

矢志為師—師資生靈性取向生涯召喚之探究

* 劉曉芬 ** 陳清梅

摘要

自1994年《師資培育法》公布施行後，師資培育管道轉趨多元，師資培育的品質呈現良莠參差。復加上近年來少子女化現象加劇，更使得現行的師資培育機制面臨不少的挑戰。近年來全球對靈性的關注漸增，靈性取向的生涯諮商成為新興思潮。不少研究指出靈性高的個體能從人生全景出發，尋找及整合人生的意義，且有較大的信心進行生涯選擇。既然教師工作是一門富含靈性的助人職業，則職前教育階段師資生的靈性研究更攸關其生涯抉擇。本研究的問題意識在於究竟當今師資生對於選擇教師工作的動機是基於謀職需要或是出於生涯召喚（career calling）？目前相關研究的進展如何，可有進一步的啟發？本研究採取文獻分析法，從分析靈性取向相關文獻著手，首先探討靈性與師資生生涯發展的關係，其次探究師資生靈性取向生涯召喚的研究現況，並彙整分析國內外靈性及生涯召喚相關量表之發展趨勢。本研究發現師資生有別於一般大學生，未來的教職具有濃厚的助人及利他色彩，而目前師資職前教育階段尚缺乏靈性取向的生涯發展之相關研究。建議主管教育行政機關、師培大學應轉向關注師資生的內在特質、強化對職前教育階段師資生之靈性取向生涯輔導，而有志為師者宜審慎面對生涯抉擇及召喚。

關鍵詞：生涯召喚、師資生、靈性取向

* 劉曉芬，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所副教授（本文通訊作者）

** 陳清梅，國立臺北科技大學技術及職業教育研究所博士生

電子信箱：gloria@ntut.edu.tw

來稿日期：2018年11月2日；修稿日期：2019年6月24日；採用日期：2020年3月4日

A Study on the Spiritually-Oriented Career Calling of Pre-Service Teachers

*Hsiao-Fen Liu **Ching-Mei Chen

Abstract

Ever since the “Teacher Education Law” was implemented by Ministry of Education in 1994, teacher quality control has encountered challenges, because the teacher-training system changed from a one-track model to a multiple-track model. The decrease in the national birth rate is also affecting job opportunities in the education workplace, making teacher education today face even greater challenges. In recent years, global attention to spirituality has gradually increased, and the career consultation of spiritual orientation has become an emerging issue. Many studies have pointed out that individuals who are spiritually-oriented usually have greater confidence in career choices. Since teaching is a spiritually-oriented job, spiritual studies of pre-service teachers are very relevant to their career choices. This study investigates what the prime motivation of being a teacher is, and in view of it, whether it is from a pragmatic need or from career calling. The study also discusses how we get more inspiration from related research. Literature analysis explores the relationship between spirituality and career development of pre-service teachers. In addition, the study reviews the spiritually-oriented career calling scales in order to understand the development trend. The main results are twofold. One of the results shows that pre-service teachers possess more helping and altruistic traits than general college students. The other one result is that there are too few literature reviews referring to spiritually-oriented career development. The recommendation is that the Ministry of Education and universities should pay more attention on the internal traits of pre-service teachers and strengthen spiritually-oriented career guidance and counseling. Finally, this study provides pre-service teachers with a way to qualitatively examine their career calling.

Keywords: career calling, pre-service teacher, spiritual orientation

* Hsiao-Fen Liu Associate Professor, Graduate Institute of Technological & Vocational Education, National Taipei University of Technology (Corresponding author)

** Ching-Mei Chen Doctoral Student, Graduate Institute of Technological & Vocational Education, National Taipei University of Technology

E-mail : gloria@ntut.edu.tw

Manuscript received : November 2, 2018 ; Modified : June 24, 2019 ; Accepted : March 4, 2020

壹、前言

教育是百年樹人的希望工程，攸關國家人才培育的永續發展。學生是教育的主體，教師則是教育理念革新與實踐的第一線推手。在教學歷程中，面對每位學生的個別差異，教師已然從過去傳授知識的角色，轉換成協助學生自主學習的引導者，且必須持續不斷致力於教育工程的轉化及精進。

在傳統中國禮制下有所謂「天地君親師」的說法，教師與天地君親並列，突顯了教師崇高的社會地位。不僅整體社會氛圍對教師有著甚高的期待，教師本身也對自己的舉措有較高標準的要求。惟近代隨著「聖職」教師轉變成「專業職」教師或「勞動者」教師（周志宏，2003），教師的角色和身分亦面臨數變。我國的師資培育政策，自1949年以來一直採取計畫培育制，由師範校院負責培育，至1994年《師資培育法》公布實施後，改採儲備制由各師資大學多元培育，一元閉鎖的師資培育制度走向多元開放的自由市場，師資培育不再限於師範體系，一般大學均可培育。同時取消公費制與分發制，師培供需量以市場機制決定（教育部，2017），此後教師「精神國防」的色彩逐漸淡化，教師角色與身分認同也呈現更多元的面貌。

師資培育多元化以後，每年培育量由1995年9,719人，逐年增加至2004年達21,805人的頂峰（教育部，2010）。但由於近年來臺灣人口結構質量的改變，使得學生數及班級數隨之縮減，教育市場浮現出取得教師證書者卻找不到教職的「流浪教師」現象。

教育部遂於93學年度提出的「師資培育數量規劃方案」，要求三年數量減半之緊縮政策，99學年度培育人數已銳減為8,825人，刪減比率達59.53%（教育部，2010）。至106學年度核定培育數為8,977人，實為8,317人（教育部，2017），已呈現招生缺額之情形。而各縣市為及早因應可能出現的教師超額問題，亦開始嚴格管制或凍結員額，顯示出師資培育的供需市場刻正面臨嚴厲的挑戰。

在師資培育多元化的氛圍下，師資生傾向將教職視為是生涯發展的選項之一而非唯一，尤其當其在實習過程中遭遇到困擾時，便有可能對於教職工作產生懷疑與退卻。不少研究顯示，新制師資培育制度實施以來遭逢諸多的挑戰，例如師資數量增加影響教師的社會聲望，理想經師與人師之圖像亟待重新描繪（周祝瑛，2009；教育部，2012）。張瑞菊（2011）研究發現師資培育多元化後的專業課程內容不足以培育教師所需之專業素養。吳清基、黃嘉莉及張明文（2011）也對師培專業課程能否培育出符合我國社會與學校教育需要的師資、教育專業課程是否可提升教師專業素質與專業地位及是否具有師資培育理念等提出質疑。

此外，多元化的師資培育制度也產生不易吸引高素質而且性向適合的優秀學子投入教職的問題（李田英，2009；周祝瑛，2009；教育部，2012；黃繼仁，2011）。在師資供需失衡的現實環境下，優秀學生就讀師範校院或教育系所、教育學程的意願和動機變得較為薄弱，學生素質往往不若以往

公費時期來得高(林志成、張淑玲,2010;陳學賢,2011)。吳武典(2005)指出雖然各師資培育機構相當重視學生專業能力的發展,但在教學現場卻經常反映出師資生在領域知識、教學基本能力、反思能力和通識能力的素養不足。吳清山(2010)亦認為師資培育政策在諸多因素的衝擊下影響了師資生的素質,至多僅能培育出符合政策標準所需的師資。

爲了確保師資培育之專業及品質,教育部於2017年6月14日修正公布《師資培育法》,依法訂定「教師專業素養指引與師資職前教育課程基準」,以促進各師資培育之大學更加多元發展,並確保師資培育品質與教師素質。教師專業素養指引與課程基準施行之目的,即在引導師資培育之大學發展師資職前教育課程,以確保師資生具有教師專業知能與態度、進行教育實踐活動,以涵養其教育熱忱與教師專業責任感、有效評量師資生之專業教學能力並做爲師培大學輔導師資生參加教師資格考試與辦理師資培育評鑑之參考(教育部,2018)。換言之,此課程基準之精神在鬆綁師資培育課程,以促進師培大學的多元發展。

惟綜觀教育現場,師資職前教育課程在情意面向的改革上尚有不少努力空間。李文欽(2017)指出若在情意面向無法篩選出教師的關鍵特質,則無法培育出以「師道、責任、精緻、永續」爲核心價值,兼備「教育愛人師、專業力經師、執行力良師」爲目標的理想教師。吳淑禎(2012)的研究也指出師資生「以教職爲志業」的工作價值觀有降

