

# 大学生领导力影响团队效能： 团队氛围之中介效应

李夏妍<sup>1</sup>，杨永贵<sup>1\*</sup>，谭丽玲<sup>2</sup>

(1. 广东金融学院 公共管理学院，广东 广州 510521；

2. 中国农业银行广州花都分行，广东 广州 510800)

**摘要：**以团队生态环境型领导力理论和团体动力学理论为基础，使用大学生领导力问卷、团队效能问卷和团队氛围量表，基于425名大学生的调查数据，以结构方程模型(SEM)探索大学生领导力、团队氛围及团队效能的显著特征及其相互关系，并检验团队氛围在领导力与团队效能之间的中介效应。研究发现：大学生领导力、团队效能、团队氛围的整体水平较高；大学生领导力、团队效能、团队氛围显著相关；大学生领导力正向影响团队效能；大学生领导力正向影响团队氛围；团队氛围正向影响团队效能；团队氛围在大学生领导力对团队效能的影响过程中起中介作用。提高大学生的团队效能，需加强大学生领导力的培养，创设良好的团队氛围。

**关键词：**大学生领导力；团队氛围；团队效能；团队生态环境型领导力理论；团体动力学理论

中图分类号：G645 文献标识码：A 文章编号：2095-3798(2023)04-0100-13

## 一、问题提出

领导力是新时代青年核心素养的重要元素。联合国教科文组织在第41届大会期间，面向全球发布的《共同重新构想我们的未来：一种新的教育社会契约》报告中，强调勇气、领导力、抵抗、创造力和关怀的行为，推动重新构想成为现实。由于历史文化不同与社会体制制度差异，我国新时代大学生领导力的内涵与结构具有明显不同于西方大学生领导力的显著特

收稿日期：2023-03-22

基金项目：广东省哲学社会科学规划2022年度一般项目“高校毕业生‘慢就业’的生成逻辑及其引导策略研究”(GD22CJY09)；全国教育科学“十三五”规划2020年度教育部重点课题“人工智能时代应用型高校大学生就业质量持续提升路径研究”(DFA200300)

作者简介：李夏妍，女，广东广州人，广东金融学院公共管理学院副教授，博士；

谭丽玲，女，广东台山人，中国农业银行广州花都分行公司业务部副经理；

\* 通信作者：杨永贵，男，河北行唐人，广东金融学院公共管理学院讲师，博士。

征<sup>[1]</sup>。因此,结合我国新时代青年历史使命与中国社会制度文化特征,开展扎根本土的大学生领导力研究,并探讨领导力的影响因素与影响效应,推进符合青年群体特征与成长规律的大学生领导力教育是亟需关注的重要时代命题。

20世纪80年代以来,大学生领导力的研究主要集中在三个方面:一是大学生领导力的概念内涵探讨与模型建构<sup>[2-3]</sup>;二是大学生领导力影响因素分析<sup>[4]</sup>;三是大学生领导力教育策略探讨<sup>[5-6]</sup>。已有研究极少涉及“领导力对团队氛围的影响”,以及“团队氛围对团队效能的影响”。鉴于此,本研究以团队生态环境型领导力理论和团队动力学理论为基础,立足于新时代背景下我国大学生的特点开展研究,以团队效能为落脚点,以团队氛围为重要变量,探讨大学生领导力在团队中的作用方式,对加强大学生领导力培养、促进大学生团队建设、全面发展新时期大学生素质具有重要的现实意义。

## 二、理论分析与研究假设

### (一) 大学生领导力的概念内涵和理论模型

大学生领导力是领导力要素在大学生身上的体现,表现为大学生所具备的与领导力相关的素养。对于大学生领导力,研究者有不同的定义。加州大学洛杉矶分校高等教育研究院提出社会责任型领导力理论,认为领导力包括八种价值观:自我认知、言行一致、承诺、合作、共同目标、礼貌地解决争论、公民责任感、改变。该理论是当前美国高校大学生领导力教育中最具影响力、应用最广泛的模型理论<sup>[7]</sup>。我国学者研究中主要有两种观点。第一种观点认为大学生领导力是大学生已经具备或需要掌握的一系列特质或能力<sup>[1]</sup>。但具体是哪些特质和能力,不同研究者有不同结论:如翁文艳等认为大学生领导力包括自知的能力、有效处理人际关系的能力、灵活的适应能力、创造性思考的能力、承诺服务的能力、把握公共政策的能力<sup>[6]</sup>;黄宏强等认为大学生领导力是信息处理能力、任务执行能力、合作能力、沟通协调能力<sup>[3]</sup>。第二种观点认为大学生领导力是大学生利用自身和周围的资源,最终实现自我和团体目标的过程<sup>[8]</sup>。简单来说,前者是基于领导能力的研究,后者是基于领导过程来研究领导力。

