

DOI: 10.16538/j.cnki.fem.2018.04.007

创业型领导研究述评与展望

王弘钰, 刘伯龙

(吉林大学商学院, 吉林 长春 130000)

摘要: 创业型领导是创业精神和领导力融合的领导方式,是组织应对不确定的环境、获取可持续发展竞争力的重要驱动因素。对创业机会的有效识别和开发是创业型领导的主要特征。以往研究常将创业和领导力分开讨论,直到近些年学者们才逐渐意识到将两者融合的重要性。本文通过文献梳理,在分析了创业型领导研究起源与概念内涵的基础上,将其与其他领导类型进行了比较,并围绕创业型领导的测量工具、影响因素与影响效应等内容进行了述评,以厘清相关问题,并提出整合分析框架,从而为进一步的深入研究提供支撑。

关键词: 创业精神;领导力;创业型领导

中图分类号: F270 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-4950(2018)04-0084-12

一、引言

创新创业是这个时代的主题,市场竞争环境的多样性和不确定性为企业带来了机遇和挑战。如何应对市场变化,如何在变化中把握机遇并创造价值已经成为企业领导者和管理者亟待解决的问题。现有创业相关研究多集中在创业导向、创业精神、创业学习等组织战略层面,而基于创业精神和领导力融合的创业型领导方式(entrepreneurial leadership)却成为创业研究中被忽视的领域(Antonakis和Autio, 2006)。创业型领导存在于任何规模、任何类型和任何阶段的企业中,对创业机会的识别和开发是其区别于其他领导风格的核心特征(Renko等, 2015)。综观国内外现有研究,创业型领导研究尚处于起步阶段。在概念和内涵上,现有研究正在从领导特质视角向领导过程视角转变,但仍局限于创业精神和领导力的关系,暴露出学科支撑分散和理论基础欠缺等不足(Harrison, 2015);在结构测量上,现有研究多采用演绎法对创业精神和领导力的共同点进行整合(Gupta, 2004; Siddiqui, 2007; Hezaji等, 2011; Renko等, 2015),但由于研究的视角不同、对象不同,因此形成了单维、二维和多维的结构框架,进而导致测量工具不够明确和统一,一定程度上阻碍了实证研究的开展;在影响因素与效应上,由于创业型领导与创业精神、创业导向、变革型领导等存在一定的共同之处,多被混淆使用,因此突出创业型领导独特的机会识别、开发和领导过程的研究并不多见。

收稿日期: 2017-05-08

作者简介: 王弘钰(1965—),女,吉林大学商学院教授,博士生导师;

刘伯龙(1988—),男,吉林大学商学院博士研究生(通讯作者)。

因此,对于创业型领导的概念内涵、测量方法、影响因素、影响效应等关键问题,虽然不同学者有着不同程度的探讨,但相关研究还是不够全面和深入,许多问题亟待解决。鉴于此,围绕创业型领导的概念、测量、前因、后效等内容,梳理文献研究成果,提出整合分析框架,进而明确未来的研究方向和关键问题,对于开展创业型领导理论与方法的深入研究具有重要意义。

二、创业型领导的概念形成和内涵界定

(一)创业型领导的概念形成

创业型领导是一个综合性概念,由创业精神和领导力融合而来。20世纪中后期全球经济都在遭遇“康德拉季耶夫经济停滞”,而美国却得以幸免,原因是美国经济体系从“管理型”彻底转向“创业型”(Drucker, 1985),这种具有创业精神的经济转向,打破了一直被人们信奉的经济周期理论。在国外早期的文献中,创业型领导被简单地理解为既是组织创办者又是组织领导者,相关研究关注更多的是创业者如何领导一家新企业。随着创业精神重要性的日益凸显,学者们开始研究创业精神和领导力的关系以及创业型领导的概念内涵。

创业精神与领导力的理论研究边界一直比较模糊,早期有学者认为创业精神是一种独特的领导力,属于领导力研究范畴(Lippitt, 1987; Czarniawska-Joerges和Wolff, 1991),也有学者认为创业精神中的创业思想(entrepreneurial mind-set)和行为是领导力的本质(Kuratko, 2007),还有学者提出创业精神应作为一个单独的领域展开研究(Shane和Venkataraman, 2000)。随着研究的不断深入,更多的学者认为这两者是可以相互交叉融合的,直到Gupta(2004)首次从实证的角度探索了创业型领导的结构与测量,创业型领导研究才开始走上实证的道路。

(二)创业型领导的内涵界定

近些年,国内外学者不断地拓展创业型领导研究,试图从多个方面剖析创业型领导的概念内涵,但并未能形成一个统一的、认可度高的定义。具有代表性的定义由Gupta等(2004)提出,他们认为创业型领导是通过创造一个组织愿景来动员、号召忠于此愿景的追随者,探索和开发战略价值的领导方式。其实学者们最为关注的还是创业型领导所具有的特质和具体领导过程。表1列出了两种视角下创业型领导的概念内涵。

表1 创业型领导概念分类

视角	研究者	创业型领导概念
特质 视角	Lippitt(1987)	承担风险、发散思维、精准聚焦、责任感、经济导向和吸取经验
	Cunningham和Lischeron(1991)	创造机会、授权、保持组织间亲密和发展人力资源系统
	Nicholson(1998)	抗压、不在意他人的看法、坚定自信、非实验性行动、勤勉、顺从和好竞争
	Cogliser和Brigham(2004)	愿景、影响力、改革和创新计划
	Fernald等(2005)	激励、成果导向、创造力、灵活、耐心、忍耐力、承担风险和愿景
	Kuratko(2007)	愿景、创新、发展创业团队、构建创业环境、机会识别、冒险和意志坚定
过程 视角	Ireland等(2003)	通过影响他人来获取战略性管理资源的能力,强调寻求机会和优势的行为
	Gupta(2004)	通过创造一个组织愿景来动员、号召忠于此愿景的追随者,探索和开发战略价值
	Roomi(2011)	通过建立和传达愿景来获得团队认同,发展和利用机会来获得竞争优势
	Renko等(2015)	通过影响和指引组织成员的行为而实现组织目标,包括创业机会的识别和开发