低之趨勢,建議在師資職前教育階段強化師資生對教育的認同與熱誠,並重視師資生的生涯輔導,提供生涯抉擇的協助。

基於上述可發現,現今師資生對於選擇教職的信念似乎已產生動搖,究竟教師工作是職業(vocation)選擇或是生涯召喚(career calling)(Dik & Duffy, 2009; Dik, Duffy & Tix, 2012),是關注於專業知識與能力技巧的「經師」或是關懷學生人生困頓議題的「人師」?研究者認爲若要找到高素質的師資,除了強化專業素養的培育外,尤應轉向關注師資生內在特質。例如:性向、人格與心理素質等課題的探究。在師資生尚未步入職場之前,即應預見及動見其內在特質能否和生涯發展相互呼應,並適時給予反思機會和指導,進而才可能遴選出對教育工作抱持熱忱且適性的未來教師。

近年來全球對於靈性(spirituality)的課題關注日增,靈性取向(spiritually-oriented)的生涯諮商成爲後現代的新興思潮,尤其有關助人職業如醫護人員、社工人員或教職人員的靈性研究引發不少討論。Dik和Duffy(2012)研究指出靈性高的個體通常會有較大的信心從事生涯選擇,對於探索不同職業的可能性也比較高。由於教職是一門富含靈性活動的助人職業,師資職前教育階段的靈性研究可能攸關其生涯選擇與發展。因此,本研究目的擬從靈性取向相關文獻分析著手,探討靈性與師資生生涯發展的關係,師資生靈性取向生涯召喚的研究發展以及靈性與生涯召喚的量測,期能提供師資生多元的視角審視自己投入教職的初衷,並提供後續研究者作爲進一步研究的基礎。

貳、靈性取向生涯發展之概況

後現代的靈性取向認為人不是基於意識層面的理性思考與分析做出生涯決策，而是基於「超越理性思維」的一些因素諸如宗教信仰、靈性、召喚和意義建構 (Bloch, 2005; Constantine, Miville, Warren, Gainor, & Lewis-Coles, 2006; Dik & Duffy, 2009; Duffy & Blustein, 2005; Steger, Pickering, Shin, & Dik, 2010)。靈性可謂是構建人生意義的重要元素之一 (Hall & Chandler, 2005; Hunter & Banning, 2010; Steger, Frazier, Oishi, & Kaler, 2006)，因此本研究擬歸納靈性之意涵、生涯發展與靈性探索的關係以及當前靈性取向生涯召喚之趨勢。

一、靈性之意涵

從心理學探討靈性，早自 1930 年代榮格即提出靈性對人生的重要意義，他觀察有些人對自己的人生充滿無意義感和空虛感，有些人卻正好相反，對生命充滿熱情。榮格認為這兩種截然不同的經驗是源於個體對靈魂追尋 (in search of a soul) 的差別 (Savickas, 1997)，對生命有熱度的人正是貼近自身的靈性來開展生命，而對生命充滿無意義感的人卻遠離了自己的靈魂。

Maslow 於 1943 年發表的需求層次理論，指出人類的需求有層次上的不同。其中生理需求及安全需求，又被稱之為「X 理論」，歸屬與愛的需求、自尊需求到自我實現需求稱之為「Y 理論」。1969 年復提出「Z 理論」，即個體在需求層次上，存在高於自我實現的需求，並稱之為「超越性」

或「靈性」需求，例如：超越人性、超越自我、神秘的、有道的、超人本（即不再以人類為中心，而以宇宙為中心）及天人合一等等（李安德，1990/1992）。這種個人內在超越的經驗，可使生活更加和諧美好，乃是人類存在本質的一部分，人性若缺少此部分就不再完整（劉仲矩，1999）。Z 理論的觀點強調人類具有「愛的存有」的潛能。人類會關懷什麼是一個好社會，而發展出存有認知，此存有認知有別於自我實現者經歷「高峰經驗」（peak experience）時靈光乍現的瞬間感，而是能超越時間、自我、他人意見、文化限制等，進而發展出對社會文化及對「道」、「宇宙」的持久性關懷，是一種穩定特質的「寧靜認知」。透過這種愛人類、慕道與宇宙的「寧靜認知」，人類可以了解自己的存有意識、存有本身，可以為人類、宇宙發展犧牲奉獻，具有追求存有價值的動力，是「超個人」的存在。到了此一境界，人類可以發展成爲一個具有超越能力的「超越的自我實現者」。這種能夠滿足且達到靈性需求者，Maslow 稱之為超越型自我實現者（陳美琴，2016）。

近年來靈性研究呈現持續性發展之趨勢，靈性的意涵也被延伸及擴充。Lane (1987) 指出靈性具有超越 (transcending)、連繫或歸屬 (connecting or belonging)、奉獻 (giving life) 及釋放 (being free) 等四項特徵。Howden (1992) 則將靈性分爲「生命的目的和意義」、「內在或內在資源」、「統一相互關係」以及「超越」等四個向度。Martsolf (1997) 認為靈性有五大屬性，包

括 1. 意義 (meaning)：對生命及存在之目的；2. 價值 (value)：個人生命認為最有價值的事物、信念及標準；3. 超越 (transcendence)：超脫個人經驗之層面；4. 連結 (connecting)：與自己、他人與神之關係；5. 成為自己 (becoming)：生命之自我實現。蕭雅竹 (2002) 彙整出 8 項靈性的特性：1. 具個別性、個人主觀並與個人經驗或遭遇有關；2. 人人皆有靈性，非有宗教信仰者才有靈性需要；3. 與自我的關係，可視為生命的主宰、內在的驅力、資源與整合的力量、與自我觀照與反省；4. 與他人的關係或互動；5. 與神或至高無上力量的關係或宗教信仰；6. 心理的正向狀態如希望、勇氣、超越等；7. 生活倫理與規範、價值觀、信念；8. 生命的積極意義，如生命的價值、生命的實現或成就、從逆境中超越或成長及追求生命的圓滿等。

本文歸納相關文獻，靈性的意涵包含以下幾個部分：

(一) 靈性是源於個人內在的本質

Barnum (2003) 認為靈性是個人內在的本質，是一個人追求或表達與至高者或有意義脈絡的連結，更是超越人生有限思想的動力，靈性的充實可藉由個人與天、他人及自然環境等四種關係的融合獲得滿足。Constantine 等人 (2006) 認為靈性是個人對生命神聖本質的相信，並且透過與他人、事物之間相互連結的追求，以彰顯對此神聖本質的信任。邱淑芬 (2002) 也認為靈性是個人與生俱來的，是個體存在的一部分，如同身體、心智和情緒等真實的存在，是對

高層次事物或崇高力量的覺知，也是一種與自己、他人及全人類與所有受造物相連結的感覺，更是對存在及生命意義深刻的體認與發現。

(二) 靈性跨越宗教的局限具整全性

李佩怡 (2003) 指出靈性的本質不限於超個人心理靈性或宗教文化等任何單一領域。Constantine 等人 (2006) 也認為靈性與生命意義、人生目的有關連，並且強調靈性可促進人生各部分的整合。

(三) 靈性超越個人與外在世界相連結

Bloch (2005) 認為靈性是個人對於和他人、事物以及超越個人的某物之間相互連結的追求，包含了「超越」和「連結」的概念。Dalton (2001) 指出靈性除了是人類追求與他人連結的本能之外，也是個人向內尋找自身最熟悉、最自在自我的歷程，其包含向外與他者的「連結」以及向內追求「真實自我」兩個概念，並且這兩個歷程是交互發生的。Miller 與 Thoresen (2003) 也認為靈性賦予人類生命力與能量，且包含人類生活的非物質層面，例如超越性、神聖性及神性 (divine)，並強調靈性具備超越個人的神聖性。

綜上所述，本研究認為靈性是一種與生俱來的內在特質，跨越單一宗教、文化及種族的限制，既建構在真實自我的探索，又追求超越個人而與外在世界相連結，能讓人產生積極的信念與動力，引導個人從人生全景出發，尋找及整合人生的意義，進而追求生命中的善與神聖本質。從靈性的概

念來探究個人生涯發展才能更貼近人生的核心命題。

二、生涯發展與靈性探索之關係

生涯 (career) 按牛津辭典的解釋原為道路，可以引伸一生的進步與發展，所以生涯包括個人一生中所從事的工作，以及所擔任的職務、角色，但同時也涉及其他非工作或非職業的活動。Super (1980) 對生涯的定義是個人一生中生活裡各種事態的連續演進方向，生涯的角色以工作為主，也包括其他與工作有關的角色，每個人的生涯發展都是獨一無二的。

職業 (vocation) 源於基督教義中的“calling” (譯為召喚或天命)。召喚是冥冥之中超越的力量賦予每個個體來到世間的任務，是個體在生涯開展歷程中不斷地向內發展的脈絡，進而建構出對人生意義和自我完整的靈性追尋。在過程中讓人們走向真實自我的實踐，以回應這個召喚 (Fox, 2003)。

