	0.685
宜人性	41.67±5.88	43.61±4.62	−1.462	0.149
责任心	41.90±4.57	41.03±7.56	0.546	0.579

1.3 统计学分析

采用 SPSS 26.0 统计软件对数据进行分析。专家积极系数(Cj)采用问卷回收率和专家建议率表示;专家权威系数(Cr)采用判断依据和熟悉程度来衡量[18];专家意见集中程度采用均值(Mj)、满分比(Kj)和选择率表示;专家意见协调程度采用肯德尔协调系数(ω)和变异系数(CV)表示;计数资料以例数或百分数(%)表示;计量资料以 $\bar{x}\pm s$ 表示;采用独立样本 t 检验比较试验组、对照组的基线状态差异;采用重复测量方差分析比较 2 组前后测结果。检验水准:α=0.05。

2 结果

2.1 专家咨询结果

2 轮专家咨询总回收率为 100%,第 1 轮咨询有 17 名(85%)专家提出了 61 条意见,第 2 轮咨询有 9 名(45%)专家提出了 12 条修改意见,专家判断依据(Ca)为 0.93,熟悉程度系数(Cs)为 0.81,专家权威系数(Cr)为 0.87,专家积极系数为 100%。一般认为专家权威程度在 0.7 及以上时可靠程度较高,本研究专家权威系数为 0.87,说明所选专家在本研究领域权威性较高[19],结果较可靠。2 轮专家咨询的肯德尔协调系数(ω)分别为 0.102(P<0.001)、0.410(P<0.001);第 1 轮专家咨询变异系数为 0.05~0.17,第 2 轮专家咨询变异系数为 0.00~0.05,变异系数均<0.3,专家对研究内容意见波动小,结果可靠,见表 3。通过 2 轮 Delphi 专家咨询,最终确定了基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案,以提升初级军官胜任力作为总目标,共包含 4 个一级指标、8 个二级指标、32 个三级指标,见图 1。

表 3 专家咨询的 ω 值及卡方检验结果(n=20)

咨询轮次	ω	χ^2	df	P	变异系数
第 1 轮	0.102	86.086	42	<0.001	0.05~0.17
第 2 轮	0.410	249.350	19	<0.001	0.00~0.05

2.2 团体心理训练干预效果检验

采用两因素重复测量方差分析法,对试验组和对照组的前后测结果进行差异比较。结果显示,胜任力总分在时间主效应(P<0.001)、时间×组间的交互作用(P<0.01)上有显著差异;GHQ-126 得分在时间主效应(P<0.001)、时间×组别的交互作用(P<0.01)上有显著差异;外向性得分在时间主效应(P<0.05)、组别主效应(P<0.01)、时间×组间的交互作用(P<0.05)上有显著差异;宜人性得分在时间×组间的交互作用上有显著差异(P<0.001);责任心得分在时间主效应(P<0.01)、时间×组间的交互作用上有显著差异(P<0.01);工作绩效得分在时间×组间的交互作用上有显著差异(P<0.05),见表 4。

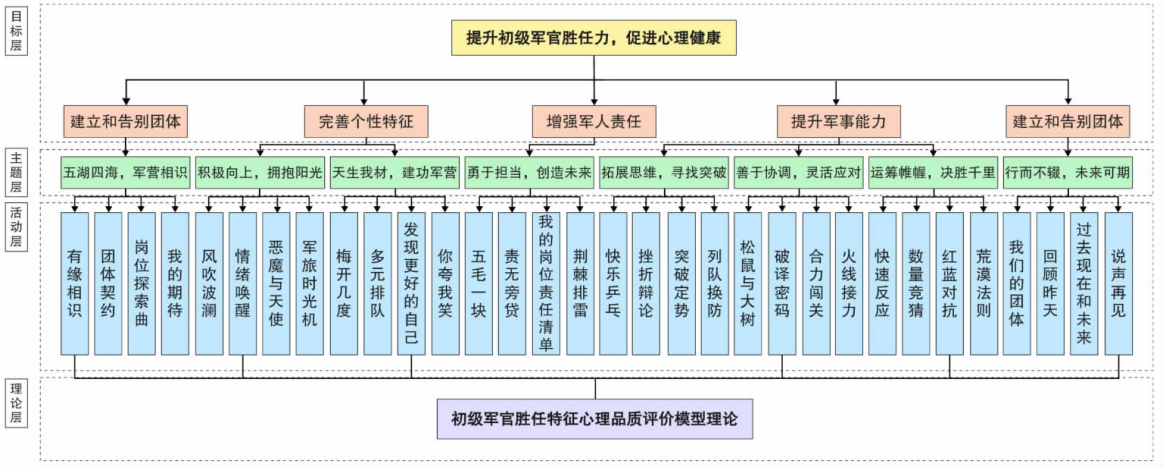


图 1 基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案设计结构图

表 4 试验组、对照组初级军官在训练前后相关心理学变量的情况对比($\bar{x}\pm s$)

