

## 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

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

郭東昇<sup>1</sup>                      范宜鈞<sup>2</sup>  
Tung-Sheng Kuo              Yi-Chun Fan

#### 摘要

本研究旨在探討講師教學特質與學員特質之關係，並探究訓練移轉成效所扮演的角色。過去文獻中，大多著重於研究學員特質與學習環境對學習反應之影響。然而，講師與學員皆是學習過程中重要的成員，然而現有教育機構所推出的在職進修課程能否滿足芳療保健師進修需求，講師的專業能力及教風格及受訓者本身的特質都會影響到訓練移轉的成效。

本研究以台灣北中南 204 位芳療保健從業人員為研究對象，並採用非隨機的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%。本研究結果顯示芳療保健師之「在職進修」意願，呈現於「進修頻度」、「最近進修日」的狀況的需求程度最大，顯示出芳療保健師除了在職場工作外也會積極參與各機構開辦的進修課程來精進專業能力。

關鍵詞：芳香療法、在職進修、教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效

#### 1.緒論

國內職業訓練除了提供以就業為導向的職業訓練其主要目意指短時間內提升受訓者特定之工作技能，以即時因應職場上之工作需要，勞工之職業訓練移轉能否成功，目前國內職業訓練所提供的在職進修的課程還是以提升員工技能及生產力之訓練為目的，探究學習需求、學習滿意度、學習績效的為主，同時在職教育講師的教學風格教認知、受訓者學習行為及課後訓練移轉成效等做相關研究也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才能不被潮流淘汰。

在職進修訓練，被芳療保健師視為專業技能升級的重要因素。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進修課程規劃就非常的重要。

根據研究背景與動機，本研究之目的分列如下：

- (一)了解芳療保健師對在職進修之意願及感受。
- (二)探討芳療保健師的受訓者特質與訓練移轉成效之相關性。
- (三)瞭解講師的教學風格與專業能力與芳療保健師在職進修意願之影響。

<sup>1</sup> 南華大學企業管理學系 副教授

<sup>2</sup> 南華大學企業管理學系管理科學 碩士生 a0979639287@gmail.com (通訊作者)

## 2. 文獻探討

### 2.1 芳香療法概述

芳香療法 (Aromatherapy) 一詞最早是由法國學者 Rene-Maurice Gattefosse 於 1928 年提出，在美國韋氏大字典 (Webster Dictionary) 中，意指利用芳香草藥、花果等萃取精油並按摩身體；廣泛的字意為用香氣增強健康幸福感。蔡東湖、陳介甫、Matthews (1997) 也將芳香療法定義為「以芳香性精油經由呼吸或按摩吸收，而達到紓解情緒、心情放鬆，或身體疾病的改善等等」，及廣義的「使用植物芳香性精油成份來保持及促進身體的健康，使精神更有活力、情緒更穩定」。可以使用許多方法來達到芳香治療的目的，如吸入法、泡浴或按摩等方法

所謂“芳香療法”狹義的定義是指應用芳香藥物通過嗅覺器官或皮膚吸收而起到預防、治療疾病作用 (杜建，2002)。廣義的芳香療法，則是指將氣味芳香的藥物製成適當的劑型，以內服 (又稱內治法) 或外用 (又稱外治法) 的方式來預防或治療疾病 (杜建，2002) 卓芷聿(2006)，

### 2.2 在職進修之意涵

在職進修教育是為了增進專業知識、技能與專業態度，所從事的學習活動:劉文通，(1986)；吳清基，(1995)。國外學者 Harris (1969) 認為：「教師在職進修是有計劃之目標導向活動，其目的在促進全體教師改進教學」(轉引自吳美麗，1997)。國內學者黃炳煌 (1994) 認為在職進修是指：「凡是為增進專業知能而進行的一切有計劃的學習活動或經驗」。由以上的歸納，國內外學者專家在探討在職進修之意義時，往往都從在職進修的功能與目的來加以界定。

