

# Psychological Barriers to Leadership Emergence Among College Students and the Corresponding Influencing Factors

Bo Liu

School of Foreign Languages, Jiangxi Agricultural University, Nanchang, Jiangxi, 330045, China

## Abstract

In response to the “lying flat” mentality and negative attitudes towards challenges and responsibilities among many college students, this paper adopts a questionnaire survey method to collect data from college students. Through empirical research, it analyzes three psychological barriers (namely leadership risk perception, including tool risk perception, image risk perception, and interpersonal risk perception) that exist in the emergence of leadership among college students, and their influencing factors. Suggestions and countermeasures for resolving their psychological barriers are proposed, to enhance leadership education, provide psychological support, establish a mentor system, and promote an inclusive culture, in order to promote the personal growth and development of leadership potential of college students, and assist universities in cultivating new generation individuals with ideals, abilities, and a sense of responsibility.

## Keywords

leadership emergence; psychological barriers; risk perceptions; influencing factors

## 大学生领导力涌现的心理障碍及其影响因素研究

柳波

江西农业大学外国语学院, 中国·江西南昌 330045

## 摘要

针对许多大学生存在的“躺平”心理,对挑战和责任的消极态度,论文采用问卷调查法收集大学生数据,通过实证研究分析了大学生领导力涌现存在的三种心理障碍(即领导力风险感知,包括工具型风险感知、形象风险感知、人际风险感知),及其影响因素,提出了消解其心理障碍的建议与对策,如增强领导力教育、提供心理支持、建立导师制度和促进包容性文化,以期推动大学生的个人成长与领导潜能的开发,助力高校培养有理想、有能力、有责任感的时代新人。

## 关键词

领导力涌现;心理障碍;领导力风险感知;影响因素

## 1 引言

大学生作为社会发展的新鲜血液,其领导力的涌现不仅关系到个人成长的质量,也直接影响着社会的进步与创新力。领导力涌现是指,个体即使在未被赋予正式领导权力时,也能自发地表现出设立目标、协调任务、激励同伴等领导行为<sup>[1]</sup>。可见,领导力涌现是个体的一种主动行为<sup>[1]</sup>,大学生的领导力涌现反映出他们的奉献精神、服务意识与担当意愿。这些品质正是新时代中国教育培养时代新人的重要指标。

如今大学生普遍存在一种“躺平”心理,对于面对挑战和承担责任态度消极,倾向于“事不关己,高高挂起”。这种态度不仅限制了个人潜能的发挥,也成为了大学生领导

力的培养和涌现的障碍。这种现象的普遍存在,促使我们必须深入研究和解析影响大学生领导力涌现的各种因素,尤其是那些阻碍因素及其背后的原因。

学术界对领导力涌现的研究主要集中在组织情境中,对大学生领导力的涌现缺乏关注。领导力涌现是一个动态发展的过程。大学是个体世界观、人生观与价值观形成的关键时期,在其领导力涌现的过程中起到举足轻重的作用。而现有研究把大学生领导力教育定位于针对少数学生骨干的教育<sup>[2]</sup>。事实上,每个个体都具备领导力相关特质,并时不时地表现出领导行为,只是有些个体比其他个体表现出更多的领导行为或更为频繁地表现出领导行为。此外,现有研究还忽视了大学生群体的主观能动性,认为他们是被动地接受领导力教育,缺乏主动选择的意识。Aycan 和 Shelia<sup>[3]</sup>的研究发现,并非所有人都愿意承担起领导者的责任,他们会因为感知到领导力风险而拒绝展现出类似领导的行为<sup>[1]</sup>。

