

教師職場靈性量表之發展

吳和堂

摘要

本研究旨在發展教師職場靈性量表，首先依據文獻提出初稿，分為工作意義感、社群感及組織認同感三個層面共17題；其次，聘請4位專家進行審閱，審閱結果共修改6題，維持原題目者有11題；第三，進行預試，採探索性因素分析，經項目分析、因素與信度分析等三步驟，其中於第一因素分析中刪1題，剩下的16題進行第二次因素分析，結果發現變異解釋量上，總變異解釋量為75.00%，總信度為 .95；第四，就探索性因素分析所得的16題進行驗證性因素分析。本研究結果發現初始模式整體適切性可接受，基本適切度（項目品質檢驗）良好，三個潛在變項的組合信度與平均變異萃取量也都符合標準。此外，三個潛在變項具有構念區辨力，也與效標具有顯著的正向關聯。綜言之，本研究發展的16題三層面職場靈性量表具有信、效度，可供以進行相關研究。

關鍵詞：工作意義感、社群感、組織認同感、職場靈性

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、劉嘉雯與黃名楊 (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。

表1

職場靈性量表彙整

姓名	年代	量表名稱	參考之量表	預試對象	統計法	層面	題數	Likert
Ashmos與Duchon	2000	工作靈性量表 (Spirituality at Work)		醫院員工	探索性因素分析 (exploratory factor analysis, EFA)	1. 個體層次：分為有意義的工作、內在生命、社群條件、靈性、靈性障礙 (blocks to spirituality)、個人責任 (personal responsibility)、與他人連結 (positive connections with other individuals)、冥想 (contemplation) 等因素 2. 工作單位層次：有社群感、工作單位的正向工作價值觀兩因素 3. 組織層次：有組織價值、個人與組織兩因素	66	7
Milliman等人	2003	職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)	EMBA學生	信度分析	1. 有意義的工作 2. 社群感 3. 一致的價值觀	21	7
Sheep	2004	個人—組織職場靈性適合量表	綜合1994~2003年的文獻，Ashmos與Duchon (2000) 的量表也在其中	大學生	EFA 驗證性因素分析 (confirmatory factory analysis, CFA)	1. 自我工作的整合 2. 工作中的意義 3. 自我超越 4. 工作中的內在生命之成長與發展	20	7
Duchon與Plowman	2005	工作意義和目標問卷	Ashmos與Duchon (2000)	醫院員工	信度分析	1. 社群 2. 工作中的意義 3. 內在生命 4. 工作單位的社群 5. 工作單位的工作意義	35	7
Kinjerski與Skrypnik	2006	職場靈性量表 (Spirit at Work)	Ashmos與Duchon (2000)、Sheep	20~71歲	EFA	1. 有吸引力的工作 2. 社群感	18	6

(續下頁)

表1 (續)

姓名	年代	量表名稱	參考之量表	預試對象	統計法	層面	題數	Likert
		Work Scale)	(2004)	的成人		3. 奧妙的經驗 4. 靈性聯結		
Moore與Casper	2006	職場靈性量表 (Workplace Spirituality)	Eisenberger、Huntington、Hutchison與Sowa (1986) 組織支持知覺量表 (Scale of Perceived Organizational Support)、Weiss、Davis、England與Lofquist (1967) 的明尼蘇達滿意問卷 (Minnesota Satisfaction Questionnaire)	公司員工	信度分析	1. 自我工作沉浸 2. 內在締結 3. 自我實現	17	5
Rego與e Cunha	2008	職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)、Milliman等人 (2003)	公司員工	EFA	1. 團隊的社群感 2. 組織與個人價值觀的一致性 3. 對社群的貢獻感 4. 工作愉悅感	19	6
Pawar	2009	職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)、Duchon與Plowman (2005)	公司員工	信度分析	1. 工作中的意義 2. 工作社群 3. 正向組織目的	12	5
Petchsawang與Duchon	2009	職場靈性量表	不同層面參考的量表各不同，締結層面 (connectinon) 是參考Duchon與Plowman (2005)、Kinjerski與Skrypnec (2006)	公司員工	CFA	1. 憐憫 2. 有意義的工作 3. 留心 4. 超越	22	5
Abdullah與Ismail	2013	馬來西亞教師職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)	教師	EFA CFA	1. 工作的意義 2. 社群感 3. 組織價值觀一致	完整 (文版20中未題，呈縮減版是17題)	

(續下頁)

表1 (續)

姓名	年代	量表名稱	參考之量表	預試對象	統計法	層面	題數	Likert
Piryaei與Zare	2013	職場靈性量表	Milliman等人 (1993)	公司員工	信度分析	1.有意義的工作 2.社群感 3.正向組織目的	20	5
杜強國與林芳生	2009	職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)	公司員工	EFA	1.有意義的工作 2.社群感 3.內在生命	21	6
張火燦等人	2010	職場靈性量表	Ashmos與Duchon (2000)	公司員工	CFA	1.共同體 2.有意義的工作 3.內在生命	21	7

從表1可知，職場靈性的層面似乎沒有共識，可能是因EFA所造成，此也顯示因子（層面）尚未有一致性，但整體而言，不離個人、小組與組織三個層次。其次，就研究對象而言，以教師為研究對象者只有Abdullah與Ismail (2013) 所編的馬來西亞教師職場靈性量表，其他是以醫院員工、EMBA學生、大學生、成人或公司員工為預試對象。就問卷名稱來看，大多稱為職場靈性量表，有的稱為工作意義和目標問卷、個人—組織職場靈性適合量表、職場心靈感受問卷等。就編製依據而言，自Ashmos與Duchon (2000) 編出工作意義和目標問卷後，後者絕大多都以此為主，進行改編。就信效度而言，建構信效度的統計方法有採EFA、CFA，也有兩者並用，也有只做信度分析而已。就層面數而言，層面數介於3~7個間，以3個居多。至於題目數介於12~35題，以20題左右居多，而選項數是採5~7點的Likert式量表。

二、職場靈性的內涵

從表1來看，每一量表各有其層面，名稱雖不同，但彼此在概念上有所重疊。Ashmos與Duchon (2000)、Milliman等人 (2003) 將職場靈性分個人 (individual level)、工作單位 (work unit level) (小組) 與組織三個層次。因此，將此等三層次，加以分析與整合：

（一）工作意義感——個人層次

尋找意義是個體基本動機，生命意義可從工作中獲得 (Frankl, 1963)，如 McLaughlin (1998) 所主張，組織若要能存活於二十一世紀，則必須讓員工覺得工作有意義與目的，因為有潛力的員工會尋找一個能讓他表現個人的內在價值觀 (inner values) 的工作場所。Hawley (1993) 也認為有意義的工作是一種享受 (enjoy work)，能帶來的活力 (energized by work)。若工作中缺乏意義，則易在工作上導致疏離 (alienation) (Aktouf, 1992)。由上可知，工作意義感 (sense of meaning work) 在職場上是相當重要的。

