

学校编码: 10384
学号: 17620141151230

分类号_密级
UDC

廈門大學

硕士学位论文

组织内部腐败的概念界定与量表开发

Concept Definition and Scale Development of Individual
Corruption in Organization

张爱玲

指导教师姓名: 白云涛副教授

专业名称: 企业管理

论文提交日期: 2017年 月

论文答辩时间: 2017年 月

学位授予日期: 2017年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2017年3月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为(组织内部腐败的成因、机制、与防控:基于嵌入性视角)课题(组)的研究成果,获得(组织内部腐败的成因、机制、与防控:基于嵌入性视角)课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名): 張貴波

2017年05月22日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

() 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，于
年 月 日解密，解密后适用上述授权。

() 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：張堂發

2017年05月22日

摘 要

腐败是人类社会的沉疴宿疾，最早可追溯到公元前四世纪，随着社会经济的发展，其演变愈发多样，渗透更加深入，对社会的破坏力逐步增大，成为世界各国面临的重大难题之一。腐败也早已不再只是政府部门的问题，它同样普遍存在于企业组织之中。在中国，从国企到民企都在受到腐败的困扰，甚至成为一些组织发展遇到的最大障碍之一。在政治领域，国家重拳出击，“苍蝇、老虎一起打”，那么在经济领域，众多的企业组织应当如何预防和治理腐败问题，成为管理学理论与实践共同关注的焦点问题。

过去的腐败研究多集中于政府腐败，探讨政府官员的权力寻租，而管理学中针对企业组织腐败问题的研究则相对较少。无论是从根本上探寻腐败是什么、为什么会发生的质性研究，还是对腐败事件和相关因素的定量研究都还有很大的发展空间。而且组织腐败相较于政府腐败在利益主体方面存在这特殊性和复杂性，既有为了组织利益而从事的腐败，也有组织内个体为了个人私利而进行的腐败。前者中企业组织其实是政府腐败的参与者，而后者则是本研究的研究对象组织内部腐败。本研究首先将这两种腐败区分开来，对组织内部腐败概念加以界定，并辨析其于相近组织内负面行为变量的差别。

为了探究组织内部腐败的维度，选取并梳理了国内的组织内部腐败文献，通过文本分析方法，本研究将组织内部腐败划分为关系型与经济型两类，透过二者前因、方法和结果的不同来解构组织内部腐败。

在维度划分的基础上，本研究通过访谈、专家意见和探索性因子分析等方法和步骤，开发出组织内部腐败量表，并以验证性因子分析、多质多法模型检验和逻辑关系网的假设和检验等方式验证了量表具有良好的信度和效度，为今后针对组织内部腐败的更多的实证研究打下基础。

关键词：组织内部腐败 文本分析 量表开发 有效性检验

Abstract

Corruption is the illness of human society, earliest can be traced back to the fourth century BC, with the development in society and economic, its evolution increasingly diverse, penetrate more in-depth, gradually increase the destructive power of society. It has been one of the major problem of our country and society. Futhermore, corruption is no longer just a matter of government, it is also common in the enterprise organization. In China, from state-owned enterprises to private enterprises are suffuring corruption, which could even become the biggest obstacle. In the political field, our government has announced much policy fighting with corruption. While in economic field, how could our enterprises know the appropriate ways to prevent and control corruption? What efficient management could supervisors implement? What is the root of corruption? These questions have attracted much attention of management researchers.

Past corruption research mostly focused on government corruption, to explore the abuse of power in government officials, while management focus on corporate corruption is relatively less. There is still a greater developmental space for corruption in organization, with quanlitative research, quantitative research and other method. Moreover, corruption in organization has natural complexity and and specific characteristic, from the different stakeholder or beneficiary, which could be the whole organization or only behaviors themselves. The former is the individual corrupt behaviors in organization, while the latter is corrupt organization. This study distinguishes these two kinds of corruption, defines the concept of corruption within the organization, and discerns the differences with other negative behavior variables.

In order to explore the dimensions of individual corruption within organization, a content analysis of literature from cnki was did and shown in this study. Through content analysis method, this study divides the internal corruption into two types: relational and economy.

On the foundation of these two dimensions, this study developed the individual corruption in organization scale by questionnaires, interviews, expert opinions and exploratory factor analysis. The results were analyzed by confirmatory factor analysis, multitrait-multisource test, hypothesis and test of logical relation network, etc. With good reliability and validity, the scale could be an important measuring and foundation for the future empirical research of individual corruption in organization.

