劳资关系氛围（李昭敏，赵曙明，2017）

（five-dimensional industrial relations climate）

简介

劳资关系氛围是特定工作情境下员工对企业各种环境的直接或间接感知，它影响着员工的行为、态度和信念等。劳资关系氛围反映了劳资关系质量的一种组织氛围，代表了员工对劳资关系行为和实践活动的共同感受，是员工对组织情景中劳资双方的行为和实践的感知。

信度与效度

李昭敏和赵曙明（2017）对Dastmalchian等人（1989）所开发量表进行翻译。该量表可分为和谐性、开放性、敌对性、冷漠性和即时性5个维度，其CR分别为0.907、0.832、0.922、0.895、0.935，其AVE分别为0.716、0.662、0.742、0.643和0.829。

量表

变量测量为Likert 7点量表设计，从1表示“非常不同意”到7表示“非常同意”。

01. 管理层和工会共同努力营造了一个良好工作环境；

02. 管理层和工会都信守诺言；

03. 管理层和工会能够达成明确结果；

04. 管理层和工会都很重视对方的意见；

05. 管理层和工会的谈判能够在真诚的气氛中进行；

06. 员工对管理层和工会的合作有着积极的态度；

07. 员工认为贵公司的集体协议是公平的；

08. 员工认为管理层和工作合作处理的各项工作是公平、公正的；

09. 管理层和工会合作是促进工作条件发生重大变化的常用手段；

10. 管理层和工会能够自由交换信息；

11. 管理层和工会之间能够进行充分沟通；

12. 管理层在实施变革之前，经常听取工会的意见；

13. 管理层和工会彼此互相厌恶；

14. 管理层和工作的关系可以用“敌对”一词来形容；

15. 管理层经常反对工会所主张的改变；

16. 管理层和工会总是因为一些小事争论；

17. 在这里，解决问题的最佳方式就是劳资双方大动干戈；

18. 通常员工并不是很关注管理层和工会之间的关系质量；

19. 员工不重视工会；

20. 工会得到了员工的强有力支持；

21. 员工对管理层和工会的谈判结果不是太感兴趣；

22. 工会受到了员工的尊重；

23. 员工的申诉、合理要求通常能及时得到回复和解决；

24. 管理层和工会总是能够在短时间内解决他们的分歧；

25. 能够表达关于我工作的真实感受；

26. 能在工作中自由地表达我的想法。

计分方法

该量表共有8个题项，其中题项1-9测量和谐性，题项10-14测量开放性，题项15-19测量敌对性；20-22测量冷漠性；题项23-26测量即时性。

量表出处

[原文]Dastmalchian, A., Blyton, P., & Adamson, R. (1989). Industrial relations climate: Testing a construct. Journal of Occupational Psychology, 62(1), 21-32.

[翻译]李召敏，赵曙明. (2017). 劳资关系氛围五维度对员工心理安全和工作嵌入的影响——基于中国广东和山东两地民营企业的实证研究. 管理评论, 29(4), 108–121.

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！