变量	训练前得分	训练后得分	时间			组别			时间×组别		
			F	P	η_{p2}	F	P	η_{p2}	F	P	η_{p2}
胜任力											
试验组	145.03±16.52	157.50±13.71	16.206[c]	<0.001	0.210	1.220	0.274	0.020	8.069[b]	0.006	0.117
对照组	145.85±20.10	148.00±17.38									
GHQ-12											
试验组	18.17±4.97	15.97±4.06	15.488[c]	<0.001	0.202	1.899	0.173	0.030	8.896[b]	0.004	0.127
对照组	18.91±5.34	18.61±5.52									
神经质											
试验组	31.17±6.62	27.60±9.32	1.255	0.267	0.020	1.593	0.212	0.025	2.637	0.110	0.041
对照组	31.52±9.97	31.72±5.51									
外向性											
试验组	39.23±4.14	45.07±7.86	6.602[a]	0.013	0.098	9.816[b]	0.003	0.139	4.443[a]	0.039	0.068
对照组	37.94±9.66	38.51±4.70									
开放性											
试验组	38.80±5.86	39.93±5.60	0.312	0.578	0.005	0.005	0.944	<0.001	0.387	0.536	0.006
对照组	39.33±5.44	39.27±3.96									
宜人性											
试验组	41.67±5.88	44.63±5.33	1.315	0.256	0.021	0.319	0.574	0.005	92.119[c]	<0.001	0.602
对照组	43.61±4.62	41.27±4.58									
责任心											
试验组	41.90±4.58	45.70±5.78	11.784[b]	0.001	0.162	3.151	0.081	0.049	9.730[b]	0.003	0.138
对照组	41.03±7.56	41.21±7.09									
工作绩效											
试验组	40.60±10.39	44.10±9.79	0.830	0.366	0.013	1.630	0.206	0.026	5.081[a]	0.028	0.077
对照组	40.03±10.45	38.55±11.13									

a:P<0.05,b:P<0.01,c:P<0.001

3 讨论

3.1 基于胜任力模型的初级军官团体心理训练方案的构建

本研究中选取的专家均为本科或以上学历,其中80%的专家工作年限长达10年及以上,拥有高级职称者占80%,专家对本研究内容有深入了解,确保了研究结果的可靠性。德尔菲法作为一种高效的专家咨询手段,被广泛应用于各类研究中。其结果可靠性主要取决于专家的积极性、权威性及协调程度3个方面[20]。①本研究2轮专家咨询总回收率为100%,表明专家积极性较高,本研究专家权威系数为0.87,说明所选专家在本研究领域权威性较高[19],结果较可靠。②第1轮专家咨询结果显示,专家协调系数为0.102,表明专家的意见趋同性一般。因此,我们在参考了大部分专家建议和意见后,对初级军官胜任力团体心理训练方案进行了详尽的修订与优化。第2轮专家咨询的协调系数为0.410,表明在第2轮专家咨询中,专家们的意见逐步趋于一致,协调程度也在不断提高。2轮专家咨询的变异系数均小于0.30,表明专家对研究内容的意见波动较小,结果是可靠的。

3.2 基于胜任力模型的初级军官团体心理训练的总体效果

本研究结果显示,试验组和对照组的人口学资料以及各因变量得分在前测上差异无统计学意义,说明2组属于同质性群体,为团体心理训练效果评估提供了科学依据。后测2组差异结果显示,试验组的胜任力得分、人格特质中的外向性、宜人性得分以及工作绩效得分显著高于对照组。GHQ-12得分显著低于对照组,说明基于胜任力模型的初级军官团体心理训练能够显著提升初级军官的胜任力,促进其心理健康并提升工作绩效,同时也能够完善外向性、开放性和责任心人格特质。

在胜任力上,经过团体心理训练后,试验组初级军官胜任力得分显著升高,也显著高于对照组,说明团体心理训练能够提升初级军官的胜任力,使其更能胜任岗位工作,提示胜任力团体心理训练为初级军官提供了有效的胜任力提升路径。

