

# 工作穩定重要嗎？師資生教職召喚、學習倦怠 與生涯希望感之相關研究—以某藝術大學為例

劉孟芳<sup>1</sup>、陳嘉成<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>國立臺灣藝術大學藝術與人文教學研究所碩士

<sup>2</sup>國立臺灣藝術大學藝術與人文教學研究所 教授

## 摘要

本研究旨在探討師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之關係，並以北部某藝術大學學生為研究對象，欲了解不同年級之差異情形。研究方法以問卷調查法，回收問卷共 278 份。研究工具共計四個部分，包含「個人基本資料表」、「教職召喚量表」、「學習倦怠量表」與「生涯希望感量表」。所得資料以描述性統計、單因子變異數分析、皮爾森積差相關以及多元逐步迴歸進行分析。研究結果發現：藝術大學師資生不同年級在教職召喚、學習倦怠與生涯希望感無顯著差異；除教職召喚之「利己主義」與學習倦怠無相關，其餘變項皆達顯著相關；藝術大學師資生教職召喚可正向預測生涯希望感；而學習倦怠中除身心耗竭外，皆對生涯希望感有負向預測。最後，根據上述量化研究結果進行討論，並針對藝術大學之師資生、相關處室提出建議，作為後續參考。

**關鍵詞：**生涯希望感、師資生、教職召喚、學習倦怠、藝術大學

\*本文通訊作者：陳嘉成；通訊方式：22058 新北市板橋區大觀路一段 59 號，t0369@ntua.edu.tw

DOI: 10.53106/2304781X2024111202003

本文係劉孟芳提國立臺灣藝術大學藝術與人文教學研究所之碩士論文之部分內容在陳嘉成教授指導下完成

## 緒論

### 一、研究動機

近來國際教育趨勢已經注意到「藝術」的重要性，教育的重點從傳統重視「STEM」(Science, Technology, Engineering, Mathematics)，演變到「STEAM」，就是加了「Art」的概念；廖志德(2017)文中探討藝術在人工智慧(artificial intelligence，縮寫為 AI)浪潮來襲的位置，文中提及阿里巴巴創辦人馬雲認為：未來能夠與 AI 相抗衡的也是 AI，不過後面這個 AI 是加入藝術(Art)。就像是 Apple 的手機 iPhone，若是去除了藝術設計的成分，其商業價值與顧客的品牌忠誠度就有很大的差別。

從 Artificial Intelligence 到 Art Intelligence 當然要從藝術教育著手，然而目前國內的藝術教育師資培育，正面臨著與其他類科師資培育不同的挑戰。師資培育法於民國 106 年 6 月修正，其中最大的改變就是「先教檢、再實習」。過去師資生還可以把教育實習當成準備考試的緩衝，讓自己有更多時間準備紙筆測驗；但是「先教檢、再實習」新制，等同師資生必須在畢業前通過考試才能順利去實習。然而，就藝術大學而言，大四這一年剛好是畢業展演的階段，部分科系(如舞蹈系與戲劇系)甚至在二年前就開始準備；大量的體力負荷、修課、排練與創作，加上團體展演的集體約制(修師培是你個人的事情，請不要耽誤團體排練)，許多師資生會覺得對未來缺乏「生涯希望感」(career hope)，後來中輟師培課程——基本上就是一個從倦怠(Burnout)到輟學(Dropout)的歷程；因為教師資格考試沒有通過，未來的生涯變數就更多，生涯適應也就越困難了。因此師資生對於未來從事教職的召喚原因，就成了重要的關鍵。

李柏鋒(2021)在 Inside 報導中提及，蘋果品牌創辦人 Steve Jobs 在 1977 年回歸 Apple 擔任執行長，第一個動作是召開員工會議，重新定義 Apple 的核心價值：「Apple 這個品牌的核心，是我們相信有熱情的人可以改變世界，讓世界變得更美好。」Steve Jobs 點出不同領域的人若對自己的工作有熱情並擁有使命感精神，自然就能夠做出影響世界的產品。

生涯召喚(calling)的概念源自於西方，至現代觀點轉換到生涯研究相關上，試圖去探究一個人在工作中，是否能夠體會到意義與熱情，進而延續對該領域的堅持。擁有生涯召喚感的人，往往是最快樂、最忠誠和最敬業的員工(Douglass et al., 2016)。本研究以教職召喚為出發點，欲了解藝術大學的師資生從事教職的召喚感來源是對於教師的興趣(興趣熱情)，又或者是因為擔任教師可以獲得一份較穩定的工作(利己主義)？

藝術領域學生在進到藝術大學前，許多學生已具備專業知識且培養足夠之興趣，甚至國、高中多為藝術才能班的學生。藝術才能班在高中入學時會先進行性向或興趣測驗，篩選具有藝術特質的學生。相較於學校中其他的學生，應該是生涯定向較為清晰的一群學生（江學滢，2021）。但有些藝術大學師資生即使投入許多時間和金錢就讀教育學程，但是部分師資生在畢業後仍然未必選擇擔任教職，其中最大的生涯阻礙之一，如同前述是因為無法兼顧專業學系與教育學程課業，以及未來的教師資格考試，因此產生學習倦怠的情形（陳嘉成、洪兆祥，2020）。

經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Cooperation and Development，簡稱 OECD）在 2018 年曾針對臺灣教師進行「教學與學習國際調查」（Teaching and Learning International Survey, TALIS），國內有近 20% 教師認為，教師工作對其身心有負面影響；有 10% 國中教師在工作中感受到非常多壓力；25% 教師在工作中感受到一些壓力，而年資在 5 年以下的初任教師，則多達 42% 在工作中感到有壓力。許多國際上教師專業發展的研究指出：其實教師的倦怠原因，可以往前追溯到大學時期師資培育的階段，這也是本研究的主要切入點（Collie et al., 2019; Richardson & Watt, 2014）。

蠻牛廣告的經典台詞：「你累了嗎？」短短的廣告台詞，彷彿就是教師工作最好的寫照。倦怠一詞最早於 1974 年，由 Freudenberger 首次在心理學刊物討論之現象。倦怠的感受也同樣出現在學生族群，學生可能因為學校課業壓力負荷量過大，而產生消極因應、逃避、否定課業等情形。這樣倦怠的現象亦出現在藝術大學的師資生身上，陳嘉成與洪兆祥（2023）的研究中發現，產生學習倦怠感的師資生除了影響情緒、課業表現或自我否定狀況，接著就會認為沒有必要如此努力完成師培課業。

早期的心理學取向著重於心理的疾病、治療等，至 1980 年代開始轉向正向的觀點看待。Seligman 和 Csikszentmihalyi（2000）指出正向心理學的目的是將心理學的焦點從生活中負向的經驗轉向建立正向的特質。包含正向情緒、正向思考、幸福感等，其中希望感就是其中一個。Snyder（2002）指出高希望感的人在生涯路徑的選擇上會發展出更多可行的策略去因應挑戰並達成目標、產生正向循環；低希望感的人則相對較少，甚至會產生負面的情緒、行為甚至放棄的行動，更無法達成目標。其實生涯的探索是持續不斷且不終止的，如果在求學階段可以提前為自己及早做好準備，找到自己有熱情、意義的使命工作，而有完整的自我探索且面對困難並解決的能力，增加自己的生涯希望感，在生涯路徑就可以更早定向，甚至可以更有彈性。

對藝術大學師資生來說，要應付師資培育課程在學科上的紙筆測驗，同時也要面對專業領域上的創作與展演，在學習上面臨雙重的時間競爭，若在教職召喚上的程度或動機不同是如何影響師資生的學業倦怠呢？Zhao 等人（2022）研究中認為召喚感可以被視為防止倦怠的保護因子，研究結果顯示召喚感與倦怠呈現負相關。「希望感」是一個重要的心理動力，能夠激勵學生積極探索和規劃未來的生涯方向（Hirschi, 2014）。在藝術大學師資生是否有相似的情況，有待本研究

探究。故研究者以藝術大學師資生為研究對象，探究教職召喚、學習倦怠與生涯希望感三者之關係。並探討藝術大學師資生不同年級是否在教職召喚、學習倦怠與生涯希望感有所差異。

