

國立台東大學教育學系
教育研究碩士班
碩士論文

指導教授：黃毅志 先生

學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念
與組織公民行為之研究
～以台東縣國小教師為例

研究生：雷新俊 撰

中華民國九十九年六月

NTTU Library



國立台東大學教育學系
教育研究碩士班
碩士論文

學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念
與組織公民行為之研究
～以台東縣國小教師為例

研 究 生： 雷新俊 撰
指 導 教 授： 黃毅志 先生

中 華 民 國 九 十 九 年 六 月

國立臺東大學
學位論文考試委員審定書

系所別：教育學系教育研究所碩士班

本班 雷新俊 君

所提之論文：學校組織氣氛、教師專業認同、
控制信念與組織公民行為之研
究～以台東縣國小教師為例

業經本委員會通過合於

☒ 碩士學位論文

☐ 博士學位論文

條件

論文學位考試委員會：

李新民

(學位考試委員會主席)

巫有裕

黃新志

(指導教授)

論文學位考試日期：99年06月06日

國立臺東大學

- 附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，正本送交系所辦公室及註冊組或進修部存查。
2. 本表為日夜學制通用，請依個人學制分送教務處或進修部辦理。

博碩士論文授權書

本授權書所授權之論文為本人在 國立臺東大學 教 育 學 系(所)
 組 98 學年度第 二 學期取得 碩 士學位之論文。
論文名稱：學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念與組織公民行為之研究
～以台東縣國小教師為例

本人具有著作財產權之論文全文資料，授權予下列單位：

同意	不同意	單 位
☒	☐	國家圖書館
☒	☐	本人畢業學校圖書館
☒	☐	與本人畢業學校圖書館簽訂合作協議之資料庫業者

得不限地域、時間與次數以微縮、光碟或其他各種數位化方式重製後散布發行或
上載網站，藉由網路傳輸，提供讀者基於個人非營利性質之線上檢索、閱覽、下
載或列印。

☒ 同意 ☐ 不同意 本人畢業學校圖書館基於學術傳播之目的，在上述範圍內得再授
權第三人進行資料重製。

本論文為本人向經濟部智慧財產局申請專利(未申請者本條款請不予理會)的附件之一，申請
文號為：_____，請將全文資料延後半年再公開。

公開時程

立即公開	一年後公開	二年後公開	三年後公開
☒	☐	☐	☐

上述授權內容均無須訂立讓與及授權契約書。依本授權之發行權為非專屬性發行
權利。依本授權所為之收錄、重製、發行及學術研發利用均為無償。上述同意與
不同意之欄位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：黃裕志 (親筆簽名)

研究生簽名：雷新俊 (親筆正楷)

學 號：9700003 (務必填寫)

日 期：中華民國 99 年 6 月 9 日

1. 本授權書 (得自 <http://www.lib.nttu.edu.tw/theses/> 下載) 請以黑筆撰寫並影印裝訂於書名頁之次頁。

2. 依據 91 學年度第一學期一次教務會議決議: 研究生畢業論文「至少需授權學校圖書館數位化，並至遲
於三年後上載網路供各界使用及校內瀏覽。」

授權書版本: 2008/05/29

誌謝辭

看著即將完成的論文，心中充滿著無比的喜悅，我終於要畢業了！本研究得以順利完成，要歸功於在就讀研究所期間，所有指導、鼓勵與支持我的人。

首先要感謝的是指導教授黃毅志老師。老師以嚴謹的態度及循循善誘的方式，不厭其煩的教導我正確的學術研究態度與方法。對於我的論文，從文獻的整理到統計資料的分析與解釋，字字斟酌，句句用心，務求內容更加周延，嚴謹治學的態度讓我獲益良多。而老師對學術研究的投入、熱愛與堅持，更是令我敬佩。

其次要感謝李新民老師與巫有鑑老師在論文計畫審查與口試時，剴切而詳細的指點，讓論文得以更臻完善。梁忠銘、溫雅惠、廖本裕、熊同鑫、蔡東鐘、鄭承昌和鄭耀男老師在學業上的指導，讓我在教育研究方面紮下堅實的基礎；慧敏學姊在論文寫作期間給我的寶貴意見與協助，常在關鍵時刻給了我方向；仲宇、伊蕙、偉仁、金霆、鎮豪……等同學在研究所期間的相互扶持與鼓勵，對我來說意義重大；而台東縣仁愛國小學務處同仁：淑真主任、尚儒和惠裡，代理我上課時的學校業務，讓我可以專心進修，無後顧之憂。

最後要感謝我最敬愛的父母、岳父母，還有親愛的妻子靖雯，在我攻讀碩士學位期間所給予的支持與包容，讓我得以順利取得學位，僅以此與您們分享！

雷新俊 謹誌

99 年 6 月

學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念 與組織公民行為之研究 ～以台東縣國小教師為例

作者：雷新俊

國立台東大學教育系教育研究碩士班

摘要

檢視過去和教師組織公民行為的相關文獻，以學校組織氣氛、教師專業認同與制控信念為研究變項來探究教師組織公民行為的研究相當稀少，而探討原漢族群教師之組織公民行為的相關研究，更是罕見。本研究正好可以彌補此領域之相關研究的不足之處。本研究根據 2008 年所進行調查的「台東縣全體教師普查」之國小教師樣本資料，對影響教師之組織公民行為的因果機制做路徑分析，重要發現如下：

- 一、台東縣國小教師的組織公民行為概況屬於中上程度。
- 二、本研究三類中介變項對教師的組織公民行為皆有重要影響，以教師間社會支持的影響力最大。教師所知覺的教師間社會支持越高、校長關懷式和無效式領導行為越多、教師的專業認同越高及教師的內控信念越高，越會展現有利學校與同儕的行為；而教師所知覺的教師間社會支持越高、教師間緊張關係越高、教師的專業認同越高及教師的內控信念越高，越會運用課餘時間改善教學行為。
- 三、代理教師在教師組織公民行為兩構面的表現都不如正式教師。而原住民教師在運用課餘時間改善教學行為構面的表現優於漢人教師，是由於所知覺到的教師間緊張關係較高所致。

關鍵詞：學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念、組織公民行為

To Discuss the Relationship among School Organizational Climate/ Teacher Professional Identity/ Locus of Control And Organizational Citizenship Behavior : An Example of Elementary School Teachers in Taitung

Hsin-Chun Lei

Abstract

It is rare to discuss the relationship among school organizational climate/teacher professional identity/locus of control and organizational citizenship behavior. Obviously, it is hard to find research on the Aboriginal teachers' organizational citizenship behavior. This study tried to find out the relationship among these variables. The sample selection of this study was from "2008 Taitung County Teacher Census", therefore, to do the Causal Mechanism Affecting teacher organizational citizenship behavior path analysis. The result showed :

First, the average of Taitung County elementary school teachers' organizational citizenship behavior is between the medium and the highest.

Secondly, these three moderator effects have impact factors on teacher organizational citizenship behavior. Among these factors, social support among teachers is the greatest effect on teachers' organizational citizenship behavior.

Teachers perceived higher social support among teachers and more principals' care-style and ineffective leadership. / Teachers have higher teacher professional identity and higher internal locus of control. These factors will lead teachers to perform more favorable behavior of the school and peer.

Teachers perceived higher social support among teachers and higher tensions among teachers. / Teachers have higher teacher professional identity and higher internal locus of control. These factors will lead teachers to enhance the use of spare time to improve their teaching behavior.

Thirdly, the substitute teacher's organizational citizenship behavior showed poor than the permanent status teacher. In the use of spare time to improve the teaching behavior dimensions, Aboriginal teachers is better than the Han teachers, because they perceived higher tensions among teachers.

Keywords: organizational climate of school / teacher professional identity / organizational citizenship behavior

目 次

第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究目的	5
第三節 重要名詞釋義	6
第四節 研究範圍與限制	8
第二章 文獻探討	9
第一節 教師組織公民行為的意義、構面與其影響因素	9
第二節 學校組織氣氛與組織公民行為的關連	15
第三節 教師專業認同與組織公民行為的關連	18
第四節 制控信念與教師組織公民行為的關連	20
第五節 教師背景變項與中介變項、組織公民行為的關連	21
第三章 研究方法	26
第一節 研究架構與研究假設	26
第二節 資料來源與研究對象	29
第三節 變項測量	30
第四節 分析方法	34
第四章 研究結果與討論	35
第一節 基本資料分析	35
第二節 影響教師之組織公民行為的因素	39
第三節 背景變項對中介變項之影響	42
第四節 討論	46
第五章 結論與建議	51
第一節 結論	51
第二節 建議	52
參考文獻	55
附錄	60
附表一：組織公民行為的測量構面彙整表	60
附表二：校長領導風格因素分析樣式矩陣摘要表	61
附表三：教師間社會網絡因素分析樣式矩陣摘要表	62
附表四：教師專業認同因素分析樣式矩陣摘要表	63
附表五：教師制控信念因素分析樣式矩陣摘要表	64
附表六：組織公民行為因素分析樣式矩陣摘要表	65
附錄一：2008 年台東縣全體教師普查：國小教師卷（節錄）	66

圖 次

圖 3 - 1 研究架構圖	26
---------------------	----



表 次

表 4-1 背景變項之次數百分比分析表	36
表 4-2 教師之組織公民行為概況	37
表 4-3 背景變項與教師之組織公民行為關連性平均數分析	38
表 4-4 影響教師組織公民行為的迴歸分析	41
表 4-5 背景變項對中介變項影響的迴歸分析	45



第一章 緒論

本研究係以「學校組織氣氛、教師專業認同、制控信念與組織公民行為之研究～以台東縣國小教師為例」為研究主題，探討影響台東縣國民小學教師組織公民行為的因果機制為何。本章共分為四節，依序為：研究背景與動機、研究目的與待答問題、名詞釋義及研究範圍與限制。

第一節 研究背景與動機

近年來，我國隨著經濟的發展與教育的普及，社會不斷的產生變遷，為了提昇國民素質，致力於教育改革（謝文豪，2006），一連串的教改活動，使得學校組織面臨許多教育環境的變遷。面對時代的需求與教改的浪潮，學校組織為了永續經營，必須設法提昇教育品質與學校效能（鄭耀男，2004），因此紛紛開始研究企業經營理念與策略應用於學校組織的可行性（張明輝，2002）。而其中，組織公民行為（organizational citizenship behavior）被視為檢視組織效能的重要指標（姜定宇、鄭伯壘，2003；郭維哲，2007），成為近來頗受各研究者重視的主題。

組織公民行為之所以會獲得迴響，誠如 Organ（1988）所言，世上沒有一個絕對完美的組織規範可以涵蓋所有有利於組織的行為。而要成為效率與效能兼具的組織，不僅需要員工做好符合組織規範的行為，更需要員工主動執行組織規範義務以外，而且有利於組織的行為（郭維哲，2007），即所謂的組織公民行為。

組織公民行為一詞於 1988 年由 Organ 正式提出，係指組織中的個人，自發性的表現出超越組織規範、且有利於組織福祉的行為，這種行為不受組織正式獎賞或懲罰制度的規範，但有助於提昇組織的效率與效能。學校也是一種組織，教師的行為是影響學校效能的重要關鍵因素之一（范熾文，2007），學生是學校教育的主體，而教師是學校教育的執行者，因此，教師行為表現的良窳會直接影響

學生的學習表現，也決定了學校的效能。然而，教學是一項需要專業判斷的複雜活動，教師又擁有專業自主權（林俊賢、黃毅志，2008；姜添輝、2000），學校組織規範無法明確且完整的規範教師的工作內容，也就無法有效影響教師的教學行為，而此時教師的組織公民行為對組織效能而言，便顯得特別重要（郭維哲 2007；DiPaola & Hoy, 2005）。學校是個結構鬆散，又同時具有科層與專業雙系統並存的組織，長久以來一直處在一個保守、封閉與缺乏競爭的環境，但近來教改的潮流與少子化時代的來臨，學校面臨了前所未有的挑戰，如何促進教師展現出組織公民行為，已成為學校永續經營與發展的關鍵因素（張庭彰、呂旺澤、林興復，2008；郭維哲 2007；DiPaola & Tschannen-Moran, 2001）。

研究者任教於國民小學迄今已有 10 年，身為教學現場的教師並兼任行政工作，與國小教師多所接觸，發現有的教師做事態度積極、教學認真用心，凡事以學生為重，配合度高，即使是犧牲自己的時間，也要將事情完成；但也有的教師做事態度消極，抱持著多一事不如少一事的心態，配合度低，只求完成份內的工作。研究者不禁在心中存有疑惑，同樣的工作環境、內容與規範，為何教師所表現出來的行為卻有如此大的差異，是因為個性使然？價值觀的差異所造成？亦或是學校組織氣氛的影響？本研究將加以探究。

檢視過去的文獻，和組織公民行為有關的研究，主要是以組織公平理論（余德成、溫金豐、陳泰哲，2001；林淑姬，1992；林鈺芬，1996；陳怡昌、李承陽、羅敏文，2007；鄭仁偉、廖瓊瑤，2000；Niehoff & Moorman, 1993；Organ, 1988；William, Pitre & Zainuba, 2002）與社會交換理論（林鈺芬，1996；陳儀蓉，2007；陳儀蓉、余明助、王志聖，2007；Konovsky & Pugh, 1994；Smith, Organ, & Near, 1983）為理論依據。雖然這些研究大多以企業與公共部門作為研究對象，但所得到的結果大多適用於解釋學校教師的組織公民行為之展現（鄭耀男，2004）。因此，國內的學者大多以上述二個理論為基礎來探究教師的組織公民行為，也獲得了以下的結論：工作滿意度、組織公正、組織承諾、組織信任、學校組織氣氛、組織領

導風格、心理契約與工作價值觀等，都會直接或間接的正向影響教師組織公民行為的展現（吳政達，2009；吳政達、湯家偉、羅清水，2007；吳煥烘、方啓陽，2007；李新民，2003a；李新民、陳蜜桃，2007；郭維哲，2007；陳啓東、鍾瑞國，2007；鄭耀男，2004；郭維哲、方聰安，2006）。

然而，組織公民行為係指組織規範之外的行為，組織成員擁有裁量權，因此，會受到其本身的認知與情緒之影響（吳政達，2009），個人的意願、信念、專業角色認同與工作價值觀也都是影響成員展現組織公民行為的重要因素（范熾文、蔡家媛，2007；鄭耀男，2009）。換言之，教師所處的學校組織氣氛、個人的人格特質（如制控信念）皆會影響其個人的組織公民行為的展現。國內的相關研究也指出，教師專業認同會正向影響工作投入與工作表現（周淑卿，2004；楊巧玲，2008；楊妙芬，1997）；但是教師專業認同是否也會正向影響組織公民行為？則有待進一步的實證研究來驗證。過去和教師專業認同相關的實證研究，研究重心大多在於探究影響教師專業認同的因素（黃彥超、翁福元，2009；楊巧玲，2008；楊賀凱、黃毅志，2009；劉春榮，1997），而探究教師專業認同與教師組織公民行為的相關研究則相當稀少，即使以涵義較廣的專業承諾做為題目的研究，筆者也只看到二篇碩士論文（田議中，2008；黃曼君，2004），若僅以教師專業認同為題目的研究，更是只有一篇碩士論文（游韻靜，2006），因此有必要再針對此一主題進行探究。

