



领导力对企业绩效的影响研究  
——以关系强度为中介变量

盛晶

本硕士论文提交博仁大学创新商务管理与财会学院  
属博仁大学硕士学位工商管理专业课程学习的一部分  
二零二二年

**RESEARCH ON THE INFLUENCE OF LEADERSHIP  
ON ENTERPRISE PERFORMANCE  
(INTRODUCTION VARIABLE WITH RELATIONSHIP)**

**SHENG JING**

**An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of the Business  
Administration  
Department of College of Innovative Business and Accountancy  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022**



## Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student

College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

Master of Business Administration

研究报告题目: 领导力对企业绩效的影响研究—以关系强度为中介变量  
Title of Thematic: Research on the Influence of Leadership on Enterprise Performance  
(Introduction Variable with Relationship)  
Researcher|研究者: Miss. Jing Sheng  
Program | 课程: Master of Business Administration  
Principal Supervisor: Dr. Shanshan Wang

Co-supervisor:

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in the College of Innovative Business and Accountancy.

Dr.DaoMingWang

Committee President

评审委员会主席

Dr.ShanshanWang

Committee Examiner / Principal Supervisor

委员会考官 / 首席导师

Dr.PomthipTantivisetksak

Committee Examiner

委员会考官

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the College of Innovative Business and Accountancy(CIBA).

Asst. Prof. Dr. Siridech Kumsuprom

Dean of College of Innovative Business and Accountancy

创新商务管理与财会学院院长

Date | 日期: 31 JUL 2023



## Form of Declaration of Independent Academic Work

### 独立学术论文声明表

I (Mr. / Ms. / Miss) \_\_\_\_\_ Miss. \_\_\_\_\_ Surname \_\_\_\_\_ Sheng  
Student ID no. 635151210063 Program MBA Major Business Administration  
undertake that  Dissertation/Thesis  Term Paper / ~~Thematic Paper~~ / Independent Study  
this

titled: Research on the Influence of Leadership on Enterprise Performance (Introduction Variable with Relationship Strength)

hereby, presented for examination is my own work and has not been written for me, in whole or in part, by any other person(s). I also undertake that any quotation or paraphrase from the published or unpublished work of another person has been duly acknowledged and referenced in this research work.

I undertake to accept punishment in consequence of any breach of this declaration in accordance with the University regulation. Dhurakij Pundit University does not hold any obligation to take legal action on my behalf in the event of a breach of intellectual property rights, or any other right, in the material included in this research work.

Student's signature: Jing Sheng

Name(Please print):→ ( JingSheng )

Date: 2023.3.28

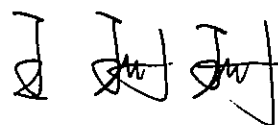
研究报告题目： 领导力对企业绩效的影响研究——以关系强度为中介变量  
作者： 盛晶  
主指导教师： 王珊珊博士  
副指导教师：  
学系： 工商管理硕士  
学年： 二零二二

## 摘要

开发区是改革开放的“排头兵”，高质量发展的“主阵地”，只有开发区走在前列，山东强省建设才能走在前列，只有在开发区先行先试，才能为山东省健康发展提供重要保障。面对省内开发区发展效能低，活力动力逐渐衰减的问题，山东省委审时度势，把开发区改革作为重大牵引性改革，全方位、深层次、大力度推进体制机制改革。2019年7月，十一届山东省委九次全委会专题研究开发区改革，审议通过《关于推进开发区体制机制改革创新促进高质量发展的意见》，以高质量发展为核心目标，推行“党工委（管委会）+公司制”等多种形式的体制改革，推动开发区聚焦经济发展、“双招双引”、科技创新、改革开放等主责主业，打造科技创新的引领区、深化改革的试验区等多类型为主体的产业体系及协调发展格局。自改革以来，取得明显的成效，基本形成了优惠政策向开发区倾斜，优质资源向开发区集中、优秀人才向开发区聚集的良好局面。开发区经济社会的发展最终的落脚点，还是体现在区内企业的发展效能、培育市场主体等方面，国家级明水经济技术开发区作为首批54家试点之一，整体发展水平有一定的优势，在为企业营造良好营商环境、突出主责主业、双招双引等方面积累了很多典型经验，开发区企业作为区域发展的主力军，其发展质量、效能、规划都与开发区整体水平息息相关，企业的各类经济指标，衡量着开发区整体发展水平的重要标准，企业强，都开发区强，企业兴，则园区兴，企业带动能力强，园区则激发活力。

目前，开发区整体发展具备一定的优势基础，但也存在很多制约，本研究结合明水经开区内企业发展外部诸多不确定因素以及制约发展的瓶颈，以关系强度为中介变量，研究领导力对企业绩效的影响，旨在提升明水经济技术开发区的企业绩效和综合竞争力。通过实证分析，得出结果为：协调力、引领力、关系强度正向影响企业经济绩效，且影响具有显著性；控制力正向影响企业经济绩效，但影响没有显著性；协调力、引领力、关系强度正向影响企业创新绩效，且影响效果具有显著性；控制力正向影响企业创新绩效，但影响没有显著性；协调力、引领力正向影响关系强度，且影响效果具有显著性；控制力正向影响关系强度，但影响没有显著性；关系强度在协调力和企业经济绩效间、引领力和企业经济绩效间、协调力和企业创新绩效间、引领力和企业创新绩效间有部分中介效应；关系强度在控制力和企业经济绩效间、控制力和企业创新绩效间中介效应不存在。

**关键词：**开发区；体制改革与创新；领导力；企业绩效；关系强度



---

(王珊珊博士)

导师

Thematic Paper Title: Research on the Influence of Leadership on Enterprise Performance(Introduction Variable with Relationship)  
Author: JingSheng  
Principal Advisor: Dr.ShanShanWang  
Co-advisor: -----  
Department: Master of Business Administration  
Academic Year: 2022

## **Abstract**

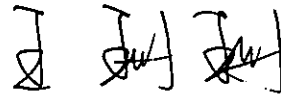
The development zone is the "pioneer" of reform and opening up, that is, the "main battlefield" of high-quality development. Only when the development zone is at the forefront, the construction of Shandong strong province can be at the forefront. Only by taking the lead in the development zone, the high-quality development of Shandong can achieve a balanced and healthy development. Facing the problem of low development efficiency in the development zone in the province and gradually decaying vitality, Shandong Provincial Party Committee Accurately grasp the situation. Take the reform of the development zone as a major traction reform, omprehensive, deep, and intensifying the reform of institutional mechanisms. In July 2019, the reform area of the Nine Plenary Session of the Ninth Plenary Session of the Eleventh Shandong Provincial Party Committee, review and approve the "Opinions on Promoting the Reform and Innovation of the Institutional Mechanism of the Development Zone", with high -quality development as the core goal, adhere to market-oriented reform orientation and deadministrative direction, promote the reform of "Party Working Committee (Manage Committee)+Company system and other forms of system reform. Promote the development zone to focus on economic development." Double move and dual quotes", scientific and technological innovation, the main responsibility of reform and opening up, create a leading area for scientific and technological innovation, deepen the pilot area of reform, open to the outside world Pilot zone, new and old

kinetic energy Gathering area , demonstration area for high-quality development. Reform for more than a year, getting obvious results, basically formed a preferential policy to the development zone, high-quality resources are concentrated to the development zone. Excellent talents gather in a good situation to the development zone. The final point of the development of the economic and social development of the development zone, still reflected in the development effectiveness of enterprises in the district, cultivate market subjects and other aspects, as one of the first batch of the first batch of the first batch of the first batch, the National Mingshui Economic and Technological Development Zone. This article combines many uncertain factors and bottlenecks to restrict development in conjunction with this development zone. Taking relationship intensity as intermediary variables, the impact of leadership on corporate performance. The enterprise performance and comprehensive competitiveness of the Mingshui Economic and Technological Development Zone. Through the empirical analysis, the results are as follows: coordination power, leading power and relationship strength positively affect the economic performance of enterprises, and the effect is significant; Controlling force positively affects economic performance, but the effect is not significant. Coordination, leadership and relationship strength positively affect innovation performance, and the effect is significant. Controlling force positively affects innovation performance, but the effect is not significant. Coordinating power and leading power positively affect the relationship strength, and the effect is significant. The controlling force positively affected the relationship strength, but the effect was not significant. The relationship strength has partial mediating effect between coordination and economic performance, leadership and economic performance, coordination and innovation performance, and leadership and innovation performance. There is no mediating effect between controlling power and firm



economic performance and between controlling power and firm innovation performance.

**Keywords:** Development Zone; Reform and Innovation of Institutional Mechanism; Leadership; Business Performance; Relationship Intensity



---

(Dr. Shanshan WANG)

Individual Study Advisor

## 致谢

两年的研究生学习生涯，马上就是结束了，回想在泰国博仁大学的两年时光，心情还是蛮复杂的，虽然也曾经为课程，特别是英文课程的学习迷茫过，但更多的是充实和踏实，这两年的学习时光给予了我很多很多，不仅仅在学习方面，在出国留学回到学校的时光里，让我深刻体会到国际化开放式的学习环境，重视学术氛围以及培养个人独立能力和思考问题，处理问题的方式方法，让我在以后的人生中受益匪浅。

两年的学习时光，首先我要感谢我的导师 CIBA 学院王珊珊副院长，王老师无论在学习和论文指导上都给予了我很大的指导与帮助，王老师渊博的知识体系、丰富的教学经验、严谨的治学作风、平易近人的人格魅力都深深感染着我，影响着我。同时，王老师非常注重师生间的交流，给我们营造了良好学习氛围和思考空间。本次论文的创作中，从选题、数据收集、论文修改等方面都得到王老师的悉心指导。在此，对王老师致以最衷心的感谢！

其次，我要感谢泰国博仁大学创新商务管理与财会学院的各位尊敬的老师们，感谢两年来所有老师给我孜孜不倦的教诲，是你们的辛勤培育才有我今天的成长和收获。

最后，感谢我的家人，感谢他们在我学习期间给我的支持和鼓励，感谢他们无私的关怀，以及在生活上给予的全方位的支持和帮助。

感谢所有理解、支持和帮助我的人！感谢在百忙之中评阅论文和参加答辩的各位专家、教授！

盛晶  
CIBA  
Dhurakij Pundit University  
2023 年 3 月 28 日

## 目录

<b>Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student .....</b>	<b>i</b>
<b>Form of Declaration of Independent Academic Work.....</b>	<b>ii</b>
致谢 .....	iii
摘要 .....	i
<b>Abstract.....</b>	<b>vii</b>
目录.....	ixx
表目录.....	xii
图目录.....	xixi
<b>第 1 章 绪论.....</b>	<b>13</b>
1.1 研究背景.....	13
1.2 研究的目的及意义.....	14
1.2.1 研究目的.....	14
1.2.2 研究意义.....	14
1.2.2.1 理论意义.....	14
1.2.2.2 实践意义.....	15
1.2.3 研究内容.....	15
1.2.4 研究方法.....	16
1.2.4.1 文献研究法.....	16
1.2.4.2 问卷调查法.....	16
1.2.4.3 实证分析法.....	16
<b>第二章 文献综述.....</b>	<b>18</b>
2.1 领导力的相关研究.....	18
2.1.1 领导力概念界定.....	18
2.1.2 有关领导力的研究现状.....	19
2.1.3 领导力维度.....	20
2.2 关系强度概念界定.....	21
2.2.1 关系强度概念界定.....	21
2.2.2 关系强度的研究现状.....	22
2.2.3 关系强度的维度.....	23
2.3 企业绩效的相关研究.....	24
2.3.1 企业绩效管理概念界定.....	24
2.3.2 有关企业绩效的研究现状.....	24
2.3.3 企业绩效的维度.....	26
2.4 研究现状评述.....	27
2.5 研究概念模型.....	27
<b>第三章 研究方法与设计.....</b>	<b>29</b>
3.1 领导力与企业绩效管理.....	29
3.1.1 领导力与企业绩效管理.....	29
3.1.2 领导力与关系强度.....	29
3.1.3 关系强度与企业绩效.....	30
3.1.4 关系强度在领导力和企业绩效管理间的中介作用.....	31

3.2 维度测量.....	32
3.2.1 领导力测量量表.....	32
3.2.2 关系强度变量维度测量.....	33
3.2.3 企业绩效变量维度测量.....	33
3.3 问卷设计与发放.....	34
3.4 预调研.....	35
3.4.1 预调研信度分析.....	35
3.4.2 预调研效度分析.....	37
第四章 实证分析.....	38
4.1 人口学变量频率分析.....	38
4.1.1 被调查者个人情况.....	38
4.2 信度、效度分析.....	39
4.2.1 信度分析.....	39
4.2.2 效度分析.....	41
4.3 相关分析.....	44
4.4 回归分析.....	45
4.4.1 领导力对企业绩效的回归分析.....	45
4.4.2 领导力对关系强度的回归分析.....	47
4.4.3 关系强度对企业绩效的回归分析.....	47
4.4.4 领导力和经济绩效间关系强度中介效应的回归分析.....	48
4.4.5 领导力和创新绩效间关系强度中介效应的回归分析.....	49
4.5 假设验证.....	50
第五章 研究结论与对策建议.....	52
5.1 研究结论.....	52
5.1.1 样本数据分析显示.....	53
5.1.2 本研究以问卷量表的数据分析为基础.....	53
5.2 对策建议.....	53
5.2.1 政府角度.....	53
5.2.2 企业角度.....	54
5.3 研究不足与展望.....	56
参考文献.....	58
附录一：调查问卷.....	67

## 表目录

表 3.1 领导力测量题项表.....	32
表 3.2 关系强度测量表.....	33
表 3.3 企业绩效测量题项表.....	34
表 3.4 领导力信度分析.....	35
表 3.5 关系强度信度分析.....	36
表 3.6 企业绩效信度分析.....	36
表 3.7 KMO 和巴特利检验.....	37
表 4.1 人口学变量频率分析.....	38
表 4.2 领导力信度分析.....	40
表 4.3 关系强度信度分析.....	40
表 4.4 企业绩效信度分析.....	41
表 4.5 可靠性分析.....	41
表 4.6 KMO 和巴特利赫检验.....	42
表 4.7 总方差解释.....	42
表 4.8 旋转后的成分矩阵 $\alpha$ .....	43
表 4.9 各维度间相关性分析.....	44
表 4.10 回归分析（领导力、企业绩效）.....	45
表 4.11 回归分析（领导力、关系强度）.....	46
表 4.12 回归分析（关系强度、企业绩效）.....	47
表 4.13 回归分析（关系强度中介效应、经济绩效）.....	48
表 4.14 回归分析（关系强度中介效应、创新绩效）.....	49
表 4.15 假设验证结果.....	50

