

国有企业员工 组织政治知觉对绩效行为的 影响研究

瞿皎皎◎著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

本书受国家自然科学基金项目“基于人才聚集的高等院校协同创新机制研究(71473174)”和“山西省特色重点学科——太原理工大学管理科学与工程一级学科博士点项目”特色专业项目(800103-02010077)资助

国有企业员工组织政治知觉 对绩效行为的影响研究

瞿皎皎 著



知识产权出版社

全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

国有企业员工组织政治知觉对绩效行为的影响研究 / 瞿皎皎著.
—北京: 知识产权出版社, 2015. 3
ISBN 978-7-5130-3371-8

I. ①国… II. ①瞿… III. ①国有企业—组织管理—影响—企业绩效—研究—中国
IV. ①F279.241

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第043370号

内容提要

本书介绍组织中资源稀缺性和利益多重性之间的矛盾不可避免, 人们总是会为获取稀缺资源而相互竞争, 组织政治行为也就普遍存在。国外学者对组织政治的研究已开展30多年, 形成了积极、消极、中立三种视角, 研究取向也从客观政治行为转为主观政治知觉。

责任编辑: 唐学贵

执行编辑: 于晓菲 吕冬娟

责任出版: 孙婷婷

国有企业员工组织政治知觉对绩效行为的影响研究

GUOYOU QIYE YUANGONG ZUZHI ZHENGZHI ZHIJUE DUI JIXIAO XINGWEI DE YINGXIANG YANJIU

瞿皎皎 著

出版发行: 知识产权出版社有限责任公司

电 话: 010-82004826

社 址: 北京市海淀区马甸南村1号

责编电话: 010-82000860 转 8363

发行电话: 010-82000860 转 8101/8029

印 刷: 北京中献拓方科技发展有限公司

开 本: 720mm×960mm 1/16

版 次: 2015年3月第1版

字 数: 303千字

网 址: <http://www.ipph.cn>

<http://www.laichushu.com>

邮 编: 100088

责编邮箱: yuxiaofei@cnipr.com

发行传真: 010-82000893/82003279

经 销: 各大网上书店、新华书店及相关专业书店

印 张: 19.25

印 次: 2015年3月第1次印刷

定 价: 58.00元

ISBN 978-7-5130-3371-8

出版权专有 侵权必究

如有印装质量问题, 本社负责调换。

摘 要

组织中资源稀缺性和利益多重性之间的矛盾不可避免，人们常常会为了获取稀缺资源而相互竞争，组织政治行为也就普遍存在。国外学者对组织政治的研究已开展了30多年，形成了积极、消极、中立三种视角，研究取向也从客观政治行为转为主观政治知觉。

组织政治知觉作为成员对周围同事和上司自利行为发生程度的主观评价，已被证明会对员工态度和行为产生重要影响。关于组织政治知觉与工作绩效之间的关系，多数学者基于社会交换理论、工作压力理论得出了负向的结论。然而，对中国国有企业的现实观察却发现：国企中高组织政治知觉与高组织公民行为并存。这有悖于既有的研究结果，也是既有研究的分析逻辑所不能解释的。鉴于此，本研究基于中国国有企业情境，对员工组织政治知觉与工作绩效的关系展开研究，旨在探明国企员工的组织政治知觉对工作绩效的影响及机制，识别导致效应差异的企业、社会、文化方面的深层次原因。以期研究成果不仅有助于完善组织政治知觉领域的相关研究、拓展研究思路，为本土化和跨文化研究提供基础，还有利于揭示国企管理低效的原因，为推动国企的优化与转型，乃至中国民主化进程提供微观依据。

本研究遵循从一般到特殊的解析思路，以历史演化的分析视角，采用理论建构与实证分析相结合的研究方法来对国有企业员工组织政治知觉与工作绩效的关系问题展开研究。首先，通过相关文献的梳理与回顾，找出了既有研究的不足。然后，基于研究不足，选择AMO理论框架作为理论依据，建构了组织政治知觉与工作绩效关系的一般构型。接下来，对中国传统官僚政治文化、人情社会和国有企业的三重情境特性进行深入剖析，挖掘了影响中国员工组织政治知觉及反应

的深层机理。继而，基于一般构型及情境特性的分析，本研究提出了研究模型与研究假设。鉴于工作自主性反映了员工在工作中的自觉程度，是机会型要素的有力代表；自我监控反映了个体对环境的敏感性及行为调适的能力，是能力型要素的有力代表，本研究构建了组织政治知觉对工作绩效影响的主效应、自我监控与工作自主性的双重调节效应、不同工作绩效维度间的交互效应模型，并基于资源保存理论框架，提出了相应研究假设。其后，据此展开了实证研究，包括实证设计、假设检验与结果讨论。

