

## 靈性概念在教育職場應用之探討

李致誠

國立台東大學教育學系博士班學生、高雄市十全國小校長

### 一、前言

靈性（spirituality）概念廣泛應用於心理學、醫學、教育、組織學，並不限於宗教信仰的討論。由於靈性的體驗是隨個體認知、經驗而有所差異的，這可能造成學界間對其定義不同，進而影響學術研究結果的比對。本文先整理各領域對靈性的定義，特別針對「正向心理學」及「靈性福祉」兩學派對靈性的定義比較，希望能彙整較為一致的靈性概念定義。

接著，本文以教育職場為範圍，探討其中以靈性應用的部份，有靈性領導、靈性健康、職場靈性等，試著比較靈性應用領域，與靈性理論內涵，二者間是否有所差異。並藉此對靈性概念能更深層的認識。

### 二、靈性的內涵與特性

#### （一）宗教信仰與靈性

宗教信仰是否影響靈性？歐美學者大多把神性與靈性放在一起談，例如，Pargament 在宗教與心理健康的研究中，提出「靈性應對」（spiritual coping）的概念，認為宗教提供了一種應對生活壓力的途徑，並可促進靈性發展。不過 Zinnbauer（1997）、Frankl（1985）雖認為靈性和宗教有重疊，但二者是可以區分的。

靈性與宗教區別的說法，就是靈性是一種非宗教的信仰產生的心靈體驗。尤其是在國內儒道思想，把靈性當成是人性來談，因此靈性也可以是個人超越宗教框架的追尋。以儒家為例：靈性被視為「道德生命的開展」與「與天道的契合」（牟宗三，1991）；人們透過修身、誠意、正心等途徑實現天命（杜維明，1990）。道家所謂的靈性是：靈性即「與道合一」的體悟，通過「虛靜無為」、「內觀反思」來實現自我超越，強調靈性是一種宇宙的存在狀態，不依附於制度或禮教（成中英，2000；陳鼓應，1996）。

上述可知宗教被認為是協助靈性發展的重要媒介，但不管有沒有宗教介入，學界認為人們還是可以發展自身靈性的。

#### （二）靈性的內涵與特性

Maslow 認為靈性與宗教不同，靈性強調人類的高峰經驗（peak experiences）。Maslow 分別在其文章中，提到「高峰經驗」是一種短暫但深

刻的心理狀態，個體在此時感受到極大的喜悅與幸福感，並有與宇宙、他人或神聖事物合一的感覺。Maslow 將這些經驗視為「靈性經驗的心理學基礎」（Maslow, 1964, 1969, 1971）。這應該是心理學者對靈性體驗的初步描述。

蕭雅竹（2002）彙整國外數十位學者的定義，是目前將靈性的定義歸納最完整者，其歸納出下列特性：

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，不是有宗教信仰者才有靈性的需要。
3. 是一種與自我的關係：是一種自我與自我（intrapersonal）、自我與他人及環境（interpersonal and environmental）、自我與宇宙或是至高無上力量（transpersonal）之間的關係。
4. 與他人的關係或互動，例如：愛與被愛、寬恕與被寬恕、分享、承諾。
5. 與神或至高無上力量之關係或宗教信仰。
6. 可以是一種心理的正向狀態，例如：希望、平靜、勇氣、隨遇而安、超越等。
7. 是一種生活倫理與規範、價值觀、信念。
8. 是一種生命的積極意義，例如：生命的價值、生命的實現或成就、從逆境中超越或成長、追求生命的圓滿等。

蕭雅竹也詮釋了這些面向與自我的各種關係：從垂直面是指自己與宇宙或是與至高無上力量的關係，水平面是指自己與自己、與週遭環境之關係。至於維持「美好的靈性」（wellness spirituality）的終極目的，則是 Pilch（1988）所言的：是讓一個人擁有個人的自由意志、體驗生命的意義與喜悅、對生活感到滿意、能夠維持個人自尊，進而將短暫生命轉換成為永恆的價值。

後來國內學者王櫻蓓（2016）、朱庭儀（2017）等人也有彙整過靈性的定義及特性，並未超出上述蕭雅竹歸納的範疇，皆認為靈性為生命更高層次的覺醒，並對己、對環境、對宇宙的關係有進一步體認。

### （三）靈性福祉（Spiritual Well-Being）中的靈性

美國全國信仰間高齡聯盟（National Interfaith Coalition on Aging, NICA）於 1975 年對「靈性福祉」（spiritual well-being）提出的定義後，其具體影響有：其一是奠定「關係取向」靈性的核心觀點：將靈性視為「關係的品質」，與自我、

