

# 国内包容型领导研究的现状与展望

## ——基于知识图谱的可视化分析

秦峰<sup>1</sup>,许芳<sup>2</sup>,曹莉娜<sup>1</sup>

(1.金陵科技学院商学院,江苏南京 211169;2.南京师范大学社会发展学院,江苏南京 210023)

**摘要:**为探究国内包容型领导研究的状况,使用关键词检索在国内主流文献数据库中采集文献255篇,采用CiteSpace软件对2010—2020年国内包容型领导研究进行可视化分析。结果发现:本土学者自2010年起就关注到包容性领导力的重要性,但直到“inclusive leadership”概念被引入后,包容型领导研究才得到充分重视和快速发展;当前,包容型领导研究已经成为国内领导科学研究中的成熟领域,吸引了众多研究者关注,文献产出数量逐年提高,研究机构逐渐集中,学术共同体逐步形成;关键词分布分析结果发现,国内包容型领导研究主要包含8个热点主题,其中包容型领导对工作绩效的促进作用已经得到验证,对员工建言行为和 innovation 行为的作用机制还有待探索。未来,包容型领导的本土化研究和应用研究将会成为研究者关注的新热点。

**关键词:**包容型领导;知识图谱;CiteSpace软件;可视化

**中图分类号:**G255;F272.9

**文献标识码:**A

**文章编号:**1673-131X(2021)02-0056-07

21世纪以来,管理环境日趋多元化、动态化,各类组织面临着技术更替、组织变革、知识创新等多重挑战和冲击。为适应复杂多变的环境,组织管理越来越具有弹性,领导行为中包容性的意义逐渐凸显。包容型领导的概念最早出现在教育科学研究中,主要是根据学生的特点和需要将差异化的教育内容和形式整合进学校教育。随后,包容型领导被引入企业管理和公共管理领域,领导者职责被赋予了新内容——摒弃管理中的歧视和偏见,为被领导者创造包容的工作环境,让具有不同背景和价值观的下属都能得到尊重。

在国外管理学研究中,Nembhard和Edmondson最早定义了领导包容性(leader inclusiveness)概念<sup>[1]</sup>,他们认为领导包容性体现为领导者对员工贡献的鼓励和赞赏。Hollander将包容型领导纳入领导行为理论,认为包容型领导是“放大版”的关怀(consideration)行为,其表现是领导者“与下属共事,而非命令下属做事”<sup>[2]</sup>。Carmeli等则从“领导—下属”关系角度将包容型领导定位为关系型领导(relational leadership)的一种类型<sup>[3]</sup>。

在国内管理实践中,“包容”不仅是中国传统管理思想的重要组成部分,也是指导领导者作出决策的通用性原则,即所谓的“有容乃大”。然而,尽管国内对领导包容性的关注源远流长,但“包容性”一直被视为一种领导特质,对包容型领导内涵的系统研究长期处于缺位状态。2010—2020年国内管理学引入“inclusive leadership”概念,相关研究吸引了大批研究者,知识迅速增长和积累。本文的目的就是从知识图谱的视角观察国内包容型领导的研究现状,并对未来的研究走向进行展望。

## 一、数据来源及研究方法

本研究所用文献来自国内主流文献数据库,包括中国知网(CNKI)、中文科技期刊数据库(VIP)和万方数据(WANGFANG DATA),检索时间为2021年2月7日。使用“包容”和“领导”进行主题词检索,结果发现1319篇相关文献,其中发表于2010—2020年的文献共计1234篇。手动删除非学术性文献(会议通知、书评、人物访谈和新闻报道

**收稿日期:**2021-03-09

**基金项目:**教育部人文社会科学基金项目(17YJC630006);江苏高校哲学社会科学研究基金项目(2017SJB0484)

**作者简介:**秦峰(1973-),男,江苏南京人,副教授,硕士,主要从事组织心理与行为研究。

等)和非管理学科(经济学、政治学和教育学等)文献,最终保留255篇文献<sup>①</sup>导入文献数据库。为与国外研究状况进行比较,在Web of Science(WOS)核心合集数据库中,以“‘inclusive leader’或‘inclusive leadership’或‘leader inclusiveness’”为主题词,检索2010—2020年发表的相关文献,结果发现103篇相关文献,删除23篇中国作者以中国样本为研究对象的论文,最终保留文献80篇。

