

学校编码: 10384

分类号 _____ 密级 _____

学 号: 17620071151764

UDC _____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

组织政治知觉对员工知识分享意愿的影响
研究

**A Research on the Effect of Organizational Politics
Perception on Employees' Knowledge Sharing Will**

王东明

指导教师姓名: 何 燕 珍 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2010 年 04 月

论文答辩时间: 2010 年 月

学位授予日期: 2010 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2010 年 04 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()课题(组)的研究成果,获得()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):

年 月 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）：

年 月 日

摘要

在社会的各种组织、组织的各个层面以及组织的各个发展阶段，政治行为无时无刻不在，“组织政治”已成为西方人力资源管理与组织行为学领域重要的研究课题之一。20世纪90年代以来，经济全球化、资源知识化的趋势越来越明显，全球经济竞争愈发激烈，为了在竞争中占据有利形势，各类组织对其产品及服务质量的关注更加。对组织政治的研究要探讨的问题之一就是组织政治对员工的行为和态度的影响。当组织成员对于政治行为产生知觉，其行为及态度将会对组织造成影响。

随着知识经济的来临，组织成员的知识分享意愿将极大的影响到组织推行知识管理的效果。当组织成员感受到较高的组织政治时，组织内的成员愈加视其所拥有的知识为自我地位及权力的来源与保障，并且将知识占为己有，不与他人分享，以巩固自己在组织中的地位。

故本文以企业员工为研究对象，采用文献分析和问卷调查法，引用相对成熟的调查问卷，并使用SPSS17.0进行统计分析，来研究组织政治知觉各维度对员工知识分享意愿的影响。同时验证人口统计学变量，即不同个体特性以及组织特性在组织政治知觉与知识分享意愿上的差异。

本研究主要研究结论如下：

1. 国内的组织政治知觉量表符合三个维度的设计，而知识分享意愿仅为单维度量表衡量；
2. 组织政治知觉及其各维度与员工知识分享意愿呈负相关关系，即员工组织政治知觉程度越高，知识分享的意愿越低；
3. 个体特性与组织特性对于组织政治知觉各维度和员工知识分享意愿具有不同程度的影响。

关键词：组织政治知觉；知识分享；知识分享意愿

Abstract

In social organizations, all levels and each stage development of the organization, political behavior exists in everywhere. In the field of western human resource management and organizational behavior, "Organizational Politics" has become one of the most important research projects. From the 20th century, 90 years, Economic globalization and the trend of knowledge resources have become more and more obvious, global economic competition become Increasingly intense. In order to gain an advantageous position in the competition, all kinds of organizations pay more attention to the factors that can influence the quality of their products and services. One areas of organizational politics research is that how the organizational politics affected behavior and attitudes of employees. When members of the Organization has the perception of organizational politics, their behavior and attitudes will affect the organization.

With the coming of knowledge economy, the knowledge sharing will of organization members will greatly affect the implement of knowledge management in the organization. When the organization members feel the high degree of organization political perception, they will increasingly depending on their wealth of knowledge for self-status and source of power; Then will not share the knowledge with others, in order to consolidate their position in the organization.

In this study, employees as the research object, use the document analysis and questionnaire survey method, and cite maturity of the survey questionnaire and use SPSS17.0 statistical analysis, to study how the various dimensions of organizational politics perception impact on employee knowledge-sharing will. To verify the demographic variables, Namely the Individual characteristics and organizational characteristics how impact on organization political perception and knowledge sharing will.

The main conclusions of this research are as follows:

1.The scale of organization political perception has three dimensions, and the scale of Knowledge sharing will only measure by a single dimension.

2.The organization political perception and its various dimensions has a negative correlation with the staff's knowledge sharing will, namely, the higher the level of employee organization political perception , the lower of knowledge sharing will.

3.Individual characteristics and organizational characteristics has a different level impact on organization political perception, its various dimensions and knowledge sharing will.

Key Words: Organization Political Perception; Knowledge Share; Knowledge Sharing Will.

