

性格宜人性对领导力的影响研究

范竞宇

(山东省潍坊第一中学, 山东 潍坊 261205)

摘要:采用网上问卷调查的方法,调查了全国范围内以山东省为主的 409 位被试,匿名填写问卷。研究目的是了解宜人性对所选取领导力的五个维度(以身作则(Model the Way)、共启愿景(Inspire a Shared Vision)、挑战现状(Challenge the Process)、使众人行(Enable Others to Act)、激励人心(Encourage the Heart))的影响。经 spss 数据分析表明:宜人性与以身作则成正相关,宜人性与共启愿景成正相关,宜人性与挑战现状成正相关,宜人性与使众人行成正相关,宜人性与激励人心成正相关,且均显著。

关键词:性格宜人性;领导力;以身作则;共启愿景;挑战现状;使众人行;激励人心

中图分类号:F24

文献标识码:A

doi:10.19311/j.cnki.1672-3198.2019.06.035

0 前言

现代管理科学之父彼德·杜拉克(Peter F. Drucker)指出:“领导者的唯一定义是其后面有追随者。”“世界上任何人都是影响别人和被别人影响的,影响别人的行为的行为,谓之‘领导’;影响别人行为的能力,则谓之‘领导力’。”在人际关系错综交织的时代,人与人之间的连线构成了复杂的关系,而领导力(Leadership)则是理顺这些关系的一种无形力量,是领导者和追随者之间的一种关系。我们将领导力分为以身作则(Model the Way)、共启愿景(Inspire a Shared Vision)、挑战现状(Challenge the Process)、使众人行(Enable Others to Act)、激励人心(Encourage the Heart)五个维度。

在研究领导力时,我们把以下假设作为其基本前提:第一,领导力是一种关系,一种领导者与追随者的关系;第二,学生领导力挑战是关于学生领导者如何在组织中激励他人去做非凡的事情;第三,领导力并非职位或头衔,权力或权威,名声或财富、遗传或基因;第四,领导力不是少数人的专利,任何人都可以拥有领导力;第五,领导力是可观察和可学习的系列技能;第六,领导力发展是自我发展。以身作则,即为他人树立榜样,使行动与共同的价值保持一致;共启愿景,即诉诸共同愿景,感召他人为共同愿景而奋斗;挑战现状,即积极主动寻求机会和新途径促进改变;使众人行,即发展他人的能力和自主性来增强他人的实力;激励人心,即通过表彰个体的卓越表现来认可他人的贡献。

随着社会的发展,领导力俨然在工作与生活起着至关重要的作用,因而个人领导力的提升逐渐成为每个领导者的诉求。当今,人与人之间的交往成为每个人生活中不可或缺的部分,而领导力,则随之而来,即使是两个人的对话,也存在领导与被领导的关系。领导者会给被领导者不同的信号,让其产生不同的反应,不同的反应往往会体现了不同领导效果,也直接决定了被领导者能否积极的服从领导和完成任务。而影响领导力的范畴中,领导者本身的性格(Personality)无疑对其有相当的影响,不同的性格会使领导的方式、强度、效果都不尽相同。性格是表现在人对现实的态度和相应的行为方式中的比较稳定的、具有核心意义的个性心理特征,是一种与社会关系最密切的人格特征。

优秀的领导者往往具有沉稳、细心、果敢、大度、诚信、担当等良好的性格特征。

在以往的相关研究中,着力研究了领导力的影响因素和领导力学习的发展问题,很大程度上促进了领导力在大学生中的推广与发展,其覆盖面广但并不深入,缺乏对点的研究,本研究将着力于探索领导力与性格的关系,发现性格对领导力的实质影响,提出加强领导能力的相应建议。

1 宜人性对领导力的影响

基于大五人格理论模型,本研究选择从性格的一个维度——宜人性研究其与领导力的关系,宜人性主要有以下几个维度:信任、坦诚、利他、顺从、谦逊、同理心。本研究有利于更好地发现领导规律,掌握更优秀卓越的领导方法,使领导者不断完善自我,以更积极的心态去领导他人。本研究使用中国大学生领导力发展研究量表(陶思亮,2014)和大五人格量表(朱小佳,2012)作为工具进行相关研究。

