

# 工作场所排斥问卷的编制及信效度检验

蒋奖, 鲁峥嵘, 张雯

(北京师范大学心理学院, 应用实验心理北京市重点实验室, 北京 100875)

**【摘要】** 目的: 结合中国企业文化特点, 区分不同来源的排斥编制工作场所排斥问卷。方法: 1090 位员工参与了本研究; 通过开放式问卷调查和改编国外问卷建立上司和同事排斥题库, 经专家评定、频次分析和探索性因素分析形成正式问卷; 对多个样本施测, 检验其信效度指标。结果: 工作场所排斥包含上司排斥和同事排斥两个维度, 各 10 道题目; 该问卷受方法效应影响小; 两个维度的单因素模型拟合指数良好, 同工作场所融入和人际公平的区别效度良好, 同效标归属感、抑郁、工作满意度和角色行为相关显著; 上司排斥和同事排斥维度在 3 个样本中的内部一致性系数在 0.86 以上, 重测信度分别为 0.76 和 0.72。结论: 本研究编制的工作场所排斥问卷具有良好的心理测量学指标, 可以作为评估职场排斥的有效工具使用。

**【关键词】** 工作场所排斥; 信度; 效度

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2011)06-0720-05

## The Development and Validation of the Workplace Ostracism Scale

JIANG Jiang, LU Zheng-rong, ZHANG Wen

Beijing Key Lab of Applied Experimental Psychology, School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China

**【Abstract】 Objective:** To develop the Workplace Ostracism Scale (WOS) which can distinguish different sources of workplace ostracism in China. **Methods:** Data were collected from 1090 staff member. Through open interviewing questionnaire and revising the preexisting similar scale, the pool of items was generated. The formal questionnaire was formed according to the result of item analysis and exploratory factor analysis. And then using other 3 samples, the reliability and validity test were conducted. **Results:** WOS consisted of 10 supervisor ostracism items and 10 coworker ostracism items. Though the method effects may exist, the size of the effects was essentially negligible. The result of discriminant validity analysis demonstrated that the concept of workplace ostracism was a separate construct from workplace inclusion and interpersonal justice. The WOS also possessed a good criterion-related validity. The correlations between WOS and belonging, job satisfaction, in-role behavior were all significantly negative, whereas significantly positive between WOS and depression. Reliability analysis of 3 samples showed the Cronbach's  $\alpha$  coefficient of each subscale was above 0.86, and the test-retest reliability of supervisor ostracism and coworker ostracism was respectively 0.76 and 0.62. **Conclusion:** Workplace Ostracism Scale is a reliable and valid measure and it can be used in both research and practice on workplace ostracism.

**【Key words】** Workplace ostracism; Reliability; Validity

工作场所排斥(workplace ostracism/exclusion)是指在工作场所中, 个体主观感知到的他人对自己的忽略、排挤和拒绝<sup>[1,2]</sup>。工作场所排斥普遍存在于组织中且具隐蔽性, 对员工的基本需要、健康、态度和行为有消极影响<sup>[1-4]</sup>, 因此为了保护员工的身心健康以及提高组织绩效, 有必要对这一现象加以重视。

起初, 工作场所排斥作为职场负性行为的一部分, 没有单独的测量工具。后来, 有研究者针对组织环境编制了相应的工作场所排斥问卷, 如 Hitlan 等人相继开发了 13 题、17 题版的问卷(Workplace Exclusion Scale, WES)<sup>[2,3]</sup>, Ferris 等人编制了 10 题版问卷(Workplace Ostracism Scale, WOS)<sup>[1]</sup>。Hitlan 等在

使用 WES 时, 没有详细说明问卷开发的过程和其效度如何, 因此该问卷的心理测量学指标受到质疑。此外 WES 包含语言使用方面的排斥, 如“工作时不使用英语”、“同事用你听不懂的语言和其他人交流”<sup>[3]</sup>, 这体现了美国的多元文化, 职场中往往多国员工一起工作, 但在中国这种情况比较少见, 因此不具代表性。在国内使用 WOS 时, 发现其并非如开发者所说的单维结构, 而且由于题项对排斥表现的描述过于简单直接(如“别人忽视你的存在”), 引发了中国员工的印象管理, 使讲究面子的中国人产生抵触情绪而无法真实作答<sup>[5]</sup>。另外, WOS 题目的主语是“别人”(other), 别人是指“同事”还是“领导”呢? 被试在作答时容易感到迷惑。