國外學者 Letson (1971) 指出：「在職進修是提供在職工作者，在技職教學環境內有計劃、有系統之學習活動，以促進專業能力之繼續發展」(轉引自吳美麗，1997)。國內學者林新發 (1996) 也指出教師在職進修教育係指：「為在職進修研習教育專業或專門知能所需而安排的教育或進修活動，它是一種有計畫、有系統、有組織、有目標導向、有特定時空界限的教學研習活動，其目的在增進在職教師教育專業和專門知能，以提高教師素質」。

王誌鴻 (2000) 認為 教師在職進修界定為促進專業成長而參與之相關教學活動。陳麗娟 (2005) 教師進修 (teacher in-service education) 係指在職教師視自己個人的需求及學校整體發展之需要，藉由參與一種有計畫、有組織、有系統的活動，增進自己的專業知識、專業技能與專業態度。

綜合上述，針對學者專家對於在職進修的意義不管是基於功能性、目的性抑或進修活動等三大取向來看，一般在職進修是指已經在在職場上工作者，想要繼續進修學習專業技能與專業人才交流，它們會利用下班時間或休假或待業時進行學習課程，通常學員會選擇大學的推廣教育中心、社區大學、職業工會、私人補習班或社大。

### 2.3 教學風格

教學是一項複雜的動態歷程，因為教學的主體是人，與人相關的事務往往會受到每個人不同的特質影響，因此教師的「教學風格」與受訓者特質息息相關。每位教師的教學都有各自不同的作法，此種特有的表現方式或風格，就稱為教學風格。教師的人格特質、教學態度、教材設計、教學方法、評量方式以及是否瞭解學生的學習需求等都會影響其教學風

Fischer and Fischer (1979) 認為教學風格涵括許多教學活動，目的在促使學生能夠持續學習活動，即使教學內容改變時，教師面對學生所使用的教導方式仍可保持其一致性。Conti (1989) 認為教學風格是教師在任何情境、任何時間中較為一致的

行為特質，而情境則是包含教學方法、教學行為、師生互動以及教學模式。「教學」是指教師在指導學生學習的活動。在這種活動之中，師生彼此間影響，形成社會交互作用。李俊儀（2003）認為教學風格是教師在不同情境、不同時間進行教學時，所呈現較為一致的教學行為。許淑華（2002）認為教師在任何情境、時間下表現較一致的行為特質，包含教學方法、教學行為、師生互動和教學模式。劉宗明（2006）認為教學風格是教師於不同情境，不同時間教學時，所表現出較一致的行為特徵，此特徵較之於其他教學行為呈現某種程度的穩定性。

## 2.4 專業能力

指導專門職業有關的能力稱之專業能力，指一個人欲成功地扮演專門職業中的特定角色，所需具備的知識、技能與態度。共久賢，(1999)，朱建民(民 85)：指出「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。鐘任琴(民 83)：認為「專業」的具備條件為：(一) 精湛的學識和卓越的能力。(二) 服務奉獻利他的精神。(三) 職業倫理道德的規範。

專業化 (professionalization) 是就專業的程度而言，是一個動態的也是一個歷程的概念。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。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，才能執行招攬商業或教學活動。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，2007）。

## 2.5 受訓者特質

受訓者特質影響訓練移轉原因之一就是受訓者特質，而該特質包括：受訓者改變之準備性、職前訓練動機和學習動機、個人特質、先前經驗和態度、移轉發展策略及較高之自我肯定效果等。依現行薦升簡訓練規定，通過訓練者僅取得簡任官等之任用資格，且本項訓練並不具有強迫性，往往會造成符合訓練資格者，放棄受訓機會。是以，受訓者特質為影響訓練移轉因素。

受訓者特質 (trainee characteristics) 含能力及動機二個變項。

1. 能力 (ability)：Porter 和 Lawler(1968) 提出工作績效的公式是能力、特性、努力與角色知覺所組成，此模式適用於瞭解受訓人員的學習、行為變遷與提升工作績效上。Downs(1970) 發現能力與訓練成效有關。Tracey 和 Tews(1995) 發現個人在訓練時，對於獲取新知識與技能具備理解力、問題解決能力及決策力，則學習將較為有效且快速。因此，訓練師應視受訓者的能力為訓練課程設計與執行的重要參考因素(轉引自陳玉樹、劉育均，2006)。

