

國立政治大學教育行政與政策研究所
碩士論文

指導教授：吳政達 博士

教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係研究：
結合後設分析與結構方程模式之應用

**A Study of Relationship among Organizational Commitment,
Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior for
teachers: An Combining application of Meta-analysis and
Structure Equation Modeling**

研究生：王于甄 撰

中華民國 108 年 7 月

謝 辭

轉眼之間，走到畢業的最後一哩路，從政大教育系到政大教政所，在熟悉的井塘樓裡學習成長茁壯，期許自己未來能持續在教育行政領域貢獻所學。

論文得以完成，首先要感謝指導教授吳政達教授，在學術研究上給予指導，在行政實務工作上的勉勵和支持，讓我在專業領域和工作上都有所成長。另外也要特別感謝論文口試委員郭昭佑教授、閻自安教授、蕭霖教授及湯家偉教授，給予論文研究精闢的見解和建議，使得此論文得以更臻完善。

感謝所有師長們的諄諄教誨，得以學習到博大精深的教育專業知識，謝謝秦夢群教授課堂上傳授專業知識，用溫暖的話語勉勵著大家；謝謝湯志民教授在學校建築及教育行政實務上精闢的教學，以及勤奮認真的工作態度，讓人受益匪淺；謝謝張奕華教授在研究方法與論文寫作上的指導，奠定研究論述良好的根基；謝謝陳榮政教授在國際教育領域上深入淺出的教學，以及平日的關懷勉勵；特別感謝莊姐，總是溫暖細心的照顧著大家，在行政上及時給予協助。

同時，也要感謝為我加油打氣並督促鞭策我的朋友們、同事們、教政所同學們、學長姐和學弟妹、吳老師助理群們，因為有你們的協助，才能順利完成研究所的學業。

最後，感謝我的家人，還有你，謝謝你們成為我最強而有力的後盾，無條件的支持和陪伴，相信研究所畢業不是結束，而是另一段旅程的開始，期許自己未來持續學習精進，在教育的道路上繼續加油前進。

王于甄 謹誌于 2019 年 8 月

教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係研究：

結合後設分析與結構方程模式之應用

摘要

本研究結合「後設分析」與「結構方程模式」兩項研究方法進行分析，其中後設分析方法部分共採納國內外共 66 篇「教師組織承諾與組織公民行為」、「教師工作滿意度與組織公民行為」與「教師組織承諾與」的相關研究，以探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為三者變項之間的相關性，接著再利用後設分析結果所求取之相關係數，使用結構方程模式作為理論驗證工具，檢驗本研究所假定之教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為各變項之間的模式適配度，更進一步探討教師組織承諾是否透過工作滿意度作為中介變項影響組織公民行為及其中介效果，就研究方法分別說明其分析結果：

一、在隨機效果模式下，教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為三者變項之間的相關性，說明如下：

(一)教師組織承諾與組織公民行為的平均效應值為 0.7121，表示兩者之間具有顯著的正向相關，教師組織承諾對組織公民行為具有中高程度的影響，若教師組織承諾的程度愈高，則教師會有較高的組織公民行為。

(二)教師工作滿意度與組織公民行為的平均效應值為 0.6300，表示兩者之間具有顯著的正向相關，教師工作滿意度對組織公民行為具有中高程度的影響，若教師工作滿意度的程度愈高，教師將展現出更多的組織公民行為。

(三)教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值為 0.8259，表示兩者之間具有顯著的正向相關，教師組織承諾對組織公民行為具有中高程度的影響，若教師組織承諾的程度愈高，則教師會有較高的組織公民行為。

二、透過結構方程模式驗證教師組織承諾對組織公民行為具有正向顯著影響；教師組織承諾對工作滿意度具有正向顯著影響；教師工作滿意度對組織公民行為具有正向顯著影響，且組織承諾會透過工作滿意度作為中介變項影響組織公民行為。

最後，根據研究發現提出具體建議，以供教師、學校、教育行政單位及未來研究者參考。

關鍵詞：組織承諾、工作滿意度、組織公民行為、後設分析、結構方程模式

A Study of Relationship among Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior for teachers: An Combining application of Meta-analysis and Structure Equation Modeling

Yu-Chen, Wang

Abstract

The purpose of this study is to understand the relationships among teachers' organizational commitment, job satisfaction, and organizational citizenship behavior. The present research combines meta-analysis and structure equation modeling as a methodology based on the findings of 66 studies on the relationships between teachers' (a) organizational commitment and organizational citizenship behavior, (b) job satisfaction and organizational citizenship behavior, and (c) organizational commitment and job satisfaction. Using the correlation coefficient obtained from the meta-analysis result and applying structure equation modeling as a tool of theory verification, the model fit assumed in this study among the relationships and the mediating effects of job satisfaction on organizational commitment and organizational citizenship behavior are examined. The main findings of this study are summarized as follows:

1. In the random-effects mode, the average effect value of teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior is 0.7121. The relationship between teachers' organizational commitment and organizational citizenship behavior has a significantly positive effect on the mean effect size of outcomes.

2. In the random-effects mode, the average effect value of teachers' job satisfaction and organizational citizenship behavior is 0.6300. The relationship between teachers' organizational commitment and organization citizenship has a significantly positive effect on the mean effect size of outcomes.
3. In the random-effects mode, the average effect value of teachers' organizational commitment and job satisfaction is 0.8259. The relationship between teachers' organizational commitment and organizational citizenship has a significantly positive effect on the mean effect size of outcomes.
4. By using the structural model, we conclude that teachers' organizational commitment has a significantly positive effect on organizational citizenship behavior and job satisfaction, and teachers' job satisfaction has a significantly positive effect on organizational citizenship behavior and a moderate effect on organizational commitment and organizational citizenship behavior.

Finally, on the basis of the conclusion, this study proposes suggestions for teachers, schools, educational authorities, and future research.

Keywords : organizational commitment, job satisfaction, organizational citizenship behavior, meta-analysis, structure equation modeling

目 錄

第一章 緒論	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與待答問題.....	4
第三節 相關名詞釋義.....	5
第四節 研究流程.....	7
第五節 研究範圍與限制.....	10
第二章 文獻探討	13
第一節 組織承諾之重要內涵.....	13
第二節 工作滿意度之重要內涵.....	18
第三節 組織公民行為之重要內涵.....	23
第四節 組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係探討.....	28
第三章 研究方法	33
第一節 研究架構與假設.....	33
第二節 研究程序.....	35
第三節 資料分析與處理.....	39
第四章 研究結果分析與討論	45

第一節 基本統計量分析	45
第二節 教師組織承諾與組織公民行為相關性之後設分析	50
第三節 教師工作滿意度與組織公民行為相關性之後設分析	57
第四節 教師組織承諾與工作滿意度相關性之後設分析	64
第五節 教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之結構方程模式 ..	72
第六節 研究假設驗證結果	76
第五章 結論與建議	79
第一節 研究結論	79
第二節 研究建議	82
參考文獻	85

表目錄

表 1	國內研究者對組織承諾的定義彙整表	15
表 2	國內常用的組織承諾測量量表彙整表	17
表 3	國內常用的工作滿意度測量量表彙整表	22
表 4	國內研究者對組織公民行為的定義彙整表	25
表 5	國內常用的組織公民行為測量量表彙整表	26
表 6	研究資料篩選統計表	37
表 7	各觀察變項之分析篇數	38
表 8	教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為相關研究之文獻摘要表	46
表 9	教師組織承諾與組織公民行為相關摘要表	51
表 10	教師組織承諾與組織公民行為之敏感性分析摘要表	52
表 11	教師組織承諾與組織公民行為之剪補法摘要表	55
表 12	教師組織承諾與組織公民行為之 Egger 與 Begg 考驗摘要表	56
表 13	教師工作滿意度與組織公民行為相關摘要表	58
表 14	教師工作滿意度與組織公民行為之敏感性分析摘要表	59
表 15	教師工作滿意度與組織公民行為之剪補法摘要表	62
表 16	教師工作滿意度與組織公民行為之 Egger 與 Begg 考驗摘要表	63

表 17	教師組織承諾與工作滿意度相關摘要表	65
表 18	教師組織承諾與工作滿意度之敏感性分析摘要表	67
表 19	教師組織承諾與工作滿意度之剪補法摘要表	70
表 20	教師組織承諾與工作滿意度之 Egger 與 Begg 考驗摘要表	71
表 21	結構方程模式分析結果表	74
表 22	後設方法之研究假設驗證結果表	76
表 23	結構方程模式方法之研究假設驗證結果表	77



圖目錄

圖 1	研究流程圖	7
圖 2	研究架構圖	33
圖 3	教師組織承諾與組織公民行為之森林圖	51
圖 4	教師組織承諾與組織公民行為之敏感性分析森林圖	54
圖 5	教師組織承諾與組織公民行為之漏斗圖與剪補後漏斗圖	55
圖 6	教師組織承諾與組織公民行為之 Egger 與 Begg 漏斗圖	56
圖 7	教師工作滿意度與組織公民行為之森林圖	58
圖 8	教師工作滿意度與組織公民行為之敏感性分析森林圖	61
圖 9	教師工作滿意度與組織公民行為之漏斗圖與剪補後之漏斗圖	62
圖 10	教師工作滿意度與組織公民行為之 Egger 漏斗圖與 Begg 漏斗圖 ..	63
圖 11	教師組織承諾與工作滿意度之森林圖	66
圖 12	教師組織承諾與工作滿意度之敏感性分析森林圖	69
圖 13	教師組織承諾與工作滿意度之漏斗圖與剪補後漏斗圖	70
圖 14	教師組織承諾與工作滿意度之 Egger 與 Begg 漏斗圖	71
圖 15	結構方程模式路徑係數圖	73
圖 16	結構方程模式 t 值圖	73

圖 17 組織承諾指向組織公民行為路徑係數圖 74



第一章 緒論

本研究以「教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係研究：結合後設分析與結構方程模式之應用」為題，旨在瞭解國內有關教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關性，以及探究工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中是否具有中介效果，本章共分為五節，第一節為研究動機；第二節為研究目的與待答問題；第三節為相關名詞釋義；第四節為研究流程；第五節為研究範圍與限制。

第一節 研究動機

本研究旨在探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係。茲將研究動機分述如下：

人力資源是具有價值的組織資本，且能在知識經濟中使組織具備競爭力並創造優勢，更有利於組織運作並能提高組織效能，因此成為經營組織的重要關鍵，而其中組織公民行為更是備受關注，部屬除履行自身職責外，亦願意為組織貢獻付出最大努力，將為組織帶來績效(Jenaabadi, Okati, & Sarhadi, 2013)。

過去研究有關組織公民行為的前置變項，主要可分為四大類別，分別為個人特性、工作特性、組織特性及領導行為。個人特性包含態度和認知；工作特性包含酬賞和工作本質；組織特性包含團體凝聚力和感受團體支持；領導行為則包含闡明組織願景並促進成員接受組織目標，其中最常列入研究前置變項的如組織承諾、工作滿意度和組織公平，研究結果皆顯示與組織公民行為具有正相關(Azmi, Desai, & Jayakrishnan, 2016)。

在教育領域中，教育的品質取決於教師的良窳，各項教育政策的核心目標皆希冀達成提升教師教學效能，以強化學生學習表現，促進國民素質提升，培養優質人才，進而提升國家競爭力為最終目的，而其中最重要的關鍵角色即為教師，若其能秉持教育熱情，在教育崗位上付出與奉獻，一同與學校創造優質的學習環境，共同為成就每位學生而努力，將有助於政策成功推動，因此如何讓教師願意為學生學習付出，能以學生為中心，針對學習需求和學習差異給予適性教育，利用課餘時間指導學生，蒐集補充教材豐富課程內容，共同為學校發展特色等利於組織發展運作之行為，而上述行為皆屬非義務性的自發行為，未規定於工作契約中，超出其職責範圍，但確實能提升組織績效，對組織更具正面影響，即為組織公民行為，因此探究教師組織公民行為之重要內涵，此為研究動機之一。

組織承諾係為個體對於組織具有情感上的忠誠，願意為組織投入於工作的態度與表現，更是影響組織效能的一大因素，因此有效提升成員的組織承諾，藉此促進組織績效（吳清山、林天祐，2005），學校場域亦需思考如何引發並強化教師對學校的承諾，使得學校運作更具效能，共同為學生學習努力，更是教育研究一大重要課題，因此探討教師組織承諾的內涵及其對教師組織公民行為的影響，此為研究動機之二。

工作滿意度在人力資源管理是最常被研究的主题，許多研究已證實工作滿意度能有效促進組織效率及提升組織效能，組織的成敗即取決於部屬的態度、行為和結果，領導者若能改善工作環境，讓部屬感受到滿足感，藉此激勵部屬並激發動機，使其能認同組織目標(Sahito & Vaisanen, 2017)，定能提升組織績效，同樣地學校領導者也面臨相同的難題，如何提升教師工作滿意度，進而有助於學校發展運作並強化學生學習品質，因此探究教師工作滿意度的內涵及其對教師組織公民行為的影響，此為研究動機之三。

教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的概念如何善用於學校場域中，因學校組織特性與教師身分的重要性，無法直接適用企業組織中的任務績效導向的概念，學校教育組織不以營利為目的，而是提供公共利益的服務，被賦予傳遞知識的使命，且教師教學工作更影響學生學習品質與學校整體運作發展，因此本研究以教師為研究對象探討組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係，並瞭解工作滿意度是否在組織承諾與組織公民行為的關係中具有中介效果。

國內外過去有關組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係的研究，針對不同研究身分別的研究對象如企業員工、警消人員、公務人員、護士及教師等，大多使用問卷調查方法，以探究三者變項之間的相關程度，研究數量已達一定規模，因此本研究將透過蒐集國內外過去文獻進行後設分析，統整教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關結果，同時結合結構方程模式統計方法驗證本研究所建立三者變項關係的模式，探究其關係假設是否成立及檢定模式的適配程度，此為研究動機之四。

第二節 研究目的與待答問題

壹、研究目的

本研究旨在探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的關係，進一步提出相關具體建議，俾利提供未來教育現場及教育行政機關參考。接續前述研究背景與動機，本研究目的說明如下：

- 一、透過彙整國內外的相關研究進行後設分析，探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為三者變項之間的相關性。
- 二、利用後設分析結果所求取之相關係數，使用結構方程模式作為理論驗證工具，檢驗教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為各變項之間的模式適配度。
- 三、探討教師組織承諾是否透過工作滿意度作為中介變項影響組織公民行為，及其中介效果。
- 四、根據研究結果，提出結論與建議，以供學校與教育行政機關，以及後續研究者之參考。

貳、待答問題

根據前述研究動機與目的，本研究探討的具體問題如下：

- 一、教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為各變項之間的相關情形為何？
- 二、本研究所建立的教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之間的模式適配度為何？
- 三、教師組織承諾透過工作滿意度作為中介變項影響組織公民行為的中介效果為何？

第三節 相關名詞釋義

壹、組織承諾

組織承諾 (organizational commitment) 係指個體對組織的忠誠跟支持，認同組織且願意繼續留在組織中服務。而教師組織承諾則是教師認同學校願景，積極參與校務運作，願意續留於服務學校，共同為學校發展和學生學習付出自身努力。

貳、工作滿意度

工作滿意度 (job satisfaction) 是指個體因工作實現所產生的心理感受，對工作總體或條件進行評價，若能從工作中獲得成就，對於工作環境、升遷及報酬等評價，產生正面感受即是工作滿意，反之未能從工作獲得成就，對於工作環境、升遷及報酬評價，具有負面感受則為工作不滿意。教師工作滿意度係指教師能否從師生互動、學生良好的學習表現以及其自身工作中汲取成就並感受愉悅的心理狀態。

參、組織公民行為

組織公民行為 (organizational citizenship behavior, OCB) 是組織成員自發性的行為，願意為達成組織目標付出努力，這種行為為超出其職責範圍，並未透過正式酬賞制度的獎勵，且行為本身對組織有正面影響，更能提升組織效能。而教師組織公民行為則是教師自發性願意為學生奉獻，超越其角色規範的行為表現，且有利於學校發展運作，有助於學生學習。

肆、後設分析

後設分析 (meta analysis) 是一種量化分析方法，使用文獻回顧方法，系統的

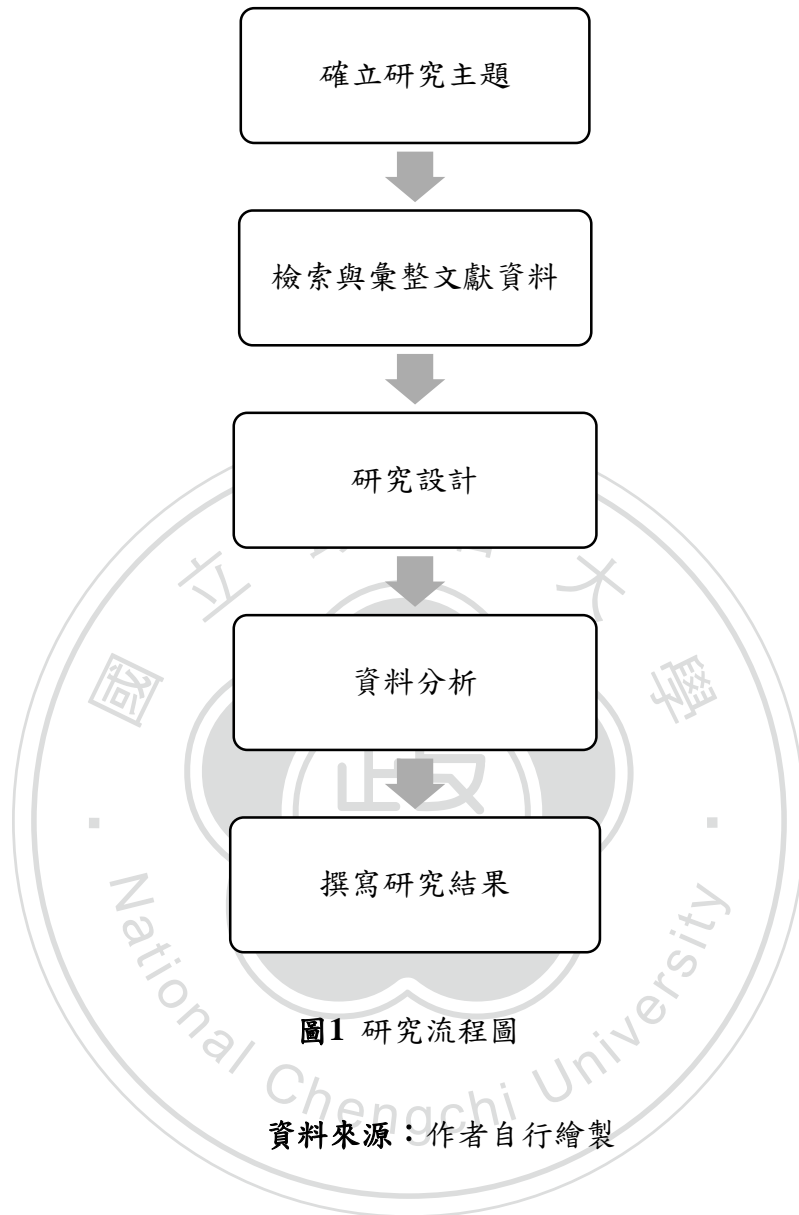
分析特定主題目前的研究成果，透過整合研究中的指定變項，藉由量化方法決定變項之間的關係，最終獲得綜合結論。

伍、結構方程模式

結構方程模式 (structure equation modeling) 係為使用於探究因果關係之統計方法，可同時分析多組自變項與依變項之間的關係，了解潛在自變數與潛在依變數所構成之因果關係，並可透過檢視指向各依變項之路徑係數，驗證模式中各變項之間的關係假設，檢定模式的適配程度及假定模式是否成立。