在中国文化下, 有必要区分不同来源的排斥。一

**【基金项目】** 中央高校基本科研业务费专项资金资助

通讯作者: 蒋奖

方面,相比西方开放平等的文化氛围,中国历来强调等级制度,上下级之间地位是不平等的,上级明显处于权威地位,下级处于从属地位,这就使员工与同事、上司的互动模式存在不同,因此上司排斥和同事排斥的表现形式可能有所差异。另一方面,不同来源的排斥对个体和组织的影响也可能存在差异。国外研究表明,指向个人的反生产力行为只和来自同事的排斥有关,指向组织的反生产力行为和同事、上司的排斥均有关<sup>[3]</sup>。说明上司在某种程度上代表组织,来自上司的排斥对组织层面有更严重的影响。

本研究区分不同来源的职场排斥,编制适用于中国企业文化特点的工作场所排斥问卷。

## 1 对象与方法

### 1.1 被试

来自北京、湖南、浙江、河北、广东和河南等省的共 1090 位员工参与了本研究,回收有效数据 882 份。其中,75 人参与了工作场所排斥行为表现的收集,填写开放式问卷(样本 1)。313 人作答了预测问卷(样本 2),男性 162 人,女性 151 人,平均年龄  $27.37 \pm 6.21$  岁,平均参加工作时间  $4.87 \pm 6.60$  年。191 人参与了问卷结构效度的检验(样本 3),男性 41 人,女性 150 人,平均年龄  $25.00 \pm 4.62$  岁,平均参加工作时间  $4.62 \pm 3.53$  年。222 人参与了问卷方法效应和区别效度的检验(样本 4),男性 111 人,女性 111 人,平均年龄  $28.19 \pm 2.77$  岁,平均参加工作时间  $5.48 \pm 7.25$  年。81 人参与了效标关联效度的检验(样本 5),男性 21 人,女性 60 人,平均年龄  $24.51 \pm 4.80$  岁,平均参加工作时间  $4.99 \pm 3.80$  年。

### 1.2 研究程序

1.2.1 预测问卷的编制 首先,由两种途径收集题目。其一是请样本 1 被试围绕工作场所排斥的定义分别列举来自上司和来自同事的排斥表现(至少 3 例),由研究者编写成题;其二是研究者直接对国外工作场所排斥问卷(WOS)进行改编,将题目中的“别人”换成“上司”和“同事”。通过两种方法一共得到 49 个题项,其中上司排斥 23 题,同事排斥 26 题。然后,由 7 位专家(5 名女性,2 名男性;硕士以上学历;工作经验 5 年以上)评定题目与“工作场所排斥”定义的符合程度(1=非常不符合,4=非常符合)。删除平均分 3 以下的题目,形成 36 道题目的预测问卷(上司排斥和同事排斥各 18 题)。预测问卷采用 5 点计分(1=从不,5=常常),请被试回忆在过去一年中,上司或同事表现出题目中描述行为的频繁程度。

1.2.2 预测 通过网络施测预测问卷(样本 2),用于探索问卷结构并筛选项目。

1.2.3 正式施测 为更好地考察问卷的稳定性和心理测量学指标,避免共同方法偏差,正式问卷分多次、多样本发放。样本 3 用于检验问卷的结构效度。样本 4 用于检验问卷的方法效应和区别效度。方法效应泛指研究方法对研究结果产生的影响。当研究负性行为时,自我报告法收集到的数据会受社会称许和负性情绪的影响<sup>[6]</sup>,从而抑制该变量与其他变量的关系或伪造虚假相关<sup>[7]</sup>。因此只有排除问卷受方法效应影响,才能保证后续测量指标有效。工作场所融入(Workplace inclusion)和人际公平(Interpersonal justice)是与工作场所排斥相近但不同的概念,作为本研究的区别效度指标。样本 5 检验问卷的效标关联效度。鉴于工作场所排斥对员工的心理、态度和行为有消极影响,因此选取归属感、抑郁、工作满意度和角色行为(In-role behavior)作为效标。样本 3、4、5 共同检验问卷的内部一致性信度,此外对样本 3 中的 48 名被试在一个月后进行重测,获取重测信度。

