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。为此，刘家国等人（2017）以Farh等在中国文化背景下所开发的量表为基础对此进行研究。

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；

15. 我会利用职位之便做些有利于自己的事情；

16. 为自己的利益，他人的批评、建议无须过多在意；

17. 我会在上司或同事的背后抱怨其他同事；

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。

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！