

数字领导力的研究回顾及展望

丁莹

澳门科技大学, 中国 澳门 999078

DOI:10.61369/SE.2025070013

摘 要 : 在工业 4.0 浪潮影响下, 数字智能技术与信息技术蓬勃发展。在为企业提供资源支持的同时, 也要求企业具备更高的责任和更好的组织治理能力, 来应对组织数字化转型的挑战。本文对数字领导力的概念、维度及其相关研究进行汇总分析, 并基于此提出不足及对未来发展的期望。

关 键 词 : 数字领导力; 信息技术

Review and Prospect of Digital Leadership

Ding Ying

Macau University of Science and Technology, Macau, China 999078

Abstract : Under the influence of the Industry 4.0 wave, digital intelligence technology and information technology are flourishing. While providing resource support for enterprises, they also demand that enterprises possess higher responsibility and better organizational governance capabilities to meet the challenges of organizational digital transformation. This paper conducts a comprehensive analysis of the concept, dimensions, and related research on digital leadership, and based on this, points out the deficiencies and expresses expectations for future development.

Keywords : digital leadership; information technology

引言

工业 4.0 浪潮中, 数字化转型正持续推动组织治理能力迈向数字化新阶段。面对这一趋势, 组织迫切需要能够在数字环境下理解和应对数字化转型的挑战(谢小云等, 2021)。企业数字化转型能否成功实施, 很大程度上取决于管理层的支持力度, 以及组织中数字领导力的有效发挥(李燕萍与苗力, 2020)。相关研究表明, 在数字化转型取得成效的组织中, 领导者通常具备与数字化工作环境要求相匹配的能力, 并能引导组织成员适应技术变革(Philippart, 2021)。随着技术高速迭代, 传统领导力的局限愈发明显, 难以跟上数字时代快速转型的节奏, 数字领导力在这一背景下应运而生。

现有研究认为, 数字领导力是管理者借助信息技术整合组织资源、激励员工并达成战略目标的能力(汤伟娜等, 2017)。这一概念早在 20 世纪 90 年代便已出现, 随着信息技术的普及逐渐受到学术界关注。尽管学界对其定义尚未完全统一, 但已明确其与先进技术的密切联系, 且与传统领导力的关键区别在于影响力发挥的情境和媒介。作为数字时代的新型领导力模式, 数字领导力不仅拓宽了传统领导力的理论范畴, 更体现了技术变革背景下领导力研究的新走向。

一、数字领导力的定义

关于数字领导力的概念界定, 学界存在多种术语表述。在英文文献中, 主要采用“E-Leadership”(Avolio et al., 2000)或“Digital Leadership”(Elsawy et al., 2016)来表述; 中文文献中则相继翻译表述为“信息化领导力”(霍国庆等, 2008)、“电子领导力”(刘追与闫舒迪, 2015)以及“数字领导力”(门理想, 2020)等, 反映了在不同技术发展时期, 学者们对数字技术影响领导力这一现象的阶段性认知。当代领导者需要培育数字化思维, 提升预判能力及组织创新能力, 把握技术变革带来的战略机遇。基于这一现实考量, 本研究认为“数字领导力”更符合当前时代发

展, 更能准确地体现数字技术驱动下的领导力转型特征。

数字领导力作为当代领导力研究领域的热门议题, 学术界对这一概念的界定仍有争议。Avolio et al. (2000)首次提出 E-Leadership (即数字领导力)的概念, 将其定义为一种以信息技术为媒介的社会影响过程, 具体表现为能显著影响个体与组织的态度认知、行为模式及绩效表现。在此基础上, Avolio & Kahai (2003)进一步阐述了数字领导力的作用机制, 认为其能通过分配任务、优化流程和整合信息资源的方式, 来提升组织效能。后续学者从不同视角, 对数字领导力的理论内涵进行拓展。Larjovuori et al. (2016)突出数字领导力在愿景规划与战略执行方面的特质。Zhong (2017)则关注数字技术资源对管理模式创新的基础

性作用。还有学者在新冠肺炎疫情这一特殊背景下，结合教育管理的实际情况，对数字领导力进行了重新诠释。他们强调，数字领导力具有变革导向和关系构建两大核心特征（Damayanti & Mirfani, 2021）。

