

南華大學企業管理學系管理科學碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER BUSINESS ADMINISTRATION
MASTER PROGRAM IN MANAGEMENT SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
NANHUA UNIVERSITY

講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究—以芳療
保健師為例

THE EFFECT OF TEACHING STYLE AND PROFESSIONAL COMPETENCE ON
THE EFFECTIVENESS OF TRAINING TRANSFER: AN EXAMPLE OF
AROMATHERAPIST

指導教授：郭東昇 博士

ADVISOR : TUNG-SHENG KUO, PH.D.

研究生：范宜鈞

GRADUATE STUDENT : YI-CHUN FAN

中 華 民 國 1 0 6 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系管理科學碩士班

碩 士 學 位 論 文

講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究
-以芳療保健師為例

研究生：范育鈞

經考試合格特此證明

口試委員：吳心印

袁玲芳

郭東昇

指導教授：郭東昇

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 106 年 6 月 21 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生范宜鈞君在本系修業二年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：范宜鈞君已修滿 36學分，其中必修科目：研究方法、管理科學、財務管理專題、策略管理專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：范宜鈞君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究：以芳療師保健師為例

(2)學術研討會：講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究：以芳療師保健師為例

本人認為范宜鈞君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究：以芳療師保健師為例

，以參加碩士論文口試。

指導教授：李東昇 簽章

中華民國 106 年 5 月 26 日

誌謝

時間走到這裡不長不短，歡樂大過於熬夜寫論文的痛苦，除了感謝之外就要道別了！在求學過程中有幸能認識許多朋友，學習各領域的事物與知識，使我能多方面嘗試與接觸，讓我的人生豐富而多采。

這段日子最感謝恩師郭東昇博士，讓我無論是學習上或思考上，能看到與以往接觸不同的層面，尤其是郭老師的教學風格與氣度上，更帶給我在工作職場中有更多啟發與指引，讓我擁有更寬廣的視野，來面對未來的挑戰。我由衷的感謝在他耐心的包容與細心的指導下，才能讓我的論文順利完成。

另外要感謝口試委員藍俊雄教授、袁淑芳教授特地撥冗於論文口試時給予指正與建議，使本論文能夠更加完善，同時也給我許多啟發，也感謝老師們對學生論文的肯定，學生於此衷心感謝。也要感謝傾囊相授的教授們～褚麗絹、黃國忠、紀信光、袁淑芳、范惟翔、涂瑞德、陳券彪，尤其是袁老師細心又有耐心的教導笨拙的我，還有常常被我盧，被我煩的黃老師一直不厭其煩的教導與講解，還有我的心靈導師若語教我很多人生道理，常講笑話給我聽讓我每天都很歡樂，研究生的旅途中感謝有孟珍、琬蓁，淑端，阿芬姐，瑄涵，碧月姐，麗美，姿宜，燁婷，阿麥，家蓁、玉桂等等還有好多同學一路相伴，還有明德跟姿穎的幫忙，更感謝學妹靜美的幫忙才能讓我的論文順利完成，還有感謝我的家人一路的支持我讓我沒有後顧之憂的讀書。再次對所有教導過我、幫助過我的人，致上最誠摯的謝意。

范宜鈞 謹誌于

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

中華民國 106 年 6 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

105 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：講師的教學風格與專業力對訓練移轉成效之關係研究－以芳療保健師為例

研究生：范宜鈞

指導教授：郭東昇 博士

論文摘要內容：

在芳療保健師的在職進修市場中，講師的表現影響學員的選擇，例如其專業能力，可能影響學員未來是否再參加在職訓練課程。因此，瞭解講師的專業能力與教學風格等相關問題，為辦理在職訓練課程的重要課題。本研究在探討芳療進修市場中，講師教學風格、專業能力與訓練移轉成效之關係，並探究芳療保健師學習動機所扮演的角色。研究以台灣北中南芳療保健師及學員為研究對象，採用便利抽樣方法進行問卷調查，共計回收有效問卷 204 份，問卷回收率 100%。回收之問卷以 t 檢定、單因子變異數分析及迴歸分析等統計方法進行分析。

研究結果顯示，在差異性分析方面，不同的進修費用、進修場所、負擔家計與否，在訓練移轉成效上均有顯著差異；而不同的進修頻率，則對教學風格的看法有顯著差異；另外，不同性別、年齡、婚姻狀況、學歷、工作職級及平均收入之芳療保健師，對各變項之看法一致，均無顯著差異。在迴歸分析方面，講師之教學風格與專業能力對學習動機有顯著正向之影響；而講師之訓練移轉成效對學習動機亦有顯著正向影響。

關鍵詞：芳香療法、職業訓練、教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機

Title of Thesis: The Effect of Teaching Style and Professional Competence on the Effectiveness of Training Transfer: an Example of Aromatherapist

Department : Master Program in Management Sciences, Department of Business Administration, Nanhua University

Graduate Date : June 2017

Degree Conferred : M.B.A.

Name of Student : Yi-Chun Fan

Advisor : Tung-Sheng Kuo, Ph.D.

Abstract

In the on-job training market for aromatherapy health instructor, the performance of the lecturer affects the student's choice. Such as their professional competence may affect whether the participant will attend the on-the-job training course in the future. Hence, we need to understand the professional ability and teaching style of the lecturer in order to handle the key issues of vocational training courses. The aim of this study was to study the relationship between instructor's teaching style, professional ability and effect of transfer training in the aromatherapy market and the role of aromatherapy health instructor in learning cultivation. The study focuses on aromatherapy health instructors and students in Taiwan by using convenience sampling. A total of 204 questionnaires were collected, with the questionnaire return rate of 100%. The questionnaires were then analyzed using Independent-Sample T test, one-way analysis of variance, regression analysis etc.

Research shows that, in terms of variance analysis, the differences in training costs, training place and burden of family costs lead to difference in transfer training. Furthermore, the difference in learning frequency affects the view on learning style. Aromatherapy health instructor of different gender, age, marital status, education, job rank and average income are consistent with the

views on each variable, there was no significant difference. In terms of regression analysis, the instructor's teaching style and professional ability have a significant positive effect on learning motivation. Likewise, the effectiveness of the training of instructors also has a significant positive impact on learning motivation.

Keywords: Aromatherapy, Job Training Course, Style of the Lecturer, Professional Ability, Effect of Transfer Training , 95



目錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	ii
目錄.....	iv
表目錄.....	vi
圖目錄.....	vii
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	3
1.3 研究範圍與對象.....	3
1.4 研究流程.....	4
第二章 文獻探討.....	6
2.1 芳香療法概述.....	6
2.2 職業訓練的文獻定義.....	10
2.3 教學風格文獻定義.....	12
2.4 專業能力的文獻定義.....	15
2.5 訓練移轉成效文獻定義.....	18
2.6 學習動機文獻定義.....	21
第三章 研究方法.....	24
3.1 研究架構.....	24
3.2 各變項之間的關係與研究假設.....	25
3.3 研究變數之操作型定義.....	25
3.4 研究對象與抽樣方法.....	29
3.5 資料分析方法.....	32

第四章 研究結果與分析.....	34
4.1 信度分析與效度分析.....	34
4.2 人口統計變項之描述性統計.....	35
4.3 芳療保健師對教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習 動機之敘述性統計.....	40
4.4 差異性分析.....	44
4.5 迴歸分析.....	58
4.6 路徑分析.....	60
第五章 結論與管理意涵.....	62
5.1 結論.....	62
5.2 管理意涵.....	66
5.3 總結.....	69
參考文獻.....	70
一、中文部分.....	70
二、英文部分.....	77
附錄一：量化問卷.....	81

表目錄

表 3.1 各構面操作型定義彙整表.....	28
表 4.1 各變項信度分析彙整表.....	34
表 4.2 樣本敘述性統計分析表（樣本數：204）.....	38
表 4.3 各變項之敘述性統計分析.....	42
表 4.4 不同性別的芳療保健師對各變項的 T 檢定.....	45
表 4.5 不同婚姻狀況之芳療保健師對各變項的 T 檢定.....	46
表 4.6 是否負擔家計狀況不同之芳療保健師對各變項的 T 檢定.....	47
表 4.7 不同年齡之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	48
表 4.8 不同學歷狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	50
表 4.9 不同工作職級狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	51
表 4.10 不同均收入之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	53
表 4.11 不同的進修頻度狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	54
表 4.12 不同的進修頻費用之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	55
表 4.13 不同的進修場所狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析.....	57
表 4.14 各變項迴歸分析彙整表.....	60
表 4.15 教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機路徑分析.....	61
表 5.1 本研究之假設驗證結果.....	64
表 5.2 研究假設分析結果彙整表.....	65

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖	5
圖 3.1 研究架構圖	24
圖 4.1 路徑分析圖	61



第一章 緒論

本研究主要以芳療保健師實施調查，講師的教學風格與專業能力及訓練移轉成效對學習動機之關係研究。本章內容部分共分四節，第一節為研究背景與動機，說明目前國內芳療產業之技術講師所面臨的狀況與芳療保健師在選擇職業訓練課程時會考量的因素；第二節為研究目的，說明本研究主要目的有哪些；第三節為研究範圍與對象；第四節為研究流程。

1.1 研究背景與動機

當芳療保健師在決定上職業訓練課程的同時，選擇哪個單位上課？想要上哪位講師開立的課程？這位講師的教學風格和專業能力是我喜歡的嗎？都是評估很重要的一環！有鑑於近年來國內少子化的狀況日趨嚴重，學生數量銳減且年輕人欲從事技術性芳療保健師工作也日漸萎縮中，所以從事技術教學講師工作者競爭力也變大也將面臨失業或工作量銳減這樣的困境，過去的研究中大多以學習者特質、學習動機、學習滿意度為主軸，但世代的變遷「粥少僧多」的情形下，講師數量多過於學生的數量，當學習環境與教學環境均改變時，身為技術教學講師想要衝破困境闖出一片天，其教學風格與專業能力就顯得非常重要更有可能影響芳療保健師在職進修時選擇課程的重要指標，講師及學員皆是學習過程中重要的成員，然而現有芳療教育機構所推出的職業訓練課程能否滿足學員進修的需求以及講師的專業能力及教風格和過往學員們的訓練移轉成效是否會影響學員本身的學習動機。

國內芳療學員除了在大專院校專業學程裡學習外還有職業工會訓練所或一般保養品進口商提供的教育訓練，此外也包括私人芳療教學機構等學習專業技能、專業知識、專業態度及店務管理。影響芳療保健師選擇職業訓練課的動機除了評估講師的教學風格與專業能力同時技能訓練移轉成效的好壞也是評估的重點，學習動機除了探究學員本身的學習需求、學習態度、學習滿意度之外，同時職業教育講師的教學風格及專業能力的展現、學員們的學習行為及課後訓練移轉成效等也必須做相關研究才能進一步了解現有教育機構所推出的推廣教育課程是否能滿足芳療保健師進修的需求及專業能力的提昇以利芳療保健師在競爭激烈的市場上佔有一席之地，不被潮流淘汰並且創造出「教」與「學」雙贏的局面。更希望透過相關研究讓年輕學子們，更了解芳療產業的概況進而讓更多的生力軍投入芳療產業並發揮學校所學之技能，在教與學的過程中講師的講師的教學風格與專業能力是否會影響芳療保健師在選擇職業訓練課程的因素為研究動機。

職業訓練中心所推出的芳療訓練課程一直被芳療保健師視為專業技能升級的重要指標。而參加職業訓練的芳療保健師其個人背景、動機、訴求各有不同，進而衍生出其不同需求，國內芳香療法市場的趨勢已進入專業人力服務的時期，人員技術、專業知識的素養、服務管理的品質皆屬服務的範疇所以職業教育機構提供的職業訓練程規劃就很重要也是本研究欲探講師的教學風格及專業能力與訓練移轉成效之影響為研究動機。

1.2 研究目的

本研究目的在探討講師的教學風格、專業能力與訓練移轉成效是否會影響芳療保健師在選擇職業訓練課程的動機之相關研究，欲達到的具體目的如下：

- 一. 探討芳療講師的教學風格對學員的學習動機是否具有正向影響。
- 二. 探討芳療講師的專業能力對學員的學習動機是否具有正向影響。
- 三. 探討芳療保健師的訓練移轉成效對學習動機是否具有正向影響。
- 四. 探討講師的教學風格對訓練移轉成效是否具有正向影響。
- 五. 探討講師的專業能力對講師本身的教學風格是否具有正向影響。
- 六. 研究結果與建議可提供芳療講師的職涯規劃及芳療保健師在選擇職業訓練課程之參考。

1.3 研究範圍與對象

本研究依據研究動機確立研究目的後，進行文獻分析與探討，並根據文獻所得資料，建立本研究之架構及提出研究假設，本研究使用到 SPSS 18.0 系統之統計方法分析如下：信度分析、效度分析、敘述性統計分析、t 檢定、單因子變異數分析、迴歸分析與路徑分析方法針對芳療保健師，依照本研究構面「教學風格」、「專業能力」、「訓練移轉成效」與「學習動機」進行問卷設計，以台灣北、中、南區 204 位芳療保健從業人員為研究對象，並採用便利抽樣法的方式進行問卷調查，共發放問卷份 204 份，有效問卷 204 份，問卷回收率 100%。將所得問卷資料進行統計分析，並依數據結果來驗證研究假設，最後提出結論與建議。

1.4 研究流程

本文研究流程如圖 1.1 所示，按下列流程進行研究：

- (1) 緒論：瞭解現今芳療保健師在選擇職業訓練課程的現況，分析衍生出的問題；研究背景與動機、研究目的、研究範圍與對象跟流程四個部分，使整個研究能順利進行。先從問題著手陳述，藉由相關文獻發現改善的方法，確定出研究目的，最後依照問題陳述與研究目建立出本研究流程。
- (2) 相關文獻探討：整理出芳療保健師選擇職業訓練課程上課會考量講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機的相關文獻，可得知過去研究之方向與結果。蒐集與研究主題相關之文獻、理論及研究資料提供本研究各構面分析。
- (3) 研究問卷調查：問卷前測與問項修改，利用問卷調查獲得相關資料。
- (4) 研究結果分析與討論：運用適當的統計方法，將回收的問卷進行資料整理與分析結果加以描述、解釋與分析，並以重要度分析研究期望能夠提供給芳療講師及芳療保健師未來做參考。
- (5) 結論與建議：將本研究討論結果所得到的結論，擬具相關建議事項以供學術及實務參考。

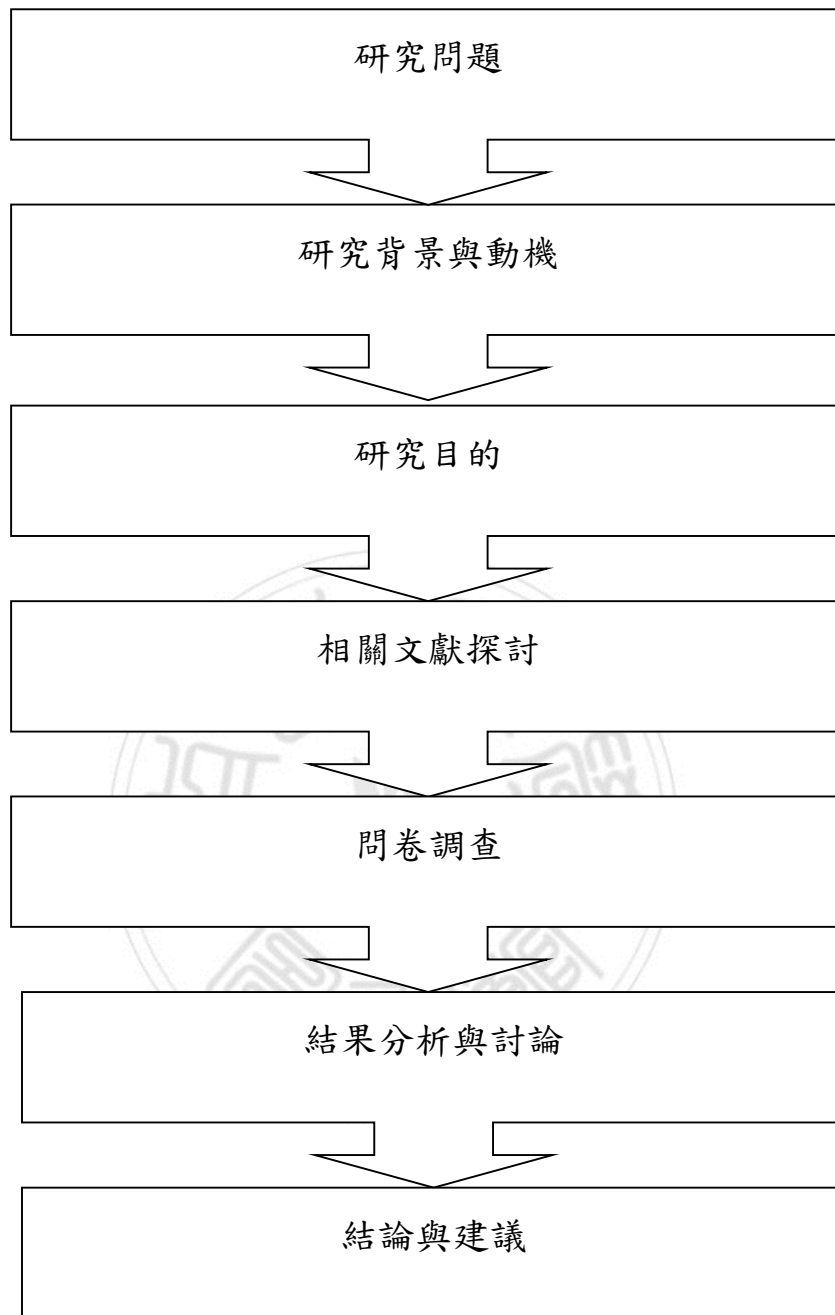


圖 1.1 研究流程圖

資料來源：本研究整理

第二章 文獻探討

本章區分為六個章節，分別就第一節探討芳香療法相關文獻，第二節探討職業訓練相關文獻，第三節探討教學風格相關文獻，第四節探討專業能力相關文獻，第五節探討訓練移轉成效相關文獻，第六節探討學習動機相關文獻等構面之定義及理論進行說明，希望藉由各學者理論及實証研究發現為基礎，據以發展成此研究之研究架構。

