



组织政治知觉对员工职业生涯成功 的影响研究

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF
ORGANIZATIONAL POLITICAL PERCEPTION
ON EMPLOYEES CAREER SUCCESS



黄耀丽
YAOLI HUANG

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二一年一月



组织政治知觉对员工职业生涯成功 的影响研究

RESEARCH ON THE INFLUENCE OF
ORGANIZATIONAL POLITICAL PERCEPTION
ON EMPLOYEES CAREER SUCCESS



黄耀丽
YAOLI HUANG

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二一年一月
版权归正大管理学院所有

组织政治知觉对员工职业生涯成功的影响研究 黄耀丽 二〇二一年



摘要

论文题目：组织政治知觉对员工职业生涯成功的影响研究
作者：黄耀丽
导师：张亚军教授
学位名称：工商管理硕士学位
专业名称：工商管理专业（中文体系）
学年：二〇二〇年

现在很多企业逐渐开始关注员工职业生涯成功，员工的职业生涯成功不仅是员工自身价值的体现，而且可以为企业创造更多的收益。在日趋繁杂的组织环境中，组织政治知觉对职业生涯成功的影响逐渐受到重视。以往研究，组织政治知觉的结果变量大多数是员工绩效、行为和态度等，把职业生涯成功作为结果变量的较少。本文在探讨组织政治知觉对职业生涯成功影响的过程中，把资源耗损作为中介变量，组织支持感作为调节变量，采用问卷调查法，从实证的角度探讨了组织政治知觉对职业生涯成功的影响。本文通过纸质和网络平台发放问卷，针对百色本地不同的三家企业进行调查，最终回收有效问卷 338 份，使用 SPSS、Amos 等软件对回收数据进行相关分析、调节检验以及被调节的中介效应等分析。研究表明（1）组织政治知觉对企业员工职业生涯成功有负向影响作用；（2）资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功之间起中介作用；（3）组织支持感对组织政治知觉与员工的资源损耗之间的关系具有调节作用，组织支持感越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小；（4）组织支持感调节了资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功所起的中介作用，组织支持感高，该中介效应越弱。

关键词： 组织政治知觉 资源损耗 职业生涯成功 组织支持感

ABSTRACT

Title: Title Research on the Influence of Organizational Political Perception on Employees' Career Success
Author: Yaoli Huang
Advisor: Dr. Yajun Zhang
Degree: Master of Business Administration
Major: Business Administration (Chinese Program)
Academic Year: 2020

Many companies are now gradually paying attention to the success of their employees' careers. The success of employees' careers is not only a reflection of their own value, but also can create more benefits for the company. In an increasingly complex organizational environment, the influence of organizational political perception on career success has gradually received attention. In previous studies, most of the outcome variables of organizational political perception are employee performance, behavior, and attitudes, while career success is rarely used as an outcome variable. In the process of exploring the impact of organizational political perception on career success, this paper uses resource depletion as an intermediary variable and organizational support as a moderating variable. Using a questionnaire survey method, this article explores the impact of organizational political perception on career success from an empirical perspective. This paper distributes questionnaires through paper and online platforms, surveys three different companies in Baise, and finally retrieves 338 valid questionnaires. Uses software such as SPSS and Amos to analyze the recovered data, adjust the test, and analyze the adjusted mediation effect. The research results show that (1) the perception of organizational politics has a negative influence on the career success of employees; (2) the loss of resources plays a mediating role between the perception of organizational politics and career success; (3) the perception of organizational support The relationship with employees' resource depletion has a moderating effect. The higher the sense of organizational support, the smaller the positive impact of organizational political perception on resource depletion; (4) The sense of organizational support regulates the impact of resource depletion on

organizational political perception and career success The mediating role played by the organization, the higher the sense of organizational support, the weaker the mediating effect. volume_up content_copy share

Keywords: Organizational political perception Resource depletion
Career success Oranizational support



目录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	IV
表格目录.....	VII
图片目录.....	VIII
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究意义.....	2
1.2.1 理论意义.....	2
1.2.2 实践意义.....	2
1.3 研究内容与框架.....	3
1.4 研究思路和研究方法.....	3
1.4.1 研究思路.....	3
1.4.2 研究方法.....	5
1.5 研究创新点.....	5
第二章 文献综述.....	7
2.1 组织政治相关研究.....	7
2.1.1 组织政治概念界定.....	7
2.1.2 组织政治国内外研究现状.....	7
2.2 组织政治知觉相关研究.....	9
2.2.1 组织政治知觉的内涵.....	9

目录 (续)

2.2.2 组织政治知觉的测量与结构.....	11
2.2.3 组织政治知觉的影响因素.....	12
2.2.4 组织政治知觉的结果变量.....	14
2.2.5 组织政治知觉的研究发展趋势.....	14
2.3 自我损耗相关研究.....	15
2.3.1 自我损耗理论的内涵.....	15
2.3.2 自我损耗的测量.....	16
2.3.3 资源耗损影响因素.....	17
2.4 职业生涯成功相关研究.....	18
2.4.1 职业生涯成功的内涵.....	18
2.4.2 职业生涯成功标准.....	19
2.4.3 影响职业生涯成功的因素.....	20
2.5 组织支持感研究现状.....	21
2.5.1 组织支持感维度研究.....	21
2.5.2 组织支持感的影响结果研究.....	22
2.5.3 组织支持感对职业生涯成功.....	23
2.6 研究述评.....	23
第三章 理论基础与研究假设.....	25
3.1 理论基础与假设.....	25
3.1.1 组织政治知觉与职业生涯成功.....	25
3.1.2 资源损耗的中介作用.....	26
3.1.3 组织支持感的调节作用.....	27
第四章 研究方法.....	29
4.1.1 调查对象与数据收集.....	29

目录（续）

4.1.2 样本描述.....	29
4.1.3 变量的测量.....	30
第五章 实证检验.....	31
5.1 问卷信度分析.....	31
5.2 探索性因子分析.....	32
5.3 验证性因子分析.....	35
5.4 相关分析.....	38
5.5 路径分析.....	39
5.6 假设检验.....	41
5.7 实证小结.....	44
第六章 研究结论与展望.....	45
6.1 研究结果与讨论.....	45
6.1.1 理论贡献.....	45
6.1.2 对管理的启示.....	46
6.1.3 研究不足及展望.....	47
参考文献.....	49
附录 A 组织政治知觉对员工职业生涯影响调查问卷.....	54
致 谢.....	57
声 明.....	58
个人简历.....	59

表格目录

表 4.1	正式问卷被试分布概况 (N=338)	29
表 5.1	信度分析	31
表 5.2	KMO 和巴特利特检验	33
表 5.3	探索性因子分析	33
表 5.4	验证性因子分析拟合指标	36
表 5.5	收敛效度	37
表 5.6	相关性分析	39
表 5.7	结构方程模型拟合指标	40
表 5.8	组织政治知觉-职业生涯成功影响检验	41
表 5.9	组织政治知觉-资源耗损-职业生涯成功中介效应检验	41
表 5.10	调节效应	42
表 5.11	调节效应	43
表 5.12	有调节的中介效应检验	44

图片目录

图 1.1 技术路径图	4
图 2.1 组织政治研究发展的三个阶段	8
图 2.2 Ferris 的组织政治知觉理论模型	12
图 3.1 研究模型图	28
图 5.2 碎石图	35
图 5.3 验证性因子模型图	36
图 5.4 结构方程模型图	40



第一章 绪论

1.1 研究背景

由于区域合作和全球经济一体化趋势不断加强，导致组织的营商环境越来越不稳定。组织中的个体要想在日趋复杂的组织环境中成长，就要不断适应组织环境的变化。优秀的员工希望在工作中获得较高的收入、他人的尊重，以及最后达成职业生涯成功，员工职业生涯的成功也可以为企业创造更多的利益。

员工在职业生涯上的成功在很大程度上决定了员工自我价值的实现。为了让员工多为企业创造效益，企业管理者通常使用薪酬模式和晋升激励战略来引导员工为企业服务。但是，在组织中员工往往是因为组织政治而感到自己职业生涯很难成功。学术界把称职场人士在工作中常遇的现象，比如听到小道消息和流言蜚语；在领导面前拍马屁、诽谤他人以及选队伍这些现象，称为组织政治。组织政治与传统意义上的国家政治不同，它因为组织环境中资源稀缺而产生，是一种社会影响过程。组织员工通过策略性行为来达到短期或长期的某种目的和利益，这种行为过程的结果可能与他人利益一致，也可能是损害他人利益致使自己获利，这与办公室政治十分相似。在职场中，办公室政治无处不在，导致工作场所好像一个政治利益角斗场，组织员工身在政治角斗场中，如果不能全身而退，必然深受其害。现如今，大量的学者已经认同组织是政治的角斗场这一现象，组织政治因素已经成为人力资源研究的重要课题。组织政治会对组织运作产生相当大的影响力，它会干扰组织的正常运作，员工的工作效率会因为组织政治而下降。现在的组织管理模式越来越趋向于扁平化，很多涉及到待遇的问题：薪酬、晋升和待遇等，往往都由直接领导决定。组织环境中资源的匮乏，导致组织政治的发展。在我国受传统文化的影响，官本位制思想在很多企业根深蒂固，中国很多企业一把手喜欢讲关系，而且十分重视面子，这些因素都会致使组织政治行为的产生。

随着中国改革的进一步深化，中国经济转型升级，组织环境发生着剧烈的变化，经济发展不确定因素增多。疫情期间的经济呈现下滑趋势，很多企业面临企业资源紧张的问题。在这样的大环境下，市场格局面临重新洗牌，也会导致组织政治变得更加剧烈。

在同一组织中，不同的员工会对相同的组织政治行为产生不同的知觉，由于组织中员工的政治行为具有隐秘性，在调查研究的过程中往往不能进行确实有效地调研，很多学者逐渐将研究方向转移到组织政治知觉上。

在变化如此之快的世界中，世界各国的企业都应该重视企业内的人才资源，优秀的员工往往有较高的工作效率。企业要想拥有高质量的人才，就要想方设法减少人才流失，留住核心员工。因此，组织可以为员工提供舒适的工作环境，让其可以愉快地、全身心地投入工作，从而为企业带来更多收益。在职场生活中，组织政治不可避免，组织政治知觉一定会产生，因此，在这样的背景之下，对现在企业来说，从组织政治知觉的角度来探讨组织人员职业生涯成功显得很重要。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

(1) 在之前的研究中，组织政治知觉对职业生涯成功的影响研究是比较少的，大多数研究的结果变量是工作绩效或者是工作行为，而以职业生涯成功为因变量的比较少。本文以组织政治知觉为自变量，职业生涯成功的为因变量，进一步丰富了组织政治知觉结果变量研究。

(2) 大多数学者在研究职业生涯成功的过程中，会考虑到中介变量所起到的作用，但是对调节作用发掘得不深入。本文尝试从组织支持感在个体职业生涯成功过程的调节作用，从而进一步加强完善组织生涯成功的研究。

(3) 以往的研究中，对本文通过研究验证了组织政治知觉、资源耗损与职业生涯成功之间的相互关系，并将组织支持感作为调节变量加入研以于组织生涯成功的研究因素较少，很多研究是基于单个因素对职业生涯成功的影响究，进一步丰富了研究职业生涯成功的因素，为人力资源的管理者提供了管理新思路。

1.2.2 实践意义

除了上述理论意义外，本研究对处于复杂不稳定的营商环境中的企业员的职业生涯成功及企业管理实践来说具有重要的实践意义，具体总结为以下几点：

(1) 本研究通过探讨组织政治知觉对职业生涯成功的负向影响，为组织正确对待组织政治知觉提供依据，同时帮助企业重视员工个体职业发展提供借鉴。

(2) 本文通过研究探讨了组织政治知觉对资源耗损的影响，为研究组织内员工因为组织政治知觉使得资源耗损提供了依据，同时也为员工控制资源耗损提供了建议，为企业完善工作环境提供了具体的建议，同时为保障员工的职业生涯的成功提供了具体改进措施。

(3) 本文通过探讨组织支持感在组织政治知觉与资源耗损之间的调节作用，也探讨了组织支持感对资源耗损中介效应的调节作用，为企业中组织支持员工完

成职业生涯成功提供了对策与建议。为组织在职业生涯管理中应注意组织政治，考虑资源耗损，给予员工组织支持提供了参考意见。

1.3 研究内容与框架

本课题以企业员工为研究对象，主要研究组织政治知觉对企业员工职业生涯成功的内在机制与联系，本文共分为六章，具体的研究框架如下：

第一章：绪论。本章详细介绍了论文的研究背景、研究意义、研究方法、研究内容及研究创新点等相关内容。

第二章：文献综述。系统回顾和梳理本研究的四个研究变量（组织政治知觉、资源耗损、组织支持感及员工的职业生涯成功）在相关领域的国内外研究文献，并挖掘当前研究的空白点及进一步的研究方向，为进一步研究提供相应的理论支持和依据。

第三章：理论基础和研究假设。本章节在回顾文献基础上，探讨组织政治知觉、资源耗损、组织支持感、职业生涯成功之间的关系，并提出相应的研究假设。

第四章：研究方法。这一章在阅读大量文献的基础上搜索并整理了四个变量的测量量表，然后针对调查对象并收集样本对其整理并加以说明。

第五章：实证检验。本章主要是运用相关软件进行数据分析，并进行假设验证，得出结果。

第六章：研究结论与展望。该章根据第五章实证检验得出的结果，对本次研究的结论展开讨论，指出研究存在的不足，最后对未来的研究方向进行了展望。

1.4 研究思路和研究方法

1.4.1 研究思路

本研究对组织政治知觉、员工的职业生涯成功、资源耗损、组织支持感等相关文献进行系统梳理和回顾，理清组织政治知觉与职业生涯成功的研究现有不足，在相关理论基础的支持下，构建出组织政治知觉与职业生涯成功关系的理论模型，提出研究假设，构建相应的研究框架，针对研究对象设计相应的调查问卷，采用发放问卷方式，并对数据进行收集和整理。运用 SPSS26.0、AMOS25.0 对有效数据进行验证分析，并依据验证结果进行讨论，提出个人意见，为现代企业管理提供借鉴经验。

根据以上的研究思路，构建本文的技术路线图，如图 1.1



图 1.1 技术路径图

1.4.2 研究方法

本研究主要采用文献分析法、问卷调查法和实证分析法相结合的方式，以便能够达到预期研究目标，每种方法都在相应的章节中有所应用，具体如下：

(1) 文献研究法。科学的研究是建立在扎实的理论基础上的，因此，此方法主要应用于本文第二章文献综述部分，通过阅读和梳理大量的国内外相关文献，归纳本文重要变量组织政治知觉、资源耗损、组织支持感和职业生涯成功，挖掘目前相关领域的研究空白点，提出本论文的研究课题。在自我损耗理论支撑下，提出研究假设，构建理论模型，为问卷设计与调查提供理论基础。

(2) 问卷调查法。本研究样本数据的收集采取问卷调研的方式获得，参照国内外成熟的、使用频率较高的量表设计问卷，进行实地问卷调研方式来获取四个关键变量的数据样本，为后续实证研究分析提供数据支持。

(3) 实证研究法。实证研究法主要被应用于本文的第四章，本文运用 SPSS 和 AMOS 统计分析软件对问卷调查有效样本数据进行分析。通过对信度分析、效度分析、描述性分析、相关性分析、主效应检验、中介检验和调节检验验证了各变量之间的关系。

1.5 研究创新点

(1) 本论文首先研究了组织政治知觉与职业生涯成功的关系，通过阅读相关组织政治知觉的论文可知，在之前的研究中，组织政治知觉对职业生涯成功的研究是比较少的，大多数研究的结果变量是工作绩效或者是工作行为，而以职业生涯成功为因变量的比较少，本文的研究弥补了之前研究的空白。