在我国学术领域，对数字领导力的理论研究呈现出多元化的发展。霍国庆等（2008）较早地在理论层面，对数字领导力的特征进行界定，将其定义为：“信息化背景下，领导者影响追随者与利益相关者并实现组织持续发展的综合能力”，凸显了该概念相对于传统领导力的时代性内涵。随着研究的深入，刘追与闫舒迪（2015）强调数字领导力的媒介属性，认为它是“领导者借助信息技术整合组织资源，激发成员潜能，以实现个人与组织双重目标的能力”。这一说法突出了信息技术媒介在领导过程中的关键作用。林光明（2019）则转向研究战略管理维度，提出数字领导力本质上是“基于包容性决策的赋能型领导模式”。该研究特别强调，管理者需要动态调整数字化能力结构，以适应快速变革的技术环境。门理想（2020）主张沿用“E-Leadership”作为数字化领导的英文术语，并创新性地提出数字领导力的双重属性理论，认为它是借助数字技术引发个体、团队及组织在态度、情感和绩效等方面产生多维变革的复合能力系统。温哈秋子（2021）聚焦数字经济背景，将数字领导力界定为“基于数据科学技术驱动组织转型与增长的能力”，突出信息技术应用的关键作用。张志鑫和郑晓明（2023）通过实证研究取得最新进展，开发出系统的测量工具，并进行了严格的构念效度检验，证实数字领导力是独立于变革型领导等的新型理论建构。上述研究共同构成了中国学者对数字领导力理论的本土化探索，既与国际研究对话，吸收前沿理论，又立足国情，形成了具有中国特色的理论视角。

二、数字领导力的维度

目前，数字领导力的结构维度与测量工具研究尚处于探索阶段，现有成果相对有限且存在改进空间。Westerman et al.（2012）从高管数字化转型视角出发，构建了二元维度数字领导力模型：一是管理者在数字时代需要的态度、能力和行为，二是推动组织数字化转型的能力。这一开创性研究为后续维度划分奠定了理论基础。Zeike et al.（2019）现有研究的基础上开发了态度-技能双维度测量工具，通过6个题项（如“我认为数字工具非常有趣”）评估领导者对数字技术的态度倾向、实施数字化战略的能力，以及对数字化转型过程的清晰认识。然而该方法存在明显局限：量表开发缺乏严格的程序验证，维度划分过于宽泛，题项设计较为简单，其信效度指标有待进一步检验。Roman et al.（2019）提出了更具系统性的SEC理论模型，将数字领导力解构为六个核心维度：数字化沟通、数字化变革、数字化社交、数字化技术、数字化团队及数字化信任。这一多维框架为理解数字领导力的复杂内涵提供了新视角。Promsri（2019）采用文献计量方法，通过系统分析64种数字领导者素质特征，提炼出六大关键维度：数字知识储备、愿景规划能力、客户中心导向、组织敏捷性、创新容错文化和协同合作机制。该研究通过大规模素质特征聚类，为维度研究提供了实证基础。Claassen et al.（2021）开发的单维度七题项量表则聚焦于数字素养和组织支持等基础要素（如“我所在部门鼓励采用数字化工作方法”）。但该工具主要依赖员

工主观评价，未能全面捕捉数字领导力的核心特征，存在测量效度不足的问题。总体而言，现有研究在维度划分上呈现出从简单二元结构向多元系统框架的发展趋势，但在测量工具开发方面仍存在标准化程度不足、理论基础薄弱等共性问题，需通过更严谨的实证研究加以完善。

国内学者在数字领导力维度构建与测量工具开发方面做出了具有本土特色的研究成果。李燕萍与苗力（2020）运用扎根理论方法构建了包括数字化战略思维、数字化组织变革、数字化环境掌控、数字化人才发展和数字化沟通社交的企业数字领导力五维结构模型，但未进一步开发相应的测量工具。段柯（2020）通过实证调研114位企业领导者，创新性地提出了包括正念变革能力、环境认知能力、专业业务能力以及互动共鸣能力的四维结构模型，为理解数字领导力维度提供了新的理论视角。马亮（2022）基于数字中国建设背景，提出了涵盖数字科技、数字经济、数字政府、数字社会、数字安全和数字生态的六维模型；同时，杜孝珍与代栋栋（2022）也基于公共部门构建了包含数字认知应用能力、数字战略引领能力等六个维度的理论框架。这三位学者的研究拓展了数字领导力的应用场景，但未开发相应的测量量表，其结论适用性存在一定局限。张志鑫与郑晓明（2023）采用定性和定量相结合的研究方法，通过文献分析和对20位高管进行访谈，以及扎根理论编码，构建了包含数字思维变革能力、数字伦理共情能力、数字资源建设能力和数字认知践行能力的四维模型。研究严格遵循量表开发规范，经过探索性因子分析、验证性因子分析以及多重信效度检验，最终开发出包含18个题项的高信效度量表。综上所述，国内学者在数字领导力维度构建与测量工具开发方面已取得进展，从维度建立到量表开发及应用，体现了理论与实践并重的发展趋势。