此外，提高組織成員的工作投入，將會提高成員組織公民行為的展現（陳春希、湯雅雲、何秉真、鄭晉昌，2007；Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002），工作投入是指個人對工作的認同感、個人主動參與工作的程度，並重視工作成果的一種工作態度（李新民，2003b；黃寶園、周莎涵、陳淑觀、張起梅、吳水仙、陳秋蓮，2008），會受到個人人格特質工作價值觀，及對組織氣氛之知覺感受的影響（李新民，2003b；李新鄉，1996）。而學校組織氣氛、教師專業認同與制控信念都是影響教師工作投入的重要因素（吳政達，2009；李新民，2003b；陳惠芳，

2008；黃彥超、翁福元，2009），那麼學校組織氣氛、教師專業認同及教師制控信念與教師組織公民行為是否存在著因果關係？也就是說，感受到較佳學校組織氣氛、高教師專業認同度與高內控信念的教師，其工作投入較高，是否因而較能展現出組織公民行為呢？則有必要進一步的以實證研究來驗證。這也是本研究的主要目的。

台東的教育有其特殊性，在台灣各縣市中，台東縣民的社經地位（含教育、職業、收入）最低，原住民比率最高（34%），單親與隔代教養家庭多，因此學生學業成績低落（內政部，2008a，2008b；行政院主計處，2008a，2008b；巫有鎰，2007；巫有鎰、黃毅志，2009），使得教師在教學上面臨了較大的挑戰，這是否對國小教師組織公民行為的展現有負面的影響？亦或是反而更激發了教師的教育愛，進而投注更多心力於教學，展現出更多的組織公民行為？本研究將加以探討。此外，過去探討原漢族群的教師與其組織公民行為之展現的相關研究，相當罕見。因此，本研究將教師的族群列入背景變項進行探究，以彌補此領域之相關研究的不足之處，這也是本研究極具價值的地方。

所以，筆者依據文獻探討來建立本研究的研究架構，以台東縣國小教師個人背景變項為自變項，學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念為中介變項，教師的組織公民行為為依變項，運用 2008 年所進行調查的「台東縣全體教師普查」之國小教師樣本資料進行路徑分析，以探討背景變項、中介變項與教師組織公民行為之間的因果機制。期盼研究成果可供教育當局與學校領導者作為促進教師展現組織公民行為策略之參考依據，進而提昇學校教育的品質與效能。

第二節 研究目的

基於上述的研究動機與背景，本研究旨在瞭解影響台東縣國小教師的組織公民行為之因果機制。研究目的如下：

- 一、 瞭解台東縣國小教師組織公民行為的現況。
- 二、 探討台東縣國小教師的背景變項，透過學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項，對組織公民行為的影響的因果機制。
- 三、 根據研究結果，提出具體建議，以做為國小教師、教育當局與學校領導者作為促進教師展現組織公民行為策略之參考依據，進而提昇學校教育的品質與效能。

第三節 重要名詞釋義

爲使本研究所使用的名詞定義明確，茲將重要名詞加以解釋於下：

一、教師組織公民行爲

教師組織公民行爲，源自於組織公民行爲（organizational citizenship behavior），係指教師對學校組織的主觀性認知，心悅誠服的與自發性的表現出超越正式組織規範，而且有利於學校、同事與學生的福祉行爲（郭維哲，2007；鄭耀男，2004）。

二、學校組織氣氛

學校組織氣氛（organizational climate of school）係指一種在學校組織內部存在的特質，是由校長和教師之間，以及教師和教師之間，在互動之後所產生的一種社會關係網絡，而爲學校成員所認知。而學校組織氣氛包括教師對同儕關係與教師對校長領導風格的知覺，不僅能被教師所認知，更會影響他們的行爲，其本身也可透過教師主觀的知覺加以衡量與描述（黃盈彰，2002a）。

三、教師專業認同

教師認同係指教師對於自身的工作有一份特殊的情感，能直接影響自己的思想、行爲與態度，且能以身爲教師爲榮（王儷靜、邱淑玫，2002；楊賀凱、黃毅志，2009），並願意認真投入教師的工作。由於教師是專業人員（林俊賢、黃毅志，2008；林清江，1981；黃盈彰，2002b），所以當對教師此一專業職業的認同即是專業認同。

四、制控信念

制控信念 (locus of control) 指個人分析其行為結果的原因所持的信念。可區分為內在制控信念 (internal control belief) 與外在制控信念 (external control belief)。內控信念較高者，認為個人行為表現的結果操之在己，是由於自己的能力、努力或個人特質所決定。反之，外控信念較高者，則認為個人行為表現的結果非本人可操縱，而是受到運氣、機會或權威人士所左右 (吳知賢，1990；秦夢群，1992；黃盈彰，2002a；楊賀凱、黃毅志，2009)。



第四節 研究範圍與限制

本研究因研究樣本及研究內容的選擇，對於研究結果的推論存在著以下的限制，茲說明如下：

一、就研究資料而言

本研究根據 2008 年所進行調查的「台東縣全體教師普查」之國小教師樣本資料做分析。研究對象為台東縣公立國民小學現職教師，包含主任、導師、科任教師及代理教師，但不含校長及實習教師。研究樣本未涵蓋其他地區，因此，研究結果僅能解釋台東縣公立國民小學教師，無法對全國國民小學與其他階段之教師做普遍性的推論。

二、就研究變項而言

影響教師組織公民行為的變項很多，本研究受限於現有的問卷資料，主要以台東縣國小教師的背景變項，還有個人變項中的教師專業認同、教師制控信念，與環境變項中的學校組織氣氛為分析焦點，並未全面性的涵蓋所有的影響因素，因此未來仍可針對其他可能的影響因素做探討。

三、就研究方法而言

本研究由於財力、物力與時間上的限制，而「2008 年台東縣全體教師普查問卷：國小教師卷」調查計畫嚴謹，品質良好，且符合本研究目的所需之調查資料，於是以現成之次級資料庫資料進行量化分析，並未輔以其他方法做更多面向的資料蒐集，未來可增加訪談、觀察等方式，加強對量化分析結果的詮釋，使研究結論更趨近於事實。

第二章 文獻探討

本章主要探討國內外相關文獻，以作為本實證研究之理論依據，共分成五節加以闡述。第一節先探討教師組織公民行為的意義、構面與其影響因素，第二節至第五節則分別探討教師專業認同、制控信念、學校組織氣氛與個人背景變項對組織公民行為的影響。茲將各節內容，詳述如下：

第一節 教師組織公民行為的意義、構面與其影響因素

一、教師組織公民行為的意義

組織公民行為的概念源起於 Barnard 於 1938 年在其著作所提出的「合作意願」(willingness to cooperate)：員工在組織中願意與他人合作、為組織貢獻心力，使組織能持續的生存與發展，這種精神與態度已超越組織規範所規定的義務範圍，而且是組織不可或缺的因素(引自 賴鳳儀、林恭勝、林鈺琴，2008)。

之後，Katz (1964) 指出一個有效能的組織，所應具備的三種行為：一、組織成員必須願意參與並留任組織中。二、組織成員必須履行其組織規範中的角色職務。三、組織成員能執行創新及超越角色職務的自發性行為，以達成組織目標。其中的第三種的自發性行為，因為已超越了正式組織的角色規範，可稱之為「角色外行為」。1983 年 Bateman 和 Organ 重新詮釋 Katz 的理論，並將上述之「角色外行為」，這種組織成員自發性且超越組織規範的行為，命名為「公民行為」；1988 年時，Organ 以此概念係以組織為研究焦點，於是又將其改稱為「組織公民行為」(organizational citizenship behavior)。並將其定義為：

組織成員自發性的展現出超越組織酬賞制度與角色規範，而且有利於組織績效的各種行爲；此類行爲通常未包含於員工的角色要求或工作說明書中。「組織公民行爲」一詞正式誕生。

Organ（1988）認為，世上沒有一個絕對完美的組織規範可以涵蓋所有有助於組織的行爲，若僅依靠組織成員完成符合組織規範內的義務性工作，將很難有效達成組織目標。所以必須仰賴組織成員主動執行組織規範的義務以外之行爲，來彌補角色定義的不足，促進組織目標的達成。更進一步的提出組織公民行爲的功用有：

- （一）有效管理組織中的個體，增進整體組織績效。
- （二）促進資源的流通與有效利用。
- （三）增進員工解決問題、創新與適應的能力。
- （四）促進成員間良好互動，使計畫與執行皆有良好效率。

自此以後，組織公民行爲便成為致力於提昇組織效能的學者們所關心的議題，廣泛的出現於不同領域中被探討，而學者對此一名詞的定義也因為不同的情境而有所調整（范熾文、蔡家媛，2007；萬同軒、林詩穎，2005），筆者根據各學者（吳煥烘、方啓陽，2007；李新民，2003a；李新民、陳蜜桃，2007；林淑姬，1992；范熾文、蔡家媛，2007；郭維哲，2007；鄭耀男，2004；Graham, 1991；Organ, 1988）的觀點，將教師組織公民行爲定義為：教師對學校組織的主觀性認知，心悅誠服的、自發性的表現出超越正式規範要求，而且有利於學校、同事與學生的福祉行爲。並進一步的歸納出組織公民行爲的特色為：

- （一）組織公民行爲是自發性的利他助人行爲。
- （二）組織公民行爲是超越組織規範的義務以外之行爲。
- （三）組織公民行爲是有利於組織運作績效的各種正向行爲。

二、教師組織公民行為的構面

組織公民行為具有多重對象的特性，某些行為是和維護組織整體利益有關、某些行為是對同事的協助，而有些行為是指對工作的敬業態度（姜定宇、鄭伯壘，2003）。回顧過去的文獻發現，由於學者對於組織公民行為所下的定義不同，因此在進行測量時，也就會以不同的構面來做分析與探討（萬同軒、林詩穎，2005），茲將各學者的主張，整理如附表一。

由附表一可發現，雖然學者的主張不一，但其構面的意涵幾乎都含括在Organ（1988）所提出的利他主義（altruism）、自主意識（conscientiousness）、禮貌周到（courtesy）、運動家精神（sportmanship）與公民道德（civic virtue）等五項構面裡。而組織公民行為的內涵也由早期的單構面，逐漸的發展至多構面，這符合組織公民行為的多重對象特性。

三、教師組織公民行為的理論及影響因素

（一）組織公平與工作投入

工作投入是指個人對工作的認同感、個人主動參與工作的程度，並重視工作成果的一種工作態度（李新民，2003b；黃寶園等，2008），會影響個人是否願意積極表現工作職責以外的行為，以獲得良好的工作成果（陳春希等，2007）。而工作投入會受到個人格特質、工作價值觀，及對組織氣氛之知覺感受的影響（李新民，2003b；李新鄉，1996）。若組織成員的內控信念較高、專業認同較高，及知覺到較佳的組織氣氛，則較會積極的投入工作力求表現（李新民，2003b；吳政達，2009；陳惠芳，2008；黃彥超、翁福元，2009），也較會展現組織公民行為（陳春希等，2007；Diefendorff et al, 2002）。

組織公平理論係指組織中的成員，對於組織資源分配（如工作量、薪資、升遷機會或獎勵）主觀認定是否公平的知覺，進而所引發的後續反應與行為。若感到公平，將會積極投入工作；反之，若感受到不公平時，將會選擇降低工作投入及表現（吳政達，2009；鄭耀男，2004）。組織公平理論通常包涵：分配公平（distributional justice）、程序公平（procedural justice）與互動公平（interactional justice）等三個意涵。分配公平是指員工知覺組織分配資源時是否公正的程度，當知覺和其他同事比較起來有所不公平時，便會降低其日後的工作態度與表現；程序公平是指員工對於組織在進行決策的程序與過程中是否符合公平原則的知覺程度；互動公平則是指員工知覺組織在進行決策前是否有充分溝通，參考員工意見的程度（邱麗蓉、單小琳，2005；郭維哲，2007；鄭耀男，2004）。

Organ（1988）指出，員工對於組織的主觀公平性認知會影響其組織公民行為的展現，知覺組織制度越公平，越會展現組織公民行為。國內學者的研究結果亦指出，組織公平不僅有助於一般企業組織成員的組織公民行為展現（林淑姬，1992；林鉦芬，1996；鄭仁偉、廖瓊瑤，2000），也是正向影響教師組織公民行為表現的重要變項（郭維哲、方聰安，2006；鄭耀男，2004）。換言之，當學校教師知覺到組織在薪資、福利及工作量的分配是公平的，還有組織或主管做決策的過程是公平公正的，會積極投入工作，而且基於回報的心理，有可能會表現出超乎組織規範要求的組織公民行為，以報答組織；而當其知覺不公平時，為了減緩心中的不公平知覺，在不違反組織規範與不影響個人考績的原則下，減少組織公民行為的表現，甚至是降低工作上的投入與表現，以作為報復（郭維哲、方聰安，2006）。因此，組織公平與否，不僅會影響組織成員之組織公民行為的展現，也會影響組織成員的工作投入與表現，進而影響組織績效。而這種基於回報心理的行為展現，與社會交換理論的意涵相當接近，這也是以下所要探討的。

（二）社會交換

Blau 於 1964 年提出社會交換理論，他認為組織成員的行為可分為，社會交換（social exchange）與經濟交換（economic exchange）兩種型態。社會交換是一種基於組織成員間相互的信任所衍生的擴散性義務（含組織未明確規定的義務），員工並非以獲得眼前的利益為主要考量，而是預期將來會收到的回饋；而經濟交換則是基於契約式義務與精確的交換條件，目的在於獲得短期、立即且明確的報酬。他並指出在組織中的社會交換，會影響組織成員的行為表現及對組織的貢獻程度（吳政達等，2007；孫非，1999；郭維哲，2007；黃家齊，2002）。Organ 亦認為當組織成員覺察到自己和組織的關係是社會交換而非經濟交換時，則較有可能會展現出組織公民行為（引自 William et al, 2002）。亦即當員工感受到領導者及組織成員間的正向協助或有利益的行為時，基於社會性情感的交換，員工會基於回報的心裡，而以感激的心態，產生自發性且有利於組織的行為以做為回報（林鈺芬，1996；鄭耀男，2004），而促進組織公民行為。

學校教師與組織成員（校長與教師）間，也存在著社會交換的關係，當教師感受到組織成員間的關心、協助與尊重等正向行為時，基於感激的心態，將會展現組織公民行為予以回報。研究也顯示，擁有與領導者高品質交換關係的教師，往往擁有較高的社會支持，工作較為積極投入，也就較容易展現組織公民行為（吳政達，2009）；而當學校領導者表現出更多的支持行為（關懷、尊重、授權與諮詢）、較少的監控行為及較少的支配行為，教師擁有較高的專業自主權，也較會展現組織公民行為。因此，由社會交換理論的觀點而言，教師組織公民行為可說是社會交換關係下的產物（郭維哲，2007）。

