

组织公平、工作满意度和情感承诺都对高校教师组织公民行为有着正向作用，
而组织公平是工作满意和情感承诺的前因变量，
工作满意和情感承诺在组织公平与高校教师组织公民行为关系中起着重要的潜在调节作用。

RESEARCH

ON

ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR

OF

COLLEGE TEACHERS



高校教师 组织公民行为研究

赵东龙 © 著



江西人民出版社
Jiangxi People's Publishing House
全国百佳出版社

RESEARCH

—ON—

ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR

—OF—

COLLEGE TEACHERS



高校教师

组织公民行为研究

— 赵东龙 著 —



江西人民出版社
Jiangxi People's Publishing House
全国百佳出版社

图书在版编目(CIP)数据

高校教师组织公民行为研究 / 赵东龙著. -- 南昌:
江西人民出版社, 2017.6
ISBN 978-7-210-09595-8

I. ①高… II. ①赵… III. ①高等学校—教师—组织
管理学—研究 IV. ①G645.1

中国版本图书馆CIP数据核字(2017)第176930号

高校教师组织公民行为研究

作者: 赵东龙

责任编辑: 徐明德 饶 芬

出版发行: 江西人民出版社

地址: 江西省南昌市三经路47号附1号

总编室电话: 0791-86898965

发行部电话: 0791-86898815

邮编: 330006

网址: www.jxp-ph.com

E-mail: xpph@tom.com web@xpph.com

2017年8月第1版 2017年8月第1次印刷

开本: 710毫米×1000毫米 1/16

印张: 12.25

字数: 200千字

ISBN: ISBN 978-7-210-09595-8

赣版权登字: 01-2017-603

定价: 32.00元

版权所有 侵权必究

承印厂: 北京万友印刷有限公司

赣人版图书凡属印刷、装订错误, 请随时向承印厂调换

目 录

CONTENTS

第一章 概论	1
一、理论背景	2
二、我国组织公民行为研究现状	4
三、当前研究的不足和启示	9
第二章 文献综述	14
一、组织公民行为概念的形成	14
二、组织公民行为的理论基础	19
三、组织公民行为本质内涵	25
四、组织公民行为维度	29
五、组织公民行为影响因素	32
六、组织公民行为与工作绩效	34
七、组织公民行为的形成机理	40
第三章 研究高校教师组织公民行为的实践意义	45
一、教师角色外行为的召唤	45
二、创新高校人力资源激励的要求	47
三、提升高校竞争力的要求	49



第四章 研究变量的概念与定义	50
一、组织公平	50
二、组织承诺	57
三、工作满意度	62
四、组织公民行为	63
第五章 实证研究	71
一、高校教师的组织公民行为	73
二、组织公民行为的前因变量	74
三、组织公民行为的影响过程	77
四、本项研究的目的	80
五、研究问题	81
六、研究的意义	87
第六章 研究方法	89
一、理论框架和研究假设	89
二、研究问题和假设的发展	93
三、研究工具	98
四、研究对象选择	104
五、数据收集	108
六、数据分析	108
总结	112

第七章 研究结果	113
一、调查样本的人口统计学信息	113
二、可靠性测试	117
三、探索性因素分析	121
四、可靠性测试的最终结果	127
五、有效性测试 (Validity Test)	131
六、理论模型符合测试	140
七、假设检验	140
第八章 总结与结论	147
一、研究回顾	148
二、研究发现与结论讨论	149
三、研究带来的启示	154
四、本研究的贡献	157
五、本研究的局限性	163
六、未来研究的建议	164
七、结论	166
参考文献	167
后记	187