三、数字领导力的相关研究

关于数字领导力的影响效应已在组织、团队及个体三个层面进行研究验证，具体如下：

在组织层面，Pulley & Sessa(2001)基于生态视角，提出领导者运用数字化组织变革能力推进组织转型，实现组织创新能力的跃迁。Kemp-Hesterman et al.（2014）通过对英国50家科技企业进行追踪调查，研究结果显示数字领导力与企业成长性存在显著相关性。中国学者谢鹏等（2023）基于动态能力理论，构建了中介效应模型，通过对256名企业高管的调查分析，结果发现数字领导力对组织创新有显著促进作用，提升数字平台能力是二者之间的关键路径。田红娜等（2023）整合高阶梯队理论、组织认同理论及情感——认知评价理论，系统验证了数字化领导力的四个维度对企业绿色创新绩效的影响机制，结果表明数字化领导力的4个维度均对绿色创新具有显著直接正向影响。

在团队层面，刘追与闫舒迪（2015）基于适应性结构理论，探讨了数字领导力对跨文化团队效能的影响机制，研究表明，数字领导力通过优化跨文化沟通，增强团队信任及有效管理冲突，从而提升团队整体效能。Iriqat et al.（2017）构建了数字领导力的测量量表，从设想、参与、授权、激励、执行和弹性六个维度，验证了其对于商业银行虚拟团队组织承诺的积极影响。刘追与张媛媛（2021）通过对电子领导力对团队工作重塑的实证研究

发现,二者具有显著正向影响,其中团队情感承诺起部分中介作用,高认知、高适应、高参与特征的团队志愿行为对电子领导力与工作重塑的关系起正向调节作用。

在个体层面,Pulley & Sessa (2001) 指提出,数字工具的应用虽可能增强员工的自主性,但也可能因管理不当引发员工的孤立感。Avolio (2003) 指出,数字技术在组织的应用拓宽了领导与下属的沟通路径,促进权力下放与员工赋能,但同时也可能因信息透明化削弱传统领导权威。汤伟娜等(2017) 通过对363名员工的调查,发现数字领导力会正向影响员工工作满意度,同时,组织支持感在这一关系中起部分中介作用。近期,宋浩(2023) 的研究则发现,数字领导力能够通过强化员工的创新自我效能感,进而对其主动创新行为产生促进作用。

四、研究不足及展望

数字领导力作为数字化转型背景下的领导力模式,已在概念界定、维度构建及影响机制等方面取得进展,但仍存在一些不足的地方,具体如下:

首先,当前数字领导力研究领域存在术语使用不统一现象。这种术语的不统一体现在学界对概念核心内涵认知的差异,主要原因是关于数字领导力的研究起源于西方国家的数字化情境,对数字领导力在不同文化背景以及不同组织形态中的适用性验证不足。

其次,现有测量工具存在明显的局限性。具体表现在开发方法上,

多数量表(如 Zeike et al., 2019 的单维度量表) 缺乏严格

的开发流程,未遵循从理论构建到项目生成再到实证验证的标准程序。多数量表采用的研究对象多为国外的,跨文化适应性研究严重不足。在内容效度方面,现有工具未能充分涵盖数字领导力的最新发展特征,在新兴技术环境下领导力新特质的测量存在空白。

最后,前数字领导力研究情境具有局限性。具体表现在地域分布上,现有实证证据主要来自欧美发达国家,针对发展中国家的研究相对较少。在组织类型方面,大多数研究聚焦企业组织,对公共部门、非营利组织等的研究不够充足。现有研究多关注数字化转型成功案例,对转型失败情境下数字领导力作用的探讨几乎空白。这种情境单一性严重制约了理论的外部效度。

以上是关于数字领导力的研究局限,未来研究可以从以下几个角度进行完善:

