

# 公务员工作价值观量表的初步编制

郭靖

(广东商学院工商管理学院, 广东 广州 510320)

【摘要】 目的:初步编制一个针对公务员群体的工作价值观量表,并进行心理测量学检验。方法:在理论和访谈的基础上构建测验,以重测信度、Cronbach's  $\alpha$  系数检验量表的信度,以结构效度和效标效度检验量表的效度。结果:全量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.879,两个分量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.917、0.813,两周后全量表的重测信度为 0.848。探索性因素分析在两个分量表中分别抽出了三个和五个因子;效标效度分析表明,不同性别、年龄、职位、学历的公务员在该量表中有不同表现。结论:公务员工作价值观量表基本符合心理测量学的要求。

【关键词】 工作价值观;公务员;信度;效度

中图分类号: R395.1

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2009)03-0303-03

## Development of Work Value Scale for Government Employees

GUO Jing

Industrial and Commercial Management School, Guangdong Commercial Institute, Guangzhou 510320, China

【Abstracts】 **Objective:** To develop Work Value Scale for Government Employees and conduct the relative psychometric examination. **Methods:** Based on the literatures and interviews, the scale was constructed. The reliability was examined by test-retest coefficients and Cronbach's  $\alpha$  coefficients. The construct validity and criterion-related validity were also examined. **Results:** The Cronbach's  $\alpha$  coefficient of the full scale was 0.879; meanwhile, the Cronbach's  $\alpha$  coefficients of the sub-scales were 0.917 and 0.813; the test-retest reliability after two weeks was 0.848. Three and five factors were withdrawn from the two sub-scale respectively; the scale could also distinguish the work values of government employees between different genders, ages, positions and education levels. **Conclusion:** The reliability and validation of Work Value Scale for Government Employees meet the standards of Psychometrics.

【Key words】 Work value; Government employee; Reliability; Validity

工作价值观是人力资源管理和应用心理学领域关注的热点问题之一。对于工作价值观的内涵,不同学者的主要观点有:工作价值观是对特定工作或工作环境的特点、回报的选择倾向;是对工作场合中行为方式的选择;是工作中所奉行的伦理、哲学或道德体系。工作价值观在很大程度上决定或影响了个体希望通过工作满足的需求和达到的目标,以及相关的手段与方式,所秉承的伦理道德观念<sup>[1-5]</sup>。

国外大量研究证实,工作价值观与工作满意度、员工激励、组织承诺、职业生涯发展之间有密切关系。研究涉及的价值内容包括工作的目标、工作特征的偏爱、工作道德等。其中, Rokeach 把工作价值观分为终极价值和工具性价值,前者描述了员工所期望的工作带来的终极状态,如生活舒适等;后者涉及到包括道德和能力的行为模型。Manhardt 编制的工作价值调查表评估了 25 种工作特征的重要性。Schwaartz 编制的工作价值调查,评价了 56 种工作行为及模式的重要性。Brady 和 Wheeler 编制的道德观点测量问卷,描述了员工在实用方面和行为表现上作出的道德判断的关注点。Dyne 等使用 12 道题描述了员工对其所在组织倡导的诸如品质、创新等

组织文化的重视和认可程度。此外,国外还有人开发了针对某些群体,如基督徒、中国人等的价值观问卷。可见,对于工作价值观这一内涵比较丰富的术语,已有研究是各有侧重,各具特色的<sup>[1-5]</sup>。

在我国,公务员属于一个特殊的职业群体。由于体制和历史的原因,各类机关单位形成了独特的职业环境。公务员所服务的组织是我们的政府机关,公务员队伍的人力资源管理直接关系到政府运作的效率与质量。近年来国内工作价值观的研究多数局限于企业员工,对公务员的研究有所忽略。有鉴于此,本文拟开发一个测量公务员工作价值观的工具,以便为后续的研究奠定基础。