工作意義感也就是Ashmos與Duchon (2000) 所謂有意義的工作，是指工作時有滿意與快樂感。杜強國與林芳生 (2009) 更明確地指出是以工作時的喜悅、成就、工作活力、覺察什麼是重要的等來衡量個人對工作所賦予的意義。工作意義感為職場靈性中的個人層次，Ashmos與Duchon (2000) 認為工作意義感包含：1. 社群條件 (conditions for community)：因為社群是一個體驗自我成長、被考評與一起工作感 (sense of working together) 的場所；2. 工作意義 (meaning at work)：是指工作的重要感、活力與愉悅感；3. 內在生命是指個人的希望感、個人價值觀的覺醒與靈性的關懷。Milliman等人 (2003) 則認為其內容著重於：1. 愉悅的工作 (enjoy work)；2. 工作中所獲得的能量 (energised by work)；3. 工作賦予個人的意義與目的 (work gives personal meaning and purpose)。

就Ashmos與Duchon (2000)、Milliman等人 (2003) 的觀點，表1所陳列的層面，屬於個人層次的工作意義感包含工作愉悅感、有吸引力的工作、有意義的工作、留心（反向題）、奧妙經驗、對生命意義與價值的感悟、內在生命、超越等。再從一些職場靈性量表的題目，可能因採EFA，所以層面的命名雖彼此有所差異，但題目之間有所重疊，茲分析歸納如下：

1. 工作吸引力感

工作吸引力是指工作中所獲得的能量，如讓人有活力、生命力、精神等工作能量 (Milliman et al., 2003)，因此導致個人期待去工作，熱愛工作。相

關量表在此方面的題目如「期待來工作」、「我熱愛我的工作」。

2. 工作愉悅感

Milliman等人 (2003) 認為愉悅的工作是指個體在工作時的愉悅心境，相關量表在此方面的題目如「在工作中體驗快樂」、「工作時，讓我忘記時間」。Kinjerski與Skrypnik (2006) 所編的職場靈性量表在奧妙經驗 (mystical experience) 的題目如「工作時，沒有時間感或忘記所處的空間」、「在工作中，有時候我體驗到十足的喜悅和忘我」。另外，Petchsawang與Duchon (2009) 的超越層面也是奧妙經驗，從其所編量表的題目來看，如「工作時，讓我忘記時間」、「工作時，我體驗很喜悅和忘我的境界」。

3. 內在生命感

Ashmos與Duchon (2000) 所謂的內在生命是指因工作後，導致個人在心靈提升的情形，兩人指出職場靈性不是神秘的，而在工作中發現個人存在 (being)，讓人更豐富內在和外在的生命，如讓人覺得其存在與所作所為更有意義。如Conger (1994) 所謂的靈性是個人內在的感覺與力量，是對深層自我的了解，以及如何犧牲奉獻。在此層面上主要是以信仰、關懷、希望與個人覺知等來衡量個人的內在生命水準 (杜強國、林芳生，2009)。就此觀點而言，生命意義與價值的感悟、內在探索、內省涵養、自我肯定、靈性聯結等層面，都是在論述信仰、關懷、希望與個人覺知衡量個人的內在生命水準，亦即工作是因，靈性的提升是果，如「工作可帶來快樂」、「工作幫助我實踐我個人生命中的使命感」。

(二) 社群感——小組層次

社群感 (sense of community) 主要是在塑造支持性的文化 (Cohn & Kottkamp, 1993)，因為社群感首重會員資格 (membership)，若是彼此認識此一社群的會員，在感情上透過揭露 (disclosure) 和親密行為，以增加彼此情感的安全，歸屬感、信任感與接受感 (McMillan, 1996)。

早期的社群感偏重在對社區 (community) 知覺的研究，如Doolittle與

MacDonald (1978) 所發展的社群感量表 (Sense of Community Scale) 分為與鄰近地區之非正式互動 (informal interaction with neighbors)、安全性 (safety)、有利的都市生活 (pro-urbanism) (如有隱私性)、與喜好的鄰近地區之互動頻率 (neighboring preferences)、鄉土觀念 (localism) (如參與地方事務的慾望) 等層面。而職場靈性的社群感偏向心理取向, 且限於工作場所上的人際互動情形。如Miller (1992) 指出工作上的社群感是以人的內在自我 (inner self), 來看待與他人的關係, 包含對同事的支持、能自由表達關懷等之感覺; Ashmos與Duchon (2000) 也指出社群感為同事間的行為與關懷上之互動; Milliman等人 (2003) 更明確地指出, 社群感著重在同事之間的締結感 (sense of connection with co-workers)、同事彼此支持 (employees support each other) 與具有共同目的 (linked with a common purpose) 三項上。

從表1相關的職場靈性量表來看, 社群感層面的內涵彼此在概念上有所重疊, 依據Ashmos與Duchon (2000)、Milliman等人 (2003) 的觀點, 社群感屬於小組層次, 著重在工作場所上, 個體與他人之互動。從此觀點來看, Petchsawang與Duchon (2009) 所編量表的憐憫指具有同理心, 同情他人、幫同事減輕痛苦、意識到同事的需要。就Milliman等人的觀點, 社群感著重在同事之間的締結感、同事彼此支持與具有共同目的等三項上, 茲分述如下:

1. 締結感

締結感是指同事之間意見自由表達與真誠關懷上的締結。因有情感上的關懷, 讓人有歸屬感, 如Beyer (1999) 所言, 人是社會性動物, 因此藉由工作, 尋找團體的歸屬感。另外, 締結感更深層的意義乃是在建立人際關係, 從社會交換理論 (social exchange theory) 來看, 首先, 主管與部屬會發展出不同的人際交換關係, 與主管關係品質好的部屬會被主管視為自己人, 進而形成領導者內團體之成員。其次, 在員工之間的關係上, 員工若能自動自發地幫助其他成員、輪流地分享意見與回饋, 有助效率之提升 (林鈺琴、蕭淑月、何慧清, 2005)。在此層面上, 可供參考的題目包括: 「感覺到自己是社群的一份子」、「可自由表達意見」、「員工們彼此真誠地關懷」。

2. 支持感

支持感是指同事彼此在工作上的支持與合作關係。依照社會支持理論 (social support theory) 的觀點，若員工得到支持，可提升員工對組織的信任，進而改善關係品質 (Eisenberger et al., 1986)，並有助於知識的交流 (Farr & Ford, 1990)，增進良好的行為表現 (林鉦琴等，2005)。在此層面上，可供參考的題目包括：「高度重視與他人合作」、「相信同仁會互相支援」、「我與同事間彼此信任」。

3. 共同目的感

共同目的感指同事在組織目標上的知覺一致性，此一層面如Bishop、Chertok與Jason (1997) 所發展之社群感知覺量表中的任務層面，他們認為任務層面是指自己與同事一起積極追求共同的目的知覺，並一起為共同目標而奮鬥。其量表中的題目如「小組有明確的任務感」、「小組的目標對成員而言是重要的」。

(三) 組織認同感——組織層次

組織層次的職場靈性是在談論員工對組織的認同 (organizational identification)，組織認同乃在了解員工與組織的連結關係，是基於員工對組織目標、價值觀、歸屬感和依附關係，而導致兩者之間的一種心理連結狀態 (Edwards & Peccei, 2007)。若是個人的目標、價值觀與組織的重疊愈高，則認同感愈高 (Ashforth & Mael, 1989)。因為認同度愈高者，愈願意發展個人的能力，學習新的技能，以及用建設性態度面應對困難的情境 (Yee, Lee, Yeung, & Cheng, 2013)，也可讓員工自願奉獻心力，並增加員工對組織的情感性承諾 (林鉦琴等，2005)。