## 图目录

图 1.1 研究框架图.....	17
图 2.1 领导力对企业绩效的影响研究（以关系强度为中介变量）理论模型图...	28

## 第 1 章 绪论

本章以山东省济南国家级明水经济技术开发区区内企业为研究对象，确定研究目的及意义。探索领导力对企业绩效的影响以及关系强度在领导力和企业绩效管理中的中介作用。

### 1.1 研究背景

明水经济技术开发区区内企业基本情况：开发区位于山东省济南市章丘区，于 1992 年 12 月设立为省级经济开发区，2012 年 10 月被国务院批准为国家级经济技术开发区，是济南唯一一家国家级经济技术开发区。国批面积 5.1713 平方公里，现实际管辖面积 154.13 平方公里，建成投入使用面积 92 平方公里。经过 30 多年的发展，培育形成了高端装备制造、新材料、新医药、新信息四大主导产业。是国家级新型工业化产业示范基地、国家级先进制造特色产业基地、国家级有机高分子材料特色产业基地、国家级工业互联网园区融合应用新模式试点示范项目和国家级绿色工业园区。现有注册企业 9045 家，规上企业 302 家，高新技术企业 308 家，过亿元工业企业 104 家，2022 年完成工业总产值 886.9 亿元；实际利用外资 2.07 亿美元，在济南市 9 家省级经济开发区排名第一位；实现营业收入 1200 亿元。其中四大主导产业中规上工业企业 286 家，占开发区的 94.7%，占济南市章丘区的 51.8%；2021 年四大主导产业实现营收 1111.4 亿元，占开发区的 92.6%，占章丘区的 80%。其中，高端装备制造：规模以上工业企业 166 家，2021 年主营业务收入 739.2 亿元，占章丘区 53.4%。新材料：规模以上企业 52 家，实现营业收入 244 亿元，占章丘区的 17.98%。食品医药包装：规上企业 59 家，2021 年实现主营业务收入 111.6 亿元，占章丘区的 8.1%。新信息：规模以上企业 9 家，2021 年实现主营业务收入 16.6 亿元了，占章丘区 1.2%。开发区拥有国家级企业技术中心、工程实验室、博士后科研工作站、工业设计中心等 9 家，省级企业技术中心、工程实验室等 50 余家，市级工程实验室、企业技术中心等 60 家。国家级孵化器、众创空间 2 间。

纵观开发区企业整体现状，存在一些瓶颈制约：内资企业占主要比重，外向型企业占有率低，缺乏带动性能力强的龙头企业，企业数量虽然居多，但大都是传统型企业，科技含量占比高的企业偏低，与江苏、上海、深圳等地开发区区内企业整体相比，还有一定的差距。从本文研究开发区企业领导力对企业绩效的影响研究，以关系强度为中介变量作为研究对象，从网络关系强度的角度可以看出，企业带动经济发展力度减弱，企业自身管理水平、协调能力以及控制力还有待进一步提升。同时，网络关系强度作为企业获取网络内资源的一种能力体现，在很大程度上决定着所获资源的有用性与及时性；在面临以上情况的同时，企业网络关系强度也在一定程度上对企业绩效的影响发挥着不同程度的作用，主要是由于关系强度在决定所获资源的效用及时效上发挥重要的调控作用，因此，开发区企业亟待进行系统性、整体性、重塑性改革，推动区内企业步入高质量发展轨道。综上所述，本研究以山东省济南国家级明水经济技术开发区区内企业为研究对象，以关系强度为中介变量，针对领导力对企业绩效的影响进行深入探索，旨在提升山东省济南明水经济技术开发区的企业绩效水平和综合竞争力。

## 1.2 研究目的及意义

### 1.2.1 研究目的

研究以山东省济南国家级明水经济技术开发区区内企业为例，从领导力角度出发，切实研究以关系强度为中介变量，探讨领导力对企业绩效的影响，研究试图通过以下方面进行展开：

第一，在对相关研究文献进行调研后，界定本文研究背景下领导力、关系强度和企业绩效的相关概念，并根据以上理论指导及分析构建了本研究关键研究模型，即关系强度下领导力对企业绩效的影响理论模型。

第二，研究在所构建模型的基础上进行实证分析，以数据为导向探究领导力与关系强度间的关系，验证关系强度作用下领导力对企业绩效的影响。

### 1.2.2 研究意义

#### 1.2.2.1 理论意义

首先，现有有关影响企业绩效的因素研究较为丰富，特别是薪酬激励、数字化、股权激励、研发投入等角度来讲，是有着一定的研究基础，但是领导力对企



业绩效的影响研究较少。其次，现有研究企业绩效维度划分主要集中在成长性绩效、获利性绩效、财务绩效、创新绩效、组织绩效等方面的研究，对与企业的社会绩效研究较少。本研究结合经济技术开发区区内企业的特点，将创新绩效这一指标纳入至本研究，并通过实证分析在关系强度的作用下，领导力对企业绩效的影响。研究在理论层面丰富了当前领导力对企业绩效影响这一研究领域，为提升经济技术开发区整体企业绩效，有效发挥领导力作用提供了有利的理论依据。

#### 1.2.2.2 实践意义

开发区经过近四十年的发展，创造了一些历史性贡献，但随着经济社会的发展，矛盾也日益显现，经济技术开发区转型升级和创新发展的体制机制改革迫在眉睫。本研究通过调查问卷设计、发布以及回收、实证分析在关系强度的作用下，领导力对企业绩效的影响，通过对关系强度的研究，有助于企业对合作伙伴关系进行清晰的认识和定位，进而加强合作中发挥优势，实现企业赢利最大化。对领导力及作用机制进行深入探析，以实现提升企业绩效为目标，有利于促进企业转型升级和创新发展。

#### 1.2.3 研究内容

本研究面向经济技术开发区区内企业，探究领导力对企业的作用机制，并对其进行理论分析和实证研究，采用定量研究方式，探讨关系强度的中介作用下领导力对企业绩效的影响。研究包括五大部分，具体内容和结构如下：

第一章绪论部分。介绍研究背景及意义，阐述研究目的、内容、方法，并绘制研究框架结构图。

第二章文献综述。对文中涉及到领导力、关系强度、企业绩效相关文献和理论进行归纳汇总，首先梳理领导力和关系强度的相关理论研究，研究其维度以及领导力对关系强度的作用。其次，梳理企业绩效的相关研究以及关系强度对企业绩效的作用。最后，基于研究现状及研究理论基础构建概念模型。

第三章研究设计。首先对变量维度进行测量。第二，研究假设的提出根据概念模型及其相关变量进行设定。最后，在概念模型的基础上，整理归纳相关研究的量表设计并对其成熟度进行判别，结合本研究的研究目的，设计本研究所需的量表和问卷。并选择明水经济技术开发区区内企业高层和员工进行问卷发放。

第四章实证分析。通过 SPSS 26.0 对收集的数据进行信度、效度分析。在研究所收集到的有效调查问卷的基础之上,对样本数据进行了相关性和回归分析以验证假设,得出结论。

第五章总结与展望。对上文假设检验结果进一步的归纳总结,并提出相关建议。对研究中存在的不足及待补充之处进行剖析并提出未来研究展望。

#### 1.2.4 研究方法

##### 1.2.4.1 理论研究法

理论研究法主要是对涉及到领导力、关系强度、企业绩效等的概念及相关文献进行梳理分析以及界定。并在此基础上对领导力、关系强度、企业绩效进行多维划分,明晰概念及指标关系,为实证分析奠定理论基础。

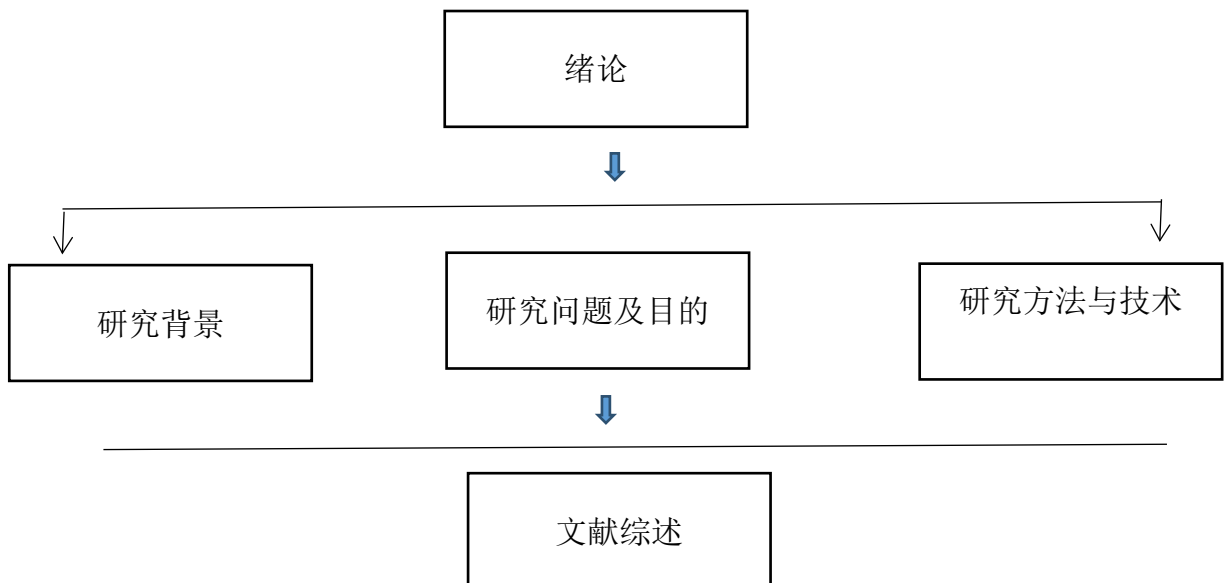
##### 1.2.4.2 问卷调查法

结合本文研究目的,在参考了权威变量量表的基础上,进行调查问卷设计,并通过向专家征询意见,确定调查问卷。随后选择明水经济技术开发区的企业员工及领导进行问卷发放和收集,为实证分析奠定可靠的数据基础。

##### 1.2.4.3 实证分析法

运用 SPSS 26.0 统计分析软件,对问卷所收集数据进行描述性统计分析、信度与效度分析,相关性分析、回归分析等,进而检验本研究所构建的理论模型和所提出的相关假设,得出结论。

本文的研究框架结构如图 1.1



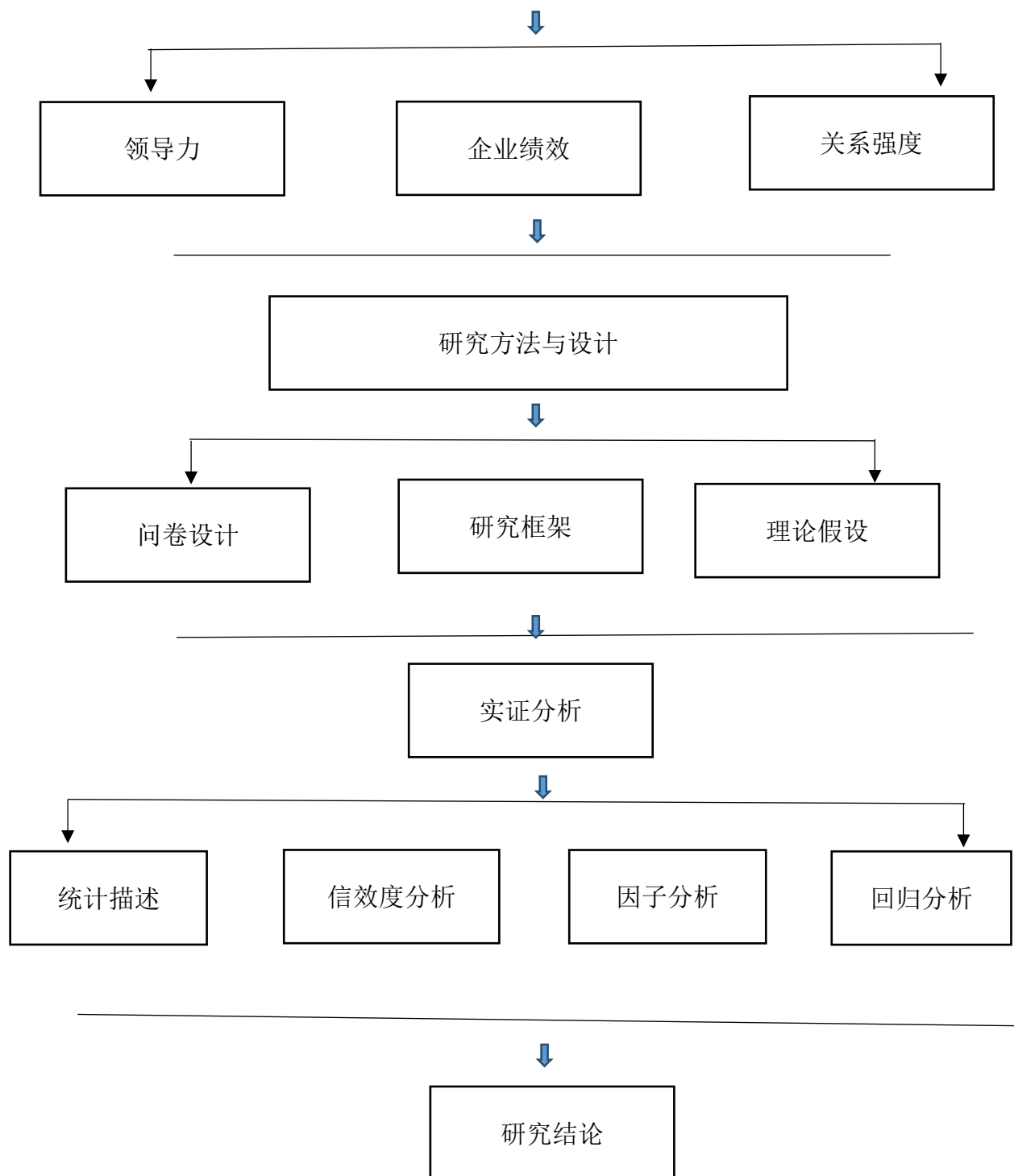


图 1.1 研究框架结构  
资料来源：本研究整理

## 第 2 章 文献综述

本章首先界定领导力、关系强度和企业绩效的核心概念,通过阅读大量文献,分别分析领导力、关系强度和企业绩效的研究现状,总结其研究成果及不足之处,并构建概念模型。

### 2.1 领导力的相关研究

#### 2.1.1 领导力概念界定

近年来,如何界定领导力的本质及理解领导力的内涵成为了学术界及当前研究领域关注的一大热点。Kotter (1997) 提到领导力是一种难以捉摸、难以描述的特质,而不仅仅是领导风格或管理责任。洪向华(2022)认为提升企业的领导力是企业核心竞争力的关键。高兴国(2022)在领导力概念辨析中提到中国科学院领导课题组对领导力做了相关的定义,将领导力定义为“领导者在特定情况下吸引和影响领导者和利益相关者,并持续实现群体或组织目标的能力。”James 詹姆斯.M.Kuzus 库泽斯(2013)认为领导力是一种影响别人的艺术。领导与追随相对立,有追随者才有领导者。倡导领导人人都需要,而领导力每个人都有。因为影响与感召是领导的力量。领导力与行为有关与性格无关,领导力是带领他人或组织到达领导力从未有过的地方,做从未做过的事。中国学者胡月星(2018)在《如何理解领导力》一书中将领导力定义为影响力。他认为,其外在表现为一种具象化的领导能力,内在表现为一种对自身目标、自身价值观及情感的追求。美国研究人员 Jabberman 贾伯曼和 O'neal 奥尼尔简单地将领导力定义为一种影响周围人的能力及其具有一定的激励性质,可以激励其他人实现具有挑战性的目标。彭春燕(2019)认为,领导力指能够提高整个团体的办事效率的能力。Reedf *et al.* (2019) 认为领导力具有多维结构,包括人格魅力或是其他特质的吸引力。柴宝勇和李梓琳(2021)认为领导力主要以社会心理学为理论支撑,将其引入其他领域,需要根据不同学科研究范式进行调整。在管理学中领导力概念偏向于领导者的性

