

不同師資培育體系與不同世代教師之教育職志、職場靈性與工作投入之比較:兼論學校文化與領導之效果

一.緒論

(一)研究背景

1994年師資培育法通過之後，師資養成有了多元管道，許多大學紛紛成立師資培育中心，培育中小學師資。傳統師範教育養成體系，逐漸被多元培育系統取代。然而，各大學師資培育中心所規劃的課程，畢竟是修課性質，這與過去師範學校的培育是不同的；師範學校以四年時間培養與孕育未來的準教師，學生選讀師範學校時，他們的教育職志比較明顯地喜歡教職、願意投身教育；而今，非師範體系學校所培養的師資，或許同樣具有教育職志，但是，根據學校現場訪談的經驗顯示：非師範體系所培養的教師，他們在學校中的教育職志或許可能比較淡化。但是，這個淡化有多大呢？這個淡化是否觸及影響到教師的工作投入呢？或是說這個淡化有沒有在職場的靈性層次上(即教育工作的意義，學校生活的目的)，也發生顯著的變化呢？研究者認為這些都是師資培育法通過23年後，我國教育系統應該了解與研究的議題。

臺灣學校職場上，近幾年發生很大的翻轉，教師必須付出更多的心力在教學與課程準備上。但是原來師範體系所培養的教師職業道德，卻悄悄地在校園中發生改變；取而代之的是：教師究竟是一份工作或是志業的討論？教師的培育體系，在師資培育多元化政策之後，校長們感受到許多教育職志的變化。許多非師範教育體系所培育的教師，帶進許多不一樣的、創意的教育觀點，但是教師的教育職志卻有下降。現在教育職場上的教育職志有哪些呢？例如：有教師認為老師教學工作就是踏上講臺教導孩子幾個鐘頭，然後放寒暑假。有些以教育為志業的老師，以選擇當老師為抱負，自勉要把孩子們的學業與品德都教導得很好(慈濟基金會，2017)。又例如：有教師認為請不要讓我成為一個教書匠，而要努力成為一個循循善誘的引導者(教師初衷當老師的職志，2017)。又例如：有些教師以沒有教不會的學生，我可以教得更專業為職志(蔡金涼，2014)。許多校長認為現職教師上述的教育職志有些教師越來越下降。

學校體系中，我們仍然需要有較高教育職志、視教育為志業的教師進入學校系統；因為越多高教育職志的教師，對於學校教育越有深遠的正影響，形成正向的榜樣。因此，研究者認為應當進行大樣本的資料分析，以探討不同師資培育體系所培育之教師的教育職志的差異？以澄清這個存在學校校長心中多年的疑慮。除此之外，從師資培育政策面的角度而言，教師在職場上的靈性層面/(在教育工作中找尋生命的意義，生活的目的)；是否也會因為不同師資培育體系，其所培育的教師之職場靈性也有顯著差異呢？過去師範教育系統重視教師榜樣、教師規範，在師範學校傳遞許多這方面的潛在課程，耳濡目染、潛移默化之下，有很多的師範教育體系所培育的教師，將教育職志視為一種教師應有的態度或行為；而非師範教育體系所培育的教師，這方面的薰陶較少；或許會造就不同的教育職志、

職場靈性。另一個需要考慮的問題是，是否不同師資培育體系所培育的教師，其工作投入也有顯著差異呢？

以上這些主題都是師資培育多元化之後，歷經 23 年的蘊育改變，值得檢視的問題。因此，本研究期望探討不同師資培育體系教師之職場靈性、教育職志與工作投入之比較。不過，本研究之文獻探討也發現不同世代者，教育職志也有所差異；因此，近幾年校長們接觸到許多教師教育職志的改變，或許不是師資培育體系造成的差異，而是不同世代所產生的差異；因此，本研究也會探討不同世代的教師之職場靈性、教育職志與工作投入之差異；以分析與比較：是不同師資培育體系所造成的差異；或是不同世代所造成的問題。

除此之外，本研究文獻探討也發現學校文化、校長領導對於教師工作投入與教育職志的影響力(Cheng, Yen, & Chen, 2012; Sawada, 2013; Shaw & Reyes, 1992)。例如某所學校教師工作投入非常好，原因是這位校長總是展現道德示範行為，親身投入工作，以身作則來影響教師；或者是某一所學校教師也非常投入於工作，原因是這所學校文化展現積極師生關係，學校主管也總是想要學校成功。因此，一位職場靈性、教育職志兩者均普通的教師，受到學校文化與校長領導的影響，極可能提高教育職志或是職場靈性；甚至提高工作投入。反之，一位職場靈性、教育職志較高的教師，若是處於不利的學校文化或校長領導，也可能消磨他們的職志與靈性。因此，本研究預計建構職場靈性、教育職志、與工作投入等變項的關係模式；然後再檢驗學校文化與校長領導作為交互影響變項的效果，以檢核學校文化與校長領導對於教師工作投入的影響；並以路徑分析來建構這些變項的關係模式。其中主要的目的是：對於已經在學校職場上的教師，如果他的職場靈性、教育職志、與工作投入都偏低的情形下，提出一個可能性：即適宜的學校文化與校長領導，可以有效提高教育職志、職場靈性與工作投入的理論論述。

此外，為了釐清教師個體層次變項、學校層次變項對於教師工作投入的影響。本研究亦以線性階層模式(HLM)之雙階層模式來進行分析；區分為教師個人層次(Level 1)與學校層次(Level 2)。以進一步分析是否學校文化、校長領導會與教育職志、職場靈性交互影響工作投入。

綜合而言，本研究預計可以分析與比較教師的教育職志、職場靈性、工作投入的差異，是不同師資培育體系所造成的差異；或是不同世代所造成的問題。以進一步檢視實施 23 年的師資培育政策，可能衍生的教育職志、職場靈性、工作投入下降的問題；同時，也檢驗學校文化、校長領導是否能與教育職志、職場靈性交互影響教師工作投入。以對於教育職志、職場靈性較低的學校，提出學校層次的努力方向：亦即提高校長道德示範領導行為；建構學校關懷、問題解決與追求成功的文化。最後，本研究並可建構職場靈性、教育職志、學校文化、校長領導與工作投入等變項關係的理論論述，以作為後續研究此一議題的基礎研究。

因此，本研究之目的如下。

(二)研究目的

- 1.探討不同師資培育體系之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入之差異與比較。
- 2.探討不同世代之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入之差異與比較。
- 3.探討教師之職場靈性、教育職志與工作投入是否存在學校層次的影響。
- 4.建構職場靈性、教育職志、學校文化、校長領導與工作投入等變項的關係模式。

(三)名詞釋義

1.職場靈性

本研究所謂的職場靈性(workplace spirituality)是參考 Pawar 的定義，是指教師在工作場域中的靈性經驗；包含工作中的意義、生活的目的感與工作追求卓越(Pawar, 2009)。具體的操作性定義是指在本研究的「教師職場靈性問卷」中的得分；分數越高表示教師的職場靈性程度越高。

2.教育職志

教育職志這個名詞，許多研究稱為職業職志(occupational commitment)(Klassen, Wilson, Siu, Hannok, Wong, Wongsri, & Jansem, 2013; Major, Morganson, & Bolen, 2013)，因為本研究對象為教師，故稱為教育職志(occupational commitment)。本研究所謂的教育職志(occupational commitment)是指教師的教職信念，例如設計更多師生互動機會，潛移默化學生行為(沈翠蓮，2004:525)。具體的操作性定義是指在本研究的「教師教育職志問卷」中的得分；分數越高表示教師的教育職志程度越高。

3.工作投入

本研究所謂的工作投入(job involvement)是指員工/教師具有積極的工作態度與責任感(Akhtar, Nadir, & Nadir, 2016)。具體的操作性定義是指在本研究的「教師工作投入問卷」中的得分；分數越高表示教師的教育職志程度越高。

4.校長領導

本研究的校長領導行為是指道德示範行為。道德示範行為是指校長親身投入工作，以身作則影響教師，努力投入於工作(Hunter, 2012)。具體的操作性定義是指在校長領導行為問卷的得分來表示，得分越高表示校長道德示範行為越高。

5.學校文化

學校文化是指存在於學校教職員中的價值、信念與行為。NEGİŞ-IŞIK 與 GÜRSEL (2013)以實地觀察學校情境的方式發現學校有三種文化。1.積極關係:積極師生關係的文化；2.問題解決:問題解決與分享的文化；3.追求成功:學校主管想要學校成功的文化。本研究所指的學校文化即為學校教職員中的價值、信念與行為；多能展現積極關係、問題解決、追求成功等信念與行動。具體的操作性定義是指在校長文化問卷的得分來表示，得分越高表示學校文化在積極關係、問題

解決、追求成功的程度越高。

二.文獻探討

(一)師資培育多元化後的教師教育職志與工作投入

自 1994 年師資培育多元化政策確定之後，已有 23 年。許多國中小學校長認為教師職志出現明顯的變化。年輕的、新進的教師越來越注重個人權益，越來越明顯的區分教師應該做的事與不應該做的事，這些不斷地在校園中爭議。是師資培育體系不同，造成教育職志的改變呢？或是世代不同，產生的差異呢？許多學校的校長一直想要了解這個問題。

有些校長回憶過去的校園裡，許多教師放學後，到學生家裡進行家庭訪問，時有所聞。也有許多教師開放家庭空間，義務輔導學生升學；還要照顧學生的晚餐；這些軼事在很多的杏壇芬芳錄之中，比比皆是。但是，今日國中小學校園裡，許多教師在校務會議中提案討論的是：教師是否有義務要配合宣導誠實繳稅活動？教師是否有義務要帶學生參加升旗典禮呢？許多校長認為這些提案背後隱含的意義是：教師的工作只是教學，為何要把「與教育關係較微小」的活動，也要教師配合，並規劃在學校的學習活動上呢？因此，許多校長感受到教師對於當初任教的職志，似乎漸漸計較，論斤計兩，教育職志逐漸式微。