（三）影響因素

綜合上述，個人人格特質、工作價值觀、組織公平與學校組織氣氛等都會直接或間接的正向影響組織成員的組織公民行為。而教師所知覺的學校組織氣氛、

教師專業認同與制控信念，都是正向影響教師工作投入的重要因素，很可能也會影響教師組織公民行爲。但學校組織氣氛、教師專業認同及教師制控信念是否真的會影響教師組織公民行爲呢？則是需要進一步的以實證研究來驗證。因此本研究以台東縣國小教師個人背景變項爲自變項，學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念爲中介變項，教師的組織公民行爲依變項，以檢證背景變項、中介變項與教師組織公民行爲之間的因果關係。



第二節 學校組織氣氛與組織公民行為的 關連

一、學校組織氣氛的意義

氣氛 (climate) 本身就是一種模糊的概念，會因個人的知覺程度而異，因此，欲對學校組織氣氛做一明確的定義實屬不易，而各研究者由於研究目的的不同，對學校組織氣氛的定義也略有差異。

黃盈彰 (2002a) 以社會網路的觀點，認為學校組織氣氛主要係指校長和教師之間，以及教師與教師之間，在互動後所產生的一種社會關係網絡；這種社會關係網絡受到校長領導風格的影響，亦受到教師之間非正式組織的影響，可透過成員主觀的知覺加以衡量與描述。而社會網絡 (social network) 係指一組連接著一組個體 (人、團體、事、物) 的社會關係，並可區分為社會整合與關係的內容；社會整合指的是關係的強度、頻率；關係內容指的則是關係的品質；如果關係的內容是正面的、能維持情感的，則為社會支持；如果關係的內容是負面的、強求的，則為緊張關係 (黃毅志，1998)。

本研究所探討的學校組織氣氛可分為校長的領導風格與教師間社會網絡兩個構面。校長的領導風格可分為：一、關懷式領導係指校長對教師採取尊重、支持與關心教師福利的領導方式；二、監控式領導係指校長對教師採取指示和限制的監控領導方式；三、無效式領導係指校長對教師採取沒有效率的領導方式。而教師間社會網絡則可分為：一、教師間社會支持係指教師們之間不僅在教學上進行專業性的交流 (教學問題討論與研究)，彼此間感情融洽擁有濃厚的情誼，相互支持與協助；二、教師間緊張關係係指教師對學校沒有向心力，沒有共同奮鬥的目標或是願景，彼此間形成許多小團體、經常的批評學校、校長或同事等 (巫有鑑、黃毅志，2009；黃盈彰，2002a)。

根據社會網絡的定義與內容來說，上述學校組織氣氛面向中，教師知覺校長的關懷式領導方式及教師間的社會支持行為屬於社會支持，而知覺校長監控式、無效式的領導方式及教師間緊張關係行為則屬於緊張關係（巫有鑑、黃毅志，2009；黃毅志，1998）。

綜合上述，本研究將以社會網絡的概念來探討的學校組織氣氛對教師組織公民行為的影響力，茲將學校組織氣氛定義為：一種在學校組織內部存在的特質，是由校長和教師之間，以及教師和教師之間，在互動之後所產生的一種社會關係網絡，而為學校成員所認知。而學校組織氣氛包括教師對同儕關係與教師對校長領導風格的知覺，不僅能被教師所認知，更會影響他們的行為，其本身也可透過教師主觀的知覺加以衡量與描述。

二、學校組織氣氛與組織公民行為之相關研究

回顧過去的文獻，國內直接以整體學校組織氣氛做為題目的研究並不多，僅有碩士論文二篇（邱國隆，2007；黃柏勳，2004），大部分的研究是以校長領導風格為變項來探討其對教師組織公民行為的影響。研究結果指出，學校組織氣氛越開放，組織成員（校長和教師之間，以及教師和教師之間）間的關係越佳，工作投入越高，也就越容易展現組織公民行為（邱國隆，2007；黃柏勳，2004）；若以社會網絡的觀點而言，校長關懷式領導及教師間社會支持行為屬於社會支持；反之，校長監控式、無效式領導及教師間緊張關係行為則屬於緊張關係（巫有鑑、黃毅志，2009；黃毅志，1998）。當教師知覺到學校成員間的社會支持行為時，學校組織氣氛較為開放，彼此間的關係較佳，工作較為投入，同儕之間基於社會交換與感激的心理，會主動的以組織公民行為來回報組織成員（吳政達，2009；鄭耀男，2004）。

三、小結

綜合上述，學校組織氣氛與教師組織公民行為有密切的關係。當教師知覺校長關懷式的領導行為較多，還有教師社會支持行為較多時，基於回報的心，較會展現組織公民行為；反之，當教師知覺校長監控式和無效式的領導行為較多，還有教師間緊張關係行為較多時，則較不會展現組織公民行為。而學校組織氣氛可視為學校組織成員之間在社會互動關係下的行為結果，也就是組織成員對彼此間之社會網絡的認知。因此，本研究運用社會網絡的概念，來探討學校組織氣氛對教師組織公民行的影響效果，是相當合適的。



第三節 教師專業認同與組織公民行為的 關連

一、教師專業認同的意義

長久以來，國小教師是否可定位為專業人員一直是個受爭議的話題，其中，不少文獻肯定國小教師的專業地位，林清江（1981）的研究指出，有八成的民眾認為教師是一種專業；林俊賢與黃毅志（2008）回顧相關文獻後，認為判斷國小教師是否為專業人員的最核心規準為專業性與自主性，並進一步以 2002 年調查的「台灣地區社會變遷基本調查四期三次計畫社會階層組」的全國性大樣本資料做分析，研究指出中小學教師的「平均大專以上年數」及「平均工作所需教育年數」都是所有職業中最高者，這顯示中小學教師所受的專業訓練相當足夠，具有很高的專業性，由於其工作具有專業性，再加上中小學不是典型的科層組織，而是鬆散結合的科層組織，這都使得中小學教師具有很高的自主性。因此中小學教師為受僱專業人員，在 Wright（1979）階級理論中相當於專業人員的「半自主性受僱者」，屬於中產階級；黃盈彰（2002b）則以 1997 年的「台灣地區社會變遷調查」的全國性大樣本資料做量化分析，發現中小學教師所需專業學能高過一般專業人員。

所謂的教師認同，是指教師對於自身的工作有一份特殊的情感，能直接影響自己的思想、行為與態度，且能以身為教師為榮（王儷靜、邱淑玫，2002；楊賀凱、黃毅志，2009），並願意認真投入教師的工作。由於教師是專業人員（林俊賢、黃毅志，2008；林清江，1981；黃盈彰，2002b），所以當對教師此一專業職業的認同即是專業認同。

二、教師專業認同與組織公民行為之相關研究

誠如緒論所言，探討教師專業認同與組織公民行為之相關研究的數量少之又少，若僅以教師專業認同為變項來探究教師組織公民行為的研究更少，不過其中游韻靜（2006）的研究發現：教師對教師專業角色認同的程度愈高，教師的組織公民行為之表現愈佳。這可能是因為高教師專業認同者，不僅將教師視為一專業職業，更是一種良心事業，會認真積極的投入工作（黃彥超、翁福元，2009），較有自信，遇到問題會設法解決，因此較會展現組織公民行為。此外，工作投入可說是影響組織公民行為的重要因素（陳春希等，2007；Diefendorff et al, 2002），而筆者認為高教師專業認同度的教師，對於教師工作較為積極投入，較容易展現出組織公民行為。



第四節 制控信念與教師組織公民行為的 關連

一、制控信念的意義

制控信念（locus of control）是由 Rotter 於 1966 年提出，他根據社會學習理論的觀念，分析個體對其行為結果的歸因看法，可區分為內在制控信念（internal control belief）與外在制控信念（external control belief）。高內控信念者，認為個人行為表現的結果操之在己，是由於自己的能力、努力或個人特質所決定。反之，高外控信念者，認為個人行為表現的結果非本人可操縱，而是受到運氣、機會或權威人士所左右（吳知賢，1990；秦夢群，1992；黃盈彰，2002a；楊賀凱、黃毅志，2009）。

二、制控信念與教師組織公民行為之相關研究

搜尋相關文獻，筆者遍尋不著制控信念與教師組織公民行為之相關研究，而制控信念是影響教師工作投入的重要因素（李新鄉，1996；陳惠芳，2008），因此，本文就由制控信念、工作投入與組織公民行為的相關研究，來推論制控信念與教師組織公民行為之關連。

研究指出，制控信念會影響教師的工作投入（李新鄉，1996；陳惠芳，2008），內控信念較高的教師相信事在人為，處事較為積極主動，勇於解決問題；反之，外控信念較高的教師則認為事情的成敗都是上天註定的，處事較為消極被動，逃避問題（黃盈彰，2002a）。因此，高內控信念的教師比高外控信念的教師擁有較高的工作投入。而高工作投入的組織成員，比較會展現組織公民行為（陳春希等，2007；Diefendorff et al, 2002），所以，筆者推論高內控信念的教師比高外控信念的教師，較容易展現出組織公民行為。

第五節 教師背景變項與中介變項、組織公民行為的關連

以下分別從教師的性別、婚姻、學歷、服務年資、擔任職務、任教地區與族群等為背景變項，探討與本研究的中介變項，含教師所知覺的學校氣氛、教師專業認同、教師制控信念，與依變項教師組織公民行為的關連。

一、性別

教師的性別與教師組織公民行為的展現是否有關連？各研究者之研究結果並不一致。有研究發現，有些研究發現教師的性別與整體的教師組織公民行為並無顯著差異存在（邱麗蓉、單小琳，2005；范熾文、蔡家媛，2007；鄭燿男，2004）；但也有研究指出，男性教師整體組織公民行為表現高於女性教師（吳煥烘、方啓陽，2007），這可能是因為男性教師擔任行政工作的機會較多，知覺校長的社會支持行為較高所致（黃盈彰，2002a）。

二、婚姻

至於教師的婚姻狀況與其組織公民行為之展現的相關研究，國內並不多，鄭燿男（2004）的研究發現，已婚教師的組織公民行為表現顯著高於未婚教師，這可能是因為已婚者已有家庭，申請調校的機率較低，在校服務年資較長，對學校環境較熟悉，擁有較佳的學校社會網絡，所知覺的學校社會支持行為（含校長關懷領導及教師間社會支持行為）也就較多（巫惠貞、巫有鎰，2001），因此，較會展現組織公民行為。

三、學歷

教師的最高學歷與其組織公民行為之展現是否有關連？各研究者的研究結果並不一致。有些研究發現教師的最高學歷與整體的教師組織公民行為並無顯著差異存在（范熾文、蔡家媛，2007）。但也有研究發現學歷越高的教師，越容易展現組織公民行為（吳煥烘、方啓陽，2007），原因可能是學歷愈高，越相信自己的能力，工作較為積極投入，其教師專業認同也就越高（楊賀凱、黃毅志，2009）所致。不過，也有研究發現學歷愈高者，成就感較低，因為其對自我要求較高及對報酬的預期也較高，而不易實現所致（巫惠貞、巫有鎰，2001），這是否意謂著高學歷會降低其教師專業認同感，本研究將做驗證。

此外，鄭耀男（2004）的研究則指出，師專畢業者最會展現出組織公民行為，這可能是因為其服務年資較長，教學工作經驗較豐富，擔任行政職務的機率較高，知覺學校的社會支持行為較多，及所擁有的資源較多所致。

四、服務年資

教師的服務年資與其組織公民行為之表現是否有關連？各研究者的研究結果並不一致。有研究發現教師的服務年資與整體的教師組織公民行為並無顯著關連存在（邱麗蓉、單小琳，2005）；但也有些研究發現，教師的服務年資越高，越會展現出組織公民行為（吳煥烘、方啓陽，2007；范熾文、蔡家媛，2007），這可能是因為服務年資較長者，擁有豐富的教學經驗，調校機率較低，對於學校有深厚的情感，擔任行政職務的機率較高，知覺學校的社會支持行為較多，及所擁有的資源較多所致。

五、現任職務

在教師現任職務方面，擔任不同職務之教師在整體組織公民行為，有顯著差異存在。研究結果顯示兼任行政職務的教師越會展現組織公民行為，當中以兼任主任者的表現最佳（邱麗蓉、單小琳，2005；吳煥烘、方啓陽，2007；范熾文、蔡家媛，2007；鄭耀男，2004），這可歸因於兼任主任者是屬於學校行政主管，較熟悉學校的行政運作，有較多與校長直接溝通、參與決策和獲得更多支持、獎勵、升遷的機會，及有職務加給等外在報酬（巫惠貞、巫有鎰，2001；黃盈彰，2002a），可以知覺到較多屬於校長的社會支持行為（關懷式領導）所致。

在現任職務與中介變項的關連方面，國小教師兼任主任及組長的專業認同顯著高於科任（專任）教師（黃彥超、翁福元，2009），筆者認為，這是由於國小科任（專任）教師所需的學科專業能力較中學或大學教師為低，而且沒有自己的班級，缺乏歸屬感，此外，在工作上的成就感又不如兼任行政職務的主任及組長，所以專業認同較低。

六、學校所在地區

不同學校所在地區之教師與教師組織公民行為的展現是否有關連？各研究者之研究結果並不一致。吳煥烘與方啓陽（2007）的研究發現，「偏遠地區」教師在整體教師組織公民行為的表現高於「一般地區」教師，這可能是因為大多數偏遠地區學校為小型學校，學校成員間（校長和教師、教師和教師）的互動較密切，教師知覺到良好的學校組織氣氛，亦即學校社會網絡中的社會支持行為（校長關懷領導及教師間社會支持行為），則較會展現組織公民行為。

但是范熾文和蔡家媛（2007）與鄭耀男（2004）的研究則發現，都市化程度較高的學校教師，較會展現組織公民行為。筆者認為，這可能是由於都會區學校

的家長社經地位較高，較關心子女的學校教育，促使教師更重視自身的教育工作，積極的投入教師工作所致。以上研究的結論迥異，因此，本研究將再次做驗證。

在學校所在地區與中介變項的關連方面，有研究發現偏遠地區的國小教師，其專業認同度高於一般地區的國小教師，這可歸因於政府近年來在教育機會均等原則下，對偏遠地區學校實施積極差別教育經費補助（教育優先區），積極充實設備，加強課業輔導，在面對偏遠地區之弱勢學生時，更能突顯出教師的專業性與重要性，因此專業認同較高（黃彥超、翁福元，2009）。

七、族群

關於原漢族群教師的組織公民行為有何不同之相關研究，筆者檢視文獻並無所獲。或許此變項在之前的研究中，因其研究範圍及對象並不是原住民比例偏高的地區，即使有，也可能因原住民教師樣本數過少而無法探討原漢教師的組織公民行為之差別；然而，台東是我國原住民人口比率（34%）最高的縣市（內政部，2008a，2008b），原住民教師人數比率也高居全國第一位（行政院原民會，2008；教育部統計處，2008），原住民在台東的人口組成居重要地位。因此，本研究將族群列入背景變項進行探究。

