

企业领导者性格的延伸与扩大化

文/丁华 张惠

组织在今天已经不仅仅被视为是协调和控制一群人的理性工具，人们逐渐认识到它们还像人一样拥有自己独特的性格，就像每一个人都有自己与众不同的性格特征一样，所不同的只是组织文化是在汇集了许许多多具有不同性格特征的个体之后形成的一种新的整体的性格，它代表了组织成员所共同拥有的价值观念。

组织文化或者说组织性格的形成过程又与其领导者的个人性格密不可分，甚至从某种意义上讲是其领导者个人性格的延伸与扩大化。从许多国际知名大企业的企业文化的起源上就可以看出，一个组织的文化与其主要领导者的性格及言行休戚相关。

微软公司由于其创始人比尔·盖茨本人进取心很强，富有竞争与冒险精神，因而微软公司的文化特点也是富于进取创新，敢于冒险，在用人上也愿意聘用那些有错误而又能吸取经验教训的人。在微软，大家的共识是，最好是去尝试机会，即使失败，也比不尝试任何机会好得多。

而在同样是电脑行业巨人的IBM公司，情形却相反。其创始人托马斯·沃森几乎为每一件事都制定了规则。深色西装、白衬衣、条纹领带、禁止喝酒，甚至下班后也禁止。因而IBM公司企业文化表现为稳健与保守。

韩国现代集团是一家年销售额曾达450亿美元的企业王国，由于其创始人陈裕阳的家庭忠诚感和专制统治的风格，以及他成长创业的经历，使得现代集团的企业文化又呈现为另外一种风格，那就是强制的、充满竞争气氛、封建顺从意识，并带有军事化的特点。在他权力的顶峰，他是一个令人畏惧的人物。甚至有传闻说，在现代集团的经营委员会会议室里常备担架，因为陈裕阳有时会把不听他的话或不按他的方式做事的下属击倒。

正所谓“楚王好细腰，宫中多饿死”，是非善恶惟上是务。组织的领导者的行为对组织文化的形成具有决定性的影响，这可以从以下两个方面来分析：

其一，组织的领导者掌握着组织的决策权，他是为组织制定游戏规则的人，他会以自己认为是正确的方式制定组织的各项规章制度，以自己的业绩标准对员工进行激励和惩罚，这些制度和规则会对组织成员的行为进行引导、判断和选择。而组织文化的起源恰恰源于制度化，组织制度化运作的长久积淀就会形成组织文化；

其二，领导者个人的言行会对组织内的成员产生一种示范效应或者说是榜样的力量，成为组织内部成员模仿学习的对象。而且由于领导者特殊地位的关系，其示范效应又非常强烈，因为处于下层的人向上层学习是一种动物本能。动物行为学用实验证明了这一点。找一个小猴子由人教会它吃水果之前先洗干净。把这个小猴子放进猴群，结果众猴子不仅不学，还打它。再找一个猴王教它洗水果。把这个猴王放进猴群，众猴子纷纷效仿，洗水果再吃成为猴子的一种时尚。

心理学的知识已经告诉我们：人的行为在很大程度上是由其性格决定的，领导者当然也不例外，不论是领导者制定各种规章制度的行为，还是其平时的一言一行都与其个人性格有着密切的联系。在组织发展的过程中，领导者凭借其特殊的地位将其性格不断外化为各种有形的制度和规范，这就使得整个组织的各项规章制度和行为规范都深深打上了领导者个人性格的烙印，这些制度和规范又逐渐成为组织成员所共同拥有的价值观念和行为规范，所以说，组织文化是领导者性格的延伸与扩大化。当然，组织内部不同层次与部门的管理者又会以其性格在其所处的范围内形成不同的亚文化圈。

（作者单位：丁华/沈阳化工学院经济管理学院；张惠/沈阳化工学院教务处）

相关链接

企业领导者性格的延伸与扩大化
浅析企业中的心理契约
发展文化产业的必要性探析
文化创新：从传统走向现代
中小企业制度文化建设探析
论知识经济社会的文化理念及其影响
从赣南客家文化产业化看江西赣州城市品牌的打造
从石油企业改革中看新形势下企业思想政治工作