## 1 对象与方法

### 1.1 研究方法

本文借鉴了已有的研究成果,尤其是 Rokeach 的理论框架,把工作价值观分为终极价值观和工具性价值观两大类,大致确定了量表的主干;同时结合访谈,以期获得有针对性的第一手资料。首先,对若干机关单位的领导和人事部门干部进行了访谈,了解目前公务员队伍的主要特点和问题,在此基础上

结合文献查阅的结果拟定访谈提纲;其次,在相关部门的配合下,对不同年龄、职位、学历、性别的代表性员工进行访谈;第三,将访谈笔记进行整理、归纳,在此基础上初步形成条目池。

经过数次个别与团体预实验,对措辞不够浅白或有歧义的条目进行修改,经统计分析,保留主要因子和因子负荷较为理想的条目,初步形成共 45 个条目的量表。量表采用 5 点计分的 Likert 形式。随后对量表进行心理测量学特征的检验。

1.2 研究对象

对某地机关单位的公务员进行取样测试,在测试之前说明测试的目的并打消可能有的顾虑,以保证回答的真实性。共收回有效问卷 591 份,其中:男 307 人,女 284 人,平均年龄为 41.5±6.8 岁。约两周后,对其中的 35 名公务员以同样方式进行重测。

2 结 果

2.1 量表的结构

分别对两个分量表(终极价值观、工具价值观)的条目进行探索性因素分析,用方差极大正交旋转法,两个分量表分别得到了五个和三个特征值大于 1 的因子。终极价值观分量表的因子分别命名为:①人际支持,指希望同事之间友好相处,建立良好的人际关系,在工作中相互支持,营造良好的工作氛围;②工作的意义,指员工对工作本身意义、价值和乐趣的追求;③收入与待遇;④个人发展,指员工希望通过出色的工作使自己得到重视,获得一定地位、影响力和表现机会;⑤稳定性,指员工看重工作的稳定感和安全感,没有失业的危险性或竞争的严酷性。工具价值观分量表的因子包括:①进取心,指员工意图通过努力上进、勤奋工作,争取脱颖而出,在事业上有所发展的价值观;②稳妥,指员工对工作和人际关系采取圆滑、中庸、务实的态度,不轻易得罪人,以利于自己在单位里的生存与发展;③消极,指员工对工作采取一种玩世不恭、老于世故、混日子态度。其中,终极价值观分量表的累计可解释方差为 68.3%,工具价值观分量表的累计可解释方差为 66.8%。因子负荷矩阵分别见表 1 和表 2。

2.2 得分的总体情况

为了比较各个因子的得分情况,将各因子所属的条目得分相加除以条目数,得到各个因子的均分和标准差。分别为:人际支持 4.43±1.54,工作意义 3.82±1.91,收入 4.45±0.78,个人发展 3.78±1.69,稳定性 4.11±0.97;进取心 3.97±1.87,稳妥 4.11±1.32,

消极 2.23±1.21。由数据可见,公务员最看重的终极价值观为收入与待遇、人际支持、稳定性;最主要的工具价值观为稳妥。

表 1 终极价值观分量表的因子负荷矩阵

条目	人际支持	工作意义	个人发展	稳定性	收入与待遇
条目 1				0.799	
条目 2				0.802	
条目 3				0.666	
条目 4	0.595				
条目 5	0.638				
条目 6				0.451	
条目 7					0.500
条目 8					0.784
条目 9					0.808
条目 10					0.668
条目 11					0.700
条目 12	0.619				
条目 13	0.709				
条目 14			0.732		
条目 15			0.709		
条目 16	0.606				
条目 17			0.656		
条目 18			0.611		
条目 19		0.586			
条目 20		0.491			
条目 21		0.512			
条目 22		0.632			
条目 23	0.574				
条目 24		0.632			
条目 25		0.543			