第四節 研究流程



壹、確立研究主題

本研究透過電子資料庫及圖書館資源廣泛蒐集國內外文獻資料進行閱讀，從搜尋文獻資料過程中，發現組織公民行為的研究數量相當龐大，且教育領域方面亦運用此理論於學校組織中，對教育實務現場具正面影響，因此研究者選擇教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係作為研究主題，選取教師組織承諾

與工作滿意度這兩個主要影響變項，試圖藉由後設分析方法探究兩者與教師組織公民行為之間的相關、教師組織承諾與工作滿意度兩個變項之間的相關，以及教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中是否具有中介效果，並驗證本研究所建立的教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之間的模式是否成立及其適配度，以利後續教育理論與實務之發展。

貳、檢索與彙整文獻資料

本研究搜尋國內外 2018 年 10 月底止，探討教師組織公民行為之研究報告，透過國內外資料庫搜尋相關文獻，透過「臺灣博碩士論文知識加值系統」、「臺灣期刊論文索引系統」、「Airiti Library 華藝線上圖書館」、「ERICDATA 高等教育知識庫」、「ProQuest」、「EBSCO」、「JSTOR」等資料庫進行檢索，篩選符合研究主題之文獻外，也試圖檢視彙整的文獻所列之參考文獻，期望藉由運用溯洄法補足使用電子資料庫篩選彙整可能會出現的缺漏。

參、研究設計

依據本研究所提出之研究目的建立個別研究報告的納入原則，依據此原則篩選並收錄文獻，擇取符應本研究所需的分析資料，以利後續進行編碼與登錄之作業。登錄的研究內容則包含個別研究報告的基本資訊(如作者、年代與研究方法)、組織承諾與教師組織公民行為、工作滿意度與教師組織公民行為或教師組織承諾與工作滿意度之相關研究，並刪除不符合原則的研究與報告。

肆、資料分析

針對個別研究報告其樣本數、平均數、標準差和相關係數等數值，使用 R 軟體進行後設分析，如效果量的計算(d、r 相關)、出版偏差(漏斗圖及 Egger 法)、

異質性檢定 (Cochrane Q 檢定) 等分析。此外再進行結構方程模式使用 LISREL 分析軟體驗證各變項之間的關係假設及中介效果，並檢定測量模式的適配度，符合本研究之主題。

伍、撰寫研究結果

依據資料分析結果進行討論，綜合歸納國內外相關研究文獻，分別從理論與實務方面進行分析比較，再提出具體結論與未來研究建議。



第五節 研究範圍與限制

壹、研究範圍

一、研究地區

本研究主要以國內外為後設分析之研究地區，將研究區域擴大，以綜合不同國家及文化背景對於教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究結果。

二、研究對象

本研究之研究對象主要以國內外碩博士論文及期刊為主，探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究報告為樣本進行分析，若有同一作者發表於不同期刊或碩博士論文，則優先選擇碩博士論文納入後設分析範圍中。

三、研究變項

本研究係由教師組織公民行為之前置變項中，探討較具關連性之研究變項，即組織承諾與工作滿意度。此外受限於每篇研究採用之量表不盡相同，故無法了解變項其各構面之關聯性。

貳、研究限制

一、研究地區的限制

本研究除蒐集臺灣地區發表之各類文獻作為研究樣本進行分析，亦將研究區域擴大至國外，惟受限於取得文獻的方式，恐無法完整蒐集到國外針對教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關文獻，就總文獻數量而言，國內文獻相

較於國外文獻數量更多，因此在國外研究篇數過少的情況下，研究結果推論與國外其他地區時需更加謹慎。

另外國外所提出有關教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的研究與學術刊物等，因具有參考價值，作為本研究撰寫文獻的依據，惟各國的教育體制特性因其文化差異而有所不同，因此在名詞釋義與類比適用時應謹慎詮釋。

二、研究對象的限制

本研究選取國內外文獻有關組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的實徵研究，且文獻蒐集以學校教師為研究對象，因此在研究結果的推論上有其限制，僅限適用學校教師身分，難以推論適用至其他教育專業人員。

三、研究變項的限制

本研究的變項設定，以影響教師組織公民行為之組織承諾與工作滿意度為預測變項，以教師組織公民行為作為校標變項，使用後設分析的方法針對彙整之研究資料進行系統化研究，且因後設分析方法涉及計算效應值，需刪除質性研究或統計數據不足之研究，因故本研究未能將所有與教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為進行研究之博碩士論文與學術刊物等資料皆納入後設分析，此為本研究之限制。



第二章 文獻探討

本章共分為四節，第一節探討組織承諾之重要內涵；第二節探討工作滿意度之重要內涵，第三節探討組織公民行為之重要內涵；第四節主要深入探討組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究。

第一節 組織承諾之重要內涵

本節主要係在探討組織承諾 (organizational commitment) 之理論與相關研究，以下共分成三大部分，首先說明組織承諾的定義，其次闡述組織承諾的類型，最後介紹目前常使用的測量工具，以說明本研究中組織承諾之概念。

壹、組織承諾的定義

組織承諾是一種心理狀態，表示部屬與組織之間存在的關係，影響其續留組織或離開組織(Meyer & Allen, 1991)，表示個體對角色的專注與投入，具有積極的工作動機，對組織有積極正向的情感，喜歡工作並以組織為傲，在外顯行為表現出努力、忠誠與奉獻 (范熾文，2007)，也可以定義為個體對特定組織的認同和參與所表現的相對強度，對於組織目標和價值觀具有堅定的信念和高度價值，願意為組織付出相當大的努力，有強烈的意願成為組織成員(Brown, 1996; Steers, 1977)。

組織承諾的定義主要可分為兩大類型，其中一種類型的定義是著重在與承諾相關的行為，關注在因承諾所產生的行為表現；另一種類型則是依據態度來定義承諾，當個體希望繼續保留組織成員資格，或個體對組織目標產生認同，此時即存在組織承諾，這種承諾通常包括一種交換關係，個體對組織產生依附，以換取組織的某些獎勵(Mowday, Steers, & Porter, 1979)。

Brown (1996) 認為組織承諾代表對組織的忠誠跟支持，但不包含對工作本身的期望和獎勵，這種對組織的支持將會隨著組織本身不同的特性而有所改變，因此在描述組織承諾時通常具有條件性，其中可能包含對於組織目標的支持、持續保有組織成員身分資格，對於同事及領導者的支持等。無論條件為何，組織承諾意味著一種義務性的支持，不同於努力工作以換取加薪或升遷的目標性支持，而是即使在未能加薪或有所升遷的艱難情況時，也會繼續付出額外的努力以達成組織目標，一種無論環境和態度如何改變，都將繼續存在的支持。

在組織行為領域中，組織承諾是影響組織運作的重要因素，Mowday、Porter 與 Steers 認為當個體與組織存在正面連結，即具有高度組織承諾，將會為個人、組織甚至是社會帶來良好的結果，因此當教師對學校具有高度的承諾時，就代表著教師們對工作的投入，願意付出更多的努力，積極參與學校事務，認同組織的目標與價值。Steer 更進一步提出組織承諾具有三大特色，首先組織承諾能預測部屬的離職留任行為；再者具有高度承諾的部屬，其工作表現較佳；最後組織承諾能作為衡量組織效能的指標(Ting, 2011)。

范熾文 (2007) 將教師組織承諾定義為教師考量報酬與成本關係，從資源交換與價值規範觀點，決定是否為組織奉獻，對學校作出承諾，在態度與行為上表現認同學校的組織目標與價值，願意為學校教學或行政工作付出，且希望能繼續留在學校服務。當學校提供資源如薪資、升遷及教學成效等，使得教師需求獲得滿足，教師基於資源交換原則，會表現高度組織承諾，為學校奉獻個人心力，對於學校願景與目標具有高度認同，必要時願意犧牲個人利益，願意續留於學校服務，且能以身為學校的成員為榮（謝傳崇、賴協志、徐合慶，2016）。

組織承諾可被視為一種情感上的忠誠，願意為組織或工作付出個人的心力，並認同組織的目標與價值，且渴望繼續留職的態度傾向（吳清山、林天祐，2005；

范熾文，2005；蔡進雄，2005)。教師組織承諾則被定義為教師認同服務學校的教育目標與願景，為教育奉獻付出心力，並願意留任繼續為學校服務（涂棟隆，2013；謝傳崇等人，2016)。

綜上所述，本研究認為組織承諾係指個體對組織的忠誠與支持，認同組織且願意繼續留在組織服務，而教師組織承諾則是教師認同學校願景，積極參與校務運作，願意續留於服務學校，共同為學校發展和學生學習付出自身努力。組織承諾的類型及內涵會因研究者的觀點及定義而有所差異，因此本研究將過去一些研究對組織承諾的定義歸納如表 1 所示：

表1

國內研究者對組織承諾的定義彙整表

學者	年代	定義
吳清山 林天祐	2005	個體對於特定組織的一種情感上的忠誠，並盡心盡力投入於工作的態度與表現。
范熾文	2005	組織中的成為能夠認同組織的目標與價值，願意為組織或工作付出個人的心力，同時希望能繼續留在組織中服務的一種態度與行為表現。
蔡進雄	2005	成員願意為組織付出更多的努力，並認同組織的目標與價值，且渴望繼續留職的一種態度傾向。
涂棟隆	2013	組織承諾是組織成員在組織中的態度傾向，組織承諾高代表組織成員樂意為組織努力付出。教師組織承諾定義為教師認同學校的目標、價值與願景且願意投入心力，付出更多努力，並希望留任在原學校裡繼續共同奮鬥。

(續下頁)

學者	年代	定義
謝傳崇		教師對所服務學校的教育目標與願景有高度契合度，能積極
賴協志	2016	為教育工作貢獻一己之力，必要時犧牲個人利益，並願意長期
徐合慶		為學校服務，且以身為學校的一份子為榮。

資料來源：作者自行整理。

貳、組織承諾的類型與測量工具

Meyer 與 Allen (1991) 提出組織承諾具有三維度，分別為情感性承諾、持續性承諾以及規範性承諾。情感性承諾係指部屬對組織產生情感上的依附，認同組織並參與組織，當部屬擁有強烈情感性承諾時，將會願意繼續在該組織工作；持續性承諾是知覺離開組織所需付出的代價，而產生續留於組織的承諾；規範性承諾則是忠誠於組織，認為繼續受僱於組織是一種義務。

蔡進雄 (2005) 提出教師組織承諾包含三個構面，分別為努力意願、組織認同與留職傾向。努力意願係指教師在行動上願意付出更多努力的程度；組織認同是教師認同學校目標與價值的程度；留職傾向則是指願意持續於學校服務的程度。

組織承諾的測量工具，依據研究者的觀點不同，對組織承諾定義有所差異，進而發展出不同類型的測量量表，以下就兩種較常被使用的量表進行說明：

一、Mowday、Steers 與 Porter 組織承諾問卷量表

Mowday, Steers & Porter (1979) 發展的組織承諾量表 (Organizational Commitment Questionnaire, 簡稱 OCQ), 旨在測量組織成員的態度與行為上的認同與投入程度，分為三大向度，包含「組織目標和價值認同」、「努力意願」、「留職傾向」，採 Likert 式七點量表，共有 15 個項目，其中 6 個項目為反向題，用以避

免受試者反應心向偏差。

二、Allen 與 Meyer 組織承諾問卷量表

Allen 與 Meyer 根據組織承諾所定義的三個維度，分別為情感性承諾、規範性承諾與持續性承諾，發展出的組織承諾量表，每個維度各有 8 個項目，共計 24 個項目(Meyer & Allen, 1991)。

國內所運用的組織承諾量表類型多樣化，有一部分翻譯國外問卷，如徐宗盛(2010)，另一部分則是改編國外量表，如蔡進雄(2005)，少部分自行編製問卷，綜觀國內所使用的測量組織承諾工具種類大致如下表 2 所示：

表2

國內常用的組織承諾測量量表彙整表

量表名稱	量表來源	原量表出處	測量面向
教師組織承諾調查問卷	徐宗盛(2010)	Meyer 與 Allen (1993)	1. 情感性承諾。 2. 持續性承諾。 3. 規範性承諾。
教師承諾量表	謝傳崇 賴協志 徐合慶 (2016)	林斯嫻 (2012)	1. 組織認同。 2. 努力意願。 3. 留職傾向。
教師組織承諾調查問卷	蔡進雄(2005)	蔡進雄 (1993) Porter 、 Steers 、 Mowdays 及 Boulian (1974)	1. 組織認同。 2. 努力意願。 3. 留職傾向。

資料來源：作者自行整理。

第二節 工作滿意度之重要內涵

本節主要探討工作滿意度 (job satisfaction) 相關之理論與研究，先闡述工作滿意度的定義，再說明其類型，並介紹常見的測量工具，以了解本研究中工作滿意度的概念。

壹、工作滿意度的定義

工作滿意度是個體從工作中所獲得的感受，藉由個體實現工作成就或是促進工作價值，進而產生的一種愉悅的情緒狀態，相對而言，工作不滿意則是一種令人不愉快的情緒狀態，因為個體對其工作成就是感到沮喪的或是工作價值受到阻礙(Locke, 1969)。

工作滿意度從性質上可分為兩大類型，分別是情感滿意度和認知滿意度。情感滿意度是基於對工作總體有正向情緒評價，著重在工作是否能引起個體良好的情緒和正向的感受；認知滿意度則是對於工作條件進行評價，不包含情緒判斷，而是使用邏輯性且具理性思考的評斷，針對工作環境、升遷機會及報酬等條件的滿意程度(R. H. Moorman, 1993)。

從理論上而言，工作滿意度可分為內容理論 (content theory)與過程理論 (process theory)兩種類型。內容理論強調激勵個人的因素和需求，關注內在動機和個人需求滿足所引發的行為表現，包含 Maslow 的需求層次論、Alderfer 的 ERG 理論與 Herzberg 的雙因子理論；過程內容則著重在個人的需求導致行為的產生，認為當個體對於工作的期待和價值獲得滿足就能激勵引發動機，研究重點在於個人的期望、需求和價值與工作任務的交互作用的過程，如 Vroom 的期望理論以及 Adam 的公平理論(Sahito & Vaisanen, 2017)。

另外工作滿意度亦可以被解釋為有效工作產生的結果，更是組織和領導力研究中相當重要的議題之一，因為工作滿意度將直接影響個體對於工作的承諾和所屬組織的歸屬感(Wang, Pollock, & Hauseman, 2018)。個體對於工作不滿意時，其行為表現較為消極，不會努力以最好的方式做事，也較不願意為了工作奉獻時間並付出額外的努力(Indarti, Solimun, Fernandes, & Hakim, 2017)。

教師工作滿意度則是衡量教師在不同情況下的滿意度，通過師生之間的互動關係或是受到學生成功表現而獲得的工作滿意度(Türkoglu, Cansoy, & Parlar, 2017)。而其中影響教師其工作滿意度高低的關鍵原因在於教師對其工作條件的情感反應，因此教師工作滿意度包含兩個面向，教師對其工作自身的專業以及學校工作環境條件的積極評價性判斷；學校工作環境的面向包括學校規模、學生社經背景等，在過去的研究結果發現學校規模和教師工作滿意度並沒有關聯，而是教師本身之職務，如擔任導師或兼任行政、學校組織氣氛、參與決策以及學生互動關係等工作條件因素，研究結果顯示能提升教師的工作滿意度(Ford, Urick, & Wilson, 2018)。

教師工作滿意度亦指教師對於其職務所扮演之角色本身所產生的情感關係，其內在動機將影響工作滿意度的程度，最主要影響教師工作滿意度的因素則是和學生的互動，其他的影響因素包含薪資、專業自主、人際關係、生涯發展、工作環境等，而造成教師工作不滿的主要原因多為工作量超出負荷、負面自我評價、學生表現不佳、缺乏行政支持等，亦即不再感受到工作滿意的因素(Zembylas & Papanastasiou, 2006)。

教師在整體教育組織中扮演重要的角色，教師如具有較高的工作滿意度才能提升教師的工作動機，而具備高工作動機的教師可促進整體教育組織的績效及生產力。教師從教育組織中獲得的滿意或不滿意度，對於其教學質量具有重大影響，

因此教育政策成效與教師工作滿意度具有密切相關。當教師獲得工作滿意，且能從工作獲得滿足，將會表現出積極的態度和行為，反之無法獲得工作滿意時，將會表現出消極的態度和行為(Lüleci & Coruk, 2018)。

綜上所述，本研究認為工作滿意度是指個體因工作實現所產生的心理感受，對工作總體或條件進行評價，若能從工作中獲得成就，對於工作環境、升遷及報酬等評價，產生正面感受即是工作滿意，反之未能從工作獲得成就，對於工作環境、升遷及報酬評價，具有負面感受則為工作不滿意，而教師工作滿意度係指教師能否從師生互動、學生良好的學習表現以及其自身工作中汲取成就並感受愉悅的心理狀態。

貳、工作滿意度的類型與測量工具

工作滿意度的測量工具，主要可分為兩大類型，第一種類型係以整體宏觀的方式，使用單個項目評估受訪者對其工作的總體感受，另一種類型則是強調探究受訪者對其產生工作滿意度感受的要素(Glaveli, Grigoroudis, & Manolitzas, 2019)。目前尚無學者建立一完整且明確之工作滿意度模式可涵蓋所有因素，以下就三種國內較常被使用的量表進行說明：

一、明尼蘇達滿意問卷 (Minnesota satisfaction questionnaire, MSQ)

明尼蘇達滿意問卷係由 Weiss、Dawis、Englnd 與 Lofquist 於 1967 年發展而成的，藉由衡量活動性、獨立性、多樣性、社會地位、人際關係、技術、道德價值觀、安全、權威、能力可發揮性、政策、薪酬、升遷、責任、創造力、工作環境、同事、認同及成就等層面，採用 Likert 五點量表，計算問卷填答總分，分數愈高表示其工作滿意度愈高(Glaveli et al., 2019)。

二、工作描述指標量表 (job description index, JDI)

工作描述指標量表係由 Smith、Kendall 及 Hulin 於 1969 年發展而成，該量表由 18 個形容詞所組成，透過受訪者使用形容詞描述其工作滿意程度，再進行單因素驗證性因子分析以測量受試者對工作滿意度與量表中工作滿意度項目之間的對應關係(R. Moorman, Niehoff, & Organ, 1993)，以獲得受試者整體工作滿意度。

三、工作滿意調查量表 (job satisfaction survey, JSS)

工作滿意調查量表係由 Spector 於 1985 年所發展而成，量表由九大層面組成，分別為薪資、升遷機會、管理、福利、酬賞、工作環境、同事、工作性質和溝通(Lüleci & Coruk, 2018)。

國內所運用的工作滿意度量表類型多樣化，有一部分翻譯國外問卷，如吳政達 (2009) 翻譯 Feng(2007)編製之「教師工作滿意度量表」，另一部分則傾向參考國內現有工作滿意度量表，綜觀國內測量工作滿意度工具種類大致如下表 3 所示：

表3

國內常用的工作滿意度測量量表彙整表

量表名稱	量表來源	原量表出處	測量面向
教師工作滿意度量表	吳政達 (2011)	Feng(2007)	1. 自我實現。 2. 工作壓力。 3. 薪資。 4. 領導關係。 5. 同僚關係。
教師工作滿意度問卷	張雅婷 (2009)	廖雅晴 (2010)	1. 行政領導。 2. 人際氣氛。 3. 薪資福利。 4. 工作環境。 5. 學校課程。
教師工作滿意度量表	張添唐 (2010)	閻自安 (2000)	1. 行政管理。 2. 工作本身。 3. 校長領導。 4. 同僚關係。