(2) 在研究内容中，很多学者在论文中将组织支持感作为因变量来研究对组织生涯成功的影响，很少有人将组织支持感作为调节变量。本研究以企业员工为研究对象，研究过程中分析了组织支持感对组织政治知觉、资源耗损及职业生涯成功的调节作用。这是本论文的创新点之二。

(3) 组织政治知觉会对组织内员工的行为和对工作的态度产生消极影响，员工会在工作中呈现出工作不积极、工作时感到焦虑、对工作不满意的状态，最后导致员工离职。在理论方面，员工对工作不满意、工作时感到焦虑，不安全、工作不积极等都会影响组织内员工的职业生涯成功的体验。由此可见，组织政治知觉会对职业生涯成功产生影响，而员工在工作中出现的不安全感、焦虑等都会消耗个人的资源，员工个人资源的耗损会导致职业生涯成功体验降低，但是学术

界还没有对这些因素进行过系统的研究，因此本文从实证的角度探讨了组织政治知觉与资源损耗的关系，也探讨了资源损耗对组织职业生涯的关系。



第二章 文献综述

2.1 组织政治相关研究

2.1.1 组织政治概念界定

(1) 组织政治与组织政治行为。以往研究中，学者们把组织政治（Organizational Politics）与组织政治行为（Organizational Political Behavior）两者同等看待，研究层次不同是两者唯一差别，组织政治行为是在组织内个体或团体中发生的行为，而组织政治是指该行为发生的程度（Ferris, 2002）。

(2) 组织政治概念界定。由于研究目的和途径不同，学者们对组织政治的理解各持观点。Bum（1961）认为个体为了在竞争中获得资源而采取的行为成为组织政治。Mayesand Allen(1977)、Farrell and Peterson(1982)、Mintzberg 等（1983）认为组织政治是一种不被组织所认可的自利服务行为。随后，研究者们根据不同的背景和方法对组织政治作了不同的描述。比如 Ferris, Fedor, Chachere, & Pondy 等（1998）认为：组织成员运用不被组织正式规则认可的手段来影响组织内部利益分配，从而实现自我利益最大化的现象称为组织政治。而 Pfeffer（1992）把组织政治定义为：组织政治行为实施是个体通过对权力或资源的获取和使用，期望在不确定的环境中得到个体所期望的结果；孙汉银（2004）则定义为组织成员为维护、巩固和增进自身利益，直接或间接地运用自身资源所实施的不被组织认可的种种自利行为；贺邵兵（2008）则认为组织政治知觉是在情况不确定、冲突或资源稀缺时，组织成员（个人或团体）采取的以利于自身利益的行为策略或社会影响。

2.1.2 组织政治国内外研究现状

组织政治与组织政治知觉是息息相关的，要想研究组织政治知觉，要先弄清楚组织政治。由于个人能力的有限性，个人都需要加入组织，从而实现一些单靠个人无法实现的目标，但是组织中资源具有有限性和稀缺性，就会产生相应的分配不均问题，组织中的成员就会为获取自身的利益而采取一系列的行动，从而使组织政治贯穿于组织的始终。虽然组织政治在组织中存在的现象比较普遍，但是直到 1947 年马克斯·韦伯才将政治引入到组织中，但还没有明确的概念。1961 年 Burns 提出“微观政治”的观点，认为组织政治是组织成员在竞争的环境中为实现自身的利益而采取的一系列行动。之后越来越多的学者开始重视组织政治的研

究。总体来说，对于组织政治的研究主要经历了三个阶段（图 2-1）：第一个阶段为探索阶段，在此时期，人们认识到组织政治是普遍存在于组织的，但是对于组织政治的概念、特点、作用等认识还不到位；第二个阶段为理论研究阶段，随着组织政治的提出，越来越多的学者开始关注组织政治，但是由于组织政治行为的隐蔽性，以及对于同一政治行为不同的员工也会做出不同的反应，所以研究组织政治所取得的结果在实践中难以应用，所以，这一时期的研究主要集中补充理论阶段；第三个阶段为实证探索阶段，由于组织政治的隐蔽性，使得很多学者无法进行研究，Ferris 等学者开始对组织政治进行开拓性研究，研究表发现主观感知比客观的组织政治行为更容易测量，从而使得学者开始重视组织政治知觉的研究，并提出了不同环境不同背景下组织政治知觉的实证研究，并出现了不同的学派。

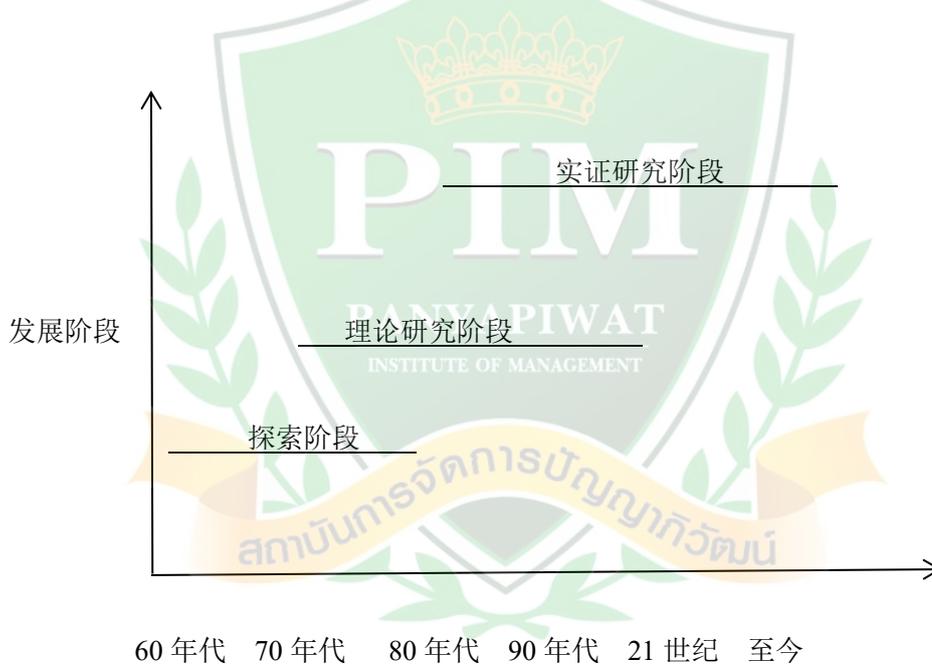


图 2.1 组织政治研究发展的三个阶段

许多学者对于组织政治都进行了研究，但是至今没有一个统一的定论，基于研究的背景、视角的不同，不同的学者对于组织政治也呈现出不同的态度。总体来说，总共分成三种观点：消极观点，持此观点的学者认为资源具有稀缺性，人们的行为都是利己的，所以在组织竞争中为获得自身利益的最大化，会损坏组织中其他员工的利益，进而损坏组织的利益；积极观点，持此观念的学者认为当组织员工为获得利益，会利用一些积极的措施来化解矛盾，从而使得矛盾和冲突得

以解决；中立观点，此观点的学者认为组织政治是一把双刃剑，由于组织所处的国情、文化背景等不同，他的影响不确定，既可以是消极的也可能是积极的。

(1) 持积极观点的学者 Kotter 和 Morgan 认为组织政治是解决组织内部各员工不同利益的必备工具之一。主要实质为避免组织冲突所进行的合法努力，最终使得冲突得以和平解决。他们的观点认为组织政治只是在组织中出现决策时的正常过程，在这个过程中员工对于问题的看法不一致，或者为实现自身利益所采取的行动都是正常的现象，并且采取的行动会促使组织的进步，进而对组织产生积极影响。

(2) 持消极观点的学者 Peterson 认为组织政治是一种自利行为，认为“只要行得通，就采用它”是一种典型的马基雅维利主义，更加重视的是个体实效。他们的观点认为为了获取期许的结果，获取自身的利益而影响组织内部其他员工的利益，把自己的利益凌驾于员工之上，这是不被组织所认可的，这种行为会对组织会产生消极的影响。

(3) 持中立观点的学者 Pfeffer 认为员工为了获得利益以及资源在情况不明时采取的行动可能对于组织产生积极影响也可能产生消极影响。Mandison 通过采用实证研究也证实了此观点。产生的积极影响主要有个体职业生涯成功，实现组织目标；消极影响为员工关系不协调，资源浪费等。

除国外学者对于组织政治有相关研究外，国内学者也有相关研究。黄隆民认为组织政治会产生消极影响，他提出，由于资源的稀缺性，组织成员为获取自身的利益，会利用各种手段干预利益的分配，并在此过程中会损坏其他员工的利益，从而带来员工之间关系的不协调；而黄忠东则认为组织政治是有利还是有弊端，需要看组织员工与组织的目标是否一致。他认为当个人目标与企业目标一致时，在同时追求组织和个人目标时，组织政治就会有利；反之，则会不利。从组织政治相关综述可以得出：组织政治的形成是因为组织内个体或群体的背景、价值观以及利益诉求不同，同时由于组织的资源稀缺、有限，再加上组织内外环境的竞争与合作等因素，无法实现资源和利益均分，无法满足每一个人的需要，这时个人或群体为了争夺有限资源，就会不可避免在组织环境中产生政治行为。

2.2 组织政治知觉相关研究

2.2.1 组织政治知觉的内涵

有关组织政治知觉的内涵，Ferris (1989) 对组织政治知觉进行开创性探讨，把组织政治行为的研究从客观事实逐渐过渡到个人主观知觉。Ferris (1989) 认为，

组织中的政治行为会因个体的主观知觉而不同，它具有代表性且非常隐蔽，让人难以发现。Kacmar and Carlson (1997) 认为个体会根据已有经验和观点去理解组织中的政治行为，一些人可能因受到政治行为的冲击而将政治行为视为潜在的威胁；另一些人则可能会因政治行为得到某种资源，比如通过政治行为得到晋升、加薪等，将其视为获得某种资源或利益的工具。Ferris、Kacmar 等 (1992) 将组织政治知觉概念概括为：组织政治知觉是一种主观的心理过程，是个体对他人政治行为所产生的知觉。他们认为组织成员所处的环境不同、接收的文化不同，不同的人对于同一事件也有不同的主观认识，对于个人、群体和组织致力于追求自我利益活动的认知、评价和主观经验不同，所以对组织政治行为做出的反应也不同。Vigoda 等 (2000) 也提出，相对于组织政治行为而言，组织政治知觉的研究借助对组织活动的主观知觉来探讨事实，更容易定义、解释及运用。随着组织政治知觉研究不断深入，Ferris 等 (2000) 在原有的基础上对组织政治知觉定义进行完善，认为政治知觉是员工个体的一种主观感受，而非客观事实本身，并且是行为意图的一种归因，会影响员工在工作中的态度。因此将组织政治知觉定义为：“组织成员对工作环境中自利行为发生程度的主观评价，其中包括个体对该自利行为的归因。”目前，该定义也是学术界较权威的定义，也是本文采用的定义。

与国外对于组织政治知觉的研究相比，国内研究相对起步较晚一些。结合我国企业环境背景，黄忠东 (2004) 对组织政治知觉进行实证研究和界定，虽然该定义的界定与西方学者有一些不同，但由于该研究是在西方研究的思想进行的，所以也有一些相同之处，例如，组织政治知觉是员工对于客观事物的主观反应、并不是客观事实本身以及都是员工为达到自身利益而进行的一系列活动。马超等在 (2006) 结合我国具体的国情对企业员工进行研究，形成了三维组织政治知觉量表，通过研究得出员工出现自利行为是有一定原因的，因为组织资源的稀缺性，员工会采取行动取得自身利益，在满足自身利益的过程中，会产生一些对他人或者组织利益的不利影响。陈壁辉 (2008) 在对组织政治知觉研究时发现，当企业发生政治行为时，员工会接收到该客观事实，并对其做出相应主观判断，但是这种判断可能会与客观事实不相符，这与员工个人的价值观念有关，所以由于人们价值观念的不同，即使是对于同一工作场所的同一客观事实，不同的员工也会做出不同的判断。王熠 (2014) 以公务员为研究对象，建立组织政治知觉的三维度模型，通过分析得出除了公务员的个体特性会影响组织政治知觉以外，环境因素也会影响员工的组织政治知觉。崔煦洁 (2018) 以科研院的知识性员工为研究对象，通过分析得出员工组织政治知觉越高，员工的工作满意度越低。综上所述国

内外的学者都立足于本国的国情和文化特点对组织政治知觉进行了有益的探索，为进一步探索组织政治知觉奠定基础。

2.2.2 组织政治知觉的测量与结构

以往研究，学者们对组织政治的研究主要集中于组织政治本身，但是由于组织政治自身的敏感性以及无法应用到实证研究从而使得学者的研究兴趣不断减弱，直到 1989 年 Ferris 提出组织政治知觉是个人对政治行为的主观知觉，组织政治研究才进入实证阶段。“知觉”属于心理学范畴，是人们对于客观事物所作出的主观反应。当组织发生政治行为时，员工会基于一定的条件对于组织行为作出相应的判断，但是由于员工自身不同而导致对于组织行为所作出的结果也不相同，也就是说组织政治知觉是员工对于组织政治行为所作出的主观感受，而不是对客观事物所反映的事实。

组织中存在政治现象比较普遍，对于组织政治的研究主要集中在：组织政治行为、组织政治技能和组织政治知觉三方面，但是由于缺乏研究组织政治知觉的量表，从而使得组织政治知觉研究相对比较缓慢。1989 年，Ferris 首先提出组织政治知觉的量表，且虽然该量表为一维结构量表（图 2-2），但该量表是最初进行组织政治知觉的测量工具，所以引起了学术界的广泛关注，国内外学者“仁者见仁，智者见智”，从而出现了组织政治知觉的三维度、四维度以及五维度的相关研究。由于研究对象和角度的不同，学者们对组织政治知觉的结构得出了不同结论。最初，Kacmar and Ferris（1989）提出五题项组成的单维结构量表。随后，Kacmar and Ferris（1991）进一步对组织政治知觉的结构和测量进行了实证研究，开发出 31 题项组织政治知觉量表，得到了组织政治知觉的：自利行为、小团体行为、保持沉默静待好处、同事行为和薪酬与晋升政策。Kacmar and Ferris（1991）提出的五维度与工作描述指标分量表的概念有重叠之处，研究者们进一步修改，编制成含 40 题项的量表，得到包含：一般政治行为、同事行为、上级行为、保持沉默静待好处和薪酬与晋升政策的新五维度。Kacmar and Ferris（1991）又将组织政治知觉量表再次修改为一般政治行为、保持沉默静待好处和薪酬与晋升政策三维度量表。Ferris and Kacmar（1992）继续深入研究，将组织政治知觉合并为：同事与小团体行为、上级行为和组织政策与实务差距三个维度构成的量表。Kacmar and Carlson（1997）重新修订 12 项组织政治知觉量表，形成一般政治行为、薪酬与晋升政策和保持沉默静待好处三因素组织政治知觉问卷。我国台湾学者李安民（2002）得到组织政治知觉的三维结构：一般政治行为、政策与实务差距行为及沟通障碍行为。马超、凌文铨、方俐洛（2006）开发了本土量表，得出组织政治知

觉三维结构：同事关系、自利行为、薪酬与晋升。高中华、赵晨（2014）采用 Vigoda(2001) 开发的组织政治知觉问卷，结合中国文化背景对量表进行了补充，使其得到 9 道题的问卷，本研究也是采用此量表。