於是，開始有些校長認為是師資培育體系的關係；過去，師範教育培育體系，培育年輕的教師必須任勞任怨，多做一些工作便是一種學習，這也是對於教育工作的職志。而今，師資培育多元化之後，出現這些論斤計兩的教育工作問題，許多校長不免認為是不同培育體系的關係；亦即非師範體系的培育機構，所培育的師資，其教育職志較缺乏付出、奉獻的職志。他們的工作投入也較愛計較於工作負荷。有關於不同師資培育體系所培育的教師，是否教育職志、工作投入會有顯著差異？這部分過去似無相關的研究；但是，有研究顯示：不同的教育程度，教育職志也會有顯著差異 (Nogueras, 2006)。

(二)X 世代與 Y 世代的工作職志(職業職志)與工作投入

目前學校場域中，教師的組成大致上可區分為 X 世代與 Y 世代。何謂 X 世代與 Y 世代呢？一般而言，二次大戰後嬰兒潮世代所生的下一代稱為 X 世代；大約是 1966 年代到 1980 年代之間出生的世代；目前大約是 35-50 歲之間。X 世代相當容易受到媒體影響，舉凡新聞、時尚、運動等重大消息，都有可能決定性的影響了他們的人生觀(維基百科，2017a)。Y 世代。一般而言，是在 1980-2000 年出生的世代，目前大約是 18-34 歲之間。Y 世代愛旅遊、愛轉換工作、對工作的態度大多比較自我傾向、講求靈活、只問工作快樂(維基百科，2017b)。

根據美國的研究資料顯示：不同世代者的工作職志有差異；嬰兒潮世代與 X 世代者的工作職志有差異(Tang, Cunningham, Frauman, Ivy, & Perry, 2012)。如果按照年齡來比較，研究顯示年齡越高繼續留任的職志也越高，相關係數為.31；

因此不同世代者其工作職志有差異(Tang et al, 2012)。Nogueras (2006)同樣以年齡進行資料分析，也獲得相似的結果；年齡越增加，教師留職職志也越高。由此可推論為 X 世代教師的教育職志較高於 Y 世代教師。X 世代容易受到媒體影響，可能也容易受到學校文化或校長領導的影響；Y 世代多數比較自我傾向，可能也表示比較不受影響；不過實際情況如何?可以再根據研究資料分析看看。因為嬰兒潮世代年齡多已經超過 50 歲，多數教師均已退休，故本研究暫不分析。

(三)職場靈性、教師職場靈性與工作投入

何謂職場靈性呢?參考 Pawar 的定義，職場靈性是指教師在工作場域中的靈性經驗；包含工作中的意義、生活的目的感與工作追求卓越(Pawar, 2009)。此外，Tolliver(2016)認為職場靈性高的人，可以發現工作的重要意義。

若是將職場靈性，推演至教師職場靈性；Liang、Peng、Zhao 與 Wu(2017)以 610 位教師為研究對象，該研究顯示:教師的職場靈性有利於教師對於生活意義感與幸福感。由此可見，學校教師若是職場靈性較高，則有較高的幸福感；而這個職場靈性是否也會影響到工作投入上呢?相關研究如下。

準教師們透過師資職前養成體系，可能可以培養準教師的職場靈性，進而進入職場中，表現較高的工作投入。因此，有研究經過文獻整理後發現職場靈性與工作表現呈現正相關(Garcia-Zamor, 2003)。也有研究顯示職場靈性與工作滿意呈現正相關(van der Walt, & de Klerk, 2014)。

Garcia-Zamor (2003)直接透過觀察與資料分析的研究方法發現，職場靈性較高的組織，該組織的表現也較佳。Kolodinsky、Giacalone 與 Jurkiewicz (2008)以量化資料分析結果顯示:職場靈性與工作表現的相關係數為.67，迴歸係數.38。

因此，研究者認為職場靈性較高的員工，他們的工作投入也較高。職場靈性較高的教師，其工作投入也較高。

(四)教師教育職志與工作投入

教育職志這個名詞，有許多研究稱為職業職志(occupational commitment)(Klassen, Wilson, Siu, Hannok, Wong, Wongsri, & Janssen, 2013; Major, Morganson, & Bolen, 2013)，因為本研究對象為教師，故稱為教育職志(occupational commitment)。教育職志的研究，主要有三個內涵認同職志、努力職志、留職職志；不過，沈翠蓮認為在教育體系中，教育職志應是指教師的教職信念，例如設計更多師生互動機會，潛移默化學生行為(沈翠蓮，2004:525)。

有研究顯示職業職志與工作投入有關，相關係數.518(Major et al, 2013)；因此，研究者認為教育職志與工作投入也會有顯著的相關，只不過教師職業的特殊性，進入學校成為教師者，他們通常已有較高職業職志，喜歡成為教師，喜歡投身於教學工作，因此她們的教育職志與工作投入之相關性可能更高；但是是否會如研究者的預期，仍值得觀察。不過，有研究顯示教育職志與工作負荷也有關(Klassen et al, 2013)，近幾年教育改革之後，教師工作需要承擔許多本職之外的

活動，增加許多工作負荷，教育職志與工作投入的相關性是否一如預期，還是值得觀察的。

(五)學校文化、校長領導與教師工作投入的關係/組織層面可能的效果

本研究的主要焦點之一，在於檢驗不同師資培育體系教師的教育職志、職場靈性與工作投入；或是檢驗不同世代教師的教育職志、職場靈性與工作投入。假若，研究結果得到非師資培育體系教師的教育職志、職場靈性與工作投入顯著低於師資培育體系教師；或是 Y 世代教師的教育職志、職場靈性與工作投入顯著低於 X 世代教師。如此之結果，研究者想到：是否可以提出較積極的研究成果，提供學校參考。研究者蒐集相關文獻發現校長領導、學校文化與工作投入有關 (Cheng, Yen, & Chen, 2012; Sawada, 2013)。因此，便期望檢驗校長領導、學校文化與教師工作投入的關係。本研究關於校長領導行為的變項，基於過去研究校長的道德示範行為與工作創意表現有關係 (Gu, Tang, & Jiang, 2015)；Toor 與 Ofori (2009) 的研究也發現**道德領導行為**促進部屬的工作投入與角色外行為。故選擇以道德示範行為表示校長的領導。或是採用 NEGİŞ-IŞIK 與 GÜRSEL (2013) 的學校文化之敘述(包含學校關懷文化、問題解決文化、追求成功文化)。假若可以得到校長領導正向影響教師工作投入的關係，或是在學校文化上獲得更具體的學校文化/分構面(包含學校關懷文化、問題解決文化、追求成功文化)可影響教師工作投入的關係，如此便能提供學校管理者面對非師資培育體系(或是不同世代)教師的教育職志、職場靈性與工作投入較低時，可採取校長道德示範行為、或建構學校關懷文化、問題解決文化、追求成功文化等行為。

例如，有研究發現領導行為與工作投入有正相關 (Cheng et al, 2012)。也有研究顯示：教師在不適宜的學校文化中，想要離開學校，影響其工作投入 (Schwartz, 1990)。除此之外，Sawada (2013) 研究發現組織的關係文化會直接影響工作投入。Toor 與 Ofori (2009) 以新加坡企業為對象的研究也發現類似的結果，**道德領導行為**促進部屬的工作投入與角色外行為。另外，組織領導者的**理性說服行為** (persuading) 也有助於部屬的工作表現 (Crosby, 2004)。Weiss (2012) 也認同成功的領導者採取**理性說服**部屬，而非採取對立的行動；如此較能導向部屬的工作投入與好表現。基於以上研究發現，本研究選擇以道德示範行為表示校長的領導。

另外，Louis 等人以個案研究的方式，進入學校觀察學校文化與教師工作投入的表現，結果發現**學校的文化**有利於教師的工作投入 (Louis, Smith, & National Center on Effective Secondary Schools, 1991)。

因此，從過去這些文獻中，研究者認為可以檢驗校長領導、學校文化與教師工作投入的關係，以提供學校面對較低工作投入教師的情況。

(六)學校文化、校長領導與教育職志、職場靈性的關係/組織層面可能的效果

學校文化、校長領導是否能改變教師的教育職志與職場靈性呢？這方面的研究目前較缺乏。但是，Shaw 與 Reyes (1992) 的研究發現組織文化與職志有關。

Cunningham 與 Sagas (2004)的研究指出工作經驗會影響職志，特別是第一年的經驗或是實習階段的經驗。因此，從 Shaw 與 Reyes(1992)；Cunningham 與 Sagas(2004)的研究似乎可以推論學校文化、校長領導可能影響教師的教育職志、職場靈性。從職場與家庭文化面的角度觀察，Major、Morganson 與 Bolen (2013)指出職場-家庭文化與教師職志有關，相關係數為.34。從學校領導層面觀察，Koning 與 Waistell (2012)的研究也發現透過**道德的敘述**與談話可影響員工。Lee 與 Li (2015)的研究發現校長的領導能促進教師的行為，改進教師的想法。

因此，學校文化、校長領導可能改變教師的教育職志與職場靈性。惟需要進一步以實徵資料作分析。

(七)本研究之理論基礎與理論模式初構

本研究之理論基礎可參考 Fry(2003)對於組織中的靈性領導與相關變項的關係模式；如下圖 1。此一模式說明組織中的靈性與領導行為對於工作生產力/或是工作投入的關係。模式最左上方是「表現的願景」(與教育職志的概念很接近)，會影響「生命意義」，此生命意義與職場靈性的概念相當接近；然後「生命意義」會影響生產力/或是工作投入。因此，從 Fry(2003)的模式中，可以初步描述出一個關係模式，教育職志影響職場靈性，職場靈性影響生產力/或是工作投入。