资料来源:根据相关文献整理。

综合各学者对创业型领导的描述,在特质视角下,创业型领导主要包含愿景、承担风险、创新、机会识别以及意志坚定等内容。在过程视角下,创业型领导被理解为领导者通过自身行为来激发他人的内在动机,从而引领组织实现机会的识别、开发,并最终转化为价值创造的过程。

特质视角下的创业型领导研究从领导者本身出发,在既是成功创业者又是成功领导者的人身上寻找其创业精神特质和领导特质,但这种归纳方式有一定的局限性。一方面,愿景和承担风险这些特质也存在于变革型和魅力型领导风格之中,很难凸显出创业型领导独有的概念内涵。另一方面,该视角的研究停留在对创业精神和领导力交叉部分的描述上,而真正将两者融合需要更深入的分析 and 探索(Harrison等,2015)。过程视角下的创业型领导界定摆脱了局限于领导者单方面的不足,从组织创业活动中领导者与追随者的互动过程出发,体现的是创业型领导实现成功创业的领导过程,强调机会识别与开发这一核心特点,突出了创业型领导同时作用于组织和个人层面的独特性。

事实上,两种视角下的创业型领导概念总结各有侧重和缺陷,既不能忽视创业型领导独有的特质,也需要注重其在创业活动中的作用过程。因此,创业型领导可以界定为:领导者基于自身对市场变化独特的洞察能力构建一个具有建设性的愿景,通过成功的创业行为和敢于承担风险的精神来获得追随者对此愿景的认同,进而营造积极的组织创业氛围,并利用成功的创业活动来提升组织竞争力,以应对不确定的环境,最终实现组织可持续发展的领导行为。

(三)创业型领导与其他类型领导的对比

组织行为学中的领导力研究基于两个出发点:对追随者的影响方式和影响动机。影响方式是指领导者通过某种方式去影响追随者,影响动机是指领导者影响追随者的目的。近些年学者们关注较多的领导类型包括变革型、交易型、魅力型、授权型、精神型、知识型等,其中变革型、魅力型、知识型领导与创业型领导的比较更具有实际意义。基于对追随者影响方式和影响动机的比较可以发现:变革型和魅力型领导与创业型领导在影响方式上相似;变革型和知识型领导与创业型领导在影响动机上相似(参见表2)。

表2 创业型领导与其他类型领导对员工影响方式和动机的对比

	影响方式	影响动机
变革型领导	通过个人魅力和构建愿景激发员工更高层次需求和内在动机水平	提高员工工作期望,鼓励员工创新以应对变化,并达到更高水平绩效,最终实现组织目标
交易型领导	以经济性、政治性和心理性奖励换取员工工作付出	提高员工工作绩效
魅力型领导	通过个人魅力和构建愿景获取员工对领导的崇拜和对愿景的认同	激励员工效仿领导者,提高工作热情,达到更高水平绩效
精神型领导	满足员工对基于使命和成员身份的精神性存在的需求	激发员工对工作的积极性和主动性,达到更高水平的组织承诺和生产率
授权型领导	通过情境授权赋予员工实践权力,通过心理授权激发员工自我效能感	提高员工主动性和工作绩效
知识型领导	通过学习模范作用和知识管理行为激发员工的知识共享和不断学习	营造组织学习氛围,提升组织竞争力,最终实现组织目标
创业型领导	通过个人创业能力和构建愿景获取员工对领导的信任和对愿景的认同	激发员工创新,营造组织创新氛围,把握创业机遇,提高组织竞争力,应对不确定的环境,使组织可持续发展

资料来源:根据相关文献整理。

1. 创业型领导与变革型领导。变革型领导通过魅力模范、智力激发、动机鼓舞和亲和感召(Avolio和Bass,1995)来激发下属的高层次需求,使下属最大限度地发挥自己的潜力,为了组织的利益牺牲自己的利益,并达到超过原来期望的结果。创业型领导与之相似之处在于,两者

均注重变革与创新,并通过构建愿景来号召下属。但两者也存在显著的区别:第一,创新侧重点不同。创业型领导强调利用变化和创新来寻求创业机会,并最终转化为价值创造,侧重于组织战略发展。而变革型领导则通过智力激发提出新的构想或观点,激励追随者以新的方式解决问题,从而更好地把握机遇来应对变化(Avolio和Bass, 1995),侧重于组织内部完善。第二,指引和激励追随者的方式不同。创业型领导通过自身成功的创业思想和行为增强追随者对领导者创业能力和技术的信心,激发追随者的创新热情(Cardon等, 2009)和创业行为(Renko等, 2015),而变革型领导更多表现出自身魅力或是鼓舞人心的特质(Podsakoff等, 1990)来指引追随者追求更高的目标。前者倾向于通过自身行为来激励,而后者着重通过自身特质来激励。第三,核心内容不同。变革型领导的核心是个性化关怀,变革型领导基于马斯洛需求理论,与追随者建立一对一的关系,发现其独特的需求和能力,以提供不同的支持和帮助(Avolio和Bass, 1995)。创业型领导的核心是在组织和环境中寻找创业机会,并引领组织实现将机会转化为价值创造的过程。