所有数据录入电脑,运用 SPSS16.0 和 Amos7.0 进行数据分析。

## 2 结果

### 2.1 预测问卷的频次分析与探索性因素分析

首先进行频次分析。发生概率过低的题目对“工作场所排斥”的代表性不足,同时因其变异小会降低问卷有效性,因此删除平均分在 1.5 以下的题目,剩下上司排斥 11 道题,同事排斥 10 道题。

然后进行探索性因素分析,确定问卷的内部结构。KMO 值和 Bartlett 球形检验表明上司排斥维度适合进行因素分析;由于“上司在我想与其交谈时借故推托”一题自成 1 个因子故删去该题;剩余 10 题特征值为 4.63,方差贡献率 46.34%。同事排斥维度抽取 1 个因子,特征值为 5.61,方差贡献率 56.08%。如表 1 所示,各维度题项的因子载荷均在 0.60 以上。

### 2.2 正式问卷的心理测量学指标

2.2.1 方法效应分析 选取与工作情景有关的社会称许问卷<sup>[8]</sup>和积极-消极情绪量表中的消极情绪量表<sup>[9]</sup>以检验方法效应,内部一致性系数分别为 0.71 和 0.83。经相关分析发现,上司排斥与社会称许、负性情绪分别呈显著正相关( $r=0.14, 0.22, P<0.05$ ),同事排斥与社会称许相关不显著( $r=0.01, ns$ ),与负性情绪呈显著正相关( $r=0.23, P<0.001$ )。为深入分析社

会称许和负性情绪对被试作答的影响，按照 Williams 等人的建议进行模型比较<sup>[10]</sup>。社会称许对上司和同事排斥的影响：模型比较结果分别为  $\Delta\chi^2(10)=18.91(P<0.05)$ 、 $\Delta\chi^2(10)=11.71(P>0.10)$ ，对上司和同事排斥维度变异的解释量分别为 1.68%、

0.47%；负性情绪对上司和同事排斥的影响：模型比较结果分别为  $\Delta\chi^2(10)=14.53(P>0.05)$ 、 $\Delta\chi^2(10)=18.51(P<0.05)$ ，对上司和同事排斥维度变异的解释量分别为 3.10%、4.48%。可见社会称许和负性情绪对排斥问卷作答影响很小，可以忽略不计。

表 1 上司/同事排斥维度各题项的因子载荷(n=313)

上司排斥维度	载荷	同事排斥维度	载荷
我遇到困难向上司求助时，上司不予理睬或借故推托	0.77	开会或讨论时，同事忽视我的看法和建议	0.82
即使工作表现突出，上司也不推荐我加薪、评优、晋升等	0.76	同事在工作中回避我	0.81
上司忽略我的存在	0.73	同事选择集体活动或聚餐点菜时，不考虑我的喜好	0.79
上司对我的工作业绩视而不见	0.70	同事不让我参与讨论	0.77
即使条件符合，上司也不给我机会去参加培训	0.69	同事故意不配合我的工作	0.75
开会或讨论时，上司不给我机会表达自己的意见	0.66	遇到问题向同事咨询时，同事不予理睬或敷衍作答	0.75
我提出的合理建议和构思得不到上司的采纳	0.64	当我在工作上取得成绩时，同事不祝贺我	0.72
即使我能胜任，上司也不交给我重要的工作	0.63	同事去吃午饭时没叫我，也不问我是否需要带什么	0.70
上司在该介绍我的时候不介绍我	0.62	同事出去郊游、K 歌、聚餐等不叫上我	0.69
上司不带我出席一些与工作相关的活动(重要会议、见客户、出差等)	0.60	休息或者开会时，同事不挨着我坐	0.67

2.2.2 结构效度 运用 Amos 7.0 分别检验上司排斥维度和同事排斥维度单维模型拟合程度。如表 2 所示，无论是上司排斥维度还是同事排斥维度，模型的各项指标都达到心理测量学要求，工作场所排斥问卷结构效度良好。

表 2 上司/同事排斥维度的模型拟合指标(n=191)

	$\chi^2/df$	GFI	CFI	IFI	RMSEA	RMR
上司排斥维度	2.19	0.93	0.94	0.94	0.08	0.05
同事排斥维度	1.98	0.94	0.95	0.95	0.07	0.03

