

# 公务员组织政治知觉问卷的编制

李晓玉

(河南大学哲学与公共管理学院, 开封 475001)

【摘要】 目的:编制适用于公务员的组织政治知觉问卷。方法:在项目收集和预测的基础上,采用自编问卷对被试进行测试,得到有效问卷 685 份,通过项目分析、探索性因素分析、验证性因素分析等方法对问卷进行检验。结果:公务员组织政治知觉问卷包含三个维度:逢迎上司、小团体利益、个人发展机会,共解释总变异的 59.442%;三因素模型在验证性因素分析中得到了较好的验证;信度分析显示总问卷的  $\alpha$  系数为 0.868,三个维度的  $\alpha$  系数分别为 0.857、0.750、0.774。结论:编制的公务员组织政治知觉问卷符合心理测量学要求,可用于相关的研究和实践中。

【关键词】 组织政治知觉;公务员;问卷编制

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2013)02-0200-03

## Development of Perception of Organizational Politics Questionnaire in Chinese Civil Servants

LI Xiao-yu

School of Philosophy and Public Administration, Henan University, Kaifeng 475001, China

【Abstract】 **Objective:** To develop a questionnaire that can measure the perception of organizational politics of Chinese civil servants. **Methods:** Based on item collection and prior study, 650 valid data were collected by questionnaire, and then item analyses and exploratory and confirmatory factor analyses were conducted to develop the questionnaire. **Results:** EFA showed that the structure of perception of organizational politics was composed of three key dimensions: flattering boss, group interest, individual development opportunity, explaining the total variance 59.442%; The results of CFA showed that the measurement model fit the data well. The Cronbach's  $\alpha$  coefficient of the total questionnaire was 0.868, and three dimensions were 0.857、0.750、0.774. **Conclusion:** The Perception of Organizational Politics Questionnaire is a reliable and valid measure, which can be used in both research and practice.

【Key words】 Perception of organizational politics; Civil servant; Questionnaire development

组织政治是组织中的普遍现象,目前对组织政治的观点主要分为三种:第一种观点认为组织政治是协调组织内部分歧,解决组织内部有限资源分配冲突的过程。这种观点认为组织政治存在积极影响作用,在当今变化较快的工作环境中是有一定益处的<sup>[1,2]</sup>。第二种观点认为组织政治是一种自利性行为,组织成员从个人和小团体利益出发,使用组织限制的手段方式达到目的,或者用组织许可的方式达到不被组织认可的目的。组织政治会损害组织整体的利益,是负性的,在组织管理中应该避免这种行为<sup>[3,4]</sup>。第三种观点认为组织政治是中性的,对组织而言具有正面和负面的双重影响,是同一事物的两个不同表现方面,关键看组织政治的目的是为个人利益还是组织利益<sup>[5]</sup>。由于组织政治具有的隐密性、象征性、不确定性等特点, Ferris 和他的同事建议采用组织政治知觉来研究组织政治。他们认为组织政治的影响不仅取决于组织政治的客观现实本身,而且取决于组织成员对组织政治的主观感受。组织政治知觉可能是对客观事实的真实反映,也可能

是错误判断,这完全依赖于观察者个人自身的经验,所处的环境。因此我们认为组织政治知觉是组织成员根据自身经验和所处环境对组织成员或团体获得利益和占有组织资源客观事实的主观评估和归因,并不一定是事实本身。对组织政治知觉测量工具的研制始于 20 世纪 80 年代末和 90 年代初,最初 Ferris 和 Kacmar 认为组织政治知觉是单因素结构;后来 Ferris 和 Kacmar 做了更深入的研究和探讨,推翻了单因素结构,得出一般政治行为、保持沉默、静待好处行为、同事的行为、上级行为、薪酬与晋升政策行为等五因素结构;1992 年 Ferris 和 Kacmar 将 5 维结构精简合并成三维结构:即上级行为、同事和小团体行为、政策与实务差距<sup>[6,7]</sup>。我国研究者中,马超和凌文栓的研究最具代表性,他们针对企业员工群体,提出组织政治知觉具有自利行为、薪酬与晋升、同事关系三维结构<sup>[8]</sup>。已有研究表明,当一个组织的各项政策界定不清晰,权责不明确,绩效指标模糊的时候,组织政治发生的概率更高,相反则较少。依据此说法,现在政府部门比起企业组织在责任、晋升、绩效等方面更模糊,因此组织政治也更容易发生。但

