

# 教师组织公平感与组织公民行为:工作倦怠的中介作用<sup>\*</sup>

潘孝富<sup>1</sup> 谭小宏<sup>2</sup> 秦启文<sup>1</sup> 王 蕾<sup>3</sup>

(1. 西南大学文化与社会发展学院 重庆 400715; 2. 绵阳师范学院教育科学学院 绵阳 621000;  
3. 重庆文理学院教育科学系 重庆 402168)

**摘 要:**采用问卷调查法,检验教师组织公平感与组织公民行为之间关系以及教师工作倦怠在二者之间的作用。通过对来自重庆和湖南郴州共 32 所中小学 1325 名教师的调查数据进行层次回归分析、中介效应检验和优势分析,结果显示:学校组织程序公平是教师组织公民行为的显著正向预测变量;教师工作倦怠是教师组织公民行为的显著负向预测变量;教师工作倦怠在教师组织公平感与其组织公民行为关系之间有显著的中介作用,其中热情枯竭和成就丧失的中介效应更为显著。

**关键词:**教师;组织公平感;组织公民行为;工作倦怠;中介作用

## 1 问题的提出

中国的经济与社会的改革给员工的工作环境和工作态度带来深刻的变化。一方面,市场的支配作用将劳动力作为可交换的资源,实现市场调节,注重劳动报酬与劳动付出的社会交换;另一方面,用社会交换或契约规范的方式进行工作任务分析,只能获得工作角色内的规范任务,而难以穷尽工作任务分析的全部内容和工作任务执行的全过程。Katz (1964)指出那些超出明确工作角色要求的自主、自发性行为(即工作角色外行为)对组织绩效尤为重要。Smith 等人(1983)将那些超出工作职责基本要求的自主性工作角色外行为称谓组织公民行为。此后,组织公民行为研究引人注目。

Organ (1988)最先将组织公民行为界定为由员工自发进行的,在组织正式的薪酬体系中尚未得到明确的或直接的承认,但就整体而言有益于组织运作的功能和效率的行为总和。Dipaola 等人(2001)首先借鉴了 Organ 的组织公民行为概念来研究学校组织中的教师组织公民行为,认为教师组织公民行为是指教师在非基本工作要求条件下,自发地表现出的一种超越角色标准以外的主动、积极、正面、尽职、利他的行为(DiPaola & Tschannen-Moran, 2001; DiPaola, Tarter, & Hoy, 2005)。这种行为有利于培

育良好校园文化、形成人际和谐、强化组织认同感和归属感、增强组织凝聚力和影响力,提升学校组织绩效(曹科岩,龙君伟,2007)。毋庸置疑,教师组织公民行为是利组织行为。如何激发教师组织公民行为,增强学校组织绩效?研究者通常从影响教师组织公民行为的核心因素方面进行探讨。大量研究表明,在影响组织公民行为的众多因素中,组织公平感是关键因素,比如:Organ 等人研究发现,员工的组织公平感可能会更为直接地影响到其组织公民行为的水平;Dittrich 和 Carroll (1979)在研究企业组织公平感与组织公民行为之间的关系时,发现程序公平感和报酬公平感与角色外行为有显著相关;Moorman (1991)发现程序公平比分配公平更能够解释员工的组织公民行为。Farh, Earley 和 Shu-Chi Lin (1997)的研究也证实了组织公平和组织公民行为存在高度相关。国内有学者研究发现,教师组织公平感影响其组织公民行为,比如:组织公平与高校教师组织公民行为有显著的正相关(彭燕,张锦,2007),程序公平是教师组织公民行为的正向预测因子(王蕾,2008)。很显然,大多数学者都假设组织公平感对组织公民行为的影响是直接的,但是随着研究的深入,一些学者对组织公平感对组织公民行为的直接影响作用提出质疑。有研究表明,组织公平感对组织公民行为影响并非是一元线性的关

<sup>\*</sup> 基金项目:国家社科基金项目资助(06BSH015);西南大学博士基金项目资助(SWU109002);教育部人文社科基金项目资助(09XJAXLX005)。

通讯作者:秦启文,Email:qqw@swu.edu.cn

系,而是存在中介变量。如组织承诺、组织信任 (Colquitt & Greenberg, 2003)、组织支持感、领导—成员交换关系 (Cropanzano & Mitchell, 2005)、组织—成员关系 (Karriker & Williams, 2009) 等因素在组织公平感与组织公民行为之间起到调节或中介作用。