格特质和环境因素。王庆燕和魏江茹（2022）认为领导力是行为，才能、资格、品质等软实力，可以将其形式化的描述为人类一系列行为的集合，

“领导力”是领导学中的核心概念，关于领导力内涵的主流观点包括“能力说”和“影响说”。前者将领导力理解为领导者具备的能力，后者则认为领导力是一种影响力。本研究认为，“能力说”和“影响说”相辅相成，领导能力是发挥影响的必要前提条件，影响则是判断一个个体是否具备领导能力的基本依据。从综合的角度理解，领导并不仅仅意味着以全局视角管理资源、人力、资本和技术等因素，而是需要注重在管理及统筹资源过程中，领导者对被领导者的管理、组织以及激励。因此，本研究将领导力概念总结为：领导力是领导者在其专业领域以及特定情境下，通过激励、组织、引领和沟通组员以实现最终目标而产生的影响力。

### 2.1.2 有关领导力的研究现状

Burns (1978) 指出：“领导力与主导地位非常不同，不应该脱离员工的需求来考虑。对领导力问题的讨论一般被视为精英文化的一部分。”领导力与影响力二者缺一不可，密不可分。表现为一个领导者如何影响他的追随者。对目标的关注和追求是领导力的另一个要素。领导过程不可避免地发生在一个组织中。领导力对拥有相同目标的个人或团体的影响。Kotter (1997) 认为，一个组织要想实现真正的创新及变革，就需要从根本上改善商业模式和效率，就需要领导者发挥作用，提出创新的变革愿景，激励下属为之激情奋斗，并释放所有的潜能。陈芹（2004）认为，学习型组织的领导力应该从以下几方面进行建设。首先，培养终身学习能力；其次，提高商业决策能力，最有效的策略之一是分解目标和任务；最后，继续授权和建立信任。Petral (2006) 在组织管理改进以及探索领导力提升领导能力的相关研究中，对领导能力以及管理能力的提升提出了一些可实施的有效、必要且迫切的解决措施，研究表明，在清晰且合理的组织结构下，员工的个人责任感是最易于提升的一方面。此外，他还将组织战略与组织发展相结合，得到有益结论在于清晰的组织结构设定有利于相关能力和行为的提高。Conger *et al.* (2007) 提出了领导力素质模型的 3 个优点和 4 个局限，建议将管理者的能力和绩效等与领导力发展相结合。Liden (2009) 在实际的经验过程中，领导力是一个复杂的现象。一个领导者会被构成组织的文化、社会关系、情感等产生影响，这些指标会

一定程度上影响领导者成就感。朱然（2011）领导作为社会交往的一个要素，是一种复杂的活动，它包括作为领导者和追随者的行为者的一系列可能的结果，目标的实现，个人对目标承诺的实现，在团队方面可以有效增强凝聚力和对组织文化的改善。简文祥，王革（2014）对西方国家学者对领导力理论进行梳理，将西方领导理论可分为四种理论，即领导行为理论、领导精神-心理特质理论、领导综合理论和领导关键理论。David(2015) 在《领导力的本质》一书中，将领导力的本质从事件、个体、群体及组织层面进行了分析。他们认为，领导力是由领导者、追随者和他们共同的目标三大方面匹配而成的，领导力在组织上共同追求同一目标时会进行展现。黄爱华等人（2016）从领导者为中心和追随者为中心的视角，对领导力进行了分析，认为追随行为和领导行为是相互影响的。王锐兰与殷路（2017）认为领导者的领导力强弱、方向和维度很大程度上决定了政府信息公开的广度、深度和力度。自由裁量权是领导力整体表征；理解力是领导力的个体表征；控制力是领导力的纵向层级间的表征；协同力是领导力横向表征。

近几年部分学者在不断的拓展传统的领导力理论和概念，Chen (2021) 在传统领导力理论的基础上，将领导力的范围从个体层面扩展到组织或供应链层面，结合元分析的方法研究供应链的领导力。苏心悦与刘斯琦（2022）探索了数字化的新背景下领导力的典型特征，验证领导力对人力资源管理、工作场景创新及组织发展的影响。认为领导者在数字化时代下不应局限于传统管理方式，应积极面对数字化带来的新领导方式和管理模式，新时代的领导力应不断打破原有的框架，不断成长和进步。张世昌等人（2022）大数据时代领导力应改变的是领导力改进的考量点以及传统组织中领导力结构的伦理生态，而不变的是领导者在决策中的主导地位 and 决策价值的合理性追求。Aftab (2022) 环境污染和自然资源退化问题日益严重，企业需要立即采取行动来拯救环境，为企业绿色创新发展，因此，在传统领导力概念的基础上出现绿色领导力。

### 2.1.3 领导力的维度

中国科学院“科技领导力研究”课题组（2006），对领导力的概念进行了详细的分析，提出了领导力的概念链和构成领导力的五个因素：概念链和构成领导力的五项因素影响力、控制力、决断力、前瞻力和感召力。谭红军等（2007）认为



科技领导力应该包括：科研决策、分析解决问题、信息获取以及推理创新等能力。陈焕彪（2009）将企业领导力划分为控制力和引领力，以业务的控制和行为控制衡量控制力维度，以战略把握、应变力和成员追随衡量引领力维度。郭春元（2010）以控制力、协调力和引领力三个维度衡量领导力，对协调力的衡量从工作协调和目标推动两个角度。罗彪与张哲宇（2012）基于领导特质、领导行为、领导权变以及当代综合视角领导理论四种范式的领导理论，指出领导者可以通过后天学习和训练成为有效的领导者。改进中科院领导力课题组的“领导五力模型”，认为领导力的构成可以概括为以下五个要素：洞察力、感召力、决断力、学习力和沟通力。谢永平等（2012）将领导力从控制力、协调力和引领力三个方面进行测量。张大鹏等（2017）探究了整合领导力对组织创新绩效的影响，得出战略决策、要素、关系、保障机制以及运行机制整合五个维度组成了整合型领导力。卜云峰与郭建琴（2021）以数字经济时代为背景，将企业领导力五力模型分为：学习力、决策力、前瞻力、凝聚力、可持续性等进行全面的评价并进行了实证研究。陈晶与鲁欣怡（2021）以愿景目标、激励员工、团队氛围、工作任务、领导者品质和组织与环境关系对领导力提出六维度框架构想。李荣华等（2022）以移动互联网时代危机由例外变为常态为背景，提出危机领导力五要素模型，即建立信任、识别弱点、迅速果敢、危机学习和危机变革五要素。吕乐娣等（2022）以数智技术的发展促使企业组织变得更加开放、扁平、灵活，同时激发了组织个体更为丰富的自主性认知与自我决策能力为背景，将自我领导力五力模型分为内驱力、专业力、敏捷力、概念力和协作力。

本研究借鉴陈焕彪、郭春元以及毛雁征对领导力维度的划分，将领导力维度划分为控制力、协调力和引领力三个方面进行测量。

## 2.2 关系强度的相关研究

### 2.2.1 关系强度概念界定

关系强度，作为领导力领域研究的核心最早起源于社会学范畴，马克·格兰诺维特 Granovetter (1973) 提出的关系强度，属于社会网络三大理论中的社会网络联结强度理论。它被定义为为由接触时间和频率、情感强度、信任和互惠组成的集合，个体之间通过交互行为产生关系，在这种通过互动行为产生关系的前提下，

才能够将关系强度所带来的影响纳入到研究范畴。并将关系强度分为强关系和弱关系两种类型。强关系指的是高频互动、长期合作和相互喜爱。弱关系指的是低频互动、短期合作和较弱喜爱。Kelley and Berscheid (1983) 从社会学的角度，将组织中嵌入的网络关系分为结构嵌入性和关系嵌入性，并提出关系嵌入性更注重双向强化和反馈。在上述研究的基础上，Hakansson (1987) 将其概念引入管理范畴，提出了两种网络分析模型，分别是网络嵌入模型和关系嵌入模型，引起了学者的广泛关注。Granovetter (1998) 提出关系的强度可以通过测量社交网络的投入时间、情感等方面来有效判断关系的强度，强关系意味着连接度较为亲密、有较长的投入、较高的互交频率。反之亦然。基于以上概念及理论，Hansen (1999) 提出关系强度中的“强关系”与“弱关系”的独立概念。现有研究学者基于以上独立概念，将关系强度这一定义赋予了更宽泛的定义，即：个体、群体和组织间关系联结的密切程度。

### 2.2.2 关系强度的研究现状

Uzzi (1997) 认为组织在价值链和网络中的作用和地位会被强关系所固化，有碍获得新的资源。Gulati (1999) 嵌入式理论，关系强度是企业之间的紧密程度，通常用合作的频率和深度来衡量。Krackhardt (2003) 提出强关系优势理论，认为在组织运行中个人行为会受到情感、信任、意愿等心理需求指标的影响，因此，强关系更有利于企业创新。提出了强关系优势理论：强关系更有利于企业创新的原因，是因为在组织运作中个人行为会受到情绪、信任、意愿等心理需求因素的影响。Hakansson (2006) 认为关系强度无论是强或弱都会在一定程度上影响企业绩效，因此建立企业有关系应保持适中的强度。Lages (2009) 认为强关系可帮助企业建立稳固的外部关系，增强合作伙伴的稳定性，确保外部信息、知识获取的优先性与可靠性，从而有效促进企业的创新绩效。认为稳定的外部关系可以通过强关系来建立，增强合作伙伴的稳定性，保证优先可靠的获取外部信息和知识，进而有效促进企业的创新绩效。Dushnisky *et al.* (2010) 研究认为在企业的经济物质交换、产品流动过程中，这种交互的频率以及交互的时间可以促进知识以及信息的交流互动以及共享获取，对企业创新具有积极影响。研究表明，在企业的产品流动或经济物质交换的过程中，知识和信息的流通和获取可以通过交换的频率



和合作时间来流通和获取，这对企业创新具有积极的影响。钟卫东与黄兆信(2012)在创业者的关系强度、自我效能感与创业绩效关系的实证研究中表明，科技企业企业家之间的紧密关系对创业绩效有显著的正向影响。弱关系对创业企业绩效没有显著影响；强关系和弱关系对企业家自我效能感均有显著的正向影响。TODO (2016)结果表明，在知识的获取、开发以及利用过程中，强关系比弱关系更为有利。吕冲冲等人(2017)研究了通过合作模式企业间关系强度对企业知识创造的影响，以及关系强度与合作模式之间环境不确定性的调节效应。研究结果表明，企业间关系强度显著的正向影响知识创造。关系强度与合作模式之间，外部环境的不确定性起到正向调节的作用。于晓敏等(2017)认为企业原有资源的价值和功能效应可以被强关系带来不同资源和知识所带来的辐射效应所提高，为企业的发展带来积极的影响。

Peng (2018) 研究了社交平台上网络重叠（两个用户之间网络重叠的部分）对内容分享行为的影响，认为单向共同的粉丝（**common followers**）比双向互相关注的人（**common mutual followers**）有更高的分享意愿，即弱关系参与者更容易参与信息的传播与分享。李焯和涂跃俊(2018)探讨了员工关系强度对企业创新绩效的影响机制，结果表明，员工关系强度与企业创新绩效具有正向关系，隐性知识在二者之间起中介作用。Nguyen (2020) 阐明了创业企业需要桥梁和纽带资本（即外部网络联系和社会互动）来提高社会关系质量，并有助于将社会资本转向为企业绩效。王建平等(2019)采用战略模型作为探究关系强度的中介过程，研究结论表明，企业关系强度对企业绩效有正向影响，且合作战略的中介作用远大于竞争战略的中介作用。同时，网络差异对关系强度和合作策略有促进作用。蒋振宇等(2020)研究表明，外部关系强度与创新意愿呈倒 u 型关系，内外关系强度均对创新绩效有正向影响。同时，验证了适度的内部关系对外部关系强度和 innovation 绩效有正向调节作用。Din-Lam *et al.* (2021) 通过实验评估运用社会网络关系可以更好的为执行者或决策者提供预测信息，如果运用到企业当中去，社会网络关系可以提供基于预测信息来改进信息系统的操作的度量。黄晓芬与刘孟迪(2022)研究表明，企业关联的关系强度显著正向影响战略有效性。Liu *et al.* (2022) 基于 SNA 的信任网络聚类模型证明社会网络关系是有助于群体决策的有效方法。

### 2.2.3 关系强度的维度

韩贝（2014）在网络关系强度与新企业绩效的研究中，将关系分为继承性和生成性两个指标，继承性指亲戚、朋友及熟人的联系和合作。生成性指合作伙伴的来往、交流及合作。李焯与涂跃俊（2018）在关系强度对员工创新绩效的影响机制研究中，关系强度的测量采用 Chen and Peng (2008) 基于中国情境下开发的九条目量表。董书昊等人（2021）认为“关系强度”应包含两个相对独立的维度，即：“时间投入”和“关系深度”，以往的研究中往往只反映了“关系深度”维度，忽视了对“时间投入”维度。王花云等人（2022）关系强度对中国高新企业双元创新的影响中以联系频率、信任度、合作机会、互惠性角度对关系强度进行测量。

## 2.3 企业绩效的相关研究

### 2.3.1 企业绩效管理概念界定

企业绩效是当前企业研究领域的一大研究热点及前沿，大多数研究学者多将其作为结果变量，研究其前因变量对其影响。绩效指在一定时间范围内企业经营成果，反映组织经营、管理活动的效率效果。当前针对企业绩效的概念还未能形成同意定论。但是伴随着企业实践应用的广泛以及企业的发展，对企业绩效的概念也逐渐有了较为明确的定义，概念接受程度也有所提升，现有研究将绩效这一概念归纳为 3 种观点：（1）“绩”可以解释为企业完成的业绩，主要体现为企业所达成的利润的目标，可视为结果导向，将企业目标与结果紧密相连。（2）“效”代表的是一种企业或者组织行为，体现的是企业在管理方式上是否达到一定成熟度的目标，可视为行为导向（3）将行为导向与结果导向结合阐述企业绩效的概念，指企业中绩和效的结合。

### 2.3.2 有关企业绩效管理的研究现状

Carroll (1979) 认为企业绩效应包含社会绩效，即社会期望经济组织从经济、法律、伦理和自由裁量方面的责任。提出 Carroll 卡罗尔 CSP 模型，慈善责任、伦理责任、法律责任以及经济责任四个层次构成了 Carroll 的 CSP 模型。而伦理责任、法律责任以及经济责任归纳为基本责任一类，慈善责任则带有自愿性归为另一类。Beard and Dess (1981) 认为可以通过企业的主观指标和客观指标这两种指标对企业绩效进行衡量。其中主观的指标包含了财务和非财务两个方面的内容；