首先,完善理论,深化方向。明确数字领导力的核心内涵与边界条件,做到术语标准化。此外,构建理论框架,明确界定数字领导力与传统领导力的异同。

其次,规范量表,优化维度。规范量表开发流程,严格遵循量表开发规范,例如经过探索性因子分析、验证性因子分析以及多重信效度检验的标准化程序。在此基础上优化测量维度,纳入数字化转型中的新兴要素,填补现有量表的空白,对现有量表进行本土化修订,确保工具在不同情境下的适用性,增强跨文化适应性。

最后,情境拓展,实证覆盖。将研究拓展至公共部门、非营利组织等非企业情境,多元化的研究样本可以拓展研究情景。此外,采用混合研究方法,揭示不同情境下领导力的动态演变规律。

参考文献

- [1]Avolio,B.J.,Kahai,S.,&Dodge,G.E.(2000).E-leadership:Implications for Theory, Research,and Practice.The Leadership Quarterly,11(4),615-668.
- [2]Avolio,B.J.,&Kahai,S.(2003).Adding the “E” to E-leadership.Organizational Dynamics,31(4),325-338.
- [3]Avolio,B.J.,Sosik,J.J.Kahai,S.S.,&Baker,B.(2014).E-leadership:Re-examining transformations in leadership source and transmission.The Leadership Quarterly, 25(1), 105-131.
- [4]Bansal M.(2008).Traditional leadership vis-a-vis E-Leadership.Delhi business review X,9(2),79-87.
- [5]Claassen,K.,Anjos,D.,&Dominique,R.(2021).How to evaluate digital leadership: A cross-sectional study.Journal of Occupational Medicine & Toxicology,16(1),1-8.
- [6]Elsawy, O. A. , P. Kraemmergaard, and H. Amsinck(2016). How LEGO Built the Foundations and Enterprise Capabilities for Digital Leadership. MIS Quarterly Executive, 15(2) , 174-201.
- [7]Iriqat R.A.,Khalaf D.M.(2017).Using e-leadership as a strategic tool in enhancing organizational commitment of virtual teams in foreign commercial banks in North West Bank-Palestine.International journal of business administration,8(7),25-3.
- [8]Kemp-Hesterman A.,Glick S.,&Cross J.E.(2014).Reducing electrical energy consumption through behaviour changes.Journal of Facilities Management,12(1),4-17.
- [9]Pulley M.L.,Sessa V.I.(2001).E-leadership:tackling complex challenges.Industrial and commercial training,33(6),225-230.
- [10]Zeike, S. , K. Bradbury, and L. Lindert(2019). Digital Leadership Skills and Associations with Psychological Well-Being. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14), 1-13.
- [11]Zhong, L. (2017).Indicators of Digital Leadership in the Context of K-12 Education. Journal of Educational Technology Development and Exchange,10(1), 27-40.
- [12] 杜孝珍,代栋栋.公共部门数字领导力的结构维度与建设路径[J].上海行政学院学报,2022,23(06):70-83.
- [13] 霍国庆,孟建平,刘斯峰.信息化领导力研究综述[J].管理评论,2008,20(04):31-38+24.
- [14] 李燕萍,苗迪.企业数字领导力的结构维度及其影响——基于中国情境的扎根理论研究[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2020,73(06):125-136.
- [15] 刘追,闫舒迪.企业电子领导力的发展、挑战和对策[J].领导科学,2015,(26):44-47.
- [16] 刘追,闫舒迪,姜海云.电子领导力对员工敬业度的影响——组织支持感的中介作用[J].软科学,2018,32(07):65-69.
- [17] 刘追,张媛媛.团队情境下电子领导力对工作重塑的影响研究——基于社会交换理论和组织变革理论[J].领导科学,2021,(22):92-96.
- [18] 林光明.数字时代的组织、人才与领导力[J].清华管理评论,2019,(22):89-95.
- [19] 马亮.数字领导力的结构与维度[J].求索,2022,(06):100-110.
- [20] 门理想.公共部门数字领导力:文献述评与研究展望[J].电子政务,2020,(02):100-110.
- [21] 汤伟娜,闫舒迪,刘追.电子领导力、组织支持感与员工工作满意度的影响机制研究[J].领导科学,2017,(17):43-45.
- [22] 田红娜,孙美玲,王莉静.数字化领导力如何促进企业绿色创新——SEM与fsQCA方法[J].科技进步与对策,2023,40(08):54-65.
- [23] 张志鑫,郑晓明.数字领导力:结构维度和量表开发[J].经济管理,2023,45(11):152-168.