知识图谱是对某一领域知识结构和研究进程的可视化呈现,是当前流行的科学计量方法。知识图谱既包括“图”(可视化的知识图形),也包括“谱”(序列化的知识谱系),其优点在于能够生动形象地表述学科、研究领域、专业、研究者、出版单位之间的网络关系,便于掌握学科知识发展规律和当前研究热点,预测未来研究发展趋势。目前,国内研究者使用最多的科学文献可视化分析软件是由华人学者陈超美开发的CiteSpace<sup>[4]</sup>,因此本文使用CiteSpace 5.7.R4对2010—2020年发表的包容型领导研究文献的发表年度、作者和研究机构分布、关键词分布进行分析。

## 二、研究结果与分析

### (一)发表年度

通过文献检索发现,目前已知的第一篇涉及领导包容性的文献是2010年《上海管理科学》发表的《基于企业核心能力的包容性领导力探讨》一文。该文从系统工程理论出发,正式提出包容性领导的概念<sup>[5]</sup>。但是,该文仅仅提出了“包容性领导力”这一概念,并没有对概念进行正式界定和分析,也没有将其可操作化。随后,国内包容型领导研究经历了3年多的酝酿期。2014年,朱瑜等<sup>[6]</sup>和景保峰<sup>[7]</sup>分别对国外包容型领导研究进行了综述,引入国外“inclusive leadership”概念,并对中外包容型领导的结构进行了初步比较,推动了国内包容型领导的研究。2015年以后,国内学者对包容型领导的研究热情骤然升温,研究成果爆发式增长。2018—2019年,以包容型领导为主题的文献年产出量达到高峰(均超过50篇),表明包容型领导研究已经受到国内研究者的广泛关注,成为国内领导科学研究的一个热点。与此相对照,国外的相关研究始终不温不火,2019年之前的文献年产出量均为个位数。此外,随着研究数量的逐年递增,研究

方法也在发生变化,逐步从定性研究转向定量研究。例如:在2014年产出的11篇文献中,定量研究仅有5篇(占比45%);而在2019年产出的57篇文献中,定量研究有44篇(占比77%)。值得注意的是,随着研究的不断深入,国内包容型领导研究逐步获得了国际认可。2020年,WOS核心合集数据库中收录了33篇关于包容型领导的文献,其中三分之一是中国作者的研究成果(图1)。

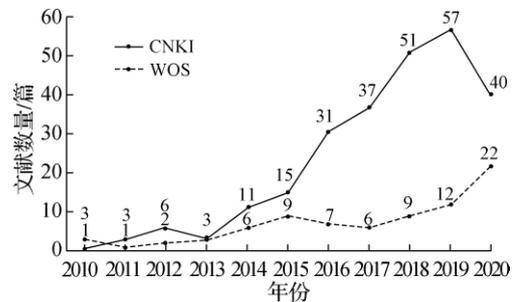


图1 CNKI与WOS文献数量对比

注:中国作者用英语发表的文献已从WOS文献中删除。

综上所述,尽管本土学者较早关注到包容性领导力的重要性,但直到“inclusive leadership”概念被引入后,包容型领导研究才得到充分重视和快速发展。虽然国内研究较国外相对滞后,但目前包容型领导已经成为国内领导科学研究中成熟的研究领域。

### (二)作者和研究机构分布

作者分布分析发现,2010—2020年包容型领导研究吸引了国内众多管理学研究者的关注,文献产出逐步集中,学术共同体正在逐步形成(表1)。但研究者姓名聚类图谱显示,研究者分布较广,相

表1 高产作者及其单位

高产作者	作者单位	文献数量/篇	首篇文献发表年份
彭伟	常州大学	6	2016
方阳春	浙江工业大学	5	2014
古银华	成都理工大学/复旦大学	5	2016
薛丁铭	河南大学	4	2017
董萍	哈尔滨医科大学附属第一医院	4	2018
马秀梅	齐齐哈尔医学院第二附属医院	4	2018
杜鹏程	安徽大学	3	2017
唐宁玉	上海交通大学	3	2015

