

南華大學管理學院企業管理學系管理科學碩士班

碩士論文

Master Program in Management Sciences

Department of Business Administration

College of Management

Nanhua University

Master Thesis

芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率
之研究

A Study on the Motivation for Aromatherapy Essential Oil
Use, Emotional Management, Work Stress, and Work
Efficiency

黃芸秝

Yun-Li Huang

指導教授：郭東昇 博士

Advisor: Tung-Sheng Kuo, Ph.D.

中華民國 112 年 6 月

June 2023

南 華 大 學
企業管理學系管理科學碩士班
碩 士 學 位 論 文

芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究
A Study on the Motivation for Aromatherapy Essential Oil Use, Emotional
Management, Work Stress, and Work Efficiency

研 究 生：黃芸祿

經考試合格特此證明

口試委員：褚麗娟

許宏斌

郭東昇

指導教授：郭東昇

系主任(所長)：黃國忠

口試日期：中華民國 112 年 06 月 20 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系管理科學碩士班研究生黃芸秝君在本系修業一年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

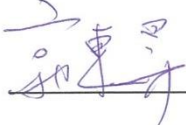
1、在修業課程方面：黃芸秝君已修滿36學分，其中必修科目：研究方法、策略管理專題、管理科學等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：黃芸秝君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究

(2)學術期刊：

本人認為黃芸秝君已完成南華大學企業管理學系管理科學碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究，以參加碩士論文口試。

指導教授： 簽章

中華民國 112 年 05 月 30 日

誌謝

時光匆匆，轉眼間即將完成這段寶貴南華大學學習生活的旅程，內心真的湧入了依依不捨之情。在此，我要向許多人表達我最深的感激和謝意。

首先，我要由衷地感謝我的指導教授郭東昇博士。郭教授的指導使我在學術上獲益良多，且教授具備許多專業知識，並且耐心和鼓勵在我整個論文的撰寫過程，也很願意去聆聽我的想法，一再而三地跟我討論，也會給予我許多建議，以及搜尋方向，對我起到了無價的指導作用，我會很懷念在他的指導下的這段寶貴時光。

我也非常感謝我的同學們，有了他們的陪伴，讓我們彼此的學習有更好的時光，大家一起克服了困難，度過了許多難忘的時光，這段記憶將會烙印在我的腦海中，感謝他們。此外，感謝南華大學企業管理學系的老師們及系上的人員們，他們的專業知識和支持使我的學習過程更加豐富和有意義。

最後，感謝我的家人與另一半陳志煒一直在我身邊，給予我鼓勵和理解，並且提供我許多概念方向，使我能夠克服挑戰，完成目標。在這邊，再次向我的指導教授郭東昇博士表達特別的感謝，他如同一位親切的長輩，不會因為我半夜凌晨詢問論文而有情緒，反而耐著性子回覆著我，並且透過他的專業知識，一針見血的讓我找到更快速方法進行撰寫，我將永遠懷他對我的激勵和鼓勵。衷心感謝大家！

黃芸秝 謹誌

南華大學企業管理學系 管理科學碩士班

中華民國 112 年 06 月

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

111 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究

研究生：黃芸秣

指導教授：郭東昇 博士

論文摘要內容：

本研究旨在探討台灣地區使用芳香精油的工作者對使用動機、情緒管理、工作壓力和工作效率的相關性及影響，研究以台灣地區有使用芳香精油的工作者為本研究之對象，以網路 google 表單問卷發放，回收有效 300 份問卷，問卷回收後，以 SPSS 統計軟體為工具，分析方法包括敘述性統計、T 檢定單因子變異數分析與迴歸分析。

研究結果顯示，在差異分析方面，不同的人口統計變項對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力和工作效率有顯著差異。在迴歸分析方面，芳香精油使用動機對情緒管理、工作壓力和工作效率均具有正向影響；情緒管理對工作壓力有負向影響；工作壓力對工作效率有負向影響。這些結果有助於提供關於芳香精油、情緒管理和工作效率的實證研究結果和建議。

關鍵詞：芳香精油、情緒管理、工作壓力、工作效率

Title of Thesis: A Study on the Motivation for Aromatherapy Essential Oil Use,
Emotional Management, Work Stress, and Work Efficiency

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

Graduate Date: June 2023

Degree Conferred: M.B.A.

Name of Student: Yun-Li Huang

Advisor: Tung-Sheng Kuo, Ph.D.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship and impact of the use of aromatherapy essential oils on motivation, emotion management, work stress, and work efficiency among workers in Taiwan. The study focuses on workers in Taiwan who use aromatherapy essential oils and employs an online Google Form questionnaire for data collection. A total of 300 valid questionnaires were collected and analyzed using SPSS statistical software, utilizing descriptive statistics, t-tests, one-way analysis of variance (ANOVA), and regression analysis.

The research findings indicate significant differences in the motivation for using aromatherapy essential oils, emotion management, work stress, and work efficiency among different demographic variables. Regression analysis reveals that motivation for using aromatherapy essential oils has a positive impact on emotion management, work stress, and work efficiency. Emotion management has a negative influence on work stress, and work stress has a negative impact on work efficiency. These results contribute to providing empirical research findings and recommendations regarding aromatherapy essential oils, emotion management, and work efficiency.

Keywords: Aromatherapy, Emotional Management, Work Pressure, Work Efficiency

目錄

準碩士推薦函.....	I
誌謝.....	II
論文摘要內容.....	III
Abstract.....	IV
目錄.....	V
圖目錄.....	VII
表目錄.....	VIII
第一章 緒論.....	1
1.1 研究背景與動機.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究流程.....	2
第二章 文獻回顧.....	4
2.1 芳香精油使用動機.....	4
2.1.1 芳香精油.....	4
2.1.2 使用動機.....	5
2.2 情緒管理.....	7
2.3 工作壓力.....	9
2.4 工作效率.....	10
第三章 研究方法.....	13
3.1 研究架構與研究假設.....	13
3.2 變項的操作型定義.....	14
3.3 問卷設計和抽樣方法.....	16
第四章 實證結果分析.....	19

4.1 信度分析	19
4.2 描述性統計分析	21
4.2.1 樣本資料分析	21
4.2.2 變項之描述性統計分析	23
4.3 差異分析	24
4.3.1 獨立樣本 T 檢定	24
4.3.2 單因子變異數分析	25
4.4 迴歸分析	43
4.4.1 芳香精油使用動機對情緒管理之迴歸分析	43
4.4.2 芳香精油使用動機對工作壓力之迴歸分析	44
4.4.3 芳香精油使用動機對工作效率之迴歸分析	44
4.4.4 情緒管理對工作壓力之迴歸分析	45
4.4.5 情緒管理對工作效率之迴歸分析	45
4.4.6 工作壓力對工作效率之迴歸分析	46
第五章 實證結果分析	47
5.1 結論與管理意涵	47
5.2 建議與未來展望	52
參考文獻	53
一、中文文獻	53
二、英文文獻	54
附錄一：量化問卷	60