在組織認同感的內涵上，Milliman等人 (2003) 認為是在討論員工與組織的價值觀是否一致 (alignment with organization values)，著重在個人與組織目標締結的感覺 (feel connected to organization's goals)、認同組織的使命和價值觀 (identify with organization's mission and values)及組織對員工關懷

(organization cares about employees) 三項上，因此，本研究分別以目標締結感、價值觀認同感與組織關懷感稱之，茲分述如下：

1. 目標締結感

成員對組織目標與價值屬於組織文化 (organizational culture) 的研究範圍，因為組織價值觀為組織文化衡量的重要指標之一 (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990)。也屬於「組織承諾」(orginationnal commitment) 的研究範圍，組織承諾就是成員對組織目標與價值的接受度、願意花更多的功夫支持組織、明確想成為組織成員等態度 (Finegan, 2000)。

組織目標是個人、團隊與組織經營的重要指引 (Eby, Freeman, Rush, & Lance, 1999)，個人所重視的組織目標是否受到組織的重視，影響個人對組織的認同程度 (Wiener, 1982)，或影響個人對組織的行為及態度 (Vancouver & Schmitt, 1991)。

2. 價值觀認同感

價值觀認同感的涵義上，鄭伯壘 (1993) 將其定義為：組織成員所共有的、內化的規範性信念，其所編的組織文化價值觀量表包含社會責任、敦親睦鄰、顧客取向、科學求真、正直誠信、表現績效、卓越創新、甘苦與共及團隊精神共九個層面。黃國隆與陳惠芳 (1998) 的研究也是採用此等層面探討公司員工的資訊技術、組織價值觀與組織承諾之關係。

由於相關量表在組織價值觀題目的編製上有採概括性敘述，如Milliman 等人 (2003) 所編的職場靈性量表，其中一項題目為「組織價值觀是正向的」，因不夠明確與具體，所以參考鄭伯壘 (1993) 所主張的內容加以編製。

3. 組織關懷感

員工受到主管的尊重與關懷時，能讓員工更確認自己是組織的一份子，也影響員工自我評價及自認是否合乎團體的標準 (賴志超、鄭伯壘、陳欽雨，2001)，或如Gardner與Pierce (1998) 所謂的組織本位的自尊

(organization-based self-esteem) (指員工評估自己的身為組織成員的適切性和價值)。

組織關懷是以實現員工需求，促進最佳利益與重視員工貢獻之組織價值觀的深層結構 (Denison, 1996)，其內涵包括關心員工、照顧員工和重視員工的貢獻 (McAllister & Bigley, 2002)。是以，以此為編製題目的依據。

綜合以上，在職場靈性的內涵上，依據Ashmos與Duchon (2000)、Milliman等人 (2003) 的觀點，分成工作意義感（個人層次）、社群感（小組層次）與組織認同感（組織層次），整合相關量表的內涵及其題目，作為發展量教師職場靈性量表題目的基礎。此外，工作意義感、社群感與組織認同感三者之間彼此有所相關，因工作有意義，則不會導致疏離 (Aktouf, 1992)，增加工作滿意、快樂感、希望感、價值觀、靈性的關懷 (Ashmos & Duchon, 2000)，以及生命力、精神等工作能量 (Milliman et al., 2003)。因此，工作有意義則樂於工作，視工作場所為家，同事為家人，即重視同事之間的締結感與支持，也會增進組織認同感。因為工作意義感、社群感與組織認同感三者彼此相關，所以本研究在量表發展的CFA階段，採二階單因素模式 (second-order factors model)，此表示多因素斜交模式的初階共同因素（潛在變項）之後，還有一個較高階的因素構念。

參、研究設計

一、研究樣本

職場靈性量表的發展上，依據文獻擬出初稿，先經3位服務於大學且有發表靈性之文章或專著的學者，以及1位教育現場的專攻輔導且有生命教育專長的高中教師，加以審閱，以提升內容效度。審閱後，以兩批樣本進行調查，即：1. EFA樣本：於2014年8月1～31日調查；2. CFA樣本：就預試後所得的三因子16題，於2014年10月1～31日調查，所得的資料用以進行CFA。

以上兩批樣本都是以臺灣地區的高中職以下學校教師為對象，採書面與

網路調查並行的方式進行，前者採便利抽樣，後者為滾雪球抽樣。共分兩次調查。茲將三種樣本的背景分配如表2。

表2

職場靈性預試樣本背景分配

背景項目	分類	EFA樣本 (N=235)		CFA樣本 (N=378)	
		次數	百分比	次數	百分比
性別	男	60	25.5	122	32.3
	女	174	74.0	255	67.5
服務學校的教育階段	國小	120	51.1	141	37.3
	國中	64	27.2	131	34.7
	高中職	50	21.3	106	28.0
學校位置	北部	16	6.8	57	15.1
	中部	25	10.6	75	19.8
	南部	188	80.0	183	48.4
	東部	6	2.6	63	16.7
是否兼行政	無	93	39.6	166	43.9
	有	140	59.6	212	56.1
結婚狀況	未婚	52	22.1	23.0	23.2
	已婚	179	76.2	76.2	76.8
年資		1~37年 $M=16.82$ $SD=7.64$		1~42年 $M=13.54$ $SD=8.23$	

二、資料處理

職場靈性量表之發展先經4位專家審閱（包括3位大學教授且在期刊有發表有關靈性的文章，以及1位高中輔導教師且有生命教育專長），若是某題有2位認為應予以刪除則刪之。若是只有1位，則與該位審閱者討論後再決定是否刪除。其次，EFA（含項目分析、因素分析、信度分析）。第三是CFA，用以檢驗因素結構模式是否與實際蒐集的資料契合。以結構方程模式 (structural equation modeling, SEM) 來驗證，用Amos 7.0軟體來分析。檢

定過程採用邱皓政（2010）的主張，在模式適配指標方面，以 χ^2 、RMSE、AGFI、TLI與CFI等指標，來分析模式之適切性。在內在適配檢驗方面，採用項目品質、組合信度 (composite reliability, ρ_c)、平均變異萃取量 (average variance extracted, ρ_v)及構念區辨力四項檢驗之。

三、效標關聯效度

效標關聯效度 (criteria-related validity) 是以經驗性方法研究所編測驗與外在效標的關係，至於外在效標可用先前有效的測驗（郭生玉，2004）。本研究以Milliman等人 (2003) 職場靈性量表為效標關聯效度量表，因此量表的層面與本研究完全一樣，且廣被引用。此量表是參考Ashmos與Duchon (2000) 的量表而成，重新以EMBA學生為研究對象，其層面與題目為：（一）有意義的工作：「在工作中體驗到快樂」(experience joy in work)、「工作為精神帶來能量」(spirit is energized by work)、「期待去工作」(look forward to coming to work)；（二）社群感：「感覺自己是社群的一部分」(feel part of a community)、「感覺像一家人」(feel there is a sense of being a part of a family)、「相信同事彼此支持」(believe people support each other)；（三）一致的價值觀：「組織是有良心的」(organization has a conscience)、「與組織的使命緊密相連的感覺」(feel connected with the mission of the organization)、「組織關懷員工」(organization cares about all its employees)。三個層面的信度分別為 .88、.91及 .94。