Bloch 與 Richmond (1998) 曾提出 7 個工作發展與靈性的聯結，分別是改變 (change)、平衡 (balance)、能量 (energy)、社群 (community)、召喚 (calling)、和諧 (harmony) 與合一 (unity)。

(一) 改變：從靈性的觀點，改變可以由內或由外使人看到之前沒看到的，透過改變可確認個體在工作上的優勢及行動，而這些優勢包括身體的、人際的、情緒的，可能為個體帶來意想不到的結果。

(二) 平衡：每個人都在追求平衡的生活，在多重角色及關係間取得平衡，也和自己內在達到平衡，使自己更自主地活在當下。

(三) 能量：能量是充滿活力去做自己想做的事，例如以音樂、繪畫、電影及運動等來滋養自己，或更有活力地將自己沉浸在工作中。

(四) 社群：社群關係包括 3 種：友誼、文化和宇宙社群的連結。友誼關係指的是家庭和親近的朋友，文化指的是鄰居、同學和工作伙伴，宇宙社群則關心包括環境和弱勢者。每個人對於社群所能提供的支持和愛未盡相同，而工作可以提供與社群連結的機會。

(五) 召喚：意旨是聽到自己的聲音。過去指的是來自具有神性或宗教的職業 (天職)，現則是指能找到自己理想、有意義的工作。當一個人能夠確立自己的生涯方向時，他們就會在工作中獲得許多樂趣。

(六) 和諧：和諧不限於工作，有時透過靜心或沉思，亦可從中體會到意義感。從靈性的觀點，只了解外界的工作資訊是不足的，更需要知道自已的天份、興趣與價值是否處在和諧的狀態。

(七) 合一：工作是個體生活的一部分，個體是宇宙的一部分，當個體信賴宇宙，工作就會成爲一個有意義連結，並使個體對宇宙產生歸屬感。

當一個人更瞭解自己及自己身心靈全貌時，即能與他人在職場上建立起無暴力、更為有效的溝通模式。

另 Ashmos 及 Duchon (2000) 也提出工作是個人靈性的實踐，如：達成自我理想、獲取幫助他人的機會，這即是靈性認同的歷程。生涯發展的意義是奠基在個體「實踐真實自我」、「成為他想成為的人」之精神上，生涯發展若與靈性分離，則失去其核心價值。Hansen (2001) 認為全球化、去傳統化和社會反思三個重要趨勢影響著人們的思維，使得越來越多的人挑戰過去認為線性、科學和理性至上的世界觀，進而追求靈性。因此，人們更需要以整合取向來思考生涯課題，在生涯中增加靈性的探究。Ashar 與 Lane-Maher (2004) 則從管理學典範的轉移討論生涯中探討靈性的需要，渠等認為為了追求工作者的承諾、責任、創意和組織必須開發人類的靈性面向。

過去的生涯理論往往只協助人們了解個體的「部分」，尚無法走向「整體」，因此若能從一個較為統整的視角來觀照生涯，將對個體的生涯發展有較大的幫助 (Bloch, 2004)。近年來國內外探索生涯中的靈性課題日益增加，學術界開始提出靈性取向的生涯諮商與輔導，其焦點不再只是放在「工作」而是人生所有的面向，回到每個人「核心靈性」去思考生涯。生涯發展和靈性的關連看似新的概念，實則二者關係密切，只是常為人所忽略。

三、靈性取向生涯召喚之趨勢

Bloch (2004) 指出世界的變化是無法預測、非線性且沒有順序的，人們應開放自己來面對變動、參與社群、傾聽生涯召喚、創造個人內外的平衡和諧以及利他貢獻等，才能促使靈性與工作間有更好的連結。靈性取向生涯發展與諮商觀點即在此背景下逐漸成形，其中用以表徵工作意義感與目的感的生涯召喚 (career calling) 即為重要主題。

所謂生涯召喚係指工作具有意義感、目的感與使命感，能回應內心的呼喚、外部社會貢獻或宗教的召喚 (Hirschi, 2011; Dik & Duffy, 2009; Elangovan, Pinder & McLean, 2010)。其中「目的感」是指「用以建立對個人是有意義，且產生超越自我、對世界有所影響之穩定且一般性的意向」(Damon, Menon & Bronk, 2003)，而「意義感」則是一種「存有 (being)」以及「存在 (existence)」的本質 (Steger et al., 2006)。Hall 和 Chandler (2005) 認為生涯召喚是高度個人化和主觀化的經驗，能發生在許多生涯領域當中，不論是教師、社工員、醫護人員、工程師等等都可能產生的個別化經驗。一個有生涯召喚經驗的人在搜集與自我相關回饋、建立實際的自我覺知、建構更為適切的自我概念等覺察能力會比一般人好，也較有動力和能力改變現狀 (Hall & Chandler, 2005)，擁有較高的工作滿意及生活滿意度 (Duffy & Sedlacek, 2007)。Dik 和 Duffy (2012) 進一步彙整相關文獻發現，具有生涯召喚經驗者，能發展出較高的生涯承諾、較高投入

工作的動機、更能因應挫折與挑戰，以及擁有更高的心理幸福感和更好的適應能力。

具言之，生涯召喚所帶來的回應是個體經驗到當下所產生的深沉的幸福 (bliss) 與流動感 (flow)，是持續的或某個片段身心的安適與流動的狀態 (Csikszentmihalyi, 1990)。有別於傳統生涯諮商適配論者主張協助案主找到自身的興趣、能力與價值觀等，靈性取向的生涯諮商較為內隱，諮商可以幫助個案找到或創造當事人心中的召喚。職業不僅是「一個人安身之處 (making of a living)」，也是一個人立命之所 (making of a life)」，生涯召喚即蘊含了牽引出個人意義、隸屬、責任與生命的使命 (金樹人, 2011)。

Elangovan 等人 (2010) 也強調召喚是實踐 (doing) 而不是存有 (being)，是指向一個行動的歷程。而 Dobrow (2012) 則認為每個人都有此靈性層面，只有程度、強弱的差別，而非全有或全無的情況。換言之，生涯召喚既是行動的、主觀的、獨特的，也是能夠發展與培養的，可從個人內心與過去經驗去探索，同時也是一個開創與實踐的過程，我們每個人均可以透過反思與行動，用一種更有意義與目的感的方式來形塑工作與生活。

更進一步看，職場乃是實踐召喚、回應召喚的最佳場域。個人在工作崗位上，思考如何以自身優勢，或者從利他的角度，創造工作的意義與價值，也能從個人的內在與本質，思考自身與工作的共鳴。因此，生涯召喚經驗應是無關乎工作性質、場域或任何經驗，主要還是取決於從事工作的人們如何

看待這份工作 (Dik & Duffy, 2012)。在此脈絡下，靈性在生涯召喚中具有相當關鍵性。靈性取向的生涯召喚強調生涯獨特和主觀性之事實，著重於從正向層面來尋求並創造生涯意義，認為工作不僅只是工作，更是一個人的靈性層面可以受到滋養與發展之來源 (王玉珍, 2015)。

簡言之，生涯召喚可說是多面向的構念，來自社會或宗教因素的趨力，從工作中獲致或經驗到目的感和意義感，能應用於社會，同時也是個人內在特質或潛能的發揮 (王玉珍, 2015)。靈性與生涯召喚的關係是靈性取向生涯發展中相當重要的一個面向，生涯召喚本身也將靈性視為重要的驅力，尤其受到後現代思潮影響，學界開始朝向探究主觀、獨特生涯的重要性。因此靈性與生涯召喚二者在概念上有所重疊，且相互影響，是當前生涯發展的重要趨勢，因此本研究將二者結合為靈性取向的生涯召喚。

參、師資生靈性取向生涯召喚之探討

升學主義高熾的風氣下，臺灣學生進入大學前幾乎耗費大半精力在準備升學考試上。大學畢業後，接踵而至便是持續升學或步入職場，緊湊的步調幾乎無暇反思自身的人生意義。正值青年期的大學生面臨著不同於過往經驗的生命議題，不論在課業、家庭、情感，乃至於生涯規劃及未來就業都充滿迷茫或困頓，需要高度的自我覺察及反省能力，才能做出未來人生定向的重要決定 (謝曉雯、廖昭銘、林琬馨、蔡沛婕, 2001)。因此，大學階段是自我探索、尋求如何自我實現、尋

找生命意義的最佳時機。由於國內師資培育課程始於大學階段，而國外對於大學生靈性與生涯發展的研究較為成熟，故擬就國內外關於大學階段一般大學生及師資生之靈性取向生涯召喚相關研究進行探討，以歸納師資生靈性取向生涯召喚的研究方向。