在心理健康上,训练后试验组GHQ-12得分显著降低,也显著低于对照组,说明团体心理训练能够提升初级军官的心理健康水平。团体心理训练方案内容设计和实施团体心理训练过程中,以积极心理学理论为指导,重点关注初级军官自身内在的潜力,激发积极力量和优秀品质,增强初级军官的积极情绪体验,为维持心理健康提供了必要条件。这与CHOPIK等[21]和MCRAE等[22]的研究结果一致。依据社会情绪选择理论,通过激发未来美好预期,选择有利于未来发展的行为方式有助于初级军官心理健康发展。

在大五人格上,训练后试验组外向性、宜人性和责任心得分均显著升高,也显著高于对照组,说明团体心理训练能有效完善初级军官人格特质中的外向性、宜人性和责任心。外向性具有积极乐观、热情社交、活跃果断等特点,通过团体内人际交互作用,提升了初级军官对团体的归属感和信任感[23],正向情绪在分享交流互动中延续,初级军官变得更乐于与他人交往,并表达自我感受。责任心具有认真负责、坚韧自律、条理清晰等特点,通过“责无旁贷”活动,初级军官增强了自我责任意识。“我的岗位责任清单”活动帮助研究对象树立正确的责任观,并唤起了较强的胜任动机与自我效能感,与DEVI等[24]的研究结果一致。宜人性具有善解人意、谦虚温和、合作和助人等特点,初级军官在团体中感受到团体协作与互助的情谊,提升了初级军官与他人和谐相处的能力,与崔红等[25]的研究结果一致。

在工作绩效上,训练后试验组工作绩效得分显著升高,也显著高于对照组,说明团体心理训练能有效提升初级军官的工作绩效。后3次单元的团体活动培养初级军官问题解决能力、组织协调能力和决策能力,帮助初级军官在工作中能够积极主动地打破思维定势,寻求多种解决办法,围绕目标有效组织调控,制定合理决策,从而使其提升完成工作、胜任工作的能力,实现更高的工作绩效。初级军官在团体活动中学会了奉献与帮助他人,在助人过程中获得内心的满足感,进而更加积极主动地工作,提高了工作绩效,与王征等[26]的研究结果一致。根据自我决定理论,利他倾向与亲社会动机都是职业使命感效能发挥的重要来源[27],能够强化初级军官工作的自主性动机,更积极地帮助战友,进而取得良好的工作绩效,与ELANGOVAN等[28]的研究结果一致。

3.3 团体心理训练效果显著的原因分析

①科学合理的方案设计,通过分析初级军官胜任力现状、心理健康及心理训练需求,进行方案构建;结合2轮专家咨询结果和指导老师的意见建议,完善方案细节。活动设计由浅入深,具有一定的创新性和针对性。②团体成员和领导者共同的努力,团体成员属于同质性群体,所处阶段或个人经历相似,成员从开始到结束参与度很高,能够热情投入团体活动中,形成互相支持、温暖融洽的团体氛围。团体领导者积极促进团体互动,鼓励成员分享内心感受,真诚地提供对成员认知上的理解,同时,在训练过程中大多数成员表示,

团体心理训练这种形式与常规的教育形式相比,更加生动、更容易让人接受。军人团体心理训练是依据军事心理学原理来系统化且有目标地组织团体训练活动[29]。通过团体心理训练把教育的知识融入进去,让参训成员通过完成团体活动间接地吸收、领悟教育内容。这种通过自身体验获得的收获,可能会产生更好的效果。这也为未来军队、军校开展主题教育提供了新思路、新方向。

综上所述,基于胜任力模型的初级军官团体心理训练能够提升初级军官的岗位胜任力,促进心理健康,完善其外向性人格、宜人性人格和责任心人格,提高工作绩效水平。这提示未来可以将该训练应用于初级军官任职培训中,帮助其更好地胜任岗位工作,为军队培养更多优秀的初级军官。尽管本研究的假设得到了证实,但也存在一些局限性:①本研究根据前期大样本量调查选取了胜任模型中选择率较高的6个因素进行训练,未来可以根据实际需要纳入更多因素;②未融入多元化的心理训练方式。将来研究可考虑结合生理学、影像学、心理学、大数据、人工智能等方法,深入探讨初级军官胜任力提升机制,建立胜任力训练考核标准,研发装备,使训练更加科学高效。

参考文献:

[1] 李梅英. 青年军官心理压力的社会学分析[J]. 理论月刊, 2007(2): 108-110. DOI: 10.3969/j.issn.1004-0544.2007.02.038.
LI M Y. Sociological analysis of psychological pressure of young officers[J]. Theory Mon, 2007(2): 108-110. DOI: 10.3969/j.issn.1004-0544.2007.02.038.

