

人力资源管理研究与实践： 前沿量表手册

苗青 陈思静 宫准 洪雁 编著

 ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

序一

近10年来，组织行为学和人力资源管理(简称为OB/HR)在工商管理学科中的地位和重要性得到了越来越多的学者和实践者的认可。国外学术界对于管理学(management)的定义，基本上泛指组织行为学和人力资源管理。我们可以将其定义为狭义的管理学。广义的管理学，还包括战略、市场营销等领域。

严格地讲，组织行为学和人力资源管理都属于组织科学，目前的研究视角更多的是行为科学的视角。但从经济学和社会学的角度研究组织管理问题也越来越受到人们的关注，而且会成为未来的大趋势。

无论采用什么视角进行研究，在实证研究的范式下，变量的测量(有的人喜欢叫度量或量度，也有人叫测度，其本质是一样的)是整个研究过程中至关重要的一个环节，也是容易出现纰漏的一个环节，尤其是对于测量理论不熟悉的学者和学生而言。目前的管理学研究，一方面对于研究模型的建构要求越来越高，另一方面对于变量的测量变得越来越精细。相应的，对于测量工具的要求也就越来越高。

国内管理学界的实证研究相对来说起步较晚，大多数研究基本上是采用西方人建立的概念和开发的量表，这对于量表的选择和使用产生了强烈的需求。尽管西方人的概念和工具不见得完全适用于中国情境，单纯地采用西方学者的工具难以形成真正具有中国特色或体现中国组织管理特点的研究成果，但

我们认为作为借鉴，西方的工具和量表仍然具有一定的参考价值，尤其在国内学者尚难以开发出真正科学的测量工具之前。通过借用西方的工具，在借鉴的过程中，不断积累我们的研究经验，提高我们的研究水平，最终形成我们自己的概念和测量工具，不失为一种有效的途径。但国外的测量工具多如牛毛，如何能够更有效地获取自己所需要的合适的测量工具呢？如果能把西方的测量工具汇编成册，供国内的学者和学生借用，那会是一项多么有价值的工作啊！

实际上，对于管理学研究中测量工具的介绍不是今天才开始的。1987年，中国经济出版社出版了吴玉教授编著的《管理行为的调查与量度》，把当时能收集到的管理学研究中常用的行为科学测量工具汇编成册。遗憾的是，实证研究在当时还没有形成气候，导致这样一本很有价值的工具书影响不是很大。后来，国内也出版了几本翻译过来的问卷汇编，但其严谨性和翻译的准确性都值得怀疑。

近年来，中国管理研究国际学会（IACMR）的主页上为会员们提供了部分翻译过来的量表，在一定程度上为研究者提供了选择的方便。但其数量有限，而且只供注册会员下载。

苗青博士和他的同事做了一件非常有价值的事情，他们花了很多力气，收集了国际管理学核心期刊上正式发表的242种测量工具或量表，涉及了组织管理的各个领域，是一本非常有参考价值的工具书。我觉得这本书有以下几个特点：

覆盖面广。本书所收集的量表，涵盖了微观管理学研究的所有领域，包括领导行为，员工态度与行为，组织文化，绩效评估，工作家庭平衡等。作者将其分为行为篇、人际篇、成长篇、职场篇。

内容详尽。对于每一个量表，从概念定义、量表来源、量表全文、维度分析、相关变量到参考文献，作者都提供了详细的说

明，使读者可以对各量表有全面的认识 and 了解，基本可以做到拿来即用。

翻译准确。量表的翻译比一般文字的翻译要求更高，表达的逻辑性、词汇的准确性、语义的适当性等，都必须既符合原文，又符合中文的表达习惯。我觉得作者基本都做到了。

当然，本书不是没有遗憾。没有体现中国人自己的研究成果不能不说是一大不足。书中介绍的很多概念和测量工具都已经被中国化了，甚至有人开发了符合国情的自己的量表，例如，公仆型领导、管理者可信性、组织公民行为、情绪智力、组织文化、高绩效人力资源管理实践等。如果作者能把这些修订过的或本土化的问卷和量表也收集在内，本书的价值定会更高。另外，如果能把使用这些量表的相关研究作为参考文献附在量表之后，对于读者更全面地了解 and 评价这些工具会有很大的帮助。

但瑕不掩瑜！我认为这本书具有很重要的参考价值。编写这样一本工具性的图书，没有强烈的使命感和奉献精神是难以想象的。苗青博士和他的同事们在书中不仅体现了他们的这种精神，更展现了他们的学术素养和专业精神。我们应该感谢他们！

是为序。



2014年10月1日

孙健敏，博士，中国人民大学理学院副院长，教授、博士生导师，兼任中国人民大学领导科学研究中心执行副主任，中国社会心理学会理事，北京行为科学学会会长，北京社会心理学会副理事长。美国纽约州立大学、西肯塔基大学，新加坡南洋理工大学，香港浸会大学等兼职教授，美国富布莱特高级访问学者。先后出版《管理学》《组织行为学》《人力资源管理》《人员测评理论与技术》等著（译）作几十部，在 *Journal of Experimental Social Psychology*, *International Journal of Human Resource Management*, *Leadership Quarterly*, *Strategic Management Journal*, 《管理世界》《心理学报》《社会学研究》等国内外学术期刊发表论文近百篇。

