

國立台東大學教育學系(所)

學校行政碩士班

指導教授：鄭耀男 博士

屏東縣國小教師的組織公平知覺與組織公民行
爲之關係：以專業承諾爲中介之衡量

研究生：田議中

中華民國九十七年八月

國立台東大學
學位論文考試委員審定書
系所別：教育學系（所）學校行政碩士在職專班

本班 <u>田議中</u> 君 所提之論文 <u>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</u> 業經本委員會通過合於 ☒ 碩士學位論文 條件 ☐ 博士學位論文 論文學位考試委員會：<u>涂金堂</u> (學位考試委員會主席) <u>何俊青</u> <u>鄭耀男</u> (指導教授) 論文學位考試日期：<u>97</u> 年 <u>8</u> 月 <u>1</u> 日 國立台東大學
--

附註：1. 本表一式二份經學位考試委員會簽後，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)

發展學校行政 組 九十七 學年度第 一 學期取得 碩 士學位之論文。

論文名稱：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變量

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、時間與次數以影印、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為本人進行資料重製。

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)的附帶之一，申請文號為：_____，請將全文資料複製後予本系公開。

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。依本授權之發行行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權位若未勾選，本人同意視同授權。

指導教授姓名：鄭 耀 男 (親筆簽名)

研究生簽名：田 祿 中 (親筆正楷)

學 號：1294007 (務必填寫)

日 期：中華民國 九十七 年 八 月 一 日

謝 誌

執筆這篇謝誌時，個人碩士進修生涯，也將譜下完美休止符。回想這四年暑假，從琉球到台東，舟車勞頓千里之行，一路行來，心中感動滿滿，亦將化成甘美回憶。感謝良師益友及家人的陪伴鼓勵，在求學路上的協助與指導，特此銘謝：

首先感謝指導教授鄭耀男老師的鞭策教悔，鄭教授學養俱優，亦師亦友的悉心斧正，讓我體會學術研究的嚴謹，老師對學生的深切關懷，在此致上最真摯的謝意；涂師金堂、何師俊青在論文上的指正，令我銘記於心；感謝所有授課老師，教導我從不同的領域思考教育面向，令我獲益匪淺。

其次，論文撰寫期間，感謝各內容效度問卷協助填寫的專家、校長們；感謝屏東縣的教育伙伴，熱忱協助問卷發放與回收；亦感謝研究所的同學們，讓我的研究所生涯多彩多姿，研究之路不孤單，尤其更要感謝旺憲、啓瑞在論文寫作期間不時的打氣與扶持；還有秀卿在英文摘要上的協助，個人致上最深的謝意。

最後要感謝親人、師長、同事予我的支持；雙親的教養栽培，是我最大的動力；內人海綺賢惠持家、悉心照料，使我能潛心進修，勞苦功高；女兒舒勻、舒茜體貼懂事，讓我無後顧之憂，功不可沒；還有曾經教導與提攜過我的師長，全德國小的同事們，特於論文付梓之際，誠摯地感謝您們。

田議中 謹誌

民國九十七年八月

屏東縣國小教師的組織公平知覺與組織公民行爲之關係

：以專業承諾爲中介之衡量

中文摘要

過去行政學門的研究顯示，組織公平越高組織公民行爲越高，然而，以教師爲對象的研究卻顯示，知覺組織不公平的對待，組織公民行爲也高。這顯示在組織公平的知覺上，教師群體可能存在著另一個特殊影響因素，關於這個影響因素，國內有研究建議可能是教師的專業承諾，亦即組織不公平對待，但是基於專業承諾的關係，教師仍在工作上努力表現。爲檢驗專業承諾在此之間所扮演的角色，本研究因而以屏東縣教師爲對象，探討組織公平、專業承諾與組織公民行爲之相關性，以作爲學校管理與領導之參考。

本研究以問卷調查法，採分層隨機抽樣，抽取屏東縣 25% 的學校，共 42 所，420 個教師爲研究樣本。根據問卷調查的資料，利用平均數分析、t 考驗或單因子變異數分析、皮爾森積差相關及迴歸分析等統計方法以回答本研究待答問題。

本研究獲得以下研究發現：互動公平知覺愈高的教師，其公民道德、尊重體制等組織公民行爲表現較高，主要是透過他們專業努力較高的緣故；自主意識表現較高時，除了專業努力外，亦透過專業認同的影響。其次，分配公平知覺愈高的教師，其利他助人行爲表現較高，主要是透過他們專業努力與專業認同較高的影響。另外，教師知覺工作投入有不公平的現象，仍能表現較高之自主意識、利他助人等組織公民行爲，主要是透過他們專業認同較高的影響。故專業努力與專業認同對於組織公平知覺影響組織公民行爲表現具有中介關係，最後並根據研究結果提出許多建議給予教育主管機關及學校領導參考。

關鍵字：組織公平 專業承諾 組織公民行爲

The Relationship between Elementary School Teachers’ Organizational Justice Consciousness and Organizational Citizenship Behaviors in Pingtung County : Professional Commitments as Mediators

Abstract

According to the results of some administrative research in the past, the higher the organizational justice is, the better the organizational citizenship behaviors are. However, for those studies which had teachers as participants, the outcome revealed that even teachers perceived injustice from organizational treatment, their organizational citizenship behaviors performed well. It seemed that another particular factor which might influence organizational justice consciousness existed in teachers group. Some domestic research suggested that it could be teachers’ professional commitments. Namely, on the basis of professional commitments, teachers still work hard when they sense organizational injustice treatment. To investigate the correlation between organizational justice consciousness, professional commitment and organizational citizenship behaviors, this study selected the teachers in Pingtung county as the participants and the result will be reference for school administration and leadership.

This study is based mainly on survey method. Through random sampling, 420 teachers were drawn out from the 25% elementary schools (42 elementary schools) in Pingtung county to be the subjects of this research. The returned data were analyzed through mean analysis, T-test, One-way ANOVA, Pearson product-moment correlation and regression analysis to answer the research questions of this study.

The finding of this study showed first that the elementary school teachers who have higher consciousness of interactional justice perform better organizational citizenship behaviors which include citizen morality and system deference. That is because they make higher professional effort. When they have higher autonomous consciousness, such result is also influenced by professional commitment. Secondly, the teachers who have higher consciousness of distributive justice have higher altruistic behaviors. It is influenced by their professional effort and professional

commitment. Thirdly, even the teachers sensed the injustice from their job, they still retained higher autonomous consciousness and altruistic behaviors. It is also influenced by their professional commitment. Therefore, it can be said that professional efforts and professional commitments are the mediators between organizational justice consciousness and organizational citizenship behaviors. Then, this study brings up some suggestions to the educational government organizations and school principals according to the results.

Keywords: organizational justice, professional commitment, organizational citizenship behavior



目次

中文摘要.....	I
Abstract.....	II
第一章 緒論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與問題.....	3
第三節 名詞釋義.....	5
第四節 研究範圍與限制.....	7
第五節 研究方法與步驟.....	8
第二章 文獻探討.....	11
第一節 組織公平理論與研究.....	11
第二節 組織公民行為意涵與相關研究.....	18
第三節 教師專業承諾與相關研究.....	21
第四節 組織公平知覺與專業承諾、組織公民行為之關係.....	26
第三章 研究設計.....	31
第一節 研究架構.....	31
第二節 研究假設.....	32
第三節 研究工具.....	33
第四節 研究對象與抽樣.....	45
第五節 資料分析.....	48
第四章 研究結果與討論.....	51
第一節 組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾之現況.....	51
第二節 背景變項與組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾之變異數分析.....	54
第三節 組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾之相關.....	73
第四節 組織公平知覺與專業承諾之迴歸分析.....	77
第五節 組織公平知覺、專業承諾與公民行為之迴歸分析.....	80
第五章 結論與建議.....	85
第一節 研究發現.....	85
第二節 結論.....	88
第三節 建議.....	91
參考文獻.....	95
附錄.....	101

圖目錄

圖 3-1 研究架構圖	31
-------------------	----



表目錄

表 2-1 學者對教師專業承諾內涵界定一覽表	23
表 3-1 組織公平知覺因素分析摘要表	40
表 3-2 專業承諾因素分析摘要表	41
表 3-3 組織公民行為因素分析摘要表	43
表 3-4 專家效度名單（依筆畫順序）	44
表 3-5 抽樣人數份佈統計表	45
表 3-6 問卷回收統計表	46
表 3-7 樣本基本特性分析表	48
表 4-1 教師組織公平知覺各層面得分分析	51
表 4-2 教師組織公民行為各層面得分分析	52
表 4-3 教師專業承諾各層面得分分析	52
表 4-4 背景變項與分配公平之變異數分析摘要表	55
表 4-5 背景變項與互動公平之變異數分析摘要表	57
表 4-6 背景變項與投入不公之變異數分析摘要表	58
表 4-7 背景變項與公民道德之變異數分析摘要表	61
表 4-8 背景變項與自主意識之變異數分析摘要表	63
表 4-9 背景變項與利他助人之變異數分析摘要表	65
表 4-10 背景變項與尊重體制之變異數分析摘要表	67
表 4-11 背景變項與專業認同之變異數分析摘要表	70
表 4-12 背景變項與專業努力之變異數分析摘要表	71
表 4-13 背景變項與留業意願之變異分析摘要表	72
表 4-14 組織公平知覺與組織公民行為積差相關摘要分析表	74
表 4-15 組織公平知覺與專業承諾積差相關摘要分析表	76
表 4-16 專業承諾與組織公民行為積差相關摘要分析表	77
表 4-17 組織公平與專業認同之迴歸分析表	78
表 4-18 組織公平與專業努力之迴歸分析表	79
表 4-19 組織公平與留業意願之迴歸分析表	79
表 4-20 組織公平知覺在專業承諾下對公民道德迴歸分析結果	81
表 4-21 組織公平知覺在專業承諾下對自主意識迴歸分析結果	82
表 4-22 組織公平知覺在專業承諾下對利他助人迴歸分析結果	83
表 4-23 組織公平知覺在專業承諾下對尊重體制迴歸分析結果	84

第一章 緒論

本研究旨在了解屏東縣國民小學教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為現況，並進一步探討教師的組織公平知覺與專業承諾及組織公民行為的關係，進而根據研究結果提出具體建議及未來研究方向。本章將依第一節：研究動機、第二節：研究目的與問題、第三節：名詞釋義、第四節：研究範圍與限制以及第五節：研究方法與步驟，分別敘述如下：

第一節 研究動機

教育改革的年代，學校績效已成為全民的焦點。教師是教育工作實踐者，在教學過程中是第一線工作人員，居於主導的地位，教師行為攸關學校教育的成效（吳清山，2004）。亦即如果學校的教師能主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性的表現，如研究者於教育現場總可發現教師樂於貢獻所學，不計酬賞、犧牲奉獻、為教育付出心力等組織公民行為，將能提昇教學品質，進而提昇學校效能。Kushman（1992）指出，教師乃是學校組織中的核心人物，教師是否認同學校、願意奉獻心力、努力工作是學校效能能否提昇的重要基本條件。因此，學校行政的首要工作，便是找出影響教師組織公民行為的因素，激勵教師展現較佳的組織公民行為。而影響教師組織公民行為的因素有許多，研究中有將組織公民行為當成自變項或是依變項。例如：當研究組織公民行為對組織效能的影響，組織公民行為為自變項。又如當研究組織承諾、專業承諾、組織公平、組織氣氛、領導方式、工作特性、工作滿足感等與組織公民行為的關係，此時組織公民行為為依變項（邱麗蓉、單小琳，2005）。本研究嘗試以組織公民行為為依變項，並選擇組織公平知覺及專業承諾為影響因素，探討屏東縣國民小學教育現況及其關係。

「公平」（justice）自古以來，就是受重視的課題。數十年來，西方組織公平（organization justice）研究主要發現是企業員工的公平知覺能有效的預測組織內員工的態度（賴志超、鄭伯壘、陳欽雨，2001：28；Greenberg, 1993）。根據

Robbins (1992) 的歸納，公平理論對預測曠職行為及離職行為有很強的預測力。因此，組織公平與組織承諾的關係一直是許多學者從事的研究領域，而且研究結果皆呈現組織公平與組織承諾具有直接的影響力(江若嵐，2004；李進昌，2004；林淑姬，1992；林逸峰，2003；夏榕文、陳坤霖，2005；馬樹榮，2000；董欣寧，2000；張瑞當、徐漢祥、倪豐裕，2001；張榮華，2002；莊維仁，2006；陳序維，2001；陳惠芳、洪嘉徽，2006；陳漢銘，2005；蔡進雄，2005；羅新興、戚樹誠、黃國隆，2005；嚴秀如、林育理、蔡國圳，2005)。但是上述研究中，除蔡進雄及莊維仁二位學者是以學校教師為研究對象外，其餘學者都以企業為研究對象。所以，本研究擬探討屬於國民教育階段小學教師的組織公平知覺與組織承諾(專業承諾)的關係，此乃本研究動機之一。

有學者認為組織承諾代表著員工與組織的一種連結，而員工對組織的承諾程度不僅可當做該組織之效能指標，更可有效預測員工績效、缺勤及離職情形(張惠英，2002)。而在教育的研究領域中，教師承諾是學校效能的重要指標(范熾文，2006；Wiley, 2000)。許多研究都指出：一個高度組織承諾的教師則對組織有忠誠度，願留任組織、獻身教育工作、付出額外的努力，組織也因成員表現出組織公民行為而獲得高績效(張肅婷，2002；簡佳珍、林天佑，2002；Gakovic, 2002)。亦即，教師承諾是影響學校教育的關鍵因素，組織承諾較高的教師，能有較好的組織公民行為，對學校有強烈的情感依附，同時具備積極的意願來達成教學目標。因此，探討國民小學教師專業承諾與組織公民行為的關係，有其研究價值，亦為本研究動機之二。

但是，鄭耀男(2006)的研究發現：教師知覺學校有投入不公、互動不公的現象，其組織公民行為仍會較高。此結果似乎與上述研究結果的推論不一致，為了解此一結果與理論上的出入，經其進行初步的質性研究訪談，歸納指出：教師的「工作態度」或「工作認知」可能是互動不公與組織公民行為的中介影響因素；至於教師知覺投入不公與教師組織公民行為的影響關係中，亦可能存在著中介的影響因素，例如「角色認同」、「工作自尊」或是「個人的工作價值觀」。綜觀上述所言，教師的專業承諾是否為教師組織公平知覺與組織公民行為的中介變項，值得教育現場的研究者深入探討，此乃本研究動機之三。

另外，Lipponen、Olkkonen、Myyry（2004）調查近 25 年所累積的研究，發現組織成員對於組織公平的知覺是影響工作成果(results)的關鍵因素。國內對於組織公平的研究，大多從以下四個結果變項作探討，研究發現：成員知覺組織公平愈高，則會增加成員的組織承諾、工作滿意、知識分享意願及組織公民行爲（邱麗蓉，2003；卓正欽，2000；徐楊順，2001；陳麗綺，2002；曾雅偉，2001；黃家齊，2002）。由此可見，組織成員對組織公平知覺確實會影響其態度與行爲的表現（蔡進雄，2005）。國內教育研究長期以來，對於組織公平的研究與探討可說是屈指可數（牟鍾福，2002；邱麗蓉，2003；莊維仁，2006；蔡進雄，2005；鄭耀男，2002）。一般而言，學校行政人員及領導者亦較少接觸這方面的知能（蔡進雄，2005）。本研究選擇組織公平知覺爲研究變項之一，因爲以組織公平知覺爲議題所進行的學校教育研究，篇數仍然極少。所以組織公平的教育研究有其價值與必要性，此乃本研究動機之四。

雖然以往許多有關組織公平的研究已證實，員工的組織公平知覺，確實會影響其專業承諾與組織公民行爲，但這些研究主要侷限在企業管理領域，而針對教育領域的研究探討迄今僅有極少數的研究（牟鍾福，2002；邱麗蓉，2003；莊維仁，2006；蔡進雄，2005；鄭耀男，2002）。綜合而論，組織公平此一議題並未受到國內教育研究者太多的注意，因此本研究之目的在於分析不同教師背景變項之組織公平知覺差異情形，其次，探究教師的組織公平知覺與教師專業承諾及組織公民行爲的相關，最後，剖析教師的組織公平知覺對教師專業承諾與組織公民行爲的影響力。

第二節 研究目的與問題

壹、研究目的

本研究旨在探討屏東縣國民小學教師組織公平、專業承諾及組織公民行爲之研究，其具體的研究目的如下：

- 一、瞭解國民小學教師組織公平知覺、專業承諾及組織公民行爲之現況。

- 二、探討國民小學不同背景教師其組織公平知覺的差異性。
- 三、探討國民小學不同背景教師其專業承諾的差異性。
- 四、探討國民小學不同背景教師其組織公民行為的差異性。
- 五、探討國民小學教師的組織公平知覺與專業承諾及組織公民行為的相關。
- 六、探討國民小學教師的組織公平知覺透過專業承諾對於組織公民行為的影響情形。
- 七、依據研究結果提出建議，供教育行政單位及學校管理者參考。

貳、研究問題

根據研究的目的，本研究提出下列待答問題，以作為調查研究及分析討論之根據，茲分述如下：

- 一、了解國小教師的組織公平知覺、專業承諾及組織公民行為現況。
- 二、了解不同背景變項的國小教師在組織公平知覺各層面上是否有差異情形？
- 三、了解不同背景變項的國小教師在專業承諾各層面上是否有差異情形？
- 四、了解不同背景變項的國小教師在組織公民行為各層面上是否有差異情形？
- 五、了解教師的組織公平知覺對於專業承諾所具有的影響力？
- 六、了解教師的組織公平知覺對於組織公民行為所具有的影響力？
- 七、了解教師專業承諾對於組織公民行為所具有的影響力？
- 八、了解教師的組織公平知覺變項是否透過專業承諾對於組織公民行為有所影響？

第三節 名詞釋義

茲就本研究文中所使用的重要名詞定義如下所示：

壹、組織公平知覺

組織公平(justice)有許多定義說法，學者間的定義亦相當分歧，本研究採用鄭耀男（2006）研究中所提 Aryee、Budhwar、Chen 綜合以往文獻與研究的定義：指出組織公平知覺是個人感受到組織對於組織成員是否公平對待的知覺，及對此知覺的反應表現。組織公平知覺包括分配公平(distributional justice)、程序公平(procedural justice)、互動公平(interactional justice)。本研究亦採用鄭耀男（2006）的定義，將教師組織公平界定為：學校是否公平對待教師的知覺，以及教師對此知覺的反應。根據鄭耀男的研究教師組織公平之內涵應包含分配公平(distributional justice)、程序公平(procedural justice)、互動公平(interactional justice)與投入公平(control-management justice)。

分配公平是描述教師對於學校所分配的資源與報酬等結果，是否公平分配的知覺（Aryee, Budhwar, & Chen, 2002）。程序公平則是教師對於分配資源、獎勵與報酬等決策過程，是否公平的知覺。互動公平則是教師參與決策之機會以及考核程序的品質，是否公平的知覺（Bies & Moag, 1986；Cropanzano & Greenberg, 1997）。投入不公：係指教師工作越投入，工作負擔越重，工作不投入反而工作負擔減輕，同時績效獎金與薪水也一樣未減，而產生的投入不公平知覺（鄭耀男，2006）。

綜合而論，組織公平是員工對組織決策過程與結果、決定各種獎懲措施、績效評估衡量，及上司與員工於決策過程中的互動關係所產生之主觀認知，主要可分為分配公平、程序公平、互動公平與投入不公等四方面來探討。

具體的操作性定義是指在組織公平的量表的得分而言，得分越低，表示組織公平知覺越低；反之亦然。此量表係採用鄭耀男（2006）公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺-組織公平之新構面探索研究中之組織公平量表

貳、專業承諾

本研究將教師的專業承諾定義為：教師認同教育的目標與價值，樂意為教育工作盡更大的努力，而且有意願持續保留在此教育工作的態度趨勢。並以黃國隆（1986）中學教師的組織承諾與專業承諾研究中的三個層面，作為探討教師專業承諾內涵的架構，茲分述如下：

- 一、專業認同：教師對於所從事教育工作的認同程度。
- 二、專業努力：教師願意為教育專業工作投注更多心力的程度。
- 三、留業意願：教師希望繼續留在目前的教育專業工作之程度。

而教師專業承諾程度，乃依受試者在教師專業承諾量表中得分情形而定，在量表中的得分愈高，代表教師專業承諾程度愈高；在表中的得分愈低，代表教師專業承諾程度愈低。此量表係採用黃國隆（1986）中學教師的組織承諾與專業承諾研究中之專業承諾量表。

參、組織公民行爲

本研究參酌鄭耀男（2006）的研究，將教師組織公民行為定義為：教師主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性的表現。

組織公民行為包含：利他助人、自主意識、運動家精神、尊重體制與公民道德等五個構面，茲分述如下：

- (一)利他助人：係指教師自願花時間自動自發協助同事完成教育工作。
- (二)自主意識：係指教師工作上自動自發表現超越組織所規範的要求標準，並提早對工作計畫與時間進行規畫。
- (三)運動家精神：係指具有運動家精神的教師能夠對於學校組織中不理想的情境，加以容忍並且不會抱怨，仍然盡忠職守，不會把離職掛在嘴上。
- (四)尊重體制：係指教師在行動或決策之前，能夠主動徵詢其他同事的意

見，或是決策改變時先知會校長或主任，以避免許多可能發生的問題。

(五)公民道德：係指教師主動關心、投入與參加學校活動，只要是對學校或學生有益的工作，就會去完成。

具體的操作性定義係指教師在組織公民行為量表之得分而言，得分越高，代表教師的組織公民行為越高。此量表系參酌鄭耀男（2006）公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺-組織公平之新構面探索研究之組織公民行為量表。

第四節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究對象

就研究地區而言：本研究係以屏東縣市公立國民小學為範圍，不包含私立學校、實驗性質的國民小學(屏教大附小)。

二、研究內容

本研究主要在探討教師的組織公平知覺與專業承諾及組織公民行為變項之間的現況、關係調查。

貳、研究限制

一、研究方法上的限制

本研究主要以問卷調查為主，填答者可能因部分問題敏感而有自我防衛的心理，或受其個人觀感、認知、情緒或態度等因素之影響，進而對問卷內容有所保留或解釋上有所偏差情形，以致造成測量上可能之誤差存在。

二、研究對象上的限制

本研究受限於人力、時間與經費，因為研究者服務於屏東縣，所以取樣範圍以屏東縣教師為樣本，故在作研究結果時推論應謹慎。

三、研究內容上的限制

本研究將以性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在及學校規模為變項來探討國民小學教師組織公平、教師專業承諾與組織公民行為的現況及相關情形，研究的深度及廣度有其一定之限制，無法顧及樣本之個別性及特殊性。

第五節 研究方法與步驟

壹、研究方法

一、文獻分析法

蒐集相關中、英文文獻，加以分析、整合，作為本研究的理論基礎。

二、問卷調查法

本研究採用郵寄方式的問卷調查法，利用研究者編製的「國小教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為調查問卷」，隨機抽取屏東縣國民小學教師填答問卷，以瞭解屏東縣國小教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為現況，並使用統計分析方法探討不同背景變項之差異情形，並探討其相關。

貳、研究步驟程序

一、確定研究範圍

在確定主題之前，先就研究者感興趣的議題進行相關閱讀，並與指導教授討論方向，而後確定範圍。

二、蒐集閱讀文獻

確定範圍之後，開始蒐集相關的中、英文文獻，從閱讀中瞭解過去的研究貢獻，作為理論依據與研究主題思考方針。

三、決定研究主題、研究架構

首先決定研究主題，後擬研究架構。

四、選取研究對象

確定如何選取研究對象與研究對象的範疇，而後進行研究對象抽取。

五、編製問卷與正式施測

根據閱讀文獻相關資料蒐集，研究者編製「國小教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為調查問卷」，經指導教授及專家學者指導修正後，問卷回收後進行因素分析及信度考驗，刪除不適合的題目，修正後編製成正式問卷。

六、正式問卷施測

正式問卷編妥後，選取屏東縣所屬之國民小學，依隨機取樣方式選定正式樣本學校，將問卷寄送至各校，由各校校長、主任轉發給教師填答。寄送出的問卷將預計於三週內陸續收回，對於未寄回問卷者，將打催收電話，以提高問卷回收率。

七、資料整理與統計分析

將收回之問卷進行整理，而後使用統計軟體進行統計與分析，將統計結果製成表格詳細說明，並將研究結果加以分析、比較，提出研究結論。

八、歸納結果撰寫研究報告

歸納結果撰寫研究報告：歸納出研究主要發現，撰寫研究報告。



第二章 文獻探討

本章主要探討國內外相關文獻，以期對本研究相關主題有更深入的了解，藉以形成本研究之理論基礎及建立實證研究架構之依據。

本章共分為五節加以闡述：第一節探討組織公平理論與研究；第二節探討組織公民行為意涵與相關研究；第三節探討教師專業承諾與相關研究；第四節則是探討組織公平知覺與專業承諾、組織公民行為之關係，分為組織公平知覺與組織公民行為、組織公平知覺與專業承諾、專業承諾與組織公民行為相關研究。

第一節 組織公平理論與研究

有關(organizational justice)的中文翻譯，以「組織公平」做為論文題目有 21 篇、「組織公正」有 3 篇、「組織正義」有 5 篇，由此可知學者大多採用「組織公平」為其中文翻譯，而本研究也使用「組織公平」做為研究變項的中文名詞。

