

國立臺灣體育學院體育研究所  
碩士學位論文

休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場  
生涯發展之研究 - 以中部地區為例  
**THE STUDY OF JOB SATISFACTION AND CAREER  
DEVELOPMENT OF EXERCISE INSTRUCTOR IN  
FITNESS CLUB : AS A SAMPLE OF CENTRAL TAIWAN**



研究生：徐瑞娟 撰

指導教授：謝振榮 教授

中華民國九十五年十二月

## 謝誌

「學問浩瀚，學無止境」在工作之餘仍能有機會就讀研究所，且順利獲得碩士學位，不僅擁有了豐富且寶貴的知識，也充實了自我的生活，著實令人感到開心且榮耀。研究所就讀期間，承蒙師長的鼓勵與細心指導，學長姐、同學、學弟妹們的扶持及幫助，心中充滿著無限的感恩與感謝。撰寫論文期間，十分感謝指導教授謝振榮老師的用心教導與協助，以及口試委員的細心指導，讓我獲益良多，得以順利完成論文，在此謹致上最高的敬意與謝意。

在學習的過程中，因為有我親愛的家人給予的扶持，學校同事及朋友們的關心及鼓勵，讓我在精神上得到莫大的鼓舞，使我能擁有無比的信心及勇氣，得以順利完成學業，衷心的感謝您們！

最後，僅將這本論文獻給所有曾經支持、鼓勵與幫助我的人，因為有你們的參與，才能讓我順利地完成論文，願與大家分享此份喜悅與光榮！

徐瑞娟謹誌 2006/12

論文名稱：休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之研究－以中部地區為例 總頁數：128 頁  
院校所組別：國立台灣體育學院體育研究所休閒運動組  
畢業時間及提要別：九十五學年度第一學期碩士學位論文提要

研究生：徐瑞娟

指導教授：謝振榮

### 中文摘要

本研究目的在探討不同背景因素之休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度及職場生涯發展上的情形及差異狀況，從而探討運動指導員工作滿意度與職場生涯發展的關係。研究方法以問卷量表進行調查研究，並以 SPSS10.0 套裝軟體進行統計分析。研究結果顯示，休閒健身俱樂部運動指導員，因工作職位不同、專業證照有無、服務年資不同及每月工作收入不同在工作滿意度達顯著差異；因年齡不同、服務年資不同及每月工作收入不同在職場生涯發展上達顯著差異；工作滿意度與職場生涯發展之間有典型相關存在。本研究期望能提供給休閒健身俱樂部管理者、有意從事此份工作者及後續相關研究者，以茲參考。

關鍵詞：休閒健身俱樂部、運動指導員、工作滿意度、職場生涯發展

Hsu, Jui-Chuan (2006). The Study of Job Satisfaction and Career Development of Exercise Instructor in Fitness Club: As a Sample of Central Taiwan. Unpublished master thesis, National Taiwan College of Physical Education, Taichung.

#### Abstract

This purpose of research aims at understanding that the exercise instructors' job satisfaction and career development present situation, and analyzing the difference between these two variables in different background's exercise instructors. Then to know job satisfaction is relating to career development. Methods of this study are including questionnaire form and analyzing in SPSS10.0 suit software. The result of study shows the differences that exercise instructor's job satisfaction in working position, professional certificates, serve ages and every month income, and instructor's career development in ages, serve ages and every month income. The conclusions yielded in the present study function as handy reference to managers of Fitness Club, exercise instructors and related scholars.

Keyword: Fitness Club, exercise instructor, job satisfaction, career development.

## 目 錄

中文摘要	.....	I
英文摘要	.....	II
目 錄	.....	III
表 目 錄	.....	V
圖 目 錄	.....	VIII
第 一 章 緒 論	.....	1
第 一 節 研 究 背 景	.....	1
第 二 節 研 究 目 的	.....	4
第 三 節 研 究 問 題	.....	4
第 四 節 研 究 假 設	.....	5
第 五 節 研 究 範 圍 與 限 制	.....	5
第 六 節 名 詞 操 作 性 定 義	.....	6
第 二 章 文 獻 探 討	.....	8
第 一 節 休 閒 健 身 俱 樂 部	.....	8
第 二 節 工 作 滿 意 度	.....	20
第 三 節 職 場 生 涯 發 展	.....	29
第 三 章 研 究 方 法 與 步 驟	.....	42
第 一 節 研 究 架 構	.....	42
第 二 節 研 究 程 序	.....	43
第 三 節 研 究 對 象	.....	44
第 四 節 研 究 工 具	.....	45
第 五 節 資 料 處 理 與 分 析	.....	54
第 四 章 結 果 與 討 論	.....	55
第 一 節 運 動 指 導 員 基 本 資 料 分 析	.....	55
第 二 節 運 動 指 導 員 工 作 滿 意 度 分 析	.....	60
第 三 節 運 動 指 導 員 職 場 生 涯 發 展 分 析	.....	77
第 四 節 運 動 指 導 員 工 作 滿 意 度 與 職 場 生 涯 發 展 之 相	.....	

關性	96
第五章 結論與建議	104
第一節 結論	104
第二節 建議	107
參考文獻	110
中文部份	110
英文部份	119
附錄一 預試問卷	123
附錄二 正式問卷	126

## 表目錄

表	2-1-1	台灣休閒健身俱樂部發展概況	11
表	2-1-2	運動指導員所需的基本資格及專業證照	18
表	2-3	生涯的定義	30
表	3-4-1	工作滿意度量表項目分析摘要表	46
表	3-4-2	工作滿意度量表因素分析摘要	48
表	3-4-3	工作滿意度量表信度分析摘要表	49
表	3-4-4	職場生涯發展量表項目分析摘要表	50
表	3-4-5	職場生涯發展量表因素分析摘要表	52
表	3-4-6	職場生涯發展量表信度分析摘要表	53
表	4-1	基本資料分析表	57
表	4-2-1	運動指導員工作滿意度現況分析	60
表	4-2-2	性別在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	61
表	4-2-3	年齡在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	62
表	4-2-4	學歷在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	62
表	4-2-5	婚姻狀況在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	63
表	4-2-6	任職情形在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	64
表	4-2-7	畢業科系在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	64
表	4-2-8	工作職位在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	65
表	4-2-9	工作職位在工作滿意度單因子變異數分析摘要表	66
表	4-2-10	專業證照在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表	67
表	4-2-11	專業證照在工作滿意度單因子變異數分析摘要表	68

表	4-2-12	服務年資在工作滿意度單因子多變量變異數 分析摘要表	69
表	4-2-13	服務年資在工作滿意度單因子變異數分析摘 要表	70
表	4-2-14	每週工作時數在工作滿意度單因子多變量變 異數分析摘要表	71
表	4-2-15	每月工作收入在工作滿意度單因子多變量變 異數分析摘要表	71
表	4-2-16	每月工作收入在工作滿意度單因子變異數分 析摘要表	72
表	4-3-1	運動指導員職場生涯發展現況分析	77
表	4-3-2	性別在職場生涯發展單因子多變量變異數分 析摘要表	78
表	4-3-3	年齡在職場生涯發展單因子多變量變異數分 析摘要表	79
表	4-3-4	年齡在職場生涯發展單因子變異數分析摘要 表	80
表	4-3-5	學歷在職場生涯發展單因子多變量變異數分 析摘要表	81
表	4-3-6	婚姻狀況在職場生涯發展單因子多變量變異 數分析摘要表	82
表	4-3-7	任職情形在職場生涯發展單因子多變量變異 數分析摘要表	83
表	4-3-8	畢業科系在職場生涯發展單因子多變量變異 數分析摘要表	84
表	4-3-9	工作職位在工作滿意度單因子多變量變異 數分析摘要表	85
表	4-3-10	專業證照在職場生涯發展單因子多變量變異 數分析摘要表	86
表	4-3-11	服務年資在職場生涯發展單因子多變量變異 數分析摘要表	87
表	4-3-12	服務年資在職場生涯發展單因子變異數分析 摘要表	88

表 4-3-13	每週工作時數在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表	89
表 4-3-14	每月工作收入在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表	90
表 4-3-15	每月工作收入在職場生涯發展單因子變異數分析摘要表	91
表 4-4-1	工作滿意度與職場生涯發展典型相關分析摘要表	98
表 4-4-2	職場生涯發展與工作滿意度典型相關分析摘要表	100

## 圖目錄

圖 3-1 研究架構	42
圖 3-2 研究流程	43
圖 4-4-1 工作滿意度與職場生涯發展典型相關徑路圖	97
圖 4-4-2 職場生涯發展與工作滿意度典型相關徑路圖	100

# 第一章 緒論

## 第一節 研究背景

隨著臺灣人民經濟能力的提升，與政府週休二日的實施，國人對於生活品質的要求增加，對於休閒活動的需求也相對提高，許多相關於「健康」的服務及產品就備受關心及重視，尤其是在繁忙的工作壓力下，唯有在平時增加身體的活動量，或是養成良好且規律的運動習慣，個人體適能才能夠有所提升，也才能使身體維持在較理想的狀態（方進隆，2005），因此國人對於自身健康及從事適當的休閒活動等問題也就越來越重視，許多相關性的運動休閒服務產業也因而逐年增加。根據行政院經濟建設委員會與相關部會研訂的「服務業發展綱領及行動方案」中提到觀光及運動休閒服務業產值從 2001 年的 165 億元至 2002 年的 3,755 億元，可見國人對於休閒活動的參與及消費能力已逐年提升許多（行政院經濟建設委員會，2004）。

近幾年來，台灣刮起一股健身風，以強調擁有健康、塑身、有趣以及社交功能等的健身俱樂部如雨後春筍般竄出，於是，在強力的商業運作促銷之下，「健身」似乎已經變成一種時髦的生活方式，也儼然成為新的流行趨勢，特別是對於繁忙的都會區民眾而言，在運動及活動的空間都十分有限的情况下，休閒健身俱樂部也因此成為都會區民眾方便且適當的運動休閒場所，而就在這樣的市場需求下，台灣的休閒健身俱樂部，在本土與外商競爭激烈且日趨白熱化的情況下，

正逐漸發展至成熟階段(姜慧嵐, 2005), 休閒健身俱樂部已逐漸林立於各大都會區中, 根據中華民國有氧協會對全省俱樂部所做的調查資料顯示, 全省俱樂部已達 122 家(朱建榮、何永彬, 2004), 而這樣的發展下, 似乎也逐步在實踐著行政院體育委員會極力推展的「運動人口倍增計畫」, 達成台灣「全民運動」的理想。同樣的, 由於競爭者的不斷增加, 民眾對於休閒健身俱樂部的需求, 亦不再僅是休閒健身場所的提供而已, 而是希望能獲得良好的硬體設備以及優質的服務品質。因此, 就服務性產業的休閒健身俱樂部來說, 除了要能擁有一定水準的硬體設備外, 服務品質中「人」的因素就更顯現出其重要性。企業組織裡的員工經由對自己的任務、角色與創造的價值進行自我管理, 而能對組織及顧客做出最大的貢獻, 所以「人」是企業無形的資產的形成要素(徐俊祥、高俊雄, 2005)。Nerdrum and Erikson (2001) 指出人力資本是由企業員工的能力、專業技術和聰明才智所匯聚而成。

良好的工作環境及福利才能使員工能更賣力的工作, 也才能以此工作為終身職業, 雇主與員工之間的關係也可以說是相互依存著, 有好的雇主才能造就出優良員工; 有好的工作環境才能使員工將自我的專業能力提升, 也才能擁有創造力及發揮無限的潛能。Noe (1999) 提及員工訓練的真正價值是使員工了解各製造與服務的過程, 藉由訓練激勵員工創新, 從而提升產品及服務品質, 員工的能力得以提升、發揮, 才有機會讓雇主及企業獲利, 企業也才能不斷的增強自己的競爭力, 以及擁有永續經營的可能性。休閒健身俱樂部的服務都是員工與消費者面對面的互動中呈現, 因此消費者對於員工服務品質的主觀感受也決定著對休閒健身俱樂部的整體

形象，所以有效的人力資源管理是非常重要的（姜慧嵐，2005），George and Jones (2002) 也提到工作的價值會隨著工作態度及工作情緒而有所改變，提升員工正面的工作態度與工作情緒，才能造就員工低流動率。然而什麼才是一個好的工作環境，雇主應該如何做才能讓員工願意為其效力，是怎樣的工作情境下員工會對自我的工作達滿意而得以久留，這正是企業競爭日益白熱化的台灣休閒健身俱樂部產業，極需努力營造的新方向。在休閒健身俱樂部中運動指導員是最常與消費者接觸的一環，運動指導員的專業知識及其有效的指導，能夠使消費者有效的使用及參與休閒健身俱樂部裡的器材及各項課程，而達到運動及健身的目的，並能快樂且放心的融入在其中，所以運動指導員在休閒健身俱樂部裡是扮演著極為重要的角色，因為唯有良好且充滿熱忱的運動指導員，才能真正滿足消費者的需求，也才能提升休閒健身俱樂部的品質及競爭能力，徐堅白（2000）曾表示「服務品質」是俱樂部的競爭關鍵，「樂在工作」則是員工快樂泉源與自我成長的動力。所以運動指導員在休閒健身俱樂部裡工作的情形及滿意度，即是本研究所要探討的，希望能經由此探討，讓有心經營休閒健身俱樂部的業者，更能瞭解運動指導員的需求，讓台灣的休閒健身俱樂部的發展，能繼續的向前邁進。

休閒健身俱樂部的蓬勃發展，健身運動專業人才的需求量增加，對於就讀各學校體育系或體育相關科系之學生而言，畢業後除了從事職業運動或擔任體育老師外，又多了一條極佳的新出路（謝立文，2005）。從事休閒健身俱樂部運動指導員的工作，似乎是另一個不錯的選擇，然而對於休閒健身俱樂部運動指導員的工作的了解，並對自身從事此工作後

的生涯發展優勢又是如何，這對於未來想參與此工作的學生來說，除了能夠有初步的認識之外，也能因而更確認未來目標，開始培養自己的專業能力以及相關能力，同時也能對未來自我生涯的規劃有更進一步的了解，因為唯有知道自己要什麼，才能更確認自己未來的方向，也才能設定自我目標（陳貞良，2005）。因此本研究也是希望能藉此提供未來想從事參與此項工作之工作者，可以有一些參考的依據。

## 第二節 研究目的

本研究將由運動指導員的背景因素、工作滿意度與職場生涯發展三方面來探討，並從而了解運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間的相互關係。因此，本研究的研究目的，是希望藉由不同背景因素之休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度上及職場生涯發展上感受的差異性，了解休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展的情形，從而探討休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展的關係。

## 第三節 研究問題

根據研究目的，本研究所要探討的問題有：

一、休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展的情形如何？

二、比較休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度是否因背景因素的不同，而有顯著的差異情形？

三、比較休閒健身俱樂部運動指導員職場生涯發展是否因背景因素的不同，而有顯著的差異情形？

四、休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間是否有相關性？

#### 第四節 研究假設

本研究依研究的問題所提出的假設為：

一、休閒健身俱樂部運動指導員不同的背景因素在工作滿意度的感受上有顯著的差異。

二、休閒健身俱樂部運動指導員不同的背景因素在職場生涯發展的感受上有顯著的差異。

三、休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間有顯著的相關性。

#### 第五節 研究範圍與限制

本研究的研究範圍：

是以中部地區休閒健身俱樂部為調查範圍，並且以休閒健身俱樂部中的運動指導員為主要研究對象。

本研究的研究限制：

一、礙於時間、人力及財力的限制，本研究僅以台灣中部地

區的休閒健身俱樂部為調查範圍。

二、本研究的研究方法是採用問卷調查的方式，但因問卷是屬於自我陳述量表，所以受試者填答之真實性無法完全掌控，僅能假設所有受試者皆是真實回答。

三、在進行問卷調查的過程當中，由於仍有少部分休閒健身俱樂部因基於其部份原因，無法配合本研究做問卷填答，故少部分休閒健身俱樂部無法進行問卷調查之工作。

四、本研究之研究對象是採便利抽樣的方式來進行匿名問卷調查，但由於各休閒健身俱樂部運動指導員可能有趕場重疊之現象，所以研究對象的確切實際人數並無法掌控。

## 第六節 名詞操作性定義

本研究所提及之專有名詞，分別說明如下：

### 一、休閒健身俱樂部

有關健身俱樂部之名詞用法，國內並無統一的標準及依據，本研究以休閒健身俱樂部為操作性名詞，休閒健身俱樂部是指以強調健身及休閒功能，提供消費者從事運動時所需的環境、設施、技術指導與相關服務等，用以滿足消費者健身、休閒及娛樂的需求。根據行政院體育委員會（2001）體育統計的資料顯示，全省的健身中心已達129家，而且可分類為專業體適能中心類、多功能類、聯誼社型態類、社區型態類、飯店附屬等五大類。

## 二、運動指導員

在一般健身俱樂部中，運動指導員可分為（1）體適能指導員（FI, Fitness Instructor）（2）團體體適能指導員（GFI, Group Fitness Instructor）（3）個人專業指導員（PT, Personal Trainer）三種（陳貞良，2005）。本研究提及的運動指導員即是以此為依據，指在休閒健身俱樂部中為消費者提供運動器材的指導、體適能測驗、團體運動課程的教導、基本運動處方開立與個人特殊運動課程開立，包含體適能指導員、有氧教練、游泳教練等類型教練。

## 三、工作滿意度

Argyle (1987) 提到工作滿意度可定義為員工體驗到正面的喜樂，而非負面的厭怒程度，這也可以包括工作本身、工作的薪酬，以及環繞著工作的其他事物的一種反射性、認知性的滿足狀態。本研究以（1）工作環境包括場地、時間、薪資、福利及教育訓練（2）工作情境包括工作性質、同事相處及與消費者互動（3）工作能力，這三個構面來探討。

## 四、職場生涯發展

職場生涯發展之定義各學者有不同的看法，林乃慧（1998）提到職場生涯發展是個人一生所從事的行業中，與環境交互作用，隨時間而產生統整及連貫的成長歷程的改變情形，這種改變包括了職業工作的性質、職位的升遷、心理的需求和工作態度。本研究是參考梁素君（1999）的職場生涯發展，將職場生涯發展分為（1）職業選擇的滿意度（2）職場生涯的滿意度（3）對未來職場生涯發展的信心，以這三構面來探究休閒健身俱樂部運動指導員職場生涯發展的情形。

## 第二章 文獻探討

本研究旨在探討休閒健身俱樂部中運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之情形。因此，本章內容將就休閒健身俱樂部、工作滿意度與職場生涯發展等與主題相關文獻加以探討及論述。

### 第一節 休閒健身俱樂部

#### 一、國內休閒健身俱樂部的起源與發展

##### (一) 定義

國內對於休閒健身俱樂部的定義名稱不一，陳金冰（1991）提到休閒俱樂部，是具有休閒運動設施的活動場所，所從事的活動是與休閒運動與健身有關，會員以繳費參與成為團體的一份子。陳秀華（1993）和沈淑貞（1999）則認為健身俱樂部是提供硬體健身設備，另附設有氧舞蹈教室、游泳池、三溫暖，同時也提供專業性的軟體服務，以會員制為其經營方式。中華民國有氧體能運動協會（2000）將休閒健身俱樂部定義是有專業指導人員提供教學、服務、諮詢等，並提供健身場地與器材之營利事業。宋曉婷（2001）認為健身俱樂部是有健身及休閒功能，招收會員為收入之營利單位。洪聖惠（2001）認為此類產業的名稱盛多，包含有健身俱樂部、健康俱樂部、體適能俱樂部、運動健身俱樂部、運動休閒俱樂部、健康休閒俱樂部、運動健身休閒俱樂部、健康體適能俱樂部等，都是此類產業的別名。而根據行政院經

濟建設委員會（2004）在服務業發展綱領及行動方案中提到各項服務業之產業範圍，運動休閒服務業包含有場館、運動訓練與運動管理顧問業等，休閒健身俱樂部即屬於此類。本研究綜合上述之看法認為休閒健身俱樂部是指以強調健身及休閒功能，提供消費者從事運動時所需的環境、設施、技術指導與相關服務等，用以滿足消費者健身、休閒及娛樂的需求，故以休閒健身俱樂部定義之。

## （二）類型

對於國內休閒健身俱樂部的型態，學者們都提出了一些看法，陳金冰（1991）將休閒健身俱樂部以服務對象的不同分為專業的運動健身俱樂部、附屬在旅館飯店以及企業的附屬三類。彭淑美（1993）認為休閒健身俱樂部，可分成市中心商業型運動俱樂部、社區運動聯誼社及郊區休閒運動俱樂部。姜慧嵐（1994）則認為國內的體適能俱樂部，可分為附屬於飯店內型態、附屬於大型企業內型態、附屬大樓住宅或社區型態及專業體適能中心。而高俊雄（1995）曾提到運動健康俱樂部的分類型態為飯店內附設、城市型、企業內附設、醫院內附設、社區型、學校附設與郊區大型休閒俱樂部等。楊人智（1996）也提及運動俱樂部之分類為陸上的單項運動、水域及海洋的單項運動、空域中的單項運動和大型綜合休閒運動俱樂部。江盈如（1999）則是將健康俱樂部分為專業健康俱樂部、社區附設休閒中心、大飯店附設、商業聯誼社附設、學校附設及多功能休閒中心等。此外，范智明（1999）依性質將健身俱樂部分成運動健身為主、運動健身與商務聯誼各半、商務聯誼為主三類。而行政院體育委員會（2001）也將健身俱樂部分類為專業體適能中心類、多功能類、聯誼

社型態類、社區型態類、飯店附屬等五大類。本研究即是整理各學者的意見，包含各類型之休閒健身俱樂部。

### (三) 發展概況

姜慧嵐(2000)表示台灣休閒健身俱樂部是近年來新興的運動設施服務業，其發展只有二十幾年。楊人智(1996)曾提及1980年成立的克拉克健康休閒俱樂部，首先引進國外心肺與重量訓練器材，是國內第一家有完善健身設備的俱樂部。1980年由蔡純真女士成立的佳姿韻律中心，則是國內首家開啟女性運動健身課程的先驅(鄧鳳春，2005)。1983年唐雅君女士成立「雅姿韻律世界」，以韻律、傳統舞蹈教學為主，並在1993年以後將「雅姿健康世界」更名為「亞歷山大健康休閒俱樂部」至今分部已超過20家以上，強調以複合式健身俱樂部為經營方向，致力於推動全家人共同參與的健康休閒俱樂部，有多元化的健身器材、專業的水療設備、室內溫水游泳池、美容SPA、三溫暖設施等，2000年榮獲「Aisafit亞洲最佳健康俱樂部」，2002年更開始拓展海外事業及開發新產品，(李敏玲，1997；亞力山大健康休閒俱樂部，2001；高俊雄，2004)，因此，亞力山大健康休閒俱樂部對於推動台灣休閒健身產業的發展有其重要的影響。洪聖惠(2001)也提及國內休閒健身俱樂部從民國68年以健身為主的導入期，到民國70年的成長期，再至民國81年後的逐漸趨於成熟期；由健身房的型態，逐漸演變為健身俱樂部，而最後呈現有家庭參與的健康休閒俱樂部型態。近幾年外商積極投入台灣健身俱樂部市場，如日商在台投資的桑富士運動俱樂部及東京健身俱樂部，美商投資的加州健身中心、金牌健身中心等，也讓台灣健身產業發展更加蓬勃發展(姜慧嵐，2002)。

