

当代管理与心理学应用系列

TAKING THE MEASURE OF WORK:
A GUIDE TO VALIDATED SCALES FOR
ORGANIZATIONAL RESEARCH AND DIAGNOSIS

工作评价

—— 组织诊断 与研究实用量表

【美】 Dail L. Fields 著

阳志平 王 薇 译

王东升 宋 珉

时 勘 审校



中国水利水电出版社

当代管理与心理学应用系列

**TAKING THE MEASURE OF WORK:
A GUIDE TO VALIDATED SCALES FOR
ORGANIZATIONAL RESEARCH AND DIAGNOSIS**

工 作 评 价

——组织诊断与研究实用量表

【美】Dail L. Fields 著

阳志平 王薇 王东升 宋珉 译

时 勘 审校



中国轻工业出版社

图书在版编目(CIP)数据

工作评价:组织诊断与研究实用量表/(美)菲尔德
(Fields,D.L.)著;阳志平等译. —北京:中国轻工业
出版社,2004.1

(当代管理与心理学应用系列)

ISBN 7-5019-4141-6

I .工 ... II .①菲 ... ②阳 ... III .工作—评价
IV .C931.4

中国版本图书馆CIP数据核字(2003)第096194号

版权声明

TAKING THE MEASURE OF WORK,

Copyright © 2002 by Sage Publications, Inc.

Original Publisher in United States, London and New Delhi

Published by arrangement with Sage Publications, Inc.

策划编辑:刘稚颖 李 峰

责任编辑:朱 玲 刘稚颖 责任终审:杜文勇

版式设计:陈艳鹿 责任监印:刘智颖

出版发行:中国轻工业出版社(北京东长安街6号,邮编:100740)

印 刷:北京天竺颖华印刷厂

经 销:各地新华书店

版 次:2004年1月第1版 2004年1月第1次印刷

开 本:787×1000 1/16 印张:18.25

字 数:360千字

书 号:ISBN 7-5019-4141-6/F·283 定价:32.00元

著作权合同登记 图字:01-2003-1259

咨询电话:010-65262933

发行电话:010-65121390

网 址: <http://www.chlip.com.cn>

E-mail: club@chlip.com.cn

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部(邮购)联系调换

推 荐 序

我非常乐意向心理学界、管理学界与企业界同仁们介绍以我课题组青年学者阳志平同志为首的翻译小组完成的《工作评价——组织诊断与研究实用量表》一书。据我所知，作者 Dail L.Fields 是美国 Regent 大学商学院从事组织行为学研究的教授，在一些著名的管理科学杂志，如《管理学术杂志》(Academy of Management Journal)、《管理杂志》(Journal of Management)、《组织行为学杂志》(Journal of Organizational Behavior)等刊物上发表过多篇研究论文。他在从事组织行为学的研究之余，还曾经担任过 MCI 管理咨询公司的管理总监及 Touche Ross 公司的管理咨询师，是一位不可多得的在理论研究和管理实践方面均有较高建树的优秀学者。

正是 Dail L.Fields 这种特殊的学术和实践背景，使得他在从事组织行为测量和诊断研究的同时，十分关注这些科学工具的实践化。他针对企业日常进行组织诊断时对专业心理学量表的需求，从世界上排名靠前的 15 本专业管理科学和心理学学术期刊中挑选出经过实践检验的量表，最终形成一本《工作评价——组织诊断与研究实用量表》工具书。拜读之后，对于本书有如下三个特点与各位同仁分享：

首先，该书紧贴全球化、信息化时代变迁的研究主题。本世纪以来，从强调对物的管理转向对人力资源的管理的转变，应当是管理理论和实践的一个划时代的进步。随着目前知识经济时代的兴起，人力资源管理的新问题层出不穷，对知识型员工的管理将成为管理理论与实践的一个新的突破点。例如，如何激励与管理知识型员工？如何评价与衡量企业员工的工作满意度？如何测量在企业管理者与员工之间建立的纸质契约基础之上发展起来的心理契约？如何了解企业与员工之间的匹配程度？如何了解企业员工的工作价值观与道德观？本书共分十章：工作满意度、组织承诺、工作特征、工作应激、工作角色、组织公平、工作—家庭冲突、个人—组织匹配、工作行为和工作价值等问题，全面展示了组织行为学在知识经济时代下的组织管理和人力资源开发前沿课题。可以说，从本书介绍问题的视角，可以基本把握组织行为学的研究热点和趋势。