表 2 工具价值观分量表的因子负荷矩阵

条目	进取心	稳妥	消极
条目 1	0.768		
条目 2	0.532		
条目 3		0.753	
条目 4			0.659
条目 5			0.759
条目 6		0.643	
条目 7		0.649	
条目 8		0.690	
条目 9	0.523		
条目 10		0.750	
条目 11	0.578		
条目 12			0.570
条目 13	0.632		
条目 14	0.531		
条目 15		0.474	
条目 16			0.490
条目 17	0.453		
条目 18	0.531		
条目 19			0.501
条目 20	0.459		

2.3 量表的信度检验

经信度检验,全量表的 Cronbach's α 系数为 0.889,终极价值观分量表的 Cronbach's α 系数为 0.917,工具价值观分量表的 Cronbach's α 系数为

0.813,两周后全量表的重测信度为 0.838。

## 2.4 量表的效标效度检验

2.4.1 男女公务员的价值观差异 表 3 可见,经  $t$  检验,男女公务员在个人发展的终极价值观和稳妥的工具价值观两个维度存在明显差异。

2.4.2 不同职位公务员的价值观差异 经方差分析和多重检验,股级以下公务员在个人发展因子上得分明显低于股级公务员,进取心因子得分明显低于科级人员,消极因子得分明显高于科级及以上人员。

表 3 男女公务员的价值观差异(M±SD)

	男性	女性
人际支持	4.35 ± 1.87	4.52 ± 1.94
工作意义	3.79 ± 2.01	3.92 ± 1.84
收入	4.87 ± 0.81	4.55 ± 1.59
个人发展*	3.97 ± 1.76	3.22 ± 1.66
稳定性	4.04 ± 1.91	4.34 ± 1.10
进取心	4.01 ± 1.33	3.87 ± 1.31
稳妥*	3.78 ± 1.35	4.38 ± 1.58
消极	2.34 ± 1.65	2.18 ± 1.86

注:M 平均数,SD 标准差,\* $P < 0.05$ ,下同。

表 4 不同职位公务员的价值观差异(M±SD)

	股级以下	股级	科级	科级以上
人际支持	4.31 ± 1.43	4.42 ± 1.84	4.50 ± 1.63	4.30 ± 1.53
工作意义	3.55 ± 2.15	3.70 ± 1.91	3.89 ± 1.74	4.02 ± 1.65
收入	4.47 ± 0.91	4.35 ± 1.53	4.40 ± 1.58	4.56 ± 1.75
个人发展*	3.57 ± 1.68	4.01 ± 1.72	3.79 ± 1.28	3.89 ± 1.62
稳定性	4.20 ± 1.53	4.02 ± 1.22	4.04 ± 1.91	4.14 ± 1.10
进取心*	3.71 ± 1.39	4.08 ± 1.53	4.12 ± 1.53	3.97 ± 1.52
稳妥	3.98 ± 1.76	4.08 ± 1.25	3.97 ± 1.56	4.00 ± 1.63
消极*	2.87 ± 1.67	2.49 ± 1.85	2.12 ± 1.68	2.08 ± 1.66

表 5 不同年龄阶段公务员的价值观差异(M±SD)

	29 岁以下	30~39 岁	40~49 岁	50 岁以上
人际支持	4.11 ± 1.39	4.42 ± 1.52	4.39 ± 1.66	4.50 ± 1.53
工作意义*	4.35 ± 2.05	4.12 ± 1.87	3.99 ± 1.76	3.92 ± 1.74
收入*	4.77 ± 1.41	4.45 ± 1.42	4.42 ± 1.39	4.06 ± 1.95
个人发展*	4.17 ± 1.88	3.81 ± 1.82	3.79 ± 1.29	3.64 ± 1.63
稳定性	4.18 ± 1.93	4.23 ± 1.62	4.44 ± 1.74	4.11 ± 1.42
进取心*	4.39 ± 1.68	4.18 ± 1.63	4.11 ± 1.79	3.99 ± 1.48
稳妥	4.08 ± 1.86	4.15 ± 1.73	4.18 ± 1.75	4.20 ± 1.23
消极*	2.47 ± 1.83	2.27 ± 1.56	2.03 ± 1.74	2.08 ± 1.72