由於該量表是外文，經翻譯後，請任教於某科技大學周教授（臺灣英文系學士與碩士，美國幼教博士）協助審閱。此外，因本研究純以教師為母群，故另以100位教師為樣本，進行預試。因以該效標量表的總分加以分析關聯效度，所以設定粹取一個因子。結果為：特徵值5.23，共同性介於 .39～.70，成分介於 .63～.84，變異解釋量為58.10%，信度為 .91。

肆、結果與討論

一、專家效度結果

彙整專家的意見後，職場靈性量表初稿專家審閱結果：沒有刪題，但修正題目有6題，如「教學（或辦行政）時我總是興高采烈」修改為「教學（或辦行政）時我總是滿心歡喜」。而維持原題目者有11題，如「同事間彼此真誠地關懷」。經專家審閱後的17題（如表3），進一步作為預試問卷。

二、EFA分析

從文獻分析發現，職場靈性的因子尚未獲得共識，所以本研究先採EFA，進行因子之探索，步驟如下：

（一）項目分析

極端組比較法上，就回收的預試問卷進行加總 ($N=235$)，總分前27%稱為高分組 ($n=78$)，後27%為低分組 ($n=67$)。獨立樣本 t 檢定考驗結果（如表4）： t 值介於10.50~15.58。其決斷值都達3以上，且達顯著水準，表示這17題具有鑑別力。

相關分析上，邱皓政（2010）建議若是因素在研究之初就已依照理論或研究者的加以指定，則不宜用總分進行相關分析，而是用該因素的總分與該因素的題目進行之。本研究採此建議，進行分析，結果顯示所有修正後的題目與總分的 r 值介於.74~.90，且都達顯著水準 ($p < .001$)，表示題目與該層面是高度相關，相關高表示較能測量相同的概念 (McLver & Carmines, 1981)。

綜合以上，就極端組比較法與相關分析的結果，17題全部保留。

表3
專家審閱結果與題目之代號

層面	分層面	正式	EFA代號	CFA代號
工作意義感	工作愉悅	1. 教學（或辦行政）時我總是滿心歡喜	工作意義感1	工作意義感1
		2. 我期待到學校上班	工作意義感2	工作意義感2
	工作吸引力	3. 我熱愛教育工作	工作意義感3	工作意義感3
		4. 教育工作是我生命中最重要的部分	工作意義感4	工作意義感4
	內在生命	5. 教育工作讓我更快樂與滿足	工作意義感5	工作意義感5
社群感	歸屬感	6. 我會幫助同事，減輕工作所帶來的負擔	社群感1	（此題於EFA時刪除）
		7. 感覺到自己是學校的一份子	社群感2	社群感1
	支持感	8. 同事間彼此真誠地關懷	社群感3	社群感2
		9. 學校同事會一起努力，解決彼此衝突	社群感4	社群感3
	共同目的	10. 學校同事以促進校內和諧為重 11. 同事都支持學校所推動的工作	社群感5 社群感6	社群感4 社群感5
組織認同感	目標締結	12. 學校與我都努力發展學校特色	組織認同感1	組織認同感1
		13. 學校與我都非常注重社會責任	組織認同感2	組織認同感2
	價值觀認同	14. 學校與我都非常注重團隊精神	組織認同感3	組織認同感3
		15. 學校尊重我個人內心感受	組織認同感4	組織認同感4
	組織關懷	16. 學校關心教師的健康 17. 學校關心並輔導不適任的教師	組織認同感5 組織認同感6	組織認同感5 組織認同感6

（二）因素分析

項目分析結果顯示適切，所以就三層面17題再進行因素分析，其步驟如下：

表4

項目分析摘要

題目	極端組比較法 (<i>t</i> 值)	結果	與層面的相關	結果
工作意義感1	10.94***	保留	.77***	保留
工作意義感2	13.36***	保留	.88***	保留
工作意義感3	11.88***	保留	.87***	保留
工作意義感4	11.72***	保留	.86***	保留
工作意義感5	11.73***	保留	.87***	保留
社群感1	10.50***	保留	.74***	保留
社群感2	13.29***	保留	.88***	保留
社群感3	12.89***	保留	.90***	保留
社群感4	10.60***	保留	.87***	保留
社群感5	12.55***	保留	.86***	保留
社群感6	13.78***	保留	.90***	保留
組織認同感1	12.05***	保留	.79***	保留
組織認同感2	13.16***	保留	.84***	保留
組織認同感3	15.58***	保留	.89***	保留
組織認同感4	14.90***	保留	.89***	保留
組織認同感5	14.88***	保留	.86***	保留
組織認同感6	12.07***	保留	.82***	保留

*** $p < .001$.

1. 共變關係的檢定

此一步驟在檢定項目分析後所保留的17題是否適合進行因素分析，以KMO值 (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy) 作為判斷依據，若為 .90以上表示極佳 (邱皓政，2010)。本研究KMO值為 .94，屬於極佳的程度，表示適合進行因素分析。

2. 因素的萃取法與轉軸

因素的萃取上，邱皓政 (2010) 認為主軸因素法比主成分分析法更適合

做構念的估計，故本研究採用此法。另外，由職場靈性量表三個層面之間有顯著相關來看， r 值為 .65、.61及 .69，且都達顯著水準 ($p < .001$)，因此採用斜交轉軸 (oblique rotation) 的Promax法。

3. 決定因子數

在決定因素個數上，Kaiser (1960) 提出的以特徵值 (eigenvalue) 大於1，來決定因素個數的保留，然此法易造成高估或低估因素數 (Fabrigar, Wegener, MacCallum, & Strahan, 1999)；而Cattell (1966) 所提的陡坡圖判斷過於主觀；J. L. Horn所提的平行分析法 (parallel analysis) 較能精確地評估因素數 (引自涂金堂，2012)。所以本研究並用以上三種，以讓因素的決定更客觀。考驗結果為：有三個因子之特徵值大於1，分別為9.56、1.62、1.40；陡坡圖上顯示第四個因子以後幾乎在同一條緩坡線上，表示適合抽取三個因子。而平行分析法¹：計算結果建議採用三個。本研究就文獻分析後，也是設定為三個層面，因此採用三個因子。

4. 進行因素分析

就以上的設定，進行第一次因素分析，從樣式矩陣中發現第一因子是由社群感2、社群感3、社群感4、社群感5、社群感6；第二因子由工作意義感1、工作意義感2，工作意義感3，工作意義感4，工作意義感5，社群感1組成；第三因子由組織認同感1、組織認同感2、組織認同感3、組織認同感4、組織認同感5、組織認同感6所組成。基本上都符合依據文獻所規劃的題目，但是社群感1（題目為：「我會幫助同事，減輕工作所帶來的痛苦」）與原先規劃的不同，且與工作意義感的內容不相容，樣式係數 (pattern coefficient) 為 .47，是所有題目最低者，所以刪除此題。

