



责任型领导研究： 基于知识图谱的国内外研究对比分析

李叶叶¹, 唐宁玉^{2,1}

1 海南大学 管理学院, 海口 570228

2 上海交通大学 安泰经济与管理学院, 上海 200030

摘要: 企业丑闻和商业不道德行为的频发,使领导者的责任和道德行为受到广泛关注。责任型领导考虑不同利益相关者群体的利益,打破了传统的领导-员工二元关系,在应对全球社会、经济和环境等重大问题中发挥重要作用,引起了学界和商界的广泛关注。特别是在新冠肺炎疫情期间和后疫情时代,责任型领导被世界各级组织和学界广泛呼吁,是对传统领导理论的新发展和新超越。

通过文献计量的方法对国内外责任型领导研究的发展脉络、研究热点及发展趋势进行分析,采用 CiteSpace 5.8.R3c 和 VOSviewer 1.6.18 对 Web of Science 和中国知网数据库中 196 篇相关文献数据构建知识图谱,通过引文分析、关键词共现分析和内容分析,对责任型领导的相关研究进行梳理和分析,并对未来研究前景进行展望。

研究表明,影响责任型领导的前因有个体、情景、组织、社会和超国家因素,但前因研究基本停留在理论层面,实证研究较少。随着责任型领导概念的不断发展,近期的研究更关注责任型领导的后果。在组织内部,主要关注责任型领导对个体层面和组织层面的作用结果。在个体层面,责任型领导可以促进员工的创新行为、绿色行为和组织公民行为等积极行为,降低缺勤和不道德行为等消极行为;在组织层面,责任型领导与企业可持续发展、组织绩效、道德氛围等呈正相关。在组织外部,责任型领导能够提升组织的社会绩效和社会资本。在作用机制方面,责任型领导通过心理和知识两种路径产生影响,心理路径包括较高水平的信任、对组织的心理所有权和对组织的承诺,知识路径包括选择、创新和知识共享。

目前对不同情景下责任型领导的异同、责任型领导的多重作用结果和前因的实证研究较少,通过定性分析与定量分析相结合的方式,对责任型领导的研究进行梳理,厘清了责任型领导的发展现状、前因、后果和作用机制,未来研究可以进一步关注情景因素、内在机制、多层互动、动态变化和交叉融合。

关键词: 责任型领导; 利益相关者; 文献计量; 引文分析; 知识图谱

中图分类号: F272.91 **文献标识码:** A **doi:** 10.3969/j.issn.1672-0334.2022.04.007

文章编号: 1672-0334(2022)04-0082-17

收稿日期: 2021-10-30 **修返日期:** 2022-04-07

基金项目: 国家自然科学基金(72072116, 71672114)

作者简介: 李叶叶,海南大学管理学院博士研究生,研究方向为组织行为、人力资源管理和文献计量等,代表性学术成果为“基于在线评论的企业竞争情报需求挖掘研究”,发表在2021年第9期《现代情报》,E-mail: liyeye0320@126.com

唐宁玉,管理学博士,上海交通大学安泰经济与管理学院和海南大学管理学院教授,研究方向为代际价值观、包容性领导和管理等,代表性学术成果为“Values of Chinese generation cohorts: do they matter in the workplace?”,发表在2017年第7期《Organizational Behavior and Human Decision Processes》,E-mail: nytang@sju.edu.cn

引言

2019年新冠肺炎疫情突如其来,在这场抗疫行动中,中国的抗疫方案展现出中国政府优秀的危机处理能力和责任担当意识。赢得这场战斗不仅仅是通过研制疫苗或新的治疗方法,更为关键的是说服公民采取必要的预防措施,遵循科学建议,阻止病毒的传播^[1]。在应对新冠肺炎疫情期间,人们呼吁研究责任型领导^[2]。世界卫生组织将 Global Preparedness Monitoring Board (GPMB) 发布的《A World in Disorder》报告加入世界卫生组织应对 COVID-19 的清单,该报告表明,责任型领导和良好的公民意识是应对 COVID-19 的关键决定因素。责任型领导在组织应对危机时发挥的重要作用也被证实^[3],在后疫情时代,远程办公的组织领导有效性^[4]和员工的心理健康^[5]都是重要的研究课题。研究发现,在远程工作环境中提供有力的组织支持,与员工建立牢固的、值得信任的关系,是远程办公组织领导有效性的核心^[6]; COVID-19 大流行造成的企业经营困难,员工被迫休假或离职等情况的增加,会影响员工的心理健康,领导者与员工建立友谊,帮助他们成为可以信任的人,可以让员工获得更高水平的个人社会资本,可以有效减少员工的抑郁症状^[4]。责任型领导不仅在应对新冠肺炎疫情期间发挥重要作用,而且在后疫情时代应对组织管理、组织发展和员工发展的重要问题上也发挥重要的作用,领导者的同理心、建立信任关系的能力、积极情感和道德认知水平等方面尤为重要,而这些与责任型领导的内涵不谋而和。因此,责任型领导越来越受到学术界的重视,迫切需要全面系统总结该领域的研究现状、热点和发展趋势。本研究采用文献计量方法,通过引文分析、关键词共现分析和内容分析,对责任型领导的相关研究进行客观、综合的梳理,为该领域未来研究提供参考。

1 相关研究评述

1.1 责任型领导的概念

责任型领导是伦理学、领导力和企业社会责任研究的交汇点,是一个不断发展的概念^[5]。责任型领导有别于传统领导-员工二元关系领导模式,它强调对组织内外部利益相关者的关注,如商业伙伴、客户和政府等^[7]。从时间维度上看,责任型领导的概念经历了从关系视角到过程视角再到行为视角的变迁。基于关系型领导理论,责任型领导不再局限于领导-员工二元关系以及领导角色,而是处于整个组织的动态关系中^[8]。关系视角下的责任型领导经历了两个阶段,第一阶段,MAAK et al.^[9]基于关系视角首次对责任型领导的概念进行界定,认为责任型领导领导者与利益相关者之间建立的可持续的信任关系;第二阶段,MAAK et al.^[10]引入伦理学观点,认为这种可持续的信任关系是合乎伦理的,利益相关者在同一个目标下形成高水平的动机和承诺,形成企业、环境和社会的可持续发展。但是关系视角没有提及如何建立这种信任关系或者伦理关系。为了弥补关系

视角的缺陷,VOEGTLIN^[11]提出了过程视角,认为责任型领导是利益相关者通过民主协商和平等对话的方式互相协调、化解冲突,最终形成互利共赢的局面的过程。过程视角清晰阐述了责任型领导如何与利益相关者建立信任关系,却没有阐述责任型领导的具体行为特征。行为视角对责任型领导的具体行为做了细致的阐述,主要有两种观点:其一,STAHL et al.^[12]认为责任型领导起源于两种责任行为,即行善行为做好事和避害行为避免伤害,做好事行为包括为员工创造良好的工作条件和福利待遇等,避免伤害行为包括提供安全的工作环境、确保产品安全等。其二,MAAK et al.^[13]将责任型领导的行为划分为工具型行为和整合型行为,工具型行为比较狭隘,范围局限于少数的核心利益相关者,如股东,目的是实现组织盈利;整合型行为包括所有的利益相关者,目标是提升企业的社会价值。根据利益相关者理论,责任型领导的目标从与有限的股东利益相关扩大到为广泛的利益相关者群体创造价值^[14]。基于以上的不同视角可以发现,责任型领导的概念和定义的共同点是强调对不同利益相关者群体的责任,通过与利益相关者的互动建立信任,解决冲突和平衡各方利益,打破了传统的领导-员工的二元关系,建立起领导-广泛利益相关者的多元关系。

1.2 责任型领导的测量

时阳等^[15]按照单维、三维和四维对责任型领导进行划分和测量。单维测量将责任型领导视为连续的变量^[11]。三维测量的内容维度目前并不统一,有3种代表性的观点。DOH et al.^[16]认为责任型领导包括基于价值观的领导、道德决策和高质量的利益相关者关系3个维度;LYNHAM et al.^[17]认为道德、效率和耐力构成责任型领导的主要维度;DOH et al.^[18]提出了新的三维观点,即利益相关者文化、资源管理实践和管理支持。在中国学者的研究中,陆扬华^[19]通过对中国情景下责任型领导的探索,开发了四维责任型领导测量问卷,分别为诚信道德、开放沟通、关怀指导和积极公民行为。

1.3 责任型领导前因研究

影响责任型领导的前因有个体、情景、组织、社会和超国家等因素^[12]。个体因素包含个人的特质、价值观和态度^[20],STAHL et al.^[12]对组织研究中的4个个体层面因素是责任型领导的前因进行论证,这4个因素分别为同理心、认知道德发展、马基雅维利主义和道德哲学;VOEGTLIN et al.^[20]用3个实验验证了同理心、积极情感和普世价值观对责任型领导的促进作用。情景因素包括社会共识、企业文化和道德氛围等,组织因素包括企业社会责任战略、行为准则和奖励/制裁等,社会因素包括民族文化、法律体系、利益相关者的角色和行业竞争等,超国家因素包括非政府组织、媒体、全球治理和联合国全球契约等。

1.4 责任型领导后果研究

在员工层面,责任型领导可以提高员工的留任率,

降低离职率^[18],增加工作满意度^[11],提高员工的承诺^[20]和幸福感^[21],抑制非伦理行为^[22],提高企业对员工的吸引力,增强员工心理安全感,提升员工的组织公民意识^[18]。在组织层面,责任型领导有助于提升企业声誉和形象^[18]。也有学者对责任型领导进行跨层次的理论探讨和实证研究,VOEGLIN et al.^[20]认为责任型领导对宏观、中观和微观层面的组织变量有积极的影响,如宏观层面的合法性、利益相关者信任关系和社会资本,中观层面的道德文化和绩效,微观层面的组织公民行为和工作满意度等。JAVED et al.^[5]通过4个实证研究确定责任型领导是宏观(如企业关系社会资本)、中观(如企业社会绩效)和微观(如员工社区公民行为)的驱动因素,而领导者的真实性正向调节责任型领导与上述多层次结果的关系。