鉴于时代新人培养的社会需求迫切和理论研究匮乏,论文拟通过实证研究深入分析这些障碍及其成因,提出有效

【基金项目】江西省教育科学“十四五”规划项目(项目编号:22YB042)。

【作者简介】柳波(1984-),女,中国江西宜春人,博士,从事大学生领导力开发研究。

的策略和建议,以期消解大学生领导力涌现的心理障碍,充分挖掘广大大学生的领导潜能,助力高校培养出有理想、有本领、有担当,堪当民族复兴大任的时代新人。

## 2 研究内容

Zhang 等<sup>[1]</sup>基于组织情境提出,个体在进行领导力涌现抉择时,会基于对情境的分析权衡风险与收益,再决定是否展现非正式领导行为,或在多大程度上展现非正式领导行为。具体而言,个体领导力涌现抉择时主要感知到三种类型的风险:形象风险、人际风险以及工具型风险<sup>[1]</sup>。其中,形象风险感知是指个体判断若自己表现出非正式领导行为可能有损自己在同伴心中形成的良好印象;人际风险感知是指个体判断若自己表现出非正式领导行为可能破坏自己与同伴之间的关系;而工具型风险感知则是指个体判断若自己表现出非正式领导行为,可能由于一次表现不好影响到以后的个人发展<sup>[1]</sup>。每个人都有保护自身资源的倾向,任何潜在的资源损失,或是实际的资源损失都会引发个体的紧张和压力。为缓解资源损失的压力,个体会积极维护当前的资源储备。因此,大学生群体在考虑是否表现出非正式领导行为,为班级贡献一份力量时,也会感知到资源损失的潜在风险。

本研究以江西某高校的大一新生为主要研究对象,采用多时点的问卷调查方法以全面了解大学生领导力风险感知的现状,深入分析大学生领导力风险感知的影响因素,系统地提出消解这些心理障碍的策略。

## 3 研究方法

①研究样本。研究团队最初将电子问卷分发至该高校229位不同专业的大一新生,请其填写人口统计学信息,评价其领导力风险感知。在剔除填写完全一致的问卷后,共获得206份有效问题,回收率约为90%。在206位参与者中,男生占比27.7%;农村与城镇生源分别占比68%和32%;大多数学生为非独生子女,占比83.5%;有过留守经历的学生占比51.5%;由单亲或祖辈抚养长大的学生占比55.3%;家庭经济状况比较贫困和中等情况的居多,占比分别为32.5%和54.4%。②测量工具。论文借鉴王玉龙等<sup>[4]</sup>的做法测量大

学生的留守经历,采用Zhang等<sup>[1]</sup>开发的5点式Likert领导力风险感知量表测量大学生的风险感知水平,该量表的信度为0.91。③检验方法。由于家庭经济状况涉及五个等级,论文采用单因素方差分析检验家庭经济状况对大学生领导力风险感知的影响。由于性别、生源、独生子女状况、养育经历均为二分类变量,论文采用独立样本T检验对比组间差异,以检视上述因素对大学生领导力风险感知的影响。

## 4 研究结果

### 4.1 大学生领导力风险感知的描述性统计分析

描述性统计分析显示,大学生群体的确普遍感知到领导力风险,但三种风险感知的程度存在差异。在三种领导力风险感知中,工具型风险在中等偏上水平(均值=2.71),人际风险感知(均值=2.34)与形象风险感知(均值=1.65)分别在中等与偏下水平。鉴于人际风险感知和形象风险感知均在2.5以下,下文着重探讨影响大学生工具型风险感知的因素。

### 4.2 性别对大学生领导力风险感知的影响分析

独立样本T检验显示(见表1),男生与女生的工具型风险感知间不存在显著的差异(置信区间均包含0),说明大学生性别并不会显著地影响其领导力风险感知。

### 4.3 生源对大学生领导力风险感知的影响分析

检验结果(见表2)显示,无论大学生是来自城市还是农村,都不会对其领导力风险感知产生显著影响。

### 4.4 独生子女状况对大学生领导力风险感知的影响分析

检验结果(见表3)显示,大学生是否为独生子女都不会影响其领导力风险感知。

### 4.5 留守经历对大学生领导力风险感知的影响分析

独立样本T检验结果(见表4)发现,大学生是否有留守经历会对其工具型风险感知产生显著影响(置信区间不包含0)。

### 4.6 养育经历对大学生领导力风险感知的影响分析

独立样本T检验结果(见表5)发现,大学生是由单亲或祖辈抚养长大还是由父母亲自抚养长大同样会对其工具型风险感知产生显著影响(置信区间不包含0)。

表1 基于性别的工具型风险感知独立样本T检验结果

	方差同质性检验		均值差异检验						
	F	显著性	t	自由度	显著性	均值差	标准误差值	差值 95% 置信区间	
								下限	上限
a	0.88	0.35	0.09	204.00	0.93	0.14	0.16	-0.29	0.32
b			0.09	92.28	0.93	0.14	0.16	-0.31	0.34