本研究根據幾位學者的研究將國內休閒健身俱樂部發展概況整理如表 2-1 所示：

表 2-1 台灣休閒健身俱樂部發展概況

年代	發展概況
1953 年	美軍顧問團在台灣成立俱樂部
1956 年	德裔華人諾達爾於台北成立潛水俱樂部
1970 年	國華高爾夫球俱樂部成立
1977 年	太平洋聯誼社成立
1980 年	美商克拉克健康俱樂部成立、來來大飯店俱樂部成立、佳姿韻律中心開幕
1981 年	花旗俱樂部成立
1983 年	CCA 在台灣成立銀行家俱樂部、雅姿韻律世界中心總店成立、瑞鋒健身中心成立
1984 年	台北金融家俱樂部成立、環亞健身中心成立
1985 年	台北健身中心成立、小型賽車俱樂部引進
1986 年	中興健康俱樂部成立、皇家俱樂部成立
1987 年	動力滑翔翼俱樂部成立
1988 年	合家歡俱樂部成立
1989 年	林肯運動俱樂部成立、桑富士運動俱樂部成立
1993 年	亞力山大健康休閒俱樂部台北忠孝店成立、全省約有 20 家具專業水準的健身俱樂部
1994 年	太平洋都會生活俱樂部成立
1998 年	亞力山大已有 12 家分店
1999 年	亞力山大已有 20 家分店、全省約有 100 家以上具專業水準的健身俱樂部、美商加州健身中心於台灣成立
2000 年	亞爵會館成立、東京健身俱樂部
2001 年	世界健身中心於臺灣成立、Gold's Gym 成立
2002 年	美商好萊塢健身中心於臺灣成立、永豐棧生活會館成立、亞力山大進軍大陸
2003 年	佳姿健康集團、亞力山大集團進駐台北 101 大樓
2005 年	Gold's Gym 成立分店、佳姿宣告經營不善，結束 26 家分店、台中福華俱樂部成立

資料來源：宋曉婷（2001）、姜慧嵐（2002）、劉怡秀（2004）、鄧鳳春（2005）。

## 二、休閒健身俱樂部之相關研究

臺灣休閒健身俱樂部之發展時間雖然並不長，但國內學者對於休閒健身俱樂部的研究已逐年在增加中，尤其是對於休閒健身俱樂部消費者參與的動機行為及滿意度方面已達可供後續研究者作為參考的依據，而在休閒健身俱樂部的經營及運動指導員方面，雖有一些學者從事相關研究，但仍然需要有更多方面之探討，特別是針對運動指導員的部份，以提供業者及未來想從事運動指導員這份工作者作參考，故本研究即以此作為研究考量。以下是研究者以三個觀點，來分述各個學者對於休閒健身俱樂部之相關研究內容。

### (一) 從消費者的觀點

陳秀華（1993）對台北市八家健康適能俱樂部會員進行調查，將休閒動機分成五個構面與身體活動八個構面，研究發現動機特徵傾向於健康與適能及刺激的避免；身體活動態度傾向健康與適能、運動技能的擁有及休閒與放鬆。陳景森（1996）以中興健身俱樂部會員為調查對象，會員較重視的服務項目有服務人員的專業能力、服務態度、幫助會員的意願、俱樂部的環境衛生、設施設備安全程度；較滿意的服務項目有服務人員的服務態度、專業能力、服務耐心、服裝儀容及俱樂部的良好聲譽。范智明（1999）則是對台北市運動健身俱樂部會員作調查，將參與動機分為身心需求及成就需求；較滿意的服務項目為所處的地區、服務人員的專業能力、服務態度、服裝儀容等。

再者，江盈如（1999）以大台北地區的六種健康俱樂部會員為研究對象，將滿意構面分為服務人員、便利性、實體設備與氣氛、制度、售後服務、及企業形象；會員對俱樂部

各構面得重要性及滿意度認知，受健康俱樂部型態的影響。沈淑貞（1999）針對桃竹苗地區運動健身俱樂部的會員進行調查，會員參與動機主要是成就需求及社會需求；業者的服務品質越高，會員的滿意度就會越高，服務品質包含服務人員、專業能力及軟硬體設備三構面。宋曉婷（2001）則是以台北市健康俱樂部會員為研究對象，會員較重視的服務的項目為服務人員的專業能力、俱樂部內的實體設備與氣氛及服務人員的服務態度。戴儀蓁（2002）就以亞力山大健康休閒俱樂部會員為研究對象，以身心需求、運動設備、餐飲、健康食品、相關零售品及櫃檯服務人員等為顧客滿意度構面。

除此之外，施佑冠（2003）也針對台灣亞力山大健康休閒俱樂部、佳姿氧身工程館及加州健身中心之會員進行問卷調查，研究結果發現九個服務品質因素中，知覺服務品質是影響顧客滿意度的最重要因素。黃鴻斌（2003）亦以台北金牌健康體適能俱樂部會員為研究對象，探討會員在參與行為、參與動機、顧客滿意度及顧客忠誠度上之特性及關聯性，會員選擇俱樂部之主要考量因素為「交通便利」；主要參與動機為「健康需求」，較滿意的服務項目為「便利性」。而何恆東（2004）也以台中市運動健身俱樂部會員作調查，會員對服務品質的滿意度依序為俱樂部設施的維護、俱樂部的交通便利性及俱樂部的開放時間配合會員需求。陳芳慶（2005）亦針對台中地區健身俱樂部會員為進行施測，以瞭解健身俱樂部會員之客訴情形，並在研究中心發現，單點經營型態之健身俱樂部的客訴情形，低於連鎖經營與飯店附屬型之健身俱樂部。

## **(二) 從休閒健身俱樂部的觀點**

姜慧嵐(1994)探討台灣健康體適能俱樂部的現況，以全國對外營業之各類型健康體適能俱樂部為主要研究對象，針對俱樂部的硬體設施、設備現況、課程與活動、營業時間、收費辦法、人力編制及促銷方法作調查。陳金冰(1991)則以休閒俱樂部之行銷策略作探討，認為休閒俱樂部會有市場的區隔較從前更為精確、賣場將呈現兩極化、產品必須別具特色且新奇引人及經營越趨專業化等四種趨勢，因此從休閒俱樂部的行銷活動在經營種類、會員性質、顧客類型、目標市場選擇及經營上遭遇的困難因素來分析。而洪聖惠(2001)以大台北地區之亞力山大健康休閒健身俱樂部為研究對象，探討連鎖健康休閒俱樂部在不同商圈型態中經營方式，因應不同商圈的消費者行為，來發展獨特的經營方式。曾麗娟(2001)也應用行動研究，期望改善運動健身俱樂部服務品質，其行動改善方案實施有針對俱樂部「網頁更新之設計」進行改善，提高會員的上網率及對俱樂部相關資訊傳遞的服務品質之滿意程度；有針對俱樂部「相關的促銷活動」進行改善，提高會員對俱樂部之促銷活動服務品質的滿意度程度；有針對服務人員進行「教育訓練課程」，以提升人員的服務觀念及能力。另外，鄧鳳春(2005)也曾以台中市永豐棧生活會館為例，以市場定位、企業組織系統、各部門對策評估矩陣分析和公司的現況設備等作分析，以提供俱樂部進行妥善規劃與對策，達成永續經營之目標。

## **(三) 從運動指導員的觀點**

何永彬(2001)就台北市運動休閒俱樂部運動指導員進行問卷調查，以瞭解運動休閒俱樂部之運動指導員工作倦怠

情形，並探討運動休閒俱樂部個人背景因素、職場生涯發展、工作情境等因素與工作倦怠的關係，再以工作倦怠為效標變項，探究運動休閒俱樂部之運動指導員工作倦怠發生的原因。汪在莒（2001）曾以七家都會型健身俱樂部為研究對象，目的在建立依據健身俱樂部特殊情境加以適度調整之「健身俱樂部教練領導行為量表」，以供健身俱樂部業界做為健身教練領導行為評量指標。柯政良（2003）也以台北市健康體能俱樂部之運動指導員為研究對象，瞭解運動指導員對於運動指導員專業知能重要程度的認知以及專業知能的需求情形，以提供意見給未來進行運動指導員培訓工作課程規劃時之參考。

再者，劉怡秀（2004）針對國內運動健身俱樂部之運動指導員為研究對象，以瞭解運動指導員休閒參與、職場生涯發展與工作倦怠的現況，並分析不同背景變項的運動指導員在三個變項的差異情形。鄭秀琴（2004）也以北部地區連鎖經營之 18 家亞力山大健身俱樂部之經營管理者與其運動指導員為研究對象，從而了解運動指導員專業能力重要程度與進修需求認知程度，並分析不同的經營管理者與運動指導員，在專業能力與進修需求程度差異的情形。陳素青（2005）亦就台北市不同類型運動健身俱樂部的經營管理人員、運動指導員及會員，對於運動指導員的專業能力及證照需求情形做研究。

### 三、休閒健身俱樂部之運動指導員

從上述的文獻資料中可以了解到，休閒健身俱樂部的產業之行業特性來看，競爭優勢除了取決於硬體設備，「服務品質」更是其關鍵因素，姜慧嵐（2005）表示，健身俱樂部的服務在於員工與客人面對面的互動中產生，因而客人的主觀感受對於俱樂部的服務品質也就從此獲得，所以人力資源的管理，對於健身俱樂部而言是十分重要的。運動指導員在休閒健身俱樂部中，是最常與會員面對面接觸及互動的，所以相對的也就扮演著極為重要的角色，甚至也是俱樂部能否永續經營的重要關鍵之一，高俊雄（2004）就曾提出，運動服務業在經營環境的改變及潮流趨勢下，應探索出基本關鍵因素並將資源集中在關鍵因素上，而提供良好的產品與服務品質以滿足消費者，即是首要的基本關鍵因素。

#### （一）休閒健身俱樂部對運動指導員之需求

台灣健身休閒事業發展了 20 多年，在最近幾年已經開始步入成熟期，因此包括亞力山大、統一佳佳等本土業者也展開積極拓點計劃，藉著新店開張也將服務內容以漸進式的方式轉型，未來可以運動的地方，除了集中北部外，南部與中部也將是競爭新市場（李至和，2003，11 月 11 日）。姜慧嵐（2005）也提及以往休閒健身俱樂部似乎是上層階級的運動社交場所，但隨著近年健身俱樂部的蓬勃發展，國人健康意識提高，俱樂部的會員結構已逐漸改變，已成為一般大眾的健身休閒場所。因此，休閒健身俱樂部對運動指導員人才之需求當然也就增加，尤其是本土與外商積極搶攻之下，健身俱樂部的服務已趨向多元化。從相關文獻中多位學者對國內休閒健身俱樂部之類型作分類，也可以了解到台灣健身產業的多

元型態及發展潛力，尤其是領導台灣健身俱樂部產業的亞力山大其市場的擴大，亦提供了更多專業人員的工作機會。

## (二) 運動指導員應具備之專業能力

### 1. 取得專業證照

以國內休閒健身俱樂部對運動指導員的專業能力需求來看，雖然並沒有要求一定要擁有專業證照才能從事此工作，但要讓自己能夠成為具競爭力且專業的運動指導員，擁有專業證照是必須的。Chelladurai (1999) 指出專業的特徵為知識系統的組織、專業權威、社會認可與倫理規範，而在運動與休閒領域中即被視為一種專業，因為在工作的特徵上必須藉由專業程度的人來達成，所以專業及專業化概念在運動休閒服務上非常重要的。陳貞良 (2005) 就提到在健身產業中，唯有專業證照的取得及持續的接受教育訓練，才能使自己保持永遠的領先與專業地位，而目前國內業界普遍認可的專業證照，在體適能的部分包括有美國運動協會 (ACE, American Council on Exercise)、美國有氧體適能協會 (AFAA, Aerobic and Fitness association of America)、美國運動醫學學會 (ACSM, American Collage of Sport Medicine)、NASM 國家運動醫學學會 (National Academy of Sport Medicine)、FISAF (Federation of International Sports Aerobic & Fitness)、RTS (Resistance Training Specialist)，在團體體適能課程的部分除了 AFAA 之外，還有 Spinning 飛輪課程 (Johnny G Spinning Instructor)、BTS (Les Mills Body Training System)、STOTT Pilates 等以及其他相關的國內證照，這些執照都是進入產業的一種方式，不論是先取得或是開始工作之後再取得，對運動指導員而言，都是個人專業的表徵。劉怡秀 (2004) 就曾

提及，運動健身俱樂部的開設課程持續變化，因此教練們需瞭解市場資訊、定期進修，從而取得相關證照，表 2-2 為目前休閒健身俱樂部運動指導員所需的基本資格及專業證照。

表 2-2 休閒健身俱樂部運動指導員所需基本資格及專業證照

職稱	健身教練	游泳教練	有氧老師
基本資格	CPR 急救證 本科系佳	CPR 急救證 游泳救生員證	CPR 急救證 有舞蹈基礎
入門證照	OA0 運動休閒指導員 重訓指導員 醫療急救 EFR	游泳指導員 游泳教練證 醫療急救 EFR	有氧舞蹈教練證 各式有氧課程證
進階證照	私人教練證照 重訓裁判證 各類課程講師資格	游泳裁判證 講師資格 游泳 C 級教練證	

資料來源：劉怡秀（2004）。

## 2. 擁有相關的專業能力

Morrow and Goetz (1988) 表示運動休閒指導員在工作中心需要有的專業能力包括高度的專門知識、有優勢的教育與訓練、通過專業的資格考試、為專業組織成員、具有良好的行為或倫理規範以及有服務大眾及願意接受義務工作之責任等。柯正良（2003）歸納運動指導員之專業知能，在相關知識及指導方面包括運動生理學、生物力學、解剖學、營養學及運動心理學等；在溝通技巧方面包括外語解說能力、肢體語言的溝通技巧、與受指導者互動的技巧等；在工作態度部份為有求知慾，吸收新資訊、對自身工作具有熱忱、對事物抱持正向態度並樂在工作、能耐心解答受指導者的問題等；在行政管理與文書處理方面能有規劃計劃案能力、場地安排能力、問題協調處理能力、開發創新能力、具備解決衝突能

力、具備撰寫工作報表能力、具備電腦資料處理能力、自身指導服務情況做評估等。李貞良（2005）提出運動指導員需具備的相關能力有「溝通能力」、「銷售或是行銷的能力」、「財務管理能力」、「專業能力」、「緊急應變能力」、「語言能力」等。

綜合學者的意見可以得知，休閒健身俱樂部運動指導員應具備之專業能力，除了工作本身的基本技能及知識外，專業證照的獲得以及不斷的進修學習，增加專業知能，才能提升個人的工作能力及專業地位；另外，由於休閒健身俱樂部之工作為服務業，「服務品質」也是消費者十分在意的，因此如何與會員互動、溝通、態度及指導技巧上的知能，也是運動指導員應該要擁有且學習的相關能力。

## 第二節 工作滿意度

### 一、工作滿意度之定義

工作滿意度係指員工對於工作的概括性態度，認為工作滿意度是工作者對自我工作與工作相關因素的感受或是情感上的反應。Robbins (2003) 認為工作滿意是指個人對於工作所抱持的一般性總體態度，工作滿意度高的人，會對其工作本身持正面的態度，相反的，工作滿意度低的人，對工作持有負面的態度。Argyle (1987) 提到工作滿意度可定義為員工體驗到正面的喜樂，而非負面的厭怒程度，這也可以包括工作本身、工作的薪酬，以及環繞著工作的其他事物的一種反射性、認知性的滿足狀態。Griffin and Ebert (1991) 則認為工作滿意度是當工作者把工作好好完成，會得到的樂趣和感覺。Robbins (2001) 指出員工態度就是工作滿意，工作滿意度作為一個依變項時，對心智有挑戰性的工作、公平的待遇、支持性的工作環境、支持性的同僚、性格等變數，都會影響到工作滿意度，與工作滿意度有一定的關係。此外，國內學者許士軍 (1994) 認為工作滿意度是工作者對於自己工作所具有之感覺或情感反應，這種感覺即是滿足的大小，其主要取決於工作者在所處環境中，所得到的價值與其預期間的差距；若差距愈小，則工作滿意程度愈高，反之則工作滿意程度愈低。謝淡寧 (2003) 則指出工作滿意度是工作者對於工作本身所面臨之各種情緒及工作上面對的人際關係及環境以及報酬及預期報酬等所產生之整體感受。

由於各學者對於工作滿意度之定義論述略為不同，綜合學者對工作滿意的各種說法，可將工作滿意度的定義，約略歸納

為：(1) 將工作滿意度視為單一的概念，是對工作感到喜歡或正向的情感態度，如 Kalleberg (1977) 所說的，工作者能將不同的工作構面滿意與不滿意與以平衡及衡量。以及 Griffin and Ebert (1991) 提及的工作者從完成工作中所會得到的樂趣和感覺。(2) 強調工作滿意度具有多種層面，認為工作滿意度取決各種工作相關條件的滿足感受，如 Spector (1985) 認為工作滿意度包含薪水、升遷、直屬上司、福利、獎賞、工作情況、同事、工作特性、溝通等九個構面。(3) 將工作滿意度視為需求的滿足，亦即工作滿意度是個人於工作過程中所獲得的經驗體會，此經驗體會令個人獲得需求上的滿足，如 Alderfer (1972) 將工作滿意度分成生存需求、關係需求及成長需求三項層面的需求層次，及以薪水、福利、上司、安全、同事、顧客與成長為其七個構面。Steers & Black (1994) 認為工作滿足代表幾個相關態度，所以工作本身、薪水、升遷機會、上司的能力、同事這五種構面最能表現人們對工作的反應。(4) 工作者所應得的與實際所獲得的工作滿意間之差距；若所應得的大於實際所獲得的工作滿意則差距大、滿足程度低；反之差距愈小，則滿足程度愈高，如 Arnold and Feldman (1986) 認為員工對其工作的感受與情緒反應，是由實際與預期之認知差距產生。

## 二、工作滿意理論

### (一) 內容理論

Robbins (1998) 認為工作特性讓個人的需求層次達到滿足，則會使個人在工作上獲得滿意；若工作特性無法滿足個人的特殊層次需求，則個人對於工作會感到不滿意。主張此理論者通常以 Maslow 的「需求層次論」為基礎，認為當低

層需求滿足後，將會再追求更高層的需求，只要滿足部分低層需求，即可追求更高層的需求。

## （二）內在動機理論

McCormick and Ilgen (1997) 將工作滿足區分成內在工作滿足及外在工作滿足，係指造成工作滿足的酬賞物與工作本身有密切的關係，因此在工作中所獲得的成就感、自尊、勝利感、掌握控制感、自主感及迴饋性等，皆屬於內在滿足的元素；而外在工作滿足則係指造成滿足的酬賞物與工作本身並無直接關係，因此諸如主管的讚美、同事間的良好關係、良好的實體工作環境、高薪、福利設施等，皆屬於外在滿足的元素。

## （三）強化性理論

Skinner (1971) 提出強化性理論，此理論忽略個體的內心狀態，只重視個體採取某種行為後會出現何種結果，當一項行為發生時，若能帶來正面的結果，則以後重複出現的機率甚高；若會導致負面的結果，則以後不易再出現。因此，結果是控制行為的強化物，會增加或降低該行為重複出現的機率。因此用這種制約原理來控制組織中人員的行動，可以幫助達成組織目標。

## （四）差距理論

Arnold and Feldman (1986) 指出員工工作滿意度的高低是取決於他們如何去定義「差距」，因此對同一份工作而言，滿意程度也會因人而異，如果差距很小或沒有差距，個人會感到滿意；但若差距愈大，則滿意或不滿意則愈大。

## （五）目標設定論

Locke and Latam (1990) 認為明確且富有挑戰性的目

標，同時再加上回饋，將可以獲得很高的激勵效果，而激勵效果目標的三個特質為明確的、富挑戰性、要有回饋，此三個特質與當事者的能力、自信及知覺都有關係，因此激勵效果要好，須得到當事者接受與認同。

研究者整理歸納上述學者對工作滿意之定義及理論基礎後，以工作滿意度是對於工作環境（場地、時間、薪資、福利及教育訓練）、工作情境（工作性質、同事相處及與消費者互動）及工作能力三個構面所產生的感覺與情緒反應。而休閒健身俱樂部業者若要使運動指導員獲得工作上的滿足，則需要重視這三個構面，因此本研究之工作滿意度量表即以此三個構面為主。

### 三、工作滿意度相關研究

#### （一）在工作滿意度構面上相關因素的探討

影響工作滿意度之實證研究上，不同的研究者所強調之重點有所差異，迄今仍相當分歧且複雜，但多數學者都有一個共同的較為接近的看法，即工作滿意度乃取決於個人與工作有關因素交互作用的結果，且同意將眾多的因素予以歸類而成為某些共同的向度（郭盈卿，1999）。而黃智（2000）提及較多的學者將之區分成兩大向度來討論，即是工作者本身及與工作相關因素兩方面來探討，工作本身之因素包括工作經驗、工作動機、個人特質、人際關係等；工作相關因素則有工作環境、工作特性、職業性質等，雖各有其觀點但分法卻不盡相同，如Locke（1973）整理過去學者的研究結果、指出影響工作的因素可分為（1）工作事件：包括工作本身、工作報酬、工作環境。（2）行為者：包括行為者本身、組織內外的其他人，而工作滿足則為工作事件與行為者互動作用的結

果。Seashore and Taber (1975) 則將影響工作滿足的因素分為：(1) 個人變項：如人格特質、能力、知覺、期望、人口統計等特徵等。(2) 環境變項：政治及經濟環境、職業性質、組織內部環境、工作與工作環境等。徐正光 (1977) 提到影響工作滿足因素有(1) 與組織無直接相關的因素在個人特質為性別、年齡、地區因素、教育程度、職業類別、心理與態度因素(如需求、成就動機等);在社會文化因素為傳統文化、價值觀、政府立法及政治措施、勞動市場供需、物價水準等。(2) 與組織有直接相關的因素在工作本身上如工作自主程度、變化程度、回饋程度、工作重要性;在工作中人際關係上如上司與下屬間的關係、同事間的關係等;在工作情境上如薪資、升遷機會、工作保障等。Farrell and Rusbult (1981) 認為影響工作滿足的因素可分為(1) 工作者本身:如教育背景、工作經驗、工作動機等。(2) 工作特性:如溝通、薪資、升遷機會、邊際利益等。

