



北京大学心理学系

Department of Psychology

[首页](#)
[新闻公告](#)
[基本概况](#)
[师资队伍](#)
[科学研究](#)
[教育教学](#)
[学生天地](#)
[招生就业](#)
[人才引进](#)
[系友录](#)

新闻公告

本系新闻

通知公告

用户登录

用户名:

密 码:

施俊琦副教授在AMJ和JAP上的最新研究成果

我系施俊琦副教授及其合作者在领导与下属关系方面的两个研究成果近期分别发表在Journal of Applied Psychology和Academy of Management Journal上。

在Journal of Applied Psychology的文章中,施俊琦副教授等人发现使用多水平分析的统计技术对领导-领导交换(即领导与其上级之间的关系,LLX)进行了系统的考察,发现LLX在组织中起到的三种作用:帮助领导维持本团队内的领导-成员交换(LMX);促进团队授权(team empowerment)的形成,为员工创造良好的激励环境;加强LMX带来的积极的组织产出。这一发现为将领导-成员交换理论扩展到更广泛的组织环境中做出了贡献。

在Academy of Management Journal的文章中,施俊琦副教授等人则考察了员工与领导在主动性人格(proactive personality)上的一致性(congruence)对LMX及组织产出的影响。他们使用横断多项式回归(cross-level polynomial regression)的方法发现员工与领导在主动性人格上表现出的一致性越高,他们的LMX也越高;与员工与领导的主动性人格都低时相比,两者的主动性人格都高时他们会表现出更多的LMX;而员工的主动性人格高于领导时,他们之间的LMX要比领导的主动性人格高于员工时要强。另外,这项研究还发现LMX在员工-领导主动性人格一致性\不一致性与工作满意度、情感承诺和工作绩效等组织产出的关系之间起到部分中介的作用。这项研究为主动性人格的影响机制提供了丰富的实证研究证据,是人-环境匹配(person-environment fit)理论应用的很好的范例。

施俊琦副教授近三年已经在Academy of Management Journal, Journal of Applied Psychology以及Personnel Psychology等管理学顶级杂志上发表论文5篇。

这两个研究由施俊琦副教授与美国佛罗里达大学、美国马里兰大学和美国亚利桑那州立大学的合作者共同完成,并由中国国家自然科学基金(NSFC)资助。

Zhang, Z., Wang, M., & *Shi, J. (2012). "Why (not) change?" effects of leader-follower congruence in proactive personality on LMX and work outcomes. *Academy of Management Journal*, 55, 111-130. (co-corresponding author)

Zhou, L., Wang, M., Chen, G., & *Shi, J. (2012) Supervisors' upward exchange relationships and subordinate outcomes: testing the multilevel mediation role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*. (in press. corresponding author)

2012-03-09