大学生领导力因历史文化和制度差异存在明显的国别性。通过查阅中外有关文献,系统梳理领导力理论,深入分析中国新时代的社会特征和中国大学生的实际情况,借鉴中国大学生领导力的已有研究成果,以及大学教师 and 大学生对我国大学生的“领导”和“领导事件”的认知、理解,本研究认为大学生领导力是指大学生带领团队完成任务、实现目标过程中所表现出来的能力。这个定义的关键词是“大学生”“带领”“团队”“目标”“过程”。其中,“能力”作为该定义的上位概念,大学生的“能力”是指管理学生团队的能力,与行政管理领导者所强调的“工作能力”是有区别的。大学生领导力更加强调带领团队完成任务,强调团队管理的活动能力。这种“能力”表现为一定的特征,除指导和引领团队建设的能力外,还包括提出完成任务的希望、采取一定方法或措施带领团队践行、利用自身的人格影响和人际关系三方面营造团队氛围的能力。大学生领导者在带领团队的活动过程中所表现出来的能力主要体现在规划能力或决策能力、执行力或影响力、合作能力或交往能力。因此,本研究将大学生领导力的基本

元素认定为领导者、团队、规划或决策、执行或影响、合作或交往。

为了探索中国大学生领导力结构,笔者自编大学生领导力问卷并实施调查,通过对问卷进行检验,得出大学生领导力的五维结构模型<sup>[9]</sup>:(1)构建愿景。愿景是指团队中所有成员共同的、发自内心的意愿,这种意愿能够激发所有成员为之努力、奉献。构建共同愿景能够使全体成员紧紧地连在一起,淡化人与人之间的个人利益冲突,从而形成一种巨大的凝聚力。(2)战略决策。决策是为了实现某一个目标,根据可能出现的问题制定若干对应方案,在实现目标的过程中,根据形势的发展变化来选择相应的方案或制定新方案,最终实现目标。团队成员在实现目标过程中各抒己见,提出不同策略,领导者需要确定团队采用的最终策略。(3)工作实践。工作实践是在实际工作中按照团队既定的目标和策略去实施的过程。领导者也是团队中的一员,需要和团队成员一起投入到实际工作中,完成团队任务。(4)人格影响。大学生领导者与职业场所中的行政管理者不同,大学生领导者领导权的获得,一般来自指导教师的授权、同学的推选或学生的自荐。团队领导者和团队成员都是同校大学生,年龄相差不大,各方面能力也相差不大,因而领导者需要依靠个人的人格魅力去影响团队成员,以身作则,在团队中起模范带头作用,才能在团队成员中建立威信,实施领导力。(5)人际交往。人际交往是人们在生产或生活过程中所建立的一种社会关系。大多数大学生之间是平等的学友(同学)关系,或有同地域的乡谊关系,或恋爱关系。在大学生团队中,没有很严重的利益冲突,人际关系的处理比职场中容易。但人际关系对每个人的情绪、生活、工作有很大的影响,甚至对团队氛围、团队沟通、团队运作、团队效率及个人与团队之关系均有极大的影响。大学生领导者同样要处理好团队中的人际关系。

## (二) 大学生领导力、团队氛围与团队效能的关系

大学生团队是学生组织活动的常见形式,大学生领导力主要体现在团队活动中。团队生态环境理论指出,生态型领导力的核心是对生态环境营造的领导能力。近年来关于大学生领导力的研究,经历了从身体力行型领导力研究到规则制度型领导力研究,目前进入了团队生态环境型领导力研究的新阶段<sup>[10]</sup>。生态环境型领导力的核心是对生态环境营造的领导能力。1866年德国海卡尔(Haeckel)的生态学认为,生态是指有机体同周围环境之间的相互关系<sup>[11]</sup>。据此本研究认为,从生态学角度来看,团队生态是指团队成员与团队共同体环境的相互关系。人们对团队共同体环境创造的领导能力,就是团队生态环境型领导力。与此相似的是早期德国心理学家库尔特·勒温(Kurt Lewin)的研究。库尔特·勒温是团体动力学的创始人,早在1935年就开创了领导者风格对组织氛围与工作绩效影响的研究,发展了团体动力学理论<sup>[12]</sup>。团体动力学理论揭示了客观环境对事件的动力的影响,以及心理环境对个体状态的影响,也为本研究提供了理论依据。

### 1. 大学生领导力会影响团队效能

团队效能是团队生存、适应、维持和发展的能力。团队效能的高低关系到团队目标的实现和团队成员的关系。Gladstein认为,团队效能即团队绩效和成员满意度<sup>[13]</sup>。Cohen等认为,团队效能包括团队绩效、成员态度、成员行为<sup>[14]</sup>。Hackman认为,效能在于满足接受者要求的最

终结果,包含三个方面的内容:团队结果的最终产出;团队成员之间的相互关系及对任务所带来的影响;团队任务给团队成员所带来的各方面的满意度,能够影响团队成员对今后工作的认识<sup>[15]</sup>。同样,在大学生团队中,团队效能是指团队实现预定目标的实际结果以及团队任务给团队成员带来的满足感。这里的“实际结果”即“团队绩效”,而“满足感”即“团队满意度”。