此外，許士軍 (1994) 認為有兩種基本方式可以來衡量工作滿意度構面(1) 整體性:所衡量的是一種整體滿意，並未辨別所針對的工作性質或環境的具體構面。(2) 列舉性:即事先列舉有關工作的具體構面，然後由被訪者表示其滿意程度。Reiner and Zhao (1999) 認為影響工作滿意的因素可分為(1) 員工屬性:種族、性別、教育程度、年齡、工作分配。(2) 工作環境:對工作環境、經驗之感覺。而謝淡寧 (2003) 將工作滿意度分為工作本身、薪資、升遷、上司及同事五個構面來衡量。張舒涵 (2004) 亦將工作滿意度分為內在工作滿意與外在工作滿意兩構面。林啟清 (2005) 則是以個人因素、工作狀況、組織制度、薪資福利、同仁相處、工作環境

與成長環境等七個工作滿意度構面來了解藥師的整體工作滿意度。

由上述可知，影響工作滿意度的因素有環境以及個人屬性二方面，因此工作環境與個人屬性都會影響到工作滿意，所以有關工作滿意的構面問題，至今仍未有最佳工作滿意構面的圓滿解答，大部分學者認為，整體性工作滿意是由各構面態度所造成，故本研究以工作環境、工作情境與工作能力三個構面，來探討運動指導員在休閒健身俱樂部工作的滿意度。

## **(二) 在工作滿意度個人屬性相關因素的探討**

有關影響工作滿意因素的研究非常豐富，除了工作滿意本身的構面如工作本身、環境及能力等因素之外，隨樣本的不同，個人屬性相關因素也會影響到研究結果，因此以下就與本研究有關之個人背景變項來探討。

### **1. 性別**

性別與工作滿意度目前並無明確定論，較多數的研究結果指出男性的工作滿意度要高於女性（金培芳，1996；黃麗華，1996；王時華，2001；陳世志，2002），有部分原因是傳統組織中，女性薪資、升遷與職位較男性要少或低，而相關研究中，女性較重視人際關係與工作條件的滿足，男性則較在意升遷及工作長期性目標滿足。

### **2. 年齡**

年齡在工作滿意度上，多數研究指出，隨著年齡的增長，愈了解本身的工作；或者因年齡增長，會去調整對工作價值的看法，設定的目標也愈實際愈易達成，所以滿意程度也愈高（趙心潔，1998；Reiner & Zhao, 1999；陳世志，2002）。

### 3. 學歷

教育程度是否在工作滿意度上有差異，各研究結果也不相同，有些研究指出學歷高，表示擁有更多相關知識、技能及訓練，對於工作較能得心應手，且學歷高可能帶來較高的薪資，故工作滿意度也相對提高（李靜，1996；Bilgic, 1998；Reiner & Zhao, 1999）。可是有學者則指出，高學歷者有時自負甚高，對工作滿足的要求也相對提高（許士軍，1997）。另外研究亦指出，教育程度相同者，工作的滿意度因人而異，所以工作滿意度與學歷無關（王進興，1997；趙心潔，1998）。

### 4. 婚姻狀況

從婚姻狀況來看，各研究亦多有分歧，以經濟的層面來說，未婚者因不需負擔家庭經濟所以工作滿意度高於已婚者；但也有學者指出，已婚者因為要負擔家計，故對工作要求較為實際且低，所以較未婚者滿意度高（王進興，1997；張世宗 1998）。另外亦有學者提及，已婚者在生活上較安定、心理成熟；在心理上，亦可能因為有小孩，家庭幸福美滿心情樂觀、愉悅，因而工作滿意度高於未婚者（李吉祥，1997），故各研究並無一定。

### 5. 任職情形

以任職情形來說，兼任或專任在工作滿意度上差異的情況，就王怡菁（2004）對休閒育樂營工作人員的研究發現，兼任的工作人員有較高的工作滿意度。

### 6. 畢業科系

就畢業的科系來看，以何永彬（2001）對運動指導員在工作情境中人際關係的研究發現，非體育科系相關科系畢業者其人際關係的滿意度明顯高於體育系畢業者。

## **7.工作職位**

工作職位的高低與工作滿意度大都是呈現正相關的，尤其一般管理皆成長掌控職權、資源及利益較多，在薪資及受重視程度亦高於職位較低者，所以階級越高相對工作滿意度也提高（金培芳，1996；趙心潔，1998；陳世志，2002）。

## **8.專業證照**

以專業證照有無情況來說，蕭慧如（2004）的研究發現，證照制度之實施，似乎對社會工作者的工作權益保障有些許助益。

## **9.服務年資**

服務年資與工作滿意度的關係，較類似於年齡，多數研究是服務年資與工作滿意度成正相關，其原因可能因年資較長，對工作環境、內容熟稔，故滿意度較高（陳世志，2002；洪雪珍，2003）。

## **10.每週工作時數**

以工作時數對工作滿意度的情形來看，就林啟清（2005）對藥師的工作滿意度研究，工作時數的確在工作滿意度上有顯著的差異情形。

## **11.每月工作收入**

每月工作收入的不同影響到員工對於工作滿意度的情形，以張銘聰（2001）對醫師工作滿意度的調查發現，工作收入越高其工作滿意度也越高。

由上述可知影響工作滿意度的因素，可從工作者本身及與工作相關因素兩方面來探討，工作者本身之因素包括工作經驗、工作動機、個人特質、人際關係等；工作相關因素則有工作環境、工作特性、職業性質等，以上這些因素都有可

能影響到工作滿意度，因此本研究除了以工作環境、工作情境與工作能力三個構面來探討工作滿意度外，並就運動指導員因這些背景變項的不同，其在工作滿意度上的差異情況來做分析探究。

### 第三節 職場生涯發展

#### 一、生涯與職場生涯之定義

生涯有各種涵義，如工作、生計、職業、事業、前程等。Noe (1999) 認為每個人的生涯是由不同的工作、職位、經歷所組成。Zunker (1990) 指出生涯是個人一連串正式的工作角色，所累積的工作經驗及其對此工作經驗成長之主觀認知、感覺，亦即個人一生中伴隨與工作或職業有關的經驗和活動。Super (1976) 曾提到生涯包含了人一生當中，各種職業和生活的角色，因而顯現出個人獨特的自我發展型態。Schein (1978) 就認為生涯可分為兩個層面，外在生涯指個人一生工作中，在組織內一連串與工作結果有關的發展過程；內在生涯指個人在工作生活中，一連串的活動設計，以協助發展較清晰的自我概念，使這一連串的計劃對個人是有意義的。Derr (1986) 認為生涯是一個長期的工作歷程，具某種傾向或意圖的特徵，且遵循及尊重個人的生活層面。

林幸台 (1989) 提及生涯包括個人一生中所從事的工作，以及其所擔任的職務、角色，但同時也涉及其他非工作或非職業的活動，亦即個人生活中食衣住行育樂各方面的活動與經驗。金樹人 (1991) 提到生涯是一個人人在就業前、就業中及退休後所擁有的各種重要職位與角色的總合。梁瑞安 (1996) 也提到生涯除了職業工作之外，還包括社會、家庭、生活層面，因而生涯的意義有廣義的與狹義的兩種，廣義的生涯係指個人一生中各種角色活動的綜合體，狹義的生涯則是指個人在一生中或生命中某一時期的各種工作角色相關活動的綜合體。吳筱茹 (2001) 研究各學者對生涯之定義，提

出在「1970」年代以前，學者們對於生涯的定義，多偏向於生涯是一連串工作的順序，而不包含個人在此一過程中所受到的影響，是客觀面工作經歷的描述。而在「1970」年代以後，生涯的定義包含了一個人的生活經驗，即生涯代表著此一歷程中帶給人們的各種影響，將生涯定義為個人一生中藉由工作經驗或活動所認知到的價值、期望，並根據這些體會而不斷擴展之過程。蕭翌興（2003）認為生涯是指一個人選擇並透過他的工作或事業、生命去追求人生價值的課題。生涯因為時代轉變，由單純個人終生所從事的工作，擴展為個人一生的發展歷程，亦即整體生活型態的開展，本研究整理各學者提出之看法，如表 2-3 所示。

表 2-3 生涯的定義

學者	年代	定義
Shartle	1952	生涯是指一個人工作生活中所經歷的職業或職位的總稱。
Super	1957	生涯係指一個人終生經歷的所有職位之整體歷程。
Goffman	1959	係指含有代表性的職位順序、成就、權責或冒險之客觀面與視生活一整體解釋所遭遇事務的意義之主觀面。
Wilensky	1960	生涯是一種相關工作的成績，並非只是一種工作。
Glaster	1964	生涯是指一個較高的職位或較專門的角色之連續移動。
McFarland	1969	一個人依據心中的長期目標，所形成一系列職業或工作選擇，以及相關的教育或訓練活動，是有計畫的職業發展歷程。
Hall	1976	生涯係指一個人終其一生，伴隨與工作或職業有關的經驗或活動；生涯是指一個人在其生活幅度相關，伴隨其工作有關的經驗或活動之關聯態度及行為次序。
Super	1976	生涯是生活裡各種事件的演進方向與歷程，統合個人一生中的各種職業與生活角色，由此表現出個人獨特的自我發展類型，生涯也是人生自青春以迄退休之後，一連串有酬與無酬職位的綜合，甚至也包含副業、家庭與公民角色。
Van Maanen & Schein	1977	生涯事業有兩大層面：一、外在生涯：個人在一生工作、組織內一連串與工作有關的發展歷程；二、內在生涯：個人在工作生活中一連串的活動設計、協助發展較清晰的自我概念。

表 2-3 生涯的定義 (續)

McDaniels	1978	生涯的意義應比一個人的工作或職業更為廣泛，它是指一個人終其一生所從事工作與休閒活動的整體生活型態。
Webster	1986	生涯係指個人一生職業、社會與人際關係的總稱，亦即個人終生發展的歷程。
Ivancevich & Gleck	1989	個人工作生活中、與工作相關的經驗與活動，相結合的態度與行為的過程。
Aryee & Leong	1991	一種工作相關的價值觀，反映了個人對於工作型態、績效標準、工作內容認可等方面的偏好。
牛格正	1985	工作是一個總名稱，如果把工作當成個人一生的事業來看即是生涯，生涯包括了個人一生所涵蓋的職位、職務、職業與行業等。
金樹人	1988	Career 原意為兩輪馬車，引申為道路，及人生的發展道路，亦即個人一生中所扮演的系列角色與職位。
林幸台	1989	生涯包括個人一生中所從事的工作，以及所擔任的職位角色，但同時也涉及其他非工作或非職業的活動，亦即人生中食、衣、住、行、育、樂各方面的活動與經驗。
楊朝祥	1989	生涯就是一個人在就業前、就業中和退休後，所擁有的各種重要職位與角色的總和。
黃英忠	1997	生涯是個人在一生經歷各種的經驗，並予不斷地發展之過程。
林春年	1999	以個人與工作的配合為主，強調一個人一生的動態歷程。
朱湘吉	2000	以牛津字典解釋生涯是指人生的道路，或發展途徑。
吳筱茹	2001	生涯為個人一生中藉由工作經驗或活動所認知到的價值、期望，並根據這些體會而不斷擴展之過程。
蕭翌興	2003	生涯是指一個人選擇並透過他的工作或事業、生命去追求人生價值的課題。

資料來源：張添洲(1999)、吳筱茹(2001)、蕭翌興(2003)。

此外，多位學者亦針對生涯的特性來加以釋意，如 Crane (1986) 指出生涯具有純粹屬於個人，且個人可以塑造出自己的生涯，在個人整個工作過程中，其價值、態度、動機會逐漸的改變，而影響其以後的生涯，生涯著重在與工作有關的經歷，因此生涯乃包括個人所從事的所有工作，生涯將延續

到一個人的一生，包括退休階段。Herr and Cramer (1984) 指出生涯對每一個人而言，均是獨特的，它具有動態性與開展性，包含的不僅是職業本身，而且也包含職業前與職業後所關注的一切，是個人工作、家庭、社區及休閒等角色的整合。楊朝祥 (1989) 認為生涯具有 (1) 終生性：概括一個人一生所擁有的各種職位、角色。(2) 總合性：生涯所指的並不是某一時段個人所擁有的職位、角色，而是一生中的所有職位、角色的總合。(3) 企求性：對個人而言，生涯不僅需要適合個人的特質，同時也是個人所企求的。(4) 工作性：雖然一個人所扮演的角色很多，但工作是其中最重要者，所以個人的生涯是以工作為中心。梁瑞安 (1996) 指出生涯應具有 (1) 多面性：不管是廣義或狹義的生涯，至少包含與個人職業、工作、職位有關的各種活動歷程，因此生涯有其多層面的特性。(2) 獨特性：每個人的主客觀環境可能類似，但實際的生涯發展歷程卻不太可能完完全全一致，因此每個人所走出來的生涯型態均具有其獨特性。(3) 長時性：不管是廣義或狹義的定義，所謂生涯是指從事某些角色活動有一段時間以上。(4) 可變性：在個人一生的生涯路徑當中，可能會受到各種內外因素的影響，而改變了個人的生涯。(5) 價值中立性：生涯本身並無價值判斷的成份。(6) 意義的外延性：生涯一詞，可視使用之狀況而使其所涉指的含義有著不同的外延性。

綜合以上國內外學者的對生涯的定義及論點，可以發現生涯因「內容」層面與生涯的「時間」層面界定的不同，而有了廣狹之別，廣義的生涯概念，將之視為個人一生各層面活動的發展；狹義的生涯概念，則將生涯視為與個人職業、

工作、職位有關的活動歷程，其所涵蓋是時段或是進入工作世界後的工作人生。職場生涯即是著重在個人所從事的工作上，以職業為中心，也可說是人一生中所從事的工作總合，本研究即是著重於此。

## 二、生涯發展之定義

「生涯發展」是個人一生中一系列與工作有關的經驗，並不斷發展的過程，是一種職業發展的歷程，呈現出連續性的、循序的及動態的可預測發展階段，Hall (1986) 將生涯發展定義為一生中連續不斷的過程，在這過程中個人發展出個人對自己 and 生涯的認同，並增進個人的計劃與生涯成熟度，這個終身行為過程及影響，引導出個人工作價值、職業選擇、生涯型態、角色整合、自我和生涯認同、教育水準和有關現象。林幸台 (1989) 提及生涯發展是一種終生連續不斷的過程，個人經此歷程塑造出獨特的生活型態與人生目標，它涉及個人各方面生活目標的選擇與行為方式安排的歷程。吳三靈 (1993) 認為生涯發展是一種過程與目標，不單指個體一生所從事的工作，還包括個體從事這些工作所投入訓練、期許、抱負與感受，就個人而言，包括了所有的工作、個人狀況分析、職業目標的確定及為達成目標所採用的各種策略。孫國華 (1997) 認為生涯發展係指個人選擇或決定進入某一行業時，為謀適應此一行業中的種種規範或要求，並扮演和學習該行業的工作角色，由低層級逐漸升遷發展而到高層級的歷程。蕭翌興 (2003) 也提及生涯發展是一種連續的態度和行為發展過程，其所強調的是終生性與連續性，包括一個人的探索階段至退休階段所從事的一切活動。

由此可知，生涯發展是個人在其一生之中所從事的職業

工作，理想、特質、抱負與其環境因素等的影響交互作用下，伴隨時間產生改變、統整、連貫的成長歷程，此種改變除了是工作的性質、職位的晉升外，也包含工作態度及心理需求的改變，是一種動態的、連續的發展歷程，也是職業的發展和自我概念實踐。

### 三、生涯發展理論

#### (一) 生涯發展系統理論

Gutteridge (1986) 提及生涯發展系統包含兩大部分，一是個人的生涯計畫，一是職場的生涯管理。職場的生涯發展分為兩部份，一為個人的生涯規劃，另一為組織的生涯管理；個人生涯規劃部份包含職業選擇、組織選擇、工作選擇與生涯自我發展；組織之生涯管理則包括招募與甄選、人力安置、獎勵與評估、訓練和發展。

#### (二) Schein 的生涯動態論

Schein (1978) 將個人進入某一職業後的生涯發展分為 (1) 進入階段：在此階段的重點為選擇合適的職業，規劃未來的理想，並學習與工作有關的態度和價值觀。(2) 社會化階段：此階段在學習工作環境中各種正式與非正式的典章制度與禮儀。(3) 中年生涯階段：回顧個人過去的發展，確定自己的生涯定位，後期則開始為退休生活作準備。(4) 晚年生涯階段：在此階段，個人退出勞動市場，放棄扮演工作角色，並安排其他的角色活動，完成個人生命歷程。

#### (三) Hall 的職業生涯發展理論

Hall (1986) 主要以職業生涯發展為主，將個人職業生涯階段概念分為早期、中期與晚期三個職業生涯階段，各個階段皆有獨特的任務需求與情緒需求。(1) 早期：此階段任務

需求為培養行動技能、專門能力及創造力；情緒需求為獲得支持、自主及處理競爭感受。(2) 中期：此階段任務需求為培養訓練教導他人的能力、對工作和組織的視野、更新訓練與技術整合及轉換需要新技能工作等；情緒需求為表現中年生活感受、重新思考自我、減少自我放縱與惡性競爭及設法解決中其職業生涯壓力。(3) 晚期：此階段任務需求為提供智慧、指導、諮詢及顧問的角色、參與組織外的活動及建立自我準備退休；情緒需求為透過支持和諮詢，提供別人經驗及智慧並接受個人生命旅程逐漸離開組織。

#### (四) Super 的生涯發展階段理論

Super (1990) 提到生命發展是有秩序、有跡可尋的過程，其特性是持續不斷的且前進的過程，Super 的生涯發展理論，是以生命彩虹圖與拱門模型加以說明生活廣度、生命空間與自我概念，以個人的生活空間與生活廣度為其主要向度，藉由生命彩虹圖來呈現的生命階段，個人因素與社會環境交互作用，形成個人的自我概念，為影響生涯選擇的重要因素，將人的一生分成五個發展階段，分別是成長期、探索期、建立期、維持期和衰退期，並認為每個階段都有其發展的任務和特徵。(1) 成長期（出生~14歲）：成長期是指個人生理和心理方面的成長與發展，此時期的發展重點除了是身體的成長，也是個人對此家庭、學校與社會的認同，由發展出的自我概念及對社會環境的了解，進而成為選擇工作與生活的依據。(2) 探索期（15~24歲）：探索期是個人對於自我、工作、社會角色與休閒參與的探索及適應期，以自己的能力及興趣去尋求自我方向。(3) 建立期（25~44歲）：此時期算是個人職業生涯的正式開始，個人開始在職業上建立基礎。

(4) 維持期 (45~64 歲)：此階段的要務是維持自己的工作事業，且為將來的退休做規劃。(5) 衰退期 (65 歲以後)：指個人逐漸從工作崗位上撤離或退休。另外，生活空間向度，為個人在不同的發展階段所扮演的角色，包括兒童、學生、休閒者、公民、工作者及夫婦等，每一個階段都有其顯著角色，成長期最重要的角色是兒童；探索期是學生；建立期是先家長，而後是工作者；退休後，工作角色中斷，公民與休閒的角色會逐漸增加。

上述之學者的論點中，有以生涯發展生命全程的觀點來劃分發展階段，也有特別著重於成人期以後的發展。雖然對於發展階段的年齡劃分不盡相同，但各論點仍有如下共通之處：(1) 生涯發展階段是一個連續的過程，且強調各階段間的關聯性。(2) 生涯發展各個階段都有其獨特的需求與發展任務。(3) 生涯發展是個人隨著年齡的增長，身心逐漸成熟、經驗累積與自我觀念不斷成長，持續變化且逐漸發展，促使對工作情況和職業選擇，能不斷地適應和發展的歷程。

#### 四、職場生涯發展

石銳(1991)指出，職場生涯發展涵蓋個人面之生涯規劃及組織面之生涯管理，生涯發展是基於個人與組織的需求，所致力追求的事業計畫，包括個人的職業前程及組織制度的職業前程管理兩大部分。辛秋菊(1993)表示職場生涯發展的倡導，是因為企業意識到人力資源管理的重要性，因而逐漸關心員工的生涯發展與自我實現，希望使員工的發展與組織的目標相結合。邱美華、董華欣(1997)提到職場生涯發展，是貫穿個人工作生活中，職場生涯的決策、經驗累積和適應所延展的一動態歷程。

黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦和王秉鈞（2002）也提到，現在企業越來越看重職場生涯發展，可從兩個方面來說，在員工方面，員工除了希望工作有豐富性與挑戰性的內容，增加知識、既能及自我能力，也期望在工作中有學習到新知、成長與升遷的機會；在企業方面，企業要提升生產力及競爭能力，就必須激發員工潛能，創造出更高績效，因此不論是從員工成長或是企業發展的角度來看，職場生涯發展對人力資源的管理都有其極重要的意義。而梁素君（1999）也以時間的觀點來看，認為職場生涯發展應包括個人對職業選擇的滿意度、對目前職場生涯的滿意度以及對未來職場生涯發展的認知與信心。本研究之職場生涯發展即是以其觀點為主，偏重於「個人職場生涯規劃」方面。

## **五、職場生涯發展相關研究**

### **（一）在職場生涯發展構面上相關因素的探討**

#### **1.職業選擇的滿意度**

職業選擇為一長期發展的歷程，注重個人在發展階段中，自我概念的發展以及各階段生涯發展任務與生涯成熟的意義（Super, 1990）。邱美華和董華欣（1997）表示，影響職業選擇的因素，包涵了內在與外在二因素，內在影響因素有人格、能力、興趣、性別、職業技能、職業價值觀與社經地位等；外在影響因素則為經濟景氣的興衰、就業機會的多寡與職業結構的變遷等。許士雨、李長晏蔡秀涓、張瓊玲和范宜芳（2001）則指出謹慎的選擇工作是非常重要的，因為並非所有的工作都具有相似性，所以個人一開始在組織所擔任的工作，往往會對個人之後的職場生涯發展有深遠影響。因此，研究者針對休閒健身俱樂部之運動指導員普遍以年輕

化為導向之緣由，認為職業選擇對其一生的職場生涯發展將是重要關鍵，故將職業選擇的滿意度，列為研究休閒健身俱樂部之運動指導員職場生涯發展的構面。

## 2. 職場生涯的滿意度

Hall (1976) 認為在工作上有好的表現，或完成一個具有挑戰性的目標，會使人經歷內在的滿足感及心理的成就感，即是一種成就的實踐。黃英忠等人 (2002) 也提到，企業要滿足員工的發展欲求、成長及升遷機會，讓員工擔任更大責任，才能創造出更高的績效。因此本研究所謂職場生涯滿意度，是指個人目前職場生涯中得到的內在和外在的滿意度，包含薪酬、升遷和發展機會，亦指個人對目前職場生涯成就的認知。