在族群與中介變項的關連方面，楊賀凱與黃毅志（2009）的研究發現，原住民教師內控信念與教師專業認同都比漢人教師高。原因可能是原住民族群中受過高等教育、從事高聲望職業的人數不多，使得原住民教師往往自視為精英份子，並認為成功是透過自身的能力與努力而獲致的（李文益、黃毅志，2004；黃毅志，2001），所以內控信念較高；此外，原住民教師中有許多原住民公費生返鄉任教，任教於偏遠地區學校（楊賀凱、黃毅志，2009），在面對偏遠地區之弱勢學生時，更能突顯出教師的專業性與重要性，因此專業認同較高（黃彥超、翁福元，2009）。而高內控信念者，相信事在人為，處事較為積極主動，勇於解決問題（黃盈彰，

2002a)，工作較為投入（李新鄉，1996；陳惠芳，2008；黃盈彰，2002a）；高教師專業認同者，成就感較高（楊賀凱、黃毅志，2009），較有自信心，會認真積極的投入工作（黃彥超、翁福元，2009），而工作越投入，越會展現組織公民行為（陳春希等，2007；Diefendorff et al, 2002），因此，擁有高內控信念與高教師專業認同的原住民教師，有可能較會展現組織公民行為。

八、小結

綜合上述的實證研究，可以發現個人背景變項與教師組織公民行為之間的關連，在探討各變項影響教師組織公民行為的實證研究中，有不一致的結果，除了樣本特性的差異之外，也有可能是因為所控制的影響變項不一致，或是控制得不周延，甚至完全沒有作任何統計控制所致。

根據上述之文獻，本研究將以教師的背景變項為自變項，學校組織氣氛、教師專業認同與教學制控信念為中介變項，教師組織公民行為為依變項，建構出本研究的架構。並以量化實證研究，來瞭解教師的個人背景變項、中介變項與教師組織公民行為間的關連，更要做進一步的統計控制，以對其間可能存在的因果機制，做更精確的分析與探討。

第三章 研究方法

本研究主要是以量化研究的方法來探究影響台東縣國小教師組織公民行為之因果機制，共分為四節：第一節研究架構與研究假設、第二節資料來源與研究對象、第三節變項測量、第四節分析方法。

第一節 研究架構與研究假設

一、研究架構

依據本研究動機與目的，再參酌文獻探討的結果，提出本研究架構，如圖 3-1 所示。以教師的性別、族群、婚姻、學歷、服務年資、擔任職務與任教地區等為背景變項；並以學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念為中介變項；本研究試圖分析與探究教師背景變項如何透過學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項，進而影響教師組織公民行為的因果機制，詳見研究假設。

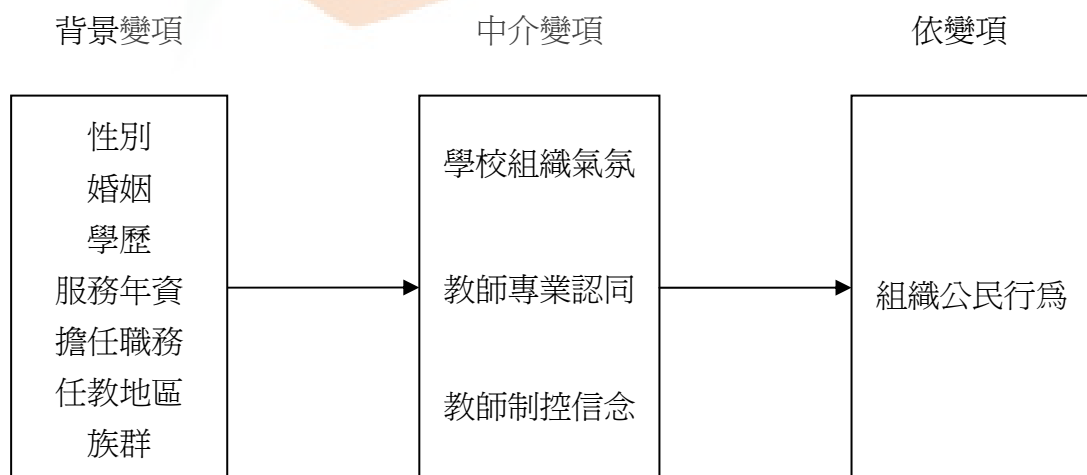


圖 3 - 1 研究架構圖

二、研究假設

（一）學校組織氣氛對教師組織公民行為的影響：

假設 1-1：知覺校長關懷式領導越多，教師組織公民行為的展現越佳。

假設 1-2：知覺校長無效式領導越少，教師組織公民行為的展現越佳。

假設 1-3：知覺校長監控式領導越少，教師組織公民行為的展現越佳。

假設 1-4：知覺教師間社會支持越高，教師組織公民行為的展現越佳。

假設 1-5：知覺教師間緊張關係越低，教師組織公民行為的展現越佳。

（二）教師專業認同對教師組織公民行為的影響：

假設 2-1：教師的專業認同度越高，教師組織公民行為的展現越佳。

（三）教師制控信念對教師組織公民行為的影響：

假設 3-1：教師的內控信念越高，教師組織公民行為的展現越佳。

假設 3-2：教師的外控信念越高，教師組織公民行為的展現越差。

（四）背景變項對中介變項的影響：

不同背景變項的國小教師在組織公民行為的展現上之所以會有差異，本研究的假設是由於背景變項透過上述的學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項的影響所致，此即所謂的間接影響。

假設 4-1：女性教師知覺的教師間社會支持較多（黃盈彰，2002a）。

假設 4-2：男性教師知覺校長的關懷式領導較多（黃盈彰，2002a）。

假設 4-3：有兼任行政職務的教師知覺校長的關懷式領導較多（巫惠貞、巫有鎰，2001）。

假設 4-4：已婚教師所知覺的學校社會支持較未婚教師為佳（巫惠貞、巫有鎰，2001）。

假設 4-5：偏遠地區的教師，其專業認同度高於一般地區教師（黃彥超、翁福元，2009）。

假設 4-6：原住民教師的內控信念高於漢人教師（楊賀凱、黃毅志，2009）。

假設 4-7：原住民教師的專業認同高於漢人教師（楊賀凱、黃毅志，2009）。



第二節 資料來源與研究對象

本研究根據 2008 年所進行調查的「台東縣全體教師普查」之國小教師樣本資料做分析，該調查是由台東大學教務處委託黃毅志教授所進行，以台東縣全體教師為對象進行普查。其中本研究選取的國小教師母群體 1407 人，有效回收樣本數 979 人，回收率 69.6 %，具有相當高的代表性（黃毅志，2008）。該資料包含了許多本研究所需要的變項，樣本也包含不少原住民教師（佔 17%），可比較原漢教師之組織公民行為的差異。



第三節 變項測量

一、背景變項

(一) 性別

在進行迴歸分析時做虛擬變項，以男性為對照組，男性為 0、女性為 1。

(二) 族群

分為本省閩南、本省客家、外省、原住民及其他等五類，本研究將其他類視為缺失值，並將本省閩南人、本省客家人、外省人合併為漢人，以原漢二個族群來進行分析，在進行迴歸分析時做虛擬變項，以漢族為對照組，漢族為 0、原住民為 1。

(三) 婚姻

把受訪者的婚姻狀況分成已婚、未婚、其他；共三類，由於其他的樣本很小（N=12），所以將其宣告為缺失值。在進行迴歸分析時做虛擬變項，以已婚者為對照組，已婚者為 0，未婚者 1。

(四) 學歷

以教師所具備的最高學歷資格做測量，分為師專、師院師大或一般大學教育系、一般大學院校、師院師大或一般大學教育系碩士、一般大學碩士、博士及其他等七類；為了簡化分析，本研究將其他類視為缺失值，並將師專及師院師大或一般大學教育系二類合併為「教育相關學系」；將一般大學教育系碩士、一般大學碩士及博士等三類合併為「研究所」；本研究以上述二組與原有之「一般大學院校」，共計三組來進行分析，在進行迴歸分析時做二個虛擬變項，以「教育相關學系」為對照組。

（五）服務年資

本研究將服務年資先行分類，共分為 5 年以下、6 至 10 年、11 至 15 年、16 至 20 年及 21 年以上等五類，在進行迴歸分析時做四個虛擬變項，以 6 至 10 年為對照組。

（六）擔任職務

本研究將職務分為教師兼主任、教師兼組長、導師、科任教師及代理教師等五類，在進行迴歸分析時做四個虛擬變項，以導師為對照組。

（七）任教地區

以受訪者任教學校所地區來分類，共分為原住民鄉鎮、一般非原住民鄉鎮、關山鎮池上鄉及台東市等四類，在進行迴歸分析時做三個虛擬變項，以台東市為對照組。

二、中介變項

（一）學校組織氣氛

有 9 項題目對「校長領導風格」及 6 項題目對「教師間社會網絡」作測量，給分方式為回答「非常符合」給 5 分、「很符合」給 4 分、「還算符合」給 3 分、「不符合」給 2 分、「非常不符合」給 1 分，並對此做主成份分析，選取 λ 值大於 1 之因素，再進行 Oblimin 斜交轉軸。

在「校長領導風格」方面，得到三個因素，可解釋總變異量為 76.71%。因素一反映在「校長交給教師許多教師本職以外的其他工作」、「校長常變更原定的工作計畫，增加教師的工作負擔」及「校長依據法令規章處理事情缺乏彈性」等之上，命名為「無效式領導」；因素二反映在「校長嚴密掌控教師開會出席情形」、

「校長嚴密監督教師在校所參加的活動」及「校長親自分配教師所擔任的工作(如各種活動、排課等)」等之上，命名為「監控式領導」；因素三反映在「校長經常稱讚教師的優良表現」、「校長給予教師充分表達意見的機會」及「校長能協助教師解決問題」等之上，命名為「關懷式領導」(見附表二)。

而在「教師間社會網絡」方面，得到二個因素，可解釋總變異量為 68.43%。因素一反映在「教師彼此形成小團體，相互指責」、「教師因為工作分配不均而引起不愉快的爭執」及「在會議中教師經常彼此打斷對方發言」等之上，命名為「教師間緊張關係」；因素二反映在「教師們常聚在一起研究和解決教學上的問題」、「教師之間感情深厚，彼此關心」及「教師們定期辦理文康活動或校內聯誼活動」等之上，命名為「教師間社會支持」(見附表三)。在進一步統計分析時，以因素分數做測量，因素分數為標準分數，平均數 0，標準差 1。

(二) 教師專業認同

有 3 項題目對「教師專業認同」作測量，給分方式為回答「非常同意」給 5 分、「同意」給 4 分、「還算同意」給 3 分、「不同意」給 2 分、「非常不同意」給 1 分，並對此做主成份分析，選取 λ 值大於 1 之因素，得到一個因素，可解釋總變異量為 80.23%。此因素反映在「我以投身教師工作為榮」、「對於教師一職，我有一份使命感」及「相較於其他工作，我覺得教師一職最適合我」等之上，命名為「教師專業認同」(見附表四)。在進一步統計分析時，以因素分數做測量。

(三) 教師制控信念

有 6 項題目對「教師制控信念」作測量，給分方式為回答「非常同意」給 5 分、「同意」給 4 分、「還算同意」給 3 分、「不同意」給 2 分、「非常不同意」給 1 分，並對此做主成份分析，選取 λ 值大於 1 之因素，再進行 Oblimin 斜交轉軸，在「教師制控信念」方面，得到二個因素，可解釋總變異量為 56.51%。因

素一反映在「我的教學成效因學生的不良行為（例如：噪音、搗蛋等）而降低了」、「我認為教學成功與否，常受許多我無法控制因素的影響」及「有時候我覺得努力教學是在浪費時間」等之上，命名為「外控信念」；因素二反映在「假如有些學生表現不佳，我覺得我應該調整教學方式及策略」、「只要我盡力，就算是缺乏動機的學生，也可以使其學習步上軌道」及「我覺得我應該對學生的學習成敗負主要的責任」等之上，命名為「內控信念」（見附表五）。在進一步統計分析時，以因素分數做測量。

三、依變項

有 8 項題目對「教師組織公民行為」作測量，給分方式為回答「非常符合」給 5 分、「很符合」給 4 分、「還算符合」給 3 分、「不符合」給 2 分、「非常不符合」給 1 分，並對此做主成份分析，選取 λ 值大於 1 之因素，再進行 Oblimin 斜交轉軸，得到二個因素，可解釋總變異量為 66.18%。因素一反映在「我會主動幫忙那些忙不過來的教師」、「我會主動協助其他教師解決教學上的困難」、「我會經常對外宣傳學校的優點」、「我經常不計酬勞主動負擔一些額外的學校行政工作」及「我會主動協助其他教師解決管教上的困難」等之上，命名為「有利學校與同儕行為」，係指教師表現出超越正式規範義務以外，而且有利於學校及其他教師的助人行為；因素二反映在「我經常利用下班時間與學生家長交換學生學習的意見」、「我經常利用下班時間與其他教師交換教學的意見」及「我經常私下輔導有特殊學習問題的學生」等之上，命名為「運用課餘時間改善教學行為」，係指教師展現高超的責任感，在教學工作上為學生額外付出，運用課餘時間改善教學的行為（見附表六）。在進一步統計分析時，以因素分數做測量。

第四節 分析方法

本研究參照圖 3—1 台東縣國小教師組織公民行為之因果模型，進行多元迴歸分析，並檢證相關理論和假設。所運用的分析方法包括了單變項百分比次數分析、因素分析、均數比較簡單變異數分析、多元迴歸分析及路徑分析。

本研究首先以單變項百分比次數分析來說明重要變項的分佈情形，並針對中介與依變項進行因素分析，以釐清這些變項所要測量的概念，也可以縮減中介與依變項的個數，方便進一步的統計分析；接著以均數比較分析說明背景變項與中介變項、依變項之關連；最後，以多元迴歸方式進行路徑分析，來探究教師的性別、族群、婚姻、學歷、服務年資、擔任職務與任教地區等背景變項，透過學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項對教師組織公民行為的影響機制。

本研究之所以採用多元迴歸方式，而不以結構方程模式（structural equation modeling, SEM）來進行路徑分析，是由於本研究架構中有許多名義變項（nominal variable），包括教師的性別、族群與婚姻，這些都是非常態分配的變項，也無法轉換成常態分配，這違反 SEM 觀察變項必須是常態分配的預設，會給統計分析帶來嚴重的錯誤結果（邱皓政，2005：2.17-2.19）。根據林清山（1991：245-249）和 Lin（1976：321-326），傳統的路徑分析用迴歸分析來進行，迴歸分析很容易處理名義變項，所以本研究之路徑分析仍採用多元迴歸。

