工作解脱的主管支持量表(Bennett等,2016)

(Supervisor Support for Recovery Scale,SSRS)

简介

员工面对一系列的工作需求，因而消耗了个人资源，并使得从工作中解脱成为必要。工作解脱的研究集中在研究在工作外时间的工作解脱经历和员工幸福感的关系。而主管支持可能会影响员工工作解脱的经历。

信度与效度

在开发工作摆脱的主管支持量表（SSR）中，一开始采用了11项题的量表，其中9项由研究团队编制，另外2项来自现有量表(如Booth & Matthews, 2012; Major, Klein, & Ehradt, 2002 ). 为了评估SSR的信度和构念效度，我们通过亚马逊Mechanical Turk平台招募了具有主管职责的员工完成量表，并用1美元作为报酬。他们完成的量表除了最初的11项SSR量表，同时为了验证聚合效度（如家庭支持主管行为 [14项; Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009]; 遥测压力规范[2项; Barber & Santuzzi, 2015];员工公民组织行为[10 项; Spector, Bauer, & Fox, 2010]）和区分效度（如大五人格，每项特质两题；Gosling, Rentfrow, & Swann, 2003]）还同时让他们完成其他的量表。对11项题量表进行探索性因子分析，保留负载超过50%的6个项目的内部一致性为0.90。对于聚合效度，与公民组织行为的相关系数(r =–.35, p < .01，至于区分效度，与大五人格的相关性如下（经验开放性, r =.13, ns; conscientiousness, r = .13, ns; 外向性, r = –.08, ns; agreeableness, r =.16, p < .05; neuroticism, r =–.05, ns）。最后得到6个题项的SSR量表。

量表

请您根据自己总体感受和体会（即通常情况下的感受，而非今天的感受），对下面6项描述进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **非常不同意** | **比较不同意** | **中立** | **比较同意** | **非常同意** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |
| 1 | I expect my subordinates to be willing to work around the clock, if necessary.  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 2 | My best employees are those who are willing to keep working during their personal time at home. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3 | I expect employees to “go the extra mile,” even if that means working late at home.  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4 | I communicate with subordinates during non-work time.  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 5 | The more productive employees work during non-work time.  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 6 | The ideal employee is someone who is available 24 hours a day.  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

计分方法

工作解脱的主管支持量表共6道题，都需反向计分，可以计算题目的总分或平均分。

量表出处

Bennett, A. A., Gabriel, A. S., Calderwood, C., Dahling, J. J., & Trougakos, J. P. (2016). Better together? examining profiles of employee recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 101, No. 12, 1635–1654

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！