其次，恰到好处的表述模式。本书的表述模式也体现了“以读者为本”的特色。每章涉及一个重要的工作评价主题，在展现每个主题之前，都有一段概括性文字对该主题的结构和测量两方面作了简明扼要的文献综述，使读者在进入每章的分量表之前，对此主题有一个提纲挈领的认识。然后介绍了该主题所包括的量表，每个量表的介绍包括：简介、量表的信度、

量表的效度、量表的题目以及量表的出处五部分。这样,既让读者在很短的时间内能对量表的来源和科学依据有明晰的了解,还可以通过介绍指出的信息,进一步查看量表的原始出处及相关文献。

再次,体现实证研究结果的信度、效度数据。与一般咨询师读物或者企业管理人员采用的自编调查问卷明显不同的是,本书收录的所有量表都具备翔实的信度、效度指标,保证了量表使用的科学性。尤其值得称道的是,多数量表的形成还考虑使用了最新发展的结构方程技术对于量表的信度、效度分析结果,同时,多个量表还收录了量表的重测信度数据,这是某些专业研究论文也较少体现的。

不过,正如作者 Dail L.Fields 自己所指出的一样:“以往的研究发现,东方人不愿让别人知道自己在政治敏感问题上的观点。这种做出极端反应的特质的缺乏会降低调查研究中测量之间的真实差异,而此时统计方法的使用也会带来误导性的结果。因此,把英文版的测量翻译成其他语言版本时,必须要检验一下这种转化是否带来了影响。”我是赞同这个观点的。从20世纪80年代以来,我们已经对本书中涉及的多个心理学量表进行中国本地化的修订工作,如明尼苏达工作满意度调查问卷、CMQ问卷、O'NET工作分析问卷、组织公民行为问卷、工作-家庭冲突问卷、职业倦怠问卷等等。与此同时,我们也基于中国的文化背景,从本位研究的角度,研制了变革型领导问卷、满意度调查问卷和360度反馈评价问卷等等。我相信,随着中国组织行为学研究事业的发展,企业管理者将能够直接获得更多的基于我国文化背景的组织诊断与测量工具表。当然,我记得我的博士生导师、中国科学院院士潘菽教授生前经常说的一句话,“心理测验是可信的,但不能全信;心理测验是可用的,但不能完全依靠它。”我在慎重推荐本书的同时,也建议大家把访谈、案例研究等质化方法与问卷调查方法结合起来,多与实践工作者沟通调查的结果,使这些评价工具发挥更为积极的作用。我也希望,心理学界、管理学界与企业界能够利用本书提供的某些重要文献线索,一起努力,共同推进我国管理科学的发展,更好地为企业管理实践服务。

时 勤*

2003年6月5日

* 中国科学院心理研究所研究员,博士生导师,社会经济与心理行为研究中心主任,中国社会心理学会副会长。——译者注

前 言

这本书是我在总结了自己作为咨询师和经理人多年来积累的工作经验的基础上完成的。我一直试图找到一种有效而可靠地测量员工是如何看待他(她)的工作和所在组织的方法。经理人总是不愿意承认组织所遭受的困扰,而对此真正的解决方法应该是从员工那儿收集信息。但选择问员工什么问题却是一件费时又痛苦的事。咨询师和经理人可以从组织研究方面的期刊上找到一些已经做过验证的量表来加以运用,但实际上更常见的情况则是自己动手“制造”一些问题以满足现实的需要。我发现在学术研究界,研究人员在设计问卷时也会面临相似的问题。在对组织进行了60年的研究后的今天,找到对员工调查、诊断调查及对组织成员进行研究方面的有效量表并不是一件很困难的事。本书的写作目的是让那些想要测量员工对他们的工作和所在组织的感受如何的人能生活得轻松一些。本书可以作为研究人员、咨询师、经理和关心组织发展的专家的工具书(手册),以使它们能获得员工是如何看待自己的工作及所在组织这方面可靠而有效的信息。

