

2010初级经济师考试人力资源专业复习指南个体心理与行为
(4) 经济师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式, 建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/647/2021_2022_2010_E5_88_9D_E7_BA_A7_c49_647482.htm “大五”和“大七”人格理论

“大五”和“大七”人格理论是特质理论的最新发展,其中前者认为人格维度具有跨文化的一致性,而后者则把人格看成是具有文化特异性的东西。(一)“大五”人格理论 该理论认为人们用来描述自己和他人的特质时仅有五个基本维度。这五个维度是非常宽泛的,因为在每一个维度中都包含很多特质,这些特质有着各自独特的内涵,但又有一个共同的主题。人格的这五个维度现在被称为“五因素模型”,也就是我们常说的“大五”人格理论。这五个因素列于表1-1中,其中每一个维度都是两极的与维度名称意义相似的项目描述的是较高的一极,而意义相反的项目描述的是较低的一极。(二)“大七”人格理论随着文化在心理学领域受重视的程度越来越高,一些华人心理学家对源于西方的“大五”人格理论提出了挑战。王登峰和崔红等人通过系统的研究,提出了中国人人格结构的七因素理论,这七个因素为外向性、善良、行事风格、智慧、情绪性、人际关系和处世态度。表1-2列出了“大七”人格理论的七个维度及其含义。“大七”人格理论和“大五”人格理论既有共同的地方,也有不同的地方。人格特质在组织管理中的价值 人格特质在组织中的应用主要体现在对领导的研究上。由于领导在组织管理中的作用非同一般,而特质又比较容易总结,所以早期的心理学家在看待领导问题的时候从特质论入手。他们把研究的重点放在了人格特质与能否成为领导的关系

上,提出了一系列的理论。比如吉伯认为,要想成为卓越的领导者,就必须具备以下特质:身强力壮;聪明但不能过分聪明;外向有支配欲;有良好的调试能力;自信。与吉伯的思路相似,斯道格迪尔则进一步扩大了特质的范围,认为领导者应该具有下列特质:对所完成的工作有责任感;在追求目标的过程中热情并能持之以恒;解决问题时勇于冒险并有创新精神;勇于实践;自信;能很好地处理人际关系并忍受挫折等。随着人们对领导特质的深入研究,心理学家认识到这种思路的局限性,哈恩特在总结这一方面的研究时指出,决定一个人可以成为卓越领导的特质少得可怜。伯恩斯提出的改变型领导者,是这一理论的最新发展,豪斯把改变型领导者称为有魅力的领导者,这种领导能依靠自身的影响力改变下属的行为,像为印度独立做出贡献的甘地等。巴斯等人用调查和访谈的方法区分出了有魅力领导者的四个特征:(1)魅力:是指那些被下属信任,看作楷模加以认同并模仿的特征;(2)激发动机:领导利用各种手段激发下级的激情和对预期目标的理解;(3)智力激发:领导激励下属检查自己的信念和价值观,构想发展自身的创造性方法。(4)个人化的考虑:领导者能给下属提供学习的机会。可惜的是,魅力型领导者理论只能解释小部分领导者的行为特征,而这些人只有在社会发生变革或危机的时候才能出现,在社会稳定的时候以及对大多数领导者而言并非如此。相关辅导:2010年经济师考试备考资料、学习方法汇总2010初级经济师考试人力资源专业复习指南个体心理与行为汇总 100Test 下载频道开通,各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com