# Article information:

[PDF] Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale | Semantic Scholar --- [PDF]制定和应用新的员工敬业度衡量标准：ISA敬业度量表 |语义学者  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Development-and-application-of-a-new-measure-of-the-Soane-Truss/8e81f32ae4fa196fae578f7de65f051b24d6521d>

# Article summary:

1. 本研究基于Kahn的理论，开发了一个新的员工敬业度衡量标准：ISA敬业度量表。

2. ISA敬业度量表包括智力、社交和情感三个方面，通过对278名制造业员工和683名零售业员工的数据进行验证，证实了该量表具有内部可靠性和建构效度。

3. 研究结果显示，ISA敬业度量表与任务绩效、组织公民行为和离职意向等重要结果变量呈正相关关系。这对于进一步研究员工敬业过程以及提升工作体验的人力资源发展实践具有重要意义。

# Article rating:

Appears moderately imbalanced: The article provides some useful information, but is missing several important points or pieces of evidence that would be required to present the discussed topics in a balanced and reliable way. You are encouraged to seek a more balanced perspective on the presented issues by exploring the provided research topics and looking at different information sources.

# Article analysis:

这篇文章介绍了一种新的员工敬业度衡量标准，即ISA敬业度量表。然而，文章存在一些潜在的偏见和不足之处。

首先，文章没有提及作者的背景和动机。了解作者的背景可以帮助读者评估其研究的客观性和可靠性。此外，如果作者有特定的利益或偏见，可能会影响他们对结果的解释和呈现。

其次，文章没有提供关于样本选择过程的详细信息。了解样本是如何选择的以及是否具有代表性对于评估研究结果的可靠性至关重要。如果样本选择存在偏差或限制，那么研究结果可能不具有普遍适用性。

此外，在论文中并未提及其他可能影响员工敬业度的因素。员工敬业度受到许多因素的影响，包括组织文化、领导风格、工作环境等等。忽略这些因素可能导致对员工敬业度理解不全面。

另一个问题是缺乏对所使用测量工具（ISA敬业度量表）进行详细描述和验证的信息。读者无法评估该测量工具是否有效和可靠。

最后，文章没有探讨可能的风险和局限性。任何研究都存在一定的局限性，例如样本大小、研究设计等。作者应该提供对这些局限性的认识，并讨论其对结果的影响。

综上所述，这篇文章在介绍新的员工敬业度衡量标准方面提供了一些有用的信息，但也存在一些潜在的偏见和不足之处。读者需要谨慎评估其结果，并考虑其他相关因素以获得更全面和客观的理解。

# Topics for further research:

* 作者背景和动机
* 样本选择过程
* 其他影响员工敬业度的因素
* ISA敬业度量表的描述和验证
* 可能的风险和局限性
* 结果的客观性和全面性

# Report location:

<https://www.fullpicture.app/item/860cd79265e08a376035ea7aca59e793>