

第一章 緒論

第一節 研究動機

近幾年來，師資培育多元化與多元入學方案的實施以及九年一貫課程改革之推動，使得國內教育環境及生態正處於轉型期，尤其九年一貫課程改革幅度很大，影響層面廣泛，在各方高度期許下，教育部以「化不可能為可能之精神」試圖完成這一項不可能之任務（單文經，2003）。教育改革蘊含著實踐教育理想的渴望，然而實際上，在學校中，若要落實教育理念政策及課程改革，關鍵在於教師是否能理解與接受課程改革的理念與作法，進而表現在支持這個改革的行動上。另外，學校若欲達成教育目標、提昇學校效能以及塑造適合學習環境，亦需要教師的支持與配合，教師實為推動教育搖籃的手，教師是學校裡重要的人力資源。

行為學派的管理理論認為「人」是組織的重心，研究以人和群體為中心，此主張促使企業界對人力資源的重視（王裕南等，1989）。人是組織裡的重要資源，一個組織若要達成目標且發揮效能，有賴於組織成員的支持，組織亦必須對成員有充分了解。研究組織成員的組織行為，有助於組織對成員的瞭解與掌握，如此組織目標較能成功地達成。而學校也是一種組織，教師是學校裡重要的人力資源，研究教師的組織行為，可以使學校管理階層更能掌握及了解教師，教師若能理解學校的理念與作法，視學校組織為團隊，則有助於提昇學校的效能。

組織的效能有賴於組織成員的支持與盡力。然而成員的組織行為中，有一種是組織成員自願展現非組織契約所規定的行為，是屬於角色外非義務的自發行為，此行為不受組織獎懲機制的規範，但對組織績效而言極具有正面的意義，

大體而言，此行為能提昇組織效能。這種行為由 Bateman 和 Organ (1983) 首先提出，稱之為「組織公民行為」(organizational citizenship behavior)。

1988 年 Organ 的經典著作「組織公民行為」(*Organizational citizenship behavior :The good soldier syndrome*)問世後，國內外有關組織公民行為的研究，絡繹不絕。尤其在企業、人力資源管理研究方面，更備受注目。但研究對象多是針對私人企業或者公營事業部門的研究，關於學校組織的研究較少。國外對學校組織進行的研究，始自 2001 年 Dipaola 和 Tschannen-Moran 對學校進行組織氣氛與組織公民行為相關研究。而觀察國內目前的研究情形，學校組織公民行為的研究篇數不多，所累積的研究與成果仍相當缺乏不足。因此，研究者想對學校組織做進一步研究，以了解目前國民中學教師組織公民行為現況如何，為本研究動機之一。

Smith、Organ 與 Near (1983) 對組織公民行為的前置因素進行探討，認為影響組織公民行為的因素可以分為兩類，工作環境因素與人格特質因素。目前國內學校組織公民行為的實證研究，大部分是針對校長領導或工作環境的探討。除了鄭耀男 (2002) 研究組織公正、社會交換關係、個人與組織適配、工作滿意與組織公民行為的關係外，其他相關研究為組織公平 (邱麗蓉，2003)、組織氣候 (黃柏勳，2004)、組織文化 (李政翰，2004) 以及校長領導型態 (曾進發，2004；黃柏勳，2004；謝佩鴛，2000)。關於教師人格特質與學校組織公民行為兩者是否存在相關性？目前國內尚無具體的實證研究。

研究組織行為，必須要了解個人行為，而人格具有影響個人行為的作用。人格心理學特質論者認為，運用人格特質可以相對穩定的推測、解釋個人行為的發生。由國內前人的研究可知，藉由工作環境的改善及正向的組織氣氛有助於教師表現組織公民行為，但鄭耀男 (2002) 認為，如果組織公民行為與教師

人格特質差異有關的話，那麼學校想要促進教師組織公民行為的表現，其實校長或學校組織也會有難以致力之處。如此則突顯了研究教師人格特質與組織公民行為的重要性。故想要實證國中教師人格特質是否與組織公民行為有關，為本研究動機之二。

在九年一貫課程改革中，新課程為培養學生具備帶著走的基本能力，將傳統的學科統整為七大學習領域，加強合科教學與協同教學，重視學校本位課程的發展，賦予學校教師更多元的自主權，包括自編教材等。教師被期待成為教育課程改革的行動者，賦予新時代的角色，面對社會對教師的期望，教師之角色調整從「官方課程的執行者」轉換成「課程的設計者」，從「被動的學習者」轉換成「主動的研究者」，從「知識的傳授者」轉換成「能力的引發者」(王嘉陵, 2003)。一般學校的文化具有孤立、保守與懼變等特性，容易使教師對於任何課程改革採取消極的態度。所以這種教育上的大改革要成功，除了制度配合完整的配套措施外，還需要有相當充足的時間做準備。然而，大部分的教師認為，九年一貫「教育環境系統」目前並無法充分支援九年一貫課程改革，且課程改革所牽涉的人事、經費、觀念、制度層面因素太廣，因而配套措施所能發揮的功能畢竟有限(單文經, 2003)。

