

壹、研究動機與目的

前置因素 (antecedent) 就組織行為研究來說，是指為行為提供依據、動機和原因的因素。它們先於行為，是行為者決定行使該行為的原因，其類型包括行為者的知識、信念、價值觀念等。在組織科學中，「微觀現象」嵌套於宏觀情境，而宏觀現象經常通過與更低層次的元素發生交互作用的形式出現。例如組織中成員的行為是在廣泛的組織情境中產生的，成員行為不但受到個人變項的影響，也受到其所處的組織情境的影響，且組織情境往往通過與個人變項發生交互作用而對組織成員行為產生影響 (Liao & Rupp, 2005)，換言之，影響組織成員的前置因素至少包含了個人變項與組織情境變項。此種現象與理論的層次 (level of theory) 的概念發展相符應。所謂理論的層次係指研究者在探究一個變項或理論時，應該注意到該變項與理論在組織情境中鑲嵌結構中的動態關係 (Klein, Dansereau, & Hall, 1994)。Klein等人提到組織的本質是多層次的，個體在組織中的雙邊關係 (dyads)、團體 (groups) 或團隊 (teams) 中工作，並且與組織內外的其他團體互動，這表示跨層次的關係與整個組織行為研究之關係密不可分，組織中至少涉及了個人與團體兩個層次。

初期的組織公民行為前置變項之實證研究，大多集中在組織成員的個人層次 (individual-level)，例如：領導者與部屬關係、工作滿意度、組織公平、領導行為、任務範圍、正面與負面的情感及組織承諾 (吳政達，2005，2007；吳煥烘、方啟陽，2007；陳榮方、黃貞芬，2008；鄭耀男，2003，2004；George & Brief, 1992；Karambayya, 1990；Koys, 2001；MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991；Schnake & Hogan, 1995；Waltz & Niehoff, 1996)，只有少數的研究檢測到團體層次 (group-level) 的變項 (Schnake & Dumler, 2003)。過去研究常常只專注於單一層次的研究，但理論現象的涉及層面，其實往往不只限於組織的一個層次而已。此時，將組織層次的概念納入理論之理解與探討可以幫助我們

更貼近組織中的現實，並進一步了解理論與相關議題的複雜性。Ehrhart (2004) 也認為，在探討組織公民行為時，需要注意到團體層次與個人層次的前置變項之關係，因為團體層次的前置變項可能會透過個人層次的前置變項而對於個人的組織公民行為產生影響。因此，在探究教師組織公民行為的前置變項中，加入團體層次之變項對於個人層次變項之影響有助於更清楚的了解前置變項之關係。

近來在團體層次的變項逐漸受到研究者的重視，但是為了測量更精確的組織公民行為，個人層次或團體層次的變項皆需被考量，在統計方法上，階層線性模式 (Hierarchical Linear Model, HLM) 很適合用來檢測混合決定因素的跨層次模式，分析不同層次的前置變項對於組織公民行為之效果。綜合上述，組織公民行為之研究較少集中在跨層次之應用，因此利用跨層次的模式來探究組織公民行為，根據上述動機，本文的研究目的及研究問題如下：

一、研究目的

(一) 探討個人層次的前置變項 (領導者對部屬交換關係) 對於教師個人組織公民行為的影響，以及工作滿意度對此關係之中介效果。

(二) 探討團體層次之前置變項 (個人／集體主義、權力距離) 對個人層次之前置變項 (領導者對部屬交換關係) 的影響。

(三) 探討團體層次之前置變項 (個人／集體主義、權力距離) 對個人層次之中介因素 (工作滿意度) 的影響。

(四) 探討團體層次的前置變項 (個人／集體主義、權力距離) 對於教師個人組織公民行為的影響。

二、研究問題

(一) 根據研究目的之一，其待答問題為

1. 教師與校長之間的交換關係品質愈好，教師是否會表現出較高的