

doi:10.3969/j.issn.1674-8131.2010.06.016

中国企业员工关系绩效结构维度研究^{*}

夏福斌^a, 路平^b

(黑龙江大学 a. 经济与工商管理学院; b. 教育学院, 哈尔滨 150080)

摘要:关系绩效的概念与结构是关系绩效研究中的核心内容,但目前国外关于关系绩效概念与结构的理论存在很大的分歧和争议,而国内在这方面缺乏针对中国企业的实证研究。本文参考国外文献,结合中国企业实际编制员工关系绩效问卷,并对多家企业的 736 名员工进行问卷调查,进而对企业员工关系绩效结构维度进行探讨,结果表明我国企业员工关系绩效由人际关系绩效、组织关系绩效、工作关系绩效 3 个维度构成。

关键词:关系绩效;关系绩效结构;员工关系绩效;人际关系;组织关系;工作关系

中图分类号:F272.92 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-8131(2010)06-0100-07

Research into the Structure Dimension of Employee's Contextual Performance in China

XIA Fu-bin^a, LU Ping^b

(a. School of Economics and Management, b. School of Education, Heilongjiang University, Haerbin 150080, China)

Abstract: The concept and structure of contextual performance is the core content in contextual performance research, however, currently, the theory on concept and structure of contextual performance at abroad has many differences and debates and the lack of empirical research on China's enterprises in China exists. This paper consults foreign literatures, based on the questionnaires on real employees relation performance of Chinese enterprises, the survey data were collected from 736 managers and employees of companies which were different kinds and from different districts of China. The results show that contextual performance of Chinese employees is a three-dimension construct, comprising interpersonal contextual performance, organizational contextual performance and job contextual performance.

Key words: contextual performance; contextual performance structure; contextual performance of employee relation; interpersonal relation; organization relation; working relation

一、引言

关系绩效(又被称为周边绩效)理论的提出改变了传统的看待员工工作绩效的单一视角,不仅对

组织薪酬设计、员工培训等与员工绩效紧密相关的方面产生了重要影响(Johnson, 2001)^[1],而且,由于组织是一个诸多因素相互作用的系统,关系绩效

* 收稿日期:2010-07-05;修回日期:2010-08-28

基金项目:黑龙江省教育厅人文社科项目(11532154)

作者简介:夏福斌(1975—),男,辽宁大连人;讲师,在黑龙江大学经济与工商管理学院任教,主要从事人力资源管理研究;Tel:13766816045,E-mail:wog358@126.com。

路平(1975—),女,辽宁铁岭人;讲师,在黑龙江大学教育学院任教,主要从事工业与组织心理学研究;Tel:13946067095,E-mail:orchidser@126.com。

理论也给其他组织领域的理论与实践都带来了一定的影响。

1. 关系绩效的提出

自从 Katz 和 Kahn(1978)把与工作有关的行为分为角色内行为、角色外行为以来^[2],有关角色外行为的研究引起了众多学者的关注。

Organ 在 1983 年提出了组织公民行为(Organizational Citizenship Behavior,简称 OCB)的概念,它是指角色外的、自觉帮助他人的行为,支持组织的责任意识等^[3]。Brief 和 Motowidlo(1986)提出了一个相似概念,即亲社会行为(Prosocial Organizational Behavior,简称 POB),是指目的在于促进个体或团体福利的行为^[4],它既可以是角色规定的也可以是角色外的,而且对于组织可能有消极影响,但是对个体却是有积极作用的。Borman(1985)等人提出了士兵效能模型(Model of soldier effectiveness),它源于对新兵绩效结构的确定工作,该模型由组织社会化、组织承诺、士气等概念相结合定义了三种主要的绩效维度:忠诚、协作、生产决心^[5]。

上述三个概念都指出了员工工作的非正式行为方面,但都没有将员工任务绩效之外的活动进行全面的概括。Borman 和 Motowidlo 对这些概念进行整合,将员工非任务规定的活动归结成一个绩效范畴,提出了关系绩效的概念,从而全面地揭示了组织员工非任务绩效的构成。Borman 和 Motowidlo(1993)^[6]提出,在人事招聘与选拔的理论和实践中,人们倾向于把重点集中在员工工作绩效范畴的一个方面,即他们称之为任务绩效(Task Performance)的那一部分,而对同样有着重要作用的“关系绩效”(Contextual Performance)部分却排除或忽视。他们认为两者是相对应的,共同构成员工的整体绩效。

