

组织公民行为和反生产行为研究综述

董云飞

北京华商电力产业发展有限公司，北京市西城区，100052；

摘要：尽管组织公民行为和反生产工作行为之间存在着负相关关系，但是员工经常同时存在两种工作状态。心理学家研究发现：当人们从事在道德上值得称赞的行为的时候，他们经常给自己一个行为不道德的道德许可。在本篇文章当中，我们首先对组织公民行为和反生产行为二者的概念、出现原因进行介绍，随后又借鉴道德许可理论和身份取向研究来解释为什么以及何时公民行为可能会导致随后的反生产行为。我们也解释了由于从事反生产行为而对雇员个人声誉带来的损害将较少的程度，如果他们从事这种行为的道德许可。最后，提出对未来研究方向的展望。

关键词：组织公民行为；反生产行为；道德许可理论

DOI：10.64216/3080-1486.25.09.044

引言

组织行为学研究领域热点话题之一就是工作的绩效结构。随着研究的不断深入，关于任务绩效的研究已经逐步转移到任务绩效之外的员工自发行为上面，由此产生两个研究领域：组织公民行为和反生产行为。两者看似独立，但在学者们的研究当中，我们已经看到两者越来越多的联系，从负相关到可能存在一定程度的正相关，以及二者之间如何相互影响和相互作用。本文就是在对前人文献的系统回顾基础上，对二者进行总结性论述。

1 组织公民行为与反生产行为的概念比较

组织公民行为的概念最早由 Organ (1988) 提出，指的是个体可自己决定是否进行不被组织奖励的行为，比如自愿加班等，是一种有利于组织的角色外行为，由一系列非正式的合作行为构成，既不为正式角色所强调，也不为正式劳动合同要求。

反生产行为是指违反组织合法规定，对组织或组织成员利益构成威胁的雇员有意地自发行为，包括消极怠工等。Sackett 和 DeVore (2001) 认为员工有意违背所在组织合法利益的任何行为都是反生产行为，并提出了三条判断标准：无论行为是否造成恶劣后果，只要个体是有意为之的；可以预见行为会造成伤害，但未必一定导致恶劣后果；行为带给组织的潜在伤害要大于潜在利益。

由此可见，组织公民行为与反生产行为是两类性质截然相反但又高度相关的员工自发的角色外行为。从影响来看，一般认为组织公民行为是有助于提升组织机能的积极角色外行为，而反生产行为是对组织或组织成员利益构成威胁的消极角色外行为，两者完全相反。从形

式来看，两者存在相同之处，首先，两者都是正式合同没有明确规定的自发行为。其次，两者都是角色外行为，超出角色职责要求。

2 组织公民行为与反生产行为产生原因

2.1 个人因素

Allen 和 Rush (1988) 研究表明，由于亲社会、利他主义等，员工可能从事组织公民行为。Bolino 和 Turnley 等 (2010) 得出，员工迫于主管或同事压力从事组织公民行为。

Dalal et al (2009) 认为组织公民行为和反生产行为都来自雇员工作中经历的事件。积极的事件触发积极影响和公民行为，消极事件触发消极影响和反生产行为。Spector 和 Fox (2010) 提出雇员或许是将从事组织公民行为和反生产行为作为一种处理工作中低刺激和无聊状态的手段。

总的来说，组织公民行为和反生产行为可能共存，因为它们有相同的诱因即作为影响和情感调节过程的一部分。

2.2 组内因素

个人的善行表现可以代替性地许可小组中的其他成员随后的不良行为。Kouchaki (2011) 证明，当人们意识到他们小组中的一员已经以非偏见的方式行事时，他们变得更有可能以歧视的方式行事。

3 组织公民行为与反生产行为关系探讨

3.1 组织公民行为与反生产行为负相关

Podsakoff (1997) 提出，雇员在工作场所从事组织公民行为将有助于提高组织的运作效率，Dunlop

(2004)则认为从事反生产行为将损害组织运作效率。Fox 和 Spector (2001)将反生产工作行为描述为:它通过直接影响组织的功能和财产,或者在某种程度上伤害员工降低其工作效率进而损害组织。

尽管组织公民行为和反生产行为整体上来说负相关的,但是最近研究表明二者实际上独立存在,也可能共存。达拉勒(2005)发现,当没有包含反生产行为项目的组织公民行为被测量时,组织公民行为和反生产行为的相关系数仅为-0.16,斯佩克特,鲍尔和福克斯(2010)研究结果是-0.13。