資料來源：作者自行整理。

第三節 組織公民行為之重要內涵

本節主要探討組織公民行為（organizational citizenship behavior, OCB）相關之理論與研究，先闡述組織公民行為的定義，再說明其類型，最後介紹常見的測量工具，以了解本研究中組織公民行為的概念。

壹、組織公民行為的定義

組織公民行為是一種部屬於工作組織中的表現行為，起源自 Barnard 於 1938 年的著作中提出之概念，個人出於自願與他人合作且對組織有所貢獻，在提升組織的效能上具備高度重要性（吳政達、湯家偉、羅清水，2009）。Katz 與 Kahn 於 1966 年則指出這樣的自發性行為，成員之間的合作程度遠大於其正式角色之行為（Organ & Konovsky, 1989）。

Organ 在 1988 年定義組織公民行為是一種個體自主決定的行為，並未直接或明確被正式獎勵機制所承認，卻能促進組織整體有效運作，其中有三大關鍵特色，首先組織公民行為非屬個體於組織中所扮演之角色工作職責內容，而是個體本身的自發性行為，又該行為屬於正式工作要求之外，最後此行為能為組織整體效能帶來正面貢獻（Azmi et al., 2016）。

吳政達（2009）指出組織公民行為是一種對組織具正向效果的成員行為，未於契約中明定並超越部屬本身工作職責及義務，且不包含在正式酬賞結果範圍內，係部屬個人具備裁量權之自主行為，且如果領導者能進一步滿足成員被尊重的心理需要，個體才會表現正向組織行為以回報組織。

對於提升組織效能、精進改善及學校整體發展，並確保學校運作效率，其中組織公民行為扮演著重要角色，且在教育機構發揮重要效用，因為教師僅完成其

職務內的職責是必要的，對於其教師角色所應具備之效能卻是不足夠的。由於教學屬教師應具備之專業，卻未能明確規範教師的工作範疇，因此探究教師是否表現出組織公民行為顯得更加重要，因教師組織公民行為除給予學生跟學校更大的效益之外，更能有效提升學校組織中社會和心理功能的支持性(DiPaola & Hoy, 2005; C.-w. Lin, 2017)。

組織公民行為運用於教育情境中係指教師表現出超乎正式規範所要求的工作內容，幫助學生與其他教師的自願性行為，對於提升學校運作效能及達成組織目標具有正面效益（張雅婷，2013）。

謝傳崇與王瓊滿（2011）定義教師組織公民行為是教師除了基本工作要求之外，更自發地主動表現出受學校肯定、符合學校目標且有助於學校績效與創新的利教育行為。

綜上所述，本研究認為組織公民行為是組織成員自發性的行為，願意為達成組織目標付出努力，這種行為超出其職責範圍，並未透過正式酬賞制度的獎勵，且行為本身對組織有正面影響，更能提升組織效能，而教師組織公民行為則是教師自發性願意為學生奉獻，超越其角色規範的行為表現，且有利於學校發展運作，有助於學生學習。另茲以表 4 列舉國內研究者對組織公民行為的看法及定義。

表4

國內研究者對組織公民行為的定義彙整表

學者	年代	定義
吳政達	2009	組織公民行為乃是一種對組織有益的組織成員行為，這種行為既非以正式的角色義務為基礎，也不受契約交換的限制，亦即組織公民行為是一種員工的行為，這種行為超越職責的要求，它是自主裁量的，而且不在組織正式酬賞結果的範圍之內，但對組織具正向效果。
張雅婷	2013	組織公民行為是一種組織成員願意合作的心態，此心態已經超出組織契約內規定的義務，是一種個人主動自發的貢獻；是員工自動自發的、自願的、義務無酬的行為表現；是支持組織、以直接或間接有利於組織的行為；是協助同事的行為，這種行為為組織並無明確契約規定，也不受正式酬賞系統的約束，完全是成員自願、非契約要求的有利於組織之行為表現。
丁學勤	2016	教師組織公民行為界定為學校教師自發性地表現出學校沒有明文規範，但有利於學校、同事與學生的美德行為，包括了組織公益行為、人際利他行為及教學公益行為三部分。其中組織公益行為，係指教師表現出超越學校正式規定，表現出對學校有利的行為，而人際利他行為，則是教師在學校人際互動中，表現出對同事有利的行為；至於教學公益行為，則是教師展現高超的責任感，在教學工作上表現出為學生額外付出的行為。

資料來源：作者自行整理。

貳、組織公民行為的類型與測量工具

Organ 在 1988 年提出組織公民行為的五個構面，分別為利他主義（主動幫助他人）、殷勤有禮（尊重他人）、盡職行為（完成指派工作）、公民道德（對組織有所承諾且參與組織）及運動家精神（容忍不便）(C.-w. Lin, 2017)。

Coleman 與 Borman 則於 2000 年提出將組織公民行為分成以下三個構面，第一個構面為利他人之組織公民行為，指對特定個體有直接幫助且能間接對組織有貢獻的組織公民行為，第二個構面為利組織之公民行為，係指對組織有益的組織公民行為，第三個構面則為對工作之投入與奉獻，表示組織成員對工作所表現的熱忱以及額外投入（吳政達、湯家偉、羅清水，2009）。

國內所運用的組織公民行為量表類型多樣化，有一部分翻譯國外問卷，如吳政達（2009）使用 Somech 與 Drach-Zahavy（2000）編製之「教師組織公民行為量表」，另一部分則是參考他人的研究改編而來，如丁學勤（2016），少部分自行編製問卷，綜觀國內測量組織公民行為工具種類如下表 5 所示：

表5

國內常用的組織公民行為測量量表彙整表

量表名稱	量表來源	原量表出處	測量面向
組織公民行為 量表	吳政達 湯家偉 羅清水 (2007)	Coleman 與 Borman (2000)	1. 利他人之組織公民行為。 2. 利組織之組織公民行為。 3. 對工作之投入與奉獻。

(續下頁)

量表名稱	量表來源	原量表出處	測量面向
教師組織公民行為量表	吳政達 (2009)	Somech 與 Drach-Zahavy (2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織之組織公民行為。 2. 對同事之組織公民行為。 3. 對學生之組織公民行為。
教師組織公民行為量表	秦夢群 簡瑋成 (2017)	吳毅然 (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 敬業行為。 2. 關懷學校效益。 3. 工作要求高標準。 4. 主動助人行為。 5. 尊重學校體制。
組織公民行為量表	丁學勤 (2016) 修訂	Willams 與 Anderson (1991) Somech 與 Bogler (2002) 李新民 (2003) 林鈺琴 (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 組織公益。 2. 人際利他。 3. 教學公益。

資料來源：作者自行整理。

第四節 組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之 關係探討

從眾多研究中可得知，探究行為的動機來源可分為內在特質與外在環境的交互作用，而從著名的霍桑實驗結果發現，即使物質條件沒有改善，只要個體心理獲得某種程度的滿足，也能提升組織效能，因此組織領導者必須視需求彈性採用，行為學派使用的酬賞原則，作為激勵員工動機的目標；認知學派提倡創造適當的組織環境，配合個體的內在特性以形塑動機（秦夢群，2013）。

吳政達（2011）指出組織公民行為個人層次的前置變項可分為領導和部屬特性，其中部屬特性又分為態度變項和人格變項。在態度變項作為前置變項的相關研究中，工作滿意度、組織承諾與組織公民行為具有正向相關。

由於學校組織具有鬆散結合的特性，教師和行政人員的關係通常較微弱且鬆散，而在教學上保有一定的專業自主權，學校領導者對於教師的影響力未如企業中具有高度影響。再者，教師工作性質受到儒家文化影響，為學生奉獻付出，對工作的投入和熱情，以及成為優秀教師的內在動機，往往高過於追求金錢和權力的物質慾望，因此教師的組織公民行為特質和成因會有所不同（湯家偉，2017）。

Indarti、Solimun、Fernandes 與 Hakim（2017）指出組織承諾和工作滿意度對於組織公民行為有顯著的直接影響，組織承諾和工作滿意度會促進較高的組織公民行為。另研究對象以 250 名馬來西亞中學教師使用問卷調查法的研究，透過受試者填答問卷以測量評估其工作滿意度、組織承諾與組織公民行為，其研究結果顯示教師工作滿意度、組織承諾和組織公民行為具有正相關(Tharikh, Ying, Mohamed Saad, & Sukumaran, 2016)。

壹、組織承諾與組織公民行為的相關研究

組織承諾是研究組織行為相當重要的概念，了解組織成員對於組織目標與價值是否認同，如果成員具備組織承諾，將有助於提升其工作績效，更進一步提升組織效能（鄭彩鳳、吳慧君，2006）。又組織公民行為將促使員工表現超出正式工作要求，並有助於組織運作，後續許多研究也針對前置因素進行探究，組織承諾即是最重要的因素，研究結果顯示組織承諾與組織公民行為具有顯著正相關（Demirtas, 2018）。

在教學現場中影響學生學習最重要的因素即是教師教學品質，取代以往任務績效表現衡量學校效能，轉變為促使教師自願性為組織付出努力，以提升學生學習與學校組織效能，由此可見教師組織公民行為對於學校運作發展的重要性（吳政達、黃淑娟、王芝翔，2013），而許多研究結果也都指向教師組織承諾作為解釋預測組織公民行為的重要變項。

在國內眾多研究中結果發現，「教師組織承諾」與「教師組織行為」具有顯著相關，如徐宗盛（2010）的研究指出，組織承諾與組織公民行為具備正相關且有顯著預測力，表示教師組織承諾表現愈高，其組織公民行為程度愈高，認為校長提升教師組織承諾，使教師認同學校的目標與價值，表現更多有益學校發展的自發行為；吳建財（2008）採用問卷調查法，針對彰化縣國小教師為研究對象，探討校長轉型領導、教師組織承諾、教師工作滿意及教師組織公民行為之間的關係，使用結構方程模式驗證，研究結果發現，教師組織承諾對組織公民行為有直接正向預測力，若教師同時具有組織認同、努力和留職的意願，則教師組織公民行為將更容易展現。

國外學者 Cetin、Gürbüz 與 Sert（2015）使用後設分析方法，蒐集 84 項組織

承諾和組織公民行為相關研究，其研究結果顯示兩者之間具有正相關，指出當組織成員表現出更高的組織承諾，會促進組織成員展現更多角色外的行為，亦即組織公民行為的發生。

因此，綜合上述研究結果中可發現，教師組織承諾對組織公民行為具有顯著影響，亦是預測組織公民行為的重要變項。

貳、工作滿意度與組織公民行為的相關研究

許多研究指出態度對於教師組織公民行為具有不同程度之影響，其中在教師工作滿意度常被用於解釋組織公民行為的因素，且成為預測組織公民行為的重要變項(Biswas & Mazumder, 2017)，研究結果也證明工作滿意度與組織公民行為具有正相關。

在國內眾多研究中可發現，「教師工作滿意度」與「教師組織公民行為」有顯著相關，如張添唐（2011）針對臺北市高中教師進行問卷調查，探討高中教師組織公民行為與教師工作滿意度的關係，研究結果顯示教師組織公民行為與教師工作滿意度有顯著相關；江志軒（2011）研究結果指出苗栗縣國民小學教師組織公民行為與工作滿意度各層面均有顯著正相關，顯示教師組織公民行為愈佳其教師工作滿意度也愈高；張雅婷（2013）以臺北市國民中學教師為研究對象，採用問卷調查法，研究結果顯示教師的工作滿意度愈高，會促使組織公民行為展現愈多，且教師工作滿意度的高低可以預測教師組織公民行為的程度，學校校長欲提高教師的組織公民行為，應了解教師工作之需求，提升其工作滿意度。

吳政達（2009）以 94 學年度公立國民中學兼任行政職務教師為研究對象，以分層隨機抽樣方法探討領導者與部屬交換關係對教師組織公民行為的影響，並以組織公平、組織自尊與工作滿意度作為中介變項，發展最適合學校組織的最佳

模式，其中當教師工作滿意度愈佳時，教師表現出組織公民行為的可能就愈高，表示學校組織領導者如想促發教師組織公民行為，可透過讓教師感受在組織中或是對其工作可感受到工作滿意度。

Biswas 與 Mazumder (2017) 透過文獻回顧過去研究工作滿意度與組織公民行為，大多數研究重點在於如何鼓勵組織成員具有自發性並願意付出其角色外的行為，關注行為和態度層面的產生因素，確實提升成員工作滿意度，從而使成員願意為組織奉獻，導致組織公民行為的發生，且研究結果也證明工作滿意度與組織公民行為具有正相關。

參、組織承諾與工作滿意度的相關研究

在國內眾多研究結果中可發現教師組織承諾對組織公民行為具顯著相關，如陳瑋婷與許瑛巧 (2013) 蒐集 2001 年至 2011 年間相關文獻藉由後設分析檢驗國小至高中職階段教師工作壓力、工作滿意與組織承諾之間的關係，研究結果顯示工作滿意度與組織承諾具有正相關；陳美娟 (2013) 探討澎湖縣國民小學教師工作滿意、組織承諾與組織公民行為之關係，研究結果發現教師工作滿意與組織承諾有顯著正相關，其中人際關係的層面的預測力最高，與同事相處的情形以及師生關係的互動情形愈佳，教師組織承諾的程度愈高，愈能獲得工作成就感；蔡英仁 (2016) 以雲嘉地區公立國民小學正式教師為調查對象，探討國小教師工作滿意、組織承諾與組織公民行為之相關情形，研究結果顯示教師工作滿意與組織承諾具有正相關，其中以工作環境對組織認同的相關係數最高，表示學校領導者若能依據教師需求提供適合的工作環境，將能提升教師對學校的認同。

從上述的研究可發現，學校領導者如可協助教師建立良好人際關係，獲得更多工作上發展的可能或是從工作中汲取成就感，讓教師對組織的認同感愈多，提

升凝聚力與向心力，使教師願意為組織投入，可進而提升教師工作滿意度，促進學生學習與學校有效運作。

肆、教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究

在國內許多研究結果顯示教師組織承諾、工作滿意度和組織公民行為兩兩之間的變項具顯著相關，如黃貞芬（2007）探討高雄市公私立高職教師組織承諾、工作滿足與組織公民行為之關係，研究結果顯示教師組織承諾、工作滿足與公民行為間均具有相關性；邱嘉品（2009）以全國公立國民中學九十六學年度在職教師為研究對象，以北中南東四大行政區，根據學校規模進行分層比例隨機抽樣，研究結果顯示國中教師之工作滿足、組織公民行為與組織承諾間均有顯著正相關；郭春蓮（2015）以高雄市國民小學教師為研究對象，探討高雄市國民小學教師工作滿意度、組織承諾與組織公民行為之關係，研究結果顯示高雄市國小教師工作滿意、組織承諾與組織公民行為間皆為顯著正相關。

工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中，則有研究以護士為研究對象，探究工作滿意度調節組織承諾對組織公民行為的影響關係，研究結果顯示工作滿意度具有中介效果，可以透過提高工作滿意度，進而提升組織承諾和組織公民行為(C.-T. P. Lin & Chang, 2015)。

從上述的研究可發現，教師組織承諾、工作滿意度和組織公民行為兩兩之間的變項具顯著相關，惟現有文獻對於前述三個變項之間的關係，有著不盡相同的研究結果，因此本研究期藉由後設分析與結構方程模式的研究方法，分析現已累積的研究成果，探究教師具有較高的組織承諾以提升其工作滿意度，促使教師展現出更多的組織公民行為，進而助於學校組織運作更具效能，因此，探討組織承諾是否透過工作滿意度作為中介變項影響組織公民行為。

第三章 研究方法

本章共分為三節，第一節針對研究架構進行說明；第二節闡述研究程序如何進行；第三節則說明資料的處理與分析。

第一節 研究架構與假設

根據前面章節所述之研究動機與目的、研究問題與相關文獻探討的結果，本研究擬藉由彙整國內組織公民行為的相關研究，進而探討組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的關聯性，探討兩兩變項之關係，並運用後設分析方法進行量化統計分析，再透過結構方程模式檢驗由研究者所建立之組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之間的預測效果並驗證此模式的適配度。本研究架構如圖 2 所示：

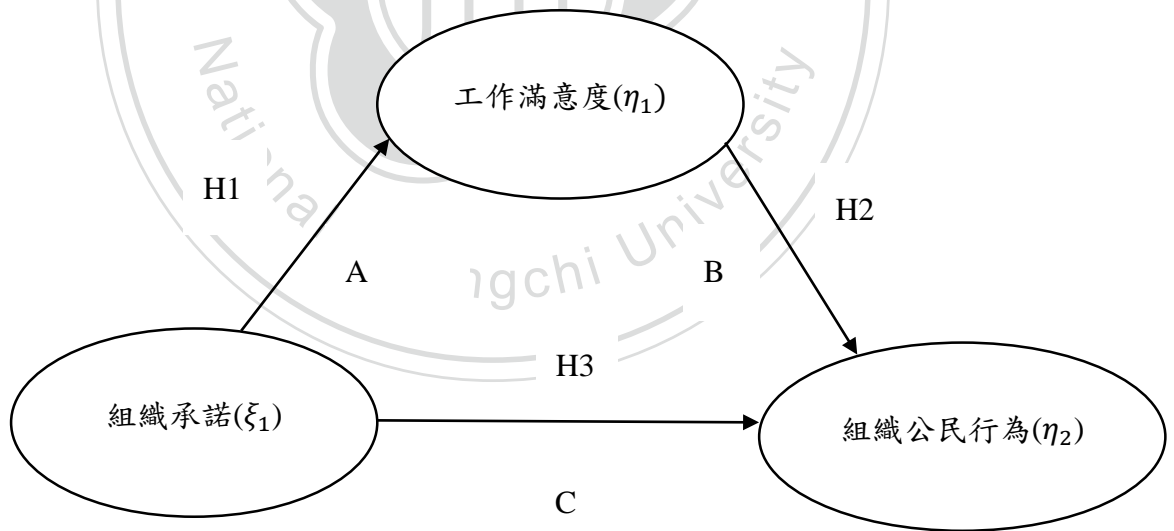


圖2 研究架構圖

根據研究架構，提出研究假設如下：

H1：教師組織承諾與組織公民行為具有顯著關聯性。

H2：教師工作滿意度與組織公民行為具有顯著關聯性。

H3：教師組織承諾與工作滿意度具有顯著關聯性。

為驗證本研究所建立的教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之間的模式適配度，提出研究假設如下：

H4(路徑 A)：教師組織承諾對工作滿意度具有正向的顯著影響。

H5(路徑 B)：教師工作滿意度對組織公民行為具有正向的顯著影響。

H6(路徑 C)：教師組織承諾對組織公民行為具有正向的顯著影響。

H7：教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有中介效果。

第二節 研究程序

壹、研究樣本的搜尋

本研究所蒐集的文獻以教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關實證研究為主。研究者經由以「組織承諾」、「工作滿足」、「工作滿意」、「工作滿意度」與「組織公民行為」搭配「教師」為關鍵字，在國外文獻尋找上則以「organizational commitment」、「job satisfaction」、「organizational citizenship behavior」搭配「teacher」為關鍵字進行搜尋，透過國內外資料庫，包含「臺灣博碩士論文知識加值系統」、「臺灣期刊論文索引系統」、「Airiti Library 華藝線上圖書館」、「ERICDATA 高等教育知識庫」、「ProQuest」及「EBSCO」資料庫進行相關文獻檢索，蒐集至 2018 年 10 月底以前的博碩士論文、期刊文章等研究報告，作為文獻來源。此外，並採用溯洄法檢視已蒐集到的文獻中所列舉出的參考文獻列表，挑選出標題含有「組織承諾」、「工作滿足」、「工作滿意」、「工作滿意度」與「組織公民行為」等「教師」相關之文獻，以補足資料庫可能之遺漏。