2.1 芳香療法概述

芳香療法是屬於藥草治療方法，在近代醫學中又稱為新的整合醫學輔助療法，在先進國家更稱為另類療法，也是民眾促進健康的選擇之一，在早期人類用藥草的歷史中，處處可見精油隱身在藥油膏或酞劑中剛發揮藥效，治癒大眾各種症狀問題，芳香療法的歷史源自於人類使用藥草開始，因為芳香療法中所使用的精油提煉於各種不同屬性之藥草(溫佑君，民 92)。

2.1.1 芳香療法的文獻定義

鄭百雅譯(民 104)芳香療法這個名字來自拉丁文 Aromatherpy，是將代表 Aroma「香味」與代表 Therapy「治療」的意思再結合而成的詞彙，其基本概念就是使用天然植物的芳香精油，利用「芳香」蘊含的力量，激勵人類自然的治癒能力，維持身、心、靈方面的健康。芳香療法指的是利用香草植物、花果等萃取出精油經過調和後按摩身體；另外運用香氣來增加健康與愉悅的幸福。蔡東湖、陳介甫(民 86)、Matthews, C. A. (1997)這些學者們也將芳香療法解釋為「自然界中的植物精油其芳香分子會經由鼻黏膜的吸收來解除或改善支氣管不舒服的狀況來進而緩和咳嗽也可以藉由按摩經皮吸收放鬆肌肉層的僵硬，緩解情緒緊繃，放鬆身心等等」，在居家

保養或專業人士使用許多的方法來達到芳香治療的目的，如吸入法、泡浴、居家室內薰香或按摩等方法。杜建民（民 91）認為藉由香草植物的芳香特性通過嗅覺器官或皮膚吸收而起到預防、治療疾病作用。而卓芷聿（民 95）更認為芳香療法是指將不同芳香植物的天然療癒效果藉由專業技術透過不同按摩手法及適當的精油配方來做身心照護或預防疾病的產生。

2.1.2 芳香療法之相關文獻

從事芳香治療師職業者在歐美國家普遍是具有一定社會地位的，但是在台灣從事芳療職業者可能只會被稱作一般的美容師、按摩師或足體師傅，也一直被認定只是一種在勞力和時間上付出的勞務工作者，並不能為人們帶來相對性的專業回饋。雖然芳香療法可以很簡單的應用在生活中也隨處可見，但也是專業性很強的領域。

所以一位芳香治療師的專業認知能力，是由知識、技巧和能力組成，並且要懂得在任何的症狀下要有策略性的應用，即是在處理或輔導個案時，必須能夠調整自我行為的技巧。這樣才算是一位專業人士，才有資格與能力提供正確的，幫助身心靈平衡的芳療照護。在比較成熟的歐美國家，一位芳香治療師的培訓，是一套嚴謹的理論學習與實務訓練的過程，和一定時程的被督導。成就了高素質的專業力與職業力，而能提供專精深入的服務，才為他們帶來了高的社會地位與豐厚的收入（卓芷聿，民 95）。

鄭百雅譯（民 104）根據國際 ISPA 協會（International SPA Association）的統計，近幾年全球芳療 SPA 產業呈現出驚人的快速成長，每年有高達 20% 至 30% 的成長率。對於休閒保健產業裡，運用芳療 SPA 於保養上的全球人口已達數億，尤其是歐洲國家每年芳療 SPA 的使用人次已超過 2,000 萬人次以上，其發展率連續數年都達最高（黃靖媛，民 100）。在英國芳療被發揚光大，英國大約有 90 多所芳香療法學校、60 本芳香療法專業書籍、5,000

名以上開業或從事芳療工作的芳療師，5%的醫師認為芳香療法應列入國民健保的範圍，一般醫師認為芳香療法對失眠、焦慮及與壓力有關問題療效佳。卓芷聿（民 95）近十幾年相關領域的專家學者皆致力於芳香療法的學術與臨床實症的研究，更證實精油不只是有怡人香氣的安慰劑效果，而是透過其獨特的化學芳香分子在人體生理機轉下進行全面性療癒。

陳育歆（民 103）芳香療法的運用及精油的品項的認定，日漸有制度化分類及精油品質的鑑定來確保芳療精油是自然、安全、無稀釋，而這類精油，才可稱作芳療精油。國內芳香療法在分類上主要分成兩個體系，英系芳療和德系芳療，英系芳療大部份以美容療效生活運用為主，在精油使用的概念上以濃度比較低，以香味為主。德系芳療以溫佑君老師領軍以情緒療癒為主軸，而法系芳療多為化學家、醫生等在使用，精油的使用濃度很高，以醫療效用為主，目前世界上主流的芳療體系還是較偏向英系芳療（許淳淳，民 95）。

台灣初期引進芳香療法時，主要的推廣方式都以嗅吸，室內芳香、泡澡、按摩及創造家庭芬芳氣味為主。近期國內外的專業研究報告及相關芳療從業人員及學者們推廣，將芳香療法藉由嗅吸、沐浴、按摩等方式運用於安寧療護，改善病患生理不適及紓解心理壓力等問題，更運用不同的技術來達到身、心、靈的平衡，也是目前最受歡迎之輔助治療之一（曾月霞，民 95）。

台灣的芳香療法其發展路徑是透過行銷方式，形成另一種新概念式休閒保健文化，我國大約在 95 年將芳香療法正式納入重點發展的產業後，芳香療法產業已為國內市場帶來極大的商機。目前台灣的芳香療法休閒保健產業其產值已超過 250 億台幣，每年以 25% 以上的速度成長（張力文，民 97）。

翁延碩、蔡進發（民 94）在台灣，芳香療法的產品早就充滿在日常生活當中，舉凡我們每日用保養品、洗髮精、泡澡用品、面紙、蠟燭、居家情節用品等，其實它本身並不具有創新的特質，但因為「療法」抽象概念的置入，而使得這些平凡的商品重新被認識。香氣的使用，是為了舒緩壓力、平衡情緒，更有許多芳療業者推出能夠激發創意、幫助冥想、振奮精神等功效的香氣。台灣芳香治療師證照制度目前才剛起步，但本土自行建立的芳療師制度尚未明朗，所以引進國外專業協會課程，藉由考取芳療師證照為，確認芳療師的資格，目前有不少芳療師培訓及國際芳療師證照取得之學院，如原流學堂、思博教育訓練中心、黛田國際枋寮學院、肯園香氣私塾等等，除證照取得並同時推廣芳香療法的教育（張淑敏，民 94）。國外數種大型協會較為熟知如英國約有 The International Federation of Aromatherapists（IFA）、International Society of Professional Aromatherapists（ISPA）、National Association for Holistic Aromatherapists（NAHA）等，目前皆有相關機構在台灣進行教育認證，澳洲亦有 ICIM 澳洲綜合療法醫學協會系統引進台灣，課程包括芳香療法的歷史，如何使用精油、調油、使用禁忌、能量芳香療法等等，而德系芳療亦有德芳亞太研究發展協會設立，培育其系統內之芳療師（吳淑玲，民 91）。

綜合以上的論述，國內業者所開立芳療師培訓課程的狀況，課程大致分為專業香草植物學、人體生理解剖學、個案實作與不同調配及運用報告、芳香按摩技術等等。企業對證照需求也日漸重視，因應社會變遷制定檢定的規範，適時的與教育界、企業界、訓練界及主管機關討論相關去範疇，來配合產業結構的變化，使技能檢定職類與內涵更符合企業的需求與期待。王惠欣（民 102）在國內其芳療市場是極具發展潛力的新興產業，唯有透過產學合作積極培育人才，才能即時反應社會變遷與產業結構，以利促進產

業品質的進步及普及化。

2.2 職業訓練的文獻定義

林瑞鑫（民 97）職業訓練其意涵解釋針對還沒有就業的國民所實施的職前訓練及對已在職場上工作之國民所實施的在職訓練；實行方式，分為專業培養訓練、技術生訓練、進修訓練、轉業輔導訓練及殘障者職業訓練。戴曉霞（民 89）職業訓練係指為開發及提高求職者或受僱用者職業上所必需的能力而設計施作的訓練。

林瑞鑫（民 97）指出職業訓練的意涵泛指一切培養或增進專業技藝的職業能力所做的各種訓練活動。目前的職業訓練制度中，主要的方向是以規劃與執行措施為中央政府決定，由勞委會、職訓局、及職訓局所屬 6 個職業訓練中心（北、中、南區職業訓練中心、泰山職業訓練中心、桃園職業訓練中心、台南職業訓練中心、）負責規劃與執行，規範公共職業訓練相關業務的主要法源來自「職業訓練法」；其立法目的為實施職業訓練，以培養國家建設技術人力，提高工作效能，促進國民就業能力及職場競爭力。職業訓練的實施，分別為訓練養成、技術人員訓練、進修訓練及轉業訓練

蘇億珊（民 95）職業訓練之目標是在培育各行業技師以配合經濟之發展並且平衡升學與就業的發展，為青年開拓不同的專業與技能，更提高專業技術水準、改善產品品質，以加強國際市場競爭能力，協助失學青年獲得一技之長，提高就業能力，改善社會問題，促進就業市場人力供需，來達到充分就業。林瑞鑫（民 97）指出人力資源發展中之職業指導及職業訓練建議書，已將舊的定義予以修正，使職業訓練包括各種經濟階層，各種活動及各種技術與責任層面。一般的職業訓練泛指教育範疇以外，對準備就業或已就業者所開辦的職業準備、技能專精和轉業訓練。

2.2.1 職業訓練相關文獻

洪國棟（民 96）職業教育訓練所提供教育訓練課程，基本概念上要能夠兼顧員工個人發展和企業需求的平衡發展，勞資雙方需要達到某一程度的共識、共同規劃與互相信任的精神與實際行動。張會軍（民 89）除了體認到高技能與競爭力的關係外，勞資雙方對於教育訓練所抱持的態度也有著顯著的改變。職業訓練的管理觀念除了強調人的價值更要與企業的目的來相互補強。

職業訓練提供轉業、專精、進修、升遷、在訓等訓練，培育了企業界所需的人才與人力；對青年而言，職業訓練是升學以外，謀生就業及開創自己前程的根本基礎。職是之故，政府多年來除了加強人力運用外更將職業訓練列為改善勞動力素質與績效列為重要發展策略之一。

林敏慧和柯平順（民 95）職業訓練為對未就業的國民實施之職前訓練及對已就業國民所實施之在職訓練。林和姻（民 92）指出提供適當的訓練，增進其專業技能與知識，以能符合就業市場需求為主之專業訓練。

林宏熾（民 88）職業教育與職業訓練都是為從事人力培養教育之工作。以職業教育為出發點，專業技能的教育著重於中、長期專業之培育，並以職業準備為主，教育內涵較為廣泛，同時也強調教育的本質，因此注重學生未來發展潛力之培育。而職業訓練則著重在中、短期而又非常迫切需求的專業技術之培養訓練，並且以立即可以就業為主要目標（Stasz, C, 2001）。林瑞鑫（民 97）職業訓練較為專精，注重學用現場工作技能之訓練及培養職業道德或轉業者或失業者的訓練更需強而有力的職業輔導。

綜合以上論述，目前職業訓練課程已經讓許多人所知曉，其課程活動也推廣的相當成熟，合宜的訓練制度及完善規劃並且大力推廣，都已經成為政府在社會建設與人力發展政策中的重要施政之一。林瑞鑫（民 97）職

業訓練的目的是在讓接受訓練的人員，在經過適度專業技能訓練之後能立即勝任所交付的工作，也為了培育能夠去執行某種工作或某一層級所需的特殊技能，它是有其特定的意義與範圍。徐禮睿（民 100）職業技能為本位的芳療保健師要在芳療 SPA 產業裡展現自我能力就必須不斷成長與學習才能真正在工作環境中應付各種不同的客群要求，也可以自我提升。

2.3 教學風格文獻定義

教學風格從歷史演進來看，初期主要放在學生對教師的感知研究上。中期則著重在觀察教師教學行為上及相似的行為個性，教學風格此時期逐漸受到了重視，到近期真正有系統的進入整體研究是在 1960 年代，研究者專注在辨認有效的教學行為，也開始研擬研適合的量表來檢驗教師的行為（Silvernail, 1986）。由上述可了解，教學風格的研究起步非常的早更有可能超過研究學習風格的時間，進一步得知不同的教師教學行為將會對訓練移轉成效產生影響，所以我們有必要對教師的教學方法、態度作一系統的調查。

許淑華（民 91）認為教學行為主要對象為人，與人有關進而發展出的事務往往會受到每個人不同的特質影響，所以教師的教學風格跟學員的特質是密不可分的相關。每位教師的教學都有各自不同的作法，其特有的表現方式或風格，就稱之為教學風格。

許淑華（民 91）風格簡單來說其意義個人的作風或行為的表現方式，它不會隨時間、場合、目標或內容而變化；是在認知情意、和生理方面相當穩定的一些特徵；也是最自然、最有利、最方便的方法或條件等等。郭重吉（民 76）認為風格應用於其他事情，也可用來說明個人在某種事情所偏好的作風，是個人所表現較為穩定的行為特質。

Ornstein (1990) 影響講師的教學品質除了外來因素會之外，其中也包含講師本身的性格、教學時的態度、所擁有的專業能力及平常的教學方法、評量方式以及是否瞭解學生的學習需求等都會。葉佳文 (民 96) 認為教學風格中也包含講師的教學效能的展現是友善的、民主的、有創造力的、有朝氣的更富想像力的，有概念的、理性的、能夠解決並探討問題的。Fischer and Fischer (1979) 教學風格的概念認為教學風格乃是指可確認方向的教室行為，是教師在面對學生時所採用的一種普遍的教導方式。它是由教師的主觀行為及傳授訊息技巧所構成。Dunn and Dunn (1979) 也指出，教學風格是由教師對教學方案、教學方法、教學資源、與教學對象的態度所構成。

2.3.1 教學風格之相關定義

簡紅珠 (民 81) 指出教學風格是教學活動的特色，是講師的教育思想、個性特點、教育技巧在教育過程中獨特的、和諧的結合和經常性的表現。教學風格的形成是一個教師在教學藝術上趨於成熟的指標。教學風格類型從一個觀點出發發展出各種不同的教學類型，理智型的講師在講課時能深入淺出，條理清楚，層層剖析，論佐證嚴密，用思維的邏輯力量吸引學生的注意力，可以用理智來控制課堂教學過程。自然型的講師講課親切自然，沒有矯揉造作，不會刻意渲染，整個氣氛是平等、協作、和諧的，讓學生默默的雙向交流在思考中獲得知識。葉佳文 (民 96) 也認為情感型的講師講課時情緒高亢飽滿，將任何學術都熱愛和追求更將它們融入於對學生的關愛和期望中，學生在這樣的引導下，所獲得的絕對不只是知識訓練價值更包含品格、情感的熏陶價值。羅寶鳳、張德勝 (民 101) 幽默型的講師講課生動機智談諧，妙語連珠，給學生開啟智慧之門，讓學生樂於學習，在輕鬆愉快中獲得心智的訓練，學生學習積極性和主體積極意識將得到充分發揮。蔡宛蓁 (民 100) 技巧型這類的講師專精於教學的技巧，各種教學方法技巧都

