

基层组织领导人格特质研究

赵国祥* 王金超

(1)河南大学心理与行为研究所, 开封, 475001) (2)武警 8720 部队, 无锡, 214063)

摘 要 以文献分析、自由描述访谈、以及开放式问卷调查为基础, 通过对 800 名军队基层军官的问卷调查, 初步建立了基层军队魅力型领导人格特质模型。结果发现: 军队魅力型领导人格特质模型包括社交性、感染性、坚韧性和开创性, 与国外研究结果相比既有类似的因素, 又有差异。

关键词: 基层军队魅力型领导 人格特质

1 前言

自 1977 年 House^[1]提出魅力型领导理论以来, 学者们围绕魅力型领导理论进行了广泛的实证研究, 魅力型领导也就成为领导学领域的研究热点。目前研究者在具有魅力的领导者的人格特征上的研究主要有: House (1977)^[1]认为, 魅力型领导者的人格特质包括自信、坚定的价值观、影响他人欲、支配性。麦吉尔大学的康戈 (J. Conger, 1987)^[2]等进行的研究结论是, 魅力型领导者的关键特质是: 自信, 有远见, 清楚表述目标的能力, 对目标的坚定信念, 不循规蹈矩的行为, 激进变革的代言人, 环境敏感性。另外有的学者还发现创造性、冒险性、自信、社会敏感性等人格特质, 能够有效地区分魅力型领导者与非魅力型领导者 (House, Howell, 1992)^[3]等。

和其它领导学的研究一样, 对魅力型领导特质的研究主要有理论推断和实证研究两种方法。多数研究者还是采用面谈、传记、观察等描述性方法对魅力型领导者进行定性研究。由于魅力本身是一个比较模糊的概念, 因此对魅力的判定和测量只能采用间接的方式进行, 主要采用问卷调查的方法。

采用自由描述法和问卷调查是获得人格材料并进行深入分析的主要方法。研究人格特质的自由描述法, 是让被试自由描述魅力型领导者人格特质的维度结构。采用自由描述的主要依据是: 某一社会中正在使用的描述魅力型领导特点的自然语言, 是该社会背景下语言发展长期积累的结果, 故应该包含所有的描述魅力型领导特质所需的概念。某种个体差异越是重要, 在日常生活中描述这个特点的词汇就会越多, 由于这些词汇是某个社会背景中的人经常使用的, 因此具有很大的文化特异性, 所以, 这种研究途径既希望产生不同文化背景下相似的人格特点, 也希望看到各自文化所独有的人格特质。“在每个文化背景下产生独立的人格概念的分类系统,

并且允许那些与文化相关的人格维度独立出现, 这样才能形成一个更为可信的、具有文化多样性的人格维度的结构”^[4]; 当军队基层领导者及其下属描述魅力型领导者的人格特点时, 如果某个词汇出现的频率很高, 那么, 我们就会推测这个词所描述的人格特质可能十分重要。所以词汇出现的频率是衡量人格特点是否典型的重要指标。

对魅力型领导人格特质的实证研究国内还没有见到, 基于西方和东方文化的差异性比较大, 而现在已有的研究中只有在欧美国家之间的比较研究, 缺乏东西方之间的比较研究。构建魅力型领导者人格特质结构模型, 探讨魅力型领导者人格特质结构在东西方之间的异同, 以期对我国管理心理学、领导心理学和军队管理理论有所补充, 对领导管理实践提出一些建议。

2 方法

2.1 被试

以方便取样为原则, 自由描述访谈对象为基层部队干部和战士 35 人, 其中干部 18 人, 战士 17 人, 干部在解放军和武警部队中各半, 战士解放军比武多 1 人, 战士在其对应的领导者下属中随机抽取, 并保证所抽取战士和对应领导者相处时间在 6 个月以上; 问卷预测被试 300 人, 正式实测 500 人, 全部为解放军和武警部队基层干部, 其中解放军和武警各半。

2.2 程序

2.2.1 被试选取标准

研究样本主要在中国人民解放军和中国人民武装警察部队中选取。对于军队领导者的界定本研究界定为那些对本单位 (连级) 工作能够起到决策作用, 在工作总体规划和战略运筹上产生决定性影响力的连级军官。