3.2 组织公民行为与反生产行为影响机制

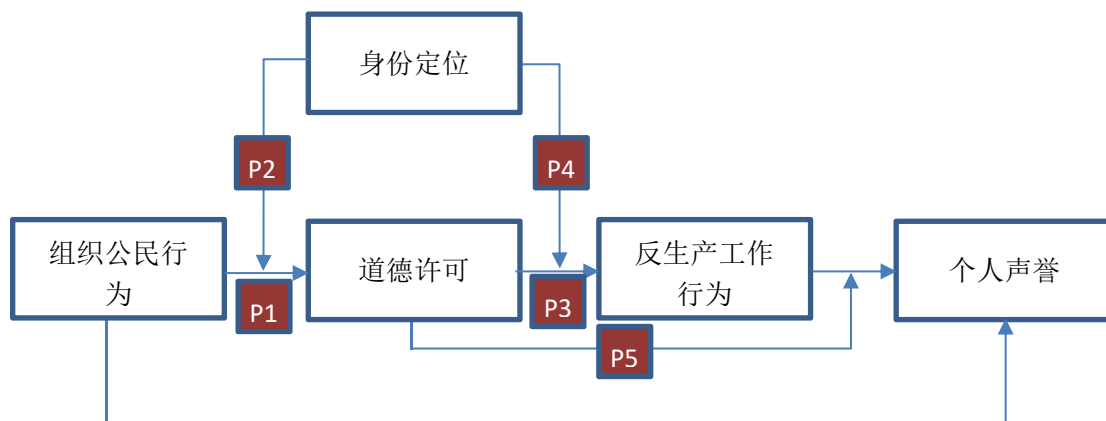


图1 道德许可模型

3.2.1 道德许可理论

道德许可理论源于Nisan(1990, 1991)的道德平衡模型:当面临道德上的决定时,正直的人有时也会选择从事有限数量的可以解释为非道德的行为。Miller&Effron对道德均衡的解释是人们愿意在一段时间保持的道德自我尊重的阈值水平。

Lount 和 Murnighan (2010)提出,当个人面对道德决定时,他们认为他们当前的道德自尊与他们的道德平衡相关,并作出能弥合两者间差距的决定。换句话说,他们致力于维持道德平衡。

总之,从前人的研究中,我们可以得出:道德行为可能会提高人们的道德自尊,从而在未来情况下许可更少的道德行为。当这一理论应用到组织设计当中时,我们可以理解为某些组织公民行为可能许可其后的反生产行为。

3.2.2 组织公民行为与道德许可

Miller 和 Effron 在 2010 年提出,个人在从事道德上值得称道的行为时,会获得道德许可。虽然,组织公民行为在性质上几乎总是积极的,因为其定义的质量增强了工作的社会和心理背景,但是从定义上来讲,它不是道德上值得称道的。

Merriitt 等(2010)提出,组织公民行为应该能提高一个员工的道德自尊到在道德上值得称赞的程度。然

最近几年关于组织公民行为和反生产行为的研究过程就相当于构建了一个道德许可模型,如下图1所示,用来解释组织公民行为和反生产行为之间的关系和相互作用。组织公民行为导致道德许可的产生,这反过来又引起反生产行为。然而,组织公民行为与道德许可之间以及道德许可与反生产行为之间的关系受到雇员身份定位的影响。最后,组织公民行为对员工个人声誉产生积极影响,反生产行为造成负面影响。然而,反生产行为对个人声誉的影响通过道德许可来调节,使得当员工具有从事反生产行为的道德许可时,这种消极关系被削弱。

而,根据Batson 和 Fultz (1987)的研究结果,当人们将他们的亲社会行为归因于外界的压力、感知到的义务或期望或者接受社会或物资奖励时,人们不太可能将自己定义为善良、关爱和利他主义的一类人。

3.2.3 身份定位和道德许可

Cooper 和 Thatcher (2010)认为具有个人身份定位的雇员将自己定义为个人,他们的行为主要由个人利益驱动;具有关系身份定位的雇员将自己定义为人际关系的成员,他们的行为主要由他们对同事或客户的关心驱动;具有集体身份倾向的员工将自己定义为组织的成员,他们的行为主要由他们对组织有效性的关心驱动。此外,Johnson 等人 2006 年的研究结果表明,身份定位和组织公民行为二者是相关的,具有个人身份定位的雇员最关心的是有利于自己的组织公民行为,具有关系身份定位的雇员有动力从事面向同事或客户的组织公民行为,具有集体身份定位的雇员专注于面向组织的组织公民行为。

Miller 和 Effron (2010)认为,就员工组织公民行为的目标和员工身份定位一致来说,他们的道德自尊不可能提升,因为这种行为仅仅反映他们定义自己的方式和他们的价值观。

总之,当雇员从事与其身份定位相一致的公民行为时,不会产生道德许可。例如,具有关系身份定位的工

人不应该因为帮助她的同事完成困难的任务而获得道德许可。同样,面临同事的批评而选择为组织辩护的雇员,如果他拥有集体身份定位,那么他将不会感到被许可从事随后的不良行为。

