

变革型领导与工作满意度：WOS 数据库 SSCI 分析的现状与趋势

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION: CURRENT STATUS AND TRENDS ANALYSIS OF WOS DATABASE'S SSCI

孙海东¹, 唐蕙文², 朱轩³

Haidong Sun¹, Hui-Wen Vivian Tang², Xuan Zhu³

^{1,3}泰国商会大学泰一中国际管理学院, ²台湾铭传大学师资培训中心

^{1,3}Thai-Chinese International School of Management,

University of the Thai Chamber of Commerce, Thailand

²Teacher Education Center, Ming Chuan University, Taiwan

Received: January 8, 2024 / Revised: May 2, 2024 / Accepted: May 9, 2024

摘要

本研究通过对 Web of Science 数据库中社会科学引文索引 (SSCI) 收录的论文进行计量书目分析, 深入探讨变革型领导与员工工作满意度之间的关系。研究采用定量分析方法, 对相关文献的发表趋势、地理分布、作者合作、关键词及其演变进行了系统性分析, 揭示了变革型领导对工作满意度影响的学术界现状和发展趋势。研究发现, 变革型领导作为一种有效的领导方式, 在激发员工潜力、提高工作满意度方面发挥着重要作用。分析结果显示, 对变革型领导与工作满意度关系的研究在全球范围内持续增长, 尤其在心理学、管理学和人力资源管理等领域表现突出。此外, 研究还发现, 变革型领导对不同文化背景和行业领域的员工工作满意度影响存在差异, 这提示未来研究需考虑更多维度的因素。本文不仅总结了变革型领导研究的发展轨迹和当前的研究热点, 而且通过对未来研究方向的展望, 为学术研究和实践应用提供了有价值的参考。建议未来研究可从多元文化视角深入探讨变革型领导的不同影响机制, 同时关注领导行为与员工个人特征的交互作用, 进一步丰富和深化该领域的理论基础和实践应用。

关键词: 变革型领导 工作满意度 文献计量

Abstract

This study conducts a bibliometric analysis of papers indexed in the Social Science Citation Index (SSCI) of the Web of Science database to gain insights into the relationship between transformational leadership and employee job satisfaction. Utilizing quantitative analysis, it systematically examines the trends, geographical distribution, author collaborations, and evolution of keywords in the relevant literature, revealing the current academic status and developmental trends of transformational leadership's impact on job satisfaction. The research identifies transformational leadership as a practical approach to enhancing employee potential and job satisfaction. The findings indicate a growing global interest in studying the relationship between transformational leadership and job satisfaction, especially in fields like psychology, management, and human resource management. Additionally, the study observes variations in the impact of transformational leadership on job satisfaction across different cultural backgrounds and industries, suggesting future research should consider more multifaceted factors. This paper summarizes the trajectory and current hotspots of transformational leadership research and provides valuable references for future academic study and practical application by envisioning future research directions. It recommends that future studies explore the varied mechanisms of transformational leadership from a multicultural perspective and focus on the interaction between leadership behavior and individual employee characteristics to enrich and deepen the theoretical foundations and practical applications in this field.

Keywords: Transformational Leadership, Job Satisfaction, Bibliometric Analysis

引言

在组织行为学和人力资源管理的当代文献中, 变革型领导一直是领导学者和政策制定者关注的焦点 (Avolio et al., 2004)。个人和组织层面的证据积累表明, 变革型领导与工作态度和行为之间存在正相关关系 (Khan & Khan, 2002)。Siswanto 和 Yuliana (2022) 的研究通过调查方法, 发现变革领导风格与员工工作满意度之间存在显者的正相关关系。这项研究特别强调, 在组织政治环境较为简单的情境中, 变革领导对提升员工满意度更为有效。此外, Guevara et al. (2019) 的研究通过量化分析方法, 探讨了领导风格、多样性气候与员工满意度之间的关系。研究发现, 领导风格对员工工作满意度具有直接影响, 而多样性气候在其中起到中介作用, 这表明在多元化的工作环境中, 领导风格的适应性对提升员工满意度尤为关键。变革型领导者的开放沟通、激发员工参与创新的行为, 有望创造积极的工作环境, 从而影响员工对工作的感知和评价, 被认为在提高员工工作满意度方面发挥着关键作用, 使得变革型领导和工作满意度的关系成为管理学领域备受关注的研究议题。

研究目的

本文以 WOS 数据库 SSCI 论文为基础, 深入挖掘变革型领导与工作满意度研究领域本研究旨在识别变革型领导研究领域的关键研究方向、当前动态以及未来发展方向。为了达到这一目的, 本文采用文献计量技术, 力图回答以下问题:

1. 变革型领导和工作满意度研究在过去的发展中如何演变?
2. 变革型领导和工作满意度研究领域, 哪些国家、期刊、文章的影响力最为突出?
3. 在全球范围内, 变革型领导和工作满意度研究领域的研究热点和未来趋势分析?

文献综述

领导理论是研究领导有效性的理论, 是管理学理论研究的热点之一, 也是组织行为学研究中的一个核心问题。变革领导理论最早由 James Mac Gregor Burns 在 1978 年的著作《领导》中提出, 区分了交易型领导和变革领导。Avolio et al. (1999) 等学者探讨了变革领导与组织绩效、员工满意度、创新能力等变量之间的关系, 证实了理论的有效性并扩展了其应用范围。

工作满意度 (Job Satisfaction) 的概念最早可追溯到心理学家赫兹伯格 (Herzberg) 在 20 世纪 50 年代的研究。赫兹伯格的双因素理论 (Two-Factor Theory) 提出, 工作满意度和工作不满意是由两组独立因素引起的, 即激励因素和卫生因素。激励因素 (例如成就、认可和工作本身的性质) 导致工作满意, 而卫生因素 (例如公司政策、工资、工作条件和人际关系) 的不足则导致工作不满意。

