

教师道德行为与道德成长： 组织公民行为理论的视角

◆杨炎轩

摘 要 教师道德成长是教师道德行为的结果,要想促进教师道德成长,必须激发教师的道德行为。由于组织公民行为与道德行为在内涵与特征上具有很大的-致性,所以组织公民行为的诱导因素如变革型领导风格、组织支持和工作情境以及作用机制,可以看成是道德行为的激发因素及激励机制。鼓励创新、激活中层、团队合作作为变革型领导风格、组织支持和工作情境作用机制实现的保障策略,具有直接和间接地促进教师道德成长的价值,也是教师道德成长的组织公民行为策略。

关键词 道德成长 道德行为 组织公民行为

以往学术界更多地是从教师道德规范的角度来研究教师的道德成长,研究者认为教师道德规范作为培训内容,通过专门的师德教育活动能够提高教师的道德认识、情感、意志,因而可以促进教师的道德成长。教师道德规范作为评价标准,通过专门的管理活动能够考核评价教师的道德行为,因而可以保障教师的道德成长。教师道德规范教育的视角主要作用于教师道德成长的动机,教师道德规范管理的视角主要作用于教师道德成长的结果,这两种视角都忽视了教师道德成长的过程。基于这种状况,有研究者指出,“教师职业道德的提高要在教育职业生涯中,通过不断地反躬自问、不断总结、不断地调整去实现。实践和反思是教师道德修养实现的关键。”^[1]从教育组织行为学的角度来看,要想促进教师的道德成长,必须激发教师的道德行为。如何激发教师的道德行为,是学校管理者不得不面对和思考的一个重要问题。本文认为,组织公民行为的相关理论可以为我们继续思考提供新的思路 and 对策。

一、组织公民行为的内涵与特征 适用于教师道德行为的理论与实证分析

关于“教师道德行为”典型的说法有两种:一种

是将教师道德规范的规定等同于教师道德行为,如新修订的《中小学教师职业道德规范》所规定的“爱国守法”、“爱岗敬业”、“关爱学生”、“教书育人”、“为人师表”、“终身学习”就是六类教师道德行为;一种是将教师所有的教育教学行为都看作是教师道德行为,因为教师职业本身就是一种道德实践活动。第一种说法是有道理的,因为,“道德常常表现为规范、准则,但是,‘道德’根本上是行为主体出自内心的对规范的认同和践履,因此,‘职业道德’是职业活动行为主体出于对职业热爱和对职业理解所秉持的职业认识、职业情感,以及在从业活动中表现出来的职业行为。”^[2]其不足在于太抽象,不好解决如何激发这些居于理想或原则层面的教师道德行为问题。第二种说法比第一种说法具体了一些,而且结合教师教育教学活动的专业化实践,其不足之处在于过于笼统,不好解决如何激发这些居于指导思想层面的教师道德行为问题。教师道德行为抽象或笼统的界定所带来的一个直接后果是,不能明确地指导我们思考:究竟采取什么样的学校日常化领导和管理措施,才可以激发教师的道德行为并促进教师的道德成长?

从本质上来说,组织公民行为的概念及理论,可以看作是一种研究组织成员伦理道德行为的管理学

杨炎轩 / 华中师范大学管理学院 教授 (武汉 430079)

视角。理论分析表明,组织公民行为与道德行为在内涵与特征上具有内在的一致性。组织公民行为普遍被认为是一种有利于组织的角色外行为和姿态,既非正式角色所强调的,也不是劳动报酬合同所引出的,而是由一系列非正式的合作行为所构成。组织公民行为的主要特征是:(1)“这些行为必须是组织成员自觉自愿表现出来的”; (2)“是一种角色外行为”(事实上,有其他的学者认为,角色内行为和角色外行为很难划分清楚,员工会受到个人所知觉到的工作宽度的干扰,工作宽度越大的员工越会倾向于将一些其他的工作视为自己承担的角色内的工作——笔者注); (3)“不是由正式的奖惩系统来评定的”; (4)“能够提升组织的效能,促进组织达成目标。”^[9]道德行为是意志自由的行为,是利己或有害他人、社会和自己的行为。道德行为的主要特征是:“第一,自知性,知道自己行为的性质、意义和价值。第二,自主性,即自觉自愿的行为,是行为主体选择的行动,也可以说是意志自由的行为,不是强迫的行为,不是勉强的行为,也不是谁人命令的行为。第三,关联性,与他人、社会有关联的行为,可以进行道德评价的行为。”^[10]通过比较,我们可以发现,组织公民行为(2)、(3)的特征符合道德行为的“自知性”特征,组织公民行为(1)的特征符合道德行为的“自主性”特征,组织公民行为(4)的特征符合道德行为的“关联性”特征。此外,从组织公民行为的外延上看,组织公民行为所指的“利他行为”、“文明礼貌”、“运动家精神(任劳任怨)”、“尽责行为”、“公民美德”,在我国伦理学界也通常被认为是伦理道德行为。

