

我国应急追随者特质量表的开发

□姜 卉¹ 尤瑞芳¹ 王振雄²

[1. 中国科学院大学 北京 100049; 2. 中国人民武装警察部队学院 廊坊 065000]

[摘 要] 当前国际上有关应急追随者的研究刚刚起步,设计出能够描述我国应急追随者特质的量表,可作为学者开展应急追随行为、应急团队能力等方面研究的基础,并在实践中指导应急追随者的选拔、培训与考核工作。研究者按照量表开发的标准步骤,开发了应急追随者特质量表,该量表共21题,4个维度,分别为支持领导、积极主动、爱岗敬业、执行能力4个维度。量表的信度和效度良好,能够作为后续相关研究的基础,并为追随者的自我提高和相关部门的人员测评提供借鉴。

[关键词] 应急救援; 追随者; 量表开发; 信度; 效度

[中图分类号] D630

[文献标识码] A

[DOI] 10.14071/j.1008-8105(2016)04-0033-07

引言

在我国,频繁发生的各类突发事件给人们带来严重的生命财产损失。据有关资料统计,我国平均每年发生各类灾害事故达70多万起,造成的死亡人数超过20万人,伤残超过200万人,经济损失超过6000亿元^[1]。而灾害发生后,应急救援团队无疑是拯救人民生命,减少财产损失的关键。因此,加强应急团队的建设,提高救援效率迫在眉睫。

Adini指出应急团队的知识能力是组织应急能力的重要部分^[2]。而作为团队中的成员,应急追随者个体的素质和能力将直接影响团队的应急能力。在应急救援中追随者是具体的实施救援活动的人,是各种应急决策的执行者。应急追随者的工作态度、工作能力、执行速度等都直接影响着救援的效率与效果。因此系统研究应急追随者应该具有的特质,是提高应急救援工作有效性的的重要途径。

然而,目前关于应急追随者的研究较少,多是定性研究^[3],缺少数据支持,更没有针对应急追随者特质开发的量表。开发应急追随者特质量表能够全面地把握应急追随者应该具备的行为和品质,并通过量化这些特质来指导应急团队的建设 and 相关人员考核。

一、追随的研究现状

对于追随者的界定,学术界尚没有统一论,

目前主要存在以下三种观点。

第一种观点认为追随者即为下属,如Kellerman将追随者定义为:与上级相比,拥有较少能力、权力、影响力的下属^[4]。第二种观点认为追随者与下属不同,下属是一种受制于上级的、机械的、肉体上的投入^[5],而追随者是认同组织的价值观,全身心的投入工作中的一类人等^[6-7]。第三种观点认为追随与职位无关,如Dixon指出处于任何职位的人都可能成为追随者^[8],刘建军则认为甚至在一些特定的情况下,领导也会有追随行为^[9]。

为了能够有效地研究追随行为,学者们从不同的角度对追随者进行了分类。如,Zaleznik从控制和行为两个维度出发,将下属划分为冲动型、强迫型、自虐型和退缩型^[10];Kelley从思维和行为两个维度把追随者的风格分为五种类型,即落落不群的追随者、被动追随者、墨守陈规者、有效追随者、实用主义生存者^[11];Kellerman根据参与组织活动的水平,把追随者分为五种类型,即孤立者(Isolates)、旁观者(Bystanders)、参与者(Participants)、积极分子(Activists)、死党(Diehards)^[4]。同时,Chaleff,Shamir和Howell,Pittman等学者也都给出了不同的追随者分类^[6,12-13]。这些不同的分类虽然在一定程度上肯定了追随者在组织中的作用,然而由于其视角的独特性,使得这些分类不足以对追随者的特质进行全面探讨,因而具有一定的局限性。

好的追随者能够帮助领导实施决策,为组织目

[收稿日期] 2015-10-14

[作者简介] 姜卉(1976-)女,中国科学院大学工程管理与信息技术学院副教授、硕士生导师;尤瑞芳(1989-)女,中国科学院大学工程管理与信息技术学院硕士研究生;王振雄(1975-)男,中国人民武装警察部队学院消防指挥系副教授、硕士生导师。