客观指标包括企业所在行业所处的总体环境、企业因天灾人祸遭受的损失以及企业成员的离职率等。Venkatraman and Ramanujam (1986) 表示企业的绩效可以通过三个指标来进行衡量，分别为企业的组织绩效、企业的财务绩效以及企业的营运绩效。其中组织绩效包含了员工的工作状态、企业成员离职率情况等非财务指标；财务指标包括了销售收入增长率、资产回报率等。Kaplan and Norton (1992) 认为根据以往基于财务视角的计量只能反映企业过去的经营情况，而企业的一些预测性投资行为无法达到评价效果，因此提出采用平衡计分卡的方法来衡量企业绩效。平衡计分卡是从企业的财务状况角度出发，对企业业绩进行评价的一种绩效管理体系，它从客户、内部运营、创新和学习四个方面来衡量企业的绩效。Antoncic and Hisrich (2001) 绩效的衡量也要考虑企业的长远发展，即从利润和成长性两个指标分析，从企业自身的情况和与竞争对手的比较来衡量利润绩效原则。从公司的成长性和未来发展的角度来衡量成长性绩效。钟卫东与黄兆信（2012）在创业者的关系强度、自我效能与创业绩效关系的实证研究中表明，创业企业家之间的强关系显著正向影响创业绩效。弱关系对创业企业绩效的影响不显著；强关系和弱关系均显著正向影响企业家自我效能。罗彪与张哲宇(2012)研究认为，领导力与动态能力在企业所处的不同时期对企业绩效的影响不同，创业初期的企业动态能力对企业绩效的影响显著性明显高于领导力；成长期的企业领导力对企业绩效的影响愈加明显，尤其重要的是领导力的洞察力、决断力以及学习力，企业绩效被动态能力和领导力共同影响；成熟期的企业、领导力对企业绩效的影响明显提升，特别是沟通力，而动态能力的作用相对减弱。韩贝（2014）认为网络关系强度、资源获取效果可以有效推动新企业的绩效。

Laskovaia (2017) 绩效也是衡量企业目标实现程度的反映，展示企业的经济收益和成长状况，是企业收益、利润及运营能力的有效反映。赵蓓与马丽(2018) 在转型经济背景下，领导的商业关系均正向影响创业导向的创新性、风险承担性以及先动性，而领导的政治关系仅仅对先动性有所影响，创业导向的风险承担性、先动性对企业绩效有显著的影响，而企业绩效被创新性的影响并不显著。Chege (2020) 表示虽然企业性质存在差异，但是企业绩效可以主要从企业的技术创新来衡量，企业的创新能力越强，企业的成长空间越大，企业绩效就会提高。江三

良与张晨(2020)研究表明,创业可以从创新和创业两个方面显著提高企业绩效。企业家的创新和创业精神越高,企业的博弈能力就越强。在产业政策的调节作用下,创业精神可以更为积极和显著的影响企业绩效。Zharfpeykan and Akroyd (2022) 基于企业可持续发展目标,通过对澳大利亚和新西兰各行各业的 239 家企业调查,并运用分层多元回归分析方法,运用企业的经济、规模以及管理者对企业绩效进行衡量。朱永明与周志浩(2022)社会责任的履行对企业绩效具有显著的正向促进作用,同时也对企业的技术创新具有驱动作用。在技术创新方面,可以正向促进企业绩效,且在社会责任和企业绩效中起到部分中介作用。李银香等人(2022)研究表明,企业绩效不论是高管个人特征还是团队特征均能对其产生影响,在较多的行业学历同质性正向影响企业绩效。个人特质方面:首席执行官的个人特征对公司绩效有独立影响,也与其他高管特征共同影响企业绩效。

### 2.3.3 企业绩效的维度

Carroll (1979) 认为企业绩效应包含社会绩效。Carroll 卡罗尔的 CSP 模型,包含了慈善责任、伦理责任、法律责任以及经济责任四个层次。Venkatraman and Ramanujam (1986) 表示企业的绩效可以通过三个指标来进行衡量,分别为企业的组织绩效、企业的财务绩效以及企业的营运绩效。Antoncic and Hisrich (2001) 从利润和成长性两个指标来衡量企业绩效。雷娜,杨文杰(2013) 研究中经济增长值为衡量企业绩效的指标。周蕾与余秀莲(2013) 以引用频率较高的每股收益(EPS)为标准衡量企业绩效,研究高管人力资本与企业绩效关系。胡元林与孙华荣(2015) 年在环境规制影响企业绩效的路径研究中,以企业的财务绩效为衡量指标进行研究。周湧等人(2018) 在商业模式的影响研究中,将企业绩效分为财务绩效和市场绩效两个维度。杨伟等人(2020) 以技术绩效和财务绩效两个维度衡量企业绩效,进而进行了相关研究。周琪等人(2020) 从财务绩效和成长绩效 2 个维度 9 个题项对企业绩效进行测度,研究战略导向对企业绩效的作用。徐莉萍等人(2020) 以企业的社会责任角度出发,研究社会责任确实与企业绩效的关系。以企业财务绩效为维度,以净资产收益率(ROE)为指标测量企业绩效。张树山与胡化广(2021) 从微观层面的经济效益切入,采用结合了倾向得分匹配的双重差分模型研究智能制造与企业绩效的关系,得出创新绩效的智能制造显著



提升企业绩效，但可能有一定的滞后性，需要一年后才会积极作用。朱清香等人（2022）以高新技术企业为研究对象，探讨企业自主创新能力的创新绩效与企业绩效的关系，研究表明创新绩效的四个维度对企业的绩效有积极的促进作用。

本研究借鉴周湧、朱清香对企业绩效维度的划分，将企业绩效维度划分为经济绩效和创新绩效三个方面进行测量。

## 2.4 研究现状评述

本章回顾了学者们对于领导力、关系强度以及企业绩效的相关研究，对领导力相关理论和领导力的维度、关系强度相关理论和关系强度的维度、企业绩效相关理论和企业绩效的维度进行了梳理及总结，为模型中假设指标的提出及实证环节提供了概念及理论基础。

从文献综述中可以看出，虽然学者们不断深入、扩展领导力的相关内容，但领导力的作用一直发挥着对个人或团队整体的积极领导和推动。领导力有助于促进成员之间的合作与团结，可以有效促使拥有共同努力梦想、方向和目标群体的共同成长与进步。同时领导力的测量较为集中，指出了受决策、感召、学习、沟通、洞察、前瞻和凝聚等因素的影响。对于关系强度总结出是指个体、群体或组织间关系联结的密切程度，梳理发现主要有强关系和弱关系两种分类，不同的因素影响关系强度，导致成为影响企业绩效的强关系和弱关系。对于绩效的观点当前学者的意见不一，有3种主流意见，主要探讨企业内部和外部对于绩效的总体影响，总结出企业绩效的测量维度主要是经济绩效、社会绩效和创新绩效等。

目前学界在影响企业绩效的因素上已取得丰富的成果，但对于领导力通过中介变量来影响企业绩效的研究较少，因此，本研究选择通过关系强度中介变量来调节领导力与企业绩效之间的关系。

## 2.5 研究概念模型

本研究以山东省济南国家级明水经济技术开发区区内企业为研究对象，探究领导力对企业绩效的影响，以及关系强度在这一过程中发挥的中介作用。基于以上先前的相关研究成果，并结合明水经济技术开发区企业实际情况，应凭借其战略能力、信息和知识的获取以及技术等方面的优势树立的领导力，左右网络成员间的认同和信任感，影响关系强度，进而作用于企业的经济绩效和创新绩效。确

定本研究的因变量的企业绩效,并以企业的经济绩效和创新绩效两个维度进行企业的测量。自变量为领导力,借鉴中国科学院“科技领导力研究”课题组(2006)谢水平等人(2012)研究,本研究认为将领导力划分为引领力、协调力和控制力三个维度较为合理。通过接触时间、互惠性和信任度等方面题项衡量关系强度的强与弱,具体概念模型构建如图 2.1 所示。

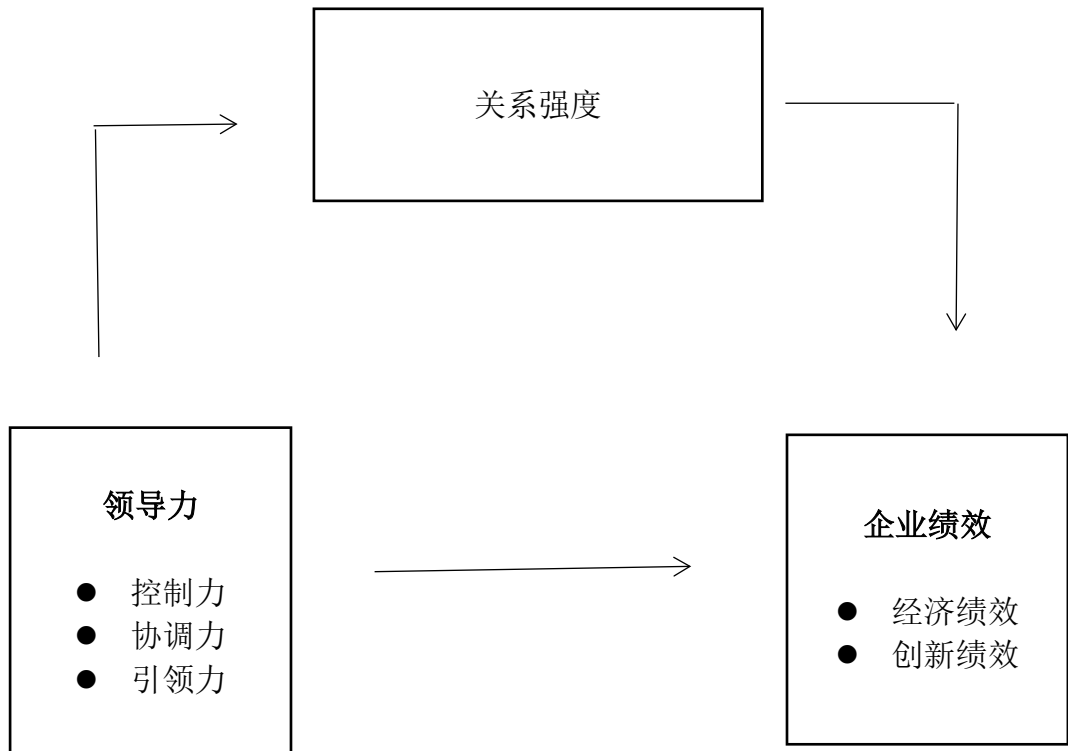


图 2.1 理论模型  
资料来源: 本研究整理

## 第 3 章 研究方法与设计

本章首先通过前文的文献梳理以及模型的构建,结合他人研究以自变量领导力的引领力、协调力和控制力三个维度,因变量企业绩效的创新绩效和财务绩效两个维度以及中介变量关系强度分别提出相应假设。其次,通过借鉴他人研究成果对其维度进行测量,设计调查问卷。最后,为验证本研究发放的调查问卷的有效性,在正式问卷发放前,研究先进行了小样本预调研,随后在回收发放调查问卷样本后对回收数据进行置信度、效度检验。

### 3.1 研究假设的提出

#### 3.1.1 领导力与企业绩效管理

汪秀婷(2012)认为技术创新网络中心核心企业较好的引领带动能力能促进成员间沟通和信任关系的建立,正向促进创新绩效。常琪(2015)研究表明企业引领力、影响力、控制力正向影响网络关系在创新活动中技术水平的发挥,进而对创新绩效产生正向的影响。范惠玲(2018)研究认为,控制力正向影响企业绩效。商华等人(2022)企业拥有较强的引领力和协调力,会将自身发展与国家政策紧密结合,在追求经济绩效的同时,对社会绩效有较高的认可。武丹丹(2022)绿色变革型领导对企业绩效有正向影响,可以改善企业财务绩效和环境绩效。

据此,本研究提出以下假设:

H1a1: 控制力对经济绩效有显著正相关作用。

H1a2: 协调力对经济绩效有显著正相关作用。

H1a3: 引领力对经济绩效有显著正相关作用。

H1b1: 控制力对创新绩效有显著正相关作用。

H1b2: 协调力对创新绩效有显著正相关作用。

H1b3: 引领力对创新绩效有显著正相关作用。

### 3.1.2 领导力与关系强度

Leab (2009) 指出良好的领导力对于提高下属的认同感、稳定性具有较好的帮助。决策者或是领导者在完成企业目标的过程中，精准的战略定位和果断的决策能力会唤起成员对于企业的认同感和满足感，提升他们与企业保持长期合作的意愿，可以有效促使员工与企业的文化、社会关系等产生互动，增加接触频率，建立密切的联系。李春发（2014）认为企业领导的控制力对网络内部资源、制度等要素的高水平组织和管理，很容易在成员之间产生认同感，从而引起成员对网络目标的共鸣，从而增加相关要素的投入，增加接触和沟通的频率，共同发挥其有效性，促进网络目标的实现和绩效的提高。王伟光（2015）认为在网络服务链中企业的核心位置，具有部署、控制和影响其他企业业务的能力。假设企业能够在完成决策者及管理者共同目标的前提下取得了一定的良好成果，就会引发员工或是项目成员的跟随及合作意向，同时促使并鼓励成员增加资源投入的范围和深度，建立密切的合作关系。张大鹏（2017）认为企业的协调力对网络关系进行协调的行为正向影响合作关系的水平和质量。企业通过网络关系和资源的协调而建立的稳定、公平的网络环境和网络体系，会使成员企业不断的追随和资源的追加投入。

据此，本研究提出如下假设：

H2a: 控制力对关系强度有显著正相关作用

H2b: 协调力对关系强度有显著正相关作用

H2c: 引领力对关系强度有显著正相关作用

### 3.1.3 关系强度与企业绩效

郭红东与陈亦悠(2015)研究表明社会关系强度是影响企业绩效的重要因素。社会关系强度的强与弱决定了资源获取的效率及效果，进而影响企业绩效。企业应关注关系网络的建设，提高关系网络的亲密度和信任度，着力加强关系网络强度，进而获得时间优势，最终提升企业绩效。常琪（2015）关系强度正向影响供应链整体绩效。刘畅等人(2018)研究结果表明社会网络对创业绩效有正向影响。在商业网络关系中提高联结强度，有助于获得政府相关部门提供具有针对性服务，如构建社会网络平台，提供行业交流和创业指导等。李丹（2018）提出网络联结



密度越强，节点成员间的信任与合作关系度就越高，会提高知识共享水平，进而提升创新绩效。郑海元与王世元（2021）认为供应链网络关系特点的两个维度，关系强度和关系质量显著正向影响物流企业社会绩效和财务绩效。由于供应链中成员关系质量和强度的提升，成员间信任度增加，信息传递效率提升，因此成员间的联系与合作更为紧密，维护了产业链的整体利益，进而提高了企业绩效。