2. 创业型领导与魅力型领导。魅力型领导由House(1977)提出,其主要行为特征包括:角色模拟、形象塑造、阐明目标、表达高期望和信心、激发行为动机。关于魅力型领导有两种观点,一种观点认为魅力型领导表现出异于常人的特质,被追随者看成英雄或模范,易受到追随者的信赖、崇拜甚至效仿。另一种观点基于归因理论,认为魅力型领导并非通过天生的魅力来影响追随者,而是通过某些令追随者信服的行为被归为有魅力(陈致中, 2013)。与第一种观点相比,创业型领导是通过构建愿景和自身创业能力来获取追随者的认同的,其所获得的是一种理性的追随。而对领导者个人魅力的追随可能是非理性的甚至盲目的,英雄式倾向的个人特性容易对下属造成负面影响(王重鸣和阳浙江, 2006)。而第二种观点对魅力型领导的解读与创业型领导更为相似,这种观点下的魅力型领导亦可以看作特定情境下的创业型领导。Bass(1985)曾指出当组织面临持续性危机时,领导者化解危机的行为容易被追随者看成是英雄行为,在这种情境下魅力型领导更容易兴起。而在稳定的环境下,魅力型领导的发挥则容易受限(Roberts和Bradley, 1988)。同样,当组织面临挑战时,创业型领导善于从中发现机遇,通过创业为组织指出新的方向,从而赢得追随者的信任。但不同的是创业型领导并非只在特定情境下发挥作用,而是时刻关注环境动态,不断提出合理化建议,改善组织现状以应对随时可能出现的挑战。

3. 创业型领导与知识型领导。知识型领导基于自身知识素养和学习能力,通过榜样作用激励员工不断学习和成长,营造组织学习氛围,进而提升组织的竞争力与效能并实现组织共享愿景(刘江芹等, 2016)。创业型领导和知识型领导可以说是相辅相成的关系,其中的关键因素是创新。知识型领导是产生创新的前因,领导者通过知识管理、知识共享、构建组织学习氛围来提升组织创新能力。创业型领导则通过构建创新氛围、鼓励员工创新来发现创业机遇,并将其转化为组织的竞争力。换言之,知识型领导者通过有效提升组织创新为创业型领导提供了更多可识别的创业机会,创业型领导则通过利用和推动这些创新,最终为组织创造价值。另外,虽然知识型领导强调构建组织学习氛围,创业型领导注重营造组织创新氛围,但两者并不矛盾。获取信息是创新的一个主要来源,而知识学习和分享是组织获取信息的重要手段,同时创新又为组织带来新的知识,因此创新氛围和学习氛围在组织中是可以互利共存的。

三、创业型领导的测量

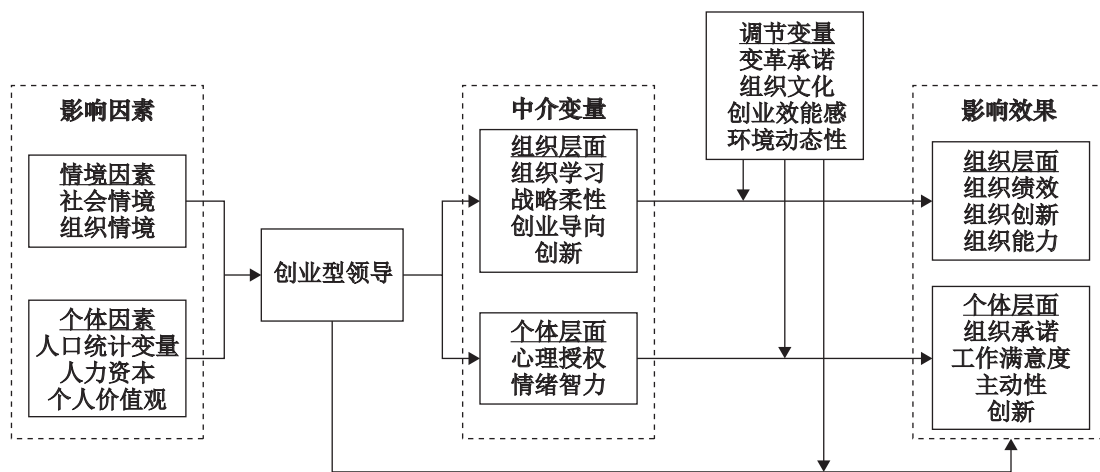
为了加深对创业型领导的理解,更重要的是开展实证研究。然而,目前测量创业型领导的量表十分有限,并存在一定的局限性。Gupta等(2004)是较早对创业型领导进行实证研究的学者,他们基于GLOBE(global leadership and organizational behavior effectiveness)数据将创业型领导划分为2个维度(情境设定和角色设定)、5种任务(构建挑战、吸收不确定性、路径清晰、构

建承诺和阐明约束)以及19个属性,并分别从个人、组织和社会层面验证了该结构的信度和效度。该模型的优势在于GLOBE数据横跨62个国家,包含超过15 000名中层领导,样本容量大,具有很好的跨文化普适性。Siddiqui(2007)将创业型领导看作创业者和领导者特征的结合。他通过对347名创业者的研究,将创业型领导分为7个维度(下属因素、智力因素、身体因素、行为因素、胆量因素、任务因素和创新因素)及14个特征。Hejazi等(2012)结合变革型领导理论、团队导向领导理论和价值导向领导理论,利用专家观点将创业型领导分为4个维度(战略因素、沟通因素、个人因素和激励因素),并开发了含35个条目的量表,各分量表的Cronbach's α 系数均在0.76以上。Renko等(2015)强调创业型领导对机会的识别和开发,同时采用演绎法和归纳法开发出了包含8个条目的量表,Cronbach's α 系数在0.9以上。同时,他用该量表检验发现企业创始人比非创始人更容易表现出创业型领导特质。杨静和王重鸣(2013)基于扎根理论开发了具有6个维度(变革心智、培育创新、掌控风险、整合关系、亲和感召和母性关怀)的女性创业型领导模型,并通过探索性因子分析开发出含29个条目的本土化量表,Cronbach's α 系数为0.94,同时还检验了女性创业型领导的多层次影响效应,为在中国开展女性创业型领导研究提供了有效的测量工具。