洛克 (Locke) 在 1976 年对工作满意度定义为“一个人对于其工作的正面情感反应”。他强调, 这种满意度源自于个人对工作的期望与实际经历的匹配程度。此后, 研究者开始探讨多种影响工作满意度的因素, 如工作环境、职业发展机会、员工关系、领导风格和个人特征等。Ji et al. (2022) 的研究探讨了校长的变革领导风格如何通过情感承诺影响中小学教师的工作满意度, 并考察了情绪智力的调节作用。结果表明, 情感承诺在变革领导与工作满意度之间起到中介作用, 而情绪智力则具有显著的调节效应。这一发现为校长领导风格与教师工作满意度之间的关系提供了新的理解。Wei et al. (2021) 研究基于工作要求-资源 (JD-R) 理论, 提出了一个三维度 JD-R 拓展模型, 分析了上海初中教师工作满意度的影响因素。研究发现, 工作要求和资源的平衡对于提升教师工作满意度至关重要, 这一发现为教师工作环境的优化提供了理论支持。Maheshwari (2022) 的研究强调了不同领导风格对工作满意度的不同影响, 揭示了变革领导风格与工作满意度呈正相关, 而交易型领导风格则可能产生负面影响。

研究方法

资料来源

为了回答上述研究问题，本研究主要采用文献计量的研究方法。作为研究和测量文献信息的系列方法，文献计量学被广泛应用于诸多科学领域，以分析特定文献、科研人员或学科领域影响力为手段，实现对某一科学系统体系结构、内在运行机制和时空特征的捕捉与描绘。通过全面系统的分析，旨在深化对变革型领导和工作满意度关系的理论理解，为实际组织提供科学的管理建议，推动该领域的学术研究和实践应用取得新的进展。

本文从科研产出的视角对领导风格领域的发展态势展开分析，以 2004-2023 年 Web of Science 数据库的 SSCI 论文作为研究样本，关注变革型领导与工作满意度研究的发文量、空间分布和时间演化，重点就高频关键词及其聚类的战略坐标展示二十年来该领域研究的分布情况，具体分析整体文献产出、国际合作、学科交叉、期刊分布、研究主题与研究热点，特别是指出我国在该领域的国际影响力，为该领域的学科发展提供些许参考。

技术方法

Zupic 和 Čater (2015) 将“文献计量学”解释为分析出版物的各种要素，如期刊、作者、关键词、国家、引用和合著等的定量工具/测度。Cobo et al. (2011) 文献计量分析需要借助可视化和绘图软件。该软件有助于在作者、国家、引文、来源等基础上提取引文链接、链接强度、“书目耦合”。

本文统计数据来源于科睿唯安 (Clarivate Analytics) 的 Web of Science 数据库的 WOS 论文。基于布尔运算符，采用高级检索，设置 TS = “Transformational Leadership” and TS = “Job Satisfaction” and Article (Document Types) and English (Languages)，索引日期：2004-2023 (Publication Years)，采用全作者统计口径，中国港澳台单独列出，共计得到 1292 篇文献（检索日期：2023 年 12 月 13 日）。利用 Cooc 软件对 Web of Science 数据库导出的 txt 格式文献进行合并、提取，剔除重复文献 2 篇、年份错误 1 篇、作者关键词缺失 132 篇，国家(地区)、机构缺失 3 篇，最终得到 1154 篇文献进入计量分析。因为中英文存在翻译上的误差，在图表部分，不对从数据库中导出的作者名、文章名、期刊名、国别地区名等文献特征做中文翻译处理。

工具软件

Excel 是电子表格领域的经典软件，提供丰富的数据处理、图表制作和公式计算功能。支持多用户协同编辑，是数据分析和管理的常用工具。

VOS Viewer 专注于科学合作网络的可视化分析，通过网络图展示节点关系，支持导入各种数据源，帮助用户理解复杂的关联和研究合作结构。“VOS-Viewer”等软件不仅可以提供各种出版物之间的描述性统计，还可以帮助分析这些出版物，例如，引文分析、引文链接或书目耦合等 (Van Eck & Waltman, 2010) 的各种特征之间更复杂的关联。

CO-occurrence (Cooc) 软件是具有数据挖掘和知识发现功能, 同时还可以中英文数据去重和数据清洗、多维关系构建以及热点追踪等作用 (Gao et al. 2022)。

研究结果

整体产出分析

论文数量通常被认为是评估研究规模和活力的一个重要指标。在学术界, 一个研究团队或机构所发表的论文数量往往被视为其在特定领域内的研究生产力和影响力的体现。较大的论文数量可能意味着该团队或机构投入了更多的研究资源、拥有更多的研究人员, 或者在特定领域内取得了更多的研究成果。

研究梳理了 2004-2023 年变革型领导和工作满意度研究发文数量 TOP 15 的国家/地区来具体分析发文量的变化情况, 形成图 1。热力图每个方块代表一个特定年份和国家的发文数量, 颜色的深浅表示发文量的多少, 颜色越深表示发文量越高。