誠如 Organ (1988) 所言，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，可能很難有效達成組織目標，而必須仰賴員工主動執行某些角色以外的行為，以補角色定義之不足並促進組織目標之達成。九年一貫課程改革在「教育環境系統」無法充分支援，以及配套措施僅能發揮有限功能的情況下，所需要的正是憑藉著學校組織當中公民的力量，教師具備熱忱展現組織公民行為，以協助學校提升改革困境中學校教育品質與教育目標之達成。

九年一貫課程推行四年來，事實上已出現理想與實際情形有所落差(彭富

源，2005）。九年一貫課程的改革，導致部分學習領域時間縮減，授課時數不足以完整陳述教材，在此情況下，每每仰賴教師盡其所能，視學生之需求進行補救教學或課程之加深及加廣；另外，課程設計主張以課程統整與合科教學為訴求，立意雖佳，但師資培訓及教科書之編輯無法服膺統整原則，教師執行統整合科教學，確實困難重重，此時，更要仰賴教師發揮「做中學」的精神，彼此之間不吝於互相協助，提供經驗交流與分享，進行對話與分工。如此轉換教師傳統角色成為課程的設計者、主動的研究者以及能力的引發者，教師於改革困境中，這種心力的奉獻與付出，正是組織公民行為所彰顯的精神與內涵。

組織公民行為其特性雖然隱約、難以測量、容易被忽略或者微不足道，但卻有潤滑組織社會運作的機能，可彈性應變工作中不可預知的偶發事件（Smith、Organ & Near，1983）。基於上述，瞭解教師組織公民行為仍具有可研究性，因此研究者想要藉由人格特質與組織公民行為的研究，以幫助學校領導者了解影響教師組織公民行為的因素，激發教師之組織公民行為，提昇學校組織效能與教學品質。希望藉由此研究，提供學界研究和學校安排實務活動之參考，此為本研究動機之三。

第二節 研究目的

基於上述研究動機，本研究以南投縣地區國民中學教師為研究對象，探討教師個人背景變項、人格特質與其組織公民行為關係，研究目的臚陳如下：

- 一、了解學校教師之人格特質與其組織公民行為現況。
- 二、探討教師之個人背景變項與其組織公民行為的關係。
- 三、探討教師之人格特質與其組織公民行為的關係。
- 四、探討教師之個人背景變項與人格特質對組織公民行為的預測力。
- 五、依據研究結果，了解影響教師組織公民行為的因素，提供學界研究和學校安排實務活動之參考。

第三節 研究問題與假設

壹、研究問題

依據研究目的，本研究問題如下：

- 問題一、國民中學教師之人格特質與組織公民行為現況如何？
- 問題二、國民中學教師之組織公民行為是否因個人背景變項不同而有差異？
- 問題三、國民中學教師之組織公民行為是否因人格特質不同而有差異？
- 問題四、國民中學教師之人格特質與其組織公民行為是否相關？
- 問題五、國民中學教師之個人背景變項與人格特質對組織公民行為是否有顯著的預測力？

貳、研究假設

依據研究目的與研究問題之探討，本研究在驗證下列假設：

假設一、國民中學教師之個人背景變項與組織公民行為有顯著差異。

假設1-1：組織公民行為因教師的性別不同而有顯著性差異。

假設1-2：組織公民行為因教師的服務年資不同而有顯著性差異。

假設1-3：組織公民行為因教師的婚姻狀況不同而有顯著性差異。

假設1-4：組織公民行為因教師的學校規模不同而有顯著性差異。

假設1-5：組織公民行為因教師的擔任職務不同而有顯著性差異。

假設二、國民中學教師之人格特質與組織公民行為有顯著差異。

假設2-1：組織公民行為因教師的神經質特質不同而有顯著性差異。

假設2-2：組織公民行為因教師的外向性特質不同而有顯著性差異。

假設2-3：組織公民行為因教師的開放性特質不同而有顯著性差異。

假設2-4：組織公民行為因教師的和善性特質不同而有顯著性差異。

假設2-5：組織公民行為因教師的嚴謹自律特質不同而有顯著性差異。

假設三、國民中學教師之人格特質與組織公民行為有顯著相關。

假設3-1：教師之神經質特質與組織公民行為有顯著相關。

假設3-2：教師之外向性特質與組織公民行為有顯著相關。

假設3-3：教師之開放性特質與組織公民行為有顯著相關。

假設3-4：教師之和善性特質與組織公民行為有顯著相關。

假設3-5：教師之嚴謹自律性特質與組織公民行為有顯著相關。

假設四、國民中學教師之個人背景變項、人格特質對組織公民行為具有預測作用。

假設4-1：教師之個人背景變項、人格特質對主動助人有顯著預測力。

假設4-2：教師之個人背景變項、人格特質對教學敬業有顯著預測力。

假設4-3：教師之個人背景變項、人格特質對關懷學生有顯著預測力。

假設4-4：教師之個人背景變項、人格特質對奉公無私有顯著預測力。

假設4-5：教師之個人背景變項、人格特質對認同學校有顯著預測力。

第四節 名詞釋義

壹、人格特質

人格特質指個人的潛在傾向或特徵，這些特徵可以用來說明行為的規律性和一致性；人格特質也是關於個人的行為、知覺與思維等特性的簡單描述(張春興, 1989)。本研究所定義的人格特質，係根據 McCrae 和 Costa (1992) 的五大人格特質 (NEO-FFI) 模式。個人特質可以分為神經質、外向性、開放性、和善性及嚴謹自律性等五個向度。操作型定義是指教師在「個性自評量表」中，五個分量表的得分即代表教師五種人格特質傾向強度。其各分量表說明如下：