一、國外之相關研究

Parks (2000) 在靈性發展理論中提到，處於成人前期的大學生常在此一階段發展自己的靈性，因為大學提供了一個開始思考、認知及重新探索、承諾的環境，使個體逐漸展開出一種「依賴內在心靈」的生活方式。Bryant、Choi 及 Yasuno (2003)、Komives 及 Woodard Jr. (2003) 也指出大學階段在個人靈性發展上相當關鍵，特別是在追尋生活目的及人生意義上。

Duffy 和 Sedlacek (2007) 曾探討 3,091 名美國中部大學一年級學生的職業發展的存在和尋求的關係。該研究指出對大學生而言，靈性召喚的存在與生涯定向、穩健決定及自我澄清等有顯著正相關，而與未定向 (indecisiveness) 及缺乏相關生涯資訊等則有顯著負相關。當學生對職業有召喚的感受時，將加速對職業生涯的決定，即使是一年級的大學生也能對他們的未來做出決定。Hirschi (2011) 研究 407 位德國大學生對於職業生涯中召喚的存在及影響，發現擁有靈性取向生涯召喚的大學生有較明顯的職業認同、較高程度的生涯參與以及較顯著的生涯自信。並強調自我反思和持續評估一個人的召喚是發現召喚的關鍵因素，召喚感促使人們積極

主動並影響個人的職業發展及選擇。

2010 年 Duffy 和 Sedlacek 持續對 5 千多位美國第一年入學新生進行靈性取向生涯召喚的調查研究，有 44% 的大學生覺得自己具有靈性召喚的存在，28% 的大學生覺得自己還在追尋靈性召喚，僅有 9% 的大學生認為那是工作上才需要思考的。從族群差異來看，亞裔美國人認為自己擁有靈性取向生涯召喚的比例是所有族群中最低者，而回應自己還在追尋的人數比例則是所有群體中最高者，顯示受東方文化影響的亞裔族群，對靈性取向生涯召喚的需求及探索期待較高。

Duffy 和 Sedlacek (2010) 研究指出未來想從事教師、醫生以及律師的學生，其對靈性召喚的思考高於想從事其他職業或想再升學的學生，推測這些工作在助人利他、追尋工作價值及個人意義層面上較為明顯的緣故。此與 Cardador、Dane 和 Pratt (2011) 對 364 位健康照護領域的工作者調查發現召喚傾向愈高者，個人的組織認同感愈高，而召喚傾向愈高者，其營利導向的欲望也愈低，結果相近。

再從師資生職業選擇動機研究觀之，Watt 及 Richardson (2007) 於 2006 年發表「影響教師生涯抉擇動機量表」(Factors Influencing Teaching Choice, FIT-Choice)，藉以瞭解各國師資生決定「以師為職」的動機及差異，該量表已於歐美多國展開跨國性研究。FIT-Choice 測量的動機因素包括 1. 個人功用價值觀 (個人能力、內在的職業生涯價值)；2. 個人效用價值 (工作安全，家庭時間，工作可轉移性)；3. 社

會效用價值(塑造兒童 / 青少年的未來,增進社會公平,對社會的貢獻,以兒童 / 青少年為工作對象)等,其中「社會效用價值」因素強調利他主義、對工作的價值反思,與靈性召喚的內涵近似。Joanne (2009) 採質性研究探究 18 位實習教師的生涯決定因素包含:1. 想成為一名老師;2. 想要影響或幫助他人;3. 受到自己的教學啟發;4. 被老師認可為有才華的,明確建議考慮以教學為業;5. 曾有過教學經驗或工作經驗確認他們對教學工作的認識;6. 受到教師這個職業的召喚。換言之,「利他因素」可能是教師確定從事教學工作最重要因素之一 (Sinclair, Dowson & McInerney,2006; Young, 1995)。這些心理因素歸類為召喚 (calling)。

Chong 和 Goh (2007) 以問卷及訪談方式分析新加坡國立教育學院學士後師資班學生(以教師工作為轉業者)選擇以教師為業的動機發現,相較於一般教育系大學生的「利他主義」和「內在動機」,影響學士後師資生改變職業生涯的決定原因為:「希望能做有價值的事情」、「為社會服務」,並對教師工作的認知和召喚 (calling) 都能得以實現的期望。這些因素為他們帶來更明確的使命感及強烈的承諾感與專業精神。

Bigham 和 Smith (2008) 採質性訪談 9 位大學生選擇教職過程中,發現「召喚」是影響決定的重要因素之一。受訪者咸認為專業教育工作者肩負著工作壓力及責任,且需面對克制情緒的教學環境,因受到生涯召喚及靈性的影響,才支持他們選擇以教職為

業。該研究並建議教師培訓機構應在師資培育階段協助選擇教職的人做相關靈性與生涯召喚的檢視。

Abulon (2012) 以量化研究菲律賓師範大學 70 名幼兒教育及基礎教育大二學生選擇以教師為業的動機發現,職前教師的職業選擇主要是內在動機,對教學有濃厚的興趣、對知識充滿熱愛、熱衷於傳授知識。更重要的是決定菲律賓師範大學師資生的職業生涯決定因素為利他因素,例如喜歡與人分享、激勵和塑造兒童 / 青少年的未來。

二、國內之相關研究

國外關注大學生及師資生之靈性取向生涯召喚研究較早,國內近幾年來國內學術界受到國外探討正向心理學、靈性健康、幸福感等相關議題之影響,也開始關注教育現場靈性取向的相關課題,惟較偏重於如靈性領導、職場靈性、教師靈性等議題。以下分別就教育現場、大學學生與師資生之靈性研究等面向說明之。

(一) 教育現場靈性研究面向

首先在靈性領導方面,蔡進雄 (2007) 則建構校長靈性領導的行為構面,將教育者靈性領導的主要內涵包括:教育意義、教育使命、關懷、利他精神及建立社群等五個層面。

其次在教師職場靈性方面,吳和堂 (2016) 建構了臺灣教師職場靈性量表,提出:1. 工作意義感(個人層次):在教育工作中體驗到快樂、工作為精神帶來能量、

期待去工作、教育工作是我生命中最重要的部分；2. 社群感（小組層次）：感覺自己是社群的一部分、感覺像一家人、相信同事彼此支持；3. 組織認同感（組織層次）：組織是有良心的、與組織的使命緊密相連的感覺、組織關懷員工等三大面向，驗證教育工作對教師的職場靈性之影響。

另在教師靈性方面，張淑美及陳慧姿（2008）研究高雄地區高中教師靈性健康情形，研究發現教師整體靈性健康良好，「活出意義」與「感懷自然」為最佳，參加生命教育研習有助提升靈性健康，建議教師可多參加生命教育、靈性成長以及接觸自然環境等相關活動，提升心靈的意義感受與喜悅。陳慧姿（2013）的研究顯示教師參加生命教育研習時數越多者其靈性健康越佳，除鼓勵在職教師多參加生命教育研習外，建議在師資職前培育階段增加生命教育課程，應較能具備完整之生命教育知能及促進靈性健康之提昇。余民寧（2015）對於「巔峰型」教師之研究指出「巔峰型」教師（高幸福感 / 低憂鬱），在靈性幸福感（包括個人、團體、環境層面）、巔峰幸福感（正向機能與正向情緒層面），高於「幽谷型」教師（低幸福感 / 低憂鬱），藉此推論教師可藉由個人靈性（個人生命的意義及目的，在生活中的喜悅，而提供實現自我的內在驅力）、團體靈性（能真誠的對待任何的對象）、環境靈性（與環境的和諧性）的提昇，或者透過正向機能或正向情緒的獲得，進而擁有巔峰的心理健康狀態。

最後在教師靈性取向生涯召喚面向，鄭意茹（2015）以曾是代理身分之教師為例探討成為一位教師的使命感，研究結果提出教師生涯使命感具有多元的內涵，歸納為發揮個人特質及興趣、與人連結、利他奉獻、意義與目的、宗教力量等五個類別。教師生涯使命感對職涯與生活有全面性的影響，可包含對教學、對自己生涯、對與學生互動、對遇到困境、對與團隊工作及對自己靈性宗教的影響，顯現個人生涯歷程、工作經驗與召喚關聯緊密。邱美櫻（2016）探討教師在生涯召喚與生涯調適力、生涯滿意度之關係，指出教職工作與個人生涯召喚有關，並能影響工作表現。其中教師在整體生涯召喚表現偏高，尤其以「利他助人」為最強，其次是與個人相關的存在意義、興趣熱情及超越奉獻，教職仍被視為利他助人的行業。建議想從事教職工作的師資生，當深思自我從事教職的內在動機與個人的生涯召喚為何。