本研究欲探究之研究問題如下：

- 1.藝術大學師資生不同年級之教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之差異情形為何？
- 2.藝術大學師資生之教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之關係為何？
- 3.藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠對生涯希望感的預測力為何？

## 二、教職召喚之意涵

召喚（calling）的概念來自於西方，來自一種宗教思想上的召喚。當時工作是用來服侍、光榮上帝或視為是上帝的旨意（Dik & Duffy, 2009）。轉向在現代生活的職業工作上，生涯召喚就更強調從職業中找尋個人意義或內在驅力（inner drive）。Dobrow 與 Tosti-Kharas 就認為生涯召喚是：「個人在特定工作中所體驗到全神貫注，又具有意義與熱情的感覺（Dobrow & Tosti-Kharas, 2011）。」

生涯召喚的概念可用在各個領域，而近年來，教師此群體也是研究關注之一。Duffy 與 Sedlacek（2010）指出助人工作者的生涯召喚感相較於其他職業較高。而教師亦作為助人且需高度與他人互動的工作。故與教師有關的生涯召喚研究，其就職動機一直都是研究者們欲關注的議題（Ames & Ames, 1984; Sylvia & Hutchison, 1985）。本研究欲往前一個階段觀看。在臺灣擔任學校教師，必須在大學或研究所期間修習師資培育中心的課程，本研究提出教職召喚（teacher calling）並欲探討就讀於藝術大學的師資生們對於擔任教師的召喚感，去理解藝術大學師資生在修業期間如何看待自己成為教師的動力來源，並將教職召喚將分為兩個向度：

### （一）興趣熱情

指工作或生涯上是否展現興趣與熱情，亦為一種喜好感。此一向度想探問的是藝術大學師資生是否因個人內在動機，進而產生對擔任教師的召喚感。

### （二）利己主義

利己主義意旨因擔任教師工作相對穩定、社會地位高，或個體是否因為重要他人建議進而產生想從事教師之念頭。

### 三、學習倦怠之意涵

倦怠理論應用於學生族群之現象便為學習倦怠，Meier 與 Schmeck（1985）認為學習倦怠是一種歷程，當學生因課業的要求無法負荷，進而感到情緒耗竭或對課業學習抱有否定、歧視和冷淡的態度。

茲將學生可能會遭遇學習倦怠的特徵整理如下：

1. 學業倦怠之產生是長期壓力或負荷下所產生的負向現象（Meier & Schmeck, 1985 ; Schaufeli et. al, 2002b）。
2. 學生之學習意願和動機降低或明確的學業成績下降（Salmela-Aro et al., 2008, Salmela-Aro et al., 2009）。
3. 認知上之影響，因倦怠導致個體在學習上的認知情況被影響。May 等人（2015）的研究中將認知功能的實驗加入了研究，發現學習倦怠會加劇並使大學生的注意力和解決問題成功率下降等現象。
4. 情緒耗竭，個人的心理方面無法因應所產生的壓力，產生之負向的情緒，如精疲力盡、喪失樂趣、無力感等（Maslach & Jackson, 1981 ; Schaufeli et. al, 2002）。
5. 學習態度之改變，可能產生漠不關心、退縮、疏離等行為，甚至對學業有憤世嫉俗的態度，也為因應情緒耗竭之策略之一（Maslach, 2003; Maslach & Goldberg, 1998; Schaufeli et. al, 2002）。
6. 自我效能感下降（黃韞臻、林淑惠，2011；Meier & Schmeck, 1985 ; Schaufeli et. al, 2002; Yang, 2004）。
7. 否定目標：個體會否定原有既定的學習計畫，並對其產生貶義，甚至降低認同（陳嘉成、洪兆祥，2023；Raedeke & Smith, 2001）。

陳嘉成與洪兆祥（2023）針對國立臺灣藝術大學的師資生研究指出，由於藝術大學的師資生必須面臨本科系與師培課程在時間上的同時競爭，且師培的課程多為團體報告與紙筆測驗，此類並非藝術大學學生擅長之處，故有些師資生便會在修課期間產生學習倦怠感（burnout），進而影響學習成效、否定表現等現象。

### 四、生涯希望感之意涵

早期的傳統心理學取向著重於心理的疾病、治療等，但以疾病或負向（如憂鬱、悲傷、痛苦等）觀點去看待人的角度開始逐漸轉變。1980 年代開始，心理學家們開始以嘗試正向的觀點看待人，希望感就是其中之一。Snyder（1994）提出了希望感理論（Hope theory），並進一步將一個擁有希望感的人會經歷何種元素分類出來，該理論在 2002 年加入目標（goals）的元素（Snyder, 2002）。也確立

希望感包含三大構面分別為目標（Goals）、路徑思考（Pathways Thinking）及動力思考（Agency Thinking）。以下分別說明之。

### （一）目標

該理論認為個體的行為是目標導向的，目標就像是一個標靶，個體會錨定自己心中所欲求的目標並追尋之，這樣的過程被視作為一個認知的歷程，Synder（2002）認為擁有希望感的人目標導向會很明確；而目標的時程可以是短期、亦可以是長期。目標是個體心中渴望的事物或經驗且對個體具有相當意義與價值，因此目標的釐清、設定與具體化的過程相當重要（程雅好，2016）。

### （二）路徑思考

為了達到目標，個體就需要思索如何才能達成。通常高希望感者較能設定出具體且可行的目標並發展出較可能達到目標的方法，而當首選的方法無效時，個體也能尋求另一個更佳的替代方案（程雅好，2016）。Synder（2002）認為尋求路徑思考時的時間維度不是單一而是往返的，未來的目標會影響個體現在的看法，不斷來回思考，個體也會在這樣的思考歷程中，隨著目標愈近，方法也愈清晰。

### （三）動力思考

動力是個體為了達成目標的主觀能力知覺，是個體行動之動力，為希望感理論的動機成分（Snyder et al., 2002）。一個擁有希望感的人會自我對話並信心喊話，例如：「我不會因此而停止！」、「我可以的！」這樣的行為也是一種自我陳述（self-statements）方式（Snyder et al., 1998）。而擁有動力在個體尋求目標時是很重要的，有了動力個體在遇到生涯阻礙之時，才會尋求更多不同的替代策略去完成目標，而替代策略或路徑的選擇對個體來說就是至關重要的能力（Irving et al., 1998; Valle et al., 2006）。

## 五、教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之相關研究

在召喚與學習倦怠的相關研究中，Hagmaier 等人（2013）的研究中顯示召喚與倦怠呈現負相關，具有召喚體驗的人可以提高工作滿意度與工作投入，並有一定程度降低倦怠。Zhang 等人（2020）以醫生為群體之研究中，倦怠與召喚呈現負相關，過高的倦怠會使醫生們開始降低對組織的認同與依賴，甚至降低生涯召喚感。以教師職業有關的相關研究中，Zhao 等人（2022）的研究中認為召喚感可以被視為防止倦怠的保護因子，研究結果顯示召喚感與倦怠呈現負相關。

生涯召喚與生涯希望感的相關研究中，Duffy 等人（2011）以大學生為群體的研究中，探究召喚與學習滿意度之間的關聯，研究結果指出工作希望感為召喚與學習滿意度間之中介效果存在。Zhang 等人（2015）的研究中，將生涯召喚此概念轉向觀望中國大學生之情形，研究結果顯示，希望感顯著調節了生涯定向、生命意義和生活滿意度的關係，特別在生涯召喚透過希望感之中介作用在生涯定向這一部分，該研究認為與 Duffy 與 Dik（2013）的研究是一致的，學生擁有越高的生涯召喚，透過希望感便能夠更確定自己的生涯方向，希望感是一個重要的動力，能激勵學生激發對未來生涯的展望與方向感（Hirschi, 2014）。