## 3. 對未來職場生涯發展的信心

由於企業成長較為緩慢，能提供中年員工升遷的機會不多，造成職場生涯「停滯」(career plateau) 的現象，而這種現象會造成員工成長停滯，績效衰退 (Hall, 1976)。Mondy, Noe, and Premeaux (1999) 表示員工職場生涯停滯時，企業必須加以輔導，以免造成員工個人及企業損失。洪正英和錢玉芬 (1997) 也提到，職場生涯停滯是指某個時期中，進一步的工作進展受到暫時性或永久性的阻礙，因此建立生涯目標並且設計一套生涯途徑是很重要的。所以員工的職場生涯停滯於組織中某一點，在短期內升遷可能性很小，企業若無法有激勵、訓練及輔導，就會影響到員工對未來職場生涯發展的看法及信心。再者，就如梁素君 (1999) 所提及的，除了職位的升遷外，工作內容是否能對個人未來有幫助，是否達成個人職場生涯的目標，也將影響到職場生涯發展的信

心。因此，本研究也以個人對職場生涯發展的信心強弱，作為職場生涯發展的構面之一。

## **(二) 在職場生涯發展個人屬性相關因素的探討**

### **1. 性別**

性別在職場生涯發展情況目前並無明確定論，王毓僑（2003）和李翔（2004）也研究指出女性的職場生涯滿意度要高於男性；另外，有多位學者的研究發現，性別在職場生涯發展上沒有差異（何永彬，2001；林玉泉，2003；黃佩瑜，2003；劉怡秀，2004）。

### **2. 年齡**

以年齡對職場生涯發展的影響來說，何永彬（2001）和林娟（2003）就指出不同年齡在職場生涯發展上有差異。李翔（2004）與王毓僑（2003）研究發現年輕者較年長者的滿意度高；林珮瑩（2005）則研究發現年長者較年輕者的滿意度高；而多位學者也發現年齡在職場生涯發展上沒有差異（林師誼，2003；林玉泉，2003；黃佩瑜，2003；劉怡秀，2004）。

### **3. 學歷**

就學歷對職場生涯發展來說，林玉泉（2003）和趙皇賓（2003）研究發現學歷高低有差異；何永彬（2001）及劉怡秀（2004）研究中則發現學歷不同在職場生涯發展上沒有差異情形。

### **4. 婚姻狀況**

劉正中（2005）研究發現婚姻狀況與職場生涯發展是有正相關的；黃佩瑜（2003）指出已婚的教師其滿意度高於未婚者；何永彬（2001）、林師誼（2003）及劉怡秀（2004）研究中則發現婚姻狀況不同在職場生涯發展上沒有差異的。

## **5.任職情形**

在任職的情況方面，何永彬（2001）研究兼任或專任運動指導員在職場生涯發展的情況時，並沒有明顯差異；劉怡秀（2004）的研究中則指出兼任或專任運動指導員在職場生涯發展有差異情形。

## **6.畢業科系**

林娟（2003）以軟體研發人員為研究對象，發現科系畢業者與非本科系畢業者在職場生涯發展有所不同。何永彬（2001）及劉怡秀（2004）以運動指導員為研究對象，研究中則發現畢業科系不同在職場生涯發展上沒有差異情形。

## **7.工作職位**

王毓僑（2003）研究中指出，工作職位的高低對職場生涯發展的有影響；李翔（2004）研究提及曾任主管者的滿意度高於未擔任主管者，而何永彬（2001）、黃佩瑜（2003）及劉怡秀（2004）也發現主管階層滿意度高於非主管階層；另外，林玉泉（2003）研究提出沒有差異。

## **8.專業證照**

廖清輝（2005）研究中就指出證照檢定制對職場競爭力是有影響的；劉怡秀（2004）對運動指導員的研究中則發現，有無專業證照在職場生涯發展上沒有顯著差異。

## **9.服務年資**

就服務年資在職場生涯發展上的情況，趙皇賓（2003）的研究指出，年資較淺較有發展淺力及晉升機會；黃佩瑜（2003）則指出年資較長的教師其職場生涯滿意度較高；在何永彬（2001）及劉怡秀（2004）的研究中，服務年資不同的運動指導員在職場生涯發展上的滿意度有差異；而林師誼

(2003) 和林玉泉 (2003) 的研究中，服務年資在職場生涯發展上則是沒有差異的。

#### **10.每週工作時數**

以工作時數來說，何永彬 (2001) 及劉怡秀 (2004) 針對運動指導員作研究，發現每週工作時數不同在職場生涯滿意度上有差異。

#### **11.每月工作收入**

在每月工作收入方面，何永彬 (2001) 和劉怡秀 (2004) 的研究中發現，工作收入較高的運動指導員在職場生涯滿意度明顯高於收入較低者。

由上述可以得知，工作者在職場生涯發展的情況可以藉由不同構面與個人屬性相關因素來做探究，故本研究除了以職業選擇的滿意度、職場生涯的滿意度與對未來職場生涯發展的信心三個構面來探討職場生涯發展的情形外，並就運動指導員本身因這些背景變項的不同，其在職場生涯發展上的差異情況來做分析探究。

### 第三章 研究方法與步驟

本研究主要以問卷調查的方式進行研究，探討休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之情況。本章共分成五節：第一節研究架構、第二節研究程序、第三節研究對象、第四節研究工具、第五節資料處理與分析。

#### 第一節 研究架構

本研究架構如圖 3-1 所示：

- 一、探討休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展，是否因不同的背景變項而有顯著差異？在圖 3-1 中以  $\longrightarrow$  表示。
- 二、探討休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間的相關性。在圖 3-1 中以  $\longleftrightarrow$  表示。

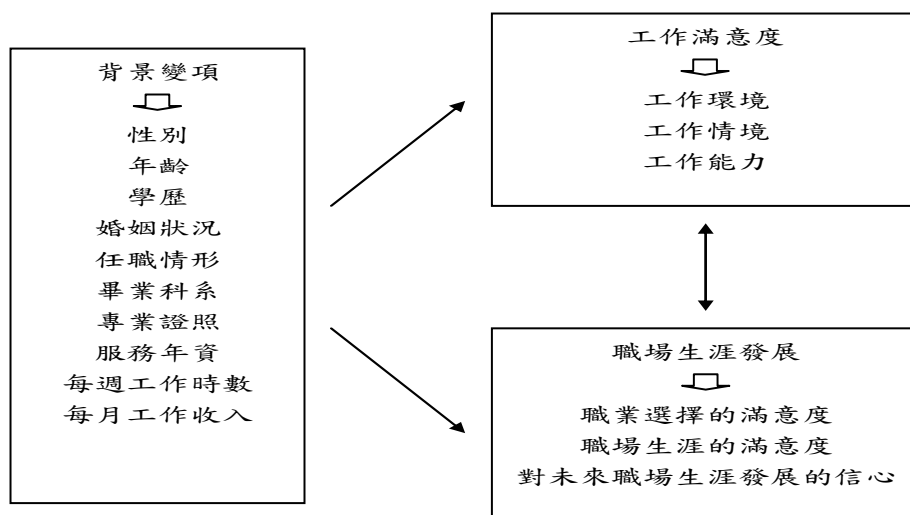


圖 3-1 研究架構

## 第二節 研究程序

本研究之流程圖，如圖 3-2 所示：

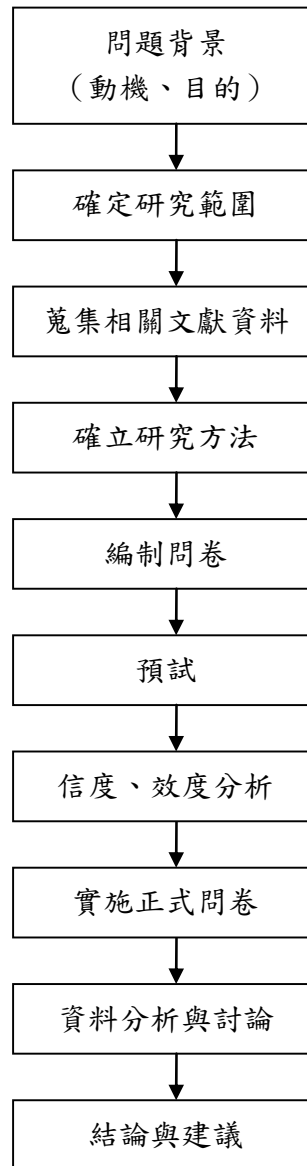


圖 3-2 研究流程圖

### 第三節 研究對象

本研究對象以中部地區之休閒健身俱樂部運動指導員為研究對象，包含體適能指導員、有氧教練、游泳教練等類型教練。

#### 一、預試樣本

本預試問卷編製完成後，於民國 95 年 5 月 1 日至 5 月 30 日施測，以中部地區 5 家休閒健身俱樂部之運動指導員為預試對象，總共發放 100 份問卷，回收 96 份，扣除無效問卷，可用問卷 90 份。

#### 二、正式樣本

本預試樣本完成後，隨即進行信、效度分析，編修成為正式問卷，並於民國 95 年 7 月 1 日至 8 月 30 日施測，以中部地區 13 家休閒健身俱樂部之運動指導員為研究對象，總共發放 210 份問卷，回收 195 份，扣除無效問卷，可用問卷 186 份。

## 第四節 研究工具

本研究之研究工具為研究者參考相關文獻，所編修的「休閒健身俱樂部運動指導員工作狀況調查問卷」，問卷內容分為三部份，第一部份為工作滿意度量表；第二部份為職場生涯發展量表；第三部份為背景變項。

### 一、工作滿意度量表

#### (一) 問卷的編製

本研究之工作滿意度量表，主要是參考郭澍妤（2003）所編製之工作滿意度量表，並依相關文獻、專家學者及運動指導員的建議討論，依運動指導員實際工作情況編製而成。本量表包含「工作環境」、「工作情況」、「工作能力」三個構面，採用 Likert 五點評分方法予以評分，由受試者依其實際感受程度分為「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」，給予 1、2、3、4、5 分數。

#### (二) 項目分析

本量表之項目分析乃參考吳明隆（2000）所編著的 SPSS 統計應用實務，將量表的總分依上下 27% 分成高低二組，以獨立樣本 T 檢定二組在每個題項的差異，將 t 考驗結果未達顯著性的題項刪除；若題項經 t 考驗顯著性（ $p \leq .05$ ）時，則此題項具有鑑別度就予以保留。

經項目分析後，題項 1 至題項 19 的 t 值均達顯著（ $p < .05$ ），表示預試問卷 19 個題項均能鑑別出不同受試者的反應，如表 3-4-1 所示。

表 3-4-1 工作滿意度量表項目分析摘要表

題項	t 值	顯著性
1.我滿意公司的環境與設備	6.418	.000***
2.我滿意公司的執行政策與方式	8.357	.000***
3.我滿意公司每個月給予我的薪資待遇	6.709	.000***
4.我滿意公司給予我的工作量	6.318	.000***
5.我滿意公司給予我的工作時數	6.802	.000***
6.我滿意公司提供的晉升機會與方式	6.908	.000***
7.我滿意公司給予我的獎金及福利制度	4.226	.000***
8.我對於目前的工作性質感到滿意	5.923	.000***
9.我覺得這份工作讓我發揮所長的機會	5.324	.000***
10.我在公司裡與同事相處融洽	7.474	.000***
11.在處理學員的問題時，我能獲得公司及同仁的協助	5.605	.000***
12.我喜歡指導學員與學員互動的感覺	4.108	.000***
13.我很高興因為工作關係而有機會接觸到不同的人群	4.274	.000***
14.指導學員時,我能獲得學員的信任與合作	4.455	.000***
15.我對於自己目前的工作能力感到滿意	4.274	.000***
16.我認為自己擁有足夠的相關專業知識及技能	6.125	.000***
17.我能按照自己的訓練理念來指導學員	4.472	.000***
18.我認為我的工作專業能力被公司重視	5.567	.000***
19.我滿意公司有完善的專業教育訓練課程	7.808	.000***

\*p<.05,\*\*\*p<.001

### (三) 因素分析

本量表經項目分析後，將保留的 19 個題項進行因素分析，以考驗量表的建構效度；本量表的因素分析，是以主成份分析法，取特徵值大於 1 之因素，以最大變異法轉軸取出因素負荷量大於 0.5 之工作滿意度因素。

經因素分析，KMO 值為 .807 > .05 且 Bartlett 球形檢定的  $\chi^2$  值為 931.500 ( $p \leq .001$ )，代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析。如表 3-2 所示，本量表共保留有 18 題，取得三個因素，三個因素的特徵值分別為 4.77、3.63、2.81，其解釋變異量分別為 26.50%、20.15%、15.60%，累積總變異量為 62.25%。

以下為各因素之命名及題項內容說明：(表 3-4-2)

#### 1. 工作環境

由題項 1、2、3、4、5、6、7、19 等 8 題所組成，這 8 題的內容與工作環境相關，故以「工作環境」為此因素之名稱。

#### 2. 工作情境

由題項 8、9、10、12、13、14 等 6 題所組成，這 6 題的內容與工作情境相關，故以「工作情境」為此因素之名稱。

#### 3. 工作能力

由題項 15、16、17、18 等 4 題所組成，這 4 題的內容與工作能力相關，故以「工作能力」為此因素之名稱。

表 3-4-2 工作滿意度量表因素分析摘要表

題項	因素一	因素二	因素三
1.我滿意公司的環境與設備	0.55		
2.我滿意公司的執行政策與方式	0.78		
3.我滿意公司每個月給予我的薪資待遇	0.84		
4.我滿意公司給予我的工作量	0.76		
5.我滿意公司給予我的工作時數	0.76		
6.我滿意公司提供的晉升機會與方式	0.76		
7.我滿意公司給予我的獎金及福利制度	0.79		
19 我滿意公司有完善的專業教育訓練課程	0.75		
8.我對目前的工作性質感到滿意		0.64	
9.我覺得這份工作讓我有發揮所長的機會		0.67	
10.我在公司裡與同事相處融洽		0.66	
12.我喜歡指導學員與學員互動的感覺		0.88	
13.我很高興因為工作關係而有機會接觸到不同的人群		0.82	
14.指導學員時,我能獲得學員的信任與合作		0.71	
15.我對於自己目前的工作能力感到滿意			0.75
16.我認為自己擁有足夠的相關專業知識及技能			0.73
17.我能按照自己的訓練理念來指導學員			0.82
18.我認為我的工作專業能力被公司重視			0.69
特徵值	4.77	3.63	2.81
解釋總變異量%	26.50	20.15	15.60
累積總變異量%	26.50	46.65	62.25

#### (四) 信度分析

本量表在信度分面，如表 3-4-3 所示，以 Cronbach's  $\alpha$  檢定，工作滿意度的總量表的  $\alpha$  係數為 .8974，而「工作環境」、「工作情境」、「工作能力」三因素的  $\alpha$  係數，各分別為 .9009、.8562、.8143，均達可接受水準。

表 3-4-3 工作滿意度量表信度分析摘要表

因素	內含題項	Cronbach's $\alpha$ 係數
總量表	全部 18 題	.8974
工作環境	1、2、3、4、5、6、7、19	.9009
工作情境	10、12、13、14	.8562
工作能力	15、16、17、18	.8143

## 二、職場生涯發展量表

### (一) 問卷的編製

本研究之工作滿意度量表，主要是參考梁素君（1999）所編製之職場生涯發展量表，並依相關文獻、專家學者及運動指導員的建議討論，依運動指導員實際職場生涯發展情況編製而成。本量表包含「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」、「對未來職場生涯發展的信心」三個構面，採用 Likert 五點評分方法予以評分，由受試者依其實際感受程度分為「非常不同意」、「不同意」、「無意見」、「同意」、「非常同意」，給予 1、2、3、4、5 分數。

## (二) 項目分析

本量表之項目分析乃參考吳明隆(2000)所編著的SPSS統計應用實務，將量表的總分依上下27%分成高低二組，以獨立樣本T檢定二組在每個題項的差異，將t考驗結果未達顯著性的題項刪除；若題項經t考驗顯著性( $p \leq .05$ )時，則此題項具有鑑別度就予以保留。

經項目分析後，題項1至題項16的t值均達顯著( $p < .05$ )，表示預試問卷16個題項均能鑑別出不同受試者的反應，如表3-4-4示。

表 3-4-4 職場生涯發展量表項目分析摘要表

題項	t	顯著性
1.我覺得運動指導員這份工作的社會評價很高	6.284	.000***
2.運動指導員這份工作能提升我的個人形象	5.554	.000***
3.我覺得自己很適合從事運動指導員這份工作	5.502	.000***
4.擔任運動指導員這份工作讓我獲得很大的成就感	7.279	.000***
5.運動指導員這份工作內容和我所期望的相符合	7.882	.000***
6.動指導員這份工作提升了我的工作經驗及專業能力	6.309	.000***
7.擔任運動指導員是在我的生涯規劃之中	6.846	.000***
8.我正逐步達成自己財務收入的進展目標	5.276	.000***
9.我滿意自己目前達成的職業成就	5.413	.000***
10.我滿意自己目前專業能力的學習及發展情況	6.823	.000***
11.我滿意自己能夠朝自我生涯目標邁進	4.637	.000***
12.我對自己未來的職場生涯發展深具信心	7.344	.000***
13.我有信心能在運動指導員這份工作上嶄露頭角，晉升到更高的職位	6.405	.000***
14.我有信心能充實自我專業能力以適應未來工作上可能出現的變化	5.268	.000***
15.我覺得繼續從事運動指導員這份工作是很有保障的	4.743	.000***
16.我覺得擔任運動指導員這份工作所學得的知識和技能，有助於日後我從事其他不同的工作	6.497	.000***

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

### (三) 因素分析

本量表經項目分析後，將保留的 16 個題項進行因素分析，以考驗量表的建構效度；本量表的因素分析，是以主成份分析法，取特徵值大於 1 之因素，以最大變異法轉軸取出因素負荷量大於 0.5 之工作滿意度因素。

經因素分析，KMO 值為 .865 > .05 且 Bartlett 球形檢定的  $\chi^2$  值為 837.800 ( $p \leq .001$ )，代表母群體的相關矩陣間有共同因素存在，適合進行因素分析。如表 3-5 示，本量表共保留有 16 題，取得三個因素，三個因素的特徵值分別為 3.89、3.46、3.31，其解釋變異量分別為 24.30%、21.62%、20.65%，累積總變異量為 66.57%。

以下為各因素之命名及題項內容說明：(表 3-4-5)

#### 1. 職業選擇的滿意度

由題項 1、2、3、4、5、6 等 6 題所組成，這 6 題的內容與職業選擇的滿意度相關，故以「職業選擇的滿意度」為此因素之名稱。

#### 2. 職場生涯的滿意度

由題項 7、8、9、10、11 等 5 題所組成，這 5 題的內容與職場生涯的滿意度相關，故以「職場生涯的滿意度」為此因素之名稱。

#### 3. 未來生涯發展的自信心

由題項 12、13、14、15、16 等 5 題所組成，這 5 題的內容與未來生涯發展的自信心相關，故以「對未來職場生涯發展的信心」為此因素之名稱。

表 3-4-5 職場生涯發展量表因素分析摘要表

題項	因素一	因素二	因素三
1.我覺得運動指導員這份工作的社會評價很高	0.68		
2.運動指導員這份工作能提升我的個人形象	0.83		
3.我覺得自己很適合從事運動指導員這份工作	0.82		
4.擔任運動指導員這份工作讓我獲得很大的成就感	0.75		
5.運動指導員這份工作內容和我所期望的相符合	0.77		
6.動指導員這份工作提升了我的工作經驗及專業能力	0.72		
7.擔任運動指導員是在我的生涯規劃之中		0.57	
8.我正逐步達成自己財務收入的進展目標		0.81	
9.我滿意自己目前達成的職業成就		0.86	
10.我滿意自己目前專業能力的學習及發展情況		0.77	
11.我滿意自己能夠朝自我生涯目標邁進		0.70	
12.我對自己未來的職場生涯發展深具信心			0.71
13.我有信心能在運動指導員這份工作上嶄露頭角，晉升到更高的職位			0.75
14.我有信心能充實自我專業能力以適應未來工作上可能出現的變化			0.77
15.我覺得繼續從事運動指導員這份工作是很有保障的			0.71
16.我覺得擔任運動指導員這份工作所學得的知識和技能，有助於日後我從事其他不同的工作			0.75
特徵值	3.89	3.46	3.31
解釋總變異量%	24.30	21.62	20.65
累積總變異量%	24.30	45.92	66.57

#### (四) 信度分析

本量表在信度分面，如表 3-4-6 所示，以 Cronbach's  $\alpha$  檢定，職場生涯發展的總量表的  $\alpha$  係數為 .9096，而「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」、「對未來職場生涯發展的信心」三因素的  $\alpha$  係數，各分別為 .8862、.8656、.8558，均達可接受水準。

表 3-4-6 職場生涯發展量表信度分析摘要表

因素	內含題項	Cronbach's $\alpha$ 係數
總量表	全部 16	.9096
職業選擇的滿意度	1、2、3、4、5、6	.8862
職場生涯的滿意度	7、8、9、10、11	.8656
未來生涯發展的自信心	12、13、14、15、16	.8558

## 第五節 資料處理與分析

本研究之正式問卷回收後，先剔除資料填答不完全之問卷，再進行有效問卷之彙整與編碼，並以 SPSS10.0 統計套裝軟體進行資料的分析與比較，統計的方法如下所述：

### 一、描述性統計

用以分析本研究樣本的背景變項之分布情形。所使用的分析項目有次數分配、百分比、平均數、標準差。

### 二、單因子多變量變異數分析

分析各背景變項如性別、年齡、學歷、婚姻狀況、任職情形、畢業科系、工作職位、專業證照、服務年資、每週工作時數、每月工作收入，各在工作滿意度上與職場生涯發展上是否有差異之情形。

### 三、Duncan 法進行事後比較

經由單因子多變量變異數分析後，若各背景變項在工作滿意度與職場生涯發展上之差異情形達顯著水準 ( $p < .05$ )，則以 Duncan 法進行事後比較，以了解各組的差異情況。Duncan 法與 Scheffe 法可以各組人數不同做比較，是一般較為常用的方法，而 Duncan 法較為敏感易於了解各組差異情況，故選擇 Duncan 法作事後比較。

### 四、典型相關分析

分析了解工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」、「工作能力」與職場生涯發展之「職業的選擇滿意度」、「職場生涯的滿意度」、「對未來職場生涯發展的信心」各個構面之間是否有顯著的典型相關情形。

## 第四章 結果與討論

本章依據問卷調查後所得到的各項資料，進行統計分析，以驗證相關之研究假設，從而撰寫研究結果與討論，本章共分為四節：第一節運動指導員基本資料分析；第二節運動指導員工作滿意度分析；第三節運動指導員職場生涯發展分析；第四節運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之相關性。

### 第一節 運動指導員基本資料分析

本研究對象之運動指導員其基本資料包含有性別、年齡、學歷、婚姻狀況、任職情形、畢業科系、工作職位、專業證照、服務年資、每週工作時數、每月工作收入，以下就針對這些背景變項作分析討論。