任务绩效是指正式的工作规范中明确指出的那些活动。由于这些活动完成组织的技术加工、为技术核心提供材料或服务,因而它们的重要性早已为人们所熟知。而关系绩效则是指并非被正式工作规范规定的,但为技术核心提供支持(组织的、社会的、心理的情境)的那些活动,如助人、合作、支持组织目标等^[7]。由于这些活动对于组织效能的作用不像任务绩效那么明显,所以长久以来未受重视。但当它一经正式提出,就得到了很多研究支持。

2. 员工关系绩效的概念与结构

关于关系绩效概念与结构方面的实证和理论研究比较多,观点也存在着较大的分歧,总结起来有以下几种代表性的观点:

Borman 和 Motowidlo(1993)把关系绩效定义为不是直接的生产和服务活动与行为,而是为这些活动与行为提供更为广泛的组织、心里和社会环境支持的行为或活动^[6]。相应的他们在总结了 OCB、POB 和士兵效能等概念的基础上提出了关系绩效的五维结构模型。该模型表明关系绩效是由五维度构成:(1)自愿做一些本不属于自己职责范围内的工作;(2)完成重要工作时的持久热情;(3)帮助他人以及与他人合作;(4)严格遵守组织的规章制度;(5)赞同、支持和维护组织的目标^[6]。

Van Scotter 和 Motowidlo(1996)^[8]认为关系绩效是超越了员工工作说明书和职务规范的行为与活动,有两种类型,即关系绩效的结构包括人际促进和敬业精神两大方面。人际促进是指有利于同事绩效的合作性的、体贴周到的、助人的行为;敬业精神是指自律的、激励的行为,如努力工作、积极主动、遵守规章以支持组织目标。

Organ(1997)^[9]提出关系绩效是有利于保持和提高支持任务绩效的社会和心理环境行为,同时说明关系绩效应该是并非正式工作规范需要的以及不会被组织正式报酬系统回报的,但对组织而言却是重要的。

Coleman 和 Borman(2000)把关系绩效定义为不是直接促进组织生产与服务的行为,而是支持组织社会和心理结构的行为,同时提出关系绩效的三个维度:(1)利于个体的“人际关系公民绩效”,包括助人、合作、社会参与、人际促进、利他以及文明礼貌;(2)利于组织的“组织公民绩效”,包括遵守规章、支持组织目标、主动适应组织的价值观和政策、在困难时期留在组织、愿意对外代表组织、忠诚、服从、运动员精神、公民品德以及责任感;(3)利于工作或任务的“工作一任务责任感”,包括对任务的持久热情和额外努力、自愿担负工作中非正式部分、对组织改革的建议、首创精神、承担额外责任^[10]。

研究中运用较多的是五维法和二维法,而三维法对关系绩效的维度概括得最为全面,将它的特征表达得最明确。依照 Coleman 与 Borman(2000)的说法,不同的划分方法是由于目的不同,适用情形

也不同^[10]。因此不论哪种划分法都难免有其局限性。

综上所述,关系绩效的概念应该包括下面几个方面:第一,关系绩效是角色外的自愿行为,超出了工作说明书描述的行为(Borman和Motowidlo,1993;Van Scotter和Motowidlo,1996)^{[6][8]},即使员工没有做出这些行为也不会受到处罚;第二,任务绩效会随工作不同而有所差别,但关系绩效是稳定的和相似的,不会因为工作、组织的变化而变化(Borman和Motowidlo,1993)^[6];第三,关系绩效是不会被组织正式报酬系统所承认的行为(Organ,1997)^[9],但却是组织需要的行为;第四,关系绩效并不直接提升组织效能(Stone-Romero,2009)^[11]。