2.2.3 区别效度 选取工作场所融入问卷<sup>[11]</sup>和组织公平问卷中的人际公平量表<sup>[12]</sup>进行区别效度的检验。前者内部一致性系数为 0.86；将“人际公平”问卷中的“别人”分别改为“上司”和“同事”以区分不同来源的公平，内部一致性系数分别为 0.93 和 0.91。经相关分析发现，工作场所排斥与工作场所融入、工作场所人际不公的相关系数在 0.27~0.71 之间 ( $P<0.001$ )。采用模型比较方式进一步确定工作场所融入、工作场所人际不公和工作场所排斥属于关联但不同的概念。以工作场所融入和上司排斥为例，设立两个模型：第一个模型为限制模型，将潜在因子工作

场所融入和上司排斥之间的相关设为 1；第二个模型为非限制模型，即自由估计潜在因子工作场所融入和潜在因子上司排斥之间的相关系数。如果非限制模型的卡方值显著小于限制模型的卡方值，表明工作场所融入和上司排斥区别效度越高<sup>[13]</sup>。由表 3 可知，无论上司排斥维度还是同事排斥维度，非限制模型明显优于限制模型。Fornell 和 Larcker 提出，如果非限制模型中的两个潜在因子的共同变异（计算方法为将潜在因子相关系数平方）小于各潜在因子与各自观测变量共同变异的均数（计算方法为将潜在因子与观测变量的回归系数平方后再平均），则说明各潜在因子是相互独立的<sup>[14]</sup>。如表 3 所示，除上司排斥和上司人际公平的相关平方略大于因子载荷平方的均值，其他模型中潜在因子间相关的平方均小于因子载荷平方的均值，说明上司排斥和工作场所融入、同事排斥和工作场所融入以及同事人际公平是相互独立的概念；鉴于上司排斥和上司人际公平模型比较的结果表明非限制模型显著优于限制模型，所以上司排斥和上司人际不公仍然是内涵有所重合，但相互独立的概念。

表 3 工作场所排斥和工作场所融入、人际公平模型比较指标(n=222)

比较变量	限制模型 $\chi^2$	非限制模型 $\chi^2$	$\Delta \chi^2$	r	$r^2$	因子载荷平方的均值	
上司排斥	工作场所融入	934.51 (df=135)	465.07 (df=134)	469.44	-0.42	0.17	0.44
	上司人际公平	766.74 (df=77)	217.08 (df=76)	549.66	-0.74	0.55	0.53
同事排斥	工作场所融入	893.68 (df=135)	426.92 (df=134)	466.76	-0.30	0.09	0.50
	同事人际公平	604.78 (df=77)	162.92 (df=76)	441.86	-0.59	0.35	0.60

2.2.4 效标关联效度 选取归属感问卷<sup>[15]</sup>、抑郁问卷<sup>[16]</sup>、密西根组织评价问卷中的工作满意度问卷<sup>[17]</sup>和角色行为问卷<sup>[18]</sup>测查效标；四个问卷的内部一致性系数分别为 0.87、0.88、0.87 和 0.84。经检验，归属

感、抑郁、工作满意度和角色行为与上司排斥均呈显著相关 ( $r=-0.55, 0.51, -0.52, -0.45, P<0.01$ )、与同事排斥呈显著相关 ( $r=-0.58, 0.43, -0.35, -0.52, P<0.01$ )，说明工作场所排斥问卷效标关联效度良好。



2.2.5 信度 选取样本 3、4、5 的数据分析工作场所排斥问卷的内部一致性系数。上司排斥的内部一致性系数分别为 0.86、0.89 和 0.91；同事排斥的内部一致性系数分别为 0.89、0.93 和 0.90。上司排斥和同事排斥维度的重测信度分别为 0.76 和 0.62。

### 3 讨 论

#### 3.1 工作场所排斥问卷的测量学指标

本研究编制的工作场所排斥问卷由上司排斥和同事排斥两个分维度(各 10 题)组成。经多个样本检验,证实问卷内部一致性系数良好,且具有跨时间稳定性。两个分维度的单因素模型拟合指数良好,具有良好的结构效度。