在希望感與學習倦怠的相關研究上，Gustafsson 等人（2013）以 15-19 歲的運動員為群體的研究指出，希望與倦怠呈現負相關，高希望感的人會經歷較少的壓力感和更低的倦怠感。Pharris 等人（2022）以兒童福利工作者為群體之研究中，希望感的人能夠有效減少倦怠感，此研究結果跟 Passmore 等人（2020）以兒科醫生為群體的研究結果相同。以學生為群體的相關研究中，Duncan 與 Hellman（2020）以醫學生為群體的研究中，希望與倦怠呈現負相關。Kotzé 與 Kleynhans（2013）以一年級大學生為研究對象，研究結果顯示，希望感具有對倦怠高度的預測力，希望感的分量表特別是在動力思考的部分是倦怠的重要預測因素，該研究結果認為學生培養以希望感等心理資源，可有助於避免學生產生倦怠之情形。

綜合上述，召喚理論不論是在學生、工作人士等皆屬於研究範疇。具有召喚感的個體更容易在職業生涯中獲得積極的反饋，如工作滿意度、學習滿意度等，生涯召喚也作為希望感之中介並影響著生涯定向。本研究假設，藝術大學師資生倘若具備一定的教職召喚，應會具備更高的希望感以利於未來生涯的準備，並擁有更多的動力去完成教職的選擇。此外，藝術大學師資生需要同時修習本科系與師培課程，在大四時要同時準備教育檢定和應付展演，必須得應付焦頭爛額的課業，可能產生學習倦怠情形，這種在學業上壓力較大的情況是否會影響到藝術大學師資生對於擔任教師生涯希望感中的動力與堅持？故本研究將教職召喚、學習倦怠及生涯希望感作為研究變項以了解三者之關係，並試圖探討教職召喚與學習倦怠對生涯希望感之影響力。

## 研究方法

### 一、研究架構

本研究欲探討藝術大學師資生的教職召喚、學習倦怠與生涯希望感三者之關係。教職召喚的向度包含興趣熱情與利己主義；學習倦怠的向度包含身心耗竭、表現降低與負面評價；生涯希望感之向度包含了目標路徑與目標堅持。

## 二、研究假設

假設一：藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感有相關。

假設二：藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠能有效預測生涯希望感。

## 三、研究對象

本研究母群體為北部某藝術大學就讀師資培育中心中等與小學教育學程之學生，截至 2023 年 4 月於師培就讀擁有學籍的學生人數共有 544 位。填答方式以 Google 表單線上填答方式作為資料搜集，以信件寄送邀請受試者進行網路填答，以便利取樣，回收問卷共計 280 份，扣除無效作答 2 份，共 278 份，回收率占 51%，名單包含中等、小學同時修習師資培育生（不須重複填答）、休學或暫時停止修習師培生。茲將背景變項之基本資料羅列如表 1 所示。

表 1 中，本次問卷在年級部分，二年級共有 36 位，占 12.9%；三年級共有 59 位，占 21.2%；四年級共有 65 位，占 23.4%；研究生共有 67 位，占 24.1%；延畢共有 51 位，占 18.3%。年級人數最高依序為研究所、四年級、三年級、延畢、二年級。研究所與四年級占了將近一半之比例，也可從排序中看出，師資生多以高年級為多依序往下。其中延畢生亦有 18.3%，顯示師資生因需完成學業而延畢的情況占比不低。

表 1

有效樣本基本資料表

背景變項	類別	人數	百分比 %
性別	男	44	15.8
	女	234	84.2
	合計	278	100
年級	二年級	36	12.9
	三年級	59	21.2
	四年級	65	23.4
	研究所	67	24.1
	延畢	51	18.3
	合計	278	100



## 四、研究工具

### （一）個人基本資料表

本研究的背景變項包含年級與性別，分別為大學二至四年級、研究所、延畢。

### （二）教職召喚量表

本研究採用的教職召喚量表為陳嘉成與洪兆祥（2023）編製，參考 Dik 等人（2012）、王玉珍與吳清麟（2017），並考量師資生在學習階段的發展特性進行題目編製，量表共有 10 題和二個構面，分別為興趣熱情（如成為老師是我最喜歡的工作）共 5 題與利己主義（如獲得教師證是我就讀教育學程的重要原因）共 5 題。「興趣熱情」和「利己主義」分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數分別為 .90 和 .80。在探索性因素分析中，「興趣熱情」和「利己主義」分量表的解釋變異量分別為 72% 和 56%。以本研究樣本進行的信度分析為 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .85；探索性因素分析中，教職召喚分量表的解釋變異量為 72%。

量表採用 Likert 四點量尺計分，4 分為非常同意，1 分為非常不同意，得分數越高代表個體對於擔任教師的教職召喚感愈高，反之則代表教職召喚感愈低。

### （三）學習倦怠量表

本研究採用的學習倦怠量表為陳嘉成與洪兆祥（2023）參考 Gustafsson 等人（2018）及 Raedeke 與 Smith（2001）之因素結構，針對師資生情境改編，專門適用於藝術大學師資生之學習倦怠量表，共計 12 題。量表共有三個構面分別為身心耗竭（如師培課程負擔很重，讓我無暇他顧）共 4 題、表現降低（如我在學習師培課程當中沒有成就感）共 4 題與負面評價（我不像過去那麼在乎自己在師培課程的表現）共 4 題。分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數分別為 .90、.91 及 .93。在探索性因素分析中，「身心耗竭」、「表現降低」及「負面評價」分量表的解釋變異量分別為 77%、77% 及 83%。以本研究樣本進行的信度分析為 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .94；探索性因素分析中，學習倦怠分量表的解釋變異量為 74%。

量表採用 Likert 四點量尺計分，4 分為非常同意，1 分為非常不同意，得分數越高代表該學習倦怠感愈高，反之則代表生學習倦怠感愈低。

#### (四) 生涯希望感量表

本研究採用的生涯希望感量表為陳嘉成與洪兆祥(2023)參考 Snyder(2002)以及黃秀霜等人(2014)的研究所編制之生涯希望感量表，量表共計 10 題。量表共有兩個構面分別為目標路徑（如為了達到生涯規劃，我會釐清和思考所有可運用的資源）共 6 題與目標堅持（如我覺得挫折是人生不可避免的，重要的是如何從經驗中學習）共 4 題。分量表的 Cronbach's  $\alpha$  係數皆為 .88。在探索性因素分析中，「目標路徑」和「目標堅持」分量表的解釋變異量分別為 63%和 74%。以本研究樣本進行的信度分析為 Cronbach's  $\alpha$  係數為 .92；探索性因素分析中，學習倦怠分量表的解釋變異量為 61%。

量表採用 Likert 四點量尺計分，4 分為非常同意，1 分為非常不同意，得分數越高代表該生涯希望感愈高，反之則代表生涯希望感愈低。

### 五、資料分析

問卷針對本研究之研究假設以 SPSS 軟體進行統計分析。以皮爾森積差相關回應研究假設一；以多元逐步迴歸進行分析以回應研究假設二。

## 研究結果

### 一、藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之相關情形

以下呈現藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之相關情形，並以皮爾森積差相關分析進行統計分析以回應研究假設一結果如表 2 所示：

表 2

藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之相關矩陣摘要表

變項	教職召喚			學習倦怠			
	興趣 熱情	利己 主義	整體	身心 耗竭	表現 降低	負面 評價	整體
學 身心耗竭	-.28***	-.04	-.19***				
習 表現降低	-.24***	-.06	-.18***				
倦 負面評價	-.42***	-.09	-.30***				
怠							

變項		教職召喚			學習倦怠			
		興趣 熱情	利己 主義	整體	身心 耗竭	表現 降低	負面 評價	整體
生涯 希望 感	目標路徑	.50***	.31***	.48***	-.20**	-.30***	-.35***	-.32***
	目標堅持	.44***	.29***	.43***	-.24***	-.32***	-.39***	-.35***

註：\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$

由表 2 統計結果中可得知，教職召喚的「興趣熱情」構面看學習倦怠各構面之相關情形，皆達顯著水準（ $p < .001$ ）， $r$  值介於-.42 與-.28 之間，依序為負面評價（ $r = -.42$ ）、身心耗竭（ $r = -.28$ ）及表現降低（ $r = -.24$ ）。無論是整體或各構面都呈現負相關，代表興趣熱情愈高，其學習倦怠愈低。而「利己主義」與學習倦怠無相關。

