

教师组织公民行为理论研究述评

Review on the Theory of Teachers' Organizational Citizenship Behavior

肖盼

Pan Xiao

广州美术学院 中国·广东 广州 510260

Guangzhou Academy of Fine Arts, Guangdong, Guangzhou, 510260, China

摘要:当前教师工作积极性的问题也是大多数学校较为关注的重要话题,论文对国际上有关组织公民行为的研究进行了梳理与分析,对已往研究进行了总结,并重新定义了教师组织公民行为的概念与内涵。

Abstract: At present, the problem of teachers' work enthusiasm is also an important topic that most schools pay more attention to. This paper combs and analyzes the research on organizational citizenship behavior at home and abroad, summarizes the previous research, and redefines the concept and connotation of teachers' organizational citizenship behavior.

关键词:教师;组织公民行为;研究述评

Keywords: teacher; organizational citizenship behavior; research review

DOI: 10.12346/sde.v3i4.3210

1 引言

组织公民行为在西方研究中已经成为独立的研究领域,在其概念和维度分析上已经有了比较成熟的结论,测量量表在国际上也相对比较完善。组织公民行为在中国的企业里早已存在,并对企业发展起到了推动作用。在理论研究层面,中国的相关研究也较为成熟,学界研究兴趣也日益高涨,但是结合中国文化背景和社会经济发展的时代特征的分析还不够。

2 学术关注度与传播度

在中国知网以“知识元检索”,然后选择检索框下的“指数”检索,搜索主题“组织公民行为”,可以得到图1。如图1所示,中国知网收录的以“组织公民行为”为主题的中文相关文献量从2001年的几乎0篇起,每年以几何级数增长,至2013年底已达132篇,到达最高峰;从2013年开始,以“组织公民行为”为主题的中文相关文献量又出现了显著下降,2015年减少至91篇,到2016年达到第二个峰值119篇;2016—2020年期间,中文相关文献量连续下降。2002年,以“组织公民行为”为主题的中文环比增长率最高,达到

500%;其次为2005年,达到193%。在中国知网收录的以“组织公民行为”为主题的外文相关文献量在2001—2020年之间都低于中文相关文献量,且在2006—2016年之间外文相关文献量一直在增长,到2016年达到39篇,2017年略有下降为22篇,之后又保持增长,2019年达到最高值42篇。2005年外文环比增长率最高,达到100%。这些相关文献量和环比增长率发展的速度足以证明组织公民行为理论已经在国内外引起研究者的高度关注,并成为管理学与心理学领域重要的研究内容。

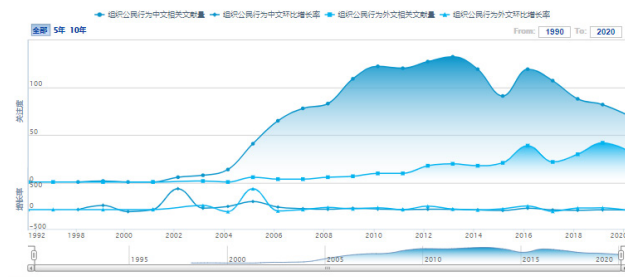


图1 组织公民行为学术关注度

图2显示,2004—2014年期间,组织公民行为文献被引量一直保持高速增长,从2004年的4篇增长至2014年的

【作者简介】肖盼(1989-),女,中国江西吉安人,硕士,助理研究员,从事教育管理研究。

314 篇,增长了 77.5 倍;2015—2018 年间,变化不大,保持在 337 到 340 篇之间;2019 年略有下降,在 2020 年达到新高 357 篇。环比增长率 2005 年最高,达到 375%;其次为 2002 年,达到 200%。