团队效能的影响因素包括团队凝聚力、团队冲突、团队创造力、领导力等<sup>[16-20]</sup>,其中领导力是重要变量。不同类型的团队领导对团队绩效有不同的影响<sup>[18]</sup>;转换型团队领导行为中的动机激励、魅力领导和个别关怀三个维度对团队效能影响显著<sup>[19]</sup>;变革型领导行为中的愿景激励、德行垂范、个性化关怀、领导魅力四个维度对团队效能的两个指标(团队绩效、团队满意度)都有显著影响<sup>[20]</sup>。大学生领导力作为一种特殊的领导力,虽然具有明显的群体特征,但也具有领导力的一般特性。大学生领导力发挥作用的目的是带领团队完成任务、实现目标,这个“任务”和“目标”,即体现为团队效能。大学生领导力越强,越有利于实现团队效能的最大化。因此,本研究提出假设1:大学生领导力正向影响团队效能。

## 2. 大学生领导力会通过团队氛围影响团队效能

团队氛围是团队成员对团队活动情境的感知和理解<sup>[21]</sup>。根据瑞士心理学家皮亚杰(Jean Piaget)发生认识论的观点,团队成员对团队氛围的感知和理解是由个体在团体活动中与情境交互作用产生的。正如杜威(John Dewey)所说,“个人生活在世界之中,就是指生活在一系列情境之中”<sup>[22]</sup>。这里说的“情境”主要指团队成员群体之间的互动,包括领导者与团队成员的互动和团队成员之间的互动。情境对团队成员个体具有反作用——对情境产生感知和理解,即在脑子里生成“团队氛围”。所以说,大学生团队互动的情境就是团队氛围。根据团队生态环境型领导力理论,对大学生团队而言,团队氛围就是团队共同体的生态环境。大学生能够营造和谐宽松、积极向上、勤奋读书的团队氛围,这体现了大学生对团队生态环境的领导能力。大学生营造团队氛围的能力,即为大学生团队生态环境型领导力。这种领导力越强,越有利于营造良好的团队氛围。因此,本研究提出假设2:大学生领导力正向影响团队氛围。

已有研究表明,团队氛围和团队绩效有正相关关系,且在团队规模上存在显著差异<sup>[23]</sup>;团队的创新氛围、知识共享都对团队效能有影响<sup>[24]</sup>。在关于大学生团队氛围的研究中,徐艳等认为团队氛围是工科大学生创新团队建设的关键,并从创新团队建设的现状、创新氛围对创新绩效的重要作用、创新氛围营造的具体措施等方面探讨如何营造工科大学生团队创新氛围<sup>[25]</sup>。邹霞研究发现,大学生团队异质性中的年级异质性、专业异质性、认知异质性都分别对团队氛围产生正向影响;团队氛围也分别对创新绩效和成长绩效产生正向影响;团队氛围是团队异质性影响团队绩效的中介变量<sup>[26]</sup>。这些研究发现,团队氛围和领导情境对团队效能有一定影响。因此,本研究提出假设3:大学生团队氛围正向影响团队效能。

库尔特·勒温的团体动力学理论中提到了“领导者风格”“组织氛围”“工作绩效”三个概念<sup>[27]</sup>,本文提出的“大学生领导力”“团队氛围”“团队效能”与这三个概念对应。本研究将“团队氛围”作为大学生团队共同体的生态环境去研究,这是在勒温关于“组织氛围”研究基础上的创新。团队氛围既是大学生领导力作用的结果,亦是影响大学生团队效能的因素。作为领导力作用的结果,它由团队成员之间的互动而生成。由于团队成员之间的互动是一种团队生

态,因而“团队生态”生成“团队氛围”。同时,从生态学上说,由团队成员之间的互动而生成的团队氛围就是团队成员个体的生态环境。作为影响团队效能的因素,良好的团队氛围(生态环境)能有效提升团队效能。因此,本研究提出假设 4:团队氛围在大学生领导力与团队效能之间起中介作用。

综上所述,本研究构建了大学生领导力、团队氛围、团队效能的关系模型(见图 1)。

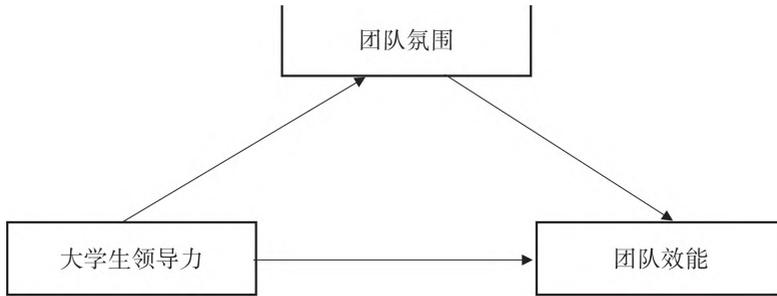


图 1 大学生领导力、团队氛围、团队效能的关系模型

### 三、研究设计

#### (一) 数据来源

研究样本来自广东省大学生群体。调查对象以滚雪球抽样方式获得,问卷调查以纸质问卷与电子问卷相结合的方式进行,共获得 490 份问卷。剔除其中明显不合理、填写时间过短等问卷后,获得有效问卷 425 份,问卷有效率为 86.7%。男性被试 113 人,女性被试 312 人。调查对象都有参加班级团队活动的经历。此外,绝大部分大学生还有参与院、校级学生团队活动的经历。在团队规模方面,参与 30 人以上规模团队的学生最多(181 人),占有效问卷数的 43.5%;规模在 11~30 人团队的为 108 人,占比 26.0%;规模在 6~10 人团队的为 95 人,占比 22.8%;参与规模在 6 人以下团队的学生人数为 32 人,占比 7.7%。