虽然学者们在不断地开发创业型领导的测量工具,但相关研究仍然存在一定的局限性:第一,在现有相关实证研究中,Gupta的量表应用最为广泛,但他所采用的GLOBE数据原本并非用于开发创业型领导模型,缺少针对性。而且数据来源于1994—1997年,缺乏时效性。第二,虽然后续研究所开发的量表相对于Gupta的量表来说更有针对性,但这些量表所采用的数据来源不全面,存在地域限制(Siddiqui的研究仅限于印度新德里地区)或企业规模限制(Hejazi的研究局限于中小企业),同时这些量表的实证检验匮乏,无法更好地证明其有效性。第三,各量表在测量内容上更多地基于被试对创业型领导的感知而非行为,具有一定的主观性。因此,开发和完善创业型领导量表是非常重要的研究内容。

四、创业型领导形成的影响因素

从现有文献来看,有关创业型领导形成影响因素的研究多数停留在理论层面,实证研究相对较少,相关研究主要从个体因素和情境因素两个方面对其进行了探讨(参见图1)。



资料来源:根据相关文献整理。

图1 创业型领导整合分析框架

(一)个体因素

1. 人口统计变量。以往研究发现各种领导风格均受人口统计变量的影响,创业型领导也不例外。在性别上,大量的领导力理论研究和模型框架构建都以男性领导为主(Henry等,2015),但事实上男性与女性领导在行为和特质上存在一定的差异。杨静和王重鸣(2013)基于扎根理论探索了女性创业型领导,并发现了母性关怀和亲和感召两个独特的维度。同样,Hejazi等(2012)发现,在创业型领导的战略因素方面男性领导表现突出,而在创业型领导的沟通因素方面女性领导表现更为卓越。在年龄上,研究发现创业型领导的激励因素与年龄相关,越年轻的领导者越容易表现出激励他人的行为(Hejazi等,2012)。

2. 人力资本。人力资本简单地说就是人通过教育、培训、实践经验等方面的投资而获得的知识、技术、能力等方面的积累。虽然人们常说有些人是天生的创业者和领导者,但是多项研究指出人力资本的积累对创业型领导有积极的影响。首先,高学历创业者更倾向于表现出创业型领导行为(Jones和Crompton,2009),并且创业型领导可以通过接受教育获取更多的知识来获得提升,知识越丰富越有助于机会的识别和开发(Siddiqui,2007;Hejazi等,2012)。其次,Sundararajan等(2012)提出了通过有目标、有针对性的冥想训练来影响创业型领导和促进新创企业成功的作用模型,来源于瑜伽技法的创业型领导冥想训练可以使人们摆脱繁杂的思想,对事物有更清晰的认识,增强市场机会识别能力和动态反应能力,从而有助于创业型领导的发挥。在实践经验上,Hejazi等(2012)发现在企业高管团队中,拥有超过10年以上经验的管理者在创业型领导方面表现更为突出。

3. 个人价值观。价值观对管理者自身行为的定向和调节起重要的作用,领导者自身价值观会影响其在组织中的行为表现及愿景构建,影响追随者对领导及愿景的认可,影响创业型领导的有效发挥。在追求愿景的过程中,一方面,高道德水准的领导行为和组织愿景更容易获得追随者的支持;另一方面,领导者的道德水准关系着企业新产品、新服务的质量及合法性,从而影响企业和品牌的名声,关系到企业持续的价值创造(Surie和Ashley,2008)。Nasution(2010)基于Meta分析法探讨了成就动机与创业型领导素质(quality)的关系,雄心壮志和高成就动机是决定创业型领导素质的重要因素,并且成就动机可以减少创业型领导对竞争环境压力的感知。另外,动机心理学认为高风险和高不确定性容易激发高成就动机,这与创业型领导在创业活动中所面临的风险和挑战相符。

(二)情境因素

创业型领导强调从组织和环境中寻找机会,因此应该结合情境因素来探讨创业型领导形成的影响因素。

1. 社会情境。创业型领导形成的主要行为表现是开展创业活动,这与政治、经济和文化环境密切相关。在政治上,国家推动和扶持创新创业的政策会提高领导者的创业意识,促使其开展更多的创业活动,进而形成创业型领导。在经济上,经济的发展给企业带来更多的机遇和挑战,进而提高了对创业型领导的需求。在文化上,创业型领导的现有研究大多是在西方文化背景下展开的,然而Wang等(2012)通过对两家中国高科技企业的案例研究发现,中国情境下多层次因素(哲学传统因素,文化价值观因素,组织、个人和过渡因素)的交互作用使得创业型领导在企业中所处的环境复杂多变。

2. 组织情境。处于不同阶段的组织,会对领导者提出不同的需求,从组织形成初期到组织成熟稳步发展,创业型领导也在逐渐地形成和完善。Swiercz和Lydon(2002)研究指出,在组织从强调产品开发、市场开拓、团队建设的起步阶段向着重系统化管理的稳定持续发展阶段过渡的过程中,创业型领导的专职能力(运营、融资、营销和人力资源管理)和个人能力(智力完善、

提升团队、咨询外界、建立可持续组织)在逐渐转变和完善。Leitch等(2013)也将创业型领导的形成视为一种社会过程。他认为创业型领导的形成需要通过完善制度资本(正规的组织结构)来提高社会资本(与同伴互动,建立诚信),进而实现人力资本进步(技术、知识和能力),这与前文提到的人力资本有助于形成创业型领导相符。