可適度運用，教學深淺度也恰到好處，針對學生實際，充分體現出教師對學生的透徹了解，對教學方法的合理運用和對教材知識重、難點的準確把握，這是很高境界且又有效率的教學風格。

Treffinger (2003)、高宜薇 (民 102)，把講師的教學風格分成了教師主導型；小組引導型部分學生擔任教師的角色，教師在此所扮演的角色為提供者、討論者，契約學習型；教師在教學過程扮演諮詢者的角色，讓學生在自己的學習目標有高的決定權，並與老師討論取得協調；探索學習型，由學生自己決定學習的方式、目標、主題內容及評量方式，學生對學習自我負責，教師則扮演學習的支持及解惑的角色。李俊儀 (民 92) 認為教學風格是教師在不同情境、不同時間進行教學時，呈現較為一致的教學行為。劉宗明 (民 95) 教學風格是指具有專業素養的教師在教學上的表現方式或風格。

綜合以上論述面對不同學習型態的學生，教師要如何調整其領導型態及教學模式，更能展現學生的學習成效。簡紅珠 (民 81) 指出教學的同時更是一種有意圖的活動，亦即是為了實現教育的目的，教師指導學生的複雜活動。「教與學」的雙向及複雜的教學歷程。洪有順 (民 93) 認為教師的知識包含了系統式的策略指示依專業程度與難易程度將知識形式或符號轉化儲存於資料庫中，並協助學生擷取知識的寶庫，更能提升學生的新知識建立及學習效能。葉金裕 (民 90) 在教學過程中，不同學習風格類型的學生教師就必須意識到對自我的教學型態，要隨時調適自我的教學方式。在教學上展現不同的風格，以因應不同的外在環境需求，更能夠促進學生的學習 (Fischer & Fischer, 1979)。

2.4 專業能力的文獻定義

朱建民（民 85）認為專業能力是經過相當專業的教育訓練並且在受訓後有適度的考核制度進而擁有相對性的資格保障，在名聲上或收入也相對的較高也要有適度主觀的判斷力。鐘任琴（民 83）認為專業是種全職的工作，此種工作能為社會帶來有價值的貢獻，也受到社會的尊重。從事此種工作的人必須受過相當高等的教育，並在某一特殊性的知識領域受過訓練。

陳建陽（民 94）指出對能力歸納出行為的表現就是能力更是在說明個人的行為表現能夠非常明確或而且有特定性的，在某一種程度上能力也是知識及技能的運用，若是事件發生其看法或行為上有某種程度的正確判斷力也稱為能力，是一種品質或是一種狀態性的表現。

洪久賢（民 89）也認為專業能力所涵蓋的層面可由外在的動作技能到內在的認知、情意和態度與倫理等等。專業的知識與技能可運用在專門性或獨特性和學術性的工作領域上稱為專業能力，它也是一種角色行為的表現或需具備有特殊的技能與專業的知識並且運用在工作上（Gilber, 1978）。鄭志宏（民 84）認為如果從結構與態度層面去討論專業時，專任的行業也需要有訓練學校及專業組織所組成並嚴格審定。

Griffiths（1985）指出能力是一個人從事某項工作時，能有效率地進行該項工作所需具備之知識、技能與態度。Waddington（1985）認為能力可以從兩個層面中去理解，從個人能力層面理解，通常是指透過職業方面等相關知識與技巧的訓練獲得；另一層面時從綜合能力去理解，包括擁有專業的相關知識，能夠順利解決人們的各式各樣問題。能力的定義是指能夠勝任某一項工作，或擁有某一工作應具備的知識、技能和態度等稱之為能力，而能力的概念並不同於知識，而是指能夠實行或從事某一工作（黃政傑，民 80）。

2.4.1 專業能力的相關文獻

一個人想要有機會表現創造力，那麼就要擁有多元及強大的專業能力，個人的專業技巧發揮與專業知識豐富都有利於幫助創造的力展現，(Amabile, 1997)。Shulman (1986) 在教學中學科知識及學科教學知識這兩項扮演了相當重要的角色，學科知識指的是特定領域學科的知識內容；而學科教學知識是指教師如何將自己所熟悉的學科內容予以轉化，以學生容易瞭解的方式傳遞。楊朝祥(民 74) 也指出「專業能力意指從事工作時，本身所需具備可以勝任的知識、技能、態度、價值觀及理解力等行為特徵，經由這些特質個人可以順利且成功地執行某一項任務，並且達到所要求的水準」。專業化是指專業的程度 (Andaleeb & Anwar, 1996) 學員感受到講師的教學表現乃具有知識、能耐，以及能解答特定問題就是在解釋講師專業性，當執業人員具有專業能力時，將能夠降低學員所感受的不確定性，以及在學習期間所認知的不穩定性。(Busch & Wilson, 1976) 則認為講師的專業素養代表著「個人所具備的專業、特殊技術或知識能力」。所以當工作變得越專業化，人們為了達成目標就會越仰賴專業。

徐女琇(民 85) 認為指導專門職業技術有關的能力稱之專業能力，它是動態的也是一個歷程的概念。例如當某一項職業的從業人員，其要勝任該工作所需具備的特定知識與技能越高，而且只有少數經過嚴格篩選的人才能獲得此項工作時，則該職業的專業化程度也就越高。卓芷聿(民 95) 認為芳香療法是一門專業領域，在一般從業人員須經由專業訓練，領有執照、或通過專業機構認證之芳療師，才能執行招紛商業或教學活動。芳香療法雖有龐大市場，符合現代人舒壓保健的需求，而芳療師工作性質如物理治療師一樣，須面對個案諮詢與服務，除了具有該行業領域的知識、技能，以自主充分應用於職務執行之外，並是已擁有服務社會的熱忱

和責任感，不斷地自我肯定及追求專業的成長（蕭靜雅、蕭雅美，民 96）。

柯政良、楊志顯（民 91）認為講師的專業能力探討中提出個人在扮演其教學角色時，能充分發揮該角色之功能。亦指專門行業從業人員，在教學表現發揮其功能時，所具備專業知識、技能及態度。本研究所指的專業能力，係指芳療講師在提供專業的技術教學時所需具備專業能力，包含專業知識、專業技能和專業態度三個因素。賴姿佑（民 104）一個成功的技術教學講師必須同時兼具專業能力與有效教學表現，在教導過程中，透過氣氛經營、組織能力教材及專業技術呈現與教學時所使用的方法，其展現的專業能力與教學技巧及熱情誠懇的態度，對於學員學習成長有很大的影響力。

綜合以上論述專業能力是指專業技術授課講師除了具備專業知識與經驗之外在溝通與組織能力及設計教材還有教育訓練的節奏感更重要的是專業技術的展現確實讓受訓的學員清楚快速的學習專業技術且可以有效的將訓練所學移轉至職場工作中運用。

鄭秀琴（民 93）專業能力經由學習後，所表現出的綜合的技術、行為及知識，可以成為有價值的行為，導致個人有價值的成就，芳療保健師在職場應具備的獨特性的專業能力像是芳香舒壓按摩技術及店務經營管理學及簡單解剖生理學、精油屬性學、植物精油應用學。黃薰誼（民 92）芳療保健師工作性質是須面對個案諮詢與服務，所以專業能力的相關課程的規劃就會涵蓋專業態度與專業技能。芳療保健師參加的職業訓練需求還是以芳療相關專業知識及技能，而專業的芳療師能在顧客諮詢後給予調配適合顧客症狀之芳療精油配方（黃宜純，民 98）。

2.5 訓練移轉成效文獻定義

李宜珈（民 93）認為訓練移轉有學習、同質性仿效和持續這三個概念，簡單的說在訓練過程中學習到新知識和技能稱為學習；把訓練過程中所學習獲得的新概念知識、新技能新的能力仿效並且有效又確實運用在自己的工作上；持續指的是除了類化到自己的工作上，還必須要維持一段期間，甚至完全類化。訓練移轉成效會產生行為上的改變，其目的就是以改善績效為基準，則受訓者應將所學專業移轉至工作上，並改善其績效，訓練成效移轉的重心由學習者本身轉至學習者與學習環境之間的互動，因此教授專業技能的重點除了顧及受訓者的心智特性外，更應重視整體學習環境的營造與設計（周月娥，民 92）。

簡貞玉（民 91）、黃富順（民 91）指出學員在受訓期間所學習得專業技能與實際執行工作時所必須運用的技能要相同的時間也要一樣，這樣的流程產生出訓練移轉稱為相同要素理論。除此之外，訓練環境中之各項職務所具備的內容、資料或設備等與現實職務操作環境各種因素間愈相近越好，這樣訓練移轉的成效會愈高。若是遠距移轉成效，即是說明訓練期間所學習的技能、概念或訓練期間所營造出的環境與結訓後所面對的真實環境不一定會相同也可能完全不同，學員仍能完全將所學轉換應用於實務的能力稱為刺激一般化。當訓練移轉發生時，對於訓練期間學員應具備有學習所有課程的能力稱訓練移轉之認知理論。

Ford（1994）強調訓練移轉成效應該是動態的，它需要有相關和特定的訓練方案及意願與動機，且訓練移轉成效通常會產生知識、技術與態度等三方面的進步與改變。

Baldwin and Ford（1988）訓練所學新的技能可類化至工作上，並能維持一段時間稱之訓練移轉。而「類化」一般是指參訓者有能力將訓練計

劃中學習到的技能，應用到學習者原來的學習環境中，在實際工作崗位上不盡相同；在「維持」意指學習課程後會長時間持續的運用新技能於工作中（簡貞玉，民 91）。Broad and Newstrom（1992）當學習與維持應用不再是單一的訴求時就會出現較多元構面，更指出學員將訓練所學習到的知識與技能有效而且可以持續的應用在工作上，並可以繼續延伸至職場外的領域上。Detterman（1993）訓練移轉上以心理層面亦可稱為學習移轉，指「某一行為在新情境中被加以重複的程度」。

2.5.1 訓練移轉成效相關文獻

Kazdin(1994)指出訓練移轉成效在說明，受訓者在訓練課程結束後，把課程中所學的知識和技術，確實的應用在實際的職務上來解決問題之行為過程，其路徑中著重的是訓練後對所學知識技術加以練習及消化並好好運用於職場工作進而得到適度得回饋，是最有效的內隱知識外顯化的展現。

受訓後將行為改變延伸至新情境與場所之行為轉化過程即稱為訓練移轉，另外訓練移轉成效若用時間來定論，則可分為移轉開始與移轉維持，移轉開始為參訓者開始或企圖應用所學程度，移轉維持則是參訓者維持應用所學程度（Laker, 1990）。訓練移轉是由學習移轉發展而來，訓練移轉強調將學習應用至工作崗位上的工作表現，進而提高個人的工作績效或組織的競爭能力（Wexley & Latham, 1981）。王瑞賢（民 91）學員想要運用訓練課程上所學到的知識和技能發揮在工作中的意願稱為訓練移轉的動機，其衡量標準應包括評估受訓者在使用新技巧的信心度，以及認知新技巧的適用性。

訓練移轉強調訓練環境的任務和工作職場應一致（Goldstein, 1974）。Wexley and Latham（1981）認為學員對於應用新技巧在工作職場上的行為

與態度，也會影響工作情境中的行為改變。Super, D. E. (1980)認為學員在課程所學的專業技術與知識可以被激勵進而移轉新的技術與知識至工作職場中。當他們有信心運用新的技術與知識，並發現表現新的技術與知識在工作職場中是恰當的，使用新技巧可以改善工作績效，相信訓練課程中強調的知識和技巧是有助於解決相關工作問題和經常性的工作要求。

Noe and Schmitt (1986)認為員工的能力、教育訓練動機與環境有利性會影響訓練移轉成效。Bahn (1973)在職場環境中學員可以得到主管和同儕的支持，則較可能將所學技巧從訓練環境中移轉至工作職場中稱為環境有利性。當原有職場中環境有利性不足時，例如缺乏設備或財務資源級主管支持，可能會影響學員學習新技巧或是應用所習得的技巧在任務上的動機降低，並且會間接影響學員行為的改變和學習的能力(Morstain, B. R., & samrt, J. C., 1974)。

綜合以上所述，學員想要運用訓練課程中所學到的知識、技能及素養來轉化成自己的訓練成果，且可以運用在自己的工作職掌上甚至可以維持很長的時間甚至可以類化它，其中它包括了職能提升、組織承諾。(劉育均，民 93)。王瑞賢 (民 90) 不論是管理者、受訓者、參與者均能確保所學於工作崗位上，而且能改善工作績效者。彈性的使用知識和技能，以便在新的工作或新目標中，認為員工的工作能力可作為訓練需求調查的來源，以規劃出適合員工學習能力之課程，而能力亦會影響員工回到工作後，應用所學新知識及技術之程度。

2.6 學習動機文獻定義

陳啓明、邱政鋒（民 98）學習動機是一種可趨使個體積極學習的內在動力維持學習活動並且繼續使行為朝向其學習目標前進。Pintrich（1990）認為學習動機可分三個層面，學習者在學習歷程中，包含了價值、期望和情感這三個動機。此三種動機的強弱會影響學習者的學習結果。葉炳煙（民 103）認為當一個人的行為發生是因個人的動機導致的，而「動機」是內在的思考，而「行為」會因為內在所思考的引發個人的外在動作。因此，動機是引發行為達成特定生理或心理目標的內在思考歷程。

Boshier（1971）指出其學習動機強調自我與理想我、自我與其他學生、自我與教師、自我與教育機構環境的一致性；Tough（1978）的學習動機強調學習者所意識到的預期獎賞比潛意識或環境的力量更重要。

張春興（民 95）學習行為的開始是有方向性、一定的強度和持續性，也是引起個體活動，因為要持續而引起的活動，並導引該活動朝向某一目標進行之內在歷程稱之為動機。Woolfolk（1993）認為動機是一種內在狀態，能激發、指導與保持行為。動機是讓個體充滿精力，並且具有方向性，使個體保持行為或維持活動的一種內在狀態。

葉玉珠（民 92）動機是一種變動的意向，並不是受單一法則來影響的，動機也包含需求與驅力兩個要素，在個體的內在處於缺乏或空虛狀態時（需求），就會迫使個體有所行動（驅力），去趨向或迴避某特定的目標，稱它為動機。

蔣秀華（民 99）學習動機就是：當動機被激活後，個體會選擇一個可以安全或最快來達到最大的滿足及會後悔的機率最小的策略然後將個人主觀喜好的期望和達成喜好的可能性作結合後再組合而成就是所謂的學習動機。McKeachie et al.（1987），在學習動機為出發點提出教育省思

時，也曾經提出過，倘若個體想要有效率去進行有意義的學習，然而教育就是想善盡及培養終身學習的義務，其動機是不可或缺的關鍵。陳宏昌（民 94）學習是學習者將學到的知識內化後再吸收進而運用在生活中，動機它是學習者的一種動力，該動力可影響行為，並造成學習者行為的改變。

Stipek（1995）追求成功的一種心理需求，亦即學習者發現學習活動的意義與價值，並且努力驅策自己追求成長向前進稱之學習動機。

朱敬先（民 86）認為內在動機與外在動機都是學習動機的表現：學習者領悟到內心的需要進而自發的學習稱為動機，而學習受到內在動機的激勵；進一步受外在力量驅使引發學習的動機，就是外在動機。然而李詠吟，單文經（民 98）也認為學習動機並不是與生俱來，它會受到外在環境及情勢的後天因素來影響，另外個別學習動機是指差異與年齡、能力和成敗經驗等主觀因素有密切關聯。所以，學習動機是從事教育工作者一職關心的主題，也是教育界裡很熱門的議題。林寶山（民 79）學習動機是引發個體學習的動力，並且維持這樣的學習活動，促使該活動朝向某一學習目標前進來達到內在期許的目標。也認為學生學習動機是影響能否熱衷於學習活動，主動並積極地追求學習目標之重要關鍵（吳姿音，民 103）。

2.6.1 學習動機相關文獻

張蕊苓（民 80）在探究兒童學習動機內化路程的影響因素時，曾指出動機與學習為一體兩面，相輔相成，動機可用增強行為的方式促進學習學生所學到的知識亦反過來增強其學習動機。朱敬先（民 89）也認為學習動機是驅動自己追求成長的傾向。陳彥廷（民 97）學習動機會受到外在因素如個人在社會中所本演的角色、需要完成任務任務及參照團體；內

在因素如對接受教育的態度、自我能力評估、自我成就感、過去經驗以及情境的、機構的、訊息的障礙所影響。

郭美貝（民 100）學生在維持、想要進修學習活動的心路歷程；且能夠在學習活動中，能自動自發的投入心力、且維持學習之動力來源，並導致該學習活動能夠趨向教師所訂定之目標。吳雨桑、林建平（民 98）認為內在動機與外在動機可說明大學生英語學習動機之方向；自我效能、控制信念影響其強度；另外，大學生面臨選擇未來生涯抉擇，與生涯實際利益有關的工具性動機也會影響其英語學習動機。