壹、組織公平知覺之意涵

鄭耀男（2006）指出，在 Aryee、Budhwar、Chen（2002）綜合以往文獻與研究後，將組織公平界定為：係指個人對於組織是否公平對待組織成員的知覺，以及對此知覺的反應。本研究採用上述學者的定義，將教師組織公平知覺界定為：學校是否公平對待教師的知覺，以及教師對此知覺的反應表現。根據鄭耀男（2006）研究指出教師的組織公平知覺內涵應包含分配公平、程序公平、互動公平與投入公平。所以，本研究將把分配公平、程序公平、互動公平與投入公平納為探討組織公平知覺的面向。

一、分配公平之意涵與研究發展

分配公平又稱為結果公平，依據 Niehoff 與 Moorman（1993）的觀點，分配公平係指員工對組織使用公平的方式來分配報償的知覺程度。Robbins（1992）對分配公平的定義，是指員工覺得分配所得酬償的量及方式是否公平的程度。而

Kreitner 與 Kinicki (2001) 亦指出所謂分配公平與上述的學者之看法大致雷同，乃是資源與酬勞分配的公平性。賴志超、鄭伯壘與陳欽雨 (2001) 亦認為分配公平的研究重視資源分配的「結果」對個人行為的影響，假設個人在社會交易的過程中會追求自己最大的利益，並期望資源分配者根據每個人的付出及其所得報酬的比率來分配資源。因此，本研究採用 Aryee、Budhwar、Chen (2002) 綜合以往文獻與研究的定義，分配公平可歸納為員工對於所得結果公平的知覺。

另外，Greenberg (1982) 研究指出 Adams (1965) 的公平理論認為個人會比較自己與他人的投入(input)與結果或報酬(outcome)，以評估自己是否受到公平對待。同樣地，Yochi 與 Spector (2001) 指出在心理學上關於公平的研究，始自 Adams (1965) 關於平等理論(equity theory)的研究，強調對分配結果公平性的認知，也就是分配公平。其次，鄭耀男 (2004) 研究指出因為教師薪資係依年資晉級、循序升遷的，故無法單憑薪酬來評估比較分配公平；而有些研究是以學校的獎勵分配是否公平來界定分配公平；另外，國民小學教師並無自己獨立的辦公室，所擁有的只是辦公室的一隅，空間大小是固定的，亦無法以空間分配來評估比較分配公平。

綜合上述資料，就國民小學來看，教師的分配公平應包含學校所分配的資源與報酬等結果，是否公平分配的知覺。

二、程序公平之意涵與研究發展

Thibaut 與 Walker (1978) 為最早研究程序公平 (procedural justice) 的社會心理學者，他模擬法律裁決爭議處理的程式，並比較爭議當事者的反應，而爭議的議題聚焦在三個對象上：雙方爭議者與第三仲裁者；相關研究結果發現，若有提供爭議當事人過程式控制的程序，比來自於沒有提供過程式控制的情況下，所產生的決策結果被認知最為公平。依據 Niehoff 與 Moorman (1993) 的觀點，程序公平即為員工對組織依據公平方式及原則制定決策知覺的程度。Robbins (1992) 對程序公平的定義，即是指分配的決定過程是否讓員工覺得公平。Folger 與 Cropanzano (1998) 將程序公平定義為決策過程中所使用的方法、策略是否公平，並於實證研究中證實不公平的決策過程，會產生不同的負面影響，如高度

離職傾向、低的績效、低度的組織承諾和組織公民行為(Cropanzano & Greenberg, 1997; Folger & Cropanzano, 1998)。而 Kreitner 與 Kinicki (2001) 指出所謂程序公平，與上述的學者的看法大致雷同，乃是與分配決策過程及程序有關的公平性。而國內部份，賴志超等學者(2001)亦認為程序公平的研究旨在補足分配公平理論未曾注意的程序因素，探討分配結果前因素對個人行為的影響。

綜合言之，國民小學的程序公平是強調教師對於分配資源、獎勵與報酬等決策過程，是否公平的知覺。

三、互動公平之意涵與研究發展

Bies 與 Moag (1986) 提出互動公平的概念，並認為先前的學者常忽略人際互動的重要性；然而，我們必須了解，個人與環境互動的感受會影響對公平的認知，個人也關心在組織程序制定中所受到的對待。因此，人際互動與程序不易明確區分，而人際互動在程序進行中也占有其重要性。同時 Bies 與 Moag 也認為酬賞分配可視為一連串的事件，由程序導致人際互動及決策制定，繼而得到公平的酬賞分配，三者的關係為：程序→互動→公平(Bies & Moag, 1986)。Greenberg (1990) 亦指出程序公平包含兩個成分，第一個成分是正式的過程(formal process)，第二個成分是互動公平(interactional justice)。根據 Niehoff 與 Moorman (1993) 的觀點，互動公平即為員工在組織完成決策前是否被公平的對待及組織是否向員工解釋制定決策的程序。而 Kreitner 與 Kinicki (2001) 指出所謂互動公平，乃是決策過程中決策者行為的公正性；當受決策影響的人認定該決策恰當時，他便認為決策者的行為是公正的；亦即為促進待遇的公平性，管理階層要與員工真誠溝通，並以親切、尊重的態度相待；還要能超越偏見的影響，適時提供必要的回饋及公正的決定。綜合而言，為了增進對公平的了解，必須把互動公平與程序公平兩種概念分開個別探討。

而 Folger 與 Cropanzano (1998) 提出互動公平包含人際之間的感受度(interpersonal sensitivity)以及解釋說明(explanations)等兩個成分；就人際之間的感受度而言，係指以尊重、有禮貌的態度及公平的對待他人；就解釋說明而言，係指對遭受不利結果的接受者，提供理性的解釋。Folger 與 Cropanzano 亦指出衝

突、低績效和不好的態度的產生，源自於感覺不佳的相處，即人際間的感受度不佳；同時，認為對不利的結果，如果能提供理性解釋，將可以更容易使員工接受（Bies & Shapiro, 1988；Shapiro, 1991；Shapiro, Buttner, & Barry, 1994）。

綜合文獻資料可知，互動公平強調主管與員工之間的人際互動，對員工公平認知所產生的影響，主管可藉由對員工的尊重與關懷、決策程序進行中所受的人際對待、以及是否提供決策的充份說明等，創造良好的互動過程，使得雙方對於彼此關係進行更多的情感投資。亦即，國民小學的互動公平是強調教師參與決策之機會以及考核程序的品質，是否公平的知覺。

四、投入公平之意涵與研究發展

自九十年代開始，學者紛紛將公平理論應用到員工態度及行為的解釋上，形成新的研究領域稱為組織公平（洪湘雅，2003），組織公平研究發展至今，其內容已出現分配公平、程序公平以及互動公平。另外，國民小學可能出現投入公平的問題；根據鄭耀男（2006）所提的組織公平新構面-投入公平，投入公平是指：學校教師工作越投入，工作負擔越重，工作不投入反而工作負擔減輕，同時績效獎金與薪水也一樣未減，而產生的投入不公平知覺，此種不公平的知覺根據公平理論、相對剝奪理論模式，都有可能影響教師組織公民行為。

有關於投入公平的議題，在國民小學學校現場存在著實際的情形，因為學校人力資源有限，所以能力強、肯投入、越認真的教師，越受到重用；因此，學校的許多工作將會放心地交由他們去完成，然而他們所獲得的報酬卻無法成正比地增加；同時，工作越不投入的教師，因為學校不放心將工作交給他去做，因而出現表現不佳的教師，其工作反而越少，而且他的薪酬卻不受影響（鄭耀男，2006）。

綜合而言，教師工作越投入，工作負擔越重，工作不投入反而工作負擔減輕，同時績效獎金與薪水也一樣未減，而產生的投入不公平知覺，此種不公平的知覺，即本研究所欲探討可能影響教師組織公民行為的組織公平構面-投入不公。

貳、組織公平知覺之理論基礎

一、公平理論

Adams (1965) 公平理論(equity theory)指出，個人知覺是否公平乃是從個人與他人的投入公平與否來判斷，其包含四要素：投入(input)、所得(output)、參考對象以及公平—不公平。他認為員工會以他所認定的參考對象做比較，當他知覺其得到的結果(酬賞)與投入(努力)的比值，和參考對象的「結果投入比」相等時，才會覺得公平，如果不相等時，個人會有「給付不足」或「給付過當」的不公平感；當員工認知到組織對其不公平時，將造成個人的緊張，同時產生消除緊張的動機；為恢復心理上對公平的知覺、降低緊張的程度，員工可能會採取下列六種反應：(一)改變本身的投入(例如：變得較不努力)；(二)改變本身的所得(例如：改採其他報酬方式)；(三)扭曲對本身投入與所得的認知(例如：現在才知道我比其他同事更認真)；(四)扭曲對他人的認知(例如：他的工作不像以前我想像那麼好)；(五)改換比較對象；(六)離開造成不公平的環境(例如：離職或申調到其他單位) (引自劉至剛，2004：29)。

另外，Organ (1988) 認為組織公民行為就是上述比值中的投入。也就是說，當員工認知未受公平對待時，由於組織存在正式獎賞或懲罰制度，所以仍不敢降低產出或影響績效，而是減少組織公民行為的表現作為替代選擇。亦即，當員工認知到自身的努力未能得到一定的報償時，會感到壓力而試圖採取某些行動以改善這種不公平的狀態。

根據公平理論，企業只有在大部分員工感受到公平待遇時，工作士氣才能提升到最高點，也就是說其成果與投入達到平衡時，高績效者因為收到高工作成果，而會繼續的努力工作；工作績效平平的人也知道自己只有加倍努力，才能獲得想要的工作成果。因此企業運用公平原理在激勵員工士氣上是很重要的 (張惠珠，2005)。

二、相對剝奪理論

相對剝奪理論提到人們會將自己得到的報酬與他們共事的同仁相互比較，當

感覺自己應得的不足時，即產生被剝奪的感覺，並感到不公平（張瑞當、徐漢祥、倪豐裕，2001）。Runciman（1966）指出個人式的剝奪（Individual Egoistic Deprivation）是人與人之間的比較；團體式的剝奪（Groupbased Frustrated Deprivation）則強調一直存在於團體間的不平等（如年紀、性別、種族，宗教）。Martin（1993）指出來自團體式剝奪的研究顯示，處於不利地位的團體成員，特別是那些不認同自己處於低地位狀態的，會與高地位的團體相互比較，而產生團體間的不公平，並出現不滿足的情緒（引自賴燕美，2005：10）。

三、社會交換理論

Homans（1961）受經濟交換理論的啟發，提出社會交換理論（social exchange theory）；他認為社會互動過程中的社會行為是一種商品交換行為，而人是自利的、自我中心的，會以「成本－利潤」來考量交換行為，個人在此交換關係中會有兩項期望：（一）個人所得到的報酬必須與所付出的成本成比例；（二）個人所得淨報酬與投資成比例，且在第三者提供報酬給兩人以上時，個人會預期分配者應維持各受償者之投資報酬比例於相同水準，如果不符合分配公平法則，將會引發憤怒或不滿（引自林淑姬，1992；梁凱雯，2002：13）。Blau（1964）在「社會、交換與權利」一書中，提出社會交換的過程，係一種至少是兩個人之間的交換活動，無論這種活動是有形或無形的，是多少有報酬或代價的，最重要的基本假設為互惠（reciprocal）及公平（equity）。換言之，當組織公平時，員工基於互惠原則，將選擇最經濟、最有效的方式對組織給予交換或回饋（引自劉至剛，2004：29）。

參、背景與組織公平知覺的相關研究

目前國內對教師的組織公平知覺之相關研究中，大多將組織公平當成自變項來探討，而依變項多為工作滿意，組織承諾，組織信任與組織公民行為進行相關性及預測力的探討。茲將國內對教師的組織公平知覺之相關研究彙列如下：

一、從教師的背景變項分析影響教師的組織公平知覺之因素：

(一)性別

邱麗蓉與單小琳（2005）所進行的研究結果顯示男性教師比女性教師所覺知的組織公平性較高；男性教師比女性教師覺知到較高的整體組織公平性、程序公平性與互動公平性，此與蔡進雄（2005）的研究結果不同；在分配公平上，男女教師對分配公平性的覺知並無顯著的差異存在（邱麗蓉、單小琳，2005），此與鄭耀男（2004）指出男教師比女教師有較高的分配公平知覺結果不同，但與鄭耀男（2006）的研究結果相同。

(二)年資(齡)

有研究指出組織公平知覺各構面均與年齡無關（蔡進雄，2005），此與邱麗蓉、單小琳（2005）、鄭耀男（2006）的研究結果不同，邱麗蓉、單小琳（2005）所進行的研究結果顯示服務年資 21 年以上的教師，比服務年資 6-10 年的教師感受更多程序上的公平性；不同服務年資之教師只在程序公平的覺知上產生差異性，對整體的組織公平、分配公平及互動公平的覺知，則沒有顯著的差異性存在。鄭耀男（2006）的研究結果則和邱麗蓉與單小琳（2005）的研究不一致，研究顯示不同年齡層的教師對於學校分配公平、投入不公的認知具有顯著差異；以 50 歲以上的高齡教師對於分配公平的認知較高、對於投入不公的知覺最高。

(三)職務

邱麗蓉與單小琳（2005）所進行的研究結果顯示擔任主任職務的教師，比未兼任行政工作的教師，更能感受到組織的公平性；擔任不同職務的教師，除了對分配公平的知覺外，在整體組織公平、程序公平及互動公平的知覺上，均有顯著的差異性存在。鄭耀男（2006）的研究結果也顯示主任、組長對於學校組織公平的知覺較高，但蔡進雄（2005）指出教師職務對組織公平各構面無顯著差異，此與邱麗蓉、單小琳（2005）、鄭耀男（2006）的研究結果不同。

(四)學校規模

邱麗蓉與單小琳（2005）所進行的研究結果顯示，12 班以下學校服務的教

師比在 13-24 班及 25 班以上學校服務的教師更能感受到組織的公平性；在不同規模學校服務的教師，除了對分配公平知覺外，在整體組織公平、程序公平及互動公平的知覺上，均有顯著的差異性存在。鄭耀男（2006）的研究結果則和邱麗蓉與單小琳（2005）的研究不一致，研究顯示在不同學規模服務的教師對於分配公平的認知具有顯著差異，以 49 班以上的大型學校教師對於分配公平的認知較高。

綜合而言，上述研究明白指出影響教師組織公平的背景因素，同時也發現除了教師擔任職務與教師組織公平之研究結果較一致外，在性別、年資（齡）及學校規模與教師組織公平之研究結果並不一致，值得進一步探討與分析。因此，本研究希望了解不同背景變項教師組織公平覺知是否有差異。

第二節 組織公民行為意涵與相關研究

影響員工組織公民行為的因素很多，這些因素會直接或間接的影響到組織公民行為，進而影響到組織的績效。本節將就組織公民行為的意涵與相關研究分別加以敘述。

壹、組織公民行為的意涵

在員工行為的研究中學者指出，為了讓組織更有效地運作，員工必須存在三種基本的行為：(1)員工必須參與及留任於組織中(2)員工的行為必須符合組織所要求的特定角色標準(3)員工必須主動執行創新及超越工作角色所描述的自發性活動（Katz, 1964）。其中，第一類為員工出缺勤與離職的行為，第二類即為本份內的工作行為，上述第一、二類行為皆屬於角色內行為。而第三類行為並非屬於角色規範及工作契約所明定的，而是員工主動執行超越其工作角色並對組織目標有貢獻性的活動，即所謂角色外行為。而將角色外行為，正式定名為組織公民行為（Organizational Citizenship Behavior, OCB）（Smith, Organ & Near, 1983），並分成(1)利他行為：指和組織有關的任務或問題上，員工主動協助特定他人的行為。即會使個人直接受益，組織間接受益的行為(2)一般順從行為：指員工在

自身的工作角色上，主動超越組織要求標準的行為。此類行為並非提供個人特定立即的幫助，其直接影響的可能是群體、部門、或組織。

Organ（1988）認為任何組織系統的設計均不可能完美無缺，若只依靠員工的角色內行為，可能難以有效的達到組織的目標；必須仰賴員工主動執行某些角色要求以外的行為，以彌補角色定義的不足，並促使角色目標的達成」。Organ（1988）亦將此類角色外的行為稱之為「組織公民行為」，並定義為「未被組織正式的薪酬制度所承認，但整體而言有益於組織運作成效的各種員工自發性行為。」此類行為並未涵蓋於員工的工作要求或工作說明書中，員工可自行取捨。所以，組織公民行為因超越正式角色之要求，並不易藉著懲罰來達成，且不容易衡量。Organ（1990）更進一步指出組織公民行為應涵蓋不會去從事負面行為活動的自制力，也極力贊同組織公民行為不僅是非正式工作需求的員工表現，亦是組織迫切需要的一種行為（引自劉至剛，2004：7）。

國內研究者，林儀真（2002）認為組織公民行為包括(一)朝向個人的組織公民行為（人際利他行為）：意指立即使個人受益並間接使組織受益的行為；(二)朝向組織的組織公民行為（組織公益行為）：意指使組織得到一般性利益的行為。而鄭耀男（2006）「公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺－組織公平之新構面探索」研究中，將組織公民行為界定為：教師主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性的表現，包含利他助人、自主意識、運動家精神、尊重體制、公民道德等五大構面。

綜合上述文獻，本研究將教師組織公民行為定義為：教師主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性的表現。包含利他助人、自主意識、運動家精神、尊重體制與公民道德等五個構面，茲分述如下：

(一)利他助人：係指教師自願花時間自動自發協助同事完成教育工作。

(二)自主意識：係指教師工作上自動自發表現超越組織所規範的要求標準，並提早對工作計畫與時間進行規畫。

(三)運動家精神：係指具有運動家精神的教師能夠對於學校組織中不理想的

情境，加以容忍並且不會抱怨，仍然盡忠職守，不會把離職掛在嘴上。

(四)尊重體制：係指教師在行動或決策之前，能夠主動徵詢其他同事的意見，或是決策改變時先知會校長或主任，以避免許多可能發生的問題。

(五)公民道德：係指教師主動關心、投入與參加學校活動，只要是對學校或學生有益的工作，就會去完成。

貳、台灣地區教師組織公民行為概況

台灣地區以教師組織公民行為為變項的研究相當少，鄭耀男（2004）以台灣地區 1138 位國中小教師為研究樣本，進行國民中小學教師的組織公民行為之影響模式調查研究，結果發現：整體教師的組織公民行為得分為 75 分（滿分 100 分），屬於中等程度。而邱麗蓉、單小琳（2005）抽取 500 位苗栗地區教師為研究對象，進行國民小學組織公平與組織公民行為關係之研究，結果發現：教師的組織公民行為表現良好。

綜合上述教師組織公民行為的研究結論來看，教師組織公民行為屬於中等以上程度（邱麗蓉、單小琳，2005；鄭耀男，2004）。亦即國小教師在組織公民行為呈現中等以上的水準。也就是說目前國民小學教師有不錯的組織公民行為，值得肯定。

參、背景與組織公民行為之相關研究

就教師組織公民行為的相關研究，研究者主要以教師的背景變項作為探討依據，主要的教師背景變項有：年齡、性別、婚姻、學歷、職務、學校所在及學校規模，分別敘述如下：

首先就年齡而言，教師的年紀越大，組織公民行為表現越高（邱麗蓉、單小琳，2005；鄭耀男，2006；謝佩鴛，2000），探究其原因，年資、年齡愈高的教師，對學校行政的運作較熟悉，對於法律規章制度也較熟悉，獲得參與組織決策的機會較多，故愈能表現出組織公民行為以及更能認同學校。

就性別而言，男性教師的組織公民行為表現顯著高於女性教師（鄭耀男，2006；謝佩鴛，2000）；在邱麗蓉、單小琳（2005）的研究中顯示，男女教師在整體的組織公民行為的表現無顯著性的差異，但是在不謀己私利構面上女性教師比男性教師表現低，在認同學校構面上男性教師比女性教師表現高；究其原因，男性教師較喜歡接觸行政工作，為掌控權力核心，較容易表現出爭權奪利的行為。

就教師職務，不同職務的教師在整體組織公民行為及認同學校方面，有顯著性差異，即主任的組織公民行為表現較高（邱麗蓉，2003；邱麗蓉、單小琳，2005；鄭耀男，2006）。在學校規模上，邱麗蓉、單小琳（2005）的研究中顯示，不同學校規模的教師在整體組織公民行為有顯著性差異，係指 12 班以下學校教師的組織公民行為表現高於 13-24 班、25 班以上教師，此研究結果與鄭耀男（2006）不同，究其原因，學校規模愈小，校長與教師直接接觸，互動較頻繁，比較能表現組織公民行為。

另外，鄭耀男（2006）研究指出已婚教師的組織公民行為表現顯著高於未婚教師；研究所畢業的教師組織公民行為表現高於一般專科學校（次高）、師範院校畢業的教師（較低）；國小教師的組織公民行為表現顯著高於國中教師；東部教師的組織公民行為表現高於中部學校、南部學校、北部學校（較低）教師。

綜合上述，雖然在研究結果中有少數不同的研究結果出現，但也許是樣本數或是抽樣地區所造成的不同結果。因此，本研究合理的推論，教師的性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在與學校規模等七個背景變項，在組織公民行為表現上有顯著差異。因此，從教師背景變項來探討教師組織公民行為的關係是適當的。

第三節 教師專業承諾與相關研究

本節旨在探討教師專業承諾，共分為二個部分，首先討論專業承諾的意涵，其次為教師背景與專業承諾的相關研究，茲分述如下：

壹、專業承諾的意涵

許多學者對於專業承諾的定義可說是大同小異，所謂「大同」指的是多數指向三個構面：專業認同、專業努力、留業意願。所謂「小異」指的是除了以上三構面之外，仍有不同面向被探討。但本研究選擇以「大多數研究」（如表 2-1）為專業承諾之定義。

專業承諾的定義，依據過去研究指出，主要有三個面向，包括認同、努力、留業（李新鄉，1993；周新富，1991；張志毓 1997；黃國隆，1986；黃榮貴 2000；蘇獻宗，2001；郭慧龍、胡雅各，2001；Sheldon, 1985），所謂的專業努力是指，教師願意為教育專業工作投注更多心力的程度（郭慧龍、胡雅各，2001）。所謂的專業認同是指，教師能肯定教育工作是具有價值的一項專業，能認同教育目標，並給予正向評價的程度（李新鄉，1993）。所謂留業意願是指，教師希望繼續留在目前的教育專業工作之程度（郭慧龍、胡雅各，2001）。

另外，也有一些研究指出專業承諾的定義，所包涵的層面並不同，包括：研究進修、專業關係、專業信念、專業倫理、內在滿足、專業責任等。例如，研究進修是指，教師願意對所從事之教育專業工作不斷研究進修，學習新知，以提高後工作效能的程度。專業關係是指，教師與同儕間和睦相處，及對學生和家長發揮教育愛的程度。專業信念是指，教師對其教育專業任務與功能，擁有堅定信仰與樂觀態的程度。專業倫理是指，教師對教育專業組織規範與倫理信守的程度（李新鄉，1993）。其次，黃國隆（1986）研究指出教師的專業承諾的層面包括：一、對教育專業的正向評價；二、為教育專業努力、奉獻的意願；三、留業傾向等三個層面；亦即教師的專業承諾是指教師犧牲奉獻於教育專業的意願以及對教育專業的認同感。此外，周新富（1991）研究指出教師之專業承諾乃是教師對教學目標及價值的接受程度及為教學犧牲奉獻的意願；所包涵的層面分為：一、對教學工作的內在滿意感；二、對專業訓練的態度；三、對教學專業的責任感；四、對教學工作的投入感；五、對教學專業的認同感等五大層面。

綜合上述學者對教師專業承諾的看法，本研究將教師的專業承諾定義為：教師認同教育的目標與價值，樂意為教育工作盡更大的努力，而且有意願持續保留

在此教育工作的態度趨勢。並以黃國隆（1986）研究中的三個層面作為探討教師專業承諾內涵的架構，茲分述如下：

一、專業認同：教師對於所從事教育工作的認同程度。

二、專業努力：教師願意為教育專業工作投注更多心力的程度。

三、留業意願：教師希望繼續留在目前的教育專業工作之程度。

表 2-1 學者對教師專業承諾內涵界定一覽表

層 面 研 究 者	專業努力	研究進修	專業關係	專業信念	專業倫理	專業認同	內在滿足	留業意願	訓練態度	專業責任
Sheldon (1985)	*					*	*			
黃國隆 (1986)	*					*		*		
周新富 (1991)	*					*	*		*	*
李新鄉 (1993)	*	*	*	*	*	*				
張志毓 (1997)		*	*	*	*	*				
黃榮貴 (2000)	*	*				*		*		
蘇獻宗 (2001)	*					*		*		
郭慧龍 (2001)	*					*		*		

資料來源：研究者自行整理

貳、背景與專業承諾的相關研究

就教師專業承諾的相關研究，研究者主要以教師的背景變項作為探討依據，主要的教師背景變項有：年齡、性別、教學年資、學歷、職務、學校所在及學校規模，茲整理如下：

一、專業承諾的前因變項

從教師的背景變項分析影響教師專業承諾差異的因素：

(一)教師年齡

有的研究認為教師年齡不是影響教師專業承諾的因素，例如：黃國隆（1986）。也有研究顯示年齡較大的教師層其整體性教師專業承諾相對的也較高，例如：李冠儀（1999）、張志毓（1997）、劉春榮（1996）。但也有研究認為不能一體視之，例如：周新富（1991）的研究發現 51 歲以上組的教師在滿意感、專業責任感、工作投入感均顯著的高於 30 歲以下組的教師；但在教育訓練上則相反。李新鄉（1993）、劉春榮（1996）則發現較高年齡組的教師除了在教育專業信念上較年輕教師為低之外，其餘各向度均是較高年齡組的教師高於 30 歲以下的教師。由以上研究結果可知，大多研究均顯示較高年齡組的教師其教師專業承諾高於較低年齡組的教師。