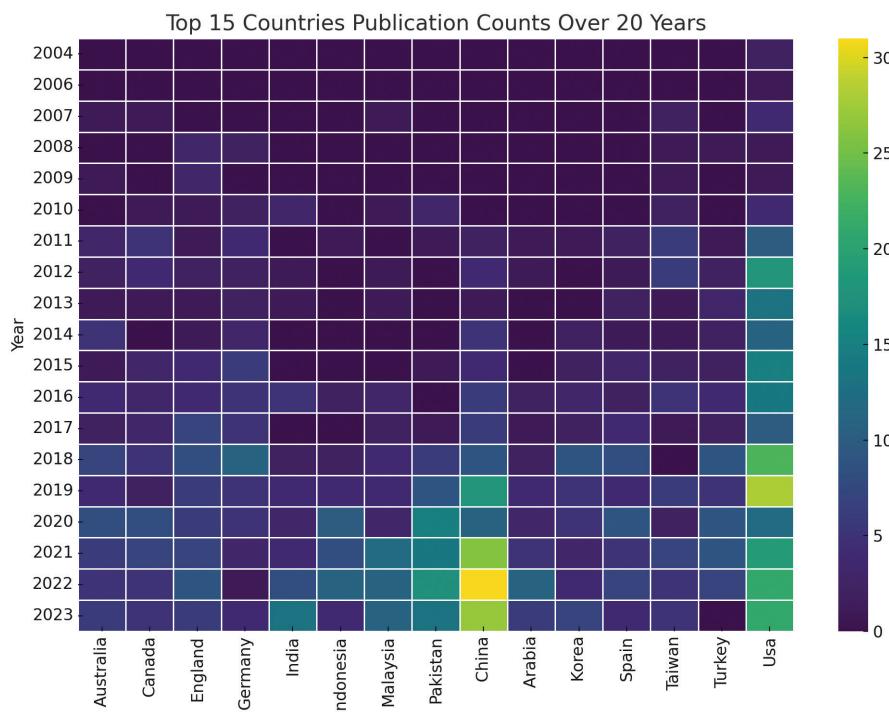


图 1 2004-2023 年变革型领导与工作满意度领域发文量 TOP 15 国家/地区时序热力图

从图 1, 可以看出在 2004 年仅有美国在该领域发表 2 篇文献, 2005 年虽有文献产出, 但不在发文总量 TOP 15 国家/地区之列, 予以剔除。2006 后, 英国、澳大利亚、加拿大等发达国家, 中国、土耳其、马来西亚等发展中国家也加入到该领域的研究中来。从发文量变化来看, 2009-2012 年发文量快速增长的阶段, 2012 年的发文量是 2009 年发文量 10 篇的 4 倍。

但从整体而言，发达国家/地区依然占据发文总量的大多数，主要得益于它们拥有丰富的科研资源、雄厚的企业支持和充足的经费。21世纪初，大型组织和公司主要聚焦在发达国家，尤其是美国，这一趋势为变革领导和工作满意度研究奠定了深厚基础。但随着全球化推动，发展中国家在组织变革和领导研究领域积极参与，经济崛起和社会结构变迁提升了对领导行为和工作满意度的关注度。信息技术普及和学术资源全球化使发展中国家学者更容易获取最新研究成果，促进了其积极参与和贡献。这一趋势为全球变革领导研究提供了更为全面的视角，丰富了对跨文化差异和多元背景下领导影响的理解。

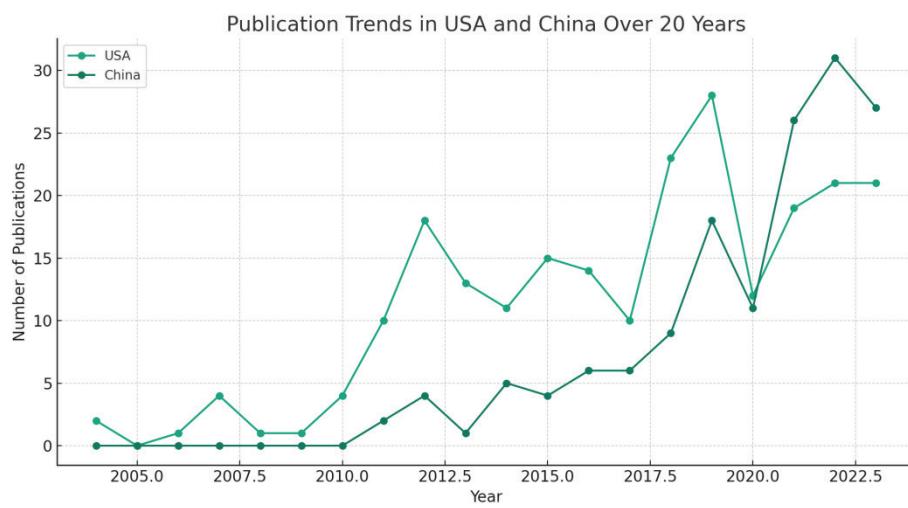


图 2 2004-2023 年中国美国在变革领导与工作满意度领域发文量趋势对比折线图

从图 2 来看，美国在这 20 年中的发文数量整体呈现波动性，有一些年份的发文数量相对较高，而其他年份则相对较低。这种波动可能反映了研究兴趣、资金分配或其他影响学术产出的因素的变化。中国在早期几年的发文数量较低，但随后呈现出显著增长的趋势。这大致表明中国在过去 20 年中在学术研究和发表方面取得了显著的进步和发展。

期刊发文量

期刊是重要的学术信息交流载体，期刊质量和影响力受期刊影响因子、载文量以及被引频次等诸多因素共同影响。载文量可以直接表征期刊传递学术信息能力的高低，而影响因子 (Impact Factor, IF) 则是代表期刊影响大小的一项定量指标 (Wang, 2023)。本研究选取了研究常用的 In Cites Journal Citation Reports—Social Science Edition (期刊引用文献统计报告——社会科学 SSCI) 公布的 2022 年期刊影响因子。

本研究通过考虑每个期刊的发文数量占比和影响因子，综合计算了占比因子加权，该计算公式如下：

$$\text{占比因子加权} = \sum_{i=1}^n (\text{数量占比}_i \times \text{影响因子}_i)$$

其中, 数量占比 i 表示第 i 个期刊在总发文量中的占比, 影响因子 i 表示第 i 个期刊的影响因子。这一计算方法综合考量了期刊的研究产出和学术影响力, 使得占比因子加权成为一个全面评估期刊质量的指标。

本研究根据上述公式对发文量占比和影响因子进行加权处理, 对变革领导与工作满意度领域的研究文献进行综合评估, 并对相关研究文献的来源期刊进行统计。统计覆盖了 2004 年至 2023 年期间, 共计有 435 本来源期刊, 采用排名前 15 位的期刊进入统计, 形成表 1。