3.2.4 道德许可与反生产行为

Miller 和 Effron (2010) 提出,根据道德许可理论,当雇员持有道德许可证时,他们可以自由地从事道德上有问题的行为,因为他们对从事诋毁行为可能发送的信号(对自己和他人)的担忧减少了。

如同组织公民行为在道德上被称赞的程度不同,反生产行为在道德上被谴责的程度也有不同。Griffin 和 Lopez (2005) 认为,一些反生产行为比另一些更加严重,伤害性更大。由工作场所状况或者负面情绪状态引起的反生产行为比无缘无故的反生产行为更加合理。此外,无意中发生的反生产行为,比如交通堵塞和迟到,比那些有意为之的反生产行为,比如由于故意将闹铃设置较晚响铃而导致的迟到行为,在道德上受到更少的影响。

3.2.5 身份定位与反生产行为

Zhong 等 (2009) 根据 Festinger (1957) 提出的一致性理论,得出做组织公民行为的雇员应该有动力去进行额外的组织公民行为。然而,道德许可使得个人行为不一致。Effron 等 (2009) 认为正如个人的身份定位可能影响某些积极行为是否导致道德许可一样,个人的身份也被认为在确定他或她将如何自由地使用道德许可来从事反生产行为方面发挥重要作用。

由于具有个人身份定位的员工专注于自我提升,并且试图从事能使他们赢得声望、脱颖而出的行为,所以他们不可能使用他们的道德许可从事损害他们自身利益的反生产行为,例如忽视参加一个发言可能会受重视的会议。同样,鉴于他们对人际关系的关注,具有关系身份定位的员工不太可能从事面向其它个体的反生产行为,即使他们在道德上感到被允许这样做。最后,因为具有集体身份定位的员工倾向于根据他们与组织的关系来定义自己,所以他们应该不愿使用道德许可去从事可能损害组织的反生产行为。因此,身份定位也应该影响员工在其获得道德许可的情况下制定的反生产行为的类型。

3.2.6 道德许可和个人声誉

Zinko 和 Ferris (2007) 提到,个人声誉指的是基于他或她的个人特征和先前行为而为集体所持有的关于员工形象的感觉。Hall 等 (2009) 的研究工作表明组织公民行为与雇员的个人声誉是正相关的。Lievens 等人的研究发现,从事反生产行为的员工不被主管和同事所看好。

Effron 和 Monin (2010) 认为,在一些情况下,观

察者通过信用许可,从而允许先前的善行抵消随后的偏离行为。换句话说,同事们可能会忽略那些之前已经帮助他人和组织的员工的反生产行为,由于他们通过这些行为所获得的信誉或信用。

4 未来研究方向

结合上述内容,我们可以认识到员工会从事道德上恢复平衡的反生产行为,以尽早满足他们的需求,而不与他们的身份方向冲突。然而,由于组织公民行为和反生产行为不总是能被他人发现,所以在那些曾经见证他们的可授予道德许可证的组织公民行为的人们面前,雇员可能更加随便地从事道德上许可的反生产行为。因此,相比同事没有观察到其伴随的组织公民行为的情况,当组织中其他成员意识到员工绩效任务的可见性程度较高时,员工应该更加从容地从事道德上许可的反生产行为。因此,未来研究应设法了解道德上许可的反生产行为对个人声誉造成的影响,是如何受到观察者对道德上值得称赞的公民行为的意识程度影响的。未来的研究也可关注组织中团队和小组的存在如何影响道德许可。

最近的工作表明,个人的善行表现可以代替性地许可小组中的其他成员随后的不良行为。具体来说,当人们意识到他们小组中的一员已经以非偏见的方式行事(雇佣一个少数民族)时,他们变得更有可能以歧视的方式行事(拒绝一个合格的少数民族获得工作)。鉴于组织中小组和团队的普遍性,替代性道德许可在工作场所可能相对常见。因此,未来的工作应该设法了解组织中同事和小组成员之间可能发生的替代许可的潜在影响。

参考文献

- [1]Fineman,S.On being positive: Concerns and counterpoints.Academy of Management Review,2006,31:270-291.
- [2]Anthony c.klotz & Mark c.kolino.Citizenship and counterproductive work behavior: a moral licensing view. Academy of Management Review,2013,38:292-306.
- [3]Bergeron,D M.The potential paradox of organizational citizenship behavior:Good citizens at what cost? [J].Academy of Management Review,2007,32(4):1078-1095.

作者简介:董云飞(1993年2月)男,汉族,河南省商丘市,经济师,硕士研究生学历,研究方向:人力资源开发与管理、绩效提升、业绩评价、组织人才培养等。