(二)教師性別

有的研究認為性別不是影響教師專業承諾的因素，例如：黃國隆（1986）、李冠儀（1999）。有的研究則認為女性的整體性教師專業承諾高於男性，例如：周新富（1991）、李新鄉（1993）、張志毓（1997）。但也有研究由教師專業承諾的各向度更詳細的分析，例如劉春榮（1996）以 1735 位國小教師為研究對象，結果發現：在樂業投入、研究進修及教育專業關係三個向度上，並沒有教師性別間的差異；但在教育專業認同、教育專業倫理及整體教師專業承諾上，女性教師均高於男性教師的現象。另外，值得一提的是目前尚未發現有男性教師的整體教師專業承諾高於女性教師的研究。

(三)教學年資

研究發現，服務年資越久則整體性的教師專業承諾越高，例如：黃國隆（1986）、李新鄉（1993）、劉春榮（1996）、張志毓（1997）、李冠儀（1999）。因此，教師的教學年資是影響教師專業承諾不可忽視的重要因素，可以進一步研究其原因。

(四)教師學歷

Wiryoandoyo (1985)以實習教師為研究對象，探討教師對教學的專業承諾，其研究發現：有學士學位的教師較無學位的教師有較高的教學承諾（引自張志毓，1997：48），顯示受專業教育時間越長的教師有較高的專業承諾。

而國內的研究卻發現不同的現象，黃國隆（1986）與李新鄉（1993）發現師範院校及教育院校畢業的教師，其整體性專業承諾低於一般大學畢業的教師。也有研究發現師專畢業的教師其整體性的教師專業承諾高於師大、師院畢業的教師，例如：周新富（1991）、劉春榮（1996）、張志毓（1997）。但是也有研究發現師範體系及研究所畢業的教師其教師專業承諾較高，例如：李冠儀（1999）。

由以上國內外研究可知，對於教師學歷在教師專業承諾上是否有顯著差異仍有不同看法，至於其中真正的影響因素仍值得探究。

(五)行政職務

由學者的研究顯示，兼任行政職務的教師其整體性的教師專業承諾高於不兼任行政職務的教師，例如：黃國隆（1986）、李新鄉（1993）、劉春榮（1996）、張志毓（1997）。因此，教師是否兼任行政工作也是影響教師專業承諾的重要因素，至於其原因仍可進一步研究。

(六)學校所在

有的研究發現服務於城市地區的教師專業承諾較高，例如：劉春榮（1996）。但張志毓（1997）則發現服務於城市地區的整体教師專業承諾卻較低。另外，也有研究發現教師專業承諾不因服務地區不同而有所差異，例如：李新鄉（1993）。可見有關教師服務學校地區與教師專業承諾之研究結果並不一致，值得進一步探討與分析。

(七)學校規模

李新鄉（1993）發現服務於49班以上學校的教師，其整體性的教師專業承諾高於服務於25至48班的學校教師。而劉春榮（1996）研究發現：在教育專業

倫理上，發現服務於 12 班以下學校規模的教師，高於服務於 25 至 48 班學校規模的教師；其他在教育專業認同、樂業投入、研究進修、教育專業關係、教育專業信念及整體教師專業承諾，均未發現服務於不同學校規模的教師組別間有差異存在。張志毓（1997）探討教師組織承諾與專業承諾，發現教師專業承諾在教師專業倫理及專業信念上，服務於 13 至 24 班的教師，高於 49 班以上學校的教師組；在專業認同上，服務於 48 班以下的教師，高於 49 班以上的教師；就整體教師專業承諾而言，服務於 13 至 24 班學校的教師組，高於服務於 49 班以上學校的教師組。綜上所述，有的研究指出，教師服務學校規模大者，教師專業倫理較高，例如：李新鄉（1993）。也有的研究發現：教師服務學校規模小者，教師專業倫理較高，例如：劉春榮（1996）、張志毓（1997）。可見有關教師服務學校規模與教師專業承諾之研究結果並不一致，值得進一步探討與分析。

以上諸多研究明白指出影響教師專業承諾的可能因素，同時也發現各背景因素間在教師專業承諾上的差異情形。因此，本研究希望了解不同背景變項的教師在專業承諾是否有差異。

第四節 組織公平知覺與專業承諾、組織公民行為之關係

過去關於組織公平知覺與組織公民行為、專業承諾的關係已經有部份的研究結果，下面的文獻回顧將先從組織公平知覺與組織公民行為的關係作敘述。

壹、組織公平知覺與組織公民行為

亞當斯的公平理論指出，員工在不公平的狀態下會產生緊張的情形，此時員工會試圖採取某些方法以消除緊張（Adams, 1965）。Organ 指出由於公民行為可任由員工自由選擇且不受組織所規範，因此公民行為的產生可視為員工消除緊張的一種策略性選擇（引自洪湘雅，2003：22）。而余德成等人亦認為組織內的員工假如察覺受到不公平的對待就會作出反應，其可能會選擇降低工作投入或離職等策略以消除緊張（余德成、溫金豐、陳泰哲，2001）。綜合上述，員工對於組織是否公平對待的知覺，將會影響員工組織公民行為的表現。

就學校教師組織公平與組織公民行爲的研究來看，鄭耀男（2002）國中小教師的組織公民行爲及其影響之研究：學校組織行爲之建構，研究結果發現，學校給予教師的獎勵越公平（分配公平）、處理程序越公平（程序公平）越有利於教師組織公民行爲的表現，此與洪湘雅（2003）、鄭耀男（2004）及賴燕美（2005）等人的研究結果相同。

而「互動公平」知覺與組織公民行爲的關係，余德成、溫金豐、陳泰哲（2001）指出互動公平對組織公民行爲有顯著預測力，此與邱麗蓉（2003）、邱麗蓉、單小琳（2005）的研究結果相同。邱麗蓉（2003）組織公平與組織公民行爲關係之研究-以苗栗縣國民小學為例，研究指出：組織公平中的互動公平對組織公民行爲中的認同學校預測力最高，此與邱麗蓉、單小琳（2005）研究結果相同。

綜合上述國內研究結果，組織公平與組織公民行爲有顯著的相關，在分配公平與程序公平方面皆有利於教師組織公民行爲的表現，而互動公平對組織公民行爲中的認同學校預測力最高。

另外，鄭耀男（2006）公立國中小學教師之組織公平與行爲表現知覺：組織公平之新構面探索，從學校實務經驗出發，建構組織公平的新構面-投入不公，其研究發現：一、公立國民中小教師對於學校組織公平的認知，係認為學校在分配公平、程序公平大致符合公平，在互動公平上並沒有不符合的情況，但是在工作投入上，教師們認為有不公的現象；二、公立中小學教師的組織公民行爲表現是中間偏高；三、教師知覺學校分配越公平、程序越公平、其組織公民行爲表現越高；而教師雖感受到學校有投入不公的現象，但是其組織公民行爲表現仍會較高。

綜合歸納，教師組織公平知覺與組織公民行爲有正向關係，在分配公平與程序公平方面皆有利於教師組織公民行爲的表現，而互動公平對組織公民行爲中的認同學校預測力最高；在投入公平上，教師雖感受到學校有投入不公的現象，但是其組織公民行爲表現仍會較高；此研究結果似乎與過去以企業為對象的研究結果不一致，非常值得一探究竟。

貳、組織公平知覺與專業承諾

檢視文獻發現，國內組織公平與專業承諾相關的研究不多。李新鄉認為專業承諾乃承諾現象的進一步特定化，亦即將承諾的探討延伸到專業的領域（李新鄉，1993）。Aranya 與 Ferris 亦指出由於專業與組織都是承諾的對象，而承諾的觀念並不會受到特定對象的不同而有改變（引自侯錦雄、郭彰仁、楊雅棻，2004：42）。涂志賢（2000）以學校專任運動教練為研究對象，研究亦指出組織承諾與專業承諾有顯著相關。因此，本研究將以探討組織公平與組織承諾的相關研究來推論組織公平與專業承諾。

組織公平與專業承諾的關係而言。Folger 與 Konovsky（1989）的研究發現組織公平與組織承諾都有顯著的相關性。Mcfarlin 與 Sweeney（1992）實地調查美國中西部某家銀行的 1100 名員工後發現，組織公平與組織承諾呈顯著正相關。同樣地研究發現也出現在 Tang 與 Sarsfield-Baldwin（1996）對美國東南部某個榮總醫學中心的員工抽樣調查，研究結果指出組織公平與組織承諾亦呈現顯著正相關。

若就程序公平與專業承諾的關係而言，過去有研究支持程序公平與組織承諾成正相關的研究（李進昌，2004；林淑姬，1992；莊維仁，2006；陳序維，2001；Folger & Konovsky, 1989；Konovsky、Folger & Cropanzano, 1987；Mcfarlin、Sweeney, 1992）。因此，程序公平是決定組織承諾的一個重要變項（Martin、Bennett, 1996）。但是，江若嵐（2004）的研究指出程序公平不會顯著影響組織承諾，此與上述的研究結果不同。

從分配公平與專業承諾的關係來看，Magner 與 Welker（1994）對 304 位大學會計科系主任就"責任中心經理人對預算資源分配之反應"所進行的調查研究結果指出，分配公平與組織承諾呈現顯著正相關，此與（李進昌，2004；莊維仁，2006；陳序維，2001；賴燕美，2005；Martin、Bennett, 1996）等人的研究結果相同，但與江若嵐（2004）、羅新興、戚樹誠、黃國隆（2005）指出分配公平不會顯著影響組織承諾的研究結果不同。

若是從程序公平與分配公平兩者對於組織承諾影響比較來看，Folger 與 Konovsky（1989）發現程序公平對組織承諾的預測高於分配公平。同樣地研究結果也出現在 Mcfarlin 與 Sweeney（1992）針對美國中西部某家銀行的 1100 名員工，進行問卷抽樣調查的研究，指出程序公平對組織承諾的預測力遠較分配公平重要。Magner 與 Welker（1994）對 304 位大學會計科系主任就"責任中心經理人對預算資源分配之反應"所進行的調查研究亦指出，程序公平可以單獨促成組織承諾，而分配公平無法單獨促成組織承諾。

綜合上述文獻，可知組織公平與組織承諾（專業承諾）呈現正相關，故可申述推論在特定的組織環境下，組織成員對組織公平的知覺不同，會使其對專業承諾的強度有所差異，此亦為本研究所欲探討的重點。

參、專業承諾與組織公民行爲

本研究從專業承諾與組織公民行爲的理論面分析來看，Katz（1964）指出當個人的情感性專業承諾愈高時，表示他愈想要留在專業中，而產生驅使努力工作的原動力，因此在組織中，他們將表現出更多組織公民行爲。Becker（1960）研究認為個人之所以對專業有較高的持續性承諾，可能來自二方面的因素：一、對該專業投資的成本很大；二、該職業的專業程度高，致使轉業不易。亦即個人為了繼續維持專業成員的身份，比較可能在組織中表現組織公民行爲，因為一旦受到非自願性的離職，則恐有找不到類似工作之虞。另外研究亦指出，員工專業的規範性承諾愈高，表示其對特定專業所應遵從的倫理規範愈有所認同，而組織公民行爲往往是專業倫理規範所強調的重點，因此規範性專業承諾高的員工，亦比較容易表現出較多的組織公民行爲。

就實徵的研究來看，Meyer、Allen 與 Smith（1993）以護理人員為樣本進行實徵研究，發現情感性專業承諾和組織公民行爲有顯著的正相關。林鈺琴、凌欣慧（2004）雙重承諾理論系統下之生涯階段對員工組織退卻行爲與組織公民行爲的影響：以護理從業人員為例，研究結果指出，從專業承諾與組織公民行爲的關係來看：情感性專業承諾對組織公民行爲有顯著的正向影響，持續性專業承諾對

組織公民行為也有正向的影響關係，此與賴燕美（2005）的研究相同；但與江若嵐（2004）指出組織承諾不會顯著影響組織公民行為的研究結果不同。

綜合上述，專業承諾和組織公民行為有顯著的正相關（林鈺琴、凌欣慧，2004；賴燕美，2005；Meyer、Allen & Smith, 1993），Katz 與 Becker 的理論分析在此得到實徵研究的支持；另外，Meyer 等人的研究在此亦得到國內實徵研究的支持。本研究認為專業承諾與組織公民行為應存在正向的影響關係。



第三章 研究設計

本研究旨在探討國民小學教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為之間的關係，探析不同背景變項的國小教師對於組織公平的覺知程度、專業承諾與組織公民行為的差異情形，及教師的組織公平知覺與專業承諾對組織公民行為之影響。為達成上述之研究目的，除進行文獻探討外，並採用問卷調查方式，經由問卷的編製與施測，收集客觀具體的資料，利用統計方法加以分析處理，以了解不同變項之間的各種關係。本章共分成研究架構、研究假設、研究方法與步驟、研究工具、研究對象與抽樣、資料分析等六節，說明如后。

第一節 研究架構

本研究係透過文獻探討與問卷調查方式，探討國小教師在組織公平、專業承諾與組織公民行為之間的現況與差異，其研究架構如圖 3-1 所示。

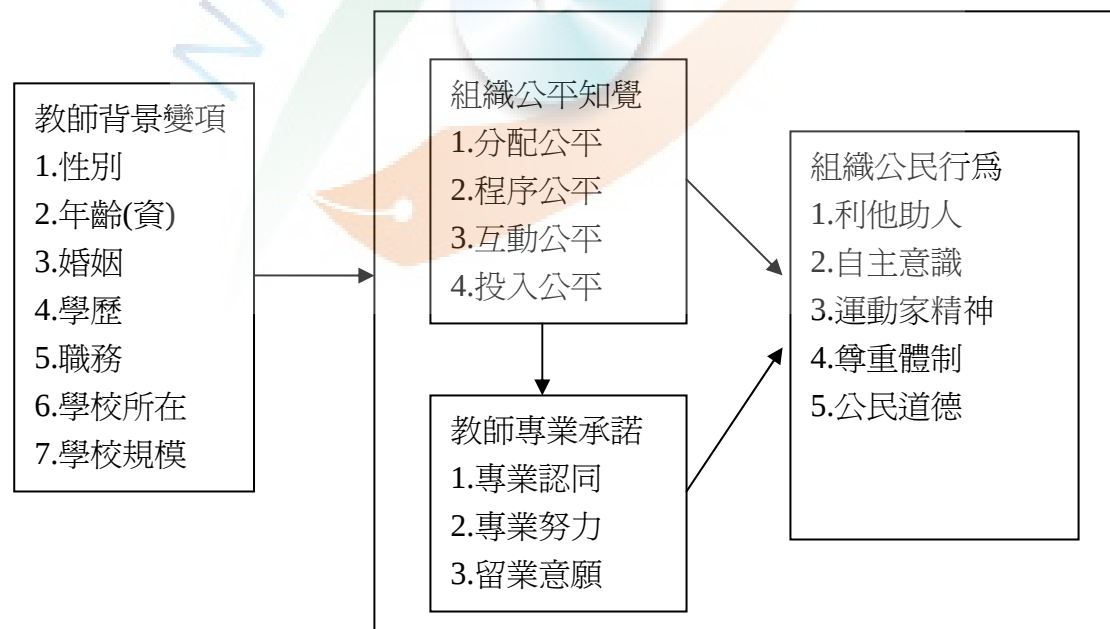


圖 3-1 研究架構圖

第二節 研究假設

根據本研究待答問題、文獻探討的結果及本研究之研究架構，提出本研究假設如下：

假設一：不同背景變項之國小教師在組織公平知覺中有差異。

假設 1-1：不同性別教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-2：不同年齡的教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-3：不同婚姻狀態的教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-4：不同學歷的教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-5：不同職務的教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-6：不同學校所在的教師在組織公平知覺上有差異。

假設 1-7：不同學校規模的教師在組織公平知覺上有差異。

假設二：不同背景變項之國小教師在專業承諾中有差異。

假設 2-1：不同性別教師在專業承諾上有差異。

假設 2-2：不同年齡的教師在專業承諾上有差異。

假設 2-3：不同婚姻狀態的教師在專業承諾上有差異。

假設 2-4：不同學歷的教師在專業承諾上有差異。

假設 2-5：不同職務的教師在專業承諾上有差異。

假設 2-6：不同學校所在的教師在專業承諾上有差異。

假設 2-7：不同學校規模的教師在專業承諾有差異。

假設三：不同背景變項之國小教師在組織公民行爲中有差異。

假設 3-1：不同性別教師在組織公民行爲上有差異

假設 3-2：不同年齡的教師在組織公民行爲上有差異。

假設 3-3：不同婚姻狀態的教師在組織公民行爲上有差異。

假設 3-4：不同學歷的教師在組織公民行爲上有差異。

假設 3-5：不同職務的教師在組織公民行爲上有差異。

假設 3-6：不同學校所在的教師在組織公民行爲上有差異。

假設 3-7：不同學校規模的教師在組織公民行爲上有差異。

假設四：組織公平知覺、專業承諾、組織公民行爲之間有相關。

假設五：組織公平知覺、專業承諾與組織公民行爲之間有顯著預測力。

假設 5-1：教師的組織公平知覺對教師專業承諾會有顯著的預測力。

假設 5-2：教師的組織公平知覺對教師組織公民行爲會有顯著的預測力。

假設 5-3：教師專業承諾對教師組織公民行爲會有顯著的預測力。

第三節 研究工具

本研究採用問卷調查方式來探討屏東縣國小教師的組織公平知覺、專業承諾及組織公民行爲之間的關係。所使用的量表包括了：組織公平知覺、專業承諾、組織公民行爲及教師背景變項等量表。量表的來源、計分方式、專家內容效度的建立等分別敘述如下：

壹、量表的來源

一、組織公平量表部份

此量表係採用鄭耀男（2006）公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺-組織公平之新構面探索研究中之組織公平量表。將教師組織公平知覺定義為：係指學校是否公平對待教師的知覺，以及教師對此知覺的反應。包含分配公平、程序公平、互動公平與投入公平等四個構面。茲分述如下：

（一）、分配公平：係指教師對於學校所分配的資源與報酬等結果，是否公平的知覺。

（二）、程序公平：係指教師對於分配資源、獎勵與報酬等決策過程，是否公平的知覺

（三）、互動公平：係指教師參與決策之機會以及考核程序的品質，是否公平的知覺。

（四）、投入不公：係指教師工作越投入，工作負擔越重，工作不投入反而工作負擔減輕，同時績效獎金與薪水也一樣未減，而產生的投入不公平知覺。

此組織公平知覺量表經過因素分析結果顯示，因素累積的總變異為65.45%，且各個題目與各個因素的因素負荷量均在.60 以上，顯示此量表具有良好的建構效度。

本量表的分配公平有六個題目，分別為「我覺得學校分配教師的工作負擔是公平的」；「我覺得學校減少授課時數的分配是公平的」；「我覺得學校資源分配是公平的」；「我覺得學校在師鐸獎、優良教師遴選上是公平的」；「比較其他同仁，對於學校的付出以及從學校得到的獎勵與薪給，我覺得已經獲得公平的對待了」；「我覺得學校的獎勵會依據教師的努力或認真情形公平給予」等。就此組織公平量表的內部一致性信度分析結果顯示：分配公平的信度為.86。

本量表的程序公平有二個題目，分別為「我覺得學校相關辦法與規定的制定有一定的程序，若要修改亦有一定的實施程序」；「學校的重要決策與措施會依一

個基本的程序而產生」。程序公平的內部一致性信度分析結果顯示信度為.87。

本量表的互動公平有三個題目，分別為「我覺得學校對於教師考評時未給予教師表意見之機會」；「我覺得學校重大決定很少給予教師參與之機會」；「我覺得學校的進修研習機會集中於少數人」。互動公平的內部一致性信度分析結果顯示信度為.62。

本量表的投入公平有三個題目，分別為「我覺得學校對於工作不投入教師無法加以處理，也怕搞砸事情不敢賦予重任，故其工作減少」；「我覺得學校對工作不投入的教師沒有處罰，且獎金薪水一樣」；「我覺得表現越佳工作越多，學校也無給予足夠的酬賞」。上述三個題目均顯示學校中教師的投入不相稱，報酬亦無法相對增加，投入公平的內部一致性信度分析結果顯示信度為.77。

就此組織公平量表的內部一致性信度分析結果顯示：除互動公平的信度略低外，其餘分配公平、程序公平、投入公平等分項量表的信度均在可接受的範圍內。

二、專業承諾量表部份

此量表係採用黃國隆（1986）中學教師的組織承諾與專業承諾研究中之專業承諾量表。本研究將教師的專業承諾定義為：教師認同教育的目標與價值，樂意為教育工作盡更大的努力，而且有意願持續保留在此教育工作的態度趨勢。並以黃國隆（1986）研究中的三個層面，作為探討教師專業承諾內涵的架構，茲分述如下：

- (一)、專業認同：教師對於所從事教育工作的認同程度。
- (二)、專業努力：教師願意為教育專業工作投注更多心力的程度。
- (三)、留業意願：教師希望繼續留在目前的教育專業工作之程度。

此專業承諾量表經過因素分析結果顯示，因素累積的總變異量為 54.4 %；其中第一因素「專業認同」可解釋受試者對「專業承諾量表」之反應總變異量之 36.5%，且各個題目因素負荷量均在.50 以上，其中大多與受試者對教育專業的良好評價有關，例如教育是理想的、個人所能服務的最佳工作，以從事教育專業為榮，慶幸自己當初能選擇教育專業.....等。其次，第二因素「專業努力」可解釋

受試者對「專業承諾量表」之反應總變異量之 10.2 %，且各個題目因素負荷量均在.48 以上，其中多數涉及對教育專業努力、犧牲、關心、奉獻及充實研究進修以提昇專業素質.....等。而第三因素「留業意願」可解釋受試者對「專業承諾量表」之反應總變異量之 7.6 %，且各個題目因素負荷量均在.60 以上，其中多數涉及是否願意繼續從事教育專業。

就此專業承諾量表的內部一致性信度分析結果顯示：「專業認同」的信度為.835；「專業努力」的信度為.775；「留業意願」的信度為.716；由上述信度分析結果可知各分項量表的信度均在可接受的範圍內

三、組織公民行為量表部份

此量表系參酌鄭耀男（2006）公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺-組織公平之新構面探索研究之組織公民行為量表，將教師組織公民行為定義為：教師主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性的表現。包含：利他助人、自主意識、運動家精神、尊重體制以及公民道德等五個構面，茲分述如下：

(一)利他助人：係指教師自願花時間自動自發協助同事完成教育工作。

(二)自主意識：係指教師工作上自動自發表現超越組織所規範的要求標準，並提早對工作計畫與時間進行規畫。

(三)運動家精神：係指具有運動家精神的教師能夠對於學校組織中不理想的情境，加以容忍並且不會抱怨，仍然盡忠職守，不會把離職掛在嘴上。

(四)尊重體制：係指教師在行動或決策之前，能夠主動徵詢其他同事的意見，或是決策改變時先知會校長或主任，以避免許多可能發生的問題。

(五)公民道德：係指教師主動關心、投入與參加學校活動，只要是對學校或學生有益的工作，就會去完成。

此組織公民行為量表經過因素分析結果顯示，因素累積的總變異為 75.22%，且各個題目與各個因素的因素負荷量均在.60 以上，顯示此量表具有良好的建構效度。

本量表的利他助人部份有五個題目，分別為「對於新進的同仁我都會主動協助，甚至未提出求助的同仁，我也會主動幫忙」；「我總是隨時準備對於周圍的人伸出助人之手」；「我常在個人工作結束時，仍會協助其他同事完成工作」；「我常將個人寶貴的經驗，主動提供給其他有需要的同仁」；「當發現同仁工作有困難時，我總是立即出手協助」。就此公民行為量表的內部一致性信度分析結果顯示：利他助人的內部一致性信度為.91

自主意識部份有三個題目，分別為「對於學校教育活動計畫，我會比原定時間更早規劃」；「我對學校舉辦的教育活動，總是做的得比一般的要求更高」；「我對於行政或教學工作，總是以高標準來期許自己」。自主意識的內部一致性信度為.83。

運動家精神部份有四個題目，分別為「面對事情時我總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈成任務」；「我覺得教育環境不如以前，但是我仍會儘量扮演好教師角色」；「當面對教育工作時，我總是抱持著做好每件事的心態」；「面對教育工作時，我總是要求自己在規定的期限內完成」。運動家精神的內部一致性信度為.87。

尊重體制部份有三個題目，分別為「當我的班級要舉辦活動時，我會先告知學校主管」；「當我承辦學校行政事務時，我若有新的做法，會先告知主管後才實施」；「我辦理新的班級活動，我會先取得學校主管同意後才實施」。尊重體制的內部一致性信度為.86。

公民道德部份有三個題目，分別為「為了學生有好的表現我會盡全力，甚至犧牲個人時間」；「我在輔導工作上，會為了導正學生而全力以赴，甚至犧牲個人時間」；「我會盡力配合學校舉辦的各種活動，甚至會犧牲個人時間」。公民道德的內部一致性信度為.83