第四章 研究結果與討論

第一節 基本資料分析

一、百分比次數分佈

從表 4-1 中可以看到，在本研究樣本分布中，台東縣國小男性教師人數所佔的比率為 38.7%，較女性教師所佔的 61.3% 少；在族群分佈上，漢人佔 83.0%，原住民教師佔 17.0%；在婚姻狀況上，已婚者佔 62.6%，而未婚者佔 37.4%；在學歷方面，大多數教師的學歷是教育相關學系佔 57.2%，其次為研究所佔 29.7%，最少的是一般大學院校者佔 13%。在服務年資方面，以年資 6 至 10 年佔 30.3% 為最多，其餘依序為 5 年以下佔 23.4%、11 至 15 年佔 20.2%、16 至 20 年佔 15.1% 及 21 年以上佔 11%；在現任職務方面，以導師佔 54.2% 為最多，其餘依序為教師兼組長佔 16.8%、教師兼主任佔 14.6%、科任教師佔 7.7% 及代理教師佔 6.7%，正式教師佔大多數。而在任教地區方面，台東市佔 41.4% 為最多，其餘依序為一般非原住民鄉鎮佔 32.7%、原住民鄉鎮佔 18.1% 及關山鎮池上鄉佔 7.9%。

二、教師組織公民行為表現概況分析

從表 4-2 可以看出台東縣國小教師之組織公民行為概況，在計算各項組織公民行為的平均數時（原始分數），回答「非常符合」給 5 分、「很符合」給 4 分、「還算符合」給 3 分、「不符合」給 2 分、「非常不符合」給 1 分。整體而言，台東縣國小教師在有利學校與同儕行為構面的表現（ $M=3.38$ ）優於運用課餘時間改善教學行為構面（ $M=3.30$ ），介於「很符合」與「還算符合」之間，屬於中上程

度。就各題單項而言，平均數都很接近。

表 4-1 背景變項之次數百分比分析表

背景變項名稱		樣本數	有效百分比 (%)
性別	男	368	38.7
	女	584	61.3
族群	漢族	772	83.0
	原住民	158	17.0
婚姻	已婚	579	62.6
	未婚	346	37.4
學歷	教育相關學系	535	57.2
	一般大學院校	122	13.0
	研究所	278	29.7
服務年資	5 年以下	217	23.4
	6 至 10 年	281	30.3
	11 至 15 年	187	20.2
	16 至 20 年	140	15.1
	21 年以上	102	11.0
現任職務	主任	127	14.6
	組長	146	16.8
	級任導師	471	54.2
	科任老師	67	7.7
	代課老師	58	6.7
任教地區	原住民鄉鎮	177	18.1
	一般非原住民鄉	320	32.7
	關山鎮、池上鄉	77	7.9
	台東市	405	41.4

表 4-2 教師之組織公民行為概況

構面	題目	平均數		樣本數
		單題	構面	
有利學校與同儕行為	2.我經常不計酬勞主動負擔一些額外的學校行政工作。	3.38		968
	3.我會經常對外宣傳學校的優點。	3.43		970
	4.我會主動幫忙那些忙不過來的教師。	3.42	3.38	970
	5.我會主動協助其他教師解決教學上的困難。	3.34		972
	6.我會主動協助其他教師解決管教上的困難。	3.32		970
運用課餘時間改善教學行為	7.我經常私下輔導有特殊學習問題的學生。	3.30		970
	8.我經常利用下班時間與學生家長交換學生學習的意見。	3.19	3.30	967
	9.我經常利用下班時間與其他教師交換教學的意見。	3.39		970

三、背景變項與教師組織公民行為關連性平均數分析

以下主要針對與教師組織公民行為的兩個構面之關連達顯著 ($p < .05$) 之背景變項做說明，若關連未達顯著，不過仍有必要說明者，也會說明。兩個構面的組織公民行為以因素分數做測量，平均數為 0，標準差為 1。

在表 4-3 中可以看出男教師在有利學校與同儕行為方面的平均表現優於女教師，女教師則是在運用課餘時間改善教學行為方面的表現優於男教師。而婚姻、學歷及服務年資與組織公民行為的關連，都只有在有利學校與同儕行為方面達到顯著。在展現有利學校與同儕的行為方面，已婚者的表現優於未婚者。學歷為研究所者的有利學校與同儕的行為表現優於教育相關學系者，而一般大學院校者的表現最差。就服務年資而言，在有利學校與同儕的行為表現，則是以 16 至 20 年的表現最佳，其餘依序為 21 年以上、6 至 10 年、11 至 15 年，5 年以下的表現最差，大致而言，服務年資越長者的表現越佳。就現任職務而言，兼任行政職務者在有利學校與同儕行為方面的表現較佳，尤其以兼任主任者表現最佳，導師則是在運用課餘時間改善教學行為方面的表現最佳；此外，代理教師在教師組織公民行為各構面的表現都是最差的。而教師的族群別及任教地區與教師組織公民行為的兩個構面的關連都未達顯著。

上述背景變項雖然會關連到教師的組織公民行為表現，不過關連性都不強，需要再進一步做迴歸分析與控制其他背景變項後，觀察其關連是否依然會達顯著。

表 4 - 3 背景變項與教師之組織公民行為關連性平均數分析

項 目		組織公民行為			
		有利學校與同儕行為		運用課餘時間 改善教學行為	
背景變項	N	M	Eta	M	Eta
性別					
男	368	.13	.10*	-.09	.07*
女	584	-.08		.05	
族群					
漢族	772	-.03	.04	-.03	.06
原住民	158	.07		.11	
婚姻					
已婚	579	.07	.09*	.01	.01
未婚	346	-.13		-.02	
學歷					
教育相關學系	535	-.03	.08*	-.01	.03
一般大學院校	122	-.14		-.06	
研究所	278	.11		.04	
年資					
5 年以下	217	-.12	.11*	-.03	.05
6 至 10 年	281	-.01		-.04	
11 至 15 年	187	-.08		-.06	
16 至 20 年	140	.17		.05	
21 年以上	102	.14		.09	
現任職務					
主任	127	.51	.24*	-.08	.15*
組長	146	.09		-.13	
級任導師	471	-.16		.11	
科任老師	67	-.06		-.24	
代課老師	58	-.17		-.34	
任教地區					
原住民鄉鎮	177	-.02	.06	.06	.06
一般非原住民鄉	320	.06		-.07	
關山鎮、池上鄉	77	.09		-.02	
台東市	405	-.06		.03	

*表 $p < .05$

第二節 影響教師之組織公民行為的因素

本節以多元迴歸的方式，來分析各個背景變項對教師組織公民行為的兩個構面有何影響，見表 4-4 模式（1）；並且也要分析學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項，對教師組織公民行為的影響，見模式（2）；以下主要對於對依變項影響達到顯著的自變項（ $p < .05$ ）做說明；若未達顯著，而仍值得說明者也會加以說明。

在表 4-4 的有利學校與同儕行為模式（1）中可以看出，在控制其他背景變項之後，有顯著總影響的背景變項只有現任職務，兼任行政職務的教師較會展現出有利學校與同儕行為，主任的表現優於組長，且組長的表現優於導師。但是有利學校與同儕行為模式（1）的解釋力 R^2 只有 .07，必須進一步找出更重要的影響因素。

在表 4-4 的有利學校與同儕行為模式（2）加入學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等三類中介變項後，大部份的中介變項對有利學校與同儕行為都有顯著影響。在學校組織氣氛方面：教師所知覺校長的領導風格越是無效式（ $\beta = .08$ ）和關懷式（ $\beta = .16$ ），還有教師間的社會支持越多（ $\beta = .32$ ），越會展現有利學校與同儕的行為；在教學制控信念方面，內控信念越高（ $\beta = .14$ ），越會展現有利學校與同儕的行為；在教師專業認同方面，教師專業認同越高（ $\beta = .20$ ），越會展現有利學校與同儕的行為；研究所學歷的教師，變得顯著較會展現有利學校與同儕的行為；而兼任主任、組長的教師仍然顯著。

在表 4-4 的有利學校與同儕行為模式（2）加入學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等三類中介變項後， R^2 也由 .07 大幅提昇為 .37；由模式（1）與模式（2）的數據顯示，影響有利學校與同儕行為的重要因素不是背景變項本身，而是學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念。這些變項中又以教師間社會支持的影響最大（ $\beta = .32$ ）。

在表 4-4 的運用課餘時間改善教學行為模式（1）中可以看出，控制其他背

景變項之後，有顯著總影響的背景變項僅剩族群與現任職務。在運用課餘時間改善教學行為方面，原住民教師的表現優於漢人教師，導師的表現優於所有職務的教師，而代理教師的表現最差。但是運用課餘時間改善教學行為模式（1）的解釋力 R^2 只有 .04，必須進一步找出更重要的影響因素。

在表 4-4 的運用課餘時間改善教學行為模式（2）加入學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等三類中介變項後，其中大部份的中介變項對運用課餘時間改善教學行為都有顯著影響。教師所知覺教師間的社會支持越多（ $\beta = .27$ ）、知覺教師間緊張關係越高（ $\beta = .16$ ）、教師內控信念越高（ $\beta = .11$ ），還有教師專業認同越高（ $\beta = .19$ ），越會運用課餘時間改善教學行為；女性教師、現職為導師者較會運用課餘時間改善教學行為。而在加入中介變項之後， R^2 也提昇為 .22；由模式（1）與模式（2）的數據顯示，影響運用課餘時間改善教學行為的重要因素不是背景變項本身，而是學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念。

綜合上述的分析結果，影響台東縣國小教師之組織公民行為的重要因素並不是背景變項本身，而是學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項。至於各背景變項究竟是透過哪些中介變項，來影響教師組織公民行為，將在下一節做進一步的釐清。

表 4 - 4 影響教師組織公民行為的迴歸分析

變項名稱		教師組織公民行為			
		有利學校與同儕 行為 (1)	有利學校與同儕 行為 (2)	運用課餘時間改 善教學行為 (1)	運用課餘時間改 善教學行為 (2)
		b(β)	b(β)	b(β)	b(β)
性別	男性 (對照組)				
	女性	-.04(-.02)	-.04(-.02)	.15(.07)	.18*(.09)
族群	漢人 (對照組)				
	原住民	.08(.03)	.03(.01)	.19*(.07)	.10(.04)
婚姻	已婚 (對照組)				
	未婚	-.10(-.05)	-.07(-.03)	-.01(0)	.03(.02)
學歷	教育相關學系 (對照組)				
	一般大學	.03(.01)	.14(.05)	.03(.01)	.06(.02)
	研究所	.14(.06)	.15*(.07)	.11(.05)	.09(.04)
任教 年資	5 年以下	-.06(-.03)	-.08(-.03)	.07(.03)	.05(.02)
	6-10 年 (對照組)				
	11-15 年	-.11(-.04)	0(0)	-.04(-.02)	0(0)
	16-20 年	.09(.03)	.07(.03)	.03(.01)	.04(.01)
	21 年以上	.02(.01)	-.04(-.01)	.04(.01)	.02(.01)
現任 職務	主任	.58*(.21)	.52*(.18)	-.17(-.06)	-.26*(-.09)
	組長	.22*(.09)	.19*(.07)	-.21*(-.08)	-.25*(-.09)
	導師 (對照組)				
	科任教師	.07(.02)	.04(.01)	-.35*(-.09)	-.38*(-.10)
	代理教師	.08(.02)	-.04(-.01)	-.41*(-.10)	-.50*(-.12)
任教 地區	原住民鄉鎮	.04(.01)	0(0)	.04(.02)	-.02(-.01)
	一般非原住民鄉鎮	.16(.08)	.13(.06)	-.08(-.04)	-.07(-.03)
	關山鎮池上鄉	.20(.05)	.11(.03)	-.03(-.01)	-.08(-.02)
	台東市 (對照組)				
學校 組織 氣氛	校長無效式領導		.09*(.08)		.04(.04)
	校長監控式領導		.05(.05)		.04(.04)
	校長關懷式領導		.16*(.16)		.04(.04)
	教師間緊張關係		.01(.01)		.16*(.16)
	教師間社會支持		.32*(.32)		.27*(.27)
制控 信念	外控信念		.02(.02)		-.05(-.05)
	內控信念		.14*(.14)		.11*(.11)
教師專業認同			.20*(.20)		.19*(.19)
常數項		-.22*	-.20*	-.08	-.05
R Square		.07*	.37*	.04*	.22*
N		784	724	784	724

*表 $p < .05$

第三節 背景變項對中介變項之影響

本節將根據表 4-5 進一步以迴歸分析來探討背景變項對中介變項的重要影響，再對照前一節迴歸分析的結果（表 4-4），做路徑分析，進一步釐清背景變項是透過那些中介變項，間接影響到教師之組織公民行為。以下對表 4-5 的分析，主要針對具有顯著影響者（ $p < .05$ ）來做說明。

在性別方面，女性教師所知覺的校長無效式領導（ $\beta = -.08$ ）、校長監控式領導（ $\beta = -.08$ ）、教師間緊張關係（ $\beta = -.14$ ）與所持之教師外控信念（ $\beta = -.13$ ）都低於男性教師，但女性教師的專業認同（ $\beta = .14$ ）高於男性教師。從表 4-4 可得知：女性教師擁有較高的專業認同，這不僅會提高女性教師的有利學校與同儕行為，也會提高其運用課餘時間改善教學行為；女性教師知覺到較低的校長無效式領導，這會降低其有利學校與同儕行為；女性教師知覺到較低的教師間緊張關係，這會降低其運用課餘時間改善教學行為；但教師所知覺到的校長監控式領導、持有的外控信念，則對教師的組織公民行為兩構面都不具顯著的影響。

在族群方面，原住民教師所知覺的校長監控式領導（ $\beta = .08$ ）、教師間緊張關係（ $\beta = .08$ ）都高於漢人教師。原住民教師知覺到較高的教師間緊張關係，這會提高其運用課餘時間改善教學行為；但教師所知覺到的校長監控式領導，則對教師的組織公民行為兩構面都不具顯著的影響。

在婚姻方面，婚姻對學校組織氣氛、教師制控信念與教師專業認同等中介變項都沒有顯著的影響。

在學歷方面，與教育相關學系相較，一般大學畢業者知覺到較少的教師間社會支持（ $b = -.28$ ）；研究所畢業者知覺到較高的教師間緊張關係（ $b = .17$ ）、較少的社會支持（ $b = -.19$ ）。學歷為一般大學與研究所的教師所知覺到教師間社會支持較少，這不僅會降低教師的有利學校與同儕行為，也會降低教師的運用課餘時間改善教學行為。而研究所畢業者知覺到較高的教師間緊張關係，則會提高其運用課餘時間改善教學行為。

在任教年資方面，與 6-10 年的教師相較，16-20 年的教師知覺到較少的校長無效式領導（ $b = -.24$ ）、監控式領導（ $b = -.25$ ）與較低的教師間緊張關係（ $b = -.28$ ）。年資為 16-20 年的教師知覺到較少的校長無效式領導，這會降低其有利學校與同儕行為，而知覺到較低的教師間緊張關係，則會降低其運用課餘時間改善教學行為。但教師所知覺到的校長監控式領導，則對教師的組織公民行為兩構面都不具顯著的影響。