貳、文獻篩選

根據本研究目的，將搜尋各個資料庫的結果，以一定標準進行篩選，以排除不合適之文獻，故本研究選用文獻標準說明如下：

一、研究對象需為教師

本研究主要以學校為研究之場域，故排除學校外之研究，本研究所稱之教師除義務教育階段內的正式教師外，尚包含學前幼教人員、代課及代理教師，另因考量學校組織特性，故高等教育大學教授不在研究範圍內。

二、研究結果需具備足夠數據

本研究所採納之數具應包含可求算「教師組織承諾與組織公民行為相關性」、「教師工作滿意度與組織公民行為相關性」或「教師組織承諾與工作滿意度相關性」任一主題之相關數值，應包括以下三種數據：

(一)原始資料的平均數或標準差。

(二)相關係數 r 值、 T 值或單因子變異數 F 值。

(三)樣本數。

三、刪除重複研究

對於內容重複的原始研究報告，諸如同時將研究結果以碩士論文與期刊論文形式發表，故選擇能提供最完整研究資訊之研究，刪除其中之一研究發表，以利進行後設分析。

四、篩選符合研究標準之研究報告

本研究即以「組織承諾」、「工作滿足」或「工作滿意」與「組織公民行為」搭配「教師」為關鍵字搜尋，以國內的資料庫來看，其中以「臺灣碩博士論文知識加值系統」佔最高比例。在碩博士論文方面，教師組織承諾與組織公民行為相關研究，共搜尋到 34 篇，其中未公開 2 篇，刪除質性研究或雖採量化研究卻未提供本研究所需量化數據 10 篇，符合本研究標準之相關研究共計 22 篇；教師工作滿意或工作滿足與組織公民行為共搜尋到 39 篇，其中未公開 3 篇，刪除質性研究或雖採量化研究卻未提供本研究所需量化數據 13 篇，符合本研究標準之相關研究共計 23 篇；教師組織承諾與工作滿意或工作滿足共搜尋到 69 篇，其中未

公開 3 篇，重複 2 篇，刪除質性研究或雖採量化研究卻未提供本研究所需量化數據 34 篇，符合本研究標準之相關研究共計 30 篇，因此本次研究碩博士論文可用篇數總計 75 篇。

在期刊論文方面在國內的資料庫則搜尋到 9 篇，但未能提供本研究所需之量化數據，不納入本次研究可使用篇數；在國外資料庫的部分，教師組織承諾與組織公民行為相關研究共搜尋到 5 篇，刪除雖採量化研究卻未提供本研究所需量化數據 4 篇，符合本研究標準之相關研究共計 1 篇；教師工作滿意與組織公民行為相關研究共搜尋到 1 篇，符合本研究標準之相關研究共計 1 篇；教師組織承諾與工作滿意度共搜尋到 15 篇，其中未公開 2 篇，刪除雖採量化研究卻未提供本研究所需量化數據 8 篇，符合本研究標準之相關研究共計 5 篇，其中重複納入 3 項的共計 1 篇，因此本研究期刊論文可用篇數共計 5 篇，如表 6 所示。

表6

研究資料篩選統計表

資料來源	初篩篇數	條件不符與刪除之篇數			可使用篇數
		重複	研究方法不合	未公開資料	
本國碩博士論文	142	2	57	8	75
本國期刊	9	0	9	0	0
國外期刊	21	0	12	2	7
總計	172	2	78	10	82

資料來源：作者自行整理。

本研究以 2018 年 10 月作為資料取樣的截斷時，扣除重複的篇數，最後納入本次研究分析總篇數為 66 篇，而各觀察變項之分析篇數如表 7 所示。

表 7

各觀察變項之分析篇數

	X1	X2	X3
X1			
X2	35		
X3	23	24	

註：X1 為組織承諾，X2 為工作滿意度，X3 為組織公民行為。

參、資料登錄

本研究登錄資料之內容為研究者、研究樣本基本資料及可提供計算效應量等相關資訊，其中研究者方面，包含研究者姓名與發表年代；研究對象樣本數與基本資料，其中人數則紀錄有效樣本回收總數；可提供計算效應量即包含「教師組織承諾與組織公民行為相關性」、「教師工作滿意度與組織公民行為相關性」或「教師組織承諾與工作滿意度相關性」任一主題之相關數值。

第三節 資料分析與處理

壹、後設分析

後設分析係由英國教育心理學家 Glass 於 1976 年所提出，意指一種量化的文獻探討方法，首先研究者擇定研究主題，針對過往大量的研究結果蒐集其研究所得相關數據，透過使用後設分析之統計公式進行數據分析，將研究結果作系統性整合，亦即透過量化統整方法以探討新的研究問題，總結出研究結論(吳政達、吳盈瑩，2011)。

使用後設分析方法進行研究分析的優點在於能讓研究者針對某一主題所進行的多篇研究，但研究結果不盡然相同，難以準確推論變項之間的關聯性時，透過系統性將總體結果累積分析後，將蒐集所得之研究資料，試圖進行概括性總結，並得以將研究結果進行推論，歸納出廣泛性的描述，因此本研究使用後設分析方法以了解教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為三變項之間的相關性，並使用 R 軟體針對蒐集所得之研究資料進行後設分析數據的運算。

貳、效應值的計算

效應值 (effect size, ES) 又稱效應量，係屬量化的測量指標，用於表達研究變項之間的關係程度，或是不同群體平均數差異強度，數值愈大表示在研究中測量到的效果強度愈大 (張明玲，2013)。

常用於後設分析中的測量指標主要可分成三大類型，第一種類型的效應值適合用於比較平均數之間的差異，如標準化的均差值 (d 或 g)、原始 (未標準化) 的均差值 (D) 及反應比 (R)；第二種類型的效應值則適用於研究變項為二分類數據時，如勝算比 (odds ratio, OR)、風險比 (risk ratio, RR) 及風險差 (risk difference,

RD)；第三種類型的效應值是適用於兩個連續變項之間關聯性，即 Pearson 相關係數 (Pearson product-moment correlation coefficient)。

本研究為描述「教師組織承諾與組織公民行為」、「教師工作滿意度與組織公民行為」與「教師組織承諾與工作滿意度」兩兩連續變項之間的關聯性，故擇用 Pearson 積差相關係數作為估算效應值的測量指標，以下說明研究步驟：

一、平均效應值之計算

為進行後設分析蒐集本研究相關的文獻，而其研究結果所得之數據係以相關係數呈現變項之間的關聯性，惟後設分析的計算是以 Fisher's Z 進行，因此需先將蒐集相關文獻所得之相關係數，先透過公式將相關係數進行轉換為 Fisher's Z 值，方能計算標準化效應值進行後設分析，其轉換公式如公式 1、2 所示如下：

$$ES_r = r \quad (\text{公式 1})$$

$$ES_{Z_r} = 0.5 \log_e \left[\frac{1+r}{1-r} \right] \quad (\text{公式 2})$$

其次，再接著計算平均效應值，如公式 3 所示：

$$\overline{ES} = \frac{\sum(w_i * \overline{ES}_i)}{\sum w_i} \quad (\text{公式 3})$$

最後， w_i 為個別研究之 Fisher's Z 值所應乘上的權數，其 Z_r 值標準誤如公式 4、5 所示。

$$SE_{Z_r} = \frac{1}{\sqrt{n-3}} \quad (\text{公式 4})$$

$$W_{Z_r} = \frac{1}{SW_{Z_r}^2} = n - 3 \quad (\text{公式 5})$$

且每一研究之 Z_r 權的權數應皆為 $n - 3$ (n 為樣本數)。

二、平均效應值的顯著性考驗

可透過進行顯著性考驗 Z 檢定或使用下列公式計算 95%信賴區間判別是否達顯著水準，倘若信賴區間包含 0，則表示接受虛無假設，亦即所檢定的兩個變項之間並無相關。其計算公式及檢定公式如公式 6-1 至 6-4 所示。

1. Z 檢定

$$Z = \frac{|\overline{ES}|}{SE_{\overline{ES}}} \quad (\text{公式 6-1})$$

$$SE_{\overline{ES}} = \sqrt{\frac{1}{\sum w_i}} \quad (\text{公式 6-2})$$

2. 信賴區間

$$\overline{ES}_L = \overline{ES} - Z_{(1-\alpha)}(SE_{\overline{ES}}) \quad (\text{公式 6-3})$$

$$\overline{ES}_U = \overline{ES} + Z_{(1-\alpha)}(SE_{\overline{ES}}) \quad (\text{公式 6-4})$$

參、異質性檢驗

異質性 (heterogeneity) 係指不同研究之間的變異，亦即蒐集到的研究所使用的測量工具是否皆測量到相同的效果，如具相似度，則不具有異質性，並作為檢驗所蒐集的研究所獲得的總效果值是否具同質性，並分析個別研究的效果和綜

合性效果是否存在極大的差異性及是否屬於相同的母群，而當資料呈現具異質性，研究者可採用隨機效應模型分析並可考慮進一步探究是否有調節變項可以解釋此異質性（鄭明華，2016；張攸萍、吳政達，2016）。

最常被用來檢驗異質性的統計方法是卡方異質性檢定（chi-square test for heterogeneity, Cochran Q test），其檢定公式如公式 7 所示：

$$Q = \sum(W_i(ES_i - \overline{ES})^2) = \sum(W_i ES_i^2) - \frac{(\sum(W_i ES_i))^2}{\sum W_i} \quad (\text{公式 7})$$

Q 檢定服從自由度為研究樣本數K-1的卡方分布，通常 p 值 < 0.1，即可判定存在異質性。

肆、出版偏差分析

當研究者使用後設分析方法進行分析，將計算後的總效果量（pooling effect size）用以歸納該研究主題的結論並解釋其研究結果，惟後設分析是透過蒐集過往文獻所做的研究結果進行分析探究，然而文獻中可能有出版偏誤（publication bias），因而造成研究結果不可信。而出版偏誤係因多數研究者會選擇發表研究結果為正向效果的文章，而具負向效果的研究結果則選擇不發表所造成的現象，因而當研究者使用後設分析作為研究方法時，在蒐集特定主題所累積的過往文獻時，會忽略未出版之研究，造成最後研究結果計算出的效應值，在推論母群體真正的量值時將會有高估之可能性（張明玲，2013；蔡瑜庭，2017）。

當使用後設分析方法進行文獻分析時，需評估研究結果是否產生出版偏誤，常見的方法有漏斗圖、Egger 法、Begg 法及 Trim 法。而其中漏斗圖（funnel plot）最常被使用，用圖形方式呈現樣本大小和效果值關係，亦即將研究的效果量及其估計準確性關係以圖形方式來檢視，在沒有出版偏誤的情形下，圖形就會呈現倒

置的漏斗形狀，對稱分布在平均效應的周圍，相反地若有出版偏誤存在，圖形則易為不對稱的倒漏斗型，資料點的分布也將呈現不對稱(張攸萍、吳政達，2016)。

伍、結合結構方程模式

結合後設分析與結構方程模式兩種研究方法，最大的優勢在於不再需要將理論中所含的變項於單一研究中進行測量，即使被納入後設分析的原始研究報告，其研究結果並未提供需要被驗證理論中序列的所有關係，研究者仍可以透過結合後設分析與結構方程模式的統計方法，個別彙整出任兩個變項之間的相關性，整合不同研究中變項的相關性，進而建構相關性矩陣，運用結構方程模式而達到驗證理論之目的(Viswesvaran & Ones, 1995)，因此本研究將透過前述後設分析結果獲得兩兩變項之間的相關矩陣，接著進行結構方程模式驗證本研究所提出之研究模式，藉以檢驗教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為各變項之間的模式適配度。

本研究使用後設分析結果，獲得各變項之間的相關係數，建構成相關矩陣。而來自於不同樣本大小的相關係數矩陣，為解決各研究樣本數差異的問題以及避免大樣本的不當加權，Viswesvaran 與 Ones (1995) 的建議，以各細格的樣本數調和平均數來代表後設分析的整體樣本數(李茂能，2016)，計算公式如公式 8 所示：

$$N = \frac{K}{\sum_{i=1}^k \frac{1}{N_i}} \quad (\text{公式 8})$$

結構方程模式 (structural equation modeling, SEM) 是一種用於探究因果模式的統計分析方法，各個觀測變項所構成的潛在變項稱為測量模式，而各測量模式所構成的潛在變項之間的關係稱為結構模式 (張芳全，2006)。使用此方法最主

要的目的在於檢證研究者透過文獻探討針對研究變項之間的關係假設所提出的理論模型，透過結構方程模式取向的路徑分析能將測量變項之間的共變情形，同時亦能估計模型內包含的參數，用以檢驗研究者所提出的假設模型適配度。而在結構方式模式中，虛無假設代表假定之理論模式符應觀察資料；對立假設則代表假定之理論模式未能反應觀察資料。另一項使用結構方程模式取向的路徑分析的優勢，係因傳統路徑分析方法會將用來說明或預測其他變項的解釋性變項，都假設為沒有測量誤差存在，而使用結構方程模式取向的路徑分析，不管是潛在變項或是觀察變項，其測量誤差皆可以被有效估算，並能從分析過程被排除。(邱皓政，2008；黃添利，2012)。

接續前面完成後設分析獲得本研究兩兩變項之間的相關係數值，本研究將利用 LISREL 軟體使用相關係數矩陣與調和平均數進行結構方程式之驗證，檢視其適配結果，使用適配度驗證模式解釋實際觀察所得的資料，檢驗變項之間的預測效果，為使更合理判斷模式之適配程度，將參照多項指標進一步評估模式的適配度，而有關模式的整體適配度指標，係指結構方程模式根據理論所提出的假定模式與樣本資料之間的適配程度，最常見的指標為卡方值 (chi-square, χ^2)、均方根近似誤 (root-mean-square error of approximation, RMSEA)、適配度指標 (goodness-of-fit index, GFI)、均方根殘差 (root-mean-square residual, RMR) 等；其中卡方值在結構方程模式中，如果未達顯著，表示研究者無法拒絕虛無假設，亦即表示樣本資料與假定模式之間為適配的；而均方根近似誤屬於極具代表性的適配指標之一，當其數值介於 0.08 至 0.10 之間，顯示該模式為普通適配；介於 0.05 至 0.08 之間，則為合理適配；數值小於 0.05 即表示模式具有良好適配，而當其數值為 0，代表模式完全適配母群體的情況，亦即完全適配(余民寧，2006)，本研究將使用卡方值與均方根近似誤此兩項指標作為評估模式適配度的指標。

第四章 研究結果分析與討論

本研究使用 R 軟體進行後設分析，以探討「教師組織承諾與工作滿意度」、「教師組織承諾與組織公民行為」與「教師工作滿意度與組織公民行為」兩兩變項之間的關係強度，其次再使用結構方程模式分析，以檢驗三者變項之間的關係，進而驗證本研究所建立之模式。

本章節共分為五節，第一節針對教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為關係之研究現況進行說明；第二節探討教師組織承諾與工作滿意度相關性之後設分析；第三節探討教師組織承諾與組織公民行為相關性之後設分析；第四節探討教師工作滿意度與組織公民行為相關性之後設分析；第五節探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之結構方程模式；第六節則針對研究假設驗證結果進行說明。

第一節 基本統計量分析

有關國內外教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的關係之研究現況，依據本研究於前述章節說明之研究樣本的搜尋策略所得之資料，經過文獻納入樣本原則篩選之後，刪除未開放文獻、質性研究，以及雖使用量化研究但未能提供本研究所需之量化數據等研究後，本研究有關教師組織承諾與工作滿意度之相關研究共納入 23 篇加以分析；教師組織承諾與組織公民行為之相關研究共納入 35 篇加以分析；教師工作滿意度與組織公民行為之相關研究共納入 24 篇加以分析，其中重複納入 3 項的共計 7 篇，重複納入 2 項的共計 2 篇，故本研究總共採計 66 篇(學位論文 61 篇，期刊論文 5 篇)，詳細研究資料如表 8 所示。

表8

教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為相關研究之文獻摘要表

編號	研究者	研究年代	地區	發表型態	樣本數
1	楊彥德	2011	國內	學位論文	326
2	邱嘉品	2009	國內	學位論文	1228
3	黃貞芬	2007	國內	學位論文	303
4	彭志琦	2006	國內	學位論文	265
5	陳湘琬	2004	國內	學位論文	500
6	潘嘉儀	2014	國內	學位論文	151
7	蔡英仁	2016	國內	學位論文	246
8	鄭至傑	2016	國內	學位論文	292
9	郭春蓮	2015	國內	學位論文	338
10	劉錦熾	2015	國內	學位論文	152
11	吳曉雯	2015	國內	學位論文	422
12	陳萱樺	2014	國內	學位論文	247
13	陳美娟	2012	國內	學位論文	433
14	孫一弘	2012	國內	學位論文	529
15	劉慧敏	2011	國內	學位論文	643
16	陳茂洽	2011	國內	學位論文	702
17	李碧惠	2011	國內	學位論文	150
18	田欽文	2008	國內	學位論文	443
19	何雅婷	2008	國內	學位論文	483

(續下頁)

編號	研究者	研究年代	地區	發表型態	樣本數
20	陳維亨	2008	國內	學位論文	172
21	張家禎	2006	國內	學位論文	212
22	郭晏庭	2006	國內	學位論文	276
23	張明忠	2006	國內	學位論文	516
24	林秀琴	2006	國內	學位論文	262
25	曾詠郎	2006	國內	學位論文	510
26	李立泰	2006	國內	學位論文	262
27	張慕良	2006	國內	學位論文	314
28	游淑惠	2003	國內	學位論文	736
29	黃裕敏	2002	國內	學位論文	329
30	王桂英	1997	國內	學位論文	209
31	陳浩	2013	國內	學位論文	426
32	邱國隆	2008	國內	學位論文	771
33	鄧竹君	2016	國內	學位論文	286
34	林孝治	2015	國內	學位論文	440
35	黃佳莉	2015	國內	學位論文	195
36	林素媚	2011	國內	學位論文	303
37	徐宗盛	2010	國內	學位論文	586
38	彭桂芳	2009	國內	學位論文	569
39	呂旺澤	2008	國內	學位論文	646
40	李自勇	2008	國內	學位論文	611
41	黃素青	2014	國內	學位論文	280

(續下頁)

編號	研究者	研究年代	地區	發表型態	樣本數
42	蘇庭暄	2014	國內	學位論文	337
43	古成一	2012	國內	學位論文	323
44	沈益如	2009	國內	學位論文	240
45	梁育訓	2009	國內	學位論文	427
46	吳建財	2008	國內	學位論文	354
47	蔡孟秀	2016	國內	學位論文	300
48	張雅婷	2013	國內	學位論文	384
49	鄭雅穗	2013	國內	學位論文	278
50	江志軒	2011	國內	學位論文	569
51	黃碧霞	2017	國內	學位論文	403
52	尤天利	2012	國內	學位論文	315
53	洪雅苓	2011	國內	學位論文	216
54	洪怡婷	2011	國內	學位論文	390
55	胡正孝	2005	國內	學位論文	447
56	許芳媚	2010	國內	學位論文	322
57	王詩妤	2011	國內	學位論文	80
58	張靜文	2010	國內	學位論文	411
59	黃介俊	2008	國內	學位論文	329
60	李興年	2007	國內	學位論文	374
61	游明益	2008	國內	學位論文	265
62	Mogotsi, I C	2011	國外	期刊論文	283
63	Nahid Naderi Anari	2012	國外	期刊論文	84