3. 关系绩效的测量

关系绩效的测量工具,即评定量表,主要有三种来源:一是依据关系绩效的定义进行访谈而制定的量表,如Motowidlo和Van Scotter(1993)的关系绩效量表^[12],Borman、White和Dorsey(1995)的人际促进量表^[13],Van Scotter和Motowidlo(1996)的敬业精神量表^[8]。这一类量表使用最为广泛,更具有普遍意义,为大多数的实证研究所选用。二是将原有量表(指第一种来源的量表)与研究样本的组织特点相结合而制定的量表,如Antonioni和Park(2001)使用的量表^[14]。这一类量表更具实效性,但应用不多。三是以实际的关系绩效表现(如旷工等)结合组织公民行为量表等其他行为量表而形成的综合评定,如Hattrup、O'Connell和Wingate(1998)^[15]使用的测定方法。这一类量表只见于个别案例中。

4. 研究问题的提出

西方关系绩效的研究已经取得了令人瞩目的成果,但对以往的研究进行深入分析后发现,还有许多需要进一步研究的地方。

首先,虽然学者们都同意关系绩效是角色外自愿行为,但何谓角色外自愿行为却缺乏清晰的定义。第一,比较Borman与Van Scotter关系绩效结构发现,这两个模型有重叠的部分也有不同的部分,这除了说明两人对关系绩效的理解存在差异外,还表明这两个模型是不全面;而Coleman和Borman(2000)的关系绩效结构模型从利于人、工作、组织三个方面来定义关系绩效,相比前者更为全面,因此本研究以Coleman和Borman的关系绩效结构模型作为研究的主要框架对关系绩效进行研究。第

二,研究这三个关系绩效结构发现,其概念的操作化定义存在问题,如合作、遵守组织规章制度等行为。按照Katz和Kahn(1978)的角色获取理论(role-taking theory)^[2],组织是一个由各种角色相互关联构成的系统,为了保证组织的正常运行,各种角色必须遵守规则和相互协作,这不符合关系绩效的概念。由此可见合作、遵守组织规章制度等行为是角色内行为,Stone-Romero(2009)的研究也证实这一点。

其次,目前关系绩效的研究都是建立在西方文化背景下的。由于中西方文化的巨大差异性,所以有必要研究中国文化背景下的员工关系绩效的结构,为以后国内相关研究奠定基础。

二、研究方法

1. 研究被试

正式研究中先后调查了两个样本。样本选取的是8家我国各类企业组织(青岛某大型合资集团、乐金电子集团、路桥华南工程公司、中国油品销售集团某分公司、中国石油天然气集团某分公司、某大型轴承集团、深圳某实业公司、北京某有限公司)的各层次员工。第一次样本用于员工关系绩效测量问卷的编制,并对员工关系绩效结构做探索性因素分析,共发放问卷300份,回收260份,有效问卷为248份;第二个样本用于员工关系绩效结构维度的验证,共发放问卷600份,回收502份,有效问卷488份。

2. 员工关系绩效测量问卷的编制

本研究的关系绩效量表编制主要参考Coleman和Borman等人的研究成果,同时结合我国实际情况,通过以下步骤完成:

(1)关系绩效量表项目的确定。关系绩效量表初稿以Coleman和Borman(2000)三维法为框架,同时融合了其他理论来源和多种相关研究来源,其中Motowidlo和Borman(1993),Van Scotter和Motowidlo(1996)以及Coleman和Borman(2000)等人编制的量表有着深厚的理论基础,在关系绩效的各类研究中也多次使用,因此具有较强的代表性,本研究中将这些项目作为主要构成成分;另有少数题项来源于关系绩效的其他相关研究文献(Antonioni,2001;Hattrup,1998),在这些文献中,因为研究者主旨在于研究关系绩效与其他变量的关系,因此所选用的关系绩效维度与项目并不全面,

但是具有一定的特点,本研究中使用它们作为补充与参考。然后,结合关系绩效的概念与我国实际情况对项目进行选取,预测关系绩效的基本框架为利于他人、利于组织、利于工作三个维度,形成关系绩效量表初稿的项目(见表1)。在各项准备工作就绪后,随机选取了19名企业工作人员进行了访谈,以了解关系绩效量表的项目信息以及企业人员对于关系绩效的看法与重视情况。访谈结果表明,关系绩效量表第19、24项意义不大而予以去除,另外补充了上面的第8、25两个项目。这样量表初稿调整为26个项目。