是,国内外对组织政治知觉的研究主要集中在企业领域,有少量以事业单位或教师为研究对象<sup>[9,10]</sup>,几乎没有公开发表的关于公务员组织政治知觉的问卷。因此,在对以往文献进行梳理总结的基础上,本研究尝试编制一个适用于公务员的组织政治知觉问卷。

## 1 对象与方法

### 1.1 被试

正式施测的被试选自于郑州、开封、信阳、安阳、濮阳、洛阳、商丘等 7 地市的公务员。发放问卷 917 份,回收问卷 823 份,有效问卷 685 份,剔除无效问卷的原则如下:整个测谎项目中,选择“非常不符合”答案 $\geq 2$  个项目的;整份问卷答案呈规则作答的,如直线型作答、波浪型作答等;整份问卷漏答项目数 $\geq 1$  的。将有效问卷随机分半,一半作为样本 A ( $n=343$ ),用于探索性因素分析,另一半作为样本 B ( $n=342$ )用于验证性因素分析。有效被试中男性 341 人,女性 341 人,性别记录缺失 3 人;学历中大专 95 人,本科 509 人,研究生 74 人,学历记录缺失 7 人;职务级别中科员 429 人,科级 259 人,副处级以上 6 人,职务记录缺失 1 人。

### 1.2 研究程序

1.2.1 项目来源 主要通过以下三种方式收集项目:①文献检索。查阅此前对组织政治进行研究的文献资料,结合 Ferris、马超等人的研究,运用文献分析法把有代表性的语句或词汇筛选出来。②对公务员进行访谈。先告知访谈对象组织政治的涵义,然后就此问题开始访谈,访谈提纲为:你所在的组织中有类似的现象吗?请举例说明;你认为在什么样的情况下会发生上述现象?你对此问题的感受和看法如何?访谈对象 12 人,男性 7 人,女性 5 人。③开放性问卷。在问卷上方印有“组织政治知觉”的通俗涵义,然后让被试填写两个题目,第一、你觉得你的身边有上述现象吗?如有请在下面的空白处填写。第二、你对“组织政治知觉”有自己的感受吗?如有请在下面的空白处填写。考虑到普通群众、一般公务员、具有心理学知识的专业人员等对组织政治的看法有不同之处,所以开放式问卷在包括以上范围的人群中进行测试。被试 56 人,男性 31 人,女性 25 人。

1.2.2 预测问卷的编制 开放性问卷共获得 237 个反应项目,对所有项目进行内容分析和评价,把内容重复或相似的合并,把语句表述繁琐或意思表达不清晰的项目删去。综合访谈结果和国内外相关研究文献后,确定组织政治知觉问卷的项目。考虑到被试

可能出现的虚假反应和社会赞许性倾向,从 MMPI 效度量表中的 L 分量表中随机抽取 3 道题目,作为测谎题。最终形成一个有 45 个项目的预测问卷。

1.2.3 预测 预测的被试来自于:开封市委党校、安阳市委党校、周口市委党校干部培训班,发放问卷 220 份,收回有效问卷 169 份。根据因素分析和碎石图显示的结果分析,把负荷少的项目和有多重负荷的项目删去,特征根大于 1 但包含项目少的维度删去,在对项目进行审核时,最终修改补充了 2 个项目,最后形成了有 26 个项目的正式问卷。

## 2 结 果

### 2.1 项目分析

将样本 A ( $n=343$ )按总分高低排列,总分的前 27%为高分组,后 27%为低分组。对高分组和低分组进行  $t$  检验,以检查问卷项目的鉴别度。结果发现有 1 个项目没有达到显著性差异,因此予以删除。

