

# 可持续领导研究述评与展望

莫大卓

(澳门科技大学(商学院), 澳门 999078)

**摘要:** 本文梳理了与可持续领导相关的文献, 对可持续领导的起源、内涵、分析视角、测量方法和概念比较进行了系统梳理。基于理论基础对可持续领导的前因后果进行梳理和总结。最后, 我们对可持续领导的未来研究领域进行了展望, 以进一步推动可持续领导在企业管理中有更多的实证研究。

**关键词:** 可持续战略; 可持续领导; 环境绩效; 社会责任; 环境行为

企业可持续性很重要, 因为它要求组织和领导超越短期利润, 考虑组织的长期生存。许多组织以可持续的方式寻求增长。这只有在领导创造道德文化时才有可能。组成组织的个人的可持续性也是必要的, 人们必须与组织一起成长, 只有在领导层建立共同的价值观, 影响员工的道德行为并改善与利益相关者的关系时才有可能实现。可持续领导强调领导者对员工亲环境行为和企业可持续发展的影响, 因此本文整理了关于可持续领导的相关研究, 从促进国情的视角出发, 对目前的研究现状作了初步了解。同时, 本文也回顾了国内外的相关文献, 深入了解可持续领导的定义、结构和测量等, 初步掌握了关于可持续领导的发展趋势。希望本文所研究的内容, 能够为探索符合我国国情的可持续领导提供一些重要参考。

## 一、可持续领导

### (一) 定义

WCED (1987) 布伦特兰委员会最早以人类发展的可持续性为中心, 在关于可持续发展的报告将可持续领导定义为“满足当代人的需要, 同时又不损害后代人满足其需要的能力”。领导力的可持续性观点根植于组织是自然世界的一部分这一观点。Fullan (2005) 认为领导是可持续发展的“杠杆”, 是撬动组织可持续发展力量的关键因素, 因此需要重视领导的作用。Ferdig (2007) 提出可持续领导是在领导力的基础上拓展出的新内容, 他主张任何人都可以成为领导者, 并承认这一过程的不可避免性。在可持续领导中, 人与人之间的协作更加紧密, 适应环境的积极性也更加强烈, 能够形成一个合作团体, 共同应对可持续性的挑战, 并创建一个可持续性的未来。McCann 和 Holt (2010) 从可持续领导的结果出发, 提出可持续领导重点在于组织和创造利润, 这种利润是当下的也是未来的, 同时也包括改善生态环境的方面。

Avery 和 Bergsteiner (2011) 提出可持续领导, 包括组织所肩负的责任, 以及针对顾客价值进行创新分析, 培养有才能、忠于领导组织的员工队伍, 为组织提供高质量产品、服务以及解决方

法。McCann 和 Sweet (2014) 指出在决策中, 用长远视角分析和制定决策, 推动组织健康、稳定发展, 同时强调可持续领导落脚点在于改善所有人的生活。Peterlin 和 Dimovski (2015) 可持续领导是一种在当前与未来、利润与责任、企业与社会间具有“平衡”特质的领导风格, 同时也是基于 Triple bottom line (TBL) 视角的强调人、利润与星球三者平衡发展的领导风格, 对于企业的“社会、经济和环境”的三重发展目标具有重要作用。提出组织的可持续发展需要可持续领导, 并认为可持续领导考虑到了更广泛的利益相关者的需要, 包括后代和自然环境。Dalati 等人 (2017) 认为可持续领导的战略与组织能力的发展存在一定的关联性, 追求道德、社会责任以及价值取向, 有利于为礼仪相关者创造更多、更好的价值。

### (二) 结构和测量

Casserley and Critchley (2010) 可持续领导结构内涵体现在四个层面: (1) 个人层面; (2) 在组织层面; (3) 在社会层面; (4) 在生态层面。Suriyankietkaew 和 Avery (2016) 提出可持续领导力, 整合了领导力、管理能力以及管理理念, 诸如培养有竞争意识和积极性的员工以及团队, 规划团队愿景、规范员工道德行为、进行知识共享和创新等。

Strange 和 Mumford (2002)、Mittal 和 Dorfman (2012)、Dalati (2015) 等人对可持续领导进行了研究, 编制了可持续领导的量表, 并在随后的研究中证明了该量表具有较好的信度与效度。Hargreaves 和 Fink (2004)、Bottery (2012)、Lambert (2012) 等科学研究者就教育领域中的可持续领导力进行分析。Hargreaves 和 Fink (2004) 研究了教育领域的可持续领导, 特别针对小学、中学以及高中, 制定了七个维度的可持续领导量表。Slankis (2006) 提出了可持续领导十个题项。McCann 和 Holt (2010) 基于 Slankis (2006) 在 2006 年的文章中给出的可持续领导定义, 给出了 15 题项量表。Lambert (2012) 从六个因素的角度制定了可持续领导的框架, 涉及人的能力、战略以及伙伴关系、从短期目标出发制定长期目标, 建立多样化的工作场景。Suriyankietkaew 和 Avery (2014)

将 23 个可持续领导力实践在操作上定义为单个组织成员认为其组织使用符合“蜜蜂原则”的实践进行操作的程度, 并通过 Avery 和 Bergsteiner's (2011) 可持续领导力问卷 (SLQ) 中的 57 个项目对可持续领导力实践进行了测量。McCann 和 Holt (2010) 通过实践进行了深入研究, 他选择了美国的四家制造公司, 编制了关于可持续领导的测量工问卷, 以公司员工为考察对象, 了解

员工所感知到的服务型领导和可持续领导的水平。在本次调查中, McCann 和 Holt 通过科学设计调查问卷的问题, 确定了可持续领导力的维度, 保证每个问题之间存在一定的相关性, 最终得出服务型领导与可持续领导之间的关系。