* 通讯作者: 赵国祥; E-mail: zhaogx@henu.edu.cn

2.2.2 实施自由描述访谈

对 35 名被试进行自由描述访谈,访谈在被试所在单位进行,访谈时间为 45 分钟左右,在征得被试同意的情况下进行录音,请被访对象按照访谈提纲的要求描述魅力型领导人格特质。

2.2.3 访谈录音转录

访谈完毕后,对访谈资料进行整理,将录音资料整理成文字资料,A4 纸打印编号,以便于词汇整理,结合国外对魅力型领导人格特质的研究结果,个案分析和自由描述的结果,对特质词汇进行筛选,将相似的特质词汇进行合并,并删除一些明显不是人格特质的词汇。为了确保筛选的客观性,由两名受过培训的心理学研究生独立进行。

2.2.4 人格特质词汇频次表

人格研究的词表法是将描述人格特质的词汇汇集成表,由研究对象进行选择,根据研究对象选择的频率高低确定哪些词汇是特质词汇,然后对词汇进行归类,推演出人格特质的组成因素,以及各因素所包含具体内容。在独立筛选后,我们将两名心理学研究生的筛选结果整理成频次表,由解放军和武警部队的基层干部进行选择,被试在无锡武警 8720 部队,河南总队许昌市支队和解放军 71622 部队基层领导者中选取,总人数共 379 人,实际收回数据 370 份,有效问卷 350 份。

2.2.5 人格特质词汇归类

对被选择的高频词汇,请三名研究生根据词汇含义对词汇进行重新归类,在归类前对他们进行培训,培训内容为军队魅力型领导的定义及各个特质词汇包含的内容。然后让 3 名研究生把这 23 项描述归纳到这 4 类中去,在归纳的过程中,3 名研究生

随时可以互相讨论,研究者也在旁边进行交流,最后所有 23 项描述都得到了相同的归类。

2.2.6 初测问卷编制

问卷的编制依据特质词汇归类的结果,同时参考了大五人格特质模型中的某些内容,结合了军队的具体情况。所有题目都经过专业心理学教师和研究生的仔细分析和修改,尽可能排除有异义和重复的题目。之后我们又在武警 8720 部队让 8 名连队干部实际填写了问卷,问卷填写完之后,研究者与这 8 名干部进行了个别访谈,征求他们对问卷的意见,并对部分用词进行了调整。最后形成了军队魅力型领导人格特质调查问卷的预测问卷,为了确保被试回答问题的真实性,本研究从明尼苏达多项人格量表(MMPI)的 L 分量表中选取 4 道题目作为测谎题。这样整个初测问卷有 53 个项目,其中包含 4 道测谎题,1 道效标题,3 道反向计分题,问卷采用五级计分方式。

2.2.7 数据统计和模型构建

预测与正式施测后,通过项目分析和探索性因素分析对预测的结果进行处理,完成问卷项目的筛选,形成正式的调查问卷,运用验证性因素分析等方法验证人格特质模型的合理性,最终得到魅力型领导者人格特质模型。

3 结果与分析

3.1 频次选择结果

对访谈和文献分析后得到的词汇编制成词汇表后,由解放军和武警部队的基层干部进行选择,各个词汇选择结果按照频率的高低依次进行排列,选择频次超过 50%的词汇进行保留,结果如表 1:

表 1 特质词汇频次表

项目名称	具体典型描述	频次	频率
自信	对工作上的任何事情都充满了信心,特别是在一些急难险重的任务上。	243	69.43%
坦诚	对待部属能够坦率和真诚、平易近人。	215	61.42%
有远见	远大或长久的计划,远大的谋略,极强的愿景筹划能力。	198	56.57%
灵活性	处理事物灵活变通;做出敏锐的判断。	204	58.29%
幽默感	能在尴尬时用善意的微笑代替抱怨,避免争吵,摆脱困境并振奋部属或者团队精神。	228	65.14%
责任感	对部属和工作负责,不推卸,履行自己的承诺。	268	76.57%
诚实	说话、做事表里一致,真诚不虚假。	221	63.14%
以身作则	在对待开创性工作的时候能够以自己为标准,为部属树立前进的榜样,激励部属。	236	67.43%
沟通能力	能够跟下属快速的深入交流或避免尴尬或不利局面的能力。	227	64.86%
宽容	能够宽厚仁慈地对待下属的过失行为,度量宽宏。	236	67.43%