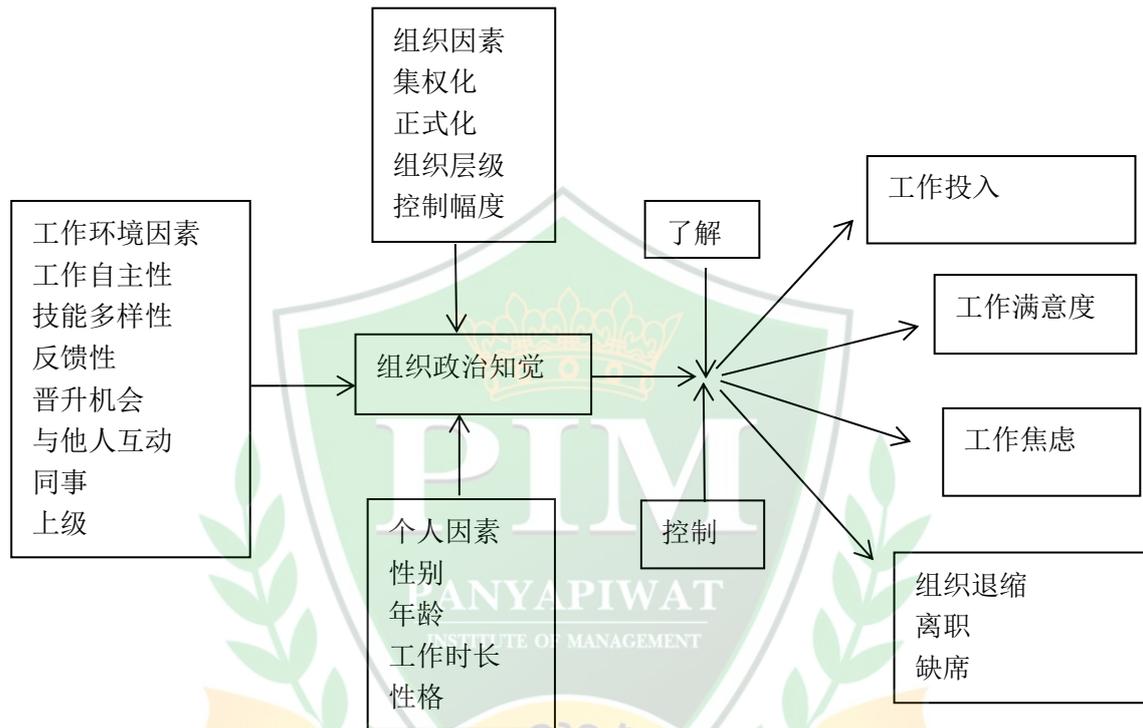


图 2.2 Ferris 的组织政治知觉理论模型

2.2.3 组织政治知觉的影响因素

Ferris 等（1989）最早提出组织政治知觉的前因变量及结果变量模型，为学者们研究组织政治知觉奠定基础，提供分析框架。很多学者在组织政治知觉的前因变量研究中引用 Ferris 的研究成果，拓展和丰富组织政治知觉的前因变量和结果变量，并对 Ferris 的组织政治知觉理论模型进一步完善，将组织政治知觉的影响因素归纳为工作环境、组织因素及个人因素三个层面（从图 2-2 可知）。

（1）工作环境层面

Howell（2005）认为相比于组织影响因素和个人特质影响因素，工作特征、互动关系、职业前景等一些和工作环境有关的因素，与组织政治知觉的联系更密切。

第一：工作特征对组织政治知觉的影响主要包括工作丰富度、工作自主权和决策参与度等。有研究表明，自主权、工作丰富度对组织政治知觉具有负向影响。如果组织中员工工作自丰富度和工作自主权缺失，也就意味着员工将在组织中处处受制于人，最终会导致员工无力感增加以及组织政治知觉水平的提高。Ferris 等（2002）把员工的决策参与度作为新的前因变量增加到新修正的组织政治知觉模型中。研究表明，员工参与决策可以增强员工的公平感和掌控感，减少员工对组织的模糊感，有效降低员工的组织政治知觉水平。

第二：互动关系对组织政治知觉的影响，主要包括与上司及同事的人际关系以及组织反馈等。研究表明，从领导成员交换理论视角，与上司及同事拥有信赖、积极的人际关系组织政治知觉水平较低。也有研究表明合作、信赖负向影响组织政治知觉，因为员工之间倾向于合作与信赖，对于组织中有限的资源竞争较少，反之则会相反。有学者指出，组织积极反馈能够帮助员工更加明确自己的角色，并认为自己能够掌控所处的工作环境，从而降低组织政治知觉水平。

第三：职业前景因素：期望满足度、晋升机会和职业发展机会等对组织政治知觉的影响。现阶段有研究结果支持：期望满足度对影响组织政治知觉有负向影响。期望满足度高的员工更积极看待组织，他们的组织政治知觉水平较低。工作晋升机会对组织政治知觉产生负向影响，当晋升机会有限时，有些员工会为了得到这一机会产生政治行为，组织中晋升的政治性，让员工觉得晋升机会匮乏，从而产生高水平的组织政治知觉。Ferris 等（2002）认为职业发展机会是影响组织政治知觉的职业前景因素之一。当组织中提升和发展职业技能的机会较少时，员工会认为获得这一机会与技能水平的提高关系并不大，从而导致员工组织政治知觉水平的提高。基于此，相比于晋升机会，Kacmar 等（2007）认为职业发展机会与组织政治知觉的联系更紧密。

（2）组织因素层面

组织政治知觉的组织层面影响因素包括组织的程序公正、规范化程度、集权化程度及管理幅度。已有研究表明，程序公正与组织政治知觉负相关。也就是说决策被认为公平时，决策的准则和透明度的提高，员工掌握较大的控制权，有助于降低员工组织政治知觉水平。在规范化程度越高的组织中，员工更明确自己的角色，员工对组织的工作环境、了解和控制等增加，这能有效降低组织政治知觉水平。集权化程度是衡量组织的权力和支配权集中在高层手中的程度，集权化程度高会让员工感觉到缺少自主权，被认为会对组织政治知觉产生影响。目前并没有研究表明管理幅度和组织政治知觉之间的联系。

（3）个人层面的影响因素

在探究个人因素对组织政治知觉的影响时，以往研究大多都把人口统计学特征作为重点关注而忽略人格特征。然而有研究表明，人格特征直接关系个体如何感知和理解组织政治。此外，在研究中马基雅维利主义、自我控制、心理控制源、情绪等都作与组织政治知觉有关，并得到支持。

2.2.4 组织政治知觉的结果变量

依据 Ferris (1989) 提出的组织政治知觉的前因变量及结果变量模型 (图 2-2) 可知，组织政治知觉的结果变量可归纳为：行为结果、心理结果以及态度结果。行为结果方面主要包括对组织公民行为的影响、任务绩效、员工离职等。相关研究已表明，组织政治知觉对组织公民行为具有负向影响；组织政治知觉对员工任务绩效产生负向影响；组织政治知觉对员工离职行为具有正向影响。组织政治知觉对员工心理的影响，跟员工的压力感、倦怠感、等心理健康指标有联系，较高组织环境会引起员工心理焦虑，因此，组织政治对员工焦虑具有正向影响。态度结果方面：已有相关研究表明，组织政治知觉对工作满意度以及组织承诺具有负向影响。

2.2.5 组织政治知觉的研究发展趋势

自 1989 年，Ferris 提出组织政治知觉理论模型以来，该理论被广大学者细化和深入研究，虽对于该理论并没有一个统一的概论，但是大量学者从不同角度解释这一概念，极大丰富了该理论。对于组织政治知觉的研究主要呈现出以下三个趋势。

(1) 研究取向发生变化。总的趋势为：消极取向—积极取向—中立取向。早期对于组织政治知觉的研究为消极取向，大多数学者都认为由于压力理论等，组织政治会影响自身利益的获取，从而产生消极影响，但是经过不断的修正以及模型的拓展，越来越多的学者对于该理论提出质疑，更多的学者提出中立以及积极的取向。Aryee (2002) 等人将“空间距离”引入政治知觉理论的研究，通过一系列分析，得出相应结论为空间距离对于组织政治会产生积极的影响；Chang (2009) 在进行组织政治知觉探讨时，将个人能力和意愿引入进来，得出这两种因素下的模型对于组织政治产生双重调节作用，即当员工认为组织政治存在障碍，影响自身利益的获取时，就会产生消极影响，反之，则会产生积极影响。

(2) 研究对象发生变化。通过相应文献的梳理能够发现，早期的研究主要集中在私营企业，且员工的类型的划分也比较简略，现在对于组织政治知觉的研究正在向国有企业、科研院、政府部门的中高低层员工方面转化，研究的对象更

为广泛，同时由于不同层次、不同类型的员工对于组织政治作为的反应不相同，大多数学者在进行研究对象选择的时候，把研究对象更为细化，从而对于组织政治知觉得到更好的扩充。

(3) 实证研究维度发生变化。从单维度到五维度再到三维度的转变。Ferris 提出的模型为单维度包含 5 个项目的模型。之后，越来越多的人对模进行改进，在此基础上提出了五维度（保持沉默静待好处、上司的政治行为、同事的政治行为、薪酬和晋升政策）模型和三维度（一般政治行为、薪酬和晋升政策、保持沉默静待好处）模型，但是越来越多的学者都倾向于三维度模型。

2.3 自我损耗相关研究

2.3.1 自我损耗理论的内涵

Baumeister 等（1998）提出了自我损耗理论，该理论认为个人可以控制一定数量的能量资源，这样的能量资源来自于个体本身，当个体处于一个任务环境中，个体会消耗自身一定的能量资源，这个时候的个体处于能量短缺的转态，也就是自我损耗的状态，处于这样状态的个体在做其他事情的时候，就会呈现出能量无法全部发挥出来的现象，从而导致其他操作所占用的资源减少。可以看出，自我损耗是由前因任务而导致的个体资源被消耗的过程，该过程出现之后，个体在应对其他问题的时候，会表现出认知不足，情绪波动等一系列负面认知，这些事情会对我们的生活造成很多不适应的状态。Baumeister 等（2000）在总结已有的研究成果上，提出了他们的见解和定义，他们的研究认为自我损耗理论是：当个体在进行各种活动时，个体会损耗自身的心理能量。自我损耗理论包括，第一，当个体进行自我控制、完成一次选择、自发地去做一件事情时，都会使用心理能量。第二，心理能量是有限的资源能量，在完成自我控制的过程中会消耗掉心理能量，短时间内心理能量处于缺乏状态，得不到恢复。第三，心理能量的使用量决定了个体是否可以自我控制。第四，当个体从事不同的活动时，都会消耗心理能量，一个活动消耗的心理能量多就会使得另外活动所能使用的心理能量少。Hagger et al.等（2010）通过元分析，对自我损耗概念进行了描述性界定，个体在经过一段时间的活动之后肌肉会变得疲劳，导致无法提供正常的力量，然而个体经过自我控制资源活动之后，自我控制的能力会被消耗殆尽，这种状态被认为是“自我损耗”，自我耗损其实是自我资源的损耗，这样的界定目前在学术界得到认可并沿用。自我损耗理论研究发现，个体控制的资源数量是有限的。当个体受到外界刺激，个体会调动自身控制的资源来应对外界的刺激。因为个体控制的资源

数量是有限的，所以当个体在一段时间内多次受到外界刺激，个体控制的资源就会损耗，个体控制资源的减少会使得个体降低工作效率。Bhave, Lee&Kim(2016)年研究发现，员工在工作中如果有以下行为，比如揣测他人的意图，压制负面情绪，抑制自身的反应，抵抗工作中的干扰，这些行为都会使得个体的资源损耗。Lin, Johnson 等(2015)年研究发现，如果个体的睡眠时间被掠夺，或是在工作中受到他人的排挤，或是实施伦理型领导行为、组织公民行为、组织政治行为等都会消耗个人控制的资源。个人控制的资源减少，会使得当个体再去做其他事情时，个体会出现自我控制比较弱的状态。

2.3.2 自我损耗的测量

通过查阅文献发现，想要知道个体自我损耗的程度如何，主要通过个体外在的行为来进行推测。自我损耗的研究范式大致有：问卷调查、双任务范式、以及延迟满足任务等。从 Baumeister (1998)、Baumeister (2000)、Hagger et al. (2010)等相关研究我们知道，自我损耗基于意志力研究提出，Baumeister (2007)发现，自我耗损为个体自我控制提供了解释。研究表明，个体在进行任何自我控制和调节的过程都有可能消耗自身能量或资源，比如进行决策、控制情绪、控制冲动、克服惰性等行为。因此在组织管理研究领域中，经常用自我调节和自我控制量表来测量自我损耗的程度。自我控制的测量很早就有，目前使用比较广泛的量表是由 Tangney 等 (2004) 年在前人研究的基础上编制的量表，国内谭树华和他同事 (2007) 在 Tangney (2004) 等人的基础上进行修订的量表具有较高的信度和效度。Twenge、Muraven 和 Tice (2004)制定的五项量表，Johnson 等 (2014) 以及 Lanaj 等 (2014)报告了这 5 项措施的有效性。Lin、Johnson (2016)开发的 5 项量表也是自我损耗关键测量量表之一。双任务范式也是测量自我耗损程度范式之一，被试组分为实验组合控制组，具体逻辑思维是：研究者通过操作，让实验组和控制组完成两个毫不相关的两任务（任务 1 和任务 2），两组需完成的任务一样，但实验组完成的任务 1 需要消耗自身控制的资源，控制组完成的任务 1 不需要消耗自身控制资源，这种情况下，实验组通过完成任务 1 消耗掉自我控制资源，导致自我控制资源减少，在完成下一个任务时出现更差表现。延迟满足任务也是常用的测量方法之一，该方法分为虚拟和现实延迟选择任务，虚拟延迟选择任务是个体需要在快少奖励和慢多奖励之间进行选择，结果未获得相应奖励，现实延迟选择任务是个体需要在快少奖励和慢多奖励之间进行选择，结果是获得相应奖励。研究者认为，当被试者选择奖励较多时表现出的自控水平较高，个体自控能力强会作出更理性的选择，也就是会选择收益相对较大的任务选项。而当个

体自我控制能力降低时，即个体处于自我损耗状态，会更倾向于即时收益。本研究为了更好地研究个体在组织中的资源耗损的中介作用，方便测量，采用的是问卷调查范式，采用 Lin、Johnson（2016）开发的量表。

2.3.3 资源耗损影响因素

（1）主观认知

Moller、Deci、Ryan（2006）研究发现，个人在自我损耗之后，再去做第二件可引发自我损耗的事情，如果发现在第二件事情上个体有机会进行选择，个人在做完第二件事情之后的不满足感会减轻。如果个体发现自己是受控制完成的事情，那么自我损耗后的不满足感是加强的。

Unger & Stahlberg（2011）研究发现，当个人认为自己完成的任务是没有价值的、没有意义的，个体的表现就会变差。当个人认为自己完成的任务是有价值的、有意义的，个体的表现就会变好。当个体认识到自己完成的任务是对社会有利，对自己、对他人都是有益时，个人的表现就会更好。

（2）亲密关系

自我控制一般是带有目的性的，个体会为了有价值的目标去进行自我控制。自我控制失败后果都与亲密关系以及归属感丧失有关。Stillman、Tice、Fincham & Lambert（2009）年研究发现，个体在完成自我损耗的任务之后，再次启动归属感关系，个体则在之后的任务中有良好的表现。亲密关系的启动会调节自我损耗的后效。

自我损耗的影响因素有很多，Job、Dweck、Walton（2010）认为如果被试的心理能量和自我控制资源是无限的，那么被试就不会产生自我损耗，所以认为自我损耗是被试的主观认知。该理论可能存在一定的缺陷，但是在一定程度上证实了主观效能可对自我损耗的后效产生调节作用。

（3）情绪

在自我损耗研究领域，情绪对自我损耗的后效影响研究一直都很热门。但是，学者们对于情绪是否对自我损耗的后效有影响，一直有比较大的分歧。Fishbach、Labroo（2007）年研究发现，积极情绪对自我损耗后效的影响受目标长短期的控制。当个体发生自我损耗之后，积极的情绪会调动个体对目标的追求，如果是短期的情绪管理目标，就会加剧自我损耗的后效；如果是长期的自我提升目标，就会减轻自我损耗的后效。Vohs et al 在 2008 年研究发现，积极的情感只能对自我损耗较低的情况下起作用，当自我损耗较高时，积极的情绪将不会再起作用。