工作倦怠是个体的一种情感耗竭、非人性化和低成就感的症状。其中,情绪衰竭表现为疲劳、烦躁、易怒和紧张等;非人性化体现在对服务对象表现疏远和冷漠;低成就感表现为个体感觉无力胜任所从事的工作以及缺乏成功的体验 (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)。工作倦怠较多发生在助人职业的从业人员中,如教师、医护人员等。教师工作倦怠是指教师由工作压力引起的以身心极度疲惫为主要标志的综合反应,它的主要表现是教师对学生的冷漠和不负责、缺乏职业道德和敬业精神、教学方式落后、教学作风懒散、情绪和身体的衰竭以及各种各样的身心症状,如疲劳、易激惹、焦虑和抑郁等等 (Harden, 1999; 徐富明, 朱从书, 邵来成, 2005)。教师工作倦怠其结果导致教师厌教与学生厌学的恶性循环,易引发教师离职,有碍教育质量的提高,更不利于教师积极主动工作。Maslach 和 Leiter (1997) 认为引发工作倦怠的主要原因是各种工作环境因素,如工作超负荷、缺乏控制、奖赏不足、共同体的瓦解、缺乏公平感和价值观冲突;Farber (1991) 认为教师工作倦怠是一组与工作相关的症状,来自于个体对于投入和回报之间显著性差异的感知,这种感知受到个体、组织和社会因素的影响。Adams 的公平理论认为组织公平感影响员工工作积极性,增强员工公平感,能够提高员工工作满意度、组织承诺、组织公民行为以及工作绩效;当员工受到组织不公平时易产生消极行为,如:消极怠工、报复行为、离职行为和工作倦怠等。

不少研究揭示工作倦怠与工作满意度、工作投入和组织承诺有显著的负相关,与组织退缩行为、离职意向有显著的正相关 (Wolpin, Burke, & Greenglass, 1991; Arnold, Hetty, & Martin, 2006)。由工作倦怠诱发的消极工作态度不仅弱化工作角色内行为,而且减少了工作角色外行为。教师工作倦怠、组织公平感、组织公民行为三者之间究竟是何种关系,这正是本研究着力探讨的问题。基于上述文献分析,我们提出如下研究假设:

H1:教师组织公平感与教师组织公民行为之间有显著的正相关,教师组织公平感对教师组织公民

行为有显著正预测作用,即教师对学校组织公平感越高,他在学校的组织公民行为表现越多。

H2:教师组织公平感与教师工作倦怠之间有显著的负相关,教师组织公平感对教师工作倦怠有显著的负预测作用,即高组织公平感的教师,其工作倦怠则低。

H3:教师工作倦怠与教师组织公民行为之间有显著的负相关,教师工作倦怠对教师组织公民行为有显著的负预测作用,即高工作倦怠的教师,其组织公民行为付出得少。

H4:教师工作倦怠对教师组织公平感与组织公民行为关系之间具有中介作用。

## 2 研究方法

### 2.1 被试

采用问卷调查法,选取了重庆市 21 所中小学和湖南郴州市 11 所中小学,采用方便取样法在每所学校抽取 45 名教师作为调查对象,共发放问卷 1440 份,剔除无效问卷,回收有效问卷 1325 份 (有效率为 92.01%)。其中,男性为 42.04%,女性占 57.96%;学历为本科占 52.62%、专科占 42.17%、中师占 5.21%;10 年以下校龄占 49.81%,10~20 年校龄的占 35.27%,20 年以上校龄的占 14.92%。