总之, 在过往的研究中, 每一位学者所构建的可持续领导模型都涉及很多因素, 但通仔细分析可以得知, 其中存在某种规律性, 各因素之间也存在一定的相似性, 在研究过程和基础上相互间存在相互借鉴之处, 在某种程度上也有融通的地方, 只是通过不同的表述方式阐明同一道理, 为可持续领导研究统一了精准研究靶向, 同时有助于后来研究学者更加精准地把握可持续领导理论的核心理念。

### (三) 相关研究

目前关于可持续领导的相关变量的研究主要集中在其结果变量的相关研究。Dalati (2015) 指出可持续领导反映了领导者激励和激励下属的能力, 建立了任务的清晰形象, 以及组织未来可以做得更好的能力, 可持续领导远见行为包括: 远见, 未来导向, 绩效导向, 风险承担, 行业知识渊博和变革推动。Peterlin 和 Dimovski (2015) 将可持续领导与组织的战略决策联系在一起, 考虑到可持续领导决策对一系列利益相关者的长期影响, 所以更加强调可持续领导需要推动战略决策顺利实施, 并且需要全面考虑经济、社会以及生态, 促进环境友好行为的产生。从中我们可以看出, Peterlin 和 Dimovski 更加倾向于挖掘可持续领导中的道德成分, 也强调可持续领导需要下属的支持。Suriyankietkaew 和 Avery (2014) 从领导实践与员工满意度的相关性出发, 对可持续领导进行了深度研究。这两位研究者认为, 23 项可持续领导中, 除了独立于金融市场、自我管理和环境责任三项为, 其与所有项目都与员工的满意度相关。Dalati 等人 (2017) 从高等教育的角度, 建立了基于可持续领导、组织信任以及工作满意度的理论模型, 在这项研究中证实可持续领导对员工的组织信任生以及工作满意度会产生正面影响。

Suparak Suriyankietkaew (2019) 提出的影响创业企业组织绩效和企业可持续领导和管理实践, 基于可持续领导力的理论框架, 开发了一个可持续研究模型和假设。揭示了 8 个领导和管理因素, 从而有助于企业的可持续性。以提高财务业绩和企业可持续性。Iqbal Qaisar 等人 (2022) 收集了 593 名员工和 373 名主管在中国的中小企业中采用两波设计, 作者使用结构方程模型来实证检验本研究的假设模型, 研究表明可持续领导与中小企业员工的员工幸福感显著相关。Ling Hu 等人 (2023) 解释了为什么可持续领导力能够影响环境认同, 进而导致环境创新战略采纳。数据来自 90 个台湾技术制造企业的样本, 并使用潜在增长曲线模型分析纵向数据, 不仅可以推进可持续发展的文献, 而且可以帮助企业通过环境创新战略来实现可持续发展。

### (四) 研究小结

通过对已有文献梳理, 研究发现大多都是选择以可持续领导为自变量开展研究, 极少部分作为因变量, 中介变量和调节变量, 目前的研究大部份都集中在研究可持续领导的后置影响, 尤其是对个体行为的影响, 本研究文献梳理从早期的教育学术界, 医疗行业到企业管理不断延伸展开研究, 期望在更多的实证研究, 尤其是在当代企业管理中, 可持续领导如何影响更多的员工推进可持续发展战略, 提升企业的经营绩效和环境创新。

## 二、研究理论基础

Ajzen (1991) 认为计划行为理论, 是在理性行为理论的基础上拓展而来的, 他人为个体的态度、主观意识以及感知的行为控制, 是决定个体行为意图的三个因素, 同时在三种因素的驱动下, 个体才拥有行为的驱动力。在此基础上, 其他学者进一步探究了促进领导采取环境保护行为的因素。Cordano 和 Frieze (2000) 两位学者从概念和组织中限制因素出发, 围绕环境部门的管理者, 分析了影响降低污染排放的因素。在本次研究中, Cordano 和 Frieze 认为管理者对环保的态度、对环保管理规范的认识以及感知行为控制能力等, 都会影响控制污染源的效果。

## 三、未来研究展望

当前, 学界对可持续领导的研究大多集中在教育领域, 而我我国学者对可持续领袖的研究则是从现有的视角出发, 针对我国现有的可持续领导理论, 本项目拟从可持续领袖理论的角度出发, 从可持续领导角度出发, 构建更加具有可操作性的理念与理论模式, 并从实践角度出发, 重点探讨可持续领袖在可持续领袖层面上的具体应用效果。

## 参考文献:

- [1] 赵尊建. 浅析可持续性人力资源管理研究述评与展望 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理, 2021 (10): 2.
- [2] 苏屹, 王文静. 负责任创新: 研究述评与展望 [J]. 科研管理, 2021, 42 (11): 8.
- [3] 王翔宇, 王元慧, 高培超, 等. “可持续社会指数”的研究综述与展望 [J]. 地球科学进展, 2021, 36 (3): 8.
- [4] 孟奕爽詹聪. 自我牺牲型领导研究述评与展望 [J]. 科技创业月刊, 2021, 34 (11): 157-162.
- [5] 吴湘繁, 向毅. 组织中的精神型领导研究述评与展望 [J]. 新疆财经大学学报, 2021 (2): 13.
- [6] 王强, 王庆金, 李姗姗. 健康促进型领导研究述评与展望 [J]. 外国经济与管理, 2021, 43 (8): 15.
- [7] 王涛, 占小军, 杨维. VUCA 时代的韧性领导: 研究述评与展望 [J]. 外国经济与管理, 2023, 45 (2): 19.