表 1 2004-2023 年变革型领导与工作满意度领域发文量 TOP 15 来源期刊

来源期刊	发文量	占比	影响因子	国别	占比因子加权
Frontiers In Psychology	44	0.1011	3.80	瑞士	0.38480
Leadership & Organization Development Journal	33	0.0759	4.90	英国	0.37020
Leadership Quarterly	32	0.0736	7.50	美国	0.55200
Sustainability	29	0.0667	3.90	瑞士	0.26010
Journal Of Nursing Management	26	0.0598	5.50	英国	0.32890
Personnel Review	20	0.0460	3.90	英国	0.17940
Journal Of Business Ethics	17	0.0391	6.10	荷兰	0.23831
International Journal Of Contemporary Hospitality Management	16	0.0368	11.10	英国	0.40980
Sage Open	15	0.0345	2.00	美国	0.06900
Educational Management Administration & Leadership	15	0.0345	3.60	英国	0.12540
Journal Of Asian Finance Economics And Business	14	0.0322	0.99	韩国	0.03177
International Journal Of Human Resource Management	14	0.0322	5.60	英国	0.18112
Journal Of Advanced Nursing	13	0.0299	3.80	英国	0.11362
Leadership In Health Services	12	0.0276	1.70	英国	0.04692
International Journal Of Organizational Analysis	12	0.0276	2.80	美国	0.07728

根据表 1 的数据, 英国在这 15 种顶级来源期刊中占据了 8 种, 这显著地突显了英国在学术出版领域的领先地位, 尤其是在管理学和心理学等学科领域。英国期刊的主导地位不仅反映了其在学术出版方面的深厚根基, 也揭示了其在推动相关学科研究发展上的关键作用。

相较之下, 美国虽然在期刊数量上不及英国, 但其期刊的影响因子普遍较高, 这突显了美国期刊在学术研究中的显著影响力和研究质量。这一现象指向了美国学术期刊在促进高质量研究方面的重要性, 特别是在其所涉及的学科领域内。瑞士虽然在数量上的期刊较少, 但在跨学科领域的研究中占据了重要的地位, 表明了瑞士在促进多学科交叉和创新研究方面的贡献。

从研究领域的影响力角度考虑，这些期刊覆盖了心理学、管理学、教育学等多种学科和研究方向。这种多样性反映了学术界对专业化和多元化知识的需求，同时揭示了当前学术研究的热点和趋势。这些期刊不仅展示了不同国家在学术出版领域的重要性，还为全球学者提供了一个重要的平台，以展示他们的研究成果和分享知识。期刊的高平均影响因子进一步强调了它们在学术界的认可度和对学术研究及实践的显著影响。

被引情况

高被引论文具有较高的学术话语权与参考价值，判别其核心影响因素对于学术论文获得持续吸引引文能力，建立并强化高被引竞争优势至关重要。研究对变革型领导和工作满意度领域研究的 1154 篇文章的根据被引频次择取 TOP 15 依次排序，并将选定文献数量进行汇总整理，形成图 3。

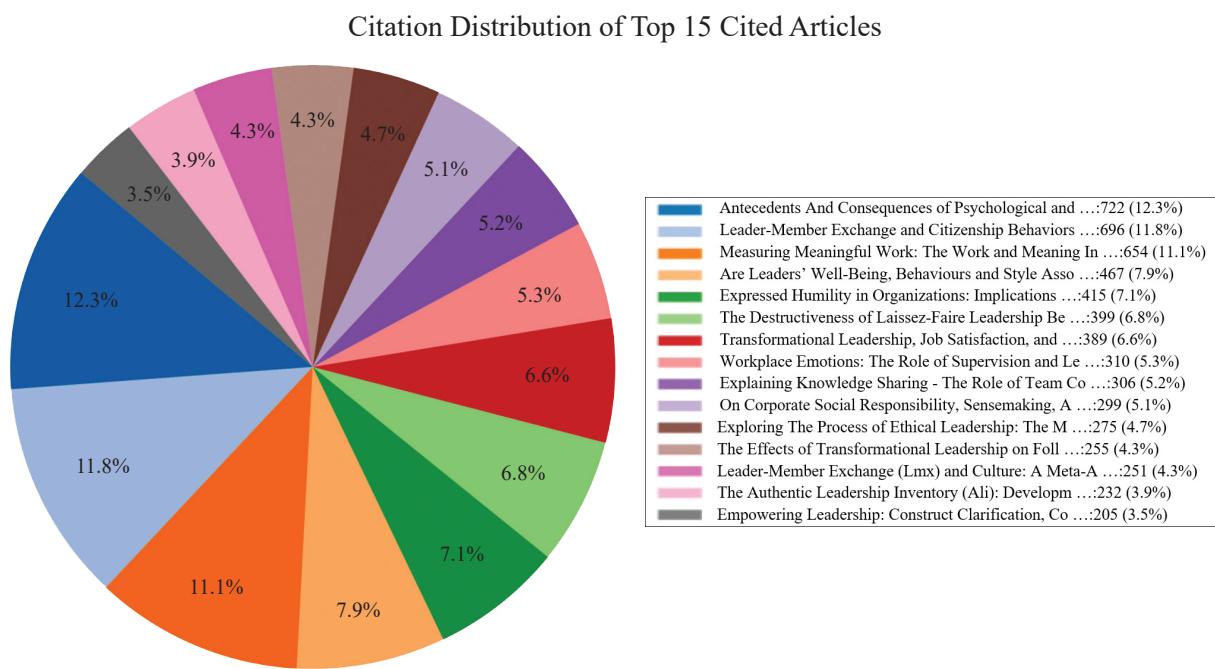


图 3 2004-2023 年变革型领导与工作满意度研究被引频次 TOP 20 文献数据饼图

从图 3 可知，排名前三的文章贡献了选定文献总量的 35.2%，表明了它们在领域研究中的重要作用。下面对排名前三的学术论文所讨论的内容进行概述：

Seibert et al. (2011) 在 Web of Science 核心合集中获得了最高的 722 次引用。研究着眼于探讨组织中心理与团队赋能的动因和效果，通过对心理与团队赋能相关研究的元分析，文章发现高绩效管理实践和领导力等情境前因与心理赋能之间存在强烈的关联。

