

领导科学实证研究的发展现状分析

毛沁

西南民族大学, 四川 成都

收稿日期: 2022年5月27日; 录用日期: 2022年6月16日; 发布日期: 2022年6月28日

摘要

领导科学是国内学界关注的重点之一, 领导工作是一种特殊的实践工作, 而实践需要科学的指导, 由此看来, 以实证研究推动领导科学的发展极具现实意义。基于此, 本文以中国知网“中国期刊全文数据库”在2015~2020年间收录的“核心期刊论文”作为研究样本, 通过一定条件的筛选以后, 分别从论文数量、时间分布、内容分类、代表性研究和研究方法这五个角度分析了领导科学当前研究的热点主题和发展趋势, 本文主要采用文献研究方法进行了定性和定量的研究, 并通过数据的统计分析, 体现出领导科学实证研究的实际发展状况。最后, 根据研究现状存在的不足, 提出了在影响因素的挖掘力度、量表的本土化、数据的纵向比较研究、研究的内外部效度等四个方面的强化建议。

关键词

领导, 领导科学, 实证研究

An Analysis of the Development Status of Empirical Research on Leadership Science

Qin Mao

Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: May 27th, 2022; accepted: Jun. 16th, 2022; published: Jun. 28th, 2022

Abstract

Leadership science is one of the key points of domestic academic circles. Leadership work is a special practical work, and practice needs scientific guidance. From this perspective, it is of great practical significance to promote the development of leading science with empirical research. Based on this, this paper takes the "core journal papers" included in "China Journal Full Text Database" from 2015 to 2020 as a research sample, through the screening of certain conditions, respectively analyzes the hot topics and development trends of leading scientific research from the five pers-

pectives of papers, time distribution, content classification, representative research and research methods. This paper mainly uses the literature research methods for qualitative and quantitative research, and through the statistical analysis of data, it reflects the actual development of leading scientific empirical research. Finally, according to the shortcomings of the research situation, four suggestions are put forward in the mining of influencing factors, localization of scale, longitudinal comparison of data, and internal and external validity.

Keywords

Leadership, Leadership of Science, Empirical Research

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 研究背景及意义

1982 年中共中央、国务院在《关于国家机关干部教育工作的决定》中第一次在中央文件中写进了“领导科学”这个名词；1983 年第一本领导科学著作《领导科学基础》出版；1985 年我国第一家领导科学专业刊物《领导科学》创刊；各种研究实体也相继建立。然而，仅仅承认领导现象具有规律性是不够的，更为重要的是要用科学的实证研究推动领导科学的发展。尽管领导实证研究取得了较为明显的进步，但是其整体发展仍相对薄弱，一些理论研究者对领导科学的概念、范畴、规律等基本理论问题的提出和阐述，不经过大量的实证分析和严密的逻辑推理，以科学主义所讥讽的“想象力”进行领导科学的构思，这将势必造成领导科学重理论轻实证的现象，阻碍它的进一步发展。因此，用实证研究推动领导科学的进步是具有重要意义的。

2. 研究样本的选取

2.1. 文献检索范围的界定

“领导”的界定有动词和名词之别，名词指“领导者”，包括个体和集体；动词是指引导、带领社会组织和群体为实现一定群体目标而进行领航导向的过程，指从“领导过程”角度探讨领导者与被领导者的互动及其与组织环境的互动。实证研究是指研究者亲自收集观察资料，为提出理论假设或检验理论假设而展开的研究，实证研究的操作性定义是量化和质性研究两个方面。

2.2. 文献检索的方法

本文文献的检索方法先是在中国知网数据库以“领导”为主题词进行检索，发现相关的研究有上万篇之多，之后添加上实证研究的操作性定义进行再检索，为了使得研究结果能够更好的体现近年来领导科学实证研究这一领域的发展状况，选择近六年的“核心期刊论文”作为研究样本，即检索 2015 年到 2020 年的文献，之后通过筛选掉和“领导实证研究”这一主题相关性较弱的文献，最后检索得出 586 篇核心文献，从这里可以看出来，有关于领导科学的研究还是很多的，但是领导科学的实证研究还是相对比较少的。