### 2.2 变量的测量

#### 2.2.1 教师组织公平感的测量

教师组织公平感是教师对其学校组织在分配程序和分配结果上公平与否的自我感受。Joy 和 Witt (1992) 将组织公平划分为分配公平与程序公平,本研究借鉴该理论构想,编制教师组织公平感问卷,为确保问卷结构的合理性以及题项的质量,在中小学骨干教师培训班上选取 35 名中小学骨干教师,此外请 2 位心理学专业教授和 5 位心理学专业博士研究生对初试问卷进行专家评判。首先,分别对教师组织公平感的构想维度进行操作定义,在其相对应的栏目呈现初始题项,并在题项后给予“5 = 非常符合、4 = 比较符合、3 = 有点符合、2 = 比较不符合、1 = 根本不符合”的判断标准;其次,要求专家比照维度定义和评判标准进行评判;然后,将专家评判一致的且评分在 4 以上 (比较符合) 的题项保留;最后共得到 12 个题项。例如“学校发给我的工资报酬以及奖金是公平的”,“学校分配方案对于每个人来说是公平的”。采用 5 点量表评分,得分越高表明组织公平感越高。将调查收集的数据一半 ( $n = 662$ ) 进行探索性因素分析,经主成分正交旋转因素分析,抽

取两个因素,总方差解释量为 74.23%,其中因素 1 主要反映教师对分配结果是否公平的感受,可命名为分配公平;因素 2 集中体现教师对分配程序、过程 and 标准等是否公平的认知,将其命名为程序公平。此外将另一半数据( $n=663$ )进行验证性因素分析,结果表明二因素模型结构拟合度较好( $\chi^2/df=4.05$ ,  $GFI=0.97$ ,  $NFI=0.98$ ,  $CFI=0.98$ ,  $RMSEA=0.06$ )。该问卷在本研究中的同质信度系数为 0.95。以上分析表明,本问卷具有较好的信度与效度。

## 2.2.2 教师组织公民行为的测量

组织公民行为是指组织成员自愿做出的行为,这些行为没有得到正式的报酬系统直接的认可,但在整体上有助于提高组织的效能(Organ, 1988)。本研究借鉴 Farh 等人(1997)的中国组织公民行为量表和曹科岩与龙君伟(2007)的教师组织公民行为结构的理论构想,将教师在学校组织中的公民行为构想为学校认同、利他行为、利组织行为和主动行为等四个维度,编制了教师组织公民行为问卷,为确保问卷结构的合理性以及题项的质量,与上述教师组织公平感量表编制程序一样进行专家评判,最后共得到 20 个题项。采用 5 点量表评分,得分越高组织公民行为越好。例如“经常提出改善学校工作的积极建议”。将调查收集的数据一半( $n=662$ )进行探索性因素分析,采用主成分正交旋转因素分析,结果发现抽取三个因子时效果较好,解释总变异的 63.24%。其中,因素 1 主要反映教师在学校组织中自愿地不图回报地关心、救济、同情和帮助他人或同事的行为,可命名为利他行为;因素 2 主要体现教师在学校组织中情愿地不计报酬地实施有利组织任务目标实现的行为,可命名为利组织行为;因素 3 主要反映教师不待外力的推动而自觉自动地采取改变或适应外部环境的组织行为,将其命名为主动行为。此外,将另一半数据( $n=663$ )进行验证性因素分析,结果表明三因素模型结构拟合度较好( $\chi^2/df=4.36$ ,  $GFI=0.94$ ,  $NFI=0.96$ ,  $CFI=$

0.96,  $RMSEA=0.07$ )。该量表在本研究中的同质信度系数为 0.92。以上分析表明,本问卷具有较好的信度与效度。

## 2.2.3 教师工作倦怠的测量

采用王晓春、甘怡群等人(2005)编制的教师工作倦怠量表。该量表由热情枯竭(主要反映对工作和工作对象的热情、情绪等的降低)、精力枯竭(主要反映因工作而产生筋疲力尽的感觉)和职业成就感丧失(下面简称为成就丧失,指个体会对自身持有负面的评价,认为自己成就感低落,不能有效地胜任工作,或者怀疑自己所做工作的贡献,认为自己的工作对社会对组织对他人并没有什么贡献)等三个因素构成,共 28 个题项,采用 5 点量表计分,得分越高倦怠感越强。王晓春等人研究表明该量表的结构效度和关联效度(该量表的各个分量表和总分与抑郁分数之间的相关在 0.30~0.50 之间,  $p<0.01$ )较好。在本研究中,其同质信度系数为 0.91。以上数据表明该量表具有良好信效度。