以教職召喚之「興趣熱情」構面看生涯希望感各構面之相關情形，皆達顯著水準（ $p < .001$ ）， $r$  值介於.44 與.50 之間，依序為目標路徑（ $r = .50$ ）、目標堅持（ $r = .44$ ）。而「利己主義」構面看生涯希望感各構面之相關情形，皆達顯著水準（ $p < .001$ ）， $r$  值介於.29 與.31 之間，依序為目標路徑（ $r = .31$ ）、目標堅持（ $r = .29$ ）。結果顯示教職召喚與生涯希望感無論是整體或各構面都呈現正相關，代表藝術大學師資生教職召喚愈高，生涯希望感也愈高。

以學習倦怠看生涯希望感無論是各構面或整體之相關情形，皆達顯著水準（ $p < .01$ ）， $r$  值介於-.40 與-.23 之間學習倦怠對應整體生涯希望感之相關程度依序為負向評價（ $r = -.40$ ）、表現降低（ $r = -.33$ ）及身心耗竭（ $r = -.23$ ）學習倦怠與生涯希望感呈現負相關，代表藝術大學師資生學習倦怠愈高，生涯希望感則愈低。

## 二、教職召喚與學習倦怠各構面對生涯希望感各構面之預測力分析

本部分在探討師資生教職召喚與學習倦怠構面對生涯希望感構面之預測力情形，以教職召喚二構面「興趣熱情」、「利己主義」與學習倦怠三構面「身心耗竭」、「表現降低」、「負面評價」為預測變項，生涯希望感之二構面「目標路徑」、「目標堅持」為效標變項，進行多元逐步迴歸分析。

### （一）教職召喚與學習倦怠各構面對目標路徑之預測力分析

由表 3 可看出對藝術大學師資生來說，以教職召喚和學習倦怠各構面對於「目標路徑」的預測中，在教職召喚中「興趣熱情」與「利己主義」可有效解釋；

而學習倦怠則是「表現降低」可解釋，三者共解釋目標路徑 30%之變異量。預測力最高為興趣熱情，該解釋量為 25%。而在標準化迴歸係數  $\beta$  之數值上，興趣熱情為 .39、利己主義為 .13，數值為正值，代表興趣熱情、利己主義與身心耗竭對目標路徑有正向的預測力。而表現降低為-.20，因數值為負值，代表表現降低對於目標路徑有負向之預測力。其標準化迴歸方程式為：

目標路徑=.39 Z 值（興趣熱情） +-.20 Z 值（表現降低） +.13 Z 值（利己主義）

表 3

教職召喚與學習倦怠各構面對目標路徑之預測情形摘要表

變項	$R$	$R^2$	$\Delta R^2$	$F$ 值	標準化係數 $\beta$	顯著性
興趣熱情	.50	.25	.25	90.85***	.39	.000
表現降低	.53	.28	.04	54.05***	-.20	.000
利己主義	.54	.30	.01	38.37***	.13	.022

註：\*\*\* $p < .001$

## （二）教職召喚與學習倦怠各構面對目標堅持之預測力分析

由表 4 可看出對藝術大學師資生來說，以教職召喚和學習倦怠之構面對於「目標堅持」的預測中，在教職召喚中「興趣熱情」與「利己主義」可有效解釋；而學習倦怠則是「表現降低」與「負面評價」可解釋，四者共解釋目標路徑 27%之變異量。預測力最高為興趣熱情，該解釋量為 20%。而在標準化迴歸係數  $\beta$  之數值上，興趣熱情為 .28、利己主義為 .14，數值為正值，代表興趣熱情、利己主義與對目標堅持有正向的預測力。而表現降低為-.13、負面評價-.16，因數值為負值，代表表現降低對於目標堅持有負向之預測力。其標準化迴歸方程式為：

目標堅持 =.28 Z 值（興趣熱情） +-.13 Z 值（表現降低） +.14 Z 值（利己主義） +-.16 Z 值（負面評價）。

表 4

教職召喚與學習倦怠各構面對目標堅持之預測情形摘要表

變項	$R$	$R^2$	$\Delta R^2$	$F$ 值	標準化係數 $\beta$	顯著性
興趣熱情	.44	.20	.20	66.75	.28	.000
表現降低	.50	.25	.05	44.57	-.13	.000
利己主義	.51	.26	.01	31.77	.14	.000
負面評價	.52	.27	.01	25.21	-.16	.000

註：\*\*\* $p < .001$

## 討論

### 一、藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之相關情形

#### (一) 藝術大學師資生教職召喚之「興趣熱情」與學習倦怠呈現負相關；「利己主義」與學習倦怠無相關

興趣熱情與學習倦怠兩構面研究結果為負相關。在教職召喚兩構面中，興趣熱情與生涯召喚中強調內在動機、工作上的意義感等概念較為相似，此相關結果在生涯召喚與倦怠有關之研究結果與 Chae 等人 (2017)、Hagmaier 等人 (2013)、Lian 等人 (2021)、Zhang 等人 (2020)、Zhao 等人 (2022) 的結果相同。Lemyre 等人 (2006) 的研究中指出，動機的變化是倦怠各構面中最可靠預測因素，以師資生為例，學習動機就影響著倦怠的表現，也就呼應興趣熱情與學習倦怠之相關。Duffy 等人 (2011) 之研究中，生涯召喚與學業滿意度呈現中度正相關，有生涯召喚感可能會幫助學生對自己的生涯決策更有信心。代表一個興趣熱情愈高的師資生，就更有可能會對於自己師培的課程表現更具備信心去應對，當個體具備足夠的正向資源與動機，學習倦怠感就更能因應。

以教職召喚的「利己主義」構面看學習倦怠各構面之相關情形，並未達顯著水準，代表利己主義與學習倦怠無相關。利己主義因素過往並不被視作從事教職的首要動機，在培育教師時，多希冀師資生擁有利他助人的精神和熱情。本研究結果顯示，教職召喚之「興趣熱情」與學習倦怠負相關，代表一位高興趣熱情之師資生在學習師資課程也會有較低的學習倦怠。但利己主義卻與學習倦怠無相關。在推論上，修習師培課程會接觸教育理論、試教等都更直接影響藝術大學學生對於從事教職興趣熱情的可能。有些師資生可能在接觸理論或上台教課才發現自己的不合適而產生倦怠，亦有師資生進而發覺喜愛從事教育而更投入。但利己主義此構面多是以現實考量如教師證、薪水、寒暑假等，意味著選擇教職考量的是未來的生活型態，與當下修習師資課程並無直接的反饋。且未來的生活型態是一個期望和目標，但對於師資生來說，未有進入社會的實際體驗前，這樣的期待也只是個預設，尚不足構成影響倦怠的因素。故利己主義與學習倦怠無關聯。

#### (二) 藝術大學師資生教職召喚之「興趣熱情」、「利己主義」與生涯希望感為正相關

以興趣熱情來看，對應到生涯召喚與生涯希望感之相關結果與 Bullough 與 Hall-Kenyon (2012) 相同。而 Jung 等人 (2015) 的研究裡也指出，工作希望感對於生涯召喚有顯著的影響。Zhang (2015) 研究中指出，召喚感應該會激發希

望感，因為擁有生涯召喚的人們會設立明確之生涯的目標並堅信可達成，並尋找更多成功的路徑以達到目標，這樣的信念成為了一個正向的循環，也呼應著興趣熱情與生涯希望感正相關之結果。

「利己主義」之於興趣熱情相關程度較低，但亦為正相關。在利己主義的題項詢問師資生對於擔任老師的意向皆是以未來生活型態選擇居多，例如擔任教師的工作較為穩定且擁有寒暑假，多為現實、物質條件考量，其實與生涯召喚中重視工作意義感與個人主觀動機的概念背道而馳。有趣的是，反應在學習倦怠與生涯希望感兩變項上，利己主義與學習倦怠並無顯著相關；但在生涯希望感上，對未來生活的現實條件因素仍然會對藝術大學師資生產生影響。可能推論上，利己主義關乎的是未來生活型態選擇；而生涯希望感也注重的是個體尋求一個生涯的「目標」。這意味著，一個高希望感之師資生如果將穩定工作、擁有寒暑假等當成生涯的目標，自然就會去回應此目標並努力。