据此，本研究提出如下假设：

**H3a:** 关系强度对经济绩效有显著正相关作用。

**H3b:** 关系强度对创新绩效有显著正相关作用。

#### 3.1.4 关系强度在领导力和企业绩效管理间的中介作用

郭春元（2010）指出在关系网络中，个体目标与网络目标往往会存在差异，企业需要关注并协调“双重目标”，以促进企业的发展。当成员拥有共同的目标时，关系的强度会增加，从而促进创新目标的实现，有利于企业绩效的提高。谢永平（2012）研究表明，企业在关系网络中建立能引起网络成员遵循和效仿的标准和规范，企业的控制力和引领力可以促进网络成员间关系的强度有利于技术企业创新绩效的提高。黄飞（2014）认为企业通过创造共同的目标，以优秀的决策能力制定正确的发展战略，企业的引领力的提升可以吸引成员企业的自发跟随以及吸引外部主体的加入，提高关系网成员的关系强度，关系强度的提升有利于合作稳定性的提高，从而促进企业绩效的提升。王雪红（2014）认为核心企业的目标协调作用能够促使成员间产生协同效应，从而使得成员之间得以建立更积极且稳定的合作关系，企业及员工共同致力于创新绩效的提高。领导力的协调功能可以在成员之间产生协同效应，建立更加积极的合作关系，致力于企业绩效的提高。常红锦（2017）指出，规范创新网络共识可以增加成员之间的沟通和信任，促进成员之间的联系和交流，提高关系的稳定性和亲和度，有利于企业绩效的提升。吕鸿江等人（2021）研究认为，认为基于企业的控制力有利于形成公平稳定的网络机制，增加成员的凝聚力，这有助于企业绩效的提升。

据此，本研究提出如下假设：

**H4a1:** 关系强度在控制力和经济绩效间有中介作用。

**H4b2:** 关系强度在协调力和经济绩效间有中介作用。

H4c3: 关系强度在引领力和经济绩效间有中介作用。

H4b1: 关系强度在控制力和创新绩效间有中介作用。

H4b2: 关系强度在协调力和创新绩效间有中介作用。

H4b3: 关系强度在引领力和创新绩效间有中介作用。

## 3.2 维度测量

### 3.2.1 领导力测量量表

领导力的测量题项设计包含引领力、控制力和协调力三个维度，每个维度三个测量题项。研究借鉴陈焕彪（2002）和郭春元（2010）企业领导力量表内容，基本确保了量表的信效度，并结合本研究的研究背景和研究目的，分别对三个维度进行题项设计。如表 3.1 所示。

表 3.1 领导力测量题项表

测量维度	指标	编号	题项
控制力	业务指标	A1	我企业的业务要求，合作伙伴能很好的完成处于/领导地位的合作伙伴的业务要求，我企业能很好的完成。
	行为控制	A2	我对合作伙伴的行为选择具有一定的限制和约束/处于领导地位的合作伙伴对我企业的行为选择具有一定的限制和约束。
	方式控制	A3	我影响合作关系中双方的合作方式/处于领导地位的合作企业影响合作关系中双方的合作方式。
协调力	关系协调	B1	我能有效缓解合作伙伴间的矛盾，并调节成员间关系/处于领导地位的合作伙伴能有效缓解成员间的冲突，并调节成员间的关系。
	任务协调	B2	我企业能使合作伙伴任务明确，并能指挥合作行为协调一致/处于领导地位的合作伙伴能使各组织任务明确，并能有效协调，使合作伙伴协调一致。
	目标推动	B3	我能推动网络目标和成员目标趋于一致/处于领导地位的合作伙伴能推动网络整体目标和成员目标趋于一致。
引领力	战略把握	C1	我企业能根据当前所处的环境和条件做出正确的战略决策/处于领导地位的合作伙伴能根据当前所处的环境和条件做出正确的战略决策。
	应变能力	C2	当内外环境发生变化时，我企业能及时采取措施，适应环境/当内外部环境变化时，处于领导地位的合作伙伴能及时采取措施，适应环境。
	成员追随	C3	因发展需求，当我企业做出决策改变时，合作伙伴也会随后做出相应的战略的调整/因发展需求，当处于领导地位的合作伙伴做出战略改变时，我企业也会做出相应的调整战略。

资料来源：本研究整理

### 3.2.2 关系强度变量维度测量

关系强度的测量题项借鉴 Granovetter (1973)、Chen and Peng (2008) 基于中国情境下开发的 9 条目量表。通过时间投入、资源投入以及互惠性三个指标对关系强度进行测试，共 9 个题项。如表 3.2 所示。

表 3.2 关系强度测量表

测量维度	指标	编号	题项
关系强度	时间投入	E1	我们与合作伙伴之间的交流活动非常频繁
		E2	我们与合作者会经常进行实地经验交流,并对相关的内容提出建议
		E3	我们与合作伙伴之间的关系持续了很久
	资源投入	E4	我们在合作关系进行中投入了大量的人力资源
		E5	我们对合作伙伴较为认可,对合作伙伴的支持充满了感激
		E6	我们在合作关系进行中投入了大量的社会资源
	互惠性	E7	我们在合作伙伴的行为有利于实现双赢
		E8	我们对合作伙伴较为认可,对合作伙伴的支持充满了感激
		E9	我们在合作中不会做出有损合作伙伴利益的行为和决策

资料来源：本研究整理

### 3.2.3 企业绩效变量维度测量

随着社会发展，创新能力已经成为企业持续发展的重要指标，特别是经济技术开发区的企业，企业经营与发展以经济绩效为目标时，通过产品和商业模式的创新，解决各类社会问题。企业绩效的测量题项设计包含经济绩效和创新绩效两个维度，每个维度三个测量题项。研究借鉴高建（2004）对创新绩效的测度、Lumpkin (1996) 的财务绩效的测度量表内容，基本确保了量表的信效度，并结合经济技术开发区的特点，分别对两个维度进行题项设计，如表 3.3 所示。

表 3.3 企业绩效测量题项表

测量维度	指标	编号	题项
经济绩效	市场占有率	Q1	公司主体业务持续保持着很高的市场占有率
	利润	Q2	公司的一直以来都保持着很高的利润
	净资产收益	Q3	在净资产收益方面，公司在同行业中遥遥领先
创新绩效	技术	R1	我们的新产品技术含量都比较高
	研发	R2	我们新产品的开发速度很快
	生产	R3	新产品开发过程中，我们的投入产出效率较高

资料来源：本研究整理

## 3.3 问卷设计与发放

本研究还包含对问卷填写者基本信息的调查，主要包括受访者的性别、年龄、受教育程度以及单位角色等基本信息。所有量表题项均采用李克特五点测量

(Linkert-5) 模式。“1”代表非常不符合，“2”代表不符合，“3”代表一般，“4”代表比较符合，“5”代表非常符合，数值大小直接衡量企业人员对事件的认可程度。问卷采用线上的形式进行方便抽样，不仅可以最大程度节省时间和人力成本，还更加便于统计处理和分析。同时也保证了数据的完整性。研究对象选取明水经济技术开发区区内企业，确保调研的有效性和针对性。国家级明水经济技术开发区区内约 9100 家区内企业，13 万从业人员，本研究的问卷发放数量利用 Dillman(2007) 的公式：

$$N_s = \frac{(N_p)(P)(1-P)}{(N_p-1)(B/C)^2 + (P)(1-P)}$$

其中， $N_s$ =需完成的样本数； $N_p$  为母群体规模； $P$ =预期比例值（通常设 0.5）； $B$ =抽样误差（通常设 0.05）； $C$ =依赖区间（通常设为 1.645）。通过上述公式得到  $N_s$  为 270 份，即样本容量为 270 份时可以代表研究对象的总体。

### 3.4 预调研

为确保问卷质量的有效性以及时效性，符合正式调研及模型搭建的要求，本研究事先进行了小样本预调研，通过使用 spss 26 版本实现分析过程，邀请明水经济技术开发区中国重汽汽车集团公司中层以上领导进行填写，共发放样本 50 份，回收有效问卷 48 份。

#### 3.4.1 预调研信度分析

领导力的三个维度标准化信度系数分别为 0.847、0.683 和 0.826。如果信度系数低于 0.6，一般认为内部一致性信度不高。系数在 0.7-1 之间，即表示内部一致性较好，本次预调研协调力信度系数为 0.683 不到 0.7，但数值较为接近，因此，不做处理。其它维度信度系数均满足大于 0.7 的标准，且不存在删除项后的克隆巴赫系数大幅提升的情况，表明信度检验结果良好。如表 3.4 所示。

表 3.4 领导力信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关性	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 a
控制力	A1	.788	.715	.847
	A2	.701	.795	
	A3	.652	.841	
	B1	.452	.648	
				.683

协调力	B2	.459	.627	.826
	B3	.577	.476	
引领力	C1	.622	.804	
	C2	.729	.686	
	C3	.708	.732	

资料来源：本研究整理

关系强度标准化信度系数为：0.942。信度系数满足大于 0.7 的标准，且不存在删除项后的克隆巴赫系数提升的情况，表明信度检验结果较好。如表 3.5 所示。

表 3.5 关系强度信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关性	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 a
关系强度	E1	.769	.932	.942
	E2	.746	.934	
	E3	.815	.930	
	E4	.824	.929	
	E5	.774	.933	
	E6	.766	.933	
	E7	.863	.928	
	E8	.730	.935	
	E9	.697	.936	

资料来源：本研究整理

企业绩效的两个维度标准化信度系数分别为：0.904 和 0.891。维度信度系数均满足大于 0.7 的标准，但经济绩效在删除 Q1 题项后，信度系数为 0.962 大于 0.904，因此正式问卷回收后，仍存在问题将进行调整，如表 3.6 所示。

表 3.6 企业绩效信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关性	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 a
经济绩效	Q1	.688	.962	.904
	Q2	.893	.794	
	Q3	.871	.814	
创新绩效	R1	.825	.812	.891
	R2	.739	.885	
	R3	.797	.835	

资料来源：本研究整理

### 3.4.2 预调研数效度分析

KMO 检验的系数取值范畴在 0-1 之间，KMO 值越接近于 1，变量间的相关性越强，原有变量越适合作因子分析。通过信度分析删除题项 Q1 后，使用 spss26 版本进行分析，KMO 检验的系数结果为 0.793，接近 0.8,因此原有变量适合做因子分析。根据球形检验的显著性也可以看出，本次检验的显著性无限接近于 0。因此，本研究问卷达具备良好的置信度，可以为后续研究提供数据基础。样本信度结果如表 3.7 所示。

表 3.7 KMO 和巴特利特检验

KMO 取样適切性量数		.793
巴特利特球形检验	近似卡方	1211.418
	自由度	253
	显著性	.000

资料来源：本研究整理

通过事先进行了小样本的预调研对数据进行信效度分析发现，企业绩效中经济绩效维度的 Q1 题项在删除项后的克隆巴赫有所提升，其它题设设计较为合理，在正式问卷下发时，不做调整，如果后续实证分析时发现问题，在进行调整。

## 第 4 章 实证分析

本章使用 SPSS 26 版本软件对回收样本数据进行频率分析、信度系数分析、效度分析、因子分析、相关性分析以及回收分析，以此检验本次被调查对象的分布情况、集中趋势、量表设计是否合理，各变量之间的相关性和显著性，自变量对因变量的影响以及中介变量的中介效应，验证研究假设是否成立等。

### 4.1 人口学变量频率分析

在进行数据模型运算之前，首先对回收数据进行检查，本次问卷发放 300 份，提出漏填、错填等问题问卷，最终收回有效问卷 292 份，符合继续分析条件

#### 4.1.1 被调查者个人基本情况

本节主要运用 SPSS 26.0 对问卷样本的数据统计进行描述性分析，分别对被调查者性别、年龄、受教育程度以及单位角色进行了相关的统计分析，分析结果如表 4.1 所示。

表 4.1 人口学变量频率分析

变量	选项	频率	百分比	标准差
性别	男	176	60%	.49
	女	116	40%	
年龄	25 岁以下	12	4%	.87
	29-30	77	26%	
	31-40	109	37%	
	41 及以上	94	32%	
教育程度	大专以下	7	2%	.78
	大专	84	29%	
	本科	134	46%	
	硕士	66	23%	
单位角色	硕士以下	1	0%	1.17
	一般技术人员	76	26%	
	高级技术人员	45	15%	
	一般管理者	113	39%	
	高层管理者	43	15%	
	其他	15	5%	

资料来源：本研究整理



根据 4.1 的分析结果可以看出人口学变量的数值特征，反应了本次被调查对象的分布情况。

根据各个变量的频率分析结果可以看出，分布基本满足抽样调查的要求。其中性别调查结果，男性比例为 60%，女性比例为 40%，符合明水经济技术开发区以工业企业为主体的特征，同时，本次调查的结果重点偏向的是男性的意愿：在年龄方面，被调查者的 292 人中，仅有 12 名年龄在 25 岁及以下，仅占 4%，说明本科以下应届毕业生招收人数较少；25 岁以上职工，年龄分布情况较为平均；在教育程度方面，本科学历占比最高 46%，硕士学历占比 23%，硕士以上学历仅有 1 人，在高学历人才方面有所欠缺；受访者单位角色分布情况较为合理，对进一步分析奠定了基础。

## 4.2 信度、效度分析

通过进行相关的信度、效度分析检验，从而避免因调查问卷的问题而影响结果，查看相关指标是否满足数值标准，确保调查问卷各测量题项都达到标准满足相关要求。

### 4.2.1 信度分析

本研究信度分析使用 SPSS 26 版本实现信度分析过程，信度检验是指测验结果的一致性、稳定性及可靠性，信度系数愈高即表示该检验的结果的一致、稳定与可靠性愈高。目前通用的信度测量是 Cronbach's Alpha 系数，一般而言，如果量表的系数大于 0.9 表示它的内部一致性非常高，系数在 0.7-0.9 之间表示内部一致性较好，如果在 0.7 以下，则说明问卷设计不太理想。

领导力在信度检验中，控制力维度标准化的  $\alpha$  系数为 0.746，删除 A1 项后的克隆巴赫系数为 0.748，因此将控制力维度中 A1 项删除，删除项后，控制力维度仅有两个题项，不能再进行调整，且标准化后的  $\alpha$  系数大于 0.7，表明信度检验结果较好，满足研究条件，调整后如表 4.2 所示。

表 4.2 领导力信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 $\alpha$
控制力	A2	.607	-	.755
	A3	.607	-	
	B1	.450	.645	
控制力	B2	.438	.656	.703
	B3	.620	.376	
	C1	.469	.555	



引领力	C2	.489	.480
	C3	.434	.684

资料来源：本研究整理

领导力的三个维度标准化信度系数分别为 0.755、0.703、0.717。信度系数在 0.7-1 之间，即表示内部一致性较好，越接近 1 可靠性越高。根据删除项后的信度系数可以看出，都是小于标准化后的信度系数，因此领导力三个维度的题项不需要进一步调整。