圖目錄

圖 1.1 研究流程圖.....	3
圖 3.1 研究架構圖.....	13



表目錄

表 3.1 操作型定義與題項	15
表 4.1 芳香精油使用動機信度分析	19
表 4.2 情緒管理信度分析	20
表 4.3 工作壓力信度分析	20
表 4.4 工作效率信度分析	21
表 4.5 研究對象基本資料分析表	22
表 4.6 各構面平均數與標準差	23
表 4.7 獨立樣本 T 檢定(性別)	25
表 4.8 芳香精油使用動機單因子變異數分析(年齡)	26
表 4.9 情緒管理單因子變異數分析(年齡)	27
表 4.10 工作壓力單因子變異數分析(年齡)	27
表 4.11 工作效率單因子變異數分析(年齡)	28
表 4.12 芳香精油使用動機單因子變異數分析(教育程度)	28
表 4.13 情緒管理單因子變異數分析(教育程度)	29
表 4.14 工作壓力單因子變異數分析(教育程度)	30
表 4.15 工作效率單因子變異數分析(教育程度)	30
表 4.16 芳香精油使用動機單因子變異數分析(職業別)	31
表 4.17 情緒管理單因子變異數分析(職業別)	32
表 4.18 工作壓力單因子變異數分析(職業別)	33
表 4.19 工作效率單因子變異數分析(職業別)	34
表 4.20 芳香精油使用動機單因子變異數分析(年資)	35
表 4.21 情緒管理單因子變異數分析(年資)	36
表 4.22 工作壓力單因子變異數分析(年資)	37
表 4.23 工作效率單因子變異數分析(年資)	37

表 4.24 芳香精油使用動機單因子變異數分析(職位).....	38
表 4.25 情緒管理單因子變異數分析(職位).....	39
表 4.26 工作壓力單因子變異數分析(職位).....	39
表 4.27 工作效率單因子變異數分析(職位).....	40
表 4.28 芳香精油使用動機單因子變異數分析(月收入).....	41
表 4.29 情緒管理單因子變異數分析(月收入).....	41
表 4.30 工作壓力單因子變異數分析(月收入).....	42
表 4.31 工作效率單因子變異數分析(月收入).....	43
表 4.32 芳香精油使用動機對情緒管理之迴歸分析.....	43
表 4.33 芳香精油使用動機對工作壓力之迴歸分析.....	44
表 4.34 芳香精油使用動機對工作效率之迴歸分析.....	45
表 4.35 情緒管理對工作壓力之迴歸分析.....	45
表 4.36 情緒管理對工作效率之迴歸分析.....	46
表 4.37 情緒管理對工作效率之迴歸分析.....	46
表 5.1 研究假設之驗證結果.....	50
表 5.2 不同人口變項對四個變項的差異性分析總表.....	51

第一章 緒論

本研究主要以台灣地區有使用芳香精油的工作者實施調查，來探討芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力和工作效率的研究。本章節共分為三個部份，第一節為本研究背景與研究動機；第二節為本研究的目地；最後第三節即為研究流程圖。

1.1 研究背景與動機

根據國家發展委員會(2023)的資料，自 2012 年起，我國的扶養比不斷攀升，2022 年時已經達到每 100 工作者需撫養 42.2 位依賴人口，而且預估 2060 年時，每 100 位工作者需撫養超過 100 位依賴人口。隨著撫養比的提升，經濟的成長也勢必減緩(Santacreu, 2016)，這無疑是增加了工作者的經濟、工作壓力。而高壓的環境下勢必也會影響到個人的工作效率(Zou, 2022)、情緒管理(Gross, 1999)。因此如何調節個人身心平衡就是一個重要課題。其中芳香精油療法就是一種常見的平衡身心的一種方法(Cooke & Ernst, 2000; Buckle, 1993; Ali, Al-Wabel, Shams, Ahamad, Khan & Anwar, 2015)。

芳香精油是一種透過水/蒸氣/溶劑等...各式方法從植物的花、樹皮、莖、果實等...各部位所萃取出來的一種具揮發性的精油。這些經由在植物體內是用來抵禦細菌等微生物的侵害(Alok, Rakesh & Sushil, 2000; Manniche, 1999)。Worwood(1991)指出早在 6000 年前的埃及、中國、印度，芳香精油就已經作為一種替代療法。Evans (2009)與 Svoboda & Deans (1994)提出在現今 21 世紀，芳香精油變得非常熱門，並且廣泛的使用在治療，化妝品，芳香，芬芳，精神等領域。Yim, Ng, Tsang & Leung(2009)、Lee, Wu, Tsang, Leung & Cheung (2011)與 Igarashi (2013)等

的研究也顯示，芳香精油的使用能有效減緩身體及精神上的壓力。

1.2 研究目的

依據上述的研究動機與背景，使本研究可透過實證分析的方式來探討台灣地區有使用芳香精油的工作者對使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率相關及影響。研究目的如下：

1. 了解不同的人口統計變項在芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率方面的差異情形。
2. 了解四個變項(芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率)間相互影響的情況差異。

1.3 研究流程

本研究在確認研究方向後，設定問題與目的，再查詢相關的文獻資料，設計出本研究的架構。再來彙整所有資料，依據過去文獻與量表，製成研究工具，並透過前測，讓問卷題目的信度效度確認顯著後，再來進行正式問卷發放與資料彙整。再根據研究目的和問題去進行數據分析，並依研究結果去進行討論，最後提出此研究的建議。整體流程圖如圖 1.1。