郝翊（2022）的研究結果指出，音樂相關科系師資生在工作價值觀現況上較為重視組織安全與經濟取向。這意味著學生更關心工作是否能夠獲得合理報酬以及工作組織是否具備完善的制度以滿足安全感。蘇劍心（2003）的研究則發現，音樂班畢業生在生涯選擇上優先考慮的仍然是穩定的收入和未來的生活保障。這些研究結果顯示，藝術領域的工作相對於教師，工資、工時等條件更加不穩定，也回應本次研究的標題：「工作穩定重要嗎？」相對於其他科系的學生來說可能是基本不過的問題，但之於藝術大學師資生，利己主義的現實因素卻仍有一定的影響促使他們修習師培、從事教職，這一點不容忽視。

### （三）藝術大學師資生學習倦怠之「身心耗竭」、「表現降低」與「負向評價」與生涯希望感為負相關

學習倦怠與生涯希望感為負相關，代表學習倦怠愈低，生涯希望感愈高。以學習倦怠各構面相關程度高低依序為「負面評價」、「表現降低」與「身心耗竭」。負面評價為師資生對於師培課程的負向觀點，如不在意課程表現、缺乏正面感受、不願投入、關心課業程度等，這些負面評價可能更多地反映了師資生對師培課程的主觀評價以及投入程度。根據唐淑華（2010）的觀點，希望感具有緩衝之作用，即當學生的希望感較高時，在應對未來生涯壓力時，他們的主觀負面感受會較低。兩者皆在談論個體的主觀感受，故「負面評價」與生涯希望感的相關性最高可能來源於此。

不論是整體學習倦怠或是構面對應至生涯希望感之相關性，生涯希望感之「目標堅持」相關程度皆高於「目標路徑」。推測在「目標堅持」上其實是一種正向看待的心態，Snyder（1994）認為，希望較高的人若遇到障礙時，反而會正向的心情看待阻礙，並以更大的動力來實踐目標。Cresswell 與 Eklund（2005）的研究中，希望感與學習倦怠的相關上，動力思考比路徑思維相關性更高。推論上，「目標路徑」需要的是明確的生涯規劃、策略等認知能力，與學習倦怠的關

聯不如目標堅持來得更明顯。因此學習倦怠與目標堅持的相關程度較高。

## 二、藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠能有效預測生涯希望感

本研究發現藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠中「興趣熱情」、「利己主義」、「表現降低」與「負面評價」能有效預測生涯希望感之「目標堅持」；教職召喚之「興趣熱情」、「利己主義」與學習倦怠之「表現降低」可有效解釋生涯希望感之構面「目標路徑」。

### （一）「教職召喚」與「學習倦怠」兩者之間對生涯希望感的預測情形

本研究發現藝術大學師資生教職召喚、學習倦怠預測生涯希望感，教職召喚兩構面皆具備有效解釋變異量。而學習倦怠三構面則在生涯希望感上有不同的解釋。整體上而言，教職召喚擁有更多對於學習倦怠的解釋變異量。在推論和解釋上，學習倦怠關注的是當下求學期間的學習感受，藝術大學師資生在學習倦怠的歷程與表現是有所變化的。雖然也會影響生涯希望感，但可以找策略調節。而教職召喚與生涯希望感關注的皆為未來，學習倦怠在 Snyder (2002) 的希望理論模型中較像是壓力源 (stressor)，而教職召喚牽引的更像是理論模型中的目標 (goals)，個體遇到壓力源有正向、負向的反應。但如果理論模型最一開始的階段，在目標的選擇上若具備更高的價值，才得以啟動希望的理论模型。故在影響力上，教職召喚的解釋變異量比學習倦怠高。Zhang 等人 (2015) 的研究中，以中國大學生為研究對象，探究希望感是否為生涯召喚與生涯定向、生命意義與生活滿意度間具備中介效果。研究結果顯示，希望感顯著調節了生涯定向、生命意義和生活滿意度的關係。特別在生涯召喚透過希望感之中介作用在生涯定向這一部分，該研究認為與 Duffy 與 Dik (2013) 的研究是一致的，學生擁有越高的生涯召喚透過希望感便能夠更確定自己的生涯方向。

### （二）教職召喚之「興趣熱情」為預測生涯希望感解釋力最高之構面

總體而言，教職召喚與學習倦怠兩者來看待生涯希望感二構面，以解釋變異量來看，興趣熱情仍為主要最大影響力之因子。

本研究中的教職召喚之「興趣熱情」接近生涯召喚中對於工作的興趣與動機，探問的是師資生對於擔任老師的個人特質、喜好、意義感等。相關研究中，生涯召喚在與其他生涯正向相關的變項如工作滿意度、生涯自我效能等皆有正相關 (Duffy & Sedlacek, 2007; Duffy et al., 2012; Hirschi, 2011; Hirschi & Herrmann, 2012)。在生涯召喚與其他生涯變項的相關研究中，Dik 和 Duffy (2012) 在探討生涯靈性取向面向時認為，靈性取向高的個體對於生涯抉擇擁有更大的信心。Duffy 和 Sedlacek (2007) 研究指出生涯召喚與自我清晰度、工作選擇有顯著正

相關。Hall 和 Chandler (2005) 研究中指出，有生涯召喚感的人自我覺察的能力比一般人來得優異且較有能力與動力改變現狀。Duffy 等人 (2011) 研究中生涯承諾完全調節了生涯召喚與工作滿意度之關係。

對應到生涯希望感上，生涯希望感亦探究的是個體的對於生涯的正向動力或心理資源。「興趣熱情」例題如「很期待未來能成為一位教師」、「成為教師的念頭，在我心中越來越強烈」等都是生涯希望感中目標明確的念想展現，對於生涯希望感的理論模型正向循環機制更容易啟動。儘管學習倦怠與利己主義有不同程度之影響，但擔任老師的內在興趣動機為最高解釋變異量，代表一位藝術大學師資生如果要擔任教師，儘管考量的可能是未來生活的選擇，亦可能經歷學習倦怠，但縱多因素中，最大支持生涯希望感的來源仍然是自己是否真的想當一位教師。國內針對師資生有關研究中，丁凡芮 (2022) 的研究結果指出中等學校師資生靈性健康與生涯定向有正相關，靈性健康對於生涯定向有預測力。意指一個擁有靈性健康的師資生，其實對於生涯的決策和維持會趨於穩定且較不易放棄或改變。

### (三) 教職召喚之「利己主義」對生涯希望感兩構面皆有解釋力

利己主義對目標堅持與目標路徑皆有解釋力。過往，對於從事教師的價值判斷多偏向希冀師資生擁有對教育的熱情、興趣，並具有利他服務的精神。這也是生涯召喚理論中，若人對於職業領域擁有強烈的熱情，就會更投入工作並培養長期所需之能力 (Wrzesniewski, 2003)。然而，對於藝術大學之學生，陳嘉成與洪兆祥 (2020) 指出，面對藝術領域工作的現實挑戰，靠藝術本行維生並不容易，因此轉向擔任教師成為其中一個選擇。教師工作相對於藝術家更具有薪資穩定性和時間安排的優勢，這種利己主義的動機確實是吸引藝術大學學生的一個重要因素。這也反映出了利己主義對生涯希望感具有解釋力之因，儘管我們希望培養藝術大學師資生擔任教師，要以興趣熱情為主以維持生涯希望感，但利己主義的現實考量仍然不可忽視。