1.5 研究评述

已有研究从责任型领导的概念、测量、前因和后果等不同层面进行探讨,也有学者对已有的责任型领导研究进行归纳总结。时阳等^[15]对责任型领导的前因、后果和相关理论进行综述;HAQUE et al.^[21]通过对关于责任型领导、出勤率、组织承诺和员工离职意向的研究进行梳理,借鉴社会认同理论,提出了责任型领导与出勤率之间的概念框架,认为责任型领导与员工出勤率之间存在负向关系,其中,组织承诺和离职意向起中介作用;MARQUES et al.^[23]运用文献计量的方法,对2006年至2016年发表的64篇关于责任型领导的文章进行分析,通过因子分析归纳出6个主要的研究领域,分别涉及责任型领导的概念、发展、后果、利益相关者理论、变革型领导以及企业社会责任。目前,关于责任型领导的相关研究尚存在以下局限:①已有的综述研究大多出现在2016年以前^[24],没有包含近年的新进展;②最新的研究仅针对某一特定的主题进行研究,如责任型领导与出勤率^[21];③已有采用文献计量方法分析的研究仅包含国际上的期刊数据^[23],并没有把握中国目前的研究动态。事实上,管理学领域的学者们已经应用文献计量方法定量分析战略管理^[25]、组织行为^[26]和创新创业^[27]等研究领域的演变。用文献计量方法对责任型领导进行定量分析,既可以补充和验证学者们基于定性综述归纳的结果,也可以定量地展示该领域研究的演变;同时可以借助可视化工具,如CiteSpace,对研究领域进行知识图谱可视化,以更直观的方式展现责任型领导研究的前沿和发展动态,呈现一个客观、直观的总体研究面貌。基于以上分析,本研究采用文献计量的方法,对Web of Science和中国知网中关于责任型领导的研究成果进行客观分析,以期对责任型领导研究的关键思想、概念和理论方法提供系统的框架和参考。

2 研究方法和数据来源

2.1 研究方法

采用定量与定性相结合的方法,通过文献计量分析、内容分析和CiteSpace可视化分析等多种方式对

国内外责任型领导的相关研究进行分析和挖掘。

2.2 数据来源

采用中国知网收录的中文期刊上发表的关于责任型领导的研究文献,搜索的主题、题名和关键词为责任型领导,时间跨度为所有年份,检索日期为2021年10月18日,共检索到115篇文献。国际期刊方面,从Web of Science的SSCI数据库检索Topic、Title、Abstract和Keywords中包含“responsible leader*”的文献1791篇,因为英文变化较多,所以用通配符“*”确保查全率,这样搜索的结果也包括领导者和领导力等。为提高分析的有效性,本研究对检索到的文献进行逐篇阅读筛选,排除检索结果中新闻、评论、征稿信息等非研究性文献以及与主题不相关的文献。最终得到以责任型领导为主题的中国期刊研究论文63篇、国际期刊研究论文133篇,以这196篇文献作为构建知识图谱、引文分析、关键词共现分析和内容分析的数据源。

2.3 分析策略

对196篇文献进行发文量、地区、期刊、作者、关键词、共现特征和引文等客观的统计分析,掌握目前国际和国内责任型领导研究的热点和前沿;进行CiteSpace可视化分析,提出文献之间的联系和研究发展脉络;采用关键词共现时区图对比国内外研究的差异以及产生差异的原因。通过以上3种分析方法,深入分析责任型领导的国内外研究现状,并对未来研究提出建议。

3 数据分析

3.1 年度分布

图1为国内外责任型领导研究文献年度分布折线图。从图1可以看出,国际期刊中首篇关于责任型领导的论文出现在2006年,自2009年开始,特别是2017年以后,发文量增长较快,责任型领导的研究逐渐受到重视,发文量随着时间的推移逐渐增多;但是

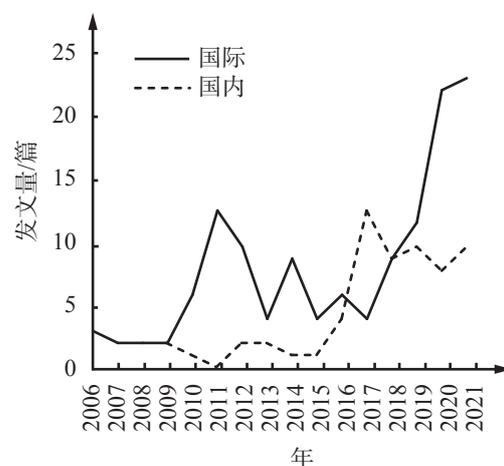


图1 国内外期刊中责任型领导研究文献年度分布
Figure 1 Annual Distribution of Responsible Leadership Research Literature at Domestic and Foreign Journals

在2011年之后出现了回落, 呈现出一个明显的拐点, 经过数据分析发现, 造成这种情况的原因是, 2011年 *Journal of Business Ethics* 刊发责任型领导研究特刊。国内期刊中, 首篇关于责任型领导的文章出现在2009年, 自2015年开始, 发文量增长较快; 与国际期刊类似, 在2017年呈现出一个明显的拐点, 经数据分析发现, 造成这种情况的原因是, 2017年《中国人力资源开发》杂志也刊发了责任型领导研究的专刊。2020年 *Management and Organization Review* 杂志以“Responsible Leadership in China and Beyond: A Responsible Research Approach”为主题进行征稿, 旨在为中国责任型领导的理论发展和实践做出贡献, 预计在2022年12月出版特刊^[28], 这或将引发国际和国内关于责任型领导研究的新一轮热潮。由此可见, 责任型领导的研究已经成为学术界备受关注的研究领域。

3.2 国际期刊责任型领导研究的可视化分析

3.2.1 国家(地区)分布

图2给出在国际期刊上发表责任型领导研究的第一作者国家(地区)分布情况, 图中节点的大小表示国家(地区)发文总量, 节点与节点之间的连线和粗细表示国家(地区)之间的合作及合作强度。本研究统计的133篇文章共来自36个国家(地区), 美国发文量最多, 总计36篇, 中国机构学者在国际期刊上发文量为16篇, 英国和瑞士分别为13篇和12篇, 以上4个国家发表的文章占国际期刊总发文量的57.89%。

整体呈现出以美国为中心, 以中国、英国、瑞士、法国、西班牙为主要力量的分布。

3.2.2 期刊分布

关于责任型领导的研究成果发表在48种期刊上, 期刊平均载文量为2.77篇, 发表超过两篇(含两篇)的期刊共有18种。发表篇数较多的期刊分别为 *Journal of Business Ethics* (37篇)、*Leadership & Organization Development Journal* (8篇)、*Corporate Social Responsibility and Environmental Management* (8篇)、*Academy of Management Perspectives* (8篇), 占总发文量的45.86%, 研究领域主要集中在管理、商业和环境等, 呈现出多领域融合和交叉发展的趋势。由于对商业和道德问题的关注, 有27.82%的文章(37篇)发表在 *Journal of Business Ethics* 期刊上, 表明该期刊在责任型领导的研究和发展中发挥了关键作用, 高产作者 MAAK、PLESS、VOEGTLIN、WALDMAN 和 MISKA 在该期刊发表论文共计13篇。同时本研究也将发表责任型领导研究文章较多的期刊 *Journal of Business Ethics* 与近期发表领导力的文献计量文章中关于领导力研究的重要期刊^[26]做了对比, 发现目前主流管理学期刊 (*Journal of Applied Psychology*、*The Leadership Quarterly* 和 *Academy of Management Journal*) 关于领导力的研究主要关注内部组织行为的微观层面, 责任型领导的研究还未受到足够重视。在经济全球化和疫情常态化的背景下, 领导者需要处理多元化和多面性的任务, 领导者与外部利益相关者的互动越来越多, 责任

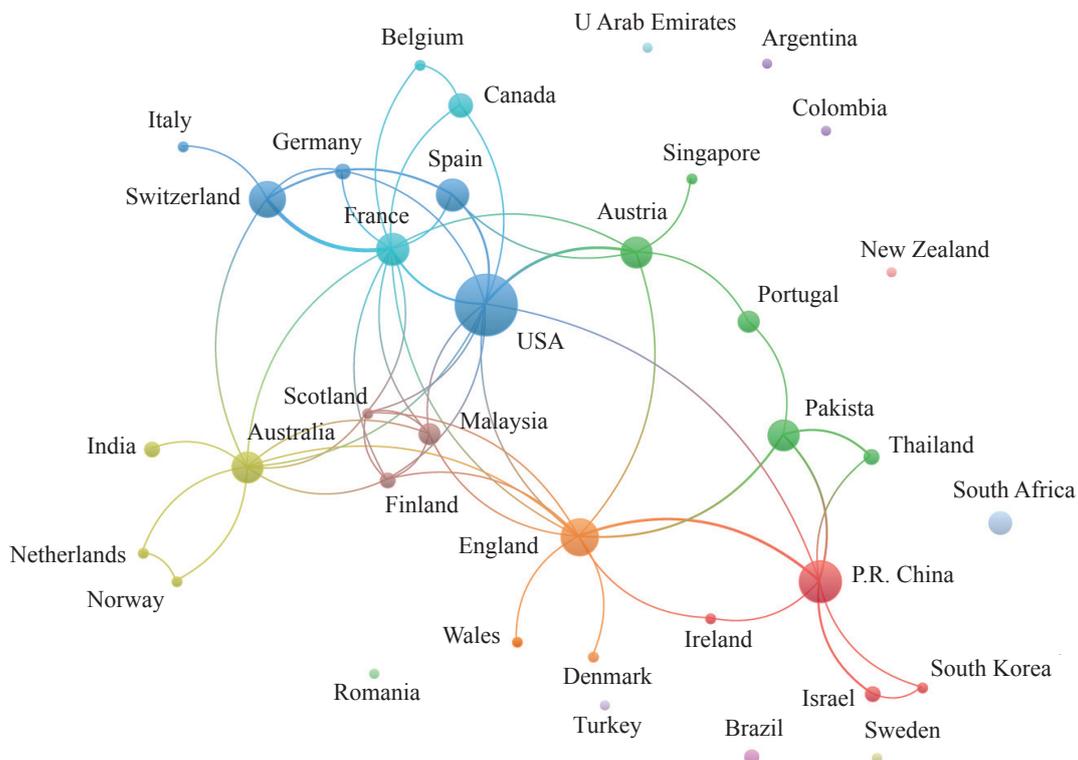
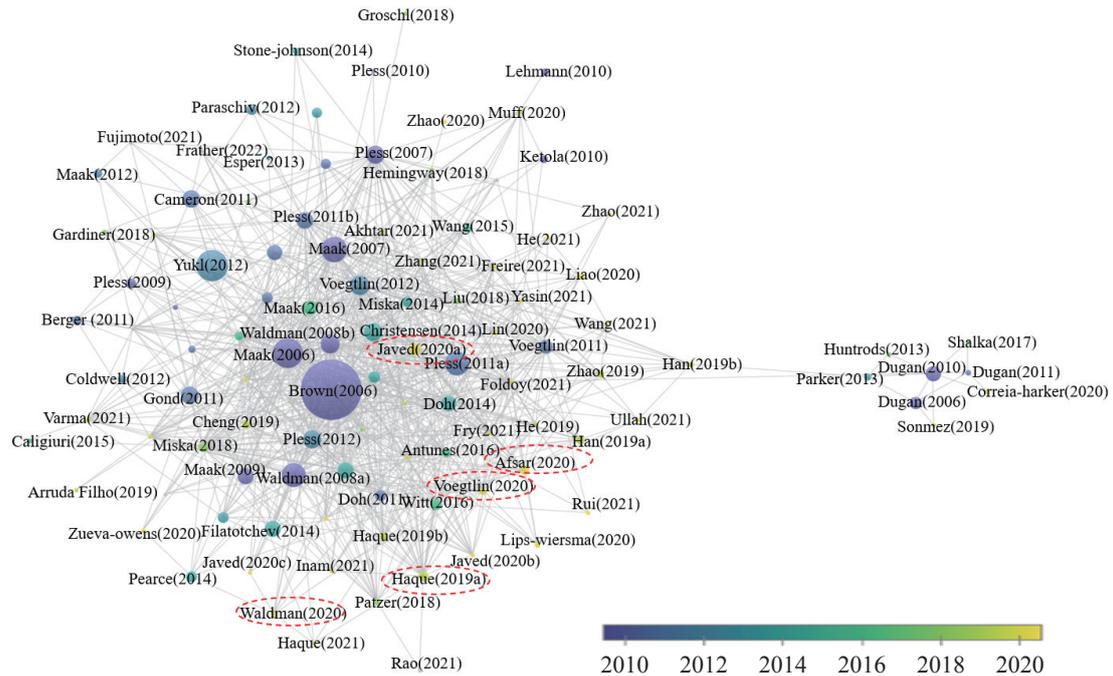