项目名称	具体典型描述	频次	频率
热情	对待下属及下属的一些私人事情热心，乐于提供帮助。	210	60.00%
公正	处理争议及利益分配时公平，无偏私。	257	73.43%
亲和力	使人容易产生紧密感、亲切感、信任感、进而提高关注度和接受度。	197	56.29%
进取精神	有志向、上进心，为目标实现不断努力。	203	58.00%
正直	为人正派无私。	202	57.71%
团队精神	大局意识、协作精神和服务精神，和善于运用团队影响部属的能力。	258	73.71%
鼓舞他人的能力	鼓动部属，振奋部属精神的能力	263	75.14%
承受力	挫折的耐受性，能够承受挫折和压力。	200	57.14%
坚定信念	对达到目标毫不怀疑，对设定的目标绝不动摇。	186	53.14%
人际交往	关心、体恤、了解下属与下属合群。	235	67.14%
工作的协调性	调整人际关系、疏通困难、形成共识等途径来实现平衡的能力。	199	56.86%
感染力	能引起别人产生相同思想感情的力量，启发智慧或激励感情的能力。	263	75.14%
果断	当机立断，敢作敢为。	211	60.29%

3.2 预测问卷项目分析及因素分析结果

统计检验结果表明，项目 5,6,8,11,47,52 区分度没达到显著性水平($p<0.01$)，其余 42 个项目均达到显著性水平($p<0.01$)，表明这些项目具有较高的区分能力，可以予以保留，进入到下一步的因素分析程序之中。

表 2 各题项区分度检验结果

题项	t 值	题项	t 值	题项	t 值
1	5.79**	21	4.79**	38	4.49**
3	4.82**	22	5.00**	39	3.62**
5	-1.98	23	4.18**	40	4.53**
6	2.45	24	3.89**	41	4.34**
7	3.29**	25	3.88**	42	4.39**
8	2.34	26	7.05**	43	3.4**
9	4.07**	27	5.89**	44	4.55**
11	0.58	28	6.09**	45	5.53**
12	4.27**	29	8.75**	46	4.45**
13	2.93**	30	7.63**	47	1.59
14	5.31**	31	8.57**	48	5.18**
15	7.81**	32	6.76**	49	2.75**
16	7.34**	33	8.86**	50	3.16**
17	5.45**	34	10.44**	52	2.46
18	6.13**	35	7.93**		
19	5.95**	36	9.96**		
20	4.22**	37	5.25**		

表 3 魅力型领导人格特质问卷因素分析结果表

变 量	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4
34、无论做什么工作，我给人留下的印象都是正直的。	0.791	-0.057	0.246	0.152
36、我在处理单位的一些问题特别是敏感问题上总能做到公平公正。	0.747	0.001	0.199	0.122
31、下属认为我是一个敢于面对结果和承担责任的人。	0.716	0.087	0.075	0.016
18、对待下属所犯的错误，无论大小，必须彻底搞清楚，并让他承担责任。	0.713	-0.049	0.045	-0.065
29、我能够诚实的对待周围的人和事。	0.712	0.171	-0.141	-0.028
33、我总是真诚地表达自己的想法，直截了当地交流。	0.706	-0.052	0.221	0.030
27、我要求下属做到的，我能首先做到。	0.570	0.065	-0.156	0.080
35、我和下属的关系很融洽。	0.506	-0.071	0.262	0.160
32、当各种矛盾同时爆发时，我仍能把他们一个一个地解决好。	0.504	-0.001	0.360	-0.021
42、我从来都认为个人的能力只有在集体中才能得到充分发挥。	-0.038	0.778	-0.084	-0.020
3、我的下属大都愿意和我讲一些心里话。	-0.013	0.769	0.210	-0.304
1、在下属情绪低落时，我总能把大家的积极性调动起来。	0.027	0.749	0.268	-0.283

