

壹、前言

隨著組織結構變革與成員自主性以及責任之提升，成員的自發性表現在商業環境中更顯重要，甚至被視為有效能組織之基本要件（Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000；Hoffman, Blair, Meriac, & Woehr, 2007），而在商業與組織領域中之研究組織公民行為極為豐富，然而在教育情境之組織公民行為卻較為缺乏（Oplatka, 2006）。雖然在教育領域中少有研究教師之組織公民行為，但教師卻是極為重要的職業之一（Jimmieson, Hannam, & Yeo, 2010），教師之行為嚴重影響學生之發展，過去任務績效導向之表現已不足以預測學校效能（Bogler, & Somech, 2004）。在教育情境中，成員的自願行為，即角色外行為與正式規範角色同等重要（Mohammad, Habib, & Zakaria, 2010）。故學校若要達其效能，則更須促使教師自願為組織達組織公民行為（Somech & Drach-Zahavy, 2000）。Bogler與Somech（2004）亦認為從事教師組織公民行為才是提升學生與學校之價值所在。

許多研究（Bateman & Organ, 1983；Smith, Organ, & Near, 1983; Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006）指出個體特徵如態度變項（employee attitudes）等對教師組織公民行為具有不同程度之影響。其中，在組織承諾方面，Dalal（2005）後設分析歸納出組織承諾被使用來解釋組織公民行為的因素之一。故組織承諾常作為預測組織公民行為的重要變項（O'Reilly & Chatman, 1986; Williams & Anderson, 1991）。

總而言之，成員從事正向的組織公民行為，不僅提升組織效能，亦增加服務對象之滿意度（Podsakoff & Mackenzie, 1994），而學校組織建立成功的基礎在於教師自願從事超越其角色期望的行為（DiPaola & Tschannen-Moran, 2001）。Christ、van Dick、Wagner與Stellmacher（2003）提到在教師組織公民行為發展中，一個成功的組織在於其成員超越其本身正式工作規範責任，不受時間與經歷之限制，而能盡力完成任務（Meh, & Nasurdin, 2009）。由此，研究教師組織承諾與教師組織公民行為之關係有其必要性。

貳、文獻探討

一、教師組織公民行為內涵

隨著時代之演進，組織的發展已從過去恪遵階層結構與成員任務，轉變成以