2. 動機 (motivation)：Noe(1986) 在研究中提到就訓練而言，動機是指對課程有一種學習的熱忱，它使受訓者樂於積極主動去學習訓練課程的內容，並將所獲得的新知識及技能移轉到工作上(轉引自王玲玲，2006)。

## 2.6 訓練移轉定義

Baldwin & Ford (1988) 訓練所學之新的行為可類化至工作上，並能維持一段時間稱之訓練移轉。其中「類化」又稱一般 (generalization)，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」(maintenance)意指學習課程後會長時間持續的運用新技能於工作中(簡貞玉譯, 2002)。在學習與維持應用不再是單一的訴求, 而是出現較多元構面的解釋, Broad & Newstrom (1992) 指出參訓者將訓練所學之知識與技能有效且持續的應用在工作上, 並可以繼續延伸至工作外的領域上。Detterman (1993) 訓練移轉上以心理層面亦可稱為學習移轉 (transfer of learning), 指「某一行為在新情境中被加以重複的程度」。Kazdin (1994) 則自行為構面切入, 認為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, 此外訓練移轉若依時間而論, 則可分為「移轉開始」與「移轉維持」, 前者為參訓者開始或企圖應用所學程度, 後者則是參訓者維持應用所學程度 (Laker, 1990)。

### 3. 研究方法

本研究的主要目的在於探討講師教學特質與學員特質之關係, 並探討訓練移轉成效所扮演的角色。過去文獻中, 大多著重於研究學員特質與學習環境對學習反應之影響。然而, 講師與學員皆是學習過程中重要的成員, 然而現有教育機構所推出的在職進修課程能否滿足芳療保健師進修需求, 講師的專業能力及教風格及受訓者本身的特質都會影響到訓練移轉的成效。以台灣北中南 204 位芳療保健從業人員為研究對象, 並採用非隨機的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%。

本研究於問卷的分析上是使用 SPSS18 中文版統計套裝軟體系統來進行分析, 本研究使用到 SPSS 系統之統計方法分析如下: 信度分析、敘述性統計等, 最後藉由單因子變異數分析方法比較教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效的情形, 可提供給教育機構及業者與芳療保健從業人員的互動關係正確的改善方向, 進而了解影響芳療保健師在職進修動機最重視的部分是否與教育機構的理念相符, 經研究方法與分析工具探討後了解講師教學特質與學員特質之關係, 並改善訓練移轉內容更精準的對症下藥、了解問題並解決問題, 以提升芳療保健師在職場上的專業素養進而達到提升整體營業業績。

### 4. 研究結果與討論

本節包含(4.1)人口統計變項與進修行為描述, 針對性別、工作職級、年齡、教育程度、婚姻狀況、平均收入、是否負擔家計、平均進修頻度、進修費用、最近進修日。講師的教學風格、專業能力與受訓者特質是否會影響在職進修意願及訓練移轉成效, 芳療保健師會因何種因素願意再決定在職進修的意願等, 基本資料統計變項做有效樣本分析; (4.2)問卷題項作敘述性樣本分析; (4.3)t 檢定與單因子變異數分析進行差異分析, 第四節則是針對講師的教學風格、專業能力與訓練移轉成效二方面探討芳療保健師的受訓者特質對在職進修意願是否具有關聯性作分析探討。

#### 4.1 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 4.1)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視。
- (5).平均收入：25000 元以下 71 人 (34.8%)，25001-40000 元 50 人 (24.5%)，40001-50000 元 31 人(15.2%)，50001 元以上 52 人 (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積極參與訓練課程。
- (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是否有提升。
- (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).最近進修日(一年內)：最近一個月內進修共 99 人次(48.5%)，最近三個月內進修共 47 人次(23.0%)，最近六個月內進修 29 人次(14.2%)，最近八個月內進修 8 人次(3.9%)，最近十二個月內進修 21 人次(10.3%)，由此可知芳療保健師一個月進修乙次者有 99 人，三個月進修乙次者 47 人次之，我們可以發現芳療保健師非常重視在職進修及學習。

