工作愤怒量表（陈颖媛等，2017）

(Workplace Anger Scale, WAS)

简介

根据情绪评价理论(appraisal theory of emotion),人对环境的认知评价会引发相应的情绪反应(Roseman, Spindel, & Jose, 1990)。当个体感知到所处的环境与自身目标或价值不相符合时, 便会出现类似应激的体验, 差异越大越容易引发消极情绪(Ilies & Judge, 2005)。

在本研究中，根据公平理论(equity theory), 当员工觉得自己资质过剩时, 他们会认为自己的付出(例如所拥有的教育、知识和技能)与回报(例如展现能力的机会)不成比例; 自己应该得到更好的、 与自己能力相匹配的工作来充分展现自己的才能(Johnson etal., 2002), 如果这种需求不能得到满足, 就会引发愤怒情绪(Liu et al., 2015; Luksyte et al., 2011)。并且, 有资质过剩感的员工还很容易认为自己没有得到恰当的对待, 而这种不恰当的对待可能被归因为组织或者上级的原因, 因而使得愤怒情绪进一步激化(Liu & Wang, 2012)。有研究发现愤怒情绪与工作环境中的很多不良行为有关, 比如偷窃、缺席、破坏性行为等(Judge, Scott, & Ilies, 2006)。

信度与效度

基于中山大学心理学系在职研究生学员的协助, 本研究对广州多家企事业单位发放问卷。问卷采用自评方式, 总共发放 554 份, 在删除无效问卷之后,最终收集到的有效问卷为 534 份, 有效回收率为96.39%。

为了测量员工因 POQ 而引发的愤怒情绪, 本研究对 Spielberger (1995)编制的“状态−特质人格量表” (State-Trait Personality Inventory)中用于测量状态愤怒的子量表进行了改编: 依然使用原量表中提到的愤怒会产生的行为与想法(如想摔东西、感到愤怒), 然后增加了限定条件: “上级安排给我的任务, 令我……”, 来测量员工在组织中对工作安排的愤怒情绪。在关于资质过剩感与工作愤怒的同类研究中, Liu 等人(2015)也采用了类似的测量方式, 信效度指标表现良好, 在本研究中其内部一致性系数为 0.95。

量表

请您根据自己的实际感受和体会，用下面的4项描述对自身情况进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：1完全不符合 2 有点不符合 3 不确定 4 有点符合 5 完全符合

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **完全不符合** | | **有点不符合** | **不确定** | **有点符合** | **完全符合** | | | | | | |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | |
| 1 | 我对上级安排给我的任务感到愤怒 | | | | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 2 | 上级给我安排的任务会激怒我 | | | | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3 | 上级给我安排的任务让我想摔东西 | | | | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4 | 上级给我安排的任务让我想骂人 | | | | | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

计分方法

工作愤怒量表共4道题，可以计算题目的总分或平均分。

量表出处

陈颖媛，邹智敏，潘俊豪(2017). 资质过剩感影响组织公民行为的情绪路径. *心理学报*(1) , Vol. 49, 72-82

参考文献

Liu, S. Q., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. Q., & Wang, M.(2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model.*Journal of Organizational Behavior, 36*, 250–271.

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！