2.3. 文献分类的标准

在对所有文献进行浏览和分析之后，将核心期刊的 586 篇文献按照内容进行归类，包括有领导

风格研究、领导行为研究、领导权变研究以及新型领导研究的分类标准最能概括该检索出来的这些文献。并且,通过对 586 篇核心文献的分类研究,其中新型领导研究包括变革型领导、伦理型领导、真实型领导、包容型领导、家长式领导、交易型领导、威权式领导、谦卑型领导、服务型领导以及授权型领导。

3. 领导实证研究的发展现状

通过对以上检索到的文献内容的大致分析,为更加明确的了解领导实证研究的发展现状,本文将从以下几个方面进行深入的分析,包括论文的数量、时间的分布、研究的方法、研究内容的分类、代表性研究。

3.1. 论文数量

根据文献研究,了解到之前也有过对领导科学实证研究发展状况分析的文献,虽然很少,但可以用于比较研究,例如 2009 年发表的《用实证研究推动领导科学的发展》这一篇文献研究时间选择的是从 1985 年到 2006 年的,而本文选择的时间是从 2015 年到 2020 年的,如表 1 和表 2 所示,虽然以“领导”为关键词的研究数量前者多于后者,但是前者检索的是 20 年内的文献,而本文只检索了 6 年内的文献,重点是,以前的领导实证研究的核心文献为 39 篇,发展到现在,五年内发表的文献就有 586 篇了,在数量上有了较为明显的进步。但是,总得来说,关于领导科学的研究文献数量有上万之多,按照数量比例来看,领导科学的实证研究占比仍然较少。

Table 1. Status of the number of leadership studies in 1985~2006

表 1. 1985~2006 年领导研究的数量状况

研究类别	研究数量(篇)
以“领导”为关键词的研究的数量	229,688
以“党政领导”为关键词的研究的数量	8598
领导的实证研究的数量	约 100
发表在全国中文核心期刊的领导的实证研究的数量	39

Table 2. Status of the number of leadership studies in 2015~2020

表 2. 201~2020 年领导研究的数量状况

研究类别	研究数量(篇)
以“领导”为关键词的研究的数量	53,451
发表在全国中文核心期刊的领导的实证研究的数量	586

3.2. 时间分布

通过上述分析,虽然我国实证研究总体还是较为缺乏,但是较以往的数量来看有了明显的进步,另外,为了了解近五年来领导科学实证研究的发展趋势,根据文献检索页面时间分布的收集形成了如图 1 所示的情况。可以看到,2015 年到 2017 年领导实证研究的文献发表数量在迅速上升,2017 年到 2018 年趋于平稳,可以表明这段期间该领域的研究处于小热潮,而 2018 年到 2020 年却处于下降趋势,说明该领域的重视度仍需要增强。

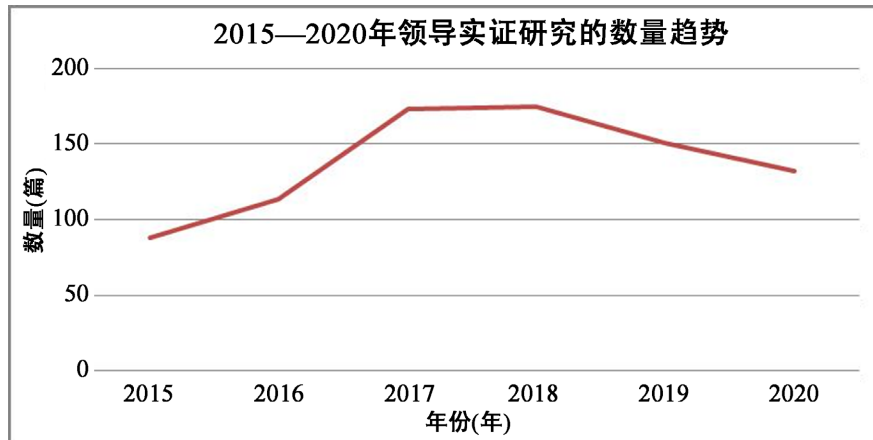


Figure 1. Quantitative trends in leading empirical studies in 2015~2020
图 1. 2015~2020 年领导实证研究的数量趋势