标的实现贡献力量。很多研究者从不同的视角出发提出了追随者应该具有的品质,如忠诚领导、独立思考^[14~15],主动性^[4,16],正直^[17],胜任工作^[18],良好的人际关系^[13,19]。目前有关追随者特质的量表都是针对特定的追随者分类而提出的,如Kelley为了能够从思维的批判性和行动的主动性两个维度对追随者进行分类,提出了一套测量量表,该量表从自我管理、胜任力、可靠性等6个层面对追随者进行衡量^[11],Dixon和Westbrook的TFP(The followership profile)量表对Chaleff提出的追随者的五种勇气进行测量等^[8]。这些量表都因为自身的局限性,而没有得到广泛应用。

在应急管理的相关研究中,学者们更多的是从决策系统的科学性等视角出发寻求提高应急决策质量的方法,如,决策方法的改进^[20],应急预案的完善^[21]等。少部分学者从领导力提高的角度出发寻求提高应急团队素质的方法^[22~23],而有关应急追随者的研究则处于被忽视的状态。本文的目的是设计出能够描述应急追随者特质的量表,作为学者开展应急追随行为、应急团队能力等研究的基础,并在实践中指导应急追随者的选拔、培训与考核工作。

二、应急追随者特质量表的开发与验证

追随是相对领导而言的,是支持领导者的决策,协助解决问题的行为^[24]。本研究认为追随者是一种行为角色,是具有追随行为的人,与职位高低没有关系。本文中的应急追随者是指在各类突发事件中从事应急救援与救灾工作的具有正式编制的专业救援人员。

(一) 量表初始问项的确定

为了获取应急追随者特质,本文在充分的文献分析基础上采用了半结构化访谈和开放式问卷来获取应急追随者特质量表的初始描述项。

首先,通过大量文献阅读,掌握追随领域和应急管理领域的研究进展和成果,了解追随者特质和应急救援工作的研究进展。

其次,从2011年11月起,对19名从事应急救援工作的人员进行半结构化访谈,其中包括消防战士9名,武警战士5名,以及5名解放军战士。每个被访者的访谈时间平均为1.5个小时,并在被访者知情同意的前提下对谈话内容进行录音,录音逐字整理出的文稿约为10万字。访谈提纲为,让访谈者以事件处置的时间为序,按照行为事件访谈的4要素STAR(Situation, Task, Action, Result),详细讲述他们所处置过的、给他们留下最深刻印象的应急事件。访谈

结束后,邀请了2名组织行为学/人力资源管理方面的教授和2名相关专业的硕士研究生对访谈内容进行分析,提取关键行为/特征。

最后,从2012年5月起,向中国人民武装警察部队学院硕士生(均从事过一线救灾工作),以及中国地震应急搜救中心接受培训的学员发放开放式问卷。问卷内容为,您认为应急救援中优秀的追随者应具备哪些特征或行为(至少5条)。问卷分析前,将字迹潦草无法辨认,或者含有类似“优秀的追随者应该军容整洁”等无关回答的问卷定为无效问卷。此次问卷共发放70份,回收了50份,有效问卷45份。

通过文献整理、访谈以及开放式问卷获得的条目由3名教授(1名人力资源方向,另外2名应急管理方向)、2名研究生进行问卷初始量表的编制。通过语义分析,合并类似的描述项;修改措辞不当的条目;删除不符合本研究内容的描述项。经过修改整合之后,最终获得应急追随者特质量表的初始问项,共30条,如表1所示。

表1 应急追随者特质量表的初始问项

初始问项	
a1	我愿意听从上司的指挥
a2	我认真完成任务,不在乎得失
a3	如果从专业的角度看是正确的,即使没有领导的许可,我也会做
a4	对有些任务,有时我会找理由推脱
a5	为完成工作,我可以置自己于危险的环境中
a6	我相信领导的能力和人品
a7	我觉得领导的安排不一定马上要执行,只要不耽误事情就可以了
a8	我会主动适应不同风格的领导
a9	能够在公开的场合维护领导面子
a10	会在职权范围内活动,从不越权,甘心居于领导的背后
a11	如果可以,我愿意一直从事这个职业
a12	我觉得现在的工作可以实现我的人生价值
a13	有时候上级布置的任务,令我感到很累
a14	我经常在背后讨论领导
a15	有良好的心理素质,能虚心接受批评,并及时改正错误
a16	我总是希望能够把事情做得更好
a17	如果上级下达的命令不合理,我会指出甚至反驳
a18	我认为不应该以牺牲个人利益为前提,来实现组织目标
a19	我的抗压能力很强
a20	我能准确认知领导的意图
a21	我思维活跃有主见
a22	我工作认真,任劳任怨
a23	我严格遵守组织纪律
a24	我愿意为完成自己的工作付出额外努力
a25	我常常贡献个人智慧支持领导决策
a26	我会主动从领导的角度考虑问题
a27	我能快速识别救援现场的情况
a28	我的专业技能过硬
a29	对整体有利的事情,即使没有安排,我也会做
a30	我能够与同事高效地合作