为检验问卷是否存在方法效应,研究者分析了工作场所排斥受社会称许、负性情绪的影响大小。一般情况下,人们会按照一种被社会大多数成员认可和接受的、符合社会规范的方式进行反应,以维护积极的形象。而遭受工作场所排斥是一种负性体验,自我报告的研究方法容易激发个体进行印象管理。如果作答问卷的人长时间经历负性情绪,则会以一种消极、一致的倾向作答问卷。因此,社会称许和负性情绪都会影响结果的准确性。经分析,可以忽略社会称许和负性情绪对工作场所排斥问卷的影响。

工作场所排斥问卷同样具有良好的外部效度。通过区别效度检验证实,工作场所排斥尽管和人际公平、工作场所融入有一定相关,但有别于这些概念。工作场所融入是指个体在单位以一种内部人的方式被别人对待和接受<sup>[11]</sup>。研究者把个体能否影响决策过程、接触到重要信息和是否被他人接纳作为工作场所融入的重要指标<sup>[19]</sup>。无法融入工作场所往往表现为不能影响决策过程、无法接触重要信息以及不被他人接纳,可见工作场所排斥与低工作场所融入并不完全等同,那些可以影响决策并接触到重要信息的人,如果是阿谀奉迎或不受欢迎的人也会被他人排斥。人际公平指个体得到有尊严有礼貌地对待<sup>[12]</sup>。遭受同事或上司排斥的员工会认为自己受到的对待是不公正的,但这并不是不公平体验的唯一来源,被别人诋毁、中伤或当面指责也可能带来不公平感,但不属于排斥的范畴。可见,将工作场所排斥作为单独概念进行研究是必要的。

无论上司排斥还是同事排斥,与效标变量归属感、抑郁、工作满意度和角色行为均存在显著相关。这一结果与已有结论一致<sup>[1-5]</sup>,同 Lustenberger 和 Williams 提出排斥对组织和员工具有严重消极影响

的论断相吻合<sup>[20]</sup>。

#### 3.2 国内外工作场所排斥问卷的比较

本研究编制的工作场所排斥问卷和国外问卷在题目内容上存在不同,说明不同文化下工作场所排斥的表现形式各有特点。首先,中国工作场所排斥问卷中没有出现类似 WES 有关语言排斥的题目,说明该种排斥行为在中国职场不具代表性。其次,中国的工作场所排斥行为更具隐蔽性和温和性。改编自 WOS 问卷的题目,如上司或同事“当我是隐形人,忽视我的存在”、“看都不看我一眼”在中国出现的频率并不高,在预测问卷进行频次分析时被删除,取而代之的是更为间接、温和的形式(“即使工作表现突出,上司也不推荐我加薪、评优、晋升等”、“同事出去郊游、K 歌、聚餐等不叫上我”、“开会或讨论时,同事忽视我的看法和建议”等)。中国文化更注重人与人之间的关系,不轻易“撕破脸”,倾向于维持表面和谐。在这种文化下,受社会舆论的影响,排斥他人不会通过直接和明显的形式表达出来。最后,中国工作场所排斥发生的时间空间更加广泛,往往延伸到工作之余的休息时间和办公场所以外的地方。从最初由开放式问卷收集题目到正式问卷的形成,诸如“郊游、K 歌、聚餐”等场景占了很大比例;相比之下,国外工作场所排斥的行为几乎都发生在办公地点。

本问卷还区分了不同来源的排斥。首先,上司排斥和同事排斥在行为表现上存在差异。上司排斥行为更多集中在与工作相关的活动中,如“上司不帶我出席一些与工作相关的活动”、“我提出的合理建议和构思得不到上司的采纳”等,而同事排斥则更多和工作以外的活动相联系,如“同事出去郊游、K 歌、聚餐等不叫上我”。其次,上司排斥和同事排斥产生的影响也有差异。上司排斥和工作满意度的负相关( $r=-0.52$ )强于同事排斥和工作满意度的负相关( $r=-0.35$ )。

#### 参 考 文 献

- 1 Ferris DL, Brown DJ, Berry JW, et al. The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of Applied Psychology*, 2008, 93(6): 1348-1366
- 2 Hitlan RT, Clifton RJ, Desoto MC. Perceived exclusion in the workplace: The moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology*, 2006, 8(2): 217-236
- 3 Hitlan RT, Noel J. The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2009, 18(4): 477-502