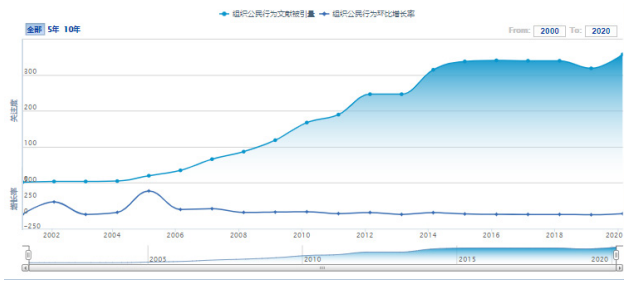


图 2 组织公民行为学术传播度

3 组织公民行为概念研究

Organ (1988) 认为,“组织公民行为”(Organizational citizenship Behavior, OCB) 概念的起源,可追溯到 1938 年 Barnard 在其经典著作《经理人员的职能》一书中所提出的“自愿合作”(Willingness to cooperate) 的概念,以及 1964 年霍桑实验对“非正式组织”的研究^[1]。

Bateman 和 Organ (1983) 将组织公民行为定义为一种员工的随意行为,该行为在正式的奖励制度中没有直接或明显的规定,但能从整体上提高组织绩效,促进组织发展。他们进一步解释说,所谓随意行为,指不是企业强制性的或对员工职责有明确规定要求的行为,是超角色行为,是超越组织规定的员工自发地实施对组织有利的行为^[2]。

Organ (1988) 在其出版的《组织公民行为:好战士现象》一书中,正式提出了“组织公民行为”一词,并对其给予了如下定义:“员工自觉自愿地表现出来的、非直接或间接地不被正式的报酬系统所认可的、能够从整体上提高组织效能的个体行为。^[3]”这是一个被后人引用最多的、最传统的 OCB 定义。

Morrison (1994) 在一项实证研究中发现,组织公民行为属于角色外还是角色内之间并没有明确的界限,OCB 的许多内容与员工自己认为的工作角色内行为有重合的地方^[4]。后来的一些研究改变了 Organ 最初的想法,Organ (1997) 对 OCB 概念重新定义,认为 OCB 是一种能够对组织的社会和心理环境提供支持作用、进而支持任务绩效的行为,并进一步解释到,员工角色“内”“外”行为的内涵是在不断地变化的,“不为正式奖惩制度约束”“角色外”等的概念界定并不是非常恰当^[5]。Organ (2007) 对 OCB 的定义与 1998 年相比,更加概括与简洁,避开了关于 OCB 的所有争议。

4 组织公民行为的维度研究

关于组织公民行为的结构维度研究,国外学者们提出了二维结构、三维结构、四维结构、五维结构、七维结构和九维结构等,这些结构维度研究最具代表性,具体见表 1。

表 1 其他国家学者对服务型领导的结构分类

学者	维度	具体内容
Smith (1983) ^[6]	2	利他行为、一般服从行为
Organ (1988) ^[7]	5	利他行为、尽职行为、文明礼貌、运动员精神、公民美德
Van Dyne (1994) ^[8]	3	服从组织、忠诚组织、参与组织活动
Moorman, Blakely (1995) ^[9]	4	人际帮助、个人主动性、个人勤奋性、忠诚拥护
Podsakoff (2000) ^[10]	7	助人行为、运动员精神、组织忠诚、组织遵从、个人主动性、公民道德、自我发展

注:该表并未包括所有国内学者对服务型领导的结构分类。

Smith (1983) 对于组织公民行为的分类最早。而 Organ 于 1988 提出的组织公民行为五维度模型受到了国内外学者们的广泛认可,许多学者将 Organ 的五维度模型作为设计组织公民行为测量量表的基础。

中国对组织公民行为的研究从一开始就借鉴了国外的研究成果,同时注重本土化问题,既强调文化背景的不同,又突出社会发展的时代特征的影响。在本土化的研究中,最具代表性的是樊景立。樊景立以中国台湾地区企业员工为研究对象,提出了中国台湾文化背景下的组织公民行为 5 个维度。同时,1998 年他对中国内地企业员工的组织公民行为理论进行了详细的分析研究,认为在中国内地文化背景下,组织公民行为的维度可由中国台湾地区的 5 个变为 10 个,具体见表 2^[11]。