綜合上述文獻，許良仲（民 99）認為引起學生學習活動，維持已引起的學習活動，並促使該學習活動趨向教師所設定目標的內在心理歷程稱為學習動機，換句話說，在學習的過程之中，只要能夠促進學生主動學習的行為稱之學習動機。劉靖國（民 94）在學習歷程中，教師必須先確定適當的學習目標，以便引發學生的學習動機，使得學生能產生學習行為，朝向學習目標前進。許良仲（民 99）參加全國商業類科技藝競賽的餐旅群競賽選手在為了達到某種學習目標而激發各種不同的學習活動，為了鍛鍊自己培養技藝專長有所成長，而維持、引發學生主動學習活動的種種心理歷程。

第三章 研究方法

本章依據研究背景之論述及研究動機的引發，並依據過去學者相關研究的建議，對本研究的研究方法之設計，並配合文獻回顧的結果，形成本研究架構及研究假設，並依據相關資料製作問卷，再依適當之資料處理分析方法，予以分析解釋。本章共分為四節，第一節建立研究架構；第二節研究假設；第三節研究工具；第四節說明資料分析方法。

3.1 研究架構

本研究根據以前學者之相關文獻，經整理並加以探討之後，以「教學風格」、「專業能力」、「訓練移轉成效」及「學習動機」四個變項，建立本研究之研究架構，並依照此架構逐步分析及探討各變項之間的關聯性，研究架構圖如圖 3.1 所示。

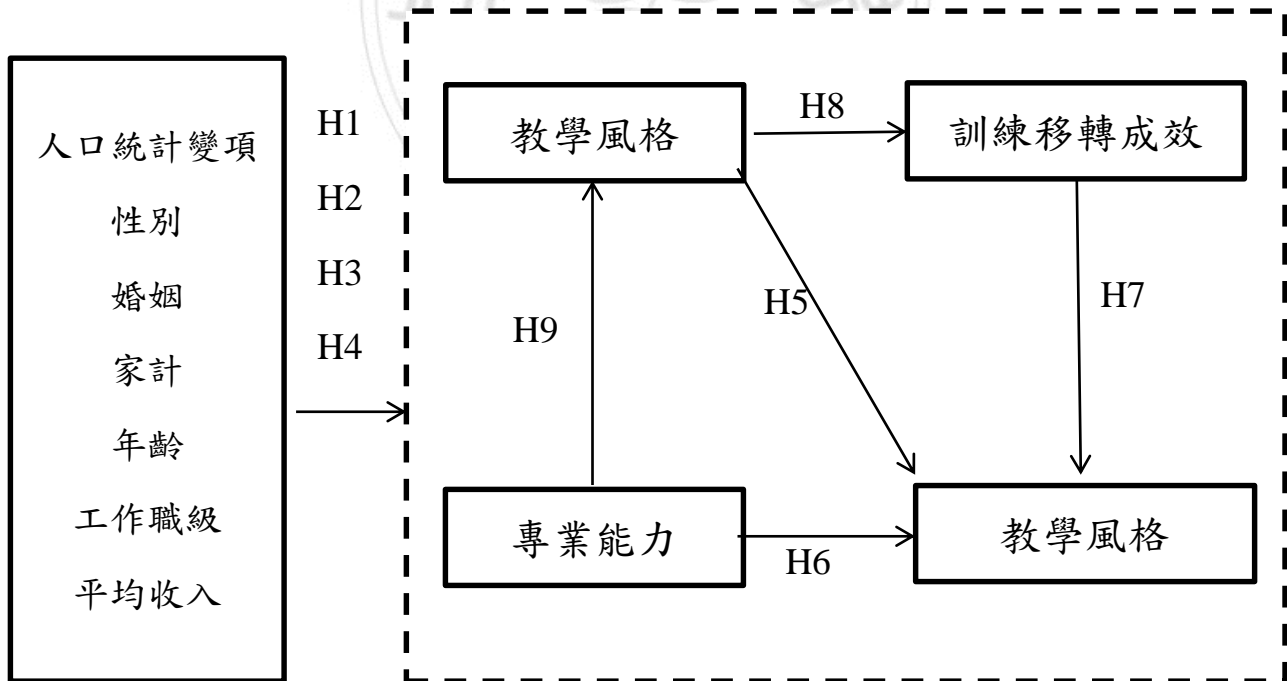


圖 3.1 研究架構圖

資料來源：本研究整理

3.2 各變項之間的關係與研究假設

本研究依據研究動機與目的及上述文獻探討教學風格、專業能力、訓練移轉成效，提出以下幾點進而提出相關假設資料整理如下：

- H1：不同的人口統計變項在教學風格方面有顯著差異。
- H2：不同的人口統計變項在專業能力方面有顯著差異。
- H3：不同的人口統計變項在受訓者特質方面有顯著差異。
- H4：不同的人口統計變項在訓練移轉成效方面有顯著差異。
- H5：講師的教學風格對學習動機方面有顯著的正向影響。
- H6：講師的專業能力對學習動機方面有顯著的正向影響。
- H7：訓練移轉成效對學習動機方面有顯著的正向影響。
- H8：講師教學風格對訓練移轉成效方面有顯著的正向影響。
- H9：講師的專業能力對教學風格方面有顯著的正向影響。

3.3 研究變數之操作型定義

本節依據上一章文獻資料彙整建立研究架構，包含的研究變項為教學風格、專業能力、訓練移轉成效與學習動機，並將各量表作因素定構面名稱。

1. 背景變項：包含性別、婚姻狀況、負擔家計、年齡、學歷、工作職級、收入、進修頻度（一年）、進修費用（一年）、進修場合等 10 題問卷題項。
2. 研究各變項：包括教學風格、專業能力與、訓練移轉成效與學習動機，分別為 10、9、10、9 題共計 38 題問卷題項。

茲將各變項之操作性定義分析如下。

3.3.1 教學風格之操作型定義

本研究教學風格係參考施孟君(民 104)、黃芷涵(民 103)、張莞珍(民 86)對於教學風格之觀點，將教學風格定義為是教師透過氣氛經營、組織能力、教材呈現與教學時使用的方法等所表現出來的人格特質，將教學風格分為三個構面包含學生中心型、折衷型、教師中心型進行後續研究並參考其問卷內容加以修訂而成適合本研究使用，問卷共劃分為 10 個題項，題項內容如表 3.1 所示。

3.3.2 專業能力之操作型定義

本研究專業能力係參考賴怡姿(民 104)、黃宜純(民 98)，對於專業能力之觀點，將專業能力定義為人員具有知識、能耐與解答問題的能力或經過某種專業的訓練後其知識與技能可運用在工作領域中，來執行職務成為有價值的行為，將專業能力分為三個構面包含專業知識、專業技能、專業態度進行後續研究並參考其問卷內容加以修訂而成適合本研究使用，問卷共劃分為 9 個題項，題項內容如表 3.1 所示。

3.3.3 訓練移轉之操作型定義

本研究訓練移轉係參考王瑞賢(民 90)、黃富順(民 91)，對於訓練移轉之觀點，將訓練移轉定義受訓者於受訓後仍能持續改變其行為模式，運用訓練所學於不同之工作系統，且能長期持續，並能提高工作績效，將訓練移轉分為三個構面包含工作移轉、學習移轉、職能認知移轉進行後續研究並參考其問卷內容加以修訂而成適合本研究使用，問卷共劃分為 10 個題項，題項內容如表 3.1 所示。

3.3.4 學習動機之操作型定義

本研究學習動機係參考黃芷涵(民 103)、葉水通(民 105)，對於學習動機之觀點，將學習動機定義學習動機是能夠引發個體的學習活動，並且能維持其學習活動，使該活動能夠邁向某一學習目標前進的內在歷程。分為三個構面包含目標取向，活動取向，學習取向進行後續研究並參考其問卷內容加以修訂而成適合本研究使用，問卷共劃分為 9 個題項，題項內容如表 3.1 所示。



表 3.1 各構面操作型定義彙整表

構面	定義	衡量因素	參考文獻
教學風格	教學風格定義為是教師透過氣氛經營、組織能力、教材呈現與教學時使用的方法等所表現出來的特質，教學風格是指具有專業素養的教師在教學上的表現方式或風格。	學生中心型 折衷型 教師中心型	施孟君 (民 104) 黃芷涵 (民 103)
專業能力	專業能力是一種運用知識、能耐與解決問題的能力也可以說是經過某種專業的訓練後，知識與技能可運用在工作領域中來執行職務成為有價值的行為。	專業知識 專業技能 專業態度	賴怡姿 (民 104) 黃宜純 (民 98)
訓練移轉成效	是指學員想要運用訓練課程所學到的知識、技能及素養來轉成訓練成果，也包括職能提升、組織承諾，與離職傾向，職能提升將訓練學習成果區分為認知成果、技能成果、情意成果。	工作移轉 學習移轉 職能認知 移轉	王瑞賢 (民 90) 黃富順 (民91)
學習動機	學習者內心感覺需要或對學習目的者所領悟而自發的動機，為滿足求知慾而學習，就是一種內在動機。學習動機乃是一種可驅使個體積極學習的內在動力。	目標取向 活動取向 學習取向	李佳璋 (民 97) 葉水通 (民 105)

資料來源：本研究整理

3.4 研究對象與抽樣方法

本研究以芳療保健師及學員為發放對象，採用方便抽樣方式來獲得本研究所需之問卷資料，為避免題意不夠明確，受測者不易了解問卷之內容，所以在正式施測前先針對部分芳療保健師進行問卷預試，於民國105年11月22日發放50份問卷，回收50份問卷，有效問卷50份，回收問卷後利用統計軟體SPSS 18.0版進行信度分析以確保問卷內部一致性。根據Guilford (1965)之建議：Cronbach' s α 值若高於0.7時，則表示資料為高信度，而本研究欲探討構面之教學風格、專業能力、訓練移轉成效與學習動機其Cronbach' s α 值分別為0.849、0.879、0.928、0.908，整體Cronbach' s α 值為0.937皆高於0.7。

3.4.1 問卷設計

本研究係採用問卷調查法，以問卷作為資料蒐集的方式，所有問卷題項均使用李克特式 (Likert) 五點尺度量表，依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予5分、4分、3分、2分、1分，由受測者以無記名方式，依題意勾選適當之選項。各題計分則依其重要或符合程度之遞減而由5分到1分遞減，其問卷題項為「教學風格」、「專業能力」、「訓練移轉成效」、「學習動機」，四個變項其問卷題項如下：

- (1) 有關教學風格之問項，本研究參考施孟君(民 104)，黃芷涵(民 103)之研究問項修改為適合本研究之問項，在教學風格中的反向題有第2題、第3題、第7題、第10題已做答題數字調整原本依「非常同意」、「同意」、「普通」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予5分、4分、3分、2分、1分調整為(1分、2分、3分、4分、5分)，問卷題項如下：

1. 講師會允許學習較慢的學員有更多的時間練習。
2. 講師不在意上課時學員的秩序。
3. 即使學員技能練習出錯時，講師也不太管
4. 講師會在我練習手技，會適度指正我的錯誤
5. 講師會用鼓勵的方式讓我對專業技能產生興趣。
6. 師會鼓勵我在課堂上勇於提問
7. 講師常用命令的方式要求我。
8. 講師會讓我們互相分享學習心得。
9. 講師的課後作業，會讓我覺得很有壓力。
10. 講師只在乎教學進度，不管我們是否有吸收到。

(2) 有關專業能力之問項，本研究參考賴怡姿 (民 104)，黃宜純 (民 98) 之研究問項修改為適合本研究之問項，問卷題項如下：

1. 我覺得講師的專業知識豐富很重要
2. 我覺得講師編排課程的能力很重要
3. 我覺得講師適度掌握教學的難易度很重要
4. 我覺得講師的實務經驗分享很重要
5. 我覺得講師具有國際芳療證照很重要
6. 我覺得講師具有多項專業技術很重要。
7. 我覺得講師的個案諮商技巧很重要。
8. 我覺得講師的個人魅力很重要
9. 我覺得講師適度解說職業論理很重要。

(3) 有關訓練移轉成效之問項，本研究參考王瑞賢(民 90)，吳謝妙芬(民 104) 之研究問項修改為適合本研究之問項，問卷題項如下：

- 1.受訓後我已導正職場上的正確觀念。
- 2.受訓後我會時常與人分享學習心得。
- 3.受訓後我所做的決策能有效地解決問題。
- 4.受訓後我的工作效率明顯提高。
- 5.受訓後我有效將所學的知識運用在管理職場中。
- 6.受訓後我更加認同專業證照的重要性。
- 7.受訓後我能大幅減少工作中的錯誤。
- 8.受訓後，我的專業技能明顯提升。
- 9.受訓後我已提升業務處理能力。
- 10.受訓後我更有信心服務好顧客。

(4) 有關學習動機之問項，本研究參考黃芷涵(民 103)，鄭玉芬(民 104) 之研究問項修改為適合本研究之問項，問卷題項如下：

- 1.我喜歡講師的教學是不斷求進步不斷的更新的。
- 2.我喜歡講師可以讓我主動提問或回答問題的。
- 3.參加訓練課程可增加對自我的肯定。
- 4.我喜歡上技術課程大於專業理論課程。
- 5.參加訓練，是希望得到上級主管口頭上的讚賞。
- 6.芳療課程所學的技術可以應用在工作上
- 7.我想要專精芳療專業技術。
- 8.對於學習新的事物我非常感興趣。
9. 我認為芳香療法是具有挑戰性的。

3.4.2.問卷調查

正式問卷之調查，以台灣北中南區芳療保健師為調查對象，本次問卷調查期間，自民國 105 年 12 月 12 日至民國 106 年 1 月 22 日為期 6 週，共發放問卷 204 份，有效問卷為 204 份，有效問卷回收率 100%。將正式問卷資料進行彙整，之後並使用統計套裝軟體進行資料分析。

3.5 資料分析方法

本節針對所使用以 SPSS 為工具分析，對正式問卷資料進行分析時所採用之方法說明，其分析方法涵蓋：回收之資料。輸出結果以信度分析、效度分析、描述性統計、獨立樣本 t 檢定、單因子變異數分析、迴歸分析和路徑分析等統計方法進行分析。

3.5.1 敘述性統計分析

根據問卷受測者之個人基本資料進行統計與分析，以瞭解問卷樣本之結構性，項目包括次數分配、百分比之統計值的分析與探討。

3.5.2 信度分析

信度分析是說明問卷量表測得各個構面題項的分數的可靠性與穩定性，將教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機進行信度分析，以確保各構面題項是否具有可靠性與一致性。

3.5.3 獨立樣本t 檢定

獨立樣本 t 檢定為最為常見的檢定問題方法，探討兩母體平均數之比較，本研究將藉由獨立樣本 t 檢定，來檢測性別對教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機之間顯著差異情形。

3.5.4 單因子變異數分析

單因子變異數分析，是在探討兩個以上之母體平均數之間的比較，本研究藉由單因子變異數分析探討不同的年齡、不同的工作職級、不同的學歷、不同收入、不同進修頻度、不同進修費用以及不同的進修場所是否對教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機間有顯著差異情形。

3.5.5 迴歸分析

迴歸分析的目的為預測與解釋，預測的功能，使用已知的自變數來預測未知的依變數。解釋的功能，是說明預測變項與效果變項間之影響關係。簡單來說就是探討各構面間之影響，以瞭解預測能力及整體關係是否達到顯著水準。透過迴歸分析能進一步瞭解某一變數所能預測另一變數值之能力，若所得之數值越大時，越能代表某一變數越能預測另一變數。

3.5.6 路徑分析

路徑分析是一種用來分析變項間因果關係的統計方法。即是於研究者事前對於文獻的考量所提出的一種因果模式，用多元迴歸分析中的標準化迴歸方程式的估計方法，找出並驗證夠符合模式假設的徑路係數，以求出「因」對「果」之影響力的直接效果和間接效果，並以量化的數據來解釋這些因果關係的假設，以達到驗證研究者所提之因果模式的存在與否。

第四章 研究結果與分析

本章節以 SPSS 18.0 套裝軟體為分析工具，針對回收問卷進行整理與分析，驗證各變項建立的研究假設，並解釋研究結果。本研究是以芳療保健師為主要研究對象，來探討學員對於教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機之關係，並針對分析結果提出結論。