Ilies et al. (2007) 研究对领导-成员交换质量与公民行为之间的关系进行了深入的元分析。结果表明，领导-成员交换质量与公民行为之间存在中等程度的正相关性，并且公民行为的类型在这种关系中起到了调节作用。

Steger et al. (2012) 研究开发并测试新的量表工具——工作与意义清单 (WAMI)，用以评估工作的意义感。通过使用不同的样本群体，研究表明 WAMI 是一个有效且可靠的工具，用于评估有意义的工作，并对理解工作满意度和职业发展具有重要贡献。

作者合作

作者合作网络分析在领域研究中扮演着重要角色。它有助于揭示学术领域内的合作模式和网络结构，识别关键的研究者和他们的不同角色，以及了解这些网络对不同背景下研究的影响 (Fonseca et al., 2016)。利用 Cooc 对 2001-2020 年各发文作者进行频次分析和共现分析，以便分析各作者的发文总量及作者合作的情况。统计发现，1154 篇文献中，作者数量共计有 3259 人。发文量最高的作者都是 7 篇，分别是 Rowold, Jens; Fernet, Claude; Nielsen, Karina 三位作者。由普赖斯定律可得出 $N = 3.67$ ，即发文量 ≥ 4 篇的作者为该领域核心作者，共有核心作者 23 位。在一个特定的研究领域中，核心作者群体的形成是根据最高产作者的发文量来确定的。这个法则通常用于确定一个领域中的核心作者，这些核心作者的工作在很大程度上反映了该领域的研究方向和趋势。根据普莱斯定律计算出核心作者的最低发文量为 4 篇，但只有少数作者达到了这个标准，这表明该领域的核心作者团队尚未形成。

研究选择发文量在 2 篇以上的 264 位作者进行合作统计，生成图 4。图 4 提供了一个直观的视角，展示了发文量较高的作者之间的合作网络，帮助识别学术领域中的主要合作群体和关键研究者。在这个图谱中，每个节点代表一个作者，而节点之间的连线表示作者之间的合作关系。在图中，合作频次最高的一对作者是 Salas-Vallina, Andres 和 Alegre, Joaquin。他们在 2017 年开始合作，并在接下来的几年中继续合作，特别是在 2018 年有密集的合作活动。这种持续和频繁的合作可能反映了他们在研究领域的共同兴趣或相似的学术目标。

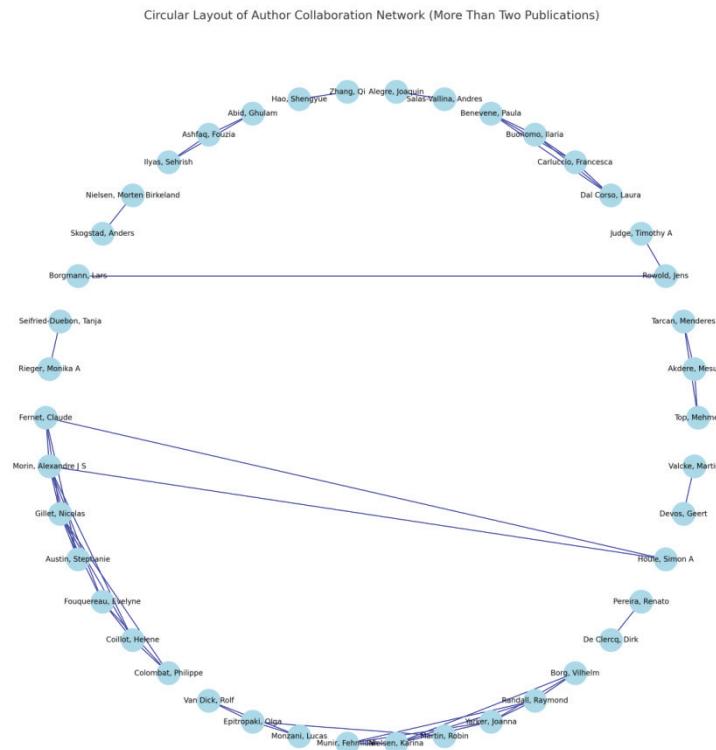


图 4 2004-2023 年变革型领导与工作满意度领域发文量 2 篇以上作者合作结构图

关键词共现

为回答第三个问题，本研究旨在通过采用共词分析技术，深入研究当前学术领域的热点问题，揭示关键词之间的关联性、研究主题的演变，以及相关领域的发展趋势。共词分析 (Co-Word Analysis) 最早是由 Callon et al. (1983) 中提出的一种对具有代表性的短语进行共现分析的内容分析方法。共词分析主要用以确定文献集中各主体之间的内部关系，通过将数据集中的重要主题词或关键词依据特定逻辑进行筛选、分类，可进一步归纳出本领域的研究热点、主题与结构。

本研究提取 Web of Science 数据中的关键词部分, 利用 COOC 软件对关键词词意相同但表达形式不同的关键词, 如 Leadership Style 和 Leadership Styles、Transactional Leadership 和 Transactional Leaders 等合并为标准术语, 并依关键词出现频次进行排序。研究选取 TOP 15 高频关键词, 利用 Excel 生成时间序列图谱图 5, 利用 Vosviewer 1.6.13 软件设置关键词词频阈值为 3, 生成关键词共现图谱 6, 进一步探究研究主题的结构与演化。