就此組織公民行為量表的內部一致性信度分析結果顯示：可知信度係數良好。

四、背景變項

主要以教師年齡、性別、婚姻、學歷、職務、學校所在及學校規模七大基本資料，以瞭解教師之基本背景。

(一)年齡：分爲 30 歲以下、31-35 歲、36-40 歲、41-45 歲、46 歲以上五組。

(二)性別：分爲男性、女性兩組。

(三)婚姻：分爲已婚、未婚、其他三組。

(四)學歷：分爲師範院校、一般大學與碩、博士班（含四十學分班）三組。

(五)職務：分爲主任、組長、導師、科任教師四組。

(六)學校所在：屏東市、一般地區、山地離島三組。

(七)學校規模：分爲 12 班以下、13~25 班、26~48 班、49 班以上四組。

貳、計分方式

本研究採用採用 Likert 式五點量表，在組織公平知覺、專業承諾及組織公民行爲量表部份從「非常不符合」到「非常符合」分成五個程度，依序給 1 至 5 分，得分越高表示填答者對該題敘述越同意。

參、量表因素及信度檢測分析

本研究以主成分分析法（principal component analysis）來決定因素的選取與計算方法，同時能將所有的變項在同一因素或成分的負荷量平方的變異量達到最大。在因素轉軸分析上，則採用正交轉軸法（orthogonal rotation），以達到簡單因素結構的目的。經由 405 份有效問卷以上述方法進行因素分析後，取出特徵值（eigenvalue）大於一的因素，排除其中因素負荷量小於 0.3 的題項。而以 Cronbach Alpha 係數來考驗各分量表之內部一致性，凡 Cronbach Alpha 係數愈高者，則表示該分量表題目之性質和功能與整個分量表愈趨於一致。

經過問卷建構與問卷回收後，隨即進行問卷初步的因素分析及信度檢測，其結果如下所述：

一、組織公平知覺量表部份

組織公平知覺的部分，經專家效度建構後保留 14 題，共分成四個構面，施測後經由因素分析及信度檢測的結果如表 3-1 所示，共萃取出三個因素，其中原量表的程序公平構面與互動公平構面，經因素分析結果合併為一個構面取名為互動公平，且程序公平中的「本校的重要決策及措施都有依公平程序而產生」，經因素分析此題可用來解釋互動公平，因此將其併入互動公平構面。另外，其中「我覺得制定與修改本校章則有公平的程序」此題經因素分析後，未能納入萃取出的三個因素中，因此刪除此題；亦即本研究之組織公平知覺量表計有 13 題，分為分配公平、投入不公及互動公平等三個構面。

組織公平知覺三個因素共同解釋了 63.48% 的變異量，分別為分配公平（因素一）解釋變異量為 40.43%、投入不公（因素二）解釋變異量為 15.34%、互動公平（因素三）解釋變異量為 7.71%。

且經內部一致性檢驗結果，分配公平構面 α 值為.86、投入不公構面 α 值為.77、互動公平構面 α 值為.79，而工組織公平知覺量表總構面 α 值為.82，顯示此量表信度良好。

表 3-1 組織公平知覺因素分析摘要表

	因素一	因素二	因素三
	分配公平	投入不公	互動公平
我覺得本校會依據教師努力或認真的情形公平給予獎勵。	0.845		
我覺得本校分配給教師的工作負擔是公平的。	0.825		
我覺得本校在優良教師遴選上是公平的。	0.721		
我覺得個人對本校的付出以及得到的獎勵，已經獲得公平對待了。	0.717		
我覺得本校的資源分配是公平的。	0.694		
我覺得本校分配授課時數是公平的。	0.622		
我覺得本校對工作不投入教師不敢賦予重任，故減少其工作。		0.882	
我覺得本校對工作不投入的教師無罰則，且獎金薪水一樣。		0.863	
我覺得表現越佳的教師工作越多，本校也未給予足夠的酬賞。		0.716	
我覺得本校作重大決定時，能給予教師參與的機會。			-0.812
我覺得本校對教師考評時，能給予教師表達意見的機會。			-0.793
本校的重要決策及措施都有依公平程序而產生。			-0.751
我覺得本校的進修研習會公佈週知。			-0.632
特徵值	5.256	1.994	1.002
佔總變異之百分比	40.433	15.338	7.710
累積百分比	40.433	55.771	63.481
α 值	0.862	0.769	0.794

二、專業承諾量表部份

專業承諾的部分，經由專家效度建構後保留 17 題，分成三個構面，施測後經由因素分析及信度檢測的結果（如表 3-2 所示），共萃取出三個因素，此與原量表相同，亦即本研究之專業承諾量表計有 17 題，分為專業認同、專業努力及留業意願等三個構面，專業承諾三個因素共同解釋了 65.12% 的變異量，分別為專業認同（因素一）解釋變異量為 48.96%、專業努力（因素二）解釋變異量為 9.31%、留業意願（因素三）解釋變異量為 6.85%。

且經內部一致性檢驗結果，專業認同構面 α 值為.83、專業努力構面 α 值為.88、留業意願構面 α 值為.90，而專業承諾量表總構面 α 值為.93，顯示此量表信度良好。

表 3-2 專業承諾因素分析摘要表

	因素一	因素二	因素三
	專業認同	專業努力	留業意願
我會很自傲的告訴他人我是教育工作人員。	0.732		
我會對別人說：「教育」工作是一項值得從事的理想工作。	0.730		
我為了繼續從事教育專業，願意接受教育當局指派的工作。	0.685		
我覺得在生涯選擇上，「教育專業」確能鼓舞我發揮最大潛能。	0.674		
我發覺我的「個人目標和價值觀」與「教育專業目標和價值觀」非常相似。	0.629		
我最希望從事的專業服務是教育。	0.498		
我很慶幸選擇了「教育」這個行業。	0.442		
我的專業知識雖足以應付目前教育需要，但繼續進修仍屬必要。		0.856	
為了對教育專業能有更多的貢獻，我願意繼續研究進修。		0.855	
為提昇教育專業，我會追求更進步的專業知識。		0.818	
我很關心教育專業的未來發展。		0.795	
我對教育專業是勤奮努力的。		0.557	
我願意付出額外努力，協助教育風氣改善。		0.476	
放棄教育工作，對我的現狀將會造成很大的影響。			-0.840
就算工作條件相似，要我改行而放棄教育專業是不可能的。			-0.774
當初選擇從事教育工作，確實是我最正確的決定。			-0.756
長期從事教育工作，對我有很大的益處。			-0.632
特徵值	8.324	1.583	1.164
佔總變異之百分比	48.963	9.311	6.847
累積百分比	48.963	58.274	65.121
α 值	0.827	0.884	0.897

三、組織公民行為量表部份

組織公民行為量表的部分，經專家效度建構後保留 18 題，共分成五個構面，施測後經由因素分析及信度檢測的結果如表 3-3 所示，共萃取出四個因素，其中原量表的運動家精神構面與公民道德構面，經因素分析結果合併為一個構面取名為公民道德；亦即本研究之組織公民行為量表計有 18 題，分為公民道德、利他助人、自主意識及尊重體制等四個構面。

組織公民行為四個因素共同解釋了 65.32% 的變異量，分別為公民道德（因素一）解釋變異量為 43.95%、利他助人（因素二）解釋變異量為 8.68%、自主意識（因素三）解釋變異量為 6.72%、尊重體制（因素四）解釋變異量為 5.98 %。

且經內部一致性檢驗結果，公民道德構面 α 值為.87、利他助人構面 α 值為.88、自主意識構面 α 值為.80、尊重體制構面 α 值為.78，而組織公民行為量表總構面 α 值為.92，顯示此量表信度良好。

表 3-3 組織公民行為因素分析摘要表

	因素一	因素二	因素三	因素四
	公民道德	利他助人	自主意識	尊重體制
爲了學生有好的表現，我會盡全力。。	0.768			
我輔導學生會全力以赴。	0.754			
我覺得教育環境不如以前，但是我仍會儘量扮演好教師角色。	0.716			
面對本校工作時，我總是要求自己已在規定的期限內完成。	0.663			
當面對本校工作時，我總是抱持著做好每件事的心態。	0.601			
我會盡力配合本校舉辦的各種活動。	0.588			
我面對事情總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈完成任務。	0.560			
我都會主動協助新進的同仁。		-0.819		
我在個人工作結束後，仍會協助其他同事完成工作。		-0.810		
我發現同仁有困難，總是立即出手協助。		-0.731		
我隨時能夠對周圍的人伸出助人之手。		-0.730		
我常主動提供個人寶貴的經驗給同仁。		-0.710		
我對本校舉辦的教育活動，總是做的得比一般的要求更高。			-0.824	
我對本校教育活動，會比原定時間更早規劃。			-0.752	
我對於行政或教學工作，總是以高標準來期許自己。			-0.738	
我會先取得本校主管同意後才辦理新的班級活動。				0.828
當我承辦本校行政事務時，若有新的做法，我會先稟報主管後才實施。				0.706
當我的班級要辦活動，我會先稟報學校主管。				0.701
特徵值	7.910	1.563	1.210	1.077
佔總變異之百分比	43.945	8.683	6.722	5.982
累積百分比	43.945	52.628	59.349	65.332
α 值	0.871	0.877	0.798	0.780

肆、專家內容效度的建立

本研究問卷初稿完成後（見附錄一），請指導教授推薦精通量化研究領域教授五人，以及目前屏東縣現任校長三人、卸任校長一人，共九人（其詳細資料如表 3-4）協助鑑定問卷題目之適合度，並提供寶貴修正意見，作為專家內容效度與修正預試問卷的重要依據。本研究問卷預計請指導教授推薦專家學者協助鑑定問卷題目之適合度，並提供寶貴修正意見，作為專家內容效度與修正問卷的重要依據。

表 3-4 專家效度名單（依筆畫順序）

專家姓名	服務單位及職稱
王前龍	國立台東大學教育系助理教授
何俊青	國立台東大學教育系副教授
林明轉	屏東縣琉球鄉全德國小退休校長
涂金堂	國立高雄師範大學師培中心助理教授
陳隆進	屏東縣琉球鄉全德國小校長
黃金茂	屏東縣琉球鄉天南國小校長
蔡金山	屏東縣琉球鄉琉球國小校長
鄭新輝	國立台南大學教育系副教授
鄭彩鳳	國立高雄師範大學教授

專家審查問卷回收後，根據其所提供之修正意見與勾選的資料進行統計分析，採用次數統計與百分比統計，並將結果編製成問卷專家效度分析表（見附錄二）。根據統計分析結果，凡適合選項之百分比未達 75% 的題目，予以刪除，但若該題適合選項未達 75%，同時亦無專家主張刪除者，則該題予以保留；凡「適合」選項達 75% 以上之題目予以保留。根據問卷專家效度分析表，研究者保留所有題目，僅針對專家學者認為「需修正」之題目，根據其所提意見，修正內容使其更符合研究內涵，並將初稿問卷轉換成正式問卷（見附錄三）。

第四節 研究對象與抽樣

本節將就本研究抽樣對象、問卷的發放與回收及樣本資料分析加以敘述：

壹、研究對象與抽樣

本研究的對象為屏東縣國民小學教師，目前屏東縣扣除實驗小學及分班、分校共有 166 所縣立國民小學。當中學校班級數在十二班以下有 96 所，佔 58%，13-24 班的有 41 所，佔 25%，25 班以上的有 29 所，佔 17%，本研究將研究對象分成以上三層，採分層隨機抽樣。為了使樣本能夠具有全縣的代表性，計畫全縣 33 鄉鎮市，每鄉鎮市至少抽取一校以上，再依據各分層抽樣，決定抽取 42 所學校進行問卷調查，約佔全縣 25% 的學校進行研究，由於教師填寫問卷意願不高，因此每校透過校長或主任煩請 10 位教師幫忙填寫問卷。亦即，十二班以下的學校抽 24 所，240 個樣本；13-24 班的學校抽取 10 所，100 個樣本；25 班以上的學校抽取 8 所，80 個樣本，總計本研究預採樣本數 420 個。

表 3-5 抽樣人數份佈統計表

學校類型	校名	人數	校名	人數	校名	人數	校名	人數
12 班以下	惠農	10	永港	10	餉潭	10	力里	10
	振興	10	加祿	10	崁頂	10	草埔	10
	田子	10	三地	10	水利	10	牡丹	10
	塔樓	10	北葉	10	大新	10	白沙	10
	萬巒	10	泰武	10	大平	10	天南	10
	僑智	10	來義	10	長樂	10	琉球	10
13-24 班	新庄	10	大潭	10	崇文	10	車城	10
	與華	10	新園	10	竹田	10	海濱	10
	長興	10	溪北	10				
25 班以上	瑞光	10	建興	10	潮州	10	鹽洲	10
	崇蘭	10	仙吉	10	潮和	10	僑勇	10
合計		110		110		100		100
總計				420				

貳、問卷的發放與回收

本研究採分層隨機抽樣，抽樣母群體以九十六學年度各校教師為基礎。自九十七年三月一日起，先行利用電話聯絡抽取學校主任或校長，再郵寄問卷共 420 份，問卷填答期限至九十七年三月二十一日止，共計回收 405 份（如表 3-6），其中無效問卷 0 份，有效問卷共計 405 份，有效問卷回收率達 96%。

表 3-6 問卷回收統計表

學校類型	校名	發出數量	回收數量	有效數量	無效數量	校名	發出數量	回收數量	有效數量	無效數量
12 班以下	惠農	10	10	10	0	永港	10	10	10	0
	振興	10	10	10	0	加祿	10	10	10	0
	田子	10	9	9	0	三地	10	9	9	0
	塔樓	10	10	10	0	北葉	10	8	8	0
	萬巒	10	10	10	0	泰武	10	10	10	0
	僑智	10	10	10	0	來義	10	10	10	0
	餉潭	10	10	10	0	力里	10	10	10	0
	崁頂	10	9	9	0	草埔	10	8	8	0
	水利	10	10	10	0	牡丹	10	6	6	0
	大新	10	10	10	0	白沙	10	10	10	0
	大平	10	9	9	0	天南	10	10	10	0
	長樂	10	10	10	0	琉球	10	10	10	0
13-24 班	新庄	10	8	8	0	大潭	10	10	10	0
	與華	10	10	10	0	新園	10	10	10	0
	長興	10	10	10	0	溪北	10	10	10	0
	崇文	10	10	10	0	車城	10	10	10	0
	竹田	10	10	10	0	海濱	10	10	10	0
25 班以上	瑞光	10	10	10	0	建興	10	9	9	0
	崇蘭	10	10	10	0	仙吉	10	10	10	0
	潮州	10	10	10	0	鹽洲	10	10	10	0
	潮和	10	10	10	0	僑勇	10	10	10	0
總計		210	205	205	0		210	200	200	0

參、樣本資料分析

針對回收有效問卷 405 份填答者基本資料分析，包括性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在及學校規模，其樣本分佈情形整理如表 3-7。

一、在研究樣本性別方面，男性 188 人，佔 53.6%、女性 217 人，佔 46.4%，男性多於女性。

二、在研究樣本年齡方面，30 歲以下 74 人，佔 18.3%、31-35 歲 117 人，佔 28.9%、36-40 歲 101 人，佔 24.9%、41-45 歲 69 人，佔 17%、46 歲以上 44 人，佔 10.9%，以 31-35 歲者為最多。

三、在研究樣本婚姻方面，已婚者 285 人，佔 70.4%、未婚者 116 人，佔 28.6%、其他 4 人，佔 1%，以已婚者為最多。

四、在研究樣本學歷方面，師範院校 192 人，佔 47.4%、一般大學 104 人，佔 25.7%、碩博士班（含四十學分）109 人，佔 26.9%，以師範院校最多。

五、在研究樣本職務方面，主任 83 人，佔 20.5%、組長 104 人，佔 25.7%、導師 175 人，佔 43.2%、科任教師 43 人，佔 10.6%，以導師最多。

六、在研究樣本學校所在方面，屏東市 25 人，佔 6.2%、一般地區 279 人，佔 68.9%、山地、離島 101 人，佔 43.2%，以一般地區人數最多。

七、在研究樣本學校規模方面，12 班以下 200 人，佔 49.4%、13-25 班 134 人，佔 33.1%、26-48 班 58 人，佔 14.3%、49 班以上 13 人，佔 3.2%，以 12 班以下人數最多。

表 3-7 樣本基本特性分析表

背景變項		樣本數	百分比	總樣本數
性別	男	188	46.4	405
	女	217	53.6	405
年齡	30 歲以下	74	18.3	405
	31-35 歲	117	28.9	405
	36-40 歲	101	24.9	405
	41-45 歲	69	17.0	405
	46 歲以上	44	10.9	405
婚姻	已婚	285	70.4	405
	未婚	116	28.6	405
	其他	4	1.0	405
學歷	師範院校	192	47.4	405
	一般大學	104	25.7	405
	碩博士班（含四十學分）	109	26.9	405
職務	主任	83	20.5	405
	組長	104	25.7	405
	導師	175	43.2	405
	科任教師	43	10.6	405
學校所在	屏東市	25	6.2	405
	一般地區	279	68.9	405
	山地、離島	101	24.9	405
學校規模	12 班以下	200	49.4	405
	13-25 班	134	33.1	405
	26-48 班	58	14.3	405
	49 班以上	13	3.2	405

第五節 資料分析

本研究調查所得的問卷回收後，擬以量化處理，先檢視並剔除無效之問卷，將有效問卷逐一編碼輸入電腦，建立資料檔案，運用 SPSS Window12.0 統計套裝軟體處理問卷資料。本研究所使用的統計方法，詳列如下：

壹、平均數、標準差、次數分配

採用平均數、標準差瞭解屏東縣國小教師的組織公平知覺、專業承諾、及組

織公民行為的現況。並以平均數、標準差及次數分配來了解現況。

貳、t考驗或單因子變異數分析

單因子變異數分析 ($\alpha = .05$)，並以薛費法進行事後比較，來考驗不同背景變項的國小教師組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為是否有顯著差異，藉以回答研究假設一、二、三。

參、皮爾森積差相關

本研究採皮爾森積差相關分析藉以瞭解以下各變項各層面的相關程度，並藉以回答研究假設四：

肆、迴歸分析

本研究使用多元迴歸來探討組織公平、專業承諾及組織公民行為間的關係，藉以回答研究假設五。



第四章 研究結果與討論

本章就研究所獲得的結果分別呈現並作分析說明。全章共分五節：第一節為研究變項現況之分析；第二節為背景變項與其他變項之差異分析；第三節為研究變項之相關分析；第四節為組織公平知覺與專業承諾之研究結果；第五節為組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為之研究結果。

第一節 組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾之現況

本節分成組織公平知覺現況分析、組織公民行為現況分析、專業承諾現況分析及分析討論加以探討。

壹、組織公平知覺現況分析

本研究之教師的組織公平知覺共分成三個構面加以探討，分別為分配公平、互動公平、投入不公等三個構面，其平均數及標準差如表 4-1 所示。

表 4-1 教師組織公平知覺各層面得分分析

構面	平均數	標準差	題數	每題平均	排序
分配公平	22.15	3.51	6	3.69	2
互動公平	15.52	2.34	4	3.88	1
投入不公	10.05	2.32	3	3.35	3

由上表可知，各構面之平均數介於 3.35~3.88 之間，依平均數由高而低排列，以「互動公平」為最高（ $M=3.88$ ， $SD=2.34$ ），「分配公平」次之，而最低則是「投入不公」（ $M=3.35$ ， $SD=2.32$ ）。

在教師組織公平知覺中，僅在工作投入方面有不公平的知覺；亦即，目前屏東縣國小教師在分配與互動的認知大致符合公平，唯在工作投入方面，則教師認為有不公平的現象。

貳、組織公民行為現況分析

本研究之國小教師組織公民行為共分成四個構面加以探討，分別為公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等四個構面，其平均數及標準差如表 4-2 所示。

表 4-2 教師組織公民行為各層面得分分析

構面	平均數	標準差	題數	每題平均	排序
公民道德	28.45	2.95	7	4.06	1
自主意識	11.05	1.73	3	3.68	3
利他助人	15.40	2.05	5	3.08	4
尊重體制	11.74	1.66	3	3.91	2

由上表可知，各構面之平均數介於 3.08~4.06 之間，顯示教師的組織公民行為表現狀態，依平均數由高而低排列，以「公民道德」為最高（ $M=4.06$ ， $SD=2.95$ ），「尊重體制」次之，「自主意識」再次之，而最低則是「利他助人」（ $M=3.08$ ， $SD=2.05$ ）。

可見目前國小教師其組織公民行為以「公民道德」較高，而「利他助人」行為表現較低；亦即，國小教師表現出較高的公民道德行為，較缺乏利他助人的組織公民行為表現。

參、專業承諾現況分析

本研究之教師專業承諾共分成三個構面加以探討，分別為專業認同、專業努力及留業意願等三個構面，其平均數及標準差如表 4-3 所示。

表 4-3 教師專業承諾各層面得分分析

構面	平均數	標準差	題數	每題平均	排序
專業認同	26.56	3.93	7	3.79	3
專業努力	24.16	2.88	6	4.03	1
留業意願	15.65	2.46	4	3.91	2

由上表可知，各構面之平均數介於 3.79~4.03 之間，顯示國小教師專業承諾表現狀態，依平均數由高而低排列，以「專業努力」為最高（ $M=4.03$ ， $SD=2.88$ ），「留業意願」次之，而最低則是「專業認同」（ $M=3.79$ ， $SD=3.93$ ）。

可見目前國小教師其所表現的專業承諾以「專業努力」較多，而「專業認同」較少。

肆、分析與討論

由研究結果顯示，大部分教師具有分配公平及互動公平的知覺，唯在工作投入方面，則有不公平的知覺，此與鄭耀男（2004）針對公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺之研究結果相同，其中以「互動公平」最高，單題平均為 3.88，接近「符合」程度，而在「分配公平」與「投入不公」的得分，分別為 3.69 與 3.35，表示教師在這二個構面是比中間高一些，但未達符合的情況，還有進步空間。這也許是國小在有關資源、工作、獎勵的分配上面，教師覺得還算符合公平；在學校的決策過程及給予教師參與機會也還算符合公平。不過，在工作投入方面，教師們則認為有不公平的現象。

至於組織公民行為方面，從研究結果得知教師組織公民行為表現屬中度偏高狀態，此與鄭耀男（2004）及邱麗蓉、單小琳（2005）之研究結果相同；其中以「公民道德」最高，單題平均為 4.06，達到「符合」程度，而在「自主意識」與「尊重體制」的得分，分別為 3.68 與 3.91，表示教師在這二個構面是比中間高一些，但未達符合的情況，最低的是「利他助人」方面，得分為 3.08，落在「普通」程度。

在專業承諾方面，從研究結果得知教師專業承諾表現屬中度偏高狀態，此與簡佳珍、林天佑（2002）及蔡進雄（2005）之研究結果相同；其中以「專業努力」最高，單題平均為 4.06，達到「符合」程度，而在「專業認同」與「留業意願」的得分，分別為 3.79 與 3.91，接近符合的情況。

第二節 背景變項與組織公平知覺、組織公民行為與專業

承諾之變異數分析

本節以單因子多變量分析檢定不同教師背景，對各研究構面的差異性，若差異達顯著性則再以雪費事後比較法，進一步比較群組間的差異性。以下分成背景變項與組織公平知覺、背景變項與組織公民行為、背景變項與專業承諾之差異性及分析與討論加以探討

壹、教師對組織公平知覺之平均數分析

本研究依據理論與統計因素分析的結果，將學校的組織公平分為三個構面來做探討，分別為分配公平、互動公平以及投入不公等三項。到底教師們對於學校工作與資源分配、報酬給付、人際互動這幾個方面的看法是如何，教師是否覺得公平？表 4-4、表 4-5、表 4-6 分別呈現不同背景教師對於分配公平、互動公平以及投入不公的平均數 F 差異檢定結果。

一、教師對於分配公平的平均數分析

根據表 4-4 的統計結果，屏東縣國小教師對於學校分配公平的知覺，總平均為 22.15，在總分最高 30 分，最低 6 分的情況下，這個分數似乎不高，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.69，落在「普通」、「符合」選項之間，亦即的大部份教師們都覺得分配還算符合公平。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，教師的性別、學歷及職務狀況與分配公平知覺達到顯著水準（ $p < .05$ ），其餘四個變項在分配公平上的差異都未達到顯著水準。但經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，首先就教師的性別變項來看，男教師對於分配公平知覺的平均數為 22.90，女教師則為 21.49，F 值為 16.78 達到顯著水準。就教師的學歷而言，碩、博士班（含四十學分班）畢業的教師對於分配公平知覺的均數較高，為 22.52，師範院校畢業的教師為 22.35，而一般大學畢業的教師均數

較低，為 21.37，低於全體總平均的 22.15。就教師的職務而言，主任對於分配公平知覺的均數較高，為 23.07，高於全體總平均，而組長為 22.04，導師為 22.01，最低的是科任教師為 21.16，三者都低於全體總平均。

表 4-4 背景變項與分配公平之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	22.90	3.46	16.78* *
	女	217	21.49	3.43	
年齡	30 歲以下	74	21.66	3.95	1.84
	31-35 歲	117	21.7	3.19	
	36-40 歲	101	22.30	3.64	
	41-45 歲	69	22.74	3.23	
	46 歲以上	44	22.86	3.53	
婚姻	已婚	285	22.32	3.42	1.7
	未婚	116	21.67	3.76	
	其他	4	23.50	0.58	
學歷	師範院校	192	22.35	3.50	3.58*
	一般大學	104	21.37	3.67	
	碩、博士班(含四十學分)	109	22.52	3.28	
職務	主任	83	23.07	2.57	3.22*
	組長	104	22.04	3.58	
	導師	175	22.01	3.66	
	科任教師	43	21.16	4.00	
學校所在	屏東市	25	21.48	1.92	0.7
	一般地區	279	22.26	3.65	
	山地、離島	101	21.99	3.42	
學校規模	12 班以下	200	22.33	3.64	0.794
	13-25 班	134	22.16	3.49	
	26-48 班	58	21.69	3.33	
	49 班以上	13	21.23	2.39	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