在現任職務方面，與導師相較，兼任主任的教師知覺到較多的校長關懷式領導（ $b = .27$ ）、擁有較高的內控信念（ $b = .27$ ）和較高的教師專業認同（ $b = .25$ ），兼任主任的教師知覺到較多的校長關懷式領導，這會提高其有利學校與同儕行為；而兼任主任的教師擁有較高的內控信念和較高的教師專業認同，這不僅能提高兼任主任的教師之有利學校與同儕行為，而且也能提高其運用課餘時間改善教學行為。兼任組長的教師擁有較高的教師專業認同（ $b = .25$ ），這不僅能提高兼任組長的教師之有利學校與同儕行為，也能提高其運用課餘時間改善教學行為。代理教師知覺到較少的校長無效式領導（ $b = -.39$ ）、較多的校長關懷式領導（ $b = .32$ ）和擁有較高的教師專業認同（ $b = .33$ ）。代理教師知覺到較少的校長無效式領導，這會降低其有利學校與同儕行為；代理教師知覺到較多的校長關懷式領導，則會提高其有利學校與同儕行為；而代理教師擁有較高的教師專業認同，這不僅能提高代理教師的有利學校與同儕行為，而且也能提高其運用課餘時間改善教學行為。

在任教地區方面，與台東市相較，原住民鄉鎮的教師知覺到較多的校長無效式領導（ $b = .32$ ）、較多的校長監控式領導（ $b = .27$ ）和較高的教師間緊張關係（ $b = .23$ ）。原住民鄉鎮的教師知覺到較多的校長無效式領導，這會提高其有利學校與同儕行為；原住民鄉鎮的教師知覺到較高的教師間緊張關係，這會提高其運用課餘時間改善教學行為。一般非原住民鄉鎮的教師知覺到較多的校長監控式領導（ $b = .23$ ），但教師所知覺的校長監控式領導，對教師的組織公民行為兩構面都不具顯著的影響。關山鎮和池上鄉的教師知覺到較多的校長無效式領導（ b

=.59)、較少的校長關懷式領導 ($b = -.28$) 及較低的教師間緊張關係 ($b = -.30$)，關山鎮和池上鄉的教師知覺到較多的校長無效式領導，這會提高其有利學校與同儕行為；關山鎮和池上鄉的教師知覺到較少的校長關懷式領導，這會降低其有利學校與同儕行為；而關山鎮和池上鄉的教師知覺到較低的教師間緊張關係，這則會降低其運用課餘時間改善教學行為。



表 4 - 5 背景變項對中介變項影響的迴歸分析

中介變項		無效式 領導	監控式 領導	關懷式 領導	教師間 緊張關係	教師間 社會支持	外控信念	內控信念	專業認同
背景變項		b(β)	b(β)	b(β)	b(β)	b(β)	b(β)	b(β)	b(β)
性別	男性（對照組）								
	女性	-.16*(-.08)	-.17*(-.08)	-.09(-.04)	-.28*(-.14)	-.01(-.01)	-.26*(-.13)	0(0)	.28*(.14)
族群	漢人（對照組）								
	原住民	.11(.04)	.20*(.08)	.10(.04)	.21*(.08)	.04(.02)	-.06(-.02)	.18(.07)	.01(.01)
婚姻	已婚（對照組）								
	未婚	-.02(-.01)	.02(.01)	.10(.05)	.07(.03)	-.15(-.07)	-.03(-.02)	.02(.01)	-.02(-.01)
學歷	教育相關學系 （對照組）								
	一般大學	.07(.02)	-.04(-.01)	-.21(-.07)	.12(.04)	-.28*(-.10)	-.07(-.02)	-.11(-.04)	.08(.03)
	研究所	.14(.06)	.01(0)	-.14(-.06)	.17*(.07)	-.19*(-.08)	-.07(-.03)	-.07(-.03)	-.04(-.02)
年資	5 年以下	.05(.02)	.05(.02)	-.06(-.03)	-.07(-.03)	.03(.01)	.11(.04)	.07(.03)	-.10(-.04)
	6-10 年(對照組)								
	11-15 年	-.13(-.05)	-.12(-.05)	-.16(-.07)	-.06(-.02)	-.13(-.05)	0(0)	-.10(-.04)	-.07(-.03)
	16-20 年	-.24*(-.09)	-.25*(-.09)	.03(.01)	-.28*(-.10)	.06(.02)	-.11(-.04)	.08(.03)	-.01(0)
	21 年以上	-.12(-.04)	-.11(-.03)	.05(.02)	.02(.01)	-.05(-.02)	.20(.06)	.21(.06)	.11(.03)
現職	主任	-.03(-.01)	0(0)	.27*(.10)	-.22(-.08)	-.04(-.02)	-.22(-.08)	.24*(.09)	.25*(.09)
	組長	.08(.03)	-.06(-.02)	.13(.05)	-.09(-.03)	-.05(-.02)	-.12(-.04)	.07(.03)	.25*(.09)
	導師（對照組）								
	科任教師	-.15(-.04)	.13(.03)	-.04(-.01)	-.14(-.04)	.13(.03)	.16(.04)	.13(.03)	-.09(-.03)
	代理教師	-.39*(-.09)	.13(.03)	.32*(.08)	-.06(-.01)	.02(.01)	-.15(-.04)	.17(.04)	.33*(.08)
任教地區	原住民鄉鎮	.32*(.13)	.27*(.11)	-.13(-.05)	.23*(.09)	-.15(-.06)	-.14(-.05)	.05(.02)	.12(.05)
	一般非原住民 鄉鎮	.15(.07)	.23*(.11)	.08(.04)	0(0)	.02(.01)	.05(.02)	-.10(-.05)	-.08(-.04)
	關山鎮、池上鄉	.59*(.16)	.28(.07)	-.28*(-.08)	-.30*(-.08)	.03(.01)	-.02(0)	-.23(-.06)	.13(.04)
	台東市 （對照組）								
	常數項	-.04	-.06	.05	.16	.16	.27*	-.07	-.23*
R Square		.07*	.06*	.05*	.06*	.02	.04*	.04*	.04*
N		778	778	778	789	789	782	782	774

*表 $p < .05$

第四節 討論

以下根據路徑分析，對假設檢證結果做討論，並討論假設檢證結果以外的重要發現。

一、假設檢證結果之討論

（一）中介變項對教師之組織公民行為的影響

本研究發現教師所知覺到的教師間的社會支持越高，不僅會提高教師的有利學校與同儕行為，也會提高教師的運用課餘時間改善教學行為，因此，本研究的假設 1-4：「知覺教師間社會支持越高，教師組織公民行為的展現越佳」得到支持。教師的專業認同越高，教師就越會展現有利學校與同儕的行為，教師的運用課餘時間改善教學行為表現也越佳，因此，假設 2-1：「教師的專業認同度越高，教師組織公民行為的展現越佳」得到支持。教師的內控信念越高，教師的有利學校與同儕的行為表現越佳，教師的運用課餘時間改善教學行為表現也越佳，因此，假設 3-1：「教師的內控信念越高，教師組織公民行為的展現越佳」得到支持。本研究發現教師所知覺的校長關懷式與無效式領導越多，僅會提昇教師的有利學校與同儕的行為展現，對於教師的運用課餘時間改善教學行為，並沒有顯著的影響。因此，假設 1-1：「知覺校長關懷式領導越多，教師組織公民行為的展現越佳」、假設 1-2：「知覺校長無效式領導越少，教師組織公民行為的展現越佳」僅得到部分支持。不支持的原因可能是：學生是學校教育的主體，教師及學校對學生的學習表現也都有基本的要求，若有學生學習落後，也會給予輔導或補救教學，並不會因為校長的領導行為而有所差別，所以，教師所知覺的校長關懷式與無效式領導，對教師的運用課餘時間改善教學行為也就沒有顯著的影響。而本研究亦發現教師所知覺的教師間緊張關係越高，有利於提高教師的運用課餘時間改善教學行

爲。因此，假設 1-5：「知覺教師間緊張關係越低，教師組織公民行爲的展現越佳」也就未得到支持，原因可能是：與台灣西部各縣市相較，台東縣的學校大多屬於小型學校，學校教師成員較少，教師間相處的機會多，教師間的關係有可能是密切的，同時也有可能是緊張的，若教師間處於緊張關係，爲了獲得校長及家長的肯定，會力求表現，再加上近幾年來，台東縣教育處致力於提昇學生基本學力，因此有可能致力於改善學生的學業成績，所以，當教師知覺到較高的教師間緊張關係時，在運用課餘時間改善教學行爲構面的表現較佳。至於教師所知覺的教師間緊張關係，對有利學校與同儕行爲沒有顯著的影響，假設 1-5 仍沒得到支持，原因則有待後續的研究來釐清。

此外，本研究亦發現教師所知覺的校長監控式領導及教師的外控信念對教師的組織公民行爲兩個構面都沒有顯著的影響，因此，本研究的假設 1-3：「知覺校長監控式領導越少，教師組織公民行爲的展現越佳」及假設 3-2：「教師的外控信念越高，教師組織公民行爲的展現越差」也就沒有得到支持。探究其原因：在教師知覺校長監控式領導方面，當教師面對校長監控式領導時，教師可能認爲這是校長的職權所在，只要他的做法是公平公正即可。即使碰到不合理而過於嚴苛的對待，也可以透過教師會等團體的反制，或採用漠視、順從等心理調適的方式，達到紓解效果（黃盈彰，2002a），所以，校長監控式領導對教師組織公民行爲的負面影響就受到了限制。至於教師教學外控信念，對教師組織公民行爲沒有顯著的影響，原因何在則有待後續的研究來釐清。

（二）背景變項對中介變項的影響

在背景變項對中介變項的影響上，本研究發現不同性別的教師對知覺到學校的校長關懷式領導及教師間社會支持，沒有顯著差異，所以本研究的假設 4-1：「女性教師知覺的教師間社會支持較多」及假設 4-2：「男性教師知覺校長的關懷式領導較多。」沒有得到支持，原因可能是：近年來，各學校爲了因應一連串的教育

改革活動，積極辦理相關的研習課程，以提昇教師的專業知能，無形中增加了教師互動的機會，而各校課程計畫的發展與訂定也都是以年段、班群或領域的形式來進行，這也都會強化教師間的社會支持，因此，男性教師所知覺到的教師間社會支持未必較少。至於假設 4-2 未得到支持的原因，則有待進一步的研究來釐清。本研究發現與導師相較，兼任主任之教師知覺到較多的校長關懷式領導，但兼任組長之教師，並沒有知覺到較多的校長關懷式領導，所以本研究的假設 4-3：「有兼任行政職務的教師知覺校長的關懷式領導較多」，僅得到部分支持，可能是因為：兼任組長的教師，其單位主管為主任，工作關係較密切，主任通常成為其溝通的對象與獲得社會支持的來源，因此，兼任組長之教師，並沒有知覺到較多的校長關懷式領導。

本研究發現教師婚姻狀況對知覺到的學校社會支持氣氛(包含校長關懷式領導及教師間社會支持)，沒有顯著差異，所以本研究的假設 4-4：「已婚教師所知覺的學校社會支持較未婚教師為佳」，沒有得到支持。很可能是因為：已婚教師雖得到了配偶的社會支持(黃毅志，1998)，但教師的配偶不一定也是教師，即使同樣是教師，也未必任職於相同學校，因此並不一定會因為有配偶而得到更多學校內的社會支持，所以，已婚教師所知覺到的學校社會支持也就沒有比較高。本研究發現教師任教地區及教師的族群別對教師的專業認同，都沒有顯著差異，所以本研究假設的 4-5：「偏遠地區的教師，其專業認同度高於一般地區教師」及假設 4-7：「原住民教師的專業認同高於漢人教師」，也就都沒有得到支持，原因可能是：由於台東縣民的社經地位(含教育、職業、收入)最低，原住民比率最高(34%)，單親與隔代教養家庭多，因此學生學業成績普遍低落(內政部，2008a，2008b；行政院主計處，2008a，2008b；巫有鎰，2007；巫有鎰、黃毅志，2009)，為了提昇學童的學業成績，台東縣教育處近年來實施一連串的補救教學、課後輔導，教師普遍面對學習較弱勢的學生，更能突顯出教師的專業性與重要性，因此，漢人教師的專業認同也不低(黃彥超、翁福元，2009)，所以，台東縣不同地區

與不同族群別的國小教師，其教師專業認同也就都沒有顯著差異。另外，本研究發現教師的族群別對教師內控信念，沒有顯著差異，所以本研究的假設 4-6：「原住民教師的內控信念高於漢人教師」，沒有得到支持，這和楊賀凱與黃毅志(2009)的發現不同，確切的原因仍有待後續研究來釐清。

二、綜合討論

本研究根據因果模型，以多元迴歸進行路徑分析，在加入學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等三類中介變項後，在有利學校與同儕行為構面，教師知覺教師間社會支持 ($\beta = .32$) 的影響力最大，其餘依序為教師專業認同、校長關懷式領導、教師內控信念及校長無效式領導，且 R^2 也由 .07 大幅提昇為 .37。而在運用課餘時間改善教學行為構面，教師知覺教師間社會支持 ($\beta = .27$) 的影響力亦是最大，其餘依序為教師專業認同、教師間緊張關係及教師內控信念，且 R^2 也由 .04 提昇為 .22。可見影響教師組織公民行為的重要因素不是背景變項本身，而是學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項，而且具有很大的解釋力。而這三類中介變項也是過去的教師組織公民行為相關研究較少用來探究的變項，本研究結果正好可彌補此領域相關研究的不足之處，其中影響力最大的是屬於學校社會網絡的教師間社會支持，其次則為教師專業認同。

本研究發現在運用課餘時間改善教學行為構面的表現，原住民教師優於漢人教師，主要是因為原住民教師知覺到較多屬於學校社會網絡的教師間緊張關係所致。探究其原因可能是：台東縣的原住民教師大多服務於偏遠小校，學校教師成員少，教師間相處的機會多，教師間的關係有可能是密切的，但同時也很有可能是緊張的，若教師間處於緊張關係，為了獲得校長及家長的肯定會力求表現，再加上原住民學生的學業成績普遍低落（巫有鑑、黃毅志，2009），因此有可能致力於改善學生的學業成績，所以，原住民教師在運用課餘時間改善教學行為構面的表現較佳。

而在現任職務方面，本研究發現現任職務對教師運用課餘時間改善教學行為有直接的影響，以現職為導師者的表現最佳，即使兼任主任的教師知覺到較多的校長關懷式領導、擁有較高的內控信念和較高的教師專業認同；兼任組長的教師擁有較高的教師專業認同，但因為他們不是導師，沒有自己的班級，所以在運用課餘時間改善教學行為構面的表現仍然不如導師。

本研究亦發現：代理教師在教師組織公民行為各構面的表現都是最差。即使，代理教師因為對學校的環境（人、事）較不熟悉，對校長的領導行為模式，不會受到之前負面刻板印象的影響，而知覺到較高的校長關懷式領導；而代理教師嚮往教師職業，想要成為正式教師，因此擁有較高的教師專業認同，但是教師專業認同不等於學校組織認同。代理教師本身並非正式教師而流動率高、缺乏歸屬感，對學校組織的認同較低，所以在教師組織公民行為兩構面的表現均不如擔任其他職務的正式教師。筆者還沒看到之前的研究有如此的發現。

