雇佣关系（Jia等，2014）

（employee–organization relationships, EORs）

简介

雇佣关系（EOR）包括两个连续统一体，提供的激励和期望的贡献。其中，提供的激励包含两个相关的维度——发展性的和物质性的奖励。通过实施高水平的发展性激励，如职业发展的机会、高度授权、参与决策制定、培训等，雇主向员工表明了他们对雇佣关系的长期观念并愿意对其人力资本进行投资。激励更多的体现是直接形式的物质性奖励，如有竞争性的薪资和慷慨的福利，同样表明一种长期观念和持续的人力资本投资。

信度与效度

来自55家公司的229位工作团队主管的样本，验证性因子分析(CFA)表明，提供激励的维度包含两个因子：发展性奖励(α= .91)和物质性奖励(α= .72)；期望贡献的维度包含两个因子：角色内期望(α= .91)和角色外期望(α= .85)。二阶因子结构拟合得良好(χ2=553.93, df=308, χ2/df =1.80, CFI =.98, TLI=.97, RMSEA=.059)，提供激励和期望贡献的信度分别为.90和.92)。

量表

|  |
| --- |
| ***A. 公司对待员工的措施*** |
|  请以 **参与本次调研** 的 **您所主管部门的员工** 为例，在以下各题中圈选一个最合适的数字以客观地反映贵公司对 **该部门员工提供或实施各种措施** 的程度。假如某项内容对**贵部门员工**而言不存在，请在“不存在”一栏打勾。 |

|  **贵公司对待 贵部门员工 的措施：** | **很少****实施** |  | **大量实施** | **不****存在** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. 重视员工对有关公司政策、决策的反馈意见
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 重视考虑员工职业生涯的发展
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 关心员工对工作的满意程度
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 创造条件让员工充分发挥他们的聪明才智
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 公平对待每一个员工
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 认真研究处理员工提出的工作建议和意见
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 在员工的职责范围内给员工充分授权
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 鼓励员工积极参与部门或公司层面的经营决策
 | **1** | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 尊重员工的个人尊严
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 培训员工岗位所需的知识和技能
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 提供有竞争力的工资水平
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 除法律规定外，提供比较高的住房补贴
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 提供比较高的奖金水平
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 除法律规定外，还提供较好的医疗、健康等额外保险
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |

|  |
| --- |
| ***B. 公司对员工的工作期望*** |
|  公司通常会通过各种方式（如业绩考核、奖惩制度、公司领导的会议讲话、企业文化的培育等）表达出对 **员工** 的各种工作期望。 请以 **参与本次调研** 的 **您所主管部门的员工** 为例，在以下各题中圈选一个最合适的数字以客观地反映贵公司对该部门员工工作期望的 **强调程度**。假如某项工作期望对**贵部门员工**而言不存在，请在“不存在”一栏打勾。 |

|  **贵公司通过各种方式向 贵部门员工 强调以下的工作期望：** | **很少****强调** |  | **非常强调** | **不****存在** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. 工作中尽职尽责
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 保质保量完成绩效目标
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 做事合法，并符合公司规章制度
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 认真完成上级临时布置的工作任务
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 工作认真踏实，很少出错
 | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **□** |
| 1. 工作中团队合作
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 工作中任劳任怨
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 能够为公司或部门的前途和发展作贡献
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 积极维护公司的形象
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 积极主动向公司提出合理化建议
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 积极采用新方法、新思路来改进工作
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 不断改进工作程序与方法
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |
| 1. 主动承担新的或挑战性的工作
 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | □ |

计分方法

1. 发展性激励：A部分1-10题，物质性激励：A部分11-14题。
2. 角色内期望：B部分1-9题，角色外期望：B部分10-14题。

量表出处

 Jia, L. D., Shaw, J. D., & Park, T-Y. 2014. A social-structural perspective on employee-organization relationships and team creativity. ***Academy of Management Journal,*** 57 (3): 869-891.

OBHRM（[www.obhrm.net](http://www.obhrm.net)）整理，供学者在学术研究中使用，商业使用请与原作者联系。为了尊重作者的劳动成果，请规范引用，谢谢！