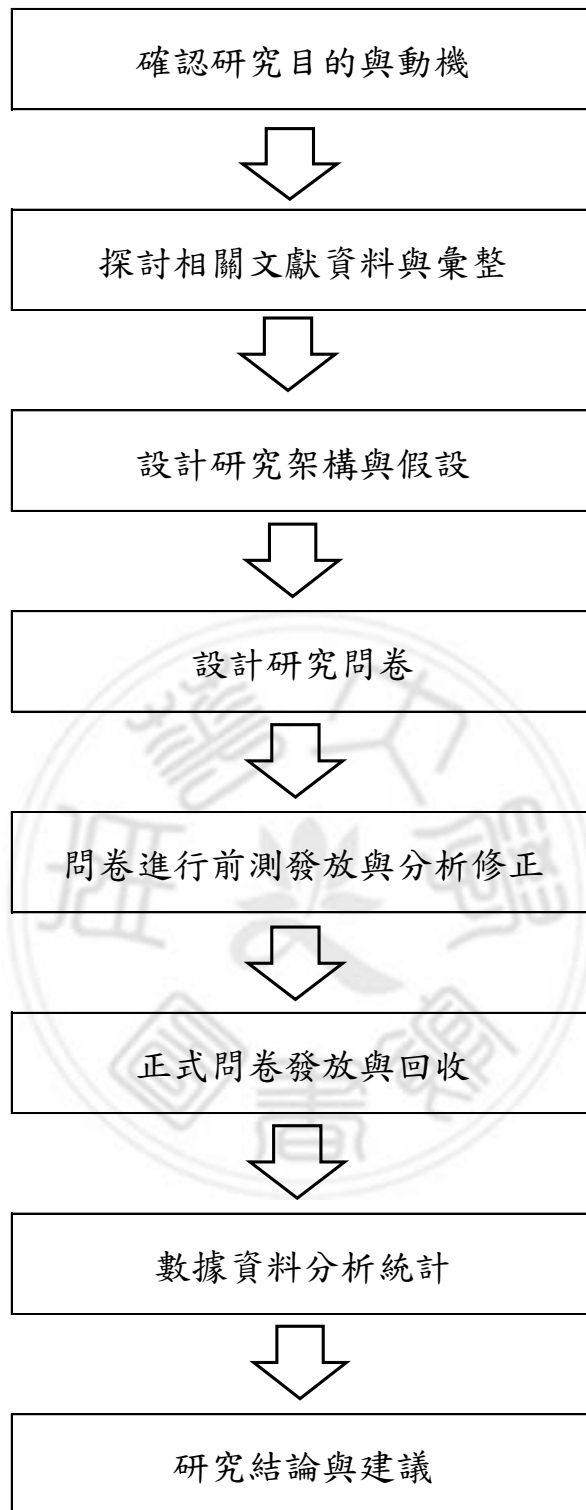


圖 1.1 研究流程圖

第二章 文獻回顧

本章節將針對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、與工作效率，此四個構面來做相關的研究文獻整理。

2.1 芳香精油使用動機

2.1.1 芳香精油

Worwood(1991) 指出芳香精油是由植物的花朵、葉子、樹木、果實、根部等部位提取的濃縮液體，不同的植物提供不同種類的精油，具有強烈的香氣和生物活性成分，它們是植物生長和生存的自然產物，具有多種化學成分，如揮發性化合物、酚類、酯類、醇類等，這些化合物賦予了芳香精油其獨特的香氣和藥理作用。芳香精油通常通過蒸餾、冷壓、壓榨或溶劑提取等方法從植物中獲取，並以高度濃縮的形式存在。由於芳香精油中含有大量的活性成分，它們可以在各種應用中產生生理和心理效應。芳香精油的使用可以追溯到古代，許多文化和民族在過去的數千年中已經開始使用植物的香氣和精油來維護健康和治療疾病，古埃及、古希臘、古羅馬和中國等文明都有對芳香精油的記載和應用，古代人們將芳香精油用於儀式、香薰、護膚、醫療和心靈平衡等方面，隨著科學的進步和對植物的更深入研究，現代對芳香精油的應用也得到了廣泛的發展，芳香療法、自然療法、美容護膚、壓力緩解等領域都在使用芳香精油，並且這些應用不斷被科學研究所支持和證實。

Dunn, Sleep & Collett (1995)和鍾芳、宋雯雯、魏淑芬(2017)認為芳香精油對芳香精油可以通過激活人體神經系統，調節情緒和壓力反應，改善人們的精神狀態，可作為一種有效的壓力緩解方法，且芳香精油具有藥理性，氣味可以改變情緒狀態，且可減少焦慮與緊張氣氛。

Yim, Ng, Tsang & Leung(2009)將芳香精油應用在了有抑鬱症狀的病患上，研究結果發現對於抑鬱症及有抑鬱症狀的癌症患者有正向的影響。Igarashi(2013)則是針對芳香精油對於孕婦的生理心理影響做了研究，結果顯示芳香精油能減緩孕婦的緊張、焦慮感，並穩定孕婦的脾氣。

依據新思界產業研究中心(2019)資料，目前這個產業在中國規模較小，但增長是極為迅速，2011-2018年，市場規模年均複合增長率達到32.3%，2018年為78.6億元，同比增長30.4%，持續保持快速增長態勢，在全球市場中，消費會主要集中在歐美、日本等地區，合計消費比高達到70%左右。在未來趨勢中，此行業需繼續持續調整產品結構，建立企業的品牌，往中高端客戶去發展，提高國際競爭力。

2.1.2 使用動機

Deci & Ryan(1985)指出使用動機概念說明個體進行某種活動或採取特定行為的內在或外在因素，它反映了個人內在的需求、興趣、價值觀，以及外在的獎勵、懲罰、期望等因素，驅使個人主動地投入行動以達成特定目標或滿足特定需求。使用動機是行為心理學和動機心理學的重要概念，它對於理解人們參與各種活動的原因、為什麼他們繼續參與以及如何滿足他們的需求具有重要意義。

Ryan & Deci (2000)指出內在動機和自我決定在人類行為中的角色和影響極為重要，內在動機的概念指的是人們從事某項活動出於自身興趣、滿足和內在價值的驅使，而不是受到外在獎勵所推動，自我決定更被視為一個重要的心理需求，並對個體的行為和動機產生影響。自我決定理論認為，人們具有三個基本的心理需求，包括自主性(autonomy)、能力感(competence)和關係需求(relatedness)，當這些需求得到滿足時，

個體會感到更加內在動機、具有自主性和幸福感，將會分為兩種不同的目標追求方式，分別是自主性目標追求和外目標追求，自主性目標追求是基於內在價值和興趣，個體從中獲得自主性和內在滿足，而外目標追求則是為了外在獎勵或避免懲罰而追求目標，個體可能因此感到壓力和不滿足。尤其強調自主性目標追求對個體的幸福感和健康發展的重要性，當個體追求符合其內在價值觀和興趣的目標時，他們會感到更大的自主性、能力感和關係滿足，並經歷成長和自我實現的過程。相反，外在目標追求可能會削弱個體的自主性，並降低他們的幸福感和動機，強調自我決定理論中的心理需求對於個體行為和動機的影響，也為我們理解人類行為的內在動機和自主性提供了重要的理論基礎，這種觀點可以讓我們了解工作者在選擇和使用芳香精油時的內在動機因素。

Vallerand (2000) 將內在動機和外動機區分開來，提出了一個階層模型，強調內在動機與個體內在滿足和享受活動的連結，我們可以更深入了解使用芳香精油的內在動機，例如追求個人興趣、享受芳香精油的香氛和提升情緒狀態。Reeve (2005) 聚焦於理解動機和情緒，強調個體在學習和活動中的主動性和代理性，這可使本研究探討個體如何主動地選擇和使用芳香精油，以及其對情緒狀態和個人滿足感的影響。

使用動機是一種自主的行動動機，個體從中獲得內在的滿足和樂趣，並經歷成長、發展和幸福感。內在動機和自我決定的概念對於理解個體在工作場所中選擇和使用芳香精油的動機至關重要。Vallerand 的階層模型和 Reeve 的代理性觀點可提供更深入的理解內在動機的連結和個體在選擇和使用芳香精油時的主動性。

2.2 情緒管理

情緒管理是一個涉及情緒的控制和調節的過程，要討論情緒管理，首先要了解情緒的定義，根據 Carver & Scheier (1990)以及 Hsee & Abelson (1991)認為情緒被視為監控目標與現實差距減小速度的讀數。正向情緒顯示目標與現實差距的減少速度快於預期，而負面情緒則相反，顯示目標與現實差距的減少速度慢於預期。

