工作场所流言（Daniel L. Brady等，2015）

（Workplace Gossip Scales ,WG）

简介

工作场所流言(Workplace Gossip)，即一个组织中一个成员对同组织中的一个或者多个成员非正式的和可判断的话语（比如正面的和积极的），而这些话语是关于组织中的另外一个成员的，这个成员并不在场，没有听到他们的谈话内容。

Daniel L. Brady等认为工作场所流言与异常行为的测量不同，采用开放式问卷，最后开发并验证了关于工作场所流言的量表，包括四个维度，即对上司的正面的和负面的工作场所流言和对同事的正面的和负面的工作场所流言。他们从Qualtrics管理的在线研究小组中召集了211名中国的参与者，所有的调查材料都以中文来展现。

信度与效度

Daniel L. Brady等从Qualtrics管理的在线研究小组中召集了211名中国的参与者，探索性因素分析结果表明四因素的特征值都大于1.0（最小的特征值为2.33，累积方差解释量为78%），各题目在它的因素上的负荷都很明确（因素负荷都在0.7到0.99之间）。

Daniel L. Brady等对量表中文版本的验证性分析结果显示，四因素模型的信度和效度都不错[χ2(164) =448.61, CFI =0.98, SRMR=0.05]，四因素模型的各项拟合指数均达到或接近先定的标准，说明工作场所流言的四因素结构得到了数据的支持。对上司的负面工作场所流言 (NWGS)、对上司的正面工作场所流言 (PWGS)、对同事的负面工作场所流言 (NWGC)、对同事的负面工作场所流言（PWGC）的内部一致性系数分别为0.97,0.97,0.96,0.96。

量表

以下问题是有关你在工作场合中聊到上司的谈话内容，这些谈话发生在你上司本人不在场, 听不到谈话内容的情况下。在过去一个月中, 你多经常…

请您根据自己的实际感受和体会，用下面10项描述对您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：

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **从不** | | **每月一次** | **每月两到三次** | **每周一次** | **每周两到三次** | **一天一次** | | | | **一天一次以上** | | | | |
| 1 | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | 7 | | | | |
|  | | | | | |  | | | |  | | | | |
| 1 | 问过同事是否对你上司做过的某些事情持有负面的看法。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 2 | 在与同事交谈时质疑过你上司的能力。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 3 | 在与同事交谈时批评过你的上司。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 4 | 针对你上司做过的事情向一个同事发牢骚。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 5 | 在与同事交谈时讲过你上司的一件不光彩的事情。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 6 | 在与同事交谈时称赞过你上司的所作所为。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 7 | 跟同事说过你上司的好话。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 8 | 在与同事交谈时为你上司的所作所为辩护。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 9 | 在与同事交谈时说过某些关于你上司的好话。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 10 | 跟同事说过你尊重你的上司。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 以下问题有关你在工作场合中聊到同事的谈话。 这些谈话发生在这些同事本人不在场, 听不到谈话内容的情况下。这些同事可以是你的任何一位同事, 但是不能是你的上司。在过去一个月中, 你多经常…  请您根据自己的实际感受和体会，用下面10项描述对您自身情况进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准同上。 | | | | | |  | | | |  | | | | |
| 11 | 问过同事是否对另外一位同事做过的某些事情持有负面的看法。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 12 | 在与同事交谈时质疑过另外一位同事的能力。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 13 | 在与同事交谈时批评过另外一位同事。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 14 | 针对某同事做过的事情向另外一位同事发牢骚。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 15 | 在与同事交谈时讲过另外一位同事的一件不光彩的事情。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 16 | 在与同事交谈时称赞过另一位同事的所作所为。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 17 | 跟同事说过另一位同事的好话。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 18 | 在与同事交谈时为另一位同事的所作所为辩护。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 19 | 在与同事交谈时说过某些关于另一位同事的好话。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |
| 20 | 跟同事说过你尊重某位同事。 | | | | | | **1** | **2** | **3** | | **4** | **5** | **6** | **7** |

计分方法

工作场所流言量表包括四个分量表，包括对上司的正面的和负面的工作场所流言两个维度，以及对同事的正面的和负面的工作场所流言两个维度。

可以计算每个分量表所包括题目的总分或平均分。每个分量表包括的题目如下：

1.对上司的负面工作场所流言 (NWGS)：总共5道题，具体包括第1、2、3、4、5题。

2.对上司的正面工作场所流言 (PWGS)：总共5道题，具体包括第6、7、8、9、10题。

3.对同事的负面工作场所流言 (NWGC)：总共5道题，具体包括第11、12、13、14、15题。

4.对同事的负面工作场所流言（PWGC）：总共5道题，具体包括第16、17、18、19、20题。

量表出处

Brady, D. (2015). Moving beyond assumptions: the reconceptualization and measurement of workplace gossip.

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！