（二）大學學生與師資生之靈性探討面向

王玉珍及吳清麟（2017）對於成人生涯召喚研究指出從事社會服務類的參與者在生涯召喚程度上，明顯高於其它工作類別。因與社會服務類者所能感受到的利他助人面向較為直接，或在生涯召喚的靈性感受較為強烈者，也較可能直接選擇從事與人有直接接觸或與服務相關的工作。研究發現生涯召喚經驗與工作滿意和自我效能呈現正相關，與工作壓力負相關。

我國師資生的遴選始於大學階段，吳淑禎（2012）以國立臺灣師範大學師資生為研究對象，了解其工作價值觀。結果顯

示師資生的工作價值觀以「社會互動」、「工作尊嚴」、「組織安全與經濟」為前三選項，至於與「利他」精神相近的「自我實現」價值觀，則排序第四，此研究結果似意味著師資生以教職為志業的價值觀有降低趨勢，因此建議在師資職前教育階段，宜強化師資生對教育的認同與熱誠，並重視師資生的生涯輔導，提供生涯抉擇的協助。

王秀槐(2013)則透過師資生學習生命教育課程探討「經師」與「人師」的差異，主張師資生應了解自我生命意義的探索及修習生命教育之重要性。作為未來的「人師」，師資生應在大學職前階段培養「理解他人所遇情境的能力」，了解生命教育、人格統整與靈性發展，其中靈性含括自我概念、自我意識、自我肯定、自我覺察、生命意義等。另蕭雅竹(2016)執行3年「提升護理學生靈性素養之研究：靈性教育課程規劃與評價」國科會計畫，該研究發現靈性教育課程確實能提升護理學生自我靈性健康的覺察、靈性照護態度及對病人之關懷行為，對師資培育靈性課程的規劃亦深具啟示。

綜合以上國內外之研究，大學階段為青年學子進入社會職場前尋找自我價值、決定生涯發展的關鍵時期。個體在此階段開啓自我人生意義及工作上靈性的生涯召喚，有助於對生涯的定向。對於同階段正值師資培育的大學生而言，教師是傳道、授業、解惑的心靈捕手，在助人、追尋工作價值及個人意義等靈性取向的生涯召喚理當高於

其他從業者。Tucker(2010)也主張師資培育過程應重視對教育的靈性啟發，使師資生能通透自己內心對生活的想法，以便對未來生涯做出正確的決擇。於此，個人認為靈性教育的面向應包含創造自己的存在意義與目標、與自我和他人的相互關聯、神聖、超越自我、認識自我、自我與宇宙的連通性和靈性。反觀國內對於師資生的靈性的研究較為有限，但仍可知靈性是與生俱來的覺知，並可經由後天培育養成的靈性健康，前者適用於師資職前教育階段師資生的甄選，而後者則可透師資培育課程與教學活動來加以提升。據此，師資培育的職前教育階段更應著眼於靈性的啟發，協助師資生展開和自我的深層對話，將個人內在的靈性與外在生涯規劃發展作呼應。

肆、師資生靈性取向生涯召喚之評量與發展

從前述的討論可知，對助人科系的學生來說，若能擁有較高的靈性，將能回應其生涯召喚且有助於深度審視自己的生涯選擇。但回顧國外文獻對師資培育的靈性研究多為質性取向，國內學位論文亦採取質性研究居多，尚無針對師資職前教育階段進行系統性的量化調查，更遑論結合靈性與生涯發展的探討。因此，本研究擬彙整分析國內外靈性及生涯召喚相關研究量表之面向，以便作為未來進行實徵研究的基礎。

一、國內外靈性量表

(一) Howden 成人靈性評估量表

Howden(1992)靈性評估量表(Spirituality Assessment Scale; SAS)，係發展與建構適合評估成人的靈性量表，分成：1. 生命的目的和意義；2. 內心的應變力；3. 天地萬物的一體感；4. 超越性等四個構面，共 28 題。

(二) Fisher、Francis 和 Johnson 教師靈性健康量表

Fisher、Francis 和 Johnson (2000) 的靈性健康量表 (Spiritual Health in Four Domains Index; SH4DI) 係用以測量英國現職教師，其內涵分成：1. 個人；2. 人際；3. 環境；4. 超越性，共 24 題。此四個面向並非獨立的，而是相互關聯。它

假設靈性健康是經由培養每一個領域的正向關係及擁有更多領域而增強。不過，對於 4 個面向的優先順序則因人而異。

(三) 韓國幼教老師靈性測驗量表

Lim、Sim 和 Lee (2014) 建構適合評估韓國幼教老師靈性健康的量表，分為：1. 內心生活的意識；2. 生命意義；3. 幼兒教師工作的召喚，共 18 題。

(四) 高職教師生活態度量表

莊錫欽 (2004) 發展與建構適合評估高職教師的生活態度量表，用來測量教師靈性特質。分為：1. 無常與感受；2. 合作

表 1

國內外靈性量表構面彙整

研究者	研究對象	量表構面				
Howden (1992)	成人	生命目的和意義	內心應變力	天地萬物一體感	超越性	
Fisher, Francis & Johnson (2000)	英國教師	個人	人際	環境	超越性	
Lim, Sim & Lee (2014)	幼教老師	內心生活的意識	生命意義	工作的召喚		
莊錫欽 (2004)	高職教師	無常與感受	合作成長	尊重他人	知足歡喜	檢討改進
		關懷服務	身心平衡	快樂付出	平等之心	懺悔寬恕
蕭雅竹、黃松元 (2005)	護理學生	活出意義	與人締結	超越逆境	宗教寄託	明己心性
徐薇婷 (2009)	國小教師	自我超越 利他精神	認知無常	自我察覺	釋放之心	理想主義
陳慧姿 (2013)	高中教師	活出意義	人際締結	感懷自然	超越自我	

資料來源：研究者自行整理

成長；3. 尊重他人；4. 知足歡喜；5. 檢討改進；6. 關懷服務；7. 身心平衡；8. 快樂付出；9. 平等之心；10. 懺悔寬恕等 10 個面向，共 34 題。

（五）護理生靈性健康量表

蕭雅竹與黃松元（2005）發展與建構適合評估護理學生的靈性健康量表，分為：1. 與人締結；2. 活出意義；3. 超越逆境；4. 宗教寄託；5. 明己心性等 5 個向度，共 47 題。

（六）國小教師靈性特質量表

徐薇婷（2009）建構評估國小教師靈性特質量表，分為：1. 自我超越；2. 認知無常；3. 自我察覺；4. 釋放之心；5. 理想主義；6. 利他精神等 6 面向的測量，共 32 題。

（七）高中教師靈性健康量表

陳慧姿（2013）發展與建構適合評估高中老師的靈性健康量表，分為：1. 活出意義；2. 人際締結；3. 感懷自然；4. 超越自我共 4 個構面，24 題。

從表 1 可發現多數的研究將教師的靈性歸納成四個面向，分別是個人、人際、環境及超越性。其中：1. 個人：如個人的自我察覺、對內心生活的意識、對生命意義的覺知；2. 人際：如與人締結、合作成長、尊重他人、快樂付出及利他精神；3. 環境：如感懷自然、眾生平等之心、天地萬物一體感；4. 超越性：如認知無常、超越逆境及自我超越。

二、國內外生涯召喚量表

（一）生涯召喚量表

Hagmaier 和 Abele（2012）先以 25 位德國不同領域的博士為對象，個別訪談對召喚的概念，並採內容分析方法得出對生涯召喚 5 個不同的面向的理解，分別為：1. 神的旨意與內在指引；2. 對工作的認同；3. 人境能適配；4. 價值面向的行動；5. 意義感受等。根據五大面向建立量表並測量德國成人的生涯召喚，提出多向度的生涯召喚量表，其構面包括 1. 自我工作認同與環境適配；2. 內在指引；3. 感受、意義與價值等，共 9 題。

（二）職業與召喚量表

Dik、Eldridge、Steger 和 Duff（2012）以職業與召喚量表（Validation of the Calling and Vocation Questionnaire；CVQ）測量美國大學生於不同階段對職業與工作召喚的差異。分成：1. 超越自我的感受；2. 追求超越自我；3. 有意義、目的的工作經驗；4. 對有意義、目的的工作的期望；5. 利他、為社會服務的工作經驗；6. 對利他、為社會服務的工作動機，6 個面向各 4 題，共 24 題。

（三）青年人工作生涯召喚量表

Praskova、Creed 和 Hood（2015）發展測量澳洲大學 18 至 25 歲尚未進入全職工作或未就業青年人的工作生涯召喚量表（Career Calling Scale for Emerging Adults），透過分析協助青年人從了解自我至工作的選擇，讓職業經歷更有意義，產生更廣泛的影響。構面分為：1. 個人意義；2. 利他取向；3. 積極參與，3 個面向各 5 題，