### 2.2 探索性因素分析

对剩余的 25 个项目进行探索性因素分析,KMO 值为 0.872,Bartlett 球形检验的值为 1788.723 (自由度为 91),显著性水平为 0.000,表示适合进行因素分析。根据研究目的和理论构想,删除共同度低于 0.500 的项目,删除因子负荷小于 0.500 和有多重负荷的项目,删除与维度含义相差较大的项目,删除特征根大于 1 但包含项目少的维度。最后得到 3 个因素,共 14 个项目,可以解释方差总变异的 59.442%,根据因素分析结果及各维度内项目的含义,3 个维度分别命名为:逢迎上司、小团体利益、个人发展机会。具体情况见表 1。

### 2.3 信度分析

以样本 A ( $n=343$ )数据分析问卷的信度,用内部一致性系数(克隆巴赫  $\alpha$  系数)作为信度指标,结果表明:总问卷的  $\alpha$  系数为 0.868,逢迎上司、小团体利益、个人发展机会的  $\alpha$  系数分别为 0.857、0.750、0.774。

### 2.4 效度分析

运用 AMOS17.0 对样本 B ( $n=342$ )数据进行验证性因素分析,并且比较三因素模型与四个竞争模型(单因素模型、双因素 1 模型<逢迎上司和小团体利益合并为一个维度,个人发展机会为另一维度>、双因素 2 模型<小团体利益和个人发展机会合并为一个维度,逢迎上司为另一维度>、双因素 3 模型<逢迎上司和个人发展机会合并为一个维度,小团体利益为另一维度>)之间的拟合指数,结果表明三因素

模型各项拟合指数优于其他模型,具体情况见表 2。

## 2.5 效标效度

下属对上级的评价很多是个人根据上级的行为进行的主观归因,下属的评价尽管可能有偏差,但还是具有参考价值的<sup>[11]</sup>。由于公务员所在的是公共部门,而公共部门的绩效等指标具有模糊性,因此采用对上级的评价为效标。本研究用李超平和时勘编制的

的变革型领导量表中的个性化关怀维度、领导魅力维度为效标,在正式施测时和组织政治知觉问卷一起发放。表 3 结果显示,组织政治知觉各维度及总问卷与个性化关怀维度存在显著负相关,除逢迎上司维度与领导魅力维度负相关不显著外,其它维度及总问卷与领导魅力维度存在显著负相关。

表 1 公务员组织政治知觉问卷各项目及探索性因素分析(n=343)

	逢迎上司	小团体利益	个人发展机会	共同度
单位中讲领导爱听的话比说真话更重要	0.763			0.610
单位中即使对领导的决策有意见,一般也没人敢反对	0.762			0.605
单位中懂领导的心思比懂单位的政策更重要	0.747			0.618
单位中,大事小情都是领导说的算	0.732			0.592
工作干的多少不重要,重要的是干活要让领导看见	0.715			0.566
单位中,很多人按照领导偏好做事	0.708			0.534
单位中有一帮人势力很大,其他人不敢违背他们意愿		0.766		0.638
单位中个体之间的争斗代表了小团体之间较量		0.733		0.587
单位中很多人都归属于不同的小团体		0.712		0.562
单位年终考核评优,都是看谁的小团体有势力		0.604		0.524
单位中,努力工作的人不一定能够得到相应回报			0.792	0.706
单位中晋升和机遇的奖励,不一定和工作努力有关			0.770	0.595
单位中晋升和机会不是完全按单位的规章制度来实施的			0.721	0.596
单位中晋升和机会都是给那些“很会来事”的人			0.597	0.590
特征根	3.504	2.435	2.383	
解释的变异量(共 59.442%)	25.029%	17.392%	17.021%	

表 2 公务员组织政治知觉问卷的验证性因素分析结果比较(n=342)