他人、自然及神聖的關係，而非單純的宗教信仰或儀式。這一關係導向的觀點，成為後來許多靈性理論的理論基礎（Fisher, 2011）。其二是進一步發展出「靈性健康量表」（Spiritual Health and Life-Orientation Measure，簡稱 SHALOM 量表），促成心理學與教育領域對靈性進行實證研究與量化操作的可能性（Fisher, 1998）。

當代有影響力的「靈性福祉四大領域模式」（Four Domains Model of Spiritual Well-Being）由澳洲學者 Fisher 在 1998 年建構並發展，其理論基礎就是源自 NICA 對靈性福祉的定義。這一模式強調靈性是一種多層面、關係取向的概念，包含以下四個面向（Fisher, 1998, 2011）：

1. 個人領域（Personal Domain）：指個體內在的靈性狀態，即「個體與自己」關係的信念。涵蓋個人自我意識、自尊、自我接納、內在的意義感與人生目標感。
2. 社會領域（Communal Domain）：指個體與他人之間的關係的信念，尤其在人際信任、愛、寬恕、希望與人性信仰上的信念。
3. 環境領域（Environmental Domain）：指個體與自然環境或宇宙之間的連結，強調對自然的尊重、欣賞、負責任的態度，以及與地球生命的連結感。
4. 自我超越領域（Transcendental Domain）：指個體與某種超越性的實體（如上帝、神、宇宙、至高存在）之關係的信念。這是宗教與靈性最常關注的核心。

Fisher 認為四個領域雖然可分開討論，但本質上是相互交織、彼此影響的。若其中某一領域出現困擾，可能會影響整體的身心靈健康（靈性失調）。靈性的健全，來自這四種關係的平衡與和諧。

#### （四）正向心理學中的靈性

正向心理學對靈性的關注，始於性格強項與美德（Character Strengths and Virtues）的研究。在 2004 年由 Peterson、Seligman（2004）等人建立一套關於「美德」與「性格優勢」的科學分類系統，以促使人們正視自己的心理優勢。在這套分類系統中，共有 6 類美德及 24 項性格，「靈性」被歸類於「自我超越」（Transcendence）的美德中。

正向心理學學者 Seligman（2011），認為靈性不全然是宗教理論，靈性表現是人們對人生、人性更深遠、崇高的追求。參考香港教育大學多位教授共同研究的結果得知，這樣的結果會帶來四個層面的好處（潘啟德，2023），而由此四層面也可以知道正向心理學對靈性概念的構面看法：

1. 靈性包含提升個人生活品質的信念：擁有靈性的人，面對挫敗時，會展現較強的心理復原力和自我調節能力。
2. 靈性包含人際間緊密連繫的信念：擁有靈性的人，深明每一段關係都是得來不易，因此懂得珍而重之。
3. 靈性包含對組織的使命感與滿意度：擁有靈性的人，能夠發掘工作的意義，珍惜工作機會，明白組織中成員缺一不可，並抱有強烈工作使命感。
4. 靈性包含對環境文化的高度親和力：擁有靈性的人，對社會、種族、不同文化等表現高度親和力及願意貢獻，擁有更少的種族偏見，及擁有更多同情心。

#### （五）小結

研究者認為正向心理學對靈性內涵的解構，與「美國全國信仰間高齡聯盟」對「靈性福祉」的界定類似，都是從「個體與自己」的關係信念談起，接著擴大範圍提到「個體與人際」、「個體與環境」的關係，最後是「個體與宇宙終極」或是「個體與神」的關係等四個構面。這兩個學派對靈性內涵的組成構面有較為明確的分類。因此，研究者認為，若要發展人們的靈性，可以此四個構面的信念作依據，較為具體一致。

### 三、靈性在教育職場應用初探

#### （一）領導學中的靈性構面

靈性領導（spiritual leadership）最常見的是 Fry（2003）與 Altman（2013）提出的模型及後續修正，並據以提出「靈性領導量表」（Spiritual Leadership Scale）。Fry 等人陸續修正的模型中，將靈性應用在學習型組織及僕人領導等等理論所發展出來理想組織應有的層面，提出靈性領導應有的層面是：願景（Vision）、希望／信念（Hope/Faith）、無私之愛（Altruistic Love）、召喚（Calling）、和諧熱情（Harmonious Passion）。Fry 可說是最早將此概念內涵具體化的學者。