关系强度的信度检验中，E4 和 E8 题项存在删除后的克隆马赫系数高于标准化后的  $\alpha$  系数问题，通过调整，删除题项 E4 和 E8，关系强度标准化信度系数为 0.84。信度系数满足大于 0.7 的标准，信度系数在 0.7-1 之间，即表示内部一致性较好，越接近 1 可靠性越高。不再存在删除项后的克隆巴赫系数提升的情况，表明信度检验结果较好。调整后如表 4.3 所示。

表 4.3 关系强度信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 $\alpha$
关系强度	E1	.549	.820	.840
	E2	.466	.832	
	E3	.624	.808	
	E5	.671	.805	
	E6	.711	.792	
	E7	.475	.833	
	E9	.648	.804	

资料来源：本研究整理

在企业绩效信度分析过程中，Q3 和 R2 题项存在删除项后的克隆巴赫系数高于标准化的  $\alpha$  系数问题，通过调整题项，在经济绩效维度中，删除题项 Q3；在创新绩效维度中，删除题项 R2。调整后经济绩效和创新绩效信度系数分别为 0.734 和 0.715，信度在 0.7-1 之间，即表示内部一致性较好，越接近 1 可靠性越高。删除项后，企业绩效两个维度均只有两个题项，不能再进行调整，且标准化后的  $\alpha$  系数大于 0.7，表明信度检验结果较好，满足研究条件。调整后如表 4.4 所示。

表 4.4 企业绩效信度分析

维度	题项	修正后的项与总计相关	删除项后的克隆巴赫 Alpha	标准化后的 $\alpha$
经济绩效	Q1	.58	-	.734
	Q2	.58	-	
创新绩效	R1	.51	-	.715
	R3	.51	-	

资料来源：本研究整理

根据总体的信度系数可以看出，标准化后的克隆巴赫系数为 0.926，说明问卷总体的可信度非常高。如表 4.5 所示。

表 4.5 可靠性统计

克隆巴赫 Alpha	基于标准化项的克隆巴赫 Alpha	项目
.927	.926	24

资料来源：本研究整理

#### 4.2.1 效度分析

本研究通过使用 SPSS 26 版本实现效度分析过程，以实现检验问卷题目的设计是否合理，分析结果如表 4.6 所示。

表 4.6 KMO 和巴特利特检验

KMO 取样适切性量数		.863
巴特利特球形检验	近似卡方	3869.033
	自由度	171
	显著性	.000

资料来源：本研究整理

KMO 检验的系数取值范围在 0-1 之间，KMO 值越接近于 1，意味着变量间的相关性越强，原有变量越适合作因子分析；KMO 度量标准:0.9 以上表示非常适合；0.8 表示适合；0.7 表示一般；0.6 表示不太适合；0.5 以下表示极不适合。根据 4.6 探索性因子分析的结果可以看出，KMO 检验的系数结果为 0.863，大于标准值 0.7，因此原有变量适合做因子分析。根据球形检验的显著性了可以看出，本次检验的显著性无限接近于 0。拒绝原假设，所以问卷具有良好的效度。

表 4.7 总方差解释

成分	初始特征值			提取载荷平方和			旋转载荷平方和		
	总计	方差百分比	累积%	总计	方差百分比	累积%	总计	方差百分比	累积%
1	8.68	45.67	45.67	8.68	45.67	45.67	2.90	15.26	15.26
2	1.64	8.65	54.33	1.64	8.65	54.33	2.65	13.92	29.18
3	1.53	8.07	62.39	1.53	8.07	62.39	2.52	13.29	42.47
4	1.17	6.14	68.53	1.17	6.14	68.53	2.44	12.85	55.32
5	.93	4.92	73.45	.93	4.92	73.45	2.22	11.67	66.99
6	.91	4.78	78.23	.91	4.78	78.23	2.14	11.24	78.23

提取方法：主成分分析法

资料来源：本研究整理

根据表 4.7 所示：可以看出公因子的解释方差分别为 15.26%、13.92%、13.29%、12.85%、11.67%和 11.24%，总方差解释为 78.23%、大于 50%，说明有较好的方差解释能力。

表 4.8 旋转后的成分矩阵  $\alpha$

测量项	成分					
	1	2	3	4	5	6
A2					.739	
A3					.857	
B1	.669					
B2	.724					
B3	.703					
C1			.762			
C2			.768			
C3			.515			
E1				.814		
E2				.510		
E3				.730		
E5				.852		
E6				.688		
E7				.507		
E9				.628		
Q1		.505				
Q2		.816				
R1						.502
R3						.788

提取方法：主成分分析法。  
 旋转方法：凯撒正态化最大方差法。  
 $\alpha$  旋转在 9 次迭代后已收敛。

资料来源：本研究整理

根据 4.8 旋转后的成分矩阵  $\alpha$  可知，成分 1 对 B1、B2、B3 影响最大，成分 2 对 Q1、Q2 影响最大，成分 3 对 C1、C2、C3 影响最大，成分 4 对 E1、E2、E3、E5、E6、E7、E9J 影响最大，成分 5 对 A2、A3 影响最大，成分 6 对 R1、R3 影响最大，且每个值都大于 0.5，说明调整后的问卷设计合理，变量与对应的因子的相关程度较高。

### 4.3 相关分析

相关分析主要思想是用于研究变量之间关系方向及大小的一种分析方法。本研究在研究领导力对企业绩效的影响的关系强度为中介变量时，要先进行相关分析判断各变量维度之间是否存在关联性，为回归分析奠定基础。分析使用软件 SPSS 26 版本，通过选择皮尔逊 Person 相关系数判断相关方向和相关程度，其中，相关系数为正值且相关系数显著，即表示变量之间正相关；相关系数为负值且相关系数显著，即表示变量之间负相关，具体结果如表 4.9 所示。

表 4.9 各维度间相关性分析

变量	相关性	经济绩效	创新绩效	关系强度	控制力	协调力	引领力
经济绩效	皮尔逊相关性 Sig. (双尾)	1	.609**	.631**	.431**	.738**	.599**
			0	0	0	0	0

变量	相关性	经济绩效	创新绩效	关系强度	控制力	协调力	引领力
创新绩效	皮尔逊相关性		1	.698**	.499**	.724**	.728**
	Sig. (双尾)			0	0	0	0
关系强度	皮尔逊相关性			1	.508**	.722**	.787**
	Sig. (双尾)				0	0	0
控制力	皮尔逊相关性				1	.502**	.547**
	Sig. (双尾)					0	0
协调力	皮尔逊相关性					1	.672**
	Sig. (双尾)						0
引领力	皮尔逊相关性						1
	Sig. (双尾)						

\*\*在 0.01 级别 (双尾), 相关性显著。

资料来源: 本研究整理

根据表 4.9 的相关分析结果可以看出, 各个变量在 99% 的显著性水平上均存在显著的相关性, 即两变量之间相关性成立。而且相关系数都是大于 0 的, 所以都是正相关关系。要研究变量的影响关系和假设验证还需要回归分析一步验证。

#### 4.4 回归分析

本文研究的是领导力对企业绩效的影响, 以关系强度为中介变量。即控制力、协调力、引领力 (自变量) 对企业经济绩效和创新绩效的影响, 以及关系强度为中介变量的中介效应。前节已通过信度、效度以及相关检验, 回归分析使用软件 SPSS 26 版本实现分析过程, 通过三步回归方法实现检验关系强度的中介效应。

##### 4.4.1 领导力对企业绩效的回归分析

表 4.10 回归分析 (领导力、企业绩效)

因变量	变量	未标准化系数		标准化系数	t	显著性	R 方	调整后 R 方	ANOVAa	
		B	标准错误	Beta					F	显著性
经济绩效	(常量)	-.324	.38		-.853	.394	.564	.56	124.387	.0000b
	控制力	.005	.058	.004	.086	.931				
	协调力	.503	.044	.61	11.348	.000				
	引领力	.159	.047	.187	3.365	.001				
创新绩效	常量	-	.396		-	.000	.796a	.634	166.044	.000b
	控制力	.091	.061	.065	1.498	.135				
	协调力	.386	.046	.411	8.34	.000				
	引领力	.402	.049	.416	8.166	.000				

资料来源: 本研究整理

根据表 4.10 分析结果可以看出，领导力对企业经济绩效的回归分析中，模型  $R^2$  值为 0.564，意味着控制力、协调力、引领力可以解释企业创新绩效的 56.4% 变化原因。调整后的  $R^2$  的系数变小，值为 0.56，说明不被解释变量变小。回归模型通过  $F$  检验 ( $F=124.387$ ,  $P<0.05$ )，说明至少一个变量会对经济绩效产生影响关系。通过回归系数来看，控制力的  $P$  值为 0.931 大于 0.05，协调力和引领力的  $P$  值分别.000 和.001 为无限接近于 0，均小于 0.05，说明协调力和引领力对经济绩效有显著性影响关系。结合回归系数  $B$  值，模型中三个解释变量  $B$  值分别为 0.005、0.503 和 0.159。说明协调力和引领力对经济绩效均呈现出显著的正向影响关系。

领导力对企业创新绩效的回归分析中，模型  $R^2$  值为 0.634，意味着控制力、协调力、引领力可以解释企业创新绩效的 63.4% 变化原因。调整后的  $R^2$  的系数变小，值为 0.63，说明不被解释变量变小。回归模型通过  $F$  检验 ( $F=166.044$ ,  $P<0.05$ )，说明至少一个变量会对创新绩效产生影响关系。通过回归系数来看，控制力的  $P$  值为 0.135 大于 0.05，协调力和引领力的  $P$  值分别.000 和.000 为无限接近于 0，均小于 0.05，说明协调力和引领力对创新绩效有显著性影响关系。结合回归系数  $B$  值，模型中三个解释变量  $B$  值分别为 0.091、0.386t 和 0.402。说明协调力和引领力对创新绩效均呈现出显著的正向影响关系。

#### 4.4.2 领导力对关系强度的回归分析

表 4.11 回归分析（领导力、关系强度）

因变量	变量	未标准化系数		标准化系数	t	显著性	R 方	调整后 R 方	ANOVAa	
		B	标准错误	Beta					F	显著性
关系强度	(常量)	-1.651	.937		-1.762	.079				
	控制力	.102	.144	.027	.711	.478				
	协调力	1.122	.109	.436	10.259	.000	.728	.725	256.801	.000b
	引领力	1.273	.117	.48	10.919	.000				

资料来源：本研究整理

根据表 4.11 分析结果可以看出，领导力对关系强度的回归分析中，模型  $R^2$  值为 0.728，意味着控制力、协调力、引领力可以解释关系强度的 72.8% 变化原

因。调整后的  $R^2$  的系数变小，值为 0.725，说明不被解释变量变小。回归模型通过  $F$  检验 ( $F=256.801, P<0.05$ )，说明至少一个变量会对关系强度产生影响关系。通过回归系数来看，控制力的  $P$  值为 0.478 大于 0.05,协调力和引领力的  $P$  值分别.000 和.000 为无限接近于 0，均小于 0.05，说明协调力和引领力对关系强度有显著性影响关系。结合回归系数  $B$  值分别为 0.102、1.122 和 1.273。说明协调力和引领力对创新绩效均呈现出显著的正向影响关系。

#### 4.4.3 关系强度对企业绩效的回归分析

表 4.12 回归分析（关系强度、企业绩效）

因变量	变量	未标准化系数		标准化系数	t	显著性	R 方	调整后 R 方	ANOVAa	
		B	标准错误	Beta					F	显著性
经济绩效 创新绩效	(常量)	1.611	.347		4.643	.000				
	关系强度	.202	.015	.631	13.856	.000	.398	.396	191.997	.000b
	关系强度	.254	.015	.698	16.611	.000	.488	.486	275.909	.000b

资料来源：本研究整理

根据表 4.12 分析结果可以看出，关系强度对企业创新绩效的回归分析中，经济绩效和创新绩效模型  $R^2$  值分别为：0.398 和 0.488，意味着关系强度可以解释企业经济绩效的 39.8%变化原因,同理,关系强度可以解释企业创新绩效的 48.8%变化原因。调整后的  $R^2$  的系数均变小，数值分别为 0.398 和 0.486，说明不被解释变量变小。回归模型  $F$  检验 ( $F=191.997, F=275.909, P<0.05$ )，说明关系强度会对企业的经济绩效和创新绩效产生影响关系。通过回归系数来看，关系强度在经济绩效和创新绩效的  $P$  值分别为无限接近于 0，均小于 0.05，说明关系强度对企业的经济绩效和创新绩效有显著性影响关系。结合回归系数  $B$  值，模型中的  $B$  值分别为 0.202 和 0.254。说明关系强度对企业绩效的经济绩效和创新绩效均呈现出显著的正向影响关系。

#### 4.4.4 领导力和经济绩效间关系强度中介效应的回归分析

通过前文领导力控制力方面对企业经济绩效的回归分析可以看出， $P$  值为 0.931 大于 0.05，领导力中控制力维度对经济绩效影响没有显著性；领导力对关系强度的回归分析结果可以看出， $P$  值为 0.478 大于 0.05，领导力中控制力维度



对关系强度影响不显著, 不满足继续分析关系强度在领导力中控制力与经济绩效的中介效应, 即关系强度在控制力和经济绩效间中介效应不存在。

表 4.13 回归分析 (关系强度中介效应、经济绩效)

变量	控制力		协调力		引领力		关系强度	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t
经济绩效	.003	.064	.593	9.429***	.168	2.543*	.139	2.523*
R 方					.565			
调整后 R 方					.559			
F					93.123***			

\*\*\*表示 P 值小于 0.001, 表示 P 值小于 0.01, \*P 值小于 0.05

资料来源: 本研究整理

根据表 4.13 分析结果看出, 加入关系强度中介变量后, 关系强度 B 值为: 0.139, 即为正相关关系, P 值小于 0.05, 表明关系强度在协调力与经济绩效中存在中介效应, 关系强度在引领力与经济绩效中存在中介效应。领导力中协调力的 P 值小于 0.001, 引领力的 P 值小于 0.05, 表明关系强度在协调力与经济绩效中存在部分中介效应, 关系强度在引领力与经济绩效中存在部分中介效应, 即协调力和引领力可以直接影响企业经济绩效, 也可以通过关系强度为中介变量影响企业经济绩效。

#### 4.4.5 领导力和创新绩效间关系强度中介效应的回归分析

通过前文表 4.10 领导力控制力方面对企业创新绩效的回归分析可以看出, P 值为 0.135 大于 0.05, 领导力中控制力维度对创新绩效影响没有显著性; 表 4.11 回归分析领导力对关系强度的回归分析结果可以看出, P 值为 0.478 大于 0.05, 领导力中控制力维度对关系强度影响不显著, 不满足继续分析关系强度在领导力中控制力与创新绩效的中介效应, 即关系强度在控制力和创新绩效间中介效应不存在。

表 4.14 回归分析 (关系强度中介效应、创新绩效)

变量	控制力		协调力		引领力		关系强度	
	Beta	t	Beta	t	Beta	t	Beta	t
经济绩效	.063	1.452	.38	6.589***	.381	6.293***	.173	2.663*
R 方					.635			
调整后 R 方					.63			
F					124.872***			