导 言

背景

本书是为那些对测量组织成员对他们的工作及相关工作环境的认知判断感兴趣的研究人员和咨询师而写的。它对测量操作化描述或评估员工的认知以及员工对他们在组织中获得的工作经验的情感反应起到了指导性的作用。本书中提供的量表经过一定的加工,可作为问卷或调查的一部分或作为访谈的内容。但大部分量表都采用封闭式作答法,即被试必须从事先规定好的备选答案中选出一个。本书中的量表不包括开放式作答或是观察行为评估法。涉及

的量表主要有以下几个方面:

- 工作满意度
- 组织承诺
- 工作特征
- 工作应激
- 工作角色
- 组织公平
- 工作—家庭冲突
- 个人—组织匹配
- 工作行为
- 工作价值

本书介绍的量表均为1990—1999年期间发表的,并附有信度、效度说明。每个量表都给出了基本信息,以期对读者有所帮助。本书的作用主要表现在以下三个方面:

(1) 减少了花在挑选和积累组织研究和咨询方面量表的时间。本书包含了涉及工作认知和相关评估方面的大量量表。无论是否能为员工调查、组织评估、研究程序、制作相应的问卷和访问等方面作准备,本书都为读者对各个主题、对各主题的测量和如何选择合适的量表起到了重要的指导作用。这就无疑帮助读者减少了浪费在寻找有效量表上的时间,并有效地防止了漫无目的的查找。本书对组织咨询师尤其有用,因为本书提供的有效量表使他们得以集中精力与来询者进行对测量结果的探讨,而不必再纠缠于测量是否有效这个基本问题。

(2) 提高了量表的使用频率。反复使用工作认知这样的关键概念(主题)会使得它的内涵得以不断地改进。而且不仅增加了我们对这些概念之间关系的理解,也清楚了它们的前因后果。就是说,当我们使用对同一个关键概念的不同量表时,我们概括组织间关系的能力就会受到限制,但若对某一概念使用同种量表,则无须担心因不同量表的一些潜在影响而造成的结果差异性 or 相似性。

(3) 增加了对组织研究人员和咨询师而言有价值的量表数量,并提高了它们的质量。比如说,本书介绍的很多量表都对信度、效度有较高的要求。一般都注有内部一致性系数,但多数情况下没有重测信度。其中有一部分量表得到了广泛的应用,且信度、效度均有说明。此外,布里夫(Brief)认为今后我们的测量工作会因为员工认知和工作相关态度存在多维度而受到极大的挑战。

本书介绍量表主要选自15种组织研究方面的杂志(1990—1999)出版发行的研究性文章。这些杂志包括:

- 《管理学术杂志》(*Academy of Management Journal*)
- 《应用心理学杂志》(*Journal of Applied Psychology*)
- 《管理科学季刊》(*Administrative Science Quarterly*)
- 《教育和心理测量》(*Educational and Psychological Measurement*)
- 《人际关系》(*Human Relations*)
- 《工作和职业》(*Work and Occupations*)
- 《应用社会心理学杂志》(*Journal of Applied Social Psychology*)
- 《管理杂志》(*Journal of Management*)
- 《管理研究杂志》(*Journal of Management Studies*)
- 《职业和组织心理学杂志》(*Journal of Occupational and Organizational Psychology*)
- 《组织行为学杂志》(*Journal of Organizational Behavior*)
- 《职业行为杂志》(*Journal of Vocational Behavior*)
- 《组织行为和人的决策过程》(*Organizational Behavior and Human Decision Processes*)
- 《人事心理学》(*Personnel Psychology*)
- 《团队和组织管理》(*Group & Organization Management*)