表 2

國內外生涯召喚量表構面彙整

研究者	研究對象	量表構面		
Hagmaier, Abele (2012)	成人	感受、意義與價值	內在指引	認同與環境適配
Dik, Eldridge, Steger & Duffy (2012)	大學生	超越自我的感受	有意義的工作經驗	利他、為社會服務的工作經驗
		追求超越自我	對有意義工作期待	對利他、為社會服務的工作動機
Praskova, Creed & Hood (2015)	大學生	個人意義	利他取向	積極參與
王玉珍 (2015)	大學生	利他超越	意義熱情	展現自我
王玉珍、吳清麟 (2017)	成人	利他助人	興趣熱情	存在意義
		超越奉獻		

資料來源：研究者自行整理

共 15 題。

(四) 大學生生涯召喚量表

王玉珍 (2015) 編製及建構適合評估大學生的靈性生涯召喚量表，構面分為：

1. 利他超越；2. 意義熱情；3. 展現自我，共 16 題。

(五) 成人生涯召喚量表

王玉珍及吳清麟 (2017) 編製及建構適合評估成人的生涯召喚量表，構面分為：1. 興趣熱情；2. 存在意義；3. 幫他助人；4. 超越奉獻，共 20 題。

從表 2 可發現，生涯召喚量表構面大致與靈性量表的構面重疊，差異在於

測量靈性的構面主要可分為活出意義、人際締結、超越自我、感懷自然、利他精神及工作召喚。其中「活出意義」、「人際締結」、「超越自我」和「感懷自然」四個面向係屬個人自我靈性感知、建構真實自我的探索及追求生命中的善與神聖本質。「利他精神」和「工作召喚」則是透過個人內心的正義感、慈悲心和願意服務他人的精神，從正向靈性層面以自己原有的樣貌呈現於生活和工作中並創造生涯意義。生涯召喚是行動的、主觀的，可從個人內心與過去經驗去探索，透過反思與行動，以更有意義與目的感的方式來形塑工作與生活，故更加關注如何以自身優勢，或者從利他的角度，創造

工作的意義與價值。

目前國內對於教師或師資生的靈性研究似較分散，莊錫欽（2004）、徐薇婷（2009）及陳慧姿（2013）對高職、國小及高中教師靈性健康研究可知，教師的靈性越健康，越能有勇氣去面對社會變遷對教育的挑戰，進而引導學生返回內在靈性的成長。靈性健康的教師願意選擇超越現況，對目前及未來的生活感到滿足，更能保持內心的平和且積極的投入工作、坦然面對工作時的壓力能為教育做出更大的貢獻（陳慧姿，2013）。近年隨著對生涯召喚的研究發現，靈性與生涯發展、工作表現有著極大的關連。生涯發展之研究也愈來愈多，其中王玉珍（2015）及王玉珍及吳清麟（2017）是國內極少數以靈性取向生涯召喚為主題的學術研究。有鑑於師資生不同於一般大學生，其職業具有濃厚的助人及利他色彩，目前職前教育階段尚缺乏靈性取向的涯發展之主題探索，應投注更多的靈性主題的研究。

伍、結論與建議

不忘初心，方得始終～華嚴經

「經師」或「人師」最大的不同在於前者較關注於專業知識與能力技巧的傳授，而後者除了具備前者的教學素養外，還能進一步關懷學生的人生困頓議題，甚至成為其人生道路上的一盞引路明燈。師資培育不僅需要培養師資生成為一位能授業及解惑的「經師」，更應致力使其自身成為一位

傳道的「人師」。

教育部於 2012 年公布《師資培育白皮書》中勾勒「好老師」的圖像是能展現「師道精神」並能展現「教育愛」的老師，新時代的良師應具有教育愛、專業力與執行力，故師資培育應以「師道：每位教師發揮出社會典範精神；「責任」：每位教師致力於帶好每個學生；「精緻」：每位教師用心在提升教育品質；「永續」：每位教師熱切傳承與創新文化為核心價值，以實現師資培育的願景，發展高品質教育（教育部，2012）。惟現行師資培育機制培養的師資與社會期待仍有落差，除了師資素質或專業能力下滑問題外，師資培育多元化後老師敬業態度與熱忱也被挑戰，新世代教師被認為較重視個人權利或缺乏合作態度與服務精神（王俊斌，2011）。

自 1980 年代起先進國家如英、美、澳等為提升國家競爭力，爰致力建立教師知識框架，提出國家層級的教師專業模式，從「能力本位」（competency-base）轉移到「標準本位」（standard-base）（吳政達、蔡諭庭，2017）。惟從近 30 年來師資培育模式的更迭與嬗變可知，當前師資培育政策仍不脫西方工具理性思維，偏重教師的技術效能養成，亦使得教育工作者對於教師做為「志業」的初心逐漸異化。復加上少子女化、教師市場飽和、經濟不景氣等環境不利因素，教育工作者如何不忘初衷、安住本心，在劇烈變動的時代發揮其穩定人心及培養百年樹人的功能，更顯重要。

靈性取向的生涯召喚特別重視生涯或

工作對當事人能力以外的存在價值，以及協助當事人面對矛盾與衝突抉擇時的自我覺察（王玉珍、吳清麟，2017），因此對於主管教育行政機關、師培大學以及有志從事教職的個體，本研究有以下建議：

一、培育高素質的師資應轉向關注師資生的內在特質

2017年教育部修正公布《師資培育法》，訂定教師專業素養指引與師資職前教育課程基準，以促進各師資培育更加多元發展，並確保師資培育品質與教師素養。在師資職前教育專業課程方面，增加教育實踐課程如：教育專業倫理、教育專業發展等，以培育具博雅及教育志業精神的專業素養教師。就國家師資培育人力資源的角度來看，建議除入學前的性向、工作價值觀等調查外，亦應於修課期間持續關注師資生的心理特質與內在人格發展，尤其是在靈性「個人」、「人際」、「環境」及「超越性」四個面向的平衡，建立自我察覺、反思的能力，良好的人際關係與快樂付出及利他精神，及擁有自我超越、超越逆境，面對未來教育現場挑戰的能力。

二、師資職前教育階段應強化學生靈性取向的生涯召喚

教師不僅是一份傳授知識的工作，更需具備高度關懷學生及解惑人生困頓的熱忱。目前各師培大學開設有教育議題、教育服務學習、分科教材教法或相關教學活動，建議可將靈性取向生涯召喚中「利他精神」和「工作召喚」面向等納入課程

設計，如此將可幫助師資生透過個人內心的正義感、慈悲心和願意服務他人的精神，從正向靈性層面找到工作的意義感、目的感及使命感，進而有助於渠等對教職產生較強大的生涯承諾與投入。

三、有志為師者宜審慎面對生涯抉擇及召喚

靈性取向的生涯召喚可說是行動的、主觀的，透過反思與行動探索個人的內在經驗，關注如何以自身優勢，從利他的角度來創造工作的意義與價值。有志為師者尤應著眼於靈性的開發與涵泳，學習以人生全景的角度來探索自己的生涯。少子女化固然對教育界帶來極大的衝擊，但更攸關國家的未來生存，因此，投入教育工作者更應審慎面對自我的生涯召喚，確認自己的工作選擇，而非抱持著騎驢找馬之工具性抉擇心態，如此對生涯發展才會更為堅定踏實。教職並非致富的途徑，然作為師者，既擁有穩定工作又能以專業能力助人，是殊勝的緣分與福分，惟不忘初心，方得始終。

參考文獻

- 王玉珍（2015）。**靈性取向之生涯發展：生涯召喚與諮商介入研究（第2年）**。科技部補助專題研究計畫成果報告（報告編號：NSC102-2410-H-152-005-MY2），未出版。
- [Wang, Y. C. (2015). *Spiritually-oriented career development: Career calling and counseling intervention (The Second Year)*. Ministry of Science and