刪除「社群感1」此題後，再進行第二次EFA（如表5）。第二次EFA的結果符合原先所設計，其中第一因子（組織認同感）的變異解釋量為

¹ 平行分析法的結果是利用涂金堂（2012）所研發的Excel程式加以計算而來，程式稱為“EZparallel”。

56.37%，第二因子（社群感）為9.96%，第三因子（工作意義感）為8.67%，總變異解釋量為75.00%。

表5
第二次EFA的樣式矩陣

題目	成分（樣式係數）			成分（結構係數）			共同性	變異解釋量(%)	信度
	1	2	3	1	2	3			
工作意義感1	.00	.01	.75	.45	.45	.75	.57	8.67	.90
工作意義感2	.04	-.03	.87	.53	.51	.88	.77		
工作意義感3	.06	-.07	.88	.53	.49	.87	.77		
工作意義感4	-.02	.00	.88	.50	.51	.87	.75		
工作意義感5	-.08	.12	.85	.49	.57	.88	.77		
社群感2	.06	.83	.01	.59	.87	.53	.76	9.96	.93
社群感3	.01	.94	-.06	.58	.91	.50	.83		
社群感4	.00	.92	-.05	.55	.88	.49	.78		
社群感5	.05	.81	.07	.61	.88	.58	.78		
社群感6	-.06	.90	.08	.56	.91	.58	.83		
組織認同感1	.60	.11	.17	.77	.59	.58	.62	56.37	.92
組織認同感2	.65	.22	.05	.82	.67	.56	.71		
組織認同感3	.87	.05	-.01	.89	.60	.53	.80		
組織認同感4	.91	-.04	.02	.90	.55	.53	.80		
組織認同感5	.89	-.11	.09	.87	.52	.55	.77		
組織認同感6	.92	.01	-.16	.82	.49	.38	.70		
總計								75.00	.95

註：萃取方法：主軸因子；旋轉方法：含Kaiser常態化的Promax法。

第二次EFA的因子中所集結的題目完全符合文獻，且樣式係數介於.60～.92。雖然邱皓政（2010）認為.71以上最理想，然考量Bollen（1989）所主張的每一因子之題數最好為5～7題，所以本研究以樣式係數.60以上為選題標準。

(三) 信度分析

就第二次因素分析剩下16題，進行信度分析，結果工作意義感、社群感、組織認同感等三因子的Cronbach's α 係數分別為：.90、.93及 .92，總信度為 .95。不論層面或整體都符合 .80以上的標準，表示題目具有穩定性。

三、CFA分析

(一) 職場靈性量表三個潛在變項的積差相關

將EFA後所剩的16題，就層面與總分進行加總，並做積差相關，結果顯示三個潛在變項彼此之間的相關介於 .61~.69（如表6），三個潛在變項與總分的相關則介於 .84~.90，都達顯著的正相關 ($p < .001$)。

表6

職場靈性量表三個潛在變項的積差相關及描述性資料

項目與代號	1	2	3	4	M	SD
1. 工作意義感	1				18.69	3.16
2. 社群感	.67***	1			19.25	2.94
3. 組織認同感	.61***	.69***	1		20.94	4.30
4. 職場靈性總分	.84***	.89***	.90***	1	58.88	9.14

*** $p < .001$.

(二) 進行CFA

1. 初始模式考驗

CFA檢驗結果為（如圖1）：在初始模式整體適切性上， $\chi^2 = 492.80$ ，自由度 = 103， $p < .001$ ，RMSEA = .10，AGFI = .81，TLI = .89，CFI = .90。 χ^2 達顯著水準，不符合標準。因 χ^2 易受樣本人數的影響，所以 χ^2 僅供參考。而RMSEA愈小表示模式的適切度愈佳，本研究是 .10，尚屬可接受。CFI也符合

.90的標準，TLI則接近 .90，另外，AGFI方面，Anderson與Gerbing (1984) 則主張AGFI $\geq .80$ 就可。

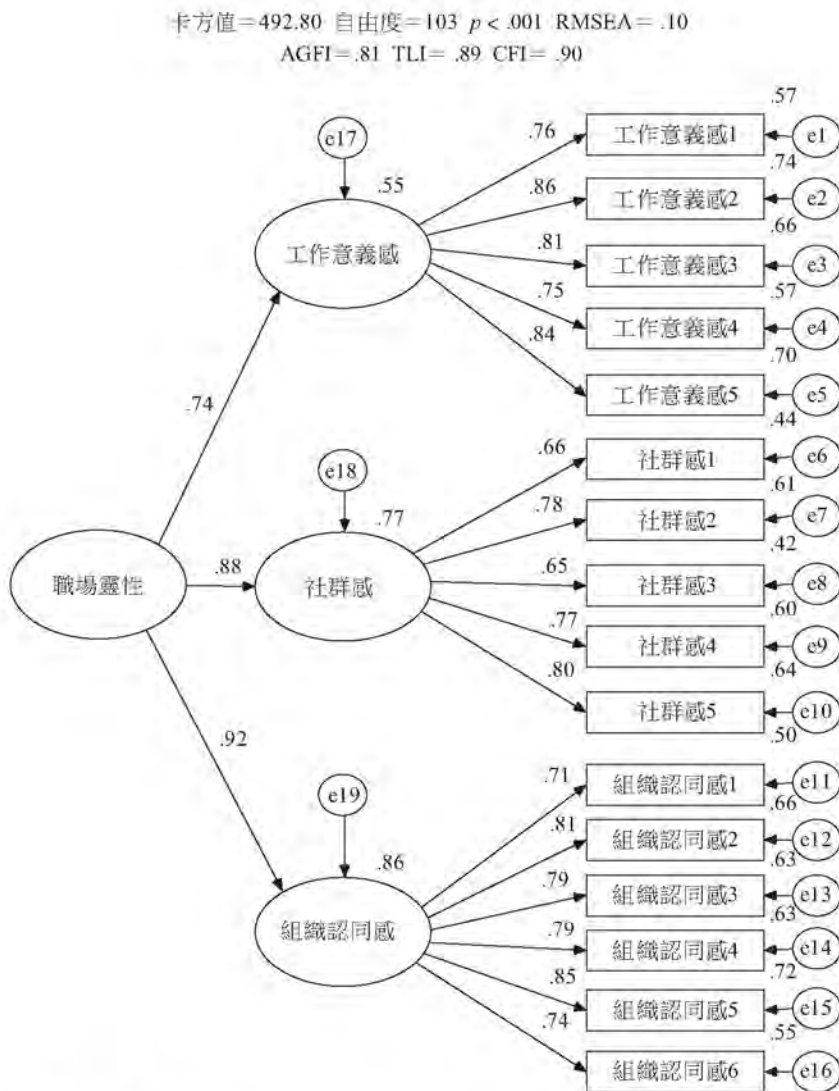


圖1 初始模式考驗結果

註：觀察指標後的數據為個別信度。

2. 基本適切度

基本適切度分析發現(如表7): 1. 在 ϵ 矩陣元素中, ϵ_1 至 ϵ_{19} 誤差變異數都是正數; 2. 所有的誤差變異之 t 值介於4.51~12.44, 且都達到.01以上的顯著水準; 3. 參數之標準誤介於.05~.09, 沒有很大的標準誤; 4. 潛在變項與其測量指標間之因素負荷量($\lambda_1 \sim \lambda_{16}$)介於.64~.84, 符合大於.50, 小於.95之標準。就以上的分析, 檢驗結果都符合, 表示項目品質良好。