再進一步探討情緒管理的定義，Carver, Lawrence & Scheier(1996)指出個體通常會採取行動來減少負面情緒，並將這種非目的性、意外產生的行為視為情緒管理，這種行為可能包括尋求社交支持、運動、寫日記等方法，以幫助個體減少負面情緒的影響。Gross(1998)更詳細地指出，情緒管理是個體控制自己的情緒，包括選擇何時擁有特定情緒、如何表達和體驗情緒的過程，情緒管理可以是有意識的，也可以是無意識的，並發生在情緒產生的任何時候。

工作中情緒管理有表面情緒與深層情緒，兩種表達著自我情緒的了解與表達，表面情緒是指員工在外觀上展示出符合工作要求的情感，而深層情緒則涉及員工真實的情感體驗和內心狀態，另當工作者擁有豐富的工作資源時，如支持性的工作環境與良好的工作關係，更能應對高工作要求並減少倦怠感的程度，甚至工作與家庭之間正向的互動支持，可促進個人的工作和家庭生活的豐盛(Bakker, Demerouti & Euwema, 2005；Greenhaus & Powell, 2006；Hochschild, 1983)。

Gross(1998)認為情緒管理涉及調節情緒的過程，以達到個體內部狀態的穩定和適應，情緒調節可以包括調整情緒的表達方式、改變注意力的焦點以及調節與情緒相關的生理反應，此觀點強調了情緒管理作為一種調節和調整內部情緒體驗的過程，進一步豐富了我們對情緒管理的理

解。另外，Lazarus & Folkman(1984)提出「情緒應對理論」，強調情緒管理是個體對壓力和挑戰作出的評估和應對的過程，情緒管理涉及個體對壓力因素進行認知評估，並根據評估結果選擇和實施不同的情緒調節策略，此點強調情緒管理作為應對壓力的一種策略，並提供了應對情緒困擾和壓力的具體方法。

此外，情緒管理也與健康有密切關聯。過去的研究表明，負面情緒的不當處理可能導致疾病的產生，Alexander & French(1946)提出心理分析療法對於情緒管理和心理健康的影響，他們認為，通過解決情緒問題並增強情緒表達的能力，個體可以改善心理健康狀態，Dunbar(1954)更聚焦於情緒和身體變化之間的關係，指出情緒可以引起生理上的變化，Friedman(1990)更探討了人格和疾病之間的關係，指出不良情緒管理可能增加疾病的風險。進一步的研究發現了負面情緒管理不當與心血管疾病的關聯。Dembroski, MacDougall, Williams, Haney & Blumenthal(1985)發現憤怒和敵意與冠狀動脈疾病的發展有關，Jorgensen, Johnson, Kolodziej & Schreer(1996)更分析研究進一步支持了這一關聯，他們發現敵意與高血壓存在顯著的相關性，Julkunen, Salonen, Kaplan, Chesney & Salonen(1994)與 Smith(1992)也發現敵意與頸動脈硬化有相關聯，也了解敵意和健康之間的關係，更提出了心理生理假設，認為敵意可能通過生理途徑對健康產生不良影響。

了解情緒的定義和影響因素，並發展學習情緒管理的能力，可以幫助個體更好地應對負面情緒和壓力，改善情緒狀態並減少心理和生理健康問題的風險。因此，情緒管理的重要性不僅體現在個人層面，還體現在社會和健康領域，推廣情緒管理的知識和技巧在現代社會中具有重要價值。

2.3 工作壓力

當談到工作壓力時，首先需要了解什麼是工作壓力，工作壓力是指在工作環境中對個體產生壓迫感或威脅的心理和情緒狀態。根據 Beehr & Newman (1978) 的研究，工作壓力與工作滿意度、動機、工作表現和離職行為等因素有關，他們指出，工作壓力是一種對工作要求和資源不平衡的心理狀態，當工作要求超過個體的應對能力時，就會產生工作壓力。Lazarus & Folkman (1984) 也提出將工作壓力視為個體對於工作環境中的壓力源進行評估和應對的過程，就是一種個體對工作的主觀評價，並伴隨著應對策略的選擇和實施，此外，Sauter, Murphy & Hurrell Jr. (1990) 更提出工作壓力是由工作環境中的多個因素共同作用而產生的壓力反應，這些因素包括工作要求的性質、組織文化、工作控制程度、工作安全和支持系統等。

有許多因素可以引發壓力的產生，這可能來自於個體的生理、細胞、情緒反應等內在狀態，也可能來自於個体外部的壓力源。Mason (1975) 指出壓力依據其影響可分為四種類型：良性壓力、惡性壓力、壓力過大和壓力過小，良性壓力是能夠帶來正向影響並提升員工工作效率的壓力，而惡性壓力則是相反的，會降低員工的工作效率，壓力過大通常是由於工作量過多或者超出個人能力範圍的工作內容所引起，而壓力過小則容易導致疲勞和無聊，使個體失去工作動力。

工作壓力與工作滿意度、動機、工作表現和離職行為等因素有關聯，Beehr & Newman (1978) 表示工作壓力是一種對工作要求和資源不平衡的心理狀態，當工作要求超過個體的應對能力時，就會產生工作壓力，Bakker, Demerouti & Verbeke (2004)、Lambert, Hogan & Barton (2001)、Shultz, Wang & Olson (2011) 提出在工作負荷量越高的情況下，個

體面臨的工作壓力也越大，且組織關係和環境的不良狀況，以及職涯發展支持和自我認知價值等因素也會對工作壓力產生明顯的影響。

Kahn (1964) 從心理學的角度提出了一個心理學框架，稱為「工作角色壓力模型」，該模型將工作壓力定義為來自工作角色期望和個體知覺之間不匹配的結果，表示工作壓力是一個多層次、多因素的現象，涉及到個體內在狀態，也受到外部環境、工作要求、資源不平衡、個體評價和應對策略等方面，有效管理工作壓力對於組織和個體的健康和幸福至關重要，這需要組織提供支持和資源，並針對個體的需求進行個性化的管理措施，良性壓力可以提高工作效率，而惡性壓力則會對工作表現產生負面影響，組織和個體應該共同努力，而組織應提供支持和資源，以幫助員工應對工作壓力，例如提供適當的培訓和發展機會、確保工作負載合理分配、建立支持系統和促進工作和生活的平衡。另外，個人也需採取一些應對策略，例如學習有效的時間管理、尋求支持和建立良好的人際關係、保持健康的生活方式等，以應對工作壓力並提升自身的抗壓能力。有效管理工作壓力，以促進組織和個體的健康和幸福。