变 量	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4
45、我总是能感染我周围的人,使他们接受我的意见。	0.123	0.659	−0.028	0.209
50、我总能把自己的想法很清晰地表达出来,并让别人理解我的想法。	0.020	0.605	0.021	0.053
43、对待下属之间或下属和我之间的争议,我总是能够机智幽默的化解。	−0.019	0.549	−0.112	0.298
44、下属认为我善于把大家的热情激发出来。	0.000	0.538	0.101	0.408
15、无论何时,我都对解决困难充满信心。	0.110	0.104	0.771	0.098
21、遇到较大的挫折时,我会对我所坚持的信念产生怀疑。	0.087	−0.139	0.636	0.001
16、我觉得我可以承受任何突然或者有预期的打击。	0.297	0.050	0.622	−0.041
14、我在处理工作,特别是一些突发事情时从不犹豫不决。	−0.003	0.227	0.607	0.203
39、下属认为我在遇到困难时总能想到不同的解决方式。	−0.014	0.010	0.046	0.741
22、我认为一个人要有主动进取、永不言败和不屈不挠的精神。	0.029	0.121	0.242	0.697
37、下属认为我能在战略上对单位的建设进行长远的设计。	0.298	−0.018	−0.047	0.660
特征根	4.91	3.31	1.94	1.83
解释方差变量量(累计方差解释率为 52.18%)	21.34%	14.42%	8.44%	7.96%
内部一致性系数(总量表 a 系数 0.8026)	0.855	0.800	0.650	0.652

对初测问卷中的 205 份问卷进行探索性因素分析。EFA 取样适当性 KMO 指标是 0.781, Bartlett 球形检验统计量为 1687.660, $p=0.000$, 采用主成分分析法、最大变异法进行正交旋转抽取因素。以特征根大于等于 1 为因子抽取的原则,并参照碎石图来确定项目抽取因子的有效数目。在题项分析过程中,我们根据碎石图,最初尝试强制提取五个因素,但结果第五个因素下只有 7、9 两个题目,结合自由描述访谈阶段的理论构想,考虑删除这两道题后尝试强制提取四个因素,根据探索性因素分析结果,删除不符合要求的题项 25 个。删除题目后,问卷的结构发生了变化,剩余的包括 3 个题项以上的项目共 4

个。确定为正式问卷的结构。根据因素分析的结果我们可以得出魅力型领导人格特质包括四个因素,根据每个因素所包含的项目内容,和理论构想对照,将四个因素分别命名为社交性、感染性、坚韧性和开创性。

3.3 正式问卷的验证性因素分析

对正式问卷我们采用验证性因素分析(CFA)对所构建的特质模型进行验证,由于军队魅力型领导人格特质模型四个因素之间具有中等程度的相关,考虑模型本身可能是一个单因素的结构,因此,研究决定对单因素模型和四因素模型进行比较,以确定最佳模型。

表 4 军队魅力型领导人格特质不同模型 CFI 的拟合度指数比较

模 型	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI	RMSEA	TLI
虚无模型	10.824	0.506	0.461	0.000	0.000	0.000	0.157	0.000
一因素模型	5.58	0.686	0.623	0.436	0.404	0.441	0.123	0.379
四因素模型	2.04	0.913	0.889	0.910	0.839	0.911	0.051	0.894

从表 4 可以看出, χ^2/df 、GFI、AGFI、CFI、NFI、IFI、RMSEA、TLI 等各个指标在四因素模型上都要优于一因素模型,我们可以得出军队魅力型领导的人格特质结构是四个因素,所得出的军队魅力型领导人格特质模型得到了验证。

3.4 军队魅力型领导人格特质模型

在文献综述、自由描述访谈、开放式问卷调查、基层军官访谈以及与专家探讨的基础上,研究提出了军队魅力型领导人格特质的构想模型;通过预试问卷的因素分析,并考察了信度和效度之后,运用结构方程模型对军队魅力型领导人格特质问卷的理论构想加以验证,研究结果表明:军队魅力型领导人格特质是一个多维度的心理结构,包含四个维度:社交性、感染性、坚韧性和开创性。

4 讨论

4.1 军队魅力型领导人格特质模型的效度

以开放式问卷调查、自由描述访谈、以及文献分析为基础,心理学专家和心理系研究生对测验的项目和内容适当的判断,保证了问卷能够真实地反映军队魅力型领导人格特质的主要方面。而且在正式问卷形成的过程中,我们还进行了一次大样本的初步实测,对问卷的项目进行了多次审查与修改。因此,问卷具有较高的内容效度;模型构建按照严格的程序和步骤进行,运用自由描述的研究方法,充分收集有关军队魅力型领导人格特质描述的项目,对出现频率较高的词汇依据出现的环境编成试题,因此问卷具有较好的构想效度;本问卷与效标题目相关分别为 0.530,和问卷显著相关。证明问卷具有效标关联效度;验证性因素分析(CFA)对所构建的特质模型进行比较和验证,各项指标基本符合模型要求,验证了军队魅力型领导人格特质模型的结构效度。