#### 一、樣本之特性分析

由表 4-1 可以得知，在「性別」方面，運動指導員以男性居多，男性運動指導員有 104 人（55.9%）；女性運動指導員有 82 人（44.1%）。就「年齡」方面來說，20 至 25 歲者為最多有 74 人（39.8%）；其次是 26 至 30 歲有 27 人（38.7%）；再者是 31 至 35 歲有 25 人（13.4%）；36 歲以上者有 9 人（4.8%）；未滿 20 歲者有 6 人（3.2%）。在「學歷」方面，擁有大學或專科學歷的運動指導員為最多，有 158 人（84.9%）；高中（職）者有 23 人（12.4%）居次；研究所以上者有 5 人（2.7%）；國中學歷者則無人填答。「婚姻狀況」

方面，以未婚者居多有 153 人（82.3%）；已婚者為 33 人（17.7%）。

就「任職情形」方面來看，由表 4-1 可以獲悉，專任者有 119 人（64%）佔多數；兼任者則有 67 人（36%）。「畢業科系」方面，運動指導員是體育系者居多，有 80 人（43%）；其次則是體育相關科系畢業者，有 59 人（31.7%）；非體育相關科系畢業者，有 47 人（25.3%）。在「工作職位」方面，健身教練有 87 人（46.8%）為多數；其次是有氧教練有 46 人（24.7%）；再者為游泳教練有 40 人（21.5%）；主管者有 13 人（7%）。

此外，在「專業證照」方面，擁有專業證照三張以上者佔多數有 90 人（48.4%），其次是擁有兩張專業證照者有 48 人（25.8%）；再者是擁有一張專業證照者有 30 人（16.1%）；無專業證照者有 18 人（9.7%）。「服務年資」方面，以 1-3 年者為最多有 78 人（41.9%）；未滿 1 年者有 41 人（22%）居次；再者為工作年資 4-6 年者有 38 人（20.4%）；7-10 年者有 19 人（10.2%）；11 年以上者有 10 人（5.4%）。以每週「工作時數」方面來看，以工作 36-45 小時者佔多數有 62（33.3%）；工作未達 25 小時者居次有 39 人（21%）；再者是工作 46-55 小時者有 31 人（16.7%）；而工作 25-35 小時者有 27 人（14.5%）；工作達 56 小時以上者，也有 27 人（14.5%）。在每月「工作收入」方面，以 25000-35000 元者為最多，有 74 人（39.8%）；其次為未達 25000 元者有 54 人（29%）；再者 35001-45000 元者有 31 人（16.7%）；而收入 45001-55000 元者有 18 人（9.7%）；收入達 55001 元以上者，也有 9 人（4.8%），如表 4-1 所示。

表 4-1 基本資料分析表

背景變項	組別	人數	百分比 (%)
性別	男	104	55.9
	女	82	44.1
年齡	未滿 20 歲	6	3.2
	20-25 歲	74	39.8
	26-30 歲	72	38.7
	31-35 歲	25	13.4
	36 歲以上	9	4.8
學歷	國中	0	0
	高中(職)	23	12.4
	大學或專科	158	84.9
	研究所以上	5	2.7
婚姻狀況	未婚	153	82.3
	已婚	33	17.7
任職情形	專任	119	64.0
	兼任	67	36.0
畢業科系	體育系	80	43.0
	體育相關科系	59	31.7
	非體育相關科系	47	25.3
工作職位	健身教練	87	46.8
	有氧教練	46	24.7
	游泳教練	40	21.5
	主管	13	7.0
專業證照	無	18	9.7
	一張	30	16.1
	二張	48	25.8
	三張以上	90	48.4
服務年資	未滿 1 年	41	22.0
	1-3 年	78	41.9
	4-6 年	38	20.4
	7-10 年	19	10.2
	11 年以上	10	5.4
每週工作時數	未達 25 小時	39	21.0
	25-35 小時	27	14.5
	36-45 小時	62	33.3
	46-55 小時	31	16.7
	56 小時以上	27	14.5
每月工作收入	未達 25,000 元	54	29.0
	25,000-35,000 元	74	39.8
	35,001-45,000 元	31	16.7
	45,001-55,000 元	18	9.7
	55,001 元以上	9	4.8

## 二、綜合討論

就性別的分布情形來說，休閒健身俱樂部運動指導員這份工作，男生、女生的差距不是很大，顯示在這個行業上，女性一樣可以勝任，所以男生、女生在這項工作的就業機會上，競爭機會趨於公平，並非只有男性才可以擔任。

在年齡的分布情況上，休閒健身俱樂部運動指導員，30歲以下的人有81.7%佔多數，顯示運動指導員這份工作趨向於年輕化，可能希望藉由年輕及活力，來帶動運動風潮，讓顧客感受年輕氣息，更能因此喜愛運動健身，就如同何永彬（2001）在研究中，比較體育教師與運動指導年齡層的差異因素，可能是因為運動指導員這份工作的競爭力太強，年齡太大就容易被淘汰，成為不適任者；相反的，體育教師較有保障，多數人都能且想以體育教師為終身職業，運動指導員則無法有此保障。就婚姻狀況來說，可能也因為休閒健身俱樂部運動指導員年齡趨於年輕化，所以未婚的運動指導員比例偏高，有153位佔82.3%。

以學歷的分布情形來看，休閒健身俱樂部運動指導員擁有大學或專科學歷以上者為多數，有163人佔87.6%，可見台灣教育的普及化，大眾的教育層度提高，因而學歷也就跟著提升。而就畢業科系來說，以體育系或體育相關科系畢業者佔多數有74.7%，這也顯示出可能運動指導員這份工作的性質，與體育方面較有關係，因此體育系或體育相關科系畢業者，較有機會且也較有意願從事此份工作。

以有無專業證照的情形來看，大多數的休閒健身俱樂部運動指導員都擁有專業證照，無專業證照的運動指導員只有18位佔9.7%，有三張專業證照者，則高達90位佔48.4%，

可見休閒健身俱樂部業者及運動指導員本身，已逐漸重視專業證照這個部份。

就任職情形與工作職位來說，休閒健身俱樂部中專任的運動指導員較多、健身教練也較多。在服務年資方面，休閒健身俱樂部運動指導員的年資以 1-3 年者佔最多，其次是未滿 1 年者，就如同姜慧嵐（2005）提到健身俱樂部因為工作性質重複性高容易產生厭倦，員工相對流動率也提高。而這樣的結果與何永彬（2001）、劉怡秀（2004）所調查的結果相似。

以每週工作時數來看，休閒健身俱樂部運動指導員中，以工作 36-45 小時者佔多數有 62 人佔 33.3%，工作 46 小時以上者 58 人佔 31.2%；在每月工作收入方面，運動指導員中以 25,000-35,000 元佔多數，而未達 25,000 元居次，兩者合起來的人數有 128 人佔 61.8%，因此，在薪資報酬似乎仍有增加及改善的地方。

## 第二節 運動指導員工作滿意度分析

本節主要是在探討休閒健身俱樂部運動指導員對其工作之滿意度現況，並了解不同背景變項的運動指導員在工作滿意度各構面及整體上的差異情形。

### 一、運動指導員工作滿意度之現況

運動指導員在工作滿意度方面，各構面的得分平均值介於 3.48 至 4.08 之間。各構面以「工作情境」之構面得分最高，平均值 4.08，標準差 0.5；其次是「工作能力」之構面，平均值 3.81，標準差 0.67；再者為「工作環境」之構面，平均值 3.48，標準差 0.66。而整體的工作滿意度之平均值為 3.79，標準差 0.48，結果顯示運動指導員在工作滿意度方面的滿意程度為中等程度，如表 4-2-1 所示。

表 4-2-1 運動指導員工作滿意度現況分析

因素	平均數	標準差
工作環境	3.48	0.66
工作情境	4.08	0.50
工作能力	3.81	0.67
整體工作滿意度	3.79	0.48

## 二、不同背景變項的運動指導員在工作滿意度之差異分析

### (一) 性別

由表 4-2-2 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同性別的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .981,  $p > .05$ )，表示男性與女性運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的不同。

表 4-2-2 性別在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	1	.129	-.271	-.242	.981	.313
工作情境			-.271	.570	.510		
工作能力			-.242	.510	.455		
工作環境	組內	184	81.565	18.540	32.513		
工作情境			18.540	45.220	36.313		
工作能力			32.513	36.313	83.583		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

### (二) 年齡

由表 4-2-3 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同年齡的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .923,  $p > .05$ )，表示不同年齡的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-3 年齡在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	4	2.040	-0.181	1.482	.923	.274
工作情境			-0.181	0.943	0.651		
工作能力			1.482	0.651	2.418		
工作環境	組內	181	79.654	18.450	30.789		
工作情境			18.450	44.848	36.171		
工作能力			30.789	36.171	81.621		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

### (三) 學歷

由表 4-2-4 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同學歷的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .960,  $p > .05$ )，表示不同學歷的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-4 學歷在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	2	2.739	0.360	0.851	.960	.289
工作情境			0.360	0.070	0.205		
工作能力			0.851	0.205	0.646		
工作環境	組內	183	78.955	17.910	31.419		
工作情境			17.910	45.720	36.618		
工作能力			31.419	36.618	83.393		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

#### (四) 婚姻狀況

由表 4-2-5 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同婚姻狀況的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .996,  $p > .05$ )，表示不同婚姻狀況的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-5 婚姻狀況在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	1	0.284	0.052	0.200	.996	.860
工作情境			0.052	0.009	0.036		
工作能力			0.200	0.036	0.141		
工作環境	組內	184	81.410	18.218	32.070		
工作情境			18.218	45.781	36.786		
工作能力			32.070	36.786	83.898		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

#### (五) 任職情形

由表 4-2-6 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，任職情形不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .991,  $p > .05$ )，表示任職情形不同的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-6 任職情形在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	1	0.001	-0.009	0.009	.991	.667
工作情境			-0.009	0.103	-0.105		
工作能力			0.009	-0.105	0.107		
工作環境	組內	184	81.693	18.278	32.262		
工作情境			18.278	45.688	36.927		
工作能力			32.262	36.927	83.932		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

#### (六) 畢業科系

由表 4-2-7 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，畢業科系不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .974,  $p > .05$ )，表示畢業科系不同的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-7 畢業科系在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	2	0.414	0.427	0.150	.974	.851
工作情境			0.427	0.662	0.567		
工作能力			0.150	0.567	0.824		
工作環境	組內	183	81.280	17.842	32.120		
工作情境			17.842	45.129	36.255		
工作能力			32.120	36.255	83.215		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

### (七) 工作職位

由表 4-2-8 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，工作職位不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .903,  $p < .05$ )，表示工作職位不同的運動指導員在整體的工作滿意度上有明顯的差異存在。

表 4-2-8 工作職位在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	3	2.674	0.949	2.387	.903	*.029
工作情境			0.949	2.066	2.139		
工作能力			2.387	2.139	3.908		
工作環境	組內	182	79.020	17.320	29.884		
工作情境			17.320	43.725	34.684		
工作能力			29.884	34.684	80.131		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

\* $p < .05$

由表 4-2-9 可以得知，再經由單因子變異數分析，不同工作職位的運動指導員在工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」三因素上之差異情形。結果顯示，不同學歷工作職位的運動指導員在「工作環境」的因素上 ( $F=2.53$ ,  $p < .05$ )、在「工作情境」因素上 ( $F=2.87$ ,  $p < .05$ ) 及「工作能力」因素上 ( $F=2.96$ ,  $p < .05$ ) 有顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」因素上的滿意度，主管階層的運動指導員，其滿意度明顯高於健身教練、有氧教練及游泳教練，而健身教練、有氧教練及

游泳教練之間則無顯著差異。

表 4-2-9 工作職位在工作滿意度單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
工作環境	健身教練	87	3.38	0.70	組間	2.67	3	0.89	2.53	*	d>
	有氧教練	46	3.44	0.61	組內	79.02	182	0.43			
	游泳教練	40	3.68	0.51	總和	81.69	185				
	主管	13	4.12	0.82							
工作情境	健身教練	87	4.01	0.54	組間	2.07	3	0.69	2.87	*	d>
	有氧教練	46	4.13	0.48	組內	43.72	182	0.24			
	游泳教練	40	4.07	0.35	總和	45.79	185				
	主管	13	4.42	0.55							
工作能力	健身教練	87	3.74	0.71	組間	3.91	3	1.30	2.96	*	d>
	有氧教練	46	3.72	0.69	組內	80.13	182	0.44			
	游泳教練	40	3.80	0.52	總和	84.04	185				
	主管	13	4.25	0.62							

\* $p < .05$ ；a=健身教練，b=有氧教練，c=游泳教練，d=主管。

#### (八) 專業證照

由表 4-2-10 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，有無專業證照的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda = .900, p < .05$ )，表示有無專業證照的運動指導員在整體的工作滿意度上有明顯的差異存在。

表 4-2-10 專業證照在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	3	2.458	1.436	4.048	.900	*.024
工作情境			1.436	1.142	2.439		
工作能力			4.048	2.439	7.008		
工作環境	組內	184	79.236	16.833	28.223		
工作情境			16.833	44.648	34.383		
工作能力			28.223	34.383	77.031		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

\* $p < .05$

由表 4-2-11 可以得知，再經由單因子變異數分析，有無專業證照的運動指導員在工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」三因素上之差異情形。結果顯示，有無專業證照的運動指導員在「工作環境」及「工作情境」的因素上無顯著差異；在「工作能力」因素上（ $F=5.52, p \leq .001$ ）則有顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「工作能力」因素上的滿意度，無專業證照的運動指導員，其滿意度明顯低於有專業證照的運動指導員，而擁有專業證照一張、二張及三張以上的運動指導員，則無顯著差異。

表 4-2-11 專業證照在工作滿意度單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
工作環境	無	18	3.24	0.89	組間	2.46	3	0.81	1.88	.134	
	一張	30	3.38	0.46	組內	79.24	182	0.44			
	二張	48	3.42	0.55	總和	81.69	185				
	三張以上	90	3.58	0.71							
工作情境	無	18	4.03	0.43	組間	1.14	3	0.38	1.55	.203	
	一張	30	3.99	0.56	組內	44.65	182	0.25			
	二張	48	4.00	0.49	總和	45.79	185				
	三張以上	90	4.16	0.49							
工作能力	無	18	3.42	0.80	組間	7.01	3	2.34	5.52	***	a<(b,c,d)
	一張	30	3.73	0.62	組內	77.03	182	0.42			
	二張	48	3.77	0.69	總和	84.04	185				
	三張以上	90	3.89	0.61							

\*\*\* $p \leq .001$ ，a=無，b=一張，c=二張，d=三張以上。

### (九) 服務年資

由表 4-2-12 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，服務年資不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda = .827$ ,  $p \leq .001$ )，表示服務年資不同的運動指導員在整體的工作滿意度上有明顯的差異存在。

表 4-2-12 服務年資在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	4	4.621	4.530	3.862	.827	***.001
工作情境			4.530	6.568	5.126		
工作能力			3.862	5.126	4.300		
工作環境	組內	181	77.073	13.739	28.408		
工作情境			13.739	39.222	31.697		
工作能力			28.408	31.697	79.739		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

\*\*\* $p \leq .001$

由表 4-2-13 可以得知，再經由單因子變異數分析，服務年資不同的運動指導員在工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」三因素上之差異情形。結果顯示，服務年資不同的運動指導員在「工作環境」( $F=2.71, p<.05$ )、「工作情境」( $F=7.58, p \leq .001$ )及「工作能力」( $F=2.44, p<.05$ )的因素上有顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「工作環境」、「工作環境」及「工作能力」因素上的滿意度方面，服務年資 7-10 年與 11 年以上的運動指導員，其滿意度明顯高於年資較淺的運動指導員，而年資未滿一年、1-3 年及 4-6 年者，則無顯著的差異存在。

表 4-2-13 服務年資在工作滿意度單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
工作環境	未滿一年	41	3.45	0.68	組間	4.62	4	1.16	2.71	*	(d,e)>
	1-3 年	78	3.39	0.63	組內	77.07	181	0.43		.032	(a,b,c)
	4-6 年	38	3.43	0.68	總和	81.69	185				
	7-10 年	19	3.93	0.59							
	11 年以上	10	3.81	0.70							
工作情境	未滿一年	41	4.00	0.49	組間	6.57	4	1.64	7.58	***	(d,e)>
	1-3 年	78	4.00	0.48	組內	39.22	181	0.22		.000	(a,b,c)
	4-6 年	38	4.00	0.42	總和	45.79	185				
	7-10 年	19	4.50	0.43							
	11 年以上	10	4.55	0.39							
工作能力	未滿一年	41	3.81	0.63	組間	4.30	4	1.07	2.44	*	(d,e)>
	1-3 年	78	3.71	0.65	組內	79.74	181	0.44		.049	(a,b,c)
	4-6 年	38	3.75	0.67	總和	84.04	185				
	7-10 年	19	4.16	0.78							
	11 年以上	10	4.15	0.65							

\* $p < .05$ , \*\*\* $p \leq .001$ ; a=未滿一年, b=1-3 年, c=4-6 年, d=7-10 年, e=11 以上。

#### (十) 每週工作時數

由表 4-2-14 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，每週工作時數不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda = .928$ ,  $p > .05$ )，表示每週工作時數不同的運動指導員在整體的工作滿意度上並無明顯的差異存在。

表 4-2-14 每週工作時數在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	4	1.080	0.375	0.963	.928	.330
工作情境			0.375	1.233	0.315		
工作能力			0.963	0.315	1.775		
工作環境	組內	181	80.614	17.895	31.308		
工作情境			17.895	44.557	36.508		
工作能力			31.308	36.508	82.264		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

#### (十一) 每月工作收入

由表 4-2-15 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，每週工作收入不同的運動指導員在整體的工作滿意度之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .840,  $p < .01$ )，表示每週工作收入不同的運動指導員在整體的工作滿意度上有明顯的差異存在。

表 4-2-15 每月工作收入在工作滿意度單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
工作環境	組間	4	5.636	3.360	5.196	.840	** .002
工作情境			3.360	3.792	2.846		
工作能力			5.196	2.846	4.961		
工作環境	組內	181	76.058	14.910	27.074		
工作情境			14.910	41.998	33.976		
工作能力			27.074	33.976	79.078		
工作環境	總和	185	81.694	18.269	32.270		
工作情境			18.269	45.790	36.823		
工作能力			32.270	36.823	84.039		

\*\* $p < .01$

再經由單因子變異數分析，表 4-2-16 可以得知，每月工作收入不同的運動指導員在工作滿意度「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」三因素上之差異情形。結果顯示，服務年資不同的運動指導員在「工作環境」( $F=3.35, p<.05$ )、「工作情境」( $F=4.09, p<.01$ )、「工作能力」( $F=2.84, p<.05$ )及的因素上有顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」因素上，每月工作收入 45,001-55,000 元與 55,001 元的運動指導員，其滿意度明顯高於其他每月工作收入者。

表 4-2-16 每月工作收入在工作滿意度單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
工作環境	未達 25,000 元	54	3.47	0.67	組間	5.64	4	1.41	3.35	*	(d,e)>(a,b,c)
	25,000-35,000 元	74	3.42	0.62	組內	76.06	181	0.42			
	35,001-45,000 元	31	3.39	0.67	總和	81.69	185				
	45,001-55,000 元	18	3.89	0.65							
	55,001 元以上	9	4.00	0.61							
工作情境	未達 25,000 元	54	4.03	0.45	組間	3.79	4	0.95	4.09	**	(d,e)>(a,b,c)
	25,000-35,000 元	74	3.98	0.48	組內	42.00	181	0.23			
	35,001-45,000 元	31	4.06	0.51	總和	45.79	185				
	45,001-55,000 元	18	4.38	0.55							
	55,001 元以上	9	4.56	0.38							
工作能力	未達 25,000 元	54	3.85	0.58	組間	4.96	4	1.24	2.84	*	(d,e)>(a,b,c)
	25,000-35,000 元	74	3.75	0.69	組內	79.08	181	0.44			
	35,001-45,000 元	31	3.60	0.76	總和	84.04	185				
	45,001-55,000 元	18	4.06	0.59							
	55,001 元以上	9	4.31	0.63							

\* $p<.05$ ，\*\* $p<.01$ ；a=未達 25,000 元，b=25,000-35,000 元，c=35,001-45,000 元，d=45,001-55,000 元，e=55,001 元以上。

### 三、綜合討論

#### (一) 性別

根據研究結果發現，休閒健身俱樂部中男、女生運動指導員，對工作的滿意度上，並沒有顯著的差異，而此也證明了在此工作的環境、情境上與工作能力上，不會因為性別的不同而有差別待遇，尤其男、女生的人數相差不多，可見這份工作男女皆能勝任。

#### (二) 年齡

就研究的結果可知，休閒健身俱樂部運動指導員的年齡，普遍趨於年輕化，多數運動指導員的年齡是在 20-30 歲之間，因此對於工作的滿意度上，各年齡層並沒有顯著的差別。

#### (三) 學歷

依研究結果來看，學歷不同的休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度上沒有差異，有可能是因為擁有大學或專科學歷以上者的運動指導員為多數，所以對於工作的滿意度上就沒有明顯的不同。

#### (四) 婚姻狀況

在婚姻狀況方面，根據研究結果顯示，已婚、未婚的休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度上並無差異情形，所以婚姻狀況並非影響運動指導員對工作是否滿意之原因。

#### (五) 任職情形

以任職情形來看，研究結果顯示，兼任、專任的休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度上並無差異情形，所以任職情形並沒有影響到運動指導員對工作的滿意度。

## （六）畢業科系

根據研究結果發現，畢業科系並沒有影響到休閒健身俱樂部運動指導員對工作的滿意度，因此是不是體育系、體育相關科系畢業的，在此工作領域上，並無差異性，所以非相關科系畢業者，也一樣能擔任此份工作。

## （七）工作職位

從研究的結果可以了解，工作職位的不同，會影響到休閒健身俱樂部運動指導員對工作的滿意度，主管階層的運動指導員在工作滿意度上各個構面，皆高於其他工作職位者，而健身教練、有氧教練及游泳教練則無差異。此原因有可能是因為主管階層在此工作領域上，薪資及福利上比其他職位者要好，對於公司人事、同事相處屬於在上位者，而在工作能力方面也有足夠的能力來處理工作上的問題，因此對工作的滿意度也就高於其他工作職位者。此結果與學者金培芳（1996）、趙心潔（1998）及陳世志（2002）針對不同的研究對象之工作滿意度的情形相似。

## （八）專業證照

從研究的結果發現，專業證照的有無，會讓休閒健身俱樂部運動指導員對工作的滿意度有差異，而差異點是在工作滿意度的「工作能力」之構面上，有專業證照之運動指導員，其工作滿意度明顯高於無專業證照者。這樣的結果符合了Chelladurai（1999）及陳貞良（2005）認為專業證照的重要性，有可能就是因為有專業證照之運動指導員，對自己的工作性質較能掌控及處理，因此工作起來也較能得心應手，而無專業證照之運動指導員則正好相反，故在工作滿意度上就出現差異情形。此結果也符合蕭慧如（2004）研究發現證照