二、教師對於互動公平的平均數分析

根據表 4-5 的統計結果，屏東縣國小教師對於學校互動公平的知覺，總平均為 15.52，在總分最高 20 分，最低 8 分的情況下，這個分數似乎不高，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.88，接近「符合」這個選項上，亦即的大部份教師們都覺得互動還算符合公平。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學

校規模等七個背景變項當中，教師的性別、學歷及職務狀況在互動公平知覺上的差異達到顯著水準（ $p < .05$ ），其餘四個變項都未達到顯著水準。但經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，首先就教師的性別變項來看，男教師對於互動公平知覺的均數為 16.12，女教師則為 15，男教師對於互動公平的知覺較高，F 值為 24.44 達到顯著水準。就教師的學歷而言，碩、博士班（含四十學分班）畢業的教師對於互動公平知覺的均數較高，為 15.87，師範院校畢業的教師為 15.7，而一般大學畢業的教師均數較低，為 14.82，低於全體總平均的 15.52。就教師的職務而言，主任對於互動公平知覺的均數較高，為 16.10，其次組長為 15.75，二者高於全體總平均，而導師為 15.25，最低的是科任教師為 14.95，二者都低於全體總平均。



表 4-5 背景變項與互動公平之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	16.12	2.25	24.44**
	女	217	15.00	2.30	
年齡	30 歲以下	74	15.32	2.56	1.22
	31-35 歲	117	15.22	2.17	
	36-40 歲	101	15.71	2.38	
	41-45 歲	69	15.88	2.19	
	46 歲以上	44	15.64	2.50	
婚姻	已婚	285	15.63	2.28	1.44
	未婚	116	15.22	2.52	
	其他	4	16.25	0.50	
學歷	師範院校	192	15.70	2.21	6.67**
	一般大學	104	14.82	2.37	
	碩、博士班(含四十學分)	109	15.87	2.43	
職務	主任	83	16.10	1.78	3.683*
	組長	104	15.75	2.16	
	導師	175	15.25	2.60	
	科任教師	43	14.95	2.41	
學校所在	屏東市	25	15.80	2.02	0.22
	一般地區	279	15.52	2.40	
	山地、離島	101	15.46	2.28	
學校規模	12 班以下	200	15.45	2.25	0.69
	13-25 班	134	15.46	2.48	
	26-48 班	58	15.93	2.38	
	49 班以上	13	15.38	2.18	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

三、教師對於投入不公的平均數分析

根據表 4-6 的統計結果，屏東縣國小教師對於學校投入不公的知覺，總平均為 10.05，在總分最高 15 分，最低 6 分的情況下，這個分數似乎不高，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.35，落在「普通」與「符合」這個選項之間，亦即的大部份教師們都覺得有投入不公的現象。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，只有學校規模在投入不公知覺上的差異達到顯著水準（ $p < .05$ ），其餘六個變項都未達到顯著水準，但經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，就學校規模變項來看，49 班以上學校的教師對於投入不公知覺的均數最高，為 10.69，第二是 13-25 班的教師，均數為 10.41，第三是 26-48 班的教師，均數為 10.33，最低的是 12 班以下的教師，均數為 9.70，顯示 49 班以上的學校教師對於投入不公的知覺度最高，而 12 班以下的教師對於投入不公的知覺度最低。

表 4-6 背景變項與投入不公之變異數分析摘要表

	變項	人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	10.13	2.49	0.35
	女	217	9.99	2.17	
年齡	30 歲以下	74	10.35	2.49	0.62
	31-35 歲	117	9.90	2.19	
	36-40 歲	101	10.18	2.28	
	41-45 歲	69	9.88	2.23	
	46 歲以上	44	9.95	2.61	
婚姻	已婚	285	10.05	2.31	1.27
	未婚	116	10.13	2.35	
	其他	4	8.25	1.50	
學歷	師範院校	192	10.05	2.28	2.07
	一般大學	104	9.73	2.39	
	碩、博士班(含四十學分)	109	10.38	2.30	
職務	主任	83	10.37	2.10	1.84
	組長	104	10.31	2.29	
	導師	175	9.83	2.39	
	科任教師	43	9.70	2.45	
學校所在	屏東市	25	10.52	1.78	0.8
	一般地區	279	9.97	2.30	
	山地、離島	101	10.17	2.50	
學校規模	12 班以下	200	9.70	2.35	3.3*
	13-25 班	134	10.41	2.21	
	26-48 班	58	10.33	2.34	
	49 班以上	13	10.69	2.25	

* 表 $p < .05$

四、分析與討論

由背景變項與組織公平知覺關係的研究發現，若以性別而言，組織公平知覺中的分配公平及互動公平均與性別有關，在互動公平上與邱麗蓉、單小琳（2005）

的研究結果相同，但與蔡進雄（2005）的研究結果不同；在分配公平上，與鄭耀男（2004）的研究結果相同，但與鄭耀男（2006）、蔡進雄（2005）的研究結果不同。以年齡而言，組織公平知覺各構面均與年齡無關，此與蔡進雄（2005）的研究結果相同，但與邱麗蓉、單小琳（2005）及鄭耀男（2006）的研究結果不同。以婚姻而言，組織公平知覺各構面均與婚姻無關，此與鄭耀男（2006）的研究結果不同。

以學歷而言，組織公平知覺中的分配公平及互動公平均與學歷有關，以碩、博士班畢業的教師有較高的公平知覺，此與鄭耀男（2006）指出研究所畢業的教師分配公平知覺較低、且學歷不會影響互動公平的研究結果不一致。以職務而言，組織公平知覺中的分配公平及互動公平均與職務有關，此與邱麗蓉、單小琳（2005）及鄭耀男（2006）的研究結果相同，且都指出主任有較高的公平知覺，但與蔡進雄（2005）的研究結果不同。

以學校所在而言，組織公平知覺各構面均與學校所在無關，此與鄭耀男（2006）的研究結果不同。以學校規模而言，組織公平知覺中的投入不公與學校規模有關，此與邱麗蓉、單小琳（2005）及鄭耀男（2006）的研究結果均不同。

簡而言之，組織公平知覺與年齡、婚姻及學校所在無關，但性別、學歷及職務與組織公平知覺中的分配公平及互動公平有關，且以男性，碩、博士班畢業與擔任主任者具有較高的分配公平及互動公平知覺。而學校規模與組織公平知覺中的投入不公有關，以 49 班以上的學校教師較認為工作投入有不公平的現象，又以 12 班以下的學校教師較不認為有投入不公的知覺。

貳、教師對組織公民行為之平均數分析

本研究依據理論與統計因素分析的結果，將學校的組織公民行為分為四個構面來做探討，分別為公民道德、自主意識、利他助人以及尊重體制等四項。表 4-7、表 4-8、表 4-9、表 4-10 分別呈現不同背景教師對於公民道德、自主意識、利他助人以及尊重體制的平均數 F 差異檢定結果。

一、教師對於公民道德的平均數分析

根據表 4-7 的統計結果，屏東縣國小教師對於公民道德的表現，總平均為 28.45，在總分最高 35 分，最低 7 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 4.06，落在「符合」這個選項上，亦即的大部份教師們都能表現公民道德的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，只有年齡與婚姻二個背景變項在公民道德行為表現的平均數差異達到顯著水準 ($p < .05$)，其餘五個背景變項都未達到顯著水準，經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，就年齡變項來看，30 歲以下這個年齡層的教師之公民道德行為表現的均數為 27.66，31-35 歲的教師均數為 28.44，36-40 歲的教師均數為 28.26，41-45 歲的教師均數為 29.09，46 歲以上的教師均數最高，為 29.25，顯示除了 36-40 歲的教師之公民道德行為表現比前組略低外，教師的年齡越大，公民道德的行為表現也越高。就婚姻變項而言，已婚教師的公民道德行為表現均數為 28.68，未婚教師為 27.84，其他婚姻狀況教師的均數最高為 30，已婚教師的公民道德行為表現顯著高於未婚教師。

表 4-7 背景變項與公民道德之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	28.63	2.77	1.32
	女	217	28.29	3.10	
年齡	30 歲以下	74	27.66	3.34	3.10*
	31-35 歲	117	28.44	2.41	
	36-40 歲	101	28.26	3.21	
	41-45 歲	69	29.09	2.72	
	46 歲以上	44	29.25	3.00	
婚姻	已婚	285	28.68	3.64	3.99*
	未婚	116	27.84	3.54	
	其他	4	30.00	3.46	
學歷	師範院校	192	28.39	2.78	1.14
	一般大學	104	28.21	3.54	
	碩、博士班(含四十學分)	109	28.80	2.61	
職務	主任	83	28.96	2.83	2.33
	組長	104	28.70	2.29	
	導師	175	28.03	3.15	
	科任教師	43	28.58	3.58	
學校所在	屏東市	25	28.64	2.91	0.52
	一般地區	279	28.35	3.00	
	山地、離島	101	28.68	2.84	
學校規模	12 班以下	200	28.07	2.98	2.36
	13-25 班	134	28.81	2.87	
	26-48 班	58	28.95	2.95	
	49 班以上	13	28.54	2.93	

*表 $p < .05$

二、教師對於自主意識的平均數分析

根據表 4-8 的統計結果，屏東縣國小教師對於自主意識的表現，總平均為 11.05，在總分最高 15 分，最低 3 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.68，落在「普通」與「符合」二個選項之間，亦即的大部份教師們都能表現自主意識的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，只有學校所在與學校規模二個背景變項在自主意識行為表現的平均數差異未達到顯著水準 ($p < .05$)，其餘五個背景變項都達到顯著水準，

經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，首先就性別來看，男教師對於自主意識知覺的均數為 11.22，女教師則為 10.90，男教師對於自主意識較高，F 值為 3.57 達到顯著水準。就年齡變項而言，30 歲以下這個年齡層的教師之自主意識行為表現的均數為 10.58，31-35 歲的教師均數為 10.71，36-40 歲的教師均數為 11.26，41-45 歲的教師均數為 11.43，46 歲以上的教師均數最高，為 11.66。就婚姻變項而言，已婚教師的自主意識行為表現均數為 11.21，未婚教師為 10.65，其他婚姻狀況教師的均數最高為 11.25，顯示已婚教師的自主意識行為表現較高。就教師的學歷而言，碩、博士班（含四十學分班）畢業的教師對於自主意識行為表現的均數較高，為 11.42，一般大學畢業的教師均數為 10.97，師範院校畢業的教師較低，為 10.88，二者低於全體總平均的 11.05。就教師的職務而言，主任對於自主意識行為表現的均數較高，為 11.66，其次組長為 11.18，二者高於全體總平均，而科任教師為 11.02，較低的是導師為 10.69，二者都低於全體總平均。

表 4-8 背景變項與自主意識之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	11.22	1.76	3.57*
	女	217	10.90	1.69	
年齡	30 歲以下	74	10.58	1.90	5.29**
	31-35 歲	117	10.71	1.38	
	36-40 歲	101	11.26	1.87	
	41-45 歲	69	11.43	1.56	
	46 歲以上	44	11.66	1.84	
婚姻	已婚	285	11.21	1.65	4.48*
	未婚	116	10.65	1.83	
	其他	4	11.25	2.87	
學歷	師範院校	192	10.88	1.67	3.60*
	一般大學	104	10.97	1.83	
	碩、博士班(含四十學分)	109	11.42	1.70	
職務	主任	83	11.66	1.55	6.52**
	組長	104	11.18	1.64	
	導師	175	10.69	1.75	
	科任教師	43	11.02	1.86	
學校所在	屏東市	25	11.12	1.81	2.72
	一般地區	279	10.92	1.74	
	山地、離島	101	11.39	1.66	
學校規模	12 班以下	200	11.02	1.71	0.14
	13-25 班	134	11.12	1.71	
	26-48 班	58	10.98	1.88	
	49 班以上	13	11.15	1.77	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

三、教師對於利他助人的均數分析

根據表 4-9 的統計結果，屏東縣國小教師對於利他助人的表現，總平均為 15.40，在總分最高 25 分，最低 5 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.08，落在「普通」這個選項上，亦即的大部份教師們還能表現公民道德的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，只有年齡、學校所在與學校規模三個背景變項在利他助人行為表現的平均數差異未達到顯著水準，其餘四個背景變項都達到顯著水準 ($p < .05$)，經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，首先就年齡變項來看，30 歲以下這個年齡層的教師之利他助人行為表現的均數為 11.32，31-35 歲的教師均數為 11.73，36-40 歲的教師均數為 11.8，41-45 歲的教師均數為 11.86，46 歲以上的教師均數較高，為 12.16。就婚姻變項而言，已婚教師的利他助人行為表現均數為 11.86，未婚教師為 11.41，其他婚姻狀況教師的均數較高為 12.75。就教師的學歷而言，碩、博士班（含四十學分班）畢業的教師對於利他助人行為表現的均數較高，為 15.81，而師範院校畢業的教師均數為 15.34，一般大學畢業的教師較低，為 15.1，二者低於全體總平均的 15.40。就教師的職務而言，主任對於利他助人行為表現的均數較高，為 16.17，其次組長為 15.63，二者高於全體總平均，而導師為 15.03，較低的是科任教師為 14.93，二者都低於全體總平均。



表 4-9 背景變項與利他助人之變異數分析摘要表

	變項	人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	15.54	2.09	1.59
	女	217	15.29	2.01	
年齡	30 歲以下	74	14.61	2.25	5.05**
	31-35 歲	117	15.27	1.66	
	36-40 歲	101	15.62	2.25	
	41-45 歲	69	15.77	1.72	
	46 歲以上	44	16.05	2.21	
婚姻	已婚	285	15.64	1.92	9.29**
	未婚	116	14.78	2.21	
	其他	4	17.25	1.26	
學歷	師範院校	192	15.34	1.92	3.42*
	一般大學	104	15.10	2.31	
	碩、博士班(含四十學分)	109	15.81	1.93	
職務	主任	83	16.17	1.69	7.34**
	組長	104	15.63	1.89	
	導師	175	15.03	1.98	
	科任教師	43	14.93	2.76	
學校所在	屏東市	25	15.68	1.84	1.33
	一般地區	279	15.29	2.07	
	山地、離島	101	15.64	2.03	
學校規模	12 班以下	200	15.38	2.04	0.55
	13-25 班	134	15.53	2.07	
	26-48 班	58	15.16	2.09	
	49 班以上	13	15.69	1.75	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

四、教師對於尊重體制的平均數分析

根據表 4-10 的統計結果，屏東縣國小教師對於尊重體制的表現，總平均為 11.74，在總分最高 15 分，最低 3 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.91，接近「符合」這個選項上，亦即的大部份教師們都能表現尊重體制的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，除年齡、學校所在與學校規模三個背景變項在尊重體制行為表現的平均數差異未達到顯著水準，其餘四個背景變項都達到顯著水準 ($p < .05$)，經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，首先就性別來看，男教師對於尊重體制知覺的均數為 12.00，女教師則為 11.52，男教師對於尊重體制較高，F 值為 8.77 達到顯著水準。就婚姻變項而言，已婚教師的尊重體制行為表現均數為 11.86，未婚教師為 11.41，其他婚姻狀況教師的均數較高為 12.75。就教師的學歷而言，碩、博士班（含四十學分班）畢業的教師對於尊重體制行為表現的均數較高，為 12.02，師範院校畢業的教師均數為 11.74，一般大學畢業的教師較低，為 11.45 低於全體總平均的 11.74。就教師的職務而言，主任對於尊重體制行為表現的均數較高，為 12.20，其次組長為 12.05，二者高於全體總平均，而導師為 11.46，較低的是科任教師為 11.23，二者都低於全體總平均。



表 4- 10 背景變項與尊重體制之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	12.00	1.64	8.77**
	女	217	11.52	1.64	
年齡	30 歲以下	74	11.32	1.88	2.01
	31-35 歲	117	11.73	1.51	
	36-40 歲	101	11.80	1.85	
	41-45 歲	69	11.86	1.39	
	46 歲以上	44	12.16	1.43	
婚姻	已婚	285	11.86	1.55	3.96*
	未婚	116	11.41	1.86	
	其他	4	12.75	1.50	
學歷	師範院校	192	11.74	1.66	3.15*
	一般大學	104	11.45	1.88	
	碩、博士班(含四十學分)	109	12.02	1.35	
職務	主任	83	12.20	1.39	6.63**
	組長	104	12.05	1.32	
	導師	175	11.46	1.78	
	科任教師	43	11.23	1.99	
學校所在	屏東市	25	12.16	1.93	1.10
	一般地區	279	11.68	1.61	
	山地、離島	101	11.81	1.70	
學校規模	12 班以下	200	11.68	1.68	0.95
	13-25 班	134	11.87	1.46	
	26-48 班	58	11.57	1.97	
	49 班以上	13	12.23	1.69	

* 表 $p < .05$ **表 $p < .01$

五、分析與討論

由背景變項與組織公民行為關係的研究發現，若以性別而言，組織公民行為中的自主意識及尊重體制均與性別有關，此結果與鄭耀男（2006）的研究結果相同；但與邱麗蓉、單小琳（2005）指出，性別對於組織公民行為的影響關係並不顯著的研究結果不同。以年齡而言，組織公民行為中的公民道德、自主意識及利他助人構面均與年齡有關，此結果與鄭耀男（2006）的研究結果相同；但與邱麗蓉、單小琳（2005）指出，不同年資對於組織公民行為的影響關係並不顯著的研究結果不同。以婚姻而言，組織公民行為各構面均與婚姻有關，此與鄭耀男（2004）

及鄭耀男（2006）的研究結果相同，皆顯示已婚教師組織公民行為顯著高於未婚教師。

以學歷而言，組織公民行為中的自主意識、利他助人及尊重體制均與學歷有關，以碩、博士班畢業的教師有較高的組織公民行為表現，此與鄭耀男（2004）及鄭耀男（2006）的研究結果相同，亦即，教師的學歷不同，組織公民行為的表現有顯著差異。以職務而言，組織公民行為中的自主意識、利他助人及尊重體制均與職務有關，此與邱麗蓉（2003）、邱麗蓉、單小琳（2005）及鄭耀男（2006）的研究結果相同，且都指出主任有較高的組織公民行為，是一個較為值採認的結果。

以學校所在而言，組織公民行為各構面均與學校所在無關，此與鄭耀男（2006）的研究結果不同。以學校規模而言，組織公民行為各構面均與學校所在無關，此與邱麗蓉、單小琳（2005）及鄭耀男（2006）的研究結果均不同。

簡而言之，組織公民行為與學校規模及學校所在無關，但性別、年齡、婚姻、學歷及職務與組織公民行為有關，且以已婚者有較高的公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為表現；而 46 歲以上的教師較能表現出公民道德、自主意識與利他助人等組織公民行為；另外，碩、博士班畢業與擔任主任者的教師較能表現出自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為；在性別上，男教師比女教師有較高的自主意識。

參、教師對專業承諾之平均數分析

本研究依據理論與統計因素分析的結果，將教師的專業承諾分為三個構面來做探討，分別為專業認同、專業努力以及留職意願等三項，結果只在專業認同這個構面出現顯著水準，其餘二個構面皆未達顯著水準。表 4-11、4-12、4-13 呈現不同背景教師對於專業認同、專業努力與留職意願的平均數 F 差異檢定結果。

一、教師對於專業認同的平均數分析

根據表 4-11 的統計結果，屏東縣國小教師對於專業認同的表現，總平均為

26.56，在總分最高 35 分，最低 7 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.79，落在「普通」與「符合」選項之間，亦即的大部份教師們都能表現專業認同的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項當中，只有學校所在這個背景變項在專業認同行為表現的平均數差異達到顯著水準（ $p < .05$ ），其餘六個背景變項都未達到顯著水準，但經雪費事後比較卻並未發現群組間的差異存在。

根據上述的平均數差異分析，就學校所在變項來看，服務於屏東市學校的教師之專業認同表現的均數為 27.52，一般地區的教師均數為 26.22，山地、離島地區的教師均數為 27.27，顯示服務於市區或山地離島地區教師的專業認同行為表現較高。



表 4-11 背景變項與專業認同之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	26.67	3.91	0.26
	女	217	26.47	3.95	
年齡	30 歲以下	74	26.22	4.41	1.51
	31-35 歲	117	25.98	3.92	
	36-40 歲	101	26.89	4.04	
	41-45 歲	69	27.19	3.37	
	46 歲以上	44	26.95	3.50	
婚姻	已婚	285	26.74	3.74	1.03
	未婚	116	26.12	4.39	
	其他	4	26.75	2.22	
學歷	師範院校	192	26.66	4.19	1.68
	一般大學	104	25.99	3.84	
	碩、博士班(含四十學分)	109	26.95	3.48	
職務	主任	83	27.52	3.42	2.41
	組長	104	26.63	3.37	
	導師	175	26.14	4.23	
	科任教師	43	26.28	4.56	
學校所在	屏東市	25	27.52	3.78	3.46*
	一般地區	279	26.22	3.97	
	山地、離島	101	27.27	3.75	
學校規模	12 班以下	200	26.56	4.19	0.54
	13-25 班	134	26.56	3.67	
	26-48 班	58	26.31	3.73	
	49 班以上	13	27.85	3.34	

*表 $p < .05$

二、教師對於專業努力的平均數分析

根據表 4-12 的統計結果，屏東縣國小教師對於專業努力的表現，總平均為 24.16，在總分最高 30 分，最低 6 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 4.03，落在「符合」這個選項上，亦即的大部份教師們都能表現專業認同的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項在專業努力行為表現的平均數差異都未達到顯著水準。

表 4-12 背景變項與專業努力之變異數分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	24.33	2.75	1.21
	女	217	24.01	2.99	
年齡	30 歲以下	74	24.12	3.11	0.4
	31-35 歲	117	24.04	2.56	
	36-40 歲	101	24.01	3.42	
	41-45 歲	69	24.49	2.36	
	46 歲以上	44	24.36	2.72	
婚姻	已婚	285	24.29	2.61	1.96
	未婚	116	23.78	3.44	
	其他	4	25.75	2.50	
學歷	師範院校	192	24.05	2.93	2.33
	一般大學	104	23.86	3.15	
	碩、博士班(含四十學分)	109	24.65	2.44	
職務	主任	83	24.51	2.84	1.39
	組長	104	24.42	2.69	
	導師	175	23.85	2.85	
	科任教師	43	24.14	3.43	
學校所在	屏東市	25	25.00	3.35	1.75
	一般地區	279	24.01	2.87	
	山地、離島	101	24.38	2.76	
學校規模	12 班以下	200	24.08	2.96	0.50
	13-25 班	134	24.25	2.67	
	26-48 班	58	24.05	2.94	
	49 班以上	13	25.00	3.61	

三、教師對於留業意願的平均數分析

根據表 4-13 的統計結果，屏東縣國小教師對於留業意願的表現，總平均為 15.65，在總分最高 20 分，最低 4 分的情況下，如果換算為單題的平均分數，大約是 3.91，落在近「符合」這個選項上，亦即的大部份教師們都能表現留業意願的行為。而性別、年齡、婚姻、學歷、職務、學校所在、學校規模等七個背景變項在留業意願行為表現的平均數差異都未達到顯著水準 ($p < .05$)。

表 4- 13 背景變項與留業意願之變異分析摘要表

變項		人數	平均數	標準差	(t)/F 值
性別	男	188	15.70	2.47	0.13
	女	217	15.61	2.45	
年齡	30 歲以下	74	15.57	2.64	0.19
	31-35 歲	117	15.68	2.41	
	36-40 歲	101	15.54	2.62	
	41-45 歲	69	15.72	2.18	
	46 歲以上	44	15.89	2.36	
婚姻	已婚	285	15.78	2.31	1.51
	未婚	116	15.33	2.72	
	其他	4	16.25	3.77	
學歷	師範院校	192	15.67	2.52	1.65
	一般大學	104	15.33	2.37	
	碩、博士班(含四十學分)	109	15.94	2.41	
職務	主任	83	16.11	2.28	1.22
	組長	104	15.57	2.39	
	導師	175	15.50	2.57	
	科任教師	43	15.60	2.44	
學校所在	屏東市	25	16.16	2.30	0.67
	一般地區	279	15.66	2.50	
	山地、離島	101	15.52	2.37	
學校規模	12 班以下	200	15.57	2.52	0.25
	13-25 班	134	15.68	2.36	
	26-48 班	58	15.88	2.51	
	49 班以上	13	15.69	2.43	

四、分析與討論

由背景變項與專業承諾的平均數差異分析發現，以性別而言，性別與專業承諾各構面均不相關，此與李冠儀（1999）、黃國隆（1986）等人的研究結果相同，但與李新鄉（1993）、周新富（1991）、張志毓（1997）及蔡進雄（2004）等人研究結果不同。以年齡而言，年齡與專業承諾各構面均不相關，此與黃國隆（1986）等人的研究結果相同，但與李冠儀（1999）、周新富（1991）、張志毓（1997）、蔡進雄（2004）及劉春榮（1996）指出年齡較大的教師層其教師專業承諾相對的也較高的結果不同。以婚姻而言，婚姻與專業承諾各構面均不相關，此與蔡進雄（2004）的研究結果不同。

以學歷而言，學歷與專業承諾各構面均不相關，此與過去的研究結果不同(李新鄉，1993；周新富，1991；張志毓，1997；黃國隆，1986；劉春榮，1996)。以職務而言，職務與專業承諾各構面均不相關，此與李新鄉(1993)、張志毓(1997)、黃國隆(1986)及劉春榮(1996)等人的研究結果相同，但與蔡進雄(2004)的研究結果不同。以學校規模而言，學校規模與專業承諾各構面均不相關，此與蔡進雄(2004)的研究結果相同，但與李新鄉(1993)、張志毓(1997)、及劉春榮(1996)的研究結果不同。