Key words: individual corruption, text analysis, scale development, validity test

目录

1.绪论.....	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究意义	2
1.3 研究目的	4
1.4 研究思路与论文框架	5
1.5 研究创新点	5
2.文献回顾	7
2.1 组织腐败理论综述	7
2.2 其他变量综述	18
2.3 理论评述	22
3.组织内部腐败的概念和维度	25
3.1 组织内部腐败的概念	25
3.2 组织内部腐败的维度	26
3.2 组织内部腐败概念辨析	36
4.组织内部腐败的量表开发	42
4.1 量表编制步骤	42
4.2 题项收集	44
4.3 预测试和量表修订	46
4.4 量表的信度和效度	50
5.数据分析和假设检验	59
5.1 样本和数据收集	59
5.2 变量的测量	60
5.4 变量的描述性统计与相关性分析	63

5.3 组织内部腐败量表的信度和效度检验	67
6.结论与展望	83
6.1 研究结果	83
6.2 理论意义	84
6.3 管理启示	86
6.4 研究不足	87
6.5 研究展望	88
参考文献	91
附录 1 题项收集开放式问卷和访谈提纲	100
附录 2 组织内部腐败量表原始题项	102
附录 3 预调研问卷	104
附录 4 正式调查问卷	105
致谢语	109

Contents

1.INTRODUCATION.....	1
1.1 Background of Research	1
1.2 Purpose of Research.....	2
1.3 Significance of Research.....	4
1.4 Methods and Framework of Research.....	5
1.5 Innovation of Research	5
2.LITERATURE REVIEW	7
2.1 Literature Review of Organizational Corruption.....	7
2.2 Literature Review of Others.....	18
2.3 Theory Review.....	22
3.DEFINE AND DIVIDE INDIVIDUAL CORRUPTION IN ORGANIZATION	25
3.1 Definition of Individual Corruption in Organization.....	25
3.2 Dimensions of Individual Corruption in Organization.....	26
3.2 Discrimination with similar Variances	36
4.SCALE DEVELOPMENT OF INDIVIDUAL CORRUPTION IN ORGANIZATION	42
4.1 Steps of Scale Development	42
4.2 Items Collection	44
4.3 Pilot Study.....	46
4.4 Reliability and validity	50
5. DATA ANALYSIS AND TEST.....	59
5.1 Research Sample.....	59
5.2 Measuring	60
5.4 Sample Description	63
5.3 Reliability and validity	67

6. CONCLUSIONS AND PROSPECTS.....	83
6.1 Research Conclusions	83
6.2 Managerial Implication	84
6.3 Limitations	87
6.4 Prospects	88
REFERENCES.....	91
APPENDIX1 OUTLINE OF INTERVIEW.....	100
APPENDIX2 ORIGINAL ITEMS	102
APPENDIX3 PRE-TEST QUESTIONNAIRE.....	104
APPENDIX4 MAIN STUDY QUESTIONNAIRE.....	105

图表目录

图 1-1 研究思路.....	5
表 2-1 腐败的定义.....	9
表 2-2 组织腐败分类.....	12
图 2-1 组织腐败的正常化模型.....	15
图 3-1 内容分析的分析模型.....	27
图 3-2 “组织内部腐败”相关文献数量追踪分析.....	28
表 3-1 文本分析文献来源.....	28
表 3-2 文本分析的初步概念化过程示例.....	30
表 3-3 一阶编码及词频统计.....	34
表 3-4 组织内部腐败行为二阶编码.....	34
表 3-5 组织内部腐败分类.....	35
表 3-6 组织内部腐败相关概念辨析.....	41
图 4-1 一种较好的量表开发步骤.....	43
表 4-1 本研究信度和效度检验汇总.....	44
表 4-2 组织内部腐败备选题项.....	46
表 4-3 组织内部腐败量表第一次因子分析结果 (N=225).....	49
表 4-4 组织内部腐败量表第二次探索性因子分析 (N=225).....	50
表 4-5 组织内部腐败预调研量表信度 (N=225).....	50
图 4-3 组织内部关系型腐败和经济型腐败的逻辑关系网假设.....	58
表 5-1 样本的描述性统计 (N=198).....	60
表 5-2 变量的描述性统计 (N=198).....	64
表 5-3 变量的相关系数矩阵 (N=198).....	66
图 5-1 组织内部腐败效度检验方法.....	68
表 5-4 组织内部腐败信度检验.....	69
表 5-5 相关变量信度检验.....	69
表 5-6 组织内部腐败 (领导评价) 验证性因子分析结果.....	70
表 5-7 组织内部腐败 (领导评价) 双因子模型参数估计结果.....	71
表 5-8 组织内部腐败自评和领导评价数据的验证性因子分析拟合优度指标.....	71
表 5-9 共同方法偏差检验的拟合优度指标对比.....	72
表 5-10 组织内部腐败两因子多质多法矩阵.....	74
表 5-11 多质多法结构方程多模型检验结果.....	75
表 5-12 组织内部腐败与相似构念的多质多法矩阵.....	76
表 5-13 金钱偏好与经济型腐败 (领导评价) 的回归分析 (N=198).....	77
表 5-14 马基雅维利主义与关系型腐败 (领导评价) 的回归分析 (N=198).....	78
表 5-15 组织政治知觉与关系型腐败 (领导评价) 的回归分析 (N=198).....	79
表 5-16 组织认同与组织内部腐败 (领导评价) 的回归分析 (N=198).....	79
表 5-17 组织内部腐败 (领导评价) 与工作绩效的层级回归 (N=198).....	80
表 5-18 组织内部腐败逻辑关系网假设检验结果汇总.....	81
表 5-19 数据分析小结.....	82