(4) 人格特质

Gino、Schweitzer、Ariely (2011) 年研究发现，人格特质会影响自我损耗，当个体处于较高的自我损耗状态下，个人对道德的感知会大幅降低，当个体再次受到更大诱惑时，个体很有可能做出不道德的行为。这种情况一般发生在个体本身道德水平就不高，如果道德水平高的人，发生这样事情的概率就小很多。Sato, Harman, Donohoe, Weaver&Hall (2010) 研究认为：社会自主倾向会跟道德感知类似，也会调节自我损耗的效能。高自主倾向的个体会更有强烈独自完成任务的倾向，他们会竭尽所能完成任务。高社会倾向的人关注别人的看法，对独自完成任务不太感兴趣。

2.4 职业生涯成功相关研究

2.4.1 职业生涯成功的内涵

职业是一个人在社会上的安身立命之本，如何在资源稀少的组织中实现职业生涯成功，是每一个职场人士都要去思考的主要问题。但是实践研究发现，有相当多的职场人士在从业中面临着诸多问题，有的职场人能力突出却得不到管理者的认同，有的职场人士尽全力工作却得不到升职加薪的机会，有的职场人士心怀善意却受到同事与上级的排挤，有的职场人士努力向上却遭到他人冷眼相向（高婧，2011）。在激励竞争的职场中，如何可以让员工获得职业生涯的成功是很多管理层需要考虑的问题。

不同的职业是由于不同的社会分工而形成的。在科技水平不断发展的世界中，社会将人类的工作划分得越来越细，呈现出众多的职业，相关的理论研究也越来越深入。1909年由美国学者 Parsons 在《选择一个职业》中提出了人职匹配理论，该理论认为每一个人都有其不同的个性与特点，这些特点将会影响以后的职业选择。在选择职业时，首先应该了解自己的内在条件，其次是了解职业岗位的需求，最后是将自己的内在条件与岗位需求进行对比，选择出与自己匹配的职业。也就是说不同个性与特点个人会选择不同的职业，个人的内在条件与岗位的需求越匹配，职员在以后的职业生涯越可能成功。

1971年美国就业指导专家 HOLLAND 提出了职业性向理论。该理论中提出了常规性向、研究性向、现实性向、社交性向、艺术性向、开拓性向六种性向。该理论认为不同类型的人会拥有不同的性向，在选择工作时，应根据不同的性倾向选择不同的职业，不同的人做出不同的选择，才可以在以后的工作岗位中做出最大的贡献。

1953年 Super 提出了生涯发展理论。Super 将个人职业生涯划分为成长、探索、建立、维持、衰退五个不同的阶段。他认为自我身心的发展是职业生涯的核心，职业选择的过程中其实是自我身心发展实践的过程。每个人在不同的阶段都有特殊的发展任务，是环环相扣的，上一个阶段的任务是否完成关系到下一阶段任务是否可以顺利进行。将职业生涯按照不同阶段进行划分，为更好地理解动态生涯发展提供了研究基础。

Thomdike (1934) 在《预测职业成功》中最早对职业生涯成功进行了探讨，他首先对职业生涯的成功进行了概念界定，然后把职业生涯成功分成了主观上职业生涯成功和客观上职业生涯成功两个部分，Thomdike 的职业生涯划分是有跨时代意义的划分，在其之后的研究大部分集中于主、客观职业生涯成功及其评价准则上。

Van Maanen (1977) 提出职业生涯成功是职场人士从自己的角度去评价和理解自己的职业。Greenhaus (1990) 认为职业生涯是与在工作中相关经历的结合，职业生涯的时间较为广泛，它贯穿于人的一生，职业生涯是个人在就职中的实际感知值与期望值之间的差值。

Arthur (1996) 等认为职员在工作中的过程与在工作中获得的成就一同构成了职业成功。Nicholson (2005) 认为员工在工作中收获的可以被观察到的成果和可以被认证为有价值的结果构成了职业成功。Stump, London (1982) 在《Managing Careers》书中提到员工在职业生涯发展过程中，员工得到的心理上的成就或者是在工作上的有关成果，这些内容被理解为职业生涯成功，前者如权利、金钱和地位，后者如自我实现等。这一研究成果的价值在于它的双重性。一方面，它涉及到员工的生活方式、在组织中的关系，另一方面，它与员工的内心状态紧密联系在一起，比如自我的感知，自我的联想等。

2.4.2 职业生涯成功标准

随着科技的进步，组织也在不断的发展，不同的时期，组织的存在形式是不同的。所以在研究职业生涯成功标准时，我们将职业生涯分为两个部分，一部分是 20 世纪 80 年代之前，一部分是 20 世纪 80 年代之后。

(1) 客观职业生涯评价标准

20 世纪 80 年代之前，我们把它定义为传统职业生涯时期。这个时期的组织呈现出层级数量多，并且有专门的职能部门。这个时期的组织与职员的关系大都呈现出心理契约型关系。职员与组织之间是相互忠诚的，可以通过互相之间的承诺达成彼此之间的雇佣关系。职员在组织内的晋升通道是直线型的，主观的表现

是晋升之后职称的变化和工资的变化。这时候的员工对于职业生涯的成功侧重于客观职业成功。客观职业生涯成功主要体现在薪酬、职称和职业地位、自己所拥有的权利、所拥有的财富。

(2) 主观职业生涯评价标准

20 世纪 80 年代之后，我们把职业生涯成功定义为无边界职业生涯时期，这是时期的组织呈现出扁平化的特征。由于经济的迅速发展，原有的按部就班的职场晋升已经满足不了职场人士的需求。职员会根据资源的流动，不断地在不同组织之间进行跳槽。员工与组织之间的关系由心理契约关系逐渐转变为交易型关系。职员之所以会这样去做，是因为他们想要尽快地取得自身的发展。由于员工在不同组织之间跳槽，所以把它定义为无边界职业生涯。这时期的员工对于职业生涯的成功侧重于主观职业成功。主观职业成功主要体现在对于职业的满意度，获得他人的尊重，可以有机会学到新知识，可以提高自己的能力。2005 年 Nigel 提出了衡量主观职业生涯成功的六个标准，分别是对成就感到自豪、对工作感到满意、在工作中有良好人际关系、可以体现出自身价值、对工作富有责任感、在精神上感到满足感。

Kottke 在 1988 年通过研究成功的经理人发现，当使用主观职业成功标准来评价这些成功的经理人时，通常其评价标准不符。这说明主观的评价标准可能不够完善，也就是说明主观的评价标准不是客观评价标准的升级，主观评价标准与客观评价标准之间不是重合的。因此，国内外学者通过对客观职业生涯成功和主观职业生涯成功一起研究，提出了主客观职业生涯成功相结合的评价标准。在 2007 年 Hennequin 提出了衡量职业生涯成功的三个标准分别是物质职业成功、心理职业成功和社会职业成功。在 2010 年周文霞提出了外在报酬、内在满足与和谐平衡三个指标作为职业生涯成功的标准。

2.4.3 影响职业生涯成功的因素

通过对之前的文献研究发现，对于影响职业生涯成功的因素，学者一般概括为个体、组织、家庭和社会。

(1) 个体。起初的研究大多数是从年龄、性别、职业等开始研究，证明了人口统计变量是对职业生涯成功是有影响的。国外学者 Judge 等（1999）年研究了个体的个性对职业生涯成功的影响，他将人的性格分为神经质、外倾性和责任心三种模型。研究发现：其中责任心、外倾性对职业生涯成功正相关，神经质对职业生涯成功负相关。我国学者龙立荣（2004）研究发现，当人口统计学变量没有改变时，个体对自我职业生涯的管理会影响职业生涯成功。

(2) 组织。组织规模、组织的业绩和组织的管理效果会对个体职业生涯产生影响。Brown (1989) 年研究发现, 组织规模的大小会影响个体职业生涯成功, 较大规模组织中的个体获得职业生涯成功的概率较大, 因为这样的组织中, 岗位较多, 晋升的机会较多。Whitely (1991) 提出大规模组织中, 人才相对较多, 个体获得晋升的机会较少。

(3) 家庭。家庭对职业生涯成功的影响主要体现在家庭氛围、家庭生活、家庭处于社会中的经济地位。Pfeffer (1977) 提出家庭的社会经济地位会对职业生涯成功产生正向影响。Kotter (1982) 家庭氛围亲密的个体比家庭氛围不亲密的个体更易活动职业生涯成功。

(4) 社会角度。社会因素主要考虑社交网络。Powell 等 (1997) 提出个体在社交中参与的非正式社交网络越多, 晋升的概率会越大, 这些社交网络包括参加专业的活动、参加学术交流、积极提高自我的曝光度。

综上所述, 关于职业生涯成功的衡量, 国内外学者并没有给出统一的衡量标准。客观的职业生涯成功评价标准更倾向于个人的外在成功比如薪资、职位等方面, 主观职业生涯成功评价标准更倾向于职业在工作中对工作的满意度、得到他人的尊重等。综上所述, 本文将职业生涯成功描述为: 员工在一个时间段之内, 通过自己的努力工作, 在工作上取得成就, 获得内心上的满足, 所以本文的研究主要针对主观上的职业生涯成功。所以本文主要从主观方面探讨组织政治知觉对职业生涯的影响。

2.5 组织支持感研究现状

2.5.1 组织支持感维度研究

随着组织行为学研究的不断深入, 企业对于员工的承诺的研究越来越受到重视。更多的学者开始关注企业对员工的关心与承诺, 认为企业与员工是平等的是互惠的, 员工需要对组织作出贡献, 创造相应的价值, 同时企业也需要为员工提供相应支持, 主要体现在两个方面: 一是精神的支持, 包括对员工的关心、尊重、以及员工所处的工作环境等; 二是物质的支持, 包括薪资待遇、配套设施等等。因此, 组织如果能够根据员工做出的相应贡献提供相应的支持, 就能达到提高员工工作的积极性的效果, 从而提高工作效率, 最终对企业发展产生积极的影响, 为企业或组织带来更多收益。

组织支持感是在“组织公平理论”和“社会交换理论”的基础上提出来的。早在 20 世纪中叶, Blau 和 Gouldner 就提出他人帮助了自己之后, 个人更愿意回馈他

人,基于此观点, Eisenberger(1986)首次提出单维组织支持感的定义。Eisenberger通过编制变量问卷的方法进行研究得出,组织支持感是员工对于组织在员工的工资待遇、工作价值以及是否对员工尊重方面的综合知觉,同时如果组织给予员工一个较高的支持,员工会以更饱满的热情投入组织中的相关工作,提高对于组织的承诺,最终使得组织能够完成相应的目标。Eisenberger提出的“知觉组织支持感”改变了以往只是单项的关注员工对于组织的承诺,而较少关注组织对于员工承诺的现象,从而吸引更多的学者关注组织的支持感。

McMillan(1997)进一步对 Eisenberger 理论进行补充,提出了自己的二维量表图。他认为 Eisenberger 研究主要是验证组织给予员工情感、尊重方面的支持,而忽略了工具方面的支持,即组织除了对员工提供情感方面的支持外,还需要为员工提供相应的物力、财力、设备设施等方面的支持,从而使得员工迅速开展工作,更好地为组织服务。之后更多学者以 Eisenberger 研究为基础对组织支持感进行研究,从而得出不同维度组织支持感模型。

在我国,关于组织支持感的研究也不断涌现。国内学者针对国内外不同的国情和文化背景制定了不同的模型。凌方轶(2006)以 Eisenberger 研究为基础,结合中国具体的国情制定了三维模型,包括工作支持、价值认同和关系利益,并 Eisenberger 量表中选出符合我国实际的 24 条目作为组织支持感的测量量表。陈智霞(2008)又进行相应细化,提出四维度模型。此后,国内学者的研究大多数是以三维模型为基础来进行相应研究的。

通过对国内外组织支持感文献的梳理得到,组织支持感的维度从单维度向多维度变化,同时国内外由于所处的环境、组织文化等方面的不同,所采用的测量方式也不相同,总体来说,对于组织支持感维度的研究越来越贴合实际,越来越完善。

2.5.2 组织支持感的影响结果研究

组织支持感的影响结果研究主要体现在员工绩效、员工离职倾向、组织承诺、组织公民行为以及工作满意度方面。Allen(2003)通过一系列研究发现,组织支持感与员工离职倾向方面呈现负相关。Kraimer、Wayne(2001)研究发现当组织为员工提供物质和精神方面的支持时,员工对于组织的贡献会更大,会增强员工对于组织的归属感。田喜洲(2010)通过大量数据研究发现,组织支持感和员工缺勤率呈现明显的负相关关系,组织支持感越高,员工缺勤率越低,反之,则相反。林武(2016)以酒店员工为研究对象,也证实了组织支持感与员工的离职倾向存在负相关关系。关于组织支持感对于员工绩效、员工离职倾向以及工作满意度方

面的影响，不仅体现在直接的雇佣关系方面，对于劳务派遣等非直接雇佣关系也适用。刘玉敏、李广平（2016）通过研究得出，在劳务派遣员工为其工作的单位，如果该单位存在较高的组织支持感，员工离职意向会降低，即组织支持感与员工离职倾向之间存在负相关关系。Kraimer、Wayne(2004)经实证研究发现，当外派人员感受到组织对其的经济和职业发展支持时，无形中会增加他们对组织的感情承诺，从而提高他们获得成功的几率。Bishop(2005)研究发现，当组织存在某种程度的支持时可以激发同种程度的组织承诺。这时组织支持感就会通过员工的情感支持归属感，从而达到增强员工情感承诺的效果。Eisenberger(2001)通过研究验证了组织支持感对工作投入的显著正向影响。Wayne,et.a(2002)指出组织支持感越高，消极怠工、缺勤等消极行为出现越少，反之则越多。

2.5.3 组织支持感对职业生涯成功

相关研究表明，组织支持对员工职业生涯有影响。其中上级领导对下级员工提供的支持和帮助能够影响员工的主观职业成功，而人事部门为员工提供信息等帮助，会对员工的客观职业成功产生重要的影响。组织给员工提供提升培训机会、关注员工个人的职业发展、提供便利的组织资源以及领导层给予员工支持等都与职业成功存着相关关系。Barnett（2007）研究证实，员工组织支持感知与职业满意度有着明显的相关关系。余琛（2009）以知识型员工为研究对象得出组织支持认知与主观职业成功呈正相关，同时发现组织承诺在两者之间起中介作用，得出组织支持感是影响员工职业成功的重要的外部因素的结论。

前人已有研究中，已有大量文献证实组织支持感与职业成功之间的关系，所以本文不再探讨组织支持感对职业生涯成功的关系，而是组织支持感对组织政治知觉与资源耗损的调节作用，以及对组织政治知觉与职业生涯成功的中介变量资源耗损的调节作用。

2.6 研究述评

综合以上分析，国内外学者对组织政治知觉、职业生涯成功、资源耗损以及组织支持感进行了大量理论分析和实证检验，为本研究的开展提供良好的基础，但是相关研究仍然有限，还需进一步完善：

当今企业的组织生活中组织政治行为普遍存在，由于组织资源和个人控制的资源有限，再加上组织内外环境等因素，个体会作出利己，而有损他人和组织的行为。另外组织中个体对组织行为会有感知差异，因此研究由行为研究逐渐转向

知觉研究。尽管国内外的学者都立足于本国的国情和文化特点对组织政治知觉进行了有益的探索，为进一步探索组织政治知觉奠定基础。在已有的研究中，主要从社会交换理论来探讨组织政治知觉的作用机制，因此，高组织环境的不确定性和模糊性会导致员工产生焦虑，不安、工作满意度低等，而员工的不安全感、焦虑等又会引起个体的资源耗损，如果个体处于弱控制状态，就会失去胜任其他工作的机会，就理论方面而言，工作满意度、工作焦虑等又是影响个体职业成功的重要因素。由此可见，组织政治知觉与员工的职业生涯成功具有潜在关系，但学术界还未曾对它们进行过系统研究，因此本文从实证的角度探讨了组织政治知觉与企业员工职业生涯成功的关系。本课题以资源耗损理论为基础，作出了组织支持感的调节变量模型，即组织支持感在组织政治知觉与职业生涯成功间具有调节作用。