图2 国际期刊责任型领导研究文献中作者的国家(地区)分布图

Figure 2 Countries (Regions) Distribution of Authors in International Journals on Responsible Leadership Research Literature



注: 节点大小表示文献被引频次; 节点的颜色表示发表年度; 颜色从紫色向绿色和黄色过渡, 代表论文发表年份从 2006 年至 2021 年过渡; 节点之间的连线表示引用关系; 节点的标签用第一作者和发表年份共同表示, 如果同一位作者当年发表两篇或以上的文章, 则在年份后增加 a、b 或 c 进行区分, 下同。

图 4 国际期刊责任型领导研究文献的高被引图谱

Figure 4 High Citation Map of Responsible Leadership Research Literature in International Journals

究发展的一个重要因素^[42]。目前学界对责任型领导的概念已基本形成统一的认识, 在此基础上出现了较多的实证研究。

3.2.5 关键词共现分析

关键词是一篇文章关键内容的提炼, 通过对关键词的词频和共现关系进行分析, 可以把握当前责任型领导研究的热点和前沿。表 1 给出国际期刊责任型领导研究文献中出现 5 次及以上的关键词, 并按照关键词的频次从高到低进行排序, 关键词频次相同时, 按照中心度进行排序。其中, corporate social responsibility (企业社会责任)、management (管理)、perspective (视角)、performance (绩效) 和 ethical leadership (道德型领导) 出现频次最高, 为 20 次及以上, 表明国际期刊中关于责任型领导的研究更多地提及企业社会责任和道德型领导, 后文会对责任型领导与二者的关系进行详细的阐述。同时本研究将责任型领导研究文献中的高频关键词与杨滕晰等^[26]关于领导力研究的文献中计量的高频关键词进行对比, 对仅出现在责任型领导文献中的关键词用“(D)”在表中标注。从差异关键词可以看出, 国际期刊中责任型领导研究处于起步阶段, 更关注 framework (框架) 的研究^[16], 同时责任型领导拓宽了传统领导的二元关系, 将 stakeholder theory (利益相关者理论)^[43] 纳入到领导力范畴, 更加关注 business (商业)^[20] 和 firm (公司)^[37] 的 corporate social responsibility (企业社会责任)^[43], 责任

型领导的 education (教育)^[34] 也是责任型领导研究关注的重点内容, 同时责任型领导与 financial performance (财务绩效)^[37] 的关系也得到证实。

corporate social responsibility (企业社会责任) 是国际期刊中责任型领导研究提及最多的关键词, 同时 performance (绩效)、behavior (行为) 和 ethics (道德) 等关键词也排名靠前, business (商业) 和 stakeholder theory (利益相关者理论) 是国际期刊中责任型领导研究独特的高频关键词。它们共同反映了对责任型领导的概念理解: 责任型领导不再局限于领导和员工的微观层面, 而是将企业的宏观视角与微观视角相结合^[20], 是将企业责任和绩效与企业和领导者的行为联系起来的一种途径^[36]; 当 CEO 强调利益相关者的价值、为高管提供更好的决策标准时, 员工会认为他们是有远见的领导者, 这与员工的额外努力正相关, 而这进一步又与公司绩效相关^[33]。前文讨论了责任型领导概念的发展, 有效性、伦理性和可持续是责任型领导的独特内涵^[44], 研究表明, 领导者通过对社会责任和商业伦理的关注实现组织的可持续发展。

很多研究将 ethical leadership (道德型领导)、transformational leadership (变革型领导)、authentic leadership (真实型领导)、servant leadership (服务型领导) 与责任型领导进行对比, 将组织外部的利益相关者和宏观层面的问题纳入考虑范畴是责任型领导与这些领导最本质的区别^[24]。全球的社会变化(如恐怖主义)、环

表1 国际期刊责任型领导研究文献中的高频关键词
Table 1 High-frequency Keywords of Responsible Leadership Research Literature in International Journals

关键词	频次	中心度	关键词	频次	中心度
corporate social responsibility (企业社会责任) (D)	32	0.09	business (商业) (D)	11	0.07
management (管理)	22	0.06	stakeholder theory (利益相关者理论) (D)	11	0.02
perspective (视角)	20	0.18	firm (公司) (D)	9	0.06
performance (绩效)	20	0.12	impact (影响)	8	0.19
ethical leadership (道德型领导)	20	0.02	work (工作)	6	0
behavior (行为)	14	0.27	commitment (承诺) (D)	5	0.09
identity/identification (认同/认同感) (D)	14	0.04	authentic leadership (真实型领导)	5	0.08
organization (组织)	14	0.02	financial performance (财务绩效) (D)	5	0.08
antecedent (前因)	14	0.02	servant leadership (服务型领导)	5	0.03
value (价值)	14	0.01	education (教育) (D)	5	0.03
ethics (道德)	12	0.21	engagement (卷入) (D)	5	0.03
model (模型)	12	0.19	responsible leadership (责任型领导) (D)	5	0.02
transformational leadership (变革型领导)	12	0.18	framework (框架) (D)	5	0.02
perception (感知)	12	0.10	job satisfaction (工作满意度)	5	0.01

境变化(如气候变暖)、经济变化(如金融危机)等也对企业提出了新的责任要求^[40],如联合国全球契约、欧洲发展基金会关于“以全球负责和可持续的方式促进经济和社会进步”的呼吁,以及中国国务院于2007年发布的“关于中央国有企业履行社会责任的指导意见”。责任型领导比传统的领导更能适应这些挑战^[24],许多企业对于原有追求利润最大化的商业经营理念进行反思,寻求加入联合国全球契约,并实践各种企业社会责任倡议,努力实现社会、环境和经济可持续发展的三重底线^[45]。这些使对责任型领导的研究具有很强的实践意义。

financial performance (财务绩效)是责任型领导研究中重要的结果变量,WANG et al.^[46]通过对85家中国知名的大公司、国有企业和私营企业两年时间内的财务绩效与这些公司85位CEO的行为进行配对分析,结果表明责任型领导与组织的股本回报率绩效呈正相关;JAVED et al.^[37]研究发现,企业社会责任正向影响财务绩效,责任型领导在这个正向影响关系中起负向调节作用。这与WANG et al.^[46]的研究是不一致的,作者进一步做出了解释,具有强烈利益相关者价值观的领导者,通常会对企业社会责任过度强调,这会对财务绩效产生负面影响,因为过度强调企业社会责任会让企业承担高昂的成本,并损害组织的盈利能力。因此,责任型领导与财务结果之间的关系需要更多的研究进行实证追踪,探讨责任型领导对不同财务结果(如销售、业务成本等)的影响

是否一致。

员工是组织内部最重要的利益相关者,identity/identification (认同/认同感)、work (工作)、commitment (承诺)、engagement (卷入)、job satisfaction (工作满意度)这些关键词体现了责任型领导对员工层面的作用机制和作用结果。HAQUE et al.^[38]基于社会认同理论和心理契约理论,研究责任型领导对组织承诺的积极影响,这一关系被员工的离职意愿部分中介。责任型领导对工作投入和工作满意度也具有积极影响^[11]。

3.2.6 研究类型

进一步对责任型领导的研究文献按照理论研究(theoretical)、文献综述(literature review)、案例研究(case study)、定量实证研究(quantitative empirical study)4种类型进行分类,每篇文献只能属于一种类型。理论研究的文献界定了责任型领导的概念、角色以及与其他领导理论之间的关系;文献综述类的文献主要通过定性方式对不同视角下的责任型领导的概念、前因后果、基础理论等进行梳理;案例研究的文献主要从已有的责任型领导的原型入手,分析责任型领导的驱动因素、领导者在企业社会责任中的作用^[36],或解决股东回报之外的利益相关者需求^[47];定量实证研究的文献结合问卷调查、实验等方法,对责任型领导与员工行为(组织公民行为^[48]和离职行为)和企业社会资本^[37]之间关系等问题进行探讨。