第一章 概论

当今社会，现代组织的发展呈现出三大趋势：日益复杂多变的组织环境、不断复杂网络化的组织结构和越来越追求自我实现的组织员工，这就使原来传统的程序化的管理模式面临严重的挑战。应对复杂多变的环境及其网络化特征，企业就需要建立弹性组织结构，以利于实施非常规的管理决策；为满足追求自我实现的员工需求，组织需要为员工创造一种能够充分发挥自我潜能的环境。而弹性组织结构、非常规决策和员工发展环境的实现最终要落实到员工对弹性角色规范及其认知上来，也就是说，员工要树立全局观念、准确把握员工工作岗位在组织整体运行过程中的定位与作用；同时要求员工对当今工作角色边界的伸缩性有个清晰的认知，以确保组织内部工作系统与外部环境（社会）的平衡。简言之，员工超越正常工作角色描述外的行为表现，以及员工扩展其工作角色的意愿，对组织效能最大化具有至关重要的作用。凯茨和坎在 1978 年提出“工作角色外”行为的概念，用以表示员工自愿为组织作贡献的“主动行为”，它是对组织发展最重要的行为。巴特曼和奥根运用社会交换理论，将这种员工作为、组织受益的工作角色外的行为叫作“组织公民行为”（organizational citizenship behavior）简称 OCB，代表那些超越员工角色规范以外，虽不被组织正式的奖酬体系所识别，但却能从总体上提高组织效能的行为。组织公民行为概念的提出对传统管理理论与实践无疑是巨大贡献。一方面，它为员工角色外行为的塑造和强化提供了理论基础，另一方面，也为在经济全球化时代下优秀员工的行为范式的培养方向提供了支持，这就为组织适应复杂多变的外部环境找到了动力源。



一、理论背景

巴纳德于 1938 年提出,提升组织效能依赖于员工超越正常工作角色外的行为以及员工扩展其工作角色内容的意愿。凯茨和坎提出“工作角色外”行为的概念,用以表示员工能够自愿为组织作贡献的行为。在此基础上,奥根正式提出建立在社会交换理论基础之上的组织公民行为理论,将组织公民行为誉为组织“好员工”形象,并将其界定三个内涵,即:组织公民行为是组织角色外行为;组织公民行为与组织正式的绩效报酬体系无关,不在奖惩的标准范围之内;组织公民行为对组织的整体效能有积极作用。但是,该定义的提出引起理论界的争议。

首先是组织公民行为的角色取向问题。莫瑞斯于 1994 年提出,组织公民行为属于角色外行为的说法是不准确的。莫瑞斯的实证研究结果发现,不同的员工对组织公民行为工作角色感知是不同的,而且关于组织公民行为属于工作角色内还是工作角色外行为之间并没有一个清晰的界限。以往对组织公民行为的理论与实证研究似乎都认为角色内外行为之间是可以明确办公室的,而且组织公民行为对所有的员工来说都是一样的,都属于工作角色外行为(奥根,1988)。然而,此种观点受到一些研究的挑战。格林对角色建构理论的研究结论表明,组织中的角色很少是固定的,并且工作角色认知随着管理者与员工对工作协议幅度的大小而不同。罗修关于心理契约的研究也表明,多数员工对工作义务的理解与组织的期望有一定差距,即员工对工作义务的理解要小于组织的认知。

此外,社会信息处理理论也认为,对工作的认知取决于员工对其典型的社会暗示的理解程度。因此,工作角色是一种社会性建构而不是客观的界定。对信息分类的研究也支持这一观点,罗琦认为,认知分类并没有清晰的界限。如果把员工的工作角色认知是信息归类的话,那么,无论工作角色内行为(我的工作),还是工作角色外行为(超越我的工作),都是模糊不清的。就是说,员工对行为的看法是不同的,而且员工与主管的看法也不一样。工作角

色内与工作角色外行为之间的重要差异在于,该行为的实施是否获得他人的奖励或不实施所受到的惩罚程度(奥根,1988,1990)。由于人们的工作行为和生活行为不可能截然分开,而且工作角色本身也不可能囊括员工在工作场所的一切行为,所以,奥根关于组织公民行为是工作角色外行为的说法是不准确的。可见,在个体文化背景下的组织公民行为并非一种能够明确界定的行为。与工作角色外行为相比,某些组织公民行为维度实质上更像工作角色内行为。因此,完全有理由认为在我国这样一个典型群体文化背景下,员工更可能把组织公民行为视为工作角色内行为。