（二）问卷的发放和回收

将获取的应急追随者特质的30条初始问项编制成调查问卷并发放，调查问卷的计分方法采用Likert五点量表法进行，1代表非常不符合，2代表比较不符合，3代表一般符合，4代表比较符合，5代表非常符合。

将追随者特质的调查问卷分别在中国人民武装警察部队和中国地震应急搜救中心发放。共发放350份，回收340份，有效问卷320份，有效率94%。样本的描述性统计如表2所示，所有的调查对象全为男性，年龄在20~29岁之间，工作年限多为1~5年，处于组织的基层。当前，我国从事应急救援工作的主体如消防员战士、武警战士和解放军战士均采用现役制，工作年限较长的，一部分获得了晋升成为领导，一部分转业地方。所以从事应急救援的追随者都比较年轻，且工作年限较短。因此调查对象的基本信息符合本文对应急救援追随者的设定。

表2 问卷样本的描述性统计

指标	分类	人数	比例
性别	男	320	100%
	女	0	0%
年龄	20岁以下	0	0%
	20~24岁	257	80%
	25~29岁	63	20%
	30~34岁	0	0%
	35岁以上	0	0%
职业	消防员	128	40%
	解放军	99	31%
	武警	93	29%
职务级别	基层	307	96%
	中层	13	4%
	高层	0	0%
工作年限	1~2年	141	44%
	3~5年	175	55%
	6~10年	4	1%
	10年以上	0	0%

（三）项目分析

为了检验调查问卷中，各问项对调查对象的区分程度，本文采用临界比率对问卷中的条目进行筛选。计算出所有被调查者的问卷得分总和，按照高低顺序排列，选取前25%为高分组，后25%为低分组，求出高低两组的平均差，并计算其显著性水平。求出的显著性水平即为该题的CR值。如果CR值没有达到显著性标准，就表示该条目不能够鉴别不同的调查者的反应程度，在调查中没有意义，应该予以删除。利用SPSS17.0检验初试量表中各问项的CR值，

结果如表3所示，问项a13、a22的CR值大于0.05，没有达到显著性水平，故去除这两个条目。其他各题CR值均小于0.05，因此予以保留。

表3 初试量表的项目分析结果

初试问 卷编号	均值 (高分组)	均值 (低分组)	t值	CR (显著性)
a1	4.93	3.98	6.879	.000
a2	4.1	2.95	6.210	.000
a3	3.13	2.63	2.062	.043
a4	4.63	3.33	7.909	.000
a5	4.63	3.7	5.286	.000
a6	3.53	2.9	2.277	.026
a7	4.48	2.98	2.277	.026
a8	4.73	3.48	6.843	.000
a9	4.88	3.93	6.843	.000
a10	4.7	3.43	9.339	.000
a11	4.8	3.48	9.339	.000
a12	4.9	3.53	7.798	.000
a13	4.13	3.72	-1.950	.055
a14	4.9	3.68	8.150	.000
a15	4.9	4.1	8.150	.000
a16	4.18	3.15	7.524	.000
a17	4.95	3.65	7.524	.000
a18	4.58	3.45	9.373	.000
a19	4.5	3.55	9.373	.000
a20	4.55	3.58	8.687	.000
a21	4.78	4.08	8.687	.000
a22	4.10	3.69	-1.929	.057
a23	4.8	3.55	7.798	.000
a24	4.35	3.6	7.619	.000
a25	4.55	3.95	5.189	.000
a26	4.4	3.55	10.269	.000
a27	4.5	3.43	7.239	.000
a28	4.55	4.03	7.239	.000
a29	4.15	3.4	5.797	.000
a30	4.1	3.45	6.447	.000