序二

量表作为一种调查工具于20世纪初出现于世。1905年法国公布的比奈—西蒙智力测量可以算是第一个科学量表测量工具。标准化的量表可以透过恰当的取样施测与分析，对特定人群的态度、倾向以及行为等特征进行方便、快速和科学的估计与比较。正是由于这样的功能，量表作为一种主要测量方法，在心理学、社会学、教育学、政治学、卫生学、管理学等诸多社会和行为学科领域有广泛应用。随着概念与理论的不推陈出新，新的量表也层出不穷。为了保证恰当使用，量表的整理汇集也成为相关学科发展与推广的必须。第六版的《研究设计与社会测量手册》（*Handbook of Research Design and Social Measurement*）就列出了9种不同领域的量表与测试汇编，其中包括Robinson等编辑的《性格与社会心理测量总览》（*Measurement of Personality and Social Psychological Attitudes*）。该书编辑于1990年。在1997年由杨中芳等翻译成中文，由台湾远流出版公司出版。该书系统收集、整理与描述了11个大类154个量表。这一汇编的出版对于社会科学研究人员、学生，以及其他相关应用人士的确是一大福音。案头有这样一本汇编就能够很方便地搜索到自己感兴趣的社会心理学概念的测量方法和相关文献，快速找到可用的工具。

问卷调查法也是人力资源管理以及与之密切相关的应用心理学和组织行为学最常用的研究方法。但是这些领域对相关量表的整理汇编工作，却较社会心理学等学科为弱。我们能够找到比

较早的汇编是美国爱荷华大学的James Price在1972、1986和1997年出版了三版的《组织测量手册》（*Handbook of Organizational Measurement*）。1997年版的手册中介绍了28组概念60多种测量方式。这一汇编发表在非管理学主流的期刊《国际人力杂志》（*International Journal of Manpower*）上，偏向报告组织社会学的概念和工具，所报告的量表数也偏少，这些原因都限制了这个汇编的影响力。2003年由美国瑞金大学Fields教授撰写的量表汇编《工作测量——组织研究与诊断经验验证量表使用导引》（*Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis*）出版，算是第一个比较全面系统地整理与组织和工作有关的量表的汇编。书中对在1990—1999年期间15个主流管理期刊中使用过的、十大类134个量表做了详细介绍。这一著作在2004年由阳志平等翻译成中文，由中国轻工业出版社出版，中文书名是《工作评价——组织诊断与研究实用量表》。顺便一提的是，2003年我到中科院心理所时勤教授教研组交流，介绍了这本英文著作。在半年之内时老师就组织人员完成了翻译出版，其效率之高令人钦佩。

尽管有以上的汇编问世，但是已有著作也有很突出的局限性。其一是现在的研究日新月异，从Fields著作对量表整理的截止日期（1999年）到现在已有15年了。这期间又有相当多的量表公之于众。这些量表亟待整理。其二是组织和人事研究领域在这15年中也有诸多方向性的改变。过去的研究对于工作态度和特征等研究较多，相关量表也发表不少。但是最近一二十年针对这些主题的研究就明显减少，而关于创新、主动性、消极行为等的研究却显著增加。已有的量表汇编已经不能反映管理研究当前的趋势了。另外，已有汇编也由于著者的偏向和取舍，汇集的量表量偏少。这些都限制了其应用。

浙江大学公共管理学院的苗青博士和他的同事正是很有慧眼地观察到了现有文献中的局限，富有勇气地对庞杂的文献进行仔细梳理、整理出200多个英文量表，再完成翻译工作。面对

厚厚的样稿，不禁赞叹作者的用心。苗青博士的这部著作具有以下特色：

（1）量表的筛选系统全面。正如本书量表收集过程与使用说明中所列出的，作者们搜索了10种主要国际管理学杂志近20年的所有文章，从中找到上千个用过的量表，然后再从中依据明确标准筛选出242个量表。这一筛选工作相较已有的量表汇集更加系统化和全面化。需要特别提到的是，虽然本书所依据的杂志比Fields教授所依据的15种杂志要少，但本书筛选所依据的杂志更反映了当前管理学研究所普遍认可的主流杂志的名单。

（2）量表的分类独具匠心。本书仔细选择20个主题词来对200多个量表进行分类，这些主题词代表了量表所测量概念的主题和方向，比较好地反映了管理学研究这20年的一些发展趋势。Price和Fields的量表集则基本上是按概念分类，相对而言要更狭窄。管理学是多种基础学科的交叉汇集，体系性相对较弱，如果仅按概念来对量表进行分类可能会失于琐碎，让人只见树木，不见森林。

（3）量表的翻译认真规范。由于所有量表都是英文，需要提供中文翻译。要做到信达雅的翻译，的确很难。本书每一个问卷由一位作者主持翻译，再有几轮的交叉检阅，然后由一位英文专业工作者进行总体校核。程序上是比较严格的。当然由于量表涉及的题材很广，翻译很难非常准确地反映原题意思可能有的细致之处。相信在未来再版中可以不断改善。限于篇幅、版权等原因，本书没有直接列出英文原题，不过读者可以透过书中的参考文献找到原来问卷的出处。