[2] 刘敢新, 杜俊容. 国防生教育管理问题及对策研究[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2010, 16(4): 149-152. DOI: 10.3969/j.issn.1008-5831.2010.04.026.
LIU G X, DU J R. Analysis of the problem and countermeasure on education of national defense students[J]. J Chongqing Univ Soc Sci Ed, 2010, 16(4): 149-152. DOI: 10.3969/j.issn.1008-5831.2010.04.026.

[3] MCCLELLAND D C. Testing for competence rather than for "intelligence."[J]. Am Psychol, 1973, 28(1): 1-14. DOI: 10.1037/h0034092.

[4] ENNIS M R. Competency models: a review of the literature and the role of the employment and training administration (ETA)[M]. Washington: US Department of Labor, 2008: 5-10.

[5] KOEPPEN K, HARTIĆ J, KLIEME E, *et al*. Current issues in competence modeling and assessment[J]. Zeitschrift Für Psychologie/J Psychol, 2008, 216(2): 61-73. DOI: 10.1027/0044-3409.216.2.61.

[6] 刘宏伟, 王广新. "12345"市民热线承办人员胜任力模型构建[J]. 心理技术与应用, 2023, 11(4): 222-233. DOI: 10.16842/j.cnki.issn2095-5588.2023.04.004.
LIU H W, WANG G X. The construction of competency model of "12345" civil hotline functionaries[J]. Psychol Tech Appl, 2023, 11(4): 222-233. DOI: 10.16842/j.cnki.issn2095-5588.2023.04.004.

[7] WILLIAMS R S. Performance Management[M]. London: International Thomson Business Press, 1998: 17-18.

[8] 林起雄. 武警部队内卫总队政治指导员胜任力模型研究:以武警龙岩支队为例[D]. 长沙: 国防科学技术大学, 2013.
LIN Q X. Study on competency model of political instructor of armed police internal security corps —— Taking Longyan detachment of armed police force as an example[D]. Changsha: National University of Defense Technology, 2013.

[9] 陈树利. 基于DEMATEL方法的预备役军官选拔评价及对策研究[D]. 长沙: 国防科技大学, 2017.
CHEN S L. DEMATEL-based evaluation method of reserve officers' selection and suggestions[D]. Changsha: National University of Defense Technology, 2017.

[10] 王芙蓉, 陈林, 易盼. 基于初级指挥军官任职需求的军校技术类学员胜任力模型研究[J]. 中国临床心理学杂志, 2015, 23(3): 393-396. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.03.003.
WANG F R, CHEN L, YI P. The competency model of technical cadets based on the position needs for junior commanding officer[J]. Chin J Clin Psychol, 2015, 23(3): 393-396. DOI: 10.16128/j.cnki.1005-3611.2015.03.003.

[11] 董振宝. 基于军官职业化的军官岗位任职资格标准研究[D]. 长沙: 国防科技大学, 2018.
DONG Z B. Research on the qualification standard of officer post based on officer professionalization[D]. Changsha: National University of Defense Technology, 2018.

[12] 苗丹民, 罗正学, 王京生, 等. 初级军官胜任特征心理品质评价模型建立[J]. 第四军医大学学报, 2004, 25(8): 755-758.
MIAO D M, LUO Z X, WANG J S, *et al*. Establishment of rating model of psychological qualities in coherence of competency for low-ranking commanders[J]. J Fourth Mil Med Univ, 2004, 25(8): 755-758.

[13] 王兴,李钦, 周青, 等. 基于德尔菲法HIV/AIDS中医证候专家问卷分析[J]. 医学信息, 2021, 34(2): 73-77. DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2021.02.020.
WANG X, LI Q, ZHOU Q, *et al*. An expert questionnaire HIV/AIDS TCM syndrome based on Delphi method[J]. J Med Inf, 2021, 34(2): 73-77. DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2021.02.020.

[14] KANG H. Sample size determination and power analysis using the G*Powersoftware[J]. J Educ Eval Health Prof, 2021, 18: 17. DOI: 10.3352/jeehp.2021.18.17.

[15] GOLDBERG D. Use of the general health questionnaire in clinical work[J]. Br Med J (Clin Res Ed), 1986, 293(6556): 1188-1189. DOI: 10.1136/bmj.293.6556.1188.

[16] 赵文璐. 员工满意度、组织承诺与员工工作绩效关系研究[D]. 北京: 清华大学, 2012.
ZHAO W L. A study on the relationship between employee satisfaction and organizational commitment with job performance[D]. Beijing: Tsinghua University, 2012.