表 4.1 消費者基本資料分析表(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

表 4.1 消費者基本資料分析表・續(樣本數：204)

個人特徵	類別	人數	百分比
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	18.1
	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
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
	50000 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
最近進修日	一個月	99	48.5
	三個月	47	23.0
	六個月	29	14.2
	八個月	8	3.9
	十二個	21	10.3

## 4.2 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。

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)、而即使學員技能練習出錯時，講師也不太管項目的平均數最低(1.7843)。(表 4.2) 由此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)。(表 4.2) 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。

在受訓者特質之敘述性統計部分在探討芳療保健師的受訓者的個人特質，以即使受訓成績不理想，但也是寶貴的經驗。平均數最高(4.4314)，對我而言參加教育訓練課程是額外的負擔其平均數最低(3.7500)。(表 4.2) 由此可知大部分的芳療保健師很努力也很重視學習，但是參加教育訓練若超出平時費用而造成負擔對方療保健師來說就會是考量的重點。

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。

表 4.2 教學風格、專業能力、受訓這特質、訓練移轉成效之敘述性統計

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	.76728
講師不在意上課時學員的秩序。	2.0000	.94165
即使學員技能練習出錯時，講師也不太管	1.7843	.86106
講師會在我練習手技，會適度指正我的錯誤	4.3235	.59822
講師會用鼓勵的方式，來讓我對專業技能產生興趣。	4.2696	.71635
師會鼓勵我在課堂上勇於提問	4.2255	.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	.71143
講師的課後作業，會讓我覺得很有壓力。	2.6716	.93902
講師只在乎教學進度，不管我們是否有吸收到。	2.1814	1.0651
專業能力	平均數	標準差

我覺得講師的專業知識豐富很重要	4.5441	.60622
我覺得講師編排課程的能力很重要	4.4265	.69444
我覺得講師適度掌握教學的難易度很重要	4.4069	.66299
我覺得講師的實務經驗分享很重要	4.4608	.71812
我覺得講師具有國際芳療證照很重要	3.8824	.90204
我覺得講師具有多項專業技術很重要。	4.0245	.78432
我覺得講師的個案諮商技巧很重要。	4.2059	.63305
我覺得講師的個人魅力很重要	4.0343	.75840
我覺得講師適度解說職業論理很重要。	4.2206	.59997
<b>受訓者特質</b>		
我喜歡不斷的學習，不斷的求進步。	4.2696	.67383
我上技能課程時常常主動提問或回答老師的問題。	4.0882	.71028
我會修正自己在練習時錯誤的手法。	4.2500	.58827
我喜歡上技術課程大於專業理論課程。	4.2402	.62474
對我而言參加教育訓練課程是額外的負擔。	3.7500	.78235
我會找時間和同學相互切磋練習。	3.9363	.72998
遇到困難的問題都不會阻擋我的學習動機。	4.1863	.61557
對於學習新的事物我非常感興趣。	3.8922	.75471
即使受訓成績不理想，但也是寶貴的經驗。	4.4314	.62002
<b>訓練移轉成效</b>		
受訓後我已導正職場上的正確觀念。	4.2157	.70365
受訓後我會時常與人分享學習心得。	4.1716	.66952
受訓後我所做的決策能有效地解決問題。	4.1127	.64482
受訓後我的工作效率明顯提高。	4.0980	.71590
受訓後我有效將所學的知識運用在管理職場中。	4.1225	.72239
受訓後我更加認同專業證照的重要性。	4.1716	.72600
受訓後我能大幅減少工作中的錯誤。	4.1324	.71379
受訓後，我的專業技能明顯提升。	4.1961	.66643
受訓後我已提升業務處理能力。	4.0539	.75725
受訓後我更有信心服務好顧客。	4.3088	.71419