表1 关系绩效量表初稿来源一览表

| 项 目;(来源) |
|------------------------------|
| 1. 帮助同事处理生活上的难题;(B,C) |
| 2. 参与有利于组织中员工的活动;(B,C) |
| 3. 在出现紧要事件时通知别人;(C) |
| 4. 在一定程度上原谅他人的过失;(D) |
| 5. 当同事取得成绩时赞扬他;(B) |
| 6. 提供有利于他人的信息;(A) |
| 7. 鼓励他人克服困难;(A,B) |
| 8. 当同事缺席时帮助他工作;(E) |
| 9. 赞同、支持、捍卫组织目标;(A,C) |
| 10. 对组织持积极态度;(B,C) |
| 11. 对组织条件不抱怨;(B,C) |
| 12. 对组织忠诚;(C) |
| 13. 当组织处于困难时期时,仍留在组织中;(C) |
| 14. 参与有利于组织的社会活动;(C) |
| 15. 对组织有责任感;(C) |
| 16. 对外保持良好的组织形象;(A,C) |
| 17. 积极参加会议、团体活动,有责任性地参与;(C) |
| 18. 自愿做非本职工作之外的工作;(A,C) |
| 19. 对顾客提供额外的服务或帮助;(A,C) |
| 20. 对本职工作始终富有热情;(C,D) |
| 21. 对本职工作付出额外努力;(C) |
| 22. 对工作尽职尽责;(D) |
| 23. 自愿承担额外责任;(A) |
| 24. 对上级的指示和命令及时做出回应;(A) |
| 25. 放弃休假;(E) |
| 26. 为提高自己的效率而学习新知识和新技能;(C,D) |
| 27. 敬业;(C) |
| 28. 展示良好的职业形象与举止;(A,B) |

注:()表示项目来源,A为 Motowidlo 和 Borman (1993); B为 Van Scotter 和 Motowidlo (1996); C为 Coleman 和 Borman (2000); D为 Antonioni 和 Park (2001); E为 Hattrup (1998) 及访谈结果等。

(2)关系绩效量表初稿的确立。在经过文献查

阅和访谈后,对关系绩效的内容进行整合与分析,形成关系绩效评定量表的初稿,用利克特五点量表进行评定(1完全不同意—5完全同意)。这种设计不指定个体,可以避免在回答问卷时的晕轮效应以及关系效应等干扰因素,从而可以保证得到有效的数据,进而保证量表的效度。

(3)预研究。发放问卷共300份,回收260份,有效问卷为248份,回收率86.7%,有效率82.7%。其中信息完全的有245份。对初始问卷的25个项目的因素分析,采用主成分分析方法抽取因素,用正交方差极大法进行因素旋转,结合碎石图和特征值大于1的原则,对项目因素负荷值低于0.4的项目删除;同时考查项目间是否存在双重负荷现象,经过多次探索得出因素结构。结果删除了13个不合适的项目,最后保留13个项目作为下一步进行调查的问卷项目(见表2)。

表2 员工关系绩效正式问卷项目

| |
|-----------------------|
| 1. 帮助同事处理生活上的难题 |
| 5. 当同事取得成绩时赞扬他 |
| 6. 提供有利于他人的信息 |
| 7. 鼓励他人克服困难 |
| 9. 赞同、支持、捍卫组织目标 |
| 10. 对组织持积极态度 |
| 11. 对组织条件不抱怨 |
| 12. 对组织忠诚 |
| 13. 当组织处于困难时期时,仍留在组织中 |
| 18. 自愿做非本职工作之外的工作 |
| 20. 对本职工作始终富有热情 |
| 21. 对本职工作付出额外努力 |
| 23. 自愿承担额外责任 |