制度之實施，對社會工作者的工作權益保障是有助益的。

#### （九）服務年資

從研究的結果發現，休閒健身俱樂部運動指導員的服務年資，對其工作的滿意度有所影響，服務年資達 7 年以上之運動指導員，其工作滿意度較高，7 年以下者，則無明顯的差異，而這樣的情形有可能是因服務年資達 7 年以上之運動指導員，對於公司環境、時間、薪資及福利較為認同且習慣，而對於工作性質、同事之間的相處及與消費者互動上也已十分熟悉，自我的工作能力也累積到一定的水準，因此才能在俱樂部工作達較長的時間，所以對於「工作情境」及「工作能力」的滿意度上，也就相對高於年資較淺者。此結果與洪雪珍（2003）就某企業員工在服務年資上對工作滿意度有差異的情形相似。

#### （十）每週工作時數

在每週工作時數方面，根據研究結果顯示，每週工作時數不同的休閒健身俱樂部運動指導員在工作滿意度上並無差異情形，所以每週工作時數並非影響運動指導員對工作是否滿意之原因。而此種結果有可能是因運動指導員有兼任及專任，而多數的運動指導員工作皆達 36 小時以上，未達 36 小時者，可能是少數的兼任者，所以對工作滿意度的差異並不明顯。

#### （十一）每月工作收入

根據研究的結果得知，每月工作收入不同的休閒健身俱樂部運動指導員，在工作滿意度上有明顯的差異，每月工作收入達 45,001 元以上的運動指導員，在「工作環境」、「工作環境」及「工作能力」因素上，其滿意度皆明顯高於每月工

作收入低於 45,001 元者，因此工作收入的多寡，是會影響到運動指導員對工作滿意度，此種結果與 Locke (1973)、徐正光 (1977) 及 Farrell and Rusbult (1981) 提到薪資會影響到工作滿意的因素相符。

### 第三節 運動指導員職場生涯發展分析

本節主要是在探討休閒健身俱樂部運動指導員對其職場生涯發展現況之滿意度，並了解不同背景變項的運動指導員在職場生涯發展各構面及整體上的差異情形。

#### 一、運動指導員職場生涯發展之現況

運動指導員在職場生涯發展方面，各構面的得分平均值介於 3.63 至 3.88 之間。各構面以「職業選擇的滿意度」之構面得分最高，平均值 3.88，標準差 0.59；其次是「對未來職場生涯發展的信心」之構面，平均值 3.68，標準差 0.66 分；再者為「職場生涯的滿意度」之構面，平均值 3.63，標準差 0.67。而整體的職場生涯發展滿意度之平均值為 3.73，標準差 0.54，結果顯示運動指導員在職場生涯發展方面的滿意程度為中等程度，如表 4-3-1 所示。

表 4-3-1 運動指導員職場生涯發展現況分析

因素	平均數	標準差
職業選擇的滿意度	3.88	0.59
職場生涯的滿意度	3.63	0.67
對未來職場生涯發展的信心	3.68	0.66
整體職場生涯發展	3.73	0.54

## 二、不同背景變項的運動指導員在職場生涯發展之差異分析

### (一) 性別

由表 4-3-2 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同性別的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .973,  $p > .05$ )，表示男性與女性運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的不同。

表 4-3-2 性別在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	1	0.334	-0.314	0.322	.973	.175
職場生涯的滿意度			-0.314	0.296	-0.303		
對未來職場生涯發展的信心			0.322	-0.303	0.310		
職業選擇的滿意度	組內	184	64.694	40.162	37.872		
職場生涯的滿意度			40.162	83.260	49.942		
對未來職場生涯發展的信心			37.872	49.942	81.036		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

### (二) 年齡

由表 4-3-3 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，年齡不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .880,  $p < .05$ )，表示年齡不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上有明顯的差異存在。

表 4-3-3 年齡在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	4	0.334	-0.314	0.322	.880	*.027
職場生涯的滿意度			-0.314	0.296	-0.303		
對未來職場生涯發展的信心			0.322	-0.303	0.310		
職業選擇的滿意度	組內	181	64.694	40.162	37.872		
職場生涯的滿意度			40.162	83.260	49.942		
對未來職場生涯發展的信心			37.872	49.942	81.036		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

由表 4-3-4 可以得知，再經由單因子變異數分析，不同年齡的運動指導員在職場生涯發展中三因素上之差異情形。結果顯示，不同年齡的運動指導員在「職場生涯的滿意度」之因素上（ $F=2.87, p<.05$ ）有顯著差異；在「職業選擇的滿意度」及「對未來職場生涯發展的信心」之因素上則無顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「職場生涯的滿意度」因素上，36 歲以上運動指導員，其滿意度明顯高於其他年齡層者；再者，21-25 歲、26-30 歲與 31-35 歲者，其滿意度又明顯高於未滿 20 歲者，而 21-25 歲、26-30 歲與 31-35 歲的運動指導員，則無顯著的差異存在。

表 4-3-4 年齡在職場生涯發展單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
職業選擇的滿意度	未滿 20 歲	6	3.94	0.63	組間	1.46	4	0.36	1.04	.389	
	20-25 歲	74	3.82	0.63	組內	63.57	181	0.35			
	26-30 歲	72	3.89	0.59	總和	65.03	185				
	31-35 歲	25	3.87	0.55							
	36 歲以上	9	4.24	0.33							
職場生涯的滿意度	未滿 20 歲	6	3.03	1.24	組間	4.99	4	1.25	2.87	*.024	e>(b,c,d)>a
	20-25 歲	74	3.56	0.66	組內	78.57	181	0.43			
	26-30 歲	72	3.63	0.64	總和	83.56	185				
	31-35 歲	25	3.68	0.59							
	36 歲以上	9	4.19	0.47							
對未來職場生涯發展的信心	未滿 20 歲	6	3.77	0.92	組間	1.69	4	0.42	0.96	.429	
	20-25 歲	74	3.70	0.71	組內	79.65	181	0.44			
	26-30 歲	72	3.61	0.57	總和	81.35	185				
	31-35 歲	25	3.62	0.70							
	36 歲以上	9	4.04	0.64							

\*p<.05；a=未滿 20 歲，b=20-25 歲，c=26-30 歲，d=31-35 歲，e=36 歲以上。

### (三) 學歷

由表 4-3-5 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，不同學歷的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .973,  $p > .05$ )，表示不同學歷的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的不同。

表 4-3-5 學歷在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	2	0.112	0.476	0.317	.962	.324
職場生涯的滿意度			0.476	2.531	1.749		
對未來職場生涯發展的信心			0.317	1.749	1.214		
職業選擇的滿意度	組內	183	64.916	39.371	37.876		
職場生涯的滿意度			39.371	81.025	47.890		
對未來職場生涯發展的信心			37.876	47.890	80.132		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

#### (四) 婚姻狀況

由表 4-3-6 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，婚姻狀況不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .993,  $p > .05$ )，表示婚姻狀況不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-6 婚姻狀況在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	1	0.330	0.369	0.255	.993	.755
職場生涯的滿意度			0.369	0.413	0.286		
對未來職場生涯發展的信心			0.255	0.286	0.198		
職業選擇的滿意度	組內	184	64.698	39.478	37.938		
職場生涯的滿意度			39.478	83.143	49.353		
對未來職場生涯發展的信心			37.938	49.353	81.149		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

### (五) 任職情形

由表 4-3-7 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，任職情形不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .980,  $p > .05$ )，表示任職情形不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-7 任職情形在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	1	0.001	0.036	0.003	.980	.297
職場生涯的滿意度			0.036	1.056	0.101		
對未來職場生涯發展的信心			0.003	0.101	0.010		
職業選擇的滿意度	組內	184	65.027	39.811	38.190		
職場生涯的滿意度			39.811	82.500	49.538		
對未來職場生涯發展的信心			38.190	49.538	81.337		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

### (六) 畢業科系

由表 4-3-8 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，畢業科系不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda = .977, p > .05$ )，表示畢業科系不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-8 畢業科系在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	2	0.975	0.919	0.816	.977	.645
職場生涯的滿意度			0.919	0.955	0.947		
對未來職場生涯發展的信心			0.816	0.947	1.041		
職業選擇的滿意度	組內	183	64.053	38.928	37.378		
職場生涯的滿意度			38.928	82.601	48.691		
對未來職場生涯發展的信心			37.378	48.691	80.305		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

### (七) 工作職位

由表 4-3-9 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，工作職位不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .917,  $p > .05$ )，表示工作職位不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-9 工作職位在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	3	1.874	2.519	1.231	.917	.072
職場生涯的滿意度			2.519	3.447	1.968		
對未來職場生涯發展的信心			1.231	1.968	2.759		
職業選擇的滿意度	組內	182	63.155	37.329	36.962		
職場生涯的滿意度			37.329	80.109	47.671		
對未來職場生涯發展的信心			36.962	47.671	78.588		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

#### (八) 專業證照

由表 4-3-10 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，有無專業證照的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .930,  $p > .05$ )，表示有無專業證照的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-10 專業證照在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	3	1.646	2.600	2.227	.930	.159
職場生涯的滿意度			2.600	4.735	3.597		
對未來職場生涯發展的信心			2.227	3.597	3.162		
職業選擇的滿意度	組內	182	63.382	37.248	35.967		
職場生涯的滿意度			37.248	78.821	46.041		
對未來職場生涯發展的信心			35.967	46.041	78.184		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

### (九) 服務年資

由表 4-3-11 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，服務年資不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .930,  $p < .05$ )，表示服務年資不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上有明顯的差異存在。

表 4-3-11 服務年資在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP		Wilks' $\Lambda$	p 值	
職業選擇的滿意度	組間	4	5.277	6.688	4.089	.884	** .002
職場生涯的滿意度			6.688	9.576	5.212		
對未來職場生涯發展的信心			4.089	5.212	3.964		
職業選擇的滿意度	組內	181	59.751	33.159	34.104		
職場生涯的滿意度			33.159	73.980	44.426		
對未來職場生涯發展的信心			34.104	44.426	77.382		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

\*\* $p < .01$

由表 4-3-12 可以得知，再經由單因子變異數分析，服務年資不同的運動指導員在職場生涯發展上三因素之差異情形。結果顯示，服務年資不同的運動指導員在「職業選擇的滿意度」( $F=4.00$ ,  $p < .01$ ) 與「職場生涯的滿意度」( $F=5.86$ ,  $p \leq .001$ ) 之因素上有顯著差異；在「對未來職場生涯發展的信心」上則無顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「職業選擇的滿意度」與「職場生涯的滿意度」因素上，年資 7-10

年與 11 年以上的運動指導員，其滿意度明顯高於其它年資者，而年資未滿一年、1-3 年及 4-6 年者，則無顯著的差異存在。

表 4-3-12 服務年資在職場生涯發展單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較		
職業選擇 的滿意度	未滿 1 年	41	3.85	0.58	組間	5.28	4	1.32	4.00	**	(d,e)>		
	滿 1-3 年	78	3.77	0.61	組內	59.75	181	0.33				.004	(a,b,c)
	4-6 年	38	3.85	0.57	總和	65.03	185						
	7-10 年	19	4.32	0.50									
	11 年以上	10	4.23	0.30									
未滿 1 年	41	3.47	0.74	組間	9.58	4	2.39	5.86	***	(d,e)>			
滿 1-3 年	78	3.55	0.63	組內	73.98	181	0.41				.000	(a,b,c)	
4-6 年	38	3.55	0.63	總和	83.56	185							
7-10 年	19	4.19	0.55										
11 年以上	10	4.06	0.43										
對未來 發展的 信心	未滿 1 年	41	3.70	0.75	組間	3.96	4	0.99	2.32	.059			
1-3 年	78	3.62	0.62	組內	77.38	181	0.43						
4-6 年	38	3.53	0.50	總和	81.35	185							
7-10 年	19	4.05	0.88										
11 年以上	10	3.82	0.47										

\*\* $p < .01$ ，\*\*\* $p \leq .001$ ；a=未滿 1 年，b=1-3 年，c=4-6 年，d=7-10 年，e=11 年以上。

(十) 每週工作時數

由表 4-3-13 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，每週工作時數不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，無顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .919,  $p > .05$ )，表示每週工作時數不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上並無明顯的差異存在。

表 4-3-13 每週工作時數在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	4	2.332	1.987	2.234	.919	.225
職場生涯的滿意度			1.987	1.759	1.911		
對未來職場生涯發展的信心			2.234	1.911	4.029		
職業選擇的滿意度	組內	181	62.696	37.861	35.960		
職場生涯的滿意度			37.861	81.797	47.727		
對未來職場生涯發展的信心			35.960	47.727	77.318		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

(十一) 每月工作收入

由表 4-3-14 可以得知，經由單因子多變量變異數分析，服務年資不同的運動指導員在整體的職場生涯發展之差異情形。結果顯示，有顯著差異 (Wilks'  $\Lambda$  = .930,  $p < .05$ )，表示服務年資不同的運動指導員在整體的職場生涯發展上有明顯的差異存在。

表 4-3-14 每月工作收入在職場生涯發展單因子多變量變異數分析摘要表

因素	變異來源	df	SSCP			Wilks' $\Lambda$	p 值
職業選擇的滿意度	組間	4	2.752	3.327	2.356	.836	***.001
職場生涯的滿意度			3.327	7.263	4.889		
對未來職場生涯發展的信心			2.356	4.889	5.973		
職業選擇的滿意度	組內	181	62.276	36.521	35.837		
職場生涯的滿意度			36.521	76.294	44.750		
對未來職場生涯發展的信心			35.837	44.750	75.373		
職業選擇的滿意度	總和	185	65.028	39.847	38.194		
職場生涯的滿意度			39.847	83.556	49.639		
對未來職場生涯發展的信心			38.194	49.639	81.346		

\*\*\* $p \leq .001$

由表 4-3-15 可以得知，再經由單因子變異數分析，每月工作收入不同的運動指導員在職場生涯發展上三因素之差異情形。結果顯示，每月工作收入不同的運動指導員在「職場生涯的滿意度」( $F=4.31$ ,  $p < .01$ )與「對未來職場生涯發展的信心」( $F=3.59$ ,  $p < .01$ )之因素上有顯著差異；在「職業選擇的滿意度」上則無顯著差異。經 Duncan 事後比較發現，在「職場生涯的滿意度」與「對未來職場生涯發展的信心」因素上，每月工作收入 45,001-55,000 元與 55,001 元以上的運

動指導員，其滿意度明顯高於其他較低者，而每月工作收入未滿 25,000 元、25,001-35,000 元及 35,001-45,000 元者，則無顯著的差異存在。

表 4-3-15 每月工作收入在職場生涯發展單因子變異數分析摘要表

因素	組別	個數	平均數	標準差	變異來源	平方和	自由度	均方和	F 值	p 值	事後比較
職業滿意選擇度	未達 25,000 元	54	3.82	0.56	組間	2.75	4	0.69	2.00	.096	
	25,000-35,000 元	74	3.79	0.60	組內	62.28	181	0.34			
	35,001-45,000 元	31	4.02	0.67	總和	65.03	185				
	45,001-55,000 元	18	4.14	0.49							
	55,001 元以上	9	4.00	0.49							
職場滿意生涯度	未達 25,000 元	54	3.51	0.68	組間	7.26	4	1.82	4.31	**	(d,e)>(a,b,c)
	25,000-35,000 元	74	3.56	0.62	組內	76.29	181	0.42			
	35,001-45,000 元	31	3.55	0.74	總和	83.56	185				
	45,001-55,000 元	18	4.16	0.52							
	55,001 元以上	9	3.98	0.55							
對未來職場信心	未達 25,000 元	54	3.67	0.63	組間	5.97	4	1.49	3.59	**	(d,e)>(a,b,c)
	25,000-35,000 元	74	3.52	0.57	組內	75.37	181	0.42			
	35,001-45,000 元	31	3.56	0.78	總和	81.35	185				
	45,001-55,000 元	18	4.07	0.61							
	55,001 元以上	9	3.97	0.88							

\*\*p<.01；a=未達 25,000 元，b=25,000-35,000 元，c=35,001-45,000 元，d=45,001-55,000 元，e=55,001 元以上。

### 三、綜合討論

#### (一) 性別

根據研究結果發現，休閒健身俱樂部中男、女生運動指導員，對於職場生涯發展，並沒有顯著的差異，而此也證明了在「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」與「對未來職場生涯的信心」各因素上，不會因為性別的不同而有差別，尤其男、女生的人數相差不多，可見這份工作男女皆能勝任，而這樣的研究結果也與何永彬(2001)及劉怡秀(2004)的研究結果雷同。

#### (二) 年齡

就研究的結果可知，休閒健身俱樂部運動指導員因年齡的不同，對於職場生涯發展中「職場生涯的滿意度」之因素有顯著差異，36歲以上的運動指導員，其滿意度明顯高於年齡未達36歲者；年齡20歲以上的運動指導員，其滿意度又明顯高於未滿20歲者。這樣的結果，可能是因為36歲以上的運動指導員已很清楚的知道自己職場生涯規劃，且也已逐步達成因而能繼續留在休閒健身俱樂部工作，因而在「職場生涯的滿意度」構面也就高於其他年齡者；再者，年齡20歲以上的運動指導員，對於自己的職場生涯規劃正努力去實行中，比起仍在求學或只是打工性質，仍未滿20歲的運動指導員而言，其「職場生涯的滿意度」當然相對也就較高了，此情況和何永彬(2001)研究的結果相似，而與劉怡秀(2004)所研究的結果不同。

#### (三) 學歷

在學歷方面，以研究的結果來看，休閒健身俱樂部運動指導員並沒有因學歷的不同，在職場生涯發展上有明顯的差

異情形，這樣的結果有可能是因為多數運動指導員的學歷是大學或專科畢業，所以差異性不大，再者，休閒健身俱樂部運動指導員這份職業，對於學歷的要求不高，公司的升遷所考量的因素，也與學歷較無關係，因此這結果也相似於何永彬（2001）及劉怡秀（2004）所研究出的結果。

#### （四）婚姻狀況

在婚姻狀況方面，根據研究結果顯示，已婚、未婚的休閒健身俱樂部運動指導員在職場生涯發展上並無差異情形，所以婚姻狀況並沒有影響到運動指導員的職場生涯發展，此結果與何永彬（2001）及劉怡秀（2004）的研究結果相似。

#### （五）任職情形

以任職情形來看，研究結果顯示，兼任、專任的休閒健身俱樂部運動指導員在職場生涯發展上並無差異情形，這樣的結果也說明了兼任與專任的運動指導員對於自我的職場生涯發展都有各自想法及做法，以實現自我在職場生涯的理想，所以任職情形對於運動指導員的職場生涯發展，並沒有顯著的影響，此情況和何永彬（2001）研究的結果相似，而與劉怡秀（2004）所研究的結果不同。

#### （六）畢業科系

就研究的結果發現，休閒健身俱樂部運動指導員畢業科系的不同，在職場生涯發展上並無明顯的差異，就如鄭百評（2004）提到的，健身俱樂部業者徵才，多以活潑、親和力夠、工作企圖心強者為考量，運動背景也只是考量之一。這樣的結果也呼應了本研究中提到的畢業科系並沒有影響到休閒健身俱樂部運動指導員對工作的滿意度，是不是體育系、體育相關科系畢業的，在此工作領域上，並無差異性，所以

非相關科系畢業者，也一樣能擔任此份工作，因此在職業生涯的發展上也就無差異的情形。

#### **(七) 工作職位**

以研究的結果來看，工作職位不同的運動指導員在職場生涯發展上並無明顯的差異，此結果也顯示健身教練、有氧教練、游泳教練與主管階層，可能對各自的工作領域有一定規劃及了解，因此在職場生涯發展上的滿意度，不同工作職位的運動指導員並不會因此而有差異情形，此結果與何永彬（2001）及劉怡秀（2004）的研究結果不同。

#### **(八) 專業證照**

根據研究的結果發現，休閒健身俱樂部運動指導員專業證照的有無及多寡，在職場生涯發展上無顯著的差異，此結果可能是因為擁有專業證照運動指導員佔多數，且休閒健身俱樂部對於專業證照的重視程度並不是太高，因此有無專業證照的運動指導員在職場生涯發展上並無明顯的差異，而此結果與劉怡秀（2004）所研究的結果不同。

#### **(九) 服務年資**

在服務年資方面，研究結果顯示，服務年資不同的運動指導員在職場生涯發展上有差異的情形，服務年資達7年以上的運動指導員在「職業選擇的滿意度」及「職場生涯的滿意度」之因素上皆高於服務年資較低者。這樣的結果可能是因服務年資達7年以上者，之所以能繼續在休閒健身俱樂部從事此份工作，對於工作性質、內容都已很熟稔且能勝任；再者，年資達7年以上者，有些可能是主管階層，公司給予的薪資、福利也較好，自我的職場生涯規劃也已逐步達成，因而在職場生涯發展上滿意度就較高於年資較淺者。因此服

務年資會影響到職場生涯發展的滿意情形，此結果與何永彬（2001）及劉怡秀（2004）的研究結果相似。

#### （十）每週工作時數

在每週工作時數方面，根據研究結果顯示，每週工作時數不同的休閒健身俱樂部運動指導員在職場生涯發展上並無顯著的差異情形，因此可知道工作時數並沒有影響運動指導員在職場生涯發展上的滿意情形，此情況和劉怡秀（2004）研究的結果相似，而與何永彬（2001）所研究的結果不同。

#### （十一）每月工作收入

根據研究的結果得知，每月工作收入不同的休閒健身俱樂部運動指導員，在職場生涯發展上有明顯的差異，每月工作收入達 45,001 元以上的運動指導員，在「職場生涯的滿意度」及「對未來職場生涯的信心」因素上，其滿意度皆明顯高於每月工作收入低於 45,001 元者，這樣的結果可以想到的原因是工作收入關係到個人生計或家庭生活費用，工作收入達 45,001 元以上之運動指導員，可能才足夠且有餘去負擔生活費用與人生規劃，因此在「職場生涯的滿意度」及「對未來職場生涯的信心」因素上，也就高於工作收入較低者。因此工作收入的多寡，是會影響到運動指導員在職場生涯發展上的滿意情形，此結果與何永彬（2001）及劉怡秀（2004）的研究結果雷同。

#### 第四節 工作滿意度與職場生涯發展之相關性

本節主要是在探討休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間的相關性，以了解運動指導員的工作滿意度三構面對職場生涯發展之三構面是否有顯著的典型相關情形，並將分析的結果作討論。

##### 一、結果分析

###### (一) 如圖 4-4-1 及表 4-4-1 所示

以工作滿意度的「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」三構面為控制變項，職場生涯發展的「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」和「對未來生涯發展的信心」三構面為效標變項，經典型相關分析可以發現，工作滿意度透過三個典型因素影響職場生涯發展，以下針對此結果作說明：

1. 三個典型相關係數均達到顯著水準 ( $p < .05$ )，第一個典型相關係數  $\rho_1 = .657$  ( $p \leq .001$ )；第二個典型相關係數  $\rho_2 = .339$  ( $p \leq .001$ )；第三個典型相關係數  $\rho_3 = .163$  ( $p < .05$ )，因此控制變項是透過三個典型因素影響到效標變項。