表 2 樊景立对组织公民行为的结构分类

研究对象	维度	具体内容	解释
中国台湾地区企业	5	组织认同	认同组织制定的规章制度,主动维护组织形象,为组织发展提建议、积极参与组织活动等
		敬业精神	在工作中认真踏实,对自己提出更高的要求或超越了组织制度的要求
		帮助他人	在工作上做出对同事有利的行为,包括在生活或工作上帮助同事,主动参与同事关系的协调和沟通
		人际和睦	“和为贵”是中国文化核心价值观之一,人们在社会生活中,可能会为了使同事之间关系和谐而不惜牺牲组织的利益,主要体现在工作以外的帮助上
		保护或节约企业资源	不利用上班时间及利用组织资源来处理私人事务,同时还可能利用个人资源帮组织解决难题

研究对象	维度	具体内容	解释
中国内地企业	10	积极主动	有承担额外责任的意愿,如主动加班不计报酬等
		帮助同事	主动帮助他人解决工作和生活中遇到的困难
		观点表述	主动提出对组织发展有利的建议
		参与群体活动	积极参与企业组织的各项群体活动
		维护组织形象	积极主动地宣传与维护组织的正面形象
		自觉学习	主动根据组织发展需要提升自己的工作技能
		保护和节约组织资源	主动节约组织资源,不侵害组织资源并主动加以保护
		参与公益活动	主动参与企业举办的各项社会公益活动
		人际和睦	体现“和为贵”的中国文化观念
		保护工作环境整洁	保持工作环境的整洁

通过表1、2的比较,可知与国外OCB维度相比,中国台湾地区OCB维度与其相近的是组织认同、敬业精神及帮助他人,而运动员精神维度在中国台湾地区的研究中没有出现,保护或节约企业资源这一结构则包括在Podsakoff(2000)提出的公民道德维度中,而人际和睦则在西方文化背景中没有出现。从樊景立对中国内地企业研究中得出的10维度分析中可以看出,积极主动、自觉学习、帮助同事、维护组织形象4个维度与国外的个人主动性、自我发展、助人行为、组织忠诚维度类似,而观点表述、保护和节约组织资源、参与群体活动则统一包含在Podsakoff(2000)提出的公民道德维度中,保持工作环境整洁包含在Organ(1988)提出的尽职行为维度中,而参与公益活动、人际和睦是中国组织中特有的OCB维度。由此可见,中国与西方国家的分类有较大的区别,有些维度概念虽然相同,但内涵区别很大,有些概念只有在中国特有的文化背景下和当时社会经济发展的历史阶段才会出现,这些区别进一步说明OCB的本土化特征。

5 组织公民行为的测量研究

其他国家学者对组织公民行为量表的开发主要通过3种方法:①访谈法,如Smith(1983)根据访谈结果,编制了包括一般服从行为和利他行为两个方面的组织公民行为量表;②利用其他成熟的行为量表;③对前面学者已开发出的组织公民行为量表进行修改,形成新的测量量表^[12]。目前大部分学者主要是采用第三种开发途径测量组织公民行为。

Moorman, Blakely(1995)构建了一个包括个人主动性、人际帮助、个人勤奋性和忠诚拥护四维度的组织公民行为测量量表^[13]。在众多测量OCB的量表中,认可度最高的应用最广泛的是Organ(1997)开发的OCB量表,该量表包括

利他行为、文明礼貌、尽职行为、公民美德和运动员精神五个维度,共有22个题项^[14]。樊景立的研究成果已表明中国文化背景下的组织公民行为测量与研究 and 国外有所不同^[15],因此中国学者主张编制专门针对中国文化背景下的组织公民行为测量量表。