- Technology Research Project Reports (Report Number: NSC102-2410-H-152-005-MY2), unpublished.]
- 王玉珍、吳清麟 (2017)。成人生涯召喚量表之編製及其信效度分析。**教育心理學報**, 49 (1), 1-21。
- [Wang, Y. C., & Wu, Q. L. (2017). Development and validation of a career calling scale for working adults in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 49 (1), 1-21. doi:10.6251/BEP.20160905.]
- 王秀槐 (2013)。在「人生三問」中「為人」與「為師」：大學師資培育生命教育課程之規劃與實踐。**生命教育研究**, 5 (2), 67-101。
- [Wang, H. H. (2013). Learning to be a “person” and a “teacher” by asking the three fundamental questions about life: The planning and implementation of life education curriculum for pre-service teacher education. *Journal of Life Education*, 5 (2), 67-101.]
- 王俊斌 (2011)。「良師典範」理念之合理性析辨。**教育資料與研究**, 102, 19-44。
- [Wang, C. P. (2011). A guide for teacher's professionalism in republic of China regarding teachers' professionalism: Stages of pre-service teacher education and criteria governing pre-service teacher education programs. *Educational Resources and Research*, 102, 19-44.]
- 中華民國教師專業素養指引 - 師資職前教育階段暨師資職前教育課程基準(2018年, 12月1日)。
- [Republic of China Directions Regarding Teachers' Professionalism: Stages of Pre-service Teacher Education and Criteria Governing Pre-service Teacher Education Programs (2018, December 1).]
- 余民寧 (2015)。「巔峰型」教師之研究(第2年)。科技部補助專題研究計畫成果報告(報告編號: MOST 102-2410-H-004-191-SS2), 未出版。
- [Yu, M. N. (2015). *The study of flourishing teachers (The Second Year)*. Ministry of Science and Technology Research Project Reports (Report Number: MOST 102-2410-H-004-191-SS2), unpublished.]
- 李文欽 (2017)。從中華民國教師專業指引談我國師資培育標準。**臺灣教育評論月刊**, 6 (7), 15-17。
- [Lee, W. C. (2017). On teacher education standards in Taiwan from the perspective of a guide for Teacher's professional development in Republic of China. *Taiwan Educational Review Monthly*, 6 (7), 15-17.]
- 李田英 (2009)。我國師資培育的優勢與問題。**科學教育月刊**, 321, 12-26。
- [Lee, T. Y. (2009). The strengths and problems of Taiwan's teacher education. *Science Education Monthly*, 321, 12-26.]
- Lefebvre, A (1992)。**超個人心理學：心理學的新典範**(若水譯)。臺北市：桂冠。
- [Lefebvre, A(1992).*Transpersonal Psychology*. (S. Re, Tran.) Taipei, Taiwan:

- Laureate.]
- 李佩怡 (2003)。助人者與癌症末期病人關係歷程之質性研究 (未出版博士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- [Li, P. Y. (2003). *The process of helping relationships between the helper and the terminally ill cancer patients at hospice in Taiwan--A qualitative research*(Unpublished doctoral dissertation). National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.]
- 林志成、張淑玲 (2010)。師資培育的回顧省思與前瞻展望。載於中華民國師範教育學會 (主編), **師資培育的危機與轉機** (1-24)。臺北市: 五南。
- [Lin, C. C. & Chang, S. L. (2010). Retrospection and prospect of teacher education. In Teacher Education Society of R. O.C, (Ed.), *Crisis and the turning point of teacher education* (pp.1-24). Taipei, Taiwan: Wu- Nun.]
- 吳武典 (2005)。我國師資培育的困境與突破。**研習資訊**, 22 (6), 37-46。
- [Wu, W. T. (2005). Difficulties and breakthroughs of teacher training in Taiwan. *Inservice Education Bulletin*, 22 (6), 37-46.]
- 吳和堂 (2016)。教師職場靈性量表之發展。**健康促進與衛生教育學報**, 46, 1-37。
- [Wu, H. T. (2016). The development and construct validity of teacher's scale of workplace spirituality. *Journal of Health Promotion and Health Education*, 46, 1-37.]
- 吳政達、蔡瑜庭 (2017)。從能力本位到標準本位的師資培育。**教育研究月刊**, 273, 48-66。
- [Wu, C. T. & Tsai, Y. T. (2017). From competency-based to standard-based teacher education. *Journal of Education Research*, 273, 48-66.]
- 吳清山 (2010)。師資培育研究。臺北市: 高等教育。
- [Wu, C. S. (2010). *Research in teacher education*. Taipei, Taiwan: Higher Education Publishing.]
- 吳清基、黃嘉莉、張明文 (2011)。我國師資培育政策回顧與展望。載於國家教育研究院 (主編), **我國百年教育回顧與展望** (1-20)。新北市: 國家教育研究院。
- [Wu, G. J., Huang, C. L., & Chang, M. W. (2010). Review and prospect of teacher education policy in Taiwan. In National Academy for Educational Research (Ed.) *Review and Prospect of Education in Taiwan in a century* (pp.1-20). New Taipei, Taiwan: National Academy for Educational Research.]
- 吳淑禎 (2012)。師資生的工作價值觀與生涯定向研究。**中等教育**, 63 (1), 61-80。
- [Wu, S. C. (2012). The study of work value and career decidedness of pre-service teacher. *Secondary Education*, 63 (1), 61-80.]
- 周志宏 (2003)。教育法與教育改革 (初版)。臺北市: 高等教育。
- [Chou, C. H. (2003). *Education Law and*

- Educational Reform*. Taipei, Taiwan: Higher Education Publishing.]
- 周祝瑛 (2009)。台灣地區師資培育政策之檢討與展望。*中等教育*, 60(3), 8-20。
[Chou, C. P. (2009). A critical review on Taiwan teacher training policy and prospects. *Secondary Education*, 60(3), 8-20.]
- 邱淑芬 (2002)。靈性面向在成人教育上的意義。*成人教育學刊*, 6, 51-72。
- [Chiu, S. F. (2002). The spiritual dimensions of adult education. *Journal of Adult Education*, 6, 51-72.]
- 邱美櫻 (2016)。教師生涯召喚、生涯調適力與生涯滿意度之研究 (未出版碩士論文)。國立臺灣師範大學, 臺北市。
- [Chiu, M. Y. (2016). *A study of teacher's career calling, career adaptability and career satisfaction* (Unpublished master's thesis). National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan.]
- 金樹人 (2011)。心理位移研究的趣與味：自性化過程的實踐。*輔導季刊*, 47(2), 1-6。
- [Jin, S. R. (2011). The psychological displacement research: The practice of self-individuation process. *Guidance Quarterly*, 47(2), 1-6.]
- 徐薇婷 (2009)。國小教師靈性特質與生命教育教學效能關係之研究 (未出版碩士論文)。國立中正大學, 嘉義市。
- [Hsu, W. T. (2009). *A study of relationship between spirituality and teaching effectiveness of life education for elementary school teacher* (Unpublished master's thesis). National Chung Cheng University, Chiayi, Taiwan.]
- 教育部 (2010)。83-98 學年度近十六年我國教育發展統計分析。臺北：教育部。
[Ministry of Education (2009). *1994-2009 statistical analysis of education development in Taiwan*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 教育部 (2012)。中華民國師資培育白皮書—發揚師道、百年樹人。臺北：教育部。
[Ministry of Education (2012). *White paper on teacher education of Republic of China—Teaching ethics development and the long-running talent cultivation*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 教育部 (2017)。中華民國師資培育統計年報。臺北：教育部。
[Ministry of Education (2017). *Yearbook of teacher education statistics the Republic of China*. Taipei, Taiwan: Author.]
- 教育部 (2017)。教育統計查詢網。取自 <https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=MQA2AA2>
- [Ministry of Education (2017). *Education statistics inquiry network*. Retrieved from <https://stats.moe.gov.tw/qframe.aspx?qno=MQA2AA2>]
- 莊錫欽 (2004)。高級職校教師心靈特質、生命意義感與生命教育態度之關係研究 (未出版碩士論文)。國立彰化師範大學, 彰化市。

- [Chuang, S. C. (2004). *A study among spiritual nature, meaning of life and attitudes toward life education of vocational high school teachers* (Unpublished master's thesis). National Changhua University of Education, Changhua, Taiwan.]
- 陳美琴 (2016)。大德蘭與馬斯洛的超越性自我實現。*輔仁宗教研究*, 32, 1-24。
- [Chen, M. C. (2016). St. teresa of avila and the transpersonal self-realization of maslow. *Fujen Religious Studies*, 32, 1-24.]
- 陳慧姿 (2013)。高中教師靈性健康、寬恕與主觀幸福感量表的編製及其預測模式之研究 (未出版博士論文)。國立高雄師範大學, 高雄市。
- [Chen, H. T. (2013). *The development of the scales of spiritual health, forgiveness, subjective well-being and explore their relationships of senior high school teachers* (Unpublished doctoral dissertation). National Kaohsiung Normal University, Kaohsiung, Taiwan.]
- 陳學賢 (2011)。海峽兩岸國小師資培育政策之比較研究 (未出版博士論文)。國立屏東教育大學, 屏東市。
- [Chen, H. H. (2011). *Retrospection and comparison of the teacher education policy between Taiwan and Mainland China* (Unpublished doctoral dissertation). National Pingtung University of Education, Pingtung, Taiwan.]
- 張淑美、陳慧姿 (2008)。高雄地區高中教師靈性健康及其相關因素之研究。*生死學研究*, 7, 89-138。
- [Chang, S. M. & Chen, H. T. (2008). A study on spiritual health and its related factors of the senior high school teachers in Kaohsiung area. *Journal of Life-and-Death Studies*, 7, 89-138.]
- 張瑞菊 (2011)。我國國民小學師資職前教育課程培用之研究 (未出版博士論文)。國立屏東教育大學, 屏東市。
- [Chang, J. C. (2011). *Before our country national elementary school teachers duty, educates the curriculum to cultivate studies with it* (Unpublished doctoral dissertation). National Pingtung University of Education, Pingtung, Taiwan.]
- 黃繼仁 (2011)。我國師資培育改革的挑戰與展望: 典範轉變的觀點。*教師專業研究期刊*, 1, 79-99。
- [Huang, C. J. (2011). Prospects for teacher education reform in Taiwan: A perspective of paradigm shift. *Journal of Professional Teachers*, 1, 79-99.]
- 鄭意茹 (2015)。成為一位教師的使命感之敘說研究 - 以曾是代理身分之教師為例 (未出版碩士論文)。國立臺北教育大學, 臺北市。
- [Cheng, Y. J. (2015). *The experience of career calling for teachers: Narrative research using then-substitute teachers* (Unpublished master's thesis). National Taipei University of Education, Taipei, Taiwan.]