通过来自大型国有或国有控股企业的 1224 份数据，基于结构方程建模技术，运用 SPSS、LISREL、MPLUS 分析软件，得出了如下研究结果：不同维度的组织政治知觉对不同维度的工作绩效存在不尽相同的直接影响；员工的组织政治知觉与工作绩效之间的关系受自我监控和工作自主性的交互调节，其中自我监控的作用优先于工作自主性；组织公民行为与角色内绩效之间存在倒 U 形关系。研究结论表明，组织政治知觉对员工工作绩效的影响存在跨文化差异，国企员工的组织政治知觉对绩效既会产生积极影响，又会产生消极影响；国企的薪酬和晋升政策、工作设计等管理措施是导致员工过于重视组织公民行为而忽视本职工作的原因。

本研究的创新主要体现在：借鉴 AMO 理论模型提出了组织政治知觉与工作绩效的关系构型；对不同维度的组织政治知觉和工作绩效关系进行了区辨性分析；采取中立视角展开研究；利用 MPLUS 分析软件间接实现了对工作自主性和自我监控的 3-way 调节效应检验。但在研究设计、问卷设计、变量选择、分析技术和理论建构上仍存在一定不足，需在后续研究中予以改进。最后，本研究提出组织政治行为的构型研究、组织政治概念的本土化研究、跨情境的比较研究、多重中间机制的考察、增加国企身份向度的考察、组织政治知觉及其影响演变的追踪研究都是未来值得进一步探讨的议题。

关键词：组织政治知觉；角色内绩效；组织公民行为；工作自主性；自我监控；AMO 理论模型；资源保存理论

Abstract

Conflict between resource scarcity and multiple parties' interests is inevitable, and people always compete with each other for scarce resource in organizations. In this sense, organizational political behaviors are widespread. Foreign scholars have already researched organization politics more than 30 years, which involve positive, negative and neutral perspectives. And the research orientation has shifted from objective political behavior to subjective political perception.

As for relationship between organizational political perception and work performance, most scholars get negative conclusions from social exchange theory and work pressure theory perspective. However, the realistic observation of Chinese state-owned enterprise points out, high political perception and high organizational citizenship behavior may coexist in state-owned enterprise. Contrary to existing study finding, this phenomenon can not be explained by existing research logic. Accordingly, based on Chinese state-owned enterprise context, the study pays attention to relations between employee organization political perception and work performance and aims to demonstrate related process mechanism and explores business, society, culture reasons of the influence differences. Research results may improve related researches in the field of organization political perception, extend research approaches and results, as well as make foundation to localization and cross-culture studies. In addition, it also assists to find out the reasons of low efficiency problems, promotes optimization and transformation of state-owned enterprise as well as provides micro-basis for Chinese democratization process.

The study follows from general to particular analysis approach, takes historical evolution perspective, and utilizes theory construction and empirical methods to analyze relationship between political perception and job performance. Firstly, the paper reviews related literature and discovers limitations of existing researches. Based on inadequate research, it takes AMO theoretical framework as theory foundation, and builds general configuration of organization political perception and job performance. Secondly, it does in-depth analysis to Chinese traditional bureaucratic political culture, relationship society and SOE and finally gets the deep mechanism of Chinese employee organization political perception and reaction. Thirdly, grounded on general configuration and context characteristic analysis, the study proposes research model and related hypotheses. Work autonomy reflects self-determination extent and becomes strong representative for opportunity components; while self-monitoring reflects individual's sensitivity and adaptability for environment and becomes representative for capability components. Then, the research builds research model involving main effect between organization political perception and job performance, dual-interaction effect between self-monitoring and work autonomy, and interactive effect among different job performance dimensions. Moreover, it takes the basis of conservation of resource theory, and proposes related research hypotheses. Finally, it does empirical research, including empirical design, hypothesis testing and results.

Through 1224 survey data from large size state-owned enterprise, the study utilizes SPSS, LISREL and MPLUS software, and gets conclusion as follows: various dimensions of organization political perception exert different direct effects on various dimensions of job performance; the relationship between organization political perception and job performance has been moderated by self-monitoring and work autonomy, and self-monitoring has stronger effect; organization citizenship behavior and in-role performance have inverted U-shape relationship. Furthermore, the study finds out, organizational political perception has both positive and negative impact on employee performance. State-owned enterprise' compensation and promotion policy and job design

lead to employee over focus OCB instead of in-role performance.

The innovation mainly reflects as follows: drawing on AMO theoretical model to propose relationship configuration between organizational political perception and job performance. The study also analyzes different dimensions of organization political perception and job performance and takes neutral perspective to continue research. Moreover, it examines 3-way interactive effect testing between job autonomy and self-monitoring by MPLUS software.