2. 控制變項的第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以說明效標變項的第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 總變異量的 43.2%，而效標變項的第一個典型相關因素 ( $\eta_1$ )，又可以解釋效標變項變異量的 69.529%，控制變項與效標變項重疊部分為 30.05%，因而控制變項透過第一典型因素 ( $\chi_1$  與  $\eta_1$ )，可以解釋效標變項總變異量的 30.05%。

3. 控制變項的第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以說明效標變項的第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 總變異量的 11.5%，而效標變項的第二個典型相關因素 ( $\eta_2$ )，又可以解釋效標變項變異量的

16.484%，控制變項與效標變項重疊部分為 1.898%，因而控制變項透過第二個典型因素（ $\chi_2$  與  $\eta_2$ ），可以解釋效標變項總變異量的 1.898%。

4.控制變項的第三個典型因素（ $\chi_3$ ），可以說明效標變項的第三個典型因素（ $\eta_3$ ）總變異量的 2.7%，而效標變項的第三個典型相關因素（ $\eta_3$ ），又可以解釋效標變項變異量的 13.986%，控制變項與效標變項重疊部分為 0.371%，因而控制變項透過第三個典型因素（ $\chi_3$  與  $\eta_3$ ），可以解釋效標變項總變異量的 0.371%。

5.控制變項與效標變項在第一個至第三個典型因素的重疊部分，共計 32.319%。換言之，「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」三個控制變項，經由第一、第二和第三個典型因素，共可說明運動指導員職場生涯發展三個構面「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」和「對未來生涯發展的信心」的總變量 32.319%；而此三個典型因素可以直接解釋運動指導員職場生涯發展總變異量的 57.4%。

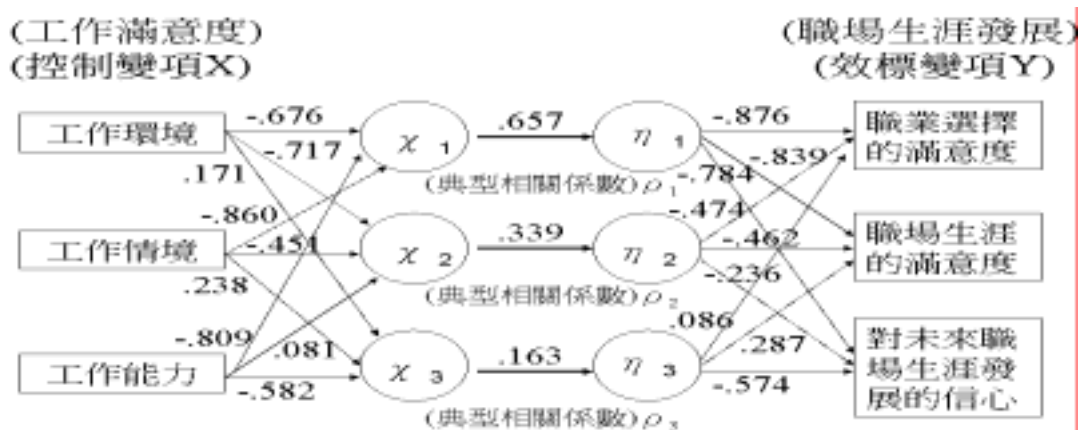


圖 4-4-1 工作滿意度與職場生涯發展典型相關徑路圖

表 4-4-1 工作滿意度與職場生涯發展典型相關分析摘要表

控制變項 (X 變項)	典型因素			效標變項 (Y 變項)	典型因素		
	$\chi_1$	$\chi_2$	$\chi_3$		$\eta_1$	$\eta_2$	$\eta_3$
工作環境	-.676	-.717	.171	職業選擇 的滿意度	-.876	-.474	.086
工作情境	-.860	-.451	.238	職場生涯 的滿意度	-.839	-.462	.287
工作能力	-.809	.081	-.582	對未來職 場發展的 信心	-.784	-.236	-.574
抽出變異 數百分比	61.708	24.128	14.164	抽出變異 數百分比	69.529	16.484	13.986
重疊	26.679	2.778	.376	重疊	30.050	1.898	.371
				$\rho$	*** .657	*** .339	* .163
				$\rho^2$	.432	.115	.027

\* $p < .05$ ，\*\*\* $p \leq .001$ 。

(二) 如圖 4-4-2 及表 4-4-2 所示

以職場生涯發展的「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」和「對未來生涯發展的信心」三構面為控制變項，工作滿意度的「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」三構面為效標變項，經典型相關分析可以發現，職場生涯發展透過三個典型因素影響工作滿意度，以下針對此結果作說明：

1. 三個典型相關係數均達到顯著水準 ( $p < .05$ )，第一個典型相關係數  $\rho_1 = .657$  ( $p \leq .001$ )；第二個典型相關係數  $\rho_2 = .339$  ( $p \leq .001$ )；第三個典型相關係數  $\rho_3 = .163$  ( $p < .05$ )，因此控制變項是透過三個典型因素影響到效標變項。

2. 控制變項的第一個典型因素 ( $\chi_1$ )，可以說明效標變項的第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 總變異量的 43.2%，而效標變項的第一

個典型相關因素 ( $\eta_1$ )，又可以解釋效標變項變異量的 61.708%，控制變項與效標變項重疊部分為 26.669%，因而控制變項透過第一典型因素 ( $\chi_1$  與  $\eta_1$ )，可以解釋效標變項總變異量的 26.669%。

3. 控制變項的第二個典型因素 ( $\chi_2$ )，可以說明效標變項的第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 總變異量的 11.5%，而效標變項的第二個典型相關因素 ( $\eta_2$ )，又可以解釋效標變項變異量的 24.128%，控制變項與效標變項重疊部分為 2.778%，因而控制變項透過第二個典型因素 ( $\chi_2$  與  $\eta_2$ )，可以解釋效標變項總變異量的 2.778%。

4. 控制變項的第三個典型因素 ( $\chi_3$ )，可以說明效標變項的第三個典型因素 ( $\eta_3$ ) 總變異量的 2.7%，而效標變項的第三個典型相關因素 ( $\eta_3$ )，又可以解釋效標變項變異量的 14.164%，控制變項與效標變項重疊部分為 0.376%，因而控制變項透過第三個典型因素 ( $\chi_3$  與  $\eta_3$ )，可以解釋效標變項總變異量的 0.376%。

5. 控制變項與效標變項在第一個至第三個典型因素的重疊部分，共計 29.824%。換言之，「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」和「對未來生涯發展的信心」三個控制變項，經由第一、第二和第三個典型因素，共可說明運動指導員工作滿意度三個構面「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」的總變量 29.824%；而此三個典型因素可以直接解釋運動指導員工作滿意度總變異量的 57.4%。

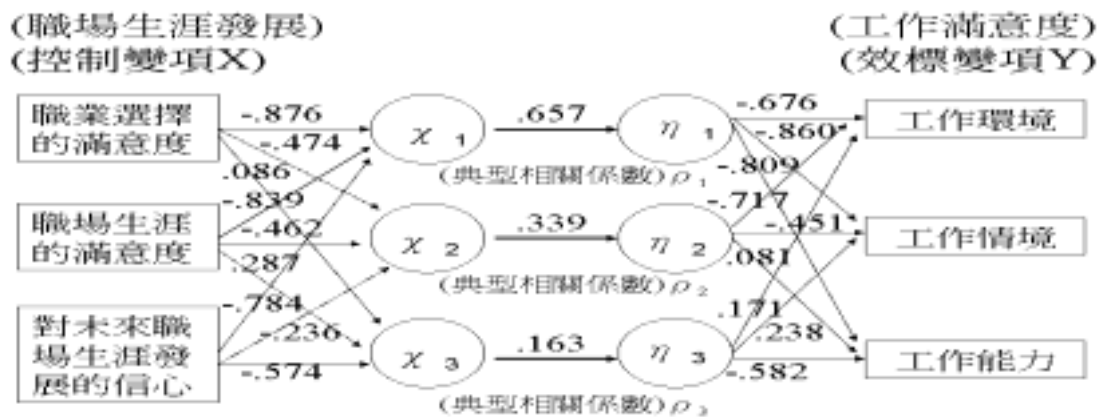


圖 4-4-2 職場生涯發展與工作滿意度典型相關徑路圖

表 4-4-2 職場生涯發展與工作滿意度典型相關分析摘要表

控制變項 (X 變項)	典型因素			效標變項 (Y 變項)	典型因素		
	χ <sub>1</sub>	χ <sub>2</sub>	χ <sub>3</sub>		η <sub>1</sub>	η <sub>2</sub>	η <sub>3</sub>
職業選擇的滿意度	-0.876	-0.474	0.086	工作環境	-0.676	-0.717	0.171
職場生涯的滿意度	-0.839	-0.462	0.287	工作情境	-0.860	-0.451	0.238
對未來職場發展的信心	-0.784	-0.236	-0.574	工作能力	-0.809	0.081	-0.582
抽出變異數百分比	69.529	16.484	13.986	抽出變異數百分比	61.708	24.128	14.164
重疊	30.050	1.898	0.371	重疊	26.679	2.778	0.376
			ρ		***	***	*
			ρ <sup>2</sup>		0.432	0.115	0.027

\*p<.05, \*\*\*p≤.001。

## 二、綜合討論

### (一) 以工作滿意度為控制變項

1. 三組典型相關及重疊量數值以第一個典型相關較大，第二組的重疊量較小，第三組的重疊量更小，可見三個控制變項主要是藉由第一個典型因素影響三個效標變項，其次是第二個典型因素，第三個典型因素影響效標變項甚小。
2. 三個控制變項中與第一個典型因素 ( $\chi_1$ ) 之相關較高者為「工作情境」，其結構係數為-.860，其次是「工作能力」，其結構係數為-.809，再者是「工作環境」，其結構係數為-.676；在效標變項中，與第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 之相關較密切者為「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」和「對未來生涯發展的信心」，其結構係數分別為-.876、-.839、-.784。因為控制變項與效標變項結構係數均為負數，所以在休閒健身俱樂部工作之運動指導員，其對於「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」滿意度越低，相對的在「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」及「對未來生涯發展的信心」也就越低。
3. 三個控制變項中與第二個典型因素 ( $\chi_2$ ) 之相關較高者為「工作環境」，其結構係數為-.717，其次是「工作情境」，其結構係數為-.451；在效標變項中，與第二個典型因素 ( $\eta_2$ ) 有密切關係存在的是「職業選擇的滿意度」與「職場生涯的滿意度」，其結構係數分別為-.474、-.462。因為控制變項與效標變項結構係數為負數，所以休閒健身俱樂部運動指導員對於「工作環境」與「工作情境」滿意度較低者，其在「職業選擇的滿意度」與「職場生涯的滿意度」也會較低。

4. 三個控制變項中與第三個典型因素 ( $\chi_3$ ) 之相關較高者為「工作能力」，其結構係數為  $-0.582$ ；在效標變項中，與第二個典型因素 ( $\eta_3$ ) 有密切關係存在的是「對未來職場生涯發展的信心」，其相關之結構係數為  $-0.574$ 。因為控制變項與效標變項結構係數為負數，所以休閒健身俱樂部運動指導員對於「工作能力」滿意度較低者，其在「對未來職場生涯發展的信心」也會較低。

## (二) 以職場生涯發展為控制變項

1. 三組典型相關及重疊量數值以第一個典型相關較大，第二組的重疊量較小，第三組的重疊量更小，可見三個控制變項主要是藉由第一個典型因素影響三個效標變項，其次是第二個典型因素，第三個典型因素影響效標變項甚小。

2. 三個控制變項中與第一個典型因素 ( $\chi_1$ ) 之相關較高者為「職業選擇的滿意度」，其結構係數為  $-0.876$ ，其次是「職場生涯的滿意度」，其結構係數為  $-0.839$ ，再者是「對未來職場生涯發展的信心」，其結構係數為  $-0.784$ ；在效標變項中，與第一個典型因素 ( $\eta_1$ ) 之相關較密切者為「工作情境」、「工作能力」和「工作環境」，其結構係數分別為  $-0.860$ 、 $-0.809$ 、 $-0.676$ ，因為控制變項與效標變項結構係數均為負數，所以休閒健身俱樂部工作之運動指導員，其在「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」及「對未來生涯發展的信心」，相對的對於「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」滿意度也就越低。

3. 三個控制變項中與第二個典型因素 ( $\chi_2$ ) 之相關較高者為「職業選擇的滿意度」，其結構係數為  $-0.474$ ，其次是「職場生涯的滿意度」，其結構係數為  $-0.462$ ；與第二個典型因素 ( $\eta_2$ )

有密切關係存在的是「工作環境」與「工作情境」，其相關之結構係數分別為-.717、-.451。因為控制變項與效標變項結構係數為負數，所以休閒健身俱樂部運動指導員在「職業選擇的滿意度」與「職場生涯的滿意度」較低者，其對於「工作環境」與「工作情境」滿意度也會較低。

4.三個控制變項中與第三個典型因素 ( $\chi_3$ ) 之相關較高者為「對未來職場生涯發展的信心」，其結構係數為-.574；在效標變項中，與第三個典型因素 ( $\eta_3$ ) 有密切關係存在的是「工作能力」，其結構係數為-.582。因為控制變項與效標變項結構係數為負數，所以休閒健身俱樂部運動指導員在「對未來職場生涯發展的信心」較低者，其對於「工作能力」的滿意度也會較低。

總括典型相關分析結果，休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間有密切的相關性存在，就如許許士雨、李長晏蔡秀涓、張瓊玲和范宜芳（2001）指出職業選擇是非常重要的，它會影響個人的工作情形，而在組織所擔任的工作，也會對個人之後的職場生涯有深遠影響。另外，就如梁素君（1999）認為工作內容對個人未來有幫助，且能達成個人職場生涯的目標，也將影響到職場生涯發展的信心。郭盈卿（1999）和黃英忠等人（2002）也都提及，個人職場生涯中得到的內在和外在的滿意度，因此也就包含薪酬、升遷、工作情境和發展機會等。所以這樣的結果也驗證了本研究的假設。

## 第五章 結論與建議

本章依研究目的並根據資料分析的結果，歸納討論作出研究所得之結論，從而提出建議，以供後續研究者作為參考。

### 第一節 結論

#### 一、運動指導員工作滿意度與職場生涯發展的情形

本研究的受試者在工作滿意度與職場生涯發展的情形上，得分的平均值為 3.79 與 3.73 都屬於中等滿意的程度。因此也顯示休閒健身俱樂部運動指導員對於自己目前的「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」上還算認同；對於「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」及「對未來生涯發展的信心」上，亦覺得尚可。

#### 二、運動指導員背景因素的不同在工作滿意度之差異情形

休閒健身俱樂部運動指導員，因工作職位不同、專業證照有無、服務年資不同及每月工作收入不同在工作滿意度達顯著差異。運動指導員因工作職位的不同，在「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」三因素的滿意度上皆有顯著差異，主管階級的運動指導員滿意度較其他職位的要高。在有無專業證照上，運動指導員在「工作能力」因素上有顯著差異，無專業證照者其滿意度明顯低於有專業證照者。而服務年資不同的運動指導員在「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」三因素的滿意度上亦有顯著差異，服務年資達 7 年以上者其滿意度明顯高於 7 年以下者。此外，每月工作收入

不同的運動指導員在工作環境、工作情境和工作能力三構面的滿意度上也都有顯著差異，每月工作收入有 45,001 元以上者其滿意度明顯高於每月工作收入少於 45,001 元者。

### **三、運動指導員背景因素的不同在職場生涯發展之差異情形**

休閒健身俱樂部運動指導員，因年齡不同、服務年資不同及每月工作收入不同在職場生涯發展上達顯著差異。運動指導員因年齡不同在「職場生涯的滿意度」因素上達顯著差異，年齡 36 歲以上者其滿意度明顯高於年齡較小者。在服務年資方面，運動指導員因服務年資不同在「職業選擇的滿意度」與「職場生涯的滿意度」二因素上有顯著差異，服務年資達 7 年以上者其滿意度明顯高於 7 年以下者。而每月工作收入不同的運動指導員在「職場生涯的滿意度」與「對未來職場生涯發展的信心」二因素上有顯著差異，每月工作收入有 45,001 元以上者其滿意度明顯高於每月工作收入少於 45,001 元者。

### **四、運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之間的相關性**

休閒健身俱樂部運動指導員，其工作滿意度與職場生涯發展之間有典型相關存在，且有三個典型相關因素達顯著水準。若以工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」三構面為三個控制變項，經由第一、第二和第三個典型因素，共可說明運動指導員職場生涯發展三構面「工作環境」、「工作情境」及「工作能力」的總變量 32.319%；若以職場生涯發展之「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」及「對未來生涯發展的信心」三構面為三個控制變項，經由第一、第二和第三個典型因素，共可說明運動指導員工作滿意度三構面「工作環境」、「工作情境」和「工作能力」的總

變量 29.824%。

因此，工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」與「工作能力」三構面滿意度越高的運動指導員，其在職場生涯發展之「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」與「對未來生涯發展的信心」上也越高；相對地，職場生涯發展之「職業選擇的滿意度」、「職場生涯的滿意度」與「對未來生涯發展的信心」上越低的運動指導員，其工作滿意度之「工作環境」、「工作情境」與「工作能力」三構面滿意度也就越低。

## 第二節 建議

依據本研究的結果發現，提出以下幾項建議，提供給休閒健身俱樂部管理者、有意從事此份工作者及後續相關研究者，以茲參考。

### 一、對休閒健身俱樂部管理者之建議

#### (一) 提供專業訓練課程，提升專業能力

運動指導員需要在工作中發展專業能力，以滿足會員的需求，因此員工需要透過訓練，學習新的知識與技能，以便能有效的執行與職位相關的任務。再者，運動指導員除了應具有相關的專業指導知識，溝通的技巧與能力、工作態度與社會互動學習及基本的行政管理能力等也很重要，所以俱樂部若能提供專業訓練課程，不斷地提升運動指導員的工作能力及專業知識，不但能激勵運動指導員向前邁進達到自我充實，也能從而使其擁有更充足的信心與能力面對此份工作，達成更大的自我價值的機會，讓休閒健身俱樂部形象提升，獲得更多會員加入俱樂部。

#### (二) 提高工作薪資與福利

休閒健身俱樂部是仰賴人的服務及管理，有效的提升人力資源的價值、效益及競爭優勢，確認員工與消費者的期望及需求，建立符合潮流的組織文化，才能展現組織領導績效，也才可能達成永續經營之目標。以本研究的結果顯示，每月工作收入的高低，對運動指導員在工作滿意度上及職場生涯發展上有顯著的差異性。因此，在薪資方面若能有獎勵制度適當的調高薪資，將能讓指導員更樂於為俱樂部服務，從而提高俱樂部的服務品質及競爭力。所以管理者提供優渥且合

理的薪資與福利，透過工作績效給予激勵的薪酬，必能有效的減少運動指導員的離職，而提高對俱樂部的向心力及工作熱忱，達成良好的人力資源運用及管理目標，帶動休閒健身俱樂部產業更加蓬勃發展。

### **(三) 建立適當的升遷制度，輔助職場生涯規劃**

本研究發現，休閒健身俱樂部以年輕化作為導向，所以運動指導員的年齡及年資也都較淺，流動率仍偏高，因此經營者若能建立適當的升遷制度，輔助運動指導員做好生涯規劃，使其覺得這份工作，對日後的職場生涯發展是有保障的，相信運動指導員在工作上一定會更積極且賣力，對俱樂部的認同及向心力也必然提升，這樣不但能提升俱樂部的工作績效及專業形象，而俱樂部亦能充分掌握住專業人才達成永續經營與提升競爭能力之目標。

## **二、對有意從事此份工作者之建議**

### **(一) 增加自我專業知識**

若想從事休閒健身俱樂部的工作，基本的專業指導知識是必要的，所以若能提早獲得專業的證照，增加自我的能力及信心，對於從事此份工作就能更得心應手，也能因此使自我形象提升，從而獲得俱樂部及會員的肯定，在薪資上也才能有機會達到更多的報酬。

### **(二) 提升與人溝通的技巧及能力**

休閒健身俱樂部的工作是以服務會員為主，因此有好的溝通能力與技巧，才能在工作上有好的表現，也才能快樂的勝任此份工作，所以提升與人溝通的技巧及能力，是從事份工作的重要關鍵。

### **(三) 發展培養行政管理及相關的能力**

在休閒健身俱樂部中，主管階層是需要有行政管理的能力，而在俱樂部升遷制度並不完善的情況下，除了增加自我專業領域能力之外，擁有行政管理及相關的能力才能較有機會晉升到主管的職務，因此若要在這份工作中嶄露頭角，加強自我經營管理的知識及能力，並透過不斷的研習進修吸收新知，讓自己隨時保有專業形象及競爭能力是極為重要的。

### **三、對後續相關研究者之建議**

(一) 本研究因人力、財力及時間的限制，僅就中部地區的休閒健身俱樂部為研究對象，後續研究者若能擴大樣本，則研究結果必然能更加完善且更有參考價值。

(二) 本研究採用問卷調查方式，以量化研究為主，因此建議後續的研究者，若能以質性研究的方式，以更深入了解運動指導員的想法及感受，或將兩者並用，使研究更具價值性。

(三) 本研究僅針對運動指導員工作滿意度及職場生涯發展作探討，未來研究者可將主題朝離職率與工作倦怠方面做研究，期望能有更精闢且深入的發現。

## 參考文獻

### 中文部份

- 中華民國有氧體能運動協會(2000)。臺灣健身房(體適能中心)設施及管理研究。臺北市：行政院體委會。
- 方進隆(2005)。體適能推展與全人健康理念。國民體育季刊，34(3)，78-83。
- 王怡菁(2004)。休閒育樂營工作人員工作滿意來源之研究。載於高俊雄(編)，運動休閒管理論文集(三)(頁213-262)。臺北市：品度。
- 王時華(2001)。醫療機構從業人員工作壓力、工作滿足感與職業倦怠之研究。未出版碩士論文。私立東海大學，臺中市。
- 王進興(1997)。企業文化、員工人格特質與工作滿足、工作績效之相關研究—以臺灣五百大企業為研究對象。未出版碩士論文。國立成功大學，臺南市。
- 王毓僑(2003)。民營化對公營事業人員生涯滿意及生涯承諾之影響—以臺鐵人資人員為例。未出版碩士論文。國立海洋大學，基隆市。
- 石銳(1991)。製造業推行前程規劃制度之研究。未出版碩士論文。國立中興大學。臺中市。
- 朱建平(2003)。組織成員的政治知覺對離職傾向之影響—工作滿足的中介效果。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。