3. 调查过程

企业调查由人力资源部负责人召集被试,在相对集中的时间内完成问卷。部分调查由研究者现场调查,部分调查为委托施测。在调查前对委托者进行了指导语和施测程序的相关说明,同时,事先告知调查对象结果会完全保密,调查结果仅供科研使用,被试填完问卷后当场收回。在所有问卷收集工作完成之后,进行废卷处理工作,然后进行资料的统计分析。

4. 统计方法

采用SPSS 13.0统计软件对关系绩效结构维度进行探索性因素分析,采用AMOS 7.0统计软件

对探索性因素分析结果进行验证。

三、分析结果

1. 关系绩效的探索性因子分析

采用 Alpha Factoring 方法提取特征值大于 1,用 Quartimax 旋转方法进行多次旋转,压缩绝对值小于 0.4,结果为 3 个因子,共有题目 13 个,结果见表 3。

KMO 值为 0.834,说明样本容量比较合适,被试间差异较小; Bartlett 检验值为 1 079. 005, $P = 0.000$,拒绝把相关矩阵看成是单位矩阵,适用于因子分析。总解释率为 58.505%,碎石图在因子 1~3 间形状陡峭,而在 4、5 因子之后形状平缓,可以看出前 3 个因子的重要性。根据因子分析结果和项目含义分别命名为 F1 人际关系绩效(1、5、6、7)、F2 组织关系绩效(9、10、11、12、13)和 F3 任务关系绩效(18、20、21、23),这说明企业员工的关系绩效结构包括三个维度:人际关系绩效、任务关系绩效、组织关系绩效。

表 3 关系绩效因子分析表

| | F1 | F2 | F3 | 关系绩效 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| 关系绩效 1 | 0.525 | | | |
| 关系绩效 5 | 0.747 | | | |
| 关系绩效 6 | 0.643 | | | |
| 关系绩效 7 | 0.637 | | | |
| 关系绩效 9 | | 0.709 | | |
| 关系绩效 10 | | 0.791 | | |
| 关系绩效 11 | | 0.714 | | |
| 关系绩效 12 | | 0.804 | | |
| 关系绩效 13 | | 0.722 | | |
| 关系绩效 18 | | | 0.827 | |
| 关系绩效 20 | | | 0.814 | |
| 关系绩效 21 | | | 0.695 | |
| 关系绩效 23 | | | 0.689 | |
| 贡献率% | 24.867 | 19.366 | 14.272 | 58.505 |
| α 系数 | 0.637 | 0.825 | 0.801 | 0.840 |

2. 问卷的信度与效度检验

从表 3 中可以看出,员工关系绩效各维度的内部一致性系数除第一个维度为 0.637 外(在可接受的范围内 0.600~0.700),其他两个维度的内部一致性信度系数均高于 0.800,总问卷的内部一致性

信度系数为 0.840。一般而言,统计学关于信度的要求认为,如果因素的信度系数在 0.700 以上,表明结果是可以接受的。另外,因子分析结果表明问卷具有较高的效度(累积贡献率达到 58.505%)。因此,本问卷的信度基本上符合心理测量学的要求,结果是可信和有效的。

3. 验证性因子分析结果

验证性因子分析的目的有两个:一是检验三维结构模型是否得到另一样本数据的支持;二是与竞争模型比较,即对员工关系绩效结构可能存在的其他模型进行比较,考察三因素模型是否为理想模型。这里,竞争模型包括单因素模型、二因素模型。从表 4 看,三因素模型明显优于单因素和二因素模型,并且三因素模型的各项指数拟合均可以接受,因此员工关系绩效三维结构具有较高的判别效度,可能不是最优模型,却是个理想的模型。

对三因素结构模型用极大似然法进行参数估计,其标准化参数估计值如图 1 所示。所有项目的因子负荷量在 0.45~0.82 范围内;观察其 t 值,均在 6.88~15.40 范围内(0.000 的显著水平),说明该模型对参数负荷的估计是精确的,三因素模型具有较高的内敛效度。同时,对该模型数据分析的结果表明,该模型对误差参数的估计也是精确的。