\*\*\*表示 P 值小于 0.001, 表示 P 值小于 0.01, \*P 值小于 0.05

资料来源: 本研究整理



根据表 4.14 分析结果可以看出，加入关系强度中介变量后，关系强度  $B$  值为：0.173，即为正相关关系， $P$  值小于 0.05，表明关系强度在协调力与创新绩效中存在中介效应，关系强度在引领力与创新绩效中存在中介效应。领导力中协调力  $P$  值小于 0.001，引领力的  $P$  值小于 0.001，表明关系强度在协调力与创新绩效中存在部分中介效应，关系强度在引领力与创新绩效中存在部分中介效应，即协调力和引领力可以直接影响企业创新绩效，也可以通过关系强度为中介变量影响企业创新绩效。

#### 4.5 假设验证

通过运用回归分析，对本研究第三章根据领导力、企业绩效和关系强度三个变量提出的假设进行了验证，验证结果，如表 4.15 所示：

表 4.15 假设验证结果

编号	内容	结果
H1a1	控制力对经济绩效有显著正相关作用	不成立
H1a2	协调力对经济绩效有显著正相关作用	成立
H1a3	引领力对经济绩效有显著正相关作用	成立
H1b1	控制力对创新绩效有显著正相关作用	不成立
H1b2	协调力对创新绩效有显著正相关作用	成立
H1b3	引领力对创新绩效有显著正相关作用	成立
H2a	控制力对关系强度有显著正相关作用	不成立
H2b	协调力对关系强度有显著正相关作用	成立
H2c	引领力对关系强度有显著正相关作用	成立
H3a	关系强度对经济绩效有显著正相关作用	成立
H3b	关系强度对创新绩效有显著正相关作用	成立
H4a1	关系强度在控制力和经济绩效间有中介作用	不成立
H4a2	关系强度在协调力和经济绩效间有中介作用	成立
H4a3	关系强度在引领力和经济绩效间有中介作用	成立
H4b1	关系强度在控制力和创新绩效间有中介作用	不成立
H4b2	关系强度在协调力和创新绩效间有中介作用	成立
H4b3	关系强度在引领力和创新绩效间有中介作用	成立

资料来源：本研究整理

通过回归分析可以看出，领导力中控制力、协调力、引领力与企业绩效中经济绩效和创新绩效  $B$  值均为正，表明领导力与企业绩效为正向影响关系，但控制力对企业绩效中经济绩效和创新绩效  $P$  值均大于 0.05，表明影响不显著，因此 H1a1、H1b1 假设不成立；控制力对关系强度的影响虽为正相关关系，但  $P$  值未过到小于 0.05 的显著标准，因此 H2a 假设不成立，因假设 H1a1、H1b1 不显著，因此中介效应不存在，假设 H4a1、H4b1 不成立。

## 第 5 章 研究结论和对策建议

本章具体包括三个部分，第一部分主要是对整个研究结论的总结；第二部分深入探讨了本研究对实践运用的对策建议；第三部分主要总结了本研究的不足之处以及存在局限，同时对未来研究进行展望。

### 5.1 研究结论

本研究运用理论研究法和问卷调查法等多种研究方法，对领导力、关系强度和企业绩效进行了相关概念的界定，梳理了当前领导力对企业绩效的影响以及关系强度中介效应的研究现状，并结合本研究明水经济技术开发区区内企业的实际，构建实证分析模型，验证研究假设并提出对策和建议，主要研究结论总结如下：

（一）人口学变量频率分析基础资料显示。通过收集明水经济技术开发区企业职工 292 份样本数据进行分析，人口学变量频率分析基础资料数据分布显示，受访者男性频率为 176 人，女性频率为 116 人，分别占比 60%和 40%，男性样本数量高于女性样本数量 20%，符合明水经济技术开发区以工业企业为主体的特点。在年龄方面，25 岁以下的职工仅为 12 人，一般为本科应届毕业生，说明明水经济技术开发区企业近两年高校招招聘的职工较少。在受教育程度方面，大专以下只有 7 人，大专和本科 218 人，硕士以上 1 人，企业职工主要以大专和本科学历为主，可以看出明水经济技术开发区企业对职工受教育程度有一定要求，但对于高学历人才比较欠缺。

（二）本研究以问卷量表的数据为基础。借鉴前人的研究成果构建模型并提出假设，使用 SPSS 26.0 软件对变量进行信度检验、效度检验、因子分析和相关性分析，通过回归分析对提出的假设进行验证，得出实证分析结果。结果显示：协调力、引领力、关系强度正向影响企业经济绩效，且影响效果显著；控制力正向影响企业绩效，但影响效果不显著；协调力、引领力、关系强度正向影响企业创新绩效，且影响效果显著；控制力正向影响企业创新绩效，但影响效果不显著。协调力、引领力正向影响关系强度，且影响效果显著；控制力正向影响关系强度，

但影响效果不显著；关系强度在协调力和企业经济绩效间、引领力和企业经济绩效间、协调力和企业创新绩效间、引领力和企业创新绩效间有部分中介效应；关系强度在控制力和企业经济绩效间、控制力和企业创新绩效间中介效应不存在。因此 H1a1、H1b1、H2a、H4a1 和 H4b1 不成立。

本研究基于充分的理论研究依据建立模型并提出相应假设。经分析，H1a1、H1b1、H2a、H4a1 和 H4b1 研究假设不成立的原因可能有以下几个方面：

（一）随着时代的变化，管理学理念分为了被动管理和主动管理，控制力也是被动管理的一种体现，随着社会的进步，被动管理的一些弊端也显而易见，渐渐的不被职工和管理者们所接受，因此，导致结果不显著。（二）研究对象范围较小，为明水经济技术开发区的企业，明水经济技术开发区是以工业企业为主体的经济开发区，因为调查范围的局限性，导致结果的不稳定。（三）因近三年疫情爆发，经济下行压力增大，疫情防控措施的实施，使关系强度中接触时间、投入资源和互惠性均受到不同程度的影响；从关系网络关系来看，中国企业国内市场受到很大程度的冲击，疫情初期大部分企业有些被迫停产，原材料供应力不足，上下游产业链中断，物流成本攀升，造成产品中间环节流通能力成本时间过高。与此同时，受全球经济衰退的影响，开发区内外资企业及跨国公司的增资扩股受到阻碍，招商引资以及对外出口企业受到不同程度的影响冲击。也可能出现结果与预测不符的情况。本研究中 H1a1、H1b1、H2a、H4a1 和 H4b1 研究假设不成立，视为与实际影响不太重要，在未来，将进一步验证相关假设，寻找影响结果的原因。

## 5.2 对策建议

为明水经济技术开发区区内企业进行系统性、整体性、重塑性改革，推动开发区步入高质量发展轨道，提升山东省济南明水经济技术开发区区内的企业绩效水平和综合竞争力，本研究基于实证分析，从企业自身发展角度对明水经济技术开发区区内企业以提升企业领导力中协调力、引领力以及关系强度三个方面，促进提升企业自身经济绩效和创新绩效提出相关意见。

### （一）建立合作企业关系制度，设计工作流程

合作企业关系制度即供需链上下游企业关系制度，每个企业都有握手关系，供需链上下游企业就是左右手拉住的企业，特别是开发区内的企业，需要明确我

为谁服务，谁为我服务。通过合作企业关系制度建立，提高关系协调能力；流程设计即每个企业、每个部门在整个大的流程中，扮演什么角色，做什么事情、用多长时间、出什么成果等，都需要通过流程设计固化，通过流程设计，实现任务标准化，达到提高任务协调能力；通过关系协调和任务协调，有助于提高企业的协调力，进而影响企业的经济绩效和创新绩效。

## （二）正确把握战略方向，优化资源配置

一是通过企业对战略方向的正确把握和超强应变能力形成凝聚力，网络成员将产生协同效应，共同致力于创新目标的实现，有效提高经济效益和创新效益。二是企业通过优化网络资源配置，最大限度地发挥关系网络中成员的潜力，为企业活动提供动力，促进成员参与度的提高，有利于企业绩效的提高。因此，在企业活动中，企业应不断提高自身的战略控制能力，在与网络成员做好协同发展的基础上，尽可能发挥引领和带动作用，从而促进企业经济绩效和创新绩效的提升。

## （三）通过对外交流平台，不断优化企业资源配置

一是通过产业技术创新平台联盟、跨国公司地区总部、各类研发孵化平台，广泛地与网络成员建立直接联系并保持长期的合作关系。二是通过关系网络，积极构建方便快捷的知识体系和共享传递路径，不断增强与合作伙伴的友好关系，吸收不同企业的优质资源进行知识整合，促进企业经济绩效和创新绩效的提升。三是注意与网络伙伴关系的维护。保持与合作伙伴的互惠性，不做有损合作伙伴利益的行为和决策。根据不同合作伙伴的特点，适当增加与其接触的频率和连接密度，培养相互信任、相到认同的合作关系，保持合作关系长期性，有效性，促进信息流通、知识流动和技术共享，有助于企业多渠道获取新的资源，利用较好的网络关系强度，促进提高企业的经济绩效和创新绩效。

（四）把握数字经济发展方向，提升产业数字化水平。围绕促进数字经济和制造业深度融合、赋能传统区内企业转型升级。准确把握数字经济发展方向，以实体经济向数字化赋能，全面提升区内企业产业数字化水平，依托新信息产业资源和区域发展优势，以国家级工业互联网试点示范园区和省级工业互联网示范园区建设为切入点，聚焦区内企业的基础设施、现代企业管理理念和企业的数字化转型思路，加速企业数字化进程，打造数字化转型样板企业。依托制造、化工、

数字化车间等智能场景建设,加快新一代信息技术与制造业全过程全要素深度融合,促进企业产业迈向中高端。数字化转型将对企业网络提出考验,因为联接未来将由供需力量之间的相互作用决定,因此必须促使网络成员间及时了解并掌握未来联接特质,才可以更好地支持企业战略发展。

(五) 坚定企业绿色低碳发展方向。坚决落实区内企业“双碳”任务,以汽车制造、食品加工、新材料、化工等主导产业为重点,实施绿色制造标杆企业引领工程,积极探索以企业为主体的碳排放追踪体系,鼓励引导企业技术提升、生产工艺再造,进行数字化、智慧化、绿色化转型。努力打造绿色工厂,增强区内企业的储能、节能、降碳能力。在企业绿色化低碳发展方面,应具有广泛的合作生态系统,支持开放理念,重视合作伙伴的技术能力和创新能力,具有将广泛多样化的资源进行整合、融合的能力,将客户作为共同创新伙伴纳入创新议程的意愿,不应仅限于网络特性和功能,更需要关联企业应密切关注其理想的联接状态规划清单,优化运营管理,确定关键的支持力量,梳理好架构和走低碳高质量发展的路径,制定符合未来发展趋势以及企业发展规划的联接计划,构建基于网络关系内生态服务闭环的生态协作。

### 5.3 研究不足与展望

本研究虽取得一些成果,但在研究的过程中可能存在以下不足:

第一调整对象。本次研究的是明水经济技术开发区的企业,问卷发起选择也是明水经济技术开发区区内企业,明水经济技术开发区主要以工业企业为主,因此调查的企业类型覆盖度较低,且具有一定的地域局限性。

第二样本采集数量有待进一步增加。本次调查共收集有效问卷 292 份,尽管已经满足实证分析标准,但样本的增加可以一定程度上提升研究结论的准确度以及研究的普适性。

第三,近三年来,疫情的爆发,防疫政策的管控,国际政治形势比较紧张,以及以美国为首的西方国家对中国经济和技术的封锁等诸多因素,对中国经济造成较大影响。本文研究内容并未涉及,也可能受诸多因素影响,导致研究结果有所偏差,这是一大不足。希望在以后的研究中能将以上的维度纳入研究范围,以期对企业绩效提供更加完善的建议。



## 参考文献

- David., V. Day, 约翰·安东纳基斯 (2015)。《领导力的本质》。北京大学出版社。
- John Kotter (1997)。《变革的力量》。华夏出版社。
- 卜云峰、郭建琴 (2021)。数字经济变革下的“领导力五力模型”研究。《中国集体经济》，(24)，101-102。
- 柴宝勇、李梓琳 (2021)。“领导力”的理论溯源与中国共产党领导力的理论观察。《管理世界》，37 (8)，11-20。
- 常红锦、党兴华、杨有振 (2017)。创新网络惯例与关系稳定——信任的中介作用。《科研管理》，38 (11)，10-17。
- 常琪 (2015)。《核心企业领导力对供应链整体绩效影响研究》。[硕士学位论文，西安电子科技大学]，中国知网 <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10701-1017302077.htm>
- 陈焕彪 (2009)。《网络组织核心企业领导力与网络组织运行效率关系研究》。[硕士学位论文，天津财经大学]，中国知网 <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10070-2009114299.htm>
- 陈晶、鲁欣怡 (2021)。领导力理论研究的窘境与出路——兼谈领导力六维框架构想。《管理现代化》，41 (2)，82-86。
- 陈芹 (2004)。构建学习型组织的领导力。《企业改革与管理》，(12)，20-21。
- 董书昊、陈心想、张磊 (2021)。“时间投入”和“关系深度”——“关系强度”概念的二维视角及其意义。《社会学评论》，9 (4)，239-256。
- 范惠玲 (2018)。领导力对企业绩效的影响。《西部皮革》，40 (4)，44-46。
- 高建、汪剑、魏平 (2004)。企业技术创新绩效指标:现状、问题和新概念模型。《科研管理》，(S1)，14-22。
- 高兴国 (2012)。领导力概念辨析——领导力问题研究之一。《生产力研究》，(11)，10-11。
- 郭春元 (2010)。《基于网络组织环境，核心企业领导力与工作满意度关系的实证研究》。[硕士学位论文，天津财经大学]，中国知网 <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10070-1011070351.htm>
- 郭红东、陈亦悠 (2015)。社会关系、资源获取与农民创业绩效。《贵州大学学报 (社会科学版)》，33 (3)，79-88。
- 韩贝 (2014)。网络关系强度与新企业绩效分析——基于社会资本视角。《新西部 (理论版)》，(24)，71-72。
- 洪向华 (2002)。企业核心竞争力的关键在于提升企业的领导力。《理论前沿》，(22)，36。
- 胡涛 (2018)。以领导力建设引领企业改革创新。《企业文明》，(11)，100-101。
- 胡元林、孙华荣 (2015)。环境规制影响企业绩效的路径研究。《中国科技论坛》，(12)，75-80。
- 胡月星 (2018)。怎样理解领导力。《中国领导科学》，(2)，14-22。
- 黄爱华、周丽敏、刘洋 (2016)。从领导到追随:领导力的一个整合研究框架。《科技进步与对策》，33 (21)，137-142。
- 黄飞 (2011)。《企业价值网核心企业领导力对运行效率影响的实证研究》。[硕士学位论文，广西大学]，中国知网 <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10593-1014378905.htm>