相关的研究首先是在电子数据库中通过关键词的方法来进行查询(比如ABI-Inform, Expanded Academic, and D-J Interview),然后电子数据库就会按类别列出相关的研究文献以及涉及到的一些量表的信度、效度。数据库还介绍了1990年以前文献的一些情况,比如原始量表的修正变化情况和每一个量表包含的题目。我一共查询了605篇研究文献,还有1990年以前出版的200多个原始量表,约有270个,经筛选后,保留了其中的136个。

选择标准

迈耶和艾伦 (Meyer & Allen, 1997) 对在组织行为研究中使用的量表标准进行了概括。第一, 同一量表内的题目, 应测量相同的结构, 即量表应有较高的内部信度, 内部信度一般都由 α 系数表示 (Carina, 1993)。尽管 α 系数达到 0.70 时通常被认为此时的内部信度是可接受的, 奥蒂那 (Ortina, 1993) 指出了在评价 α 系数应达到的水平时须考虑到量表题目的数量。因为在其他方面一致的情况下, 题目越多的量表, 产生的 α 系数就越高, 所以包含题目少的量表与包含题目多的量表之间就会产生显著的 α 系数水平及结构效度评估差异。

其次, 量表分数应在时间跨度上保持相对的稳定性。只要没有影响结构的大的变化, 就可以采用重测信度, 如求两次测量相关的方法来进行评估。再次, 测量同一结构的题目不应与测量无关结构的题目间存在很高的相关。这可以由对题目组之间进行因素分析或利用验证性因素模型进行检验 (Netemeyer Boles & Mcmurrian, 1996)。

测量的结构效度——证明它测量的确为预期要测的——可以通过检验它与其他结构的相关性与理论预期相比较的方法来加以评价。此外, 验证性因素分析很适合求多题目尺度的结构效度, 因为它直接检验了特定题目与假设因素的关联程度 (例如聚合效度) 及与其他因素微不足道的重合 (例如区别效度)。例如, 在一个四维度的量表中, 如果维度不具有区别效度, 那么一个单因素模型的匹配度与一个四因素模型的匹配度会一样的差 (ckraimer, seibert & Liden, 1999)。

考虑到以上这些问题, 本书选择的量表均满足以下几点:

- 量表有坚实的理论基础和明确的定义概念。
- 利用这些量表做的研究为内部信度 (例如 α 系数) 和聚合效度 (例如与适当变量的相关) 提供了证据。
- 量表最少包括 3 道题目 (陈述或是提问) 来对员工的认知和态度进行操作化的描述。因为我们认为 3 道题是能够发现本书所提供量表的潜在变量类型的底线 (Bearden & Net Meyer, 1999, Specter, 1992)。
- 测量用于两个或更多的研究 (1990—1999)。采用那些仅用于一个研究的量表, 则往往因为它提供了对中心概念测量的一个独特视角。
- 提供了量表题目的来源, 读者可进一步与出版单位联系以获得对本书中量表题目的重印权。我没有提供仅能从作者个人那儿得到的量表, 因为考虑到搬迁、版权等问題。

测量的内容

每章都是以总结要测量主题内容的定义和回顾 20 世纪 90 年代所做的相关研究为开头的。每章的介绍还强调了研究人员在对结构进行证明和调查时发现的一些测量问题。介绍材料并不很复杂, 仅为读者能更好地利用以下的量表。本书提供的量表主要采用以下的形式:

简介: 这部分提供了量表的编制者, 描述了量表评估的主要概念, 还描述了它的典型特

征和维度。

信度：这部分主要介绍了量表在20世纪90年代的研究应用中的信度情况。至少包括由 α 系数体现的内部一致性，有些量表也标出了重测信度。如果可能的话，还介绍了测量的因素结构。这点可由探测性因素分析或验证性因素分析加以证明，不过我没有列出那些描述了验证性因素分析优势的量表，读者若是对这方面的数据有兴趣，可以参考引用的研究资料。

效度：这部分提供了量表确被操作化为预期结构的证据。在大多数情况下，该证据表现为量表和理论上预期与其一致的其他变量之间的统计显著相关性。也就是说，该证据显示，如果确实测量了预期的结构，那它就应该与其他的变量之间以一种应有的方式成正相关或负相关。回顾的研究均选取用0.05为统计显著水平。没有标出相关程度的大小是因为每次测量的样本大小和种类都有所变化。比如说， $r=0.50$ 只有在我们发现它是在与测量特征有关的其他很多特征均相似的员工样本中得到的才能说它是有较大的实用价值。相反，除非 $r=0.20$ 是在从整体中抽取的不同样本中得到的，否则也不具有代表性。