模式的左下方是「領導行為」會影響部屬的「靈性生存」(與職場靈性的概念相當接近)，「靈性生存」會影響生產力/或是工作投入。因此，「領導行為」影響「靈性生存/職場靈性」，「靈性生存」影響生產力/或是工作投入。

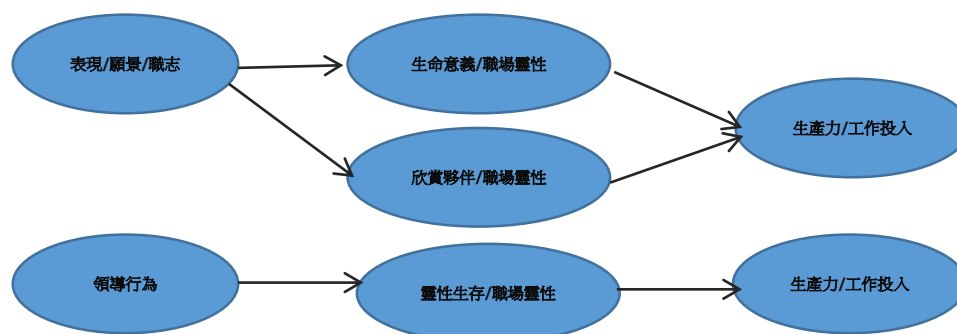


圖 1:Fry 職場靈性領導與相關變項的模式之理論架構關係

資料來源: Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, p.695.

本研究的理論模式是根據 Fry(2003)的理論模式，以及根據 Shaw 與 Reyes(1992)的研究發現組織文化與職志有關。以及 Lee 與 Li (2015)的研究發現校長的領導能促進教師的行為，改進教師的想法。因此，初步建構本研究的理論模式；教育職志影響教師的職場靈性，職場靈性影響教師的工作投入；同時，校長領導與學校文化可能交互影響教師的教育職志，進而影響教師職場靈性與工作

投入。

綜合上述內容，本研究初步的理論模式架構如下(圖 2)。

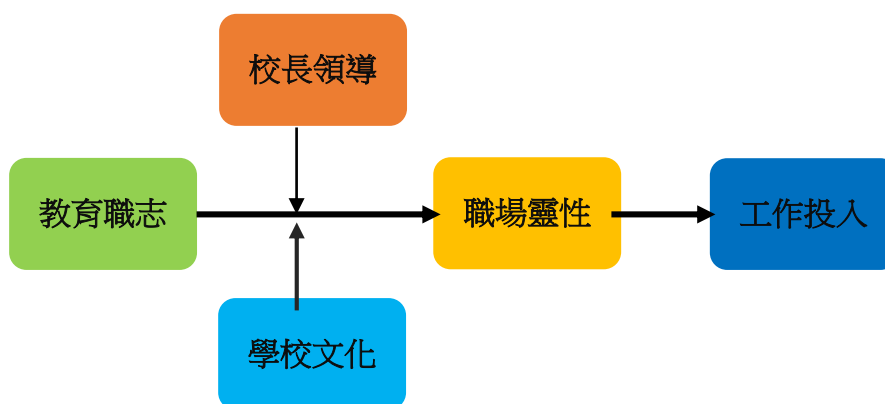


圖 2:本研究的理論關係模式

三.研究設計與實施

(一)研究架構

本研究架構預計分為 2 個架構。架構 1 是分析探討不同師資培育體系(師範/非師範)教師的教育職志、職場靈性與工作投入的差異。以及分析探討不同世代教師(X 世代/Y 世代)的教育職志、職場靈性與工作投入的差異；如圖 3。架構 2 是分析探討教育職志、職場靈性與工作投入的影響關係模式是否成立；並探討校長領導、學校文化是否與教育職志、職場靈性會交互影響工作投入。相關變項的模式關係圖如下，圖 4。

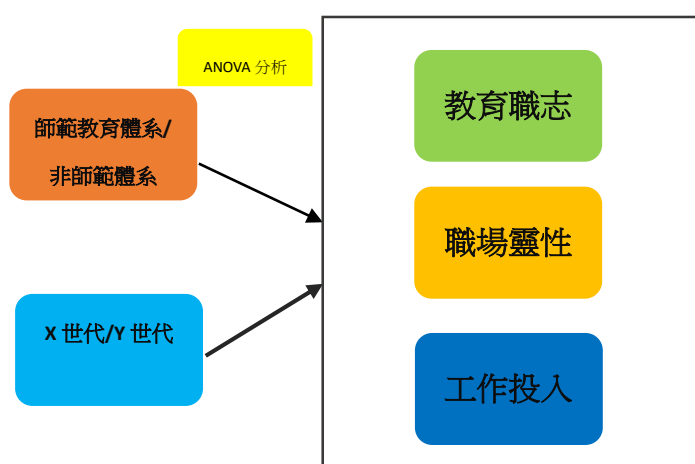


圖 3:本研究的理論關係模式分析架構圖(1)

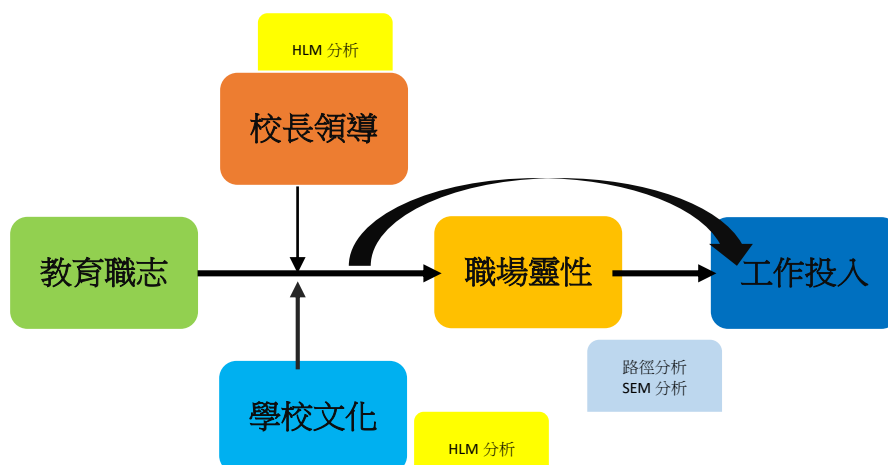


圖 4:本研究的理論關係模式分析架構圖(2)

(二)研究假設

本研究假設係根據研究目的而設計，研究假設如下。

- 1.不同師資培育體系之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入有顯著差異。
- 2.不同世代之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入有顯著差異。
- 3.教師之職場靈性、教育職志與工作投入存在學校間的影響。
- 4.教師的教育職志會透過職場靈性影響教師工作投入。
- 5.教師的教育職志與校長領導會交互影響教師職場靈性，並進而影響教師工作投入。
- 6.教師的教育職志與學校文化會交互影響教師職場靈性，並進而影響教師工作投入。

(三)研究對象與抽樣

本研究對象為台灣地區(不含金門、馬祖)公立國中、公立國小之教師。本研究之抽樣方式，是以全國性的叢集隨機抽樣，如此抽樣之目的是希望本研究結果可以類推至全國。叢集抽樣方式採用台灣各分區(即分層)為叢集抽樣基礎。學校的分區方式，主要依據行政院主計處所公佈的台灣地區區域標準分類。這個分層分類是將台灣地區分為四類區域，包含北部地區、中部地區、南部地區、東部地區等四個分層。北部地區包括有新竹市、台北縣、台北市、基隆市、宜蘭縣、桃園市、新竹縣等。中部地區包括有台中市、苗栗縣、雲林縣、彰化縣、南投縣等。南部地區包括有嘉義市、台南市、嘉義縣、高雄市、屏東縣、澎湖縣等。東部地區包括有台東縣、花蓮縣等。

本研究以此四個區域作為分層基礎，在分層的抽樣中，先考慮各分層區域的學校數，再依據各區域學校數之比率進行抽樣。根據政府統計資料(政府資料開放平台，2016)，全國小學計有 2572 所，教師總數為 94997 人，北部地區國小總數 766 校，約佔全國 30%，中部地區國小校數約佔全國 32%，南部地區約

佔全國 31%，東部地區約佔全國 7%。國中的部份，全國共 710 所，教師總數 49672 人，北部地區國中總數 252 校，約佔全國 36%，中部地區國小校數約佔全國 28%，南部地區約佔全國 30%，東部地區約佔全國 6%。本研究依照各區比例進行抽樣、連繫與郵寄問卷，回收問卷後共獲得有效問卷 2135 份。

(四)研究工具之發展

1.本研究各問卷之編定基礎

(1)教育職志問卷

本研究之教育職志問卷是根據 Jepson 與 Forrest (2006)對於職業職志的問卷而編定，題目略加修改為適合於學校教育的內容。問卷問題如下：「我致力於教學專業」；「我忠誠面對教學的專業考慮」；「我樂於成為教師」。以及參考沈翠蓮 (2004:525)對於教育職志的定義，例如「我願意設計更多師生互動機會」、「我會潛移默化學生行為」。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(2)教師職場靈性問卷

本研究之職場靈性問卷是根據 Kolodinsky、Giacalone 與 Jurkiewicz(2008)對於職場靈性的問卷而編定，題目略加修改為適合於學校教育的內容。問卷問題如下：「在學校服務有一種神聖的感受」；「我被要求在學校中進行反思與成長」。並參考 Pawar(2009)對於職場靈性的意涵，編製問卷題目如下：「我的工作很有意義」、「我的學校生活有目的感」與「我追求卓越」。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(3)教師工作投入問卷