1.绪论

1.1 研究背景

腐败是人类社会的沉痾宿疾，最早可追溯到公元前四世纪（Adit, 2013）^[1]，随着社会经济的发展，其演变愈发多样，渗透更加深入，对社会的破坏力逐步增大，成为世界各国面临的重大难题之一。世界银行指出腐败已经成为经济和社会发展的最大障碍（Aguilera 和 Vadera, 2008）^[2]。中国的腐败形势尤为严峻，在 2014 年“透明国际”（Transparency International）公布的全球清廉指数排行中，中国仅以 36 份排在 175 个被统计的国家和地区中的第 100 位。事实上，近年来中国政府高度重视腐败问题，为治理腐败屡出重拳。中共十八大习主席提出腐败问题关乎党与国家的生死存亡，将反腐工作列为我党“必须抓好的重大政治任务”和政府工作的“重点任务”（2015）^[3]。“打老虎”、立规矩，一手减少腐败存量，一手遏制腐败增量，中央的反腐斗争以零容忍态度坚决惩治腐败，同时扎牢制度的牢笼防患于未然。

反腐已成为中国社会的热点话题，不仅仅局限于政治领域，央企、国企接连受到中央巡视组的督查与整改，家族式用人、侵吞国有资产、私设小金库等腐败问题同样触目惊心。民营企业与其他性质的组织同样难逃腐败的侵蚀，接连爆出高管和员工腐败案件。腾讯被报道出存在群体性腐败，前高管侵吞合约费，索要电视套回扣；百度七名员工因涉嫌职务侵占与商业受贿而接受调查；阿里巴巴有淘宝小二通过刷信用、删差评，甚至是直接利益输送等花样繁多的方式获得不正当利益；2014 年华为经查实内部有 116 名员工涉嫌腐败，出现上亿元终端业务受贿案。这些高度市场化竞争中的佼佼者们都饱受内部腐败问题的困扰。由此可见，在传统意义的政府官员腐败之外，组织内部腐败业已成为亟需重视的另一大焦点问题。

组织内部腐败的涉及面非常之广。高管腐败因其严重性和影响面受到最多关注。本世纪初安然公司的丑闻曝光后，产生的巨大连锁反应使得美国经济界都为之动荡，人们开始意识到高管腐败的巨大危害（徐细雄，2012）^[4]。2014 年到 2015 年上半年间，115 名国企高管涉嫌违纪接受调查，分布在各行各业，以能源、电信和建设

投资等权力集中、资金密集和资源丰富型的行业居多。尽管没有高管腐败涉及的金
额巨大，员工腐败也同样是组织中可怕的蛀虫。白领犯罪是工作中处于较高地位受
人尊重的员工犯下的罪行（Shapiro, 1990）^[5]，实际可能是组织中各个层级的员工。
而员工偷盗、索取回扣、过度职务消费等是更加普遍存在于组织中的腐败行为，积
少成多同样威胁组织生存。