第三章 理论基础与研究假设

通过文献综述的研究，本章会针对研究的具体内容提出研究假设，构建组织政治知觉对职业生涯成功作用机理的模型，将研究问题转化为可衡量，可检验的变量关系。在本章最后主要介绍本文使用的统计分析方法，为后面论文的数据分析和数据预测做好准备。

3.1 理论基础与假设

3.1.1 组织政治知觉与职业生涯成功

组织政治是组织生活中客观存在的，再加上组织政治行为较隐蔽，难测量等特点，所以学者把研究方向转移到个人认知层面——组织政治知觉上。虽说组织政治知觉早在 20 世纪 90 年代就受到西方学者的关注，逐渐成为组织行为的研究热点之一，但学术界对组织政治知觉定义目前还没有统一的定论。大多学者都认可和借鉴 Ferris 等人关于组织政治行为的定义，目前学术界认可的定义是：组织成员对组织内部其他个人或团体所从事的，旨在维护或增加其自身利益的利己行为的主观感知和评价。随着研究的深入和细化，不少学者对组织政治知觉的维度进行划分。其中比较认可的是 Kacmar 和 Ferris 关于组织政治知觉包含一般政治行为、静待好处、薪酬与晋升政策实施三个维度的观点。也就是说，组织政治知觉实际上反映了个体在这三个方面的知觉程度越高，组织成员内心体验到的组织政治知觉也越高。

职业生涯成功几乎是我们每个人的向往和追求。根据以往研究可知，职业生涯成功具有二元性，包括客观和主观职业生涯成功，客观职业生涯成功以高薪、职位、权力等进行评判，主观职业生涯成功从个体的主观感受出发，比如对工作的满意度、得到他人的尊重等进行判断。Hughes（1937）最早区分主观职业生涯和客观职业生涯相关理论。他认为客观职业生涯是外部可观察、可衡量、可被第三方证实的，比如薪资、职业地位、拥有权力以及工作晋升等。与客观职业成功标准不同，主观职业生涯是员工对自身职业经历的反映，只有从事该职业的人才能切实体会。以往的研究中，大多从客观职业生涯成功方面进行研究，只强调组织环境对人行为的影响，而忽视了个人主观感受。Greenhaus（1990）、龙书芹（2010）认为工作满意度、职业满意度等操作性强的评价指标应该作为衡量主观职业成功

的标准，在后来的研究中也得到了科学有效的验证。这一验证刚好与本文的组织政治知觉对员工职业生涯有负向影响作用相契合。

结合以上观点，组织中个体为了争夺有限资源，出现为维护自身利益而出现各种自利行为，根据资源保护理论观点，个体出于自我保护考虑，会导致出现一系列有害后果。以往研究也证实了组织政治知觉对组织内个体心理和行为的消极影响作用。如王尔卓（2012）、Cropanzano（1997）、Kacmar（1999）等认为组织政治知觉会降低工作绩效、工作(职业)满意度、组织公民行为、增加工作焦虑等。从资源耗损理论出发，由于高组织环境产生的不确定性和模糊性，导致个体产生焦虑、揣测猜想、抑制负面情绪等，导致个体自我耗损，从而影响个人的职业发展。从交换理论中的互惠原则可知，高组织环境也会导致个体消极怠工，最终导致个体职业生涯成功。综上推导可知，组织政治知觉及其各维度对个体职业成功具有消极影响作用。鉴于此，本文提出以下假设：

H1：组织政治知觉对企业员工职业生涯成功具有负影响作用。

3.1.2 资源损耗的中介作用

自我损耗理论基于 Freud(1923)关于意志力的研究提出。基于资源耗损自 1998 年提出至今已有 20 多年发展那历程。Baumeister（1998）对自我损耗理论进行界定：“个体由于执行先前意志活动而造成后续意志活动的能力和意愿暂时下降的现象。”在此基础上，Hagger 等（2010）对自我损耗进行描述性界定：“自我在采取一些需要投入自我控制资源的行动后，个体进行自我控制的能力会被消耗掉，这种自我控制能力耗竭的状态即自我损耗”，Hagger 的界定目前在学术界得到认可和沿用。在资源损耗的理论中，我们知道到个体自我控制的资源是有限的，这些资源是员工在应对纷繁复杂的组织政治环境中不可缺少的心理能量，帮助个体有效控制诱惑和冲动，并压制负面情绪，保证个人长期目标的达成。当外界的环境发生变化需要个体进行自我控制时，比如需要压抑负面情绪时，自身就会调动自我控制的资源，形成资源损耗，这种资源损耗会减低员工应对其他工作的能力。王忠军、袁德勇，龙立荣（2013）认为个体在工作中猜测他人用意，抑制负面情绪，抵抗工作中的干扰因素等，这些都会使得个体产生资源耗损。Risen，Koopman（2016）在组织中个体会猜测他人的意图，在模糊的组织环境中，他人的行为动机通常是不易琢磨的。员工在鉴别他人的行为、动机和意图时通常会消耗个体自我控制的资源和能量。因此，我们认为组织政治知觉对员工资源损耗有正向影响作用。

Chang (2015) 认为在组织行为方面, 个体自我控制的资源减少会使得个体自控行为额失效, 造成员工绩效下降。员工因为需要解决复杂的问题, 会消耗相当多的精力在当前任务上, 在之后的任务中由于控制的资源有限, 处于低控制状态下往往不能很好地完成。此外, Inzlicht, McKay, & Aronson (2006) 认为个体心理能量的损耗是暂时性的, 通过补充睡眠、调整以及适当的休息可以得到恢复, 但当个体长期处高组织环境中, 心理能量将无法恢复, 如果个体一直处于能量不足的状态就会产生心理疲劳。Diestel & Schmidt (2011) 研究和探讨了自我损耗与倦怠的关系, 研究发现个体在连续自我损耗任务中, 个体的心理能量一直处于不足的状态会导致职业倦怠的产生。随着学者们的研究逐渐深入, 自我损耗理论逐渐受到理论界以及实践界的广泛关注, 有数据统计该理论从 2000 到 2017 年间, 该理论被引用次数逐年上升, 从 2013 年起每年被引用次数都超过 1000 次, 现在已经成为研究组织行为的主流理论之一。基于以上分析, 本文提出本研究假设如下:

H2: 资源损耗在组织政治知觉与员工职业生涯成功之间起中介作用。

3.1.3 组织支持感的调节作用

组织政治知觉是员工对于组织政治行为所作出的反应。通过一系列的研究发现, 组织政治知觉会对组织行为产生负面影响。Wayne 对组织政治知觉为什么会组织政治行为产生负面影响进行研究, 发现组织支持感对员工职业生涯成功、工作满意度等方面起到相应的调节作用。而这一调节作用主要体现在上层员工的组织政治知觉对于员工组织支持感的影响, 相应的支持感会影响一系列组织政治行为。所以, 这一调节作用主要体现在上层员工, 对于当前层次的员工组织政治知觉和组织支持感之间相关性不大。本研究采用我国学者凌文轻、杨海军和方俐洛 (2006) 在中国文化背景下, 对组织支持感进行的界定: 组织支持感是指员工感知到的组织对他们工作上的支持、利益上的关心和价值上的认可, 即员工所感知到的来自组织各方面的支持。

员工在组织中是需要与组织中的人员打交道的, 要想在组织中获得生涯成功, 必须要获得组织的支持, 一味地单打独斗, 闷头苦干, 最后结果很可能是身心疲惫, 得不到领导的认可, 不易实现职业生涯成功。Mcmillan 提出了组织应该给予员工尊重方面、情感方面和工作方面的支持, 这样才有利于员工更好的适应环境, 让员工可以迅速开展工作, 更好地为组织服务。

综上所述, 在组织政治环境中, 员工会因为组织政治知觉而产生资源耗损, 而组织支持较多的企业, 员工可以有效控制资源耗损, 并让组织政治知觉变得可

以预测，从而减弱组织政治知觉对员工自我控制资源损耗的影响。另外，高组织支持也会弱化组织政治环境，员工在组织环境中可以自由地发表观点，上下级的关系也不至于太过紧张，形成一个较为舒适的工作环境，在舒适的环境中，员工可以减少资源耗损。其次，高组织支持会让员工自我调节自己的行为，从而使自己朝着职业生涯成功的方向努力。以往的研究也间接证明了这一观点，Farh 研究发现，组织支持感会减少员工浪费精力。国内学者王满也发现组织支持会改善工作效率。高组织支持会使得员工对组织政治的知觉有正向作用，从而减弱组织政治知觉对企业员工的资源损耗的预测效果，如上所述，本论文提出如下假设：

H3: 组织支持感对组织政治知觉与员工的资源损耗之间的关系具有调节作用，组织支持感越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小。

根据之前的假设，本研究构建了一个模型，具体来说，资源耗损在组织政治知觉与职业生涯成功之间起到中介效应，但是中介效用的大小取决于组织支持感的强弱。员工在组织环境中受到组织支持感越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小，使得资源耗损在组织政治知觉与职业生涯成功之间所起的中介效果越弱。如上所述，本研究提出假设：

H4: 组织支持感调节了资源耗损在组织政治知觉与职业生涯成功所起的中介作用，组织支持感高，该中介效应越弱。

综上所述，本研究的模型如图：3-1

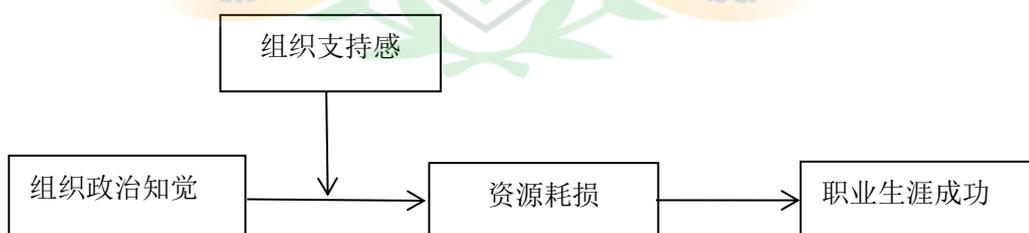


图 3.1 研究模型图

第四章 研究方法

4.1 研究方法

4.1.1 调查对象与数据收集

本研究采用整群随机抽样的方法综合考虑性别、年龄等人口学变量，选取百色地区三个企业发放调查问卷，一共发放 350 份问卷，回收 346 份问卷，删除无效问卷后，最终有效问卷 338 份，有效回收率为 97.7%。

4.1.2 样本描述

本次测试使用正式问卷抽取样本，一共发问卷 350 份，回收了 346 份，删除 35 份无效问卷，共收到有效问卷 338 份，有效回收率达到 96.57%。其中纸质问卷发放 210 份，回收到有效纸质样本 175 份；电子版问卷共发放 105 份，有效样本 91 份。被试样本分布概况见表 4-1。

表 4.1 正式问卷被试分布概况 (N=338)

个人信息	分类	样本量 (单位: 人)	样本比例
性别	男	181	51.9%
	女	168	48.1%
年龄	25 及以下	40	11.5%
	26-30 岁	104	29.8%
	31-40 岁	124	35.5%
	41-50 岁	65	18.6%
	51 及以上	16	4.6%
教育程度	(职业)高中及以下	22	6.3%
	大专	111	31.8%
	本科	183	52.4%
	硕士及以上	33	9.5%
工作年限	1-5 年	67	19.2%
	6-10 年	100	28.7%

续表 4.1 正式问卷被试分布概况 (N=338)

	11-15 年	113	32.4%
	16 年以上	69	19.8%
现有职位	普通员工	211	60.5%
	基层或中层管理人员	117	33.5%
	高层管理人员	21	6.0%
企业性质	国有企业	143	41.0%
	外资或合资企业	85	24.4%
	私营企业	121	34.7%

4.1.3 变量的测量

本研究通过查阅文献,借鉴与本研究有关的组织政治知觉量表、组织支持感量表、资源耗损量表、职业生涯成功量表进行实证分析。组织政治知觉、资源耗损、职业生涯成功的量表使用 5 点评分,从 1=非常不同意,2=部分不同意,3=不知道,4=部分同意,5=非常同意。组织支持感的量表使用李克特 7 点评分方法,1=完全不符合,2=不符合,3=比较不符合,4=一般,5=比较符合,6=符合,7=完全符合。

组织政治知觉变量采用高中华等(2014)在 Vigoda(2001)开发的 6 道题目量表添加后的量表。高中华等(2014)为了准确反映中国情境下的组织政治知觉内涵,比如人情、关系、潜规则等,补充了“在我们单位,善于使用人际关系的人很受欢迎”,“我们单位的人事选拔、绩效评价等人力资源管理活动容易受到人情因素的影响”,“在我们单位,那些总是遵守规则的人会被他人利用”这 3 道题。因此本研究的组织政治知觉问卷共有 9 道题,内部一致性系数为 0.71。

资源耗损:采用 Lin、Johnson(2016)开发的五项量表,样题如下:“现在我感觉无法集中精神”。内部一致性系数为 0.855。

职业生涯成功采用了 Greenhaus 等(1990)用来测量职业满意度的 5 题项单维度量表,该量表内部一致性系数为 0.822。

组织支持感采用的是刘璞、井润田、刘熠(2008)在 Eisenberger(1986)开发的 8 道题目量表(短版)基础上修订的量表,该量表有 6 道题,是对组织支持感知进行测量,问卷的内部一致性系数为 0.882。

第五章 实证检验

本研究收集到的数据采用统计软件 SPSS26.0 进行信度、探索性因子分析、相关分析、描述性分析、调节效应、有调节的中介效应分析处理，验证性因子分析和路径分析、中介效应采用 AMOS25.0 软件进行分析。

5.1 问卷信度分析

信度，是反映量表测量结果的一致性与稳定性。也就是衡量不同的被试对象在不同的时间和情境对量表题项回答的结果的一致性的程度，一般认为克隆巴赫 Alpha 系数在 0.7 以上较为适宜。本研究对设计的问卷《组织政治知觉对员工职业生涯调查问卷》进行了信度分析。

表 5.1 信度分析

		删除项后的标 度平均值	删除项后的标 度方差	修正后的项与 总计相关性	删除项后的克 隆巴赫 Alpha	克隆巴赫 Alpha
组织 政治 知觉	X1	23.8726	55.126	0.682	0.918	0.924
	X2	24.5472	52.277	0.800	0.910	
	X3	24.5896	54.632	0.610	0.922	
	X4	24.0189	53.118	0.725	0.915	
	X5	24.1321	52.494	0.730	0.914	
	X6	23.7689	54.359	0.656	0.919	
	X7	23.8491	51.797	0.771	0.912	
	X8	23.8208	51.314	0.783	0.911	
	X9	24.1934	53.019	0.771	0.912	
资源 耗损	M1	14.0849	7.026	0.696	0.819	0.855
	M2	13.9575	6.922	0.675	0.823	
	M3	14.0472	6.405	0.725	0.809	
	M4	13.6887	7.305	0.598	0.842	
	M5	13.7689	6.577	0.657	0.829	

续表 5.1 信度分析

组织 支持 感	Z1	15.9481	12.713	0.659	0.863	0.879
	Z2	15.8726	12.747	0.744	0.852	
	Z3	16.0283	11.630	0.691	0.859	
	Z4	15.8962	12.454	0.736	0.852	
	Z5	16.1651	12.138	0.650	0.865	
	Z6	16.1274	11.789	0.681	0.860	
职业 生涯 成功	Y1	13.7311	7.439	0.639	0.846	0.863
	Y2	13.6509	7.451	0.735	0.822	
	Y3	13.0094	6.995	0.685	0.835	
	Y4	13.3774	7.364	0.698	0.830	
	Y5	13.2311	7.923	0.673	0.838	