有些时候，这一部分也会介绍本量表与其他一些量表之间的相互独立性。而利用验证性因素分析或者结构模型往往会发现量表包含了一些没有预测到的维度。此外需要再次说明的是，本书没有列出那些描述了验证性因素分析优势的量表，若读者对这方面的数据有兴趣，可以参考引用的研究资料。

题目：这部分包括了量表中采用的作答法和被试要回答的题目。大多数量表都采用了各种等级的李克特作答法，多从4点到7点。其中5点或7点均包括一个中立备选答案，偶数点的李克特式作答法则没有中立答案。中立答案的作用和对其的解释随着量表的不同而不同。此种评价方法的一个典型例子即：请你根据对以下陈述句的同意或反对程度来作出选择。其中1=非常反对，2=反对，3=有点反对，4=不置可否，5=有点同意，6=同意，7=非常同意。在大多数情况下，仅提供了题目的核心部分。有可能的话，还给出了量表的指导语。

出处：这部分提供了量表使用题目、指导语和作答法的来源。

注意

重要的是要记住，每个量表提供的信息是从已出版发行研究的解释说明中得到的。本书涉及的有关研究主题的量表，其使用的心理测量技术特性方面很不相同。本书提供的所有资料都与来源出处一致。还需明确本书描述的每一种测量在不同情境下的性质和适合程度必不相同。本书提供的量表，因已标出了信度和效度，而大大节省了对其进行验证的时间和精力。但无论如何，使用者还是应该检验一下量表的表面效度并且要考虑到它对实际研究和咨询目标的适宜程度如何。同时还要评价它与被检工作环境的匹配性，并在有关理论基础之上作出决策。

使用量表时应注意的问题

首先,使用者应该牢记,除了极少情况外,量表一般都要求被试(员工)通过从备选答案中对一系列问题和陈述作出选择来对他们工作环境的各个方面作出描述。从根本上说,这些量表意在获得有关个体认知及员工对这些认知评价的有用信息。而使用多题目量表员工认知及相关评价是对手头任务困难性的一个潜在认识。即,若大部分人对组织承诺这个概念的认同程度就像对红色一样统一时,那么仅有一道问题或陈述就可以测量出几乎所有情境下的承诺。但实际上组织承诺却是对各种情况下的员工情境进行评价后的结果。布里夫(Brief, 1998)发现,诸如组织承诺之类的态度也许会对情感和认知产生影响。因此,对承诺的综合性测量必须从多方面考察员工对组织的感受如何,以及他们对组织的认识如何。

因为本书提供的量表主要是为了评估员工的认知和态度,所以相应地效度就显得十分重要了。罗兹瑞斯基和赫林(Roznowski & Hulin, 1992)发现,智力为我们提供了个体在组织外背景下的重要信息。而在组织内部,个体的重要信息是由工作满意度、组织承诺、对工作本质的认知及与组织的匹配程度得以反映的。大多数研究人员或咨询师并不认为由一组自编的问题能够可靠地测量出智力。同理,研究人员或咨询师不应认为利用自编题目对工作满意度、承诺或组织匹配进行测量是可靠的。

虽然本书提供的量表都是有效的,但在采纳它们之前最好还是进行一下效度评估。比如说,在评价一个量表可能的用处时,应该考虑编制和证明此量表效度时使用的样本种类(Bearder & Netemeyer, 1999)。以前的员工样本是否与欲研究群体具有相类似的特征?如果没有的话,是否由于被试对量表题目理解方式的不同而造成?