五、创业型领导的影响效应

有关创业型领导影响效应的实证分析主要体现在个体层面和组织层面(参见图1)。

(一)个体层面

相比变革型领导、交易型领导等关注下属层面的领导风格,创业型领导更强调组织层面的价值创造。国外个体层面的创业型领导影响效应实证研究比较罕见,国内也只有少部分学者进行了尝试。李恒等(2014)通过建立领导者与员工间的不完全静态博弈模型,分析了创业型领导对员工组织承诺和工作满意度的影响,以及情绪智力的中介作用。他们认为创业型领导会通过构建美好愿景来获得员工对愿景的认同和向往,并为员工提供实现自我的平台,进而正向影响员工的组织承诺和工作满意度。陈文沛(2015)通过实证研究探索了创业型领导对员工创新行为的影响,以及心理授权的中介作用和员工变革承诺的调节作用。另外,杨静和王重鸣(2016)指出母性关怀和亲和感召会对员工个体主动性和绩效产生积极影响作用。综上所述,个体层面的创业型领导研究尚处于起步阶段。从结果变量来看,组织承诺、工作满意度和创新行为等变量受多种领导风格的影响,并不能体现出创业型领导的独特性,未来的研究应进一步探索创业型领导在个体层面的作用机制。

(二)组织层面

组织层面的创业型领导影响效应实证研究较为丰富,相关研究关注的创业型领导影响结果主要分为:(1)提升组织绩效。创业型领导对组织绩效具有正向影响作用。并且学者们通过创新(Devarajan等,2015)、市场导向和关系导向(Van Zyl和Mathur-Helm,2007)、探索式创新和利用式创新(Huang等,2014)、组织学习能力和战略柔性(张翔和丁栋虹,2016)等中介变量,以及组织文化(金怡伶,2016)、环境动态性(曲维鹏,2005;Hmieleski和Ensley,2007)、创业效能感(李明华,2010)等调节变量进一步解释了创业型领导对组织绩效影响的作用机制。(2)加强组织创新。创业型领导可以有效影响组织创新(Park等,2014)、团队创造力(Chen,2007)和组织创新需求(Mokhber等,2015)。(3)发展组织能力。创业型领导能有效提升组织的本质能力(组织资源和组织生长过程)和动态能力(机会识别和开发)(Koryak等,2015),对组织竞争力具有积极影响(Ling和Jaw,2011)。另外,还有研究表明创业型领导的愿景、风险承担和机会识别开发特质是提升企业应对资金不足和基础设施不完善能力的关键因素(Harrison等,2016)。虽然大量实证研究表明了创业型领导在组织层面的影响效果,但现有研究仍然存在两点不足之处:第一,理论基础薄弱,在提出假设时多基于前人研究的理论推演,缺少大理论或中层理论的支持,这意味着对创业型领导作用机制的深层解释不足。第二,缺少团队层面的研究,创业型领导是通过有效领导下属团队的共同努力来实现组织目标的,组织层面的单一研究只体现出了创业型领导的创业效能,而忽视了领导效能,这意味着对创业型领导作用机制的解释不完整。

六、未来研究展望

通过文献梳理可以看出,创业型领导研究在概念界定、量表开发及相关实证研究方面已经有了一定的丰富和拓展。然而,为了推动创业型领导研究的深入发展,本文认为未来有必要进一步完善和补充创业型领导概念、量表、实证和本土化研究。

(一)概念完善及量表开发

创业型领导来源于创业精神和领导力的融合,属于交叉学科研究。尽管近些年越来越多的学者展开了相关领域的研究,但是仍存在三点有待进一步探索。第一,概念界定。目前影响创业型领导研究开展最重要的因素就是概念界定不完善。早期的创业型领导被单纯理解为领导企业的创业者,或企业创业初期的领导者。事实上,创业者可能包含多种领导风格,基于创业者来研究创业型领导缺少一定的指向性。后来学者们基于创业精神和领导力的共同特征来探索创业型领导的概念,虽然相比早期的研究有了更明确的方向,但仍然存在学科基础分散的问题,并没能真正实现创业精神和领导力的融合。直到近些年,学者们通过研究领导者领导创业活动的过程,识别出了创业型领导的核心元素,包括构建愿景、机会识别和开发、价值创造等。不过,这些研究仍然侧重于特征和行为层面,缺少心理层面的深入挖掘。未来的研究有必要加强创业型领导内心层面的探索。第二,成熟的量表。综观国外的创业型领导量表,现有量表仍然存在很大分歧,给后续实证研究的开展造成不便,而且大多数量表都是基于演绎法开发的,在概念界定不清晰的情况下,未来采用质性研究等归纳法进行量表开发可能更为直接有效。第三,情境因素。目前多数创业型领导概念研究都忽略了情境因素,Harrison等(2015)认为将创业型领导和其所处情境分开来研究是不现实的。所以,未来的研究有必要加入情境因素,这有助于进一步厘清创业型领导的内涵和外延。

(二)拓展相关实证研究

第一,在影响因素方面,尽管在个体和情境两方面已有创业型领导形成的相关研究,但仍有诸多因素未曾得到考虑。本文认为未来创业型领导的影响因素研究可以从内在因素和外在因素两方面展开。内在因素方面, Lucas等(2000)认为具有外倾性人格的个体更乐于参加社会交往活动并与其他人交流和分享信息。对于领导者来说,获取多方面信息有助于发现和识别新的机遇,进而促进创业型领导的形成。同样, Peterson和Luthans(2003)指出积极的心理特征(希望、乐观和心理弹性)在领导力发展中起着很重要的作用。外在因素方面,领导者社会网络的中心性对信息和资源获取有重要影响(张勉等,2009),领导者社会网络中心性越高,越可能获得丰富的资源和信息,识别和开发创业机遇的能力就越可能形成。综上可以看出,领导者的人格、心理特征及社会网络特征对创业型领导形成的影响值得进一步思考和探索。