### (四) 學習倦怠之「表現降低」對生涯希望感兩構面皆有解釋力

「表現降低」對於目標堅持與目標路徑皆有解釋力，該構面多探問師資生們在師培課程中的課業表現。對於師資生來說，完成修課並考取教師證是短期目標，但如果他們的課業表現未達預期，就可能影響他們對目標的價值判斷。Snyder (2002) 中的希望理論認為的目標是有分短期與長期；簡單與困難。對於師資生來說，師培課業的表現算是短期且相對簡單的目標，且不論是師培課程或教檢，都需經歷紙筆測驗的形式。在修課期間若對於課業表現就無法有正向的回饋，也無法尋求更適切的學習策略，就更難尋找更好的解決路徑去回應生涯希望感中更長遠的「目標」，也就考取教師證或考上教甄擔任正式老師了，自然在目標堅持



上的動力也就難以維持。

### （五）學習倦怠之「負向評價」能有效解釋生涯希望感之「目標堅持」

在「目標堅持」的預測情形中，則多了一項「負面評價」。相較於目標路徑，目標堅持更多地關注個體在面對困難和挫折時，是否能以正向思考來看待負面經驗或挫折。Korner（1970）指出，擁有希望感的人對未來持有正向期望，也更容易產生正向情緒。負面評價通常是指師資生對自己在師培課程中的表現持負面評價，比如不重視、失去對師培課程的投入等。這樣的評價很難促成希望感的正向循環，並直接影響師資生對目標的價值感。Snyder（2002）在探討希望感時就指出，目標對個體來說必須具有一定的價值，個體才會持續有意識地思考生涯的進程，而對於高希望感的人來說，目標必須是明確可見的。Larsen 等人（2005）認為 Snyder 提出的希望理論，個體追求的是非常具體、單一的目標導向。對於師資生來說，生涯希望的最終目標就是成為教師，如果在師培課程階段都無法給予正向的價值肯定。那在目標上的確立就更難以清晰。

### （六）學習倦怠之「身心耗竭」對於生涯希望感兩構面皆無解釋力

「身心耗竭」對於目標路徑與目標堅持皆無解釋力。身心耗竭的題項中多探究師資生們在修課時是否出現身心狀況等生理、心理等負向反應，例如因為師培課程感到無法負荷等。在推論上，身心狀況的評價可能隨著時間而改變，例如課程壓力可能會隨著學期的安排而有所增加、減少，儘管力不從心但師資生可運用情緒調節策略去對應學業與休息時間的安排。Qin 等人（2022）研究中國廣西省的數學領域師資生探討其學業倦怠與壓力情形就發現，學生產生學習倦怠之因不是因為課業壓力過重或不喜歡課程，而是因為完美主義和過度的自我效能。以身心耗竭例題來看，如「師培課程負擔很重，讓我無暇他顧」，但倘若師資生感到負擔或力不從心，卻不一定代表在師培表現差，如果在課程表現良好，仍然可透過類似成就感的感受得到正向回饋。

## 結論與建議

### 一、結論

本研究發現藝術大學師資生之年級在教職召喚、學習倦怠與生涯希望感上無顯著差異，代表不同的年級對教職召喚、學習倦怠及生涯希望感無影響力。

相關部分，藝術大學師資生教職召喚之「興趣熱情」與學習倦怠呈現負相關；「利己主義」與學習倦怠無相關。教職召喚與生涯希望感為正相關；學習倦怠與

生涯希望感則為負相關。

在教職召喚、學習倦怠對生涯希望感的預測力中，教職召喚之「興趣熱情」、「利己主義」與學習倦怠之「表現降低」與「負面評價」能有效預測生涯希望感之「目標堅持」；教職召喚之「興趣熱情」、「利己主義」與學習倦怠之「表現降低」可有效解釋生涯希望感之構面「目標路徑」。代表藝術大學師資生如果擁有足夠的興趣熱情、利己主義可以增加生涯希望感；而也得適時覺察自己在學習倦怠中的表現降低與負向評價，以避免生涯希望感之下降。

## 二、建議

### （一）對藝術大學學生之建議

#### 1. 培養擔任教師之興趣熱情同時考量現實條件

本研究發現教職召喚中的興趣熱情構面對於學習倦怠和生涯希望感有顯著預測力。藝術大學師資生無論是擔任老師起心動念或修習師資培育課程的同時，慎思自身對於擔任教師的意義感或熱情，而不是騎驢找馬的心態，較有利於在未來生涯道路上確立方向。而對於尚未進入師資培育課程仍在觀望的藝術大學學生們，在藝術專業、教師與現實各種考量下，對於生涯的抉擇，也可透過師長、同儕們的討論或實務工作的體驗或參與，時而反思對於工作的選擇與取向，利己主義中之現實條件仍影響著生涯希望感不可忽視的因素。但對於工作的興趣、意義感仍然是提高生涯希望感並降低學習倦怠最大影響因子。

#### 2. 師資生應適時自我檢視

本研究發現在學習倦怠中，負面評價與表現降低對生涯希望感之預測力最為顯著。負面評價涉及師培生對於課程投入、關注度與正面感受等方面評價，師資生在修習師資培育課程期間，可以多關注自身對於師培課程的投入程度與心態感受，並定期檢視自己的修課狀態。若發覺自己在課程上關心或投入程度降低時，可以適時調整學習策略、尋求重要他人支持或運用輔導資源等方式調整，再從中找回對於擔任教師的興趣熱情層面，進而增加生涯希望感。

### （二）對學校與相關處室之建議

#### 1. 興趣熱情與利己主義並重的教職召喚

儘管藝術大學學生在自身專業的累積相較於一般大學生來得長，但藝術才能優異未必等同於生涯發展的優越，若無法調和生涯抉擇的現實與自我理想的堅持，

而僅依他人建議即選擇自身生涯，可能導致生涯適應的困難（陳勇祥、張昇鵬，2015）。故，對於藝術大學學生而言，未來生活方式的選擇是他們生涯規劃的一個重要參考因素，選擇擔任教師就是其中一個方向，也就是本研究以利己主義作為切入點去探討藝術大學學生選擇師資培育的原因之一。然而，同樣重要的是了解師資生自身從事教師工作的內在動機與熱情。除了接受教育專業課程的理論知識外，通過實際參與班級試教、參與教育營隊等實務體驗，可培養他們對於擔任教師的經驗與動力，增加對於教職召喚之興趣熱情培養或自我探索。在生涯上的輔導，適時提點師資生對於現實物質條件、薪資、生活型態等皆是需考量，有助於師資生更了解自己的特質並確立生涯方向。這些輔導策略可以及時幫助師資生提升對於擔任教師的動機，加深並確立生涯的目標價值，從而提高他們的生涯希望感。

## 2.關注師資生的負向表現與評價，進行輔導策略

對師資生們來說，師培課程的課業表現好壞與否、投入師培的評價、感受等都會影響教職召喚與生涯希望感。故對於在成就表現或參與程度較低之師資生，提供學習或生涯方面的輔導策略。在學習上可以給予教育專業課程或紙筆測驗之補強；心態方面，可以增加師資生不同的實務體驗。藝術大學的師資生可能並不擅長紙筆測驗的每個項目，且對於自身是否適合擔任教師的動力尚未確立。但在實務上如試教、教育營隊等，都是藝術大學師資生可運用自身優勢參與，並從中提到擔任教職的正向經驗、成就感與樂趣，增加對於擔任教職的希望感。

## 3.對於師資培育教育未來方向的建議

劉曉芬與陳清梅（2020）之研究中探討了在師資培育招生多元化的浪潮下，擔任教師並非是師資生未來生涯的唯一首選，當師資生對於從事教職的信念動搖時，他們是否嘗試探索將擔任老師視為一份職業，或者更應該視之為一種生涯召喚。這呼應了本研究教職召喚的興趣熱情為生涯希望感之最高解釋變異量。代表一位師資生擁有高度的興趣熱情，相對更能確立自己的生涯目標並抱持高希望感去回應生涯目標。呼應在師資培育課程中，除了專業的教育學科培訓外，也應關注師資生內在特質是否適合從事教職，並給予相對應的鼓勵與輔導，增強師資生對教育的認同感與熱情。