- 朱建榮、何永彬 (2004)。探討周休二日與體適能發展俱樂部發展之影響。大專體育，71，122-123。
- 江盈如 (1999)。大臺北地區健康俱樂部顧客滿意度、忠誠度以及滿意構面重視度之研究。未出版碩士論文。國立交通大學，新竹市。
- 行政院經濟建設委員會 (2004)。服務業發展綱領及行動方案。2005年12月20日。取自 [http://210.69.188.227/industry/services/s11/s11\\_13.doc](http://210.69.188.227/industry/services/s11/s11_13.doc)
- 行政院體育委員會 (2001)：九十年體育統計。臺北市：作者。
- 何永彬 (2001)。運動休閒俱樂部之運動指導員職場生涯發展、工作情境及工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文。私立輔仁大學，臺北市。
- 何恆東 (2004)。運動健身俱樂部服務品質評級模式建構之研究。未出版碩士論文。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 吳三靈 (1993)。公務人員的前程發展。人事月刊，16(1)，34-40。
- 吳筱茹 (2001)。資訊科技人員生涯發展策略之研究。未出版碩士論文。私立元智大學。桃園縣。
- 宋曉婷 (2001)。臺北市健康休閒俱樂部會員轉換行為之研究。未出版碩士論文。私立朝陽科技大學，臺中縣。
- 李吉祥 (1997)。我國政府主計部門會計人員工作滿足感之研究。未出版碩士論文。國立中興大學，臺中市。
- 李至和 (2003，11月11日)。運動地方將愈來愈多：本土健身中心忙拓點。東森新聞報。2005年1月15日，資料引自 <http://www.ettoday.com/2003/11/11/10420-1541806.htm>
- 李敏玲 (1997)。運動連鎖服務業生命週期與經營之研究－以

- 韻律舞蹈業為例。未出版碩士論文。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 李翔（2004）。影響基層診所醫師生涯滿意度之相關因子分析。未出版碩士論文。國立臺灣大學，臺北市。
- 李靜（1996）。組織氣候人格特質和工作滿足之關聯性研究－以臺北市醫學中心檢驗醫師為例。未出版碩士論文。國立中興大學，臺中市。
- 沈淑貞（1999）。桃竹苗地區運動健身俱樂部服務品質與會員滿意度之研究。未出版碩士論文。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 汪在莒（2001）。健身俱樂部教練領導行為量表建構研究。未出版碩士論文。國立臺灣體育學院，臺中市。
- 辛秋菊（1993）。生涯發展、離職傾向及其關係之研究－以製造業及服務業為研究對象。未出版碩士論文。私立淡江大學，臺北縣。
- 亞力山大健康休閒俱樂部（2001）。亞力山大健康休閒俱樂部網站資料。資料引自 [http://www.aforme.com/Shopping\\_new/shop\\_home.asp](http://www.aforme.com/Shopping_new/shop_home.asp)
- 林乃慧（1995）。成人學習背景變項、人格特質對發展任務影響之研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 林玉泉（2003）。公務人員教育訓練體系與生涯滿意度、生涯承諾之關聯。未出版碩士論文。國立海洋大學，基隆市。
- 林幸臺（1989）。我國國小教師生涯發展之研究。國立臺灣教育學院輔導學報，30（12），265-297。
- 林娟（2003）。不同世代軟體研發人員生涯發展之研究－以資

- 訊軟體業為例。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 林師誼（2003）。生涯錨、生涯高原對資訊人員生涯滿意度與離職傾向之影響：以結構方程模式驗證。未出版碩士論文。私立中華大學，新竹市。
- 林珮瑩（2005）。探討臺灣醫療管理者生涯模式與生涯滿意度之影響因素。未出版碩士論文。國立臺灣大學，臺北市。
- 林啟清（2005）。大高雄地區藥師工作型態與工作滿意度之研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 邱美華、董華欣（1997）。生涯發展與輔導。臺北市：心理。
- 金培芳（1996）。銀行行員工作壓力、工作滿足與工作意願之關連性研究－以臺灣銀行為例。未出版碩士論文。國立中興大學，臺中市。
- 金樹人（1991）。生計發展與輔導，臺北市：天馬。
- 姜慧嵐（1994）。淺談體適能中心俱樂部的規劃。中華體育，8（1），55-57。
- 姜慧嵐（2000）。臺灣健康體適能俱樂部產業之研究。未出版碩士論文。私立中國文化大學，臺北市。
- 姜慧嵐（2002）。淺談臺灣健康俱樂部產業概況。國民體育季刊，31（4），33-37。
- 姜慧嵐（2005）。健身產業人力運用現況與管理趨勢。國民體育季刊，34（2），76-82。
- 施佑冠（2003）。臺灣健康俱樂部之服務品質對顧客滿意度與再購意願的影響。未出版碩士論文。私立大同大學，臺北市。

- 柯政良 (2003)。臺北市運動指導員專業知能重要程度認知與需求之研究。未出版碩士論文。私立輔仁大學，臺北市。
- 洪正英、錢玉芬 (譯) (1997)。管理心理學。臺北市：華泰。  
(DuBrin, A. J., 1992)
- 洪雪珍 (2003)。員工工作滿意與士氣關係之研究－中國某企業之實證研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 洪聖惠 (2001)。健康休閒俱樂部之商圈經營研究。未出版碩士論文。私立輔仁大學，臺北縣。
- 范智明 (1999)。臺北市運動健身俱樂部會員消費者行為之研究。未出版碩士論文。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 孫國華 (1997)。國民中學教師生涯發展與專業成長之研究。未出版碩士論文。國立高雄師範大學，高雄市。
- 徐正光 (1977)。工廠工人的工作滿足及其相關因素之探討。中央研究院民族學研究所集刊，43，23-64。
- 徐堅白 (2000)。俱樂部的經營管理。臺北市：揚智。
- 徐俊祥、高俊雄 (2005)。以自主管理探討運動休閒俱樂部之經營管理。大專體育，80，130-136。
- 高俊雄 (1995)。臺北市健康體適能俱樂部經營管理型態初探。大專體育，22，39-53。
- 高俊雄 (2004)。運動休閒事業管理。臺北市：臺灣體育運動管理學會。
- 張世宗 (1998)。不同激勵制度對新世代工作族群之激勵效果及對其工作滿足與組織承諾之影響－以一電腦製造公司為例。未出版碩士論文。國立中央大學，桃園縣。

- 張添洲 (1999)。生涯發展與規劃。臺北市：五南。
- 張舒涵 (2004)。大學院校約聘人員人格特質、工作滿意度及離職傾向之研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 張銘聰 (2001)。大高雄地區醫學中心醫師工作滿意度之研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 梁素君 (1999)。職場生涯發展與工作倦怠關係之研究。未出版碩士論文，私立中國文化大學，臺北市。
- 梁瑞安 (1996)。國民中小學教師生涯承諾及其相關因素之研究。未出版碩士論文。國立高雄師範大學，高雄市。
- 許士雨、李長晏、蔡秀涓、張瓊玲、范宜芳 (譯) (2001)。人力資源管理。臺北市：五南。(DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P., 1999)
- 許士軍 (1977)。工作滿足、個人特徵與組織氣候。國立政治大學學報，35，13-56。
- 許士軍 (1994)。管理學。臺北市：東華。
- 郭盈卿 (1999)。空服員之工作壓力、工作滿意、休閒滿意與工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 陳世志 (2002)。矯正機構基層戒護管理人員的工作壓力、工作滿意與工作倦怠之相關研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 陳秀華 (1993)。健康體適能俱樂部消費者行為之研究。未出版碩士論文。國立體育學院，臺北縣。
- 陳芳慶 (2005)。健身俱樂部會員客訴研究。未出版碩士論文。國立臺灣體育學院，臺中市。

- 陳金冰 (1991)。休閒俱樂部行銷策略之研究。未出版碩士論文。國立政治大學，臺北市。
- 陳貞良 (2005)。健身俱樂部運動指導員所需具備之專業能力。國民體育季刊，34 (2)，71-75。
- 陳素青 (2005)。臺北市運動指導員專業能力與證照需求之研究。未出版碩士論文。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 陳景森 (1996)。運動健康俱樂部服務品質之實證研究－以中興健身俱樂部為例。未出版碩士論文。國立臺灣師範大學，臺北市。
- 彭淑美 (1993)。營利性運動休閒健身設施之經營管理。國民體育季刊，22 (2)，89-94。
- 曾麗娟 (2001)。應用行動研究改善運動健身俱樂部服務品質之個案實證研究。未出版碩士論文。國立體育學院，臺北縣。
- 黃佩瑜 (2003)。國民小學教師專業角色知覺、生涯滿意度與生涯承諾之關係。未出版碩士論文。國立臺中師範學院，臺中市。
- 黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦、王秉鈞 (2002)。人力資源管理。臺北市：華泰。
- 黃智 (2000)。工作經驗、資訊尋找行為與工作滿足之關係－以管理碩士為例。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 黃鴻斌 (2003)。健康體適能俱樂部會員參與動機、顧客滿意度與忠誠度關聯性研究－以金牌健康體適能俱樂部為例。未出版碩士論文。私立南華大學，臺北市。

- 黃麗華(1996)。大學職員工作滿足之研究。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 楊人智(1996)。會員制休閒運動俱樂部之探討。臺灣省學校體育，6(3)，4-10。
- 楊朝祥(1989)。生計輔導：終生的輔導歷程。臺北市：行政院青年輔導委員會。
- 廖清輝(2005)。技術士證照檢定制對職場競爭力影響之研究。未出版碩士論文。私立東海大學，臺中市。
- 趙心潔(1998)。激勵性報酬、員工屬性與工作滿意之研究－以高科技產業為實證對象。未出版碩士論文。私立文化大學，臺北市。
- 趙皇賓(2003)。工作輪調對員工生涯發展結果影響之探討－以臺灣國產汽車前五大製造業為例。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。
- 劉正中(2005)。國軍主財人員在組織變革下對終身學習及生涯規劃之研究。未出版碩士論文。私立大葉大學，彰化縣。
- 劉怡秀(2004)。運動健身俱樂部之運動指導員休閒參與、職場生涯發展與工作倦怠之研究。未出版碩士論文。國立雲林科技大學，雲林縣。
- 鄭秀琴(2004)。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。未出版碩士論文。私立輔仁大學，臺北市。
- 鄧鳳春(2005)。健康休閒俱樂部經營診斷之研究－以永豐棧生活會館為例。未出版碩士論文。國立臺灣體育學院，臺中市。

- 蕭翌興(2003)。軍事機關建構學習型組織與軍人生涯發展之關聯性研究-以聯合後勤司令部為例。未出版碩士論文。私立大葉大學，彰化縣。
- 蕭慧如(2004)。駐足省思臺灣社會工作的證照制度—從臺美社會工作證照制度比較談起。未出版碩士論文。國立臺灣大學，臺北市。
- 戴宜臻(2002)。健康休閒俱樂部會員參與動機、限制因子、實際體驗與滿意度之研究—以亞力山大健康休閒俱樂部為例。未出版碩士論文。國立嘉義大學，嘉義市。
- 謝立文(2005)。淺談臺灣運動休閒相關系所現況及師資學術概況。國民體育季刊國民體育季刊，34(2)，52-56。
- 謝淡寧(2003)。工作適性與工作滿足關係之研究—以服役於海軍單位之正期生及專業軍官為例。未出版碩士論文。國立中山大學，高雄市。

## 英文部份

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Need in Organizational Settings*. New York: Free.
- Argyle, M. (1987). *The Psychology Happiness*. London: Methuen.
- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Bilgic, R. (1998). The relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132, 549-557.
- Chelladurai, P. (1999). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign, IL: Human Kinetic.
- Crane, D. P. (1986). *Personnel: The Management of Human Resource* (4th ed.). Boston: Kent.
- Derr, C. B. (1986). *Managing the New Careerists*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Farrell, D. & Rusbult, C. E. (1981). Exchange Variables as Predictors of Job Satisfaction, Job Commitment and Turnover:  
The Impact of Reward, Cost, Alternatives and Investment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(28), 78-95.
- George, J. M. & Jones G. R. (2002) *Understanding and Managing Organizational Behavior* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Griffin, R. W. & Ebert, R. J. (1991). *Business* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Gutteridge, T. G. (1986). Organizational Career Development System: The State of the Practice. In Hall, D. T. and Mirvis, P. H. (Eds.), *Career development in organizations*. (pp. 120-159). San Francisco: Jossey Bass.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. ( 1975). Development of the Job Diagnostic Survey *Journal of Applied Psychology*, 60, 2, 159-170.
- Hall, D. T.(1976). *Careers in Organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D. T.(1986). *Career Development in Organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H. (1984) *Career Guidance and Counseling through the Life Span* (2nd ed.). Boston: Little, Brown & Company.
- Kalleberg, E. (1977) *Work Value and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Levinson, D. J.(1978). *The Season of Man's Life*. New York: Knopf.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Locke, E. A. (1973). Satisfactions and Dissatisfactions among White and Blue Collar Employee. *Journal of Applied Psychology*, 58, 159-167.
- McCormick, E. J. & Ilgen, D. (1997). *Industrial Psychology*

- (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. ( 1999 ). Human Resource Management (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Morrow, P.C. & Goetz, J.F. (1988). Professionalism as a form of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 92-111.
- Nerdrum, L. & Eriksin, T. (2001) Intellectual Capital: A Human Capital Perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 2(2),127-135.
- Noe, R. A. (1999). *Employee Training and Development*. New York: McGraw-Hill.
- Reiner, D.M., & Zhao, J. (1999). The Determinants of Job Satisfaction among United States Air Force Security Police. *Review of Public Personnel Administration*, Summer, 5-18.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Essentials of organizational behavior* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs Reading*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job Satisfaction and Their Correlations. *American Behavior Scientist*, 18, 333-368.
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and Dignity*. New York: Knopf.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713.
- Steers, R. M. & Black, J. S. (1994). *Organizational Behavior*. New York: Harper Collins.
- Super, D. E. (1976). *Career Education and the Meaning of Work: Monographs on Career Education*. Washington, DC: The Office of Career Education, U.S. Office of Education.
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development : Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey Bass.
- Zunker, V. G. (1990) *Career Counseling Applied Concepts of Life Planning*. California: Wadsworth.

## 附錄一：休閒健身俱樂部運動指導員（含健身、有氧、游泳教練）工作狀況調查問卷(預試卷)

各位親愛的教練，您好：

首先十分感謝您撥空填寫此份問卷，這是一份學術性研究問卷，主要目的在探討目前運動健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展，敬請依您的實際工作狀況填答。再者，您的意見對本研究非常重要，本問卷採匿名方式，資料僅供統計分析之用，請您安心作答。最後致上無比感謝與祝福。敬祝身體健康 事事如意

國立臺灣體育學院體育研究所  
指導教授：謝振榮 博士  
研究生：徐瑞娟 敬上  
中華民國 95 年 5 月

### 壹、基本資料

【說明】以下是關於您的基本資料，採匿名方式，結果僅供統計分析之用，絕不對外公開，敬請依題目將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

1. 性別： (1) 男  (2) 女
2. 年齡： (1) 未滿 20 歲  (2) 20—25 歲  (3) 26—30 歲  
 (4) 31—35 歲  (5) 36 歲以上
3. 學歷： (1) 國中  (2) 高中(職)  (3) 大學或專科  
 (4) 研究所以上
4. 婚姻狀況： (1) 未婚  (2) 已婚
5. 任職情形： (1) 專任  (2) 兼任
6. 畢業科系： (1) 體育系  (2) 體育相關科系  (3) 非體育相關科系
7. 工作職位： (1) 健身教練  (2) 有氧教練  (3) 游泳教練  (4) 主管
8. 專業證照： (1) 無  (2) 一張  (3) 兩張  (4) 三張以上
9. 服務年資： (1) 未滿 1 年  (2) 1—3 年  (3) 4—6 年  (4) 7—10 年  
 (5) 11 年以上
10. 每週工作時數： (1) 未達 25 小時  (2) 25—35 小時  
 (3) 36—45 小時  (4) 46—55 小時  
 (5) 56 小時以上
11. 每月工作收入： (1) 未達 25,000 元  (2) 25,000—35,000 元  
 (3) 35,001—45,000 元  (4) 45,001—55,000 元  
 (5) 55,001 以上

## 貳、工作滿意度

【說明】以下是關於您從事運動指導員的工作滿意程度，敬請根據自己的想法，依同意程度將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

	1	2	3	4	5
	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1. 我滿意公司的工作環境與設備·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我滿意公司的執行政策與方式·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我滿意公司每個月給予我的薪資待遇·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我滿意公司給予我的工作量·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我滿意公司給予我的工作時數·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我滿意公司提供的晉升機會與方式·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我滿意公司給予我的獎金及福利制度·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我對於目前的工作性質感到滿意·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我覺得這份工作讓我有發揮所長的機會·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我在公司裡與同事相處融洽·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 在處理學員的問題時，我能獲得公司及同仁的協助·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我喜歡指導學員與學員互動的感覺·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我很高興因為工作關係而有機會接觸不同的人群·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 指導學員時，我能獲得學員的信任與合作·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我對於自己目前的工作能力感到滿意·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認為自己擁有足夠的相關專業知識及技能·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我能按照自己的訓練理念來指導學員·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我認為我的工作專業能力被公司重視·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. 我滿意公司有完善的專業教育訓練課程·····	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 參、職場生涯發展

【說明】以下是關於您從事運動指導員的職場生涯發展情況，敬請根據自己的想法，依同意程度將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

1 非常不同意  
2 不同意  
3 無意見  
4 同意  
5 非常同意

1. 我覺得運動指導員這份工作的社會評價很高……………
2. 運動指導員這份工作能提升我的個人形象……………
3. 我覺得自己很適合從事運動指導員這份工作……………
4. 擔任運動指導員這份工作讓我獲得很大的成就感……………
5. 運動指導員這份工作內容和我所期望的相符合……………
6. 運動指導員這份工作提升了我的工作經驗及專業能力……………
7. 擔任運動指導員是在我的生涯規劃之中……………
8. 我正逐步達成自己的財務收入的進展目標……………
9. 我滿意自己目前達成的職業成就……………
10. 我滿意自己目前專業能力的學習及發展情況……………
11. 我滿意自己能夠朝自我生涯目標邁進……………
12. 我對於自己未來的職場生涯發展深具信心……………
13. 我有信心能在運動指導員這份工作上嶄露頭角，  
    晉升到更高的職位……………
14. 我有信心能充實自我專業能力以適應未來工作上可能出現的變化
15. 我覺得繼續從事運動指導員這份工作是很有保障的……………
16. 我覺得擔任運動指導員這份工作所學得的知識和技能，  
    有助於日後我從事其他不同的工作……………

～問卷到此結束，感謝您的填答～

## 附錄二：休閒健身俱樂部運動指導員（含健身、有氧、游泳教練）工作狀況調查問卷(正式卷)

各位親愛的教練，您好：

非常感謝您撥空填寫此份問卷，這是一份學術性研究問卷，主要是探討目前休閒健身俱樂部運動指導員工作滿意度與職場生涯發展之情形，敬請您依實際工作狀況填答。您的意見對本研究非常重要，本問卷採匿名方式，資料僅供統計分析之用，請您安心作答。最後致上由衷的感謝與祝福，敬祝  
身體健康 萬事如意

國立臺灣體育學院體育研究所  
指導教授：謝振榮 博士  
研究生：徐瑞娟 敬上  
中華民國 95 年 7 月

### 壹、基本資料

【說明】以下是關於您的基本資料，採匿名方式，結果僅供統計分析之用，絕不對外公開，敬請依題目將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

1. 性別： (1) 男  (2) 女
2. 年齡： (1) 未滿 20 歲  (2) 20—25 歲  (3) 26—30 歲  
 (4) 31—35 歲  (5) 36 歲以上
3. 學歷： (1) 國中  (2) 高中（職）  (3) 大學或專科  
 (4) 研究所以上
4. 婚姻狀況： (1) 未婚  (2) 已婚
5. 任職情形： (1) 專任  (2) 兼任
6. 畢業科系： (1) 體育系  (2) 體育相關科系  (3) 非體育相關科系
7. 工作職位： (1) 健身教練  (2) 有氧教練  (3) 游泳教練  (4) 主管
8. 專業證照： (1) 無  (2) 一張  (3) 兩張  (4) 三張以上
9. 服務年資： (1) 未滿 1 年  (2) 1—3 年  (3) 4—6 年  (4) 7—10 年  
 (5) 11 年以上
10. 每週工作時數： (1) 未達 25 小時  (2) 25—35 小時  
 (3) 36—45 小時  (4) 46—55 小時  
 (5) 56 小時以上
11. 每月工作收入： (1) 未達 25,000 元  (2) 25,000—35,000 元  
 (3) 35,001—45,000 元  (4) 45,001—55,000 元  
 (5) 55,001 以上

## 貳、工作滿意度

【說明】以下是關於您從事運動指導員的工作滿意程度，敬請根據自己的想法，依同意程度將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

	1	2	3	4	5
	非常不同意	不同意	無意見	同意	非常同意
1. 我滿意公司的工作環境與設備.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 我滿意公司的執行政策與方式.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 我滿意公司每個月給予我的薪資待遇.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 我滿意公司給予我的工作量.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 我滿意公司給予我的工作時數.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. 我滿意公司提供的晉升機會與方式.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. 我滿意公司給予我的獎金及福利制度.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 我滿意公司有完善的專業教育訓練課程.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 我對於目前的工作性質感到滿意.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. 我覺得這份工作讓我有發揮所長的機會.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 我在公司裡與同事相處融洽.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. 我喜歡指導學員與學員互動的感覺.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. 我很高興因為工作關係而有機會接觸不同的人群.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 指導學員時，我能獲得學員的信任與合作.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. 我對於自己目前的工作能力感到滿意.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. 我認為自己擁有足夠的相關專業知識及技能.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. 我能按照自己的訓練理念來指導學員.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. 我認為我的工作專業能力被公司重視.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 參、職場生涯發展

【說明】以下是關於您從事運動指導員的職場生涯發展情況，敬請根據自己的想法，依同意程度將您認為的答案在  內打 V，謝謝！

1	2	3	4	5
非常	不同	無意	同	非常
不同	意	見	意	同
意				意

1. 我覺得運動指導員這份工作的社會評價很高……………
2. 運動指導員這份工作能提升我的個人形象……………
3. 我覺得自己很適合從事運動指導員這份工作……………
4. 擔任運動指導員這份工作讓我獲得很大的成就感……………
5. 運動指導員這份工作內容和我所期望的相符合……………
6. 運動指導員這份工作提升了我的工作經驗及專業能力……………
7. 擔任運動指導員是在我的生涯規劃之中……………
8. 我正逐步達成自己財務收入的進展目標……………
9. 我滿意自己目前達成的職業成就……………
10. 我滿意自己目前專業能力的學習及發展情況……………
11. 我滿意自己能夠朝自我生涯目標邁進……………
12. 我對於自己未來的職場生涯發展深具信心……………
13. 我有信心能在運動指導員這份工作上嶄露頭角，  
晉升到更高的職位……………
14. 我有信心能充實自我專業能力以適應未來工作上可能出現的變化
15. 我覺得繼續從事運動指導員這份工作是很有保障的……………
16. 我覺得擔任運動指導員這份工作所學得的知識和技能，  
有助於日後我從事其他不同的工作……………

～問卷到此結束，煩請再次確認是否有漏填，十分感謝您的填答～