职场排斥（谢俊、严鸣等，2016）

（Workplace Ostracism, WO）

简介

职场排斥(workplace ostracism)指员工在工作场所中所感受到的被其他人忽视或孤立的现象 (Ferris, Brown, Berry, & Lian, 2008)。常见的职场排斥包括避免眼神接触、沉默对待等。职场排斥与其它职场负面行为(如攻击行为、偷盗行为等)相比, 较为细微和隐蔽, 较少涉及肢体攻击和言语冒犯, 因而属于职场“冷暴力”的范畴。

作为一种常见的“冷暴力”, 职场排斥对员工工作表现的影响获得了学者们的关注。许多关于职场排斥与员工工作态度、角色内行为的关系研究表明, 职场排斥不仅与工作紧张感、工作抑郁显著正相关 (Wu, Yim, Kwan, & Zhang, 2012)、与工作满意度及组织承诺显著负相关(Ferris et al., 2008; 蒋奖, 张雯, 王卓, 鲁峥嵘, 许燕, 2011), 还将直接降低员工的工作绩效(Ferris et al., 2008; Leung, Wu, Chen, & Yang, 2011; 王荣, 鲁峥嵘, 蒋奖, 2013)。然而, 对于排斥与角色外行为(如组织公民行为)的关系研究, 却一直未得出一致的结论。例如, Maner, DeWall, Baumeister 和 Schaller (2007)的实验研究结果表明, 个体在遭遇排斥后, 亲社会行为反而增加。Ferris 等人(2008)基于问卷调查的研究结果表明, 职场排斥与员工指向人际的公民行为无显著相关关系。

信度与效度

本研究采用方便抽样方式收集调查问卷, 问卷发放对象为华南地区的9家大型企业集团。这9家型企业集团分布在广州、深圳、东莞、佛山及惠 州, 涉及金融、机械制造、生物医药、建筑、服装、 餐饮等多个行业。样本企业成立时间均为5 年以上, 员工规模均超过300名。调研总共发放问卷400份, 对员工及直接主管问卷进行配对, 最终获得249 份有效问卷, 总有效回收率为 62.3%。职场排斥量表采用 Ferris 等人(2008)开发的10 条目量表。本研究中该测量的内部一致性系数为 0.91。

量表

请您根据自己的实际感受和体会，用下面的10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 非常不同意 2 同意 3 不太确定 4 同意 5 非常同意

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **非常不同意** | **不同意** | **一般** | **同意** | **非常同意** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |
| 1 | Others ignored you at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 2 | Others left the area when you entered. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3 | Your greetings have gone unanswered at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 4 | You involuntarily sat alone in a crowded lunchroom at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 5 | Others avoided you at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 6 | You noticed others would not look at you at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 7 | Others at work shut you out of the conversation. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 8 | Others refused to talk to you at work. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 9 | Others at work treated you as if you weren’t there. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 10 | Others at work did not invite you or ask you if you wanted anything when they went out for a coffee break. | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |

注：本研究中为了确保中英文版本的一致性，采用了标准的双向翻译程序。但因期刊中并未直接列出量表，所以此处列出量表出处Ferris 等人(2008)开发的职场排斥量表原文，其中Ferris 等人(2008)采用的是里克特七分量表。

计分方法

职场排斥共10道题，可以计算题目的总分或平均分。

量表出处

谢俊，严鸣. (2016). 积极应对还是逃避?, 主动性人格对职场排斥与组织公民行为的影响机制. *心理学报*(10) Vol. 48, 1314−1325

Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W., & Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology,* *93*(6), 1348-66.

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！