

壹、緒論

教師的組織公民行為是教師的自願行為，不是正式的工作要求，所以教師的組織公民行為和行政人員的行為有緊密的關係（Altinkurt & Yilmaz, 2012）。教師的組織公民行為範圍很廣，只要是對組織有益（直接或間接都可），非學校正式要求，而是教師自願付出的行為都是，包括幫同事解決工作上的問題、執行非預期的任務而沒有任何抱怨、幫助維持工作環境的整齊清潔、對外正面宣傳學校、創造好的工作氣氛、減少學校資源的浪費等。Jimmieson、Hannam與Yeo（2010）發現，教師的組織公民行為會提升工作效能，而教師的工作效能有助於提升學生在學校的生活品質。因此，教師的組織公民行為是值得倡導的好行為。

學校的效率與效能來自適當的管理，而適當的管理來自行政人員的領導，以影響與引導教師完成學校任務。行政人員握有權力，能促使教師產生需要的行為，如Altinkurt與Yilmaz（2012）指出，國小教師的組織公民行為與行政人員的權力有關。本研究將探討行政人員的公平作為是否影響國小教師的工作滿意，進而影響國小教師的組織公民行為。

除了組織公平－工作滿意－組織公民行為的探討之外，本研究認為有必要考慮教師的特性，因每位教師對於與行政人員往來，甚至建立合作關係，可能有不同的動機。從過去研究顯示，需求是人類行為的催化劑或激勵因素（張慶勳，1996）。每個合作個體對合作關係的需求，依據Szmigin與Bourne（1998）的看法，可能有所不同，有的個體較在乎經濟面的結果，而有的個體較在乎社會面的相處關係，亦即有的個體較偏向經濟導向，而有的個體較偏向社會導向。經濟

導向與社會導向在Dass與Kumar（2011）的研究也有如此的分類；在Gassenheimer、Houston與Davis（1998）的研究也有類似的概念，其將關係價值分為經濟價值與社會價值。此外，根據公平性對關係品質（滿意度與承諾）的影響力研究中，丁學勤（2006）就指出，過去的研究忽略了個體在關係需求上的差異。學校是由不同特性的教師所組成，特性相異的教師對於組織公平重視的程度，就可能有所不同，進而使得組織公平知覺對組織公民行為的影響有所差異。因此，本研究加入關係導向（經濟導向與社會導向）作為干擾變數，探討組織公平與關係品質（滿意度）的關係，以及滿意度與組織公民行為的關係，此為本研究的主要動機。

此外，國內、外探討組織公平與組織公民行為關係之研究，大多以企業組織為主，少以教育組織為研究對象。因此，本研究將以國民小學的教師為研究對象，以補這方面的不足。本研究以學校組織公平為自變項、工作滿意為中介變項、組織公民行為為依變項、關係導向為干擾變項，以探討這四者的關係，並依據研究結果對提升國民小學教師的組織公民行為提出具體的建議。

貳、文獻探討與假說

在文獻探討的內容上，乃分成四個單元，分別是「組織公平與工作滿意」、「工作滿意與組織公民行為」、「關係導向對組織公平與工作滿意之干擾」及「關係導向對工作滿意與組織公民行為之干擾」來探討國民小學（後稱國小）教師知覺的組織公平、工作滿意與組織公民行為間的關係及其受干擾變項影響的程度。