但是 Oh & Wang（2020）在彙整 59 篇關於靈性領導的實證研究後，認為雖然靈性領導在創造正向職場方面扮演關鍵角色，但是不同學者對靈性領導的概念化並不一致，此不利於我們對靈性領導的全面理解。而且究竟是領導者的個人特質，還是與追隨者建立的幸福職場，哪一個才是造成職場績效與職場幸福感的主因？其實際運作的影響都所知甚少。

研究者對比 NICA 靈性福祉的四個靈性構面，可以發現靈性領導偏向討論「個體與自己」、「個體與人際」的信念討論，較少關注「個體與社會環境」、「個

體與宇宙終極」的討論，可能是領導行為出現時，通常多關心自己與他人的利益結構所致，但是畢竟組織是整體的，若把視野及關心層面擴展到環境與終極，那對待事物的方式與價值，也將有所改變。

## （二）全人健康中的靈性構面

追求靈性發展，目的當然是使人的各種「狀態」都獲得健康發展，這樣的說法可見於世界衛生組織（World Health Organization, WHO）在 1948 年對健康的定義：「健康是一種在身體上、心理上和社會上的完全健康狀態……。」之後學者更把靈性脫離身、心層面，例如，Hettler（1976）所提出的「六大健康向度模型（Six Dimensions of Wellness）」，包括身體（Physical）、情緒（Emotional）、智性（Intellectual）、社會關係（Social）、靈性（Spiritual）、職業（Occupational）的健康。這六個層面強調全人健康不只是沒有生病，更是一種積極的生活態度與自我實現的歷程。

研究者發現，靈性健康的內涵中，「身體、情緒」層面，對比了 NICA 靈性福祉理論的「個體與自己」層面；「社會關係」層面與 NICA 的「個體與人際」層面相同；「職業」層面則對比 NICA「環境」層面；「靈性、智性」的部份概念也可以對比到 NICA 的「個體與宇宙終極」層面。可發現，靈性健康所談的內容，與 NICA 所談的四個層面內涵，二者有許多相似。而且這兩個模型，都強調各層面整體發展，因此靈性雖可切割成幾個構面，但仍是一個「整合發展」的概念。

## （三）職場靈性的靈性構面

職場靈性（Workplace Spirituality）通常用來描述員工在工作環境中感受到的與內在價值觀、生命意義及超越性連結的體驗，強調靈性作為提升員工幸福感和組織績效的重要因素。Kinjerski & Skrypnik (2004) 提出的「職場靈性量表」（Spirituality at Work Scale, SAWS）至今仍常被使用，該量表提出應用於靈性的四個構面是：投入的工作（engaging work）、社群感（sense of community）、靈性連結（spiritual connection）、神祕經驗（mystical experience）。不過其他學者卻有不同見解，例如：

1. 有意義的工作（Meaningful Work）：當員工認定工作的目的和價值時，並予生命需求結合，會提升滿足感與敬業度（Mitroff & Denton, 1999; Ashmos & Duchon, 2000）。
2. 自我超越（Self-transcendence）與社群互動（Interconnectedness）：員工在職場中經歷的靈性包含「自我超越」、「意義」與「社群感」，並探討這些元素如何透過團體連結實踐內在生命與目的意識。（Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Widodo & Suryosukmono, 2021）

3. 價值觀一致（Alignment with Values）：當員工的個人價值觀與組織目標保持一致時，能提升工作的意義感並促進組織承諾（Giacalone & Jurkiewicz, 2003）。

近年學者如 Dubey、Bedi（2024）經由系統性文獻回顧，整合過去研究 2000 至 2022 年間對職場靈性構面，包括「有意義的工作」、「社群感」、「個人價值觀」、「內在生命」、「超越性連結」與「倫理取向」等，並探討這些構面如何與組織文化融合。而這些面向與 NICA 所述靈性層面，有「個體與自己」、「個體與人際」、「個體與社會環境」三個層面吻合，唯獨欠缺「個體與宇宙終極」四個層面，略有不足。

#### 四、結論

研究者以教育職場為探討對象，發現靈性相關的應用層面，雖然各自發展出相關內涵，且實證研究也有良好效果，卻也發現對於靈性構面的定義，有許多歧異之處，實不利整合及跨域應用。研究者提出評論及改善建議如下：

（一）靈性概念內涵模糊，卻具有實證應用的價值，可見其整合效能。研究者發現學者們雖然各自列出四到六個不同的靈性內涵做為各自的理論構面，卻都產生實際效能，也都強調各自理論的構面的整合性，因此靈性概念應用時，需重視其各構面間的加乘效果。