其次是组织公民行为与组织报酬的关系问题。组织公民行为被定义为“不为组织正式奖罚系统所识别与认可的行为”。但实际上,管理者在评价员工绩效时会自觉不自觉地将组织公民行为纳入评价标准范畴,员工的组织公民行为会在很大程度上影响员工的绩效考核结果,而后者又决定着员工得到的物质奖励报酬。组织公民行为理论的构建基于社会交换理论和互惠惯例。社会交换是建立在人类行为的经济模型上,此模型强调人与人之间的互动,主要是为了获得最大的报酬和受到最小的损失。布劳首次区分了社会交换和经济交换。认为,社会交换指那些能够引发未来非特定的义务关系。与经济交换一样,社会交换会因某种贡献而产生对未来回报的期望。与经济交换不同的是,在社会交换中,作为回报的实质是非特定的,而且,社会交换关系则是建立在个体之间相互信任并履行义务基础上的关系。艾伦和拉斯研究发现,组织公民行为影响员工的晋升、培训、奖金分配等管理决策。所有这些研究结论表明,组织公民行为并非不为组织正式奖惩系统所识别和奖励的。

再次是对组织公民行为动机的问题。管理学者研究发现,人们在工作中会使用一些策略来加深组织对个体的印象,以期获得组织的认可与肯定,所以,员工组织公民行为有可能是员工为了加深印象而实施的一种自助行为,其目的是为了博得组织或他人(上司、同事)的好感,进而赢得良好的评价。因此,对组织行为的真实动机还有待于进一步的研究。



二、我国组织公民行为研究现状

组织公民行为是西方学者根据市场经济发展的需要而提出的一种员工角色外行为或自愿奉献组织的精神。事实上,早在 20 世纪五六十年代,这种行为已经在我国广为提倡,并成为全国学习的样板,这就是“雷锋精神”。

尽管两者在提出背景、内容和要求各方面均有不同,但作为一种以奉献精神为特征的“行为楷模”,我国倡导的“雷锋精神”和西方提倡的“组织公民行为”十分相似。雷锋精神在思想政治层面上是热爱祖国,热爱人民,热爱社会主义,忠于中国共产党。这种组织公民行为的“组织忠诚”等维度相一致;在伦理道德层面上无私奉献精神,助人为乐精神,处处以集体利益为重、忠于职守、勤俭节约和艰苦奋斗精神,言行一致的实践精神以及鲜明的阶级立场。这一点同组织公民行为的“运动员精神”“组织遵从”“助人为乐”“公民道德”相类似;在人格品行层面上是积极主动的精神,以苦为乐的乐观主义精神,勤奋好学的“钉子”精神。这类似于组织公民行为中的“个人主动性”和“自主进取”维度。

可见,就人类奉献行为而言,我国是最早提倡的,可惜的是尽管“雷锋精神”在我国家喻户晓,但是由于没有进行量化研究,没有上升到一个理论层面形成一个独立的理论体系,注定它是风行一时,无法持久发扬光大。尽管我们每年都对青少年进行“学雷锋”教育,但是由于没有雷锋精神与当代青少年价值取向相联系,没有赋予它新的时代内涵,因此,往往使“学雷锋”活动流于形式。然而,随着我国市场经济不断发展与深入,随着人民生活水平的不断提高,“利他主义”和“奉献精神”成为我国社会的迫切需求。如何将“雷锋精神”发扬光大,如何让组织公民成为大众的内在需求,以便尽快步入公民社会,成为摆在我国理论界和实践领域的严峻课题。

就企业而言,随着全球化竞争的日益加剧以及知识经济的普遍深化,企业关注的焦点从控制静态、物质特性的资源转向精神心理资源的获取和开发上。通过有效的组织公民行为管理提高员工角色外绩效,进而提升社会资本