#### (二) 研究工具

##### 1. 大学生领导力问卷

采用自编《大学生领导力问卷》测量大学生领导力<sup>[9]</sup>。该问卷共五个维度 35 题:构建愿景 5 题、战略决策 8 题、工作实践 9 题、人格影响 8 题、人际交往 5 题。问卷题干的内容是询问大学生所在的某个团队的领导具备某种领导特质或能力的程度如何。采用 Likert 5 点计分方法,从 1 到 5 依次为“非常弱”“比较弱”“一般水平”“比较强”“非常强”。分数越高表示大学生领导力越强。在本研究中,五个维度的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.87、0.87、0.88、0.88、0.86,总问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数是 0.96。验证性因素分析结果: $\chi^2/df=3.05$ ,CFI=0.87,TLI=0.86,SRMR=0.05, RMSEA=0.07。信效度指标良好。

## 2. 团队效能问卷

本研究将团队效能的测量维度定为团队绩效与团队满意度,以这两个维度测量大学生对自己所处团队的团队效能的感知。其中,团队绩效维度的测量采用戢兵编制的《团队绩效问卷》<sup>[23]</sup>,包含团队创新、任务完成、成员成长等方面共17题。采用Likert 5点计分方法,从1到5依次为“非常不符合”“不符合”“不确定”“符合”“非常符合”。分数越高表示团队绩效越好。团队满意度维度的测量采用Brayfield和Rothe编制、吴铁钧修订的团队总体满意度(Overall Satisfaction)问卷简化版,共7题<sup>[28]</sup>。采用Likert 5点计分方法,从1到5依次为“非常不符合”“不符合”“不确定”“符合”“非常符合”。分数越高表示团队成员的满意度越高。在本研究中,团队绩效的Cronbach's  $\alpha$ 系数是0.93,团队满意度的Cronbach's  $\alpha$ 系数是0.83,团队效能总问卷的Cronbach's  $\alpha$ 系数是0.93。验证性因素分析结果: $\chi^2/df=3.32$ ,CFI=0.89,TLI=0.87,SRMR=0.06,RMSEA=0.07。信效度指标良好。

## 3. 团队氛围量表

本研究使用戢兵编制的《团队氛围量表》测量团队氛围<sup>[23]</sup>。该量表包含六个维度38题:团队目标6题、创新支持5题、任务导向4题、参与安全感4题、人际关系7题、沟通协调12题。采用Likert 5点计分方法,从1到5依次为“非常不符合”“较不符合”“不清楚”“较符合”“非常符合”。分数越高表示团队氛围越好。在本研究中,六个维度的Cronbach's  $\alpha$ 系数分别是0.87、0.82、0.77、0.66、0.83、0.91,团队氛围总量表的Cronbach's  $\alpha$ 系数是0.97。除了“任务导向”和“参与安全感”两个维度因为题目太少导致信度偏低外,其余四个维度的信度都较高。验证性因素分析结果: $\chi^2/df=2.91$ ,CFI=0.87,TLI=0.86,SRMR=0.05,RMSEA=0.07,效度指标良好。

### (三) 研究程序与数据处理

问卷回收后,对调查问卷资料进行检查核实,根据研究目的对问卷资料进行分类。采用SPSS 21.0和Lisrel 8.7软件对数据进行处理与分析,统计方法包括相关分析法和结构方程模型分析法。用Harman单因素法进行共同方法偏差检验,结果显示,特征根大于1的因子共有16个,第一个因子的解释率为36.5%,小于40%的临界标准,表明本研究不存在严重的共同方法偏差。

## 四、研究结果

### (一) 大学生领导力、团队效能、团队氛围的整体水平较高

大学生领导力、团队效能、团队氛围的整体性描述统计结果见表1。其中平均数表明,大学生参与团队中领导者的领导力(3.61)、团队效能(3.75)和团队氛围(3.76)的整体水平较高。三者的标准差较接近,分别是0.55、0.51和0.54,团队成员之间差距不大。大学生领导力五个维度的均值比较,最高均值是“人格影响”(3.92)。团队效能两个维度比较,最高均值是“团队绩效”(3.83)。团队氛围六个维度的均值比较,最高均值是“沟通协调”(3.80)。

表 1 大学生领导力、团队效能、团队氛围的整体性描述统计 ( $n=425$ )

变量	平均数	标准差
大学生领导力总分	3.61	0.55
构建愿景	3.39	0.70
战略决策	3.50	0.61
工作实践	3.57	0.60
人格影响	3.92	0.61
人际交往	3.57	0.69
团队效能总分	3.75	0.51
团队绩效	3.83	0.52
团队满意度	3.53	0.66
团队氛围总分	3.76	0.54
团队目标	3.79	0.59
创新支持	3.74	0.58
任务导向	3.61	0.68
参与安全感	3.69	0.60
人际关系	3.76	0.62
沟通协调	3.80	0.57