（二）建議以靈性福祉學派的四大靈性內涵，做為靈性的主要定義。研究者發現靈性福祉學派對於靈性的定義較為周全清楚。該學派認為人們對於靈性的信念，是由「個體與自己」、「個體與人際」、「個體與社會環境」、「個體與宇宙終極」四個層面所組成，且 Fisher(1998) 等人認為這四個領域雖然分開討論，但本質上是互相影響，缺一不可的。未來，也建議教育人員，在職場發展「美好靈性」時，能參考此四個面向，較具體有依循。

（三）建議靈性相關的應用層面，多加入「個體與社會環境」、「個體與宇宙終極」兩個構面的內涵，因為這兩個層面在幾個靈性應用層面中較少提出，顯然被忽視。

（四）靈性的發展是歷程性的、成長性的。雖然本文所談的靈性理論或模型，多於 2000 年初期提出，但截至現在仍然不斷調整，並繼續應用，顯見靈性的概念會隨時空調整，是「動態性」，不應拘泥於傳統。另外，新近的「大腦科學」研究，也已經開始探索靈性與生理心理的相互關係。建議靈性研究者，應關注個體如何透過情緒、認知控制，影響大腦生理，進而強化靈性的修為，以及增進個人幸福感等等。

## 參考資料

- 王櫻蓓、孫逸民（2017），從靈性的意涵探討高齡者的靈性教育方案。《休閒運動保健學報》，12，24-35。
- 成中英（2000）。《道家哲學的現代詮釋》。臺北：聯經出版公司。
- 朱庭儀（2017），西方靈性概念與華人靈性概念之內涵比較。《諮商與輔導》，376，11-13+6。
- 牟宗三（1991）。《心體與性體（下）》。臺北：學生書局。
- 杜維明（1990）。儒家的精神性與現代性，收於《文化中國與世界秩序》（頁37-60）。臺北：三民書局。
- 陳鼓應（1996）。《老子哲學思想研究》。臺北：三民書局。
- 潘啟德（2023），美德與性格強項小冊子：靈性與超越。香港教育大學出版。
- 蕭雅竹（2002），靈性概念之認識與應用。《長庚護理》，13(4)，345-351。
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Dubey, S., & Bedi, S. S. (2024). Workplace spirituality: A systematic review and future research agenda. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 21(1), 83-128.
- Fisher, J. W. (1998). *Spiritual health: Its nature and place in the school curriculum* [Doctoral dissertation, University of Melbourne].
- Fisher, J. W. (2011). The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health and Well-Being. *Religions*, 2(1), 17-28.
- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning: An introduction to logotherapy* (Rev. ed.). Washington Square Press.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.

- Fry, L. W., & Altman, Y. (2013). *Spiritual leadership in action: The CEL story: Achieving extraordinary results through ordinary people*. IAP.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a science of workplace spirituality*. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3–28). M.E. Sharpe.
- Hassan, A., Madanaguli, S., & Gotsis, G. (2023). Integrating spiritual concepts like integrity, empathy, and compassion may direct and educate moral judgments and ethical corporate conduct. *Journal of Physical and Humanities Sciences*, 11(2), 45–62.
- Hettler, B. (1976). *The six dimensions of wellness*. National Wellness Institute. Retrieved from [https://www.nationalwellness.org/page/Six\\_Dimensions](https://www.nationalwellness.org/page/Six_Dimensions)
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42.
- Maslow, A. H. (1964). *Religions, values, and peak experiences*. Columbus, OH: Ohio State University Press.
- Maslow, A. H. (1969). Theory Z. *Journal of Transpersonal Psychology*, 1(2), 31–47.
- Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York, NY: Viking Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. Jossey-Bass.
- Oh, J., & Wang, J. (2020). Spiritual leadership: Current status and Agenda for future research and practice. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 17(3), 223-248.
- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory,*

research, practice. Guilford Press.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. American Psychological Association; Oxford University Press.
- Pilch, J. J.(1988). Wellness spirituality. *Health Values*. 12(3), 28-31.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Widodo, S., & Suryosukmono, G. (2021). Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role. *Management Sciences Letters*, 11, 2115–2126.
- World Health Organization (1948). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference*, New York.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., Cole, B., Rye, M. S., Butter, E. M., Belavich, T. G., ... & Kadar, J. L. (1997). Religion and spirituality: Unfuzzifying the fuzzy. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 36(4), 549–564.