4.1 信度分析與效度分析

本文信度分析與效度分析方法如下 4.1.1、4.1.2 進行研究。

4.1.1 信度分析

本研究信度分析是依據 Guilford (1965) 建議 α 係數需大於 0.7，才是高信度之標準，若 α 係數越大則其說明研究變項得間相關性越大，且內部一致性也越高。本研究針教學風格、專業能力、訓練移轉成效與學習動機進行信度分析，分析結果如表 4.1 所示，其結果顯示本量表各衡量構面與整體信度之 Cronbach's α 質均大於 0.7，符合判斷之原則，因此本量表各變項之題項內部一致性程度高，具有相當良好之可靠性。

表 4.1 各變項信度分析彙整表

各研究變項	題數	Cronbach's α 係數	總 Cronbach's α
教學風格	10	0.847	0.829
專業能力	9	0.784	
訓練移轉成效	9	0.725	
學習動機	10	0.756	

資料來源：本研究整理

4.1.2 效度分析

效度即是測量結果之正確性，所欲測量的對象經過測量工具衡量出與真實特徵之契合程度，效度越高，越能顯現所測量之真實特徵。常見的效度分為專家效度、內容效度、建構效度三種類型，本研究採用內容效度，問卷題項內容係以證實研究之學理為基礎，依據以前相關研究文獻的問卷量表加以修改，並且參考行業現況，徵詢該行業專家（大台中美容美髮工會理事長 1 人、芳療教學機構負責人 1 人）及請管理領域教授 1 人審視，將其意見納入後，經過修飾詞意再施以信度前測預試而成。

4.2 人口統計變項之描述性統計

本研究的樣本結構為芳療保健師如表 4.2 所示進行基本資料的分析，內容分為性別、婚姻狀況、年齡、職業、教育程度、工作年資、是否負擔家計、進修頻度、進修費用、最近進修日，人口統計變項，受訪者的樣本結構我們將進一步做分析。

- (1) 性別：男性為 21 人次（10.3%）；而女性為 183 人次（89.7%）。由此可知此次調查芳療保健從業人員，其從業人員之女性工作者比男性工作者多。
- (2) 婚姻狀況：在婚姻狀況方面，已婚者共 133 人次（65.2%）；未婚者共 71 人次（34.8%），由此可發現已婚對工作的需求與在職進修較有需求，未婚比較安於現狀。
- (3) 年齡：在年齡方面，25 歲含以下者共 25 人次（12.3%）；25-35 歲者共 37 人次（18.1%）；36-45 歲者共 79 人次（38.7%）；46-55 歲者共 60 人次（29.4%），由此可發現芳療保健師工作者以 36-45 歲者居多，46-55 歲的工作者次之這些年齡層較其他年齡族群對在職進修的需求

和訓練移轉的落實更重視。

- (4) 工作職級：在工作職級方面，「芳療師助理」共 27 人次 (13.2%)；「芳療師」87 人次 (42.6%)；為芳療主管者共 16 人次 (7.8%)；學員共 24 人次 (11.8%)。其他待業者共 44 人次 (23%) 由此可發現芳療保健師重視在職場再進修中用職級區分出以芳療師所占比例最高，芳療師助理次之。由此可知現職芳療師對於在職進修與訓練移轉成效較重
- (5) 平均收入：25000 元以下 71 人次 (34.8%)，25001-40000 元 50 人次 (24.5%)，40001-50000 元 31 人次 (15.2%)，50001 元以上 52 人次 (25.5%)。其中以 25000 元 以下佔最多數較期望藉由職業在訓練來精進技能而得到更好的收入，然而 40001-50000 元者佔最少數顯示出滿意現狀不會想參與訓練課程。
- (6) 學歷：在學歷方面，高中、職程度者共 64 人次 (31.4%)；大專院校程度者共 103 人次 (50.5%)；研究所程度者共 33 人次 (16.2%)，研究所程度以上者共 4 人次 (2.0%) 由此可發現芳療保健師的教育程度以大專院校程度者族群居多，高中職程度者族群次之。這可能與教育程度的比例有關係。
- (7) 是否需負擔家計方面「需負擔家計方面」162 人 (79.4%)，「不需負擔家計方面」42 人 (20.6%)，以需負擔家計者佔大多數。
- (8) 進修頻度一年內) 三個月進修 63 人次 (30.9%)，半年進修 48 人次 (23.5%) 一年進修 53 人次 (26.0%)，無進修者 40 人次 (19.6%)，在進修頻率方面三個月進修 63 人次者最多，53 人次者次之，由此可知芳療保健師認為不斷地進修學習是非常重要的也在乎專業能力否有提升。

(9) 進修費用（一年內） 費用：25000 元以下 148 人次（72.5%），費用：25001-40000 元 32 人次（15.7.0%），費用：40001-50000 元 7 人次（3.4%），費用：50000 元以上 13 人次（6.4%），無進修者 4 人（2.0%）次由此可發現在芳療保健師的進修費用以 25000 元以下為最多，25001-40000 元者次。

(10) 進修場所：芳療保健師在選擇職業訓練的場所以「職業工會」共 99 人次（48.5%），大專院校「學分班」共 47 人次（23.0%），技職教育中心共 29 人次（14.2%），精油公司共 8 人次（3.9%），芳香療法機構共 21 人次（10.3%），由此可知芳療保健師及學員想要學習專業課程時還是會以職業工會開辦的課為優先考量，其次是大專院校開立的專業學分班課程，我們可以瞭解到芳療保健師學習專業的同時也會在意開辦課程的單位。

表 4.2 樣本敘述性統計分析表 (樣本數：204)

個人特徵	類別	人數	百分比
性別	男	21	10.3
	女	183	89.7
婚姻	已婚	133	65.2
	未婚	71	34.8
負擔家計	是	162	79.4
	否	42	20.6
年齡	25 歲以下	25	12.3
	25-35 歲	37	10.1
	36 歲-45 歲	79	38.7
	46 歲-55 歲	60	29.4
	56 歲以上	3	1.5
學歷	高中 (職)	64	31.4
	大專院校	103	50.5
	碩士	33	16.2
	碩士以上	4	2.0
工作職級	美容師	27	13.2
	芳療師	87	42.6
	芳療主管	16	7.8
	學員	24	11.8
	其他	50	24.5

資料來源：本研究整理

表 4.2 樣樣本敘述性統計分析表（樣本數：204）（續）

個人特徵	類別	人數	百分比
平均收入	25000 元以下	71	34.8
	25001-40000 元	50	24.5
	40001-50000 元	31	15.2
	50001 元以上	52	25.5
進修費用	25000 元以下	148	72.5
	25001-40000 元	32	15.7
	40001-50000 元	7	3.4
	50001 元以上	13	6.4
	無	4	2.0
進修頻度	三個月	63	30.9
	半年	48	23.5
	一年	53	26.0
	無	40	19.6
進修場所	職業工會	99	48.5
	學分班	47	23.0
	技職教育中心	29	14.2
	精油公司	8	3.9
	芳香療法機構	21	10.3

資料來源：本研究整理

4.3 芳療保健師對教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機之敘述性統計

芳療保健師對教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效之敘述性統計此部分之探討是針對芳療產業、教育機構，討論芳療保健師對於在職進修的意願有哪些；對於講師教學風格；專業能力；受訓者特質；訓練移轉成效：經由SPSS軟體運算之後，以平均數的方式呈現出來，若分數較高者代表芳療保健師比較重視哪些在職進修特質，如（表4.3）所示

在教學風格之敘述性統計部分以講師在我練習手技，會適度指正我的錯誤平均數最高（4.3235）、講師常用命令的方式要求我的平均數最低（2.1912）。如表4.2可知大部分的芳療保健師會比較關注講師是否注意學員在練習技術的問題。

在專業能力之敘述性統計部分在探討針對芳療保健師探討講師專業能力有哪些部份是被重視與不重視的情境，以我覺得講師的專業知識豐富很重要平均數最高（4.5441），我覺得講師具有國際芳療證照很重要平均數最低（3.8824）。如表4.3所示由此可知大部分的芳療保健師會比較在意講師的實質的專業知識而對國際芳療證照沒有非常重視。

在訓練移轉成效之敘述性統計部分在探討芳療保健師在上訓練課程之後對訓練移轉成效上，以受訓後我更有信心服務好顧客的平均數最高（4.3088），受訓後我已提升業務處理能力平均數最低（2.8759），由此可知大部分的芳療保健師受訓後比較有信心在專業與服務對於業務處理方面較缺乏自信，因此企業主及教學機構在設計訓練課程時可加強在業務處理方面。

在學習動機之敘述性統計部分在探討芳療保健師的學習動機，以我認為芳香療法是具有挑戰性的，平均數最高（4.4314），參加訓練，是希望得到上級主管口頭上的讚賞。其平均數最低（3.7500）。如表4.3所示，由此可知大部分的芳療保健師在芳療職場工作都覺得芳香療法是一門很專業的學問需要花時間研究，也很重視學習，更希望在職場上有好的成就，並不會因為想要得到上級主管口頭上的讚賞才參加職業訓練課程。



表 4.3 各變項之描述性統計分析

教學風格	平均數	標準差
講師會允許學習較慢的學員有更多的時間練習	4.0490	0.76728
講師不在意上課時學員的秩序。	4.0000	0.94165
即使學員技能練習出錯時，講師也不太管	4.2157	0.86106
講師會在我練習手技，會適度指正我的錯誤	4.3235	0.59822
講師會用鼓勵的方式讓我對專業技能產生興趣。	4.2696	0.71635
師會鼓勵我在課堂上勇於提問	4.2255	0.66447
講師常用命令的方式要求我。	2.1912	1.02083
講師會讓我們互相分享學習心得。	4.2549	0.71143
講師的課後作業，會讓我覺得很有壓力。	3.3284	0.93902
講師只在乎教學進度，不管我們是否有吸收到。	3.8186	1.06510
專業能力		
我覺得講師的專業知識豐富很重要	4.5441	0.60622
我覺得講師編排課程的能力很重要	4.4265	0.69444
我覺得講師適度掌握教學的難易度很重要	4.4069	0.66299
我覺得講師的實務經驗分享很重要	4.4608	0.71812
我覺得講師具有國際芳療證照很重要	3.8824	0.90204
我覺得講師具有多項專業技術很重要。	4.0245	0.78432
我覺得講師的個案諮商技巧很重要。	4.2059	0.63305
我覺得講師的個人魅力很重要	4.0343	0.75840
我覺得講師適度解說職業論理很重要。	4.2206	0.59997

資料來源：本研究整理

表 4.3 各變項之描述性統計分析 (續)

訓練移轉成效	平均數	標準差
受訓後我已導正職場上的正確觀念。	4.2157	0.70365
受訓後我會時常與人分享學習心得。	4.1716	0.66952
受訓後我所做的決策能有效地解決問題。	4.1127	0.64482
受訓後我的工作效率明顯提高。	4.0980	0.71590
受訓後我有效將所學的知識運用在管理職場中。	4.1225	0.72239
受訓後我更加認同專業證照的重要性。	4.1716	0.72600
受訓後我能大幅減少工作中的錯誤。	4.1324	0.71379
受訓後，我的專業技能明顯提升。	4.1961	0.66643
受訓後我已提升業務處理能力。	4.0539	0.75725
受訓後我更有信心服務好顧客。	4.3088	0.71419
學習動機		
我喜歡講師的教學是不斷求進步不斷的更新的。	4.2696	0.67383
我喜歡講師可以讓我主動提問或回答問題的。	4.0882	0.71028
參加訓練課程可增加對自我的肯定。	4.2500	0.58827
我喜歡上技術課程大於專業理論課程。	4.2402	0.62474
參加訓練，是希望得到上級主管口頭上的讚賞。	3.7500	0.78235
芳療課程所學的技术可以應用在工作上	3.9363	0.72998
我想要專精芳療專業技術。	4.1863	0.61557
對於學習新的事物我非常感興趣。	3.8922	0.75471
我認為芳香療法是具有挑戰性的	4.4314	0.62002

資料來源：本研究整理

4.4 差異性分析

本節透過獨立樣本t檢定及單因子變異數分析來進行差異分析，以瞭解不同人口統計變項，在各構面之差異情況。其中性別、婚姻狀況、負擔家計使用獨立樣本t檢定，年齡、工作職級、教育程度、每月收入、進修頻度、進修金額、進修場所使用單因子變異數分析。其中，單因子變異數分析若達到顯著效果，則進一步以Scheffe法進行事後檢定。

4.4.1 獨立樣本t檢定

本研究使用獨立樣本t檢定，分析性別、婚姻狀況、負擔家計對教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等變項所屬構面之差異分析。

(一) 性別

本節以t檢定進行平均數差異檢定如表4.4所示，以瞭解不同性別狀況的芳療保健師對在職進修的教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等差異情形。不同性別的芳療保健師在教學風格 (t 值=-1.348, $P=0.179$) 與專業能力 ($t=-1.761$, $P=0.080$) 均未達顯著，表示不同性別之受訪者，對在職進修中講師教學風與從專業能力的看法均認為相同。其平均數均為女性 > 男性。從事芳療保健師的工作顯示女性從業人員比男性從業人員多，但是在選擇在職進修時看法均很一致不會有差異。在訓練移轉成效 ($t=-0.565$, $P=0.573$)、學習動機 ($t=-0.809$, $P=0.419$) 則均未達顯著，顯示不論女性或男性對在職進修意願與訓練移轉成效上的看法並沒有顯著的不同。

表 4.4 不同性別的芳療保健師對各變項的 t 檢定

變項	性別	人數	平均數	標準差	t	P
教學風格	男	21	3.7476	0.53630	-1.348	0.179
	女	183	3.8814	0.41745		
專業能力	男	21	4.0688	0.62606	-1.761	0.080
	女	183	4.2653	0.46616		
訓練移轉成效	男	21	4.0905	0.65795	-0.565	0.573
	女	183	4.1661	0.57220		
學習動機	男	21	4.0317	0.63454	-0.809	0.419
	女	183	4.1257	0.48731		

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

(二) 婚姻狀況

本節以 t 檢定進行平均數差異檢定，以瞭解不同婚姻狀況的芳療保健師對教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等的差異情形。如表 4.5 所示不同婚姻狀況的芳療師在講師教學風格 ($t=0.818, P=0.414$)、專業能力 ($t=-0.214, P=0.831$)、訓練移轉成效 ($t=1.501, P=0.135$)、學習動機 ($t=1.606, P=0.111$)，均未達顯著差異。研究顯示不論已婚或未婚的芳療保健師在職進修中對講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等四個構面都沒有顯著差異。不會因為婚姻狀況不同、而有不同的看法。

表 4.5 不同婚姻狀況之芳療保健師對各變項的 t 檢定

變項	組別	人數	平均數	標準差	t	P
教學風格	已婚	133	3.8857	0.43278	0.818	0.414
	未婚	71	3.8338	0.43026		
專業能力	已婚	133	4.2398	0.45543	-0.214	0.831
	未婚	71	4.2551	0.54413		
訓練移轉 成效	已婚	71	4.2105	0.50366	1.606	0.111
	未婚	133	4.0606	0.69518		
學習動機	已婚	133	4.1546	0.46938	1.501	0.135
	未婚	133	4.0438	0.55792		

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

(三) 是否負擔家計

本節以 t 檢定進行平均數差異檢定，如表 4.6 所示，以瞭解是否負擔家計狀況的芳療保健師對教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機等的差異情形。不同負擔家計狀況的芳療師在講師教學風格 ($t=-1.269$, $P=0.206$) 無顯著差異、專業能力 ($t=1.228$, $P=0.225$)、學習動機 ($t=1.373$, $P=0.171$)，負擔家計對專業能力與教學風格均未達顯著差異。訓練移轉成效： $(t=1.999^*$, $P=0.047)$ 有顯著關係，然而事後檢測結果無法判斷造成差異性影響之組別，可能有些受訪者的身份還是學員對負擔家計的迫切及教學風格、專業能力、訓練移轉成效與學習動機間的相互影響沒那麼感同身受才有這樣的結果。

表 4.6 是否負擔家計狀況不同之芳療保健師對各變項的 t 檢定

變項	組別	人數	平均數	標準差	t	P
教學風格	已婚	162	3.8481	0.41914	-1.269	0.206
	未婚	42	3.9429	0.47429		
專業能力	已婚	162	4.2695	0.45801	1.228	0.225
	未婚	42	4.1508	0.58167		
訓練移轉 成效	已婚	162	4.1994	0.52944	1.999*	0.047
	未婚	42	4.0000	0.73085		
學習動機	已婚	162	4.1406	0.48548	1.373	0.171
	未婚	42	4.0212	0.56349		

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

4.4.2 單因子變異數分析

本研究使用單因子變異數分析年齡、工作職級、教育程度、每月收入、進修頻度、進修金額、進修場所使用單因子變異數分析。其中，單因子變異數分析若達到顯著效果，則進一步以Scheffe法進行事後檢定。