4.2 军队魅力型领导人格特质模型的和国外研究

结果之间的比较

和 House (1977) 所认为的魅力型领导者的人格特质应包括自信、坚定的价值观、影响他人欲、支配性相比^[1], 本研究的坚韧性包含了其中的自信和坚定的价值观, 感染性包含了影响他人欲, 但在支配性上并没有体现出来, 支配性体现的不明显可能和东方文化中提出的“以和为贵”以及部队提出的建设“和谐军营, 以人为本”的管理理念有关, 特别是在日常的管理中, 强烈的支配欲望容易引起部属潜意识的抵触, 进而影响上级在部属心中的形象, 而“魅力”在人们心目中更多的是体现在对部属的“软管理”上, 支配性强易使人联想到粗暴, 使部属认为上级缺乏魅力, 因此, 支配性在人格特质中没有出现也是可以解释的。

美国领导学家康戈(J. Conger, 1987) 等提出的自信, 有远见, 清楚表述目标的能力, 对目标的坚定信念, 不循规蹈矩的行为, 激进变革的代言人, 环境敏感性和本研究中的三个因素坚韧性、社交性、开创性内涵相一致^[5], 而环境敏感性在本研究中没有被发现可能是因为本研究所调查的是军队基层领导者, 他们处于管理的末梢, 由于习惯于听从上级的指示, 对全局的感知不太敏感, 因此无论是在自由描述还是问卷调查都没有得到显现。

另外, 有的学者还发现创造性、冒险性、主动性等人格特征, 能够有效地区分魅力型领导者与非魅力型领导者(House, Howell, 1992)^[3], 这和本研究中社交性、感染性、坚韧性、开创性在含义上有重叠也有不同, 创造性包含在本研究的开创性中, 而冒险性和主动性在研究中没有体现可能是因为和平时期的军队基层军官面临的都是一些常规的训练任务, 不容易体现出冒险性的一面。

由于本研究重点是探求军队基层军官人格特质中能够体现魅力的成分, 因此, 我们的魅力型领导人格特质结构也必然和已有研究有重叠也有不同的部分, 和以往人格研究中西方学者的“大五”^[6]和中国学者的“大七”因素模型^[7]相比较, 感染性和宜人性, 坚韧性和严谨性在内涵上也有相似的成分, 而开创性因素则明显不同。

本研究中的社交性中的以身作则、公正和感染性中的亲和力是在以往的研究中没有出现过的。

社交性中的以身作则能够体现魅力是因为基层领导者通过树立自身的榜样作用产生魅力, 这在以往的研究中也是没有的。而公正主要体现在基层干部在处理敏感问题上, 这可以说是对一个具有魅力的领导者的基本要求, 在本研究中能够成为体现魅力的特质, 我们认为和部属日常关注的重点问题(如

考学、提干、转士官)有密切联系。

感染性中的亲和力和以往所认为的魅力的体现需要距离, 和下属接触太近的领导者不容易产生魅力的研究结果不一致, 研究者认为基层领导者和部属日常生活在一起, 尽管领导者身上的缺点很难在部属面前掩饰, 但一个真实可信的领导者, 特别是亲和力强的领导者更能使部属感到愉悦, 更能够体现领导者的魅力。

以上差异造成的原因有很多, 大致有以下几种: 中西方词义的差别可能造成人格研究结果的不同, 本研究中魅力型领导者的人格特质是采用词汇法进行探索的, 文化背景的不同造成人们对词义的理解以及赋予意义的不同, 也必然导致研究结果的差异; 东西方文化底蕴不同导致的差异。魅力型领导的理论是由西方学者提出的, 他们提出的有关领导的行为、理论和重视的现象, 严格来说并不适合东方文化, 因此在魅力领导人格特质方面也必然存在着不同; 特殊的样本群体导致研究结果的差异。由于本研究的样本是以共产主义价值观为主导的人民军队中的基层干部, 在样本特征上和西方的企业主、政治领导者和军队领导者在价值观上存在着巨大的差异, 甚至有着某种程度的对立, 这有可能导致大家对魅力特质认知上的不同。