从上表数据可以看出，本文研究的四个变量的 Cronbach's Alpha 系数均大于 0.7 的标准，说明变量具有良好的内部一致性信度。变量所包含的各个题目的 CITC 也大于 0.5 的标准，从删除项后的克隆巴赫 Alpha 值看，删除任意一题均不会引起 Cronbach's Alpha 值的加大，相关变量的题目符合测量要求，所以问卷的信度较好，可以进行调查。

5.2 探索性因子分析

效度是衡量问卷效度和测量因素有效性的方法。探索性因子分析是以条目与所属维度的对应关系来建立量表的结构效度。通过调查数据计算 KMO 值和 Bartlett 球形检验，对量表是否适合进行因子分析做出评判，如果量表数据的 KMO 值 >0.70 ， $P < 0.05$ ，则量表可以进行因子分析。探索性因子分析采用主成分分析法，提取因子的标准为特征值 >1 ，因子旋转选择最大方差法，公因子的累计方差贡献率最好在 60% 以上，每个因子一般至少包括三个条目，删除因子载荷小于 0.50 和共同度小于 0.40 的题目，此外如果条目在两个公因子载荷均大于 0.50 或者题目所在维度与该维度所测量的构念不符也应删除。

表 5.2 KMO 和 Bartlett 球形检验

KMO 取样适切性量数。		0.960
Bartlett 球形检验	近似卡方	16979.355
	自由度	780
	显著性	0.000

从上表可以看出：所用量表数据的 KMO 值为 0.960，Bartlett's 球形检验近似卡方为 16979.355，P 值小于 0.001，说明本研究设计的《组织政治知觉对职业生涯影响》这一问卷适合进行因子分析。

表 5.3 探索性因子分析

	成分				共同度
	1	2	3	4	
X2	0.862				0.57
X8	0.824				0.749
X7	0.808				0.475
X9	0.801				0.631
X5	0.79				0.641
X4	0.752				0.526
X1	0.73				0.692
X6	0.691				0.705
X3	0.682				0.689
Z2		0.830			0.67
Z4		0.824			0.639
Z6		0.787			0.707
Z3		0.776			0.553
Z1		0.764			0.614
Z5		0.750			0.605
Y2			0.815		0.696
Y3			0.792		0.636

续表 5.3 探索性因子分析

Y5			0.791		0.686
Y4			0.786		0.576
Y1			0.734		0.628
M3				0.814	0.597
M1				0.802	0.709
M2				0.774	0.66
M5				0.765	0.667
M4				0.722	0.647
特征值	6.908	4.294	2.603	2.163	-
方差贡献率%	22.438	15.322	13.193	12.917	-
累计贡献率%	22.438	37.76	50.953	63.870	-

由上表可知：探索性因子分析共提取 4 个公因子，提取出的 4 个公因子能解释 63.870% 的变异量，说明本研究提取的 4 个公因子可有效解释问卷中的 25 个题目，实现降维；25 个题目的共同度均大于 0.40，说明各题目对公因子的解释率可达 40% 以上，条目因子载荷均大于 0.50 而且没有多重载荷，说明题目与各维度的对应性比较好。从碎石图也可以直接看出，在因子 5 之后碎石图开始趋于平缓且没有出现特征值小于 1 的因子，因此选取 4 个公因子比较合适，这与因子旋转后的结果一致。

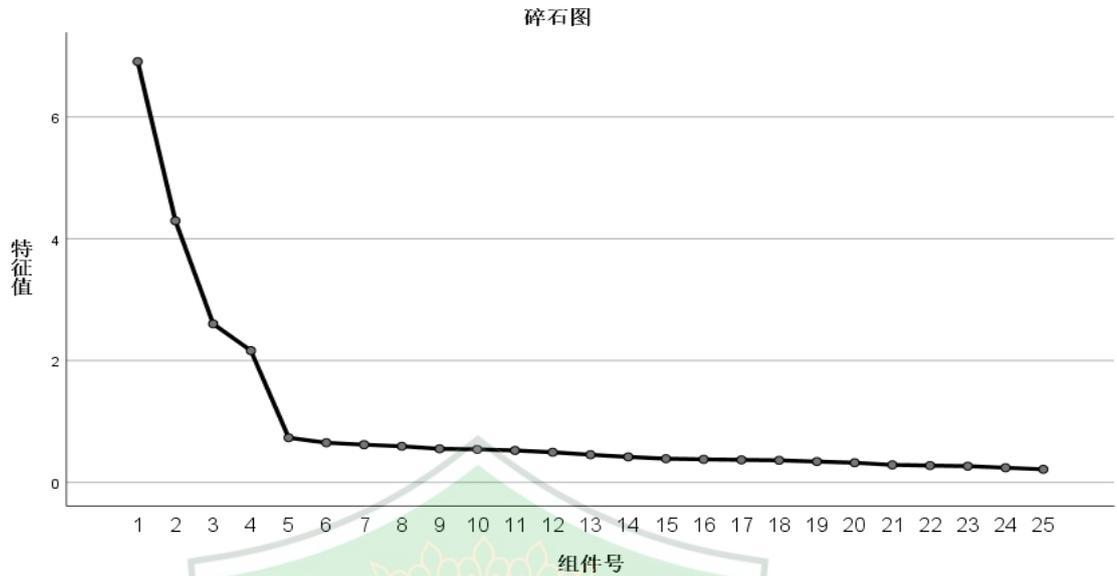


图 5.1 碎石图

5.3 验证性因子分析

本研究收集到的数据采用验证性因子分析考察结构效度，结构效度是为了说明从问卷所获得的结果与设计此问卷时所假定的理论之间的符合程度。验证性因子分析通过数据拟合对已建立的问卷结构进行评价，并通过验证性因子分析得出的模型中的因子载荷值计算组合信度和收敛效度。收敛效度以平均方差提取量 (AVE) > 0.5 作为统计学标准。组合信度以 CR 值大于 0.7 为统计学标准。

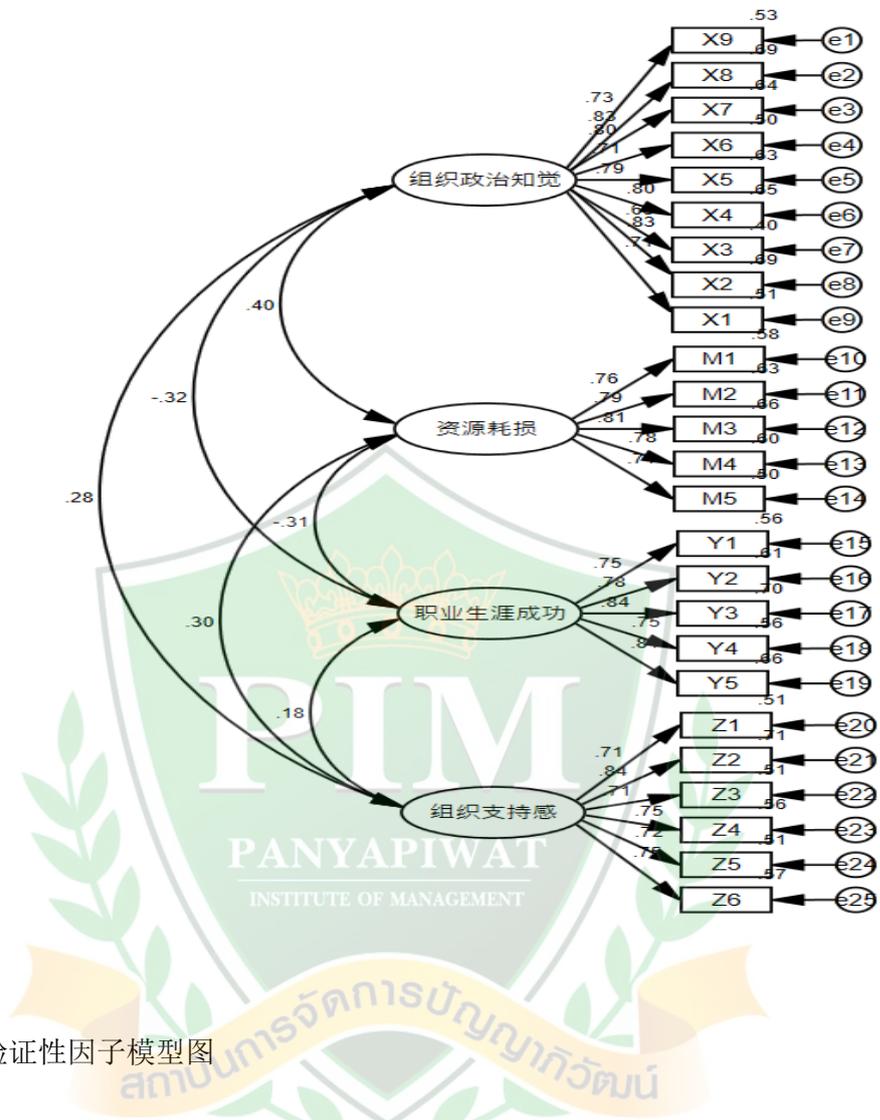


图 5.2 验证性因子模型图

表 5.4 验证性因子分析拟合指标

指标	标准值	模型值
X2		350.504
df		269
RMSEA	≤0.08	0.030
GFI	≥0.90	0.924
AGFI	≥0.90	0.908
NFI	≥0.90	0.929

续表 5.4 验证性因子分析拟合指标

IFI	≥0.90	0.983
TLI	≥0.90	0.980
CFI	≥0.90	0.983
PGFI	≥0.50	0.764
PNFI	≥0.50	0.833
PCFI	≥0.50	0.881
X2/df	≤3.00	1.303

由表可知：CMIN/df 为 1.303，GFI 为 0.924，AGFI 为 0.908，RMSEA 为 0.030，PGFI 为 0.764，测量模型拟合指标达到了标准值，测量模型的结构效度符合统计学上的标准。

表 5.5 收敛效度

			Estimate	S.E.	C.R.	P	因子载荷	CR	AVE
X9	<---	组织政治知觉	1				0.725		
X8	<---	组织政治知觉	1.353	0.09	15	***	0.832		
X7	<---	组织政治知觉	1.176	0.081	14.56	***	0.803	0.925	0.581
X6	<---	组织政治知觉	1.002	0.079	12.734	***	0.705		
X5	<---	组织政治知觉	1.316	0.091	14.426	***	0.792		
X4	<---	组织政治知觉	1.287	0.088	14.558	***	0.805		
X3	<---	组织政治知觉	1.009	0.089	11.345	***	0.632		
X2	<---	组织政治知觉	1.267	0.084	15.111	***	0.828		
X1	<---	组织政治知觉	0.894	0.069	12.93	***	0.713		
M1	<---	资源耗损	1				0.76		

续表 5.5 收敛效度

M2	<---	资源耗损	1.125	0.078	14.494	***	0.791		
M3	<---	资源耗损	1.064	0.072	14.731	***	0.812		
M4	<---	资源耗损	1.076	0.075	14.334	***	0.775	0.889	0.617
M5	<---	资源耗损	0.989	0.077	12.801	***	0.71		
Y1	<---	职业生涯成功	1				0.749		
Y2	<---	职业生涯成功	0.838	0.059	14.184	***	0.78		
Y3	<---	职业生涯成功	0.935	0.061	15.251	***	0.836		
Y4	<---	职业生涯成功	0.787	0.058	13.582	***	0.746		
Y5	<---	职业生涯成功	0.861	0.058	14.744	***	0.811		
Z1	<---	组织支持感	1				0.711		
Z2	<---	组织支持感	1.161	0.081	14.381	***	0.84		
Z3	<---	组织支持感	1.214	0.099	12.273	***	0.715		
Z4	<---	组织支持感	1.053	0.083	12.641	***	0.749		
Z5	<---	组织支持感	1.118	0.09	12.357	***	0.718		
Z6	<---	组织支持感	1.173	0.092	12.773	***	0.752		

从上表可知，组织政治知觉、资源耗损、职业生涯成功、组织支持感的 CR 值均大于 0.70，AVE 值均大于 0.50，组合信度和收敛效度均达到了统计学的测量标准，此外每个题目在其对应变量上的因子载荷值都在 0.6 以上，P 均小于 0.001，具有统计学意义。

5.4 相关分析

相关分析采用 pearson 相关系数估计，pearson 相关系数的绝对值介于 0 到 1 之间，一般而言相关系数的绝对值在 0.3 以下为低相关，0.3 到 0.6 为中等程度的相关，0.6 以上为高相关。

表 5.6 相关性分析

	组织政治知觉	资源耗损	组织支持感	职业生涯成功
组织政治知觉	1			
资源耗损	0.365**	1		
组织支持感	0.258**	0.253**	1	
职业生涯成功	-0.295**	-0.283**	0.149**	1

注: ** $P < 0.01$, * $P < 0.05$

由上表可知:组织政治知觉($r = -0.295, P < 0.01$)、资源耗损($r = -0.283, P < 0.01$)与职业生涯成功存在显著负向影响;组织支持感($r = 0.149, P < 0.01$)与职业生涯成功存在显著正相关关系;组织政治知觉($r = 0.365, P < 0.01$)与资源耗损存在显著正相关关系。

5.5 路径分析

路径分析的主要特征是基于专业知识假设模型中变量之间的关系,然后根据因变量的数量调整线性回归方程,并通过路径系数确定变量之间的影响。假设出模型中各变量间的相互关系,最终结果通常是以图形的形式描述变量之间的关系,路径分析的重要优势在于它可以同时评估多个自变量和因变量之间的关系,该模型不仅可以处理因变量在自变量的直接影响,还测试了自变量对因变量的间接影响的结果。此外,以这种方式建立的模型还涵盖了测量误差,从而确保的分析结果的说服力和可靠度。与传统的统计方法相比,该建模技术已经趋于精进和成熟,不仅可以研究变量间的直接路径效应,还可以检验间接路径效应。它可以同时评估模型中的测量指标和潜在变量。此外,指标变量中存在的测量误差也可以被评估,也能对模型给出可靠性和有效性的测量值。与传统的多元统计方法相比,该结构方程模型具有以下优点:(1)潜在变量作为主要研究变量纳入结构方程,打破传统因变量数目限制,可以分析多个内生变量与其他变量间的因果关系。(2)参数估计中允许有测量误差;(3)可以同时研究变量间的直接路径和间接路径关系。

利用 AMOS23.0 建立结构方程模型,以极大似然法作为模型拟合的方法,模型拟合后得到结构方程模型图如下所示。

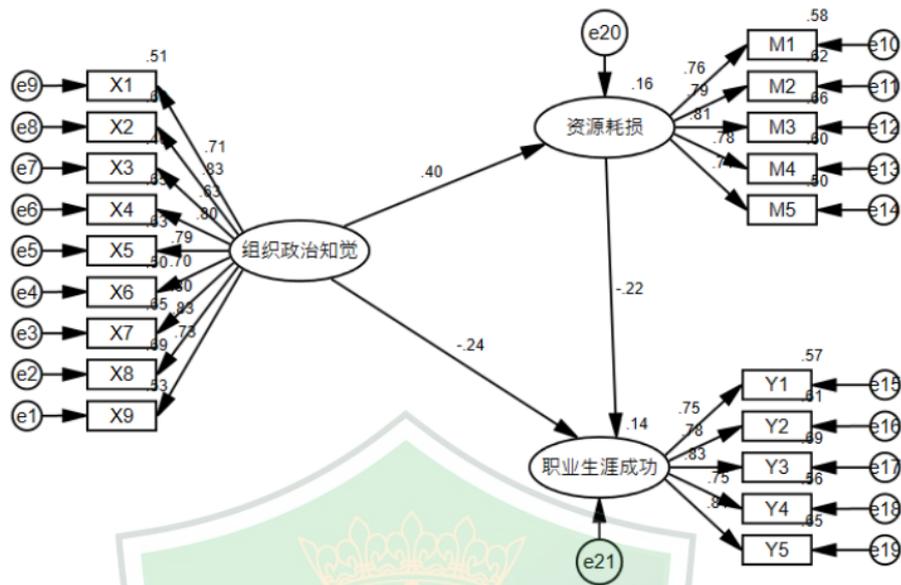


图 5.3 结构方程模型图

表 5.7 结构方程模型拟合指标

	X ²	df	X ² /df	GFI	AGFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
标准值			1-5	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	<0.09
结构方程	206.477	149	1.386	0.939	0.923	0.946	0.984	0.982	0.984	0.034