成为企业建设和维持竞争优势的关键。对于中国企业来说,我们所面对的一个挑战是由经济体制的转型而带来的员工价值观的转变。从计划经济到市场经济的过渡使得原有的社会主义集体价值观受到挑战。20世纪五六十年代我国企业提倡的是艰苦创业精神,在这种精神鼓舞下,曾涌现出一大批像大庆油田那样的优秀企业,也涌现出一大批像王进喜那样象征着组织公民行为的“铁人精神”。然而,这种以集体主义价值观为特征的“铁人精神”,随着当代利益驱动行为的增强而逐渐减弱;个体价值观由社会主义的“大公无私”转变为盲目追求“利益最大化”。但经济全球化时代对公民社会以及企业公民的要求是“企业或员工在追求自身利益的同时,也要兼顾社会和其他利益相关者的利益”。因此,相对于发达国家比较先进的公民而言,我国企业公民和组织公民建设所面临的任务就更迫切、更艰巨。

我国内地学者对组织公民行为研究起步较晚,但可喜的是学界研究兴趣日益高涨。根据中国期刊全文数据库 CJFD 记载,以组织公民行为为主题的文章从 1999 年的第一篇起,每年都以几何级数增长,至 2006 年年底达 183 篇。

此外,硕士学位论文由 2003 年的 2 篇增到 2006 年的 10 篇;博士学位论文由 2004 年的 1 篇增到 2006 年的 7 篇。这一文献发展的速度足以证明组织公民行为理论已经在我国引起研究者的关注,并成为管理学与心理学领域重要的研究课题。然而,在已发表的 87 篇以组织公民行为命名的文章中,多数都是以理论综述或理论介绍性文章(53 篇)为主;尽管也有学者进行了实证研究,但这 32 篇实证文献,基本是把西方学者的研究成果在我国进行验证性研究,真正属于我国学者独立创新型的研究还十分鲜见。

组织公民行为概念自提出之后,尽管关于组织公民行为的研究在有关领域(人力资源管理、策略管理、经济及领导等领域)快速成长(Podsakoff, Mackenzie, Paine, et al., 2000)。但令人遗憾的是,组织公民行为在学校组织领域的存在和贡献却一直备受忽略(Dipaola & Hoy, 2005),而且在高等学校背景下对教师组织公民行为的研究则更少,更是缺乏系统性。另外,对于处在教育组织中成员教师,是否适用于在企业等营利性组织中研究所得出的关于组织公民



行为的结论,仍需要进一步的验证(郑耀男,2004)。关于教师组织公民行为的重要性,高等学校也是一种组织,倘若高校的教师能够表现出组织公民行为,则能提高高校的组织效能,进一步能提高教学质量。而 Scott (2003) 则认为学校教师属于专业人员,其教学活动是基于专业知识基础上进行判断的复杂活动。既然具有专业性,其行为是无法被固定并预先安排好的,又由于其是种复杂活动,因此必须依具体情况作出专业判断。因此, Dipaola & Hoy (2005) 指出,由于教师的工作需要具备专业的判断力,所以就无法对其进行合适的规定。从这点来看,此时教师如果能够表现出组织公民行为,便是非常重要了。其次,考虑到环境中的不确定因素,教师也都必须时刻以一种自发性与创造性行为,表现出超出组织规定角色内行为的组织公民行为。因此, Bolino, Turnley (2003) 提出,尽管并非员工的每个行为表现都能提高组织效能,然而长远看来,这种公民行为如果频繁出现,会呈现出累积效应,对员工的心理产生影响,引发一种组织气氛,的确能够提升组织的绩效。纵观国内外对于教师组织公民行为方面的研究,发现其仍在初级阶段,研究内容主要有以下几点:(1) 研究教师公民行为概念的内涵和结构维度。例如, Dipaola, Tschannen-Moran (2001) 提出了学校组织公民行为这个概念,然后对学校的组织公民行为及其对学校气氛的影响进行研究,并设计了学校组织公民行为量表;通过因子分析发现 Dipaola 等提出的这个概念是一维的组织公民行为。之后郑耀男(2002)又提出了具有五维结构的教师组织公民行为——助人行为、尊重学校体制、工作自我要求、关怀学校效益与敬业行为等;另外我国学者曹科岩和龙君伟(2007)以我国中小学教师为调查对象,并对其组织公民行为的维度结构进行了探索性研究,指出“教师组织公民行为的五个维度:学校认同、利他行为、责任意识、人际和谐和资源保护”。(2) 研究教师公民行为的前因变量。这些影响因素包括组织公平(郑耀男,2004;陈慧颖,2007)、领导行为(谢佩鸳,2000,曾进发,2004,陈慧颖,2007)、学校氛围(Dipaola, Tschannen-Moran, 2001; Jurewicz, 2004)、工作满意(郑耀男,2004)等,这些变量都对教师的组织公民行为产生影响。此外,一部分学者研究与