(續下頁)

編號	研究者	研究年代	地區	發表型態	樣本數
64	Rahaman, H M Saidur	2012	國外	期刊論文	100
65	Akomolafe Moyosola Jude	2013	國外	期刊論文	220
66	Joseph M, Shila Aleli V Sevilla	2015	國外	期刊論文	150



第二節 教師組織承諾與組織公民行為相關性之後

設分析

本研究使用 R 軟體進行後設分析，採用相關係數(r)的效應值，共投入 23 篇教師組織承諾與組織公民行為相關之文獻，分析結果如表 9 所示，在固定效果模式下，教師承諾與組織公民行為的平均效應值為 0.7042，其 95%信賴區間介於 0.6845 至 0.7238 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 70，進行顯著性考驗， p 值 $<.001$ 達顯著水準；另在隨機效果模式之下，教師組織承諾與組織公民行為的平均效應值為 0.7121，其 95%信賴區間介於 0.6212 至 0.8029 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 15.36，進行顯著性考驗， p 值 $<.001$ 達顯著水準。

在異質性檢定中，經使用森林圖進行判斷，結果如圖 3 所示，亦使用異質性檢驗統計量 Q 值為 457.42($df=22$)，經卡方檢定的結果， $p <.001$ 達顯著水準。另外 H 檢定是針對 Q 統計量進行自由度校正的結果，經分析 H 值為 4.56， $\tau^2=0.0466$ ，顯示教師組織承諾與組織公民行為的平均效應值分配具有異質性，表示變異遠大於抽樣誤差，因此選擇隨機效果模式進行解釋。針對相關係數值的大小區分而言，當 $r <.10$ 時為小效果值； $r <.30$ 時則為中等效果值； $r >.50$ 即為大效果值，根據上述研究結果，教師組織承諾與組織公民行為具有顯著正向相關。此外， I^2 值為 95%，意即研究所得之平均效應值能解釋 95% 的變異，顯示在可觀察的變異量當中，有 95% 來自於研究之間的實質變異，而剩下的 5% 變異來自於隨機誤差所造成的，而異質性的結果則表示教師組織承諾與組織公民行為間可能存在潛在調節變項，影響兩變項之間的關聯性。

表9

教師組織承諾與組織公民行為相關摘要表

組 1：組織承諾	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
組 2：組織公民行為	K	r	下限	上限	Z 值	p 值
固定效果模式	23	0.7042	0.6845	0.7239	70***	<0.0001
隨機效果模式	23	0.7121	0.6212	0.8029	15.36***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	457.42***	0.0001	4.56	0.0466	95%	

*p<.05, ** p<.01, *** p<.001。

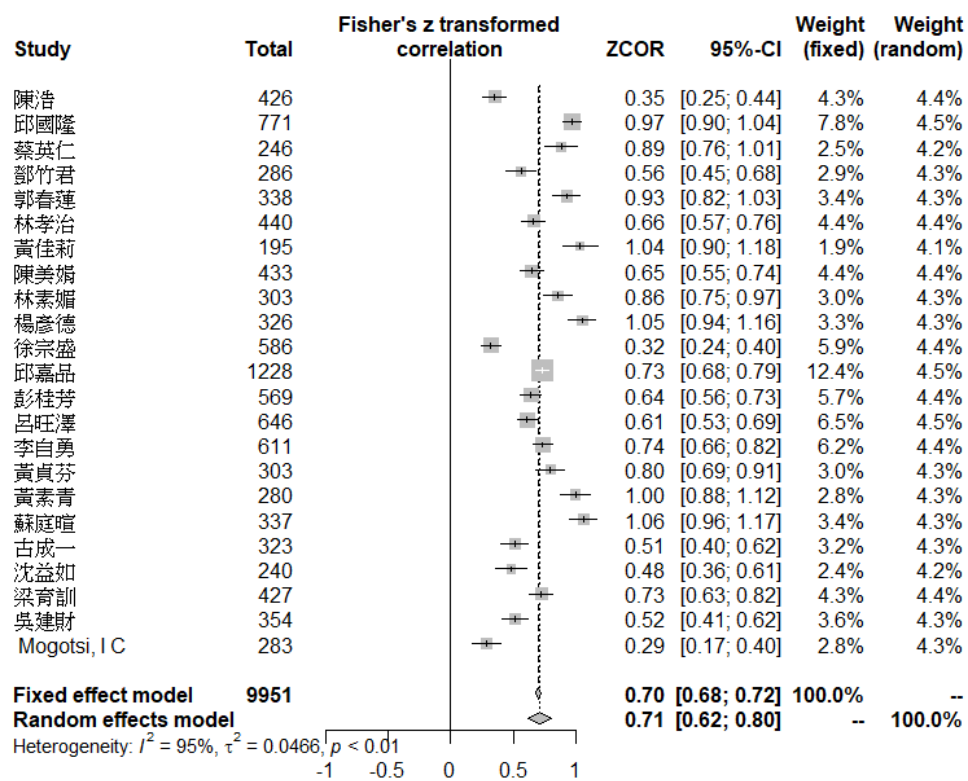


圖3 教師組織承諾與組織公民行為之森林圖

此外，亦可以採用敏感性分析，進一步驗證分析資料的異質性，其分析結果如表 10 所示。依次逐項剔除納入研究後，剩下的合併效應值為 0.7042，意即逐筆觀察納入研究，藉此排除極端值。就分析結果而言，教師組織承諾與組織公民行為所納入之資料，其個別 I^2 值都相當接近，並未有極端值出現，故無研究需剔除。就敏感性分析結果繪製森林圖詳如圖 4 所示。

表10

教師組織承諾與組織公民行為之敏感性分析摘要表

組 1：組織承諾 組 2：組織公民行為	效應值	95%信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 1	0.7201***	0.6999	0.7402	0.0428	94.8%
剔除研究 2	0.6817***	0.6612	0.7023	0.0439	94.7%
剔除研究 3	0.6996***	0.6797	0.7196	0.0471	95.3%
剔除研究 4	0.7083***	0.6883	0.7283	0.0476	95.4%
剔除研究 5	0.6964***	0.6763	0.7165	0.0466	95.2%
剔除研究 6	0.7061***	0.6860	0.7263	0.0490	95.4%
剔除研究 7	0.6976***	0.6777	0.7175	0.0454	95.2%
剔除研究 8	0.7067***	0.6866	0.7269	0.0489	95.4%
剔除研究 9	0.6993***	0.6793	0.7193	0.0475	95.3%
剔除研究 10	0.6924***	0.6724	0.7125	0.0439	95.0%
剔除研究 11	0.7282***	0.7079	0.7485	0.0395	94.3%
剔除研究 12	0.6999***	0.6788	0.7209	0.0530	95.4%
剔除研究 13	0.7078***	0.6875	0.7281	0.0495	95.4%

(續下頁)

組 1：組織承諾	效應值	95%信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 14	0.7108***	0.6904	0.7312	0.0495	95.3%
剔除研究 15	0.7020***	0.6816	0.7223	0.0499	95.4%
剔除研究 16	0.7012***	0.6812	0.7212	0.0480	95.4%
剔除研究 17	0.6956***	0.6756	0.7156	0.0454	95.1%
剔除研究 18	0.6916***	0.6716	0.7117	0.0436	94.9%
剔除研究 19	0.7107***	0.6906	0.7307	0.0471	95.3%
剔除研究 20	0.7096***	0.6896	0.7296	0.0467	95.3%
剔除研究 21	0.7033***	0.6831	0.7234	0.0490	95.4%
剔除研究 22	0.7111***	0.6910	0.7311	0.0472	95.3%
剔除研究 23	0.7163***	0.6963	0.7363	0.0427	94.8%
合併估計值	0.7042***	0.6845	0.7239	0.0466	95.2%

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

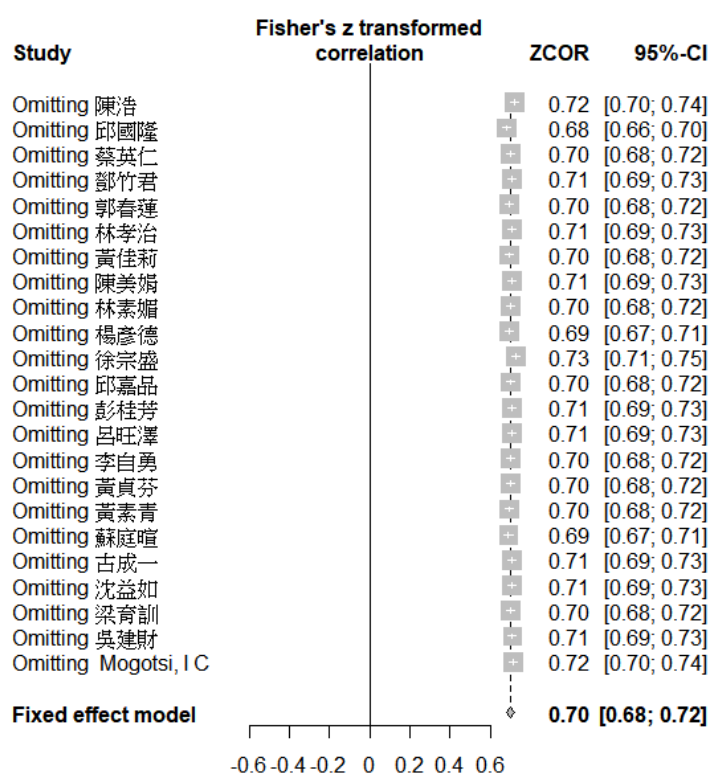


圖4 教師組織承諾與組織公民行為之敏感性分析森林圖

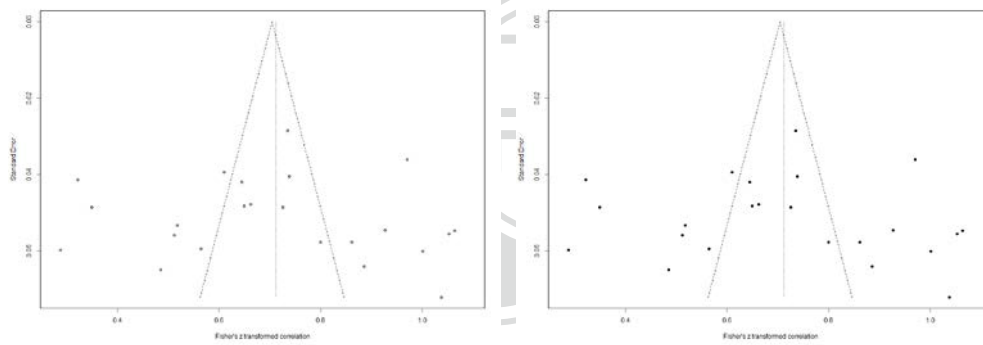
在進行出版偏差的分析結果，其所繪製之漏斗圖如下圖 5 所示，配合 Trim & Fill 剪補法進行輔助判斷，假如有需要增加文獻，剪補後之漏斗圖則會產生空白圈，本研究針對教師組織承諾與組織公民行為變項的後設分析結果，若要消除出版偏差，尚需納入 0 篇研究，結果如圖 5 所示，剪補後的效應值如表 11 所示為 0.7121，此結果顯示不存在出版偏差，整體研究結果具有相關的可信度。

表11

教師組織承諾與組織公民行為之剪補法摘要表

組 1：組織承諾	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
	K	r	下限	上限	Z 值	p 值
尚須納入 0 篇	23	0.7121	0.6212	0.8029	15.36***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	457.42***	0.0001	4.56	0.0466	95%	

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。



A：漏斗圖

B：剪補後之漏斗圖

圖5 教師組織承諾與組織公民行為之漏斗圖與剪補後漏斗圖

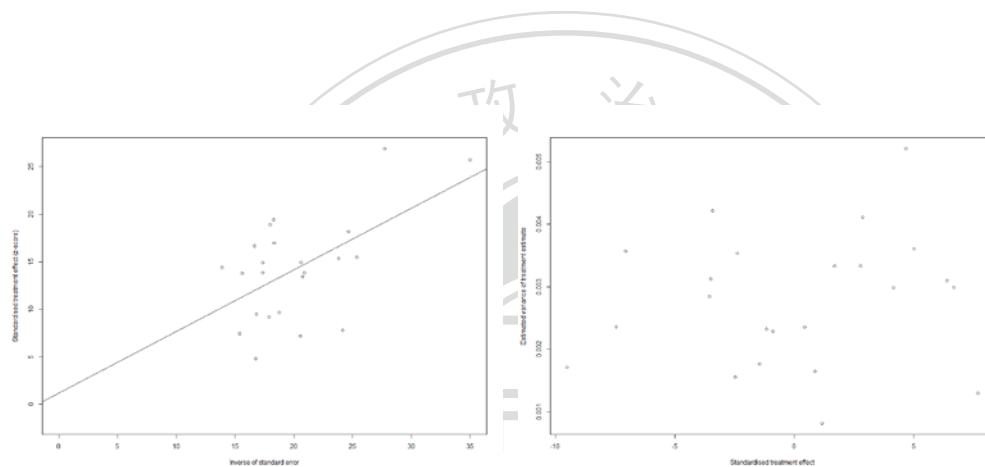
此外，亦可以使用 Egger 線性迴歸分析法與 Begg 等級相關考驗進行異質性檢驗，其中 Egger 線性迴歸分析結果檢定方程式截距是否為 0，如果截距愈接近 0，則表示研究結果出版偏差愈小；而 Begg 提出的等級相關考驗則是透過分析效應值及其變異數之間的關係，依據兩者之間是否存在相關以判斷出版偏誤是否存在。

本研究使用上述兩種方法進行考驗之結果如下表 12 與圖 6 所示，考驗結果 p 值皆大於.05，顯示漏斗圖對稱性良好，亦即無出版偏差之問題。

表12

教師組織承諾與組織公民行為之 Egger 與 Begg 考驗摘要表

線性迴歸分析法	t 值	p 值	等級相關考驗	Z 值	p 值
	0.27293	0.7876		0.52839	0.5972



A：Egger 漏斗圖

B：Begg 漏斗圖

圖6 教師組織承諾與組織公民行為之 Egger 與 Begg 漏斗圖

第三節 教師工作滿意度與組織公民行為相關性之

後設分析

本研究使用 R 軟體進行後設分析，採用相關係數(r)的效應值，共投入 24 篇教師工作滿意度與組織公民行為相關之文獻，分析結果顯示如表 13 所示，在固定效果模式下，教師工作滿意度與組織公民行為的平均效應值為 0.6415，其 95% 信賴區間介於 0.6205 至 0.6624 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 60.04，進行顯著性考驗， p 值 $< .001$ 達顯著水準；另在隨機效果模式之下，教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值為 0.63，其 95% 信賴區間介於 0.5492 至 0.7109 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 15.28，進行顯著性考驗， p 值 $< .001$ 達顯著水準。

在異質性檢定中，經使用森林圖進行判斷，結果如圖 7 所示，亦使用異質性檢驗統計量 Q 值為 333.65($df=23$)，經過卡方檢定的結果， $p < .0001$ 達統計顯著水準。另外 H 檢定是針對 Q 統計量進行自由度校正的結果，經分析 H 值為 4.36， $\tau^2 = 0.0375$ ，顯示教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值具有異質性，表示變異遠大於抽樣誤差，因此選擇隨機效果進行解釋。針對相關係數值的大小區分而言，當 $r < .10$ 為小效果值； $r < .30$ 時則為中等效果值； $r > .50$ 即為大效果值，根據上述研究結果，教師工作滿意度與組織公民行為其平均效應值為 0.63 屬於大效果值，其 95% 信賴區間介於 0.5494 至 0.7109 之間，進行顯著性考驗，結果達顯著水準，表示教師工作滿意度與組織公民行為具有顯著正向相關。此外， I^2 值為 93%，意即研究所得之平均效應值能解釋 93% 的變異，顯示在可觀察的變異量當中，有 93% 是來自於研究之間的實質變異，而剩下的 7% 變異來自於隨機誤差所造成的，而異質性的結果則表示教師工作滿意度與組織公民行為間可能存在調節變項，影響兩變項之間的關聯性。

表13

教師工作滿意度與組織公民行為相關摘要表

組 1：工作滿意度	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
組 2：組織公民行為	K	r	下限	上限	Z 值	p 值
固定效果模式	24	0.6415	0.6205	0.6624	60.04***	<0.0001
隨機效果模式	24	0.6300	0.5492	0.7109	15.28***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	333.65***	0.0001	3.81	0.0375	93%	

*p<.05, ** p<.01, *** p<.001。

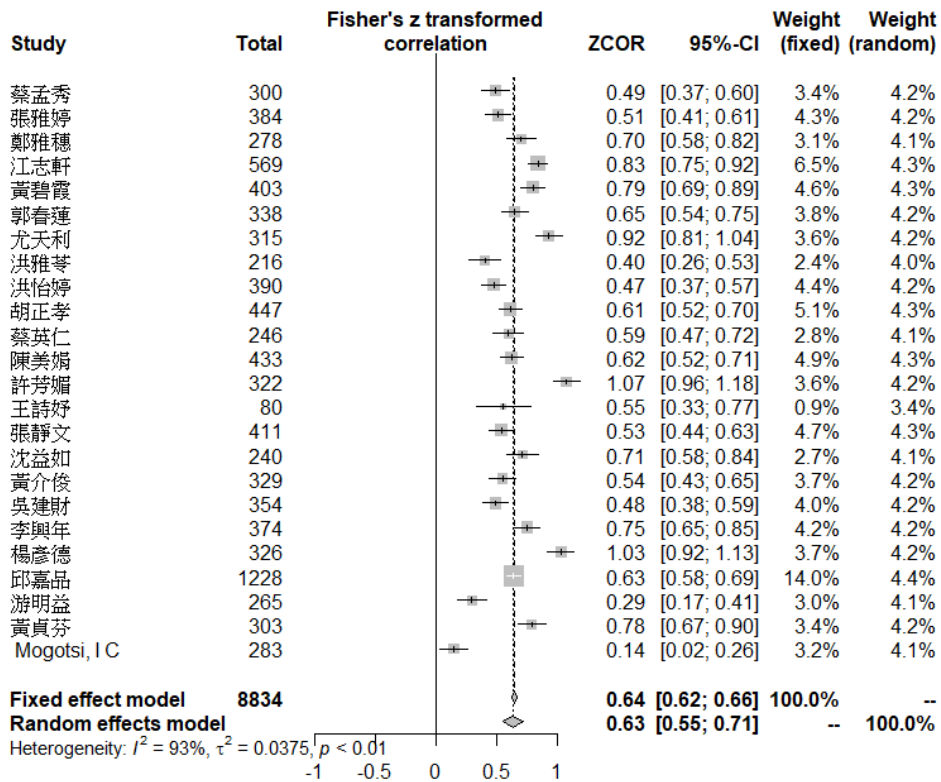


圖7 教師工作滿意度與組織公民行為之森林圖

此外，亦可以採用敏感性分析，進一步驗證分析資料的異質性，其分析結果如表 14 所示。依次逐項剔除納入研究後，剩下的合併效應值為 0.7042，意即逐筆觀察納入研究，藉此排除極端值。就分析結果而言，教師工作滿意度與組織公民行為所納入之資料，其個別 I^2 值都相當接近，並未有極端值出現，故無研究需剔除。就敏感性分析結果繪製森林圖詳如圖 8 所示。