2.4 工作效率

工作效率是組織和個人成功的關鍵要素之一，針對工作效率的定義，工作效率的定義是研究的基礎，不同學者對於工作效率的定義存在一定的差異。Sonnetag & Frese(2002)對工作效率進行全面概念和理論分析，指出工作效率是指在特定工作條件下，個體完成工作任務所花費的時間和資源，工作效率的提升可以通過有效地利用資源、提高任務績效和適應工作環境等方式實現。Fernández, Koopmans, Ramos & Barrada (2019) 提出了個人工作績效問卷，用於評估個體的工作績效，此量表包

含了多個方面，如任務達成、時間管理、創造力和工作態度等，這些都是衡量工作效率的重要指標。

壓力管理對於提高工作效率至關重要。組織應該關注員工的壓力水平，提供適當的支持和資源，幫助員工轉化負面壓力為正向動力，此外，資淺員工可能需要額外的支持和指導，以幫助他們更好地應對壓力並提高工作效率。設計具有挑戰性和有意義的工作任務，提供適當的資源和支持，可以激發員工的積極性和創造力，進而提高工作效率。組織應該重視職位設計，確保工作任務與員工的能力和興趣相匹配，從而提高工作效率和工作滿意度。Campion & Thayer(1987)強調職位設計的重要性，並將其納入了工作效率的評估。Morgeson & Humphrey(2006)提出了一個全面評估工作設計問卷，進一步探討工作設計對工作效率的影響，良好的工作設計可以提供挑戰性任務、資源支持和工作自主性，進而促進工作效率的提升。

除了壓力和工作設計外，Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli(2001)提出了工作需求-資源模型，該模型探討了工作效率與倦怠之間的關係，並指出，高工作需求和缺乏資源會增加倦怠的風險，進而降低工作效率。相反，充足的資源和適度的工作需求有助於提高工作效率。組織應該提供足夠的資源，以應對員工面臨的工作需求，這包括物質資源(如設備和技術支援)和心理資源(如支持和培訓)，透過提供充足的資源，組織可以增強員工的能力和自信心，從而提高工作效率，Judge, Thoresen, Bono & Patton(2001)及 Van & LePine(1998)也強調任務績效和合作行為對工作效率的影響。

個人在提高工作效率方面也有一定的主動作用，員工可以學習有效的壓力管理技巧，主動尋求資源和支持，並提升自己的能力和技能，組

織和個人應該共同努力，從多個方面提高工作效率，實現個體和組織的共同成功，工作效率是組織和個體達成目標的重要指標。



第三章 研究方法

本章在說明研究架構、研究假設與研究過程中的步驟。第一節為研究架構與研究假設；第二節為變項的操作型定義研究流程；第三節為問卷設計與抽樣方法。

3.1 研究架構與研究假設

本研究的架構如圖 3.1 所示。

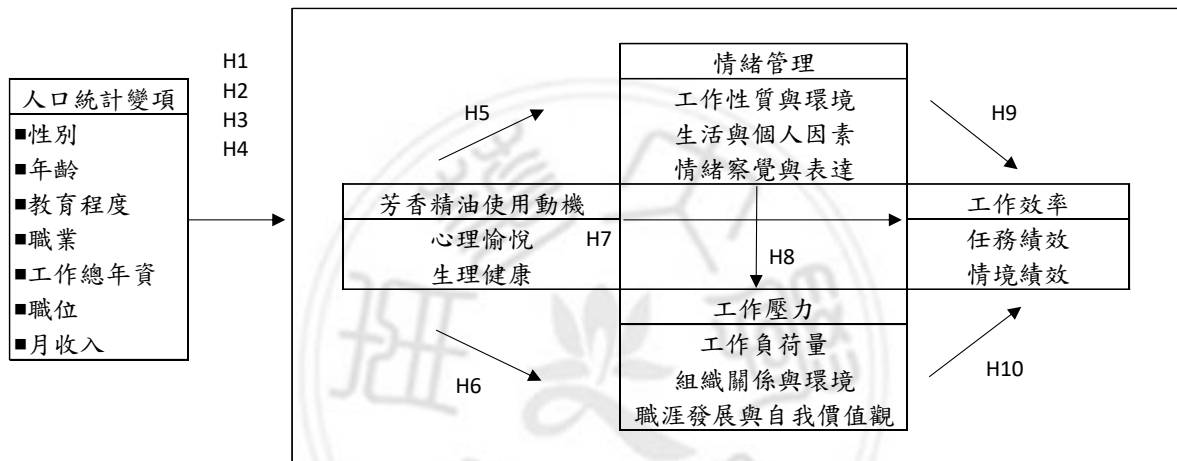


圖 3.1 研究架構圖

經由第二章的文獻探討本研究提出之相關假設如下：

- H1:不同的人口統計變項在芳香精油使用動機方面有顯著差異。
- H2:不同的人口統計變項在情緒管理方面具有顯著差異。
- H3:不同的人口統計變項在工作壓力方面有顯著差異。
- H4:不同的人口統計變項在工作效率方面有顯著差異。
- H5:芳香精油使用動機對情緒管理有顯著的正向影響。
- H6:芳香精油使用動機對工作壓力有顯著的正向影響。
- H7:芳香精油使用動機對工作效率有顯著的正向影響。
- H8: 情緒管理對工作壓力有顯著的負向影響。

H9: 情緒管理對工作效率有顯著的正向影響。

H10: 工作壓力對工作效率有顯著的負向影響。

3.2 變項的操作型定義

本研究在確認研究假設後，第一部分為調查者的基本資料，第二部分為調查以台灣地區有使用芳香精油的工作者對使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率相關情形。並採用 Likert 的五點量表做測試，回答選項分為五種等級為「1 非常不同意」、「2 不同意」、「3 普通」、「4 同意」、「5 非常同意」，測試結算後，加總分較高，則受測者對各變項的同意較高。如表 3.1 所示。