## 2.3 数据处理

将有效问卷的数据录入计算机,采用 SPSS 11.5 和 LISREL 8.7 进行统计处理。

# 3 结果与分析

## 3.1 主要变量的相关分析

对总体样本的数据进行描述性统计和相关分析,结果见表 1。从表 1 中可以看出,教师组织公平感与组织公民行为有显著的正相关,与工作倦怠有显著的负相关;教师组织公民行为与工作倦怠有显著的负相关。这仅表明一种影响趋势,而这种趋势可能是其他变量作用的结果。为此,采用层次回归分析,以进一步明确教师组织公平感与组织公民行为之间的密切程度,并重点考察工作倦怠在其中的调节作用。

表 1 变量间的相关分析( $n=1325$ )

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 分配公平	3.35	0.97	1.00								
2. 程序公平	3.14	0.96	0.85**	1.00							
3. 热情枯竭	2.43	0.67	-0.47**	-0.48**	1.00						
4. 精力枯竭	2.60	0.86	-0.43**	-0.42**	0.73**	1.00					
5. 成就丧失	2.31	0.77	-0.36**	-0.35**	0.66**	0.63**	1.00				
6. 组织公民行为	4.32	0.60	0.29**	0.32**	-0.47**	-0.30**	-0.41**	1.00			
7. 性别	—	—	0.01	0.03	-0.01	0.01	0.01	0.13**	1.00		
8. 校龄	—	—	-0.10**	-0.09**	0.05	0.05	0.01	-0.04	-0.14**	1.00	
9. 学历	—	—	-0.09**	-0.11**	0.10**	0.13**	0.02	-0.01	0.07	0.11**	1.00

注:\*  $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ ,下同;性别:1=男 2=女;学历:1=本科 2=专科 3=中专及以下;校龄:1=0~10 年 2=11~20 年 3=21~30 年 4=31~40 年。

### 3.2 教师组织公民行为的层次回归分析

为了检测教师组织公平感、工作倦怠在控制人口学统计变量的基础上,它们对组织公民行为的预测力,采用层次回归分析。第一步将性别、校龄和学历等人口学统计变量设为自变量,第二步在控制人口学统计变量的基础将程序公平与分配公平设为自变量,第三步在控制人口学统计变量和组织公平感变量基础上将热情枯竭、精力枯竭和成就丧失设为自变量,考察它们对组织公民行为的预测作用。结果如表 2 所示。

表 2 教师组织公民行为的层次回归分析

自变量	标准回归系数		
	(第一步)	(第二步)	(第三步)
性别	0.12 **	0.11 **	0.11 **
校龄	-0.06	-0.04	-0.04
学历	0.03	0.06	0.06
程序公平		0.26 **	0.15 **
分配公平		0.07	-0.03
热情枯竭			-0.39 ***
精力枯竭			-0.17 ***
成就丧失			-0.22 ***
Adjusted R <sup>2</sup>	0.02	0.12	0.27
$\Delta R^2$	0.02	0.10	0.15
F <sub>(8,1324)</sub>	5.77 ***	23.39 ***	41.01 ***

表中的数据显示:①性别对教师组织公民行为有显著作用,但仅解释变异的 2%;②程序公平感对教师组织公民行为有显著的正向预测作用( $\beta = 0.26, p < 0.001$ ),但分配公平标准回归系数未达显著水平( $\beta = 0.07, p > 0.05$ ),组织公平感解释了变异的 10%,这表明教师感到学校组织程序越公平,则教师越愿意付出其组织公民行为,研究假设 1 得到部分支持;③教师工作倦怠的三个因子(热情枯竭、精力枯竭和成就丧失)对教师组织公民行为有显著的负预测作用( $\beta_{\text{热情枯竭}} = -0.39, p < 0.001$ ;  $\beta_{\text{精力枯竭}} = -0.17, p < 0.001$ ;  $\beta_{\text{成就丧失}} = -0.22, p < 0.001$ ),且解释 15% 的变异,研究假设 3 得以完全支持。

### 3.3 教师工作倦怠的中介作用

对于中介变量的中介效应检验,Baron 和 Kenny (1986) 和温忠麟等人 (2004) 提出过一个三步分析法。本研究采用这种方法验证教师工作倦怠在教师组织公平感与组织公民行为之间的中介作用,结果如表 3 所示。①从表 2 和表 3 中可以看出,教师的程序公平感与教师组织公民行为有显著的正预测作用( $\beta_{\text{程序公平}} = 0.29, p < 0.001$ );教师工作倦怠与教师组织公民行为有显著的负预测作用( $\beta_{\text{热情枯竭}} = -$