此外,本书介绍的大多数量表都包含多个维度。除了极少数情况,多数量表的维度都经过了若干样本的检测。因此很明显地,无论预期维度是否会在一个新的研究样本中得到印证,使用者都有必要对其进行检验。对聚合效度及区别效度也同样要进行验证。即使用者至少要检验一下研究样本内的相关模式以决定是否存在预期关系。

同样地,使用本书提供的量表时应认识到,大多数量表都采取了自我报告的方法来对工作及相关工作环境作出评价。而自我报告不能描述客观的工作条件,比如他(她)很可能就是一名训练有素的观察者。自我报告法还可能带来其他一些影响。比如员工对自治及他(她)工作中的各种现状进行的自我报告为我们提供了一个非常有意义、有价值的视角,但不管怎么说,仍存在一些缺陷和限制(Spectr, 1994)。

同样地,使用者必须牢记,不同的人对量表题目的反应可能会有偏差。特殊情况下,使用者必须加以注意,随时要做好准备处理同时存在的两种反应偏差。其中一种偏差为默认,指被试总倾向于以肯定或否定的方式进行反应(如总回答“是”或“否”)。另一种偏差为社会要求偏差,指的是被试总有一种给别人留下良好印象的倾向(Bearden & Netepaper, 1999)。塞克特(Sector, 1987)发现两种反应偏差都对组织测量之间关系的影响甚微。但是,使用本

书介绍量表的读者还是应该对两种偏差可能带来的影响进行一下检验(有关的量表范例详见 Podsakoff & Organ, 1986, and Specter, 1987)。此外,利用综合问卷中的多重维度对结构关系进行检验是组织研究的一种常用方法。但与此同时,使用者必须要考虑到变量关系的增强在多大程度上是由于使用了同一测量工具。此外需要再次强调的是,斯佩克特(Specter, 1987)发现,这种常用方法并没有怎么影响到他做过的研究结果。不过,我们仍可以通过其他一些统计方法来对不同测量工具的影响程度进行评估。读者应该对这点予以重视。

一些研究人员认为,量表中提问与陈述的导向性可能会使一些反应的相关程度要比导向性相反的提问或陈述高得多(Specters, Van Kathy, Bannock & chen, 1997)。比如说,用正面词汇表述的题目,可能更容易吸引具有积极情感的被试,从而使得被试对用正面词汇表述的题目有了强烈的认同感。反之亦然。此外,也有可能无论被试的情感倾向如何,读到正面词汇表述的题目都会表示同意,而读到用消极词汇表述的题目时则表示反对。这些反应偏差可能会造成引入一个本身并不存在的人为维度。斯佩克特等(1997)发现两种题目反应模式在经反向计分后表现得十分不同。在同一研究中,对描述同一结构,用正面词汇表述和用消极词汇表的题目进行因素分析可发现,每种反应模式下均包含两个因素。其他人在这方面的研究结果亦大致如此(Idsazqk & Prsgow, 1987; Mathew, 1991)。因此,当使用既包含用正面词汇表述的题目又包括用消极词汇表述的题目时,做好这样量表的指导语就显得尤为重要。

最后,使用本书所介绍量表的读者应该注意到英文版与其他语言版本之间可能存在一定的差异。比如说,有的作者(Wong, Hui & Law, 1998)使用了同一量表的四种版本,每种版本都随着它使用的语言和反应模式的不同而不同。而使用四种语言版本的原因有两个。第一,通过比较两种语言版本之间的反应差异,研究者就可得知被试是否在理解中文和英文题目时采用的是同一种反应方式。第二,它可以对由不同的标准导致的中国被试的反应偏差进行检验。以往的研究发现,东方人不愿让别人知道自己在政治敏感问题上的观点。这种作出极端反应特质的缺乏会降低调查研究中测量之间的真实差异,而此时统计方法的使用也会带来误导性的结果。因此把英文版的量表翻译成其他语言版本时,必须要检验一下这种转化是否带来了影响。赖尔登和范登堡(Riordan & Vandenberg, 1994)总结了评价跨文化量表的指导方针和步骤。