教师公民行为有关的背景变量及它们之间的关系。例如谢佩鸳(2000)和郑耀男(2001)等的研究发现,一些背景变量比如性别、年龄、学历、工作时间、职称、是否在单位有工作职务和学校规模等都会对教师展现公民行为产生影响。研究教师公民行为对教师工作效能和学校组织效能的影响。例如曹科岩等人(2007)的研究发现,教师公民行为可以提高学校整体效能,而且教师公民行为中的学校认同、责任意识 and 利他因素能够明显提升学校效能。此外,龙君伟和曹科岩(2006)的研究指出,教师公民行为对教师工作效能具有显著相关性,尤其教师公民行为中的认同组织和良心行为因素对教师工作效能具有明显的预测作用。

芦慧和阮浩借鉴台湾大学郑伯坝教授关于中国台湾地区组织公民行为研究,总结了我国内地学者对组织公民行为研究的三种类型:(1)比较性研究,即强调把文化视为最重要的影响因素,并通过寻找西方理论模式在应用于我国社会时所表现的不足,进而修正西方理论,提出我国新的组织公民行为框架。他们认为,在有关组织公民行为比较型研究中做得比较成功的是樊景立教授对中国组织公民行为维度的研究。(2)本土型研究,即建立符合本土要求的“中国式”组织公民行为理论。该类型研究相对比较薄弱。曾有秦燕、朱永新立足于“本土化”的角度对组织公民行为进行研究,总结出中国人组织公民行为的五大特点,即:重人际和谐、重劳动品质、强调保护公共资源、重视社会本位性以及有非常绝对化的个人首创性。(3)委托型与应用型研究,这是我国学者较多采用的研究类型,即通过对西方组织公民行为理论在我国的应用研究来为组织管理实践提供可资借鉴的机遇。比如,关于组织公民行为的影响因素,有个人特征与组织公民行为的关系;印象管理、文化价值观对组织公民行为的预测作用;组织承诺与组织公民行为和离职倾向的关系;组织文化类型与组织公民行为的关系;心理契约履行与组织公民行为的关系等。

难能可贵的是,我国也有学者对西方组织公民行为理论是否符合我国实际以及该理论自身建构的科学性和合理性等提出质疑。这种研究类型可称为“理性研究”,即结合我国实际,以科学的态度对待西方组织公民行为理论,



而非盲目照搬和应用。比如,早在2004年,徐长江和时勘就发表了对组织公民行为理论争议的评述,分别就组织公民行为理论中的角色与工作报酬认知问题、行为动机和意象问题提出质疑:

(1) 组织公民行为并非出于简单的社会交换动机,即员工不会仅仅因受到组织公正和善意的对待而报之以组织公民行为,他们与组织的心理契约、盟约关系以及行为意向等都可能对其组织公民行为起到决定性作用。