而意识到问题、重视问题还远远不够，在与组织内部腐败的斗争过程中企业还
有很多未知与迷茫，大多是在黑夜里摸着石头过河。作为中国最成功的集团企业之
一，万达集团一直重视腐败问题并积极探索防治组织内部腐败的有效方法。在诸多
场合，王健林均表达了“无法容忍腐败”的态度，但严厉的纪律并不能杜绝“蛀虫”
在万达帝国的角落甚至总部中枢接连出现。从 2002 年到 2013 年，万达内部处分的
员工数量逐年上升，惩罚力度不断加大却依旧不能杜绝腐败的滋生与蔓延。2015
年 7 月，万达集团铁腕整治了 18 名腐败员工，包括集团总部和地方公司的总经理，
项目经理和工程师等，腐败形式包括“向业主商户乱收费”、“索贿”、“截留公
司收入私设小金库”和“使用小金库在夜总会进行不正当消费”等。万达集团拥有
行业内最为严苛的内部管理制度，有着受王健林直接领导的强势的审计队伍，走在
制度反腐的最前沿甚至以“民间中纪委”自居，为何依然会发生这样多的组织内部
腐败案例，是否真的是因为人的贪婪，还是在制度与文化上没有找到关键的锁与钥
匙？这些问题在组织内部腐败理论领域非常值得探讨，对企业的组织内部腐败防治
也具有深远的实践意义。

1.2 研究意义

1.2.1 理论意义

首先，本研究清晰界定了组织内部腐败的定义。根据员工是代表公司对外进行
腐败活动还是站在公司的对立面侵占公司利益，Pinto 等将组织层次的腐败划分
为“腐败组织”（Corrupt Organization, 简称腐败组织，腐败行为的受益者是组织）和
“存在腐败个体的组织”（Organization of Corrupt Individuals, 简称组织内部腐败，
腐败行为的受益者是组织内的个人或群体（Pinto 等，2008）^[6]。以往的腐败研究常常

将这二者放在一起，实际上二者在前因、机制和后果等方面都存在很大差异。腐败组织的研究课题一般存在于社会责任、行贿以及财务造假等领域，而对存在腐败个体组织的研究常将重点放在腐败的传染机制上，针对组织内部腐败个体的研究相对较少。本文在这种分类的基础上，结合文献中腐败本身的定义，给出组织内部腐败的定义为组织内个体或群体通过职位赋予的权力谋取私利的行为。清晰明了的定义划定了组织内部腐败的研究范围，为接下来更为科学的理论与实证研究打下基础。同时，将组织内部腐败与相近概念如工作场所越轨行为、反生产行为和员工非伦理行为进行了系统的对比和辨析，显示出组织内部腐败行为研究的必要性与价值。

在概念界定的基础上，本研究通过文本分析获得组织内部腐败的分类，包括经济型腐败和关系型腐败。经济型腐败指组织内的个体为获得直接经济利益而进行的损害组织利益的腐败行为，表现形式包括回扣、受贿、贪污、利益输送等。关系型腐败指组织内个体为了获得个人的权力影响、建立或强化社会关系网络而使用职权或其他组织权利从事的损害组织利益的腐败行为，一般表现为任人唯亲、徇私舞弊等。这两种腐败行为发生的前因、机制以及在组织内的扩散方式可能都存在差异，所以具有分类研究的价值。

最后，组织内部腐败的量表开发一方面为后续实证研究创造了条件，推动了对组织内部腐败前因、发生机制与后果的研究；另一方面也通过与相近概念的区分效度验证证明了组织内部腐败概念的重要性与研究意义。

1.2.2 实践意义

自三十多年前实施改革开放以来，中国社会的腐败现象似乎随着政策与制度改革以及经济市场化的深化而不断进化、发展（公婷和周娜，2013）^[7]。“越反越腐”的僵局引发全社会的广泛思考，仅仅将其归咎于人性的贪婪、制度的缺失等泛泛而谈的原因，已不足以引导反腐治腐工作。社会急需对腐败更为深刻、系统的研究与认知，如攻克疑难杂症一般从发生机理和传染机制上解析腐败这一社会沉疴。

更加系统的研究建立在细化分类的基础之上。腐败现象早已不局限于政府中，越来越多的企业组织正在或已经发生了腐败行为，如不加以控制，势必对企业和社会造成严重伤害。因此，在当今中国社会，结合中国企业的实际情况，探讨组织内

部腐败的定义、表现形式、成因和影响、并通过企业管理的视角来加以控制，将有十分重要的理论和现实意义。

本研究明确界定了组织内部腐败的定义，并通过对国内组织腐败文献的文本分析获得其维度划分，紧密联系企业特别是中国企业的实际情况，使得腐败的治理更加有章可循，有理可据，针对不同类型的腐败可以采取相对应的更加有效的防治方法。