### 4.3 差異性分析

本節將透過 t 檢定與單因子變異數分析進行差異分析，以了解不同人口統計變項，在各構面之差異情況。其中性別與婚姻狀況及是否需負擔家計，使用 t 檢定，年齡、工作職級、平均收入、教育程度、進修頻度、進修費用、最近進修日，使用單因子變數分析。其中，單因子變數分析若達顯著效果，則進一步進行以 Scheffe 法(或 Tukey HSD)法進行事後檢定。



### 4.3.1 獨立樣本 t 檢定

#### (一)性別

本節以 t 檢定進行平均數差異檢定，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、受訓者特質、訓練移轉成效等差異情形。(表 4.3)不同性別的芳療保健師在教學風格 (t 值=1.309, P=.192)與專業能力(t=-1.761, P=.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。在受訓者特質(t=-.809, P=.419)、訓練移轉成效(t=-.565, P=.573)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 4.3 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	3.2905	.31608	1.309	.192
	女	183	3.1842	.35645		
專業能力	男	21	4.0688	.62606	-1.761	.080
	女	183	4.2653	.46616		
受訓者特質	男	21	4.0317	.63454	-.809	.419
	女	183	4.1257	.48731		
訓練移轉成效	男	21	4.0905	.65795	-.565	.573
	女	183	4.1661	.57220		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### (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、受訓者特質、訓練移轉成效等的差異情形。如(表 4.4)所示不同婚姻狀況的芳療師在講師教學風格(t=-1.356, P=.178)、專業能力(t=-.214, P=.831)、受訓者特質(t=1.501, P=.135)、訓練移轉成效：(t=1.606, P=.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、受訓者特質、訓練移轉成效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 4.4 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	3.1684	.31149	-1.356	.178
	未婚	71	3.2451	.41843		
專業能力	已婚	133	4.2398	.45543	-.214	.831
	未婚	71	4.2551	.54413		
受訓者特質	已婚	133	4.1546	.46938	1.501	.135

	未婚	71	4.0438	.55792		
訓練移轉成效	已婚	133	4.2105	.50366	1.606	.111
	未婚	71	4.0606	.69518		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

### (三) 是否負擔家計

本節以 t 檢定進行平均數差異檢定，如(表 4.5)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、受訓者特質、訓練移轉成效等的差異情形。不同負擔家計狀況的芳療師在講師教學風格( $t=2.787$ ,  $P=.006$ )、專業能力( $t=1.228$ ,  $P=.225$ )、受訓者特質( $t=1.373$ ,  $P=.171$ )、訓練移轉成效： $(t=1.999, P=.047)$ ，均未達顯著差異。研究顯示不論是要負擔家計或不需負擔家計的芳療保健師在職進修中對講師的教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效等，不會因「是否需要負擔家計」之不同而存在顯著差異性。

表 4.5 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	3.2296	.36045	2.787	.006*
	未婚	42	3.0619	.29130		
專業能力	已婚	162	4.2695	.45801	1.228	.225
	未婚	42	4.1508	.58167		
受訓者特質	已婚	162	4.1406	.48548	1.373	.171
	未婚	42	4.0212	.56349		
訓練移轉成效	已婚	162	4.1994	.52944	1.999	.047*
	未婚	42	4.0000	.73085		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

### 4.3.2 單因子變異數分析

#### (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、受訓者特質、訓練移轉成效等四個構面的差異情形。單因子變異數分析結果如表(4.6)所示，其中教學風格( $f=.555$ ,  $p=.695$ )、專業能力( $f=1.206$ ,  $p=.309$ )與受訓者特質( $f=.800$ ,  $p=.526$ )有顯著差異，而訓練移轉成效 ( $f=.851$ ,  $p=.494$ )則無顯著差異。

表 4.6 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(含)以下	25	3.2280	.555	.695	
	2	25-35歲	37	3.1757			
	3	36-45歲	79	3.2304			
	4	46-55歲	60	3.1517			
	5	55歲以上	3	3.1000			

專業能力	1	25歲(含)以下	25	4.0578	1.206	.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		
受訓者特質	1	25歲(含)以下	25	4.0622	.800	.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		
訓練移轉成效	1	25歲(含)以下	25	4.0000	.851	.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		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