3.3. 研究内容分类

按照文献研究的内容分类来看,检索到的 586 篇核心期刊的论文中,领导风格研究有 54 篇,领导行为研究有 31 篇,领导权变研究有 31 篇,新型领导研究有 470 篇,如图 2 所示,新型领导研究占比高达 80%,由此可以看出近几年的领导实证研究热点偏向新型领导研究。另外,新型领导研究中各类型研究情况如表 3 所示:变革型领导 140 篇,伦理型领导 52 篇,真实型领导 43 篇,包容型领导 40 篇,家长式领导 37 篇,交易型领导 34 篇,威权式领导 31 篇,谦卑型领导 31 篇,服务型领导 31 篇,授权型领导 30 篇。由此可以看出,涉及变革型领导研究的有 140 篇,大约占新型领导理论的 30%,说明近几年该领域研究的大趋势为新型领导研究中的变革型领导研究,而且变革型领导研究占比突出,具有代表性,因此可将其作为研究分析的重点。

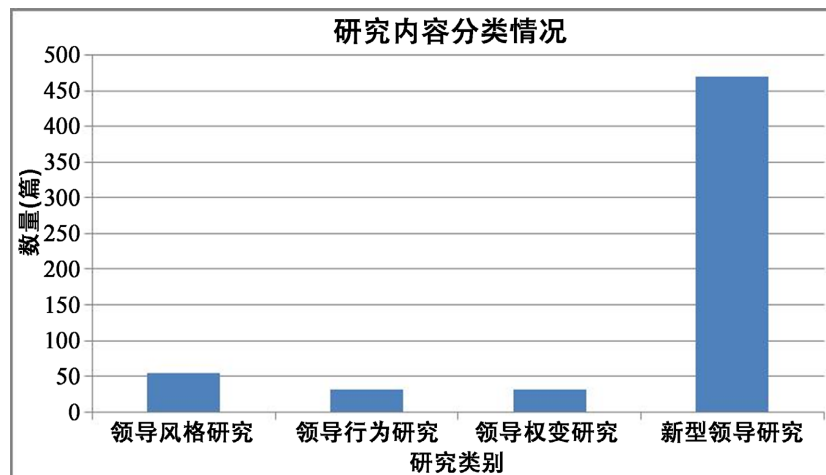


Figure 2. Classification of the research content
图 2. 研究内容分类情况

3.4. 代表性研究

有言论说当今的论文引用次数并不完全是文章重要性的体现,因为拥有一个富有战斗力的课题组,引领某个研究方向,在此方向上做出了一些重要的发现,那么短时间内相关文献的引用次数至少会达到

Table 3. New leadership research content classification statistics
表 3. 新型领导研究内容分类统计

新型领导研究内容分类	频数(篇)	占比(%)
变革型领导	140	30%
伦理型领导	52	11%
真实型领导	43	9%
包容型领导	40	8%
家长式领导	37	8%
交易型领导	34	7%
威权式领导	32	7%
谦卑型领导	31	7%
服务型领导	31	7%
授权型领导	30	6%
总计	470	100%

二三十次，但是在一定程度上还是可以反映出研究的热点和潮流，也还是可以反映出文章的重要性。因此，本文以被引用次数、下载数量作为筛选条件，从 140 篇变革型领导研究文献中筛选出最具代表性的文献进行分析，通过筛选，共计有 7 篇文献，这些文献的被引用次数都在 60 以上，下载量都在 2600 以上，从发表时间上来看，2015 年的占 4 篇，2016 年的占 1 篇，2018 年的占 2 篇，说明了该领域相关文献的影响力在近六年的前半段时期相对较强，后半段时期的影响力相对较弱。

杨春江等(2015)以河北省的 6 家企业中的 213 名员工和 88 名主管为研究对象，对问卷调查所获得的匹配数据进行层级回归分析和结构方程模型分析，结果表明变革型领导对员工的任务绩效有显著的正向影响，领导—成员交换在其中具有完全中介效应；员工的主动性人格得分越高，变革型领导与领导成员—交换之间的正向关系就越强[1]。

