

组织中的社会交换：由直接到间接

周明建, 宝贡敏

浙江大学管理学院, 杭州 310027

收稿日期 2005-1-14 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 社会交换理论被引用来研究组织中的两种交换：员工与所在组织之间的交换——“感受组织支持”（POS）和员工与直接上司之间的交换——“领导—成员交换”（LMX）。以往的研究侧重于“直接交换”，即：从POS和LMX到员工工作产出的直接回归。该文以员工的组织情感承诺和工作满意感为中介变量，考察POS和LMX对员工工作产出的间接影响。在919份有效问卷的基础上，通过结构方程模型比较，结果发现：组织情感承诺和工作满意感的确可以在POS和LMX与员工工作产出之间承担全部或部分中介的角色。这说明，员工与组织之间、上司与下属之间的交换只有小部分是“直接交换”，大部分则属于“间接交换”。最后，作者讨论了这些新发现的理论意义和实践意义，并指出了该研究的不足之处。

关键词 [感受组织支持](#) [领导—成员交换](#) [直接交换](#) [间接交换](#)

分类号 [B849: C93](#)

DOI:

对应的英文版文章: [050415](#)

通讯作者:

周明建 zjhzzmj2004@163.com

作者个人主页: 周明建; 宝贡敏

扩展功能

本文信息

▶ [Supporting info](#)

▶ [PDF](#) (517KB)

▶ [\[HTML全文\]](#) (0KB)

▶ [参考文献\[PDF\]](#)

▶ [参考文献](#)

服务与反馈

▶ [把本文推荐给朋友](#)

▶ [加入我的书架](#)

▶ [加入引用管理器](#)

▶ [引用本文](#)

▶ [Email Alert](#)

▶ [文章反馈](#)

▶ [浏览反馈信息](#)

相关信息

▶ [本刊中 包含“感受组织支持”的
相关文章](#)

▶ [本文作者相关文章](#)

· [周明建](#)

· [宝贡敏](#)