## (二)教育程度

本節在瞭解不同教育程度的受訪者在教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效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，不同教育程度的受訪者在教學風格( $F=1.946$ ， $P=.123$ )、專業能力( $F=.613$ ， $P=.607$ )、受訓者特質( $F=.706$ ， $P=.550$ )、訓練移轉成效 ( $F=.355$ ， $P=.785$ )均無顯著差異。得知不同教育程度對其看法沒有差異。

表4.7不同教育程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	高中	64	3.2781	1.946	.123	
	2	大學	103	3.1447			
	3	研究所	33	3.1848			
	4	研究所以上	4	3.2500			
專業能力	1	高中	64	4.2674	.613	.607	
	2	大學	103	4.2567			
	3	研究所	33	4.1481			
	4	研究所以上	4	4.3889			
受訓者特質	1	高中	64	4.1719	.706	.550	
	2	大學	103	4.1154			
	3	研究所	33	4.0168			
	4	研究所以上	4	4.0556			

訓練移轉成效	1	高中	64	4.2094	.355	.785
	2	大學	103	4.1466		
	3	研究所	33	4.0879		
	4	研究所以上	4	4.2250		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

### (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、受訓者特質、訓練移轉成效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，其中教學風格( $F=4.326$ ,  $P=0.001$ )、專業能力( $F=2.922$ ,  $P=0.013$ )與受訓者特質( $F=3.104$ ,  $P=0.009$ )有顯著差異，而訓練移轉成效 ( $F=1.271$ ,  $P=0.275$ )則無顯著差異。事後比較結果，在教學風格方面，芳療師助理的平均數大於(3.3185) 學員的平均數(3.1417)，顯示現職芳療師助理更會因為講師的教學風格特色來決定在職進修的課程。在專業能力方面，主管的平均數(4.3681)、其它(4.1489)，主管大於其它、顯示現職主管人員對講師的專業能力更為重視。在受訓者特質中芳療師的平均數(4.2056)大於學員(3.9630)，顯示現職芳療師比一般學員更有意願參加在職進修的課程。在訓練移轉成效中芳療師的平均數(4.2632)大於學員(3.9167)，顯示現職芳療師比一般學員在參加訓練課程後更會將課程所學的落實於工作職場上。

表 4.8 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	3.3185	1.489	.207	
	2	芳療師	87	3.1506			
	3	芳療主管	16	3.2625			
	4	學員	24	3.1417			
	5	其他	50	3.2100			
專業能力	1	美容師	27	4.1564	1.889	.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			
受訓者特質	1	美容師	27	4.0947	1.584	.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			
訓練移轉成效	1	美容師	27	4.1185	2.085	.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

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### (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、受訓者特質、訓練移轉成效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，不同工作年資的受訪者在教學風格( $F=1.200$ ,  $P=.311$ )、專業能力( $F=1.282$ ,  $P=.282$ )、受訓者特質( $F=.805$ ,  $P=.492$ )、訓練移轉成效( $F=.773$ ,  $P=.511$ )均無顯著差異。得知不同工作年資對其看法沒有差異。

表 4.9 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	3.1803	1.200	.311	
	2	25001-40000	50	3.1520			
	3	40001-50000	31	3.1677			
	4	50000 以上	52	3.2731			
專業能力	1	25000 以下	71	4.1706	1.282	.282	
	2	25001-40000	50	4.3444			
	3	40001-50000	31	4.2294			
	4	50000 以上	52	4.2607			
受訓者特質	1	25000 以下	71	4.0501	.805	.492	
	2	25001-40000	50	4.1911			
	3	40001-50000	31	4.1111			
	4	50000 以上	52	4.1368			
訓練移轉成效	1	25000 以下	71	4.0845	.773	.511	
	2	25001-40000	50	4.2420			
	3	40001-50000	31	4.1968			
	4	50000 以上	52	4.1558			

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### (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、受訓者特質、訓練移轉成效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，的受訪者在教學風格( $F=.860$ ,  $P=.463$ )、專業能力( $F=1.768$ ,  $P=.155$ )、受訓者特質( $F=2.051$ ,  $P=.108$ )、訓練移轉成效( $F=1.187$ ,  $P=.108$ )以上顯示教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效等四個構面和每次的進修頻度皆無顯著差異。