<sup>①</sup>研究发现,导入数据库的文献均已被CNKI收藏。



图 2 研究者姓名聚类图谱

注:节点数 198,连线数 130,密度 0.006 7。

互之间连线数较少(图 2)。由此可以推断,参与包容型领导研究的作者之间的合作关系并不紧密,主要还是同事或师生之间的合作,尚未形成频繁互动的学术氛围。对研究机构分布进行分析后发现,尽管作者分布较广,但研究机构已有逐步集中的趋势(图 3)。常州大学商学院、山东大学管理学院和山西大学经济与管理学院的文献产出数量排名靠前,对国内包容型领导研究的贡献较大(表 2)。可以预见,随着包容型领导研究的继续深入,这些研究中心在包容型领导的知识生产中将发挥越来越重要的作用。

(三)关键词分布

本文使用 CiteSpace 软件对文献的关键词词频进行分析,结果发现,出现频次较多的关键词是:

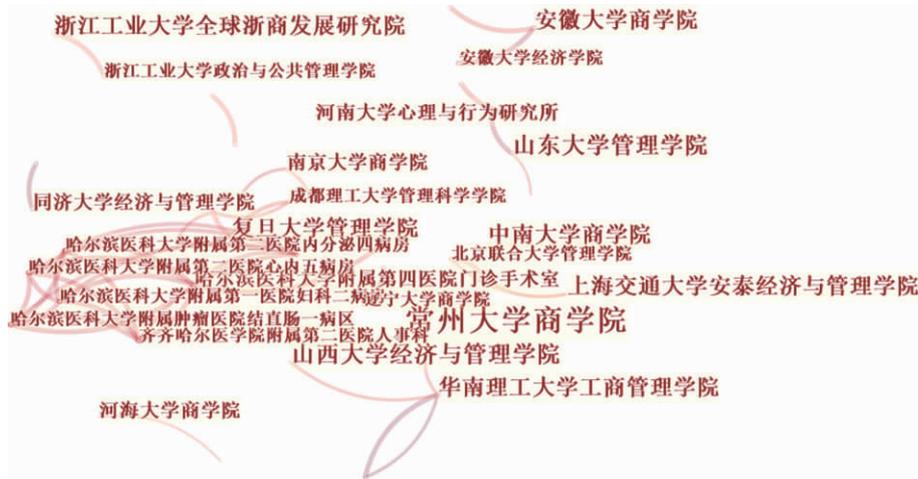


图 3 研究机构聚类图谱

注:节点数 144,连线数 94,密度 0.009 1。

表 2 高产机构及其文献产出数量

机构名称	文献数量/篇
常州大学商学院	10
山东大学管理学院	6
山西大学经济与管理学院	6
中南大学商学院	5
华南理工大学工商管理学院	5
复旦大学管理学院	5
安徽大学商学院	5
浙江工业大学全球浙商发展研究院	5
上海交通大学安泰经济与管理学院	5

包容型领导(114 次)、包容性领导(42 次)、员工创新行为(16 次)、员工创造力(9 次)、工作绩效(8 次)、创新行为(8 次)、心理资本(7 次)、员工建言行

为(6 次)、心理安全感(6 次)和心理授权(6 次)。关键词聚类分析发现,尽管包容型领导研究中存在被重复使用的变量(如心理安全感、工作绩效、中介作用等),但是依然可以据此归纳出以下 8 个研究热点:包容型领导与工作绩效、包容型领导与员工心理安全感、包容型领导与员工建言行为、包容型领导与员工创新行为、包容型领导与员工违规(或差错)行为、包容型领导与组织文化、包容型领导与团队绩效和包容型领导的跨文化属性(图 4、表 3)。

图 5 是对上述 8 类研究热点进行时序分析的结果,该图清晰地展示出 2010—2020 年国内包容型领导研究主题的演化路径(图 5)。

研究显示,关于包容型领导与工作绩效关系(聚类号 #0 和 #6)的研究起步最早,而且当前已



图 4 关键词聚类图谱

注:节点数 264,连线数 449,密度 0.012 9。

经基本达成一致认识。方阳春<sup>[8]</sup>、古银华等<sup>[9]</sup>的研究确认了包容型领导对工作绩效(尤其是任务绩效)的促进作用,马跃如等<sup>[10]</sup>的研究则肯定了包容型领导对团队绩效的促进作用。由于类似研究不再