$0.39, p < 0.001$ ;  $\beta_{\text{精力枯竭}} = -0.17, p < 0.001$ ;  $\beta_{\text{成就丧失}} = -0.22, p < 0.001$ )。②从表 1 和表 3 中可以看出,教师组织公平感与教师工作倦怠有显著负相关,且前者对后者有显著的负预测作用( $\beta_{\text{分配公平}} = -0.27, p < 0.001$ ;  $\beta_{\text{程序公平}} = -0.24, p < 0.001$ ),由此,假设 2 得以完全验证;③当将教师工作倦怠引入教师组织公平感与教师组织公民行为关系之中时,教师组织公平感对教师组织公民行为的效应被削弱( $\beta_{\text{程序公平}}$  从 0.26 降到 0.15;  $\beta_{\text{分配公平}}$  从 0.07 降到 0.03)。因此,教师工作倦怠的中介效应显著,工作倦怠在组织公平感与组织公民行为之间起显著的部分中介作用。研究假设 4 得以完全验证。

表 3 工作倦怠的中介作用检验

	自变量	标准回归系数( $\beta$ )	
		工作倦怠	组织公民行为
Test1	性别	0.01	
	校龄	-0.01	
	学历	0.05	
	程序公平	-0.23 ***	
	分配公平	-0.27 ***	
	R <sup>2</sup>	0.24	
	Adjusted R <sup>2</sup>	0.24	
Test2	性别		0.11 **
	校龄		-0.04
	学历		0.06
	程序公平		0.26 ***
	分配公平		0.07
	R <sup>2</sup>		0.12
	Adjusted R <sup>2</sup>		0.12
Test3	性别		0.11 ***
	校龄		-0.04
	学历		0.06
	程序公平		0.15 **
	分配公平		0.03
	热情枯竭		-0.39 ***
	精力枯竭		-0.17 **
	成就丧失		-0.22 **
	R <sup>2</sup>		0.28
	Adjusted R <sup>2</sup>		0.27

教师工作倦怠的中介作用得以证实,但该中介作用究竟是部分中介还是完全中介?依据温忠麟等人提出的中介效应依次检验三步算法,计算教师工作倦怠的中介效应,结果见表 4。由于依次检验都是显著的,所以教师工作倦怠的中介效应显著。由于第四个  $t$  检验( $t = -4.13, p < 0.001$ )也是显著,所以这个中介效应是部分中介效应,其中介效应占总效应的比例为  $0.49 \times 0.44 / 0.31 = 67.74\%$ 。研究假设 4 得到进一步证实。

表4 教师工作倦怠的中介效应依次检验

	标准化回归方程	回归系数检验
第一步	$Y = 0.31x$	$SE = 0.02 \quad t = 9.66^{**}$
第二步	$M = -0.49x$	$SE = 0.02 \quad t = -16.37^{**}$
第三步	$Y = 0.10x$ $-0.44M$	$SE = 0.04 \quad t = -4.75^{**}$ $SE = 0.04 \quad t = -4.13^{**}$

注:SE 表示标准误,  $^{**}p < 0.001$

### 3.4 教师组织公平感、工作倦怠的优势分析

回归分析表明,教师组织公平感与教师工作倦怠对教师组织公民行为有显著的预测作用,但教师组织公平感与教师工作倦怠对教师组织公民行为作用的相对重要性程度还相当模糊。为此,采用 Budescu (1993)、李超平和时勘 (2005) 的“优势分析法”对教师组织公平感与教师工作倦怠作优势分析,结果如表5和表6所示。

表5 组织公平、工作倦怠预测组织公民行为的相对贡献

方程中所包括的变量	$R^2$	$X_1$	$X_2$
—	0	0.10	0.19
$X_1$ (组织公平)	0.10	—	0.10
$X_2$ (工作倦怠)	0.19	0.01	—
$X_1X_2$	0.20	—	—
对 $R^2$ 的分解		0.06	0.15
在已预测方差中的百分比		27.83%	72.17%