除了樊景立的研究外,张艳秋(2003)通过企业员工访谈、半开放式问卷调查等方法收集OCB的各种表现形式,再结合文献调研中收集到的三份标准化量表(Organ开发的22个题目的OCB量表,Graham开发的54个题目的OCB量表,樊景立1998开发的包括10个维度的OCB量表)自行编制OCB量表,对问卷作结构分析后探索出中国文化背景下OCB的6个维度:积极主动、自我发展、帮助行为、表达意见、组织参与、组织忠诚。张艳秋进一步强调,随着社会经济的发展,有些内容可能就不属于OCB的内容,而成为员工必须遵守的起码准则,如保护和节约企业资源、保持环境整洁等^[16]。

对于企业组织公民行为的测量研究已非常成熟,如今该理论已从企业组织发展到学校组织。DiPaola等人(2001)最先引用Organ(1988)对组织公民行为的定义来研究学校组织中的教师组织公民行为,并深入研究如何来测量教师组织公民行为。DiPaola等人(2001)的研究表明OCB在学校组织中的影响是非常大的,SOCB能有效促进提高学校的整体效能,且与学生的学业成绩正相关^[17]。

中国学者也有相应的对教师OCB的测量研究,但数量不多。龙君伟、曹科岩(2006)选取了广州市的6所中共240名教师作为研究对象,结果表明,教师组织公民行为包括良心行为、认同组织、利他与和谐、保护学校资源4个维度,其Cronbach'a系数分别为0.79、0.72、0.65、0.70,整体的Cronbach'a系数为0.85^[18]。

朱君伟(2008)开发了包括认同组织、不生事争利、协助同事、保护组织资源和敬业精神五维度的教师组织公民行为测量量表,且量表整体的Cronbach'a系数为0.90,该数据表明在该研究中组织公民行为量表的内部一致性程度非常高^[19]。郑旭(2011)以太原市七所小学的400位小学教师为研究对象,结论显示中小学教师组织公民行为是一个多维的概念,包含工作积极主动、与同事合作、维护组织内外和谐、敢于给学校提建议或意见四个维度,同时该研究结果表明教师组织公民行为能够有效提升学校组织的竞争力^[20]。

耿庆岭,韦雪艳(2016)采用问卷调查法,以中国山东、北京多所中学的384位教师为调查对象,应用王建康专门针对中国大陆地区中小学教师编制的包含7个维度(关心学生学习生活、关心学生思想交流、自我提升、积极主动、帮助同事、保护学校源和维护学校形象)的量表,探究工作重塑

与工作投入以及教师组织公民行为的关系,结果表明教师工作投入在工作重塑与组织公民行为之间有中介效应^[21]。吴娱(2020)以大学教师为研究对象开展调研分析并构建模型,探讨了分布式领导对大学教师组织公民行为的影响机制,研究发现组织信任、工作

满意度与组织承诺在分布式领导与教师组织公民行为之间起着重要的中介作用^[22]。

6 已往研究总结与核心概念界定

通过文献分析可知,学者们不管是对企业员工还是对教师的组织公民行为的研究,都没有达成一致的意见,对于OCB的维度划分,每个学者都有基于自己经验与分析的理解。

曹科岩、龙君伟(2007)认为教师组织公民行为是指教师在非基本工作要求条件下,自发表现出的一种超越角色标准以外的主动、积极、正面、尽职、利他的行为^[23]。郑旭(2011)指出教师组织公民行为是指教师在学校里主动展现出的一种职责范围外的有利于同事、学生和学校的亲社会行为^[24]。这样的定义都将教师组织公民行为限定为角色外行为,不仅与Organ(1988)提出的组织公民行为的定义相符,而且未超过Organ(1988)定义的OCB范畴,因此本研究将沿用Organ(1988)对OCB的理解来定义教师组织公民行为,即教师自觉自愿地表现出来的、非直接或间接地被正式的报酬系统所认可的、能够从整体上提高学校组织效能的个体行为。