(一) 年齡

本節在瞭解不同年齡的受訪者在講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.7 所示，其中教學風格 ($f=0.675$, $P=0.610$)、專業能力 ($f=1.206$, $P=0.309$) 與學習動機 ($f=0.800$, $P=0.526$) 有顯著差異，而訓練移轉成效 ($f=0.851$, $P=0.494$) 則無顯著差異。表示不同年齡層的芳療保健師幾乎都是以從事芳療相關工作所以對講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效看法很一致，認為不是影響學習動機的主要原因。

表 4.7 不同年齡之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	25歲以下	25	3.8600	0.675	0.610	-
	2	25歲-35歲	37	3.9649			
	3	36歲-45歲	79	3.8532			
	4	46歲-55歲	60	3.8250			
	5	55歲以上	3	3.9667			
專業能力	1	25歲以下	25	4.0578	1.206	0.309	-
	2	25-35歲	37	4.3213			
	3	36-45歲	79	4.2489			
	4	46-55歲	60	4.2722			
	5	55歲以上	3	4.2222			
訓練移轉 成效	1	25歲以下	25	4.0000	0.851	0.494	-
	2	25-35歲	37	4.2486			
	3	36-45歲	79	4.1734			
	4	46-55歲	60	4.1367			
	5	55歲以上	3	4.4000			
學習動機	1	25歲以下	25	4.0622	0.800	0.526	-
	2	25-35歲	37	4.0450			
	3	36-45歲	79	4.1885			
	4	46-55歲	60	4.0796			
	5	55歲以上	3	4.2593			

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

（二）學歷

本節在瞭解不同學歷的受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表4.8所示，不同學歷的受訪者在教學風格（ $F=0.868$ ， $P=0.459$ ）、專業能力（ $F=0.613$ ， $P=0.607$ ）、訓練移轉成效（ $F=0.355$ ， $P=0.785$ ）、學習動機（ $F=0.706$ ， $P=0.550$ ）均無顯著差異。得知不同學歷的芳療保健師對選擇職業訓練課程時，講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機看法均一致沒有差異的看法，因為芳療職場上任何學歷者均是以服務顧客為基本態度在一定的服務流程中專業技能是芳療保健師很重要的一環，所以專業技能提升和看法會很一致，擁有專業技術等於擁有好的收入，所以不管任何學歷都很樂意很積極進修學習。

表 4.8 不同學歷狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	高中	64	3.9375	0.868	0.459	-
	2	大學	103	3.8437			
	3	研究所	33	3.8091			
	4	研究所以上	4	3.8500			
專業能力	1	高中	64	4.2674	0.613	0.607	-
	2	大學	103	4.2567			
	3	研究所	33	4.1481			
	4	研究所以上	4	4.3889			
訓練移轉 成效	1	高中	64	4.2094	0.355	0.785	-
	2	大學	103	4.1466			
	3	研究所	33	4.0879			
	4	研究所以上	4	4.2250			
學習動機	1	高中	64	4.1719	0.706	0.550	-
	2	大學	103	4.1154			
	3	研究所	33	4.0168			
	4	研究所以上	4	4.0556			

註：* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$

資料來源：本研究整理

(三) 工作職級

本節在瞭解不同工作職級的受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.9 所示，其中教學風格 ($F=1.870$, $P=0.117$)、專業能力 ($F=1.189$, $P=0.114$) 與訓練移轉成效 ($F=2.085$, $P=0.084$) 學習動機 ($F=1.854$, $P=0.180$) 皆無顯著差異，得知不同職級的受訪者對講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機看法均一致沒有差異的看法，芳療產業屬於較專業及著重技術性業別而受訪學員幾乎是現職芳療師或美容 SPA 業的從業人員所以對這個類別的職業訓練需求、評估概念上會比較一致。

表 4.9 不同工作職級狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	美容師	27	3.8593	1.870	0.117	-
	2	芳療師	87	3.9437			
	3	芳療主管	16	3.9000			
	4	學員	24	3.8500			
	5	其他	50	3.7380			
專業能力	1	美容師	27	4.1564	1.889	0.114	-
	2	芳療師	87	4.3308			
	3	芳療主管	16	4.3681			
	4	學員	24	4.1528			
	5	其他	50	4.1489			
訓練移轉成效	1	美容師	27	4.1185	2.085	0.084	-
	2	芳療師	87	4.2632			
	3	芳療主管	16	4.2375			
	4	學員	24	3.9167			
	5	其他	50	4.0880			
學習動機	1	美容師	27	4.0947	1.584	0.180	-
	2	芳療師	87	4.2056			
	3	芳療主管	16	4.1389			
	4	學員	24	3.9630			
	5	其他	50	4.0378			

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

(四) 平均收入

本節在瞭解不同平均收入的受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.10 所示，不同平均收入的受訪者在教學風格 ($F=1.689$, $P=0.171$)、專業能力 ($F=1.282$, $P=0.282$)、訓練移轉成效 ($F=0.773$, $P=0.511$)、學習動機 ($F=0.805$, $P=0.492$) 均無顯著差異。得知不同平均收入對其看法沒有差異主要原因是因為目前芳香療法保健養生課程幾乎會以政府輔導開辦之職業訓練所為主要學習環境，在學費上均有補助而師資的挑選也有政府把關所以不同收入之芳療保健師看法上就會大致相同。



表 4.10 不同均收入之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	25000 以下	71	3.9127	1.689	0.171	-
	2	25001-40000	50	3.9320			
	3	40001-50000	31	3.7484			
	4	50001 以上	52	3.8154			
專業能力	1	25000 以下	71	4.1706	1.282	0.282	-
	2	25001-40000	50	4.3444			
	3	40001-50000	31	4.2294			
	4	50001 以上	52	4.2607			
訓練移轉成效	1	25000 以下	71	4.0845	0.773	0.511	-
	2	25001-40000	50	4.2420			
	3	40001-50000	31	4.1968			
	4	50001 以上	52	4.1558			
學習動機	1	25000 以下	71	4.0501	0.805	0.492	-
	2	25001-40000	50	4.1911			
	3	40001-50000	31	4.1111			
	4	50001 以上	52	4.1368			

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001

資料來源：本研究整理

(五) 每次進修頻度

本節在瞭解不同的進修頻度上受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成、學習動機效等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.11 所示，的受訪者在教學風格 (F=0.2742*, P=0.044) 有顯著差異，然而事後檢測結果無法判斷造成差異性影響之組別，但可以了解有些受

訪者會熱衷於學習進修上另外一些則可能會安於現狀所以會出現這樣的狀況，芳療保健師會因為講師的教學風格特色而決定進修的頻度、專業能力 (F=1.768, P=0.155)、訓練移轉成效 (F=1.187, P=0.316)、學習動機 (F=2.051, P=0.108) 以上顯示專業能力、訓練移轉成效、學習動機等 3 個構面和每次的進修頻度皆無顯著差異。

表 4.11 不同的進修頻度狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	三個月	63	3.9524	2.742*	0.044	N
	2	半年	48	3.9354			
	3	一年	53	3.7604			
	4	無	40	3.7950			
專業能力	1	三個月	63	4.3386	1.768	0.155	-
	2	半年	48	4.2546			
	3	一年	53	4.2222			
	4	無	40	4.1167			
訓練移轉 成效	1	三個月	63	4.2524	1.187	0.316	-
	2	半年	48	4.1875			
	3	一年	53	4.0925			
	4	無	40	4.0625			
學習動機	1	三個月	63	4.2063	2.051	0.108	-
	2	半年	48	4.1597			
	3	一年	53	4.0797			
	4	無	40	3.9694			

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001, N=事後檢測結果無法判斷組別

資料來源：本研究整理

(六) 每次進修費用

本節在瞭解不同進修費用於在職進修上平均金額受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.12 所示，的受訪者在教學風格 ($F=1.070$ ， $P=0.372$)、專業能力 ($F=1.849$ ， $P=0.121$)、學習動機 ($F=1.694$ ， $P=0.153$) 皆無顯著差異。然而進修費用訓練移轉成效 ($F=2.949^*$ ， $P=0.021$) 具有有顯著差異性影響，然而事後檢測結果無法判斷造成差異性影響之組別，在訓練移轉成效方面每次進修金額 40001-50000 元平均數 (4.5429) 大於 (0.0) 元無進修者 (3.5750) 顯示芳療保健師會依據每一次課程學習後是否有效的在職場上運用來決定其進修費用。而教學風格、專業能力、學習動機方面無顯著差異。

表 4.12 不同的進修頻費用之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	25000~以下	147	3.8980	1.070	0.372	-
	2	25001-40000	33	3.7455			
	3	40001-50000	7	3.7857			
	4	50001 以上	13	3.9231			
	5	00	4	3.7250			
專業能力	1	25000~以下	147	4.2736	1.849	0.121	-
	2	25001-40000	33	4.0606			
	3	40001-50000	7	4.3016			
	4	50001 以上	13	4.4103			
	5	00	4	4.0833			

表 4.12 不同的進修頻費用之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析(續)

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
訓練移轉 成效	1	25000~以下	147	4.1626	2.949*	0.021	N
	2	25001-40000	33	4.0273			
	3	40001-50000	7	4.5429			
	4	50001 以上	13	4.4154			
	5	00	4	3.5750			
學習動機	1	25000~以下	147	4.1330	1.694	0.153	-
	2	25001-40000	33	3.9596			
	3	40001-50000	7	4.2857			
	4	50001 以上	13	4.2991			
	5	00	4	3.8889			

註：* $P < 0.05$, ** $P < 0.01$, *** $P < 0.001$, N=事後檢測結果無法判斷組別

資料來源：本研究整理

(七) 進修場所

本節在瞭解選擇進修場所中在職進修上受訪者在教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表 4.13 所示，的受訪者在教學風格 ($F=0.999$, $P=0.409$)、專業能力 ($F=0.214$, $P=0.930$)、學習動機 ($F=1.664$, $P=0.160$) 皆無顯著差異。訓練移轉成效 ($F=2.906^*$, $P=0.023$) 有顯著差異；然而事後檢測結果無法判斷造成差異性影響之組別，在訓練移轉成效方面精油公司平均數 (4.2875) 大於機職中心平均數 (3.9034) 顯示會依據課程學習後是否有效的在職場上運用來決定其進修場所。而教學風格、專業能力、學習動機方面無顯著差異。

表 4.13 不同的進修場所狀況之芳療保健師對各變項之單因子變異數分析

變項	組別	組名稱	人數	平均數	F	P	事後比較
教學風格	1	職業工會	99	3.9121	0.999	0.409	-
	2	學分班	47	3.8872			
	3	技職教育中心	29	3.7759			
	4	精油代理商公司	8	3.8375			
	5	芳香療法機構	21	3.7524			
專業能力	1	職業工會	99	4.2615	0.214	0.930	-
	2	學分班	47	4.2199			
	3	技職教育中心	29	4.2261			
	4	精油代理商公司	8	4.3611			
	5	芳香療法機構	21	4.2063			
訓練移轉 成效	1	職業工會	99	4.2525	2.446*	0.048	N
	2	學分班	47	4.1489			
	3	技職教育中心	29	3.9034			
	4	精油代理商公司	8	4.2875			
	5	芳香療法機構	21	4.0381			
學習動機	1	職業工會	99	4.1796	1.664	0.160	-
	2	學分班	47	4.0969			
	3	技職教育中心	29	3.9693			
	4	精油代理商公司	8	4.3056			
	5	芳香療法機構	21	3.9894			

註：*P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001, N=事後檢測結果無法判斷組別

資料來源：本研究整理

4.5 迴歸分析

本研究主要以簡單迴歸分析來探討教學風格、專業能力及訓練移轉成效為自變數對學習動機為依變數之預測能力，檢驗各變項之間是否有顯著的影響，由表4.14可得知。

4.5.1 教學風格對學習動機之迴歸分析

以教學風格為自變數，學習動機為依變數進行迴歸分析，分析結果，F值=81.166，顯著性P值=0.000，已達顯著水準，表示教學風格會影響學習動機，決定係數為 $R^2=0.287$ ，表示教學風格解釋了28.7%學習動機的變異量。進一步從標準化係數 β 值=0.535為正值達顯著水準，表示教學風格對學習動機具有正向的預測功能且達顯著水準。研究假設H5：講師的教學風格與學習動機有顯著影響，經迴歸分析，結果成立。

4.5.2 專業能力對學習動機之迴歸分析

以專業能力為自變數，學習動機為依變數進行迴歸分析，分析結果：F值=141.273，顯著性P值=0.000，已達顯著水準，表示專業能力會影響學習動機決定係數為 $R^2=0.412$ ，表示專業能力解釋了41.2%學習動機的變異量。進一步從標準化係數 β 值=0.642為正值達顯著水準，表示專業能力對學習動機具有正向的預測功能且達顯著水準。研究假設H6：講師的專業能力與學習動機有顯著影響，經迴歸分析，結果成立。

4.5.3 訓練移轉成效對學習動機之迴歸分析

以訓練移轉成效為自變數，學習動機為依變數進行迴歸分析，分析結果：F值=247.941，顯著性P值=0.000已達顯著水準表示訓練移轉成效會影響學習動機，決定係數為 $R^2=0.551$ ，表示訓練移轉成效解釋了55.1%學習

動機的變異量。進一步從標準化係數 β 值=0.742為正值達顯著水準，表示訓練移轉成效對學習動機具有正向的預測功能且達顯著水準。研究假設H7：訓練移轉成效與學習動機有顯著影響，經迴歸分析，結果成立。

4.5.4 教學風格對訓練移轉成效之迴歸分析

以教學風格為自變數，訓練移轉成效為依變數進行迴歸分析，分析結果：F值=69.171，顯著性P值=0.000，已達顯著水準，表示教學風格會影響訓練移轉成效，決定係數為 $R^2=0.255$ ，表示教學風格解釋了25.5%訓練移轉成效的變異量。進一步從標準化係數 β 值=0.505為正值達顯著水準，表示教學風格對訓練移轉成效具有正向的預測功能且達顯著水準。研究假設H8：教學風格與訓練移轉成效有顯著影響，經迴歸分析，結果成立。

4.5.5 專業能力對教學風格之迴歸分析

以專業能力為自變數，教學風格為依變數進行迴歸分析，分析結果：F值=61.772，顯著性P值=0.000已達顯著水準，表示專業能力會影響教學風格，決定係數為 $R^2=0.234$ ，表示專業能力解釋了23.4%教學風格的變異量。進一步從標準化係數 β 值=0.484為正值達顯著水準，表示專業能力對教學風格具有正向的預測功能且達顯著水準。研究假設H9專業能力與教學風格有顯著影響，經迴歸分析，結果成立。

表 4.14 各變項迴歸分析彙整表

自變數	依變數	Beta值	R平方	F值
教學風格	訓練移轉成效	0.505***	0.255	69.171***
教學風格		0.535***	0.287	81.166***
專業能力	學習動機	0.642***	0.412	141.273***
訓練移轉成效		0.742***	0.551	247.941***
專業能力	教學風格	0.484***	0.234	61.772***

資料來源：本研究整理

4.6 路徑分析

本節將分別探討教學風格與專業能力對學習動機、訓練移轉成效對學習動機共三條之路徑因果關係。

由表 4.15 所示，自變數教學風格、專業能力、訓練移轉成效，依變數為學習動機之直接影響，效果值各為 0.535，0.642，0.742，講師的教學風格有直接效果的展現，更能吸引芳療保健師的學習動機，即專業能力與訓練移轉成效對學習動機均具有直接效果，在職業訓練課程的選擇中講師的教學風格及專業能力展現的越好，學員們選擇職業訓練的學習動機就會越積極正向。專業能力為自變數，較學風格為依變數其效果值為 0.484 有直接效果，講師擁有專業能力越豐富其教學風格展現就會越好及越正向，另外教學風格會透過訓練移轉成效對學習動機產生間接效果（ $0.505 \times 0.742 = 0.374$ ），即芳療保健師及學員對教學風格對訓練移轉成效的效果越好，會越清楚的選擇適合自己芳療課程；芳療課程的訓練移轉成效越好，就越能夠引起芳療保健師及學員的學習動機，對他們選擇職業課程越有幫助對會越好，其學習動機也越正向。綜合上述分析，各變項之路徑關係