- 劉仲矩 (1999)。企業組織靈性管理之初探 (未出版博士論文)。國立台灣大學，臺北市。
- [Liu, C. C. (1999). *The exploration research of business organization's spirituality Management* (Unpublished doctoral dissertation). National Taiwan University, Taipei, Taiwan.]
- 蔡進雄 (2007)。校長靈性領導的建構與發展。國民教育研究學報, 18, 1-25。
- [Tsai, C. H. (2007). Constructing the dimensions of principal's spiritual leadership. *Journal of Research on Elementary and Secondary Education*, 18, 1-25.]
- 謝曉雯、廖昭銘、林琬馨、蔡沛婕 (2001)。選擇—大四畢業生生涯選擇之心路歷程。國立空中大學社會科學系社會科學學報, 9, 153-182。
- [Hsieh, H. W., Liao, C. M., Lin, W. H. & Tsai, P. C. (2001). Choices - university seniors' decision - making process in choosing their careers. *Journal of Social Science*, 9, 153-182.]
- 蕭雅竹 (2002)。靈性概念之認識與應用。長庚護理, 13 (4), 345-351。
- [Hsiao, Y. C. (2002). Cognition and application of spiritual concept. *Chang Gung Nursing*, 3 (4), 345-351.]
- 蕭雅竹 (2016)。提升護理學生靈性素養之研究：靈性教育課程規劃與評價 (第三年之課程實施與成效探討)。科技部補助專題研究計畫成果報告 (報告編號：MOST 104-2511-S-255-008-)，未出版。
- [Hsiao, Y. C. (2016). *Research on improving the spiritual quality of nursing students: Planning and evaluation of the curriculum of spiritual education (course implementation and effectiveness in the third year)*. Ministry of Science and Technology Research Project Reports (Report Number : MOST 104-2511-S-255-008-), unpublished.]
- 蕭雅竹、黃松元 (2005)。靈性健康量表之建構及信、效度考驗—以護理學生為題。實證護理, 1 (3), 218-227。
- [Hsiao, Y. C. & Huang, S. Y. (2005). Constructing and evaluating the reliability and validity of a scale to assess spiritual health: A nursing student sample. *Journal of Evidence-Based Nursing*, 1 (3), 218-227.]
- Abulon, E. R. (2012). Pre-Service teachers' motivation related to career choice: The case of PNU BECED and BEED students. *The Normal Lights*, 6 (1), 68-79.
- Ashar, H., & Lane-maher, M. (2004). Success and spirituality in the new business paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13 (3), 249-260.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Barnum, B. S. (2003). *Spirituality in nursing* (2nd Ed). New York, NY: Springer.
- Bigham, J. T., & Smith, S. J. (2008). *Called to teach: Interpreting the phenomenon of*

- calling as a motivating factor. Retrieved from http://digitalcommons.liberty.edu/educ_fac_pubs/99
- Bloch, D. P. (2004). Spirituality, complexity, and career counseling. *Professional School Counseling, 7* (5), 343-350.
- Bloch, D. P. (2005). Complexity, chaos, and nonlinear dynamics: A new perspective on career development theory. *The Career Development Quarterly, 53* (3), 194-207.
- Bloch, D. P., & Richmond, L. J. (1998). *SoulWork: Finding the work you love, loving the work you have*. Palo Alto, CA: Davies Black.
- Bryant, A. N., Choi, J. Y., & Yasuno, M. (2003). Understanding the religious and spiritual dimensions of students' lives in the first year of college. *Journal of College Student Development, 44* (6), 723-745.
- Cardador, M. T., Dane, E., & Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 367-378.
- Chong, S., & Goh, K. C. (2007). Choosing teaching as a second career in Singapore. *New Horizons in Education, 55* (1), 95-106.
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A., & Lewis-Coles, M. E. (2006). Religion, spirituality, and career development in African American college students: A qualitative inquiry. *The Career Development Quarterly, 54* (3), 227-241.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York, NY: Harper Collins.
- Dalton, J. C. (2001). Career and calling: Finding a place for the spirit in work and community. *New Directions for Student Services, 95*, 17-25.
- Damon, W., Menon, J., & Bronk, K. C. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science, 7*, 119-128.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist, 37*, 424-250.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Philadelphia, PA: Templeton Press.
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Tix, A. P. (2012). Religion, spirituality, and a sense of calling in the workplace. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *The psychology of religion and workplace spirituality* (pp.113-134). Charlotte, NC: Information Age.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and Validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). *Journal of Career Assessment, 1*, 1-22.
- Dobrow, S. R. (2012). Dynamics of calling: A

- longitudinal study of musicians. *Journal of organizational behavior*. doi: 10.1002/job.1808.
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429-440.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59 (1), 27-41.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428-440.
- Fisher, J. W., Francis, L. J., & Johnson, P. (2000). Assessing spiritual health via four domains of spiritual well-being: The SH4DI. *Pastoral Psychology*, 49 (2), 133-145.
- Fox, L. A. (2003). The role of the church in career guidance and development: A review of the literature 1960-early 2000s. *Journal of Career Development*, 29 (3), 167-182.
- Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). The multidimensionality of calling: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 39-51.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating work, family, and community through holistic life planning. *The Career Development Quarterly*, 49, 261-274.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60-73.
- Howden, J. (1992). *Development and psychometric characteristics of the Spirituality Assessment Scale*. (Doctoral dissertation, Texas Womans University)
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 178-186.
- Joanne, M. M. (Spring, 2009). Preservice teachers talk about spiritual reasons for becoming a Teacher. *Teacher Education Quarterly*.
- Komives, S. R., Woodard, D. B., Jr. (2003). *Student services: A handbook for the profession*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lim J-S., Sim E-J., & Lee K-H. (2014).

- Development of Workplace Spirituality Scale for Early Childhood Teacher. *JFMSE*, 26 (4), 717-735.
- Lane, J. A. (1987). The care of the human spirit. *Journal of professional Nursing*, 3(6), 332-337.
- Martsof, D. S. (1997). Cultural aspects of spirituality in cancer care. *Seminars in Oncology Nursing*, 13 (4), 231-236.
- Miller, W. R., & Thoresen, C. E. (2003). Spirituality, religion, and health: An emerging research field. *American Psychologist*, 58, 24-35.
- Parks S. L. (2000). Big questions, worthy dreams: Mentoring young adults in their search for meaning, purpose, and faith. Retrieved from <http://eaststemcell.com/files/storage.cloud.php?id=QjAwMVIRRIOWQ==>
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23, 91-106.
- Savickas, M. L. (1997). The spirit in career counseling: Fostering self-completion through work. In D. P. Bloch, & L. J. Richmond (Eds.). *Connections between spirit and work in career development: New approaches and practical perspectives* (pp.3-25). Palo Alto, CA: Davies Black.
- Sinclair, C., Dowson, M., & McInerney, D. M. (2006). Motivations to teach: Psychometric perspectives across the first semester of teacher education. *Teachers College Record*, 108 (6), 1132-1154.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in Life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 80-93.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Sacred or secular. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 82-96.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tucker, L. M. (2010). Quest for wholeness: Spirituality in teacher education. *Encounter: Education for Meaning and Social justice*, 23 (2), 1-10.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *Journal of Experimental Education*, 75, 167-202.
- Young, B. J. (1995). Career plans and work perceptions of preservice teachers. *Teaching and Teacher Education*, 11 (3), 281-292.