（4）量表的信息学术性强。相较其他同类书籍对各种概念和方法的详细说明，本书的说明部分比较简约。但是书中每一个量表都提供了概念、定义、维度、相关信息和出处等，这些却是对学术研究最有价值的信息。可以看出这本书是以研究者为目标群来量身定制的。

本书的出发点是透过对国际英文主流杂志近期发表的量表进

行整理翻译，拉近中国管理学研究和国际水平的距离。我相信这本书的出版对实现这一目标会有相当的助益。希望本书的出版也能够促进对原生或本土化工具量表的整理工作。文化和社会经济状况的特殊性决定了中国对管理学研究的主题、概念、量表语言等的不同需求。原生或本土化工具量表相比单纯的翻译工具，能更好地反映地域性和时代性，这些量表是亟待整理的。另外，网络化的量表整理期望更能够得到及时更新。国际管理协会（Academy of Management）方法分会的网站提供了量表整理的集成（Measure Chest），中国管理研究国际协会（International Association for Chinese Management Research）的网站也提供了一个量表集成（Measurement Chest）。如果像本书这样的更为系统的量表整理著作和上述集众网站能够有效互动，相信可以更好地推动量表工具的规范、整理、推广和使用。



2014年10月8日

宋照礼，美国明尼苏达大学人力资源与工业关系博士，现为新加坡国立大学商学院组织与管理系教授，亚太EMBA中文课程学术主任。在顶尖学术刊物*Academy of Management Journal*, *Journal of Applied Psychology*, *Leadership Quarterly*上发表了大量学术论文。

量表收集过程与使用说明

量表来源

此书收集的量表来源于最近20年的管理类顶级刊物（罗列如下），时间跨度为1994年1月到2014年3月，共计15050篇。

- Academy of Management Journal
- Administrative Science Quarterly
- Journal of Applied Psychology
- Organization Science
- Journal of Management
- Personnel Psychology
- Journal of Management Studies
- Organizational Behavior and Human Decision Processes
- Journal of Organizational Behavior
- Leadership Quarterly

量表初筛

作者团队经过三个月的阅读，从上述文献中一共找到了1144个量表。这些量表至少符合下列一项标准：

- 题项在原文附件中列出
- 题项在因子分析表格中列出
- 题项在变量介绍中逐个明确列出

量表精选

作者团队对1144个量表进行二次筛选，遴选出同时符合以下标准的量表，最终获得242个量表。

- 新创量表，或对已有量表做明显修订

- ☑ 李克特量表，而非计算较为复杂的指数
- ☑ 多维度量表，或题项不少于5项的单维度量表
- ☑ 重要构念，在文章标题和摘要中被明显提及（如控制变量就不能算）
- ☑ 与人力资源管理有较强关联的量表（如环境不确定性就属于弱关联）
- ☑ 适用领域广，且题项不生僻（如性骚扰、驾驶、罢工、谈判、种族、法医等就排除在外）
- ☑ 题项齐全，且无须支付费用（如2008版的authentic leadership需付费获取全部题项）
- ☑ 相同量表刊载在不同杂志，仅选用一次

量表归类与查询

本书对242个量表进行了主题词归纳。经过四位作者“分头阅读、分头归纳、集体讨论和集体逐个量表审议”四个过程，最终确定20个主题词及对应量表。这些主题词是：

- (1) 积极领导力
- (2) 消极领导力
- (3) 公民行为
- (4) 消极行为
- (5) 伦理道德
- (6) 行为偏好与策略导向
- (7) 合作与互信
- (8) 授权与赋能
- (9) 公平与理性
- (10) 沟通与冲突
- (11) 情绪与情感
- (12) 创新与变革
- (13) 学习与知识管理
- (14) 自我管理
- (15) 文化氛围与价值观
- (16) 职业管理
- (17) 绩效评估与管理
- (18) 工作家庭关系
- (19) 劳动关系

（20）最佳实践

上述20个主题词构成了本书20章。其中，量表数量最多的一章是创新与变革，达到21个量表，一定程度上反映了这个主题在过去20年取得了明显进展，是学者关注的重点领域。另外值得注意的是消极行为一章，达到11个量表，伦理道德一章达到9个量表。鉴于两章内容高相关，若合算在一起，数量会最多。不难发现这些量表兴起于近10年，建议读者密切关注这个正在或即将大发展的领域。

此处需要说明的是有个别量表交叉于多个章节中，比如领导者创新鼓励，既可以出现在积极领导力一章，也可以在创新与变革或授权与赋能一章中出现。原则上，我们遵循原著的主题思想——偏向创新与变革，因此最终确定在创新与变革范畴内。以此类推。

全书最后有一个索引按照构念英文的排序，便于读者快速查找。

量表模板

为了将量表价值最大化和具体化，本书提供了尽可能全面的信息，不只是题项和指导语。

☑ 引言。每个构念出现之前，作者都精心配制了一段引导语。别小看这3~4句话，可是绞尽脑汁。希望它能深入浅出地传递构念的现实意义，激发读者思考。

☑ 定义。不是每个构念的定义都能在原文中找到。比如，组织公民行为，这个构念名气比定义大得多，要从原文中找到一句确切定义还真是不容易。还有一些构念需要“望文生义”，比如，领导正直感知，为斟酌此定义，作者翻遍了原稿还不够，还得去补充其他文献佐证。