张艳秋(2003)探索出中国文化背景下OCB的6个维度:积极主动、自我发展、帮助行为、表达意见、组织参与、组织忠诚,对组织公民行为的研究具有时代特征意义,对组织公民行为理论与实践的发展具有重要贡献。虽然龙君伟、曹科岩(2006)、朱君伟(2008)都将保护组织资源作为教师OCB的一个维度,但本研究认为随着社会经济的发展以及学校组织的变革创新,保护和节约组织资源已不属于组织公民行为的内容,而是教师必须遵守的基本职业道德。根据其他学者对“积极主动”维度的定义,可知该维度主要指的是教师的敬业尽责行为,“积极主动”维度的说法不与其他维度互斥,笔者认为将“积极主动”维度改成“敬业尽责”更合理。

综上,笔者将教师组织公民行为分为三个层面,第一是个人层面,体现在教师对自身的要求,包括敬业尽责、自我发展两个维度;第二是他人层面,体现在教师对其他人的关注,包括帮助行为维度;第三是组织层面,体现在对组织的认可和参与,包括表达意见、组织忠诚、组织参与三个维度。

笔者对教师组织公民行为各维度的定义如下所示:

①敬业尽责:对待工作认真负责,主动解决工作问题,

完成工作任务,并能主动承担工作职责以外的任务,达成预定的学校目标。

②自我发展:个人寻求进步和发展,利用业余时间参加培训和自我学习,丰富和提高个人知识和能力。

③帮助行为:教师积极主动帮助同事解决工作上的难题,而且也关心其他教师的生活以及乐意帮助解决其个人私事。

④表达意见:主动提出对组织发展有利的合理化建议,对工作和组织有责任感。

⑤组织忠诚:维护学校组织的正面形象,主动与不良现象做斗争。

⑥组织参与:热爱集体,热心参与学校组织的各项活动。

参考文献

- [1] 田也壮. 组织行为学[M]. 北京:高等教育出版社,2013:238.
- [2] Bateman T S, Organ D W. Job Satisfaction and the Good Soldier: the Relationship Between Affect and Employee "Citizenship" [J]. *Academy of Management Journal*, 1983, 26: 587-595.
- [3] 邱环. 组织公民行为研究现状及评析[J]. *北方经济*, 2011(6):27-28.
- [4] 张斌. 组织公民行为理论与实践——基于个体社会网络分析视角[M]. 成都:西南财经大学出版社,2013.
- [5] Organ D W. Organizational Citizenship Behavior: Its Construct Clean-Up Time[J]. *Human Performance*, 1997(10):85-97.
- [6] Smith C A, Organ D W, Near J P. Organizational Citizenship Behavior: its nature and antecedents[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1983(68):653-663.
- [7] Organ D W. Organizational Citizenship Behavior: The good Soldier Syndrome[M]. MA: Lexington Books, 1988.
- [8] Van Dyne L, Graham J W, Dienesch R M. Organizational Citizenship Behavior: Construct redefinition Measurement and validation[J]. *Academy of management journal*, 1994(37):765-802.
- [9] Moorman, R H, Blakely, G L, Individualism - collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1995(16):127-142.
- [10] Podsakoff P M, Mackenzie S B, Paine J B, Bachrach D G. Organizational citizenship Behavior: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research[J]. *Journal of Management*, 2000(26):513-621.
- [11] 张斌. 组织公民行为理论与实践——基于个体社会网络分析视角[M]. 成都:西南财经大学出版社,2013.
- [12] 赵红梅. 组织公民行为与员工绩效关系研究——基于个人物质与个人—组织契合度的调节作用[M]. 北京:知识产权出版社,2009.