第二,在影响效果方面,现有研究多集中在组织层面,员工层面的研究相对匮乏,尤其是角色外行为。角色外行为分为积极角色外行为(组织公民行为、建言行为、建设性越轨行为等)和消极角色外行为(反社会行为、越轨行为、破坏行为等)。积极的角色外行为在多方面有利于企业的发展。创业型领导一方面通过构建和传达愿景来获得员工对此愿景的认同并激发其在实现愿景过程中的责任感,另一方面通过权力下放和鼓励工作中的创新来激发员工的心理授权和心理安全感,责任感为员工的积极角色外行为提供了动机,心理授权和心理安全感则使员工具备了实施积极角色外行为的条件,因此未来可以探索创业型领导对积极角色外行为的影响。消极角色外行为会给企业带来危害。一方面,创业型领导持续追求创新可能会使喜欢稳定的传统型员工情绪耗竭并产生压力,最终导致消极角色外行为。另一方面,创业型领导存在阴暗面,缺乏自我意识的创业型领导会产生不切实际的成功愿望或太大的控制欲望,导致员工的不信任(Roomi和Harrison,2011)。根据期望理论,当领导期望过高时,员工可能会因为目标难以实现而产生消极情绪,最终可能导致工作中的偏差行为。因此,如何避免创业型领导可能带来的负面影响有待未来进一步探讨。此外,创业型领导的作用过程是领导下属实现组织目标的过程,在这一过程中,员工战略共识可能是一个重要的中介变量。员工战略共识是指员工对企业战略的理解程度、认同程度和执行意愿(黄再胜,2011)。愿景包括战略愿景,创业型领导独特的机会识别和开发能力有助于在构建和传达战略愿景时获得员工的认同,加深员工对战略的理

解,提高员工的执行意愿,因此,未来的研究可以探讨员工战略共识的中介作用。

第三,在调节机制方面,目前的研究多集中在组织层面,个人层面的调节机制探讨不足。社会网络中的二级传播理论强调非正式网络对开发和传播新知识的影响,而新知识的开发和传播有利于创新。有研究表明领导外部网络中心性和网络密度会影响团队创造力(王艳子等,2016),领导内部网络类型、联系强度会影响信息和知识共享,进而影响团队创造力(罗瑾琰等,2014)。同样,创业型领导影响团队成员创造力的实证研究前文也有提及。那么,领导社会网络是否会在创业型领导对创造力的作用机制中起调节作用,这有待未来进一步研究。此外,领导力的有效发挥需要领导与员工之间的互动,基于社会认同理论,领导与员工价值观的一致性会影响员工对领导的认同,被员工认同的创业型领导更能发挥其有效性。因此,价值观匹配可能在领导对员工的影响过程中起调节作用。最后,文献回顾显示,现有的相关实证分析多停留在以创业精神为主导的组织层面和以领导力为主导的个人层面,笔者认为未来的研究有必要加入跨层分析,进一步探究创业精神和领导力的融合机制。

(三)加强本土化研究

中国正处于经济转型期,市场环境存在高度不确定性。国家提出的“双创”和“供给侧结构性改革”政策方针都强调了对创业和创新的需求。创业型领导与其他领导行为的不同之处正表现在应对高度不确定的环境,以及领导持续创新和变革方面(杨静,2012)。因此,加强创业型领导的中国本土化研究具有重要的现实意义。首先,为了给创业型领导在中国的发展提供更好的支持,后续研究可以基于具有“扎根精神”的扎根理论方法开发适用于中国创业型领导的本土化量表。其次,中国儒家、道家等传统文化思想已经深入人心,虽然领导力被看作是一种普遍现象,但忽略其所处环境中的哲学传统和文化价值观则不能充分理解其内涵(Wang等,2015)。中国传统文化讲究中庸之道,而创新属于标新立异的行为,如何化解两种思想的矛盾,又如何把中国特色的文化思想融入创业型领导中,有待未来进一步研究。此外,中国新生代员工是未来创业的生力军,他们具有个性张扬、变革创新、蔑视权威、消极离职等行为(李燕萍和侯烜方,2012),如何有效地领导新生代员工开展创业活动也是创业型领导未来研究的关键之一。最后,在基于互联网的共享经济下,许多新创企业或开展新业务的成熟企业的管理结构、雇佣关系都在发生改变。未来可以通过定性研究的方法对企业进行深度探索,进一步加强创业型领导研究的理论意义和现实指导意义。

主要参考文献

- [1]陈文沛. 创业型领导影响员工创新行为为多重中介效应的比较[J]. 技术经济, 2015,(10): 29-33, 41.
- [2]陈致中. 魅力型领导理论综述及对管理者的启示[J]. 现代管理科学, 2013,(6): 33-35.
- [3]黄再胜. 企业员工战略共识及其影响因素的实证研究[J]. 南开管理评论, 2011,(4): 32-41, 79.
- [4]李恒, 李玉章, 陈昊, 等. 创业型领导对员工组织承诺和工作满意度的影响——考虑情绪智力的中介作用[J]. 技术经济, 2014,(1): 66-74.
- [5]李明华. 创业型领导对创业绩效的影响: 创业效能感的调节作用[D]. 杭州: 浙江大学, 2011.
- [6]李燕萍, 侯烜方. 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理[J]. 经济管理, 2012,(5): 77-86.
- [7]刘江芹, 叶茂林, 彭坚. 知识型领导研究述评与展望[J]. 外国经济与管理, 2016,(1): 54-64.
- [8]罗瑾琰, 赵佳, 薛倩雯, 等. 团队领导社会网络和领导风格对团队创造力的影响——来自上海大众的案例研究[J]. 华东经济管理, 2014,(7): 162-166.
- [9]王重鸣, 阳浙江. 创业型领导理论研究及发展趋势[J]. 心理科学, 2006,(4): 774-777.
- [10]王艳子, 罗瑾琰, 李倩. “面子”文化情境下团队领导外部社会网络对团队创造力的影响[J]. 中国科技论坛, 2016,(3): 145-149.
- [11]杨静, 王重鸣. 基于多水平视角的女性创业型领导对员工个体主动性的影响过程机制: LMX的中介作用[J]. 经济与管理

评论, 2016,(1): 63-71.