本研究之工作投入問卷是根據 Feldt、Huhtala、Kinnunen、Hyvönen、Mäkikangas 與 Sonnentag (2013)對於工作投入的問卷而編定，題目略加修改為適合於學校教育的內容。問卷問題如下：「我在學校工作能持續不斷，欲罷不能」；「我在學校工作的時候總覺得時間很快」；「我覺得學校工作具有挑戰性」。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(4)校長領導問卷

本研究之工作投入問卷是根據 Hunter(2012)的校長領導行為/道德示範行為的概念而編定。是指校長親身投入工作，以身作則影響教師，校長自己也努力投入於工作，獲得教師尊敬(Hunter, 2012)。問卷問題如下：「校長做事獲得大家的尊敬」；「我覺得校長有時會因為太投入工作而忘記時間」；「校長親身投入工作，以身教影響教師努力於工作」、「校長總是以身作則」、「校長為教師豎立好榜樣」。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不

符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

(5)學校文化問卷

本研究之工作投入問卷是根據 NEĞİŞ-IŞIK 與 GÜRSEL (2013)對於學校文化的定義而編定。NEĞİŞ-IŞIK 與 GÜRSEL (2013)以學校情境觀察的方式發現學校有三種文化。1.積極關係:積極師生關係的文化；2.問題解決:問題解決與分享的文化；3.追求成功:學校主管想要學校成功的文化。問卷問題如下：「學校裡重視積極師生關係」、「我覺得老師應該經常與學生連繫」、「我會經常打電話關心學生在家的學習狀況」、「學校教學總是強調學生要學習問題解決能力」、「學校教師強調學生要懂得分享」、「學校設計許多具有自主學習與解決問題的機曾給學生」、「校長想總是想要學校成功」、「校長常為學校爭取機會」、「校長引薦新的教育概念給老師」。各題皆以五點量表來進行測量，選項為「非常符合」、「符合」、「還算符合」、「不符合」、「非常不符合」，分別給予 5 分、4 分、3 分、2 分、1 分。

2.半結構性問卷訪談/對於問卷題目的增訂與修訂

本研究之相關問卷之發展，雖然是根據相關研究而編定；但是問卷內容仍需要加入臺灣現職校長與教師的真實經驗；因此，預計先進行實地訪談。實地訪談的內容主要是希望納入校長與教師真實的經驗。研究者將會把握下列程序。

(1)訪談對象選取

本研究訪談對象包含年資 5 年以上的國中國小校長與教師。訪談對象選取時，首先考慮到的研究倫理議題是，需先獲得校長與教師的知情同意，填寫知情同意書。實際進行訪談前先告知本研究之目的，以及本研究結果對於受訪對象的重要性與價值。伺等到獲得訪談對象同意後，始可繼續進行。人數設定如下：以台灣北中南東四區分層，各區先隨機抽取國小校長 4 位(每區 1 位)，經聯絡校長後，若不同意受訪，則繼續抽取另一位，直到抽取 4 位為止。國中校長比照國小校長抽樣方式進行，也是 4 位。教師的部分比照上述方式，國小教師抽取 4 位，國中教師亦抽取 4 位。校長、教師總計 16 位。

(2)半結構問卷訪談

半結構式問卷，係根據理論與相關研究初步獲得教育職志問卷內容、職場靈性問卷內容、工作投入問卷內容、校長領導問卷內容、學校文化問卷內容等。以此做為問卷的結構並繼續進行訪談，以修訂問卷內容。半結構訪談程序如下：1.草擬訪談大綱。2.前導性訪談。3.聯繫與正式訪談。4.訪談後立即逐字稿。

(3)訪談問題

訪談問題為，教育職志問卷內容、職場靈性問卷內容、工作投入問卷內容、校長領導問卷內容。例如「就您個人觀點，目前學校教師有哪些教育職志?」、「目前學校教師從事教育工作的目的是什麼呢?」、「目前學校教師有哪些靈性的，精神層面的工作意義呢?」、「目前學校教師有哪些生活的價值信念呢?」、「教學工作對於教師的意義是什麼呢?」、「目前教師工作投入的內容如何呢?」、「目前學校校長那些領導行為會感動教師呢?」、「目前學校有哪些文化、共同價值觀、共同行為模式呢?」。

(4)訪談資料分析方法

本研究的訪談資料分析，參考黃宗顯、鄭明宗(2008)的研究來進行，該研究有幾項做法值得參考。1.首先對於訪談實施錄音，錄音資料先經過轉譯為文字，再將文字資料歸納，歸納時將屬性相同者歸為一類，然後一一界定概念名稱。2.

資料界定其概念名稱，即為資料命名歸類，歸類後由研究小組逐一檢核，小組成員彼此同意之後，再由研究者檢視、調整與定稿。本研究參考該研究採取上述相同的方式進行資料分析。

此外，研究者在每次訪談結束之後，即逐一謄寫逐字稿，並將個案的口語及非口語訊息紀錄。

(5)訪談資料信效度考驗

本研究問卷在正式施測前，會先期進行問卷內容之訪談，訪談資料的效度檢驗，依照下列方式進行，以取得訪談資料效度。1.研究者選擇以輕鬆對話，從學校生活事件話家常的方式，減低受訪者緊張心情與訪談壓力。2.以尊重、同理的態度進行訪談，並與文件資料交互比對。3.詳細閱讀受訪者的詮釋。4.逐字稿立即謄寫，避免記憶模糊，並與受訪者確認訪談結果(蘇美麗，2006：57)。

本研究之先期訪談資料的信度；研究者採用比較研究小組各成員的資料編碼方式，經過討論，找到資料編碼的一致性，如此所獲得的資料信度會增加。

(五)問卷題目確認/專家內容效度檢查

本研究計畫邀請幾位學者專家針對初稿的問卷內容進行內容效度評鑑。預計尋求3位國小教師/或校長，3為國中教師/或校長，3位大學任教問卷調查之教授，共同參與問卷的修訂。問卷修訂時，同時也是對於題目(item)的內容再次確認其內容效度。

當題目(item)再次透過內容效度確認後，本研究的相關問卷也就算完成了。問卷完成後，接著便是問卷的預試、正式施測、以及相關影響因素模式檢驗。詳細說明如下。

(六)研究工具預試

依據上述專家內容效度進行 item 之界定之後，接著進行問卷的預試。預試問卷的 item 主要都是根據文獻以及實地訪談而來。實地訪談之後，隨即初步編制問卷，再進行預試。

預試樣本預計以立意抽樣方式抽取台東縣國中國小各3所學校，高雄市國中國小各5所學校，總計16所學校，每校教師6人；總計教師約96人。

預試也是對於本研究問卷的題目(item)進行最後的確認，分析問卷的 item 的因素分析之後，編製成正式問卷。隨即進行全國性的施測。

(七)正式施測

本研究正式資料收集方式如下，首先經過叢集隨機抽樣後，即聯絡各抽樣的學校主任，以尋求有意願協助問卷施測的學校負責人；並探詢該校同意施測的教師數。同意接受施測的教師填寫「教師教育職志問卷；職場靈性問卷；工作投入問卷；學校文化問卷；校長領導問卷」。

俟取得同意之教師人數與主任姓名後，即以郵寄問卷方式寄出，每位教師個別郵寄且各別附上回郵，並請求於施測後寄回。問卷寄出約十日後，研究者並輔以電話聯絡抽樣學校的主任，以便了解施測過程中是否有需要說明與解決的問題。繼續聯繫，排除問題後，直到施測完成，寄回問卷。

(八)資料分析方法

1.問卷工具的信效度分析

本研究先以 SPSS 進行探索性因素分析，建構問卷的構念效度。信度分析則採取內部一致性信度(α)。

2.變異數分析

本研究假設 1,2 以 ANOVA 變異數，分析不同師資培育體系教師的教育職志、職場靈性與工作投入的差異。以及分析不同世代教師的教育職志、職場靈性與工作投入的差異。

3.多元迴歸分析

本研究以多元迴歸分析教育職志、職場靈性與校長領導與學校文化等變項對於工作投入的影響關係。

4.階層線性模式(HLM)

為了釐清教師個體層次、學校層次對於教師工作投入的影響。以線性階層模式(HLM)之雙階層模式來進行分析；區分為教師個人層次(Level 1)與學校層次(Level 2)。

5.路徑分析

本研究採用以迴歸分析為基礎的路徑分析來建構教育職志、職場靈性對於工作投入的影響關係模式；以及教育職志、職場靈性、學校文化、校長領導等變項對於工作投入的影響關係模式。

6.結構方程模式分析(SEM)

前述以迴歸分析為基礎的路徑分析初步建構教育職志、職場靈性、工作投入的影響關係模式後，再進一步以結構方程模式分析來確認模式的適配度。在結構方程模式適配度的指數中，以 LISREL 統計軟體進行模式的適合度指數 (goodness-of-fit index, GFI) 來檢驗結構模式的適當性。在適配度比較的指數中，本研究係以 χ^2 值，GFI，AGFI，RMSEA，CFI，NFI 加以判斷。當 GFI，AGFI，CFI，NFI > 0.9 時，所檢視之模式方為合理。

四.研究結果

(一)研究工具確認

本研究工具經過文獻彙整、實務訪談、專家效度與預試之後，確認各分項問卷的測量題目，並以統計因素分析與信度分析進行問卷信效度檢核，各分問卷題目與信效度檢核結果如下：

1.教育職志問卷

參考 Jepson 與 Forrest (2006) 對於職業職志的問卷加以改編，共設計 5 個題目，問卷因素分析與信度分析統計結果如表 3 所示。因素分析結果共萃取一個因素，可解釋變異量為 64.07%，建構效度為 .74~.85，Cronbach Alpha 信度係數為 .86，信效度良好。

