

壹、緒論

「職場靈性」的英文包括“spirit at work”、“spirituality at work”、“workplace spirituality”、“spirituality in the workplace”、“organizational spirituality”等 (Kinjerski, 2013)，是由「靈性」衍伸而來 (Giacalone & Jurkiewicz, 2003)，意指從有意義的工作中獲得貢獻感，並與有共同目的者締結，且超越自己等深層的知覺 (Ashmos & Duchon, 2000)。

專注員工的職場靈性 (workplace spirituality) 是本世紀商業的一個重要趨勢 (Shellenbarger, 2000)，因為工作場所是個人靈性成長並與他人締結的場所 (Mirvis, 1997)。就如Krishnakumar與Neck (2002) 所提，職場靈性之所以引起學術的研究，原因在於人日益渴望體驗靈性，不僅在日常生活中，也希望在工作中有所體悟。除此之外，職場靈性不論對個人、組織與家庭都有相當大的助益，如增進個人的工作承諾 (commitment in the workplace) (Krishnakumar & Neck, 2002; Milliman, Ferguson, Trickett, & Condemi, 1999)；發現工作意義、滿足感、歸屬感、完整感與快樂 (Garcia-Zamor, 2003)；藉由職場靈性，個人在職場中可強化人我之間的關係與服務心，並可讓身、心、靈融入工作，來追求完整感 (Pielstick, 2005)，與組織的效能有正相關 (Jurkiewicz & Giacalone, 2004)。對家庭而言，具有高職場靈性者較有穩定的家庭生活與婚姻狀態，且對家庭角色的扮演會更加投入 (Perrone, Webb, Wright, Jackson, & Ksiazak, 2006)。是以，職場靈性不僅能促進個人的生理與心理正向成長，也對組織與家庭有正向的效果。如同張火燦、劉嘉雯與黃名揚 (2010) 的觀點，其認為職場靈性的展現除了影響工作外，也能增強友誼及愛的能力，有助於個人整體生活之健康、抗壓能力與生活滿意度等，進而達到工作與家庭生活間較平衡的狀態。

職場靈性是一較新的議題，尚有發展空間 (Fry, 2003; Giacalone & Jurkiewicz, 2003)。目前國外已發展一些相關的量表，作為蒐集資料的工具，如Duchon與Plowman (2005) 編製工作意義和目標問卷 (The Meaning and

Purpose at Work Questionnaire)、Milliman、Czaplewski與Ferguson (2003) 所發展之職場靈性量表 (Workplace Spirituality Scale)、Sheep (2004) 個人—組織職場靈性適合量表 (Workplace Spirituality Person-Organization Fit Scale) 等。臺灣則有杜強國與林芳生 (2009)、張火燦等人 (2010)，兩篇研究都編製職場靈性量表，但這些量表都是以醫院員工、EMBA (executive master of business administration, 企業管理在職碩士專精班) 學生、大學生、公司員工為對象，進行編製，此等研究對象不論在學歷、社經地位、工作內容都與教師不同。就中等學校以下教師學歷而言，大部分是學士與碩士，少部分博士；工作內容在於啟發學生的潛能，培養學生人格，既是經師也是人師的工作；社經地位方面，就黃毅志 (2003) 將其分為五等級，中小學教師是最高等級。是以，教師此一工作不論在學歷、社經地位、工作內容皆相近，若是以前述對象為樣本所發展的量表來調查教師，可能無法得到教師職場靈性的真相。另外，以教師為研究對象者只有Abdullah與Ismail (2013) 所發展的馬來西亞教師職場靈性量表 (Scale of Malay Version Workplace Spirituality)，臺灣尚未有關教師職場靈性之量表，因此有待發展。

綜合上述，由於臺灣尚未有教師職場靈性量表，是以本研究企圖發展之，以供研究教師職場靈性之用。

貳、文獻探討

一、職場靈性的測量

職場靈性的研究在1960年早期就受到注意，尤其是在學術、藝術和新聞界 (Giacalone & Jurkiewicz, 2003)，但自2000年以後的研究深受Ashmos與Duchon (2000) 兩人影響，其所編的工作意義和目標問卷，為後來的研究所參考，茲將2000年以後的職場靈性量表整理 (如表1)，進而分析職場靈性的內涵。