杨春江等(2015)通过对华北三家制造企业的 418 位下属及其直接主管的问卷调查，检验了员工心理授权在变革型领导与其组织公民行为之间的中介效应，以及工作嵌入在心理授权对组织公民行为影响中的调节作用。研究结果显示，工作嵌入程度低时，下属的心理授权对组织公民行为的影响作用较强；工作嵌入程度高时，下属的心理授权对组织公民行为的影响较弱[2]。

陈晨等(2015)采用问卷调查方法，由下属完成员工问卷，领导者对其下属的创新行为进行评价，共获得 79 名领导者和 237 名科研人员的配对数据，采用 Mplus 软件进行统计分析。研究结果表明，在科研团队中，变革型领导对其下属的创新行为有显著正向影响，下属的心理授权在变革型领导和下属创新行为间起中介作用；工作复杂性较高时，变革型领导通过心理授权影响下属创新行为的正向中介作用显著，而工作复杂性较低时该中介作用不显著[3]。

王桢等(2015)采用问卷调查法对于某基层服务性单位员工开展调查，最终共得到有效问卷 211 份。通过采用多元回归分析、验证性因素分析和调节中介模型等方法，统计结果支持了研究假设。研究结果发现变革型领导对工作投入有正向影响；正性情感中介了变革型领导和工作投入之间的关系；情绪智力调节了变革型领导和正性情感的关系，情绪智力越高，变革型领导对正性情感正向影响越弱[4]。

阎婧等(2016)使用 194 家中国长三角地区的企业样本进行实证检验，研究发现：变革型领导、外部环境动态性对企业商业模式创新有正向影响；商业模式创新在变革型领导与企业绩效间承担部分中介作用；环境动态性对变革型领导与商业模式创新的关系不具有调节作用，但在商业模式创新与企业绩效之间起

正向调节作用[5]。

李永占(2018)以高科技企业配对样本为对象,通过问卷调查探讨变革型领导对员工创新行为的影响机制,着力考察心理授权在二者间的中介作用和情感承诺的调节作用。结果表明:变革型领导与员工创新行为有正向关系;变革型领导与员工心理授权有正向关系;员工的心理授权与创新行为有正向关系;情感承诺在变革型领导与员工创新行为之间具有调节效应;心理授权各维度在变革型领导与员工创新行为之间均发挥部分中介作用[6]。

李超平等(2018)采用时间差设计,间隔两个月进行两轮问卷调查,获得有效数据 172 份。研究结果发现,变革型领导的愿景激励对新员工敬业度具有正向影响,角色认同在愿景激励和敬业度之间发挥完全中介作用;变革型领导的德行垂范对新员工敬业度具有正向影响,组织认同在德行垂范和敬业度之间发挥完全中介作用;并且角色认同对组织认同也有正向影响[7]。

3.5. 研究方法

通过对样本文献的分析,发现有关于变革型领导的实证研究的基本研究框架大致是相同的,只是内部实际所用的方法有些许不同,具体情况如下:

第一,通过文献综述和理论基础实现模型建构、采用问卷调查和量表进行数据收集和评分、采用统计软件进行统计分析和验证性因子分析以及采用相关方法对假设进行检验是文献主要采用的研究方法。第二,7篇代表性文献中,采用国内问卷的占4篇,采用国外问卷的占2篇,还有一篇文献采用的问卷的编制者中包含该文献的作者李超平。另外,采用国外量表的文献占比为100%,据文献阐述其原因为,为了确保模型中各变量量表的信度和效度,本研究需要选用国际上成熟、应用较为广泛,有较高信、效度的量表,以及在国内应用中表现出较佳文化适应性的量表作为测量工具。第三,采用 AMOS 软件进行统计分析的文献占4篇,采用 spss 软件进行统计分析的占3篇。第四,利用回归分析进行假设检验的文献占5篇,利用结构方模型进行假设检验的文献占2篇。

4. 加强领导科学实证研究的建议

根据上文分析可知,虽然领导科学的实证研究有了一定的发展,领导实证研究的发展大大推动了我国领导科学的发展和国际交流,但是,要让领导的学问真正成为一门“科学”,就必须继续加强领导科学的实证研究,因此针对以上发展现状中体现出来的问题,为推动领导科学实证研究的发展,提出了以下几点可能实现的路径。