从表5的结果可以看出,对于教师组织公民行为的回归方程来说,在已解释的那部分方差中,组织公平感贡献了27.83%,工作倦怠贡献了72.17%。教师工作倦怠比组织公平感对教师组织公民行为的预测作用更大。

教师工作倦怠因素比教师组织公平感对教师组织公民行为有较大预测作用。表3的数据也表明工作倦怠的三个下位因子对教师组织公民行为都有显著负预测作用,但它们的相对重要性程度也不清晰。采用优势分析法考察它们的相对贡献,其结果如表6所示。表6中的数据表明,热情枯竭对已解释的变异贡献53.24%,其贡献率最大,其次是成就丧失,贡献率为32.79%,精力枯竭仅贡献13.97%。

## 4 讨论

本研究发现,教师的程序公平感对其组织公民行为有显著的正向预测作用,但分配公平的预测作用不显著。即教师感到学校组织的程序公平感越高,教师组织公民行为水平越高。不少研究者在考察企业组织公平感与组织公民行为之间的关系时,发现员工组织公平感与其组织公民行为有显著的正相关 (Organ, 1986; Dittrich, 1979; Moorman, 1991; Farh, 1997; Karriker & Williams, 2009)。彭燕等人

(2007) 研究发现高校行政人员的组织公民行为各维度与组织公平各维度均达显著相关;王蕾 (2008) 在中小学教师公平感研究中表明不管是程序公平还是分配公平与组织公民行为各因子之间都有非常显著的正相关。本研究结果与他们的研究结果一致。另外,从 Adams 的公平理论和组织公民行为的研究结果来看,在本研究中发现只有程序公平感对教师组织公民行为有显著预测作用,而分配公平感对其组织公民行为预测作用不显著,这很可能与教师群体样本有关。教师作为知识分子,更看重组织程序公平。对于他们而言,只要考核、分配的程序是公正的,即使结果不利于自己,也是可以接受的,因为程序就像一组公式,只要公式和考核赋值是对的,分配结果就像公式的运算结果一样,只是赋值、运算、操作而已。

表6 热情枯竭、精力枯竭、成就丧失预测

组织公民行为的相对贡献				
方程中所包括的变量	$R^2$	$X_1$	$X_2$	$X_3$
—	0	0.22	0.09	0.17
$X_1$ (热情枯竭)	0.217	—	0.00	0.02
$X_2$ (精力枯竭)	0.09	0.13	—	0.08
$X_3$ (成就丧失)	0.17	0.07	0.00	—
$X_1X_2$	0.22	—	—	0.03
$X_1X_3$	0.24	—	0.01	—
$X_2X_3$	0.17	0.08	—	—
$X_1X_2X_3$	0.25	—	—	—
对 $R^2$ 的分解		0.13	0.04	0.08
在已预测方差中的百分比		53.24%	13.97%	32.79%

本研究发现教师工作倦怠在教师组织公平感与组织公民行为之间起显著的部分中介作用。其中热情枯竭和成就丧失的中介效应更为显著。Cropanzano、Rupp 和 Byrne (2003) 证实情感枯竭对组织公民行为有显著的负预测作用;Kahill (1988) 在他的一项纵向研究中发现工作倦怠对工作投入和组织承诺有显著的负效应;Diefendorff 等人 (2002) 也证实工作倦怠对工作投入有显著负向效应。Maslach 等人 (2001) 将工作投入和工作倦怠视为一个三维连续体的两极,其中工作投入以精力、卷入和效能感为特征,而这三个方面恰好分别是情感耗竭、非人性化和低成就感等倦怠维度的直接对立面。既然工作投入可以看作工作倦怠的反面,且工作投入是组织公民行为的显著预测变量,那么,工作倦怠是否会直接或间接地影响组织公民行为?在 Kahn (1990) 看来,自我与工作角色实际上处于一个动态和相互转化的过程中:当工作投入较高时,个体会将自己的精力投入到角色行为中,甚至乐于工作角色