注: a= 假定方差齐性; b= 不假定方差齐性。

表2 基于生源的工具型风险感知独立样本T检验结果

	方差同质性检验		均值差异检验						
	F	显著性	t	自由度	显著性	均值差	标准误差值	差值 95% 置信区间	
								下限	上限
a	2.24	0.14	0.46	204.00	0.65	0.07	0.15	-0.23	0.36
b			0.48	142.61	0.64	0.07	0.14	-0.21	0.35

注: a= 假定方差齐性; b= 不假定方差齐性。

表3 基于独生子女状况的工具型风险感知独立样本T检验结果

	方差同质性检验		均值差异检验						
	F	显著性	t	自由度	显著性	均值差	标准误差值	差值 95% 置信区间	
								下限	上限
a	0.00	0.98	-0.04	204.00	0.97	-0.01	0.19	-0.38	0.36
b			-0.04	47.77	0.97	-0.01	0.18	-0.38	0.36

注：a= 假定方差齐性；b= 不假定方差齐性。

表4 基于留守经历的工具型风险感知独立样本T检验结果

	方差同质性检验		均值差异检验						
	F	显著性	t	自由度	显著性	均值差	标准误差值	差值 95% 置信区间	
								下限	上限
a	0.42	0.52	2.28	204.00	0.02	0.31	0.14	0.42	0.58
b			2.27	202.48	0.02	0.31	0.14	0.41	0.58

注：a= 假定方差齐性；b= 不假定方差齐性。

表5 基于养育经历的工具型风险感知独立样本T检验结果

	方差同质性检验		均值差异检验						
	F	显著性	t	自由度	显著性	均值差	标准误差值	差值 95% 置信区间	
								下限	上限
a	1.89	0.17	2.01	204.00	0.05	0.28	0.14	0.01	0.55
b			1.99	187.62	0.05	0.28	0.14	0.00	0.55

注：a= 假定方差齐性；b= 不假定方差齐性。

#### 4.7 家庭经济状况对大学生领导力风险感知的影响分析

单因素方差分析发现，不同家庭经济状况组间并不存在显著差异 ( $P=0.45$ )，说明家庭经济状况也并非影响大学生领导力风险感知的显著因素。

### 5 建议与对策

论文发现，大学生群体普遍存在领导力风险感知，且该风险感知主要表现为工具型风险感知。大学生的留守经历与是否由单亲或祖辈抚养长大是影响他们这一风险感知的重要因素，而性别、生源、独生子女状况、家庭经济状况均不会对其领导力风险感知产生显著影响。鉴于此，论文建议实施以下建议和对策：

第一，增强领导力教育与培训：高校可以开设更多与领导力发展相关的课程，特别是强调实践和反思的项目，帮助大学生认识并克服领导力涌现时可能感知的风险。这些项目可以为他们提供及时的反馈和指导，帮助他们学习如何有效管理三种风险感知。

第二，提供心理支持和咨询服务：鉴于被留守经历和单亲或祖辈抚养背景可能加剧工具型风险的感知，高校应当提供充足的心理健康支持和咨询服务，为有特殊背景的学生提供定制化的心理辅导和咨询服务，以解决其特定的心理和情感需求，帮助他们更好地处理与领导力相关的焦虑，增强

其心理韧性。

第三，建立导师和辅导员制度：通过建立导师和辅导员制度，为大学生提供角色榜样和个人发展指导，特别是对于那些有留守经历和单亲或祖辈抚养背景的学生。这些导师和辅导员可以提供个性化的指导，帮助学生识别和发挥自身的领导潜能，同时减少风险感知。

第四，促进包容性和多样性文化：高校应致力于创建一个支持性和包容性的校园环境，通过包容性的教育项目、校园活动来帮助大学生消除其在个人领导力发展过程可能感知到的各种风险，从而促进其领导潜能的发挥和个人职业发展。

#### 参考文献

- [1] Zhang C, Nahrgang J D, Ashford S J, et al. The risky side of leadership: Conceptualizing risk perceptions in informal leadership and investigating the effects of their over-time changes in teams[J]. *Organization Science*, 2020(5):1138-1158.
- [2] 曹军会,刘业兴.农林院校开展大学生领导力教育的SWOT态势分析[J].*国家教育行政学院学报*,2016(1):53-57.
- [3] Aycan Z, Shelia S. "Leadership? No, thanks!" A new construct: Worries about leadership[J]. *European Management Review*, 2019(1):21-35.
- [4] 王玉龙,张智慧,罗忆.留守儿童亲子沟通与生活满意度的交叉滞后分析[J].*中国临床心理学杂志*,2021(4):854-857.