	$\chi^2$	df	$\chi^2 / df$	RMR	GFI	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
单因素模型	647.678	77	8.411	0.104	0.712	0.678	0.619	0.705	0.648	0.703
双因素 1 模型	435.219	76	5.727	0.096	0.798	0.783	0.741	0.814	0.776	0.813
双因素 2 模型	300.851	76	3.959	0.063	0.862	0.850	0.821	0.884	0.860	0.883
双因素 3 模型	434.686	76	5.720	0.098	0.798	0.784	0.741	0.814	0.776	0.813
三因素模型	130.697	74	1.766	0.039	0.947	0.935	0.920	0.971	0.964	0.970

表 3 公务员组织政治知觉与效标变量的相关分析(n=685)

	逢迎上司	小团体利益	个人发展机会	组织政治知觉总问卷
个性化关怀	-0.202**	-0.172**	-0.247**	-0.257**
领导魅力	-0.091	-0.230**	-0.186**	-0.205**

注: \* $P < 0.05$ , \*\* $P < 0.01$

## 3 讨 论

本研究编制的公务员组织政治知觉问卷共 14 个项目,包括逢迎上司、小团体利益、个人发展机会等三个维度。总问卷及各维度的  $\alpha$  系数均达到了可接受的标准,在 0.750 至 0.868 之间。验证性因素分析结果显示各项指标拟合度良好,说明问卷有着较好的结构效度。

在问卷的结构方面,本研究的公务员组织政治知觉三维结构和 Ferris 等人的三维结构及马超等人的三维结构有相似之处,但更多的差异。本研究的第一个维度是逢迎上司,但在 Ferris 和马超的研究中没有此维度。Ferris 的研究中与上司相关的仅有

上级行为这个维度,指上级运用权力进行资源分配时所产生的政治行为。在本研究中没有上级行为这个维度,这可能是因为在我国公务员队伍中,大家对上级所表现出的某些组织政治行为是认可的,认为这是对组织进行管理的必要手段,而逢迎上司的行为则不一样,在中国文化背景下逢迎上司意味着放弃原则和缺少人格独立性,因此逢迎上司这个维度在解释方差总变异时占到 25.029%。本研究的第二个维度是小团体利益,在我国传统文化中历来重视人际关系,众所周知我国现代社会仍是关系社会、熟人社会,因此公务员之间按照地域、师承、性格等特点结成小团体来维护自己的利益正是对关系取向的体现。Ferris 和马超的研究中与此相关的维度分别命名为同事和小团体行为、同事关系,尽管命名不同,但含义大致相近,这也反映出不同文化背景下的组织尽管具有文化的差异性但同时具有人性的相似

(下转第 205 页)



### 3 讨 论

本研究显示,ZKPQ 总量表内部一致性 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.87,除了社交性分量表和攻击敌意分量表外,其他分量表的内部一致性 Cronbach  $\alpha$  系数为 0.69~0.77,虽然低于国外研究<sup>[1]</sup>,但均具有较高的内部一致性。各因子条目间平均相关系数为 0.06~0.15,这可能是由于每个因子所包含的条目较多所致。总量表的重测信度为 0.73,达到了测量学要求<sup>[6]</sup>。

对 ZKPQ 人格问卷的验证性因素分析显示:一阶五因子模型拟合较好,孙春晖和郑日昌建议在样本量较大的情况下, $\chi^2/df$  在 5 左右即可接受,GFI、CFI、NFI 等指标在 0.80 以上就说明结构方程模型拟合性较好<sup>[7]</sup>。量表大多数条目在其相应的因子上的负荷大于 0.4,一般而言,如果量表每个条目在其相应的因子上有足够强度的负荷(大于 0.4)<sup>[8,9]</sup>,则认为该量表具有较好的结构效度。

在效标效度方面,BIS 和 AHRBI 是常用的用于评定青少年暴力冲动行为和危险行为的问卷,具有较好的信度和效度。ZKPQ 与 BIS 和 AHBIR 的分量表及总分相关关系如表 5 所示,这说明了暴力冲动行为和危险行为与青少年的人格特质有一定关联,这说明 ZKPQ 可能检测出具有危险行为或暴力冲动行为的个体所具有的一些共同人格特质。这一结论还需要更多的研究来支持和确认。