以學校所在而言，學校所在與專業承諾中的專業認同有關，且以屏東市學校的教師感受到較高的專業認同，此與劉春榮(1996)指出服務於城市地區的教師專業承諾較高的研究結果相同，但與張志毓(1997)指出服務於城市地區的教師專業承諾較低的研究結果部份不一致。但與李新鄉(1993)、蔡進雄(2004)指出教師的專業承諾不因服務地區不同有所差異的研究結果不同。

綜言之，性別、年齡、婚姻、學歷、職務及學校規模與專業承諾無關，但學校所在與專業承諾中的專業認同達顯著相關，且屏東市與山地離島學校的教師比一般地區學校的教師有較高的專業認同，可見有關教師服務學校地區與教師專業承諾之研究結果並不一致。

第三節 組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾之相關

本研究採 Pearson 積差相關方法，來檢視教師的組織公平知覺、組織公民行為與專業承諾是否有顯著相關，並討論研究結果。本節分成組織公平知覺與組織公民行為之相關性、組織公平知覺與專業承諾之相關性、專業承諾與組織公民行為之相關性加以探討。

壹、組織公平知覺與組織公民行為之相關性

一、組織公平知覺與組織公民行為之相關性分析

由表 4-14 顯示「分配公平」與組織公民行為各構面呈現顯著正相關，相關係數從.32 ($p < .05$) ~ .40 ($p < .01$)，表示越具分配公平知覺者有較高的「利他

助人」、「公民道德」、「尊重體制」與「自主意識」的組織公民行為表現。

「互動公平」與組織公民行為各構面呈現顯著正相關，相關係數從.36 ($p < .05$) ~ .48 ($p < .01$)，表示越具互動公平知覺者有較高的「公民道德」、「尊重體制」、「利他助人」與「自主意識」的組織公民行為表現。

「投入不公」與組織公民行為中的自主意識構面呈現顯著正相關，相關係數為.10 ($p < .01$)，表示越具投入不公知覺者反而能表現出「自主意識」的組織公民行為。

表 4-14 組織公平知覺與組織公民行為積差相關摘要分析表

	公民道德	自主意識	利他助人	尊重體制
分配公平	.38**	.32**	.40**	.33**
互動公平	.48**	.36**	.39**	.40**
投入不公	.04	.10*	.05	.03

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

二、綜合討論

本研究結果顯示，「分配公平」及「互動公平」知覺與組織公民行為中的「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」構面呈現顯著正相關，亦即「分配公平」知覺越高者越能表現出「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」的組織公民行為，此與鄭耀男（2002）指出學校給予教師獎勵越公平（分配公平）越有利於教師的組織公民行為表現的研究結果相同。同樣的研究結果出現在洪湘雅（2003）、賴燕美（2005）等人的研究，指出組織公平與組織公民行為有顯著相關。

而「互動公平」知覺越高者越能表現出「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」的組織公民行為，此與邱麗蓉（2003）、邱麗蓉、單小琳（2005）及余德成、溫金豐、陳泰哲（2001）皆指出互動公平對組織公民行為有顯著預測力的研究結果相同。

「投入不公」知覺則與組織公民行為中的「自主意識」構面呈現顯著正相關，表示「投入不公」知覺越高者越容易表現出「自主意識」的組織公民行為，此與鄭耀男（2006）指出教師雖感受投入不公，仍能表現出組織公民行為的研究結果

部份相同。

綜而言之，「分配公平」及「互動公平」知覺與組織公民行為中的「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」構面呈現顯著正相關，亦即「分配公平」及「互動公平」知覺越高者越能表現出組織公民行為。另外，教師雖感受到學校有投入不公的現象，仍能表現出組織公民行為。

貳、組織公平知覺與專業承諾之相關性

一、組織公平知覺與專業承諾之相關性分析

由表 4-14 顯示「分配公平」與專業承諾各構面呈現顯著正相關，相關係數從.20 ($p < .05$) ~ .39 ($p < .01$)，表示越具分配公平知覺者有較高的「專業努力」、「專業認同」、與「留業意願」的專業承諾行為表現。

「互動公平」與專業承諾各構面呈現顯著正相關，相關係數從.30 ($p < .05$) ~ .42 ($p < .01$)，表示越具互動公平知覺者有較高的「專業努力」、「專業認同」、與「留業意願」的專業承諾行為表現。

「投入不公」知覺則與專業承諾各構面未達顯著相關，且在與「專業努力」的相關係數出現負值。

表 4-15 組織公平知覺與專業承諾積差相關摘要分析表

	專業認同	專業努力	留職意願
分配公平	.32**	.39**	.20**
互動公平	.36**	.42**	.30**
投入不公	.03	-.01	.06

**表 $p < .01$

二、綜合討論

本研究結果顯示，「分配公平」及「互動公平」知覺與專業承諾行為中的「專業努力」、「專業認同」、與「留職意願」的構面呈現顯著正相關，亦即「分配公平」知覺越高者越能表現出「專業努力」、「專業認同」、與「留職意願」的專業承諾行為，此與 Martin 與 Bennett (1996)、Magner 與 Welker (1994) 指出分配公平與組織承諾呈現正相關的研究結果相同；同樣的結果出現在李進昌 (2004)、莊維仁 (2006)、陳序維 (2001) 與賴燕美 (2005) 等人的研究，但與江若嵐 (2004)、羅新興、戚樹誠、黃國隆 (2005) 的研究結果不同。

同樣地，「互動公平」知覺越高者也越能表現出「專業努力」、「專業認同」、與「留職意願」的專業承諾行為，此與 Konovsky、Folger 與 Cropanzano (1987)、Mcfarlin 與 Sweeney (1992) 支持程序公平與組織承諾成正相關的研究結果相同；相同研究結果亦出現在李進昌 (2004)、林淑姬 (1992)、莊維仁 (2006) 與陳序維 (2001) 等人的研究中，但與江若嵐 (2004) 的研究結果不同。

綜而言之，「分配公平」及「互動公平」知覺與專業承諾行為中的「專業努力」、「專業認同」、與「留職意願」的構面呈現顯著正相關，亦即「分配公平」及「互動公平」知覺越高者越能表現出「專業努力」、「專業認同」、與「留職意願」的專業承諾行為。

參、專業承諾與組織公民行為之相關性

一、專業承諾與組織公民行為之相關性分析

由表 4-14 顯示「專業認同」與組織公民行為各構面呈現顯著正相關，相關係數從 .43 ($p < .05$) ~ .54 ($p < .01$)，表示越具「專業認同」者有較高的「公民道德」、「利他助人」、「自主意識」與「尊重體制」的組織公民行為表現。

「專業努力」與組織公民行為各構面呈現顯著正相關，相關係數從.51 ($p < .05$) ~ .69 ($p < .01$)，表示越具「專業努力」者有較高的「公民道德」、「利他助人」、「自主意識」與「尊重體制」的組織公民行為表現。

「留業意願」與組織公民行為各構面呈現顯著正相關，相關係數從.31 ($p < .05$) ~ .43 ($p < .01$)，表示越具「留業意願」者有較高的「公民道德」、「利他助人」、「自主意識」與「尊重體制」的組織公民行為表現。

表 4-16 專業承諾與組織公民行為積差相關摘要分析表

	公民道德	自主意識	利他助人	尊重體制
專業認同	.54**	.47**	.51**	.43**
專業努力	.69**	.52**	.57**	.51**
留業意願	.43**	.31**	.33**	.33**

**表 $p < .01$

二、綜合討論

本研究結果顯示，「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」與組織公民行為中的「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」呈現顯著正相關，亦即，越具「專業努力」、「專業認同」與「留業意願」專業承諾者，越能表現出「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」等組織公民行為，此與 Meyer、Allen 及 Smith (1993) 指出情感性專業承諾和組織公民行為有顯著的正相關的研究結果相同。同樣的研究結果，出現在林鈺琴、凌欣慧 (2004)、賴燕美 (2005) 的研究，但與江若嵐 (2004) 指出組織承諾不會顯著影響組織公民行為的研究結果不同。

綜而言之，教師專業承諾與教師組織公民行為各構面之間呈現顯著正相關，亦即，越具「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」者，越能表現出「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」等組織公民行為。

第四節 組織公平知覺與專業承諾之迴歸分析

本研究採歸統計方法，來檢視國小教師的組織公平知覺對專業承諾三構面——專業認同、專業努力與留業意願的預測力，並討論研究結果。

壹、組織公平知覺與專業認同的研究結果

由表 4-17 可知，組織公平知覺對專業認同解釋力為 16%，經 F 考驗達顯著水準，表示此模式解釋力尚佳。而分配公平 β 值為.18；互動公平 β 值為.26；投入不公 β 值為.11， β 值皆為正數且達顯著水準，表示分配公平、互動公平及投入不公對專業認同具預測力，而且分配公平、互動公平及投入不公知覺越高越能表現出專業認同。

因此我們可以說，屏東縣國小教師其組織公平知覺越高越能表現出專業認同行為。

表 4-17 組織公平與專業認同之迴歸分析表

變項名稱	b 值	β 值	R ² 值	F 值
分配公平	0.2	0.18**	0.155	24.58**
互動公平	0.44	0.26**		
投入不公	0.19	0.11*		
常數	13.51			

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

貳、組織公平知覺與專業努力的研究結果

由表 4-18 可知，組織公平知覺對專業努力解釋力為 21%，經 F 考驗達顯著水準，表示此模式解釋力尚佳。而分配公平 β 值為.21；互動公平 β 值為.30， β 值為正數且達顯著水準，表示分配公平、互動公平對專業努力具預測力，而且分配公平、互動公平知覺越高越能表現出專業努力。

因此我們可以說，屏東縣國小教師其組織公平知覺越高越能表現出專業努力行為。

表 4-18 組織公平與專業努力之迴歸分析表

變項名稱	b 值	β 值	R ² 值	F 值
分配公平	0.18	0.21 * *	0.208	35.07 * *
互動公平	0.37	0.3 * *		
投入不公	0.11	0.09		
常數	16.11			

* * 表 $p < .01$

參、組織公平知覺與留業意願的研究結果

由表 4-19 可知，組織公平知覺對留業意願解釋力為 10%，經 F 考驗達顯著水準，表示此模式解釋力尚佳。而互動公平 β 值為.29；投入不公 β 值為.12， β 值為正數且達顯著水準，表示互動公平、投入不公對留業意願具預測力，而且互動公平及投入不公知覺越高越能表現出專業認同。

因此我們可以說，屏東縣國小教師其組織公平知覺越高越能表現出留業意願行為。

表 4-19 組織公平與留業意願之迴歸分析表

變項名稱	b 值	β 值	R ² 值	F 值
分配公平	0.03	0.04	0.10	14.78 * *
互動公平	0.30	0.29 * *		
投入不公	0.12	0.12 *		
常數	9.17			

* 表 $p < .05$ * * 表 $p < .01$

肆、綜合討論

在以上迴歸分析中發現，組織公平知覺對專業承諾三構面－專業認同、專業努力及留業意願具預測力，且互動公平知覺越高的教師越能表現出專業認同、專業努力及留業意願等專業承諾行為，其次，分配公平知覺越高的教師越能表現出專業認同、專業努力等專業承諾行為，這表示國小教師對學校所分配的資源、報酬等結果與參與決策之機會以及考核程序的品質知覺越公平，越能表現出專業承諾的行為；另外，投入不公知覺越高的教師還是能表現出專業認同、留業意願等專業承諾行為，這樣的研究結果也許跟教師對教育專業有較高的認同感，不會因

為學校有工作投入不公的現象而改變。

第五節 組織公平知覺、專業承諾與公民行為之迴歸分析

本研究採迴歸統計方法，來檢視教師專業承諾是否為組織公平知覺對公民行為關係的中介因素，並討論其研究結果。

壹、專業承諾、組織公平知覺對公民道德的預測效果

由表 4-20 可知，首先投入組織公平知覺與公民道德進入迴歸模式中，發現組織公平知覺對公民道德有 25.5% 的解釋力，其迴歸模式達顯著性 ($F=45.63$)，組織公平知覺中以互動公平的 β 值最高，為.40；其次為分配公平，為.15，再其次為投入不公，為.14，三者皆達顯著水準，因此可說分配公平、互動公平與投入不公知覺越高者其公民道德行為表現越高。

接著將組織公平知覺與專業承諾三構面「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」投入迴歸模式中發現，其解釋力由 25.5% 提升為 53%，表示專業承諾三構面的投入可以增加對公民道德的解釋力。而且互動公平對公民道德的 β 係數由.32 縮小為.19，而投入不公的 β 係數也由.14 縮小為.08，另外分配公平對公民道德的 β 係數由.15 縮小至未達顯著水準的.02，表示加入專業承諾後，分配公平知覺對於公民道德的影響力大部分被專業承諾稀釋，而互動公平與投入不公對於公民道德的影響力有部分已經被專業承諾稀釋，亦即組織公平知覺對於公民道德的影響，主要是互動公平、投入不公。

而在專業承諾層面上，以專業努力的 β 值最高， β 值為.55，達至顯著水準。換句話說，具有互動公平、投入不公與專業努力較高的教師，其公民道德行為表現較高。如果能適度提昇教師專業努力，及教師的發聲權、以及工作投入不公，則在公民道德行為表現上會較高。

表 4-20 組織公平知覺在專業承諾下對公民道德迴歸分析結果

	模式一		模式二	
	b 值	β 值	b 值	β 值
分配公平	0.13	0.15**	0.02	0.02
互動公平	0.50	0.40**	0.28	0.22**
投入不公	0.17	0.14**	0.10	0.08*
專業認同			0.06	0.08
專業努力			0.56	0.55**
留業意願			-0.02	-0.02
(常數)	16.11		7.89	
R ² 值	0.255		0.53	
F 值	45.63**		75.62**	
N	405		405	

* 表 $p < .05$ **表 $p < .01$

貳、專業承諾、組織公平知覺對自主意識的預測效果

由表 4-21 可知，首先投入組織公平知覺與自主意識進入迴歸模式中，發現組織公平知覺對自主意識有 17% 的解釋力，其迴歸模式亦達顯著性 ($F = 27.95$)，組織公平知覺中以互動公平的 β 值最高，為 .25；其次為分配公平，為 .20，再其次為投入不公，為 .19，三者皆達顯著水準，因此可說分配公平、互動公平與投入不公知覺越高者其自主意識行為表現越高。

接著將組織公平知覺與專業承諾三構面「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」投入迴歸模式中發現，其解釋力由 17% 提升為 34%，表示專業承諾三構面的投入可以增加對自主意識的解釋力。而且互動公平對自主意識的 β 係數由 .25 縮小為 .12，而投入不公的 β 係數也由 .19 縮小為 .14，另外分配公平對自主意識的 β 係數由 .20 縮小至未達顯著水準的 .09，表示加入專業承諾後，分配公平知覺對於自主意識的影響力大部分被專業承諾稀釋，而互動公平與投入不公對於自主意識的影響力有部分已經被專業承諾（包括專業認同、專業努力）稀釋，亦即組織公平知覺對於自主意識的影響大部分是透過專業認同、專業努力的中介。

而在專業承諾層面上，以專業努力的 β 值最高， β 值為 .34，其次，為專業認同的 .22，二者皆達至顯著水準。換句話說，具有互動公平、分配公平與投入不

公的教師，其自主意識行為表現較高，主要是透過他們專業努力、專業認同較高的關係。如果能適度提昇教師專業努力與專業認同，則這些組織公平知覺較高的教師，在自主意識上會較高。

表 4-21 組織公平知覺在專業承諾下對自主意識迴歸分析結果

	模式一		模式二	
	b 值	β 值	b 值	β 值
分配公平	0.10	0.20**	0.05	0.09
互動公平	0.19	0.25**	0.09	0.12*
投入不公	0.14	0.19**	0.11	0.14**
專業努力			0.20	0.34**
專業認同			0.10	0.22**
留業意願			-0.07	-0.09
(常數)	4.59		1.16	
R ² 值	0.17		0.34	
F 值	27.95**		33.50**	
N	405		405	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

參、專業承諾、組織公平知覺對利他助人的預測效果

由表 4-22 可知，首先投入組織公平知覺與利他助人進入迴歸模式中，發現組織公平知覺對利他助人有 21%的解釋力，其預測模式達顯著性 ($F=34.59$)，組織公平知覺中以分配公平的 β 值最高，為.29；其次為互動公平，為.21，再其次為投入不公，為.14，三者皆達顯著水準，因此可說分配公平、互動公平與投入不公知覺越高者其利他助人行為表現越高。

接著將組織公平知覺與專業承諾三構面「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」投入迴歸模式中發現，其解釋力由 21%提升為 40%，表示專業承諾三構面的投入可以增加對利他助人的解釋力。而且分配公平對利他助人的 β 係數由.29 縮小為.18，而投入不公的 β 係數也由.14 縮小為.10，另外互動公平對利他助人的 β 係數由.21 縮小至未達顯著水準的.07，表示加入專業承諾後，互動公平知覺對於利他助人的影響力大部分被專業承諾之專業認同、專業努力稀釋，而分配公平與投入不公對於利他助人的影響力有部分已經被專業認同、專業努力稀釋，亦即

組織公平知覺對於利他助人的影響大部分是透過專業承諾的中介。

而在專業承諾層面上，以專業努力的 β 值最高， β 值為.36，其次為專業認同的.26，二者皆達至顯著水準。換句話說，具有互動公平、分配公平與投入不公的教師，其利他助人行為表現較高，主要是透過他們專業努力與專業認同較高的關係。如果能適度提昇教師專業努力與專業認同，則這些組織公平知覺較高的教師，在利他助人行為表現上會較高。

表 4-22 組織公平知覺在專業承諾下對利他助人迴歸分析結果

	模式一		模式二	
	b 值	β 值	b 值	β 值
分配公平	0.17	0.29**	0.10	0.18**
互動公平	0.19	0.21**	0.06	0.07
投入不公	0.13	0.14**	0.09	0.10**
專業認同			0.13	0.26**
專業努力			0.26	0.36**
留業意願			-0.10	-0.12
(常數)	7.46		3.05	
R ² 值	0.21		0.40	
F 值	34.59**		44.71**	
N	405		405	

**表 $p < .01$

肆、專業承諾、組織公平知覺對尊重體制的預測效果

由表 4-23 可知，首先投入組織公平知覺與尊重體制進入迴歸模式中，發現組織公平知覺對尊重體制有 18%的解釋力，其預測模式達顯著性 ($F=29.58$)，組織公平知覺中以互動公平的 β 值最高，為.32；其次為分配公平，為.15，再其次為投入不公，為.11，三者皆達顯著水準，因此可說分配公平、互動公平與投入不公知覺越高者其尊重體制行為表現越高。

接著將組織公平知覺與專業承諾三構面「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」投入迴歸模式中發現，其解釋力由 18%提升為 32%，表示專業承諾三構面的投入可以增加對尊重體制的解釋力。而且互動公平對尊重體制的 β 係數由.32

縮小為.19，而分配公平對尊重體制的 β 係數由.15 縮小至未達顯著水準的.06，投入不公對尊重體制的 β 係數由.11 縮小至未達顯著水準的.07，表示加入專業承諾後，分配公平與投入不公知覺對於尊重體制的影響力大部分被專業承諾稀釋，而互動公平對於尊重體制的影響力有部分已經被專業承諾稀釋，亦即組織公平知覺對於尊重體制的影響大部分是透過專業承諾的中介。

而在專業承諾層面上，以專業努力的 β 值最高， β 值為.33。換句話說，具有互動公平、分配公平與投入不公的教師，其尊重體制行為表現較高，主要是透過他們專業努力較高的關係。如果能適度提昇教師專業努力，則這些組織公平知覺較高的教師，在尊重體制上會較高。

表 4-23 組織公平知覺在專業承諾下對尊重體制迴歸分析結果

	模式一		模式二	
	b 值	β 值	b 值	β 值
分配公平	0.07	0.15*	0.03	0.06
互動公平	0.23	0.32**	0.14	0.19**
投入不公	0.08	0.11*	0.05	0.07
專業認同			0.05	0.12
專業努力			0.19	0.33**
留業意願			-0.009	-0.01
(常數)	5.87		2.68	
R ² 值	0.18		0.32	
F 值	29.58**		30.68**	
N	405		405	

*表 $p < .05$ **表 $p < .01$

第五章 結論與建議

本研究旨在探討屏東縣國民小學教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為之關係。本章首先根據研究結果與討論之成果，歸納研究結論。最後提出具體建議，以作為學校經營者、及未來研究的參考。

第一節 研究發現

本節依據研究目的及結果，整理出以下的研究發現：

壹、屏東縣國小教師的組織公平知覺、專業承諾、組織公民行為之現況

經研究結果發現如下：

一、組織公平知覺以互動公平最高

經由描述性統計分析得知，目前屏東縣國小教師組織公平知覺狀態，呈現互動公平為最高，分配公平次之，而最低則是投入不公。

二、組織公民行為以公民道德最高

經由描述性統計分析得知，目前屏東縣國小教師組織公民行為表現狀態，呈現公民道德為最高，尊重體制次之、自主意識再次之，而最低則是利他助人。

三、專業承諾以專業努力最高

經由描述性統計分析得知，目前屏東縣國小教師專業承諾狀態，呈現以專業努力為最高，專業認同次之，而最低則是留業意願。

貳、不同背景變項的屏東縣國小教師與組織公平知覺、專業承諾及組織公民行為的差異性

經研究結果發現如下：

一、不同背景變項的國小教師其組織公平知覺情形

根據研究結果顯示，組織公平知覺與年齡、婚姻及學校所在等教師背景變項

均無顯著差異，但性別、學歷及職務與組織公平知覺中的分配公平及互動公平均呈現顯著差異，且以男性，碩、博士班畢業與擔任主任者具有較高的分配公平及互動公平知覺。而學校規模與組織公平知覺中的投入不公呈現顯著差異，以 49 班以上的學校教師較認為工作投入有不公平的現象，又以 12 班以下的學校教師較不認為有投入不公的知覺。

二、不同背景變項的教師其專業承諾情形

根據研究結果顯示，專業承諾與性別、年齡、婚姻、學歷、職務及學校規模等教師背景變項均無顯著差異，僅學校所在與專業承諾中的專業認同呈現顯著差異，且屏東市與山地離島學校的教師比一般地區學校的教師有較高的專業認同。

三、不同背景變項的教師其組織公民行為情形

根據研究結果顯示，組織公民行為與學校規模及學校所在等教師背景變項均無顯著差異，但性別、年齡、婚姻、學歷及職務與組織公民行為呈現顯著差異，且以已婚者有較高的公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為表現；而 46 歲以上的教師較能表現出公民道德、自主意識與利他助人等組織公民行為；另外，碩、博士班畢業與擔任主任者的教師較能表現出自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為；在性別上，男教師比女教師有較高的自主意識。

參、屏東縣國小教師組織公平知覺、專業承諾及組織公民行為間的關連性

經研究結果發現如下：

一、部份組織公平知覺與部份組織公民行為構面呈顯著相關

分配公平、互動公平與組織公民行為中的公民道德、自主意識、利他助人及尊重體制構面呈現顯著正相關，但投入不公則僅與組織公民行為中的自主意識構面呈現顯著正相關。

二、專業承諾與組織公民行為各構面呈顯著相關

專業承諾各構面與組織公民行為各構面均達顯著正相關，而且相關程度高達中度。

三、部份組織公平知覺與部份專業承諾構面呈顯著相關

分配公平、互動公平與專業承諾中的專業認同、專業努力及留業意願構面呈現顯著正相關，但投入不公則與專業承諾各構面均未達顯著相關。

肆、組織公平知覺對專業承諾具預測力

經研究結果發現如下：

一、分配公平對專業承諾部份構面具預測力

以分配公平對專業承諾的預測力觀之，分配公平對專業認同、專業努力均具預測力，且越具分配公平知覺其專業認同、專業努力等承諾越高，亦即屏東縣教師越具分配公平知覺，其展現的專業認同、專業努力越高。

二、互動公平對專業承諾各構面均具預測力

以互動公平對專業承諾的預測力觀之，互動公平對專業認同、專業努力與留業意願均具預測力，且越具互動公平知覺其專業認同、專業努力與留業意願等承諾越高，亦即屏東縣教師越具互動公平知覺，其展現的專業認同、專業努力與留業意願等承諾越高。

三、投入不公對專業承諾部份構面具預測力

以投入不公對專業承諾的預測力觀之，投入不公對專業認同、留業意願均具預測力，且越具投入不公知覺其專業認同、留業意願等承諾越高，亦即屏東縣教師雖知覺工作投入上有不公平現象存在，其仍能展現較高的專業認同、留業意願。

伍、不同組織公平知覺的國小教師在不同專業承諾下，與組織公民行為的關係

經研究發現結果如下：

一、互動公平對公民道德的影響透過專業努力為中介

根據研究結果顯示，具有互動公平知覺的教師，其公民道德行為表現較高，主要是透過他們專業努力承諾較高的緣故。如果能適度提高專業努力承諾，則這些互動公平知覺較高的教師，在公民道德行為表現上會增加。

二、互動公平、投入不公對自主意識的影響透過專業認同、專業努力為中介

根據研究結果顯示，具有互動公平知覺的教師，其自主意識行為表現較高，主要是透過他們專業認同、專業努力承諾較高的緣故；而具有投入不公知覺的教師，其自主意識行為表現較高，主要是透過他們專業認同承諾較高的緣故。如果能適度提高專業認同與專業努力承諾，則這些互動公平與投入不公知覺較高的教師，在自主意識行為表現上會增加。