结构方程的拟合指标有绝对、增量简约和指数，其标准值与实际模型拟合，结果如上表所示，结果表明结构方程的拟合指标都达到理想值，说明模型拟合较好。

5.6 假设检验

(1) 组织政治知觉与职业生涯成功影响检验

表 5.8 组织政治知觉-职业生涯成功影响检验

			Estimate	S.E.	C.R.	路径系数	P
资源耗损	<---	组织政治知觉	0.348	0.054	6.502	0.404	***
职业生涯成功	<---	资源耗损	-0.277	0.084	-3.293	-0.217	***
职业生涯成功	<---	组织政治知觉	-0.258	0.071	-3.649	-0.235	***

注：*** $P < 0.001$

由上表可知：组织政治知觉 ($\beta=0.404$, $P < 0.001$) 对资源耗损存在具有显著正向影响；资源耗损 ($\beta=-0.217$, $P < 0.001$) 对职业生涯成功具有显著负向影响；组织政治知觉 ($\beta=-0.235$, $P < 0.001$) 职业生涯成功具有显著负向影响，因此假设 H1 成立。

(2) 资源耗损中介效应

为了进一步研究资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的影响中是否起到中介效应，采用 AMOS 里面的 Bootstrap 法进行验证，其中执行次数 5000 次，采用 Bias Corrected，置信区间设为 95%，若置信区间不包含 0，则表明路径显著。

表 5.9 组织政治知觉-资源耗损-职业生涯成功中介效应检验

	Standardized Estimate	S.E.	Percentile method (95%)		
			Lower Bounds	Upper Bounds	P
直接效应	-0.235	0.058	-0.346	-0.120	0.000
间接效应	-0.088	0.029	-0.156	-0.040	0.000
总效应	-0.323	0.049	-0.415	-0.227	0.000

由上表可知：资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的影响中的间接效应值为-0.088，置信区间为[-0.156, -0.040]，不包含 0，且 $P < 0.001$ ，说明中介效应显著，因此资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的影响中存在中介效应，假设 H2 得到验证。

(3) 组织支持感调节效应

为了研究组织支持感在组织政治知觉对资源耗损的影响中起到调节作用，本研究采用层次回归进行调节效应检验。层次回归是建立在回归分析方法之上的，其基本思想是将研究的不同类型的变量放在依次放入到模型里面，以考察在排除了其他变量的贡献的情况下，该变量对回归方程的贡献。如果变量仍然有明显的贡献，那么我们可以做出该变量确实具有其他变量所不能替代的独特作用的结论。这种方法主要目的可以排除前面的自变量对因变量的影响后得到新加入的变量对因变量是否有影响。

由调节变量分析理论可知，调节变量和自变量为连续性变量的时候，应该对调节变量和连续变量首先进行中心化处理，然后用二者的乘积作为新的变量，设自变量为 X ，调节变量为 M ，那么中心化后的数据为 $X - \bar{X}$ ， $M - \bar{M}$ ，二者的乘积为 $(X - \bar{X}) \times (M - \bar{M})$ 又叫做交叉项，用交叉项作为一个自变量，对因变量进行回归，如果标准化的回归系数显著，说明有调节作用。

表 5.10 调节效应

模型		未标准化系数		标准化系数	t	显著性	共线性统计		R ²	ΔR ²	F
		B	标准错误	Beta			容差	VIF			
1	(常量)	2.781	0.146		19.086	.000			0.133	0.131	51.748***
	组织政治知觉	2.296	0.041	.365	7.194	.000	1.000	1.000			
2	(常量)	2.244	.218		10.293	.000			0.16	0.155	31.969***
	组织政治知觉	.261	.042	.322	6.203	.000	.933	1.072			
	组织支持感	.188	.057	.170	3.271	.001	.933	1.072			

续表 5.10 调节效应

3	(常量)	2.419	.213		11.371	.000					
	组织政治 知觉	.239	.041	.295	5.868	.000	.923	1.083			
	组织支持 感	.172	.055	.156	3.114	.002	.931	1.075	0.223	0.216	31.953***
	组织政治 知觉×组 织支持	-.180	0.035	-.253	-5.193	.000	.983	1.018			

注：因变量：资源耗损；***P<0.001

由上表可知：模型 3 是在模型 2 的基础上加入 1 个调节效应，结果显示 R 方为 0.223，调整的 R 方为 0.216，F 值为 31.953，在 0.001 水平上达到显著，组织政治知觉×组织支持对资源耗损有显著负向影响（ $\beta=-0.253$ ， $P<0.001$ ），也就是说组织支持感会削弱组织政治知觉对资源耗损的正向影响。

为了进一步研究组织支持感在组织政治知觉对资源耗损的影响中起到调节作用，采用 SPSS 里面的 Bootstrap 法进行验证，其中执行次数 5000 次，采用 Bias Corrected，置信区间设为 95%，若置信区间不包含 0，则表明路径显著。

表 5.11 调节效应

组织支持感	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
低水平	0.545	0.066	8.2680	0.000	0.415	0.674
高水平	0.051	0.0722	0.7017	0.483	-0.091	0.193

由上表可知：低水平的组织支持感的效应值为 0.545，置信区间为[0.415，0.674]，不包含 0，且 $P<0.001$ ，说明低水平的组织支持感的调节效应显著，综上所述假设 H3 得到支持。

(4) 有调节的中介检验

运用 bootstrap 法分析检验有调节的中介效应。按照均值正负一个标准差区分低、高两种组织支持感，检验不同组织支持水平对中介效应的影响。

表 5.12 有调节的中介效应检验

因变量	条件间接效应					有调节的中介效应			
	调节变量	效应值	标准误	CI 下限	CI 上限	INDEX	标准误	CI 下限	CI 上限
职业生涯成功	低组织支持感	-0.110	0.036	-0.191	-0.048	0.050	0.020	0.017	0.095
	高组织支持感	-0.010	0.017	-0.045	0.024				

在低组织支持感情况下，资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的中介效应显著，不显著，效应系数为-0.110，置信区间不包含 0。在高组织支持感情况下，资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的中介效应不显著。

同时，相关判定指标为 0.050，置信区间为[0.017，0.095]，不包含 0。因此，资源耗损在组织政治知觉与职业生涯成功之间的中介效应会受到组织支持感的影响，有调节的中介效应显著，因此假设 H4 得到。

5.7 实证小结

针对组织政治知觉对企业员工职业生涯成功的影响研究所提出的假设，本章通过验证性因子分析、相关分析、调节效应等分析，得出了以下研究结论：

第一：组织政治知觉对企业员工职业生涯成功有负向影响作用。

第二，资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功之间起中介作用。

第三：组织支持感对组织政治知觉与员工的资源损耗之间的关系具有调节作用，组织支持感越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小。

第四：组织支持感调节了资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功所起的中介作用，组织支持感高，该中介效应越弱。

第六章 研究结论与展望

6.1 研究结果与讨论

该研究以 338 名企业员工为样本，通过梳理国内外文献，采用问卷调查、实证研究方法探讨组织政治知觉对员工职业生涯成功的影响，考察资源耗损在组织政治知觉与员工职业生涯成功之间所起的中介作用，并探讨了组织支持感的调节效应。研究结果表明：（1）组织政治知觉对企业员工职业生涯成功有负向影响作用；（2）资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功之间起中介作用；（3）组织支持感对组织政治知觉与员工的资源损耗之间的关系具有调节作用，组织支持感越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小；（4）组织支持感调节了资源损耗在组织政治知觉与职业生涯成功所起的中介作用，组织支持感高，该中介效应越弱。这一研究丰富和拓展了组织政治知觉和职业生涯成功的现有成果。

6.1.1 理论贡献

首先，本研究丰富了组织政治知觉的研究视角。以往文献主要从工作压力和社会交换视角来探讨组织政治知觉的影响机制。从社会交换理论角度可知，组织政治知觉会降低员工与组织之间的交换关系质量，导致员工产生负面的情绪和行为。从工作压力视角把组织政治知觉视为阻碍性压力源，导致员工工作投入下降。但是，这两种理论视角并不能完全解释组织政治知觉对职业生涯成功的影响机理。组织中的组织政治行为导致组织环境充满了不确定性和模糊性，导致员工产生消极情绪和不安全感，员工抑制这会消极情绪和内心的不安全感需要消耗员工的自我控制资源。本研究，基于自我损耗理论的视角，探究资源损耗在组织政治知觉与员工职业生涯之间是否具有负向影响关系。我们验证了该研究假设，同时发现资源损耗在组织政治知觉与职业生涯之间的中介作用。

其次，本研究通过组织支持感对组织政治知觉、资源耗损及职业生涯成功的调节作用，得出组织政治知觉在什么情境下职业生涯成功。高组织政治环境会增加员工的不安全感，干扰员工的工作，进而导致员工自控资源损耗。而组织支持高的员工能够减少个体资源的损耗，并通过组织支持来获得资源，帮助个体获得职业生涯成功，所以，组织支持感会弱化组织政治知觉对资源损耗的正向影响。本研究验证了组织支持越高，组织政治知觉对资源损耗的正向影响越小。从验证也可以发现，员工在高组织支持感的组织环境中工作，会减少个人自控资源的消

耗,在高组织支持感情况下,资源耗损在组织政治知觉对职业生涯成功的中介效应不显著,反之,中介效应显著。

本研究为职业生涯成功挖掘出了一个重要的前因变量——组织政治知觉,丰富职业生涯成功的研究。这一发现在政治氛围浓厚当的企业背景下有着重要的现实意义。职场环境中,员工面临着很大的竞争压力和诸多的不确定因素,再加上中国是一个的“讲人情和关系”的社会,因而员工极大可能会使用一些政治手段来获取有限资源,发生利己行为,损害他人利益。本研究发现,组织政治知觉会通过资源损耗的中介作用,进而对员工职业生涯成功有负向作用。这就暗示着企业应采取一些措施来降低员工的组织政治知觉和员工自我控制资源的损耗。此外,本研究通过探讨组织支持感对资源损耗中介作用的调节效应,丰富了自我损耗理论现有成果。

6.1.2 对管理的启示

(1) 正确对待组织政治知觉, 加强组织文化建设

本研究对企业的组织管理具有一定的指导意义。中国传统的“关系”和“人情”文化,让组织政治行为在现代企业中普遍存在,过分重视人情关系、轻视业绩和效率等均造成了组织成员产生高度的政治知觉,降低了他们对本职工作的满意度,挫伤工作积极性,最终导致自身职业生涯难以成功。本研究发现,组织政治知觉对员工职业生涯成功具有显著负向影响,高组织环境影响着组织成员的工作态度及工作行为,导致员工产生不安全感和负面情绪,阻碍企业员工的职业生涯成功,因此企业管理者要正确看待组织政治知觉,要了解其产生的具体原因、方式以及影响等,可以采取科学合理的措施来降低员工的组织政治知觉,具体来说,管理者可以通过营造和谐的组织文化,营造良好、公平的组织环境以及融洽的组织氛围帮助员工提高个人的组织支持感来缓解因政治行为知觉的提升而降低个人职业满意度。此外管理者应该深入员工,广泛听取员工意见和建议,这样有助于降低员工的组织政治知觉。企业管理层也应以身作则,提高个人道德规范,做到以德服人,这样也能减少员工组织政治行为产生。

(2) 有效减少资源耗损, 增强员工组织支持感

本研究也发现,组织政治知觉会通过资源损耗的中介作用,进而对员工职业生涯成功有负向作用,高组织政治知觉会增加员工的不安全感,分散其注意力从而影响员工的工作,导致员工的资源耗损。这就提示企业可以采取一些措施来降低或消除员工的资源损耗。比如组织在员工工作时间上可以弹性管理,合理安排员工的工作时间,保持适当工作节奏,给予员工一定的自主性,同时鼓励员工真

实表达个人感受或意见，不压抑员工情绪，让他们感觉得到充分的尊重，减少个体的资源损耗。员工也可以通过补充营养、保持充足睡眠和休息等来恢复自我资源。另外我们也发现，组织支持感会削弱组织政治知觉对资源耗损的正向影响，这意味着员工可以通过提高自己的能力，处理好自己人际关系、为企业创造更多的收益等赢得组织的支持，从而进一步提升自己的职业生涯成功体验。

（3）关注个体职业生涯的发展

最后，企业要关注个体职业生涯的发展。企业要有思想有灵魂的员工会不断追求自身价值的实现，也会不断追求工作的目的与意义，个体职业生涯成功也可以为企业创造更多的收益。

6.1.3 研究不足及展望

本文遵循了规范科学的研究范式，虽然试图降低理论和实践研究方面的不足，力求研究结果更加具有可靠性，但由于研究对象、研究方法及作者本身水平和能力的限制，不可避免地存在一些不足，并根据本研究的不足提出个人的展望，希望在未来的研究中避免现有的不足，更深入研究组织政治知觉对职业生涯成功的影响研究，以帮助我们更清楚了解和管理组织政治，进而提升员工职业生涯成功体验。

（1）本研究的调查数据主要通过集群抽样的方式，样本的年龄段分布相对集中，代表性受到一定的限制，而且百色本地与其他地区的经济水平，文化背景也有很大的差异。从统计学意义上来说就是样本的抽取存在不足，集群抽样的方法导致本研究结论是否具有普遍性有待深入调查研究，因此，研究结论在应用和推广到其他地方时应考虑到这一问题。未来的研究中，可以扩大研究范围，采用更加科学严谨的抽样方法在我国选择更具代表性的地区进行组织政治知觉、资源耗损、组织支持感和职业生涯成功的研究，还可以将研究结论之间进行相互比较，探讨不同地区是否会得到相似的研究结论。

（2）本文没有系统研发自己的测量工具，组织政治知觉、资源耗损、组织支持感以及职业生涯成功所使用的量表均为国外学者开发的成熟量表，本文探讨的是中国文化背景下的组织政治知觉对职业生涯成功影响的研究，因此，不同的文化背景下开发的量表，可能会存在中西方文化差异，还会存在翻译误差等问题，这使得一些问题对于中国企业员工来说难以适应和理解，影响本研究测量工具的效度。开发适合本国企业文化背景的测量工具。组织政治知觉、资源耗损、组织支持感、职业生涯成功这些变量都是沿用西方学者研发的量表，所以开发适合本国企业文化背景的测量工具是未来的研究方向之一。

(3) 本研究只是对变量的单维度进行探讨和研究，而且所使用的问卷均为主观感受量表，采用主观报告方式测量还存在一定的局限。调查问卷中的问题都是由企业员工自己填写的，受到参与者态度、主观判断和当时情景的影响，这种测量可能会存在主观偏差。未来可以细化组织政治知觉、职业生涯成功以及资源耗损等变量维度测量，验证变量维度之间的相互影响，同时采用主观和客观的方法进行全面测量，为企业管理组织政治知觉，帮助员工职业生涯成功提供更多的借鉴价值。



参考文献

- 陈壁辉,周飞敏, & 吴旭英.(2008).国内外组织政治知觉研究综述;新西部(下半月);年 01 期.
- 陈志霞, & 廖建桥.(2006).组织支持感及其前因变量和结果变量研究进展.人类工效学,12(1): 62-65.
- 崔煦洁.(2018).组织政治知觉对科研院所知识型员工工作满意度的影响.上海社会科学院.
- 高婧.(2011).政治技能对职业成功的影响.云南民族大学学报 (哲学社会科学版),28(02): 89-93
- 黄忠东.(2004).国外组织政治知觉研究综述.外国经济与管理, 03.
- 林武.饭店人力资源管理.北京: 中国旅游出版社.
- 凌文铨,杨海军, & 方俐洛.(2005).企业员工的组织支持感.心理学报, 2006. 38 (2): 281-287.
- 刘玉敏, & 李广平.(2016).用工单位组织支持感对派遣员工离职倾向的影响——有调节的中介效应.管理评论.
- 龙立荣.(2004).知识经济时代的职业生涯成功及其策略.外国经济与管理,26(3): 19-23.
- 马超.(2005).组织政治认知及其对人力资源管理影响的研究.广州: 暨南大学博士学位论文.
- 田喜洲, & 谢晋宇(2010). 组织支持感对员工工作行为的影响: 心理资本中介作用的实证研究.南开管理评论, 1, 23-29.
- 王熠.(2014).组织政治知觉研究综述;东方企业文化;06 期
- 王忠军, 袁德勇, & 龙立荣.(2013).工作找那个自我损耗的来源、影响与应对研究探析.外国经济与管理. 35
- 张亚军, 张军伟, & 崔利刚等.(2018).组织政治知觉对员工绩效的影响-自我耗损理论的视角-张亚军 (2) .管理评论, 30 (1) :87-88

周文霞.(2006).职业成功标准的实证研究与理论探讨. 经济与管理研究, (5): 59-62.