目 录

第1章	工作满意度	1
	整体工作满意度量表 (Overall Job Satisfaction)	4
	预期对比下的工作满意度量表	
	(Job Satisfaction Relative to Expectations)	5
	明尼苏达满意度问卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire)	6
	工作满意度通用量表 (Job in General Scale)	8
	整体工作满意度量表 (Overall Job Satisfaction, 1974)	10
	整体工作满意度量表 (Overall Job Satisfaction, 1994)	11
	工作满意度通用量表 (Global Job Satisfaction)	12
	工作满意度调查 (Job Satisfaction Survey)	14
	工作满意度指数 (Job Satisfaction Index)	16
	工作知觉量表 (Job Perception Scale)	17
	整体工作满意度量表 (Overall Job Satisfaction)	19
	工作诊断调查 (Job Diagnostic Survey)	21
	工作描述指数 (Job Descriptive Index)	24
	多维工作满意度量表 (Satisfaction with Job Facets)	28
	工作满意度通用量表 (Global Job Satisfaction)	29
	事业满意度量表 (Career Satisfaction)	31
	员工对影响力及所有制的满意度量表	
	(Employee Satisfaction With Influence and Ownership)	32
	对工作日程灵活性的满意度测量	
	(Satisfaction With Work Schedule Flexibility)	34
	收入满意度问卷 (Pay Satisfaction Questionnaire)	35
	组织反应指数 (Index of Organizational Reactions)	37
	对上级的满意度 (Satisfaction With My Supervisor)	42

第2章 组织承诺	43
组织承诺问卷 (Organizational Commitment Questionnaire)	45
组织承诺问卷的压缩版 (Shortened Organizational Commitment Questionnaire)	47
情感、规范与连续承诺 (Affective, Normative, and Continuance Commitment)	49
心理依恋测量 (Psychological Attachment Instrument)	52
组织承诺 (Organizational Commitment, 1980)	54
组织承诺 (Organizational Commitment, 1991)	55
组织承诺量表 (Organizational Commitment Scale)	56
组织承诺 (Organizational Commitment, 1993)	57
事业承诺 (Career Commitment)	59
母公司对地方公司的承诺 (Commitment to a Parent Company Versus Local Operation)	60
对上级的承诺 (Supervisor-Related Commitment)	61
第3章 工作特征	63
工作特征调查、附修订版 (Job Diagnostic Survey, With Revisions)	65
工作特征调查表 (Job Characteristics Inventory)	69
多方式工作设计问卷 (Multimethod Job Design Questionnaire)	71
工作要求和决策自主 (Job Demands and Decision Latitude)	74
基于职业名称词典的工作特征 (Job Characteristics Based on the Dictionary of Occupational Titles)	76
基于职业名称词典的工作复杂性 (Job Complexity Based on the Dictionary of Occupational Titles)	78
工作认知 (Job Cognitions)	79
工作超负荷 (Job Overload)	81
工作常规化和正式化 (Job Routinization and Formalization)	82
主观单调性 (Subjective Monotony)	84
工作控制 (Work Control)	85
工作控制、认知要求和生产责任 (Job Control, Cognitive Demand, and Production Responsibility)	87

控制和复杂性测量 (Control and Complexity)	89
工作不确定性、复杂性、多样性和相互依赖性 (Job Uncertainty, Complexity, Variety, and Interdependence)	90
工作相互依赖 (Job Interdependence)	92
电脑使用的程度测量 (Extent of Computer Use)	93
支持与非控制型管理 (Supportive and Non-Controlling Supervision)	94
上司支持 (Supervisory Support)	96
发展的体验 (Developmental Experiences)	97
绩效评估系统认识 (Performance Appraisal System Knowledge)	98
工作相关的期望 (Work-Related Expectancies)	99
工作授权量表 (Empowerment at Work Scale)	100
社会支持 (Social Support)	102
组织支持感 (Perceived Organizational Support)	104
组织政策知觉量表 (Perceptions of Organizational Politics Scale)	106
第4章 工作应激	107
工作紧张量表 (Work Tension Scale)	109
工作紧张指数 (Job-Related Tension Index)	110
倦怠量表 (Burnout Measure)	112
工作相关的抑郁、焦虑与愤怒 (Work-Related Depression, Anxiety, and Irritation)	114
工作挫折感 (Frustration With Work)	115
应激的诊断性测量 (Stress Diagnostic Survey)	116
工作应激量表 (Job Stress Scale)	119
应激事件量表 (Inventory of Stressful Events)	120
职业应激量表 (Occupational Stress Scale)	122
知觉到的工作应激源 (Perceived Job Stressors)	124
通勤紧张量表 (Commute Strain Scale)	126
工作中特定的控制问题 (Work-Specific Control Problems)	128
劳工关系事件量表 (Industrial Relations Event Scale)	130
第5章 工作角色	133
角色冲突和角色混淆 (Role Conflict and Ambiguity, 1970)	135