外任务;相反,当工作投入较低或工作倦怠时,个体则会将自我抽离于工作角色之外。由此可见,工作倦怠不利于工作角色外行为的产生,即工作倦怠影响组织公民行为。当人们处于工作倦怠时,易引发疲劳、烦躁、易怒和紧张等情绪衰竭。相反,在 Schaufeli(2002) 徐长江和时勘等人(2003)看来,当个体处于工作投入时,充满了活力、专注和奉献,并能以此为乐,体验着快乐与激情。当员工处于积极愉悦的情绪(positive mood)时,员工更易于体验组织公正且更愿意付出角色外工作行为或组织公民行为(Bachrach & Jex 2000; Belinda, Messer, & White, 2006)。毋庸置疑,工作倦怠在组织公平感与组织公民行为之间有一定的中介作用,本研究结果验证了上述理论探讨。

本研究还发现性别因素对教师组织公民行为有显著的正预测作用,由于用 1 表示男性,用 2 表示女性,其结果表明女性教师更倾向于表现组织公民行为( $\beta_{\text{性别}} = 0.11, p < 0.01$ ),这与 Kidder(2002)的研究结果一致, Kidder 研究表明性别对组织公民行为有显著影响作用,女性员工更有可能表现组织公民行为。

本研究结果主要来自重庆地区 21 所中小学和湖南郴州市 11 所中小学 1325 个教师样本的统计数据,其结果可能有局限性,不一定能推论到所有教师群体。其次,将组织公平感和工作倦怠的下位因子与组织公民行为总体进行分析,没有进一步考察组织公平感和工作倦怠的各因素对组织公民行为的三个下位因子(利他行为、主动行为和利组织行为)的影响,这样有可能简化或丢失了因变量信息,从而难以全面深入分析它们之间的关系,在未来的研究中应该进一步探讨组织公平感和工作倦怠的各因素对组织公民行为的各个下位因子关系。

## 5 研究结论

本研究以教师组织公民行为为研究内容,探讨教师组织公平感对组织公民行为的影响,并着力探究教师工作倦怠在其中的作用机制,结果发现。

(1) 教师对学校组织的程序公平感显著影响其组织公民行为,学校组织程序公平感是教师组织公民行为的显著正向预测变量。

(2) 教师工作倦怠对其组织公民行为有显著的消极作用,教师工作倦怠是教师组织公民行为的显著负向预测变量。

(3) 教师工作倦怠对教师组织公平感与其组织

公民行为关系之间有显著的部分中介作用,尤其是热情枯竭和成就丧失的效应更为显著。

## 参考文献:

- Arnold, B. B., Hetty, V. E., & Martin C. E. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33 (4), 464-489.
- Bachrach, D. G., & Jex, S. M. (2000). Organizational citizenship behavior and mood: An experimental test of perceived job breadth. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(3), 641-663.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Belinda, A. E., Messer, & Fiona, A. White. (2006). Employees' mood, perceptions of fairness and organizational citizenship behavior, *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 65-81.
- Budescu, D. V. (1993). Dominance analysis: a new approach to the problem of relative importance of predictors in multiple regression. *Psychological Bulletin*, 114, 542-551.
- Cao, K. Y., & Long, J. W. (2007). Teachers' organizational citizenship behavior: Its structure and influence factors (in Chinese). *Psychological development and Education*, 1, 87-92.
- Colquitt, J. A., & Greenberg, J. (2003). Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (2nd ed.), 165-210. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 160-169.
- DiPaola, M., Tschannen - Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424-447.
- DiPaola, M., Tarter, C., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB Scale. In: Wayne K Hoy, Cecil Miskel (Eds.). *Leadership and Reform in American Public Schools*. Greenwich, CT: Information Age, 319-342.
- Dittrich, J. E., & Carroll, M. R. (1979). Organizational Equity Perceptions, Employee Job Satisfaction, and Departmental Absence and Turn - over Rates. *Organization of behavior and Human Performance*, 24, 29-40.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 93-108.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Harden, R. M. (1999). Stress, pressure and burnout in teachers: Is