三、分配公平、投入不公對利他助人的影響透過專業認同、專業努力為中介

根據研究結果顯示，具有分配公平知覺的教師，其利他助人行為表現較高，主要是透過他們專業認同、專業努力承諾較高的緣故；而具有投入不公知覺的教師，其利他助人行為表現較高，主要是透過他們專業認同承諾較高的緣故。如果能適度提高專業認同與專業努力承諾，則這些分配公平與投入不公知覺較高的教師，在利他助人行為表現上會增加。

四、互動公平對尊重體制的影響透過專業努力為中介

根據研究結果顯示，具有互動公平知覺的教師，其尊重體制行為表現較高，主要是透過他們專業努力承諾較高的緣故。如果能適度提高專業努力承諾，則這些互動公平知覺較高的教師，在尊重體制行為表現上會增加。

第二節 結論

壹、目前屏東縣國小教師有較高的互動公平知覺、較高的專業努力承諾及較高的公民道德行為表現

目前屏東縣國小教師覺知較高的互動公平，在分配上大致符合公平，唯在工作投入方面則有不公平的知覺；表現出的組織公民行為以公民道德較高，尊重體制與自主意識次之，而最低則是利他助人；專業承諾展現以專業努力較高，專業認同次之，而最低則是留業意願。

貳、部份背景因素影響教師的組織公平知覺

根據本研究結果發現，以男性，碩、博士班畢業及擔任主任者具有較高的分

配公平與互動公平知覺；而學校規模與組織公平知覺中的投入不公有關，且以 49 班以上的學校教師較認為工作投入有不公平的現象，又以 12 班以下的學校教師較不認為有投入不公的知覺。

參、部份背景因素影響教師的組織公民行爲

本研究發現，以已婚者有較高的公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行爲表現；而 46 歲以上的教師較能表現出公民道德、自主意識與利他助人等組織公民行爲；另外，碩、博士班畢業與擔任主任者的教師較能表現出自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行爲；在性別上，男教師比女教師有較高的自主意識。

肆、部份背景因素影響教師的專業承諾

本研究發現，學校所在與專業認同達顯著相關，且屏東市與山地離島學校的教師比一般地區學校的教師有較高的專業認同，可見有關教師服務學校地區與教師專業承諾之研究結果並不一致。

伍、組織公平知覺、專業承諾及組織公民行爲間有顯著相關存在

本研究發現，教師的「分配公平」、「互動公平」、「專業認同」、「專業努力」及「留業意願」與組織公民行爲中的「公民道德」、「自主意識」、「利他助人」及「尊重體制」等構面呈現顯著正相關，而「分配公平」、「互動公平」與「專業努力」、「專業認同」及「留業意願」等承諾構面亦呈現顯著正相關；亦即「分配公平」及「互動公平」知覺越高者越能表現出組織公民行爲與專業承諾；而專業承諾較高的教師，越能表現出組織公民行爲。另外，教師雖感受到學校有投入不公的現象，仍能表現出自主意識行爲。

陸、組織公平知覺對專業承諾具預測力

本研究發現，組織公平知覺對專業承諾三構面-專業認同、專業努力及留業意願具預測力，且互動公平知覺越高的教師越能表現出專業認同、專業努力及留業意願等專業承諾行爲；其次，分配公平知覺越高的教師越能表現出專業認同、

專業努力等專業承諾行為，這表示國小教師對學校所分配的資源、報酬等結果與參與決策之機會以及考核程序的品質知覺越公平，越能表現出專業承諾的行為；另外，投入不公知覺越高的教師還是能表現出專業認同、留業意願等專業承諾行為，這樣的研究結果也許跟教師對教育專業有較高的認同感，不會因為學校有工作投入不公的現象而改變。

柒、組織公平知覺對組織公民行為透過專業承諾為中介

本研究發現，互動公平知覺愈高的教師，其公民道德、尊重體制等組織公民行為表現較高，主要是透過他們專業努力較高的緣故；自主意識表現較高時，除了專業努力外，亦透過專業認同的影響。其次，分配公平知覺愈高的教師，其利他助人行為表現較高，主要是透過他們專業努力與專業認同較高的影響。另外，教師知覺工作投入有不公平的現象，仍能表現較高之自主意識、利他助人等組織公民行為，主要是透過他們專業認同較高的影響。故專業努力與專業認同對於組織公平知覺影響組織公民行為表現具有中介效果。

綜而言之，屏東縣國小教師大致能表現出公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為，而組織公平知覺中的分配公平、互動公平及投入不公，與專業承諾中的專業努力及專業認同對組織公民行為具有預測力。

互動公平與專業努力最能預測屏東縣國小教師表現出公民道德行為的原因。而具互動公平知覺的教師在專業努力承諾越高的情況下越容易表現出公民道德行為。

其次，最能使教師表現出自主意識的主要因素為互動公平、投入不公、專業認同與專業努力等因素。其中具互動公平知覺的教師容易因專業認同、專業努力承諾越高而表現出自主意識行為，若教師在工作投入上雖有不公平的知覺，也會因對教育專業認同而表現出自主意識的組織公民行為。

而最能使教師表現出利他助人的主要因素為分配公平、投入不公、專業認同與專業努力等因素。其中具分配公平知覺的教師容易因專業認同、專業努力承諾越高而表現出利他助人行為，若教師在工作投入上雖有不公平的知覺，也會因對

教育專業認同而表現出利他助人的組織公民行爲。

此外，互動公平與專業努力爲預測屏東縣國小教師表現出尊重體制行爲的原因。而具互動公平知覺的教師在專業努力承諾越高的情況下越容易表現出尊重體制行爲。

因此，若能適度提高教師專業努力承諾，則這些分配公平、互動公平知覺較高的教師，越能表現出公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行爲。而提高教師專業認同承諾，能使在工作投入上具有不公平知覺的教師表現出自主意識、利他助人等組織公民行爲。

第三節 建議

有關本研究之建議，可包括對學校行政與管理之建議、對未來研究者的建議，分別敘述如下：

壹、對於學校行政與管理之建議

一、學校領導者與行政管理上應加強引導教師的組織公民行爲表現。

本研究發現教師的組織公民行爲表現以公民道德較高，尊重體制與自主意識次之，而最低則是利他助人。因此，學校行政部門應關心教師，適時給予引導，激勵其表現利他助人行爲。同時，研究顯示教師的利他助人行爲是依據年齡有上升趨勢，也就是說，學校行政部門應關心新進教師外，同時，也要善用資深教師的利他助人行爲。

二、學校領導者與行政管理上應加強提昇教師的組織公平知覺。

本研究發現教師的組織公平知覺程度對於組織公民行爲具顯著的影響力，具體地說，學校越公平對待教師則會越有利於教師組織公民行爲的展現。因此，學校行政推動上，可以從「學校公平的分配資源與報酬等結果」、「學校提供公平的機會讓教師參與決策以及重視考核程序的品質」及「思考消除教師工作投入越低則工作越輕鬆的問題」等三方面著手，以提高教師的分配公平、互動公平與投入

公平知覺，進而提昇教師的組織公民行為展現。

三、學校領導者與行政管理上應加強提昇教師教育專業承諾。

本研究發現教師教育專業認同、專業努力的程度對於組織公民行為具顯著的影響力，亦即，教師的「教育專業認同」、「願意為教育專業工作投注更多心力」程度越高，越能展現組織公民行為。因此，學校行政部門在加強引導教師組織公民行為展現時，應納入教師自我的教育「專業認同」與「專業努力」之提昇。

四、學校領導者與行政管理透過提昇教師的組織公平知覺，進而增進專業承諾。

本研究發現教師的組織公平知覺程度對於專業承諾具顯著的影響力，具體地說，學校越公平對待教師則會越有利於教師專業承諾的展現。因此，學校行政推動上，可以從「學校公平的分配資源與報酬等結果」、「學校提供公平的機會讓教師參與決策以及重視考核程序的品質」及「思考消除教師工作投入越低則工作越輕鬆的問題」等三方面著手，以提高教師的分配公平、互動公平與投入公平知覺，進而提昇教師的專業承諾展現。

綜合而言，本研究結果支持了專業承諾是組織公平知覺影響組織公民行為的中介因素，尤其是專業認同、專業努力兩大影響因素。亦即，提昇教師組織公民行為的方法，可以先就提高教師對於專業認同與專業努力的程度來著手。

最後，研究者建議學校在因應教育改革的行動中，設法提高教師主動執行超越其工作角色並對教育目標有貢獻性表現。即表現出公民道德、自主意識、利他助人與尊重體制等組織公民行為，應是一個值得嘗試的途徑。本研究以文獻探討與實證資料的研究結果顯示，學校領導人員重視公平地對待教師，並提昇教師專業承諾等途徑，是提昇教師的組織公民行為之有利方式。此一結果值得作為學校領導人員的後領導與管理的重要參考。

從另一方面來看，教育改革的年代，雖然教師忙碌不堪，對於教改充滿質疑與怨言。但是，學校領導人員若是能夠時常重視「學校公平的分配資源與報酬等結果」、「學校提供公平的機會讓教師參與決策以及重視考核程序的品質」及「思考消除教師工作投入越低則工作越輕鬆」等問題；同時，加強引導教師們的教育專業認同感、專業努力。如此，不但有助於組織公民行為的展現，相信對於學校教

育效能的提昇也是相當有益的。

貳、對未來研究者的建議

綜合本研究在國小教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為之相關研究的結論，茲針對未來研究者，提出以下數點具體可行的建議：

一、在研究變項方面

本研究以組織公平知覺與專業承諾，探討國小教師組織公民行為表現，並以專業承諾為中介變項，但自研究中發現，角色認同、工作自尊、個人價值觀、組織氣氛、領導方式、工作特性、工作滿足感……等等因素都可能影響教師組織公民行為表現。因此，在未來研究上，可以考慮納入更多變項，以求獲致更深入的結果與發現。

二、在研究工具方面

本研究之調查問卷，乃根據文獻探討結果，引用其他研究者的測試量表編制而成，雖然透過專家學者及現任國小校長提供寶貴意見，並經信、效度分析，但在學校內外環境不斷變遷之下，未來研究時，宜配合教育環境變遷不斷修正問卷內容，方能符合當下之研究背景。

三、在研究內容方面

本研究主要在探討國小教師的組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為之間的關係，分析國小教師目前所認知的組織公平程度、展現的專業承諾、及組織公民行為表現，及探討組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為間的關係，但是對於投入不公的因應、專業承諾及利他助人的提昇方式並未涉及。在未來研究上，可以將其納入研究範圍，以便能深入探討其因應調適等相關性問題，並進而提出有效調適方式。

四、在研究取向方面

本研究問卷調查樣本係採取屏東縣分層隨機抽樣的方式進行，並以量化統計方式進行資料分析，但是國小教師組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為的成

因及形成過程可能極其微妙複雜，故今後可繼續透過個案研究心理分析的方式，進行質、量並用的研究，方能對國小教師組織公平知覺、專業承諾與組織公民行為的表現有全盤的了解。



參考文獻

中文部份

- 江若嵐 (2004)。國際觀光旅館員工組織公平、工作滿意度、組織承諾與組織公民行為關係之研究。銘傳大學觀光研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 牟鍾福 (2002)。國中體育教師組織正義與組織信任對組織承諾影響之研究。國立台灣師範大學體育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 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。
- 吳清山 (2004)。教育概論。臺北：五南。
- 李冠儀 (1999)。國小教師對學校組織氣氛知覺、工作價值觀與專業承諾之相關。國立花蓮師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，花蓮市。
- 李進昌 (2004)。員工倫理氣候認知及組織公平對員工道德行為承諾之影響－以大陸籍人員為例。大葉大學國際企業管理學系在職專班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 李新鄉 (1993)。國小教師專業承諾及其相關因素之研究。國立政治大學教育研究所博士論文，未出版，台北市。
- 卓正欽 (2000)。組織中配正義與程序正義對員工組織承諾、工作滿意及離職傾向之影響－以會計師事務所為探討對象。國立臺灣大學商學研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 周新富 (1991)。國民小學教師專業承諾、教師效能信念與學生學業成就關係之研究。國立高雄師範大學教育研究所碩士論文。
- 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。
- 林逸峰 (2003)。組織政治知覺、組織公平、組織次文化、組織承諾、組織政治行為工作投入與工作行為之關聯性研究－以台南縣基層農會為例。南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 林鈺琴、凌欣慧 (2004)。雙重承諾理論系統下之生涯階段對員工組織退卻行為與組織公民行為的影響：以護理從業人員為例。朝陽商管評論，3 (1)，19-54。
- 林儀真 (2002)。不同僱用別之護理人員其組織承諾、專業承諾與工作表現行為之探討。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 邱麗蓉 (2003)。組織公平與組織公民行為關係之研究－以苗栗縣國民小學為例。淡江大學教育政策與領導研究所碩士論文，未出版，台北縣。
- 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。
- 侯錦雄、郭彰仁、楊雅棻 (2004)。景觀從業人員的工作特性認知與專業、組織承諾之關係。造園學報，10 (1)，37-60。

- 洪湘雅(2003)。**組織公平、組織政治知覺與組織公民行為關係之研究—台電公司員工之觀點**。真理大學管理科學研究所碩士論文，未出版，台北縣。
- 范熾文(2006)。**國小校長轉型領導、學校組織文化與教師組織承諾關係之研究**。國科會專題研究未出版資料，編號：NCS 94-2413-H-026-012。
- 夏榕文、陳坤霖(2005)。**建構加薪程序公平對員工態度之影響模式。績效與策略研究**，2(2)，103-120。
- 徐楊順(2001)。**知識分享意願、組織公平與信任關係之研究**。朝陽科技大學企業管理學系碩士論文，未出版，台中縣。
- 馬樹榮(2001)。**組織公平與組織承諾關係之研究—檢驗薪資制度知覺的調節效果**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 涂志賢(2000)。**學校專任運動教練組織承諾與專業承諾之研究**。**體育學報**，29，35-45。
- 張志毓(1997)。**國民小學教師組織承諾與專業承諾研究**。台北市立師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 張惠英(2002)。**國民小學教師工作價值觀、工作生活品質與組織承諾關係之研究**。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 張惠珠(2005)。**組織公平、組織承諾與服務態度關係之研究—以金融服務業為例**。育達商業技術學院企業管理所碩士論文，未出版，苗栗縣。
- 張肅婷(2002)。**員工工作度與組織文化、領導行為、工作滿足及組織承諾間之關係研究**。**弘光學報**，40，35-44。
- 張瑞當、徐漢祥、倪豐裕(2001)。**公平性認知對組織成員工作滿意度與組織承諾影響之實證研究**。**中山管理評論**，9(1)，135-163。
- 張榮華(2002)。**組織公平、組織信任與組織承諾影響關係之研究**。國立海洋大學航運管理學系在職專班碩士論文，未出版，基隆市。
- 梁凱雯(2002)。**組織公平、工作自主性與互依性對觀光旅館餐飲服務員工組織公民行為之相關研究**。世新大學觀光學系碩士論文，未出版，台北市。
- 莊維仁(2006)。**彰化縣國小教師工作壓力、組織公平與組織承諾之研究**。大葉大學人力資源暨公共關係學系在職專班碩士論文，未出版，彰化縣。
- 郭慧龍、胡雅各(2001)。**國中啟智班與普通班教師教育專業承諾差異比較及相關因素之研究**。**新竹縣教育研究集刊**，創刊號，23-48。
- 陳序維(2001)。**組織政治知覺與組織公平對組織承諾之關係研究—以某公營銀行為例**。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。
- 陳惠芳、洪嘉徽(2006)。**員工知覺薪酬公平與賦權對組織承諾影響之研究**。**東吳經濟商學學報**，52，235-262。
- 陳漢銘(2005)。**員工分紅滿意度與組織公平、組織承諾、離職意願之關聯性研究**。大葉大學事業經營研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 陳麗綺(2002)。**台灣與大陸企業組織公正、員工工作滿意與組織公民行為之比較研究**。大葉大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，彰化縣。

- 曾雅偉 (2001)。組織正義與組織承諾對組織公民行為的影響。大同大學事業經營研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 黃家齊 (2002)。組織公正與組織公民行為-認知型與情感型信任的中介效果。臺大管理論叢，12 (2)，107-141。
- 黃國隆 (1986)。中學教師的組織承諾與專業承諾。國立政治大學學報，53，55-84。
- 黃榮貴 (2001)。國民小學組織結構與教師專業承諾之研究。國立屏東師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，屏東市。
- 董欣寧 (2000)。個人屬性、組織公平與組織承諾關聯性之研究－以中華電信國際電信分公司為例。國立交通大學經營管理研究所碩士論文，未出版，新竹市。
- 劉至剛 (2004)。組織公平及組織承諾對組織公民行為之影響-以外派人員為例。大葉大學國際企業管理研究所碩士論文，未出版，彰化縣。
- 劉春榮 (1996)。國民小學教師專業自主知覺、教師組織功能需求與教師專業承諾研究。高雄：復文圖書出版社。
- 蔡進雄 (2004)。國民中小學教師組織承諾之實徵研究－以北部七縣市為例。人文及社會學科教學通訊，15 (4)，73-91。
- 蔡進雄 (2005)。學校組織正義對組織承諾影響之研究。菁莪，17 (1)，13-27。
- 鄭耀男 (2002)。國中小教師的組織公民行為及其影響因素之研究：學校組織公民行為模型初構。國立高雄師範大學教育學系博士論文，未出版，高雄市。
- 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：教育類，49 (1)，41-62。
- 鄭耀男 (2006)。公立國中小學教師之組織公平與行為表現知覺：組織公平之新構面探索。台北市：華騰。
- 賴志超、鄭伯壘、陳欽雨 (2001)。台灣企業員工組織認同的來源及其效益。人力資源管理學報，1 (1)，27-51。
- 賴燕美 (2005)。探討組織公平、內部行銷、心理契約、專業承諾對組織公民行為關聯性之研究－以嘉義市警察局為例。南華大學管理科學研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
- 謝佩鴛 (2000)。校長領導作風、上下關係品質及教師組織公民行為關係之研究。國立台北師範學院國民教育研究所碩士論文，未出版，台北市。
- 簡佳珍、林天佑 (2002)。桃園縣國民小學教師組織承諾與教師效能感關係之研究。教育研究資訊，10 (5)，137-162。
- 羅新興、戚樹誠、黃國隆 (2005)。受評者對績效評核的程序正義知覺之前因及其影響。管理學報，22 (3)，341-358。
- 嚴秀如、林育理、蔡國圳 (2005)。親屬禁用制度對員工公平知覺與工作態度之關係－以國內某大型製造業為實證。人力資源管理學報，5 (2)，67-93。
- 蘇獻宗 (2001)。國小排球教練組織承諾與專業承諾現況及其相關之研究。國立台灣體育學院體育研究所碩士論文，未出版，桃園縣。

西文部份

- Adams, J. S.(1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Aryee, S., Budhwar, P.S., & Chen, Z.X.(2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizations Behavior*, 23, 167-285.
- Becker, H. S.(1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
- Bies, R. J., & Shapiro, D. L.(1988).Voice and justification: Their influence on procedural fairness judgment. *Academy of Management Journal*, 31, 676-685.
- Bies, R.J.& Moag, J.S.(1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*, 1, 43-55.
- Blau, P. M.(1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Buchanan, B.(1974). *Building organizational commitment: The socialization of manager in work organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J.(1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In Cooper C, Robertson(eds), *International Review of Industrial and organizational psychology*(vol. 12, pp317-372). New York:John Wiley & Sons.
- Folger, R., & Cropanzano, R.(1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Folger, R., & Konovsky, M. A.(1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Gakovic, A.(2002). *Social exchange, transformational leadership, and employee behavior: The role of organizational identification and career commitment*. DAI-B 63/09, 4404.
- Greenberg, J.(1982). Approaching equity and avoiding inequity in groups and organizations, In J. Greenberg & R.L. Cohen(Eds), *Equity and justice in social behavior*(pp. 389-435). New York: Academic Press.
- Greenberg, J.(1990). Organizationzational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 161, 399-432.
- Greenberg, J.(1993). The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice.In R. Cropanzano(Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource manahement*(pp.79-103). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Homans, G. C.(1961). *Social behavior: Its elementary forms*, New York: Harcourt, Brace, & World.

- Katz, D.(1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-133.
- Konovsky, M.A., Folger, R., & Corpanzano, R.(1987). Relative effects of procedural and distributive justice on employee attitudes. *Representative Research in Social Psychology* 17, 15-24.
- Kreitner, R. & Kinicki, A.(2001). *Organizational Behavior*, 5th ED, New York: Mcgraw-Hill Companies.
- Kushman, J.W.(1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment: A study of urban elementary and middle school. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Lipponen, J., Olkkonen, M.E., & Myyry, L.(2004). Personal value orientation as a moderator in the relationships between perceived organizational justice and its hypothesized consequences. *Social Justice Research*, 17(3), 275-292.
- Magner, N. & Welker, R. B.(1994). Responsibility center managers' reaction to justice invudgetary resource allocation. *Advances in Management Accounting*, 3, 237-253.
- Martin, C.L., & Bennett, N.(1996). The role of justice in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Group and Organization Management* 21(March): 84-104
- Mcfarlin, D. B., & Sweeney , P. D.(1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 626-637.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A.(1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three component conceptualizational. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- 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, 527-556.
- Organ, D.W.(1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Book.
- Prien, E.P.(1966). Dynamic character of criteria: Organization change. *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 501-4.
- Robbins, S.P.(1992). *Organizational behavior*, Prentice Hall International.
- Runciman, W. G.(1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in twentieth century England*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Shapiro, D. L.(1991). The effects of exeplantions on negative reactions to deceit. *Administrative Science Quarterly*, 36, 614-630.

- Shapiro, D. L., Buttner, E. H., & Barry, B.(1994). Explanations for rejection decisions: What factors enhance their perceived adequacy and moderate their enhancement of justice perceptions? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 58, 346-368.
- Sheldon, S. R.(1985). *An analysis of the relationship between secondary school teacher absenteeism and the theoretical dimensions of professional commitment*. Unpublished dissertation of Pittsburgh University.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P.(1983). Organization citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Tang, T.L.P., & Sarsfield-Baldwin, L. J.(1996). Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment. *Sam Advance Management Journal*, 25-31.
- Thibaut, J. W., & Walker, L.(1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wiley, J.H.(2000). *Astudy of teacher empowerment and organizational commitment in Texas accelerated schools*. DAI-A 61/01, 92.
- Yochi & Spector, P. E.(2001). The role of justice in organizational a meta-analysis. *Orgaanizational Behavior and Human Decision Process*, 86(2) , 278-321.