图5给出国际期刊责任型领导研究文献类型分

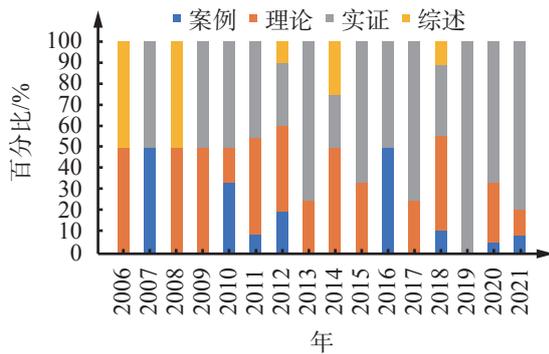


图5 国际期刊中责任型领导研究文献类型分布
Figure 5 Distribution of Literature Types on Responsible Leadership Research in International Journals

布的百分比堆积图, 国际期刊中早期关于责任型领导的研究以理论和综述研究为主, 逐步向定量实证研究类型转变, 开始探讨责任型领导与绿色行为^[39]、组织公民行为^[48]和离职倾向等之间的关系。

3.3 国内期刊责任型领导研究的可视化分析

3.3.1 期刊分布

国内责任型领导研究成果分布在35种期刊中, 期刊平均载文量1.8篇, 发表两篇及以上文章的期刊有3种, 分别是《中国人力资源开发》(7篇)、《领导科学》(3篇)和《上海管理科学》(2篇)。国内的责任型

领导研究发表期刊比较分散, 主要集中在管理领域, 学科分布比较单一。

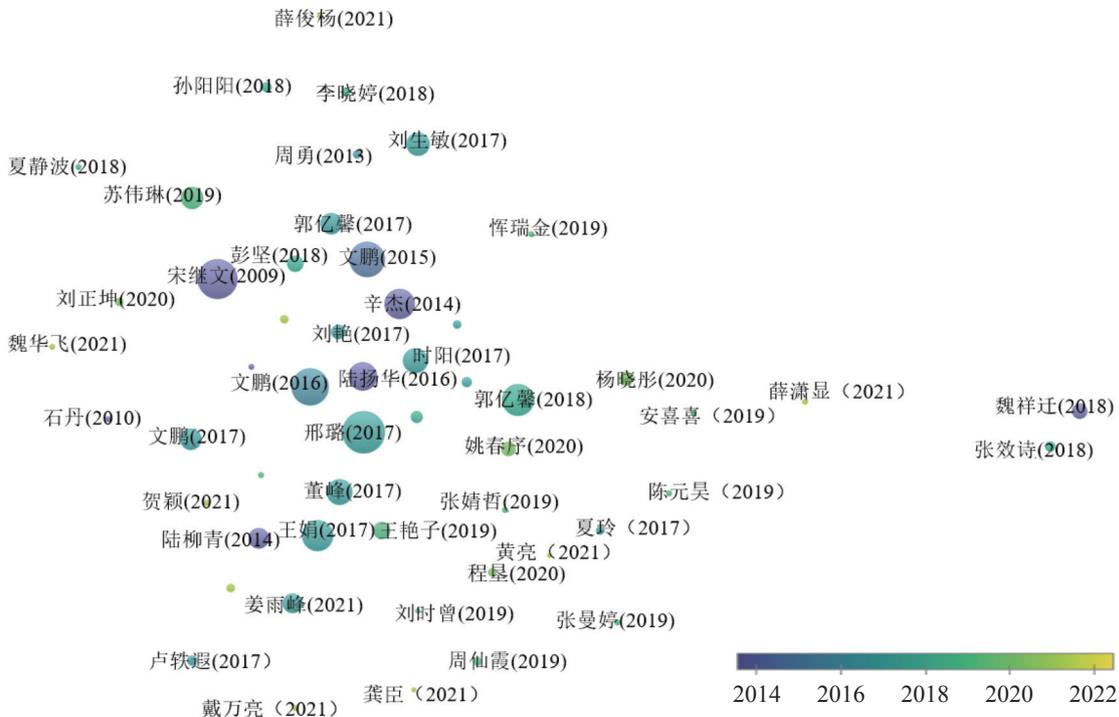
3.3.2 作者共被引分析

国内共有89位学者发表过责任型领导的文章, 最高发文量为3篇, 分别是彭坚、刘时、曾文鹏和夏玲。与国际期刊作者相比, 国内期刊作者在责任型领导研究领域发文量较少, 也没有形成特别明显的合作态势。

3.3.3 高被引文献分析

图6给出国内责任型领导研究高被引图谱, 由于中国知网不提供引文数据, 所以节点与节点之间的连线无法显示。经统计, 国内总被引频次TOP10和年均被引频次TOP10文献具有较高的重合度, 大多出现在近5年, 说明责任型领导的研究已经引起了国内学者的重视, 产出的科研成果具有一定的影响力。

在国内期刊中, 高被引文献和高年均被引文献主要集中在责任型领导的作用和结构维度两个方面。关于责任型领导的作用, 主要探讨对员工和企业两个层面的影响。对员工的影响方面, 邢璐等^[49]2017年发表的文章以被引频次44次居第一位, 该文基于社会学习理论和情感事件理论, 探讨责任型领导影响员工绿色行为的双路径模型, 一方面, 责任型领导通过认知路径对员工绿色行为产生积极影响, 利益相关者价值观起中介作用; 另一方面, 责任型领导有助于增加员工的积极体验, 进而促进员工的绿色行



注: 颜色从紫色向绿色和黄色过渡, 代表论文发表年份从2010年至2020年过渡。

图6 国内期刊责任型领导研究文献的高被引图谱
Figure 6 High Citation Map of Responsible Leadership Research Literature in Chinese Journals

为。此后,出现了道德反思在责任型领导与员工绿色行为之间的中介作用^[50]、责任型领导与团队绿色行为^[51]、企业环境绩效和生态创新^[52]等更多方面的探讨。责任型领导对组织公民行为的双刃剑效应也受到关注,郭亿馨等^[53]发现,责任型领导通过责任意识促进组织公民行为,同时也会产生员工依赖,抑制组织公民行为;文鹏等^[54]也证实责任型领导对组织公民行为具有双面影响,责任型领导通过社会学习和社交交换促进组织公民行为,这种高质量的领导-成员交换关系也会带来工作压力和情绪耗竭,对组织公民行为产生消极影响。责任型领导对员工揭发意愿产生积极作用,对非伦理行为产生抑制作用^[55],对员工绩效^[56]和员工创新行为^[57]研究的关注度也很高。

对企业的作用方面,责任型领导对企业社会资本的影响最受关注。宋继文等^[44]在MAAK^[32]研究的基础上,通过案例研究分析中国情景下责任型领导与社会责任的关系,研究发现,责任型领导通过履行企业责任,积累社会资本,进而实现可持续发展。随后,董峰等^[58]收集43家上市公司CEO的微博数据,进一步探讨责任型领导、企业社会资本和企业创新强度之间的关系,研究结果表明,企业社会资本在责任型领导对企业创新强度的积极影响中起中介作用。此外,责任型领导可以促进组织产生伦理道德文化^[24],与组织价值观存在协同机制。刘艳^[59]对阿里巴巴组织价值观进行案例研究,认为在组织的起步、发展、成熟和可持续阶段存在制度协同、战略协同、环境协同和演进协同。

责任型领导的结构维度和测量也是当前研究中关注的重要问题。时阳等^[15]和文鹏等^[24]发表的综述文章出现在被引排名前十的文献中,从概念、测量、理论基础以及前因和后果等方面对责任型领导的研究进行回顾,并强调责任型领导本土化研究的重要性。结构维度研究方面,郭亿馨等^[60]基于中国情景构建了责任型领导的利益平衡和自我提升二维模型。

3.3.4 关键词共现分析

表2给出国内期刊责任型领导研究文献中出现2次及以上的关键词,并按照关键词的频次从高到低进行排序,关键词频次相同时按照中心度进行排序。其中,领导力、责任感知、领导者、道德认同等出现频次较高,表明国内关于责任型领导的研究更多地提及责任和道德,这与责任型领导的内涵一致。通过与领导力研究文献对比^[26],发现国内关于责任型领导研究的关键词与领导力研究关键词的重合度并不高,仅有领导者和领导力两个关键词是一致的,这与国际期刊中的研究存在一些差别。

高频关键词呈现了国内责任型领导研究中重要的中介变量、调节变量和作用结果。前文已经分析企业社会资本和员工绿色行为与责任型领导的关系,在此不再赘述。责任感知是被提及最多的中介变量,在责任型领导与非伦理行为^[55]、助人行为^[61]、创新行

表2 国内期刊责任型领导研究文献中的高频关键词
Table 2 High-frequency Keywords of Responsible Leadership Research Literature in Chinese Journals

关键词	频次	中心度	关键词	频次	中心度
领导力	7	0.03	社会资本	3	0.01
责任感知	7	0.02	涓滴效应	2	0.02
领导者	4	0.01	扎根理论	2	0.02
道德认同	4	0.01	权力距离	2	0.01
长期导向	3	0.03	绿色行为	2	0.01
积极情绪	3	0.01	全球责任	2	0.01
组织认同	3	0.01	社会责任	2	0.01

为^[57]等对员工的作用中起中介作用;积极情绪也是责任型领导研究中重要的中介变量,如高被引文献分析中积极情绪与员工绿色行为的关系^[49],以及积极情绪在责任型领导与创新行为^[62]和工作-生活平衡^[63]关系中的中介作用也被证实;组织认同在责任型领导对创新行为和组织公民行为的积极影响中起中介作用;长期导向调节责任型领导对创新和非伦理行为的作用。戴万亮等^[64]构建了责任型领导与创新的跨层次模型,关怀型氛围在两者的关系中起中介作用,长期导向正向调节上述关系中的中介作用。在高被引文献《责任型领导对员工揭发意愿与非伦理行为的影响》中,责任感知起中介作用,长期导向正向调节该中介效应^[55]。责任型领导对员工创新^[64]以及员工的工作-生活平衡^[63]的影响中具有涓滴效应,权力距离负向调节责任型领导对员工创新行为的正向预测作用^[62]。