表 6 不同学历水平公务员的价值观差异(M±SD)

	中学、中专	大专	本科
人际支持	4.31 ± 1.27	4.47 ± 1.48	4.79 ± 1.94
工作意义	3.63 ± 1.95	3.89 ± 1.75	3.93 ± 1.97
收入	4.38 ± 1.43	4.42 ± 1.34	4.50 ± 1.33
个人发展*	3.43 ± 1.70	3.69 ± 1.65	3.80 ± 1.86
稳定性	4.18 ± 1.72	4.13 ± 1.53	4.04 ± 1.74
进取心*	3.69 ± 1.68	3.88 ± 1.65	4.07 ± 1.89
稳妥	4.08 ± 1.78	4.15 ± 1.59	4.06 ± 1.32
消极*	2.17 ± 1.83	2.30 ± 1.68	2.21 ± 1.87

2.4.3 不同年龄阶段公务员的价值观差异 经方

差分析与多重检验,29 岁以下人员的工作意义因子得分明显比 40~49 岁和 50 岁以上人员高,收入和进取心因子得分明显比 50 岁以上人员高,而消极因子也明显高于 40~49 岁和 50 岁以上人员。见表 5。

2.4.4 不同学历公务员的价值观差异 经方差分析与多重检验,中学、中专学历的公务员在个人发展和进取心因子上得分明显低于本科学历人员。见表 6。

## 3 讨 论

### 3.1 量表的信度分析

本研究表明,全量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.879,两个分量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数分别为 0.917、0.813,两周后全量表的重测信度为 0.848,基本符合心理测量学的要求。

### 3.2 量表的效度分析

探索性因素分析是研究量表结构效度的一种主要手段。本文在借鉴前人研究成果的基础上,结合访谈等手段收集第一手资料,所形成的两个分量表可以分别抽出五个和三个因子,有针对性地概括了目前我国公务员工作价值观的主要维度。

由于国内缺乏相同领域的比较权威的量表,因此本文只能通过比较不同被试的得分来讨论效标效度的问题。中国的传统文化,比较提倡男性要以事业为重,对女性在事业上的要求则相对较低;此外,男女两性心理差异的研究也告诉我们,在日常生活和工作中,女性往往更为重视人际关系,对他人的感受和需要更为敏感,而男性则相对比较直接或有进攻性。本研究对男女公务员工作价值观的分析比较表明,男性公务员更看重工作上的个人发展,而女性公务员在工作环境中更注重采取稳妥的行为风格。这一结果与上述观点是一致的。

本研究结果还提示,职位较低的公务员对个人发展期望和事业进取心较低,而对工作的消极态度则较明显。工作价值观与职务晋升之间存在着一定的相互影响关系。在其他条件相同的情况下,具有较强成就动机和进取心、对工作态度积极负责的公务员更容易得到提升和重用;而得到提升,也进一步强化了他们对工作的正面态度。因此,得不到提拔的公务员与有一定职位的公务员相比,其价值观必然存在一定差异。

通过对不同年龄组公务员的对比,本文发现,29 岁以下人员对工作意义、收入有比较高的要求,对工作有较强烈的进取心;而同时,对工作的消极态度也

(下转第 308 页)



因区分性不高而被删除。

从两个分量表与 CES-D 和 GASHS 的相关系数来看, 依赖自我结构与 GASHS 的 3 个分量表的相关值都高于独立自我结构与之相关的系数, 说明具有依赖自我结构的个体更容易感受到应激。并且依赖自我结构分量表与抑郁成显著的正相关, 而独立自我结构与抑郁为负相关, 这些都与以往研究报告一致。

本研究采用本科一、二年级学生作为被试, 基于以下原因: SCS 的原版是以大学低年级学生作为样本编制的, 国外文献报道也是如此<sup>[12]</sup>, 不过随着自我结构发展研究不断深入, 对 SCS 在其他人群中的适用性和结构特征, 也应进一步考察。