- [12]杨静, 王重鸣. 女性创业型领导: 多维度结构与多水平影响效应[J]. 管理世界, 2013,(9): 102-117.
- [13]张勉, 魏钧, 杨百寅. 社会资本的来源: 工作咨询网络中心性的前因变量[J]. 管理世界, 2009,(5): 119-127.
- [14]张翔, 丁栋虹. 创业型领导对新创企业绩效影响的中介机制研究——组织学习能力与战略柔性的多重中介效应分析[J]. 江汉学术, 2016,(5): 14-22.
- [15]Antonakis J, Autio E. Entrepreneurship and leadership[A]. Baum J R, Frese M, Baron R A. The psychology of entrepreneurship[C]. London: Routledge, 2006: 189.
- [16]Avolio B J, Bass B M. Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership[J]. The Leadership Quarterly, 1995, 6(2): 199-218.
- [17]Cardon M S, Wincent J, Singh J, et al. The nature and experience of entrepreneurial passion[J]. The Academy of Management Review, 2009, 34(3): 511-532.
- [18]Chen M H. Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams[J]. Creativity and Innovation Management, 2007, 16(3): 239-249.
- [19]Cogliser C C, Brigham K H. The intersection of leadership and entrepreneurship: Mutual lessons to be learned[J]. The Leadership Quarterly, 2004, 15(6): 771-799.
- [20]Cunningham J B, Lischeron J C. Defining entrepreneurship[J]. Journal of Small Business Management, 1991, 29(1): 45-61.
- [21]Drucker P F. Innovation and entrepreneurship: Practice and principles[M]. New York: Routledge, 1985.
- [22]Fernald Jr L W, Solomon G T, Tarabishy A. A new paradigm: Entrepreneurial leadership[J]. South Business Review, 2005, 30(2): 1-10.
- [23]Gupta V, MacMillan I C, Surie G. Entrepreneurial leadership: Developing and measuring a cross-cultural construct[J]. Journal of Business Venturing, 2004, 19(2): 241-260.
- [24]Harrison R, Leitch C, McAdam M. Breaking glass: Toward a gendered analysis of entrepreneurial leadership[J]. Journal of Small Business Management, 2015, 53(3): 693-713.
- [25]Harrison C, Paul S, Burnard K. Entrepreneurial leadership in retail pharmacy: Developing economy perspective[J]. Journal of Workplace Learning, 2016, 28(3): 150-167.
- [26]Hejazi S A M, Maleki M M, Naeiji M J. Designing a scale for measuring entrepreneurial leadership in SMEs[J]. International proceedings of economics development & research, 2012, 28: 71-77.
- [27]Hmieleski K M, Ensley M D. A contextual examination of new venture performance: Entrepreneur leadership behavior, top management team heterogeneity, and environmental dynamism[J]. Journal of Organizational Behavior, 2007, 28(7): 865-889.
- [28]House R J. A 1976 theory of charismatic leadership[A]. Hunt J G, Larson L L. Leadership: The cutting edge[C]. Carbondale, IL: Southern Illinois University, 1977: 189-207.
- [29]Huang S L, Ding D H, Chen Z. Entrepreneurial leadership and performance in Chinese new ventures: A moderated mediation model of exploratory innovation, exploitative innovation and environmental dynamism[J]. Creativity and Innovation Management, 2014, 23(4): 453-471.
- [30]Ireland R D, Hitt M A, Sirmon D G. A model of strategic entrepreneurship: The construct and its dimensions[J]. Journal of Management, 2003, 29(6): 963-989.
- [31]Jones O, Crompton H. Enterprise logic and small firms: A model of authentic entrepreneurial leadership[J]. Journal of Strategy and Management, 2009, 2(4): 329-351.
- [32]Koryak O, Mole K F, Lockett A, et al. Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth[J]. International Small Business Journal, 2015, 33(1): 89-105.
- [33]Kuratko D F. Entrepreneurial leadership in the 21st century[J]. Journal of Leadership & Organizational Studies, 2007, 13(4): 1-11.
- [34]Leitch C M, McMullan C, Harrison R T. The development of entrepreneurial leadership: The role of human, social and institutional capital[J]. British Journal of Management, 2013, 24(3): 347-366.
- [35]Ling Y H, Jaw B S. Entrepreneurial leadership, human capital management, and global competitiveness: An empirical study of Taiwanese MNCs[J]. Journal of Chinese Human Resources Management, 2011, 2(2): 117-135.
- [36]Lippitt G L. Entrepreneurial leadership: A performing art[J]. The Journal of Creative Behavior, 1987, 21(3): 264-270.