在学生群体中大五人格特质与领导产生关系研究中(程娟娟,2016),以学生群体为研究对象,基于大五人格理论分别探究了大五人格框架所划分的五种人格特质对领导产生的影响作用,结果显示宜人性对领导力有正向的影响作用。在从大五人格理论看高效领导的养成之道研究指出(张轶良,2014):高效领导者的特质与大五人格的维度不谋而合,其中领导力的人际交流能力对应大五人格的宜人性维度。

1.1 研究假设

假设一:宜人性程度越高,以身作则程度越强

假设二:宜人性程度越高,共启愿景程度越强

假设三:宜人性程度越高,挑战现状程度越强

假设四:宜人性程度越高,使众人行程度越强

假设五:宜人性程度越高,激励人心程度越强

1.2 研究框架

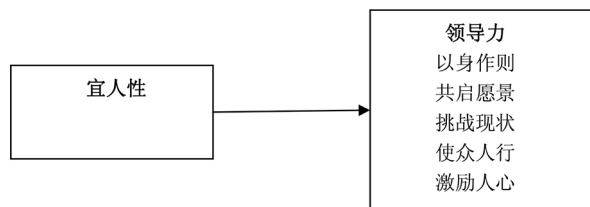


图1 研究框架

2 方法

2.1 被试

参与调查的人员来自各行各业,覆盖面广,共有409人参加并完成问卷。其中,男生为59.17%,女生为40.83%。18岁以下为4.4%,19—29岁为23.66%,30—39岁为35.94%,40—49岁为20.05%,50—59岁为9.54%,60岁及以上为6.36%。国家机关、党群组织、企事业单位负责人为28.36%,各类专业、技术人员为13.69%。商业、服务业人员为14.18%,生产、运输设备操作人员及有关人员为2.2%,军人为4.16%,办事人员和有关人员为17.6%,其他为19.8%。

2.2 工具

2.2.1 大五人格量表——宜人性格量表

大五人格量表挑选了其中的宜人性格维度。宜人性格包含了7个项目。该分问卷测量宜人性格的高低,例如:“乐于助人,不自私”。采用5点计分法,得分越高表示宜人性格越强。本研究中,该分问卷的信效度良好。

2.2.2 学生领导力实践行为量表

学生领导力实践行为量表包含了以身作则、共启愿景、挑战现状、使众人行、激励人心五个维度。采用5点计分法,得分越高表示领导力越强。量表在本研究中的信效度良好。

以身作则包含6个项目,该分问卷测量领导者的信誉,例如:“我花时间和精力确保团队成员遵守大家已经达成共识的原则和规范”。共启愿景包含6个项目,该分问卷测量领导者的展望未来能力,例如:“我会展望未来,并就那些我看到的、未来可能会对我们产生影响的事情,与他人进行沟通”。挑战现状包含6个项目,该分问卷测量领导者创造和面对挑战的能力,例如:“我会寻找各种途径,来发展和挑战自己的潜能”。使众人行包含6个项目,该分问卷测量领导者的培养合作与构建信任的能力,例如:“在工作过程中,我更愿意培育合作而非竞争关系”。激励人心包含6个项目,该分问卷测量领导者识别贡献、激发人们潜能的能力,例如:“我不仅为组织中的成员提供支持,同时也对他们的贡献表示肯定和赞赏”。

2.3 研究程序

用问卷星制作调查问卷,通过微信朋友圈、二维码、qq分享的形式,在身边朋友及父母的帮助下发放问卷。在测试导语中说明本调查为匿名调查,答案无对错之分,并给出调查者的联系方式,以便被试了解作答情况和相关信息,作答时间平均7分钟,并在作答结束后给予网上购物的10元优惠。