表7

初始模式參數估計摘要

參數	未標準化估計值	標準誤	決斷值(t)	顯著性	標準化估計值(因素負荷量)	測量指標個別信度	潛在變項組合信度	平均變異萃取量
工作意義感 ← 職場靈性 (η_1)	1.00				.74			
社群感 ← 職場靈性 (η_2)	1.17	.09	13.48	***	.88			
組織認同感 ← 職場靈性 (η_3)	1.17	.09	13.48	***	.93			
工作意義感1 ← 工作意義感 (λ_1)	1.00			***	.76	.57	.90	.65
工作意義感2 ← 工作意義感 (λ_2)	1.22	.06	19.74	***	.86	.74		
工作意義感3 ← 工作意義感 (λ_3)	0.99	.06	17.90	***	.81	.66		
工作意義感4 ← 工作意義感 (λ_4)	1.12	.07	16.05	***	.75	.57		
工作意義感5 ← 工作意義感 (λ_5)	0.99	.05	22.06	***	.84	.71		
社群感1 ← 社群感 (λ_6)	1.00			***	.66	.44		
社群感2 ← 社群感 (λ_7)	0.94	.06	16.19		.78	.61	.85	.54
社群感3 ← 社群感 (λ_8)	0.93	.07	12.54	***	.65	.42		
社群感4 ← 社群感 (λ_9)	0.99	.05	22.06	***	.77	.60		
社群感5 ← 社群感 (λ_{11})	1.12	.07	16.76	***	.80	.64		
組織認同感1 ← 組織認同感 (λ_{12})	1.00			***	.71	.50	.90	.61
組織認同感2 ← 組織認同感 (λ_{13})	1.21	.07	16.87	***	.81	.66		
組織認同感3 ← 組織認同感 (λ_{14})	1.10	.07	16.43	***	.79	.63		
組織認同感4 ← 組織認同感 (λ_{15})	1.22	.07	16.36	***	.79	.63		
組織認同感5 ← 組織認同感 (λ_{16})	1.59	.09	17.53	***	.85	.72		
組織認同感6 ← 組織認同感 (λ_{17})	1.25	.08	15.10	***	.74	.55		

(續下頁)

表7 (續)

參數	未標準 化估計 值	標 準 誤	決 斷 值 (<i>t</i>)	顯 著 性	標準化 估計值 (因素負 荷量)	測量指 標個別 信度	潛在變 項組合 信度	平均變 異萃取 量
e1	(ε_1)	0.24	.02	12.00	***			
e2	(ε_2)	0.17	.02	9.64	***			
e3	(ε_3)	0.16	.02	11.13	***			
e4	(ε_4)	0.31	.03	11.84	***			
e5	(ε_5)	0.13	.01	10.25	***			
e6	(ε_6)	0.40	.03	12.39	***			
e7	(ε_7)	0.17	.02	10.50	***			
e8	(ε_8)	0.38	.03	12.16	***			
e9	(ε_9)	0.21	.02	10.99	***			
e11	(ε_{11})	0.22	.02	10.05	***			
e12	(ε_{12})	0.28	.02	12.44	***			
e13	(ε_{13})	0.21	.02	11.41	***			
e14	(ε_{14})	0.20	.02	11.66	***			
e15	(ε_{15})	0.25	.02	11.62	***			
e16	(ε_{16})	0.28	.03	10.46	***			
e17	(ε_{17})	0.37	.03	12.27	***			
e18	(ε_{18})	0.15	.02	7.73	***			
e19	(ε_{19})	0.07	.02	4.51	**			

** $p < .01$. *** $p < .001$.

就以上基本適切度分析，本研究之參數標準誤沒有很大，測量誤差愈小，表示該測量指標受到誤差的影響愈小，能夠測到真分數的程度愈高（邱皓政，2010）。其次，本研究的誤差變異之 t 值都達到.001的顯著水準，Bagozzi與Yi (1988)指出，測量模式當中的測量誤差必須達顯著性，才能確立一個潛在變項是由一組帶有測量誤差的觀察指標所形成。此外，每一測量指標的因素負荷量的係數都符合大於.50的標準，正負號也應符合理論預期，也沒有出現超過正負1的數值。總之，初始模式基本適切度分析結果，發現

都符合四項基本適切度的指標，所以整體而言，初始模式的基本適切度良好。因此，沒有Hair、Anderson、Tatham與Black (1998) 所謂的「違犯估計」(offending estimates) 的情形（指所輸出的數據沒有超出可接受的範圍）。

3. 內在結構適切度分析

個別信度方面，16個觀察指標個別信度則介於 .44～.74。組合信度方面，三個潛在變項的組合信度分別為：工作意義感 .90、社群感 .85、組織認同感 .90，此三個潛在變項都符合大於 .60的標準，也表示三個潛在變項的測量指標能測到潛在構念在85%以上。平均變異萃取量方面，三個潛在變項分別為：工作意義感 .65、社群感 .54、組織認同感 .61，都符合大於 .50的標準。構念區辨力方面，邱皓政（2010）建議可用相關係數的區間估計法，其算法是 $95\%CI = r \pm 1.96 (.05)$ ，只要算出來的數值不含1.00，表示個構念之間具有區辨力。分析的結果：工作意義感對社群感為 .57～.77，工作意義感對組織認同感為 .51～.71，社群感對組織認同感為 .59～.79，每一組的95%CI都沒有涵蓋1.00，意即三個潛在變項之間具有構念區辨力。

就以上內在結構適切度分析（模式內在品質考驗），首先，初始模式的個別信度介於 .44～.74。Bollen (1989) 指出潛在變數的個別觀察指標必須具有相當的信度，否則無法支撐模式。Bagozzi與Yi (1988) 指出個別信度（因素負荷量的平方）應大於 .50，也就是個別的因素負荷量要大於 .71，才能反映潛在變數的程度，如Hair等人 (1998) 認為高因素負荷量代表題項具有良好的聚斂效度 (convergent validity)。一般而言，若因素負荷量大於 .71時，表示項目具有理想品質，但社會科學研究編製的量表因素負荷量都不會太高（邱皓政，2010），所以Tabachnick與Fidell (2007) 認為 $\lambda \geq .55$ 即可宣稱良好。另Bentler與Wu (1993)、Jöreskog與Sörbom (1989) 建議因素負荷量須大於 .45，且達顯著水準，而個別觀察變項的信度須大於 .20即可。就此等觀點，本研究的個別指標屬於適切的程度。其次，三個潛在變項的組合信度介於 .85～.90，此三個潛在變項都符合大於 .60的標準，表示三個潛在變項的測量指標能測到潛在構念在85%以上，亦即三個潛在變項在反映真分數時即獲有基本的穩定性。第三，平均變異萃取量是反應潛在變項能被該組觀察指標有效估

計的聚斂程度指標 (Fornell & Larcker, 1981)，是在分析觀察變項的總變異量有多少是來自潛在變項的變異量（黃芳銘，2010）。而本量表的三個潛在變項的平均變異萃取量介於 .54~.65，三個潛在變項都符合大於 .50 的標準，意味量表觀察變項足以反映所建構的潛在變項。第四，採用相關係數的區間估計法，分析構念區辨力，結果發現計算出來的數值不含 1.00，表示個構念之間具有區辨力。整體而言，初始模式的內在結構適配尚稱合宜，意味量表觀察變項足以反映所建構的潛在變項。