☑ 评价者。此处说明量表填写者是上级评价下级，还是员工自评。建议初学者严格遵循。那些极易引发评价者社会称许性的量表，应当被高度重视。读者不妨收集多个主体的评价信息（多源数据）来减少调查误差。

☑ 指导语。在不破坏原意的前提下，为了让指导语可读性更高、易于使用，本书对指导语做了第二人称的处理，即用“请你……”而不是用被试者或者受访者这样的措辞。

☑ 维度信息。本书给出了中英文对照的维度名称，多维构念的每个维度及其对应题项都有清晰说明。读者还可以发现每个维度都附带了Cronbach α 信度系数。

☑ 相关变量。本书将与构念显著正相关和负相关的变量呈献出来，希望帮助读者透彻把握构念本质及其维度内涵。值得说明的是，这些相关变量不包含人口统计学变量、哑变量和客观数据（比如公司类别、工作收入、销售额）。如果维度之间

呈显著负相关，会专门提醒读者注意。完成此部分占去了写作团队的大量时间，希望读者认可。

量表版权

本书定位于研究工具书。若读者需要商业化使用这些量表，请按照参考文献给出的信息，联系作者或刊物以获得许可。有一些量表比如变革型领导力（transformational leadership）和真实型领导力（authentic leadership, 2008），即便研究之用也需要付费，故没有收入此书。特此说明。

行为篇 阴面与阳面

第一章 积极领导力

| | |
|----------------|-------|
| 魅力型领导力 | ……003 |
| 魅力型领导行为 | ……006 |
| 领导—成员交换 | ……008 |
| 领导—成员社会交换 | ……010 |
| 授权领导行为 | ……012 |
| 授权型领导力 | ……014 |
| 公仆型领导力（2004） | ……016 |
| 公仆型领导力（2008） | ……018 |
| 真实型领导力 | ……021 |
| 领导者表现力 | ……023 |
| 管理者可信行为 | ……025 |
| 目标聚焦型领导力 | ……027 |
| 团队型领导力 | ……029 |
| 教练行为 | ……030 |
| 领导政治技能 | ……032 |
| 信息评估和决策危机领导效能感 | ……033 |
| 集体型领导力 | ……035 |

第二章 消极领导力

| | |
|--------------|-------|
| 辱虐管理 | ……037 |
| 辱虐管理动机归因 | ……039 |
| 破坏型领导行为 | ……041 |
| 破坏型领导个性 | ……046 |
| 领导者奖励缺失和惩罚缺失 | ……048 |

第三章 公民行为

| | |
|--------------|-------|
| 组织公民行为（1994） | ……050 |
| 组织公民行为（1996） | ……053 |
| 组织公民行为（1997） | ……055 |
| 组织公民行为（2002） | ……057 |
| 工会公民行为 | ……060 |
| 社区公民行为 | ……062 |
| 员工建言行为 | ……063 |
| 建言类型 | ……065 |
| 建言行为（2012） | ……067 |

| | |
|------------|-------|
| 建言行为（2014） | ……069 |
| 直言行为 | ……071 |

第四章 消极行为

| | |
|----------------|-------|
| 员工越轨行为 | ……072 |
| 工作场所越轨行为（2000） | ……074 |
| 工作场所越轨行为（2009） | ……076 |
| 个人反社会行为 | ……078 |
| 反生产工作行为 | ……080 |
| 网络闲散行为 | ……082 |
| 员工沉默行为 | ……084 |
| 内隐性建言 | ……086 |
| 职场排斥 | ……089 |
| 非专业行为 | ……091 |
| 员工受害 | ……093 |

第五章 伦理道德

| | |
|------------|-------|
| 伦理型领导力 | ……095 |
| 工作中的伦理型领导力 | ……097 |
| 团队品德 | ……101 |
| 企业伦理美德 | ……103 |
| 伦理项目的控制模式 | ……106 |
| 不道德行为 | ……108 |
| 不道德亲组织行为 | ……112 |
| 道德推脱倾向 | ……114 |
| 腐败 | ……116 |

第六章 行为偏好与策略导向

| | |
|--------|-------|
| 日常工作行为 | ……118 |
| 问题事件回应 | ……122 |
| 差错导向 | ……125 |
| 工作调节聚焦 | ……128 |
| 认知风格 | ……130 |
| 领导动机 | ……132 |
| 领导力角色 | ……135 |
| 监管风格 | ……137 |
| 差距缩小行为 | ……139 |

| | |
|------------|-------|
| 团队时间领导力 | ……141 |
| 工作团队多元时间倾向 | ……142 |

人际篇 平衡与失衡

第七章 合作与互信

| | |
|------------|-------|
| 求助行为 | ……147 |
| 政治技能 | ……149 |
| 关系协调 | ……151 |
| 同事资源 | ……153 |
| 对老员工看法 | ……156 |
| 谦逊 | ……158 |
| 基于情感和认知的信任 | ……160 |
| 员工对管理者的信任 | ……162 |
| 对管理层的信任 | ……165 |
| 内部社会资本 | ……167 |
| 团队合作和制裁行为 | ……169 |
| 高层管理团队过程 | ……171 |
| 高层管理团队行为整合 | ……173 |
| 联盟管理能力 | ……175 |