1. 神經質：指在煩惱經驗上，對於調適良好到情緒不穩定的評量，能鑑定具有心理壓抑、不切實際的理念，和過度欲求、衝動，不健全的因應反應等傾向的人。操作型定義是指教師在「個性自評量表」上神經質向度的得分，受試者在此向度得分越高，代表受試教師神經質特質

強度越強。

2. 外向性：指對於人際交互作用及強度量之評量，對活動水平、刺激需求、歡樂的能量等的評量。操作型定義是指教師在「個性自評量表」上外向性向度的得分，受試者在此向度得分越高，代表受試教師外向性特質強度越強。
3. 開放性：指對於主動追求經驗、體認經驗，以及對陌生事務的容忍和探索能力的評量。操作型定義是指教師在「個性自評量表」上開放性向度的得分，受試者在此向度得分越高，代表受試教師開放性特質強度越強。
4. 和善性：衡量一個人在思想、情感和行動上，從同情到反對的連續向度中之人際取向程度。操作型定義是指教師在「個性自評量表」上和善性向度的得分，受試者在此向度得分越高，代表受試教師和善性特質強度越強。
5. 嚴謹自律性：衡量一個人的組織性、堅毅性以及目標傾向行為的動機。操作型定義是指教師在「個性自評量表」上嚴謹自律性向度的得分，受試者在此向度得分越高，代表受試教師嚴謹自律特質強度越強。

貳、教師組織公民行為

組織公民行為是「組織的正式酬賞制度未直接承認，但是整體而言，有益於組織運作及促進組織成效的各種自發行為 (Organ, 1988)」。本研究界定的教師組織公民行為，係指教師展現超越正式角色規範的積極態度與進取行為，以及利他與利於學校組織的自發行為。操作型定義是指教師

在「組織公民行為問卷」中的得分，受試者在教師組織公民行為問卷中得分越高，代表受試之教師其組織公民行為的表現愈佳。

組織公民行為問卷共有五個構面，分別是：

- 1.主動助人：指教師在學校人際互動中，願意主動展現協助同事之利他行為。操作型定義是指教師在問卷中主動助人構面的得分，受試教師在此構面得分越高，即代表越能表現出主動助人的行為。
- 2.教學敬業：指教師個人的行為克盡職責，盡力扮演教師角色做好教學工作。操作型定義是指教師在問卷中教學敬業構面的得分，受試教師在此構面得分越高，即代表越敬業。
- 3.關懷學生：指教師積極為學生著想，認為對學生有利的行為就願意額外奉獻，努力去做。操作型定義是指教師在問卷中關懷學生構面的得分，受試教師在此構面得分越高，即代表越關懷學生。
- 4.奉公無私：指教師能公正無私，不會利用學校資源或利用上班時間謀取私利、處理個人私事。操作型定義是指教師在問卷中奉公無私構面的得分，受試教師在此構面得分越高，即代表越不會謀己私利。
- 5.認同學校：指教師積極參與且願意維護學校的形象，以及主動提出建設性的改善方案。操作型定義是指教師在問卷中認同學校構面的得分，受試教師在此構面得分越高，即代表越認同學校。

第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

本研究旨在探討國民中學教師人格特質與組織公民行為的關係。在研究地區及對象的選擇上，僅以南投縣的國民中學教師為研究對象。本研究範圍以南投縣公立國民中學為限，包含縣立國民中學及縣立完全中學國中部，故不包含縣內私立中學。

在研究內容方面，僅探討教師個人背景、教師人格特質與組織公民行為關係等變項。對於其他影響組織公民行為之變項如組織承諾、工作滿足、工作價值觀、組織氣候知覺、組織文化、組織公平和校長領導方式等都不列入研究內容。

貳、研究限制

在研究對象方面，因限於時間及人力，本研究無法將研究對象普及為台灣地區。僅以南投縣所屬國民中學為研究母群，故難發揮將研究成效類推至南投縣以外地區的功效。

此外，在測量工具的部份，受試者社會認可性傾向的控制，可能會降低人格特質量表及組織公民行為問卷的效度，只能假定研究對象受試時是誠實地作答，此亦為本研究在工具使用上之限制。

在文獻探討方面，目前國內外關於研究學校組織公民行為的文獻極少，所以在組織公民行為之文獻分析上，大多以一般組織之文獻為基礎做探討，為本研究文獻探討之限制。