四、效標關聯效度

職場靈性量表經 CFA 後，確定題目共 16 題，將此等題目的層面與總分相加後，與 Milliman 等人 (2003) 職場靈性量表做效標關聯效度分析。結果發現：工作意義感、社群感、組織認同感、職場靈性總分與效標關聯總分之相關係數分別為 .69、.67、.67、.81，且都達 $p < .001$ 的水準。此一結果表示教師職場靈性量表能有效預測 Milliman 等人的職場靈性量表。

五、綜合討論

本研究旨在發展教師職場靈性量表，發展的過程首先是先閱讀相關文獻，採用 Ashmos 與 Duchon (2000)、Milliman 等人 (2003) 的觀點，將職場靈性分為工作意義感、社群感及組織認同感三個層面，然在文獻閱讀中發現，三個層面可再細分為次層面（如表 3），例如：工作意義感層面可再細分為工作愉悅、工作吸引力與內在生命；社群感層面可再分為歸屬感、支持感、共同目的；組織認同感層面可再分為目標聯結、價值觀認同、組織關懷。所以本量表涵蓋這些次層面，以能使盡量涵蓋所有職場靈性的內涵。除此之外，初稿編製時，也參考相關量表，雖然文獻所得的量表大多是以公司或大學生為研究對象，但量表中的題目也具有相當的參考價值。總之，在此階段，依據文獻編出三層面 17 題的教師職場靈性量表初稿。

其次，請 4 位專家審閱職場靈性量表初稿，審閱結果計有 6 題修改題目，11 題維持原題目，0 題刪除。專家審閱的目的乃是針對量表在外觀上是否

有效，即注重工具外顯的有效性，以取得受試者的信任與合作（邱皓政，2010）。而本研究在問卷初稿時，以教師的工作內容為出發點，職場靈性內容為基礎，並參考相關量表的題目，在三者結合下編出三層面17題量表。而專家審閱的結果，顯示這三層面17題的題目符合職場靈性的意涵。

第三，經專家審閱後的三層面17題，再經EFA。此一階段經三步驟：1. 項目分析：結果17題的決斷值與相關係數都符合標準，表示題目具有鑑別力；2. 因素分析：第一次分析的結果「社群感1」（題目為：「我會幫助同事，減輕工作所帶來的痛苦」），「幫助同事，減輕工作所帶來的痛苦」固然可當為工作帶來意義，但教師會幫助同事，至於是否減輕其工作所帶來的痛苦，可能是編製題目之初，未加以考慮。此外，因該題原本設計在探討社群感，且該題的因素負荷量是.47，是所有題目最低者（愈低表示該題愈沒有影響力），所以刪除此題。最後，刪除「社群感1」此題後，量表成為三層面16題。在進行第二次因素分析後，因子符合原先所規劃，且有不錯的信、效度。

第四，EFA所得的三因子16題是否穩定，以CFA驗證之，考驗發現：整體適切度尚可接受，基本適切度佳，內在結構適配度分析合宜。總之，CFA結果與EFA相符。量表發展至此，表示三因子16題的職場靈性量表是穩定。這16題分別為工作意義感層面5題、社群感層面5題、組織認同感層面6題，此一題數符合 Bollen (1989) 所主張，他認為每一因子之題數最好為5~7題。

第五，效標關聯效度方面，本研究所發展的教師職場靈性量表的三個層面分數、總分與Milliman等人 (2003) 的職場靈性量總分之相關係數屬於中度或高度相關，表示本研究教師職場靈性量表能有效預測Milliman等人的職場靈性量表分數。後者是以EMBA學生為研究對象所編製，且其層面與本研究相同，至於題目是一般職場都適用，如有意義的工作層面之題目為「在工作中體驗到快樂」、「工作為精神帶來能量」、「期待去工作」。本研究的工作意義感層面之題目為：「教學（或辦行政）時我總是滿心歡喜」、「我期待到學校上班」、「我熱愛教育工作」、「教育工作是我生命中最重要的部分」、「教育工作讓我更快樂與滿足」。量表的題目相近，只是在題目中特

別強調「學校」、「教育」等字眼，以凸顯教師的職場靈性是因教育工作所帶來的。

綜合以上，本研究在量表的發展上，並用多種數據，以了解量表的信效度。如郭生玉（2004，頁81-105）指出在構念效度 (construct validity) 的建構上，每一構念可用來解釋種種行為，所以採用單一的統計數量表示一個測驗的構念效度是不可能的事情，需要多種資料逐步累積證據而做綜合判斷。此外，本教師職場靈性量表共得16題，題目數與Kinjerski與Skrypnek (2006) 的職場靈性量表18題、Moore與Casper (2006) 的職場靈性量表17題、Rego與e Cunha (2008) 的職場靈性量表19題、Abdullah與Ismail (2013) 的馬來西亞教師職場靈性量表是17題（縮減版）相近，較Pawar (2009) 編的職場靈性12題多。由於目前請教師幫忙填問卷的研究眾多，且通常是2~4個研究變項，教師幾乎「聞卷色變」，所以問卷題目不宜太多，只要有符合標準的信、效度即可，較能提高填答的意願。

伍、結論與建議

本研究在職場靈性發展上，先依據文獻擬出初稿，後經專家審閱、EFA、CFA、效標關聯效度、團體差異分析，結果三因子16題的職場靈性量表獲得支持。依據此發現，建議如下：

一、所發展的量表可供為相關研究之用

從國外的研究可知：（一）職場靈性可當自變項，如Rego與e Cunha (2008) 以361位工人，分析職場靈性與組織承諾的關係，發現前者可有效的解釋組織承諾；（二）職場靈性可當調節變項，如Altaf與Awan (2011) 以工人作為研究對象，發現職場靈性可調節工作負荷與工作滿意度二者之間的關係；（三）職場靈性可當中介變項，如Pawar (2009) 以職場靈性為中介變項，個人靈性 (individual spirituality) 當外衍變項，工作態度 (work attitudes) 當內衍變項。經蒐集各學術資料庫後並未發現以臺灣教師為研究對象，進行職場靈

性之研究，所以若有一教師職場靈性量表作為研究工具，將有助於此方面之研究。本研究所發的三因子16題之教師職場靈性量表有可接受的信、效度，可供相關研究之採用。

二、可以職場靈性的單一層面編製量表

在分析文獻時發現職場靈性除可分為工作意義感、社群感及組織認同感三個層面外，也發現三個層面可再細分為次層面，如工作意義感層面可再細分為工作愉悅、工作吸引力與內在生命，且這些次層面也都有相關題目可供參考。是以，建議將層面提升為變項，發展量表（如工作意義感量表），而工作愉悅、工作吸引力與內在生命是此一量表的三個層面（因子）。