1.3 研究目的

基于上述研究背景和现实需求，本研究旨在实现以下三方面目的：

第一，界定组织内部腐败的概念。将组织内部腐败的概念从纷繁错杂的腐败概念中提取出来，做出明确的界定，并通过系统的文献梳理以及与相近组织负面行为概念的辨析证明其存在的必要性。

第二，划分组织内部腐败的维度。探索组织内部腐败行为之间的内在联系，找到合适的角度将其划分为不同的维度，作为后续研究的切入点以及量表开发的结构框架。

第三，开发组织内部腐败量表。测量量表是后续实证研究的必要工具。本研究采用归纳法与演绎法组合的方式开发组织内部腐败行为量表。

第四，检验组织内部腐败量表的信度与效度。量表需要具备良好的信度与效度才能再研究中使用。发放调查问卷，收集正式样本并采用验证性因子分析和多质多法模型等方法验证组织内部腐败行为量表的有效性与可靠性是本文的研究目的之一。

1.4 研究思路与论文框架

本研究的主要研究技术路线如图 1-1 所示：

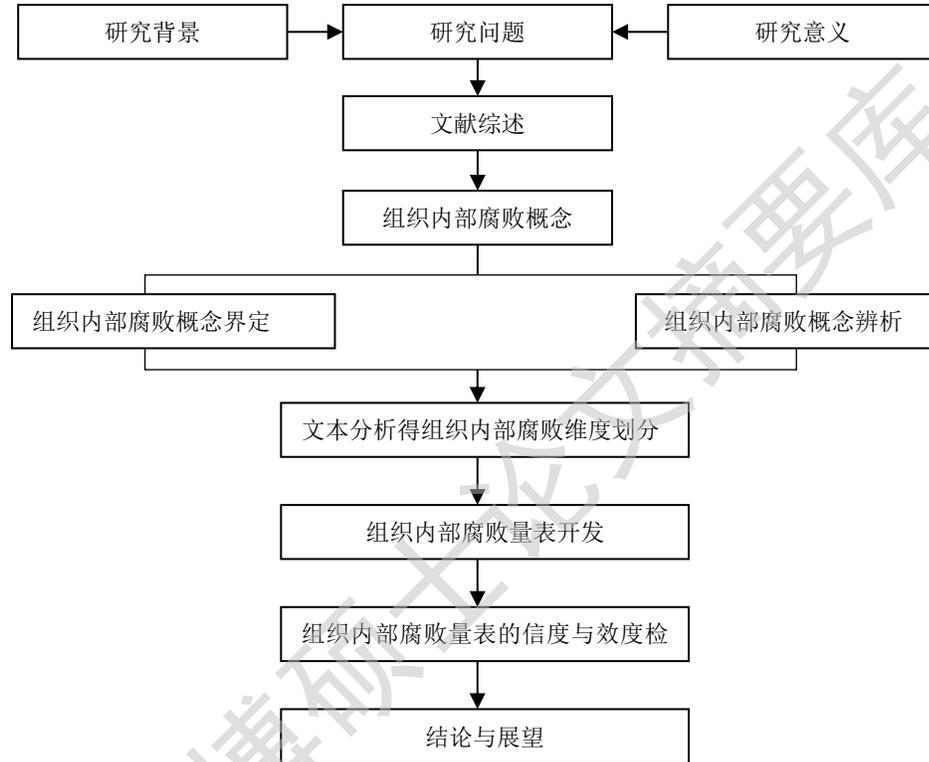


图 1-1 技术路线图

1.5 研究创新点

首先，本研究从纷繁复杂的腐败概念中提炼出组织内部腐败这一概念。不同于反生产行为、非伦理行为与工作场所越轨行为等负面行为研究，组织内部腐败的概念强调使用职权谋取个人私利，在前因探索与防治办法等方面更有针对性。本研究还针对组织内部腐败与其他相近概念的负面行为做出了概念辨析，明确指出概念间的联系与区别，以及部分概念的范围划分与相互包含情况，为今后进一步的负面行为研究提供了概念上的梳理。

其次，采用文本分析的方式对组织内部腐败进行概念的探索与分类。内容分析法是一种质性研究的数据分析方法，可以用来从事过程研究，也能有效地辅助理论构建^[8]，对于组织内部腐败这一新概念非常适用。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

廈門大學博碩士論文摘要庫