实证研究也表明,组织公民行为与组织成员的道德品质具有很大的相关性。我国学者通过研究政府组织中干部公务员的组织公民行为与品德之间的关系,得出结论:“组织公民行为的利他行为维度能够预测领导品德的诚实正直、服务性、自律性、敬业性、包容性维度,组织公民行为的良心行为维度能够预测领导品德的诚实正直、服务性、敬业性、包容性维度,具体表现为利他行为和良心行为越多,领导品德得分越高。”^[11]我国学者通过研究学校组织中教师的组织公民行为与教学效能感之间的关系,得出结论:“教师组织公民行为与教师教学效能感之间存在着显著相关,教师组织公民行为中的认同组织和良心行为因子是教师教学效能感的有效预测变量。”^[12]

综上所述,在内涵与特征上,组织公民行为与道德行为具有很大的-一致性,这启示我们:可以从组织公民行为的理论视角来研究教师的道德行为。有研究者明确指出,“组织公民行为是一种成员自愿做出的益组织性角色外行为,在对完善个体价值、实现组织目标、扩大社会生产的意义上体现了组织成员的职业道德的提升。”^[13]

二、组织公民行为的诱导因素及其作用机制 教师道德行为的激发因素及其激励机制

从伦理学的角度看,教师道德品质是指教师的一种内在的具有评价意义的心理素质,它是教师道德行为积累的结果。“道德行为与道德品质有不可分割的内在联系,道德品质是道德行为的积累,也是道德行为原因。道德行为是道德品质形成的原因,也是道德品质的外在表现,道德品质与道德行为为一体两面。”^[14]从这个角度看,要促进教师的道德成长,必须激发教师的道德行为,又因为组织公民行为与道德行为具有内涵与特征上的一致性,所以,组织公民行为的诱导因素及其作用机制可以看作是教师道德行为的激发因素及其激励机制。在某种意义上讲,组织公民行为的诱导因素及其作用机制,因其具有在正式的报酬系统或组织制度之外思考的性质,契合了教师道德行为的自觉自愿的本质特征,所以,就显出了特别的意义和价值。

限于本文的研究目的——组织公民行为会形成个体的道德态度和道德品质等个性特征,本文不探讨主观原因。

1. 变革型领导风格及其作用机制

领导者采用什么样的方式来影响下属,不仅决定着领导风格的形成,而且制约着组织成员的行为。交易作为一种传统的领导者影响下属的方式,形成的是交易型领导风格,即给“钱”干事。这种领导风格既倡导下属对领导者的顺从,又强化下属对自我利益的追求,所以,它难以在下属内心产生一股积极的热情,角色内工作动力尚且不足,组织公民行为当然也就无从谈起。激发下属的积极性是一种现代的领导方式,形成的是变革型领导风格,即通过让下属明确意义与责任来激发或扩展其需要与愿望,进而使下属为团队、组织和更大的社会利益而超越个人利益。这种领导风格既培养下属的事业心

和责任感,又强调领导者的示范和关怀,还关注双方的优化互动,因而它所激发的工作动力不仅用于完成角色内工作,而且还延伸到角色外行为即组织公民行为。

国内外大量研究发现,变革型领导风格与组织公民行为呈正相关关系。“变革型领导强调领导者在工作中表现出很强的‘再创业’精神,通过向下属描绘出新的更有挑战性的新目标和愿景来激发员工的自我投入精神。”^[9]变革型领导风格之所以能激发组织成员的组织公民行为,其作用机制在于:变革型领导者通过对组织愿景的创造、宣扬和示范,激起了组织成员的成就动机,或者说激发了组织成员自我实现的需要,从而强化了组织成员对组织目标和使命的承诺;这种组织承诺的形成意味着组织成员个人目标与组织目标保持一致了。