第八章 授权与赋能

| | |
|-------------|-------|
| 心理授权 | ……177 |
| 心理所有权（2004） | ……179 |
| 心理所有权（2014） | ……181 |
| 内部身份感知 | ……182 |
| 主管承诺 | ……184 |
| 主管对员工承诺 | ……185 |
| 工作控制 | ……187 |
| 掌管行为 | ……189 |
| 责任感 | ……191 |
| 责任导向 | ……192 |
| 员工工作导向 | ……194 |
| 远程工作自我效能感 | ……197 |
| 团队边界工作 | ……199 |

第九章 公平与理性

| | |
|------|-------|
| 分配公平 | ……201 |
|------|-------|

| | |
|------------|-------|
| 程序公平 | ……203 |
| 组织公平 | ……205 |
| 选拔程序公平 | ……207 |
| 收益分享满意度 | ……210 |
| 人际关系处理公平知觉 | ……212 |
| 领导正直感知 | ……214 |
| 程序合理性 | ……216 |
| 组织政治知觉 | ……217 |
| 战略联盟公平 | ……219 |

第十章 沟通与冲突

| | |
|-------------|-------|
| 协作型沟通和争议型沟通 | ……221 |
| 沟通内容 | ……223 |
| 不胜任谴责 | ……226 |
| 群体内冲突 | ……227 |
| 地位冲突 | ……229 |
| 管理者第三方角色 | ……230 |
| 管理者第三方干预策略 | ……232 |
| 冲突处理 | ……234 |
| 冲突效能感 | ……236 |
| 不当谈判策略 | ……238 |

第十一章 情绪与情感

| | |
|------------|-------|
| 情绪智力 | ……240 |
| 情绪管理行为 | ……242 |
| 感召力 | ……243 |
| 工作旺盛感 | ……245 |
| 积极情绪 | ……247 |
| 工作群体情绪 | ……249 |
| 主管诱发的新员工情感 | ……254 |
| 选拔面试焦虑 | ……256 |
| 角色麻烦指数 | ……259 |

成长篇 渐变与蜕变

第十二章 创新与变革

| | |
|----------|-------|
| 创造力 | ……263 |
| 创造力自我效能感 | ……265 |

| | | | |
|---------------------|-------|----------------------|-------|
| 作为工作需求的创新 | ……267 | 员工自立意识 | ……333 |
| 创造进程参与 | ……269 | 组织内员工（自我）导航行为 | ……334 |
| 变革承诺 | ……271 | 自我验证努力 | ……336 |
| 个体工作重塑 | ……273 | 自我监控 | ……337 |
| 合作式工作重塑 | ……275 | 自我管理绩效 | ……339 |
| 执行力工具性 | ……277 | 自我管理失败 | ……341 |
| 家庭和朋友圈创造力支持 | ……279 | 自我领导 | ……343 |
| 主管和同事创造力支持 | ……281 | | |
| 领导者创新鼓励 | ……283 | 第十五章 文化氛围与价值观 | |
| 领导者新战略支持 | ……284 | 马基雅维利主义 | ……345 |
| 管理者开发活动 | ……286 | 个人价值观 | ……348 |
| 管理者探索活动 | ……287 | 个人主义—集体主义 | ……351 |
| 管理者二元能力 | ……288 | 心理集体主义 | ……353 |
| 组织二元能力 | ……290 | 工作价值观和工作体验 | ……355 |
| 组织变革知觉 | ……292 | 竞争性价值观 | ……357 |
| 创新能力 | ……294 | 共享领导的团队内部环境 | ……359 |
| 管理创新 | ……296 | 群体合作规范 | ……361 |
| 创新战略 | ……297 | 群体安全氛围 | ……362 |
| 创新氛围 | ……299 | 包容氛围 | ……364 |
| | | 政治影响氛围 | ……367 |
| 第十三章 学习与知识管理 | | 组织氛围 | ……369 |
| 学习导向 | ……301 | 组织文化 | ……373 |
| 吸收能力 | ……303 | | |
| 知识整合能力 | ……305 | 职场篇 逆境与顺境 | |
| 交互记忆 | ……307 | | |
| 团队学习行为 | ……309 | 第十六章 职业管理 | |
| 团队学习出现 | ……311 | 个人求职准备 | ……377 |
| 本地和远程学习 | ……313 | 求职进展 | ……380 |
| 知识分享规范 | ……315 | （新员工）主动社会化策略 | ……382 |
| 团队心理安全 | ……317 | 资质过度感知 | ……385 |
| 知识交换与结合 | ……318 | 正式导师制效能感知 | ……387 |
| 组织学习 | ……320 | 导师制关系终止的心理原因 | ……388 |
| 人力资本 | ……323 | 职业目标 | ……390 |
| 组织资本 | ……325 | 职业满意度 | ……392 |
| 组织智力资本 | ……327 | 职业冲击 | ……394 |
| | | 职业高原 | ……396 |
| 第十四章 自我管理 | | 离职驱动力 | ……398 |
| 核心自我评价 | ……329 | | |
| 真实自主性 | ……331 | | |