表 3.1 操作型定義與題項

變項	定義	構面	題項	定義與題項來源
芳香精油使用動機	個體從事特定活動的內在驅使，包括自身興趣、滿足和內在價值，並提升工作表現和學習成果。	心理愉悅	1. 芳香精油能讓我的情緒舒緩 2. 芳香精油能讓我與同事有共同的話題 3. 芳香精油能讓我心情愉快 4. 芳香精油的香味聞起來讓我非常舒服	Deci & Ryan(1985)、涂月英(2021)
		生理健康	5. 芳香精油能讓我改善精神狀態 6. 芳香精油能讓我紓解壓力 7. 芳香精油可以提高我的工作效率	
情緒管理	個體在工作時，在外觀上展示的情感與內心真實的情感體驗，並受到支持性工作環境和正向家庭互動的影響狀態。	工作性質與環境	1. 工作遇到難關時，同事會適時的協助 2. 我在工作表現優良時，主管會稱讚肯定我 3. 我在工作時對自己非常有信心 4. 我在的工作時常感覺開心	Bakker, Demerouti & Euwema (2005)、Greenhaus & Powell (2006)、Hochschild (1983)、吳明衍 (2010)、林幸屏 (2022)
		生活與個人因素	5. 我在家庭與工作我分配妥當 6. 工作陷入低潮時，家人會給我鼓勵與支持 7. 當遇到問題時，我可以調整好自己的情緒	
		情緒察覺與表達	8. 我清楚了解到自己情緒的轉變 9. 我能發覺自己影響他人情緒的原因 10. 當工作煩悶時，我會找他人訴說	
工作壓力	個體在職場中面臨的心理和生理上的負荷，通常源於工作要求的高度、組織關係、環境不良狀況、職涯發展支持和自我認知價值的影響。	工作負荷量	1. 我常無法應付工作上主要事項 2. 我常無法克服難度太高的工作 3. 工作量太多常讓我備感壓力 4. 工作上遇到預期外的事件會讓我心情沮喪 5. 我會害怕手機訊息提示因大多與工作有關	Bakker, Demerouti & Verbeke (2004)、Lambert, Hogan & Barton (2001)、Shultz, Wang & Olson (2011)、Smith, DeJoy, Dyal & Huang (2019)、林幸屏(2022)
		組織關係與環境	6. 當想到工作時，我會感到緊張 7. 隔天的工作會報會讓我整晚不能入睡 8. 工作遇到難題時，我得不到應有的協助	
		職涯發展與自我價值觀	9. 工作的負荷常讓我下班後沒辦法發展自己的興趣 10. 工作的時長讓我沒辦法進修 11. 同事間的競爭讓我覺得晉升困難 12. 我的工作晉升機率很低	
工作效率	個體在特定時間內完成工作任務的能力和效能水平，包括高效地利用時間、資源和技能，以達到預期的工作成果和目標。	任務績效	1. 我會盡力按時完成我的工作 2. 我能夠設定工作的優先順序 3. 我能夠有效地執行我的工作 4. 我會不斷吸收工作相關的知識與技能	Villagrasa, Barrada, Del Rio & Koopmans (2019)、Judge, Thoresen, Bono & Patton (2001)、Van & LePine (1998)
		情境績效	5. 我會保持我的工作相關知識的最新水準 6. 我努力使我的工作技能保持最新狀態 7. 我願意承擔額外的責任 8. 我會不斷地在工作中尋求新的挑戰 9. 我會積極參加工作中的會議或協商	

資料來源:本研究整理

3.3 問卷設計和抽樣方法

此次研究以網路 google 表單問卷發放，本節將會說明問卷設計的調查時間、研究對象與回收問卷的結果。本研究的網路問卷調查分為兩階段發放，第一階段以網路方式進行前測問卷，並透過統計分析，確認問卷可行性、信度及內容是否淺顯易懂，並將受訪者的回饋微調至正式問卷中，前測回收了 40 份，以台中南區有使用芳香精油的工作者為填答對象。第二階段仍以網路方式來進行正式問卷調查，以台灣地區有使用芳香精油的工作者為網路問卷研究對象，共回收 300 份問卷，回收的資料以 SPSS 軟體為主要分析的工具，將其資料進行數據分析與彙整，進而驗證各項變數其建立本研究假設，並且解釋其研究之結果。本研究之四個變項芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率透過調查方式，擴大蒐集與整理相關文獻的問卷題項，經實證分析數據，發現一定程度的可行確定性。問卷內容詳如附錄所示。

問卷內容分為五個部分，第一部分是受訪者的基本資料，其內容分別為性別、年齡、教育程度、職業、工作總年資、職位、月收入，七種人口統計變項，第二部分是芳香精油的使用動機，共有 7 題，第三部分是情緒管理，共有 10 題，第四部分是工作壓力，共有 12 題，第五部分是工作壓力，共有 12 題。

(一) 取樣時程

此研究在民國 111 年 10 月撰擬研究計畫，並收集各種文獻資料及安排各項研究工作；在民國 112 年 1 月發放前測問卷，進行調查，在民國 112 年 3-4 月間發放正式問卷，同時做數據蒐集、確認有效問卷並刪除無效問卷。

(二) 調查對象選擇

此研究受限於須在職者並使用芳香精油者，因此受限較多，發放問卷大多以多間公司行號內部實施調查，藉此了解芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率相互關係之研究。問卷分為五個部分，分別為「個人基本資料」、「芳香精油使用動機」、「情緒管理」、「工作壓力」、「工作效率」。

(1) 個人基本資料

本研究以台灣地區有使用芳香精油的工作者為背景來源，分別以性別、年齡、教育程度、職業、工作總年資、職位與月收入等。

(2) 統計分析法

本研究依據問卷調查所獲得的實證資料，以信度分析、描述性統計分析、獨立樣本 T 檢定、單因子變異數分析與迴歸分析等統計的方法，進行檢驗確認。

(3) 信度分析

信度分析是統計學中用來評估測量工具的穩定性和一致性的方法，它會確定測量工具是否能夠產生可靠且一致的結果。本研究使用內部一致性信度來評估測量工具中各項目之間的一致性，採用 Cronbach's alpha 為依據，當數值越大，代表測量表中內不一致性較高，當 α 值高於 0.7 代表為高信度。

(4) 描述性統計分析

以整理概括和解釋數據的方法。此研究會先以個人基本資料進行研究，接續為描述性統計分析，並通過分析去計算平均數、標準差、各百分比，可以更清楚了解不同屬性數據的整體情況。

(5) 獨立樣本 T 檢定

為假設檢驗方法，用於比較兩個獨立樣本之間的平均數是否存在顯著差異，通過比較兩個樣本的平均數差異，再基於樣本數和變異數的信息，來判斷這個差異是否統計分析上顯著。本研究將以獨立樣本 T 檢定分析不同性別對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率的各構面產生的分析結果，是否會有顯著性差異的比較。

(6) 單因子變異數分析

用於比較三個或以上獨立樣本之間的平均數是否存在統計上的差異的方法，通過比較不同組別的平均數差異，並基於樣本數和變異數的信息，判斷這些差異是否統計上顯著。本研究以單因子變異數分析來驗證三個以上母體平均數差異，針對年齡、教育程度、職業、工作總年資、職位與月收入，共六個變項分析，並驗證芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率之差異狀況。若分析結果 F 值為顯著時，表示組別中至少有一對顯著差異的平均數，將再對有顯著差異的項目進行事後比較 Scheffé 法分析結果判斷。

(7) 迴歸分析

用於研究變數之間的關係，可探討一個或多個自變數(預測變數)如何影響一個因變數(被預測變數)，可用於預測、解釋和評估變數之間的關係。本研究將芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率彼此相互關係來安排迴歸分析，並驗證四項變項關係的驗證假設。依據分析出的判定係數(R^2)來代表自變數對依變數之解釋能力，當 R^2 值越靠近 1，表示自變數之解釋力較佳，若 R^2 值靠 1 越遠，則反之。

第四章 實證結果分析

本研究之四個變項芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率透過調查方式，擴大蒐集與整理相關文獻的問卷題項，經實證分析數據，發現一定程度的可行確定性。

4.1 信度分析

運用內在信度之 Cronbach's α 係數來檢測芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項之信度分析。分述如下：