2.组织支持及其作用机制

随着组织间的竞争日趋激烈,人们逐渐认识到,只关注组织成员对组织的承诺不足以留住优秀人才,要避免优秀人才的流失,还必须关注组织对组织成员的承诺。为了更深入的研究,学术界将传统的自下(成员)而上(组织)的承诺叫组织承诺,将现代的自上(组织)而下(成员)的承诺叫组织支持。组织支持,就是组织对组织成员的承诺,或者说,组织成员所感受到的来自组织的关怀和帮助。组织支持不仅有利于激发成员的工作热情,而且有助于增强成员的归属感和认同感,有归属感和认同感的成员做出角色外益他人或组织行为,应该是顺理成章的。

大量的国内外管理学研究文献表明:组织支持对组织公民行为有影响,并且这些解释也在不同程度上得到了实证研究的支持。根据社会交换理论,“在组织中,当员工感受到组织的帮助时,便会以更努力的工作和忠诚来回馈给组织,员工感受到支持是根据组织如何对待他们的方式来归因和判断的。”^[10]关于组织支持激发组织成员的组织公民行为的作用机制,学术界的解释很多,一个有代表性的看法是:组织与员工的社会交换关系可以划分为组织与中层管理者的关系、中层管理者与员工的关系、组织与员工的关系,其中,组织与员工的关系更多地通过中层管理者与员工的关系来体现,组织支持先作用于中层管理者,产生中层管理者的组织支持感,再作用于下属,产生下属的中层管理者支持感进而生

成下属的组织支持感;正是在这种时间序列的传递之下,员工产生了利同事行为、利中层管理者行为和利组织行为等组织公民行为。^[11]

3.工作情境及其作用机制

本质上讲,变革型领导风格是指领导方式及其交往方式,组织支持是指管理方式及其交往方式,工作情境是指工作方式及其交往方式。如果说发源于领导者的变革型领导风格是组织公民行为的宏观诱导因素,发源于管理者的组织支持是组织公民行为的中观诱导因素,那么,发源于同伴的工作情境则是组织公民行为的微观诱导因素。从双因素激励理论的角度来看,宏观和中观诱导因素如领导方式和管理方式及其相应的交往方式,属于保健因素,微观诱导因素如工作方式及其相应的交往方式,属于激励因素。那也就是说,工作情境的改善可以使组织成员感到满意,能够极大地激发组织成员工作的热情,即能够从深层或内在的角度来调动组织成员工作的积极性,因而更能诱导组织成员发出益他人或组织的角色外行为。

工作情境主要由两个方面的内容构成:其一,任务分工结构,即组织成员所承担任务之间的关联性;其二,在任务分工基础上所形成的群体氛围。前者决定着工作方式及其交往方式,后者则是工作方式及其交往方式所形成的结果。工作情境作用于组织公民行为的机制在于:合作性的任务分工结构会迫使组织成员在任务完成过程中不得不互助,而互助的员工关系就能大大提高组织成员采取组织公民行为的可能性;^[12]开放的群体氛围之中,组织成员会积极探索建立彼此之间的关系,由此引发探索式的新行为,如创新和主动为其他员工提供帮助等;信任和尊重的群体氛围之中,组织成员会感觉到作为组织成员的价值和重要性,增强对组织或群体的认同和归属感,从而更自愿地投入到组织或群体活动中。^[13]

综上所述,变革型领导风格、组织支持和工作情境是组织成员组织公民行为的三大诱导因素。从工作的角度看,变革型领导风格侧重有效的领导方式对组织成员工作动力的激发,组织支持侧重合理的管理方式对组织成员工作动力的激发,工作情境则侧重互助的工作方式对组织成员工作动力的激发;从人的角度来看,变革型领导风格侧重领导角色的管理者(通常指高层管理者,但不限高层管理者)与

组织成员关系的重置,组织支持侧重管理角色的管理者(通常指中基层管理者,但不限中基层管理者)与组织成员关系的重建,工作情境则侧重组织成员与同伴关系的重构。在这个意义上,有效的领导方式及其重置的领导关系、合理的管理方式及其重建的管理关系、互助的工作方式及其重构的员工关系,是组织公民行为作用机制的着眼点。

