

壹、前言

俗語說：「助人為快樂之本。」英國研究證實，幫助別人確實會讓自己變得快樂又健康（郭希誠，2010）。Seligman（2002/2009）研究發現「真實的快樂」來自長處和美德的發揮，快樂是來自你智慧的選擇。陳樹菊（2011）認為，從幫助別人當中，收穫最大的是自己。簡言之，幫助別人會覺得快樂，而接受過幫助的人也願意再幫別人，最後形成一個良性循環。

隨著組織公民行為研究的興起，彰顯了不受報酬利益制約的自發性貢獻，充份展現公民美德的人性光明面，符合正向心理學派強調人的美德之探索（Peterson, 2006）。本研究中所探討的教師組織公民行為，乃指組織中的教師，不求組織的獎賞，能仍表現出利他助人的行為（鄭燿男，2004；黃柏勳，2003）。由於教師正面情感回饋的「利他行為」觀點，我們可以稱教師這個職業為助人者的經典代表。然而，教師的教學工作是一項具備專業判斷的複雜活動，所以無法適當地規範教師的工作，於是，組織公民行為對教師的表現就更顯得重要（DiPaola & Hoy, 2005）。因此，教師的組織公民行為與正向心理學的關係究竟為何，令研究者感到關切。職是之故，以下首先介紹組織公民行為的意涵與理論；再者，分析正向心理學的意涵；最後，本研究從利他行為觀點，探討教師組織公民行為對正向心理學之啟示。

貳、教師組織公民行為的意涵分析

根據 Organ 的解釋，組織公民行為（organizational citizenship behavior）基本上是指組織中的個人完全出於個人意願，表現出超越角色標準以外的行為；它是不求組織給予獎賞，仍然能自動自發、利他助人，關心組織績效的行為（Organ, 1988, 1997；黃柏勳，2003；鄭燿男，2004）。另一方面，組織公民行為也是指對同事、學生、校長有所助益的行為，更可以擴而大之，指對學校有所幫助的行為（Feather & Rauter, 2004; Vigoda-Gadot *et al.*, 2007），例如：在未被要求的情形下，教師在下班後願意為了工作繼續留在學校，或是在非工作要求的情況下，協助同事處理困難的事務。

不過，許多學者對組織公民行為的定義，因為不同的情境而有所調整（范熾文、蔡家媛，2007）。根據許多學者的觀點，將教師組織公民行為定義為：教師對學校組織的主觀性認知，心悅誠服的、自發性的表現出超越正式規範要求，而且有利於學校、同事與學生的福祉行為（李新民、陳蜜桃，2007；范熾文、蔡家