(二) 大学生领导力、团队氛围、团队效能之间显著正相关

大学生领导力、团队效能、团队氛围各维度的相关系数见表 2。由表 2 可知: 团队效能的两个维度(团队绩效、团队满意度)分别与大学生领导力的五个维度(构建愿景、战略决策、工作实践、人格影响、人际交往)存在非常显著的正相关; 大学生领导力的五个维度与团队氛围的六个维度(团队目标、创新支持、任务导向、参与安全感、人际关系、沟通协调)存在非常显著的正相关; 团队效能的两个维度与团队氛围的六个维度之间存在非常显著的正相关。大学生领导力、团队效能、团队氛围之间的显著相关关系为研究团队氛围在大学生领导力影响团队效能的中介作用奠定了基础。

表 2 大学生领导力、团队效能、团队氛围的相关系数 ( $n=425$ )

变量	构建愿景	战略决策	工作实践	人格影响	人际交往	团队绩效	团队满意度
团队绩效	0.55**	0.55**	0.65**	0.66**	0.64**	—	0.64**
团队满意度	0.49**	0.45**	0.51**	0.49**	0.56**	0.64**	—
团队目标	0.50**	0.50**	0.59**	0.57**	0.57**	0.74**	0.68**
创新支持	0.47**	0.47**	0.55**	0.54**	0.51**	0.70**	0.62**
任务导向	0.43**	0.43**	0.52**	0.51**	0.55**	0.65**	0.64**
参与安全感	0.46**	0.44**	0.52**	0.53**	0.54**	0.63**	0.61**
人际关系	0.50**	0.49**	0.57**	0.54**	0.58**	0.69**	0.66**
沟通协调	0.49**	0.49**	0.59**	0.59**	0.59**	0.75**	0.66**

注: \*\* $p<0.01$ 。

(三) 团队氛围在大学生领导力与团队效能间的中介作用检验

采用结构方程模型构建大学生领导力与团队效能的关系模型(见图2)。由图2可知,自变量领导力对因变量团队效能有显著影响,其路径(用c表示)的标准化回归系数为0.79,  $p < 0.01$ ,总效应显著。数据结果验证了假设1。

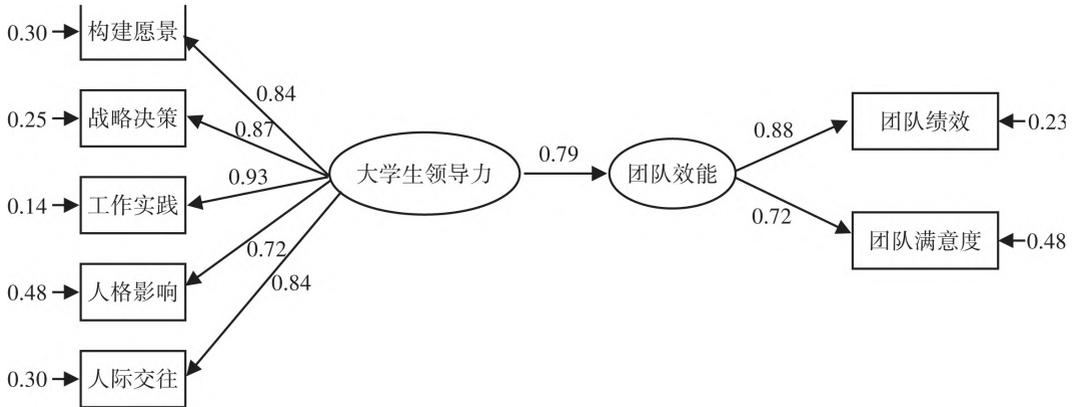


图2 大学生领导力与团队效能的关系模型

进一步采用结构方程模型检验团队氛围在大学生领导力与团队效能之间的关系。图3模型的拟合指数为:  $\chi^2/df = 4.36$ ,  $CFI = 0.98$ ,  $NNFI = 0.98$ ,  $NFI = 0.98$ ,  $RMSEA = 0.094$ 。除了RMSEA稍大外,其他拟合指数都达到好模型的要求。根据中介作用原理<sup>[29]</sup>,本研究的假设模型是  $c(\text{总效应}) = c'(\text{直接效应}) + ab(\text{间接效应})$  ( $c$ 指图2中领导力到团队效能的路径,  $c'$ 指图3中领导力到团队效能的路径,  $a$ 指图3中领导力到团队氛围的路径,  $b$ 指图3中团队氛围到团队效能的路径)。由图3可知,领导力到团队氛围的标准化回归系数为  $a = 0.69$ ,  $p < 0.01$ ,达到显著性水平;团队氛围到团队效能的标准化回归系数为  $b = 0.75$ ,  $p < 0.01$ ,也达到显著性水平。路径  $a$  和路径  $b$  的系数都显著,即中介效应显著。领导力到团队效能的标准化回归系数为  $c' = 0.29$ ,  $p < 0.01$ ,达到显著性水平,表明团队氛围在领导力对团队效能的影响中起到部分中介作用。数据结果验证了假设2、假设3和假设4。