如圖 4.1，如表 4.15 所示。

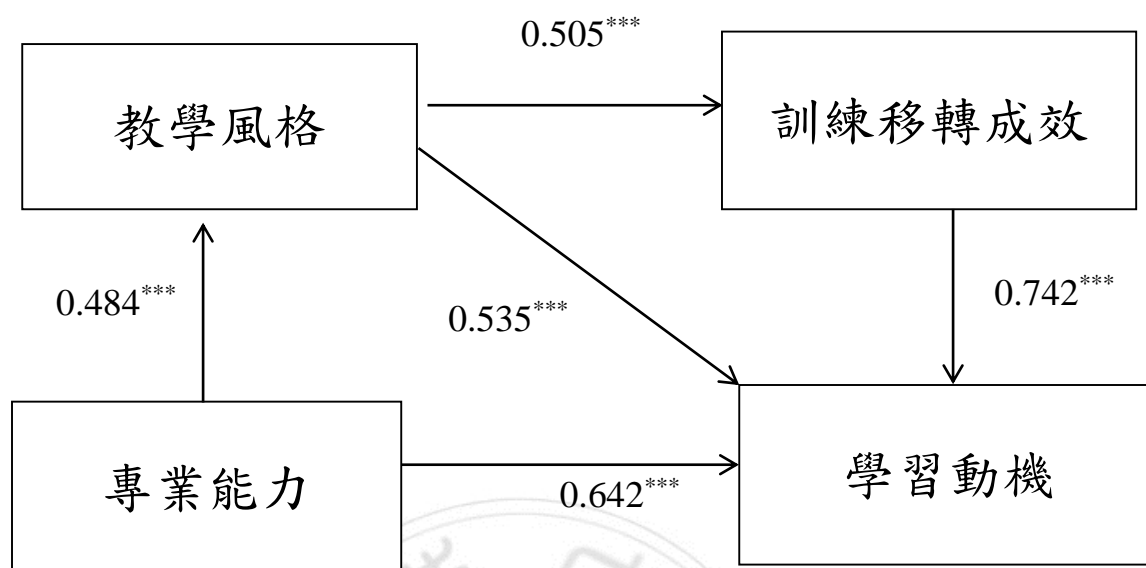


圖 4.1 路徑分析圖

資料來源：本研究整理

表 4.15 教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機路徑分析

自變項	依變項	影響效果	
		直接	間接
教學風格	訓練移轉成效	0.505***	0.374***
教學風格		0.535***	
專業能力	學習動機	0.642***	
訓練移轉成效		0.742***	
專業能力	教學風格		0.484***

資料來源：本研究整理

第五章 結論與管理意涵

本研究以台灣北中南區的芳療保健師為研究對象，探討講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機之關係研究，了解芳療保健師在學習動機上選擇職業訓練課程時會考量的因素及反應，綜合與歸納第四章的研究結果，提出本研究的主要發現依次說明如下。

5.1 結論

本研究以芳療保健師為例，探討講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效及學習動機之間是否有顯著關係，並依據研究的架構發展出的研究假設，透過問卷調查法蒐集樣本資料，並以統計分析方法加以驗證。依據樣本資料統計分析結果，芳療產業屬於較軟性專業及著重技術性業別而受訪學員幾乎是現職芳療師或美容 SPA 業的從業人員所以對這個類別的職業訓練需求、評估概念上會比較一致。

(1) 以不同人口變項個別假設來說：本研究之研究假設與分析結果如表 5.1 所示。

(H1) 在教學風格方面，在不同人口統計變項上只有進修頻度有顯著差異其餘皆無顯著差異；這表示芳療保健師在進修次數頻度高者就會在意講師的教學風格的呈現。

(H2) 在專業能力方面，於不同人口統計變項皆無顯著差異；這樣的情形表示芳療保健在選擇職業訓課程進修時可能較注重其他問題例如硬體設備或課程內容及團隊等等而不是講師個人的專業能力。

(H3) 在訓練移轉成效方面，於不同人口統計變項皆無顯著差異；這樣的情形表示芳療保健在選擇職業訓課程進修時，不會因為訓練移轉成效的好壞而去畫地自限去學習，芳療保健師們對於工作外再學習可都

抱持正向態度學習畢竟學習技能對於職場上的運用都有莫大幫助。

(H4) 在學習動機方面，於不同人口統計變項中不同負擔家計、不同進修費用及不同進修場所有顯著差異皆；其他不同人口變項則無顯著差異，就各個人口統計變項來說，研究顯示需負擔家計的芳療保健師在選擇職業訓練課程時會比較在是否在學習後可以確實運用課程所學的技术在工作中；受訪的芳療保健師在選擇職業訓練課程時，會因為是否可以將課程上所學的專業運用在職場工作中來影響其進修頻度同時選擇職業訓練的進修場所也是評估的重點。



表 5.1 本研究之假設驗證結果

	假設	H1	H2	H3	H4
	研究變項	教學風格	專業能力	訓練移轉成效	學習動機
人口統計變項	性別				
	婚姻				
	負擔家計			✓	
	年齡				
	學歷				
	工作職級				
	平均收入				
	進修頻度	✓			
	進修費用			✓	
	進修場所			✓	
	是否成立	部分成立	不成立	部分成立	不成立

註：✓部分為 t 檢定或單因子變異分析結果顯著

資料來源：本研究整理

(2) 以不同人口變項個別假設來說：本研究之研究假設與分析結果如表

5.2 所示。針對迴歸分析結果顯示：

(H5) 講師的教學風格對學習動機方面有直接影響。受訪者認為講師的教育思想、個性特點、教育技巧在教育過程中獨特的、和諧的結合和經常性的表現這樣的教學風格會在課堂上蕪露，學員在這樣的氛圍上課當然學習的效果會是良好的結訓後也會將所學的運用在工作中的形成是一個教師在教學藝術上趨於成熟的指標。

(H6) 講師的專業能力對學習動機方面有直接影響，也代表受訪者們認為講師在上課中展現專業知識、專業技能及專業素養的能力會直接激勵學員們的學習動機進而引起高度的關注與討論。

(H7) 訓練移轉成效對學習動機方面有直接影響，代表芳療保健師也認為好的訓練成效及好的技術移轉及好的學習品質會直接影響到芳療保健師的學習動機，在職場上會有良好的工作態度，人際關係也會保持良好

(H8) 學員們的訓練移轉成效對學習動機方面有直接和間皆影響，代表講師課程結束後學員的訓練移轉成效展現與否，會影響到日後學員們的學習動機的效果，且講師的教學風格會透過訓練移轉成效間接影響學習動機的成效。

(H9) 講師的專業能力對教學風格方面有直接影響，也代表受訪者們認為講師在上課中展現專業知識、專業技能及專業素養的能力會直接影響講師在教學授課時風格的展現更好更有自信。

表 5.2 研究假設分析結果彙整表

研究假設	分析結果
H5：講師的教學風格對學習動機方面有顯著正向影響。	成立
H6：講師的專業能力對學習動機方面有顯著正向影響。	成立
H7：訓練移轉成效對學習動機方面有顯著正向影響。	成立
H8：教學風格會透過訓練移轉成效對學習動機產生間接效果。	成立
H9：講師專業能力對教學風格方面有顯著正向影響。	成立

資料來源：本研究整理

5.2 管理意涵

本研究以台灣北中南區的芳療保健師為研究對象期望透過分析來探討講師的教學風格、專業能力、訓練移轉成效、學習動機之關係研究，根據本研究結論，提出管理意涵了解芳療保健師在學習動機上選擇職業訓練課程時普遍會考量的因素及反應，進而歸納資料分析之研究結果，並且提出結論與建議。

5.2.1 經過第四章之分析結果，本研究對相關議題進行討論

一、教學風格方面

芳療講師的教學風格常被訂定為芳療講師將芳香療法的專業知識與技能結合資訊的力量，偏重講師對整個教學活動與過程的控制權，或重視學生的整體教學活動與過程之主體，或師生共同參與教學活動設計、討論與測驗等方式，藉由提升芳療教學效能，增進學生的學習動機」。

學員們在課程上會比希望講師會適度指正我的錯誤或用鼓勵的方式來取代責罵方式來教導，畢竟大家都是成年人了更可以用多元又有樂趣的方式讓我們對專業技能產生興趣更期待講師在課堂中會讓我們互相分享學習心得，理性的教學和樂的氣氛，學員們並不希望課後會有沉重的作業壓力及課堂上常被講師用命令的方式要求學習。這樣的教學風才會受到學員們的青睞。

二、專業能力方面

學員們覺得身為專業芳療講師的專業知識越豐富對他們的學習幫助非常重要，課程內容實不實用是否精采有樂趣在於講師課的程編排能力有沒有到位很重要，學員們希望在課堂中能夠多聽到講師在職場上的實務經驗分享吸取更多不一樣的經驗，但在國際芳療證照這方面認知上較

為薄弱，資料來源太少導致學員們會認為講師是否擁有國際證照不是非常重要，這方面有關單位及講師們可多多宣導與推廣。

芳療保健師目前最需要參加的教育訓練需求第一項為芳療相關專業知識及技能，可見得芳療保健師們對於芳療相關專業知識及技能學習的需要外專業技能也應該強化業務處理能力包含諮商與行銷技巧話術、人際溝通訓練、精油調配學的訓練項目，因此建議芳療業者及芳療保健師應積極規劃專業的芳療相關專業知識及技能以充實不足之芳療知識。

三、訓練移轉成效方面

再訓練的過程中教學實務者，一致認同學習動機較強的學員在上訓練課程時，會採取比較積極進取的態度來參與訓練，所以回到工作崗位上可以將課程所學的可以好好的展現出來，更可以將所學的持續下去，因此動機若越強烈，移轉成效將越好，其結果強調學員們之期望以及對於訓練的認知，是影響學員們學習動機的重要因素（Newton,1993）。

學員們最期待自己能在受訓後職場上的正確觀念可以被導正，跟顧客可一直保持正向的互動與回饋，學員們經過受訓、學習後更加認同專業證照的重要性進而更期望因受訓而順利取得專業證照，進一步的讓學員們也可以明顯感受到專業技能已經大幅提升，更得到顧客的信任，客戶數也變多了，這樣的職業訓練課程結訓後我會時常與我周遭的同事、家人、朋友分享學習心得及鼓勵他們也能參加，但學員們在業務處理能力方面自覺成效的並沒有提升很多，在這方面可以明顯看出學員們的需求因此芳療講師們在設計訓練課程時除了專業知識、專業技能及專業素養之外更要加強經營管理上的實物教學來提升他們的業務能力。

四、學習動機方面

學習動機是能夠影響個人能否專注於某件學習活動上，而且能主動且積極的追求學習的目標（彭健銘，民 103）。激勵學員的學習動機是溝通管道順暢；尊重學員的自主權；保留適度時間讓學員們問問題；多傾聽學員們的心聲；多提供實務案例分享（蔡昕璋，民 98）。

在選擇學習課程時喜歡講師本身的專業素養是不斷求進步不斷的更新的更能運用在教學上，學習芳香療法課程在工作領域中是很具挑戰的所以必須學習，而學員們在學習過程中比較期待可以學到專業按摩技術，專業理論似乎會想要默默地忽略過身為芳療講師者更要思考當上專業理論課程要如何淺顯易懂，生動活潑讓學員喜愛上專業理論課，學員們在學習過程中比較在意是否真正學習到專業能真正運用在工作中，對於在課程學中能不能拿到好成績似乎沒有那麼重要，所以會激發學員們對芳香療法的學習動機除了講師的教學風格得生動活潑外講師專的專業能力絕對是學習動機的主軸而學員們訓練課程結束是否將訓練移轉有效的運用在工作中也是學員們在選擇職業訓練課程時一個評估重點。

5.2.2 建議

- (1) 有鑑於國內現有的制度內並沒有芳香療法的國家認證考核，所以從事芳療保健工作者專業能力是良莠不齊導致近年來使用精油而出狀況的問層出不窮，政府勞動部單位可以將芳香療法認證可以納入國家考核認證裡。
- (2) 在職業訓練單位除了選擇職業工會外，芳療保健師會在國內各大專院校設有芳療相關科系及學分班學習芳香療法專業能力，所以要提升芳療保健師的專業能力及驅使他們選擇芳療職業訓練課程，那芳療講師的師資認證考核及培育就非常重要。

- (3) 從事芳療保健師工作者不單單在要求自己的專業按摩技術上，在專業知識部分除了芳療學外在人體生理學也要下足功夫，畢竟我們是從事身體按摩工作所以人體生理構造及生理機制還是要深入理解，另外在專業態度上除了對職業的尊重外，職場倫理道德也相對重要尤其是個案的隱私保護另外對個案諮商技巧也是必須學習的。

5.3 總結

在探討芳療保健師的學習動機時，本研究以芳療講師的教學風格及專業能力為主軸衍生出訓練移轉成效的呈現其目的都是希望了解芳療保健師會怎麼評估與選擇芳療職業訓練課程，在目前芳香療法教學環境相當的競爭下，芳療職業訓練單位學員要如何招生順暢，芳療講師可以課程滿檔，除了要適度檢視自己，講師本身也需要在職進進修來精進及豐富自己的教學能力來符合學員們的需求。

參考文獻

一、中文部分

1. 王美珍(民 96), 國小教師教學風格的形塑歷程及其影響因素之研究, 國立新竹教育大學教育學系碩士論文。
2. 王惠欣(民 102), 芳療從業人員教育訓練需求之研究, 經國管理暨健康學院美容流行設計系美容科技學刊, 第 10 卷, 第 4 期, 97-109 頁。
3. 王瑞賢(民 91), 個人學習層次、學習滿意度與訓練移轉關係之探討, 國立中正大學企業管理研究所碩士論文。
4. 王誌鴻(民 89), 國民小學教師參與在職進修動機取向與其創新接受度相關之研究, 國立嘉義大學國民教育研究所碩士論文。
5. 朱建民(民 85), 專業倫理教育的理論與實踐, 通識教育季刊, 第 3 卷, 第 2 期, 33-56 頁。
6. 朱敬先(民 86), 教育心理學, 臺北: 五南書局。
7. 朱敬先(民 89), 教育心理學, 臺北: 五南書局。
8. 吳雨桑、林建平(民 98), 大學生英語學習環境、學習動機與學習策略的關係之研究, 臺北市立教育大學學報, 第 40 卷, 第 2 期, 181-222 頁。
9. 吳姿音(民 103), 學習動機、學習壓力與學習滿意度的關聯性研究—以觀光與休閒管理系的學生為例, 中洲管理與人文科學學刊, 第 2 卷, 第 2 期, 54-70 頁。
10. 吳淑玲(民 91), 澳洲精油協會主席來台推廣芳香治療師證照制, 聯合報, 第 19 版。
11. 李宜珈(民 93), 人格特質、組織文化與訓練遷移成效關係之研究—以銀行業為例, 大葉大學工業關係學系碩士論文。

12. 李俊儀 (民 92), 後期中等學校工業類學生對教師教學風格與教學效能之研究, 國立雲林科技大學碩士論文。
13. 李淑娟 (民 81), 訓練移轉之研究—經濟部所屬國營事業機構之個案分析, 國立政治大學公共行政研究所碩士論文。
14. 李詠吟、單文經 (民 86), 教學原理, 臺北: 遠流出版社。
15. 杜建 (民 92), 芳香療法源流與發展, 中國醫藥學報, 第 18 卷, 第 8 期, 454-512 頁。
16. 沈紅 (民 100), 精油的芳香療法, 日用化學品科學, 第 34 卷, 第 9 期, 42-46 頁。
17. 卓芷聿 (民 95), 精油大全, 臺北: 大樹林書局。
18. 周月娥 (民 92), 組織因素對訓練成效之影響探討, 國立中央大學人力資源管理研究所碩士在職專班。
19. 林宏熾 (民 88), 身心障礙者自我決策與自我擁護—障礙者社會福利與特殊教育新議題與趨勢, 社會福利雙月刊, 第 127 卷, 14-19 頁。
20. 林和姻 (民 92), 高中職身障學生升學轉銜服務之研究, 國立彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。
21. 林清泉、許智傑 (民 101), 組織環境、受訓者特質和訓練設計對訓練遷移之影響, 亞東學報, 第 32 卷, 第 101 期, 101-114 頁。
22. 林瑞鑫 (民 97), 我國公共職業訓練機構訓用落差改善之研究, 中華大學科學管理研究所碩士論文。
23. 林寶山 (民 79), 教學論, 臺北: 五南書局。
24. 柯政良、楊志顯 (民 91), 運動指導員專業知能評估量表之編制研究, 輔仁大學體育學刊, 第 1 卷, 85-97 頁。
25. 洪有順 (民 93), 高中教師知識管理行為與教學行為的相關分析, 國