（四）探索性分析

探索性分析的目的主要有两个，一方面对问卷的条目进一步精简，另一方面是将问项进行归类，探索问卷的因子结构。本研究将调查问卷的320份有效样本随机均分为两份，各160份，其中一份用于探索性分析，另一份用于验证性分析。

判断数据是否需要主成分分析的依据是取样适当性指标（KMO）。当KMO大于0.8时，表明适合进行因素分析；当KMO小于0.5时，则表明数据不适合进行因素分析^[25]。在确定问卷维度的时候，本文依据单因子负荷和交叉因子负荷来决定问项的取

舍。Comrey和Lee指出一个问题项在因子上负载值超过0.71表示非常好,大于0.63表示很好,大于0.55表示好,而小于0.32表示因子不能解释指标变量,同时一个条目最好只在一个因子上负载超过0.32,如果同一问项在两个或两个以上的因子上负载超过0.32,则表明存在交叉负荷,可以考虑删除该问题项^[26]。

本研究共进行两次探索性分析,第一次探索性分析的KMO为0.816,大于0.8,表明数据适合进行主成分分析。Bartlett球形检验值为1233.3,显著性水平为0.000,这表明各个条目间有共享因素的可能,具体数据如表4所示。利用SPSS17.0软件,采用主成分分析法抽取因子,用最大变异法进行因素选择,选取特征值大于1的因素,从而确定问卷的维度和各个问项的因子负荷。

表4 KMO and Bartlett检验

取样足够度的Kaiser-Meyer-Olkin度量		0.816
Bartlett的球形度检验	近似卡方	1233.336
	自由度	190
	显著性	0.000

第一次探索性分析中的因素分析共抽取出5个维度,累计解释总体方差变异量60.2%。在抽取出的5个维度中,第一个维度解释总体方差变量较多,而第五个解释量较少,所以需要删除一些问项之后,做进一步的探索分析。根据本文的筛选原则,删除单因子负荷小于0.55或交叉因子负荷较高的问项,即删除第a3、a4、a9、a14、a21、a23、a24项。

第二次探索性分析对剩余的21道题目进行第二次探索性分析,KMO为0.843,Bartlett球形检验值为1179,显著性水平为0.000,这表明剩下的21道问项适合探索性分析。第二次探索性分析结果如表5所示(因子负荷小于0.3时在表中不显示)。本次分析抽取了四个因子,累积解释总体方差变异量63.1%,且每个维度的解释总体方差变异量相当,包含的问题数量也大致相同,因而达到了较好的水平,具体的问项和因子结构如表5所示。其中,因子一包含6个题目,主要考察追随者对领导的认同和支持,包括相信领导的能力和人品、能够正确理解领导的要求、服从领导指挥、并为之出谋划策等,因此本文将其命名为支持领导;因子二包含5个题目,主要考察内容包括工作态度、工作热情、主动思考和学习,及时更正错误、勇于承担职责范围之外的事务等,因此命名为积极主动;因子三包含6个题目,主要考察内容包括热爱工作、愿意为了获得更好的绩效而付

出努力、不惧危险、勇于担当、大局意识等,因此命名为爱岗敬业;因子四包含4个题目,是指对追随者能力的考察,包括专业的技术水平、对周围环境的认知、心理素质、以及团队合作能力等,因此命名为执行能力。

表5 探索性因子分析结果

因子	各描述项	因子负荷			
		支持领导	积极主动	爱岗敬业	执行能力
支持领导	a1	0.818			
	a6	0.673			
	a10	0.746			
	a17	0.632			
	a20	0.737			
	a25	0.782			
积极主动	a7		0.677		
	a8		0.646		
	a15		0.669		
	a26		0.770		
	a29		0.615		
爱岗敬业	a2			0.669	
	a5			0.753	
	a11			0.633	
	a12			0.686	
	a16			0.765	
	a18			0.683	
执行能力	a19				0.728
	a27				0.661
	a28				0.698
	a30				0.725
解释的总体方差变异量 (63.1%)		17.5%	16.9%	15.5%	13.2%