### （三）對後續研究之相關建議

#### 1.擴大研究對象

本研究聚焦於藝術大學之師資生，因研究者本身就讀該校並亦為師資生身份，

對於藝術專業科系學生之養成頗有同感與共鳴。而國內設置師資培育單位之藝術類科相關科系的學生們，亦可能面臨與藝術大學師資生相同的生涯情境，異同之部分值得進一步探討。此外，藝術大學中不同科系的生涯路徑可能亦不相同，表演、音樂領域情況可能存在差異，也值得進一步探究。

## 2.其他相關生涯概念之持續探究

Duffy 與 Sedlacek (2010) 助人工作者在生涯召喚感方面相對於其他職業有較高的水準。然而，關於教職召喚或以生涯召喚等靈性取向之生涯路線在師資生此群體之相關研究仍付之闕如，關於召喚與其他生涯變項之關聯，仍待更多研究進一步之探究。另外本研究以問卷調查法進行教職召喚、學習倦怠與生涯希望感之探討，藝術大學的學生在進入學校之前通常已經累積了十年以上的藝術專業經驗。然而，他們在生涯上面臨著許多抉擇，無論是成為藝術家還是藝術教師都會遇到各種生涯阻礙。對於這些學生來說，如何因應這些挑戰至關重要。藝術大學的學生可能需要考慮成為藝術家或教師的身份，這涉及到專業認同、生涯進路和生涯決策等方面的因素，都值得進一步探討，以了解更多藝術大學更甚藝術科系學生在面臨生涯上的可能影響之因。個別差異或更詳盡的心理成因等心路歷程轉換仍需要進一步釐清。

## 參考文獻

- 丁凡芮 (2022)。中等學校師資生靈性健康與生涯定向之研究 (未出版之碩士論文)。國立臺北科技大學。[Ding, F. R. (2022). *A Study on pre-service teachers' spiritual health and career anchor of secondary school* (Unpublished master's thesis). National Taipei University of Technology.]
- 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。https://doi.org/10.6251/BEP.20160905 [Wang, Y. C., & Wu, Q. L. (2017). Development and validation of a career calling scale for working adults in taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, (1),1-21.]
- 江學滢 (2021)。高中以下藝術才能美術班之生涯輔導需求及因應對策。台灣教育研究期刊, 2 (3), 47-57。[Chiang, S. Y. (2021). The need of career counseling for the visual art talent classes under high school. *Journal of Taiwan Education Studies*, 2(3), 47-57.]
- 李柏鋒 (2021 年, 10 月 05 日)。【賈伯斯逝世十週年】顛覆產品、行銷與企業管理的經營哲學。Inside 報導: https://www.inside.com.tw/feature/remembering-steve-jobs/25057-steve-jobs-philosophy [Lee, B. F. (2021, October, 05). [10<sup>th</sup> Anniversary of the death of Steve Jobs: A business philosophy that subverts

- products, marketing and business management. Inside.com. <https://www.inside.com.tw/feature/remembering-steve-jobs/25057-steve-jobs-philosophy>.]
- 唐淑華 (2010)。從希望感模式論學業挫折之調適與因應：正向心理學提供的「第三種選擇」。心理。[Tang, S. H. (2010). *On the adjustment and response to academic setbacks from the perspective of hope model: the "third option" provided by positive psychology*. Psychological.]
- 郝翊 (2023)。音樂相關科系師資生與非師資生工作價值觀、生涯阻礙與幸福感關係之研究—以雙北市為例(未出版之碩士論文)。國立臺灣藝術大學。[HAO, Y. (2023). *The study of the relationship among work values, career barriers and well-being of pre-service and non-pre-service teachers in music-related department—A case study for taipei and new taipei cities*. (Unpublished master's thesis). National Taiwan University of Arts.]
- 陳勇祥、張昇鵬 (2015) 二位藝術才能資賦優異成人回顧其生涯歷程與生涯抉擇之思考及論述。資優教育季刊, 135, 9-16。 <https://doi.org/10.6218/GEQ.2015.135.9-16> [Chen, Y. H., & Zhang, S. P. (2015). Two adults with artistic talent: Career development and career choices in retrospect. *Gifted Education*, 135, 009-016.]
- 陳嘉成、洪兆祥 (2020)。人無遠慮，必有近憂：藝術大學師培生與非師培生之生涯發展模式差異分析。教育與心理研究, 43 (4), 1-32。 <https://doi.org/10.3966/102498852020124304001> [Chen, C. C., & Hung, J. H. (2020). "Failing to Plan" is "Planning to Fail"? The differences of career expansion model between teacher program students and non-teacher program students at an arts university. *Journal of Education & Psychology*, 43(4), 1-32.]
- 陳嘉成、洪兆祥 (2023)。A Man Who Knows What He Wants—專業認同對師資生生涯決策效能、結果期待、學習倦怠與生涯希望感的調節效果。教育科學研究期刊, 68(1), 1-33。 [https://doi.org/10.6209/JORIES.202303\\_68\(1\).0001](https://doi.org/10.6209/JORIES.202303_68(1).0001) [Chen, C. C., & Hung, J. H. (2023). A man who knows what he wants - The moderation effects of professional identity on career self-efficacy, outcome expectation, learning burnout, and career hope in preservice teachers. *Journal of research in education sciences*, 68(1), 1-33.]
- 程雅妤 (2016)。黑暗中的曙光—希望理論。諮商與輔導, 369, 37-38+61。[Cheng, Y. Y (2016). Light in the darkness - hope theory. *Counseling & Guidance*, 369, 37-38+61.]
- 黃秀霜、陳惠萍、甘孟龍 (2014)。大學生生涯希望量表發展之研究。國立臺南大學教育研究學報, 48 (1), 23-44。 <https://doi.org/10.3966/199044282014044801002> [Huang, H. S., Chen, H. P. & Gan, M. L. (2014). Development of a career hope scale for university student.

- Journal of education studies*, 48(1),23-44.]
- 黃韞臻、林淑惠 (2011)。「大學生學習倦怠量表」之編製。*教育與心理研究*, 34 (4), 73-95。[Huang, Y. C., Lin, S. H.(2011). The development of academic burnout scale for college students. *Journal of Education & Psychology*, 34(4), 73-95.]
- 廖志德 (2017)。惟有 AI 方能超越 AI 藝術智能 滿足顧客期待的體驗與轉變。*能力雜誌*, 738, 94-101。[Liao, Z. D. (2017). Only AI can surpass AI. Artistic intelligence to meet the experience and transformation of customer expectations. *Learning & Development*, 738, 94-101.]
- 劉曉芬、陳清梅 (2020)。矢志為師－師資生靈性取向生涯召喚之探究。*師資培育與教師專業發展期刊*, 13 (1), 1-26。  
<https://doi.org/10.3966/207136492020041301001> [Liu, H. F., Chen, C. M.(2020). A study on the spiritually-oriented career calling of pre-service teachers. *Journal of Teacher Education and Professional Development*, 13(1), 1-26.]
- 蘇劍心 (2003)。音樂班畢業生教育歷程與生活適應之追蹤調查研究 (未出版之碩士論文)。國立臺灣師範大學。[Su, J. S. (2003). *The longiyudinal study on the Music Class graduates of the educational processes and current life adjustment situations*. (Unpublished master's thesis). National Taiwan Normal University.]
- Ames, C., & Ames, R. (1984). Systems of student and teacher motivation: Toward a qualitative definition. *Journal of educational psychology*, 76(4), 535.  
<https://doi.org/10.1037/0022-0663.76.4.535>
- Bullough Jr., R. V., & Hall-Kenyon, K. M. (2012). On teacher hope, sense of calling, and commitment to teaching. *Teacher Education Quarterly*, 7-27.
- Chae, S. J., Jeong, S. M., & Chung, Y. S. (2017). The mediating effect of calling on the relationship between medical school students' academic burnout and empathy. *Korean journal of medical education*, 29(3), 165-173. <https://doi.org/10.3946/kjme.2017.62>
- Collie, R. J., Granziera, H., & Martin, A. J. (2019). Teachers' motivational approach: Links with students' basic psychological need frustration, maladaptive engagement, and academic outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102872. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.07.002>
- Cresswell, S. L., & Eklund, R. C. (2005). Motivation and burnout in professional rugby players. *Research quarterly for exercise and sport*, 76(3), 370-376.  
<https://doi.org/10.1080/02701367.2005.10599309>
- 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.  
<https://doi.org/10.1177/0011000008316430>
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of*