| | | | |
|---------------------|-------|------------------|-------|
| 失业感知 | ……400 | 心理契约 | ……472 |
| 第十七章 绩效评估与管理 | | 工会忠诚度 | ……475 |
| 工作角色绩效 | ……402 | 员工—组织关系 | ……476 |
| 员工服务绩效 | ……406 | 第二十章 最佳实践 | |
| 评估扭曲倾向 | ……407 | 工作相关情境强度 | ……478 |
| 绩效评估中的政治考量 | ……409 | 灵活工作实践归因 | ……481 |
| 管理控制感知 | ……411 | 团队发展轮廓 | ……483 |
| 反馈导向 | ……413 | 高管团队建构社会网络人力资源实践 | ……486 |
| 反馈寻求行为 | ……416 | 全面质量管理原则 | ……488 |
| 反馈管理行为 | ……418 | 全面质量管理实践 | ……490 |
| 后续绩效 | ……420 | 通用安全操作 | ……492 |
| （领导）目标界定 | ……422 | 人力资源归因 | ……495 |
| 领导力反馈 | ……424 | 战略人力资源管理实践 | ……498 |
| 领导力效能 | ……425 | 高度参与人力资源管理战略 | ……500 |
| 相互监督 | ……426 | 基于承诺的人力资源实践 | ……502 |
| 团队工作质量 | ……428 | 高承诺组织 | ……504 |
| 团队效能 | ……432 | 高绩效人力资源管理实践 | ……506 |
| 团队任务绩效 | ……434 | 高绩效工作系统 | ……508 |
| 团队奖励态度 | ……435 | 人力资源管理效能 | ……511 |
| 组织绩效 | ……437 | 普适性人事管理实践 | ……513 |
| 第十八章 工作家庭关系 | | 人力资源管理实践 | ……515 |
| 工作—家庭冲突和家庭—工作冲突 | ……439 | 人力资源系统 | ……517 |
| 家庭角色工作氛围 | ……441 | 附录 索引一览表 | ……519 |
| 工作角色家庭氛围 | ……443 | 后 记 | ……528 |
| 家庭支持型主管行为 | ……445 | | |
| 家庭支持 | ……447 | | |
| 工作—家庭联系 | ……450 | | |
| 职业—家庭态度 | ……453 | | |
| 第十九章 劳动关系 | | | |
| 工作嵌入 | ……456 | | |
| 总体工作嵌入 | ……459 | | |
| 特殊协议待遇 | ……461 | | |
| 形象违背 | ……463 | | |
| 工作不安全感 | ……464 | | |
| 组织压力源 | ……467 | | |
| 互惠义务 | ……469 | | |

行为篇

阴面与阳面

XINGWEI PIAN
YINMIAN YU YANGMIAN

01

第一章

积极领导力



“魅力”一词源于古希腊，意指“神赐的礼物”。当这种人格特质与领导者这一角色相结合时，便产生了“魅力型领导”。像林肯、马丁·路德·金等，他们拥有一种普通人难以企及的独特魅力，是魅力型领导的典型代表。而在组织中，魅力型领导存在于领导与下属相互作用的过程中。该量表从员工的角度评价了远见卓识、环境敏感性、需求敏感性等魅力型领导的独特品质。领导者应用该量表可以进一步提升自己的个人魅力，增强对下属的感召力和影响力，提升团队的凝聚力。特别是对于处于转型期的中国公共部门或企业，尤其需要培养一大批魅力型领导者，可以借鉴该量表进行魅力型领导的培育与发展。

魅力型领导力

(charismatic leadership)

- **定义：**魅力型领导力是指领导地位的正当性不是源自于传统、规则、职位或法律，而是源自于员工对该领导者作为楷模的信任。
- **评价者：**员工评领导
- **量表引导语：**量表描述了魅力型领导的特征。请根据实际情况对下列题项描述的行为进行评价。6点量表，1~6，从“非常不典型”到“非常典型”。
- **量表正文：**
 1. 是激发人心的演讲者
 2. 在给一群人做报告时，显得技巧娴熟老道
 3. 善于启发，能够通过清晰有力地阐述工作重要性来有效激励员工
 4. 有远见，经常提出关于未来各种可能性的见解
 5. 提出令人振奋的战略目标和组织目标
 6. 持续不断地为组织的未来贡献新想法、新思路

7. 对可能阻碍组织达成目标的社会和文化环境因素（如文化准则、缺乏群众支持缺乏）心知肚明
8. 对可能阻碍组织达成目标的物质环境因素（如技术、资源短缺等）心知肚明
9. 对组织内可能阻挠他达成目标的障碍/势力心知肚明
10. 对组织内其他员工的能力和技能了如指掌
11. 对组织内其他员工的局限和不足了如指掌
12. 对可能有利于达成组织成就或目标的新环境新机遇（如有利的物质和社会条件）心知肚明
13. 富有创业精神，能够抓住新机会去实现目标
14. 用突破常规的方法去达成组织目标
15. 运用非传统的方式去达成组织目标
16. 常表现出非常独特的行为，让组织其他成员深感惊讶
17. 在追逐组织目标的过程中，承担相当的个人风险
18. 在追逐组织目标的过程中，承担相当的个人牺牲
19. 为了组织，承担很高的个人风险
20. 为了组织，经常付出高昂的个人代价
21. 能敏锐感知组织中其他成员的需求和感受
22. 通过发展共同的兴趣爱好和相互尊重来影响他人
23. 经常对组织其他成员的需求和感受表达个人关心
24. 试图维持现状或者采用通用的方式做事（反向计分）
25. 支持采用无风险的、现成的、成熟的操作路径去实现组织目标（反向计分）