3 结果

3.1 年龄分布

由表1可知,该调查被试人群年龄分布广泛,从18

岁以下到60岁及以上都有分布,基本符合正态分布。主要集中在19—49岁范围内。说明该调查结论不受特殊年龄段背景的干扰,结论具有普适性。

表1 年龄分布

年龄	18以下	19—29	30—39	40—49	50—59	60及以上
百分比	4.39%	23.66%	35.85%	20.24%	9.51%	6.34%

3.2 职业分布

由表2可知,该调查被试人群职业分布广泛,军人、专业技术人员均有涉及,主要集中于商业和国家机关工作人员。这保证了该调查的领导者在职业的性质方面的强弱不均匀,以保证结果的有效性并且提高结果准确性。

表2 职业分布

职业	国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人	各类专业技术人员	商业、服务业人员	生产、运输设备操作人员及有关人员	军人	办事人员和有关人员	其他人员
百分比	28.54%	13.66%	14.15%	2.2%	4.15%	17.56%	19.76%

3.3 各变量的平均值和标准差

由表3可知,各项调查结果数据偏高,尤其对未来的愿景普遍十分强烈,说明被试普遍生活条件和经济水平较高,有一定的领导能力和较高生活追求。

表3 各变量的平均值和标准差

变量	宜人性格	以身作则	共启愿景	挑战现状	使众人行	激励人心
平均值	4.0388	4.2217	4.2408	4.1953	4.1422	4.2506
标准差	.51426	0.51703	0.55554	0.53565	0.51721	0.52265

3.4 各变量间的相关系数

宜人性格和以身作则的呈显著正相关, $r=0.615^{**}$, $p=0.000$;宜人性格和共启愿景的呈显著正相关, $r=0.605^{**}$, $p=0.000$;宜人性格和挑战现状的呈显著正相关, $r=0.578^{**}$, $p=0.000$;宜人性格和使众人行的呈显著正相关, $r=0.524^{**}$, $p=0.000$;宜人性格和激励人心的呈显著正相关, $r=0.593^{**}$, $p=0.000$ 。

以身作则和共启愿景的呈显著正相关, $r=0.909^{**}$, $p=0.000$;以身作则和挑战现状的呈显著正相关, $r=0.862^{**}$, $p=0.000$;以身作则和使众人行的呈显著正相关, $r=0.801^{**}$, $p=0.000$;以身作则和激励人心的呈显著正相关, $r=0.885^{**}$, $p=0.000$ 。

共启愿景和挑战现状的呈显著正相关, $r=0.889^{**}$, $p=0.000$;共启愿景和使众人行的呈显著正相关, $r=0.816^{**}$, $p=0.000$;共启愿景和激励人心的呈显著正相关, $r=0.890^{**}$, $p=0.000$ 。

挑战现状和使众人行的呈显著正相关, $r=0.776^{**}$, $p=.000$;挑战现状和激励人心的呈显著正相关, $r=0.852^{**}$, $p=0.000$ 。

使众人行和激励人心的呈显著正相关, $r=0.850^{**}$, $p=0.000$ 。

表4 各变量间的相关系数

变量	1	2	3	4	5	6	7
1 年龄	—						
2 宜人性	0.083	—					
3 以身作则	-0.016	0.615**	—				
4 共启愿景	-0.013	.605**	0.909**	—			
5 挑战现状	-0.030	0.578**	0.862**	0.889**	—		
6 使众人行	-0.046	0.524**	0.801**	0.816**	0.776**	—	
7 激励人心	0.009	0.593**	0.885**	0.890**	0.852**	0.850**	—