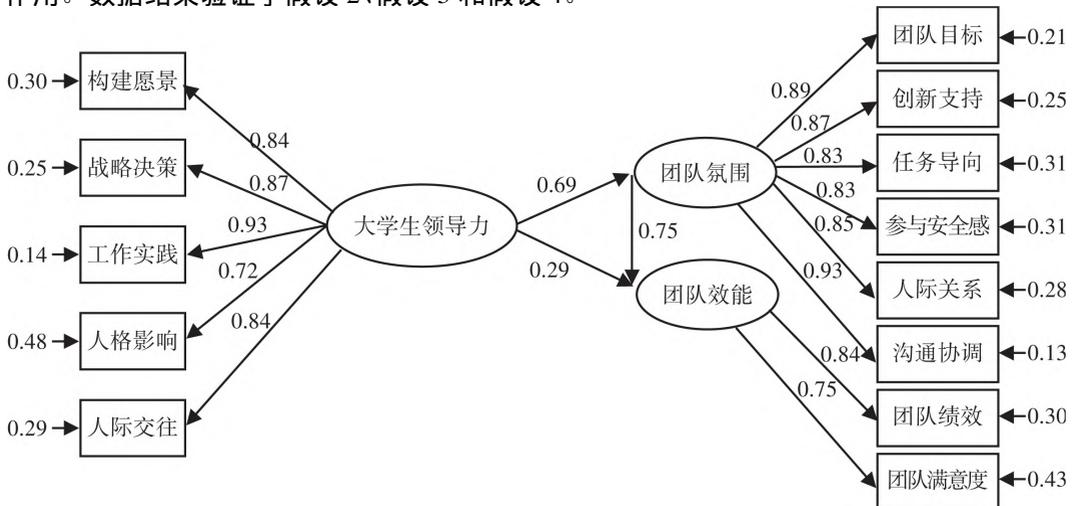


图3 团队氛围在大学生领导力与团队效能之间的中介作用

## 四、结果讨论

### (一) 大学生对所参与团队领导者的领导力、团队效能、团队氛围总体评价较高

学生团队是大学生主动参与的组织。在团队中,大学生通过互相协作,共同完成各项团队目标,提高自己的能力。同时,在团队活动过程中,学会做人和处事的方法,培养了自己的人际交往能力,因此大学生对于所参与学生团队的团队氛围和团队效能评价较高。我国学者关于大学生团队效能的研究,主要是关注大学生团队的学习效能<sup>[28]</sup>,较少研究团队活动的效能。因此本研究结果是大学生团队效能研究的补充。

### (二) 大学生领导力正向影响团队效能

大学生的“构建愿景”和“战略决策”能力越强,越容易建立起清晰且富有吸引力的奋斗目标和充满信心的战略蓝图,激发团队成员的斗志,成为团队成员发奋学习的最佳外部动机,从而形成浓厚的、自觉的团队氛围,促进团队效能。此外,“工作实践”“人际交往”“人格影响”等维度对团队效能亦具有非常显著的影响。团队中的大学生个体“工作实践”能力越强,越能让团队成员信服,且可促进团队内积极竞争,提高团队成员的工作实践能力,在竞争中进步,形成积极向上、实干苦干、任劳任怨的团队氛围。在团队成员工作实践能力提高的同时,团队效能自然会提升。具有良好“人际交往”与较强“人格影响”力的大学生,在团队中更容易与其他成员融成一片,使其他成员自动地认同其领导地位,形成团结友爱、合作互助的团队氛围,从而增进团队效能。因此,大学生领导力对团队效能具有非常显著的影响。

### (三) 大学生领导力正向影响团队氛围

本研究发现,大学生领导力正向影响团队氛围,这一结果验证了 Anderson 和 West 的观点。Anderson 和 West 认为,若要在团队群体水平上,使团队成员对团队外部工作环境拥有共享的感知和氛围,至少存在个体间的相互作用、共同的目标和足够多相互依赖的任务这三个因素<sup>[21]</sup>。显然,他们认为这三个因素是领导力的重要表现,同时又认为团队的个体间互动(即领导者与每位被领导者之间的互动,以及每位团队成员之间的相互作用)、团队目标、团队成员的任务是影响团队氛围形成的三个因素。大学生领导力的五个维度,与这三个影响因素是密切关联的。“构建愿景”就是“共同的目标”;“战略决策”确定“团队成员的多种任务”;“工作实践”践行“多种任务”,并体现“团队成员的多种任务”;“人格影响”和“人际交往”表明“个体间的相互作用”。大学生领导力越强,越有利于促进优良团队氛围的形成。大学生领导力五个维度的整体运作,包括确立团队目标与任务,有效决策,领导者的实践与领导方式,领导者的人格影响,团队成员之间的互动、沟通、交流、合作水平等,决定了领导力对团队氛围影响力的大小。