••• 维度信息：

维度1 ($\alpha = 0.84/0.80$)：远见及表达 (vision and articulation)，题项1~6

维度2 ($\alpha = 0.81/0.70$)：环境敏感性 (environmental sensitivity)，题项7~13

维度3 ($\alpha = 0.74/0.73$)：非常规行为 (unconventional behavior)，题项14~16

维度4 ($\alpha = 0.83/0.72$)：个人风险 (personal risk)，题项17~20

维度5 ($\alpha = 0.83/0.84$)：对成员需求的敏感性 (sensitivity to member needs)，
题项21~23

维度6 ($\alpha = 0.62/0.69$)：不维持现状 (does not maintain status quo)，题项24~25

注：/后为重测信度。

••• 相关研究变量

◎ 正相关变量：

维度1：Bass (1985) 魅力型领导量表 (Bass charisma) $r=0.255$ ；参与型领导量

表 (participative leadership) $r=0.155$

维度2: 任务导向型领导量表 (task-oriented leadership) $r=0.408$; Bass (1985) 魅力型领导量表 (Bass charisma) $r=0.322$; 参与型领导量表 (participative leadership) $r=0.252$; 以人为本型领导量表 (people-oriented leadership) $r=0.183$

维度4: Bass (1985) 魅力型领导量表 (Bass charisma) $r=0.147$; 以人为本型领导量表 (people-oriented leadership) $r=0.106$; 任务导向型领导量表 (task-oriented leadership) $r=0.088$; 参与型领导量表 (participative leadership) $r=0.065$

维度5: 以人为本型领导量表 (people-oriented leadership) $r=0.542$; 参与型领导量表 (participative leadership) $r=0.445$; Bass (1985) 魅力型领导量表 (Bass charisma) $r=0.270$

◎ 负相关变量:

维度3: Bass (1985) 魅力型领导量表 (Bass charisma) $r=-0.061$

维度5: 任务导向型领导量表 (task-oriented leadership) $r=-0.076$

维度6: 任务导向型领导量表 (task-oriented leadership) $r=-0.167$; 参与型领导量表 (participative leadership) $r=-0.095$

●●● 参考文献

Conger J. A. & Kanungo R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 439-452.



魅力型领导是每一个管理者梦寐以求的目标。不过，魅力绝不是外表言谈举止，而在于领导行动过程。通过分析量表的四个维度，不难发现魅力型领导的核心在于对下属的人性化管理，表现为思想引领、行为垂范、资源支持、集体意识。魅力型领导能够提升下属的认同感，培养责任意识与奉献精神。该量表可以用于组织中高层领导者能力开发和培训指南。

魅力型领导行为

(charismatic leader behavior)

- **定义：**根据自我概念动机理论，Shamir、House和Arthur（1993）认为魅力型领导行为是指通过将追随者的自我概念与领导者提出的使命紧密结合，从而发挥领导效能。
- **评价者：**员工评领导
- **量表引导语：**请结合你对主管的了解，评价下列题项在你主管身上出现的频率。5点量表，1~5，从“从不”到“总是”。原量表是由以色列国防军（IDF）55家公司的职员和士兵填写，若要用于其他管理情境研究，作者建议可适当修改题项，如将“士兵”改为“员工”。
- **量表正文：**
 1. 我的领导者与士兵保持距离（反向计分）
 2. 像朋友一样和士兵交谈
 3. 如果失败不是因为（士兵）不尽力工作，能够坦然地面对这种失败
 4. 给予工作人员自主权和行动自由
 5. 不允许工作成员参与决策（反向计分）
 6. 当与下属和工作人员交谈时总是用“我们”
 7. 和士兵们一起交流非军事的新闻
 8. 对士兵的需求和感受很敏感
 9. 充满能量，非常活跃
 10. 牺牲私人时间来把工作做好
 11. 对工作角色不会投入太多努力（反向计分）
 12. 和士兵同食共宿来树立个人榜样

附录 索引一览表

- A
- absorptive capacity 吸收能力 303
 - abusive supervision 辱虐管理 037
 - affect-and cognition-based trust 基于情感和认知的信任 160
 - alliance management capability 联盟管理能力 175
 - attribution for motivation of abusive supervision 辱虐管理动机归因 039
 - authentic leadership inventory 真实型领导力 021
-
- B
- beliefs about older workers 对老员工看法 156
-
- C
- calling 感召力 243
 - career goals 职业目标 390
 - career plateauing 职业高原 396
 - career satisfaction 职业满意度 392
 - career shock 职业冲击 394
 - career-family attitude 职业一家庭态度 453
 - charismatic leader behavior 魅力型领导行为 006
 - charismatic leadership 魅力型领导力 003
 - climate for innovation 创新氛围 299
 - climate of inclusion 包容氛围 364
 - coaching behavior 教练行为 030
 - cognitive style 认知风格 130
 - collaborative and contentious communication 协作型沟通和争议型沟通 221
 - collaborative job crafting 合作式工作重塑 275
 - collective leadership 集体型领导力 035
 - commitment to change 变革承诺 271
 - commitment-based HR practices 基于承诺的人力资源实践 502
 - community citizenship behavior 社区公民行为 062
 - competing values 竞争性价值观 357
 - conflict efficacy 冲突效能感 236