(2) 组织公民行为也并非完全是工作角色外行为,尤其在东方文化背景下会有更多的管理者把它视为工作角色内行为。李万县和万威武关于我国企业员工组织公民行为角色内取向的人口学特征研究也验证了上述观点,即员工在组织中担任的职位越高,越倾向于将组织公民行为视为工作角色内行为。

(3) 组织公民行为并不是一个没有正式组织酬赏的奉献行为。它给员工带来的不仅仅只是精神上的美誉,而更可能是实质的组织酬赏。鉴于上述评论,他们认为,“组织公民行为的研究目前还处于一个并不十分成熟的时期,出现的种种争议是正常的,它已经而且还将促进我们在这方面的深入研究”(徐长江、时勘,2004)。

此外,在考虑到组织公民行为正面作用的同时也考虑到其负面作用。比如,组织公民行为的印象管理动机等引起的负面效果;职业过劳、心理健康与组织公民行为的关系;职业倦怠及其与组织公民行为的关系等。这些研究表明,如同西方研究结论一样,我国组织公民行为也不一定都能为组织创造一个吸引力的环境,当员工都争先恐后地刻意表现组织公民行为时,会出现“组织公民行为升级”现象,员工会感到更高的工作压力以及工作超负荷,从而造成工作效率的低下。

总之,尽管组织公民行为在理论建构上尚有不尽完美的地方,但该理论致力于员工工作角色外行为的研究无疑是对管理理论和管理实践的一大贡献。它不仅为员工工作角色外行为的强化和提高奠定了理论依据,为组织适应复杂多变的外部环境找到了力量源泉,也提供了经济全球化时代和市场经济条件下企业员工的行为范式,为打造企业公民和提升企业社会资本奠定了个体

理论基础。另一方面,组织公民行为在其行为动机和概念建构上的不足也就成为本研究关注的问题之一。

三、当前研究的不足和启示

当前关于印象管理、组织公民行为和工作绩效关系的理论和实证方面的研究为我们提供了有益的启示。首先,印象管理理论为解释组织公民行为的动机及其与工作绩效的关系提供了可资借鉴的依据;其次,关于组织公民行为认知研究,包括工作角色认知和组织公民行为与报酬关系的认知,为我们进一步了解组织公民行为的本质内涵及其与工作绩效的关系提供了实证支持。再次,管理学者研究发现,人们在工作中会使用一些策略来加深组织对个体的印象,以期获得组织的认可与肯定,所以,员工组织公民行为有可能是员工为了加深印象而实施的一种自助行为,其目的是为了博得组织或他人(上司、同事)的好感,进而赢得良好的评价。因此,对组织行为的真实动机还有待于进一步的研究。

虽然现在的关于印象管理和组织公民行为的研究在帮助我们理解组织公民行为的实质及其与工作绩效的关系奠定了基础,但仍然有很多问题需要解决。这些问题的存在限制了企业对组织公民行为的有效利用,限制了企业利用印象管理和组织公民行为产出的效果和效率,也限制了组织公民行为理论和绩效评估理论在企业管理研究中的进一步发展。具体而言,这些问题主要表现为如下:

(1) 以往对组织公民行为和印象管理的研究与实践衔接不足

以往关于组织公民行为和印象管理的研究多停留在理论探索层面,较少从现实需求出发探讨理论与实际的结合。迄今为止,大多数组织公民行为研究基本沿用奥根 1988 年的原始定义,视其为与组织总体效能相关而与正式报酬体系无关的“角色外”行为。因此,尽管一些学者作了大量的努力,发现许多组织公民行为的前因变量和结果变量,但由于对组织公民行为的基本假设