目 录

第一章 导论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究目的及意义	1
第三节 研究思路及框架	3
第二章 文献探讨	4
第一节 组织政治知觉	4
第二节 知识分享意愿	14
第三节 组织政治知觉与知识分享意愿	23
第三章 研究设计	26
第一节 研究假设与研究变量概念界定	26
第二节 研究架构	28
第三节 研究工具	29
第四节 研究步骤与研究方法	31
第四章 初步测试及分析	34
第一节 研究目的及方法	34
第二节 初测样本情况	35
第三节 分析与结果	36
第五章 正式施测和测试结果分析	42
第一节 正式问卷及研究目的	42
第二节 问卷调查总体情况	42
第三节 数据分析与结果讨论	44
第四节 实证研究结论	53
第六章 研究结论、建议及局限	54
第一节 研究结论	54

第二节 组织政策建议	57
第三节 研究创新点	59
第四节 研究局限及展望	60
参考文献.....	62
附 录.....	66
致 谢.....	68

厦门大学博硕士论文摘要库

Contents

Chapter 1	Introduction	1
Section 1	Research Background	1
Section 2	Motivation of Research	1
Section 3	The Process and the Framework of Research.....	3
Chapter 2	Literature Review	4
Section 1	Organizational Politics Perceptions	4
Section 2	Knowledge sharing will.....	14
Section 3	Organizational Politics and Knowledge sharing	23
Chapter 3	Research design	26
Section 1	Research hypothesis and definitions	26
Section 2	Architecture of Research	28
Section 3	Research Instrument	29
Section 4	Research steps and Research Methods.....	31
Chapter Four	Preliminary Testing and Analysis	34
Section 1	Research Purposes and Methods	34
Section 2	Secimen of Preliminary Test	35
Section 3	Analysis and Results.....	36
Chapter 5	Empirical Analysis.....	42
Section 1	The Purposes of Research.....	42
Section 2	The Overall Situation of Survey.....	42
Section 3	Data Analysis and Discussion	44
Section 4	The Results of the Empirical Analysis.....	53
Chapter 6	Conclusions,Suggestions and Limitation.....	54
Section 1	Conclusions of Research	54

Section 2	Suggestions	57
Section 3	Innovation of Research	59
Section 3	Limitation And Prospects for Future Research.....	60
References.....		62
Appendix.....		66
Acknowledgements		68

厦门大学博硕士学位论文摘要库

图表目录

图 1-1: 研究框架图	3
图 2-1: 组织政治研究现状	7
图 2-2: 组织政治知觉模型	9
图 2-3: 隐性知识和显性知识转换模式	17
图 2-4: 组织成员的知识分享影响因素整合模型	21
图 2-5: 组织政治知觉与知识分享意愿关系图	24
图 3-1: 研究模型	29
表 2-1: 组织政治知觉定义表	5
表 2-2: 知识分享的学习观点	17
表 4-1: 初测样本情况分布表 (N=92)	35
表 4-2: 组织政治知觉量表与总分相关分析	36
表 4-3: 组织政治知觉量表 KMO 和 Bartlett 的检验	36
表 4-4: 组织政治知觉量表解释总变异量	37
表 4-5: 组织政治知觉量表旋转成份矩阵	38
表 4-6: 组织政治知觉量表的信度分析	38
表 4-7: 知识分享意愿量表与总分相关分析	39
表 4-8: 知识分享意愿量表 KMO 和 Bartlett 的检验	39
表 4-9: 知识分享意愿量表解释总变异量	40
表 4-10: 知识分享意愿量表成份矩阵	40
表 4-11: 知识分享意愿量表可靠性统计量	41
表 5-1: 初测样本情况分布表 (N=198)	43
表 5-2: 组织政治知觉量表 KMO 和 Bartlett 的检验	44
表 5-3: 组织政治知觉量表旋转成份矩阵	44
表 5-4: 知识分享意愿量表 KMO 与 Bartlett 检验	45
表 5-5: 知识分享意愿量表转轴后的成份矩阵	45

表 5-6: 变量的描述性统计汇总	46
表 5-7: 变量的相关分析	46
表 5-8: 变量的回归分析	47
表 5-9: 独立样本检验	47
表 5-10: 独立样本检验	48
表 5-11: 方差分析	48
表 5-12: 方差分析	49
表 5-13: 方差分析	49
表 5-14: 方差分析	50
表 5-15: 方差分析	50
表 5-16: 方差分析	51
表 5-17: 多重比较 Scheffe 法	51
表 5-18: 研究假设验证结果	53