- the swan exhausted? *Medical Teacher* 21(3) 245-247.
- Jacob, Wolpin, Ronald, J., Burke, Esther, R., & Greenglass. (1991). Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout? *Human Relations*, 44(2) 193-209.
- Jiing-Lih Farh., P. Christopher Earley., & Shu-Chi Lin. (1997). Impetus for action: A cultural analysis of justice and organizational Citizenship Behavior in Chinese Society. *Administrative Science Quarterly*, 42(3) 421-444.
- Joy, V. L. & Witt, L., A. (1992). Delay of gratification as a moderator of the procedural justice - distributive justice relationship. *Group & Organization Management*, 17(3) 297-308.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29 284-297.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karriker, J. H., Margaret, L., & Williams. Organizational justice and organizational citizenship behavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 2009, 35(1):112-135.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavior Science* 9, 131-146.
- Kidder, D. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28, 629-648.
- Li, C. P. & Shi, K. (2005). The application of dominance analysis in organizational behavior researches (in Chinese). *Applications of Statistics and Management*, 24(6) 44-48.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology* 52 397-422.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moorman, R. H. (1991) Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 845-855.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA, 216-217.
- Peng, Y., & Zhang, J. (2007). A study on the relation between organizational justice and organizational citizenship behavior (in Chinese). *Chinese Journal of Ergonomics*, 13(2) 51-53.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71-92.
- Smith, C. A., D. W. Organ, J. P. Near. (1983). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- 曹科岩, 龙君伟. (2007). 教师组织公民行为: 结构与影响因素的研究. *心理发展与教育*, 1 87-92
- 李超平, 时勘. (2005). 优势分析在组织行为学研究中的应用. *数理统计与管理* 24(6) 44-48.
- 彭燕, 张锦. (2007). 组织公平与组织公民行为关系研究. *人类工效学* 13(2) 51-53.
- 王蕾. (2008). 学校组织公平与教师组织公民行为的关系分析. *中国临床心理学杂志*, 16(4) 378-380.
- 王晓春, 张莹, 甘怡群, 张轶. (2005). 中学教师工作倦怠量表的编制. *应用心理学*, 11(2) 170-175.
- 温忠麟, 张雷, 侯杰泰, 刘红云. (2004). 中介效应检验程序及其应用. *心理学报* 36(5) 614-621.
- 徐长江, 时勘. (2003). 工作倦怠: 一个不断扩展的研究领域. *心理学进展*, 11(6) 680-685.
- 徐富明, 朱从书, 邵来成. (2005). 中小学教师的工作倦怠与其相关因素的关系研究. *心理科学* 28(5) 1240-1242.

(下转第 444 页)

## Coding Systems in the Observation Studies of Parent-Child Communication

CHI Li-ping

(*Department of Psychology, China Women's University, Beijing 100101*)

**Abstract:** There are several basic approaches for coding and analyzing data in observation studies of parent-child communication. The present paper introduced four coding systems: behavior typology code, analysis of behavior sequence, verbal clue code and analysis of communication structure, which themselves have different characteristics and should be applied into specific research contexts. Finally, it was proposed that there were three possible ways to improve the coding in observation studies of parent-child communication: strengthening the analysis of verbal clues based on behavioral typologies, inquiring communication structures from behavior sequences, and combining the investigation of general trends with typical cases.

**Key words:** parent-child communication; coding system; communication pattern; behavior sequence

---

(上接第 415 页)

## Teacher's Perceived Organization Justice and Organizational Citizenship Behavior: the mediating Role of Job Burnout

PAN Xiao-fu<sup>1</sup> TAN Xiao-hong<sup>2</sup> QIN Qi-wen<sup>1</sup> WANG Lei<sup>3</sup>

(1. *School of Culture & Social Development Studies, Southwest University, Chongqing 400715;*

2. *School of Educational Science, Mianyang Normal University, Mianyang 621000;*

3. *Department of Educational Science, Chongqing University of Sciences and Arts, Chongqing 402158*)

**Abstract:** The purpose of this study was to examine how the teachers' perceptions of organizational justice (POJ) influenced organizational citizenship behavior (OCB), and to reveal the mediating effects of teachers' job burnout in POJ-OCB. A questionnaire was used to collect data from 1325 teachers in Chongqing and Chenzhou of Hunan. A series of hierarchical regression analyses, mediating effects testing and dominance analysis were conducted for data analyses. The results consistently showed that procedural justice is the positive predictor of OCB, and teachers' job burnout is the negative predictor of OCB. Additionally, the result also demonstrated that teachers' job burnout has remarkably mediating effects on POJ-OCB; especially, the passion burnout and diminished personal accomplishment have prominent mediating effects on the relationship between the teachers' perceptions of organizational justice and organizational citizenship behavior.

**Key words:** teachers; perceptions of organizational justice; organizational citizenship behavior; job burnout; mediating effects