- 立高雄師範大學資訊教育研究所碩士論文。
26. 洪國棟 (民 96), 淺談職業教育與訓練, 彰師大技職行政管理研究所碩士論文。
 27. 徐女琇 (民 85), 美容從業人員專業能力之研究, 中國文化大學生活應用科學研究所碩士論文。
 28. 徐明榮 (民 95), 國小教師思考風格、教學風格與學生思考風格之關係研究, 國立新竹教育大學教育心理與諮商學系碩士論文。
 29. 翁廷碩、蔡進發 (民 94), 民眾對芳香療法消費行為之研究, 旅遊管理研究旅遊管理研究, 第 5 卷, 第 2 期, 137-156 頁。
 30. 高宜薇 (民 102), 高職餐旅群學生人格特質與其對教師教學風格偏好之關聯性研究—以高雄市為例, 國立高雄餐旅大學餐旅教育研究所在職專班。
 31. 張力文 (民 97), 體驗行銷中性別因素對顧客體驗價值認知影響之研究—以芳香療法產業為例, 淡江大學商學院國際貿易學系國際企業研究所碩士論文。
 32. 張春興 (民 89), 現代心理學, 台北: 東華書局。
 33. 張淑敏 (民 94), 從行為理論探討消費者對芳香精油之認知與行為模式, 經營管理論叢經營管理論文, 149-163 頁。
 34. 張莞珍 (民 86), 鷹架理論在成人教學實務之應用, 成人教育, 第 40 期, 43-53 頁。
 35. 張會軍 (民 89), 教育產業, 北京: 開明出版社。
 36. 羅寶鳳、張德勝 (民 101), 大學教師教學風格與教學自我效能之研究, 教育與多元文化研究, 第 6 期, 93-121 頁。
 37. 張蕊苓 (民 80), 性別、預期得分、選課理由與學習動機關係之研究,

- 花蓮師範學院初等教育學報，第 1 期，111-129 頁。
38. 許良仲 (民 99)，技藝競賽選手涉入程度、學習動機對學習成效影響之研究-以高中職商業類科餐旅群為例，朝陽科技大學休閒事業管理研究所碩士論文。
 39. 許淑華 (民 91)，國民小學級任教師教學風格與班級氣氛之相關研究，台中師範學院國民教育研究所碩士論文。
 40. 許淳淳 (民 94)，民眾對芳香療法消費行為之研究，國立嘉義大學休閒事業管理研究所碩士論文。
 41. 郭美貝 (民 101)，美容系學生學習成效影響因素之研究，視覺新時尚國際學術研討會暨展演大會，第 9 卷，第 4 期，60-63 頁。
 42. 郭重吉 (民 76)，評介學習風格之有關研究，資優教育季刊，第 23 卷，7-16 頁。
 43. 陳彥廷 (民 97)，以影音註記系統支援線上錨式學習法之研究，私立靜宜大學資訊管理學系研究所碩士論文。
 44. 陳麗娟 (民 94)，學校本位教師進修規劃與實施之研究—以臺北市兩所國小為例，臺北市立師範學院國民教育研究所碩士論文。
 45. 陳育歆 (民 103)，芳香療法初階課程對參與者身心與生活影響之敘事研究，國立台北護理健康大學生死教育與輔導研究所碩士論文，20-25 頁。
 46. 陳啓明、邱政鋒 (民 98)，成人參與高等回流教育學習動機之量表建構與現況之研究，國立虎尾科技大學學報，第 28 卷，第 3 期，93-109 頁。
 47. 陳建陽 (民 94)，人格特質、知識管理認知、專業能力與工作績效影響之研究—以警察機關交通事故處理為例，南華大學管理科學研究所

碩士論文。

48. 曾月霞 (民 94), 芳香療法於護理的應用, 護理雜誌, 第 52 卷, 第 4 期, 11-15 頁。
49. 黃宜純 (民 98), 芳療師專業能力與教材開發之探討, 美容科技學刊, 第 6 卷, 第 1 期, 273-304 頁。
50. 黃薰誼 (2013), 芳香療法與美體護理, 新北市: 新文京書局。
51. 黃政傑 (民 80), 課程設計, 台北市: 東華書局。
52. 黃富順 (民 91), 臺灣地區社區大學的發展與省思, 教育資料集刊, 第 27 期, 105-125 頁。
53. 溫佑君 (民 92), 精油圖鑑, 台北: 商周出版社。
54. 郭裕庭 (民 99), 大學生學習動機、任教意願與學習滿意度之關係研究-以師院改制後之大學教育系為對象, 國立台南大學教育研究所碩士論文。
55. 黃靖媛 (民 99), 民眾對芳香療法的使用傾向與行為之研究, 中台科技大學健康產業管理研究所碩士論文。
56. 葉佳文 (民 96), 臺灣地區公立高中校長教學領導、教師組織承諾與教師教學效能關係之研究, 國立政治大學教育學系博士論文。
57. 葉金裕 (民 90), 國民小學教師有效教學行為之研究—以澎湖地區國小教師為例, 國立台南大學教管所課程與教學澎湖碩士班碩士論文。
58. 葉炳煙 (民 103), 學習動機定義與相關理論之研究, 國立金門大運動休閒研究所碩士論文。
59. 劉文通 (民 75), 新竹市國民小學教師在職進修之研究, 國立台灣師範大學教育研究所碩士論文。
60. 劉宗明 (民 96), 國中教師人格特質、教學風格與教學效能之研究,

國立彰化師範大學教育研究所博碩士論文。

61. 劉育均 (民 93), 影響訓練遷移因素之研究：以某國營企業為例，國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文。
62. 劉靖國 (民 94), 成就動機理論及其在教學上的應用，中等教育，第 56 卷，第 4 期，96-109 頁。
63. 蔡宛蓁 (民 100), 國小高年級學童知覺教師教學風格、數學學習情緒與學習動機之相關研究，國立政治大學教育研究所碩士論文。
64. 蔡東湖、陳介甫、Matthews, C. A. (民 86), 芳香療法，中醫藥雜誌，第 8 卷，第 1 期，23-32 頁。
65. 鄭玉芬 (民 104), 學習動機、學習態度、學習滿意度與學習成效關係之研究—以台中市女子燙髮業職業工會職業訓練為例，南華大學企業管理學系管理科學碩士論文。
66. 鄭百雅 (譯) (民 104), 英國 IFA 芳香療法聖經 (原著：喬安娜·霍爾)，台北市：大樹出版社。
67. 鄭秀琴 (民 93), 健身俱樂部運動指導員專業能力與進修需求認知之研究—以亞力山大健身俱樂部為例，輔仁大學體育學系碩士論文。
68. 蕭靜雅、蕭雅美 (民 96), 國際觀光旅館對於餐旅管理學生專業能力滿意度之研究—以大專院校為例，北台灣學報，第 30 期，135-150 頁。
69. 賴姿佑 (民 104), 私人教練專業能力與有效學表現之探討，國立台北護理健康大學運動保健研究所。
70. 蔣秀華 (2010), 國民中學學生知覺導師僕人領導、班級氣氛與學生學習動機關係之研究，國立彰化師範大學教育研究所碩士論文。
71. 鍾任琴 (民 83), 國小實習教師教育專業信念發展之研究，國立政治大學教育研究所博士論文。

72. 戴曉霞 (民 89), 高等教育的大眾化與市場化, 台北: 揚智書局。
73. 簡紅珠 (民 87), 教師思考之研究與師範教育, 國教世紀, 第 24 卷, 第 4 期, 41-51 頁。
74. 蘇億珊 (民 95), 企業導入教育訓練品質系統之可行性研究, 國立中正大學勞工研究所碩士論文。



二、英文部分

1. Andaleeb, S. S. & Anwar, S. F. (1996), Factors Influencing Customer Trust in Salespersons in a Developing Country, Journal of International Marketing, Vol. 4, No. 4, pp. 35-52.
2. Allport, G. W. (1961), Pattern and Growth in Personality, New York : Holt.
3. Amabile, T. M. (1997), Motivating Creativity in Organizations: on Doing What You Love and Loving What You Do, California Management Review, Vol. 40, No. 1, pp. 39-58.
4. Bahn, C. (1973), The Counter training Problem, Personnel Journal, Vol. 28, pp. 1068-1072.
5. Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988), Transfer of Training: a Review and Directions for Future Research, Personnel Psychology, A Journal of Applied Research, Vol. 41, No. 3, pp. 63-105.
6. Broad, M. L. & Newstrom, J. W. (1992), Transfer of Training Action-Packed Strategies to Ensure High Payoff from Training Investments, New York: Addison-Wesley.
7. Downs, S. (1970), Predicting Training Potential, Personnel Management, Vol. 1, No. 2, pp. 26-28.
8. Detterman, D. K (1993), The Case for the Prosecution: Transfer as an Epiphenomenon. in D. K. Detterman, & R. J. Sternberg, Transfer on Trial: Intelligence, Cognition, and Construction Norwood, NJ: Ablex.
9. Dijkvan Dijk, T. A. (1997), Discourse Studies : A Multidisciplinary Introduction, London : Sage Publications.
10. Dick, W. (1997), Better Instructional Design Heory: Process Improvement or Reengineering, Educational Technology, Vol. 37, No. 5, pp. 47-50.
11. Fischer, B. B. & Fischer, L. (1979), Styles in Teaching and Learning, Educational Leadership, Vol.36, No.4, pp. 245-254.

12. Fairclough, N. & Wodak, R. (1997), Critical Discourse Analysis, in T. van Dijk (ed.) Discourse as Social Interaction, London: SAGE.
13. Ford, J. D., L. W. Ford. (1994), Logics of identity, contradiction, and attraction in change. Academic Management Review, Vol.19, pp.756-785
14. Fromm, E. (1941), Escape from Freedom (4th ed.), New York: Holt.
15. Cuieford(1965), Fundamental Statistics in Psychology and Education(4th ed.), New York: McGraw-Hill.
16. Griffiths, D. H, Turnbull, J. (1985), A Multi-Electrode Array for Resistivity Surveying, First Break, Vol. 3, No. 7, pp.16-20.
17. Gilbert, T. F. (1978), Human Competence: Engineering Worth Performance, New York: McGraw Hill.
18. Hogan, R., Harkness, A. & Lubinski, D. (2000), Personality And individual Differences. In K. Pawlik & M. R. Rosenzweig (Eds.) International Handbook of Psychology, London, UK: Sage.
19. J. B. & Tews, M. J. (1995), Training Effectiveness: Accounting for Individual Characteristics and the Work Environment, Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, Vol. 36, No. 6, pp. 36-42.
20. Kazdin, A. E. (1994), Behavior Modification in Applied Settings (4thEd), Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
21. Kirkpatrick, D. L. (1967), Evaluation of Training. In R. L. Craig & L. R. Bittle (Eds.), Training and Development Handbook, New York: McGraw-Hill.
22. Kraiger, K., Ford, J. K. & Salas, E. (1993), Application of Cognitive, Skill-Based, and Affective Teories of Learning Outcomes to New Methods of Training Evaluation, Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 2, pp. 311-328.
23. Law, S. S. (1990), Vocational Training in Singapore, VITB Paper, Singapore: VITB.

24. Morstain, B. R. & samrt, J. C. (1974), Reasons for participation in adult education courses: A multivariate analysis of group differences. *Adult Education*. Vol.24, No. 2, pp. 83-98.
25. Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986), The Influence of Trainee Attitudes on Training Effectiveness: Test of a Model, *Personnel Psychology*, Vol. 39, pp. 497-523.
26. Ornstein, A. C. (1990), A Look at Teacher Effectiveness Research: Theory and Practice, *NAASP Bulletin*, Vol. 74, No. 258, pp. 78-88.
27. Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1968), Managerial Attitudes and Performance, *Homewood, IL: Irwin*.
28. Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990), Motivation Alandself-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance, *Journal of Educational Psychology*, Vol. 82, No. 1, p.33-40.
29. Super, D. E. (1980), A life-span, life-space approach to career development, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.16, pp. 282-298.
30. Shulman, L. S. (1986), Those who Understand: Knowledge Growth in Teaching, *Educational Researcher*, Vol. 15, No. 2, pp. 4-14.
31. Stipek, D. (1995), Effects of Different Instructional Approaches on Young Children'S Achievement and Motivation, *Child Developmet*, Vol. 66, No. 1, pp. 209-223.
32. Stasz, C. (2001), Assessing Skills for Work: Two Perspectives, *Oxford: Oxford Economic Papers*, Vol. 53, No. 3, pp. 385-405.
33. Treffinger, D. J.(2003), Fostering self-directed learning: 2003 update, *Sarasota, FL: Center for Creative Learning*.
34. Pawlik, k. & Rosenzweig, M. (2000), *International Handbook of Psychology*, Thousand Oaks, CA: Sage.
35. Waddington, P. A. J. (1985), Development of Professional Competence: the Case for an "Educational" Approach to Vocational Courses for the

- Police, Police Journal, Vol. 58, No.1, pp. 5-16.
36. Wodak, R. (1996), Disorders of Discourse, London and New York : Longman.
37. Wexley, K. N. & Latham, G. P. (1981), Developing and Training Human Resources Inorganizations, Glenview, IL: Scott Foresman Company.
38. Saks, A. M. & Belcourt, M. (2006), An Investigation of Training Activities and Transfer of Training in Organizations, Human Resource Management, Vol. 45, No. 4, pp.629-648.
39. Weiss, M. (2003), ABET Faculty Workshop - To Promote Continuous Quality Improvement in Engineering Education, International Faculty Workshop for Continuous Program Improvement, Vol. 12, No. 9, pp.9-11.



附錄一：量化問卷

芳療保健師對職業課程的學習動機研究問卷

親愛的顧客，您好：

非常感謝您撥冗填答本問卷，本問卷主要的目的在瞭解芳療保健師對職業課程的學習動機。問卷所得的資料僅供學術研究之用，不做其他用途，感謝您的協助與指導。敬祝 身體健康 平安喜樂

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授：郭東昇

研究生：范宜鈞

第一部份：基本資料 請在適當選項前的內打「√」

1. 性別：(1) 男 (2) 女
2. 婚姻狀況：(1) 已婚 (2) 未婚
3. 是否負擔家計：(1) 是 (2) 否
4. 年齡：(1) 20歲(含)以下 (2) 25-35歲 (3) 36-45歲
(4) 46-55歲 (5) 56歲以上
5. 學歷：(1) 國中以下 (2) 高中(職) (3) 大專院校
(4) 碩士
(5) 碩士以上
6. 工作職級：(1) 美容 (2) 芳療師 (3) 芳療主管 (4) 學員
(5) 其他

7. 平均收入: (1) 25000 元以下 (2) 25001-40000 元
 (3) 40001-50000 元 (4) 50001 元以上

8. 進修消費 (一年):

- (1) 25000 元以下 (2) 25001-40000 元 (3)
 40001-50000 元

- (4) 50001 元以上 (5) 無

9. 進修頻度 (一年): (1) 3 個月 (2) 半年 (3) 1
 年 (4) 無

10. 進修場所: (1) 職業工會 (2) 學分班 (3) 技職教育中
 心

- (4) 精油公司 (5) 芳香療法機構

針對下列問題，請在右邊 <input type="checkbox"/> 內勾選您的同意程度 第二部份：有關講師的教學風格，我會...	非 常 不 同 意	不 同 意	普 通	同 意	非 常 同 意
1. 講師會允許學習較慢的學員有更多的時間練習。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 講師不在意上課時學員的秩序。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 即使學員技能練習出錯時，講師也不太管。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 講師會在我練習手技，會適度指正我的錯誤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 講師會用鼓勵的方式讓我對專業技能產生興趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 師會鼓勵我在課堂上勇於提問。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 講師常用命令的方式要求我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. 講師會讓我們互相分享學習心得。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 講師的課後作業，會讓我覺得很有壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 講師只在乎教學進度，不管我們是否有吸收到。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



第三部份：有關講師的專業能力，我會……	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.我覺得講師的專業知識豐富很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我覺得講師編排課程的能力很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.我覺得講師適度掌握教學的難易度很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我覺得講師的實務經驗分享很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.我覺得講師具有國際芳療證照很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.我覺得講師具有多項專業技術很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我覺得講師的個案諮商技巧很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.我覺得講師的個人魅力很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我覺得講師適度解說職業論理很重要。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第四部份：我會依據訓練移轉成效，來選擇學習課程…	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
1.受訓後我已導正職場上的正確觀念。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.受訓後我會時常與人分享學習心得。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.受訓後我所做的決策能有效地解決問題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.受訓後我的工作效率明顯提高。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.受訓後我有效將所學的知識運用在管理職場中。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.受訓後我更加認同專業證照的重要性。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.受訓後我能大幅減少工作中的錯誤。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.受訓後，我的專業技能明顯提升。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.受訓後我已提升業務處理能力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.受訓後我更有信心服務好顧客。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	非常不同意	不同意	普通	同意	非常同意
第五部份：影響我去上芳療課程的動機是…….					
1.我喜歡講師的教學是不斷求進步不斷的更新的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.我喜歡講師可以讓我主動提問或回答問題的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.參加訓練課程可增加對自我的肯定。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.我喜歡上技術課程大於專業理論課程。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.參加訓練，是希望得到上級主管口頭上的讚賞。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.芳療課程所學的技术可以應用在工作上。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.我想要專精芳療專業技術。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.對於學習新的事物我非常感興趣。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.我認為芳香療法是具有挑戰性的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束！衷心地感謝您的協助與合作！謝謝！