表 14

教師工作滿意度與組織公民行為之敏感性分析摘要表

組 1：工作滿意度 組 2：組織公民行為	效應值	95% 信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 1	0.6469***	0.6256	0.6682	0.0381	93.3%
剔除研究 2	0.6476***	0.6262	0.6690	0.0385	93.3%
剔除研究 3	0.6396***	0.6184	0.6609	0.0388	93.4%
剔除研究 4	0.6281***	0.6065	0.6498	0.0374	92.9%
剔除研究 5	0.6342***	0.6128	0.6556	0.0383	93.2%
剔除研究 6	0.6413***	0.6199	0.6626	0.0392	93.4%
剔除研究 7	0.6310***	0.6097	0.6523	0.0359	92.9%
剔除研究 8	0.6476***	0.6264	0.6688	0.0370	93.1%
剔除研究 9	0.6493***	0.6279	0.6707	0.0380	93.2%
剔除研究 10	0.6432***	0.6217	0.6647	0.0397	93.4%
剔除研究 11	0.6429***	0.6216	0.6641	0.0387	93.4%
剔除研究 12	0.6427***	0.6212	0.6642	0.0396	93.4%
剔除研究 13	0.6252***	0.6039	0.6465	0.0315	91.9%

(續下頁)

組 1：工作滿意度 組 2：組織公民行為	效應值	95%信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 14	0.6423***	0.6212	0.6633	0.0379	93.4%
剔除研究 15	0.6468***	0.6254	0.6682	0.0389	93.3%
剔除研究 16	0.6396***	0.6184	0.6608	0.0386	93.4%
剔除研究 17	0.6453***	0.6239	0.6666	0.0388	93.3%
剔除研究 18	0.6480***	0.6267	0.6694	0.0382	93.2%
剔除研究 19	0.6367***	0.6153	0.6581	0.0388	93.3%
剔除研究 20	0.6268***	0.6054	0.6481	0.0330	92.3%
剔除研究 21	0.6429***	0.6203	0.6654	0.0434	93.4%
剔除研究 22	0.6523***	0.6311	0.6736	0.0347	92.7%
剔除研究 23	0.6364***	0.6151	0.6577	0.0383	93.3%
剔除研究 24	0.6580***	0.6367	0.6793	0.0299	91.6%
合併估計值	0.6415***	0.6205	0.6624	0.0375	93.1%

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。

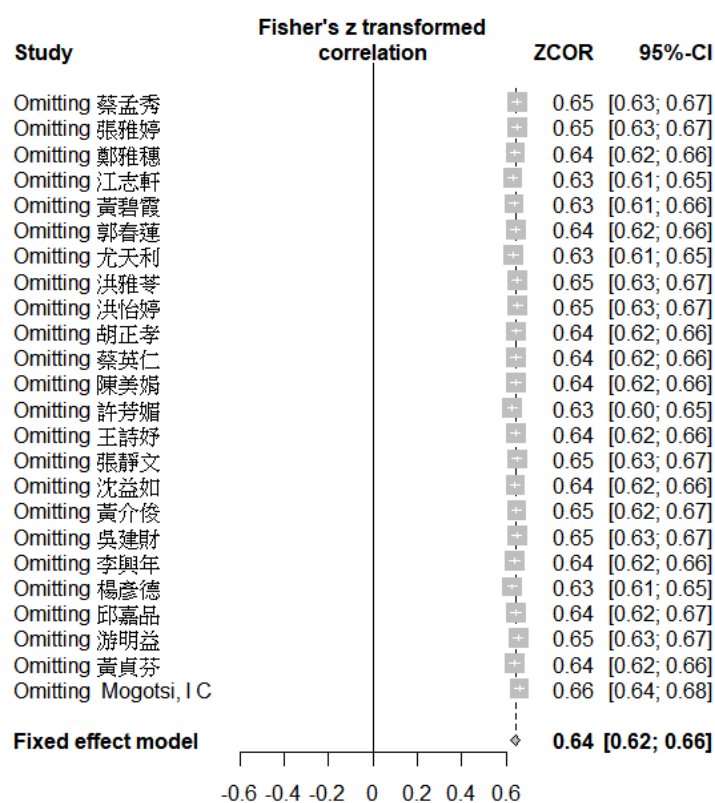


圖8 教師工作滿意度與組織公民行為之敏感性分析森林圖

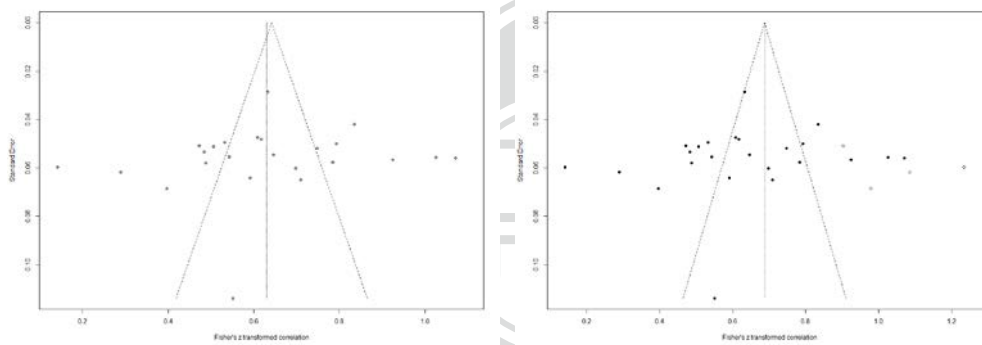
在進行出版偏差的分析結果，其所繪製之漏斗圖如下圖 9 所示，配合 Trim & Fill 剪補法進行輔助判斷，假如有需要增加文獻，剪補後之漏斗圖則會產生空白圈，本研究針對教師工作滿意度與組織公民行為變項的後設分析結果，若要消除出版偏差，尚需納入 4 篇研究，結果將如圖 9 所示，剪補後的效應值如表 15 所示為 0.6894，此結果雖存在輕微的出版偏差，惟對整體的研究結果並無實質性的影響。

表15

教師工作滿意度與組織公民行為之剪補法摘要表

組 1：工作滿意度	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
	K	r	下限	上限	Z 值	p 值
尚須納入 4 篇	28	0.6894	0.6026	0.7762	15.57***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	513.35***	0.0001	4.36	0.0466	95%	

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。



A：漏斗圖

B：剪補後之漏斗圖

圖9 教師工作滿意度與組織公民行為之漏斗圖與剪補後之漏斗圖

此外亦可以使用 Egger 線性迴歸分析法與 Begg 等級相關考驗進行異質性檢驗，其中 Egger 線性迴歸分析結果檢定方程式截距是否為 0，如果截距愈接近 0，則表示研究結果出版偏差愈小；而 Begg 提出的等級相關考驗(rank correlation test)則是透過分析效應值及其變異數之間的關係，依據兩者之間是否存在相關以判斷出版偏誤是否存在。

本研究使用上述兩種方法進行考驗之結果如下表 16 與圖 10 所示，考驗結果 p 值皆大於.05，顯示對稱圖對稱性良好，意即無出版偏差之問題。

表16

教師工作滿意度與組織公民行為之 Egger 與 Begg 考驗摘要表

線性迴歸分析法	t 值	p 值	等級相關考驗	Z 值	p 值
	-0.58205	0.5665		-0.94257	0.3459

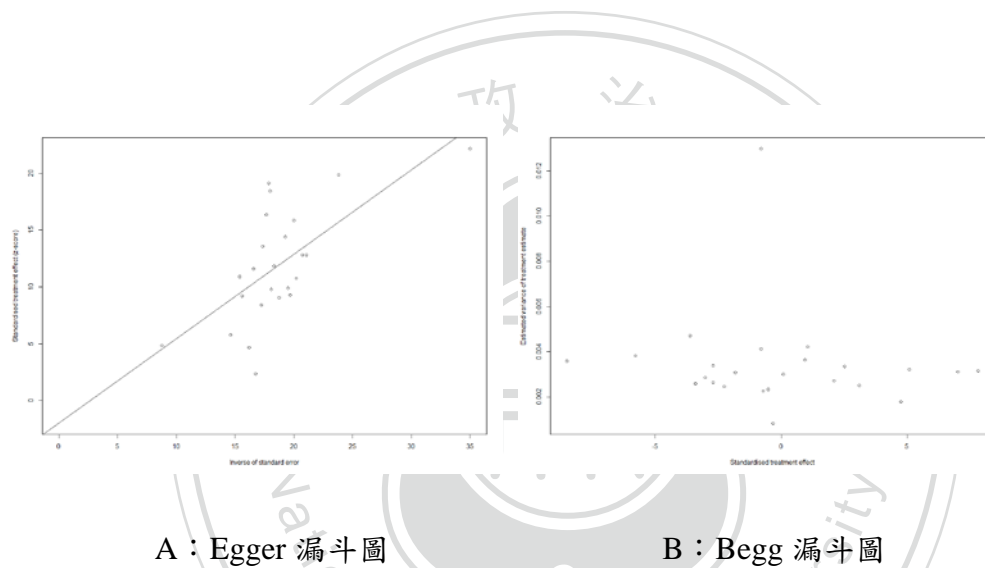


圖10 教師工作滿意度與組織公民行為之 Egger 漏斗圖與 Begg 漏斗圖

第四節 教師組織承諾與工作滿意度相關性之後設分析

本研究使用 R 軟體進行後設分析，採用相關係數(r)的效應值，共投入 35 篇教師組織承諾與工作滿意度相關之文獻，分析結果顯示如表 17 所示，在固定效果模式下，教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值為 0.8347，其 95% 信賴區間介於 0.8171 至 0.8523 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 92.88，進行顯著性考驗， p 值 $< .001$ 達顯著水準；另在隨機效果模式之下，教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值為 0.8259，其 95% 信賴區間介於 0.7554 至 0.8964 之間，將估計所得的效應值轉換為 Z 值可得出 22.97，進行顯著性考驗， p 值 $< .001$ 達顯著水準。

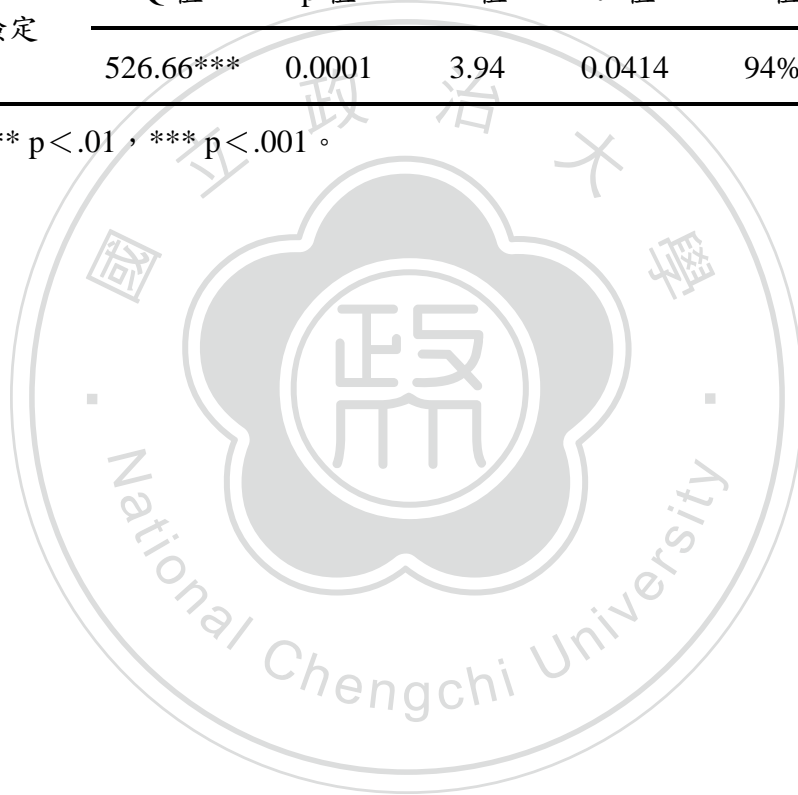
在異質性檢定中，經使用森林圖進行判斷，結果如圖 11 所示，亦使用異質性檢驗統計量 Q 值為 526.66($df=34$)，經過卡方檢定的結果， $p < .001$ 達統計顯著水準。另外 H 檢定是針對 Q 統計量進行自由度校正的結果，經分析 H 值為 3.94， $\tau^2=0.0414$ ，顯示教師組織承諾與工作滿意度的平均效應值分配具有異質性，表示變異遠大於抽樣誤差，因此選擇隨機效果模式進行解釋，根據 Cohen 於 1988 年針對相關係數值的大小區分而言，當 $r < .10$ 時為小效果值； $r < .30$ 時則為中等效果值； $r > .50$ 即為大效果值，根據上述研究結果，教師組織承諾與工作滿意度其平均效應值為 0.8259 屬於大效果值，其 95% 信賴區間介於 0.7554 至 0.8964 之間，進行顯著性考驗，結果達顯著水準，表示教師組織承諾與工作滿意度具有顯著正向相關。此外， I^2 值為 94%，意即研究所得之平均效應值能解釋 94% 的變異，顯示在可觀察的變異量當中，有 94% 是來自於研究之間的實質變異，而剩下的 6% 變異來自於隨機誤差所造成的，而異質性的結果則表示教師組織承諾與工作滿意度間可能存在潛在調節變項，影響兩變項之間的關聯性。

表17

教師組織承諾與工作滿意度相關摘要表

組 1：組織承諾	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
			下限	上限	Z 值	p 值
組 2：工作滿意度	K	r				
固定效果模式	35	0.8347	0.8171	0.8523	92.88***	<0.0001
隨機效果模式	35	0.8259	0.7554	0.8964	22.97***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	526.66***	0.0001	3.94	0.0414	94%	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 。



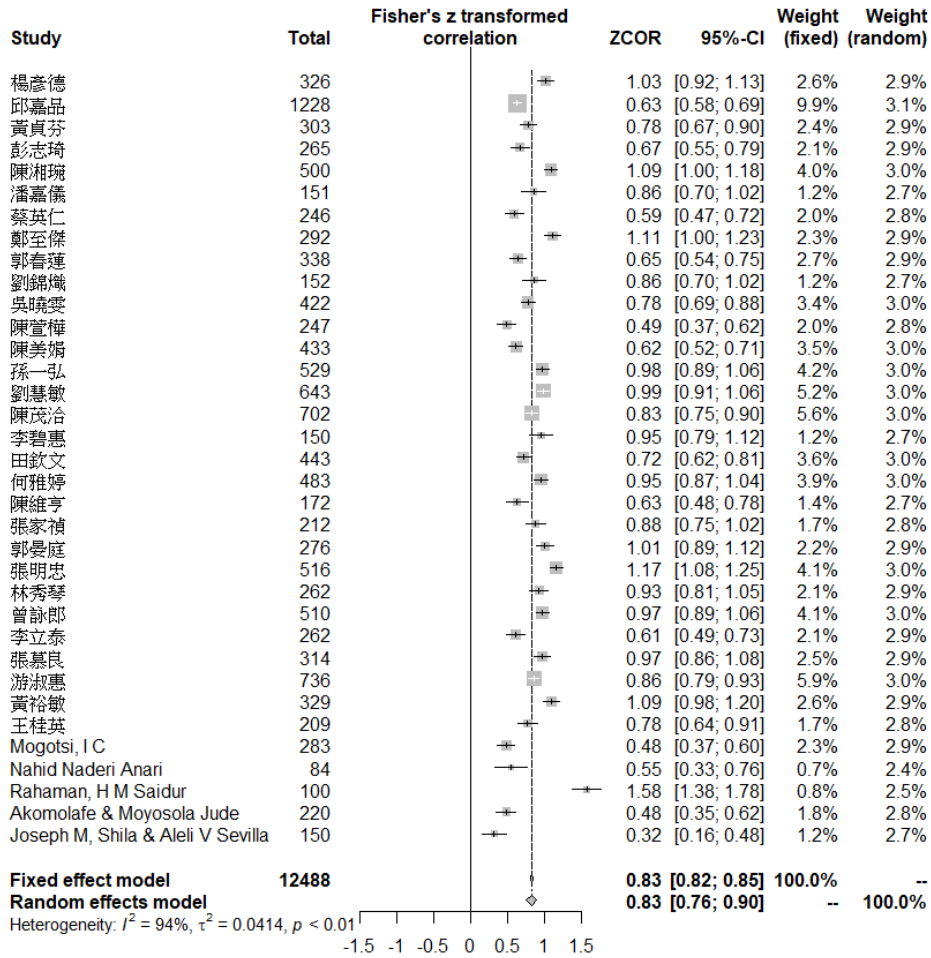


圖11 教師組織承諾與工作滿意度之森林圖

此外，亦可以採用敏感性分析，進一步驗證分析資料的異質性，其分析結果如表 18 所示。依次逐項剔除納入研究後，剩下的合併效應值為 0.8347，意即逐筆觀察納入研究，藉此排除極端值。就分析結果而言，教師組織承諾與工作滿意度所納入之資料，其個別 I^2 值都相當接近，並未有極端值出現，故無研究需剔除。就敏感性分析結果繪製森林圖詳如圖 12 所示。

表18

教師組織承諾與工作滿意度之敏感性分析摘要表

組 1：組織承諾	效應值	95%信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 1	0.8296***	0.8117	0.8474	0.0417	93.6%
剔除研究 2	0.8568***	0.8568	0.8754	0.0408	93.0%
剔除研究 3	0.8359***	0.8181	0.8538	0.0425	93.7%
剔除研究 4	0.8382***	0.8204	0.8560	0.0419	93.6%
剔除研究 5	0.8240***	0.8060	0.8420	0.0404	93.3%
剔除研究 6	0.8344***	0.8167	0.8521	0.0420	93.7%
剔除研究 7	0.8395***	0.8217	0.8573	0.0411	93.6%
剔除研究 8	0.8280***	0.8102	0.8458	0.0406	93.4%
剔除研究 9	0.8399***	0.8221	0.8578	0.0417	93.6%
剔除研究 10	0.8344***	0.8166	0.8521	0.0421	93.7%
剔除研究 11	0.8365***	0.8186	0.8544	0.0429	93.7%
剔除研究 12	0.8416***	0.8238	0.8594	0.0399	93.4%
剔除研究 13	0.8425***	0.8426	0.8604	0.0425	93.5%
剔除研究 14	0.8284***	0.8104	0.8464	0.0425	93.6%
剔除研究 15	0.8264***	0.8083	0.8445	0.0425	93.5%
剔除研究 16	0.8350***	0.8169	0.8531	0.0441	93.7%
剔除研究 17	0.8332***	0.8155	0.8509	0.0419	93.7%
剔除研究 18	0.8390***	0.8211	0.8569	0.0426	93.7%

(續下頁)

組 1：組織承諾	效應值	95%信賴區間		同質性檢定	
	r	下限	上限	τ^2 值	I^2 值
剔除研究 19	0.8298***	0.8119	0.8478	0.0426	93.6%
剔除研究 20	0.8375***	0.8198	0.8552	0.0415	93.6%
剔除研究 21	0.8339***	0.8161	0.8516	0.0422	93.7%
剔除研究 22	0.8308***	0.8130	0.8486	0.0418	93.6%
剔除研究 23	0.8203***	0.8024	0.8383	0.0382	92.9%
剔除研究 24	0.8327***	0.8149	0.8505	0.0423	93.7%
剔除研究 25	0.8288***	0.8108	0.8467	0.0425	93.6%
剔除研究 26	0.8394***	0.8216	0.8572	0.0413	93.6%
剔除研究 27	0.8311***	0.8133	0.8489	0.0421	93.7%
剔除研究 28	0.8331***	0.8149	0.8513	0.0441	93.7%
剔除研究 29	0.8278***	0.8099	0.8456	0.0408	93.5%
剔除研究 30	0.8357***	0.8179	0.8534	0.0422	93.7%
剔除研究 31	0.8428***	0.8249	0.8606	0.0395	93.3%
剔除研究 32	0.8366***	0.8189	0.8542	0.0412	93.7%
剔除研究 33	0.8288***	0.8111	0.8465	0.0373	93.0%
剔除研究 34	0.8409***	0.8231	0.8587	0.0400	93.4%
剔除研究 35	0.8409***	0.8232	0.8586	0.0387	93.2%
合併估計值	0.8347***	0.8171	0.8523	0.0414	93.5%