第一章 导论

第一节 研究背景

政治是每个组织普遍存在的现象，然而用政治的观点研究组织内部问题长期以来一直被人们所忽视，当组织的一些问题用别的观点不能做出合理解释时，或者组织出现的一些新问题需要寻找新的理论做出更合理的解释时，人们便求助于政治的观点，希望这一新的观点能更好地解释组织所面临的问题，并找出相应的解决方案^[1]。因此，学术界兴起了对组织政治这一新兴领域的研究。

组织是由具有不同价值观、目标和利益的个人及群体组成的，是由一群人组成的相互合作、相互竞争的集体。相互合作是因为个人无法独自解决所有问题，必须借团队的力量来共同完成组织目标；相互竞争则是因为组织资源有限。在组织决策的运作与执行过程中，组织成员在本位主义的考虑下，会透过正式或非正式的管道，以合法或不合法的手段去影响资源的分配，以期获得最大的利益；而这些试图影响组织决策的各种行为，即为一种广义的政治行为。当组织所处的环境具有高度的不确定性时，客观的标准有待建立或信息的传递不顺畅时，就会容易产生政治行为。随着国内企业频频处于合并、晋升、减薪、外派、裁员风波中，因目标模糊、资源有限、环境改变、非程序化决策、成员的人格特质、价值观、知觉差异等条件，以及人类自利的天性，造成个人自我利益的角逐，组织内成员皆想利用资源来扩大自己的权力与影响力，因此组织内的政治行为以及知觉也越来越高涨。

第二节 研究目的与意义

纵观现有国内外的研究，组织政治知觉的影响因素以及结果变量虽然在不断完善，但是到目前为止，还仍未将在企业中占有举足轻重地位的知识管理相关内容放入研究模型中，故本文拟研究组织政治知觉对员工知识分享意愿的影响，并且进一步验证国内组织政治知觉量表的三维度特性，这对组织政治知觉模型的完善具有一定的理论意义。

由于“组织政治”的敏感性，这一直是国内企业回避的话题。所以现今企业对于如何缓解组织政治知觉对组织产生负面的影响的理论与方法非常匮乏，本文在研究结论的基础上对我国企业认识并运用好组织政治提供了本土化的理论指导和建议。因此，本研究也具有一定的实践指导意义。

国内职业人士有种普遍心理，就是认为政治不能直接产生经济效益，与其花那么多时间研究政治还不如做些产品合算，而我国人力资源专家赵署名教授明确提出，组织政治是 21 世纪人力资源管理的重要研究方向^[2]。

Senge (1997) 认为知识分享难以推行的原因在于组织成员会将拥有的知识当作其竞争优势的来源^[3]。由于员工的价值来自于其本身的知识，而知识又是稀缺资源，一旦与他人分享，并且使他人因此而获得能力的提升，个人对组织的价值将因此受到挑战。因此，出于自身利益最大化的目的，员工不愿将知识分享出来。Goman (2002) 的知识共享研究中，他总结了员工不愿分享知识的五个原因：员工相信知识就是权力的来源；员工不确定他们的知识是否有价值；员工之间没有信任；员工害怕负面效果；其他员工不想分享他们的知识^[4]。

影响知识分享意愿的因素包括组织层面的因素和个体层面的因素。组织层面的因素包括组织气氛和组织文化，限制知识分享的有组织内信任度和公平度较低、组织气氛不够开放和民主、鼓励个人成功的竞争文化占主导地位等。影响知识分享的个体因素非常多，包括：人格特征、能力、个体间的沟通以及相互关系等。当组织成员察觉到组织内其他成员的徇私行为时，就会产生组织政治知觉，进而使员工对组织气氛、组织文化、组织公平感以及同事间信任与沟通等产生消极的印象，以上种种因素都会阻碍员工分享知识。