表 3 教育職志因素分析與信度分析摘要表

題目	教育職志	共同性
b2我誠摯面對教學問題並做專業考慮	.847	.717
b1我致力於教學專業的提升	.842	.708
b4我願意設計更多師生互動的教學活動	.812	.659
b5我的教學活動能夠淺移默化學生行為	.756	.571
b3我樂於成為教師	.740	.548
特徵值	3.204	
可解釋變異	64.072	
KMO值	.823	
信度	.857	

2.教師職場靈性問卷

參考 Kolodinsky、Giacalone 與 Jurkiewicz(2008)對於職場靈性的問卷而加以改編，共設計 5 個題目，問卷因素分析與信度分析統計結果如表 4 所示。因素分析結果共萃取一個因素，可解釋變異量為 63.35%，建構效度為.76~.85，Cronbach Alpha 信度係數為.85，信效度良好。

表 4 職場靈性因素分析與信度分析摘要表

題目	職場靈性	共同性
b9我的學校生活有目的感	.849	.720
b8我的工作很有意義	.838	.703
b7我會在教學中反思與成長	.767	.588
b6我覺得在學校服務有一種神聖的感受	.761	.580
b10我追求卓越	.759	.577
特徵值	3.167	
可解釋變異	63.346	
KMO值	.838	
信度	.846	

3.教師工作投入問卷

參考 Feldt、Huhtala、Kinnunen、Hyvönen、Mäkikangas 與 Sonnentag (2013)對於工作投入的問卷而加以改編，共設計 3 個題目，問卷因素分析與信度分析統計結果如表 5 所示。因素分析結果共萃取一個因素，可解釋變異量為 68.31%，建構效度為.80~.85，Cronbach Alpha 信度係數為.77，信效度良好。

表 5 工作投入因素分析與信度分析摘要表

題目	工作投入	共同性
b12我在學校工作的時候，總覺得時間過得很快	.853	.727
b11我在學校工作時，常能持續不斷，欲罷不能	.824	.679
b13我覺得學校工作具有挑戰性	.802	.643
特徵值	2.049	
可解釋變異	68.311	
KMO值	.690	
信度	.766	

4.校長領導問卷

參考 Hunter(2012)的校長領導行為/道德示範行為的概念而編定，共設計 5 個題目，問卷因素分析與信度分析統計結果如表 6 所示。因素分析結果共萃取一個因素，可解釋變異量為 79.02%，建構效度為.72~.95，Cronbach Alpha 信度係數為.93，信效度良好。

表 6 校長領導因素分析與信度分析摘要表

題目	校長領導	共同性
b18校長總是以身作則	.947	.897
b19校長為教師豎立好榜樣	.942	.887
b17校長親身投入工作，以身教影響教師，努力於工作	.938	.879
b15校長做事會獲得大家的尊敬	.880	.774
b16我覺得校長會因為太投入工作而忘記時間	.717	.514
特徵值	3.951	
可解釋變異	79.020	
KMO值	.886	
信度	.929	

5.學校文化問卷

參考 NEGIŞ-IŞIK 與 GÜRSEL (2013)對於學校文化的定義而編定，共設計 9 個題目，問卷因素分析與信度分析統計結果如表 7 所示。以主成份分析法萃取特徵值大於 1 的因素，共獲得兩個因素，依據文獻分別命名為「積極關係與問題解決學校文化」與「追求成功學校文化」，總計可解釋變異量為 67.08%，建構效度為.59~.93，Cronbach Alpha 信度係數為.88，信效度良好。

表 7 學校文化因素分析與信度分析摘要表

題目	積極關係與 問題解決	追求成功	共同性
b23學校教學總是強調學生要學習問題解決能力	.844	.009	.719
b24學校教師強調學生要懂得分享	.838	-.013	.693
b22我會經常關心學生在家的學習狀況	.791	-.119	.555
b25學校設計許多具有自主學習與解決問題的活動給學生	.784	.016	.626
b21我覺得學校老師會經常與學生連繫	.746	.048	.591
b20學校裡重視積極師生關係	.593	.260	.559
b27校長常為學校爭取表現的機會	-.041	.928	.829
b26校長想總是想要學校成功	-.015	.893	.785
b28校長會引薦新的教育概念給老師	.089	.780	.680
特徵值	4.579	1.458	
可解釋變異	50.877	16.200	
累積解釋變異	50.877	67.077	
KMO值	.874		
信度	.875		

(二)不同師資培育體系之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入分析

本研究分析不同師資培育管道所培育的教師在職場靈性、教育職志與工作投入的差異性。國中部分分析兩類師資培育管道:師範院校培育、非師範院校師資培育;國小部分分析三類師資培育管道:師範院校培育、非師範院校師資培育、以及國小師資班畢業。以下簡要說明統計分析結果。

1.不同師資培育管道教師在教育職志的平均數差異分析

表 8 是不同師資培育管道教師在教育職志的平均數差異 F 檢定結果,國中教師的情況是:師範院校培育教師在教育職志上的平均數為 20.21,非師範院校師資培育教師為 20.75,F 檢定結果差異達到顯著水準($p < .05$),顯示不同師資培育管道教師在教育職志上有顯著差異,非師範院校師資培育教師在教育職志上顯著高於師範院校師資培育教師。國小教師的情況是:師範院校培育教師為 21.15,非師範院校師資培育教師為 21.25,國小師資班畢業教師為 21.26,F 檢定結果差異未達顯著水準($p > .05$),顯示不同師資培育管道教師在教育職志上沒有顯著差異。

表8 不同師資培育管道教師在教育職志的平均數差異F檢定摘要表

		個數	平均數	標準差	F值
國中	1.師範院校培育	471	20.21	2.519	3.956*
	2.非師範院校師資培育	293	20.75	2.806	
國小	1.師範院校培育	846	21.15	2.527	.251
	2.非師範院校師資培育	159	21.25	2.541	
	3.國小師資班畢業	280	21.26	2.483	

*表示 $p<.05$

2.不同師資培育管道教師在職場靈性的平均數差異分析

表 9 是不同師資培育管道教師在職場靈性的平均數差異 F 檢定結果，國中教師的情況是：師範院校培育教師在職場靈性上的平均數為 19.18，非師範院校師資培育教師為 20.12，F 檢定結果差異達到顯著水準($p<.05$)，顯示不同師資培育管道教師在職場靈性上有顯著差異，非師範院校師資培育教師在職場靈性上顯著高於師範院校師資培育教師。國小教師的情況是：師範院校培育教師為 20.44，非師範院校師資培育教師為 20.31，國小師資班畢業教師為 20.61，F 檢定結果差異未達顯著水準($p>.05$)，顯示不同師資培育管道教師在職場靈性上沒有顯著差異。

表9 不同師資培育管道教師在職場靈性的平均數差異F檢定摘要表

		個數	平均數	標準差	F值
國中	1.師範院校培育	467	19.18	2.956	8.987*
	2.非師範院校師資培育	293	20.12	3.105	
國小	1.師範院校培育	845	20.44	2.806	.652
	2.非師範院校師資培育	158	20.31	2.713	
	3.國小師資班畢業	282	20.61	2.932	

*表示 $p<.05$

3.不同師資培育管道教師在工作投入的平均數差異分析

表 10 是不同師資培育管道教師在工作投入的平均數差異 F 檢定結果，國中教師的情況是：師範院校培育教師在工作投入上的平均數為 11.06，非師範院校師資培育教師為 11.45，F 檢定結果差異達到顯著水準($p<.05$)，顯示不同師資培育管道教師在工作投入上有顯著差異，非師範院校師資培育教師在工作投入上顯著高於師範院校師資培育教師。國小教師的情況是：師範院校培育教師為 11.85，非師範院校師資培育教師為 11.74，國小師資班畢業教師為 12.04，F 檢定結果差異未達顯著水準($p>.05$)，顯示不同師資培育管道教師在工作投入上沒有顯著差異。

異。

表10 不同師資培育管道教師在工作投入的平均數差異F檢定摘要表

		個數	平均數	標準差	F值
國中	1.師範院校培育	470	11.06	2.017	3.625*
	2.非師範院校師資培育	293	11.45	2.021	
國小	1.師範院校培育	846	11.85	1.915	1.566
	2.非師範院校師資培育	160	11.74	1.854	
	3.國小師資班畢業	282	12.04	1.901	

*表示 $p<.05$

(三)不同世代之國中小學教師之職場靈性、教育職志與工作投入分析

本研究分析不同世代教師在職場靈性、教育職志與工作投入的差異性。X世代是指出生年次為民國44年至68年的教師，Y世代是指出生年次為民國69年至86年的教師。以下簡要說明統計分析結果。

1.不同世代教師在教育職志的平均數差異分析

表11是不同世代教師在教育職志的平均數差異F檢定結果，X世代教師的教育職志平均數為20.93，Y世代教師為20.87，F檢定結果差異達到顯著水準($p<.05$)，顯示不同世代教師在教育職志上有顯著差異，X世代教師在教育職志上顯著高於Y世代教師。

表11 不同世代教師在教育職志的平均數差異F檢定摘要表

	個數	平均數	標準差	F值
1.x世代44-68	1315	20.93	2.604	.252
2.y世代69-86	716	20.87	2.554	

2.不同世代教師在職場靈性的平均數差異分析

表12是不同世代教師在職場靈性的平均數差異F檢定結果，X世代教師的職場靈性平均數為20.29，Y世代教師為19.81，F檢定結果差異達到顯著水準($p<.05$)，顯示不同世代教師在職場靈性上有顯著差異，X世代教師在職場靈性上顯著高於Y世代教師。