* $p < .05$ ，** $p < .01$ ，*** $p < .001$ 。

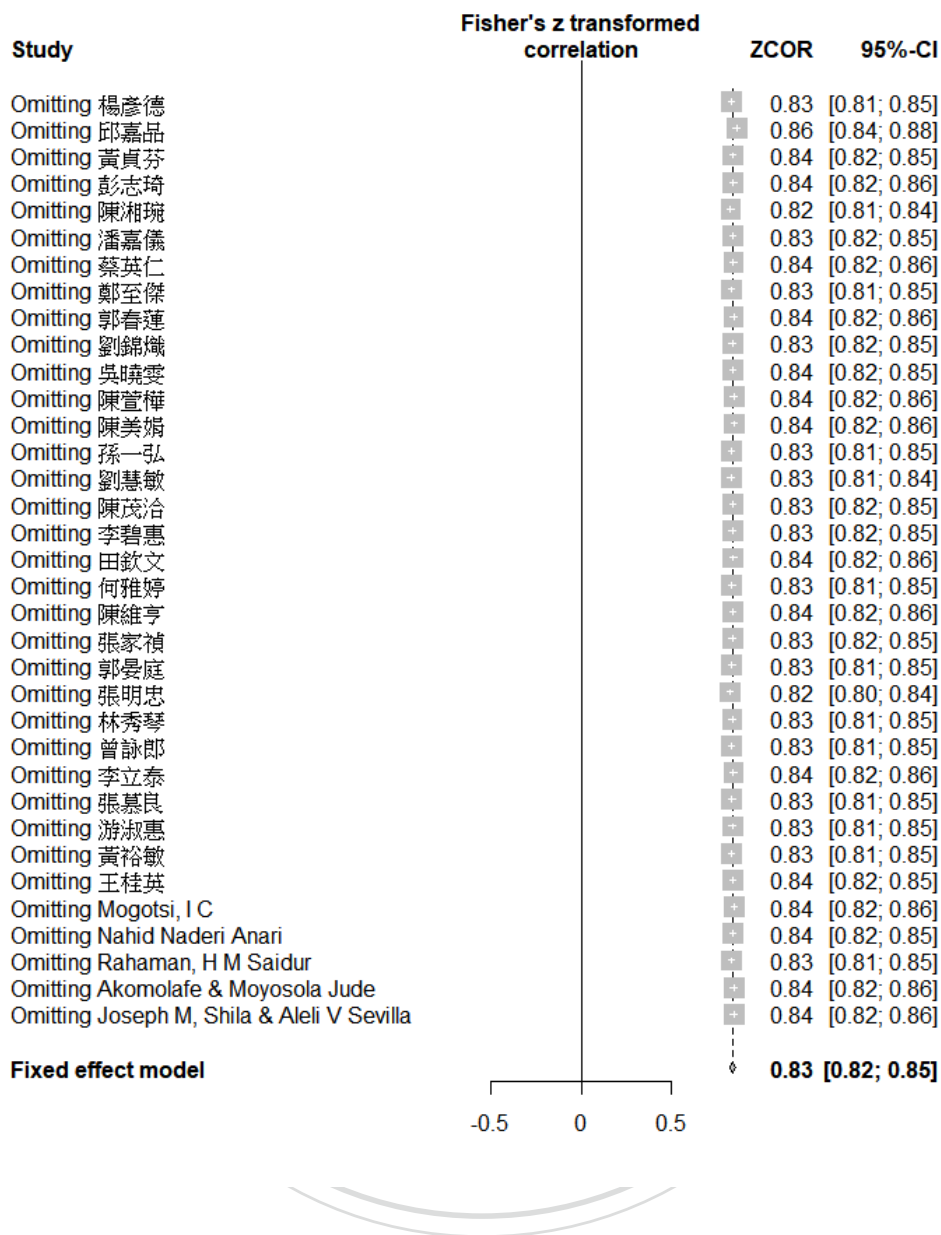


圖12 教師組織承諾與工作滿意度之敏感性分析森林圖

在進行出版偏差的分析結果，其所繪製之漏斗圖如下圖 13 所示，配合 Trim & Fill 剪補法進行輔助判斷，假如有需要增加文獻，剪補後之漏斗圖則會產生空白圈，本研究針對教師組織承諾與工作滿意度變項的後設分析結果，若要消除出版偏差，尚需納入 2 篇研究，結果將如圖 13 所示，剪補後的效應值如表 19 所示

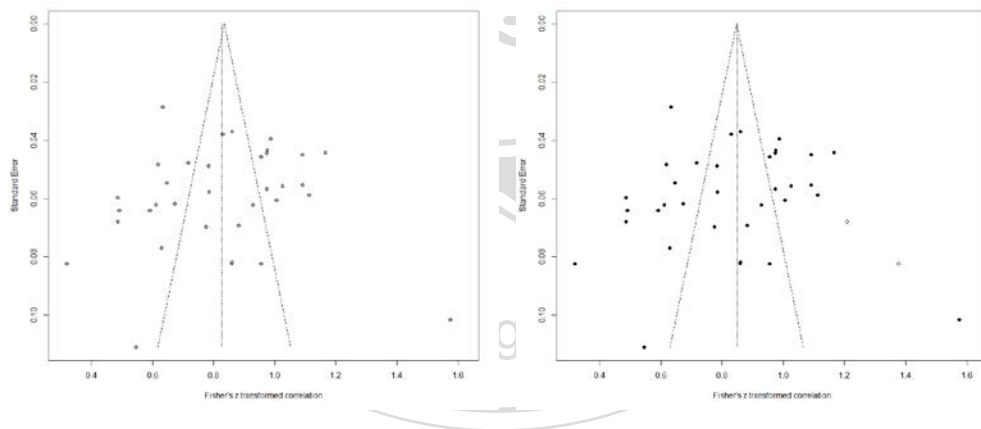
為 0.8502，此結果雖存在輕微的出版偏差，惟對整體的研究結果並無實質性的影響。

表19

教師組織承諾與工作滿意度之剪補法摘要表

組 1：組織承諾	篇數	效應值	95%信賴區間		顯著性考驗	
組 2：工作滿意度	K	r	下限	上限	Z 值	p 值
尚須納入 2 篇	37	0.8502	0.7783	0.9220	23.18***	<0.0001
同質性檢定	Q 值	p 值	H 值	τ^2 值	I^2 值	
	598.30***	0.0001	4.08	0.0459	94%	

*p<.05，** p<.01，*** p<.001。



A：漏斗圖

B：剪補後漏斗圖

圖13 教師組織承諾與工作滿意度之漏斗圖與剪補後漏斗圖

此外亦可以使用 Egger 線性迴歸分析法與 Begg 等級相關考驗進行異質性檢驗，其中 Egger 線性迴歸分析結果檢定方程式截距是否為 0，如果截距愈接近 0，

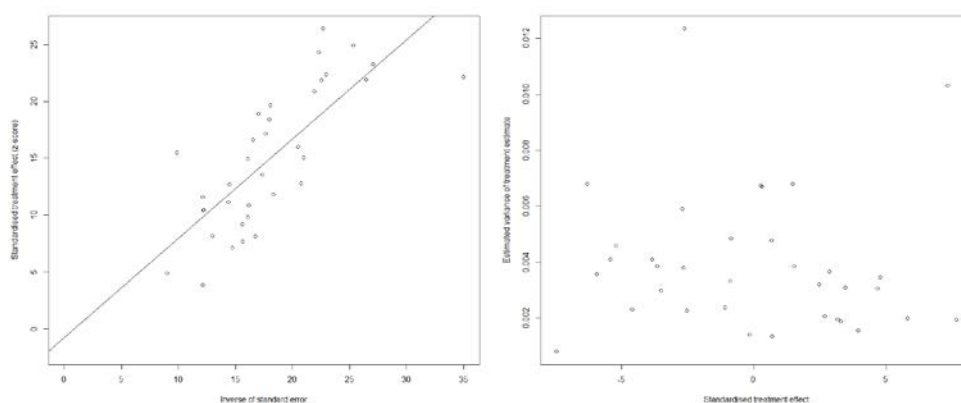
則表示研究結果出版偏差愈小；而 Begg 提出的等級相關考驗(rank correlation test)則是透過分析效應值及其變異數之間的關係，依據兩者之間是否存在相關以判斷出版偏誤是否存在。

本研究使用上述兩種方法進行考驗之結果如下表 20 所示與圖 14 所示，考驗結果 p 值皆大於.05，顯示漏斗圖對稱性良好，意即無出版偏差之問題。

表20

教師組織承諾與工作滿意度之 Egger 與 Begg 考驗摘要表

線性迴歸分析法	t 值	p 值	等級相關考驗	Z 值	p 值
	-0.31405	0.75555		-1.4915	0.1358



A：Egger 漏斗圖

B：Begg 漏斗圖

圖14 教師組織承諾與工作滿意度之 Egger 與 Begg 漏斗圖

第五節 教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之結構方程模式

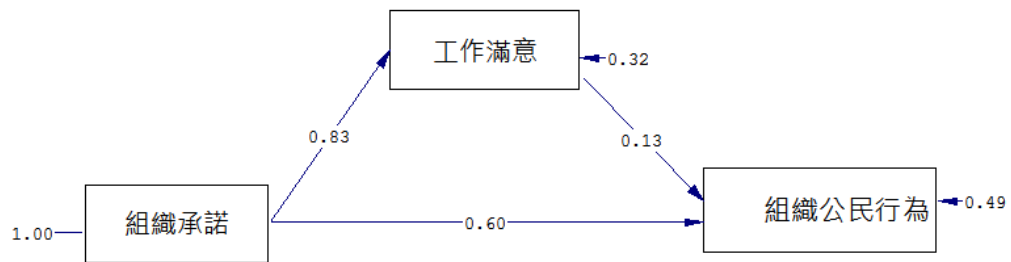
本研究使用 LISREL 軟體進行結構方程模式分析，驗證教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為的關係假設，為設定樣本數，本研究先分別計算「教師組織承諾與工作滿意度」、「教師組織承諾與組織公民行為」與「教師工作滿意度與組織公民行為」此 3 項研究主題的樣本人數之調和平均數後，再求取 3 項數值之調和平均數，將其作為本研究假定模式之樣本數。

有關教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之假定模式，此模式中僅存在自變項及依變項，並無任何潛在變數，故屬單指標路徑分析模式，亦即路徑分析，大多用於檢定研究者所提之理論假設是否成立，探索變項之間的因果關係結構模式，故本研究藉此方法檢驗教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為間的指向性關係，經路徑分析後結果如下圖 15 所示，t 值結果如圖 16 所示。

藉由整體適配度指標檢視結構方程模式與樣本資料之間的適配程度，在結構方程模式中，卡方值檢定未達顯著水準，表示無法拒絕虛無假設，即樣本資料與模式之間為適配的；均方根近似誤(RMSEA)值小於 0.05 即表示模式具有良好適配。分析結果此模式的 $\chi^2 = 0(df = 0, p > .05)$ 且RMSEA = 0，顯示本研究假定模式是完全適配的，亦即資料分析結果驗證本研究所假定的模式。

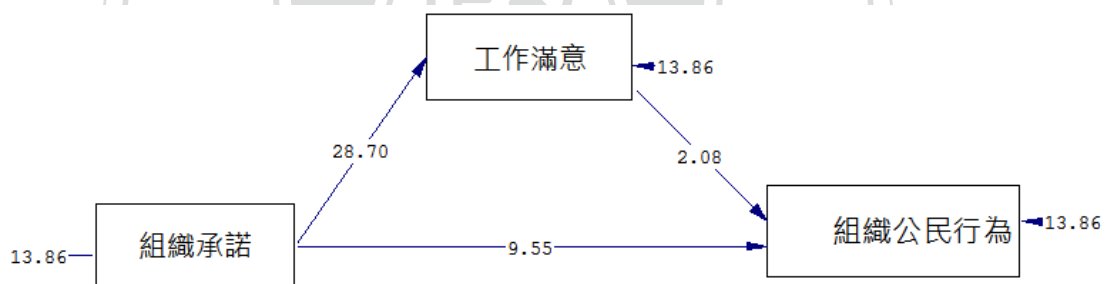
路徑的影響效果可分為直接效果與間接效果；直接效果為路徑關係圖中直接指向依變項的係數值，其中「組織承諾→工作滿意度」的係數值為 0.83、「組織承諾→組織公民行為」的路徑係數值為 0.60，且「工作滿意度→組織公民行為」的路徑係數值為 0.13；而間接效果則是透過中間變項間接指向依變項的路徑係數值乘積，因此組織承諾透過工作滿意度進而影響組織公民行為的間接效果，即為

$0.83 \times 0.13 = 0.11$ 。另預測工作滿意度之殘差的標準化參數估計值為 0.32，且預測組織公民行為之殘差的標準化參數估計值為 0.49，亦即結構方程式中的 R^2 (Squared Multiple Correlations)的數值顯示工作滿意度被解釋到的變異數百分比為 68%，而組織公民行為被解釋到的變異數百分比則為 51%。



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

圖15 結構方程模式路徑係數圖



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

圖16 結構方程模式 t 值圖

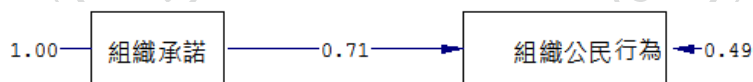
本研究使用結構方程模式分析的結果彙整如下表 21 所示，一般來說，若 t 值的絕對值大於 2 的話，即表示該參數估計值進行顯著性考驗，已達顯著水準，反之，若 t 值的絕對值小於 2 的話，則表示參數估計值進行顯著性考驗，未達顯著水準。

表21

結構方程模式分析結果表

參數	標準化參數估計值	t 值
組織承諾→工作滿意度	0.83	28.7
工作滿意度→組織公民行為	0.13	2.08
組織承諾→組織公民行為	0.60	9.55
預測工作滿意度的殘差	0.32	13.86
預測組織公民行為的殘差	0.49	13.86

透過結構方程模式分析教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具中介效果，其間接影響效果係數值為 0.11，未達顯著。經檢視如以組織承諾影響組織公民行為的路徑效果值為 0.71，如圖 17 所示，相較於本研究所建立之結構方程模式，組織承諾→組織公民行為之係數值為 0.60，係數值略為下降，可得知工作滿意度於組織承諾與組織公民行為關係中有部分中介效果。



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

圖17 組織承諾指向組織公民行為路徑係數圖

綜上所述，本研究所假定之理論模式，經結構方程模式分析後，「組織承諾→工作滿意度」、「組織承諾→組織公民行為」、「工作滿意度→組織公民行為」的路徑係數值皆達顯著且為正值，且預測工作滿意度之殘差及預測組織公民行為之

殘差的標準化估計值亦達顯著且為正值，驗證假定之模式屬成立，顯示組織承諾對工作滿意度具有正向的顯著影響；組織承諾對組織公民行為具有正向的顯著影響；工作滿意度對組織公民行為具有正向的顯著影響，且工作滿意度在組織承諾與組織公民行為的關係中具有中介效果。



第六節 研究假設驗證結果

經由前述之後設分析及結構方程模式研究方法進行驗證，以下分別說明本研究假設之驗證結果：

壹、後設分析方法之研究假設驗證結果

透過後設分析結果，在隨機效果模式下教師組織承諾與組織公民行為之平均效應值為 0.7121，表示教師組織承諾對組織公民行為具有中高程度($0.7121 > .50$)的正向影響；教師工作滿意度與組織公民行為之相關係數效應值為 0.6300，表示教師工作滿意度對組織公民行為具有中高程度的正向影響($0.6300 > .50$)；教師組織承諾與工作滿意度之相關效應係數值為 0.8259，表示教師組織承諾對工作滿意度具有中高程度的正向影響($0.8259 > .50$)，再進行顯著性考驗，其結果皆達顯著水準，表示變項之間皆具顯著關聯性。

上述所得之研究結果，可得知本研究假設教師組織承諾與組織公民行為具有顯著關聯性、教師工作滿意度與組織公民行為具有顯著關聯性及教師組織承諾與組織公民行為具有顯著關聯性，其三項假設經驗證結果皆為成立，彙整如下表 22 所示。

表22

後設方法之研究假設驗證結果表

研究假設	假設內容	檢定結果
假設 1	教師組織承諾與組織公民行為具有顯著關聯性	成立
假設 2	教師工作滿意度與組織公民行為具有顯著關聯性	成立
假設 3	教師組織承諾與工作滿意度具有顯著關聯性	成立

貳、結構方程模式方法之研究假設驗證結果

透過結構方程模式分析結果，透過路徑關係圖中直接指向依變項的係數值，可檢視其直接效果，「組織承諾→工作滿意度」的係數值為 0.83；「組織承諾→組織公民行為」的係數值為 0.60；「工作滿意度→組織公民行為」的路徑係數值為 0.13，使用 t 值進行顯著性考驗，皆達顯著水準，因此可驗證變項之間的指向性關係。

教師工作滿意度於組織承諾與組織公民行為關係中的中介效果，其未達顯著水準。惟透過檢視組織承諾影響組織公民行為的路徑係數值為 0.71，相較於本研究所建立之結構方程模式，組織承諾→組織公民行為之路徑係數值為 0.60，其數值略為下降，可推知工作滿意度具有部分中介效果。

上述所得之研究結果，可得知本研究假設教師組織承諾對工作滿意度具有正向的顯著影響、教師工作滿意度對組織公民行為具有正向的顯著影響、教師組織承諾對組織公民行為具有正向的顯著影響、工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有中介效果，其四項假設經檢定結果驗證皆為成立，彙整如下表 23 所示。

表23

結構方程模式方法之研究假設驗證結果表

研究假設	假設內容	檢定結果
假設 1	教師組織承諾對工作滿意度具有正向的顯著影響	成立
假設 2	教師工作滿意度對組織公民行為具有正向的顯著影響	成立
假設 3	教師組織承諾對組織公民行為具有正向的顯著影響	成立

(續下頁)

研究假設	假設內容	檢定結果
假設 4	工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有中介效果	成立



第五章 結論與建議

本研究以後設分析結合結構方程模式為研究方法，探討「教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為」之關係，以下依據文獻探討及研究結果與分析，歸納所得之結論與建議。

第一節 研究結論

壹、教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為變項之間相關性後設

分析結論

一、教師組織承諾與工作滿意度具有顯著關聯性。

以教師組織承諾與工作滿意度的關係而言，從後設分析方法中的 35 篇研究結果分析得知，兩變項之間具有顯著的正向相關，並從效應值的大小，可得兩變項之間的關聯屬於大型效應值，顯示出教師組織承諾對工作滿意度的影響很大，若教師組織承諾的程度愈高，則工作滿意度則愈高。

二、教師工作滿意度與組織公民行為具有顯著關聯性。

就教師工作滿意度與組織公民行為的關係而言，從後設分析方法中的 24 篇研究結果分析得知，兩變項之間具有顯著的正向相關，並從效應值的大小，可得兩變項之間的關聯屬於大型效應值，顯示教師工作滿意度與組織公民行為的影響很大，若教師工作滿意度的程度愈高，則教師會有較高的組織公民行為。