表 3 关键词聚类

聚类号	聚类大小	标签词(前 5 个)
# 0	39	工作绩效、包容力、员工沉默、创新绩效、任务绩效
# 1	38	心理安全感、权力距离、员工建言行为、创造性绩效、自我效能感
# 2	27	内在动机、建言行为、创造性自我效能、员工创造力、心理授权
# 3	24	员工创新行为、中介作用、批判性思维、中介效应、个人—组织匹配
# 4	18	领导风格、主动性人格、违反规范可接受感知、和谐式激情、差错管理氛围感知
# 5	18	心理资本、主动行为、组织结构、雇佣关系氛围、内部人身份认知
# 6	17	团队绩效、员工创新绩效、科研团队、有中介的调节、团队任务冲突
# 7	11	中外合资企业、领导行为、文化差异、人格特质、心理安全感

注:关键词聚类采用 LLR 算法。

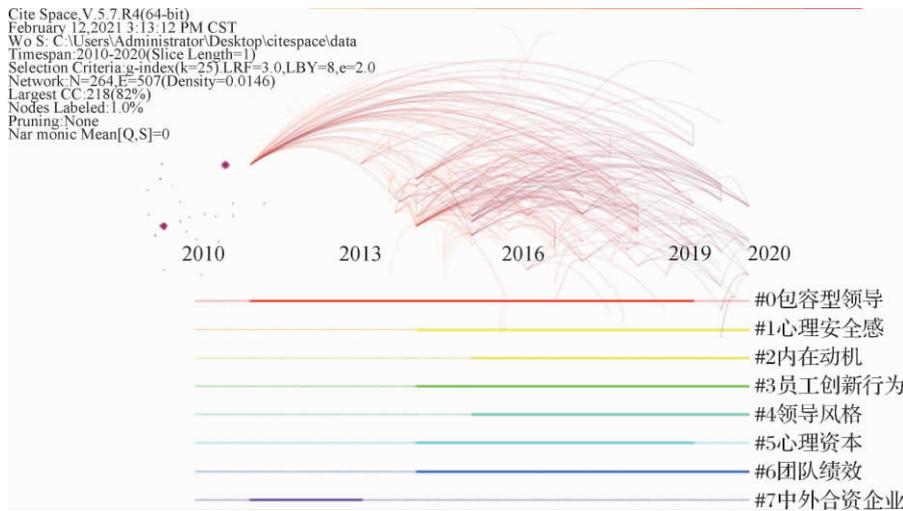


图 5 研究热点时序分析

注:节点数 264,连线数 507,密度 0.0146。

具有创新意义,2019 年之后逐渐减少。

2014 年开始,多项研究同时关注到包容型领导对员工心理和行为的影响。汪群等<sup>[11]</sup>和余璇等<sup>[12]</sup>发现包容型领导能够提高下属的心理安全感(聚类号 # 1);方阳春等<sup>[13]</sup>和周宇等<sup>[14]</sup>发现包容型领导能够提升下属的心理资本(聚类号 # 5),激发下属产生积极的心理状态;杜鹏程等<sup>[15]</sup>和夏兰兰<sup>[16]</sup>发现包容型领导可以提升下属心理所有权知觉,深化下属的主人翁意识;刘冰等<sup>[17]</sup>发现包容型领导对心理授权有正向影响。这些员工心理与行为变量常常作为包容型领导与因变量之间的中介变量出现,在未来的研究中还会反复被采用。

同样,自 2014 年起出现了对包容型领导与员工创新行为关系(聚类号 # 3)的研究,此后大量研究表明包容型领导对员工创新行为<sup>[18-19]</sup>、员工创造力<sup>[20-21]</sup>和创新绩效<sup>[22-23]</sup>都具有显著促进作用。然而,由于研究方法较为单一,加之缺乏对包容型领导对员工创新行为影响机制的研究,因此并未真正揭开“黑箱的盖子”,未来还需要更多有分量的实证研究。

2015 年开始,出现了关于包容型领导与员工建言行为关系(聚类号 # 2)的研究。随后陆续出现了 20 余项相关研究,较为一致的结论是,包容型领导不仅对总体员工建言行为具有正向促进作

用<sup>[24]</sup>,对促进性建言<sup>[25]</sup>和抑制性建言<sup>[26]</sup>也都具有正向促进作用。此类研究尚不成熟,缺少对中介机制和调节机制的讨论,也缺乏对两类建言行为为促进效果的比较研究。