(五) 信度和效度检验

1. 信度检验

信度检验的目的是探索问卷的可靠性,最常用的方法是同质性信度检验,通常由Cronbach α 指数表示。一般而言当Cronbach α 达到0.7时,表明量表的同质性系数很高。本研究利用SPSS17.0对量表进行了信度检验,结果如表6所示。从表6的数据可知,支持领导、积极主动、爱岗敬业、执行技能四个维度的同质性系数分别为0.764、0.722、0.750、0.746,均大于0.7,表明应急救援追随者特征量表具有良好的信度,符合心理测量学的要求。

表6 应急追随者特质量表的Cronbach α 指数信度分析

因素	支持领导	积极主动	爱岗敬业	执行技能
Cronbach α 指数	0.764	0.722	0.750	0.746

2. 效度检验

效度即有效性,用来检验测量结果与要考察的

内容的吻合程度。本文采用内容效度、结构效度、效标效度对应急追随者特质量表进行效度检验。

（1）内容效度

内容效度指的是问卷实际测到的内容与所要测量的内容之间的吻合程度^[27]。

本文在编制应急追随者特质量表的过程中对应急从业人员进行半结构化访谈和开放式问卷调查。根据访谈与问卷数据以及文献分析的结果来提取问项，并结合应急救援领域和人力资源管理领域专家的意见进行修改，从而形成了初试量表。按照量表编制的标准过程进行筛选，从而得到正式问卷条目。问卷的条目收集过程和问项筛选过程符合心理测量学问卷编制的要求。

心理测量学指出，量表的总分与各个维度的相关系数可以用于检测量表的效度，二者之间显著相关，表明内容效度较好。本研究对内容效度的分析结果如表7所示。四个维度与总分之间在0.01水平上显著相关，相关系数在0.589~0.835之间。而各个维度之间的相关系数也都在0.01水平上显著相关。说明本文编制的应急救援追随者特质量表具有较好的内容效度。

表7 应急追随者特质各维度间及各维度与总分间的相关系数

	支持领导	积极主动	爱岗敬业	执行能力	总分
支持领导	1				
积极主动	0.523**	1			
爱岗敬业	0.577**	0.518**	1		
执行能力	0.354**	0.254**	0.351**	1	
总分	0.835**	0.730**	0.814**	0.589**	1

注：**表示在0.01水平上显著相关。

（2）结构效度

本文利用AMOS22.0对数据进行验证性分析，同时利用SPSS强行抽取单因子、双因子、三因子模型作为竞争模型，检验本文构建的四因子结构是否最优。判别模型拟合度的指标有很多，其中X²显著性检验、RMR、RMSEA越接近0越好，而GFI、NFI、CFI、IFI、PGFI、PNFI越接近1越好。比较结果如表8所示，四因子结构模型的各项拟合指数都优于其他竞争模型，因而四因子结构模型是较为理想的模型。

表8 各竞争模型的拟合指标得分

竞争模型	X ² 显著性	GFI	RMR	RMSEA	NFI	CFI	IFI	PGFI	PNFI
单因子	0.000	0.643	0.096	0.130	0.573	0.652	0.657	0.526	0.516
双因子	0.000	0.698	0.069	0.111	0.656	0.748	0.752	0.568	0.587
三因子	0.000	0.769	0.060	0.086	0.743	0.848	0.850	0.619	0.658
四因子	0.000	0.844	0.049	0.060	0.814	0.927	0.929	0.669	0.709

（3）效标效度

为了确定应急追随者特质量表的有效性，需要检验量表能否产生预期的效果，即检验量表的效标效度。效标信度可以通过所测量结果与其他变量之间的呈显著的相关关系或者回归关系来检验^[28-29]。众多研究表明，追随者特质会对工作绩效产生影响^[30]。因此，本文将通过检验量表测量结果对工作绩效的影响，来检验本文开发的应急追随者特质量表的效标效度。利用SPSS来检验应急追随者特质与工作绩效之间的相关关系，结果如表9所示。结果显示，应急追随者特质的各个维度与工作绩效呈显著正相关，因此本文开发的应急追随者特质量表具有较好的效标效度。