### (四) 团队氛围正向影响团队效能

徐艳、邹霞从不同视角去探讨大学生团队氛围对团队绩效的影响<sup>[25-26]</sup>,均得到团队氛围

影响团队绩效的结论,与本研究结果一致。团队绩效是团队效能的一部分。团队氛围影响团队效能。“氛围”凸显团队的气氛和情调,它对团队成员产生凝聚力,是影响团队效能的重要因素。就某一团队而言,影响团队效能的外部环境因素包括团队所处的社会政治经济文化背景、团队的活动环境等;内部环境是指团队成员之间的互动环境。团队成员之间的互动包括团队领导与一般成员之间的互动,团队一般成员之间的互动。团队成员之间的互动形成了团队的氛围,同时影响着团队效能。此外,团队氛围作为一种团队动力,对团队个体成员亦有影响。团队氛围作为团队内部情景较为稳定的特性,当团队成员对团队氛围感觉良好时,对团队满意度也会显著提高,会更愿意发挥个人主观能动性,提高工作效率,从而达到提高整体团队效能的效果。

#### (五) 团队氛围在大学生领导力与团队效能之间起中介作用

本研究发现,团队氛围在大学生领导力对团队效能的影响中起中介作用。大学生领导力,尤其是构建愿景和战略决策,确定了整个团队的目标以及发展前景,影响了团队氛围的外部环境。人际交往是成员间关系的基础,人际交往能力会影响成员之间相互理解与合作的意愿,是影响团队氛围的软性条件。拥有和谐人际关系的团队在团队氛围上有明显的优势。而个人工作实践能力与人格影响力则是领导者最能让其他成员认可的基本素质,有助于构建团队合作氛围。良好的团队氛围能促进团队成员满意度,从而提高团队工作绩效。

由于团队氛围在领导力影响团队效能中起重要作用,为了有效发挥团队氛围的作用,需要了解大学生团队氛围是如何形成的。“沟通协调”是团队氛围的其中一个维度。据本研究问卷资料统计,在团队沟通互动方面,有287人(占总人数68.3%)使用微信作为主要沟通互动方式,另有63人(占15%)采用微信及其他方式作为主要沟通互动方式。微信之所以在营造大学生团队氛围上作为主要沟通互动方式,是因为微信具有沟通快捷方便、传输信息丰富、沟通成本低等优点。

## 五、研究建议

团队氛围在大学生领导力与团队效能之间起中介作用。因此,要提高大学生的团队效能,需关注团队领导者领导力的培养和创设良好的团队氛围。

#### (一) 加强大学生领导力的培养

大学生领导力培养的基本途径包括课程教学、团队活动、学生组织参与、社会参与等。高校开设的大学生领导力教育课程应包括理论教学和实践教学两部分。理论教学中,开设大学生领导力通识课程,课程内容包括构建愿景与确立目标的方法、决策力的培养、执行力的培养、人际沟通能力的培养等,让大学生理解领导力;实践教学可以采用多种形式,如学习共同体、团队导师制、专业实习、“三下乡”活动等。与此同时,学生组织是大学生领导力培养的重要场域。高校要加强对学生组织活动的指导,引导大学生积极组织和参与学生组织的活动。政府、

企业、社区要加强与高校合作,为大学生创设更多社会参与的机会,包括大学生参与社区活动、就业前培训、求职指导与创业实践等项目。大学生个人要积极主动参与学生组织和社会实践,在团队活动中培养大学生领导力。

## (二) 创设良好的团队氛围

领导者明确团队目标,协调团队内的人际关系,以及增强团队成员的沟通协调,都有利于团队氛围的建设。“团队目标”是指团队成员了解并认可团队目标。建立明确且得到团队成员认可的目标,更有利于提高团队成员的积极性,集中所有资源解决问题。维持良好的人际关系有利于减少团队成员之间的矛盾,提高团队成员在工作过程中的满意度和团队绩效,促进团队目标的实现。“沟通协调”能调动每位组员的积极性,给团队带来活力,使成员团结合作、优势互补,更好地完成团队的各项任务。

在大数据时代,人与人的交往已经从以往单纯的行为方式转变为行为方式与信息化手段相结合的方式。大学生领导力已从传统的“行为领导”转变为行为与信息化手段相结合的领导。大学生领导者要学会熟练使用微信布置团队工作,明确团队成员的任务,协调团队成员的关系,从而促进团队氛围和提高团队效能。但是,在团队工作过程中大学生也逐渐发现了以微信作为主要互动方式的一些弊端,如由于网络原因导致信息发送的延迟或丢失,由于个人理解方式不同导致双方沟通过程中出现误解等。因此,也要配合运用面谈、电话、短信等多种沟通互动方式,才能有效地营造团队氛围。