综上所述，本文试图以员工知识分享意愿为结果变量，来研究员工的组织政治知觉对知识分享意愿产生什么性质的影响，同时将个人特性与个人所属的组织特性纳入研究体系。

第三节 研究思路及框架

本文依据研究背景及研究动机确立个人研究主题，探讨研究相关文献，依据文献探讨所得到的概念，建立完整且合适的研究框架。在总结以往学者研究的基础上初步编制调查问卷，通过样本实测，进行数据整理，使用统计软件 SPSS17.0 进行分析；最后得出资料分析结果，综合本研究结果提出研究结论与建议并提出研究限制，以供后续研究者研究。整体研究流程如图 1-1 所示。

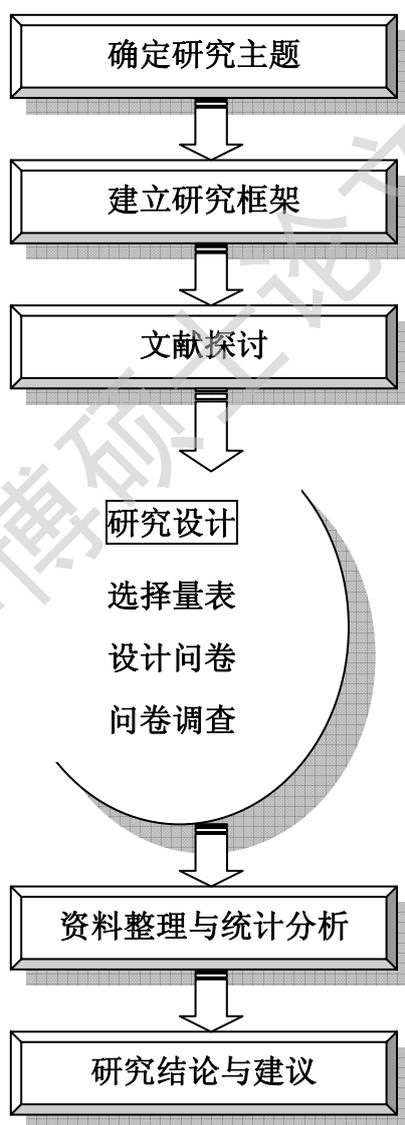


图 1-1: 研究框架图

第二章 文献探讨

第一节 组织政治知觉

一、组织政治

早期提出组织政治的代表学者为 March (1962), 其认为组织是一种政治联盟的行为, 当中的决策与目标设定是通过协商过程设定而成的^[5]。Kakabadse 和 Parker (1990) 认为所谓的政治行为其实是一种影响的过程, 基于此观点, 组织内所发生的所有行为都属于政治行为, 而政治行为的正面或负面意义取决于个人的目标是否受到威胁或支持; 但大部分而言, 个人或群体的政治行为主要是指人际间或群体间相互影响作用下所造成的负面效果^[6]。Mayes 和 Allen (1977) 则认为组织政治是一种影响力的管理, 其迫使组织内的个体采取不被认同的手段, 来达到组织认同的目标^[7]。

Gandz 和 Murray (1980) 的调查显示, 有超过一半的受访者认为政治在组织中意味着不公平、不合理与不健康的行为^[8]。然而, 也有许多人相信: 想成为一名好员工、成功的管理者或在组织中出头 (Get Ahead), 政治行为是不可或缺; 他们甚至认为当面对不同的冲突或所属组织面临倒闭危机时, 政治行为是一项正当的防卫手段; 而个人在组织中通过控制信息、政策, 以达到更有效率的目的, 也被视为正当的方式。因此组织政治并不必然与负面的工作结果相关。

事实上, 组织中的政治行为, 通常是高度隐密并且具有象征性 (Symbolic), 且因个人的主观知觉有所不同。对此我们可以发现, 相同的行为在不同的组织内发生, 可能具有不同的解释。在对有关组织政治的结果变量研究中虽有正负两面的影响, 但大部份仍将焦点置于其负面效果上^[9] (Ferris 和 King, 1991)。如 Wilson (1995) 将组织政治定义为: 有害组织的效能或行动的活动, 为个人获取权力为目的^[10]。Robert (2001) 则认为: 组织政治包括一些具有影响性的刻意举动, 目的是增进或维护个人或团体的自我利益^[11]。由此可见各学者对于组织政治的定义及见解仍有迥异之处, 表 2-1 为整理各学者为组织政治所下的定义。

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.

厦门大学博硕士学位论文摘要库