(上接第 202 页)

性。本研究的第三个维度是个人发展机会,无论是 Ferris 研究中政策与实务差距还是马超研究中薪酬与晋升均与本研究的个人发展机会存在较大差异。Ferris 和马超的研究强调的是薪酬,因为企业员工的薪酬是灵活的,企业可以根据各种情况灵活掌握,所以企业员工注重薪酬。而公务员的薪酬基本是固定的,薪酬差异在公务员身上体现不明显,所以个人发展机会成为公务员竞争的焦点。

#### 参 考 文 献

- 1 Ferris GR, Treadway DC, Kolodinsky RW, et al. Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 2005, 31(1): 126-152
- 2 Ferris GR, Treadway DC, Perrewé PL, et al. Political skill in organizations. *Journal of Management*, 2007, 33(3): 290-320
- 3 Mayes BT, Allen RW. Toward a definition of organization politics. *Academy of Management Review*, 1977, 2(4): 672-678
- 4 Farrell D, Patterson JC. Patterns of political behavior in organizations. *Academy of Management Review*, 1982, 7(3):

#### 参 考 文 献

- 1 Marvin ZD, Michael K, Jeffrey J. A comparison of three structural models for personality: The big three, the big five, and the alternative five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1993, 65: 757-768
- 2 Marvin ZM. Big five assessment. Seattle, WA: Hogrefe and Huber, 2002. 377-396
- 3 Wu YX, Wang W, Du WY. Development of a Chinese version of the Zukerman-Kuhlman personality questionnaire: reliabilities and gender/age effects. *Social Behavior and Personality*, 2000, 28(3): 241-249
- 4 杨会芹,姚树桥,朱熊兆. Barratt 冲动量表中文版用于中学生的信度、效度分析. *中国临床心理学杂志*, 2007, 1(15): 4-12
- 5 王孟成,蚊金瑶,蔡琳,等. 青少年健康相关危险行为问卷的编制及信效度检验. *中国心理卫生杂志*, 2012, 26(4): 287-292
- 6 蒋小花,沈卓之,张楠楠. 问卷的信度和效度分析. *现代预防医学*, 2010, 37(3): 429-431
- 7 孙春晖,郑日昌. 《学习适应量表》的验证性因素分析. *心理学探新*, 2001, 21(78): 59-64
- 8 Jeremy G. Which resources matter the most to firm success? An exploratory study of resource-based theory, 2005, 25(9): 979-987
- 9 杨晓来,肖晶,郭锐,等. 心境与焦虑症状问卷简式中文版在大学生中应用的信度和效度分析. *中国临床心理学杂志*, 2000, 17(2): 142-144

(收稿日期:2012-08-28)

403-412

- 5 Valle M, Witt LA. The moderating effect of teamwork perceptions on the organizational politics-job satisfaction relationship. *The Journal of Social Psychology*, 2001, 14(3): 379-388
- 6 Kacmar KM, Ferris GR. Perceptions of organizational politics scale (POPS): Development and construct validation. *Educational and Psychological Measurement*, 1991, 51(1): 193-205
- 7 Ferris GR, Kacmar KM. Perceptions of organizational politics. *Journal of Management*, 1992, 18(3): 93-116
- 8 马超,凌文栓,方俐洛. 企业员工组织政治认知量表的构建. *心理学报*, 2006, 38(1): 107-115
- 9 胡三慢,佐斌. 企业员工组织政治知觉及其影响后果的初步研究. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(3): 258-260
- 10 卢永彪. 组织政治认知对教师工作满意度及职业倦怠的影响. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(4): 376-380
- 11 蒋奖,王荣. 辱虐管理与下属针对领导的偏差行为:同事行为和惩罚可能性的调节作用. *中国临床心理学杂志*, 2012, 20(2): 214-219

(收稿日期:2012-10-31)