## 参考文献:

- [1] 李夏妍.大学生领导力研究综述[J].黑龙江教育(高教研究与评估) 2015(3):84-85.
- [2] 曹科岩.大学生领导力研究评述[J].当代青年研究 2012 5(3):53-56.
- [3] 黄宏强,赵国祥.高校学生干部领导能力结构研究[J].心理研究 2009 2(4):88-93.
- [4] 陶思亮.中国大学生领导力发展与教育模型研究[D].上海:华东师范大学 2014.
- [5] 房欲飞.美国高校大学生领导教育研究[D].上海:华东师范大学 2008.
- [6] 翁文艳,房欲飞.当代美国大学生领导力教育成功经验分析[J].中国青年政治学院学报, 2007(2):7-11.
- [7] 翁文艳,吴智育,刁静.以价值观为核心的大学生领导力的调查与思考[J].高教探索 2017(7):123-128.
- [8] 杨桂萍.中国青少年领导力形成规律探讨——基于 41 名高中和大学学生领导的深度访谈结果[D].北京:中国青年政治学院 2009.
- [9] 李夏妍.大学生领导力的五维结构及其测量[J].领导科学论坛 2015(3):19-20.
- [10] 曹仰峰.整合物质与心智:领导力发展的四个阶梯[EB/OL].(2020-06-01) [2020-06-11].<https://mp.weixin.qq.com/s/6cty5UaHSOAvYvKldNGuSg>.
- [11] 吴鼎福,诸文蔚.教育生态学[M].南京:江苏教育出版社,1998:2.
- [12] 库尔特·勒温.人格的动力理论[M].王思明,叶鸣铨,译.北京:北京理工大学出版社,

- 2014: 31.
- [13] GLADSTEIN D L. Groups in context: a model of task group effectiveness [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1984, 29(4): 499-517.
- [14] COHEN S G, BAILEY D E. What makes teams work: group effectiveness research from the shop floor to the executive suite [J]. *Journal of management*, 1997, 23(3): 239-290.
- [15] HACKMAN J R. The design of work team [M] // LORSH J W. *Handbook of organization behavior*. NJ: Prentice-Hall, 1987: 315-342.
- [16] 于智超. 团队凝聚力对团队效能的影响研究——以团队冲突为中介变量 [D]. 济南: 山东财经大学, 2013.
- [17] 周明建, 潘海波, 任际范. 团队冲突和团队创造力的关系研究: 团队效能的中介效应 [J]. *管理评论*, 2014, 26(12): 120-130.
- [18] 陈旭. 团队领导对团队效能的影响机理研究 [J]. *科研管理*, 2016, 7(4): 138-141.
- [19] 周志成, 朱月龙. 团队领导行为对团队效能影响之研究 [J]. *应用心理学*, 2005, 11(2): 181-185.
- [20] 李超平. 变革型领导与团队效能: 团队内合作的跨层中介作用 [J]. *管理评论*, 2014, 26(4): 73-81.
- [21] ANDERSON N R, WEST M A. Measuring climate for group innovation: development and validation of the team climate inventory [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1991, 19(3): 235-258.
- [22] 约翰·杜威. 我们怎样思维·经验与教育 [M]. 姜文闵, 译. 北京: 人民教育出版社, 2015: 256-265.
- [23] 戢兵. 团队氛围与团队绩效之关联性研究——以我国 IT 行业为例 [D]. 成都: 西南财经大学, 2019.
- [24] 张韞仪, 丁雪殷, 林森. 金融科技项目团队的创新氛围、知识共享与团队效能关系研究 [J]. *上海立信会计金融学院学报*, 2021, 33(6): 104-116.
- [25] 徐艳, 崔莉. 团队氛围: 工科大学生创新团队建设的关键 [J]. *江苏高教*, 2015(5): 132-133.
- [26] 邹霞. 在校大学生创业团队异质性、团队氛围与创业绩效的关系研究 [D]. 镇江: 江苏大学, 2017.
- [27] 昀熙. 库尔特·勒温: 社会心理学的先驱 [J]. *现代企业文化*, 2012(7): 46-47.
- [28] 吴铁钧. 大学生团队学习: 模型建构与团队效能 [D]. 苏州: 苏州大学, 2011.
- [29] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展 [J]. *心理科学进展*, 2014, 22(5): 731-745.

(责任编辑 曾志红)

# The Influence of College Students' Leadership on Team Effectiveness: The Mediating Role of Team Atmosphere

LI Xiayan<sup>1</sup>, YANG Yonggui<sup>1</sup>, TAN Liling<sup>2</sup>

(1. School of Public Administration, Guangdong University of Finance, Guangzhou, Guangdong, 510521, P.R.China; 2. Agricultural Bank of China Guangzhou Huadu Branch, Guangzhou, Guangdong, 510800, P.R.China)

**Abstract:** Based on the theory of team ecological leadership and group dynamics, this study utilized questionnaires on college students' leadership, team effectiveness, and team atmosphere. With a sample of 425 college students, the study employed structural equation modeling (SEM) to explore the significant characteristics and relationships among college students' leadership, team atmosphere, and team effectiveness, as well as to examine the mediating effect of team atmosphere in the relationship between leadership and team effectiveness. The findings revealed that college students exhibited high levels of leadership, team effectiveness, and team atmosphere. Significant correlations were observed among college students' leadership, team effectiveness, and team atmosphere. College students' leadership positively influenced team effectiveness, and it also had a positive impact on team atmosphere. Team atmosphere, in turn, positively affected team effectiveness. Furthermore, team atmosphere mediated the relationship between college students' leadership and team effectiveness. To enhance team effectiveness among college students, it is crucial to strengthen the development of their leadership skills and foster a positive team atmosphere.

**Keywords:** college students' leadership; team atmosphere; team effectiveness; team ecological leadership theory; group dynamics theory