另外,自2011年起就出现了对包容型领导跨文化属性(聚类号#7)的研究,但此类研究持续时间较短,讨论并不充分。当前,陆续有研究发现中国传统文化中领导者的“有容乃大”与美国文化中“inclusive leadership”的内涵存在差异。在中国,领导者不仅要包容多元化的下属,还要宽容下属的错误<sup>[27-28]</sup>。此类本土化研究虽然在设计和操作上具有一定难度,但也是提升研究水平、促进研究成果应用的必由之路。

### 三、结论与讨论

通过对2010—2020年国内外包容型领导研究的比较不难发现,自2014年起,国内的包容型领导研究一直领先于其他国家,成为中国领导科学研究的“热门”领域。从当代知识社会学的视角看,任何知识(包括科学知识)都是社会文化的产物,知识形成、传播、重构的过程本质上是社会建构的过程。因此,过去10年众多研究者不约而同地对包容型领导进行研究,逐步建立学术共同体,推动包容型领导知识迅速积累,这绝非“小科学”时代的偶然现象,而是多种因素共同促成的结果。

一是国家政策的推动。21世纪初,为了解决经济增长中出现的贫困和发展不平衡问题,亚洲各国政府都致力于制定更具包容性的经济增长战略。2007年,亚洲开发银行在年度报告中首次提出“包容性增长”概念,并将其解释为“具备包容性、可持续性以及更为民众所认同”的经济增长。在国内,“包容性增长”已经成为调整产业结构、处理社会矛盾、化解国际争端、跨越中等收入陷阱的基本策略<sup>[29]</sup>。与此同时,对包容性的研究也迅速成为宏观经济学研究中的热点,并向其他社会科学门类(国际政治、教育学、管理学等)扩散。因此,在践行“包容性增长”、完成经济与社会发展理念和模式转型、构建人类命运共同体的过程中,都需要培养和配置具有包容性的领导者,并将其作为“关键和抓手”<sup>[30]</sup>。从这一角度看,可以把包容型领导“研究热”视为管理学对国家政策的一种主动响应。

二是管理环境的变化。随着经济结构转型和

人口结构变化,知识型员工和新生代员工在职场所占比例越来越高,员工多元化已经成为当前管理者面对的基本管理情境。与以往的劳动者不同,知识型员工的岗位具有自主性、创新性、流动性和复杂性特征<sup>[31]</sup>,新生代员工的职业行为特点是成就意识强烈、心理需求多元、等级观念淡化、可塑性强、忠诚度低<sup>[32]</sup>。事实上,不管是满足下属的多元化需求,还是平息利益相关群体的冲突,抑或是签订和维护员工心理契约,都要求领导者具有一定程度的包容性。管理者需要具有不同于以往的管理理念和理论,但传统领导理论无法为当前的管理实践提供令人满意的理论支持,因此包容型领导“研究热”应运而生。从这一角度看,可以把包容型领导“研究热”视为管理学对管理环境变化的一种积极回应。

三是课题本身的吸引力。作为一个研究课题,包容型领导对研究者具有高度吸引力。首先,国内学者对“包容”并不陌生,中国传统文化一直将“有容乃大”作为领导者修养的重要方面,因此其容易引起学者研究的兴趣。其次,“有容乃大”对于管理实践缺乏指导意义,现实中的领导者影响下属时,“立威”的效果远比“树德”要强大和迅速得多。相反,领导者的包容行为容易被视为软弱、不值得尊敬和追随。这种理论与现实之间存在巨大落差的课题常常是优质的研究课题。再次,包容型领导研究正处于知识迅速积累阶段,还有不少领域尚未得到充分发掘,这为研究者提供了充足的研究空间。最后,研究者自己也会面对领导,对领导行为也有自己的期待。包容型领导是积极领导理论(positive theories of leadership)中较受下属青睐的类型,对包容型领导的研究热情也表达出研究者对现实中积极领导行为的群体期待。

