



Social Exchange in Work Settings: Content, Process, and Mixed Models

工作环境中的社会交换：内容、过程、和混合模型

Lynn M. Shore, Jacqueline A-M. Coyle-Shapiro,
Xiao-Ping Chen (陈晓萍), and Lois E. Tetrick

摘要

虽然社会交换理论为理解组织情境中的交换关系提供了主导型的理论基础，但是，还有一些问题尚未得到阐述。本期特刊旨在深入探讨工作环境中的社会交换研究。我们不仅区分社会交换与经济交换的概念，并且强调文化和个体差异在解释与社会交换关系相关的结果中的调节作用。我们提出了社会交换的三种模型：内容模型—描述资源交换的数量和类型，过程模型—描述决定交换关系质量的过程，混合模型—同时描述交换的内容和过程。特刊中的五篇论文都在不同程度上说明了这些模型。最后，我们讨论了社会交换理论跨越文化情境的应用性，并对未来研究提出了建议。

关键词：文化，雇佣关系，交换关系，回报，社会交换

A Typology of Organizational Membership: Understanding Different Membership Relationships through the Lens of Social Exchange

组织成员资格的类型学研究：透过社会交换来理解不同的成员关系

Christina L. Stamper, Suzanne S. Masterson, and
Joshua Knapp

摘要

从社会交换的观点出发，本文提出了一个基于权利和责任视角的关系类型模型，以回应早期研究中对交换双方的交换资源与关系性质进行区分的呼声。首先，我们认为各种不同等级与类型的权利和责任代表了雇主和雇员分别使用的“交易货币”；而组织对个人授权程度的高低，以及个体自愿承担责任的大小可以产生四种不同类型的组织成员资格（即边缘的、辅助的、游离的和全职的）。我们认为这种资格分类是联接雇主-雇员交换（以心理契约为代表）和心理依赖（以感知的成员资格为代表）的一种重要理论机制。具体而言，每种类型下的成员都倾向对组织产生某种心理依赖，从而使他们（1）以某种方式来感知成员资格；（2）表现出与这种感知相对应的行为。最后，本文讨论了研究的理论意义和实践中的应用，并就将来的研究方向提出了建议。

关键词：感知的组织成员资格，关系纽带，社会交换

Balanced versus Unbalanced Psychological Contracts in Temporary and Permanent Employment: Associations with Employee Attitudes

临时和长期雇佣关系下的平衡与非平衡心理契约： 与雇员态度的关系

Jeroen de Jong, René Schalk, and Nele de Cuyper

摘要

针对心理契约文献中关于雇员和雇主的承诺以及双方履行承诺的程度，本文研究了双方交换关系中所涉及的平衡概念。我们首先在临时与长期雇佣关系背景下讨论了这种平衡概念；其次检验了其于雇员态度的关系（如公平感、工作满意度和离职意向）。本文的分析样本来自荷兰的290名临时工和487名长期性正式员工。结果发现，就双方相互承诺的平衡而言，我们发现临时工与正式工相比，其心理契约包含的共同承诺较低；而正式工的心理契约中包含有更多的相互承诺。就双方履行承诺的平衡中，研究发现了相反的结果，即临时工与正式工相比，履行的承诺更多。但只有相互履行承诺较高时，员工才有较高的工作满意度、公平感和较低的离职意向。

关键词：雇佣关系，心理契约，互惠，社会交换，临时雇佣

Prior Ties, Shared Values and Cooperation in Public–Private Partnerships

前期联系、共同价值观与公私部门合作关系

Zhe Zhang (张喆), Difang Wan (万迪昉), Ming Jia (贾明),
and Lihong Gu (谷里虹)

摘要

基于社会交换理论，我们以公私部门合作关系为背景，提出了合作伙伴的前期联系/共同价值观与合作成效之间的关系，并检验了正式契约和非正式契约在这一关系中的中介机制。通过对中国医疗卫生领域244个公私部门合作样本的分析，结果支持了正式契约和非正式契约在上述关系中起到重要的中介作用。最后，本文就公私部门间合作关系的建立，特别其在中国背景下的理论和现实意义进行了讨论。

关键词：正式契约，非正式契约，前期联系，共同价值观，社会交换理论

Supervisor-Subordinate *Guanxi*: Developing a Three-Dimensional Model and Scale

上下级关系：一个三维度的模型和量表

Ying Chen (陈颖), Ray Friedman, Enhai Yu (余恩海), Weihua Fang (方卫华), and Xinping Lu (吕新萍)

摘要

本研究提出了一个三维的上下级关系概念，包括情感依赖、私交以及对上级的服从。根据这个概念，我们通过三项研究发展和验证了三维结构的上下级关系测量工具，并检验了它与其它相关概念（如领导-成员交换）的关系。研究一和二检验了该量表的聚合效度和区分效度，而研究三不仅重复了研究二的结果，而且支持了该量表的增量效度。在研究三中，我们进一步发现上下级关系的三个维度对组织承诺、离职倾向和程序公正具有不同的显著影响，从而说明该量表具有效标关联效度。总之，三项研究的结果为三维的上下级关系模型提供了支持。

关键词：关系量表，领导-成员交换，上下级关系

Linking Leader-Member Exchange and Employee Work Outcomes: The Mediating Role of Organizational Social and Economic Exchange

领导-成员交换与员工工作结果：组织社会交换和组织经济交换的中介作用

Raymond Loi (雷智豪), Yina Mao (毛伊娜), and Hang-yue Ngo (敖恒宇)

摘要

本文将领导-成员交换和两种不同形式的员工-组织交换（即组织社会交换和组织经济交换）进行了整合，并进行了检验。我们认为这两种形式的员工-组织交换是领导-成员交换影响员工情感承诺和离职意愿的主要机制。研究数据来自中国一家外资企业的239名员工。基于结构方程模型的分析结果显示，组织社会交换和组织经济交换在领导-成员交换和两个因变量的关系中均起到完全中介的作用，但其效应的方向不同。本文随后讨论了本研究的理论和实际意义。

关键词：中国，领导-成员交换，组织经济交换，组织社会交换，社会交换理论