建立在与工作无关的“工作角色外”之上，所以无论前因变量还是结果变量，也无论这些变量与组织公民行为多么显著，其结果都相同，从理论到理论，而无法将组织公民行为与员工“角色内”的工作行为相衔接，无法发挥其对组织实践的指导作用；印象管理研究也有同样的问题，尽管印象管理策略对工作绩效的影响作用得到许多研究的证实，但这种作用对员工职业生涯管理、对组织绩效管理有何启发和指导意义尚缺乏明确的阐述分析。组织公民行为理论与实践相脱节的根源在于以往研究较少关注组织公民行为本质内涵的界定。实际上，组织公民行为研究者都很清楚，组织公民行为比其他任何工作行为更为组织所期望，而且组织公民行为对组织效能的促进作用也得到验证。但如果把组织公民行为当作与组织公民行为从工作角色内行为中分离出来，变成一种与工作行为毫无联系的“抽象行为”，故而使这种本来产生于实际工作的行为脱离了工作实际。此外把组织公民行为单纯建构在“社会交换”理论的基础之上，也忽略了“行为产生需求”的基本原理。实际上，员工组织公民行为在发展和维系的过程中可能把与“组织相互交换”作为主要动机，但这也远远不能解释组织公民行动动机的全部。因此组织公民行为与其他任何行为一样都以个体需求为原始动力，并以需求的满足为归宿。因此，单纯将组织公民行为建立在“社会交换”基础之上，而忽略员工的内在需求，也在一定程度上扩大了组织公民行为与组织管理和员工行为实际的距离，降低了组织公民行为对实践的指导作用。

以往的实证研究表明，印象管理策略对组织公民行为和工作绩效均有重要的影响作用，但是这种作用产生的机理尚有待于进一步分析，因而，三者的相关关系或因果关系仍局限在理论层面，无论对员工行为的自我管理还是对组织绩效管理都难以起到应有的实践指导作用。

(2) 尽管以往的研究揭示了印象管理对组织公民行为的影响作用，但印象管理策略是如何具体影响组织公民行为和工作绩效的关系以及影响程度大小等问题，尚缺乏系统深入的研究。实际上，印象管理和组织公民行为目标的相似性，都是为了在目标对象的眼中创造“好战士”或“好公民”的形象，这

就很容易在管理者眼中形成一种错误信息。因此,有必要进一步探讨不同印象管理策略与组织公民行为之间的关系,以便更好地区别“好战士”与“好演员”,为有效地进行绩效评估奠定理论和实证基础。

(3) 以往对组织公民行为角色取向的研究(莫莉斯等,1994),使人们更明确地认识到组织公民行为的角色内涵,即组织公民的行为属于工作角色内行为,还是工作角色外行为之间并没有清晰的界限,而且员工与管理者对角色认知的幅度差距很大。然而,如何重新界定组织公民行为定义中的角色取向问题以及这种界定会对组织公民行为本质内涵有何影响等,仍然缺乏深入而细致的研究。

(4) 尽管一些实证研究(波德萨考夫等,1994),证明员工组织公民行为与其工作绩效密切相关,进而影响其工作报酬。然而,如何解决关于组织公民行为定义中明确表述“与报酬无关”的问题,尚没有进一步的研究。事实上,组织公民行为作为一种工作角色外行为,很难以组织传统的物质奖惩为特征的正式报酬体系来框定。与物质报酬相比,组织公民行为动机可能更多地与精神报酬相联系。

(5) 当前关于企业印象管理、组织公民行为和工作绩效之间关系的研究没有考虑中国企业所面对的特殊制度和环境,对于像中国这样具有不同文化特征和制度环境的新兴市场经济国家来说,组织公民行为与工作绩效的研究目前还十分缺乏,这是由于不同价值观和文化环境在影响企业组织公民行为中发挥了重要影响。中国企业正处于一个不同于西方国家的转型制度的关键时期,因而,在研究企业组织公民行为所扮演的角色时就应该充分考虑到中国当前的特殊制度和背景。所以,如何针对我国企业实际情况,充分利用转型经济时期的制度、文化合组织特点来丰富印象管理和组织公民行为的理论与实践,就成为需要进一步研究的问题。

(6) 现有文献不能完全解释组织公民行为动机

组织公民行为的创始人奥根把该行为执行者称为“组织好战士”,然而就行为外在表现而言,组织公民行为与印象管理行为很相似,两者都是在目标