表12 不同世代教師在職場靈性的平均數差異F檢定摘要表

	個數	平均數	標準差	F值
1.x世代44-68	1316	20.29	2.979	12.168*
2.y世代69-86	709	19.81	2.841	

*表示 $p<.05$

3.不同世代教師在工作投入的平均數差異分析

表 13 是不同世代教師在工作投入的平均數差異 F 檢定結果，X 世代教師的工作投入平均數為 11.75，Y 世代教師為 11.39，F 檢定結果差異達到顯著水準 ($p<.05$)，顯示不同世代教師在工作投入上有顯著差異，X 世代教師在工作投入上顯著高於 Y 世代教師。

表13 不同世代教師在工作投入的平均數差異F檢定摘要表

	個數	平均數	標準差	F值
1.x世代44-68	1318	11.75	1.973	15.843*
2.y世代69-86	716	11.39	1.972	

*表示 $p<.05$

(四)教師之職場靈性、教育職志與工作投入關聯性之學校層次分析

教師之職場靈性、教育職志與工作投入之關聯性是否存在學校層次的差異？本研究以校長領導、學校文化作為學校層次的因素來進行探討。採用 HLM 分析方法，以教育職志作為第一層級變項，分別以校長領導之學校平均分數、學校文化之學校平均分數作為第二層級學校變項來進行學校層級之分析，統計結果如表 14 至表 17 所示。

由表 14 可知，個人層級的教育職志、以及學校層級的校長領導對職場靈性具有顯著影響($p<.05$)，教育職志的固定效果估計值為.86，學校校長領導為.05，顯示教師之職場靈性、教育職志之關聯性存在學校層次的差異，會因學校校長領導的差異而有所不同。

表 14 教育職志、校長領導對職場靈性影響之 HLM 固定效果估計摘要表

參數	估計	標準誤差	df	t	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
截距	1.214705	.459042	2346.635	2.646	.008	.314535	2.114874
教育職志	.857996	.015860	2179.753	54.097	.000	.826893	.889099
校長領導平均	.052526	.018649	2516.126	2.817	.005	.015958	.089094

由表15可知，個人層級的教育職志、以及學校層級的學校文化對職場靈性具有顯著影響($p<.05$)，教育職志的固定效果估計值為.85，學校文化為.11，顯示教師之職場靈性、教育職志之關聯性存在學校層次的差異，會因學校文化的差異而有所不同。

表 15 教育職志、學校文化對職場靈性影響之 HLM 固定效果估計摘要表

參數	估計	標準誤差	df	t	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
截距	-1.378485	.710892	2132.000	-1.939	.053	-2.772600	.015629
教育職志	.845236	.016048	2132.000	52.671	.000	.813766	.876707
學校文化平均	.105773	.019152	2132.000	5.523	.000	.068214	.143331

由表 16 可知，個人層級的教育職志、以及學校層級的校長領導對工作投入具有顯著影響($p<.05$)，教育職志的固定效果估計值為.46，學校校長領導為.06，顯示教師之工作投入、教育職志之關聯性存在學校層次的差異，會因學校校長領導的差異而有所不同。

表 16 教育職志、校長領導對工作投入影響之 HLM 固定效果估計摘要表

參數	估計	標準誤差	df	t	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
截距	1.029382	.410613	427.135	2.507	.013	.222309	1.836455
教育職志	.455326	.013047	2129.972	34.898	.000	.429739	.480913
校長領導平均	.058688	.017637	194.878	3.328	.001	.023904	.093471

由表17可知，個人層級的教育職志、以及學校層級的學校文化對工作投入具有顯著影響($p<.05$)，教育職志的固定效果估計值為.45，學校文化為.09，顯示教師之工作投入、教育職志之關聯性存在學校層次的差異，會因學校文化的差異而有所不同。

表 17 教育職志、學校文化對工作投入影響之 HLM 固定效果估計摘要表

參數	估計	標準誤差	df	t	顯著性	95% 信賴區間	
						下界	上界
截距	-.835013	.666779	230.668	-1.252	.212	-2.148769	.478742
教育職志	.448447	.013169	2131.490	34.054	.000	.422622	.474272
學校文化平均	.085388	.018091	214.586	4.720	.000	.049728	.121047

(五)教師的教育職志、職場靈性、與教師工作投入之影響模型

教育職志、職場靈性、與教師工作投入這三個變項的關係如何?教育職志是否影響職場靈性，然後進一步對於工作投入造成影響?本研究採用以迴歸分析為基礎的路徑分析來初步檢核此影響路徑的可能性，統計結果彙整如表 18 所示。

在表 18 模型一當中，先以教育職志預測工作投入，結果發現教育職志對工作投入的影響顯著($p<.05$)，標準化迴歸係數為.613，模型解釋力 R^2 為.375，顯示教師的教育職志越高，工作投入度越高。

模型二將職場靈性加入迴歸方程式中，與教育職志一起共同預測工作投入，結果發現教育職志與職場靈性這兩個變項對於工作投入的影響都達到顯著水準 ($p<.05$)，模型解釋力 R^2 提高至.520，其中，職場靈性的正向影響最為重要，標準化迴歸係數為.589，而教育職志的影響係數則從模型一的.613 下降至模型二的.163，顯示教育職志對於工作投入的影響可能透過職場靈性的影響所致。模型三以教育職志預測職場靈性，結果教育職志對於職場靈性的影響力達到顯著水準 ($p<.05$)，標準化迴歸係數為.766，模型解釋力 R^2 為.587，顯示教育職志對於工作投入的影響，係因為職場靈性的中介作用所致。因此，這三個變項的關聯性為：教育職志影響職場靈性，然後進一步影響工作投入。

表 18 教育職志、職場靈性對教師工作投入之迴歸分析摘要表

自變項 \ 依變項	模型一 工作投入		模型二 工作投入		模型三 職場靈性	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
教育職志	.465*	.613	.124*	.163	.868*	.766
職場靈性			.395*	.589		
(常數)	1.899		1.089		1.994	
樣本數	2121		2109		2113	
F值	1272.741*		1139.657*		3002.900*	
R^2	.375		.520		.587	

註:*表示 $p<.05$

為了進一步確認教育職志、職場靈性、工作投入這三個變項的影響路徑模型，本研究採用 LISREL 軟體進行結構方程模式分析(SEM)，以檢驗模式的適配度。統計結果如圖 5 所示。

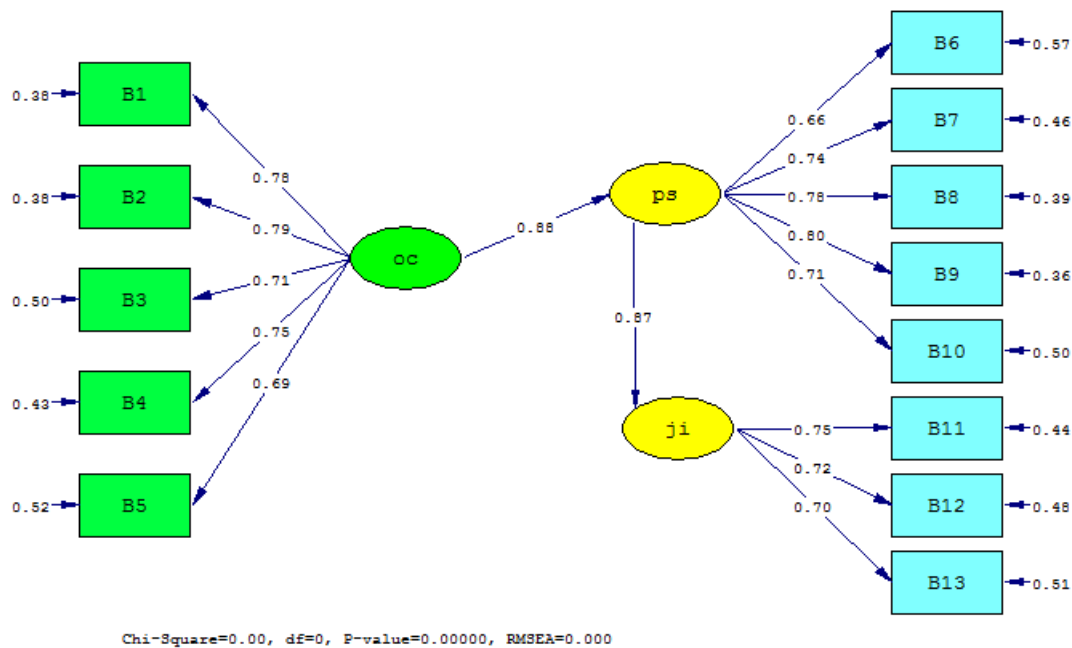


圖5: 教育職志、職場靈性、工作投入影響模型圖

說明:oc:教育職志 ps:職場靈性 ji:工作投入

由圖 5 顯示，教育職志對於職場靈性有顯著正向影響(影響係數為 0.88)，然後職場靈性再進一步影響工作投入(影響係數為 0.87)。模型各項適配度指標大多符合判斷標準(詳見表 19)，顯示教育職志透過職場靈性而影響工作投入的影響路徑成立。NFI 值為.96，NNFI 值為.95，CFI 為.96，IFI 為.96，各項適配指標均位在.90 以上，表示圖 5 的模式為適配，雖然 GFI 為.88，略小於.90，但是，也相當接近.90，RMSEA 為.12，略大於.08，不過也相當接近，因此，上述模式仍可算適配。