(1) 芳香精油使用動機信度分析

芳香精油使用動機分為兩個構面，「心理愉悅」的 Cronbach's α 值為 0.886 和「生理健康」的 Cronbach's α 值為 0.923，整體為 0.939 係數值都大於 0.7 表示可信度為非常可信。如表 4.1 所示。

表 4.1 芳香精油使用動機信度分析

整體信度 Cronbach's α 係數:0.939		
研究變項	研究構面	Cronbach's α 係數
芳香精油 使用動機	心理愉悅	0.886
	生理健康	0.923

(2) 情緒管理信度分析

情緒管理分為三個構面，「工作性質與環境」的 Cronbach's α 值為 0.759、「生活與個人因素」的 Cronbach's α 值為 0.774 和「情緒察覺與表達」的 Cronbach's α 值為 0.57，整體為 0.836，各構面幾乎都大於 0.7，只有情緒察覺與表達中的評估構面信度為 0.57，因此表示信度為中高信度。如表 4.2 所示。

表 4.2 情緒管理信度分析

整體信度 Cronbach's α 係數:0.836		
研究變項	研究構面	Cronbach's α 係數
情緒管理	工作性質與環境	0.759
	生活與個人因素	0.774
	情緒察覺與表達	0.570

(3) 工作壓力信度分析

工作壓力分為三個構面，「工作負荷量」的 Cronbach's α 值為 0.824、「組織關係與環境」的 Cronbach's α 值為 0.763 和「職涯發展與自我價值觀」的 Cronbach's α 值為 0.741，整體為 0.897，各構面皆大於 0.7，都大於 0.7 表示可信度為非常可信。如表 4.3 所示。

表 4.3 工作壓力信度分析

整體信度 Cronbach's α 係數:0.897		
研究變項	研究構面	Cronbach's α 係數
工作壓力	工作負荷量	0.824
	組織關係與環境	0.763
	職涯發展與自我價值觀	0.741

(4) 工作效率信度分析

工作效率分為兩個構面，「任務績效」的 Cronbach's α 值為 0.712、和「情境績效」的 Cronbach's α 值為 0.855，整體為 0.867，各構面大於 0.7，表示可信度為非常可信。如表 4.4 所示。

表 4.4 工作效率信度分析

整體信度 Cronbach's α 係數:0.867		
研究變項	研究構面	Cronbach's α 係數
工作效率	任務績效	0.712
	情境績效	0.855

4.2 描述性統計分析

4.2.1 樣本資料分析

依研究各項人數與百分比統計，在性別方面，有使用芳香精油的女性較多，佔 68%，但男性的比例也有占三成，表示使用芳香精油較無性別區分；年齡部分以 30 歲以下人數最多，佔 38.7%，更發現 50 歲以下的人數超過八成，依此比例來看，年齡層較低對使用芳香精油的接受度較高；教育程度為大學/專科人數最多，佔 64.3%，大學與碩士的占比達九成，可發現學歷較高者對芳香精油使用的動機更多；職業以服務業最多，佔 34.3%，但從科技業、從商與其他職業的佔比超過五成，表示會使用芳香精油的較無太大職業區分；工作總年資以 15 年以上較多，佔 37.3%，但工作 15 年，以下工作者佔六成，表示芳香精油使用在不同年資中皆有使用者；職位以基層員工較多，佔 68.3%，但主管級以上與負責人使用芳香精油也佔三成，屬較高比例；每月所得以 35,001~60,000 元最多，佔 39.7%，60000 以下使用者更佔七成，表示中間以下收入者使用芳香精油的機率更高。如表 4.5 所示。

表 4.5 研究對象基本資料分析表

項目	組別	樣本數	百分比
性別	(1)男性	96	32.0%
	(2)女性	204	68.0%
年齡	(1)30歲以下	116	38.7%
	(2)31~40歲	78	26.0%
	(3)41~50歲	70	23.3%
	(4)51~60歲	36	12.0%
教育程度	(1)國中以下	4	1.3%
	(2)高中/職	15	5.0%
	(3)大學/專科	200	66.7%
	(4)碩士	78	26.0%
	(5)博士	3	1.0%
職業	(1)軍警公教	24	8.0%
	(2)從商	67	22.3%
	(3)從農	15	5.0%
	(4)醫療人員	7	2.3%
	(5)服務業	103	34.3%
	(6)科技業	41	13.7%
	(7)其他	43	14.3%
工作總年資	(1)3年以下(含3年)	40	13.3%
	(2)4-6年	85	28.3%
	(3)7-10年	29	9.7%
	(4)11-14年	34	11.3%
	(5)15年以上	112	37.3%
職位	(1)基層員工	205	68.3%
	(2)中階主管	45	15.0%
	(3)高階主管	11	3.7%
	(4)負責人	39	13.0%
月收入	(1)35000元以下	111	37.0%
	(2)35001~60000元	119	39.7%
	(3)60001~100000元	42	14.0%
	(4)100001元以上	28	9.3%

4.2.2 變項之描述性統計分析

依據下表 4.3，本研究在四個變項中，依不同構面進行分析結果。在芳香精油使用動機中，「心理愉悅」的平均值為 3.83 與「工作績效」的平均值為 3.833；在情緒管理中，「工作性質與環境」的平均值為 3.968、「生活與個人因素」的平均值為 3.9 與「情緒察覺與表達」的平均值為 4.061；在工作壓力中，「工作負荷量」的平均值為 2.598、「組織關係與環境」的平均值為 2.411 與「職涯發展與自我價值觀」的平均值為 2.806，在工作效率中，「任務績效」的平均值為 4.441 與「情境績效」的平均值為 4.075，平均值最高的為「任務績效」構面題項，平均值最低的為「組織關係與環境」構面題項。標準差最大值為「職涯發展與自我價值觀」構面。如表 4.6 所示。

表 4.6 各構面平均數與標準差

樣本數:300份			
研究變項	研究構面	平均數	標準差
芳香精油 使用動機	心理愉悅	3.830	0.853
	生理健康	3.833	0.880
情緒管理	工作性質與環境	3.968	0.657
	生活與個人因素	3.900	0.734
	情緒察覺與表達	4.061	0.632
工作壓力	工作負荷量	2.598	0.834
	組織關係與環境	2.411	0.896
	職涯發展與自我價值觀	2.806	0.934
工作效率	任務績效	4.441	0.497
	情境績效	4.075	0.654

4.3 差異分析

本節依不同人口變項使用獨立樣本 T 檢定與單因子變異數分析，探討不同人口變項對不同變項構面是否有差異。

4.3.1 獨立樣本 T 檢定

此研究將使用獨立樣本 T 檢定，分析不同性別對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率的各構面產生的分析結果，是否會有顯著性差異的比較。

性別對四個變項構面：以平均數差異的檢定，探討不同性別對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況，彙整數據如表 4.7 所示。依下表，不同性別對芳香精油使用動機中的心理愉悅、情緒管理中工作性質與環境與工作效率中情境績效有顯著差異。