角色冲突和角色混淆 (Role Conflict and Ambiguity, 1983)	137
角色竞争指标 (Role Hassles Index)	139
角色过载 (Role Overload)	141
跨文化的角色冲突、角色混淆和角色过载 (Cross-Cultural Role Conflict, Ambiguity, and Overload)	142
角色间冲突 (Inter-Role Conflict)	144
角色公平 (Role Justice)	145
工作角色混淆 (Job Role Ambiguity)	146
目标和过程明确度 (Goal and Process Clarity)	147
工作角色的自由选择 (Job Role Discretion)	148
角色创新 (Role Innovation)	149
第6章 组织公平	151
分配和程序公平 (Distributive and Procedural Justice, 1997)	153
分配和程序公平 (Distributive and Procedural Justice, 1992)	155
分配和程序公平 (Distributive and Procedural Justice, 1997)	156
分配公平、程序公平及相互作用下的公平 (Distributive, Procedural, and Interactive Justice)	157
分配公平指数 (Distributive Justice Index)	159
程序公平 (Procedural Justice, 1992)	161
程序和相互作用的公平 (Procedural and Interactive Justice)	162
程序公平 (Procedural Justice, 1989)	164
程序公平、员工发言权和正当理由 (Procedural Fairness, Employee Voice, and Justification)	166
认知不公平 (Perceived Injustice)	167
程序和相互作用的公平 (Procedural and Interactive Justice)	168
程序公平性 (Procedural Fairness)	170
技能薪酬的公平 (Fairness in Skill-Based Pay)	172
利润分配的程序和分配公平 (Procedural and Distributive Fairness of Gainsharing)	173
薪酬标准的程序公平 (Procedural Fairness Standards in Pay)	175

绩效评估中的程序公平	
(Procedural Justice in performance Appraisal)	177
重组和解雇时的程序公平	
(Procedural Fairness in Restructuring and Layoffs)	178
目标设定中的公平认知 (Perceived Fairness in Goal Setting)	180
对组织政策的公平认知	
(Fairness Perceptions of an Organizational Policy)	181
第7章 工作-家庭冲突	183
工作影响家庭和家庭影响工作	
(Work Interference With Family and Family Interference With Work)	185
工作-家庭冲突 (Work-Family Conflict, 1983)	187
工作-家庭冲突和家庭-工作冲突	
(Work-Family Conflict and Family-Work Conflict)	188
工作-家庭角色扭曲量表 (Job-Family Role Strain Scale)	189
事业-家庭态度 (Career-Family Attitudes)	191
工作与非工作冲突 (Job and Non-Work Conflict, 1991)	194
工作-家庭冲突 (Work-Home Conflict)	196
工作对家庭冲突量表 (Work to Family Conflict Scale)	197
对工作和家庭的控制感 (Control Over Areas of Work and Family)	199
第8章 个人-组织匹配	201
组织文化描述 (Organizational Culture Profile)	204
目标一致性 (Goal Congruence)	208
个人-组织匹配度量表 (Person-Organization Fit Scale)	210
个人-组织匹配的认知	
(Perceived Person-Organization Fit, Cable and Judge, 1996)	212
个人-组织匹配的认知	
(Perceived Person-Organization Fit, Lovelace and Rosen, 1996)	213
个人-环境匹配 (Person-Environment Fit)	214
能力-工作匹配认知 (Perceived Ability-Job Fit)	217
第9章 工作行为	219
组织公民行为 (Organizational Citizenship Behavior, 1995)	222