三、教師組織承諾與組織公民行為具有顯著關聯性。

以教師組織承諾與組織公民行為的關係而言，從後設分析方法中的 23 篇研究結果分析得知，兩變項之間具有顯著的正向相關，並從效應值的大小，可得兩

變項之間的關聯屬於大型效應值，顯示教師組織承諾的程度愈高，則教師會有的組織公民行為。

貳、本研究所建立的教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之間的模式適配度分析結論

一、教師組織承諾與組織公民行為具有正向顯著影響。

本研究以結構方程模式進行檢定，研究結果顯示教師組織承諾對組織公民行為其標準化迴歸係數值為 0.60 且達顯著水準，亦即教師組織承諾會直接對組織公民行為產生效果，證實教師組織承諾對組織公民行為有正向關係且有顯著影響，若教師組織承諾的程度愈高，則教師會有較高的組織公民行為。

二、教師工作滿意度對組織公民行為具有正向顯著影響。

本研究以結構方程模式進行檢定，研究結果顯示教師工作滿意度對組織公民行為其標準化迴歸係數值為 0.13 且達顯著水準，亦即教師工作滿意度會直接對組織公民行為產生效果，證實教師工作滿意度對組織公民行為有正向關係且有顯著影響，若教師工作滿意度的程度愈高，教師將展現出更多的組織公民行為。

三、教師組織承諾與組織公民行為具有正向顯著影響。

本研究以結構方程模式進行檢定，研究結果顯示教師組織承諾對組織公民行為其標準化迴歸係數值為 0.60 且達顯著水準，亦即教師組織承諾會直接對組織公民行為產生效果，證實教師組織承諾對組織公民行為有正向關係且有顯著影響，若教師組織承諾的程度愈高，則教師會有較高的組織公民行為。

四、教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有中介效果。

本研究以結構方程模式進行檢定，研究結果顯示教師組織承諾會透過工作滿

意度對組織公民行為產生間接效果，亦即教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有部分中介效果，其相關間接效果量為 0.11，表示教師組織承諾會透過工作滿意度間接影響組織公民行為。



第二節 研究建議

壹、研究結果之建議

一、透過提升教師組織承諾與工作滿意度來促進組織公民行為

經研究結果分析獲得驗證，教師組織承諾與工作滿意度對教師組織公民行為皆具有正向影響。因此，建議相關教育與行政單位應考量教師需求規劃擬定相關政策措施，提升教師對於組織的認同，協助建立情感上的良好支持，使教師能具有高度意願共同為學校發展及學生學習付出努力，同時亦制定相關制度，讓教師從工作中獲得成就，對於工作環境、未來發展機會及薪資等產生正面感受，以提升教師工作滿意度，藉此促進教師具有較高的組織公民行為，進而有助於學校發展運作並強化學生學習品質，促進國民教育素質提升，強化國家競爭力的最終目標。

二、增加教師工作滿意度以提升組織承諾與組織公民行為

經研究結果分析獲得驗證，教師工作滿意度在組織承諾與組織公民行為關係中具有部分中介效果，表示組織承諾會透過工作滿意度間接影響組織公民行為，因此若能提高教師工作滿意度除了促進組織公民行為外，同時能增加組織承諾對組織公民行為的影響，因此建議教育與行政單位在資源有限的情況中，應以提升教師工作滿意度為優先，如能透過薪資調升、工作環境優化及拓展教師未來發展機會的制度改變，將會促使教師展現較多的組織公民行為，為國家發展帶來更多的優勢和可能性。

貳、研究方法之建議

一、鼓勵教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究

從研究結果中可得知，教師組織承諾與工作滿意度的程度愈高，則教師將展現更多的組織公民行為，惟國內有關教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為相關研究報告多屬於未出版的學位論文，因此，未來應持續鼓勵教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之相關研究，以期提升研究品質，更能有效提供教育現場更具體的作法與相關策略。

二、未來研究主題建議以多向度觀點或探究調節變項

本研究使用後設分析與結構方程模式方法來探討教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為之關係，又各變項的內涵仍可細分為諸多向度，未來的研究者可以從多向度觀點探討三變項之間的關係。

另一方面本研究發現教師組織承諾、工作滿意度與組織公民行為變項之間的組內異質性偏高，但受限於研究資料的數據，本研究未能探究組內非同質的相關因素，以及探究造成異質性的調節變項，如教師性別、年齡、教育程度、服務年資、任教階段、擔任職務、是否為正式教師等影響因素，此研究方向也是值得後續研究者再進一步探究的主題。



參考文獻

- 丁學勤 (2016)。國小教師對學校組織公平、校長領導的認知與組織公民行為關係之研究—不同理論模式之比較。教育行政論壇，8(2)，95-122。
- 江志軒 (2011)。苗栗縣國民小學校長分布式領導、教師組織公民行為與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。政治大學，臺北市。
- 余民寧 (2006)。潛在變項模式：SIMPLIS 的應用。臺北市：高等教育文化事業有限公司。
- 吳建財 (2008)。轉型領導與組織公民行為：組織承諾與工作滿意之中介效果 (未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 吳政達 (2009)。學校組織中領導者與部屬交換關係、組織公平、組織自尊與工作滿意度對組織公民行為影響之研究。教育政策論壇，12(1)，141-161。
- 吳政達 (2011)。教師組織公民行為前置變項之跨層次模式分析。教育行政研究，1(2)，169-209。
- 吳政達、吳盈瑩 (2011)。後設分析方法 Comprehensive Meta Analysis 軟體應用與報表解析。教育研究月刊，206，105-111。
- 吳政達、湯家偉、羅清水 (2007)。心理契約、組織公平、組織信任與組織公民行為結構關係之驗證：以台北地區國民中學學校組織為例。教育政策論壇，10(1)，133-159。
- 吳政達、黃淑娟、王芝翔 (2013)。教師工作滿意度與教師組織公民行為之後設分析。教育行政研究，3(1)，77-104。

- 吳清山、林天祐 (2005)。組織承諾。教育研究月刊，136，159。
- 李茂能 (2016)。當代整合分析理論與實務：ESS、Meta-SEM、Mvmeta& WinBUGS。臺北市：五南圖書出版股份有限公司。
- *邱國隆 (2008)。新竹縣、市國民小學學校組織氣候、教師組織承諾與教師組織公民行為之研究 (未出版之碩士論文)。國立新竹教育大學，新竹市。
- 邱皓政 (2008)。量化研究與統計分析 SPSS 中文視窗版資料分析範例解析。臺北市：五南圖書出版股份有限公司。
- *邱嘉品 (2009)。國民中學教師工作滿足、組織承諾與組織公民行為之相關研究 (未出版之碩士論文)。國立彰化師範大學，彰化縣。
- 涂國隆 (2013)。國民小學校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究—以高雄市為例。學校行政，(86)，43-72。
- *洪怡婷 (2011)。國小教師背景變項、工作滿意度與教學自我效能對組織公民行為之影響 (未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- *洪雅苓 (2011)。國民小學長期代理代課教師工作滿意度與組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東教育大學，屏東縣。
- *胡正孝 (2005)。澎湖縣國民中小學教師工作滿意度與組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。輔仁大學，新北市。
- 范熾文 (2005)。國小校長轉型領導與教師組織承諾關係之研究。臺中教育大學學報，19(2)，1-22。
- 范熾文 (2007)。教師組織承諾：概念、發展、類別及其啟示。學校行政，(50)，

3, 128-144。

*孫一弘 (2012)。新北市公立幼稚園教師工作滿意度對組織承諾影響之研究 (未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。

*徐宗盛 (2009)。校長真誠領導與教師組織承諾、組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。

秦夢群 (2013)。教育行政理論與模式。臺北市：五南圖書出版股份有限公司。

秦夢群、簡瑋成 (2017)。國民中學教師心理契約、情緒勞務與組織公民行為之關聯性研究。教育與心理研究，40(1)，1-30。

張攸萍、吳政達 (2016)。R 與 STATA 後設分析軟體應用與報表解析。教育研究月刊，264，127-147。

*張明忠 (2006)。國小校長轉型領導、健體領域教師組織承諾與工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣體育學院，台中市。

張明玲 (譯) (2013)。研究統合分析與後設分析 (原作者：Harris Coope)。臺北：揚智出版社。

張芳全 (2006)。社經地位、文化資本與教育期望對學業成就影響之結構方程模式檢定。測驗學刊，53(2)，261-295。

*張家禎 (2006)。雲林縣國小兼任行政職務級任教師角色壓力、組織承諾與工作滿意之研究 (未出版之碩士論文)。國立雲林科技大學，雲林縣。

張添唐 (2000)。高中校長服務領導、教師組織公民行為與教師工作滿意度關係之研究 (未出版之碩士論文)。政治大學，臺北市。

- *張雅婷(2013)。國民中學教師心理擁有感、教師工作滿意度對教師組織公民行為影響之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- *張慕良(2006)。國立特殊教育學校教師工作滿意與組織承諾關係之研究(未出版之碩士論文)。淡江大學，新北市。
- *張靜文(2010)。員工知覺支持對工作滿意與組織公民行為的影響(未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- *梁育訓(2009)。臺東縣國小學校倫理氣候、組織承諾與組織公民行為關係之研究(未出版之碩士論文)。國立臺東大學，台東縣。
- *許芳媚(2010)。國民小學教師工作輪調、工作滿意與組織公民行為關係之研究(未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- *郭春蓮(2015)。工作滿意度、組織承諾與組織公民行為—以高雄市國小教師為例(未出版之碩士論文)。高苑科技大學，高雄市。
- *郭晏庭(2006)。桃園市國民小學普通班級任教師工作壓力、工作滿意度與組織承諾之相關研究(未出版之碩士論文)。元智大學，桃園市。
- *陳美娟(2013)。澎湖縣國小教師工作滿意、組織承諾與組織公民行為關係之研究(未出版之碩士論文)。澎湖科技大學，澎湖縣。
- *陳茂洽(2011)。新北市國民小學體育教師工作滿意度及組織承諾相關之研究(未出版之碩士論文)。國立臺北教育大學，台北市。
- *陳浩(2014)。新北市國民小學校長道德領導、教師組織承諾與教師組織公民行為關係之研究(未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。

- *陳湘琬 (2004)。教師人格特質、工作特性、工作滿足、組織承諾與離職傾向相關性之研究—以南部地區為例 (未出版之碩士論文)。義守大學，高雄市。
- 陳瑋婷、許瑛巧 (2013)。教師工作壓力、工作滿意與組織承諾之關係研究：後設分析與路徑分析的應用。教育理論與實踐學刊，27，109-137。
- *陳萱樺 (2014)。國小教師工作壓力對組織承諾與工作滿意度影響之研究—以桃園縣南區國小為例 (未出版之碩士論文)。玄奘大學，新竹市。
- *陳維亨 (2008)。中小學教學輔導教師工作滿意與組織承諾之研究—以臺北市為例 (未出版之碩士論文)。銘傳大學，台北市。
- *彭志琦 (2006)。教師專業承諾、工作滿足、組織承諾對生涯選擇影響之研究—以大台北地區幼稚園為例 (未出版之碩士論文)。國立政治大學，台北市。
- *彭桂芳 (2009)。臺北市國民中學教師組織公平知覺、組織承諾與組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北科技大學，台北市。
- *曾詠郎 (2006)。學校變革公平性與國小教師工作滿意度及組織承諾關係之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺南大學，台南市。
- *游明益 (2008)。工作滿足、信任與組織公民行為—知識分享之中介效果及人格特質之干擾效果 (未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- *游淑惠 (2003)。國小校長魅力領導與教師組織承諾及工作滿意度之研究 (未出版之碩士論文)。國立屏東師範學院，屏東縣。
- 湯家偉 (2017)。國中教師組織公民行為之多構面構念類型界定。教育與心理研究，40(1)，37-68。

- *黃介俊 (2008)。轉型領導、組織公平與組織公民行為的關係—工作滿意之中介效果 (未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- *黃佳莉 (2016)。國小教師知覺組織支持與服務導向組織公民行為關係之研究—以組織承諾為中介變項 (未出版之碩士論文)。亞洲大學，台中市。
- *黃貞芬 (2007)。組織承諾、工作滿足與組織公民行為關係之研究—以高雄市公立高職教師為例 (未出版之碩士論文)。國立高雄應用科技大學，高雄市。
- *黃素青 (2014)。轉型領導、互易領導、組織承諾與組織公民行為關係之研究 (未出版之碩士論文)。大葉大學，彰化縣。
- 黃添利 (2012)。國民小學教師職場關係與工作滿意度對組織公民行為影響之研究 (未出版之碩士論文)。臺南大學，臺南市。
- *黃裕敏 (2002)。國民小學學校組織文化與教師組織承諾、工作滿意關係之研究 (未出版之碩士論文)。臺東師範學院，台東縣。
- *黃碧霞 (2017)。臺北市國小教師之組織公民行為與工作滿意度相關性研究 (未出版之碩士論文)。中國文化大學，台北市。
- 黃寶園 (2004)。結合統合分析與結構方程模式之理論驗證：以壓力調節反應模式之建立與驗證為例 (未出版之博士論文)。臺灣師範大學，臺北市。
- *楊彥德 (2011)。國小教師知覺組織公平、工作滿足、組織承諾對組織公民行為影響之研究—組織變革認知的干擾效果 (未出版之碩士論文)。南華大學，嘉義縣。
- *劉慧敏 (2011)。桃園縣國小教師工作壓力、工作滿意度與組織承諾關聯性之研

究（未出版之碩士論文）。中原大學，桃園市。

*劉錦熾（2015）。特殊教育教師組織承諾、工作滿意度與工作倦怠之研究－內部行銷的中介效果（未出版之碩士論文）。南華大學，嘉義縣。

*潘嘉儀（2014）。幼兒園教師學習社群、教師專業能力、組織承諾與工作滿意度之研究（未出版之碩士論文）。國立屏東教育大學，屏東縣。

*蔡孟秀（2016）。桃園市國小教師知覺學校支持、教師工作滿意度與教師組織公民行為之關係探討（未出版之碩士論文）。健行科技大學，桃園市。

*蔡英仁（2016）。國小教師工作滿意、組織承諾與組織公民行為之相關研究（未出版之碩士論文）。國立嘉義大學，嘉義市。

蔡進雄（2005）。超越轉型領導：國民中小學校長新轉型領導影響教師組織承諾之研究。國民教育研究集刊，13，37-63。

蔡瑜庭（2017）。台灣教師人格特質及社會支持與幸福感關係之後設分析（未出版之碩士論文）。政治大學，臺北市。

*鄧竹君（2016）。國民中學教師個人與組織適配、組織承諾對組織公民行為影響之研究（未出版之碩士論文）。國立政治大學，台北市。

*鄭至傑（2016）。臺南市國小兼任行政職教師工作滿意與組織承諾關係之研究（未出版之碩士論文）。國立臺南大學，台南市。

鄭明華（2016）。Meta 分析軟件應用與實例解析。北京市：人民衛生出版社。

鄭彩鳳、吳慧君（2006）。主管家長式領導與行政人員自我效能、組織承諾及工作滿意度關係之研究：結構方程模式之應用。教育與心理研究，29(1)，47-

*鄭雅穗(2013)。學校組織氣氛、教師工作滿意度與教師組織公民行為之研究—以高雄市立國民中學為例(未出版之碩士論文)。正修科技大學,高雄市。

謝傳崇、王瓊滿(2011)。國民小學校長分佈式領導、教師組織公民行為對學生學習表現影響之研究。新竹教育大學教育學報,28(1),35-66。

謝傳崇、賴協志、徐合慶(2016)。國民小學分布式領導、教師組織承諾與資訊通信科技運用關係之研究。教育行政論壇,8(2),1-23。

*蘇庭暄(2014)。國民中學領導者-成員交換關係對組織公民行為影響之研究:以組織承諾為中介變項(未出版之碩士論文)。國立政治大學,台北市。



- *Akamolafe, M. J., & Olatomide, O. O. (2013). Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers. *Ife Psychologia*, 21(2), 65-74.
- *Anari, N. N. (2012). Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Azmi, F. T. D., Desai, K. D., & Jayakrishnan, K. P. (2016). Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Comprehensive Literature Review. *Sumedha Journal of Management*, 5(1), 102-117.
- Biswas, N., & Mazumder, Z. (2017). Exploring Organizational Citizenship Behavior as an Outcome of Job Satisfaction: A Critical Review. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 7-16.
- Brown, R. B. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-251. doi:<https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0042>
- Demirtas, Z. (2018). The Relationships between Organizational Values, Job Satisfaction, Organizational Silence and Affective Commitment. *Online Submission*, 4, 4.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Ford, T. G., Urick, A., & Wilson, A. S. P. (2018). Exploring the Effect of Supportive Teacher Evaluation Experiences on U.S. Teachers' Job Satisfaction. *Education Policy Analysis Archives*, 26(59).
- Glaveli, N., Grigoroudis, E., & Manolitzas, P. (2019). Practical application of MSQ and MUSA methodology in determining critical job satisfaction factors of seasonal employees in summer destination luxury resorts. *Tourism Management*, 74, 426-437. doi:<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.04.020>
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *The Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Jenaabadi, H., Okati, E., & Sarhadi, A. (2013). Organizational citizenship behavior, job satisfaction and commitment to school: is there any significant difference between male and female teachers? *World Journal of Education*, 3(3), 75.
- Lüleci, C., & Coruk, A. (2018). The Relationship between Morale and Job Satisfaction of Teachers in Elementary and Secondary Schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 13, 54-70. doi:10.29329/epasr.2018.137.3

- Lin, C.-T. P., & Chang, C.-S. P. (2015). Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Research and Theory for Nursing Practice, 29*(3), 226-244.
- Lin, C.-w. (2017). Modeling the Association between Deliberative Beliefs and Organizational Citizenship Behavior among Teachers. *International Education Studies, 10*(5), 188.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336. doi:[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. doi:[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- *Mogotsi, I. C., Boon, J. A., & Fletcher, L. (2011). Modelling the Relationships between Knowledge Sharing, Organisational Citizenship, Job Satisfaction and Organisational Commitment among School Teachers in Botswana. *African Journal of Library, Archives & Information Science, 21*(1), 41-58.
- Moorman, R., Niehoff, B., & Organ, D. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 6*, 209-225. doi:10.1007/BF01419445
- Moorman, R. H. (1993). The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Human Relations, 46*(6), 759-776. doi:10.1177/001872679304600604
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247. doi:[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology, 74*(1), 157.
- *Rahaman, H. M. S. (2012). Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction Among School Teachers: Comparing Public and Private Sectors in Bangladesh. *South Asian Journal of Management, 19*(3), 7-17.
- Sahito, Z., & Vaisanen, P. (2017). The Diagonal Model of Job Satisfaction and Motivation: Extracted from the Logical Comparison of Content and Process

- Theories. *International Journal of Higher Education*, 6(3), 209-230.
- *Shila, J. M., Sevilla, A. V. J. I. J. o. E., & Studies, M. (2015). The influence of teachers' job satisfaction on their organizational commitment: An Indian context. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(1), 53.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
- Türkoglu, M. E., Cansoy, R., & Parlar, H. (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(5), 765-772.
- Tharikh, S. M., Ying, C. Y., Mohamed Saad, Z., & Sukumaran, K. a. p. (2016). Managing Job Attitudes: The Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35, 604-611. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00074-5)
- Ting, S.-C. (2011). The Effect of Internal Marketing on Organizational Commitment: Job Involvement and Job Satisfaction as Mediators. *Educational Administration Quarterly*, 47(2), 353-382. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/0013161X10387589>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1995). Theory testing: Combining psychometric meta-analysis and structural equations modeling. *Personnel Psychology*, 48(4), 865.
- Wang, F., Pollock, K., & Hauseman, C. (2018). School Principals' Job Satisfaction: The Effects of Work Intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*(185), 73-90.
- Zembylas, M., & Papanastasiou, E. (2006). Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare: A Journal of Comparative Education*, 36(2), 229-247. doi:10.1080/03057920600741289