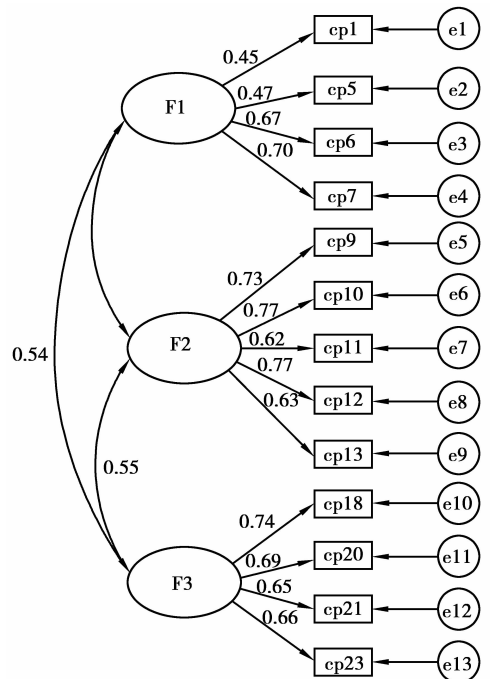


图 1 员工关系绩效六维结构模型的估计值

表4 理论结构模型与两个嵌套结构模型比较

| 模型 | χ^2 | df | χ^2/df | RMSEA | CFI | GFI | TLI | NFI |
|-------|----------|----|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 单因素模型 | 544.470 | 65 | 8.351 | 0.123 | 0.760 | 0.829 | 0.664 | 0.740 |
| 二因素模型 | 340.728 | 64 | 5.324 | 0.094 | 0.863 | 0.902 | 0.833 | 0.838 |
| 三因素模型 | 168.331 | 62 | 2.715 | 0.063 | 0.929 | 0.942 | 0.911 | 0.902 |

四、讨论

1. 企业员工关系绩效的维度

本研究通过因子分析得出了我国企业员工的关系绩效由人际关系绩效、任务关系绩效、组织关系绩效三个维度构成:这与我们的假设相符。我们的结论基本上与 Coleman 和 Borman(2000)的三维法的维度是相一致的,但在具体项目上有所不同。可见,关系绩效的结构在跨文化背景中有着一致性。

从人际关系绩效这一维度看,包含了助人、利他行为和人际促进行为。这些行为在企业中受到了多方的重视,它对组织的价值受到了广泛认同,可见,人际关系绩效是关系绩效的最重要维度。这个结论与以往的研究相一致,从以往研究中看来,关系绩效的大多数实证研究,都以助人行为来代替全面的关系绩效,可以看出,这个子维度在关系绩效结构当中的重要性。与 Coleman 和 Borman(2000)的研究结果相比,我们缺少了合作、社会参与等行为。原因在于:第一,合作行为本身是与工作行为相关的行为,如在团队工作中等,这不符合关系绩效的概念;第二,这可能也与中国文化有关,中国文化对人际和谐的重视突出地表现在我们的正式绩效评估系统中,而非西方的关系绩效,这一点在国有企业表现得非常明显。

在组织关系绩效维度方面,与 Coleman 和 Borman(2000)的研究结果相比,我们的研究没有出现遵守组织规章制度、参与组织的社会活动等行为。中国文化一个很大的特点是等级性,无论是在家族层面,还是在组织和社会层面。等级性的实质是不同等级的人具有不同的资源配置权,等级越高,其享受的权利和待遇就越高。在这种文化的影响下,员工自然会认为参加组织的社会活动是领导的事情,与自己无关。而遵守组织规章制度行为的缺少则是因为这一行为明显是与工作相关的行为,如果不遵守是会受到组织惩罚的,说明这种行为是被组织正式报酬系统不允许的。

而在任务关系绩效维度上,我们的研究结果并没有出现对组织改革的建议、首创精神等行为。对组织提出各种有利的建议,这一行为是会受到组织奖励的,如企业中的合理化建议奖等,这说明这一行为会得到组织正式报酬系统的回报,因此不属于关系绩效。小农自然经济的生产方式以及中国传统哲学基础造就了中国传统文化创新不足的特点,也形成了企业员工缺乏创新精神的特点,因此首创精神在我国员工关系绩效中没有得以体现也是很正常的现象。