表 4.10 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	3.1492	.860	.463	

	2	半年	48	3.1896		
	3	一年	53	3.2547		
	4	無	40	3.1950		
專業能力	1	三個月	63	4.3386	1.768	.155
	2	半年	48	4.2546		
	3	一年	53	4.2222		
	4	無	40	4.1167		
受訓者特質	1	三個月	63	4.2063	2.051	.108
	2	半年	48	4.1597		
	3	一年	53	4.0797		
	4	無	40	3.9694		
訓練移轉成效	1	三個月	63	4.2524	1.187	.316
	2	半年	48	4.1875		
	3	一年	53	4.0925		
	4	無	40	4.0625		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### (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、受訓者特質、訓練移轉成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( $F=.990$ ， $P=.414$ )、專業能力( $F=1.720$ ， $P=.147$ )、受訓者特質( $F=1.526$ ， $P=.196$ )皆無顯著差異。訓練移轉成效( $F=2.906$ ， $P=.023^*$ )有顯著差異；事後比較結果，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 25001-40000 元(4.0313)顯示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、受訓者特質方面無顯著差異。

表 4.11 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	148	3.1932	.990	.414	
	2	25001-40000	32	3.1875			
	3	40001-50000	7	3.3571			
	4	00	13	3.2308			
專業能力	1	25000~以下	148	4.2710	1.720	.147	
	2	25001-40000	32	4.0660			
	3	40001-50000	7	4.3016			
	4	00	13	4.4103			
受訓者特質	1	25000~以下	148	4.1291	1.526	.196	
	2	25001-40000	32	3.9722			
	3	40001-50000	7	4.2857			

	4	00	13	4.2991		
訓練移轉成效	1	25000~以下	148	4.1608	2.906	.023*
	2	25001-40000	32	4.0313		
	3	40001-50000	7	4.5429		
	4	00	13	4.4154		

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

#### (七)最近進修日

本節在瞭解最近進修日中在職進修上受訪者在教學風格、專業能力、受訓者特質、訓練移轉成效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=1.267, P=.284)、專業能力(F=.214, P=.930)、受訓者特質(F=1.664, P=.160)皆無顯著差異。訓練移轉成效(F=2.906, P=.023\*)有顯著差異；事後比較結果，在訓練移轉成效方面最近進修日八個月平均數(4.2875)大於六個月內平均數(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最近進修日。而教學風格、專業能力、受訓者特質方面無顯著差異。

表 4.12 不同的進修日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	一個月	99	3.2172	1.267	.284	
	2	三個月	47	3.1000			
	3	六個月	29	3.2103			
	4	八個月	8	3.3125			
	5	十二月	21	3.2381			
專業能力	1	一個月	99	4.2615	.214	.930	
	2	三個月	47	4.2199			
	3	六個月	29	4.2261			
	4	八個月	8	4.3611			
	5	十二月	21	4.2063			
受訓者特質	1	一個月	99	4.1796	1.664	.160	
	2	三個月	47	4.0969			
	3	六個月	29	3.9693			
	4	八個月	8	4.3056			
	5	十二月	21	3.9894			
訓練移轉成效	1	一個月	99	4.2525	2.446	.048*	
	2	三個月	47	4.1489			
	3	六個月	29	3.9034			
	4	八個月	8	4.2875			
	5	十二月	21	4.0381			

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

## 5. 結論

就講師教學特質與學員特質之關係影響著學員訓練移轉成效。在過去文獻中大多著重於研究學員特質與學習環境對學習反應之影響。我們已知講師與學員皆是學習過程中重要的成員，就現有教育機構所推出的在職進修課程中除了專業技能外也應該強化業務處理能力包含諮商與行銷技巧話術、人際溝通訓練的訓練項目。