4 讨论

4.1 研究假设的检验

结果表明宜人性与以身作则呈显著正相关,所以研究假设一得到验证。

结果表明宜人性与共启愿景呈显著正相关,所以研究假设二得到验证。

结果表明宜人性与挑战现状呈显著正相关,所以研究假设三得到验证。

结果表明宜人性与激励人心呈显著正相关,所以研究假设四得到验证。

结果表明宜人性与使众人行呈显著正相关,所以研究假设五得到验证。

宜人性的特点主要表现在与他人和谐相处上。宜人性程度高的人,容易与他人沟通,能够让人信赖,乐于助人,有同情心,积极与他人合作。宜人性程度低的人,冷漠,愤世嫉俗,复仇心重,无情。作为一个领导者,要想使被领导者高效并且主动地完成任务,积极而有效的交流是必不可少的,良好的沟通是任务完成的必要条件,而每一个人,都是希望得到尊重和获得正能量的,宜人性,就对这方面有着良好的推动作用。此外,领导者强大的人格魅力和个人素质也是被领导者所直接感受到的,一旦对领导者主观认同,将有强烈的动力驱动着被领导者完成任务,宜人性强的领导者,基于上述特点,会给他人带来一种希望主动接近并且给人带来舒适的感觉,这将对被领导者完成任务创造主观上动力,从而在领导效果上反映出领导者的领导力。所以就会呈现出宜人性程度越高,领导力越强的结果。

4.2 研究创新

本研究较以往研究有以下几个创新之处:

(1)分别对每个变量其子维度都做了量化和分析,更加详尽和全面。

(2)并且被试人群年龄和职业均有范围大,覆盖面广的特点,样本具有较强的代表性,能够较好的体现整体人群的特点。

(3)从人格方面,之前研究的是外部因素,现在是从个体内部出发,研究领导力的影响因素。

(4)样本量较大,研究结果具有较强的稳健性。

4.3 研究意义

在理论上,本研究丰富了关于人格对领导力影响的探讨,将领导力分为五个维度与宜人性进行调查研究。在实践上,因为研究表明,宜人性程度越高,领导力

越强。因此,我们应该在有原则的情况下随和的处理与他人的关系,使自己在别人心中留下好的形象;懂得保持谦逊,以礼待人,礼貌永远都是相互的;心有多大,舞台就有多大,相信自己,有领导者的气场,只有内心强大,才能站得住,站得稳;无论何时都要保持一颗“爱”心,生硬的交流永远不会永远触动别人的内心,只有用心交流,学会关怀和体谅,才能更好地领导别人。

4.4 研究局限与展望

本研究也存在某些局限,需要在今后的研究加以改进。首先,在研究方法上,本研究采取的是网上问卷调查,设计问题共46个,被试反应问题较多,在答题后半程会出现疲惫感,从而影响答卷准确度。未来研究可以在保证角度全面的情况下尽量缩减题目数量,以提高调查的数据准确和有效性。其次,本研究属于横断研究,研究结果的可靠性需要纵向研究这类更具因果推断力的研究设计进一步考察。再次,本研究缺少回归分析。此外,本研究选择的被试大部分是生活水平较高且社会阶层集中的人群,其阶层的不可忽视的固有性质可能会对研究结果产生一定的偏差。

4.5 研究结论

基于大五人格模型和学生领导力挑战模型两个模型,探讨了宜人性对领导力的影响,通过进行问卷调查和统计分析得出,宜人性程度越高,领导力越强。具体来说,宜人性和领导力的五个维度(以身作则、共启愿景、挑战现状、激励人心、使众人行)皆呈正相关。本研究结果具有理论和现实意义,本研究丰富了关于人格对领导力影响的探讨,将领导力分为五个维度与宜人性进行调查研究,并且提出了一些良好的建议。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 朱小佳. 大五人格量表(BFI)的初步修订[D]. 扬州: 扬州大学, 2012.
- [3] 程娟娟. 学生群体中大五人格特质与领导产生关系研究[D]. 北京: 北京交通大学, 2016.
- [4] 张铁良. 从大五人格理论看高效领导的养成之道[J]. 领导科学, 2014, (16): 34-35.
- [5] 方华. 企业管理者的实践智力和人格特质对领导效能的影响[D]. 上海: 华东师范大学, 2015.
- [6] 黎岳庭. 和谐领导力之道: 道家大五的水善人格[J]. 清华管理评论, 2016, (10): 60-67.