Allen,G. Lynn,G. & Rodger,W. (2003) The Role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process . Journal of Management, 29(1):99-118

Arthurmb,(2001), The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era . New York: Oxford University Press.

Aryee, S. W. (2002)Social Capital: Prospects for a New Concept . Academy of Management Review, 27(1):17-40

Baumeister, R. F, Bratslavsky, E. Muraven, M & Tice, D. M. (1998), Ego depletion: Is the active self alimited resouse, Journal of personality and social psychology, 74, 1252-1265

Baumeister, R. F.(2000), Ego depletion and the selfs excutive function . In A. esser& R. B. Felson(Eds), Psychological perspectives on self and identity(pp.9-33). Washington, D. C, US:American Psychological Association.

Bhave, Lee & Kim,(2016), Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. Journal of Personality and Social Psychology, 83, 817-827.

BowenD, D. & Hisrich, R. D. (1986), The female entrepreneur: A career development perspective . Academy of Management Review, 11(2):393-407.

Burns,T.(1961),Micropolitics:Mechanisms of Instiuional Change.Administrative Science Quarterly, 6(3):257-281

Chang, C. H. (2009), The Relationship between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-analytic Examination . Academy of Management Journal, 52(4):779-801.

Chang, C. Rosen. C. C, & Levy, P. E.(2009), The Relational between Perceptions of Organizational Politics and Employee Attitudes, Strain, and Behavior: A Meta-ANalytic Examination. Academy of Management Journal , 52(4): 779-801

Eisenberger, R. Huntingon, R. Hutchison, S, & Sowa, D. (1986), Perceived organization support.Journal of Applied Psychology, 71:500-507

- Farh, A. S.(2002), Loyalty to Supervisor vs. Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance. *Journal of Occupational of and Organizational Psychology*, 75(3): 339-356
- Farrell, D. Petersen, J. C. & Patersen, J. C.(1982), Patterns of Political Behavior on Organizations, *Academy of Management Review*, 7(3): 403-412.
- Ferris, G. R. & Kacmar, K. M. (2000), Perceptions of Organizational Politics. *Journal of Management*, 18(1): 93-116.
- Ferris, G. R. Adams, G. & Kolodinsky , R. W, et al. (2002) , Perceptions of Organizational Politics: Theory and Research Directions In F. J. Yammararino, F. D. ansereau(Eds), *Research in Multi-level Issues, The Many Faces of Multi-level Issues*. Oxford, England: JAI Press Elsevier Science, 1:179-254
- Ferris, G.R., Russ, & G.S. and Fandt, P.M. (1989) Politics in Organizations. In: Giacalone, R.A. and Rosenfeld, P., Eds., *Impression Management in the Organization*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, 143-170.
- Fishbach, W. A. & Labroo, L. A. (2007) Perceptions of organizational politics as a moderator of relationship between conscientiousness and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 472-478.
- Gino, Schweitzer, & Ariely(2011), Perceptions of organizational politics . *Journal of Management*, 18(1):93-116.
- Greenhaus, J. H. Parasuraman, S. & Wormley, W. M. (1990) ,Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes . *The Academy of Management Journal*, 33(1):64-86.
- Hagger, M. S.Wood, C. C. Stiff, & Chatzisarantis, N. L.(2010) , Ego depletion and the strength model of self-control: A meta-analysis. *Psychological Bullein*, 136, 495-525
- Holland, J. L.(1971) ,A Synthesis for Vocational Psychology. *Journal of Psycritiques*, 16(3): 148-150.
- Judge,T. A. Higgins, C. A. Thoresen, C. J, & Barrick, M. R. (1999)The Big Five personality traits,

general mental ability, and career success across the life span . *Personnel Psychology*, 52 (3): 621-652.

Kacmar, K. m. & Carson, D. S. (1997), Further Validation of the Perceptions of Politics Scale(POPS): A Multiple Sample Investigation. *Journal of Management*, 23(5): 627-658

Kacmar, K. M. & Ferris, G. R.(1991), Perceptions of Organizational Politics Scale(POPS): Development and Construct Validation. *Educational and Psychological Measurement*, 51(1): 193-205

Kottke, J. L. & Sharafinshi, C. E. (1988), Measuring perceived supervisory and organizational support . *Educational and Psychological Measurement*, 48(4): 1075-1079.

Kraimer, M. L. & Wayne, S. J. (2004), An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2): 209-237.

Lin Szu-Han Joanna & Johnson Russell E.(2015).A suggestion to improve a day keeps your depletion away: Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus and ego depletion framework . *The Journal of applied psychology*(5),.doi.

Lin, R. F. & Johnson, J. M.(2015) Effects of social exclusion on cognitive processes: Anticipated aloneness reduces intelligent thought. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 817-827.

Londonm, Stumpef, S. A.(1982), Managing careers . *Training Development Journal*, 36(12):93-93.

Midgley, C. & Urda, T. (2011), Academic self-handicapping and achievement goals: a further examination. *Contemporary Educational Psychology*, 26(1): 61-57.

Moller, M. & Deci, R. (2006), Ryan,F. Self-regulation strength. *Handbook of Self-regulation Research, Theory, and Applications*, 66-82.

Nicholson,N.D.E, & Waal-Andrews, W.(2005), Playing to win: biological imperatives,self-regulation, and trade-offs in the game of career success . *Journal of Organizational Behavior*, 26(2): 137-154.

Parsons, F. (1990), Choosing a vocation . Boston and New York: Houghton Mifflin Company.

Pfeffer, J. (1981), Power in organizations . Boston: Pitman.

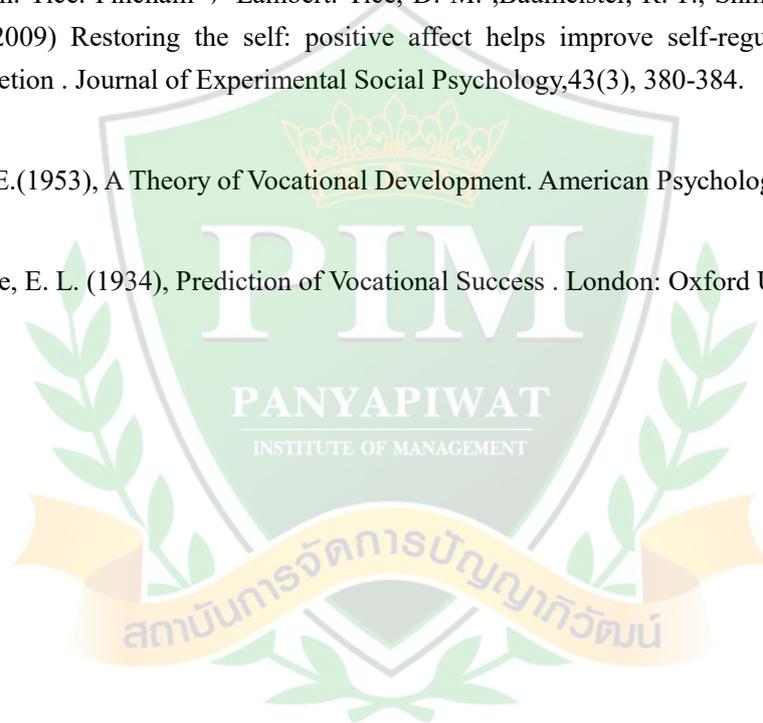
Powell, G.N, & Butterfield,D.A. (2002), Parent, J. D. Gender and managerial stereotypes: Have the times changed . Journal of Management, 28(2):177-193.

Rosen C.C, & Koopman, J. (2016),Who strikes back A Daily Investigation Incivility. Journal of Applied Psychology,101(11):1620-1634.

StillMman. Tice. Fincham , Lambert. Tice, D. M. ,Baumeister, R. F., Shmueli, D., & Muraven, M.(2009) Restoring the self: positive affect helps improve self-regulation following ego depletion . Journal of Experimental Social Psychology,43(3), 380-384.

Super,D.E.(1953), A Theory of Vocational Development. American Psychologist,8(5):185-190.

Thorndike, E. L. (1934), Prediction of Vocational Success . London: Oxford University Press.



附录 A 组织政治知觉对员工职业生涯影响调查问卷

尊敬的女士/先生：

您好！

感谢您在百忙之中抽空填写本问卷！该问卷属学术性研究，主要探讨组织政治知觉对职业生涯成功影响进行研究的问卷。问卷以不记名的方式填写，所有资料及数据仅供学术参考，绝不公开，由于这是一份测量主观感受的自评式问卷，所以答案不分对错，敬请您根据实际情况作答，本研究的结果对组织政治知觉对我国企业员工职业生涯成功具有重要价值，恳请您提供宝贵意见，以协助本研究的顺利完成！

衷心感谢您的合作与参与！

第一部分：以下是您的个人基本资料，请您选择。

- 1.性别： 男 女
- 2.年龄： 25岁及以下 26-30岁 31-40岁 41-50岁
51岁及以上
- 3.最高学历： 初中及以下 高中（职高） 专科及大学 研究生及以上
- 4.工作年限： 1-5年 6-10年 11-15年 16年以上
- 5.现有职位： 普通员工 基层或中层管理人员 高层管理人员
- 6.单位性质： 国有企业 外资或合资企业 私营企业

第二部分：问卷内容

组织政治知觉调查问卷：					
请您根据自己的实际感受和体会，对下面 9 项描述进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：1=完全不同意，2=不同意，3=不好确定，4=同意，5=完全同意。					
1.谁能获得晋升取决于关系而非业绩。	1	2	3	4	5
2.只有那些努力工作的人才能获得奖励。	1	2	3	4	5
3.我们部门有一些人不管做什么总是畅通无阻，因为没人敢挑战他们。	1	2	3	4	5
4.我们单位有一些人总是想踩着别人的肩膀往上爬。	1	2	3	4	5
5.我们单位一些政策的改革是为了服务于少数人，而非整个单位。	1	2	3	4	5
6.这里的人们之所以常常选择忍气吞声，是因为怕遭到打击报复。	1	2	3	4	5
7.在我们单位，善于使用人际关系的人很受欢迎。	1	2	3	4	5
8.我们单位的人事选拔、绩效评价等人力资源管理活动容易受到人情因素的影响。	1	2	3	4	5
9.在我们单位，那些总是遵守规则的人会被他人利用。	1	2	3	4	5
资源耗损调查问卷：					
请您根据自己的实际感受和体会，对下面 5 项描述进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：1=一点不，2=有一点点，3=有几分，4=颇有一些，5=非常多。					
1.现在我感觉无法集中精神。	1	2	3	4	5
2.我感到精疲力尽。	1	2	3	4	5
3.现在我需要花费很多精力才能专注做某些事。	1	2	3	4	5
4.我的精神力量正在消耗殆尽。	1	2	3	4	5
5.我感觉我的意志力消失了	1	2	3	4	5
职业生涯成功调查问卷					
请您根据自己的实际感受和体会，对下面 5 项描述进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：1=完全不同意，2=不同意，3=不好确定，4=同意，5=完全同意。					
1.我对自己为满足收入目标所取得的进步感到满意。	1	2	3	4	5
2.我对自己为满足晋升目标所取得的成功感到满意。	1	2	3	4	5
3.我对自己为满足获得新技能目标所取得的进步感到满意。	1	2	3	4	5
4.我对自己为满足总体职业目标所取得的进步感到满意。	1	2	3	4	5
5.我对自己的职业所取得的成功感到满意。	1	2	3	4	5
组织支持感调查问卷：					
请您根据自己的实际感受和体会，用下面 6 项描述对您所在的企业进行评价和判断，并在最符合的数字上划○。评价和判断的标准如下：1=强烈反对，2=比较反对，3=有点反对，					

4=无所谓，5=有点赞同，6=比较赞同，7=完全赞同。							
1.企业很关心我的目标和价值。	1	2	3	4	5	6	7
2.在我有困难时，企业会给予我帮助。	1	2	3	4	5	6	7
3.企业很在意我的建议。	1	2	3	4	5	6	7
4.企业很关心我的身体状况。	1	2	3	4	5	6	7
5.如果我需要特别帮助的话，企业很乐意帮助我。	1	2	3	4	5	6	7
6.如果有机会的话，企业会利用我。	1	2	3	4	5	6	7

问卷到此结束！感谢您的参与！祝您身体健康、工作顺利！



致 谢

时光荏苒，在泰国正大管理学院 2 年的研究生学习生活即将结束。对于有机会再次回到校园生活学习的我而言，这段经历弥足珍贵。虽然只是几个零散的寒暑假，但让我收获很多，她不仅让我学到了很多知识，也让我学会以更加成熟的心态去思考和体味人生。回忆在异国他乡求学的点点滴滴，由衷地感谢生命中曾有这样一段时光，感谢正大给予我的一切。

首先要郑重感谢的是恩师张亚军教授。张老师在论文的撰写上给予了我无微不至的指导和关怀。从大量查阅文献到论文的选题的最终确定，从研究方法的选择到论文思路的成型，从调查问卷的设计到样本数据的回收分析，从不断解决困难到论文的初炉和定稿，无不倾注了导师大量的心血。导师的鼓励和悉心指导是我完成硕士论文的关键。张老师严谨的治学态度和踏实的科研作风给我留下了深刻的印象，他的教诲使我受益终生。在此，我要向我的导师表示真挚的感谢和敬意。

感谢泰国正大管理学院给我提供了如此广阔的平台、优质的教学资源。感谢授课恩师们的悉心讲授，他们使我在专业知识和科学研究上都有了很大的提升。同时我也有幸在正大认识了一群可爱的朋友。正是因为有他们的存在，才让我的研究生生涯变得更加多姿多彩。谢谢你们一直以来对我如家人般的关心。特别要感谢我的论文小组成员们，谢谢你们在学习、工作与生活中给予我的支持与鼓励，帮助我不断成长进步。同时也要感谢所有支持、帮助过我的同学与朋友们。谢谢你们一直以来对我的关照，带给我温暖。

感谢我的家人，谢谢你们对于我继续接受高等教育的支持。回顾我这 2 年的求学生涯，你们给予我精神上的鼓励和经济上的支持，解决我的后顾之忧，照顾好两个年幼的孩子，是你们无私的奉献和谅解才让我有充足的力量继续前行。你们是我精神上的支柱，是我向前奋进的力量。我爱我的家人，愿你们永远幸福平安。

最后，要向在百忙之中来参与论文评审的各位老师表示诚挚的谢意！

黄耀丽

二〇二一年一月一日

声 明

作者郑重声明：所提交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：

作者签名：_____ 日期：_____年__月__日



个人简历

姓名：黄耀丽

学历：

2021 年 工商管理硕士 Business Administration
Panyapiwat Institute of Management

2012 年 教育学学士学位 学前教育
玉林师范学院

职业：教师

工作地点：广西百色学院，百色市中山二路 21 号

E-mail: 1874266929@qq.com

专业能力/特长：学前教育专业能力、学生管理与思想教育能力/舞蹈、唱歌、绘画、弹琴等