表9 应急追随者特质与追随效果的相关分析结果

追随者特质	工作绩效得分
支持领导	0.258**
积极主动	0.295**
爱岗敬业	0.285**
执行能力	0.292**
追随者特质总分	0.406**

注：**表明在0.01水平上显著相关。

三、结论及使用建议

（一）结论

1. 通过文献分析、半结构访谈、初试、探索性分析和验证性分析等过程，本文开发了《应急救援追随者特质量表》。该量表共21个条目，分为支持领导、积极主动、爱岗敬业、执行能力等4个维度。每个维度和条目的含义清晰明确，并且具有较好的信度和效度。该量表可以用于后续的研究。

2. 本文开发的量表对应急追随者特质进行了较为全面的研究，可以作为后续研究的基础，也可以用于追随者的自我测评、相关部门的人员考核等。

本文开发的应急救援追随者量表，以及后续对追随者特质、追随效果，以及领导风格之间关系的研究，为实践中追随者的自我提高、组织管理，以及追随-领导关系的改善都有一定的借鉴意义。

（二）使用建议

1. 本文开发的追随者特质量表为追随者的自我提高提供了依据。应急追随者特质量表，是对追随者优秀行为和品质的测量，对追随者特质的各个维度都进行了详实的行为或思想描述。应急追随者能够根据自身的真实情况，利用该量表进行自测，明确自己的优势和不足，进而找到提升自己的方向，避免盲目学习。例如，消防人员通过自测后，发现

自己的不足在于执行能力较弱,那么在日后的工作中,就可以着重地增强相应的能力。

2. 利用追随者特质辅助组织对追随者的甄选和测评。许晟、曹元坤指出:“在现实管理实践中,少数积极有效的追随者实际上履行了组织中大部分的追随职能”^[31]。事实上,一群无效的追随者,其危害甚至要大于一个无效的领导者^[32]。因此,选拔优秀追随者对组织具有重大意义。组织和领导者常常根据追随者以往的工作表现进行选择,然而对没有相关经验的人员却没有合适的选拔依据。本文的研究结果表明,应急救援追随者特质对追随效果具有较显著的预测作用。因此,组织可以根据自身特点,对追随者特质的各维度赋予不同的权重,对候选人进行测试,从而作为甄选的一个依据。此外,本文开发的应急追随者特质量表可以为消防、武警和解放军等相关部门提供测评依据,从而更加客观地评价追随者。

3. 营造有助于应急追随者发展和提高的环境和制度。应急追随者是直接参与应急救援的工作人员,他们的各项素质将直接影响救援的效果,这也在本文的研究中得到了证实。组织应该充分肯定应急救援追随者在突发事件处置中的重要性,并努力提高追随者的各种素质和技能。此外,鉴于领导行为会对追随者的各项表现产生影响,因此领导者应该设法对追随者的行为进行引导,设法满足其需求,从而提高其积极性,保障追随效果。

4. 对于新进的追随者进行严格考核。本文的研究显示,追随者不仅仅是被动地接受命令和任务,而是通过自身行为不断改变领导和组织。在我国参与应急救援的多是消防战士、武警战士、解放军战士等,这些人不仅仅是救援的重要力量,更是国家安全和地区稳定的保障。因此在接纳新的应急追随者前,要充分考虑追随者的行为和品质是否与组织匹配。以免引入不和谐的因素导致组织现有追随者的不满,影响团队效率。

参考文献

- [1] 魏捍东, 刘建国. 构建我国社会应急救援力量体系的思考[J]. 武警学院学报, 2008, 21(2): 16-21.
- [2] ADINI B, GOLDBERG A, LAOR D, et al. Assessing levels of hospital emergency preparedness[J]. Prehospital and Disaster Medicine, 2006, 21(6): 451-457.
- [3] 尤瑞芳, 姜卉, 李婷. 应急救援中追随者与任务的匹配研究[J]. 中国应急救援, 2013(6): 19-23.
- [4] KELLERMAN B. Followership: How followers are

creating change and changing leaders[M]. Boston: Harvard Business Press, 2008.

[5] LANDINO R J. Followership: A literature review of arising power beyond leadership[M]. England: De Montfort University, 2006.

[6] CHALEFF I. The courageous follower: Standing up to and for our leaders[M]. San Francisco: Berrett-Koehler, 1995.

[7] 曹元坤, 许晟. 对追随力理论中若干观点的思考[J]. 江西社会科学, 2013(2): 203-206.

[8] DIXON G, WESTBROOK J. Followers revealed[J]. Engineering Management Journal, 2003, 15(1): 19-25.