(下转第17页)

第三人称的使用很少,在翻译的网页中,使用较多的人称代词为第一人称代词“I”和第三人称代词“it”,例如,一些企业的理念是“公司坚持创新,是国家高新技术企业、有国家认可的实验室、强大的人才队伍。”这一句话中只有“公司”这一主语,后面几个小句的主语也是公司,所以在翻译过程中,要适当加入主语——公司的名称,或者用“we”代替公司。

例如,一些公司的企业文化中介绍自身团队的优势:公司秉承“要干就要干好,发展就要创新”的企业精神,以“创造客户价值,利于社会大众”为己任,拥有先进的技术优势和良好的产品质量。

翻译为:XX(公司名) has the spirit of “We should do the best if we decided to do. We should creative if we want to develop”. We think creating value for customer and good for the public is our own task. We also have the advanced technology and good quality.

5 结语

对于外向型企业来说,外文的官方网站是发展国际市场中建立企业形象、提升企业产品出口的重要营销因素,在互

联网科技高速发达的今天,企业官方网站是企业向外进行产品销售的展示服务营销的重要平台,有利于给企业树立良好的形象,扩大企业的海外市场,提升企业的出口利润。在网站的翻译过程中会包含很多的文化负载词,这些词语由于中西方文化的不同,采用直接翻译的形式可能会造成一定的误解或者目标读者不能很好地理解企业所表达的内涵。论文通过对外向型企业网站翻译中文化负载词进行研究,对外向型企业中文化负载词的重要性进行分析,然后分析了外向型企业在文化负载词翻译方面存在的问题,同时给出了解决对策,希望通过研究能够对外向型企业在翻译中文化负载词的使用技巧上提供一些思路。

参考文献

- [1] 徐彩华. 传播学视角下岭南文化负载词的翻译评价体系探索[J]. 五邑大学学报(社会科学版), 2020, 22(4):82-85+90+93.
- [2] 亢连连, 刘思齐, 姜华. 浅析生态翻译学视角下陕西文化负载词的翻译策略[J]. 英语广场, 2020(30):26-28.
- [3] 史林. 历史文化负载词的翻译策略——以纪录片《河西走廊》的西班牙语翻译为例[J]. 公关世界, 2020(20):43-44.
- [13] Blakely G L, Andrews M C, Fuller J. Are Chameleons Good Citizens? A Longitudinal Study of the Relationship Between Self-Monitoring and Organizational Citizenship Behavior[J]. Journal of Business and Psychology, 2003, 18(2):131-144.
- [14] Organ D W. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. 1997.
- [15] 张斌, 组织公民行为理论与实践——基于个体社会网络分析视角[M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2013.
- [16] 张艳秋. 企业员工组织公民行为结构初探[D]. 广州: 暨南大学, 2003.
- [17] DiPaola M F, T schannen - Moran M. Organizational citizenship behaviour in schools and its relationship to school climate[J]. Journal of School Leadership, 2001, 11(5):424-447.
- [18] 龙君伟, 曹科岩. 教师组织公民行为与教学效能感的关系研究[J]. 心理科学, 2006(4):874-877.
- [19] 朱君伟. 小学教师组织承诺、工作满意度与组织公民行为的关系研究[D]. 太原: 山西大学, 2008.
- [20] 郑旭. 义务教育阶段教师组织公民行为的模型建构[D]. 成都: 四川师范大学, 2011.
- [21] 耿庆岭, 韦雪艳. 教师工作重塑与组织公民行为关系: 工作投入的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(2):356-358+331.
- [22] 吴娱. 分布式领导对大学教师组织公民行为的影响——以态度因素为中介[J]. 教师教育研究, 2020, 32(1):69-77.
- [23] 曹科岩, 龙君伟. 教师组织公民行为: 结构与影响因素的研究[J]. 心理发展与教育, 2007,(1):87-92.
- [24] 扶长青. 教师组织公民行为研究回顾与展望[J]. 重庆第二师范学院学报, 2008, 21(5):98-101.

(上接第 11 页)