组织公民行为（刘家国，周媛媛，石倩文，2017）

（organizational citizenship behavior, OCB）

简介

组织公民行为是应用心理学和组织行为学领域被广泛研究的议题。主流观点认为，组织公民行为有助于组织形成良好的工作氛围，增强组织应对环境变化的能力，从而提高员工工作效率和组织绩效，是组织实现目标的重要手段，但组织并不需要明确或直接付给报酬。然而，近年来关于组织公民行为是否存在负效应的讨论日益增多。

因刘家国等（2017）认为Farh等（1997）问卷可能造成被调查者反感，不愿作答或不如实回答，故对Farh等（1997）在中国文化背景下所开发的量表为基础进行修改与调整，以进一步讨论组织公民行为的负效应。

信度与效度

Farh等（1997）将组织公民行为分为五个维度，分别为公司认同、帮助同事、主动性、人际和谐、保护公司资源，各维度对组织公民行为的载荷分别为0.73、0.82、0.82、0.27、0.39，整体CR为0.76。

量表

变量测量为Likert 5点量表设计，完全不同意为1，不同意为2，居中为3，同意为4，完全同意为5。

01. 愿意站出来维护公司的声誉；

02. 主动把公司的好消息告诉别人，澄清他们对公司的误解；

03. 提一些建设性的改善公司运作的建议；

04. 认真参加公司会议；

05. 愿意帮助新同事适应工作环境；

06. 愿意帮助同事解决与工作相关的问题；

07. 愿意在需要的时候分担同事的工作；

08. 愿意与同事交流和合作；

09. 在无人在场或无章可循的情况下仍然遵守公司规章制度；

10. 工作认真，很少犯错误；

11. 乐于挑战或接受新任务；

12. 为提高工作质量，努力学习；

13. 经常早到并能立即开展工作；

14. 个人影响力和利益比人际和谐更为重要 [原为：违反制度追求个人利益]；

15. 我会利用职位之便做些有利于自己的事情 [原为：利用职务之便满足私欲]；

16. 为自己的利益，他人的批评、建议无须过多在意 [原为：追求名利、听不进批评]；

17. 我会在上司或同事的背后抱怨其他同事 [原为：在上司或同事的背后说他们的坏话]；

18. 工作时间会做些私事；

19. 会利用公司的资源（如电话、复印机、电脑和汽车等）做些自己的事情；

20. 会为一些私事请病假。

计分方法

该量表共有20个题项，其中题项1-4测量公司认同，题项5-8测量帮助同事，题项9-13测量主动性，14-17测量人际和谐，18-20测量保护工作资源。其中，中括号内为Farh等（1997）原始问卷的题项。

量表出处

刘家国，周媛媛，石倩文. (2017). 组织公民行为负效应研究——整合广义交换、印象管理和进化心理学的分析. 管理评论, 29(4), 163–180.

OBHRM（[www.obhrm.net](http://www.obhrm.net)）整理，供学者在学术研究中使用，商业使用请与原作者联系。为了尊重作者的劳动成果，请规范引用，谢谢！