5 结论

5.1 军队魅力型领导人格特质是一个多维度的心理结构, 包含四个维度: 社交性、感染性、坚韧性和开创性。

5.2 军队魅力型领导者人格特质由多个维度组成, 与国外研究相比既有类似的因素, 又有差异。

6 参考文献

- 1 Horse Robert J. A 1976 theory of charismatic leadership. Hunt, James G, and Larson, Lars L (Eds.). Leadership the cutting edge. London: Feffer & Simons, 1977; 189—207
- 2 Conger JA, Kanungo RN. Towards a behavior theory of charismatic leadership in organizational settings. Academy of Management Review, 1987, 12(4): 637—647.
- 3 House, Robert J, and Howell, Jane N. Personality and charismatic leadership. Leadership Quarterly, 1992, 3(1): 81—108.
- 4 Church A T, Katigbak M S. Internal, external and self-reward structure of personality in non-Western culture: An investigation of cross-language and cross-cultural generalizability. Journal of Personality and Social Psychology, 1989, 57: 857—872

(下转第 1316 页)

6 参考文献

1

Ceci, S. J., & Bruck, M. Children's testimony: Applied and basic issues. In W. Damon. (series ed.). Handbook of child psychology: vol. 4. (5th ed.). New York: Wiley., 1998, pp.713—774

2

Ceci, S. J., & Bruck, M. Suggestibility of the child witness: A historical review and Synthesis. Psychological Bulletin, 1993, 113(3): 403—439.

3

Ceci, S. J., Ross, D. F., & Toglia, M. P. Suggestibility of children's memory: Psycholegal implications. Journal of Experimental Psychology: General, 1987, 116, 38—49

4

Leichtman, M. D., Morse, M. B., Dixon, A., & Spiegel, R. Source monitoring and suggestibility: An individual differences approach. In Roberts, K. P., & Blades, M. (eds.). Children's source monitoring. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, Publishers, 2000, pp.257—287

5

Reyna, V. F., & C. J. Brainerd. Fuzzy—trace theory: An interim synthesis. Learning and Individual Differences, 1995, 7: 1—75

6

Marche, T. A., & Howe, M. L. Preschoolers report misinformation despite accurate memory. Developmental Psychology, 1995, 31(4): 554—567

7

Brainerd, C. J., Kingma, J., & Howe, M. L. On the development of forgetting. Child Development, 1985, 56, 1103—1119

8

Lindsay D S & Johnson M K. False memories and the source monitoring framework: Reply to Reyna and Lloyd (1997). Learning and Individual Differences, 2000, 12, 145—161

9

Zaragoza, M. S., & Lane, S. M. Source misattributions and the suggestibility of eyewitness memory. Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition, 1994, 20(4): 934—945

Preschoolers' Reality Monitoring Predicts Suggestibility

Zeng Shouchui¹, Li Qiwei²

(¹ Department of Social Work, East China University of Science & Technology, Shanghai, 200237)
(² School of Psychology and Cognitive Science, East China Normal University, Shanghai, 200062)

Abstract The relation between preschoolers' reality monitoring and developmental suggestibility was examined. The results suggested that reality monitoring significantly predicted suggestibility in memory, with age, verbal ability, and initial encoding and retrieval of the event controlled. Those with low reality monitoring were prone to accept misinformation. In contrast, those who had better performance in the reality monitoring task resisted misinformation more easily.

Key words: reality monitoring, suggestibility, preschoolers, predict

(上接第 1321 页)

5

Conger JA, Kanungo RN. Towards a behavior theory of charismatic leadership in organizational settings. Academy of Management Review, 1987, 12(4): 637—647.

6

Digman J M, Takemoto—Chock N K. Factors in the natural language of personality: Re—analysis, comparison, and interpretation of six major studies. Multivariate Behavioral Research, 1981, 16, 149—170

7

王登峰, 崔红. 中国人人格七因素量表(QZPS—SF)的信度与效度. 心理科学, 2005. 28(4)944—945

8

赵国祥. 领导者个性论纲. 中国社会科学出版社, 2004. 5

A Study of Personality Structure of Basical Orgonigation leadership

Zhao Guoxiang Wang Jinchao

(¹ Institute of Psychology and Behavior, Henan University Kaifeng, 475004)(² Armed Police Force 8720, Wuxi, 214063)

Abstract Based on literatur analysis, free—description of interviews, open—ended questionnaires administered to 800 grass—root level of—ficers, an army model of army charismatic leadership at the grass—root level was set up. The results showed that the charismatic leadership model has four dimensions, namely, socializing, appeal, tenacity and initiation, which are similar to, but different from, research results abroad.

Key words: Basic—level military Charisma leadership; Personal trait