三、鼓励创新、激活中层、团队合作 教师道德成长的组织公民行为策略

1.鼓励创新 教师道德成长的变革型领导策略

鼓励创新是变革型领导风格作用机制实现的保障策略。根据伯恩斯的交易型和变革型领导理论,^[14]交易型领导风格是与稳定的环境与沿袭的组织相适应的领导风格,其宗旨是“交易”,即领导者以下属所需要的报酬来换取自己所期望的下属的努力和绩效,其主要环节是报酬奖惩(即领导者根据努力状况和绩效水平奖惩下属)和例外管理(即领导者仅在下属工作出现失误的情境下才进行干预)。变革型领导风格是与变动的环境与转型的组织相适应的领导风格,其宗旨是“变革”,即领导者通过改变下属的动机与价值观(如提升需要层次、超越自我兴趣等)来促进绩效的提高和整个组织的变革,其主要过程是由施加权力性影响力变革为施加非权力性影响力、由利益交换变革为愿景领导、由等待差错变革为智慧性刺激、由纠正偏差变革为个别化关怀。

鼓励创新具有直接促进教师道德成长的价值。“创新是教师职业道德的新德目”,其理由是:传授知识是教师职业道德的基本要求,如果教师不创新,就不能有效地传授知识,就会妨碍学生的发展,就是不道德的人。^[15]结合变革型领导风格的主要环节手段,具体说来:施加非权力性影响力是鼓励创新的榜样示范,它能重塑领导者与教师的关系,并以领导者的道德领导(即通过专业权威和道德权威而不仅仅是科层权威、心理权威、技术-理性权威来进行领导^[16])来激发教师的道德成长;愿景领导是鼓励创新的目标指引,它能再造学校发展与教师个人成长的关系,并以有德性的学校来濡化教师的道德成长;智慧性刺激是鼓励创新的动机支持,它能激发教师全身心投入到教育教学活动中去,并以探索性的学校士气来鼓舞教师的道德成长;个别化关怀是鼓励创新的

素养准备,它能增强教师的实践智慧,并以教师专业素养的提高来激发教师的道德成长。

鼓励创新也具有间接地促进教师道德成长的价值。在学校中,推行变革型领导风格的间接依据是社会转型,直接依据是学校转型性变革,即学校教育教学活动、学校领导管理活动、以及学校组织结构和文化的整体形态、内在基质的转变。与现代学校组织形态相适应的是变革型领导风格,它强调人格魅力与授权、激发动机和提供帮助,这些措施所营造的开放性的学校生态有利于教师道德品质的生成。因为,“教师道德本质上是教师在职场中的实践智慧……学校必须赋予教师更多的教育、教学自主权,充分调动和发挥教师的自主性和创造性,让教师鲜活的生命个性在常规的教育教学工作中、在自己的本职工岗位上得到发展。”^[17]

2.激活中层 教师道德成长的组织支持策略

激活中层是组织支持作用机制实现的保障策略。艾森伯格于1986年提出组织支持理论,其核心思想是组织拟人化,即组织成员把人类的特征投射到组织中,把组织代理人的行动理解为组织的意图,将组织代理人对他们采取的支持性的或非支持性的措施,作为评判组织是否重视他们所做出的贡献和是否关心他们幸福的体现,组织代理人对组织成员的重视和关心是组织成员愿意留在组织内部、并为组织做出贡献的重要原因。^[18]组织支持理论更重视组织及其代理人对组织成员的关心和帮助。组织支持的作用机制研究表明,作为组织代理人的组织中层对组织成员的组织公民行为起着至关重要的影响作用,因为组织成员对组织的认识和理解,对组织支持程度的认识和理解,与组织中层的所作所为密切相关。

激活中层具有直接促进教师道德成长的价值。教师道德成长不仅表现为师德规范通过师德教育、师德评价、个人修养以及榜样示范内化为教师的德性,而且,“教师道德成长还表现为教师的师德、师能、师格、教师成长或专业发展与教育教学活动共同促进的过程。”^[19]许多现实状况显示,教师道德中所呈现的问题与教师专业发展不足、与教师教育教学活动低效有密切的关联。换句话说,在新时期,要想促进教师的道德成长,必须推进教师的专业发展、提升教师的教育教学活动效能,而要做到这些,学校组织必须给教师提供组织支持,尤其是中层管理者对

教师的专业发展及其教育教学活动给予支持。所以,有学者指出,“学校领导是‘一个团队’而不是校长一个人。校长和以他为核心的领导班子、学校中教师专业团队或组织(如教研组、年级组、备课组等等)的负责人,都是学校中的‘领导’,他们是学校组织里的核心成员,既像所有教师一样工作在第一线,又在校内大大小小的组织和形形色色的工作任务中富有领导责任。”^[20]我们认为,这种领导责任就是校长对中层负责人的专业发展及其管理活动的支持和教师的专业发展及其教育教学活动的支持,就是中层管理者对教师的专业发展及其教育教学活动的支持。