### 四、研究展望

从管理环境的变化趋势来看,国际和国内管理环境的变化对我国管理者提出了新的挑战,“包容”已经成为优秀管理者的必备条件。从国际环境看,“一带一路”倡议使中国企业大规模走向世界,也把中国的经济发展模式和管理方式传播到国外。后疫情时代,中国在重启和继续推动全球化的进程中将发挥更加重要的作用,中国的管理者也将逐步走向“舞台”中央,在人类命运共同体的构建中扮演重

要角色。面对差异化的劳动者和多元化的价值观,领导者制定决策必须具有适应性和包容性,管理者执行决策不能仅凭严格的制度和纪律,否则容易引发激烈的文化冲突。从国内环境看,随着经济结构转型和人口结构变化,知识型员工和新生代员工在职场所占比例越来越高,员工多元化已经成为当前最基本的管理环境特征。面对这种动态、复杂的管理情境,只有具备适度开放性和包容性的领导者才能满足员工不同层次的需求,鼓舞员工积极建言,激发员工的创造力,推动组织变革和发展。

从研究趋势来看,随着包容型领导与工作绩效的关系得到基本确认,未来的研究将继续着重探讨包容型领导促进员工建言行为和创新行为的内在机制。值得关注的是,对包容型领导的本土化研究和应用研究仍然是有待填补的空白。如前所述,尽管中国传统文化中存在“有容乃大”的表述,但对领导包容性到底包含哪些内容始终缺乏详细阐释,对包容的边界也语焉不详。中国式领导理论(如CPM理论和家长式领导理论)中包含许多包容性的成分,但其往往与其他成分相交融,难以区分。因此,相关对包容型领导的本土化研究有可能成为丰富和完善中国式领导理论的契机。另外,由于领导绩效是领导者、被领导者和领导情境相互耦合的结果,研究发现包容型领导不是万能的,也存在所谓“双刃剑效应”<sup>[20]</sup>。因此,相关应用研究应当关注有利于包容型领导发挥作用的领导情境和下属特征,通过实证研究使其成为一种可测量、可操作、可培养的领导行为。

#### 参考文献:

- [1] Nembhard I M, Edmondson A C. Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2006(7):941-966
- [2] Hollander E P. Inclusive leadership: the essential leader-follower relationship [M]. New York: Routledge/ Psychology Press, 2009:3
- [3] Carmeli A, Reiter-Palmon R, Ziv E. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: the mediating role of psychological safety [J]. *Creativity Research Journal*, 2010(3):250-260
- [4] 陈悦,陈超美,刘则渊,等. CiteSpace 知识图谱的方法论功能[J]. *科学学研究*, 2015(2):242-253
- [5] 高宏. 基于企业核心能力的包容性领导力探讨[J]. *上海管理科学*, 2010(6):10-13
- [6] 朱瑜,钱姝婷. 包容型领导研究前沿探析与未来展望[J]. *外国经济与管理*, 2014(2):55-64,80
- [7] 景保峰. 包容型领导研究综述与展望[J]. *管理现代化*, 2014(6):126-128
- [8] 方阳春. 包容型领导风格对团队绩效的影响——基于员工自我效能感的中介作用[J]. *科研管理*, 2014(5):152-160
- [9] 古银华,苏勇,李海东. 包容型领导、积极情绪与工作绩效的关系研究[J]. *浙江工商大学学报*, 2017(4):66-75
- [10] 马跃如,段伟. 领导越包容,团队越高效? 包容性领导对团队绩效的影响机制研究[J]. *中国人力资源开发*, 2018(7):44-55
- [11] 汪群,陈敏敏. 包容型领导对团队创新行为的影响——团队心理安全感的中介作用[J]. *领导科学*, 2017(11):31-33
- [12] 余璇,袁月,夏文静. 包容性领导对下属心理安全感的影响研究——兼论高质量关系的中介作用[J]. *西南石油大学学报(社会科学版)*, 2019(6):31-37
- [13] 方阳春,王美洁. 包容型领导风格对员工心理资本的影响[J]. *科研管理*, 2016(11):135-141
- [14] 周宇,方至诚,米恩广. 包容型领导、心理资本和员工敬业度的关系研究——工作嵌入的调节作用[J]. *技术经济与管理研究*, 2018(11):54-59
- [15] 杜鹏程,陈云,姚瑶. 包容型领导对员工创造性绩效的影响——一个有调节的中介模型[J]. *中国劳动*, 2019(2):53-66
- [16] 夏兰兰. 差错视角下包容型领导对知识共享的影响——基于心理所有权的中介作用[J]. *河北北方学院学报(社会科学版)*, 2020(2):79-84
- [17] 刘冰,齐蕾,徐璐. 包容型领导对员工反馈寻求行为的跨层次影响研究[J]. *管理学报*, 2017(5):677-685
- [18] 古银华. 包容型领导对员工创新行为的影响——一个被调节的中介模型[J]. *经济管理*, 2016(4):93-103
- [19] 周飞,陈钦兰,何美贤. 包容型领导与员工创新行为的关系研究[J]. *科研管理*, 2018(6):22-29
- [20] 古银华,卿涛,杨付,等. 包容型领导对下属创造力的双刃剑效应[J]. *管理科学*, 2017(1):119-130
- [21] 景保峰. 包容型领导对员工创造力的影响——基于内在动机和心理可得性的双重中介效应[J]. *技术经济*, 2015(3):27-32
- [22] 钟亮,邓婕,罗瑾琰. 包容型领导对团队绩效及员工创新绩效的影响——有调节的中介模型[J]. *科学学与科学技术管理*, 2018(9):137-148
- [23] 朱晓妹,孔令卫,郝龙飞,等. 包容性领导能促进科研人员提升创新绩效吗? ——一个有中介的调节作用