On the opposite side, the study has many limitations from research design, questionnaire design, variable selection, analysis technique selection, theory construction aspects which should be improved in the future. In the meanwhile, the researches on organization political behavior configuration, localization of organization politics concept, cross-context comparison analysis, multiple mediating mechanism, state-owned enterprise status, longitudinal study of organization political perception and impact evolution should be addressed in the future.

Key words: perceptions of organizational politics; in-role performance; organizational citizenship behavior; job autonomy; self-monitor; AMO theory model; conservation of resources theory

目 录

第一章 绪 论	1
第一节 研究背景与研究问题	1
一、研究背景	1
二、研究问题	4
第二节 研究目的与研究意义	6
一、研究目的	6
二、研究意义	6
第三节 研究思路与本书结构	7
一、研究思路	7
二、本书结构	9
第二章 文献综述	11
第一节 组织政治知觉相关研究	11
一、组织政治知觉的研究脉络	11
二、组织政治知觉的概念与测量	16
三、组织政治知觉的研究模型	26
四、组织政治知觉的研究视角	32
五、组织政治知觉研究的新进展	36
六、研究评述	39
第二节 员工工作绩效相关研究	41
一、工作绩效的概念	41
二、工作绩效的结构	46
三、组织公民行为与角色内绩效	51
四、工作绩效的影响因素	66

五、研究评述	74
第三节 自我监控相关研究	75
一、自我监控的概念演进	75
二、自我监控的结构与测量	81
三、自我监控与绩效之间的关系	84
四、自我监控理论评述	87
第四节 工作自主性相关研究	89
一、工作自主性的概念演进	89
二、工作自主性的结构与测量	93
三、工作自主性与工作绩效之间的关系	95
四、研究评述	102
第三章 组织政治知觉与工作绩效关系的理论构型	104
第一节 关系构型的理论选择与依据	105
一、组织政治知觉与工作绩效关系研究的不足	105
二、AMO 绩效模型的适切性分析	113
第二节 构型维度的探索与选择	117
一、动机维度	117
二、能力维度	119
三、机会维度	120
第三节 关系构型的构建与分析	122
一、关系构型	122
二、关系分析	123
第四章 国企员工组织政治知觉情境特性的分层探析	129
第一节 官僚政治文化与中国人的政治观	130
一、中国古代官僚政治制度的形成及特点	131
二、官僚政治文化的内涵	135
三、官僚政治文化的合法性基础	146
第二节 人情社会机制与中国人的政治行为	153
一、人情社会的形成	154
二、人情社会的特征	156

三、人情社会的运作机制	161
第三节 国企的功能特质与员工的组织政治	169
一、国有企业的起源	169
二、国有企业的功能定位	171
三、转轨时期中国国有企业的特点	176
第五章 研究模型与研究假设	184
第一节 研究模型	184
一、研究模型的形态	184
二、研究变量的选择	185
第二节 研究假设的理论基础	187
一、资源保存理论的主要内容	188
二、资源保存理论的解释逻辑	189
第三节 研究假设	191
一、组织政治知觉与工作绩效的关系	191
二、自我监控与工作自主性的调节作用	193
三、组织公民行为与角色内绩效的关系	197
第六章 实证研究设计	199
第一节 研究变量的定义与测量	199
一、组织政治知觉的定义与测量	199
二、角色内绩效的定义与测量	201
三、组织公民行为的定义与测量	202
四、自我监控的定义与测量	203
五、工作自主性的定义与测量	205
第二节 研究程序与方法	206
一、研究程序	206
二、分析方法	207
第三节 问卷的预测试与正式调研	208
一、问卷设计	208
二、问卷预测试	209
三、正式调研	213

第七章 数据分析与结果讨论	217
第一节 信效度分析	217
一、数据的正态性检验	217
二、信度分析	219
三、效度分析	220
第二节 假设检验	227
一、相关分析	227
二、组织政治知觉对工作绩效影响的主效应检验	228
三、自我监控和工作自主性的调节效应检验	229
四、组织公民行为对角色内绩效影响的回归分析	236
第三节 结果分析与讨论	239
一、组织政治知觉对工作绩效的主效应分析	239
二、自我监控和工作自主性的调节效应分析	240
三、组织公民行为对角色内绩效的影响分析	243
第八章 研究结论与展望	244
第一节 研究结论与研究贡献	244
一、研究结论	244
二、研究贡献	246
第二节 研究创新、研究不足及研究展望	251
一、研究创新	251
二、研究不足	252
三、研究展望	254
参考文献	257
后 记	291