表 19: 教育職志、職場靈性、工作投入影響模型之各項適配指標值

指標名稱	檢定結果	判斷值
Chi square values	1628.83	p>.05
GFI(goodness-of-fit index)	0.88	>.90(Hu & Bentler,1999)
IFI(incremental fit index)	0.96	>.90(Hu & Bentler,1999)
NFI(normal fit index)	0.96	>.90(Bentler & Bonett,1980)
NNFI(non- normal fit index)	0.95	>.90(Bentler & Bonett,1980)
CFI(comparative fit index)	0.96	>.95(Bentler,1988)
RMSEA (root mean square error of approximation)	0.12	≤.08(McDonald & Ho, 2002)

(六)教師的教育職志、校長領導對教師職場靈性、教師工作投入之影響模型

教育職志、校長領導、職場靈性、與教師工作投入這四個變項的關係如何? 這裡要討論的問題有兩個，第一，教師的教育職志與校長領導是否會交互影響教

師職場靈性、教師工作投入?換言之，對於職場靈性、工作投入而言，教育職志與校長領導是否具交互作用的影響效果?第二，教育職志與校長領導是否影響職場靈性，然後進一步對於工作投入造成影響?換言之，職場靈性是否為教育職志、校長領導影響工作投入的中介因素?以下是統計分析的結果。

1. 教育職志、校長領導交互影響職場靈性與教師工作投入之分析

表 20 是教育職志與校長領導交互影響職場靈性(模型一)、教師工作投入(模型二)的統計結果。由模型一的統計數據可知，在迴歸方程式中投入教育職志、校長領導、以及兩者交互作用的乘積來預測職場靈性，結果發現具有顯著影響力的變項只有教育職志(Beta=.690, $p<.05$)，顯示教師的教育職志越高，職場靈性越高。校長領導影響不顯著，而且教育職志與校長領導交互作用的影響也不顯著。

模型二的迴歸方程式中，投入教育職志、校長領導、以及兩者交互作用的乘積來預測教師工作投入，結果發現教育職志、校長領導對於工作投入都具有顯著影響力($p<.05$)，Beta 值分別是.621, .351，顯示教師的教育職志越高，工作投入度越高；校長道德示範行為越高，教師工作投入度越高。不過，教育職志與校長領導交互作用的乘積影響不顯著。

表 20 教育職志、校長領導交互影響職場靈性與工作投入之迴歸分析摘要表

自變項 \ 依變項	模型一 職場靈性		模型二 工作投入	
	B	Beta	B	Beta
教育職志	.780*	.690	.471*	.621
校長領導	.091	.122	.175*	.351
教育職志×校長領導	.001	.051	-.003	-.184
(常數)	1.606		-.163	
樣本數	2090		2098	
F值	1086.614*		496.788*	
R ²	.610		.416	

註:*表示 $p<.05$

2. 職場靈性對教育職志、校長領導影響工作投入之中介效果分析

本研究採用以迴歸分析為基礎的路徑分析來初步檢核此影響路徑的可能性，統計結果彙整如表 21 所示。在表 21 模型一當中，先以教育職志、校長領導預測工作投入，結果發現教育職志、校長領導這兩個變項對工作投入的影響都達到顯著水準($p<.05$)，標準化迴歸係數分別是.543、.210，模型解釋力 R^2 為.415，顯示教師的教育職志越高，工作投入度越高；校長道德示範行為越高，教師工作投入度越高。

模型二將職場靈性加入迴歸方程式中，與教育職志、校長領導一起共同預測工作投入，結果發現教育職志、校長領導與職場靈性這三個變項對於工作投入的

影響都達到顯著水準 ($p < .05$)，模型解釋力 R^2 提高至 .534，其中，職場靈性的正向影響最為重要，標準化迴歸係數為 .547，而教育職志的影響係數則從模型一的 .543 下降至模型二的 .154，校長領導的影響係數從模型一的 .210 下降至模型二的 .123，顯示教育職志與校長領導對於工作投入的影響可能透過職場靈性的影響所致。模型三以教育職志、校長領導預測職場靈性，結果教育職志與校長領導對於職場靈性的影響力達到顯著水準 ($p < .05$)，標準化迴歸係數分別為 .712 與 .161，模型解釋力 R^2 為 .610，顯示教育職志與校長領導對於工作投入的影響，係因為職場靈性的中介作用所致。因此，這四個變項的關聯性為：教育職志與校長領導影響職場靈性，然後進一步影響工作投入。

表 21 教育職志、校長領導對職場靈性與教師工作投入之迴歸分析摘要表

自變項 \ 依變項	模型一 工作投入		模型二 工作投入		模型三 職場靈性	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
教育職志	.412*	.543	.117*	.154	.804*	.712
校長領導	.105*	.210	.062*	.123	.120*	.161
職場靈性			.368*	.547		
(常數)	1.070		.643		1.099	
樣本數	2098		2086		2090	
F值	744.051*		794.585*		1630.444*	
R^2	.415		.534		.610	

註：*表示 $p < .05$

(七) 教師的教育職志、學校文化對教師職場靈性、教師工作投入之影響模型

教育職志、學校文化、職場靈性、與教師工作投入這四個變項的關係如何？這裡要討論的問題有兩個，第一，教師的教育職志與學校文化是否會交互影響教師職場靈性、教師工作投入？換言之，對於職場靈性、工作投入而言，教育職志與學校文化是否具交互作用的影響效果？第二，教育職志與學校文化是否影響職場靈性，然後進一步對於工作投入造成影響？換言之，職場靈性是否為教育職志、學校文化影響工作投入的中介因素？以下是統計分析的結果。

1. 教育職志、學校文化交互影響職場靈性與教師工作投入之分析

表 22 是教育職志與學校文化交互影響職場靈性(模型一)、教師工作投入(模型二)的統計結果。由模型一的統計數據可知，在迴歸方程式中投入教育職志、學校文化、以及兩者交互作用的乘積來預測職場靈性，結果發現教育職志、學校文化對於職場靈性都具有顯著影響力 ($p < .05$)，Beta 值分別是 .665，.280，顯示教師的教育職志越高，職場靈性越高；學校文化在積極關係、問題解決、追求成功的程度越高，職場靈性越高。不過，教育職志與學校文化交互作用的乘積影響不顯著。

模型二的迴歸方程式中，投入教育職志、學校文化、以及兩者交互作用的乘積來預測教師工作投入，結果發現教育職志、學校文化對於工作投入都具有顯著影響力($p<.05$)，Beta 值分別是.449，.301，顯示教師的教育職志越高，工作投入度越高；學校文化在積極關係、問題解決、追求成功的程度越高，教師工作投入度越高。不過，教育職志與學校文化交互作用的乘積仍然影響不顯著。

表 22 教育職志、學校文化交互影響職場靈性與工作投入之迴歸分析摘要表

自變項 \ 依變項	模型一 職場靈性		模型二 工作投入	
	B	Beta	B	Beta
教育職志	.751*	.665	.341*	.449
學校文化	.176*	.280	.127*	.301
教育職志x學校文化	-.001	-.063	-4.231E-5	-.004
(常數)	-1.092		-.073	
樣本數	2072		2079	
F值	1157.692*		535.083*	
R ²	.627		.436	

註:*表示 $p<.05$

2. 職場靈性對教育職志、學校文化影響工作投入之中介效果分析

本研究採用以迴歸分析為基礎的路徑分析來初步檢核此影響路徑的可能性，統計結果彙整如表 23 所示。

在表 23 模型一當中，先以教育職志以及兩類學校文化(積極關係與問題解決文化、追求成功文化)來預測工作投入，結果發現三個變項對工作投入的影響都達到顯著水準($p<.05$)，標準化迴歸係數分別為：教育職志.419，積極關係與問題解決文化.309，追求成功文化.037，模型解釋力 R^2 為.445，顯示教師的教育職志越高，工作投入度越高。學校的積極關係與問題解決文化越高，教師工作投入度越高。學校的追求成功文化越高，教師工作投入度越高。

模型二將職場靈性加入迴歸方程式中，與教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功文化一起共同預測工作投入，結果發現職場靈性的正向影響顯著，標準化迴歸係數為.506，積極關係與問題解決文化、追求成功文化的顯著影響力消失，而教育職志雖然仍影響顯著，但是影響係數從模型一的.419 下降至模型二的.105，模型解釋力 R^2 提高至.542，顯示教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功文化對於工作投入的影響可能透過職場靈性的影響所致。模型三以教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功文化預測職場靈性，結果三個變項對於職場靈性的影響力皆達到顯著水準($p<.05$)，顯示教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功文化對於工作投入的影響，係因為職場靈性的中介作用所致。因此，這五個變項的關聯性為：教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功

文化影響職場靈性，然後進一步影響工作投入。

表 23 教育職志、學校文化對職場靈性與教師工作投入之迴歸分析摘要表

自變項 \ 依變項	模型一 工作投入		模型二 工作投入		模型三 職場靈性	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
教育職志	.319*	.419	.080*	.105	.703*	.622
積極關係與問題 解決文化	.187*	.309	.1258	.208	.180*	.200
追求成功文化	.035*	.037	-.003	-.003	.112*	.080
職場靈性			.341*	.506		
(常數)	.050		.123		-.252	
樣本數	2079		2068		2072	
F值	555.563*		610.189*		1161.571*	
R ²	.445		.542		.628	

註:*表示 $p < .05$

五.研究結論與建議

本研究根據收集國中國小教師的實徵資料分析結果，獲得以下研究結論與相關建議：

(一)不同師資培育體系的教師在職場靈性、教育職志與工作投入上的差異，主要是在國中教師的部份，國小教師則不因師資培育體系的不同而有差異。

本研究發現國中教師的職場靈性、教育職志與工作投入會因為師資培育體系不同而有所差異，非師範院校師資培育的教師無論在教育職志、職場靈性、以及工作投入上，皆顯著高於師範院校師資培育教師。國小教師則不因師資培育體系為師範院校師資培育、非師範院校師資培育、或是國小師資班畢業，而在職場靈性、教育職志與工作投入上有所不同。由國小教師的研究結果顯示，不同師資培育管道在上述這些重要工作變項上並無明顯不同，如此可謂符合理想，亦即透過多元培育管道可以培育相同專業特質的教師；不過國中教師方面則需要進一步探討，何以非師範院校師資培育的教師會在這些專業工作特質上優於師範院校師資培育的教師？建議後續研究可對此進行深究。