激活中层也具有间接促进教师道德成长的价值。学校制度既是学生道德成长的重要影响因素,也是教师道德成长的关键影响因素。学校制度本是学校组织目标的体现,它与教师道德成长具有同质性,但学校制度的运行与中层管理者的理解和执行紧密关联。在某种程度上讲,学校中实际运行的制度是中层管理者所理解和所执行的制度。受科层结构和因循惯例的影响,中层管理者的所作所为强化了学校制度的功能障碍,包括“冷漠强化”——通过阐释人们可接受的、最低水平的行为,以保证自己的安全;“目标错置”——规则成了目的本身,运用规则来作重要决定;“守法主义”——以遵守规则作为不作为的借口;“纵容”——规则的实施因人、因时或因地而异。^[21]现实学校中,中层管理者在不断地复制着这些功能障碍,并使之成为大家心照不宣的潜规则文化,它减弱了教师的道德热情,阻碍着教师的道德成长。反过来,激活中层就意味着减弱乃至消除学校制度的功能障碍,就意味着重构中层管理者与教师、学校制度与教师的关系,就意味着中层管理者代表组织对教师进行关心和帮助,其结果必定是教师工作态度和热情的激发,进而间接促进教师的道德成长。

3.团队合作 教师道德成长的工作情境策略

团队合作是工作情境作用机制实现的保障策略。工作专门化是工作情境作用机制实现的早期保障策略。工作专门化,主张对工作进行科学研究,将工作细分为更小的任务,然后将所有员工完成工作的操作予以标准化;工作专门化在带来效率的同时也带来了职工的不满意。为了根本解决工作专门化带来的问题,团队合作成为工作情境作用机制实现的最新主导策略。授权团队是团队合作的核心,它继

承了工作丰富化中授权个人的基本思想,即由员工在自己的责任和权力范围规划工作目标、在工作中作出决策和解决问题的思想,在此基础上,它主张建立工作团队,认为工作团队是被授权进行规划、组织、指导和控制自己工作的员工集合体。^[22]授权团队既有利于员工之间的互助,也有利于建立开放、信任与尊重的群体氛围。在这个意义上讲,团队合作是工作情境理论干预组织管理的核心策略。

团队合作意味着用团队组织形式来保证同事合作的进行,而同事合作具有直接地促进教师道德成长的价值。有研究者认为,教师提升职业道德根本的还是在职场中进行,首先,教师的职业道德是在教育教学工作中提升与养成的;其次,教师的职业道德提高还需要在与学生的相处中进行;再次,教师也要向同事学习,与同事尽可能建立团结、合作、尊重、宽容、谦让、真诚、互助同时又自主的人际关系。^[23]传统教师职业道德规范也强调团结协作,但教研组这种部门化的组织形式往往使团结协作流于形式,其后果是,教师的专业成长缓慢,难以为教师的道德成长提供必要的智慧基础;教师的群体氛围不具有发展性,难以为教师的道德成长提供必需的情感基础。团队合作既继承了团结协作的思想,又采用团队组织形式来保证团结协作思想的实现,最大限度地建构了教师道德成长的智慧基础和情感基础,因而更利于直接促进教师的道德成长。

团队合作意味着任务的相依性和工作的自主性,而任务的相依性和工作的自主性具有间接地促进教师道德成长的价值。任务的相依性是指教师团队中每个教师完成自己的教育教学任务需要从其他教师那里获得信息、材料和支持来完成其工作的程度,它增加了教师之间交换信息、材料和支持的机会。一方面,教师交换机会的增加,使教师之间更容易意识到同事何时需要自己的帮助,并在相互帮助中促进各自的道德成长;相反,如果教师每天只需要独自地完成自己的工作,对同事的工作知之甚少,也就不知道别人什么时候需要帮助,当然难以促进各自的道德成长;另一方面,教师交换机会的增加,有利于在教师团队中形成开放、尊重、信任的群体氛围,从而更有可能使教师在相互分享与互惠中促进各自的道德成长。任务的相依性是从任务决策的角度来说的,工作的自主性是从任务执行的角度来说的,二者并不矛盾。工作的自