图目录

图 1.1	技术路线	8
图 2.1	组织政治知觉研究脉络	16
图 2.2	组织政治知觉的关系模型	26
图 2.3	工作特征模型	92
图 3.1	组织政治知觉与工作绩效的关系构型	123
图 5.1	研究模型的形态	185
图 5.2	研究模型	187
图 5.3	假设框架	198
图 7.1	工作自主性对一般性政治行为知觉与助人行为关系的调节效应	231
图 7.2	工作自主性对保持沉默静待好处知觉与助人行为关系的调节效应	231
图 7.3	工作自主性对政治性薪酬和晋升政策知觉与助人行为关系的调节效应	232
图 7.4	工作自主性对一般性政治行为知觉与参与组织活动关系的调节效应	232
图 7.5	工作自主性对保持沉默静待好处知觉与参与组织活动关系的调节效应	233
图 7.6	工作自主性对政治性薪酬和晋升政策知觉与参与组织活动关系的调节效应	233
图 7.7	工作自主性对保持沉默静待好处知觉与参与公益活动关系的调节效应	234
图 7.8	工作自主性对政治性薪酬和晋升政策知觉与参与公益活动关系的调节效应	234

图 7.9 工作自主性对一般性政治行为知觉与角色内绩效关系的调节效应	235
图 7.10 工作自主性对保持沉默静待好处知觉与角色内绩效关系的调节效应	235
图 7.11 工作自主性对政治性薪酬和晋升知觉与角色内绩效关系的调节效应	235
图 7.12 尽职行为与角色内绩效的关系	237
图 7.13 助人行为与角色内绩效的关系	237
图 7.14 参与组织活动与角色内绩效的关系	238
图 7.15 参与公益活动与角色内绩效的关系	238

表目录

表 2.1	组织政治知觉的维度	21
表 2.2	工作绩效的定义	46
表 2.3	工作绩效维度汇总	50
表 2.4	OCB 维度汇总	52
表 2.5	西方和华人情境的 OCB 量表比较	54
表 2.6	高低自我监控者特征总结	80
表 2.7	自我监控量表汇总	81
表 3.1	关系解析	128
表 4.1	人情社会与契约社会的区别	161
表 5.1	研究变量的选择	187
表 6.1	组织政治知觉的测量题项	200
表 6.2	角色内绩效的测量题项	202
表 6.3	组织公民行为的测量题项	203
表 6.4	自我监控的测量题项	204
表 6.5	工作自主性的测量题项	206
表 6.6	组织政治知觉量表的预测试分析	210
表 6.7	角色内绩效量表的预测试分析	211
表 6.8	组织公民行为量表的预测试分析	212

表 6.9	自我监控量表的预测试分析	212
表 6.10	工作自主性的预测试分析	213
表 6.11	样本信息(N=1224)	215
表 7.1	测量题项的正态性检验结果	218
表 7.2	信度分析结果	220
表 7.3	模型拟合检验指标	221
表 7.4	组织政治知觉的 CFA 结果	222
表 7.5	角色内绩效的 CFA 结果	223
表 7.6	组织公民行为的 CFA 结果	223
表 7.7	自我监控的 CFA 结果	224
表 7.8	工作自主性的 CFA 结果	225
表 7.9	构念测量模型的整体拟合结果(N=1224)	225
表 7.10	变量判别效度分析结果	226
表 7.11	变量的均值、标准差和变量间相关系数(N=1224)	228
表 7.12	组织政治知觉对组织公民行为影响的路径分析结果	229
表 7.13	自我监控和工作自主性的调节效应检验结果	230
表 7.14	组织公民行为对角色内绩效的回归分析结果	236

第一章 绪 论

本章是序章，主要对本研究进行概括性介绍，包括研究背景与研究问题；研究目的与研究意义；研究思路、研究方法、技术路线及本研究的基本框架。

第一节 研究背景与研究问题

一、研究背景

（一）现实背景

政治的普遍性源于社会生活中资源稀缺性和利益多重性之间矛盾的不可避免性。而任何一个组织也无法避免资源稀缺性和利益多重性的这一矛盾，所以组织政治亦普遍存在。那么，每个员工或多或少都直接或间接参与过政治事件、表现过政治行为，但不同员工可能会得到不同的行为结果。受政治事件负向影响的员工，往往会将其视为组织中的一种消极因素；而那些通过政治手段获得成功的员工，却通常认为它是组织中的一种有用工具^①。所以，不同员工对组织政治具有不同的认知和判断，从而产生不同的心理、态度和行为反应。有的能够很好地适应，在高政治性的组织中仍然具有良好的行为表现，并能利用政治有效地解决矛盾冲突问题；而有的则难以承受，会感到焦虑、压力，甚至离职。由此可见，在不同情境下，组织政治可能会产生不同结果。

① Ferris, G.R., Kacmar, K.M.. Perceptions of Organizational Politics[J]. Journal of Management, 1992, 18(1): 93-116.