- 黄晓芬、刘孟迪（2022）。信息共享能力视角下关系强度对战略有效性的影响。*山西大同大学学报（自然科学版）*，38（3），31-35。
- 简文祥、王革（2014）。西方领导力理论演进与展望。*科学学与科学技术管理*，35（2），80-85。
- 江三良、张晨（2020）。企业家精神、产业政策与企业绩效——来自沪深 A 股制造业上市公司的证据。*南京审计大学学报*，17（4），40-49。
- 蒋振宇、王宗军（2020）。关系强度对企业创新意愿和创新能力的影晌机理——基于企业内外部视角的分析。*研究与发展管理*，32（3），123-135。
- 匡贞胜、赖思振（2022）。管理体制、空间类型与功能区经济绩效——基于国家级高新区 2008-2017，年面板数据的实证分析。*管理评论*，34（4），34-43。
- 雷娜、杨文杰（2013）。管理水平、内部控制与企业绩效关系实证研究。*商业时代*，（32），95-96。
- 李春发、王雪红、杨琪琪（2014）。生态产业共生网络核心企业领导力与网络绩效关系研究。*软科学*，28（9），69-73。
- 李丹、杨建军（2018）。联结强度与技术创新模式：企业间信任的中介作用[J]。*科技进步与对策*，35（3），1-7。
- 李荣华、贾迎亚、胡君辰（2022）。基于行为视角的危机领导力模型建构与有效性检验。*复旦学报（社会科学版）*，64（2），166-176。
- 李焯、涂跃俊（2018）。关系强度对员工创新绩效的影响机制研究。*软科学*，32（9），80-83。
- 李焯、涂跃俊（2018）。关系强度对员工创新绩效的影响机制研究。*软科学*，32（9），80-83。
- 李银香、沈康杰、朱哲（2022）。高管特征与企业绩效：综述与展望。*会计之友*，（7），53-58。
- 廖长香。（2021）持续竞争优势、股东关系网络与企业财务绩效——基于不同产权性质视角。*财会通讯*，（14），54-58。
- 刘畅、冉春红、邓铭（2018）。黑龙江省农村微型企业创业：创业者社会网络和创业绩效。*江苏农业科学*，46（2），277-282。
- 罗彪、张哲宇（2012）。领导力与动态能力对企业绩效影响的实证研究。*科学学与科学技术管理*，33（10），137-146。
- 吕冲冲、杨建君、张峰（2017）。共享时代下的企业知识创造——关系强度与合作模式的作用研究。*科学学与科学技术管理*，38（8），17-28。
- 吕乐娣、张昊民、张凤艳、徐书会（2022）。数智时代自我领导力的内涵意蕴与培养路径。*领导科学*，（9），56-59。
- 苗建明、霍国庆（2006）。领导力五力模型研究。*领导科学*，（9），20-23。
- 彭春燕（2019）。中小企业高层管理者提升领导力的思考。*管理观察*，（4），44-45。
- 商华、尹海磊、董大海、管温馨（2022）。我国国有企业社会责任实现驱动力研究——基于内生性视角。*科研管理*，43（10），136-149。
- 苏心悦、刘斯琦（2022）。数字化时代下的领导力与人力资源管理。*中国市场*，（27），112-114。
- 谭红军、郭传杰、霍国庆、苗建明（2007）。科技领导力要素研究。*科研管理*，（6），115-122。



- 汪秀婷(2012)。技术创新网络中核心企业对创新绩效影响:沟通和信任的中介作用研究。《科学学与科学技术管理》, (12), 37-44。
- 白花云、马俊、廖凌风(2022)。关系强度、吸收能力对中国高新企业二元创新的影响,《广西财经学院学报》, 35(4), 104-117。
- 王建平、吴晓云(2019)。竞合视角下网络关系强度、竞合战略与企业绩效。《科研管理》, 40(1), 121-130。
- 王庆燕、魏江茹(2022)。X+领导力组合及其发展趋势预判。《领导科学》, (4), 70-72。
- 王锐兰、殷路(2017)。政府信息公开中领导力的四维表征。《领导科学》, (32), 16-18。
- 王伟光、冯荣凯、尹博(2015)。产业创新网络中核心企业控制力能够促进知识溢出吗?《管理世界》, (6), 99-109。
- 王雪红(2014)。核心企业领导力对EISN绩效影响研究。[硕士学位论文, 天津理工大学], 中国知网 <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10060-1015516485.htm>
- 武丹丹(2022)。绿色变革型领导对企业绩效的影响研究。吉林大学。
- 谢永平、党兴华、毛雁征(2012)。技术创新网络核心企业领导力与网络绩效研究。《预测》, 31(5), 21-27。
- 徐莉萍、邵宇青、张淑霞(2020)。企业社会责任、社会责任缺失与企业绩效。《财会通讯》, (13), 83-88。
- 杨伟、刘健、武健(2020)。“种群-流量”组态对核心企业绩效的影响——人工智能数字创新生态系统的实证研究。《科学学研究》, 38(11), 2077-2086。
- 于晓敏、李佳贞、单伟(2017)。中国情境下知识共享与创新绩效间关系的元分析。《技术经济》, 36(3), 46-53。
- 詹姆斯·M.库泽斯, 巴里·Z.波斯纳, 伊莱恩·碧柯(2013)。《培养卓越领导者的教练指南》。电子工业出版社。
- 张大鹏、孙新波、刘鹏程、张平(2017)。整合型领导力对组织创新绩效的影响研究。《管理学报》, 14(3), 389-399。
- 张世昌、商容轩、米加宁(2022)。“变”与“不变”:大数据时代数据领导力提升策略的双重建构。《理论探讨》, (3), 104-109。
- 张树山、胡化广、孙磊、张雷(2021)。智能制造如何影响企业绩效?——基于“智能制造试点示范专项行动”的准自然实验。《科学学与科学技术管理》, 42(11), 120-136。
- 赵蓓、马丽(2018)。管理者关系对企业绩效的影响研究——创业导向的中介作用。《东南学术》, (5), 158-166。
- 郑海元、王世杰(2021)。物流企业供应链网络关系特点、社会绩效与财务绩效。《商业经济研究》, (9), 109-112。
- 钟卫东、黄兆信(2012)。创业者的关系强度、自我效能感与创业绩效关系的实证研究。《中国科技论坛》, (1), 131-137。
- 钟卫东、黄兆信(2012)。创业者的关系强度、自我效能感与创业绩效关系的实证研究。《中国科技论坛》, (1), 131-137。
- 周蕾、余恕莲(2013)。高管人力资本溢价与企业绩效倒U型关系研究。《经济管理》, 35(11), 106-117。

- 周琪、苏敬勤、长青、张璐（2020）。战略导向对企业绩效的作用机制研究：商业模式创新视角。《科学学与科学技术管理》，41（10）74-92。
- 周湧、汪寿阳、何静、牟新娣、曾欣（2018）。商业模式对企业绩效的影响机理与实证研究——基于商业生态系统视角。《数学的实践与认识》，48（12），119-128。
- 朱清香、赵文辉、张蓓蕾、谢姝琳（2022）。自主创新能力对企业绩效的影响——基于技术型董事和知识产权保护的调节作用。《会计之友》，（1），82-89。
- 朱然（2011）。浅谈领导力在企业中的影响和作用。《中小企业管理与科技（下旬刊）》，（12），8。
- 朱永明、周志浩（2022）。中小企业社会责任、技术创新与经营绩效内在影响机制研究。《价格理论与实践》，（4），177-180。
- Aftab, J., Abid, N., Sarwar, H., & Veneziani, M. (2022). Environmental ethics, green innovation, and sustainable performance: Exploring the role of environmental leadership and environmental strategy. *Journal of Cleaner Production*, 378(2), 13-25.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495-527.
- Beard, D. W., & Dess, G. G. (1981). Corporate-level strategy, business-level strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 24(4), 663-688.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). Influence of technology innovation intensity on firm performance: Technology innovation on firm performance-case of Kenya. *International Journal of Technology and Human Interaction*, 16(2), 34-52.
- Chen, L., Li, T., & Zhang, T. (2021). Supply chain leadership and firm performance: A meta-analysis. *International Journal of Production Economics*, 235, 108082.
- Chen, X. P., & Peng, S. (2008). Guanxi dynamics: Shifts in the closeness of ties between Chinese coworkers. *Management and Organization Review*, 4(1), 63-80.
- Cook, P. (2006). Management and leadership development: Making it work. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 49-52.
- Dushnitsky, G., & Shapira, Z. (2010). Entrepreneurial finance meets organizational reality: Comparing investment practices and performance of corporate and independent venture capitalists. *Strategic Management Journal*, 31(9), 990-1017.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M., & McGuire, P. (1998). The making of an industry: electricity in the United States. *The Sociological Review*, 46(1), 147-173.
- Gulati, R. (1999). Network location and learning: The influence of network resources and firm capabilities on alliance formation. *Strategic Management Journal*, 20(5), 397-420.
- Hakansson, H. (1987). Technological development: a network approach. *New York: Croom Helm*.
- Håkansson, H., & Snehota, I. (1989). No business is an island: The network concept of business strategy. *Scandinavian Journal of Management*, 5(3), 187-200.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 82-111.

- Jieyi Conger, J. & Lyde, D. (2007). Leadership strength quality model reconsideration. *The Leadership Quarterly*, (2), 20-23.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). *The balanced scorecard: measures that drive performance* (Vol. 70, pp. 71-79). US: Harvard Business Review.
- Kelley, H. H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J. H., Huston, T. L., Levinger, G., ... & Peterson, D. R. (1983). Analyzing close relationships. *Close Relationships*, 20, 67.
- Krackhardt, D., Nohria, N., & Eccles, B. (2003). The strength of strong ties. *Networks in the Knowledge Economy*, 82.
- Lages, L. F., Silva, G., & Styles, C. (2009). Relationship capabilities, quality, and innovation as determinants of export performance. *Journal of International Marketing*, 17(4), 47-70.
- Laskovaia, A., Shirokova, G., & Morris, M. H. (2017). National culture, effectuation, and new venture performance: global evidence from student entrepreneurs. *Small Business Economics*, 49, 687-709.
- Liu, P., Zhang, K., Wang, P., & Wang, F. (2022). A clustering-and maximum consensus-based model for social network large-scale group decision making with linguistic distribution. *Information Sciences*, 602, 269-297.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Nguyen, L. T., An, J., & Ngo, L. V. (2020). Transforming social capital into performance via entrepreneurial orientation. *Australasian Marketing Journal*, 28(4), 209-217.
- Peng, J., Agarwal, A., Hosanagar, K., & Iyengar, R. (2018). Network overlap and content sharing on social media platforms. *Journal of Marketing Research*, 55(4), 571-585.
- Pham, D. L., Ahn, H., Kim, K. S., & Kim, K. P. (2021). Process-aware enterprise social network prediction and experiment using LSTM neural network models. *IEEE Access*, 9, 57922-57940.
- Reed, B. N., Klutts, A. M., & Mattingly, T. J. (2019). A systematic review of leadership definitions, competencies, and assessment methods in pharmacy education. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 83(9), 1873-1885.
- Tekleab, A. G., Quigley, N. R., & Tesluk, P. E. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group & Organization Management*, 34(2), 170-205.
- Todo, Y., Matous, P., & Inoue, H. (2016). The strength of long ties and the weakness of strong ties: Knowledge diffusion through supply chain networks. *Research Policy*, 45(9), 1890-1906.
- Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 35-67.
- Venkatraman, N., & Ramanujam, V. (1986). Measurement of business performance in strategy research: A comparison of approaches. *Academy of Management Review*, 11(4), 801-814.
- Zharfpeykan, R., & Akroyd, C. (2022). Factors influencing the integration of sustainability indicators into a company's performance management system. *Journal of Cleaner Production*, 331 (10), 1-10.

## 附页：

### 调查问卷

本次调查是根据论文《领导力对企业绩效的影响研究-以关系强度为中介变量》研究需要。本问卷以不记名的方式填写，请您根据实际情况认真填写问卷，本人承诺，不会泄露您的个人信息，感谢您的配合和支持！

测量项目	同意程度：1=完全不同意；2=不同意；3=一般；4=同意；5=完全同意				
	1	2	3	4	5
我企业的业务要求，合作伙伴能很好的完成/处于领导地位的合作伙伴的业务要求，我的企业能很好的完成。	1	2	3	4	5
我对合作伙伴的行为选择具有一定的限制和约束/处于领导地位的合作伙伴对我企业的行为选择具有一定的限制和约束。	1	2	3	4	5
我影响合作关系中双方的合作方式/处于领导地位的合作企业影响合作关系中双方的合作方式。	1	2	3	4	5
我能有效缓解合作伙伴间的矛盾，并调节成员间关系/处于领导地位的合作伙伴能有效缓解成员间的冲突，并调节成员间关系。	1	2	3	4	5
我企业能使各合作伙伴任务明确，并能指挥合作行为协调一致/处于领导地位的合作伙伴能使各组织任务明确，并能有效协调，使合作伙伴合作行为协调一致。	1	2	3	4	5
我能推动网络目标和成员目标趋于一致/处于领导地位的合作伙伴能推动网络整体目标和成员目标趋于一致。	1	2	3	4	5
我企业能根据当前所处的环境和条件做出正确的战略决策/处于领导地位的合作伙伴能根据当前所处的环境和条件做出正确的战略决策.	1	2	3	4	5
当内外部环境发生变化时，我的企业能及时采取措施,适应环境/当内外部环境变化时，处于领导地位的合作伙伴能及时采取措施,适应环境.	1	2	3	4	5
因发展需求，当我企业做出战略改变时，合作伙伴也会随后做出相应的战略调整/因发展需求，当处于领导地位的合作伙伴做出战略改变时，我的企业也会做出相应的调整战略。	1	2	3	4	5
我们与合作伙伴之间的交流活动非常频繁	1	2	3	4	5

我们与合作者会经常进行实地经验交流，并对相关的内容提出建议	1	2	3	4	5
我们与合作伙伴之间的关系持续了很久	1	2	3	4	5
我们在合作关系进行中投入了大量的人力资源	1	2	3	4	5
我们在合作关系进行中投入了大量的物资资源	1	2	3	4	5
我们在合作关系进行中投入了大量的社会资源	1	2	3	4	5
我们与合作伙伴的行为有利于双方实现双赢	1	2	3	4	5
我们对合作伙伴的较为认可，对合作伙伴的支持充满了感激	1	2	3	4	5
我们在合作中不会做出有损合作伙伴利益的行为和决策	1	2	3	4	5
公司主体业务持续保持着很高的市场占有率	1	2	3	4	5
公司的一直以来都保持着很高的利润	1	2	3	4	5
在净资产收益率方面，公司在同行业中遥遥领先	1	2	3	4	5
我们的新产品技术含量都比较高	1	2	3	4	5
我们新产品的开发速度很快	1	2	3	4	5
新产品开发过程中，我们的投入产出效率较高	1	2	3	4	5

第二部分：					
个人资料					
1.您的性别是 [单选题]	男	女			
2.您的年龄是? [单选题]	25 及以下	26-30	31-40	41 及以上	
3.受教育程度? [单选题]	大专以下	大专	本科	硕士	硕士以上
4.单位角色? [单选题]	一般技术人员	高级技术人员	一般管理者	高层管理者	其他