[17] COSTA P T, MCCRAE R R. Neo Personality Inventory[M]. New York: Oxford University Press, 2000: 407-409.

[18] 梁宇,李诺恩. 国际中文教材评价指标体系构建: 基于德尔菲法和层次分析法[J]. 贵州师范大学学报(社会科学版), 2023(6): 30-40. DOI: 10.16614/j.gznuj.skb.2023.06.004.
LIANG Y, LI N E. Construction of evaluation indicator system for CSL textbooks: based on Delphi method and analytic hierarchy process[J]. J Guizhou Norm Univ Soc Sci, 2023(6): 30-40. DOI: 10.16614/j.gznuj.skb.2023.06.004.

[19] 邱春冬, 马思雨,孟亚兵, 等. 基于德尔菲法和层次分析法构建医院内部配置大型医疗设备评价指标的研究[J]. 江苏卫生事业管理, 2023, 34(1): 110-115.
QIU C D, MA S Y, MENG Y B, *et al*. Research on constructing internal evaluation index of large medical equipment in hospital based on Delphi method and analytic hierarchy process[J]. Jiangsu Health Syst Manag, 2023, 34(1): 110-115.

[20] 高小彤, 张成欢. 基于三维结构医疗机构主导的"互联网+护理服务"质量评价体系的构建[J]. 江苏卫生事业管理, 2023, 34(10): 1383-1388.
GAO X T, ZHANG C H. Construction of a medical institution-led quality evaluation system for"Internet+Nursing service" Based on a three-dimensional structure[J]. Jiangsu Health Syst Manag, 2023, 34(10): 1383-1388.

[21] CHOPIK W J, NEWTON N J, RYAN L H,*et al*. Gratitude across the life span: age differences and links to subjective well-being[J]. J Posit Psychol, 2019, 14(3): 292-302. DOI: 10.1080/17439760.2017.1414296.

[22] MCRAE K, GROSS J J. Emotion regulation[J]. Emotion, 2020, 20(1): 1-9. DOI: 10.1037/emo0000703.

[23] 王婷婷. 大五人格对大学生网络强迫性购买的影响及干预: 沉浸体验的中介作用[D]. 重庆: 西南大学, 2021.
WANG T T. The influence and intervention of big five personality on college students' online compulsive purchase —— the mediating role of immersion experience[D]. Chongqing: Southwest University, 2021.

[24] DEVI H M, PURBORINI N, CHANG H J. Mediating effect of resilience on association among stress, depression, and anxiety in Indonesian nursing students[J]. J Prof Nurs, 2021, 37(4): 706-713. DOI: 10.1016/j.profnurs.2021.04.004.

[25] 崔红, 王登峰. 中国人的人格与心理健康[J]. 心理科学进展, 2007, 15(2): 234-240. DOI: 10.3969/j.issn.1671-3710.2007.02.008.
CUI H, WANG D F. Chinese personality and mental health[J]. Adv Psychol Sci, 2007, 15(2): 234-240. DOI: 10.3969/j.issn.1671-3710.2007.02.008.

[26] 王征, 徐凯赟. 企业社会工作介入员工职业倦怠干预: 基于工作绩效的分析[J]. 岭南师范学院学报, 2022, 43(5): 66-73. DOI:10.3969/j.issn.1006-4702.2022.05.008.
WANG Z, XU K Y. The intervention of professional social work in employees' job burnout: based on analyses of work performance[J]. J Lingnan Norm Univ, 2022, 43(5): 66-73. DOI:10.3969/j.issn.1006-4702.2022.05.008.

[27] 崔国东,程延园, 赵锴, 等. 工作使命感与抑制性建言: 工作心理所有权和权力距离的作用[J]. 经济与管理研究, 2022, 43(7): 132-144. DOI: 10.13502/j.cnki.issn1000-7636.2022.07.008.
CUI G D, CHENG Y Y, ZHAO K, *et al*. Linking calling with employee's prohibitive voice: roles of job-based psychological ownership and power distance[J]. Res Econ Manag, 2022, 43(7): 132-144. DOI: 10.13502/j.cnki.issn1000-7636.2022.07.008.

[28] ELANGOVAN A R, PINDER C C, MCLEAN M. Callings and organizational behavior[J]. J Vocat Behav, 2010, 76(3): 428-440. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.10.009.

[29] 杨国愉. 军人团体心理训练[M]. 重庆: 西南师范大学出版社, 2016: 171.
YANG G Y. Group psychological training for military personnel[M]. Chongqing: Southwest Normal University Press, 2016: 171.

(**收稿**:2024-01-26;**修回**:2024-03-14)

(编辑 张艺霖)