后记

摆在读者面前的这部厚重之物，定位于人力资源管理研究工具书，集成了1994—2014年这20年来人力资源管理领域新开发的量表精华。这些量表从15050多篇英文文献中遴选而出，经过6道严格“工序”而成。此书倾注了全体作者的心血。即便是在最炎热的夏季，我们依然保持一天十三四个小时的工作节奏。掩卷之际，不禁感慨良多，愿与读者分享。

在浩瀚的文献中寻找一个适用的研究量表曾让我深感惆怅。在攻读博士学位期间，不少师兄弟曾有过这样的经历，费尽九牛二虎之力设计一个新构念，居然有一天发现这个构念早有现成。有时，一口气下载四五十篇文献，耗费数月精读却发现一个可用的量表都没有。一道鸿沟，存在于量表和研究者之间，能不能被跨越？当时的我曾梦想制作一本工具书，她至少能够帮助和我一样的年轻人。

与最新文献的“失联”让我有阵子对学术没灵感。我不禁回想起2011年与Baron教授、赵浩教授的一项学术合作。合作前期，赵浩博士建议用moral disengagement（道德推脱）解释企业家伦理决策。起初我对这个构念十分陌生，更不知道如何测量。直到恶补几篇文献后才心生“相见恨晚”之感。不盯住文献，就不可能创造最新成果。我坦诚在博士毕业后的一段时间里疏远了文献，是忙碌也是惰性在作怪。若有一本工具书可以随手拿来翻翻，温故而知新，该有多好。

就如同人们常说——乔布斯发明智能手机是因为他自己有需求。此书初衷也是满足自我。不过，真正付诸行动还是2014年年初到华为公司的那次调研之后。华为人事部的同仁兴奋地告诉我，正准备用心理契约量表测试员工对雇佣关系的满意感。文献刚下载到，正在翻译量表。言谈中她流露出对学术量表的崇拜和遥不可及。我赞许她，也扪心自问——把量表这样的学术成果推介给实践者本应是学者的使命……我决定当一回“学术搬运工”，来缩小理论与实践脱节的鸿沟，就从近20年的理论做起。

此书制作过程中，作者意识到读者可能不限于青年人人力资源学者和有研究需要的实践者。至少有这样两批学者可能从中获益。

第一类是跨学科研究者。相对成熟的学科对其他新兴学科的影响在于“知识外溢”，人力资源管理也不例外。比方说，信任（trust）在人力资源管理研究中已经并不“前卫”，但在创业研究中新意犹存，它可以用于解释创业团队为什么合作，又为

什么分裂等现象。创业这样的新兴学科就特别需要从人力资源管理这样的成熟学科中“借力”。再比方说，公仆型领导（servant leadership）这一构念实际上在公共部门领导力研究中的意义远超过私部门，然而它的起源和活跃还局限在企业范畴。

第二类是新构念拓荒者和创新者。书中量表有少数源自华人样本，比如樊景立教授开发的组织公民行为、梁建教授开发的建言行为，但主流量表还是西方“出身”。恳请读者不要照搬这些“舶来品”，相反应当在此基础上发展更有特色的构念及其测量手段。识别被遗漏的维度、增加与文化或情境相关维度等手段都是值得推崇的。不论读者决定修订这些量表还是重新开发，本书致力于成为您通往学术新知的桥梁，也甘愿成为被批判的靶子。

由衷感激人力资源管理知名专家孙健敏教授百忙之中为此书作序。孙教授在学术界和实务界都有重要影响力，他的译注《组织行为学》深深地影响了我和我这代人。时至今日仍然是我教学用书不二选择。他的序言高屋建瓴，见地深刻，字里行间饱含对学术后辈的勉励。

由衷感激新加坡国立大学教授宋照礼博士为本书作序。照礼兄的创新能力和高产成果是吾辈的学习标杆。他的序言完全是量表开发和收集工作的精简综述，明尼苏达学派的风范凸显。

本书是团队合作的成果。我郑重地向读者推介本书另三位作者，比我更有激情的年轻人（排名不分先后，按音序排列）。陈思静博士，毕业于浙江大学心理学系；官准博士，毕业于中科院心理所；洪雁博士，毕业于浙江大学管理学院。我们一起查阅文献、打发盒饭、激辩措辞的场景令人难忘。书稿写作中还得到了凌斌博士、李巧玲女士、张紫华女士以及六位研究生的帮助，她们是张晓燕、杨少萌、钟乐溢、薛文婷、郭维和张琦。本书顺利出版离不开他们认真负责的工作。

感谢浙江大学文科资深教授王重鸣先生的传道授业解惑，感谢浙江大学公共管理学院两任院长姚先国教授和郁建兴教授的提携厚爱，感谢浙江省人才研究院执行院长许为民教授对书稿无微不至的关心。

限于时间仓促，书中错误纰漏在所难免。恳请读者反馈与赐教，联系：邮箱 hrmscale@163.com，相信下一版会做得更好。作为感谢，愿与您分享一些书中未能体现但十分宝贵的中英文对照资料，以及我们对量表的理解。

苗青携全体作者
于求是园
2014年12月