#### 参 考 文 献

- 1 Markus HP, Kitayama S. Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation, *Psychological Review*, 1991, 98:224-253
- 2 Yeh C, Hwang M. Interdependence in ethnic identity and self: Implication for theory and practice. *Journal of Counseling and Development*, 2000, 78(4):420-429
- 3 Kondo DK. *Crafting selves: Power, gender and discourses of identity in a Japanese workplace*, Chicago, IC: University of Chicago Press, 1990
- 4 Kitayama S, Markus H, Matsumoto H, Norasakikunit V. Individual and collective process in the construction of the self: Self enhancement in the United States and self-criticism In Japan. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1997, 72(6):1245-1267

- 5 Cross SE, Madson L. Models on the self: Self-construal and gender. *Psychological Bulletin*, 1997, 122(1):5-37
- 6 Barry DT. *East Asians in America: Relationships between ethnical identity, self-construal, mental health and acculturation patterns in East Asian immigrants*, Toledo, OH: The University of Toledo, 2000
- 7 Bae KH. Multidimensional measures of acculturation and ethnic attachment as predictors of depressive symptoms in two populations of Korean-Americans. Ann Arbor, MI: The University of Michigan, 1999
- 8 Singelis TM. The measurement of interdependent and interdependent self-construal. *Personality and social Psychology Bulletin*, 1994, 20:580-591
- 9 Alloy LB, Abramson LY, Hogan ME, Whitehouse WG, et al. The Temple-Wisconsin Cognitive Vulnerability to Depression (CVD) Project: Lifetime history of Axis I psychopathology in individuals at high and low cognitive risk for depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 2000, 109: 403-418
- 10 Radloff LS. The CES-D scale: A self-reported depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measures*, 1977, 1:385-394
- 11 Blankstein KR, Flett GL, Koledin S. The Brief College Student Hassles Scale: Development, validation, and relation with pessimism. *Journal of College Student Development*, 1991, 32:258-264
- 12 Brian TL. Self-construal and depression among Vietnamese-American adolescents. *International Journal of Interculture Relations*, 2005, 29:239-250

(收稿日期:2008-07-17)

(上接第 305 页)

是相对明显的。通过事后对相关领导的访谈, 发现这个情况是比较符合该单位公务员队伍的实际状况的。这个年龄组的公务员, 大部分出生在 80 年代, 从小被寄予厚望, 生活和学习条件较好, 成长过程往往比较顺利。他们对自身有比较高的期望, 希望工作有好的回报, 但常常会眼高手低, 急于求成, 对挫折的耐受能力弱, 责任感相对较差, 因此在价值观上也形成了相应的特征。

学历向来是职业竞争力和自我评价的重要影响因素, 进而也会影响个体在职场中的目标、需求和行为风格。总体而言, 学历越高, 成就动机或自我期望也越高。这与本文的发现: 学历较低的公务员在个人发展和进取心因子上得分明显低于本科学历人员, 是一致的。

本文将不同职位、年龄、性别、学历公务员的价值观差异作为效标效度的依据, 从不同角度进行分析, 均表明: 所有分析结果均与前人的研究结论或社

会共识相一致, 说明价值观量表可以区分不同人群的价值观差异。

#### 参 考 文 献

- 1 Judge TA, Bretz RD. Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 1992, 77:267-271
- 2 Berings FFD, Bouwen R. Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 2004, 36:349-364
- 3 Dose JJ. Work Values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, 70:219-240
- 4 Ravlin EC, Meglino BM. Effect of values on perception and decision making: A study of alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology*, 1987, 72:666-673
- 5 Fields DL. 阳志平, 王薇, 王东升, 宋琨译, 时勘, 审校. 工作评价—组织诊断与研究实用量表. 中国轻工业出版社, 2004

(收稿日期:2009-02-02)