第五章 結論與建議

由前述之研究結果，提出本研究之結論，再依據結論提出建議，以作為國小教師、教育當局與學校領導者作為促進教師展現組織公民行為策略之參考依據，進而提昇學校教育的品質與效能。

第一節 結論

關於台東縣國小教師的組織公民行為之現況分析，整體而言，台東縣國小教師之組織公民行為於五點量表的概況，在有利學校與同儕行為構面的表現（ $M=3.38$ ）優於運用課餘時間改善教學行為構面（ $M=3.30$ ），兩者都介於「很符合」與「還算符合」之間，屬於中上程度（見表 4-2）。

由路徑分析的結果發現，影響台東縣國小教師組織公民行為的重要因素不是背景變項本身，而是學校組織氣氛、教師專業認同與教師制控信念等中介變項，其中以屬於學校社會網絡之教師間社會支持的影響力最大，教師專業認同的影響力居次。

在有利學校與同儕行為構面：教師所知覺的教師間社會支持越高、校長關懷式和無效式領導行為越多、教師的專業認同越高及教師的內控信念越高，越會展現有利學校與同儕的行為。

而在運用課餘時間改善教學行為構面：教師所知覺的教師間社會支持越高、教師間緊張關係越高、教師的專業認同越高及教師的內控信念越高，越會運用課餘時間改善教學行為。

此外，代理教師在教師組織公民行為兩構面的表現都不如擔任其他職務的正式教師。而原住民教師在運用課餘時間改善教學行為構面的表現優於漢人教師，是由於所知覺到的教師間緊張關係較高所致。

第二節 建議

一、對教育實務的建議

（一）營造具有社會支持的學校組織氣氛

本研究發現，教師知覺到學校的社會支持越高（包含教師間社會支持及校長關懷領導），越會展現組織公民行爲。因此，學校及教育行政單位（台東縣教育處）應設法營造學校的社會支持系統，使教師能時常聚在一起分享、討論教學工作上的經驗與心得，進而解決問題。如：辦理或成立各種教師成長社團（教師研習活動、讀書會、教學研究會等），讓教師相互學習、激勵與成長，增進自己的專業能力；在校內設置教師休息或交誼場所、舉辦各項文康活動（球賽、戶外旅遊活動等），增加教師之間情感交流的機會（巫惠貞、巫有鎰，2001）。而校長也應多採用關懷式領導，與教師建立良好的情感關係，提供必要的工作支持（工作經驗與資源的分享），並暢通溝通管道，以開放民主的態度，鼓勵教師參與決策，透過共同參與的方式來決定學校重要決策，讓教師覺得學校是一個公平公正的組織，這都有助於營造出具有社會支持的學校組織氣氛，進而提高教師的組織公民行爲。

（二）強化教師的內控信念

本研究發現，教師的內控信念愈高，越會展現組織公民行爲。因此，學校及教育行政單位除了應繼續舉辦提升教師教學智能的研習課程之外，也應持續辦理強化教師內控信念的研習課程或活動，分享成功的教學經驗或案例，以改善教師努力教學的動機，並使教師在面臨一連串的教育改革活動時，能有足夠的能力與信心來做好教學工作（楊賀凱、黃毅志，2009），如此，不僅能提高教師的組織公民行爲，更能提昇學校教育的品質與效能。

（三）提高教師的專業認同

近年來的教育政策改革雖然賦予教師更多的權力，但同時也要求教師提昇自己的能力，無形中增加了教師的工作負擔；教育環境與社會價值觀的改變，使得親師之間的衝突頻傳，再加上媒體的報導與渲染，這不僅傷害了教師的社會形象，也增加了教師的工作壓力，更會負面影響教師的專業認同（沈水木，1995；孫志麟，2001；蔡琇韶，2003）。而本研究發現，教師的專業認同越高，越會展現組織公民行爲。因此，爲了學校的效能，學校及教育行政單位應致力於提高教師的專業認同。具體的作法如：公開表揚優良教師並善用行銷策略，不僅可激勵教師士氣，更可提昇教師的社會形象；增加國小教師員額編制，持續改善教師工作條件，減輕教師的工作負擔，以提昇教師的服務熱忱與教育的品質（黃彥超、翁福元，2009）；建立小學教師分級制度，暢通教師的升遷管道，讓教師在學校行政體系的升遷管道之外，能有教學專業上的生涯發展方向，這不僅可提昇教師的需求層次，而在教師依循分級制度逐級而上的過程中，更能獲得專業肯定，達成自我實現（巫惠貞、巫有鑑，2001）。

二、對未來研究的建議：

（一）在研究範圍方面：

本研究僅以台東縣國小教師爲主，研究結果的推論受到地區性的限制。未來的研究可將研究對象擴大至全國的國小教師，乃至於幼教、國中、高中職、及大專等，使研究結果更具推論性與代表性。

（二）在研究變項方面：

本研究試圖找出影響教師組織公民行爲的重要變項，但受限於次級資料庫的限制，僅就教師背景變項及學校組織氣氛、教師專業認同、教師制控信念等三類

中介變項，探討影響教師組織公民行為的因果機制。未來的研究可再納入其他對教師組織公民行為有影響性的中介變項，例如：組織公平（吳政達，2009；郭維哲、方聰安，2006；鄭耀男，2004）、組織信任（吳政達等，2007；李新民，2003a；郭維哲、方聰安，2006）、組織承諾（李新民，2003a；郭維哲、方聰安，2006）、與部屬交換關係（吳政達，2009；鄭耀男，2004）、工作價值觀（李新民，2003a；范熾文、蔡家媛，2007）等進行分析，對教師組織公民行為的影響機制做更深入的探討。

（三）在研究方法方面：

本研究根據 2008 年所進行調查的「台東縣全體教師普查」之國小教師樣本資料做分析（黃毅志，2008），採用橫斷式（cross-sectional）的問卷調查方式來分析變項間的因果關連性。雖然可根據相關理論建立因果模型，不過，其中有些變項的因果方向並無法做清楚確認，如制控信念與學校組織氣氛間，可能存有雙向因果的關係。未來的研究可以進行長期的追蹤調查，以貫時性（longitudinal）資料分析來進一步釐清變項間的因果關係（黃毅志，2002）。

其次，本研究採用問卷調查資料做分析，雖然對教師的組織公民行為有了初步的瞭解，並未採用其他非量化的方式，在未來可增加深度訪談、參與觀察或個案研究等質性研究方法，增加多樣的資料蒐集，使質的探究與量的分析互為佐證，進行更多面向的深層探討，以強化對量化分析結果的詮釋，將使研究結果臻於完善，且更具有參考的價值與意義。

參考文獻

一、中文部分

- 內政部 (2008a)。人口靜態統計：現住人口數。2009 年 9 月 26 日，取自 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/m1-06.xls>。
- 內政部 (2008b)。人口靜態統計：現住原住民人口數。2009 年 9 月 26 日，取自 <http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/m1-04.xls>。
- 王儷靜、邱淑玫 (2002)。成為教師：師院生的專業認同。教育研究月刊，99，58 - 72。
- 田議中 (2008)。屏東縣國小教師的組織公平知覺與組織公民行為之關係：以專業承諾為中介之衡量。國立臺東大學教育學系(所)碩士論文，未出版，台東縣。
- 行政院主計處 (2008a)。平均每戶家庭收支—按區域別分。2009 年 9 月 26 日，取自 <http://win.dgbas.gov.tw/fies/214.asp?year=93>。
- 行政院主計處 (2008b)。人力資源統計年報。2009 年 9 月 26 日，取自 <http://www.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4944>。
- 行政院原民會 (2008)。97 年原住民教師人數統計。2009 年 9 月 26 日，取自 http://www.apc.gov.tw/main/docDetail/detail_TCA.jsp?isSearch=&docid=PA00000003035&cateID=A000296&linkSelf=4&linkRoot=4&linkParent=0&url=。
- 余德成、溫金豐、陳泰哲 (2001)。組織公平與組織公民行為之關係：以半導體封裝業為例。科技管理學刊，6 (1)，131-150。
- 吳知賢 (1990)。學習動機的研究--成就動機、制握信念、學得無助、歸因理論的文獻探討。初等教育學報，3，277-326 頁。
- 吳政達 (2009)。學校組織中領導者與部屬交換關係、組織公平、組織自尊與工作滿意度對組織公民行為影響之研究。教育政策論壇，12 (1)，141-161。
- 吳政達、湯家偉、羅清水 (2007)。心理契約、組織公平、組織信任與組織公民行為結構關係之驗證：以台北地區國民中學學校組織為例。教育政策論壇，10 (1)，133-159。
- 吳煥烘、方啓陽 (2007)。國民小學教師知覺校長道德領導與教師組織公民行為之相關研究。嘉義大學通識學報，5，1-29。
- 巫有鎰 (2007)。學校與非學校因素對台東縣原、漢國小學生學業成就的影響。台灣教育社會學研究，7 (1)，29-67。

- 巫有鎰、黃毅志 (2009)。山地原住民的成績比平地原住民差嗎？可能影響臺東縣原住民各族與漢人國小學生學業成績差異的因素機制。**台灣教育社會學研究**，9 (1)，41-89。
- 巫惠貞、巫有鎰 (2001)。國小教師社會網絡、工作特性與工作滿意關聯性之研究：以台東縣與台北市為例。**教育研究集刊**，46，147-180。
- 李文益、黃毅志 (2004)。文化資本、社會資本與學生成就的關聯性之研究--以臺東師院為例。**臺東大學教育學報**，15 (2)，23-58。
- 李新民 (2003a)。高屏地區幼兒教師組織公民行為與其影響因素之初探。**教育學刊**，21，149-171。
- 李新民 (2003b)。組織政治知覺與幼兒教師工作投入之相關研究。**教育學刊**，20，33-55。
- 李新民、陳蜜桃 (2007)。組織公民行為的因素結構與影響因素：巢狀因素結構與階層線性模式的分析。**高雄師大學報**，22，69-91。
- 李新鄉 (1996)。國民中小學教師教學工作投入及其發展模式之研究。**嘉義師院學報**，10，188-230。
- 沈水木 (1995)。國小家長會對校務發展之影響。**研習資訊**，12(2)，63-67。
- 周淑卿 (2004)。我是課程發展的專業人員？—教師專業身分認同的分析。**現代教育論壇**，11，329-337。
- 林俊賢、黃毅志 (2008)。台灣地區中小學教師客觀階級位置、文化資本與主觀階級認同：與其他職業做比較。**教育研究集刊**，54 (3)，99-136。
- 林清山 (1991)。**多變量分析統計法**。台北市：東華。
- 林清江 (1981)。教師職業聲望與專業形象之調查研究。**教育研究所集刊**，23，99-177。
- 林淑姬 (1992)。**薪酬公平、程序公正與組織承諾、組織公民行為關係之研究**。國立政治大學企業管理研究所博士論文。未出版，台北市。
- 林鈺芬 (1996)。組織公正、信任、組織公民行為之研究：社會交換理論之觀點。**管理科學學報**，13(3)，391-415。
- 邱國隆 (2007)。**新竹縣、市國民小學學校組織氣候、教師組織承諾與教師組織公民行為之研究**。國立新竹教育大學人資處教育行政碩士專班論文，未出版，新竹縣。
- 邱皓政 (2005)。**結構方程模式：LISREL 的理論、技術與應用**。台北市：雙葉書廊。
- 邱麗蓉、單小琳 (2005)。國民小學組織公平與組織公民行為關係之研究。**康寧學報**，7，1-44。
- 姜定宇、鄭伯壘 (2003)。組織忠誠、組織承諾、及組織公民行為研究。**應用心理研究**，19，175-209。
- 姜添輝 (2000)。論教師專業意識、社會控制與保守文化。**教育與社會研究**，1，1-24。

- 范熾文 (2007)。教師組織承諾：概念、發展、類別及其啓示。**學校行政雙月刊**，50，128－144。
- 范熾文、蔡家媛 (2007)。國民小學教師工作價值觀與組織公民行爲關係之研究。**花蓮教育大學學報**，25，51-76。
- 孫志麟 (2001)。師資培育制度變革下職前教師的專業認同。**臺灣教育社會學研究**，1(2)，59-89。
- 孫非 (譯) (1999)。Blau, Peter Michael 著。**社會生活中的交換與權力** Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*。台北市：桂冠。
- 秦夢群 (1992)。高中教師管理心態、學生內外控信念與學生學習習慣與態度關係之研究。**教育與心理研究**，15，129-172。
- 張明輝 (2002)。企業管理理論在學校經營的應用及省思。**教師天地**，120，28-36。
- 張庭彰、呂旺澤、林興復 (2008)。轉型領導、組織承諾與教師組織公民行爲初探。**師說**，202，15-20。
- 教育部統計處 (2008)。縣市別教師數(88～97 學年度)。2009 年 9 月 26 日，取自 http://www.edu.tw/statistics/content.aspx?site_content_sn=8869。
- 郭維哲 (2007)。教師組織之公民行爲的中介影響模式。**教育資料與研究**，75，137-148。
- 郭維哲、方聰安 (2006)。學校組織公平對教師組織公民行爲影響之研究－以信任及承諾爲中介變項。**教育經營與管理研究集刊**，2，145-179。
- 陳怡昌、李承陽、羅敏文 (2007)。組織公平、工作價值觀與組織公民行爲之關係研究。**國立虎尾科技大學學報**，26 (1)，67-80。
- 陳春希、湯雅雲、何秉真、鄭晉昌 (2007)。工作壓力、人格特質與工作投入對警察人員的組織公民行爲之研究。**公共行政學報**，25，67-93。
- 陳啓東、鍾瑞國 (2007)。高職校長領導型態對教師組織公民行爲與學校組織績效之影響。**當代教育研究**，15 (3)，69-114。
- 陳惠芳 (2008)。在組織變革環境下賦權對組織承諾之影響研究－檢視內外控傾向與知覺心理契約違反之干擾效果。**台大管理論叢**，18(2)，1-26。
- 陳儀蓉 (2007)。逢迎動機、上下司交換關係與員工展現組織公民行爲之對象的關聯性。**管理評論**，26 (4)，1-25。
- 陳儀蓉、余明助、王志聖 (2007)。辱罵式管理對外勞組織公民行爲的影響--從社會交換觀點探討領導者-部屬交換關係的中介效果。**管理實務與理論研究**，1 (4)，186-203。
- 游韻靜 (2006)。台北市國民中學教師角色認同與組織公民行爲關係之研究。輔仁大學教育領導與發展研究所碩士論文，未出版，臺北縣。
- 黃彥超、翁福元 (2009)。臺灣中部地區國民小學教師社會地位知覺與專業認同之研究。**臺灣教育社會學研究**，9 (2)，1-43。
- 黃柏勳 (2004)。國民中小學校長轉型領導、學校組織氣候與教師組織公民