- [37]Lucas R E, Diener E, Grob A. Cross-cultural evidence for the fundamental features of extraversion[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2000, 79(3): 452–468.
- [38]Mokhber M, Wan Ismail W K, Vakilbashi A. Towards understanding the influence of entrepreneurial leadership on organization demand for innovation[J]. *Advanced Science Letters*, 2015, 21(5): 1481–1484.
- [39]Nasution A H. Corellation between achievement motivation and entrepreneurial leadership quality: Meta analysis[J]. *The Journal for Technology and Science*, 2010, 21(4): 6.
- [40]Nicholson N. Personality and entrepreneurial leadership: A study of the heads of the UK's most successful independent companies[J]. *European Management Journal*, 1998, 16(5): 529–539.
- [41]Peterson S J, Luthans F. The positive impact and development of hopeful leaders[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2003, 24(1): 26–31.
- [42]Podsakoff P M, MacKenzie S B, Moorman R H, et al. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors[J]. *The Leadership Quarterly*, 1990, 1(2): 107–142.
- [43]Renko M, El Tarabishy A, Carsrud A L, et al. Understanding and measuring entrepreneurial leadership style[J]. *Journal of Small Business Management*, 2015, 53(1): 54–74.
- [44]Roomi M A, Harrison P. Entrepreneurial leadership: What is it and how should it be taught?[J]. *International Review of Entrepreneurship*, 2011, 9(3): 1–43.
- [45]Shane S, Venkataraman S. The promise of entrepreneurship as a field of research[J]. *The Academy of Management Review*, 2000, 25(1): 217–226.
- [46]Siddiqui S. An empirical study of traits determining entrepreneurial leadership: An educational perspective[J]. *Skyline Business Review*, 2007, 4(1): 37–44.
- [47]Sundararajan M, Sundararajan B, Henderson S. Role of meditative foundation entrepreneurial leadership and new venture success[J]. *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 2012, 6(1): 59–70.
- [48]Surie G, Ashley A. Integrating pragmatism and ethics in entrepreneurial leadership for sustainable value creation[J]. *Journal of Business Ethics*, 2008, 81(1): 235–246.
- [49]Swiercz P M, Lydon S R. Entrepreneurial leadership in high-tech firms: A field study[J]. *Leadership & Organization Development Journal*, 2002, 23(7): 380–389.
- [50]Van Zyl H J C, Mathur-Helm B. Exploring a conceptual model, based on the combined effects of entrepreneurial leadership, market orientation and relationship marketing orientation on South Africa's small tourism business performance[J]. *South African Journal of Business Management*, 2007, 38(2): 17–24.
- [51]Wang C L, Tee D D, Ahmed P K. Entrepreneurial leadership and context in Chinese firms: A tale of two Chinese private enterprises[J]. *Asia Pacific Business Review*, 2012, 18(4): 505–530.

A Literature Review of Entrepreneurial Leadership and Prospects

Wang Hongyu, Liu Bolong

(School of Business, Jilin University, Changchun 130000, China)

Summary: Innovation and entrepreneurship are the themes of this era. In the field of entrepreneurship, existing research focuses on organizational strategies such as entrepreneurship, entrepreneurial orientation and entrepreneurial learning. Employees are the primary elements of achieving strategic goals, and how to lead employees to effectively implement organizational strategy is the key to successful launching of entrepreneurial activities. However, entrepreneurial leadership, based on the integration of entrepreneurship and leadership, has been neglected in entrepreneurship research

(Antonakis and Autio, 2007). The core characteristics of entrepreneurial leadership lie in the recognition and development of entrepreneurial opportunities, and the obtainment of competitiveness through launching entrepreneurial activities to cope with environment uncertainty in order to promote sustainable development of enterprises. Entrepreneurial leadership research is in its infancy and there are many shortcomings. Firstly, as a cross field of entrepreneurship and leadership, the existing research is mainly from the perspectives of peculiarity and process to explore the concept and connotation of entrepreneurial leadership, but these two perspectives are not effective enough to interpret the integration mechanism of entrepreneurship and leadership, exposing a fragmented disciplinary basis and a lack of theoretical principle(Harrison, 2015). Secondly, the existing research mostly uses a deductive method to integrate the cross section of the entrepreneurship and leadership to explore the structure framework and measurement tools of entrepreneurial leadership; however, because the conception and connotation are not unified and the research perspectives & investigative objects are different, it results in a variety of structures including single dimension(Renko, etc., 2015), two dimensions(Gupta, 2004) and multi-dimensions(Siddique, 2007; Hezaji et al., 2011), and in consequence, the measurement tools of entrepreneurial leadership are inconsistent and ambiguous, impeding the development of empirical research to some extent. Finally, although there are already some positive research achievements on the factors and effects of entrepreneurial leadership, the results are often confused and are not convincing enough. Entrepreneurial leadership has similarities with entrepreneurship, entrepreneurial orientation and other constructs in entrepreneurial study field, and is also partly in common with transformation leadership and charismatic leadership in leadership research area. As a result, it is unable to highlight the unique characteristics, opportunity recognition and development of entrepreneurial leadership. In view of this, according to the above limitations, the primary contributions of this paper are as follows: firstly, through a literature review, we explore the formation process of the concept of entrepreneurial leadership, sort out its connotation and the concept from the perspectives of peculiarity and process, and combine two views to tentatively conclude the definition of entrepreneurial leadership; secondly, by way of comparing motivation and influence effects of common types of leadership on followers, we argue that entrepreneurial leadership resembles transformation leadership, charismatic leadership and knowledge leadership, and explore the similarities and differences between them respectively to further clarifying the concept and connotation of entrepreneurial leadership; thirdly, through reviewing the structure framework and measuring tools of entrepreneurial leadership in the prior literature, we analyze the limitations of data sources and application; fourthly, we sort out the factors influencing the formation of entrepreneurial leadership in individual and scenario aspects respectively, arrange the effects of entrepreneurial leadership at individual and organizational levels separately, and propose an integration framework of entrepreneurial leadership through carding the related antecedent, dependent, mediating and moderating variables, to provide supportive reference for the further research; finally, according to the review and analysis above, we propose the prospects for further entrepreneurial leadership research in the aspects of concept & connotation, structure & measurement, influencing factors & effect mechanism, and indigenous study.

Key words: entrepreneurship; leadership; entrepreneurial leadership

(责任编辑: 苏宁)