主性是指教师团队中每个教师在完成教育教学任务方面的自由度、独立性及自主权,当教师享有充分的自主权时,就会意识到教育教学工作结果的好坏在很大程度上取决于自己的努力与否,并且会意识到因自己工作结果的好坏给其他的团队成员或团队带来什么好的或坏的影响,因此,对教育教学工作上的成败得失就会有强烈的责任感和荣誉感,而这本身就是教师道德成长的表现。

师德建设无疑是中小学最重要的工作之一,但是,受师德建设传统思路的影响,师德建设脱离了教师的整个专业发展,脱离了学校日常化领导和管理措施,大多走向虚化或形式主义。组织公民行为的相关理论为我们解决这些问题提供了新的思路。教师

的道德成长离不开教师的道德行为,教师的道德行为离不开学校日常化领导和管理措施的改革,离不开教研组组织形式的转变。进一步说,现实的中小学,只有在学校领导和管理中推行鼓励创新和激活中层这些措施,并在教研组中采用团队合作这种组织形式,才能激发教师的道德行为,才能促进教师的道德成长。鼓励创新、激活中层和团队合作必将成为中小学师德建设的新举措。

本文系2010年度教育部人文社会科学研究规划基金项目“教师团队组织与教师道德成长”(10YJA880164)的阶段性成果。

(责任编辑 陈霞)

参考文献

- [1][2][15][23]朱小蔓.教育职场:教师的道德成长[M].北京:教育科学出版社,2004.12,14,144-145,12-13.
- [3]苏红.中小学教师组织公民行为:内涵与结构[J].教育科学,2007(5).
- [4][8]魏英敏.试论道德行为与道德品质[J].湖南师范大学社会科学学报,2009(5).
- [5]高冬东,李晓玉.375名基层干部品德与工作倦怠和组织公民行为的关系[J].心理科学,2009(5).
- [6]龙君伟,曹科岩.教师组织公民行为与教学效能感的关系研究[J].心理科学,2006(4).
- [7]刘桂芝,陶立业.组织公民行为的道德审视[J].中国行政管理,2012(1).
- [9]郭晓.创业中的变革型领导对组织公民行为的影响:组织承诺的中介作用[J].首都经济贸易大学学报,2011(3).
- [10]袁凌,陈俊,肖蓉.基于社会交换的组织支持对组织公民行为影响过程研究[J].财经理论与实践,2007(4).
- [11]宗文,李晏墅,陈涛.组织支持与组织公民行为的机理研究[J].中国工业经济,2010(7).
- [12]刘长江,邓诗懿.基于社会困境视角的组织公民行为研究[J].外国经济与管理,2009(11).
- [13]邓今朝.组织公民行为的保持和自强化机制研究[J].软科学,2010(9).
- [14][21][美]霍伊·米斯克.教育管理:理论(研究)(第7版)[M].范国睿译.北京:教育科学出版社,2007.382-387,85-87.
- [16]张新平.校长角色转型研究——基于伯恩斯坦变革型领导理论的思考[J].教育发展研究,2008(15-16).
- [17]朱小蔓.关注师德建设的“土壤”[J].中国教育学刊,2009(11).
- [18]徐晓峰,车宏生,林绚晖,张继明.组织支持理论及其研究[J].心理科学,2005(1).
- [19]杨炎轩,胡登良,李云.基于教师团队组织的教师道德成长经验[J].教育发展研究,2011(10).
- [20]杨小微.转型性变革中的学校领导[J].教育研究与实验,2005(4).
- [22][美]格里芬·摩海德.组织行为学:第8版[M].刘伟译.北京:中国市场出版社,2008.105-112.

Teacher's Moral Behavior and Teacher's Moral Development: On the Perspective of Organizational Citizenship Behavior Yang Yanxuan

(Central China Normal University, Wuhan 430079)

Abstract: Teacher's moral development is the result of teacher's moral behavior. In order to promote teacher's moral development, it is necessary to stimulate teacher's moral behavior. There are great consistencies in connotation and characteristics between organizational citizenship behavior and moral behavior, so they share the same inducing factors, such as innovative leadership style, organizational support, and working environment, and effecting mechanism. The major incentive strategies of organizational citizenship behavior, such as encouraging innovation, activating the middle, and team cooperation, directly or indirectly contribute to teacher's moral development, so they are also the strategies of promoting teacher's moral development.

Keywords: moral development, moral behavior, organizational citizenship behavior