[9] 刘建军. 领导学原理——科学与艺术[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003.

[10] ZALEZNIK A. The dynamics of subordination[J]. Harvard Business Review, 1965, 43(3): 119-131.

[11] KELLEY R E. The power of followership[M]. New York: Currency Doubleday, 1992.

[12] SHAMIR B, HOWELL J M. Organizational and contextual influences on the emergence and effectiveness of charismatic leadership[J]. The Leadership Quarterly, 1999(10): 257-283.

[13] ROSENBACH W E, TAYLOR R L. Contemporary issues in leadership[M]. 4th ed. Boulder: Westview Press, 1988: 107-120.

[14] WILLIAM L J, ANDERSON S E. Job satisfaction and organizational commitments as predictors of organizational citizenship and in-role behavior[J]. Journal of Management, 1991(17): 601-617.

[15] MEILINGER P S. The ten rules of good followership[J]. Military Review, 1994, 74(8): 32-32.

[16] ALCORN D S. Dynamic followership: Empowerment at work[J]. Management Quarterly, 1992(33): 9-13.

[17] LUNDIN S C, LANCASTER L C. Beyond leadership: The importance of followership[J]. Futurist, 1990, 24(3): 18.

[18] GILBERT G R, HYDE A C. Followership and the federal worker[J]. Public Administration Review, 1998, 48(6): 962-968.

[19] LAW K S, WONG C S, WANG D, et al. Effect of supervisor-subordinate guanxi on supervisory decisions in China: An empirical investigation[J]. International Journal of Human Resource Management, 2000, 11(4): 751-765.

[20] 王亮, 王应明. 基于前景理论的动态参考点应急决策方法研究[J]. 中国管理科学, 2013(S1): 132-140.

[21] 李湖生, 刘铁民. 突发事件应急准备体系研究进展及关键科学问题[J]. 中国安全生产科学技术, 2009, 5(6): 5-10.

[22] 李荣志, 蔡建淮. 领导干部突发事件应急意识的现状调查与分析——基于某省的问卷调查[J]. 中国行政管理, 2013(1): 76-79.

[23] 刘伟, 张万红. 领导力在应急救援中的有效发挥[J]. 中国应急救援, 2009(1): 8-9.

[24] LATOUR S M, RAST V J. Dynamic followership: The prerequisite for effective leadership[J]. Air & Space Power Journal, 2004(18): 102-110.

[25] KAISER H F. An index of factorial simplicity[J]. Psychometrika, 1997, 39(1): 31-36.

[26] COMREY A L, LEE H B. A first course in factor analysis[M]. 2nd ed. Hillsdale: Erlbaum, 1992.

[27] 陈念. 湖南省高校辅导员职业承诺的研究[D]. 长沙: 湖南农业大学, 2011.

[28] 刘云, 石金涛. 基于KEYS的组织创新气氛量表开发[J]. 工业工程与管理, 2009, 14(4): 105-112.

[29] 赵芯. 诚信领导对员工关系绩效的影响研究——心理授权的中介作用[D]. 广州: 广东商学院, 2011.

[30] BOYATZIS R E. The competence manager: A model for effective performance[M]. New York: Wiley, 1982: 26-32.

[31] 许晟, 曹元坤. “追随力”三概念探析[J]. 江西社会科学, 2012(1): 211-216.

[32] 童佳瑾, 王垒, 解雪. 情绪智力对工作绩效的影响[J]. 中国人力资源开发, 2008(2): 90-94.

Scale Development of Emergency Follower Characteristics

JIANG Hui¹ YOU Rui-fang¹ WANG Zhen-xiong²

(1. University of Chinese Academy of Science Beijing 100049 China;

2. Chinese People's Institute of Armed Police Force Langfang 065000 China)

Abstract Developing emergency follower characteristics scale can make a comprehensive evaluation on followers, and it plays an important role on the quality of emergency teams. Based on the standard procedure, the scale of follower characteristics is developed, which contains 21 items, with four dimensions, namely supporting leader, initiative, dedication, and professional ability. With a good level of reliability and validity, the scale can be used as the basis for the future research, and it provides a reference for followers' self-improvement, as well as personnel evaluation of related departments.

Key words emergency rescue; followers; scale development; reliability; validity

编辑 张 莉