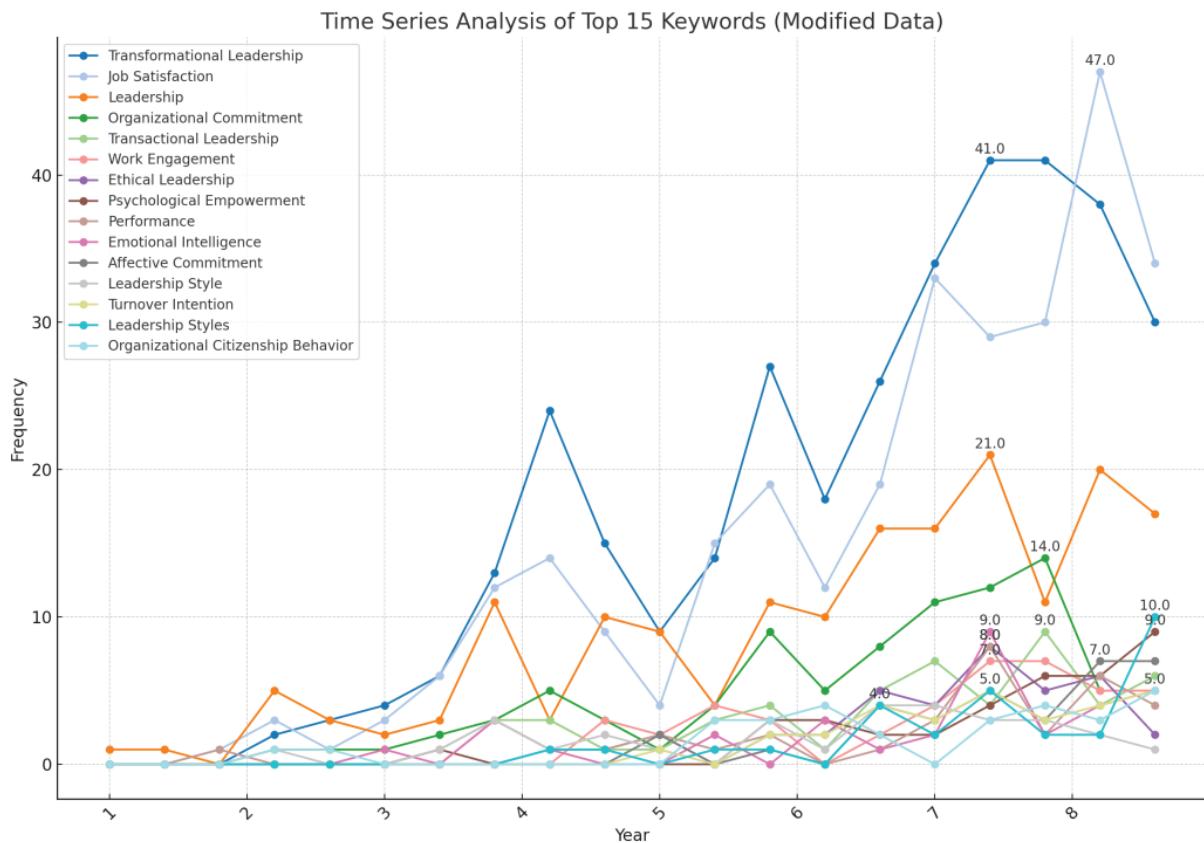


图 5 2004-2023 年变革领导与工作满意度领域研究 TOP 15 高频关键词时间序列图

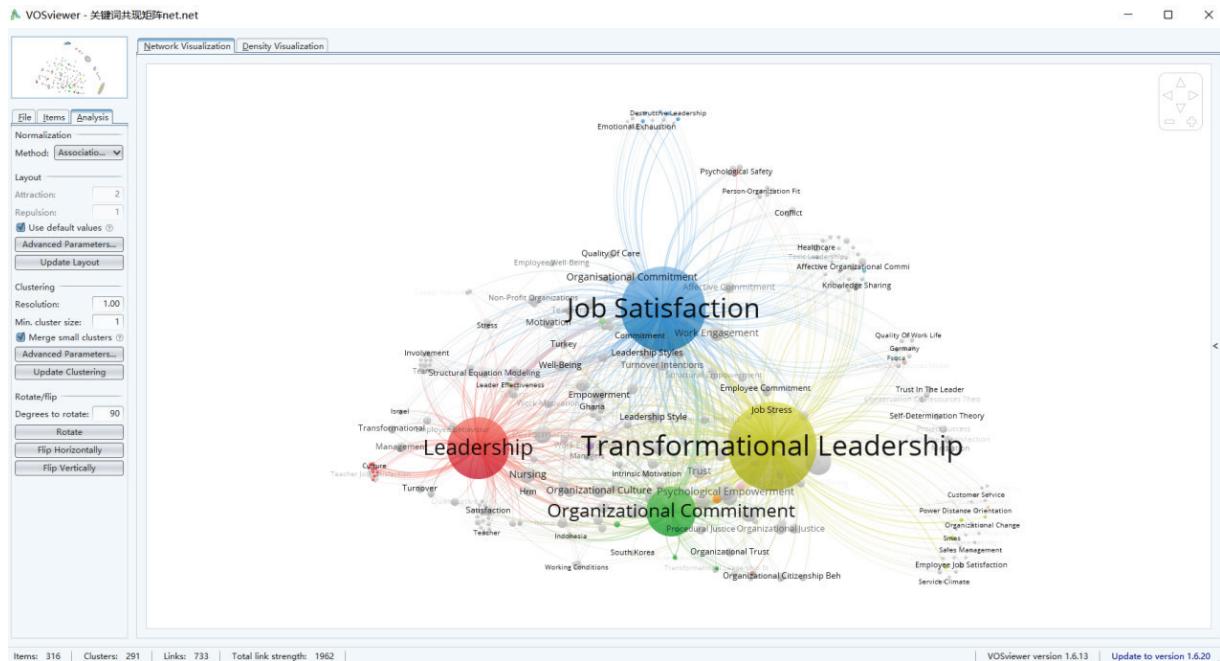


图 6 2004-2023 年变革领导与工作满意度领域研究词频 ≥ 3 关键词共现图谱

图 5 中, 每条曲线代表一个关键词随时间的频率变化, 其中频率的显著上升可能指示该关键词的“突现”。每条线上的峰值都标注了具体的数值, 便于识别每个关键词在哪一年达到了最高频率。从图中可知, 变革型领导 (Transformational Leadership)、工作满意度 (Job Satisfaction)、领导风格 (Leadership) 这三个关键词在过去 20 年中在学术研究中显示了显著的趋势和热点。组织承诺 (Organizational Commitment)、交易型领导 (Transactional Leadership) 这两个关键词在 21 世纪的前 10 年关注度较高, 但随着时间的推移, 可能是学术界和实践界越来越倾向于更具变革性和激励性的领导方法, 其热度有所下降。工作投入 (Work Engagement)、情商 (Emotional Intelligence)、心理赋权 (Psychological Empowerment) 等作为一个相对较新的研究领域, 关键都是在 2010 年前后, 随着对员工福祉和积极心理学的关注增加, 逐渐成为一个越来越热门的议题。