- 行為關係之研究。國立高雄師範大學教育學系碩士論文，未出版，高雄市。
- 黃盈彰（2002a）。影響國小教師工作滿意度之因果機制。**台灣教育社會學研究**，2（1），155-197。
- 黃盈彰（2002b）。中小學教師工作滿意度特性之研究—與高層專業人員等職業類別作比較。**教育與心理研究**，25，149-177。
- 黃家齊（2002）。人力資源管理制度認知與員工態度、績效之關聯性差異分析-心理契約與社會交換觀點。**管理評論**，21（4），101-127。
- 黃曼君（2004）。良師行為、組織與專業承諾多元構面對離職傾向、組織公民行為之影響：以決策參與為干擾變項。國立彰化師範大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 黃毅志（1998）。社會階層、社會網絡與心理幸福。**台灣社會學刊**，21，171-210。
- 黃毅志（2001）。都市原住民階層變遷史。載於蔡明哲（主編），**台灣原住民史：都市原住民史篇**（頁51-90）。南投市：台灣省文獻會。
- 黃毅志（2002）。社會階層、社會網絡與主觀意識—台灣地區不公平的社會階層體系之延續。台北：巨流。
- 黃毅志（2008）。2008年「台東縣全體教師普查」。台東大學教務處委託計畫。
- 黃寶園、周莎涵、陳淑觀、張起梅、吳水仙、陳秋蓮（2008）。台中市幼兒園所教師知覺園所長領導風格與教師工作投入關係之研究。**台中教育大學學報**，22（1），51-73。
- 楊巧玲（2008）。教育改革對教師專業認同之影響：五位國中資深教師的探索性研究。**師大學報：教育類**，53（1），25-54。
- 楊妙芬（1997）。國小教師工作價值觀、工作滿意度、任教職志及相關因素之研究。**屏東師院學報**，10，97-132。
- 楊賀凱、黃毅志（2009）。影響教師專業認同之因果機制探討：以台東縣國中教師為例。**中正教育研究**，8（2），75-114。
- 萬同軒、林詩穎（2005）。組織公民行為之後設分析。**亞太社會科技學報**，4（2），1-23。
- 劉春榮（1997）。師資培育與教師專業承諾研究。**教育資料集刊**，22，85-95。
- 蔡琇韶（2003）。國小教師實施九年一貫課程時工作壓力之探討。**台灣教育**，620，57-63。
- 鄭仁偉、廖瓊瑤（2000）。台灣地區文化中心員工組織公民行為模型之研究。**交大管理評論**，20（2），79-112。
- 鄭耀男（2004）。國民中小學教師的組織公民行為之影響模式。**師大學報**，49（1），41-62。
- 鄭耀男（2009）。臺灣原住民小學教職員之組織公民行為：不同族群的社會交換效果。**教育學刊**，33，159-201。

賴鳳儀、林恭勝、林鈺琴（2008）。家長式領導與組織公民行為：組織公正之中介效果。《長榮大學學報》，12（2），69-81。

謝文豪（2006）。學校變革能力之內涵及提昇途徑。《花蓮師院學報》，19，1-20。

二、英文部分

- Bateman, T. S., & Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and citizenship. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Diefendorff, J. M., D. J. Brown, A. M. Kamin, & R. G. Lord (2002). Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1): 93-108.
- DiPaola, M., & Hoy, W.K. (2005). Organizational Citizenship of faculty and achievement of high school students. *high school Journal*, 88(3), 35-44.
- DiPaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational Citizenship Behavior in Schools and Its Relationship to School Climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424.
- Graham, J. M. (1991). An essay on organization citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Konovsky, M. A. & Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- William, S., Pitre, R. & Zainuba, M. (2002). Justice and organizational citizenship behavior intentions: Fair rewards versus fair treatment. *The journal of social Psychology*, 142(1), 33-44.
- Wright, E. O. (1979). *Class structure and income determination*. New York: Academic Press.

附錄

附表一：組織公民行為的測量構面彙整表

年代	研究者	構面數量	構面名稱
1983	Bateman & Organ	1	公民行為 (citizenship behavior)
1983	Smith, Organ & Near	2	利他主義 (altruism)、 一般性順從行為 (general compliance)
1988	Organ	5	利他主義 (altruism)、自主意識 (conscientiousness)、禮貌周到 (courtesy)、運動家精神 (sportmanship)、公民道德 (civic virtue)
1991	Graham	3	服從 (obedience)、忠誠 (loyalty)、參與 (participation)
1992	林淑姬	6	認同組織、協助同事、不生事爭利、公私分明、 敬業守法、自我充實
1996	林鈺芬	3	人際利他、堅守本分、組織公益
2000	鄭仁偉、廖瓊瑤	5	利他主義、禮貌周到、運動家精神、盡責、公 民道德
2003a	李新民	3	組織公益行為、人際利他行為、教保公益行為
2004	鄭耀男	5	關懷學校效益、主動助人行為、敬業行為、工 作要求高標準、尊重學校體制
2005	邱麗蓉、單小琳	4	不謀己私利、協助同事、認同學校、工作盡職
2006	郭維哲、方聰安	3	組織公益行為、人際利他行為、教學公益行為
2007	吳煥烘、方啓陽	5	主動助人、敬業守法、尊重體制、自我要求、 重視學校效益
2007	陳啓東、鍾瑞國	6	認同自知、協助同事、組織公益、堅守本分
2007	范熾文、蔡家媛	4	利他人行為、組織忠誠、敬業精神、自我成長
2007	吳政達、湯家偉、羅 清水	3	利他人行為、利組織行為、對工作投入與奉獻
2007	李新民、陳蜜桃	3	組織公益行為、人際利他行為、教保公益行為
2009	吳政達	3	利組織行為、利同事行為、利學生行為

註：2004 年（含）以後為教師組織公民行為。

資料來源：研究者自行整理。

附表二：校長領導風格因素分析樣式矩陣摘要表

項目	校長 無效能 領導	校長監 控領導	校長關 懷領導	共同性
B16. 校長交給教師許多教師本職以外的其他工作。	.95	-.05	.07	.84
B17. 校長常變更原定的工作計畫，增加教師的工作負擔。	.90	-.06	-.03	.80
B15. 校長依據法令規章處理事情缺乏彈性。	.65	.18	-.10	.59
B13. 校長嚴密掌控教師開會出席情形。	-.01	.92	-.08	.83
B14. 校長嚴密監督教師在校所參加的活動。	.02	.91	-.10	.83
B12. 校長親自分配教師所擔任的工作（如各種活動、排課等）	.03	.74	.24	.64
B11. 校長經常稱讚教師的優良表現。	.03	.02	.89	.78
B10. 校長給予教師充分表達意見的機會。	-.08	-.07	.88	.83
B9. 校長能協助教師解決問題。	.00	.05	.87	.76
特徵值	3.41	2.46	1.02	
佔解釋總變異量之百分比	37.94	27.38	11.39	
累積解釋總變異量之百分比	37.94	65.32	76.71	

附表三：教師間社會網絡因素分析樣式矩陣摘要表

項目	教師間緊張關係	教師間社會支持	共同性
B22. 教師彼此形成小團體，相互指責。	.88	-.06	.79
B23.教師因為工作分配不均而引起不愉快的爭執。	.83	-.12	.74
B21.在會議中教師經常彼此打斷對方發言。	.81	.13	.63
B18.教師們常聚在一起研究和解決教學上的問題。	.00	.81	.65
B19.教師之間感情深厚，彼此關心。	-.20	.80	.73
B20.教師們定期辦理文康活動或校內聯誼活動。	.12	.76	.56
特徵值	2.53	1.58	
佔解釋總變異量之百分比	42.09	26.34	
累積解釋總變異量之百分比	42.09	68.43	

附表四：教師專業認同因素分析矩陣摘要表

項目	教師專業認同	共同性
F4. 我以投身教師工作為榮。	.93	.87
F5. 對於教師一職，我有一份使命感。	.88	.78
F3. 相較於其他工作，我覺得教師一職最適合我。	.87	.76
特徵值	2.41	
解釋總變異量之百分比	80.23	
累積解釋總變異量之百分比	80.23	

附表五：教師制控信念因素分析樣式矩陣摘要表

項目	外控信念	內控信念	共同性
A2. 我的教學成效因學生的不良行為(例如：噪音、搗蛋等)而降低了。	.80	.13	.64
A1. 我認為教學成功與否，常受許多我無法控制因素的影響。	.79	.05	.62
A3. 有時候我覺得努力教學是在浪費時間。	.67	-.20	.51
A5. 假如有些學生表現不佳，我覺得我應該調整教學方式及策略。	.06	.79	.62
A4. 只要我盡力，就算是缺乏動機的學生，也可以使其學習步上軌道。	-.08	.76	.60
A6. 我覺得我應該對學生的學習成敗負主要的責任。	.01	.63	.40
特徵值	1.82	1.57	
佔解釋總變異量之百分比	30.35	26.16	
累積解釋總變異量之百分比	30.35	56.51	

附表六：組織公民行為因素分析樣式矩陣摘要表

項目	有利學校 與同儕行 為	運用課餘 時間改善 教學行為	共同性
C4. 我會主動幫忙那些忙不過來的教師。	.87	-.05	.72
C5. 我會主動協助其他教師解決教學上的困難。	.80	.12	.75
C3. 我會經常對外宣傳學校的優點。	.76	-.01	.56
C2. 我經常不計酬勞主動負擔一些額外的學校 行政工作。	.75	-.07	.51
C6. 我會主動協助其他教師解決管教上的困難。	.69	.23	.70
C8. 我經常利用下班時間與學生家長交換學生 學習的意見。	-.05	.89	.75
C9. 我經常利用下班時間與其他教師交換教學 的意見。	-.03	.86	.71
C7. 我經常私下輔導有特殊學習問題的學生。	.17	.67	.60
特徵值	4.24	1.05	
佔解釋總變異量之百分比	53.04	13.14	
累積解釋總變異量之百分比	53.04	66.18	

附錄一：2008 年台東縣全體教師普查：國小教師卷（節錄）

敬愛的教師，您好：

這份問卷主要是爲了瞭解台東縣各層級教師工作與生活現況，您所填答的資料對改善教師工作與生活現況非常重要，且絕不會被公開，敬請安心據實填答，並請在 8 月 5 日前，將問卷填寫完畢後交給 **教務主任**，不過若您已填寫完問卷，就不用再填。謝謝您的協助與合作！

祝 工作順利 天天開心

研究單位：國立台東大學

主 持 人：黃毅志 教授

壹、關於教學，您同意下列說法嗎？

	非常同意	同意	還算同意	不同意	非常不同意
01.我認爲教學成功與否，常受許多我無法控制因素的影響-----	☐	☐	☐	☐	☐
02.我的教學成效因學生的不良行爲(例如：噪音、搗蛋等)而降低了-----	☐	☐	☐	☐	☐
03.有時候我覺得努力教學是在浪費時間-----	☐	☐	☐	☐	☐
04.只要我盡力，就算是缺乏動機的學生，也可以使其學習步上軌道-----	☐	☐	☐	☐	☐
05.假如有些學生表現不佳，我覺得我應該調整教學方式及策略-----	☐	☐	☐	☐	☐
06.我覺得我應該對學生的學習成敗負主要的責任-----	☐	☐	☐	☐	☐

貳、您任教的學校，符合下列說法嗎？

	非常符合	符合	還算符合	不符合	非常不符合
09.校長能協助教師解決問題-----	☐	☐	☐	☐	☐
10.校長給予教師充分表達意見的機會-----	☐	☐	☐	☐	☐
11.校長經常稱讚教師的優良表現-----	☐	☐	☐	☐	☐
12.校長親自分配教師所擔任的工作（如各種活動、排課等）-----	☐	☐	☐	☐	☐
13.校長嚴密掌控教師開會出席情形-----	☐	☐	☐	☐	☐
14.校長嚴密監督教師在校所參加的活動-----	☐	☐	☐	☐	☐

貳、您任教的學校，符合下列說法嗎？

	非常符合	符合	還算符合	不符合	非常不符合
15.校長依據法令規章處理事情缺乏彈性 -----	☐	☐	☐	☐	☐
16.校長交給教師許多教師本職以外的其他工作 -----	☐	☐	☐	☐	☐
17.校長常變更原定的工作計畫，增加教師的工作負擔 --	☐	☐	☐	☐	☐
18.教師們常聚在一起研究和解決教學上的問題 -----	☐	☐	☐	☐	☐
19.教師之間感情深厚，彼此關心 -----	☐	☐	☐	☐	☐
20.教師們定期辦理文康活動或校內聯誼活動 -----	☐	☐	☐	☐	☐
21.在會議中教師經常彼此打斷對方發言 -----	☐	☐	☐	☐	☐
22.教師彼此形成小團體，相互指責 -----	☐	☐	☐	☐	☐
23.教師因為工作分配不均而引起不愉快的爭執 -----	☐	☐	☐	☐	☐

參、您在工作上，符合下列說法嗎？

	非常符合	符合	還算符合	不符合	非常不符合
02.我經常不計酬勞主動負擔一些額外的學校行政工作 ---	☐	☐	☐	☐	☐
03.我經常對外宣傳學校的優點 -----	☐	☐	☐	☐	☐
04.我會主動幫忙那些忙不過來的教師 -----	☐	☐	☐	☐	☐
05.我會主動協助其他教師解決教學上的困難 -----	☐	☐	☐	☐	☐
06.我會主動協助其他教師解決管教學生上的困難 -----	☐	☐	☐	☐	☐
07.我經常私下輔導有特殊學習問題的學生 -----	☐	☐	☐	☐	☐
08.我經常利用下班時間與學生家長交換學生學習的意見 -----	☐	☐	☐	☐	☐
09.我經常利用下班時間與其他教師交換教學的意見 -----	☐	☐	☐	☐	☐

陸、身份認同：

三、相較於其他工作，我覺得教師一職最適合我

☐ (1)非常同意 ☐ (2)同意 ☐ (3)還算同意 ☐ (4)不同意 ☐ (5)非常不同意

四、我以投身教師工作為榮

☐ (1)非常同意 ☐ (2)同意 ☐ (3)還算同意 ☐ (4)不同意 ☐ (5)非常不同意

五、對於教師工作一職，我有一份使命

☐ (1)非常同意 ☐ (2)同意 ☐ (3)還算同意 ☐ (4)不同意 ☐ (5)非常不同意

拾肆、基本資料：

1.性別：☐ (1)男 ☐ (2)女

2.族群：☐ (1)本省閩南人 ☐ (2)本省客家人 ☐ (3)外省人
☐ (4)原住民 ☐ (5)其他_____

3.任教年資：_____年（含代課年資）

4.出生年次：民國_____年

8.最高學歷：

☐ (1)師專 ☐ (2)師院、師大或一般大學教育系 ☐ (3)一般大學院校
☐ (4)師院、師大或一般大學教育系碩士 ☐ (5)一般大學院校碩士
☐ (6)博士（含就學中） ☐ (7)其他_____

9.婚姻狀況：☐ (1)已婚 ☐ (2)未婚 ☐ (3)其他，請說明_____

11.您目前擔任的職務是：_____

☐ (1)校長 ☐ (2)主任 ☐ (3)組長 ☐ (4)級任導師 ☐ (5)課任老師
☐ (6)代理老師 ☐ (7)其他_____