3.3.5 研究类型

图7给出国内期刊责任型领导研究文献类型分布的百分比堆积图,2011年无相关研究发表。由图7

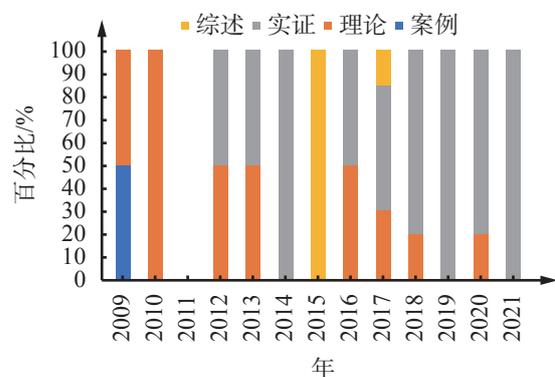


图7 国内期刊中责任型领导研究文献类型分布
Figure 7 Distribution of Literature Types on Responsible Leadership Research in Chinese Journals

可知,国内责任型领导早期的研究主要是从理论^[24]和案例^[44]出发,逐渐向定量实证研究类型转变,实证研究逐渐占据主流,开始探讨责任型领导与绿色行为^[49]、组织公民行为^[53]、员工绩效^[56]、创新行为^[57]等之间的关系。

4 国内外期刊责任型领导研究对比分析

4.1 文献计量分析

通过文献计量和可视化分析的方法,采集 Web of Science 和中国知网中责任型领导研究文献的数据,并对其从发文量、期刊分布、作者共被引、引文、关键词共现和研究类型等角度进行客观的统计分析。

(1)在发文量方面,关于责任型领导研究的文献数量整体上呈上升趋势,国内外的相关研究成果都在不断增加,国际期刊中责任型领导的研究数量明显高于国内。从发文时间看,国际期刊中责任型领导研究早于国内,国外首篇文献发表在2006年,国内最早的文献发表在2009年。从发文趋势看,国内外责任型领导发文量均出现突然增多,随后降低的拐点,这与国内外期刊关于责任型领导专题文献征文活动有关,国内期刊《中国人力资源开发》、国际期刊 *Journal of Business Ethics* 均对责任型领导研究进行专题征文,并在征文刊载当年引起责任型领导研究的发文量出现较快增长、第二年发文量回落的拐点现象。

(2)在期刊分布方面,国际期刊中责任型领导研究引起管理、商业和环境等领域的关注,呈现出多领域融合和交叉发展的趋势;而国内期刊发表的文献则是以管理领域为主导,在其他领域的交叉研究上还有更大的发展空间。另外,与国际期刊相比,国内责任型领导的研究成果比较分散,国际期刊均载文量2.7篇,国内期刊均载文量1.8篇,国内目前还没有形成稳定的期刊群。

(3)从作者共被引分析结果看,国际期刊形成了以 MAAK 和 PLESS 等学者为引导性研究的高产作者,也形成了较为明显的作者合作群;国内高产作者在发文数量和被引频次上均低于国际高产作者的水平,作者之间没有形成明显的合作网络群体。因此,国内学者在责任型领导领域的研究力度、研究水平和研究交流合作程度等方面与国际学者还有明显的差距。

(4)从高被引文献分析结果看,根据总被引量和年均被引量两个维度筛选了排在前10位的文献。分析发现,国际期刊中总被引量排在前10位的文献均出现在2012年以前,总被引频次前10位与年均被引频次前10位的重叠度为50%,年均被引频次较高的5篇高潜文献分别发表在2019年和2020年,责任型领导领域的最新研究已经引起了学界的关注。国内总被引频次前10位的文献大多出现在近5年,且与年均被引频次前10位的重叠度为80%,这与国内责任型领导研究起步较晚有一定关系,也说明国内对于责任型领导新的研究成果已经引起了重视,也具

有一定的影响力。

(5)在关键词共现分析部分,本研究首先将高频关键词与之前领导力研究的高频关键词进行对比分析,发现国际期刊中责任型领导研究的高频关键词与领导力研究高频关键词的重合度为64%,国内期刊责任型领导研究的高频关键词与领导力研究高频关键词的重合度为14%。引起国内外期刊责任型领导研究的高频关键词与领导力研究高频关键词的重合度出现差异的原因可能是,责任型领导的概念是由国外学者提出的,是从之前的研究中不断演化发展出来的。而国内学者没有提出责任型领导的研究过程,借鉴国外学者经验直接开展责任型领导的研究,中间没有演化发展的过程,所以国内外形成了较大的差异。国际期刊中 corporate social responsibility (企业社会责任)、management (管理)、perspective (视角)、performance (绩效)、ethical leadership (道德型领导) 共现频次最高,均超过20次,反映了责任型领导文献主要关注前因和后果的研究。国内研究责任感知、领导力、领导者、道德认同等出现频次较高,表明国内关于责任型领导的研究更多关注责任型领导概念本身。

(6)从研究类型看,本研究将责任型领导的研究论文按照理论研究(theoretical)、文献综述(literature review)、案例研究(case study)、定量实证研究(quantitative empirical study) 4种类型进行分类,早期关于责任型领导的研究主要集中在理论研究和案例研究,近期的成果主要偏重于定量实证研究,国内外趋势基本保持一致。观察随着时间的变化4种研究类型占比的变化,从时间维度看,整体呈现出从理论研究和案例研究向实证研究的转变,且国内的转变较为滞后。从4种研究类型所占比例看,国内期刊的案例研究最少(1篇),定量实证研究最多(48篇);国际期刊的综述性文章最少(4篇),案例研究相对较多(12篇)。目前国内关于责任型领导的案例研究还没有引起足够的重视,未来可以更多地关注案例研究。

4.2 主题分析

本研究使用关键词共现时区图对比2006年至2021年国内外责任型领导研究的发展脉络。关键词共现时区图通过从左到右排列垂直条来表示每个时间片,以显示关键词的演变^[29],节点的大小和节点字号的大小都与共现频率成正比。图8给出共现频率高的相关节点,这些共现频率高的节点代表了这一时期责任型领导研究的主题,最近出现的一些高频关键词对于发现该领域潜在的研究前沿具有重要意义。

由图8可知,责任型领导的研究分为4个时间段。第1个时间段为2006年至2009年,在这一时期,企业社会责任、领导力、利益相关者理论和道德是最突出的关键词,反映了责任型领导是伦理学、领导力和企业社会责任研究的交汇点,强调对组织内外部的利益相关者的关注。与此同时,关系智力作为责任型领导的前因变量也受到关注。

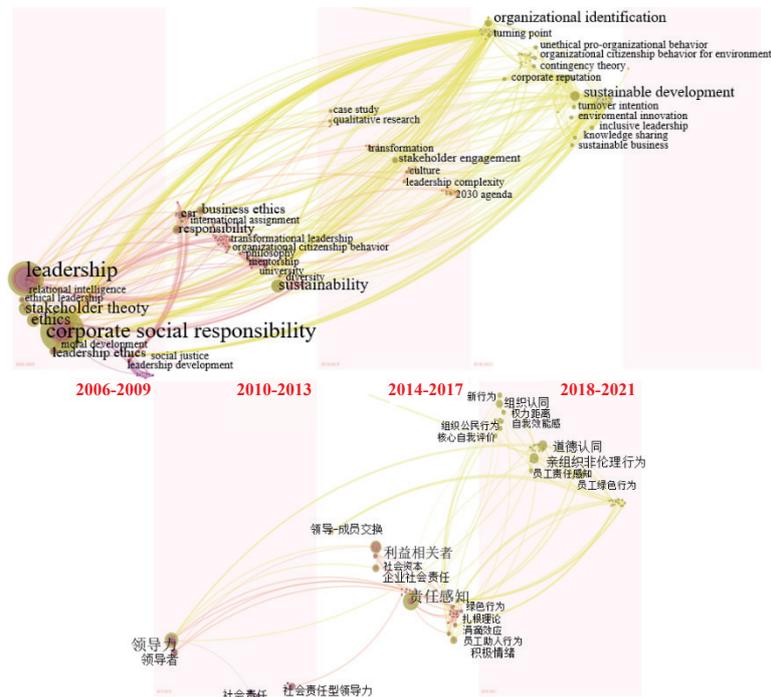


图8 关键词共现时区图

Figure 8 Keywords Co-occurrence Time-zone Diagram

第2个时间段为2010年至2013年,在这一时期,可持续发展、商业道德和责任是国外学者重点关注的话题,变革型领导和组织公民行为也成为这一时期的主题。与此同时,国内的研究刚刚起步,与国际研究起步阶段(2006年至2009年)相似,领导力和企业社会责任是重点关注的概念,道德作为责任型领导的重要基础在这一时期并没有受到广泛的关注。

第3个时间段为2014年至2017年,在这一时期,国际期刊中的研究开始采用质性研究和案例研究等研究范式,同时复杂领导理论、文化背景和责任型领导的培养等是重要的研究话题。MAAK et al.^[13] 基于复杂领导理论将责任型领导风格划分为工具型和综合型,工具型责任型领导关注股东利益、强大的利益相关者和战略上有利的企业社会责任,而综合型责任型领导关注更广泛的利益相关者和对社会有利的社会责任,以提升组织的社会价值和社会的可持续发展为最终目标。在相对稳定的环境中强有力的体制安排下,工具型责任型领导可能是有效的。相比之下,在一个复杂的环境中,越复杂越需要平衡利益冲突,社会挑战越深刻,综合型责任型领导就越重要。文化背景因素在这一时期也被关注,WITT et al.^[45] 通过对3个亚洲社会(中国香港、日本和韩国)和2个西方社会(德国和美国)的社会责任导向的构建进行研究,发现不同文化背景的高层管理人员对不同利益相关者的责任持有不同的信念,这对他们理解责任型领导和呈现出的领导行为有相应的影响;同时,研究发现这些差异与制度因素的联系比与文