4.1. 提高影响因素的挖掘力度

根据以上文献分析可知,由于研究的都是变革型领导,因此在问卷设计的维度上基本相同,大致都是四个维度,但是大多数文献在研究的过程中加入的中介变量和调节变量十分相似,只有个别的差异较大,导致构建的模型基本一样,说明我国在这一研究上影响因素的挖掘力太弱,研究的结果上没有太多的创新性,因此,应该鼓励更多的学者提高对该研究影响因素的发现力。

4.2. 加强量表的本土化

对于我国组织情景中的变革型领导问题的研究,研究所采用的量表全部都是在西方组织背景中发展出来的,虽然这些量表在研究中具有较好的测量稳定性,但是,无论如何中西方文化上存在很大差异,更佳的选择是开发出中国组织情景下的量表。因此,后续的研究可以尝试从我国的组织情景出发,发展出本土化的量表,使变革型领导的实证研究更加贴近和反映本土现实。

4.3. 加强数据的纵向比较研究

通过以上文献分析可得,大多数实证研究的数据采取的是截面数据,仅研究了在同一时期或时间点上的不同主体的差异,而缺乏了对不同个体随时间变化的分析,这在一定程度上降低了实证研究中因果推断的解释效力,因此,未来研究可考虑增加纵向研究,一方面,研究同一时间上不同主体的差异性。另一方面,增加在不同时间上不同主体变化的数据分析,增加实证研究的维度,以获得更为严谨的研究结论。

4.4. 增强研究的内外部效度

从第三部分的分析可得,内部效度低源于问卷发放的数量较少,特别是有效回收率太低,有 43.65% 的,有 64.7% 的,还有的文献没有明确显示有效回收率是多少,这大大降低了研究的内部效度,今后的研究有必要进一步扩大样本;另外,外部效度低源于数据的来源范围小,要么是某一个公司的,要么是某一个部门的,这可能会对研究结果的外部效度产生影响,未来研究可以采用纵向跟踪研究方法,从多个来源获取数据,使研究结果具有更强的因果关系推论。

5. 研究不足及展望

当然,本研究仍然存在着一些不足,由于每年关于领导科学实证研究的发文量并不是很少,所以在本文研究中将文献选取的时间范围缩小了一点,选取的文献数据为 2015 年至 2020 年的,六年的文献数据看似不少但实际从数据分析的结果来看,没有特别好的反映出领导科学实证研究的发展趋势,因此,今后的研究应扩大文献选取的时间范围。另外,为了研究结果更具针对性,缩小了代表性文献选取的范围,只选取了被引用数量在 60 以上的文献,但实际上被引次数低于这个数量的文献,同样对本文研究具有重要的意义,特别是被引用数量在 30 以上的也是具有一定代表性的,因此,往后的研究中可以增加代表性文献选取的数量,并且对所选取代表性文章进行深入的探讨,使研究结果更具深度,更能够有效地促进领导科学实证研究的发展。

参考文献

- [1] 杨春江,冯秋龙,田子州. 变革型领导与员工任务绩效:主动性人格和领导-成员交换的作用[J]. 管理工程学报, 2015, 29(1): 39-46+97.
- [2] 杨春江,蔡迎春,侯红旭. 心理授权与工作嵌入视角下的变革型领导对下属组织公民行为的影响研究[J]. 管理学报, 2015, 12(2): 231-239.
- [3] 陈晨,时勤,陆佳芳. 变革型领导与创新行为:一个被调节的中介作用模型[J]. 管理科学, 2015, 28(4): 11-22.
- [4] 王桢,陈乐妮,李旭培. 变革型领导与工作投入:基于情感视角的调节中介模型[J]. 管理评论, 2015, 27(9): 120-129+212.
- [5] 阎婧,刘志迎,郑晓峰. 环境动态性调节作用下的变革型领导、商业模式创新与企业绩效[J]. 管理学报, 2016, 13(8): 1208-1214.
- [6] 李永占. 变革型领导对员工创新行为的影响:心理授权与情感承诺的作用[J]. 科研管理, 2018, 39(7): 123-130.
- [7] 李超平,毛凯贤. 变革型领导对新员工敬业度的影响:认同视角下的研究[J]. 管理评论, 2018, 30(7): 136-147.