除了探討訓練移轉成效外對學習移轉的障礙因素也是需要被關注的議題，透過許多的研究顯示，訓練的移轉比率很低，更無法讓受訓者回到工作崗位產生行為的改變，即使有人回去行為改變，但其持久性很低，頂多維持幾個月後，還是依然故我，訓練移轉阻礙的因素可總結為受訓者的本身，人力資源專業人員的訓練設計，還有組織環境中的主管、同仁以及工作的環境。

## 參考文獻

1. 王誌鴻(2000)。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(未出版)。
2. 朱建民(1996)。專業倫理教育的理論與實踐。通識教育季刊，3(2)，33-56。
3. 杜建(2003)。芳香療法源流與發展。中國醫藥學報，18(8)，454~512。
4. 沈紅(2011)。精油的芳香療法。日用化學品科學，34(9)，pp. 42-46。
5. 李俊儀，2003。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，國立雲林科技大學未出版碩士論文，雲林縣。
6. 吳清基（1982），《中小學教師在職進修意願研究》，教育部中等教育司委託研究報告。
7. 吳美麗（1997），《國小教師對參與學士後進修之態度及其影響因素》，國立新竹師範學院國民教育研究所碩士論文。
8. 林新發（1996），〈兩岸中小學教師在職進修制度之比較〉，《國北師院學報》，9：85-110。
9. 卓芷聿(2006)。精油大全。臺北：大樹林。
10. 蔡東湖、陳介甫、Matthews, C. A. (1997)，芳香療法，中醫藥雜誌，8(1)，23-32。
11. 黃炳煌（1994），〈我對國內中小學教師在職進修的一些期盼〉，《教師天地》，68：16-18。
12. 黃富順（1985）。成人的學習動機—成人參與繼續教育動機取向之探討。高雄：復文書局。
13. 張瓊瑩老師〈面臨的挑戰----教育專業化〉
14. 陳麗娟(2005)。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，未出版，臺北市。
15. 陳玉樹、劉育均(2006)，Baldwin 與 Ford 遷移過程模式之驗證研究，成人及終身教育學刊，6，29-67。
16. 許淑華，2002。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未出版碩士論文，台中市。
17. 劉文通（1986），《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。

18. 鍾任琴 (民 83)。國小實習教師教育專業信念發展之研究。未出版博士論文。國立政治大學教育研究所。
19. 蕭靖雅、蕭雅美，(2007)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，30，135-150。
20. 劉宗明，2006。國中教師人格特質、教學風格與教學效能之研究，國立彰化師範大學未出版碩士論文，彰化市。
21. 簡貞玉譯，2002，員工訓練與能力發展，台北：五南，譯自 Noe, R. A., 原著：Employee training and development. 。
22. Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology: A Journal of Applied Research*, 41(3), 63-105.
23. Broad, M. L., & Newstrom, J. W. (1992). Transfer of training Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments. New York: Addison-Wesley.
24. Conti, G. J. (1989), Assessing Teaching Style in Continuing Education. *New Directions for Continuing Education*, 43, 3-16.
25. Downs, S. (1970). Predicting training potential. *Personnel Management*, No. 2, pp. 26-28
26. Detterman, D. K. (1993). The case for the prosecution: Transfer as an epiphenomenon. In D. K. Detterman, & R. J. Sternberg, (Eds), *Transfer on Trial: Intelligence, Cognition, and Construction* (pp. 68-98). Norwood, NJ: Ablex.
27. Dijkvan Dijk, T. A. (ed.) (1997) *Discourse Studies : A Multidisciplinary Introduction*. London : Sage Publications.
28. Fischer, B. B., & Fischer, L. (1979), Styles in teaching and learning. *Educational Leadership*, 36(4), 245-254.
29. Fairclough, N. and Wodak, R. (1997) 'Critical discourse analysis', in T. van
30. J. B., & Tews, M. J. (1995). Training effectiveness: accounting for individual characteristics and the work environment. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, No. 36(6), pp. 36-42.
31. Kazdin, A. E. (1994). *Behavior modification in applied settings* (4th Ed). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
32. Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*, Homewood, IL: Irwin.
33. Wodak, R. (1996) *Disorders of Discourse*. London and New York : Longman. Tracey