

<<组织中的上下级关系>>

图书基本信息

书名：<<组织中的上下级关系>>

13位ISBN编号：9787313077578

10位ISBN编号：7313077572

出版时间：2011-11

出版时间：上海交通大学出版社

作者：郭晓薇

页数：158

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<组织中的上下级关系>>

### 内容概要

《组织中的上下级关系：前因与结果的实证研究》从人际和谐的角度研究中国组织中的上下级关系。

在分析与概括上下级人际和谐的等级与表现的基础上，首先，探讨了影响上下级关系的因素，包括领导方式、下属的人格、价值观、下属—主管匹配等；然后，分析了上下级关系对下属员工的工作满意度、工作绩效、离职意图和反生产行为的影响以及内在机制；最后，在总结研究结论的基础上，为管理实践者提出了提升上下级人际和谐的具体建议，并对未来研究要解决的问题做出展望。

## <<组织中的上下级关系>>

### 作者简介

郭晓薇，现为上海对外贸易学院工商管理学院副教授，心理学博士。已在《心理科学》、《南开管理评论》、《经济管理》、《世界经济文汇》、《应用心理研究》（台湾）等刊物发表论文20余篇，独著、合著3部著作或教材，主持或参与国家及部级课题多项。

## &lt;&lt;组织中的上下级关系&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 绪论
  - 第一节 质疑领导—成员交换理论在中国情境中的贴切性
  - 第二节 以人际和谐视角研究上下级关系
  - 第三节 本研究的框架
- 第二章 目标变量：上下级人际和谐
  - 第一节 上下级和谐的构念发展和界定
  - 第二节 关于人际和谐与其他变量关系的研究
- 第三章 家长式领导与上下级关系
  - 第一节 家长式领导文献综述及研究假设的提出
  - 第二节 研究方法
  - 第三节 数据分析处理与假设验证
  - 第四节 对研究结果的讨论
- 第四章 人格因素与上下级关系
  - 第一节 组织行为领域中的人格研究回顾
  - 第二节 人格与上下级关系的研究假设
  - 第三节 研究方法
  - 第四节 数据分析处理与假设验证
  - 第五节 对研究结果的讨论
- 第五章 儒家价值观与上下级关系
  - 第一节 价值观与组织行为研究回顾及研究假设的提出
  - 第二节 研究方法
  - 第三节 数据分析处理与假设验证
  - 第四节 对研究结果的讨论
- 第六章 下属—主管匹配与上下级关系
  - 第一节 匹配度研究综述及研究假设的提出
  - 第二节 研究方法
  - 第三节 数据分析处理与假设验证
  - 第四节 对研究结果的讨论
- 第七章 下属的人口/组织统计学变量与上下级关系
  - 第一节 数据分析
  - 第二节 对结果的讨论
- 第八章 上下级关系、工作满意度及离职倾向的研究
  - 第一节 工作满意度研究概况
  - 第二节 离职倾向研究概况
  - 第三节 研究假设模型的提出
  - 第四节 研究方法
  - 第五节 数据分析处理与假设验证
  - 第六节 对研究结果的讨论
- 第九章 上下级关系与工作绩效：工作满意度的中介效应
  - 第一节 工作绩效的研究概况
  - 第二节 研究假设模型的提出
  - 第三节 研究方法
  - 第四节 数据分析处理与假设验证
  - 第五节 对研究结果的讨论
- 第十章 上下级关系与反生产行为：以生产偏差为例

## <<组织中的上下级关系>>

第一节 反生产行为的研究概况

第二节 生产偏差的概念及研究假设的提出

第三节 研究方法

.....

第十一章 上下级关系前因结果的整体建模及讨论

第十二章 结论与研究展望

## <<组织中的上下级关系>>

### 章节摘录

版权页：插图：关系形态的不同：身份关系还是契约关系在华人组织行为研究领域颇具造诣的郑伯埙教授曾提出，西方领导理论“往往从上司与部属间地位平等的立场出发，再找出彼此间权利与义务的工作关系”，而中国人一般“一开始就存有清楚的上下级关系”，这种关系“与中国家庭中的权威家长与成员间的互动关系是十分类似的”（郑伯埙，1995a）。

我们可以将这一观点理解为：西方的上下级关系是在平等基础上的互惠关系，互惠的契约规定了彼此的权利义务；而中国的上下级关系建立在家长式权威的基础上，上位者和下位者的身份规定了双方的权利义务，互惠原则对下属员工行为的影响相对较弱（Farheta1，2007）。

为了用简明的术语对这两类关系加以区别，此处借用法史学家梅因的概念，分别将之称为契约关系和身份关系。

诞生于西方文化背景下的LMX理论所描述的上下级关系，主要表现为基于平等交换的契约关系。

低质量的LMX关系属于经济性交换，亦即下属依照雇佣合同的规定提供贡献，领导则根据雇佣合同的规定提供报酬；高质量的LMX关系是社会性交换，除了雇佣合同规定的内容以外，领导与下属之间还存在信任、忠诚和支持等情感方面的联系。

既然存在交换关系，自然需要遵循交换的契约，无论是经济契约或心理契约，双方的权利、义务都是对等约定。

可以说，LMX所描述的上下级关系从本质上属于契约关系。

## <<组织中的上下级关系>>

### 编辑推荐

《组织中的上下级关系:前因与结果的实证研究》是教育部人文社会科学青年科研项目，上海市教育委员会重点学科建设项目之一。

<<组织中的上下级关系>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>