附錄

附錄一

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調查問卷

（建構專家效度問卷）

指導教授：鄭耀男博士

編製者：田議中

敬愛的教育先進您好：

茲為瞭解與建立本問卷之學者專家效度，懇祈 惠賜卓見，以作正式問卷之改進參考。

本問卷分為四個部分：第一部分為「個人基本資料」、第二部分為「組織公平量表」、第三部分為「組織公民行為量表」、第四部分為「專業承諾量表」。茲將本研究問卷工具所依據之向度適用程度，在適當的□處打 V；若有修正的地方，煩請直接在題目上修改，以供研究者修正。非常感謝您的協助及指導！

敬頌
教安

國立台東大學學校行政碩士班
研究生 田議中 敬上
中華民國九十六年十二月

第一部分【個人基本資料】

說明：本部分旨在瞭解屏東縣國小教師的個人基本資料

		合適	不合適	修正後合適		
1、	性別：(1) 男 (2) 女。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
2、	年齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-35 歲 (3) 36-40 歲 (4) 41-45 歲 (5) 51					

	歲以上。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
3、	婚姻：(1) 已婚 (2) 未婚。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
4、	學歷：(1) 師範、師專 (2) 師院 (3) 一般大學 (4) 研究所 (含四十學分班) (5) 博士班。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
5、	職務：(1) 主任 (2) 組長 (3) 導師 (4) 科任 (5) 代課教師。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
6、	學校所在：(1) 屏東市 (2) 一般地區 (3) 偏遠地區。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						
7、	學校規模：(1) 12 班以下 (2) 13-25 班 (3) 26-48 班 (4) 49 班以上。	☐	☐	☐		
修正意見： 【						

第二部分【組織公平量表】

說明：本部分旨在瞭解屏東縣國小教師組織公平，共分為四大公平構面，本部分共 14 題。分為「分配公平」6 題、「程序公平」2 題、「互動公平」3 題、「投入公平」3 題；採以 Likert 五點式量表：從「非常不符合」、「不符合」、「普通」、「符合」、「非常符合」等五個選項中擇一填答勾選。

一、分配公平：係指教師在獎勵、資源以及工作的分配是否公平的知覺。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我覺得學校的獎勵會依據教師的努力或認					

	真情形公平給予。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	我覺得學校分配教師的工作負擔是公平的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我覺得學校減少授課時數的分配是公平的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	我覺得學校資源分配是公平的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
5、	我覺得學校在師鐸獎、優良教師遴選上是公平的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
6、	比較其他同仁，對於學校的付出以及從學校得到的獎勵與薪給，我覺得已經獲得公平的對待了。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

二、程序公平：係指學校的相關辦法制定過程是否符合公平的知覺。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我覺得學校相關辦法與規定的制定有一定的程序，若要修改亦有一定的實施程序。...	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	學校的重要決策與措施會依一個基本的程序而產生。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

三、互動公平：係指教師對於參與決策的公平知覺，以及是否說明考核優劣的理由等。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我覺得學校對於教師考評時能給予教師表達意見之機會。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	我覺得學校重大決定能給予教師參與之機會。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我覺得學校的進修研習機會不會只集中於少數人。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

四、投入不公：係指教師工作越投入，工作負擔越重，工作不投入反而工作負擔減輕，同時績效獎金與薪水也一樣未減，而產生的投入不公平知覺。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我覺得學校對於工作不投入教師無法加以處理，也怕搞砸事情不敢賦予重任，故其工作減少。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	我覺得學校對工作不投入的教師沒有處罰，且獎金薪水一樣。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

3、	我覺得表現越佳工作越多，學校也無給予足夠的酬賞。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

第三部分【組織公民行為量表】

說明：本部分旨在瞭解屏東縣國小教師組織公民行為，共分為五大公平構面，本部分共 18 題。分為「運動家精神」4 題、「公民道德」3 題、「自主意識」3 題、「利他助人」5 題、「尊重體制」3 題；採以 Likert 五點式量表：從「非常不符合」、「不符合」、「普通」、「符合」、「非常符合」等五個選項中擇一填答勾選。

一、運動家精神：係指具有運動家精神的教師能夠對於學校組織中不理想的情境，加以容忍並且不會抱怨，仍然盡忠職守，不會把離職掛在嘴上。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	面對事情時我總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈成任務。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	我覺得教育環境不如以前，但是我仍會盡量扮演好教師角色。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	當面對教育工作時，我總是抱持著做好每件事的心態。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	面對教育工作時，我總是要求自己在規定的期限內完成。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

二、公民道德：係指教師主動關心、投入與參加學校活動，只要是對學校或學生有益的工作，就會去完成。

四、利他助人：係指教師自願花時間自動自發協助同事完成教育工作。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	對於新進的同仁我都會主動協助，甚至未提出求助的同仁，我也會主動幫忙。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	我總是隨時準備對於周圍的人伸出助人之手。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我常在個人工作結束時，仍會協助其他同事完成工作。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	我常將個人寶貴的經驗，主動提供給其他有需要的同仁。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
5、	當發現同仁工作有困難時，我總是立即出手協助。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

五、尊重體制：係指教師在行動或決策之前，能夠主動徵詢其他同事的意見，或是決策改變時先知會校長或主任，以避免許多可能發生的問題。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	當我的班級要舉辦活動時，我會先告知學校主管。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

2、	當我承辦學校行政事務時，我若有新的做法，會先告知主管後才實施。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我辦理新的班級活動，我會先取得學校主管同意後才實施。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

第四部分【專業承諾量表】

說明：本部分旨在瞭解屏東縣國小教師專業承諾，共分為三大構面，本部分共 17 題。分為「專業認同」7 題、「專業努力」6 題、「留職傾向」4 題；採以 Likert 五點式量表：從「非常不符合」、「不符合」、「普通」、「符合」、「非常符合」等五個選項中擇一填答勾選。

一、專業認同：教師對於所從事教育工作的認同程度。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我會對我的朋友說：「教育」工作是一項值得我從事的理想工作。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	爲了要繼續從事教育專業，我願意接受教育當局指派給我的任何工作場所。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我發覺「我個人的目標和價值」與「教育專業的目標和價值觀」非常相似。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	我會很自傲的告訴他人我是從事教育專業的人員。	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
5、	我覺得在工作表現上，「教育」這種專業確					

	能鼓舞我發揮最大潛能。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
6、	我在當年可以有所選擇的情況下，我很慶幸選擇了「教育」這個專業。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
7、	對我而言，是我所能服務的專業中「教育」可說最好的一種。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

二、專業努力：教師願意為教育專業工作投注更多心力的程度。

		合適	不合適	修正後合適		
1、	我願意付出額外努力，以協助教育風氣日趨改善。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	對教育專業我是忠誠努力的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	為提昇教育專業素質，我會追求更進步的專業知識。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	我是真正關心一般教育專業的未來發展。...	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
5、	我為了對教育專業能有更多的貢獻，我願意繼續研究進修，以便充實專業知識。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
6、	我目前的知識及經驗雖足以應付我在教育專業上的需要，但是繼續進修仍是必要					

	的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

三、留業意願：教師希望繼續留在目前的教育專業工作之程度。

		合 適	不 合 適	修 正 後 合 適		
1、	我覺得雖然工作條件相似，要我改行而放棄教育專業是不可能的。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
2、	如果有任何原因使我放棄教育這項專業，那對我的現狀將有很大的影響。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
3、	我覺得長期從事教育專業，會有很大的益處。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						
4、	我覺得當初選擇從事教育工作，的確是我本身最好的決策。.....	☐	☐	☐		
修正意見： 【 】						

附錄二

專家問卷分析統計表

量 表	題 號	適 合		修正後適合		不 適 合		修 正 結 果	
		N	%	N	%	N	%	保留	刪除
分 配 公 平	1	8	88.9	1	11.1	0	0	✓	
	2	9	100.0	0	0.0	0	0	✓	
	3	7	77.8	2	22.2	0	0	✓	
	4	9	100.0	1	11.1	0	0	✓	
	5	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	6	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
程 序 公 平	1	5	55.6	4	44.4	0	0.0	✓	
	2	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
互 動 公 平	1	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	2	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	3	7	77.8	1	11.1	1	11.1	✓	
投 入 不 公	1	5	55.6	3	33.3	1	11.1	✓	
	2	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	3	5	55.6	4	44.4	0	0.0	✓	
運 動 家 精 神	1	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	2	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
	3	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	4	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
公 民 道 德	1	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	2	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	3	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
自 主 意 識	1	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	2	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
	3	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
利 他 助 人	1	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	2	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	3	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	4	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	5	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
尊 重 體 制	1	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
	2	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	

	3	7	77.8	1	11.1	1	11.1	✓	
専 業 認 同	1	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	2	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	3	6	66.7	2	22.2	1	11.1	✓	
	4	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	5	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	6	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	7	5	55.6	4	44.4	0	0.0	✓	
専 業 努 力	1	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	2	6	66.7	1	11.1	2	22.2	✓	
	3	8	88.9	1	11.1	0	0.0	✓	
	4	5	55.6	4	44.4	0	0.0	✓	
	5	5	55.6	4	44.4	0	0.0	✓	
	6	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
留 業 意 願	1	9	100.0	0	0.0	0	0.0	✓	
	2	6	66.7	3	33.3	0	0.0	✓	
	3	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	
	4	7	77.8	2	22.2	0	0.0	✓	

建構專家效度修正意見彙整表

壹、專任行政人員基本資料

背景變項構面	專家效度修正意見	預試問卷題目
1.性別：(1) 男 (2) 女		性別：(1) 男 (2) 女
2.年齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-35 歲 (3) 36-40 歲 (4) 41-45 歲 (5) 51 歲以上	1.缺 46-50 歲	年齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-35 歲 (3) 36-40 歲 (4) 41-45 歲 (5) 46 歲以上
3.婚姻狀況：(1) 已婚 (2) 未婚。	1.缺分居、離婚等 2.增加 (3) 其他。 3.增加 (3) 離婚或喪偶 (4) 其他。	婚姻狀況：(1) 已婚 (2) 未婚 (3) 其他
4. 學歷：(1) 師範、師專 (2) 師院 (3) 一般大學 (4) 研究所(含四十學分班)(5) 博士班。	1.合併 (1)、(2) 選項為師範院校，。 2. 合併 (4)、(5) 選項為碩、博士班(含四十學分班)。 3.修正為(4)碩士班(含四十學分班) 4.刪除「博士班」	學歷：(1) 師範院校 (2) 一般大學 (3) 碩、博士班(含四十學分班)。
5. 職務：(1) 主任 (2) 組長 (3) 導師 (4) 科任 (5) 代課教師。	1.修正為 (4) 專任 2. (1)、(2)「教師兼」 3. 刪除 (5) 代課教師 4. (5) 代(理)課教師	職務：(1) 主任 (2) 組長 (3) 導師 (4) 專(科)任
6.學校所在：(1) 屏東市 (2) 一般地區 (3) 偏遠地區	1.修正為 (3) 山地、離島	學校所在：(1) 屏東市 (2) 一般地區 (3) 山地、離島
7. 學校規模：(1) 12 班以下 (2) 13-25 班 (3) 26-48 班 (4) 49 班以上	1.修正為 (1) 12 班以下 (2) 13-36 班 (3) 37-60 班 (4) 61 班以上。	學校規模：(1) 12 班以下 (2) 13-36 班 (3) 37-60 班 (4) 61 班以上。

貳、組織公平量表量表

組織公平變項構面	題 目	專家效度修正意見	預試問卷題目
一、分配公平	1. 我覺得學校的獎勵會依據教師努力或認真的情形公平給予。	1. 「的獎勵」移至句尾。	我覺得本校會依據教師努力或認真的情形公平給予獎勵。
	2. 我覺得學校分配給教師的工作負擔是公平的。		我覺得本校分配給教師的工作負擔是公平的。
	3. 我覺得學校減少教師授課時數的分配是公平的。	1. 「減少」去除，「的」去除。「分配」移至「減少」的位子 2. 「減少教師」去除，「分配」移至「減少教師」的位子。	我覺得本校分配授課時數是公平的。
	4. 我覺得學校的資源分配是公平的。	1. 「是個」去除，「的人」去除。	我覺得本校的資源分配是公平的。
	5. 我覺得學校在優良教師遴選上是公平的。		我覺得本校在優良教師遴選上是公平的。
	6. 與同仁相較，個人對於學校的付出以及從學校得到的獎勵與薪給，我覺得已經獲得公平的對待了。	1. 「與同仁相較」、「於」、「的」去除，「我覺得」移至開頭。 2. 太複雜、宜精簡扼要。	我覺得個人對本校的付出以及得到的獎勵，已經獲得公平對待了。
二、程序公平	1. 我覺得學校相關辦法與規定的制定有一定的程序，若要修改亦有一定的實施程序。	1. 「制定」之後加入「與修改」，「若要修改亦有一定的實施程序」去除。 2. 「相關辦法與規定」修正為「章則」	我覺得制定與修改本校章則有公平的程序。
	2. 學校的重要決策及	1. 「會」修正為「都	本校的重要決策

	措施會依一套基本程序而產生	有」 2.納入公平的概念	及措施都有依公平程序而產生。
三、互動公平	1.我覺得學校在教師考評時能給予教師表達意見之機會	1.「在」修正為「對」	我覺得本校對教師考評時，能給予教師表達意見的機會。
	2.我覺得學校作重大決定時能給予教師參與之機會	1.加入「，」	我覺得本校作重大決定時，能給予教師參與的機會。
	3. 我覺得學校的進修研習機會不會只集中於少數人	1.「機會不會只集中於少數人」修正為「會公佈週知」	我覺得本校的進修研習會公佈週知。
四、投入不公	1.我覺得學校對於工作不投入教師無法加以處理，也怕搞砸事情不敢賦予重任，故其工作減少	1.「無法加以處理，也怕搞砸事情」去除。 2.「無法加以處理，也」去除，「其工作」移至句尾。 3.宜精簡	我覺得本校對工作不投入教師不敢賦予重任，故減少其工作。
	2.我覺得學校對工作不投入的教師沒有處罰，且獎金薪水一樣	1.「沒有處罰」用詞不夠文雅。	我覺得本校對工作不投入的教師無罰則，且獎金薪水一樣。
	3.我覺得表現越佳工作越多，學校也無給予足夠的酬賞	1.「無」修正為「未」 2.「無」修正為「不會」 3.「越佳」後加入「的教師」	我覺得表現越佳的教師工作越多，本校也未給予足夠的酬賞。

參、組織公民行為量表量表

公民行為變項構面	題 目	專家效度修正意見	預試問卷題目
一、運動家精神	1. 面對事情時我總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈成任務。	1.「成任務」修正為「完成任務」。 2.「成任務」修正為「達成任務」。	我面對事情總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈完成任務。

	2. 我覺得教育環境不如以前，但是我仍會儘量扮演好教師角色。		我覺得教育環境不如以前，但是我仍會儘量扮演好教師角色。
	3. 當面對教育工作時，我總是抱持著做好每件事的心態。	1. 「教育工作」修正為「學校工作」。	當面對本校工作時，我總是抱持著做好每件事的心態。
	4. 面對教育工作時，我總是要求自己已在規定的期限內完成。	1. 「教育工作」修正為「學校工作」。	面對本校工作時，我總是要求自己已在規定的期限內完成。
二、公民道德	1. 爲了學生有好的表現我會盡全力，甚至犧牲個人時間。	1. 「甚至犧牲個人時間」去除 2. 「我」之前加「，」	爲了學生有好的表現，我會盡全力。
	2. 我在輔導工作上，會爲了導正學生而全力以赴，甚至犧牲個人時間	1. 「甚至犧牲個人時間」去除 2. 「犧牲個人時間」修正為「加班」	我輔導學生會全力以赴。
	3. 我會盡力配合學校舉辦的各種活動，甚至會犧牲個人時間	1. 「甚至會犧牲個人時間」去除 2. 「會犧牲個人」修正為「是例假日」	我會盡力配合本校舉辦的各種活動。
三、自主意識	1. 對於學校教育活動計畫，我會比原定時間更早規劃。	1. 「計畫」與「規劃」重疊	我對學校教育活動，會比原定時間更早規劃。
	2. 我對學校舉辦的教育活動，總是做的得比一般的要求更高。		我對學校舉辦的教育活動，總是做的得比一般的要求更高。
	3. 我對於行政或教學工作，總是以高標準來期許自己		我對於行政或教學工作，總是以高標準來期許自己。
四、利他助人	1. 對於新進的同仁我都會主動協助，甚至未提出求助的同仁，我也會主動幫忙。	1. 「甚至未提出求助的同仁，我也會主動幫忙」去除。 2. 「我都會主動協助」移至開頭，「對	我都會主動協助新進的同仁。

		於」去除	
	2. 我總是隨時準備 對於周圍的人伸出 助人之手	1. 「總是」去除， 「準備」修正為「能 夠」 2. 「於」去除	我隨時能夠對周 圍的人伸出助人 之手
	3. 我常在個人工作 結束時，仍會協助其 他同事完成工作	1. 「常」去除 2. 「時」修正為 「後」	我在個人工作結 束後，仍會協助其 他同事完成工作。
	4. 我常將個人寶貴的 經驗，主動提供給其 他有需要的同仁。		我常主動提供個 人寶貴的經驗給 同仁。
	5. 當發現同仁工作 有困難時，我總是立 即出手協助。		我發現同仁有困 難，總是立即出手 協助。
五、尊重體制	1. 當我的班級要舉辦 活動時，我會先告知 學校主管		當我的班級要辦 活動，我會先稟報 學校主管。
	2. 當我承辦學校行 政事務時，我若有新 的做法，會先告知主 管後才實施。	1. 「我」去除 2. 「會先告知」修 正為「我會先稟報」	當我承辦學校行 政事務時，若有新 的做法，我會先稟 報主管後才實施。
	3. 我辦理新的班級 活動，我會先取得學 校主管同意後才實 施	1. 「辦理新的班級 活動」移至句尾	我會先取得學校 主管同意後才辦 理新的班級活動。

肆、專業承諾量表

專業承諾變項 構面	題 目	專家效度修正意見	預試問卷題目
一、專業認同	1. 我會對我的朋友 說：「教育」工作 是一項值得我從 事的理想工作。	1. 「我的」去除， 2. 得「我」去除， 3. 「我的朋友」修 正為「別人」。	我會對別人說：「教 育」工作是一項值 得從事的理想工 作。
	2. 爲了要繼續從事 教育專業，我願 意接受教育當局 指派給我的任何 工作場所。	1. 「要」去除。 2. 「任何工作場 所」不通順。	我爲了繼續從事教 育專業，願意接受 教育當局指派的工作。

	3. 我發覺「我個人的目標和價值」與「教育專業的目標和價值觀」非常相似。	1. 「我發覺」修正為「我發覺我的」，「我」去除，「的」去除。 2. 「價值」修正為「價值觀」。	我發覺我的「個人目標和價值觀」與「教育專業目標和價值觀」非常相似。
	4. 我會很自傲的告訴他人我是從事教育專業的人員。	1. 「從事」去除，專業「的」去除。 2. 「專業」修正為「工作」	我會很自傲的告訴他人我是教育工作人員。
	5. 我覺得在工作表現上，「教育」這種專業確能鼓舞我發揮最大潛能	1. 「工作表現」修正為「生涯選擇」。 2. 「教育」修正為「教育專業」，「這種專業」去除	我覺得在生涯選擇上，「教育專業」確能鼓舞我發揮最大潛能。
	6. 我在當年可以有所選擇的情況下，我很慶幸選擇了「教育」這個專業	1. 「專業」修正為「行業」。 2. 「我」去除 3. 「我在當年可以有所選擇的情況下」去除	我很慶幸選擇了「教育」這個行業。
	7. 對我而言，是我所能服務的專業中「教育」可說最好的一種	1. 「專業」修正為「工作」，句尾加上「專業工作」。 2. 「教育」移至「是我」之前，「可說」去除 3. 修正為：對我而言，教育是最希望從事的專業服務。	我最希望從事的專業服務是「教育」。
二、專業努力	1. 我願意付出額外努力，以協助教育風氣日趨改善。	1. 「以」去除， 2. 「日趨」去除	我願意付出額外努力，協助教育風氣改善。
	2. 對教育專業我是忠誠努力的	1. 「忠誠」修正為「勤奮」	我對教育專業是勤奮努力的。

	3. 為提昇教育專業素質，我會追求更進步的專業知識	1. 「素質」去除	為提昇教育專業，我會追求更進步的專業知識。
	4. 我是真正關心一般教育專業的未來發展	1. 「是」去除， 2. 「是真正」修正為「非常」， 3. 「是真正」修正為「很」 4. 「一般」去除	我很關心教育專業的未來發展。
	5. 我為了對教育專業能有更多的貢獻，我願意繼續研究進修，以便充實專業知識。	1. 「我」去除， 2. 「我」去除 3. 精減之	為了對教育專業能有更多的貢獻，我願意繼續研究進修。
	6. 我目前的知識及經驗雖足以應付教育專業上的需要，但是繼續進修仍屬必要	1. 「是」去除 2. 精減扼要表達	我的專業知識雖足以應付目前教育需要，但繼續進修仍屬必要。
三、留業意願	1. 就算工作條件相似，要我改行而放棄教育專業是不可能的		就算工作條件相似，要我改行而放棄教育專業是不可能的
	2. 放棄教育專業，那對我的現狀將會造成很大的影響。	1. 「那」去除， 2. 「專業」修正為「工作」	放棄教育工作，對我的現狀將會造成很大的影響。
	3. 長期從事教育專業，對我會有很大的益處	1. 「專業」修正為「工作」 2. 「會」去除	長期從事教育工作，對我有很大的益處。
	4. 當初選擇從事教育專業，的確是我最正確的決策	1. 「的確」修正為「確實」，「策」修正為「擇」 2. 「策」修正為「定」	當初選擇從事教育工作，確實是我最正確的決定

附錄三

屏東縣國小教師行為調查問卷

親愛的老師，您好：

這是一份學術問卷，目的在瞭解屏東縣國小教師行為，俾作為教育主管機關及學校領導者之參考。本問卷調查所得資料只做綜合分析，結果僅供學術研究之用，所以問卷上不必具名，亦請您不必有所顧慮。誠摯地感謝您的協助！您的意見至為寶貴，請您先詳閱填答說明，再依實際的感受逐題作答。謝謝您的協助！

敬祝

教安

國立台東大學學校行政碩士班

指導教授：鄭耀男 博士

研 究 生：田議中 敬上

中華民國九十七年三月

第一部分【個人基本資料】

說明：請您根據實際情形，在下列每一問題之選項答案中，選取最符合的一項，在該題之

前的【 】填寫選項號碼。

【 】	1.性別：(1) 男 (2) 女。
【 】	2.年齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-35 歲 (3) 36-40 歲 (4) 41-45 歲 (5) 46 歲以上。
【 】	3.婚姻：(1) 已婚 (2) 未婚 (3) 其他。
【 】	4.學歷：(1) 師範院校 (2) 一般大學 (3) 碩、博士班 (含四十學分班)。
【 】	5.職務：(1) 主任 (2) 組長 (3) 導師 (4) 專(科)任。
【 】	6.學校所在：(1) 屏東市 (2) 一般地區 (3) 山地、離島。
【 】	7.學校規模：(1) 12 班以下 (2) 13-25 班 (3) 26-48 班 (4) 49 班以上。

第二部分【組織公平量表】請在適當的□中打「√」

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
1.我覺得本校會依據教師努力或認真的情形公平給予獎勵。.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
2.我覺得本校分配給教師的工作負擔是公平的。.....	☐	☐	☐	☐	☐
3.我覺得本校分配授課時數是公平的。.....	☐	☐	☐	☐	☐
4.我覺得本校的資源分配是公平的。.....	☐	☐	☐	☐	☐
5.我覺得本校在優良教師遴選上是公平的。.....	☐	☐	☐	☐	☐
6.我覺得個人對本校的付出及得到的獎勵，已獲得公平對待了。.....	☐	☐	☐	☐	☐
7.我覺得制定與修改本校章則有公平的程序。.....	☐	☐	☐	☐	☐
8.本校的重要決策及措施都有依公平程序而產生。...	☐	☐	☐	☐	☐
9.我覺得本校對教師考評時，能給予教師表達意見的機會。.....	☐	☐	☐	☐	☐
10.我覺得本校作重大決定時，能給予教師參與的機會。.....	☐	☐	☐	☐	☐
11.我覺得本校的進修研習會公佈週知。.....	☐	☐	☐	☐	☐
12.我覺得本校對工作不投入教師不敢賦予重任，故減少其工作。.....	☐	☐	☐	☐	☐
13.我覺得本校對工作不投入的教師無罰則，且獎金薪水一樣。.....	☐	☐	☐	☐	☐
14.我覺得表現越佳的教師工作越多，本校也未給予足夠的酬賞。.....	☐	☐	☐	☐	☐

第三部分【組織公民行為量表】請在適當的□中打「✓」

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
1.我面對事情總是注意個人是否有錯誤，並努力不懈完成任務。.....	☐	☐	☐	☐	☐
2.我覺得教育環境不如以前，但是我仍會儘量扮演好教師角色。.....	☐	☐	☐	☐	☐
3.當面對本校工作時，我總是抱持著做好每件事的心態。.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
4.面對本校工作時，我總是要求自己在規定的期限內完成。.....	☐	☐	☐	☐	☐
5.爲了學生有好的表現，我會盡全力。.....	☐	☐	☐	☐	☐
6.我輔導學生會全力以赴。.....	☐	☐	☐	☐	☐
7.我會盡力配合本校舉辦的各種活動。.....	☐	☐	☐	☐	☐
8.我對本校教育活動，會比原定時間更早規劃。.....	☐	☐	☐	☐	☐
9.我對本校舉辦的教育活動，總是做的得比一般的要求更高。.....	☐	☐	☐	☐	☐
10.我對於行政或教學工作，總是以高標準來期許自己。.....	☐	☐	☐	☐	☐
11.我都會主動協助新進的同仁。.....	☐	☐	☐	☐	☐
12.我隨時能夠對周圍的人伸出助人之手。.....	☐	☐	☐	☐	☐
13.我在個人工作結束後，仍會協助其他同事完成工作。.....	☐	☐	☐	☐	☐
14.我常主動提供個人寶貴的經驗給同仁。.....	☐	☐	☐	☐	☐
15.我發現同仁有困難，總是立即出手協助。.....	☐	☐	☐	☐	☐
16.當我的班級要辦活動，我會先稟報學校主管。.....	☐	☐	☐	☐	☐
17.當我承辦本校行政事務時，若有新的做法，我會先稟報主管後才實施。.....	☐	☐	☐	☐	☐
18.我會先取得本校主管同意後才辦理新的班級活動。.....	☐	☐	☐	☐	☐

第四部分【專業承諾量表】請在適當的□中打「✓」

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
1.我會對別人說：「教育」工作是一項值得從事的理想工作。.....	☐	☐	☐	☐	☐
2.我爲了繼續從事教育專業，願意接受教育當局指派的工作。.....	☐	☐	☐	☐	☐

	非常不符合	不符合	普通	符合	非常符合
3.我的「個人目標和價值觀」與「教育目標和價值觀」非常相似。	☐	☐	☐	☐	☐
4.我會很自傲的告訴他人我是教育工作人員。	☐	☐	☐	☐	☐
5.我覺得在生涯選擇上，「教育專業」確能鼓舞我發揮最大潛能。	☐	☐	☐	☐	☐
6.我很慶幸選擇了「教育」這個行業。	☐	☐	☐	☐	☐
7.我最希望從事的專業服務是「教育」。	☐	☐	☐	☐	☐
8.我願意付出額外努力，協助教育風氣改善。	☐	☐	☐	☐	☐
9.我對教育專業是勤奮努力的。	☐	☐	☐	☐	☐
10.為提昇教育專業，我會追求更進步的專業知識。 ...	☐	☐	☐	☐	☐
11.我很關心教育專業的未來發展。	☐	☐	☐	☐	☐
12.為了對教育專業能有更多的貢獻，我願意繼續研究進修。	☐	☐	☐	☐	☐
13.我的專業知識雖足以應付目前教育需要，但繼續進修仍屬必要。	☐	☐	☐	☐	☐
14.就算工作條件相似，要我改行而放棄教育專業是不可能的。	☐	☐	☐	☐	☐
15.放棄教育工作，對我的現狀將會造成很大的影響。	☐	☐	☐	☐	☐
16.長期從事教育工作，對我有很大的益處。	☐	☐	☐	☐	☐
17.當初選擇從事教育工作，確實是我最正確的決定。	☐	☐	☐	☐	☐

問卷結束，謝謝您