- 4 Hitlan RT, Kelly KM, Schepman S, et al. Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics*, 2006, 10(1): 56-70
- 5 蒋奖, 张雯, 王卓, 等. 工作场所排斥与员工心理健康、工作满意度的关系: 性别的调节作用. *心理科学*, 2011, 34(3): 686-691
- 6 Tan JA, Hall RJ. The effects of social desirability bias on applied measures of goal orientation. *Personality and Individual Differences*, 2005, 38(8): 1891-1902
- 7 Ganster DC, Hennessey HW, Luthans F. Social desirability response effects: Three alternative models. *The Academy of Management Journal*, 1983, 26(2): 321-331
- 8 Paulhus DL. Measurement and control of response bias. Robinson JP, Shaver PR, Wrightsman LS. Measures of social psychological attitudes: Vol. 1. Measures of personality and social psychological attitudes. San Diego, CA: Academic Press, 1991. 17-59
- 9 Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 54(6): 1063-1070
- 10 Williams LJ, Gavin MB, Williams ML. Measurement and nonmeasurement processes with negative affectivity and employee attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(1): 88-101
- 11 Pelled LH, Ledford GE, Mohrman SA. Demographic dissimilarity and workplace inclusion. *Journal of Management Studies*, 1999, 36(7): 1013-1031
- 12 Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(3): 386-400
- 13 陈晓萍, 徐淑英, 樊景立. 组织与管理研究的实证方法. 北京: 北京大学出版社, 2008
- 14 Fornell C, Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 1981, 18(1): 39-50
- 15 van Beest I, Williams KD. When inclusion costs and ostracism pays, ostracism still hurts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, 91(5): 918
- 16 Caplan RD, Cobb S, French JRP, et al. Job demands and worker health. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1980
- 17 Rosen CC, Levy PE, Hall RJ. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 2006, 91(1): 211-220
- 18 Williams LJ, Anderson SE. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 1991, 17(3): 601-617
- 19 Wayne SJ, Shore LM, Bommer WH, et al. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 2002, 87(3): 590-598
- 20 Lustenberger DE, Williams KD. Ostracism in organizations. Greenberg J, Edwards MS. Voice and Silence in Organizations. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, 2009. 245-272

(收稿日期:2011-06-08)

(上接第 714 页)

- 7 Keller H, Lohaus A, Kuensemueller P, et al. The bio-culture of parenting: Evidence from five cultural communities. *Parenting: Science and Practice*, 2004, 4(1): 25-50
- 8 赵汗青. 家庭教养方式研究的发展进程. *商丘师范学院学报*, 2006, 22(6): 160-162
- 9 王晓阳. 国外关于不同阶层家庭教养方式的研究. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 1993, 5: 89-95
- 10 高明, 周世杰. 父母养育方式量表(PBI)在高职院校学生中的应用. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(2): 198-199
- 11 陈哲, 付丽, 彭咏梅, 等. 父母教养方式、儿童期虐待、依恋与反社会人格障碍倾向的关系. *中国临床心理学杂志*, 2011, 19(2): 212-214
- 12 Shek DTL. Perceived parental control processes, parent-child relational qualities, and psychological well-being in Chinese adolescents with and without economic disadvantage. *The Journal of Genetic Psychology*, 2005, 166(2): 171-188

(收稿日期:2011-07-15)

(上接第 719 页)

- 13 汪向东, 王希林, 马弘. 心理卫生评定量表手册. 北京: 中国心理卫生杂志社, 1999. 149-167
- 14 Takahashi K, Sakamoto K. Assessing social relationships in adolescents and adults: Constructing and validating the affective relationships scale. *International Journal of Behavioral Development*, 2000, 24: 451-463
- 15 方晓义, 戴丽琼, 房超, 等. 亲子沟通问题与青少年社会适应的关系. *心理发展与教育*, 2006, (3): 47-52
- 16 申继亮主编. 透视处境不利儿童的心理世界(下册). 北京: 北京师范大学出版社, 2009. 10-11
- 17 陈文锋, 张建新. 积极消极情感量表中文版的结构和效度. *中国心理卫生杂志*, 2004, 18(11): 763-765
- 18 邹泓. 青少年的同伴关系: 发展特点、功能及其影响因素. 北京: 北京师范大学出版社, 2003. 73-98
- 19 方晓义, 李晓铭, 董奇. 青少年吸烟及其相关因素的研究. *中国心理卫生杂志*, 1996, 10(2): 77-80

(收稿日期:2011-01-20)