

壹、緒論

在組織行為的研究中，組織成員的工作表現（job performance）常為研究的焦點，其中多數圍繞在反績效行為（counterproductive work behavior, CWB）與組織公民行為（organizational citizenship behavior, OCB）兩個向度（Dalal, 2005; Rotundo & Sackett, 2002; Sackett, 2002; Viswesvaran & Ones, 2000）。國內在OCB的研究相當豐富（經國家圖書館臺灣期刊論文索引系統查詢以OCB為篇名或關鍵字的研究計有182筆），但在CWB與其他變項之相關研究，卻付之闕如。至於CWB與OCB二者間的關係，國內亦甚少著墨，然而，國外研究已具概念性與實證性地探討兩者之關係（Dalal, 2005; Dineen, Lewicki, & Tomlinson, 2006; Judge, LePine, & Rich, 2006）。相關研究發現，CWB與OCB可視為兩種相反的行為表現，亦即CWB與OCB是同一向度相對的兩端（Dalal, 2005; Spector, Bauer, & Fox, 2010）。也就是說，CWB與OCB呈現對比關係，認為CWB的假設係建立在組織成員不當的負面行為，而OCB則屬於有助於組織績效的角色外正面行為（Organ, 1997）。學校組織中，教師亦有可能從事CWB，但甚少研究對其提出討論。此外，多數研究認為在企業組織出現的CWB，亦有可

能以其他形式出現在學校組織中。故而探討國內學校組織中教師CWB之內涵及其與OCB之間的關係，為研究動機一。

Dalal（2005）在後設分析研究中指出，在CWB與OCB的文獻回顧中，探討的前置變項概括為情緒（emotion）、責任感（conscientiousness）、組織公平（organizational justice）；其中情緒與責任感屬於個人層面變項（Martinko, Gundlach, & Douglas, 2002; Sackett, Berry, Wiemann, & Laczko, 2006），而組織公平則歸屬於組織層面變項（Bodla & Danish, 2009; Conlon, Meyer, & Nowakowski, 2005; Martinko et al., 2002）。直至Rosen（2006）針對組織政治知覺進行後設分析的研究發現，其對於OCB會產生負向的關係，而組織政治知覺對CWB則有直接、正向的影響。故歸納影響CWB與OCB的前置變項可區分為個人層面的情緒與責任感，以及組織層面的組織公平與組織政治。根據Spector為主的研究，認為CWB是基於對有壓力的組織環境的一種情緒基礎的反應（Chen & Spector, 1992; Fox & Spector, 1999; Storms & Spector, 1987）。Spector與Fox（2002）以情緒為核心探究其對CWB與OCB的影響，指出正向情緒會促成OCB。足見探討正向情緒對教師CWB與OCB之影響應一併檢視才能窺視全貌，此為研究動機

之二。

Mount、Ilies和Johnson（2006）研究發現，預測成員是否從事OCB或CWB，非受能力相關因素的影響，而是由個人的人格特質所造成。這是因為個體能夠有意識地選擇是否從事這些行為。有關個人人格特質多數採用五大人格特質（big five personality traits）的分類，其中責任感屬於人格特質分類中最為重要且穩定的指標，適用於各種不同工作脈絡中，對於預測組織行為具有高度決定性的角色（Berry, Ones, & Sackett, 2007）。綜觀Organ和Ryan（1995）、Borman、Penner、Allen和Motowidlo（2001）、LePine、Erez和Johnson（2002）、Salgado（2002）、Dalal（2005）等相關研究，指出責任感與CWB具有負向關係，與OCB則具有正向關係；換言之，富有責任感的人通常會從事OCB，而無責任感的人較常會從事CWB。綜上所述，本研究欲探討責任感對教師從事CWB和OCB的影響，此為研究動機之三。

至於組織層面中，組織公平的觀點認為，CWB是根基於經驗到不公平的認知基礎的反應（Greenberg, 1990; Skarlicki & Folger, 1997; Skarlicki, Folger, & Tesluk, 1999）。其重點在對於不公平的知覺，如受到委屈對CWB的影響（Aquino, Tripp, & Bies, 2001; Bies & Tripp, 2001; Greenberg & Alge, 1998;

Kim, Smith, & Brigham, 1998）。誠如Greenberg（1990）從組織公平的觀點所言，認為CWB是基於經驗到不公平的認知。Organ和Konovsky（1989）研究發現，公平知覺對於OCB有較高的預測力，Williams、Pitre與Zainuba（2002）的研究指出，組織公平與OCB有正向關係。故本研究將探究組織公平同時對教師CWB與OCB的影響，此為本研究動機之四。

另外，政治行為實踐在職場上即指權力關係與運用影響力的策略（Vigoda-Gadot, 2007），目的就是要獲取稀有資源並利用各種行動影響組織的決策、人事升遷與酬賞（Dhar, 2009）。高度組織政治使得酬賞易與權力、關係及其他較主觀的因素掛勾（Chang, Rosen, & Levy, 2009），因此，成員很難預測自己的行為是否會在政治的工作脈絡中獲得酬賞，而且也很有可能認為「表現」和「獎懲」的關係並不高，可能形成阻礙型的工作壓力，如此的知覺會降低成員的工作表現（Danaeefard, Balutbazeh, & Kashi, 2010）。研究發現，組織政治與工作滿意度、組織承諾、工作表現及OCB呈現負向關係，近期研究則認為組織政治會提高工作退縮、工作疏忽、曠職、隱瞞訊息或報復行為和沮喪、怠工或離職傾向，也會造成焦慮和工作壓力（Chang et al., 2009; Ram & Prabhakar, 2010; Vigoda-Gadot,