參考文獻

一、中文部分

- 杜強國、林芳生（2009）。靈性健康與職場靈性之探索性研究——以C公司為例。《全球商業經營管理學報》，1，35-50。
- 林鈺琴、蕭淑月、何慧清（2005）。社會交換理論觀點下組織支持、組織知識分享行為與組織公民行為相關因素之研究——以信任與關係為分析切入點。《人力資源管理學報》，5（1），77-110。
- 邱皓政（2010）。《量化研究與統計分析——SPSS（PASW）資料分析範例（五版）》。臺北市：五南。
- 涂金堂（2012）。《SPSS與量化研究》。臺北市：五南。
- 張火燦、劉嘉雯、黃名楊（2010）。職場靈性影響工作家庭平衡之研究：整合模式的驗證。《臺灣管理學刊》，10（1），79-102。
- 郭生玉（2004）。《教育測驗與評量》。臺北市：精華書局。
- 黃芳銘（2010）。《結構方程式——理論與應用（五版）》。臺北市：五南。
- 黃國隆、陳惠芳（1998）。資訊技術、組織價值觀與組織承諾之關係。《管理學報》，15（3），343-366。
- 黃毅志（2003）。「臺灣地區新職業聲望與社經地位量表」之建構與評估：社會科學與教育社會學研究本土化。《師大教育研究集刊》，49（4），1-31。
- 鄭伯壘（1993）。組織價值觀與組織承諾、組織公民行為、工作績效的關係！不同加權模式與差距模式之比較。《中華心理學刊》，35（1），43-58。
- 賴志超、鄭伯壘、陳欽雨（2001）。臺灣企業員工組織認同的來源與其效益。《人力資源管理學報》，1（1），27-51。

二、英文部分

- Abdullah, A. G. K., & Ismail, A. (2013). Validating and standardization the Scale of Malay Version Workplace Spirituality from Malaysian school settings.

- International Journal of Asian Social Science*, 3(6), 1418-1430.
- Aktouf, O. (1992). Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(2), 20-39.
- Ashmos, D., & Duchon, D. P. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academic of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bentler, P. M., & Wu, E. J. C. (1993). *EQS/Windows user's guide*. Los Angeles, CA: BMDP Statistical Software.
- Beyer, J. M. (1999, August). *Culture, meaning and belonging at work*. Paper presented at the 1999 Chicago Academy of Management Meeting, Chicago, IL.
- Bishop, P. D., Chertok, F., & Jason, L. A. (1997). Measuring sense of community: Beyond local boundaries. *Journal of Primary Prevention*, 18(2), 193-212.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NY: Wiley & Sons.
- Cattell, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1(2), 245-276.
- Cohn, M. M., & Kottkamp, R. B. (1993). *Teachers, the missing voice in education*. Albany, NY: Suny.
- Conger, J. A. (1994). *Spirit at work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21, 619-654.
- Doolittle, R. J., & MacDonald, D. (1978). Communication and a sense of community in a metropolitan neighborhood: A factor analytic examination. *Communication Quarterly*, 26(3), 2-7.
- Duchon, D. T., & Plowman, A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16, 807-833.
- Eby, L. T., Freeman, D. M., Rush, M. C., & Lance, C. E. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 463-483.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2007). Organizational identification: Development and testing of a conceptually grounded measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 25-57.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological methods*, 4(3), 272-299.
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). Individual innovation. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). Oxford, UK: John Wiley & Sons.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.

- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy*. New York, NY: Washington Square.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context an empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hawley, J. (1993). *Reawakening the spirit in work: The power of charming management*. San Francisco, CA: Berretta-Koehler.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35, 286-316.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7: A guide to the program and applications*. Chicago, IL: SPSS.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 20, 141-151.
- Kinjerski, V. (2013). The spirit at work scale: Developing and validating a measure of individual spirituality at work. In J. Neal (Ed.), *Handbook of faith and spirituality in the workplace* (pp. 383-402). New York, NY: Springer.

- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2006). Creating organizational conditions that foster employee spirit at work. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 280-295.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153-164.
- McAllister, D. J., & Bigley, G. A. (2002). Work context and the definition of self: How organizational care influences organization-based self-esteem. *Academy of Management Journal*, 45(5), 894-904.
- McLver, J., & Carmines, E. G. (1981). *Unidimensional scaling* (Vol. 24). Thousand Oaks, CA: Sage.
- McLaughlin, C. (1998). Spirituality at work. *The Bridging Tree*, 1, 11.
- McMillan, D. W. (1996). Sense of community. *Journal of Community Psychology*, 24(4), 315-325.
- Miller, B. (1992). Collective action and rational choice: Place, community, and the limits to individual self-interest. *Economic Geography*, 68(1), 22-42.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: A exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemni, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 221-233.
- Mirvis, P. H. (1997). Soul work in organizations. *Organization Science*, 8(2), 193-206.
- Moore, T. W., & Casper, W. J. (2006). An examination of proxy measures of workplace spirituality: A profile model of multidimensional constructs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 12(4), 109-118.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.

- Perrone, K. M., Webb, L. K., Wright, S. L., Jackson, Z. V., & Ksiazak, T. M. (2006). Relationship of spirituality to work and family roles and life satisfaction among gifted adults. *Journal of Mental Health Counseling*, 28(3), 253-268.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Pielstick, C. D. (2005). Teaching spiritual synchronicity in a business leadership class. *Journal of Management Education*, 29(1), 158-159.
- Piryaee, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(4), 91-97.
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Sheep, M. L. (2004). *Nailing down gossamer: A valid measure of the person-organization fit of workplace spirituality*. Retrieved from <http://ejournal.narotama.ac.id/files/Person-organization%20fir%20&%20sprituality.pdf>
- Shellenbarger, S. (2000, December 27). More relaxed boomers, fewer workplace frills and other job trends. *Wall Street Journal*, p. B-i.
- Tabachnica, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44(2), 333-352.
- Weiss, D. J., Davis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MI: University of Minnesota.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Yee, R.-W., Lee, P.-K., Yeung, A.-C., & Cheng, T. C.-E. (2013). The relationships

among leadership, goal orientation, and service quality in high-contact service industries: An empirical study. *International Journal of Production Economics*, 141(2), 452-464.

The Development and Construct Validity of Teachers' Scale of Workplace Spirituality

Ho-Tang Wu

Abstract

The aim of this study was to conduct a comprehensive examination of reliability and validity of Teachers' Scale of Workplace Spirituality (TSWS) in Taiwan school setting. The processes of scale development were on the following steps: First, according to the literature, a 17-initial-item theoretical model was used to develop the TSWS. Second, the 17 initial items revised by 4 experts, and 6 items were revised, the other 11 items remained. Third, the revised 17 items were analyzed by try-out, including item analysis, exploratory factor analysis (EFA) and reliability analysis. In first try-out, 1 item was deleted, for it posited on the wrong factor. But in the second one, the remained 16 items divided into 3 factors, named sense of meaning work, sense of community and sense of organizational identification, with acceptable validity and reliability. Fourth, confirmatory factor analysis (CFA) was used to verify the initial model of 3-factor-and-16-item. The overall pattern of results indicated that the TSWS was reasonably reliable and valid in Taiwan school settings. Finally, in order to find the level and group difference on teacher's workplace spirituality, author compiled the formal questionnaire based on CFA outcome, and resurveyed 610 samples. The finding showed that teacher's workplace spirituality is on above average level. Furthermore, the served education stage (divided into three subgroup, served at primary school, junior and senior high

school) and marital status (married and unmarry) reach significant difference. To sum up, the TSWS is validity and reliable, it colud be a research tool for further study.

Key words: sense of meaning work, sense of community, sense of organizational identification, workplace spirituality