职场基本心理需求（赵斌，付正雪，2017）

（work-related basic psychological need ,WBPN）

简介

基本心理学球由美国心理学家Ryan和Deci（2000）提出，指人类内心普遍存在着一种最求自身发展的需求：这种需求与生俱来，贯穿生命体始终；该需求的满足可以促进个体的人格及认知结构的健康成长与完善，可以预测、激发和指导个体的行为。Broeck等将基本心理需求运用于职场，将其分为关系需求、自主需求与胜任需求三个维度：关系需求是指渴望建立一种与他人互相尊重和信赖关系的需求；胜任需求是指个体对自己的行为或行动能够达到某个水平的信念，详细自己能够胜任该活动的需求；自主需求是指自我决定的需求，即个体依据自我意愿行动的需求。

赵斌和付正雪（2017）在中国组织情境下对以往西方以往调研问卷的有效性进行检验与修正，并形成了在中国本土情境下的职场基本心理需求量表。

信度与效度

该量表的开发是基于扎根理论进行，首先通过深度访谈和焦点小组访谈手机原始访谈资料，然后采用扎根理论的研究方法进行处理，体量出中国情境下的职场基本心理需求的维度构成，并形成初始量表。该初始量表最终保留了984个原始语句，48个初始概念，并归纳出7个范畴，即尊重与认可、和谐、公平、工作特征、互动方式、职业安全以及职业规划。

采用李克特7点计分方法对量表进行预测，选择了100个分别来自国企、私企、事业单位的员工施测，并对被测对象进行访谈，征询他们对问卷的结构、语句、措辞等方面的意见和建议，最终确定44个题项构成职场基本心理需求的正式测量量表。

最终大样本问卷的检验，包括1162份有效问卷，最终整体量表Cronbach’s α系数为0.953，且各维度Cronbach’s α系数均大于0.8，AVE均大于0.6，具有较好的信度与效度。

量表

请您根据自己的实际感受和体会，用下面6项描述对您自身进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **非常不重要** | **不重要** | **有点不重要** | **不太确定** | **有点重要** | **重要** | **非常重要** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 关系需求 | 尊重与认可 | 领导能够听取我关于工作的建议并适当采纳 |
| 我在工作中受领导重视 |
| 领导做关于我的决定时，会站在我的绝对考虑问题。 |
| 领导承诺我的事情从不食言。 |
| 我的上级在工作中辱骂我，我会很反感。 |
| 我在挑选工作时，上级能否尊重下属，不侵犯我的隐私是一个关键因素。 |
| 和谐 | 我的同事中有可以倾诉工作烦心事的对象 |
| 在工作中遇到难题的时候可以找同事求助 |
| 我的同事中有很合得来的朋友 |
| 就工作心得可以与同事共享 |
| 生活中的事情由可以倾诉的同事 |
| 我能够在取得成绩时得到同事的称赞 |
| 公平 | 所有关于我们员工的决策都是清晰透明的 |
| 公司里所有人都必须遵守规章，没有例外 |
| 公司里不会存在拥有特权的一类人 |
| 公司的奖赏政策适用于所有员工 |
| 自主需求 | 工作特征 | 不能忍受每天都要打卡，就算已经提前完成了今天的工作任务也不能提早离开 |
| 关于我的工作我有相关的决策权 |
| 我可以按照自己的方式，在政策允许的范围内完成工作 |
| 互动方式 | 我可以放开手脚开展我的工作，不会担心领导处处监控 |
| 关于我工作进展情况只在关键节点向上级汇报即可，不需要频繁汇报 |
| 对于上级委派的任务，我有一定的发言权和自主权 |
| 上级委派任务的时候不会要求我们员工遵循固定的行为模式 |
| 领导不会事无巨细的把完成工作的每一步骤都规定死 |
| 职业需求 | 职业安全 | 我的工作基本稳定，刽发生突然被辞退的事情 |
| 我总是担心会丢掉工作，这让我很有压力 |
| 我的能力能够让我总能找到工作 |
| 我的工作是终身雇佣制，对于这一点，我很满意 |
| 我可以一直在我目前的公司里工作 |
| 我的公司承诺我可以长期维持雇佣关系 |
| 职业发展 | 我清楚知道我的职业发展路径 |
| 我公司里有完善的职业发展通道 |
| 我的工作每天都是重复昨天，这让我看不到工作发展前景 |
| 我每天都很迷茫，不知道现在的工作能否支持我以后的工作选择 |
| 目前的工作能够成为我以后工作的跳板 |
| 对于我的工作我非常清楚我需要掌握的技能以及会学大的技能 |

计分方法

该量表共有40个题项，构成一个由三个二阶因子、七个一阶因子的测量模型。

量表出处

赵斌,付正雪. (2016). 职场基本心理需求本土化构念与量表开发. 管理评论, 29(2), 143–154+190.

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！