图 6 使用关键词共现数据生成的网络可视化图形。图中, 每个点代表一个关键词, 而点之间的连线表示关键词之间的关联度。“Job Satisfaction”、“Leadership” 和 “Transformational Leadership”、“Organizational Commitment” 这些关键词因为在图中显示得非常大, 且居于图谱中心, 与多个领域相关, 表明它们是研究中的热点话题, 在文献中被更频繁地提及。关键词之间的连线颜色和密度表示它们之间的相关性强度, “Job Satisfaction” 和 “Leadership” 之间有一条粗线, 这意味着这两个概念经常在相同的研究中一起被讨论。关键词根据其共现关系被分组在一起, 形成研究的子领域或主题。在图谱中, 颜色相同的关键词可能属于同一个研究主题或有着紧密的概念联系。

讨论

从上述分析, 我们可以看出管理和组织研究领域的演进历程。2010 前后变革领导和工作满意度研究注重传统的管理理论和实践, 主要基于伯纳德 ·M· 巴斯 Bass (1985) 年提出的变革领导的四个要素方面进行研究, 即理想化影响、激励性激励、智力激励和个性化关怀。所有这些行为维度都能影响员工的内在动机。Bass (1985) 研究发现, 变革领导能够提升团队成员对于工作的乐趣和满意度, 增强他们的情感和情境稳定性, 以及提升自我解决问题的信心。研究者如阿维里奥 (Avolio) 和巴斯 (Bass) 通过他们的多因素领导问卷 (MLQ) 对此理论进行了实证研究, 进一步证实了变革领导对组织和个人绩效的积极影响。

近年来, 有关变革领导和工作满意度的研究更加关注员工的心理需求、多样化的工作环境以及更为复杂和人性化的领导和管理方法。Greenhaus et al. (2011) 的研究开始关注变革领导如何通过提升员工福祉和帮助他们实现工作与生活的平衡来提高员工的满意度和忠诚度。变革领导被认为是激发员工创新和创造力的关键因素, 通过鼓励员工探索新思路和解决方法, 促进组织创新。变革领导理论在可持续发展和企业社会责任领域方面的研究受到关注, Waldman et al.

(2006) 的研究探讨领导者如何影响员工在环境和社会绩效方面的行为。这些趋势不仅反映了学术领域的动态变化，也体现了社会和工作环境变化对管理实践的影响。

总结与建议

本研究通过综合分析 SSCI 期刊中的文献计量数据，对变革型领导与工作满意度的关系进行了深入探索。分析发现，2004-2023 年间，这一领域的研究产出显著增长，特别是在发达国家。美国和英国的研究成果在全球范围内引领学术讨论，而中国和土耳其等新兴市场国家也开始显著贡献于此领域的研究。期刊发文量和被引情况分析突显了英美两国在学术出版领域的主导地位，以及这些地区学术研究的影响力和广泛性。重要论文如 Seibert et al. (2011); Ilies et al. (2007) 和 Steger et al. (2012) 的被引频次凸显了研究中的关键主题和研究方向。此外，作者合作网络分析和关键词共现分析揭示了学术合作的重要性和多样化的研究主题。鉴于此，接下来的部分将提出基于当前研究成果的建议，目的在于促进领域内的知识深化和实践方法的创新。

重视员工心理和情感需求

SSCI 文献计量学统计数据显示，员工心理和情感需求的关注明显增加。特别是在变革领导与工作满意度的关系中，研究强调了领导者在满足员工心理需求方面的关键作用。Jiang (2013) 认为变革型领导为组织构建愿景，并通过沟通、激发等方式，满足员工的高层次需要，获得他们对组织目标的认可。Hammer et al. (2011) 研究结果表明，领导者的支持性行为被发现与员工的心理健康状况正相关，这在工作压力日益增大的今天显得尤为重要。员工参与和心理健康不仅影响个人绩效，也是组织成功的关键因素。未来的研究可能会探讨如何通过组织文化和管理实践进一步促进员工的心理福祉，以及这对组织变革和适应性的影响。

关注领导力的多样化和个性化

文献计量分析表明，领导力理论正经历多样化和个性化的转型。变革领导和领导-成员交换 (LMX) 理论的文献量在过去十年中持续增长，反映出学术界对领导者与员工个性化互动方式的持续兴趣。个性化的领导风格被认为更能满足不同员工的需求，并促进工作满意度。领导力的个性化也与员工的创造性表现和团队协作质量相关联。Nguyen et al. (2023) 通过利用自我决定理论 (SDT) 检验了三种领导风格（交易型、变革型和创新型）对在线知识分享和员工创造性的影响。随着对领导者角色和影响的进一步研究，未来的研究可能集中于探索如何在不同文化和组织结构中实现有效的领导力个性化。

细分组织行为的研究领域

组织公民行为 (OCB) 和信任在组织行为研究中一直是中心议题，近年来的文献计量统计也证实了这一点。研究者们越来越关注员工在正式职责之外的行为，以及这些行为如何影响组织效率和氛围。Mutha et al. (2023) 研究表明，领导者在虚拟团队中的角色对员工的参与度有显