化变量的联系更紧密。培养全球责任型领导者以实现《2030可持续发展议程》以及商学院在培养责任型领导所需的变革也是这一时期关注的重点问题^[65]。

国内这一时期开始出现质性研究,同时也关注到中国特有的文化背景。郭亿馨等^[60] 基于扎根理论,将责任型领导划分为利益平衡和自我提升两个维度,为中国组织情景下责任型领导量表的开发提供了理论基础。社会资本和利益相关者理论是这一时期的重要理论依据,发表于这一时期的两篇综述论文^[15,24] 均将社会资本理论作为责任型领导的重要理论视角;同时也有研究发现责任型领导的广度对企业创新强度有显著的正向影响,且企业社会资本在这一过程中起重要的中介作用^[58]。责任型领导对员工工作绩效、绿色行为和助人行为也是这一时期的研究热点。

在最后一个时间段(2018年至2021年),随着责任型领导概念的不断发展和,近期的研究更关注责任型领导的后果。在个体层面,责任型领导与员工的离职意向呈负相关^[38],与员工组织承诺^[38] 和不道德行为^[66] 呈负相关。在组织层面,责任型领导与企业声誉、企业可持续发展^[67]、组织绩效^[42]、环境^[68]、社会绩效^[37]、道德氛围^[8] 等呈正相关。在组织外部,责任型领导者能够提升组织对利益相关者的吸引力^[38]。国内的相关研究主要集中在组织认同、组织公民行为^[53]、绿色行为^[50] 和创新行为^[57] 等员工行为层面,缺乏对人力资源管理实践、企业声誉和可持续发展等方面的研究。

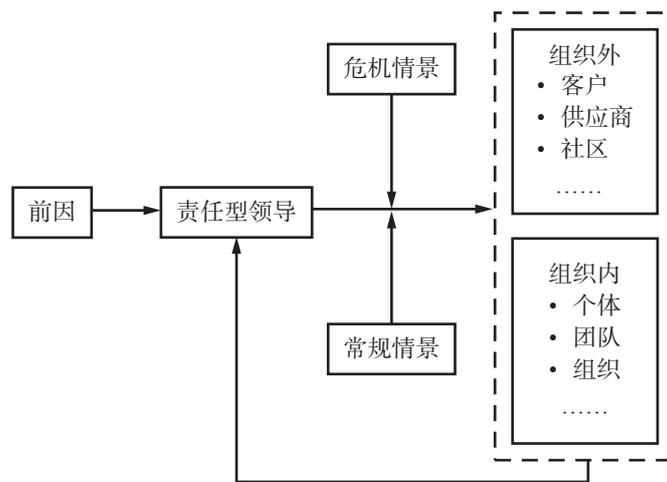


图 9 未来研究方向框架

Figure 9 Framework of Future Research Directions

5 未来研究展望

为了更全面、客观地把握责任型领导的研究现状和国内外发展趋势, 本研究运用文献计量和知识图谱可视化的方法对 Web of Science 和中国知网中关于责任型领导的文献进行分析, 并将结果用 CiteSpace 进行可视化呈现, 结合关键词共现时区图对文献进行主题分析, 在此基础上本研究提出责任型领导研究框架, 见图 9。根据这一框架对未来研究进行展望。

5.1 关注情景因素

在数字化情景和跨文化情景等常规情景下, 进一步探讨责任型领导的作用, 如责任型领导对新型工作方式的影响; 也有研究表明, 责任型领导与国际外派人员的跨文化适应和工作中的情感幸福呈正相关, 进而导致更好的外派表现^[69]。未来可以从更广泛的利益相关者视角, 进一步探讨责任型领导对提高外派适应、文化适应和回任适应的作用。新冠肺炎疫情使不少组织处在不确定或危机情景中, 在这种状态下, 信息的模糊性、不断变化的环境动态和响应的紧迫性会影响领导者有效思考和行动的能力, 从而影响其决策制定。危机情景下, 责任型领导对个体、团队和组织将会产生什么样的影响值得进一步研究。

在中国背景下, 员工深受儒家思想影响, 更有可能跟随和信任责任型领导^[49], 因此, 探索适合中国情景的责任型领导具有重要意义。在概念研究上, 从中国传统哲学思想和文化出发, 探索中国情景下责任型领导的概念非常重要; 在测量方面, 责任型领导的概念目前还没有统一的定论, 也因为对概念的理解不同出现了较多的测量责任型领导的方式。目前已经存在的量表多是基于某一国家情景开发的, 对于多种文化背景的适用程度还没有得到验证。国际期刊中已有研究呼吁建立统一的责任型领导的测量量表, 以促进责任型领导的研究。此外, 国内对于责任型领导测量的研究主要基于中国情景, 未来可以

从跨文化的角度考虑对责任型领导的测量有效性进行研究。

5.2 关注内在机制

已有的责任型领导的研究已经关注到责任型领导对个体层面、组织层面和组织外部的作用机制, 但关于责任型领导如何影响组织的过程和结果的作用机制的研究较少, 且缺乏系统性。已有研究基于利益相关者视角, 认为责任型领导及其组织通过心理和知识两种路径展示和投射责任型领导的行为及行为影响的结果, 这两种途径构成了推进和传播特定信号和信息以及最终行动和结果的过程机制。其中, 心理路径包括较高水平的信任、对组织的心理所有权和对组织的承诺, 知识路径包括选择、创新和知识共享^[7]。未来可以对责任型领导在组织内多个层次的影响结果的作用机制进行实证研究, 以及这些路径之间的联系和相互作用。

5.3 关注多层互动

目前关于领导力的研究主要关注内部组织行为的微观层面, 如个体层面或者组织层面。随着全球社会、经济和环境的变化, 人们面临的环境越来越复杂, 领导力研究需要考虑到个人行为以及他们所在的组织和社会的嵌入性。责任型领导在宏观、中观和微观层面有很多的结果变量, 如组织公民意识、国家形象、环境绩效和文化适应等, 未来可以对不同层面的机制和效果进行研究。前期研究将责任型领导分为不同的角色, 如传统经济学家、机会寻求者、战略家、整合者和理想主义者^[41], 未来可以探讨这些角色如何在不同层面上发挥作用以及跨层影响。领导者所在的部门可以限制或促成责任型领导的行为, 例如, 与在社会责任部门工作的领导者相比, 在生产设施部门工作的领导者与利益相关者的互动频率较低, 未来可以对这些差异进行探索。与此同时, 责任型领导与双碳战略和共同富裕等社会重大问题之间的关系也是值得进一步探讨的问题。

5.4 关注动态变化

责任型领导关注不同利益相关者,以实现可持续发展。目前有关责任型领导的研究大多为静态研究,未能把握责任型领导的动态变化。随着企业的发展,责任型领导在关注问题和决策偏好等方面可能会出现变化,在后续研究中可以进一步关注动态变化。

5.5 关注交叉融合

责任型领导作为一个新兴的概念,在全球社会、经济和环境的变化下,已经引起学界和商界的广泛关注。国际上责任型领导的研究受到管理、商业、可持续发展和环境等领域的关注,呈现出多领域融合和交叉发展的趋势;中国学者研究的核心主要集中在管理领域,与其他学科的交流合作较少。综合多学科的理论和方法,有助于理解责任型领导的出现和发展^[56]。因此,未来可以与可持续发展和环境等领域开展联合研究,也可以引入脑科学和大数据分析等方法,促进责任型领导研究取得更大进展。

6 结论

6.1 研究结果

本研究通过文献计量方法对国内外期刊发表的责任型领导的文献进行分析,梳理责任型领导的相关研究,从发文量、地区分布、期刊分布、作者、关键词共现和引文等角度进行国内外责任型领导研究的对比分析,同时通过主题分析从时间的角度描绘责任型领导研究的动态演进。研究结果表明,①责任型领导的发展以伦理学、领导力和社会责任为基础。②目前该领域的研究大致分为5类,分别是责任型领导的概念、前因、作用机制、后果和测量,其中前因和作用机制的研究较为欠缺。③近年来,随着责任型领导概念的不断发展和,越来越多的学者开始研究责任型领导的作用,主要分为宏观层面、中观层面和微观层面,宏观层面的影响主要有合法性、利益相关者信任关系和社会资本,中观层面包括企业的道德文化和财务绩效,微观层面主要是对员工的影响,如组织公民行为、工作满意度和离职倾向等。④责任型领导主要通过心理和知识两种路径产生影响,心理路径包括较高水平的信任、对组织的心理所有权和对组织的承诺,知识路径包括选择、创新和知识共享。⑤综合对比国内与国外期刊中责任型领导的研究发现,中国学者更加关注责任型领导的作用,偏向于定量实证研究,理论研究和案例研究较少,责任型领导的概念、有影响力的量表均是基于西方情景,未来中国学者可以进一步关注中国情景的独特性,为责任型领导的跨文化研究贡献中国力量。

6.2 实践意义

本研究的实践意义在于,责任型领导已经受到广泛的关注,在新冠肺炎疫情期间也受到学术界^[2]和世界卫生组织的呼吁,对于应对全球经济、政治和环境变化具有重要意义。本研究使用可视化工具CiteSpace检测高被引文献、研究热点和主要主题,分析国内外责任型领导研究的差异以及相关研究如何

随着时间的推移而演变。研究结果将增加人们对责任型领导的了解,对管理者可以进行有针对性的培训,提升他们的责任型领导意识和能力,在一个充满变化的时代,更好地考虑不同利益相关者的利益,促进企业与所在社区和社会的良性互动,实现可持续发展。

6.3 研究局限

本研究也存在一些局限性。在数据源上,国际期刊的数据仅将Web of Science上的文献纳入统计,其他的数据库,如Scopus和BSC等数据库的文献未能纳入;国内数据仅考虑了期刊数据,未来也可以将关于责任型领导的硕博毕业论文和会议论文等纳入分析的范畴。在分析方法上,CiteSpace仅能对文献的关键词、作者、机构和地区(地区)等进行分析,摘要部分没有被考虑进去,未来可以通过机器学习的方法,对主题粒度和词粒度进行更微观的挖掘分析。

参考文献:

- [1] ANTONAKIS J. Leadership to defeat COVID-19. *Group Processes & Intergroup Relations*, 2021, 24(2): 210-215.
- [2] PLESS N M, SENGUPTA A, WHEELER M A, et al. Responsible leadership and the reflective CEO: resolving stakeholder conflict by imagining what could be done. *Journal of Business Ethics* (Online), 2021.
- [3] VARMA T M. Responsible leadership and reputation management during a crisis: the cases of Delta and United Airlines. *Journal of Business Ethics*, 2021, 173(1): 29-45.
- [4] RUIZ-PALOMINO P, YÁÑEZ-ARAQUE B, JIMÉNEZ-ESTÉVEZ P, et al. Can servant leadership prevent hotel employee depression during the COVID-19 pandemic? A mediating and multigroup analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 2022, 174: 121192-1-121192-14.
- [5] JAVED M, AKHTAR M W, HUSSAIN K, et al. "Being true to oneself": the interplay of responsible leadership and authenticity on multi-level outcomes. *Leadership & Organization Development Journal*, 2021, 42(3): 408-433.
- [6] DE KLERK J J, JOUBERT M, MOSCA H F. Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the COVID-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology* (Online), 2021.
- [7] DOH J P, QUIGLEY N R. Responsible leadership and stakeholder management: influence pathways and organizational outcomes. *Academy of Management Perspectives*, 2014, 28(3): 255-274.
- [8] LIU C M, LIN C P. Assessing the effects of responsible leadership and ethical conflict on behavioral intention. *Review of Managerial Science*, 2018, 12(4): 1003-1024.
- [9] MAAK T, PLESS N M. Responsible leadership: a relational approach// MAAK T, PLESS N M. *Responsible Leadership*. London: Routledge, 2006: 39-60.
- [10] MAAK T, PLESS N M. Responsible leadership in a stakeholder society: a relational perspective. *Journal of Business Ethics*, 2006, 66(1): 99-115.
- [11] VOEGTLIN C. Development of a scale measuring discursive responsible leadership. *Journal of Business Ethics*, 2011, 98(S1):

- 57-73.
- [12] STAHL G K, DE LUQUE M S. Antecedents of responsible leader behavior: a research synthesis, conceptual framework, and agenda for future research. *Academy of Management Perspectives*, 2014, 28(3): 235-254.
- [13] MAAK T, PLESS N M, VOEGTLIN C. Business statesman or shareholder advocate? CEO responsible leadership styles and the micro-foundations of political CSR. *Journal of Management Studies*, 2016, 53(3): 463-493.
- [14] PATZER M, VOEGTLIN C, SCHERER A G. The normative justification of integrative stakeholder engagement: a Habermasian view on responsible leadership. *Business Ethics Quarterly*, 2018, 28(3): 325-354.
- [15] 时阳, 李天则, 陈晓. 责任型领导: 概念、测量、前因与后果. *中国人力资源开发*, 2017, 34(1): 6-15.
SHI Yang, LI Tianze, CHEN Xiao. Responsible leadership: concept, measurement, antecedents and consequences. *Human Resources Development of China*, 2017, 34(1): 6-15.
- [16] DOH J P, STUMPF S A. Towards a framework of responsible leadership and governance// DOH J P, STUMPF S A. *Handbook on Responsible Leadership and Governance in Global Business*. Cheltenham: Edward Elgar, 2005: 3-18.
- [17] LYNHAM S A, CHERMACK T J. Responsible leadership for performance: a theoretical model and hypotheses. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2006, 12(4): 73-88.
- [18] DOH J P, STUMPF S A, TYMON W G, Jr. Responsible leadership helps retain talent in India. *Journal of Business Ethics*, 2011, 98(S1): 85-100.
- [19] 陆扬华. 责任型领导对企业成长绩效的影响: 基于利益相关者理论视角. 杭州: 浙江大学, 2012: 66-74.
LU Yanghua. *The impact of responsible leadership on business growth performance: base on the view of the stakeholder theory*. Hangzhou: Zhejiang University, 2012: 66-74.
- [20] VOEGTLIN C, PATZER M, SCHERER A G. Responsible leadership in global business: a new approach to leadership and its multi-level outcomes. *Journal of Business Ethics*, 2012, 105(1): 1-16.
- [21] HAQUE A, FERNANDO M, CAPUTI P. Responsible leadership and employee outcomes: a systematic literature review, integration and propositions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2021, 13(3): 383-408.
- [22] 程垦, 林英晖. 责任型领导与组织惩罚对亲组织非伦理行为的影响. *管理科学*, 2020, 33(6): 100-111.
CHENG Ken, LIN Yinghui. Influence of responsible leadership and organizational punishment on unethical pro-organizational behavior. *Journal of Management Science*, 2020, 33(6): 100-111.
- [23] MARQUES T, REIS N, GOMES J F S. Responsible leadership research: a bibliometric review. *BAR-Brazilian Administration Review*, 2018, 15(1): e170112-1-e170112-25.
- [24] 文鹏, 夏玲. 责任型领导研究述评与展望. *外国经济与管理*, 2015, 37(11): 38-49, 84.
WEN Peng, XIA Ling. Responsible leadership: a literature review and prospects. *Foreign Economics & Management*, 2015, 37(11): 38-49, 84.
- [25] 徐二明, 肖建强. 战略管理研究的演进. *管理科学*, 2021, 34(4): 101-114.
XU Erming, XIAO Jianqiang. Evolution of strategic management research. *Journal of Management Science*, 2021, 34(4): 101-114.
- [26] 杨朦晰, 陈万思, 周卿钰, 等. 中国情境下领导力研究知识图谱与演进: 1949-2018年题名文献计量. *南开管理评论*, 2019, 22(4): 80-94.
YANG Mengxi, CHEN Wansi, ZHOU Qingyu, et al. Visualizing the landscape and trend of Chinese leadership research: 1949-2018. *Nankai Business Review*, 2019, 22(4): 80-94.
- [27] 丁振阔, 叶广宇, 黄胜, 等. 新创企业国际化程度研究综述. *管理科学*, 2016, 29(6): 64-82.
DING Zhenkuo, YE Guangyu, HUANG Sheng, et al. A research review on degree of new ventures internationalization. *Journal of Management Science*, 2016, 29(6): 64-82.
- [28] HUANG X, CHEN X P, HITT M, et al. Management and organization review special issue on "responsible leadership in China and Beyond: a responsible research approach". *Management and Organization Review*, 2020, 16(1): 215-220.
- [29] HOU J H, YANG X C, CHEN C M. Emerging trends and new developments in information science: a document co-citation analysis (2009-2016). *Scientometrics*, 2018, 115(2): 869-892.
- [30] BROWN M E, TREVIÑO L K. Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 2006, 17(6): 595-616.
- [31] YUKL G. Effective leadership behavior: what we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 2012, 26(4): 66-85.
- [32] MAAK T. Responsible leadership, stakeholder engagement, and the emergence of social capital. *Journal of Business Ethics*, 2007, 74(4): 329-343.
- [33] WALDMAN D A, SIEGEL D S, STAHL G K. Defining the socially responsible leader: revisiting issues in responsible leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2020, 27(1): 5-20.
- [34] PLESS N M, MAAK T, STAHL G K. Developing responsible global leaders through international service-learning programs: the Ulysses experience. *Academy of Management Learning & Education*, 2011, 10(2): 237-260.
- [35] WALDMAN D A, GALVIN B M. Alternative perspectives of responsible leadership. *Organizational Dynamics*, 2008, 37(4): 327-341.
- [36] PLESS N M, MAAK T, WALDMAN D A. Different approaches toward doing the right thing: mapping the responsibility orientations of leaders. *Academy of Management Perspectives*, 2012, 26(4): 51-65.
- [37] JAVED M, RASHID M A, HUSSAIN G, et al. The effects of corporate social responsibility on corporate reputation and firm financial performance: moderating role of responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2020, 27(3): 1395-1409.
- [38] HAQUE A, FERNANDO M, CAPUTI P. The relationship between responsible leadership and organisational commitment and the mediating effect of employee turnover intentions: an empirical study with Australian employees. *Journal of Business Ethics*, 2019, 156(3): 759-774.
- [39] AFSAR B, MAQSOOM A, SHAHJEHAN A, et al. Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: the role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and*