- vocation can change your life at work*. Templeton Foundation Press.
- 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*, 20, 242 - 263. <https://doi.org/10.1177/106907271143441>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Douglass, R. P., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2016). Living a calling, nationality, and life satisfaction: A moderated, multiple mediator model. *Journal of Career Assessment*, 24(2), 253-269. <https://doi.org/10.1177/1069072715580324>
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 590-601. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>
- 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. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., & Dik, B. J. (2011). The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 74-80. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.001>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50-59. <https://doi.org/10.1037/a0026129>
- Duncan, A. R., & Hellman, C. M. (2020). The potential protective effect of hope on students' experience of perceived stress and burnout during medical school. *The Permanente Journal*, 24(5). <https://doi.org/10.7812/TPP/19.240>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gustafsson, H., Martinent, G., Isoard-Gautheur, S., Hassmén, P., & Guillet-Descas, E. (2018). Performance based self-esteem and athlete-identity in athlete burnout: A person-centered approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, 56-60.
- Gustafsson, H., Skoog, T., Podlog, L., Lundqvist, C., & Wagnsson, S. (2013). Hope and athlete burnout: Stress and affect as mediators. *Psychology of sport and exercise*,

- 14(5), 640-649. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.05.017>
- Hagmaier, T., Volmer, J., & Spurk, D. (2013). Calling and burnout: Integrating career research with occupational health psychology. *Psychology of burnout: New research*, 19-32.
- Hall, D., & Chandler, D. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hirschi, A. (2011). Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 60-73. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.11.002>
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1512. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9488-x>
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 309-321. <https://doi.org/10.1177/1069072711436158>
- Irving, L. M., Snyder, C. R., & Crowson Jr, J. J. (1998). Hope and the negotiation of cancer facts by college women. *Journal of Personality*, 66(2), 195-214. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00009>
- Jung, E. S., Ha, J. H., & Kim, J. S. (2015). Verification of the structural relationship model of calling to optimism, work hope and supportive parenting. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(1), 205-214. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.205>
- Korner, I. N. (1970). Hope as a method of coping. *Journal of consulting and clinical psychology*, 34(2), 134. <https://doi.org/10.1037/h0029004>
- Kotzé, M., & Kleynhans, R. (2013). Psychological resource capacities (hope, optimism and resilience) as predictors of burnout in first-year students at a higher education institution. *The International Journal of Learning in Higher Education*, 19(2), 31-50. <https://doi.org/10.18848/2327-7955/CGP/v19i02/58966>
- Larsen, D., Edey, W., & LeMay, L. M. (2005). Put hope to work: A commentary. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 515-517. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03614.x>
- Lemyre, P. N., Treasure, D. C., & Roberts, G. C. (2006). Influence of variability in motivation and affect on elite athlete burnout susceptibility. *Journal of sport and exercise psychology*, 28(1), 32-48. <https://doi.org/10.1123/jsep.28.1.32>
- Lian, L., Guo, S., Wang, Q., Hu, L., Yang, X., & Li, X. (2021). Calling, character strengths, career identity, and job burnout in young Chinese university teachers: A chain-mediating model. *Children and Youth Services Review*, 120, 105776.



- <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105776>
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and preventive psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- May, R. W., Bauer, K. N., & Fincham, F. D. (2015). School burnout: Diminished academic and cognitive performance. *Learning and Individual Differences*, 42, 126-131. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.07.015>
- Meier, S. T., & Schmeck, R. R. (1985). The burned-out college student: A descriptive profile. *Journal of College Student Personnel*, 26(1), 63-69.
- Passmore, S., Hemming, E., McIntosh, H. C., & Hellman, C. M. (2020). The relationship between hope, meaning in work, secondary traumatic stress, and burnout among child abuse pediatric clinicians. *The Permanente Journal*, 24, 19.087. <https://doi.org/10.7812/TPP/19.087>
- Pharris, A. B., Munoz, R. T., & Hellman, C. M. (2022). Hope and resilience as protective factors linked to lower burnout among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 136, 106424. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106424>
- Qin, L., Lu, J., Zhou, Y., Wijaya, T. T., Huang, Y., & Fauziddin, M. (2022). Reduction of academic burnout in preservice teachers: PLS-SEM approach. *Sustainability*, 14(20), 13416. <https://doi.org/10.3390/su142013416>
- Raedeke, T. D., & Smith, A. L. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23(4), 281-306. <https://doi.org/10.1123/jsep.23.4.281>
- Richardson, P. W., & Watt, H. M. (2014). Why people choose teaching as a career: An expectancy-value approach to understanding teacher motivation. In P. W. Richardson, S. A. Karabenick, & H. M. G. Watt (Eds.), *Teacher motivation* (pp. 3-19). Routledge.
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., & Nurmi, J. E. (2008). The role of educational track in adolescents' school burnout: A longitudinal study. *British Journal of Educational Psychology*, 78(4), 663-689. <https://doi.org/10.1348/000709908X281628>
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J. E. (2009). School burnout inventory (SBI) reliability and validity. *European journal of psychological*

- assessment*, 25(1), 48-57. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.25.1.48>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01)
- Snyder, C. R., LaPointe, A. B., Jeffrey Crowson, J., & Early, S. (1998). Preferences of high-and low-hope people for self-referential input. *Cognition & Emotion*, 12(6), 807-823. <https://doi.org/10.1080/026999398379448>
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 257-276). Oxford University
- Sylvia, R. D., & Hutchison, T. (1985). What makes Ms. Johnson teach? A study of teacher motivation. *Human Relations*, 38(9), 841-856. <https://doi.org/10.1177/001872678503800902>
- Valle, M. F., Huebner, E. S., & Suldo, S. M. (2006). An analysis of hope as a psychological strength. *Journal of School Psychology*, 44(5), 393-406. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.03.005>
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 296 - 308). Berret-Koehler.
- Yang, H. J. (2004). Factors affecting student burnout and academic achievement in multiple enrolment programs in Taiwan's technical-vocational colleges. *International Journal of Educational Development*, 24, 283-301. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2003.12.001>
- Zhang, C., Herrmann, A., Hirschi, A., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Assessing calling in Chinese college students: Development of a measure and its relation to hope. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 582-596. <https://doi.org/10.1177/1069072715595804>
- Zhang, S. E., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., ... & Sun, T. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research*, 20, 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-4996-y>

Zhao, X., Wu, K., Sun, B., & Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. *Frontiers in Psychology, 13*, 988467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467>

收稿日期：113 年 03 月 01 日  
一稿修訂日期：113 年 05 月 15 日  
接受刊登日期：113 年 05 月 25 日



# Is Steady Job Important? The Study of the Relationship among Teacher Calling, Learning Burnout and Career Hope of Preservice Teacher —A Study of one University of Arts

Meng-Fang Liu<sup>1</sup>、Chia-Cheng Chen<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Master, Graduate School of Art and Humanities Instruction, National Taiwan University of Art

<sup>2</sup>Profesor, Graduate School of Art and Humanities Instruction, National Taiwan University of Art

## Abstract

This study aims to study the relationship between teacher calling, learning burnout and career hope among students from the art university of northern Taiwan of Grades. The research method was questionnaire survey and 278 participants participated in this research. The research tools included: "Basic Personal Information", "Teacher Calling Scale", "Learning Burnout Scale" and "Career Hope Scale". The obtained data were analyzed by descriptive statistics, One-way ANOVA, Pearson Correlation, and Multiple regression analysis. The research results are as follows: There were no significant differences in teacher calling, learning burnout, and career hope among art university pre-service teachers of grades. Except for "Egoism" of teacher calling and learning burnout, all the variables have reached significant correlation levels; teacher calling had significant positive effect on career hope; Except for "Emotional and physical exhaustion", learning burnout had significant negative effect on career hope.

*Keywords:* art university, career hope, learning burnout, pre-service teachers, teacher calling