著影响。变革型领导行为，特别是理想化影响和激励性激励，能够积极地吸引虚拟团队中的员工。这些发现强调了团队成员之间信任的重要性，以及信任如何在领导沟通效果和虚拟员工参与度之间起到中介作用。随着工作方式的多样化，如何在组织中建立和维持信任将是未来研究的关键领域，同时也需要进一步探索信任与组织绩效之间的关系。

加强远程工作与团队动态研究

远程工作的普及不仅改变了工作方式，也对领导力和员工管理提出了新的挑战。文献计量统计显示，从计量分析可以看出，远程工作、团队动态和领导效能的研究在最近几年显著增加。Mutha et al. (2023) 研究特别强调变革型领导行为，如理想化影响和激励性激励，对提升虚拟团队中员工参与度的积极作用。De Vincenzi et al. (2022) 的研究探讨了 COVID-19 对远程工作员工的影响，包括挑战、风险和机遇，特别关注了工作-家庭冲突和社会隔离这两个在远程工作环境中尤为突出的挑战。Weber et al. (2022) 探讨了 COVID-19 之后员工对远程工作的倾向以及远程工作条件对认知生产力的影响。远程工作环境下员工福祉与组织绩效之间的关系，以及跨文化团队管理的最佳实践，将是未来研究的重要方向。

References

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441-462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Avolio, B. J., Zhu, W. C., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968. <https://doi.org/10.1002/job.283>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Callon, M., Courtial, J. P., Turner, W. A., & Bauin, S. (1983). From translations to problematic networks: An introduction to co-word analysis. *Social Science Information*, 22(2), 191-235. <https://doi.org/10.1177/053901883022002003>
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>
- De Vincenzi, C., Pansini, M., Ferrara, B., Buonomo, I., Benevene, P. (2022). Consequences of COVID-19 on employees in remote working: Challenges, risks and opportunities an evidence-based literature review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11672. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811672>
- Fonseca, B., Sampaio, R. B., Fonseca, M. V. D., & Zicker, F. (2016). Co-authorship network analysis in health research: Method and potential use. *Health Research Policy and Systems*, 14. <https://doi.org/10.1186/s12961-016-0104-5>

- Gao, J., Cheng, Y., & Zhe, G. (2022). Evolution, hot spot and trend: Research on the integration of sports and education-CNKI document metrology visualization based on COOC/VOS viewer. *Sichuan Sports Science*, 41(06), 127-133. <https://doi.org/10.13932/j.cnki.sctykh.2022.06.25> [in Chinese]
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. C., & Tetrault, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association.
- Guevara, R. S., Montoya, J., Carmody-Bubb, M., & Wheeler, C. (2019). Physician leadership style predicts advanced practice provider job satisfaction. *Leadership in Health Services*, 33(1), 56-72. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2019-0032>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T., & Zimmerman, K. (2011). Clarifying work-family intervention processes: The roles of work-family conflict and family supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 134-150. <https://doi.org/10.1037/a0020927>
- Ilie, R., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269-277. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.269>
- Ji, C., Feng, B., & Zhao, H. (2022). How does transformational leadership affect job satisfaction of primary and secondary school teachers?-Mediating effect of affective commitment and moderating role of emotional intelligence. *Global Education*, 51(02), 93-107. <https://doi.org/CNKI:SUN:WGJN.0.2022-02-007> [in Chinese]
- Jiang, Y. (2013). *Research on the relationships among leadership style, job stress and job Satisfaction -Case of the employees in micro enterprises* [Master's thesis] Southwestern University of Finance and Economics. [in Chinese]
- Khan, A. N., & Khan, N. A. (2022). The nexuses between transformational leadership and employee green organisational citizenship behaviour: Role of environmental attitude and green dedication. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 921-933. <https://doi.org/10.1002/bse.2926>
- Maheshwari, G. (2022). Influence of teacher-perceived transformational and transactional school leadership on teachers' job satisfaction and performance: A case of Vietnam. *Leadership and Policy in Schools*, 21(4), 876-890. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1866020>
- Mutha, P., & Srivastava, M. (2023). Decoding leadership to leverage employee engagement in virtual teams. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(3), 737-758. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2021-2856>
- Nguyen, M., Sharma, P., & Malik, A. (2023). Leadership styles and employee creativity: The interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2023-0014>
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981-1003. <https://doi.org/10.1037/a002267>

- Siswanto, S. & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: The mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), 94-117. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOS viewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>
- Waldman, D. A., Siegel, D. S., & Javidan, M. (2006). Components of CEO transformational leadership and corporate social responsibility. *Journal of Management Studies*, 43(8), 1703-1725. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00642.x>
- Wang, F. (2023). The landscape and trends of international researches of teacher professional autonomy- A visualization analysis based on WOS (1985-2020). *Journal of Comparative Education*, 3, 164-176. <https://doi.org/CNKI:SUN:JYBX.0.2023-03-013> [in Chinese]
- Weber, C., Golding, S. E., Yarker, J., Lewis, R., Ratcliffe, E., Munir, F., Wheele, T. P., Häne, E., & Windlinger, L. (2022). Future teleworking inclinations post-COVID-19: Examining the role of teleworking conditions and perceived productivity. *Frontiers in Psychology*, 13, 863197. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.863197>
- Wei, X. Y., Qian X., & Su, N. (2021). Research on factors affecting job satisfaction of Shanghai junior high school teachers. *Global Education Outlook*, (9), 92-107. [in Chinese]
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric method sin management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>



Name and Surname: Haidong Sun
Highest Education: Doctoral Candidate
Affiliation: Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce
Field of Expertise: Leadership Science and Organizational Behavior



Name and Surname: Hui-Wen Vivian Tang
Highest Education: Doctoral Degree
Affiliation: Teacher Education Center, Ming Chuan University
Field of Expertise: Multiple Assessment, Group Cooperative Learning, and Research Methods



Name and Surname: Xuan Zhu

Highest Education: Doctoral Candidate

Affiliation: Thai-Chinese International School of Management, University of the Thai Chamber of Commerce

Field of Expertise: Education Management and Vocational Education