- 模型[J]. 科技管理研究, 2016(2):112-116, 122
- [24] 王雁飞, 黄佳信, 朱瑜. 基于认知—情感整合视角的包容型领导与建言行为关系研究[J]. 管理学报, 2018(9):1311-1318
- [25] 陈奎庆, 于小进. 社会学习抑或社会交换: 包容型领导对员工建言的影响机制探究[J]. 常州大学学报(社会科学版), 2018(4):41-54
- [26] 石冠峰, 梁鹏. 中国情境下包容型领导风格如何影响员工建言行为[J]. 领导科学, 2015(29):51-54
- [27] 毕磊. 中国情境下包容型领导的探索性研究[J]. 上海管理科学, 2018(2):27-35
- [28] 唐宁玉, 张凯丽. 包容性领导研究述评与展望[J]. 管理学报, 2015(6):932-938
- [29] 方大春. 包容性增长: 跨越“中等收入陷阱”的战略选择[J]. 宏观经济管理, 2011(7):46-47, 56
- [30] 朱其训. “包容性增长”实现路径探析——基于“包容性领导”的视角[J]. 前沿, 2011(23):8-11
- [31] 蒋石梅, 孟静, 张玉瑶, 等. 知识型员工管理模式——华为为案例研究[J]. 技术经济, 2017(5):43-50
- [32] 李军, 刘学. 新生代员工的成长环境和特点探析[J]. 湖湘论坛, 2013(6):43-47

(责任编辑: 刘 鑫)

## The Status Quo and the Prospects of the Research on Inclusive Leadership in China: Visualization Analysis Based on Knowledge Mapping

QIN Feng<sup>1</sup>, XU Fang<sup>2</sup>, CAO li-na<sup>1</sup>

(1. Jingling Institute of Technology, Nanjing 211169, China;

2. Nanjing Normal University, Nanjing 210023, China)

**Abstract:** In order to explore the status quo of domestic inclusive leadership research, 255 articles were collected from the domestic mainstream literature database using keyword search, and CiteSpace software was used to conduct a visualization analysis on inclusive leadership research in China from the year of 2010 to 2020. The results show: (1) Although Chinese scholars has paid special attention to the importance of inclusive leadership since 2010, the research on inclusive leadership didn't make rapid and noticeable progress until the concept was imported from abroad. (2) At present, inclusive leadership has become a mature field in domestic leadership science research, attracting extensive attention of many researchers. The output number of literatures is increasing rapidly year by year, the research institutions are becoming concentrated, and the academic community has been formed gradually. (3) The result of keyword distribution analysis shows that the research on inclusive leadership in China mainly includes 8 hot topics, among which the enhancement of inclusive leadership on employee job performance has been verified. The effect mechanism on employee's suggestion behavior and innovation behavior still remains to be explored. In the future, the localization research and the application research on inclusive leadership will become new hot topics for researchers.

**Key words:** inclusive leadership; knowledge mapping; CiteSpace; visual analysis