- Environmental Management*, 2020, 27(1): 297–312.
- [40] VOEGTLIN C, FRISCH C, WALTHER A, et al. Theoretical development and empirical examination of a three-roles model of responsible leadership. *Journal of Business Ethics*, 2020, 167(3): 411–431.
- [41] WALDMAN D A, SIEGEL D. Defining the socially responsible leader. *The Leadership Quarterly*, 2008, 19(1): 117–131.
- [42] JAVED M, ALI H Y, ASRAR-UL-HAQ M, et al. Responsible leadership and triple-bottom-line performance: do corporate reputation and innovation mediate this relationship?. *Leadership & Organization Development Journal*, 2020, 41(4): 501–517.
- [43] JAVED M, AKHTAR M W, HUSNAIN M, et al. A stakeholder-centric paradigm bids well for the “business case”: an investigation through moderated-mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2020, 27(6): 2563–2577.
- [44] 宋继文, 孙志强, 蔚剑枫, 等. 责任型领导与企业社会资本建立: 怡海公司案例研究. *管理学报*, 2009, 6(7): 988–994.
SONG Jiwen, SUN Zhiqiang, WEI Jianfeng, et al. Responsible leadership and the establishment of corporate social capital: a case study of Yihai. *Chinese Journal of Management*, 2009, 6(7): 988–994.
- [45] WITT M A, STAHL G K. Foundations of responsible leadership: Asian versus Western executive responsibility orientations toward key stakeholders. *Journal of Business Ethics*, 2016, 136(3): 623–638.
- [46] WANG S, HUANG W, GAO Y H, et al. Can socially responsible leaders drive Chinese firm performance?. *Leadership & Organization Development Journal*, 2015, 36(4): 435–450.
- [47] JIANG X, PROKOPOVYCH B, DISTEFANO G. Leveraging a lenient category in practicing responsible leadership: a case study. *Journal of Business Ethics* (Online), 2021.
- [48] ZHAO H D, ZHOU Q Y. Socially responsible human resource management and hotel employee organizational citizenship behavior for the environment: a social cognitive perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 2021, 95: 102749–1–102749–9.
- [49] 邢璐, 林钰莹, 何欣露, 等. 理性与感性的较量: 责任型领导影响下属绿色行为的双路径探讨. *中国人力资源开发*, 2017, 34(1): 31–40, 51.
XING Lu, LIN Yuying, HE Xinlu, et al. Cognition-driven or emotion-driven: a two path-way model linking responsible leadership to employee green behavior. *Human Resources Development of China*, 2017, 34(1): 31–40, 51.
- [50] 杨晓彤, 周琼瑶. 责任型领导对员工绿色行为的影响: 道德反思的中介作用及同理心的调节作用. *上海管理科学*, 2020, 42(1): 96–102.
YANG Xiaotong, ZHOU Qiongyao. The influence of responsible leadership on employees' voluntary workplace green behaviors: the mediating role of moral reflectiveness and the moderating role of empathy. *Shanghai Management Science*, 2020, 42(1): 96–102.
- [51] 黄亮, 徐辉. 责任型领导对团队绿色行为的影响及其作用机制: 基于情感事件理论. *广东财经大学学报*, 2021, 36(2): 28–38.
HUANG Liang, XU Hui. On the influence of responsible leadership on team green behavior and its mechanism: based on the affective events theory. *Journal of Guangdong University of Finance & Economics*, 2021, 36(2): 28–38.
- [52] 张曼婷. 责任型领导、生态创新与企业环境绩效关系研究: 管理自主权的调节作用. 杭州: 浙江理工大学, 2019: 52–60.
ZHANG Manting. *Responsible leadership, eco-innovation and firm performance: the moderating role of managerial discretion*. Hangzhou: Zhejiang Sci-Tech University, 2019: 52–60.
- [53] 郭亿馨, 苏勇. 责任型领导对下属组织公民行为的双刃剑效应. *经济与管理研究*, 2018, 39(5): 90–102.
GUO Yixin, SU Yong. The double-edged sword effect of responsible leadership on subordinates' organizational citizenship behavior. *Research on Economics and Management*, 2018, 39(5): 90–102.
- [54] 文鹏, 何雨. 责任型领导的双刃剑效应: 一个整合理论模型. *中国人力资源开发*, 2017, 34(1): 16–22.
WEN Peng, HE Yu. Responsible leadership as a double-edged sword: an integrated theoretical model. *Human Resources Development of China*, 2017, 34(1): 16–22.
- [55] 文鹏, 夏玲, 陈诚. 责任型领导对员工揭发意愿与非伦理行为的影响. *经济管理*, 2016, 38(7): 82–93.
WEN Peng, XIA Ling, CHEN Cheng. The impact of responsible leadership on subordinate whistle-blowing intention and unethical behavior. *Business and Management Journal*, 2016, 38(7): 82–93.
- [56] 刘生敏, 刘建博. 责任型领导与员工绩效: 社会学习还是戏剧表演?. *中国人力资源开发*, 2017, 34(1): 23–30.
LIU Shengmin, LIU Jianbo. Responsible leadership and employee performance: learning or acting?. *Human Resources Development of China*, 2017, 34(1): 23–30.
- [57] 苏伟琳, 林新奇. 责任型领导对下属创新行为的影响机制研究. *当代经济管理*, 2019, 41(8): 69–76.
SU Weilin, LIN Xinqi. The influencing mechanism of responsible leadership on subordinate's innovation behavior. *Contemporary Economic Management*, 2019, 41(8): 69–76.
- [58] 董峰, 王霄, 彭坚. 责任型领导、社会资本与企业创新强度: 一项基于大数据的研究. *中国人力资源开发*, 2017, 34(4): 84–91.
DONG Feng, WANG Xiao, PENG Jian. Responsible leadership, social capital and corporate innovation intensity: an empirical research based on big data. *Human Resources Development of China*, 2017, 34(4): 84–91.
- [59] 刘艳. 过程视角下责任型领导与组织价值观的协同机制: 阿里巴巴诚信体系的构建. *中国人力资源开发*, 2017, 34(3): 121–127.
LIU Yan. The synergy mechanism between responsible leadership and organizational values from the process perspective: the construction of alibaba's credit system. *Human Resource Development of China*, 2017, 34(3): 121–127.
- [60] 郭亿馨, 苏勇. 责任型领导概念结构与量表. *技术经济*, 2017, 36(10): 77–83.
GUO Yixin, SU Yong. Conceptual structure and scale of responsible leadership. *Journal of Technology Economics*, 2017, 36(10): 77–83.
- [61] 孙阳阳, 肖小虹. 责任型领导对员工助人行为的影响: 中介及调节变量检验. *北京印刷学院学报*, 2017, 25(8): 60–62.
SUN Yangyang, XIAO Xiaohong. The influence of responsible leadership on employees' helping behavior: mediating and inspection of moderating variables. *Journal of Beijing Institute of*

- Graphic Communication*, 2017, 25(8): 60–62.
- [62] 刘良灿, 刘时曾. 责任型领导对员工服务创新的影响机制研究. *吉林工商学院学报*, 2019, 35(1): 5–10.
LIU Liangcan, LIU Shizeng. The influence mechanisms of responsible leadership on employee service innovation. *Journal of Jilin Business and Technology College*, 2019, 35(1): 5–10.
- [63] 夏玲. 工作–生活平衡的涓滴效应研究: 责任型领导的视角. 武汉: 华中师范大学, 2017: 22–37.
XIA Ling. *The trickle-down effect of work-life balance study: a perspective of responsible leadership*. Wuhan: Central China Normal University, 2017: 22–37.
- [64] 戴万亮, 路文玲. 责任型领导对员工责任式创新的涓滴效应: 基于社会信息加工理论的解释. *科学学与科学技术管理*, 2021, 42(7): 121–138.
DAI Wanliang, LU Wenling. The trickle-down effect of responsible leadership on employees' responsible innovation: an explanation based on social information processing theory. *Science of Science and Management of S.&T.*, 2021, 42(7): 121–138.
- [65] DE PAULA ARRUDA FILHO N. The agenda 2030 for responsible management education: an applied methodology. *The International Journal of Management Education*, 2017, 15(2): 183–191.
- [66] CHENG K, WEI F, LIN Y H. The trickle-down effect of responsible leadership on unethical pro-organizational behavior: the moderating role of leader-follower value congruence. *Journal of Business Research*, 2019, 102: 34–43.
- [67] HE J, MORRISON A M, ZHANG H. Being sustainable: the three-way interactive effects of CSR, green human resource management, and responsible leadership on employee green behavior and task performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 2021, 28(3): 1043–1054.
- [68] WANG Y X, SHEN T, CHEN Y, et al. CEO environmentally responsible leadership and firm environmental innovation: a socio-psychological perspective. *Journal of Business Research*, 2021, 126: 327–340.
- [69] MARQUES T M G, MISKA C, CRESPO C F, et al. Responsible leadership during international assignments: a novel approach toward expatriation success. *The International Journal of Human Resource Management* (Online), 2021.

Research on Responsible Leadership: A Comparative Analysis of Domestic and Foreign Study Based on Knowledge Graph

LI Yeye¹, TANG Ningyu^{2,1}

1 Management School, Hainan University, Haikou 570228, China

2 Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200030, China

Abstract: The frequent exposure of corporate scandals and business unethical behaviors has brought widespread attention to the responsibility and ethical behaviors of leaders. Responsible leadership, which considers the interests of different stakeholders and breaks the traditional leader-employee dichotomy, plays an important role in addressing major global, economic, and environmental issues and has attracted widespread attention from academia and the business community. Especially during the COVID-19 pandemic and the post-epidemic era, it has been widely called for by organizations and academics at all levels across the world and is considered as a new development and transcendence of traditional leadership theory.

Through the bibliometric method, we analyzed the development, research hotspots and future tendency of responsible leadership research in domestic and foreign journals, and used CiteSpace 5.8.R3c and VOSviewer 1.6.18 to construct a knowledge graph of 196 relevant literature data in Web of Science and China Knowledge Network (CNKI) databases. The citation analysis, keyword co-occurrence analysis, and content analysis are used to sort out and analyze the research on responsible leadership followed by perspectives on future studies in the area.

Research findings suggest that the antecedents of responsible leadership vary from individual, situational, organizational, social and supranational factors, yet related research has largely remained at the theoretical level, with less empirical research. As the concept of responsible leadership continues to evolve, recent research has focused more on the consequences of responsible leadership. Within organizations, it mainly includes the influence of responsible leadership at both individual and organizational levels. At the individual level, responsible leadership can promote positive behaviors such as innovative behavior, green behavior, and organizational citizenship behavior among employees and reduce negative behaviors such as absenteeism and unethical behavior. At the organizational level, responsible leadership is positively correlated with corporate sustainability, organizational performance, and ethical climate. Outside of the organization, responsible leadership enhances the social performance and social capital of the organization. In terms of the mechanism of responsible leadership, it has an impact through both

psychological and knowledge paths, where the psychological path includes higher levels of trust, psychological ownership of the organization, and commitment to the organization; the knowledge path includes choice, innovation, and knowledge sharing. There are relatively few studies on the similarities and differences of responsible leadership in different contexts, the results of multiple roles of responsible leadership, and empirical studies of antecedents, so future research needs to further focus on contextual factors, intrinsic mechanisms, multi-level interactions, dynamic changes, and integration of multiple perspectives.

Through a combination of qualitative and quantitative approaches, the current development, antecedents, consequences, and mechanisms of responsible leadership are thoroughly reviewed and analyzed followed by suggestions on the future research directions accordingly.

Keywords: responsible leadership; stakeholders; bibliometrics; citation analysis; knowledge graph

Received Date: October 30th, 2021 **Accepted Date:** April 7th, 2022

Funded Project: Supported by the National Natural Science Foundation of China (72072116, 71672114)

Biography: LI Yeye is a Ph.D candidate in the Management School at Hainan University. Her research interests cover organizational behavior, human resource management, and bibliometrics. Her representative paper titled “Research on enterprise competitive intelligence demand mining based on online comments” was published in the *Modern Intelligence* (Issue 9, 2021). E-mail: liyeye0320@126.com

TANG Ningyu, doctor in management, is a professor in the Antai College of Economics and Management at Shanghai Jiaotong University and the Management School at Hainan University. Her research interests include values of generation cohorts, inclusive leadership and management. Her representative paper titled “Values of Chinese generation cohorts: do they matter in the workplace?” was published in the *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (Issue 7, 2017). E-mail: nytang@sjtu.edu.cn □

(责任编辑: 李祎博)