我国传统文化中道家学说以“虚无”、“柔静”为本,强调“无为”,用于修身养性、立身处世,而不用治世;而占更重要地位的儒家思想则以礼为形式,以仁为核心,以君子为人格特点,以中庸为行为准则。这些影响表现在企业员工的行为上,以寻求人际和谐、避免冲突和竞争以及严于律己、宽以待人、“避免出风头”等为特征。因而,也就使得其在组织中的行为与西方文化下的行为表现有了较大的差异。

2. 未来研究的展望

关系绩效是否存在?答案是肯定的。但何谓关系绩效,关系绩效的概念与结构到底是什么?这却是一个很难给出清晰答案的问题。按照 Borman 和 Motowidlo(1993)关系绩效定义,关系绩效不是直接的生产和服务活动与行为,而是为这些活动与行为提供更为广泛的组织、心里和社会环境支持的行为或活动^[6]。在这个定义中并没有强调关系绩效一定是自愿行为,可是后续的学者都把研究的目光放在自愿行为上。所以这里有一个疑问,关系绩效是否应该包括员工的非自愿的有利于保持和提高支持任务绩效的社会和心理环境的行为,如被迫参与组织培训等行为,如果这个假设成立的话,那么关系绩效的结构是否可以分为自愿关系绩效和非自愿关系绩效两个维度?这些需要后续的研究证实,另外关系绩效的研究中也没有涉及道德问题。

其实员工道德行为中,如监督他人的组织内偷窃行为、代表组织行贿等行为,很多都是符合关系绩效概念的,因此关系绩效结构中是否应该包含员工道德关系绩效也是一个值得深入研究的方向。

五、结论

本研究得出如下结论:

1. 在中国文化背景下,企业员工关系绩效是三维结构:人际关系绩效、工作关系绩效、组织关系绩效。

2. 本研究所编制的企业员工关系绩效问卷具有良好的信度和效度,符合心里测量学的要求。此外,研究通过对我国部分企业的调查得到了企业员工关系绩效问卷,至于它在全国范围内的普适性,有待后续研究验证。

参考文献:

- [1] Johnson J W. The relative importance of task and contextual performance dimensions to supervisor judgments of overall performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 2001,86:984-996.
- [2] Katz. D,Kahn R L. *The social psychology of organizations* [M]. 2nd ed. New York: Wiley & Sons,1978.
- [3] 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.
- [4] Brief A P, Motowidlo S J. Prosocial organizational behavior [J]. *Academy of management Review*, 1986, 11: 710-725.
- [5] Borman W C, Motowidlo S J. Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research[J]. *Human Performance*, 1997,10(2):99-109.
- [6] Borman W C, Molowidlo S J. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance

- [M]//N Schmitt, W C Borman, eds. *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass,1993:71-98.
- [7] 路平. 关系绩效理论对人力资源管理的重要意义[J]. *中国地质大学学报(社会科学版)*,2003,3(5):21-24.
- [8] Van Scotter J R, Motowidlo S J. Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996,81(5):525-537.
- [9] Organ D W. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time [J]. *Human Performance*, 1997, 10:85 - 97.
- [10] Coleman V I, Borman W C. Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain [J]. *Human Resource Management*, 2000,10(1):25-44.
- [11] Eugene F S, Kaye A, Lori F T. The construct validity of conceptual and operational definitions of contextual performance and related constructs[J]. *Human Resource Management Review*. 2009,19(2):104-116.
- [12] Motowidlo S J, Van Scotter J R. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1994,79(4):475-480.
- [13] Borman W C, White L A, Dorsey D W. Effects of rate task performance and interpersonal factors on supervisor and peer performance ratings [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1995,80(1):168-177.
- [14] Antonioni D, Park H. The effects of personality similarity on peer ratings of contextual work behaviors [J]. *Personnel Psychology*, 2001,54(2):331-360.
- [15] Hattrup K, O'Connell M S, Wingate P H. Prediction of multidimensional criteria: distinguishing task and contextual performance[J]. *Human Performance*, 1998, 11(4):305-319.

(编辑:南北;校对:段文娟)