(二)不同世代教師在職場靈性、教育職志與工作投入上有顯著差異，無論國中或國小教師，X世代教師皆高於Y世代教師

本研究發現教師在職場靈性、教育職志與工作投入上，存在世代的差異性；無論國中教師或是國小教師，都是X世代教師的職場靈性較高、教育職志較高、工作投入度也較高。由於Y世代是較年輕的教師族群，Y世代在上述這些重要

工作向度上的不足，對於臺灣的教育發展是比較不利的。究竟是因為 Y 世代教師年紀還輕，尚未體認到這些工作特質的重要性，等到年齡較長就會增強其職場靈性、教育職志、工作投入，還是因為世代價值觀的差異所致？建議後續研究可對此進行探討。

(三)教師之職場靈性、教育職志與工作投入存在學校間的影響，學校的校長領導、學校文化對於該校教師的職場靈性、教育職志與工作投入具有影響效果

本研究發現教師的教育職志影響其職場靈性，同時，教師的職場靈性具有學校間的差異性，不同學校的校長領導、不同的學校文化，會對教師的職場靈性造成影響。同樣的，教師的教育職志也會影響其工作投入度，而且教師的工作投入度具有學校間的差異性，不同學校的校長領導、不同的學校文化，會對教師的工作投入度造成影響。因此，欲提升教師的工作投入度與職場靈性，除了設法提升教師的教育職志之外，建議學校可以從校長領導、以及學校文化著手；校長道德示範的行為，以及型塑積極關係、問題解決、追求成功的學校文化，能幫助提升教師的工作投入度與職場靈性。

(四)教師的教育職志會透過職場靈性影響教師工作投入

教育職志、職場靈性、工作投入這三個變項具有怎樣關係？本研究發現職場靈性是教育職志影響工作投入的中介變項；教師的教育職志越高，其職場靈性就越高，因而工作投入度越高；此為教育職志、職場靈性、工作投入三者的關係模型。也因此如果學校要提升教師的工作投入度，須注意幫助教師提升其職場靈性，例如協助教師找到教育工作的意義、讓教師覺得在學校服務有一種神聖的感受等等。

(五)教育職志與校長領導對於職場靈性、工作投入並無交互作用的影響關係；教育職志與校長領導會透過職場靈性的中介作用而影響工作投入

本研究發現教師的教育職志會影響職場靈性，而教育職志與校長領導各自對於工作投入具有顯著影響，不過兩者對於工作投入並無交互作用的關係。教育職志、校長領導、職場靈性、工作投入這四個變項的關係模型為：教育職志與校長領導影響職場靈性，然後進一步影響工作投入。

(六)教育職志與學校文化對於職場靈性、工作投入並無交互作用的影響關係；教育職志與學校文化會透過職場靈性的中介作用而影響工作投入

本研究發現教育職志、學校文化都各自對於職場靈性、工作投入具有顯著影響效果，不過教育職志與學校文化兩者並無交互作用的效果。而教育職志、積極關係與問題解決的學校文化、追求成功的學校文化，以及工作投入這五個變項的關聯性為：教育職志、積極關係與問題解決文化、追求成功文化影響職場靈性，然後進一步影響工作投入。

參考文獻

- 沈翠蓮 (2004) 台灣小學師資培育史。載於第七章 我國師資培育制度的回顧與展望(頁 525)。臺北:五南。
- 維基百科 (2017a) X 世代。2017/12/21
<https://zh.wikipedia.org/wiki/X%E4%B8%96%E4%BB%A3>
- 維基百科 (2017b) Y 世代。2017/12/21
<https://zh.wikipedia.org/wiki/Y%E4%B8%96%E4%BB%A3>
- 教師初衷當老師的職志 (2017) 資料取自(2017/12//07)。
<http://blog.xuite.net/supersong/blog/4547302-%E6%95%99%E5%B8%AB%E5%88%9D%E8%A1%B7%EF%B>
[C%8C%E7%95%B6%E8%80%81%E5%B8%AB%E7%9A%84%E8%81%B7%E5%BF%97](http://www.tzuchi.org.tw/index.php?option=com_content&view=article&catid=60%3Amaster-faq&id=11354%3A2013-03-28-01-50-38&Itemid=356&lang=zh)
- 慈濟基金會 (2017) 如何成為職志教師。資料取自(2017/12//07)。
http://www.tzuchi.org.tw/index.php?option=com_content&view=article&catid=60%3Amaster-faq&id=11354%3A2013-03-28-01-50-38&Itemid=356&lang=zh
- 蔡金涼 (2014) 以沒有教不會的學生為職志。新北市教育局電子報，137 期，資料取自(2017/12//07)。
<http://epaper.ntpc.edu.tw/index/EpaSubShow.aspx?CDE=EPS20140205100527IJM&e=EPA20131229103135ECC>
- 蘇美麗 (2006) 國小校長服務領導之個案研究。長榮大學學報，10(2)，51-67。
- Akhtar, Z., Nadir, P., & Nadir, H. (2016). Job satisfaction and job involvement among private and government bank employees. *Indian Journal Of Health & Wellbeing*, 7(2), 236-239.
- Cheng, Y., Yen, C., & Chen, L. H. (2012). Transformational Leadership and Job Involvement: The Moderation of Emotional Contagion. *Military Psychology (Taylor & Francis Ltd)*, 24(4), 382-396. doi:10.1080/08995605.2012.695261
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2004). Work Experiences, Occupational Commitment, and Intent to Enter the Sport Management Profession. *Physical Educator*, 61(3), 146-156.
- E. Tolliver, D. (2016). Spirit-ness at Work: Connections Between Workplace Spirituality, Transformative Learning, and Social Justice. *New Directions For Adult & Continuing Education*, 2016(152), 73-84. doi:10.1002/ace.20214
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27(1), 64-87. doi:10.1080/02678373.2013.765670
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14,693 – 727.
- Garcia-Zamor, J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-63.

- Gu, Q. q., Tang, T. T., & Jiang, W. j. (2015). Does Moral Leadership Enhance Employee Creativity? Employee Identification with Leader and Leader-Member Exchange (LMX) in the Chinese Context. *Journal Of Business Ethics*, 126(3), 513-529.
- Hunter, S. s. (2012). (Un)Ethical Leadership and Identity: What Did We Learn and Where Do We Go from Here?. *Journal Of Business Ethics*, 107(1), 79-87.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual Contributory Factors in Teacher Stress: The Role of Achievement Striving and Occupational Commitment. *British Journal Of Educational Psychology*, 76(1), 183-197.
- King, S. M. (2007). Religion, Spirituality, and the Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, 67(1), 103-114.
- Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. Y., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., & ... Jansem, A. (2013). Preservice Teachers' Work Stress, Self-Efficacy, and Occupational Commitment in Four Countries. *European Journal Of Psychology Of Education*, 28(4), 1289-1309.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal Of Business Ethics*, 81(2), 465-480.
- Koning, J. j., & Waistell, J. (2012). Identity Talk of Aspirational Ethical Leaders. *Journal Of Business Ethics*, 107(1), 65-77.
- Lee, H., & Li, M. F. (2015). Principal Leadership and Its Link to the Development of a School's Teacher Culture and Teaching Effectiveness: A Case Study of an Award-Winning Teaching Team at an Elementary School. *International Journal Of Education Policy And Leadership*, 10(4),
- Liang, J., Peng, L., Zhao, S., & Wu, H. (2017). Relationship among Workplace Spirituality, Meaning in Life, and Psychological Well-Being of Teachers. *Universal Journal Of Educational Research*, 5(6), 1008-1013.
- Louis, K. S., Smith, B., & National Center on Effective Secondary Schools, M. W. (1991). Restructuring, Teacher Engagement, and School Culture: Perspectives on School Reform and the Improvement of Teachers' Work.
- Major, D. d., Morganson, V., & Bolen, H. (2013). Predictors of Occupational and Organizational Commitment in Information Technology: Exploring Gender Differences and Similarities. *Journal Of Business & Psychology*, 28(3), 301-314.
- NEGİŞ-IŞIK, A., & GÜRSEL, M. (2013). Organizational Culture in a Successful Primary School: An Ethnographic Case Study. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13(1), 221-228.
- Nogueras, D. J. (2006). Occupational commitment, education, and experience as a

- predictor of intent to leave the nursing profession. *Nursing Economic\$, 24(2)*, 86-93.
- Pawar, B. S. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal Of Business Ethics, 90(3)*, 375-386.
- Sawada, T. (2013). [The relationships among occupational and organizational commitment, human relations in the workplace, and well-being in nurses]. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal Of Psychology, 84(5)*, 468-476.
- Schwartz, A. J. (1990). School Social Context, Teacher Culture, and School-Based Management.
- Shaw, J., & Reyes, P. (1992). School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment. *Journal Of Educational Research, 85(5)*, 295-302.
- Tang, T. t., Cunningham, P. p., Frauman, E. f., Ivy, M. m., & Perry, T. t. (2012). Attitudes and Occupational Commitment among Public Personnel: Differences between Baby Boomers and Gen-Xers. *Public Personnel Management, 41(2)*, 327-360.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment and Turnover Intentions. *Journal Of Vocational Behavior, 80(2)*, 256-265.