表 4.7 獨立樣本 T 檢定(性別)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	T
芳香精油 使用動機	心理愉悅	男	96	3.658	-2.412**
		女	204	3.911	
	生理健康	男	96	3.725	-1.456
		女	204	3.884	
情緒管理	工作性質與環境	男	96	4.075	1.945***
		女	204	3.917	
	生活與個人因素	男	96	3.913	0.213
		女	204	3.890	
	情緒察覺與表達	男	96	4.010	-0.952
		女	204	4.085	
工作壓力	工作負荷量	男	96	2.600	0.19
		女	204	2.598	
	組織關係與環境	男	96	2.420	.119
		女	204	2.400	
	職涯發展與自我價值觀	男	96	2.726	-1.019
		女	204	2.840	
工作效率	任務績效	男	96	4.382	-1.408
		女	204	4.469	
	情境績效	男	96	4.164	1.625***
		女	204	4.033	

註:*表示 $P < 0.05$; **表示 $P < 0.01$; ***表示 $P < 0.001$

4.3.2 單因子變異數分析

此研究將使用單因子變異數分析，分析不同年齡、教育程度、職業、工作總年資、職位、月收入，對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率的各構面產生的分析結果，是否會有顯著性差異的比較，依據分析結果對有顯著差異的項目由事後檢定分析結果判斷。

(一) 年齡對四個變項構面: 以單因子變異數分析不同年齡對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機:分析結果可知不同年齡有使用芳香精油的工作者，在芳香精油使用構面中「心理愉悅」與「生理健康」有顯著差異，進行事後檢定發現，「心理愉悅」為不顯著；「生理健康」31~40 歲者使用高於 51~60 歲，41~50 歲者使用高於 51~60 歲。得出結果如表 4.8 所示。

表 4.8 芳香精油使用動機單因子變異數分析(年齡)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)30歲以下	116	3.771	3.053*	N.A
		(2)31~40歲	78	3.971		
		(3)41~50歲	70	3.939		
		(4)51~60歲	36	3.506		
	生理健康	(1)30歲以下	116	3.761	5.344**	2>4
		(2)31~40歲	78	4.056		3>4
		(3)41~50歲	70	3.929		
		(4)51~60歲	36	3.398		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同年齡有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「生活與個人因素」與「情緒察覺與表達」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「生活與個人因素」中，31~40 歲者使用高於 51~60 歲，41~50 歲者使用高於 51~60 歲；在「情緒察覺與表達」中，30 歲以下使用高於 51~60 歲，31~40 歲者使用高於 51~60 歲。得出結果如表 4.9 所示。

表 4.9 情緒管理單因子變異數分析(年齡)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(1)30歲以下	116	3.877	1.244	
		(2)31~40歲	78	4.019		
		(3)41~50歲	70	4.018		
		(4)51~60歲	36	4.056		
	生活與個人因素	(1)30歲以下	116	3.612	10.825***	2>4
		(2)31~40歲	78	4.060		3>4
		(3)41~50歲	70	4.067		
		(4)51~60歲	36	4.157		
	情緒察覺與表達	(1)30歲以下	116	4.098	5.488**	1>4
		(2)31~40歲	78	4.231		2>4
		(3)41~50歲	70	3.967		
		(4)51~60歲	36	3.759		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力:分析結果可知不同年齡有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「工作負荷量」與「組織關係與環境」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作負荷量」中，30歲以下使用高於41~50歲；在「組織關係與環境」中，31~40歲以下使用高於41~50歲。得出結果如表4.10所示。

表 4.10 工作壓力單因子變異數分析(年齡)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)30歲以下	116	2.824	7.401***	1>3
		(2)31~40歲	78	2.641		
		(3)41~50歲	70	2.283		
		(4)51~60歲	36	2.394		
	組織關係與環境	(1)30歲以下	116	2.460	3.553*	2>3
		(2)31~40歲	78	2.581		
		(3)41~50歲	70	2.124		
		(4)51~60歲	36	2.444		
	職涯發展與自我價值觀	(1)30歲以下	116	2.862	0.750	
		(2)31~40歲	78	2.872		
		(3)41~50歲	70	2.686		
		(4)51~60歲	36	2.722		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率: 分析結果可知不同年齡有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「任務績效」與「情境績效」上無顯著差異。得出結果如表 4.11 所示。

表 4.11 工作效率單因子變異數分析(年齡)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)30歲以下	116	4.347	9.822	
		(2)31~40歲	78	4.478		
		(3)41~50歲	70	4.364		
		(4)51~60歲	36	4.819		
	情境績效	(1)30歲以下	116	3.884	12.677	
		(2)31~40歲	78	4.215		
		(3)41~50歲	70	3.989		
		(4)51~60歲	36	4.556		

註:(1)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(二) 教育程度四個變項構面: 以單因子變異數分析不同教育程度對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機: 分析結果可知不同教育程度有使用芳香精油的工作者，在使用動機構面中「心理愉悅」與「生理健康」上無顯著差異。得出結果如表 4.12 所示。

表 4.12 芳香精油使用動機單因子變異數分析(教育程度)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)高中/職以下	19	3.789	0.188	
		(2)大學/專科	200	3.815		
		(3)碩/博士	81	3.879		
	生理健康	(1)高中/職以下	19	3.684	0.295	
		(2)大學/專科	200	3.840		
		(3)碩/博士	81	3.851		

註:(1)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同教育程度有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「情緒察覺與表達」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作性質與環境」與「生活與個人因素」中為不顯著；在「情緒察覺與表達」中，學歷為大學/專科使用者使用高於高中/職以下，大學/專科使用高於碩/博士，碩/博士使用高於高中/職以下。得出結果如表 4.13 所示。

表 4.13 情緒管理單因子變異數分析(教育程度)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(1)高中/職以下	19	3.934	1.044	
		(2)大學/專科	200	4.006		
		(3)碩/博士	81	3.882		
	生活與個人因素	(1)高中/職以下	19	3.982	0.329	
		(2)大學/專科	200	3.876		
		(3)碩/博士	81	3.938		
	情緒察覺與表達	(1)高中/職以下	19	3.350	21.529***	2>1
		(2)大學/專科	200	4.193		2>3
		(3)碩/博士	81	3.901		3>1

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力:分析結果可知不同教育程度有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「工作負荷量」、「組織關係與環境」、「職涯發展與自我價值觀」皆有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作負荷量」與「組織關係與環境」中，學歷為碩/博士使用者使用高於大學/專科；在「職涯發展與自我價值觀」中，學歷為高中職以下使用者使用高於大學/專科。得出結果如表 4.14 所示。

表 4.14 工作壓力單因子變異數分析(教育程度)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)高中/職以下	19	2.726	3.917*	3>2
		(2)大學/專科	200	2.505		
		(3)碩/博士	81	2.800		
	組織關係與環境	(1)高中/職以下	19	2.771	5.293**	3>2
		(2)大學/專科	200	2.296		
		(3)碩/博士	81	2.609		
	職涯發展與自我價值觀	(1)高中/職以下	19	3.368	4.486*	1>2
		(2)大學/專科	200	2.726		
		(3)碩/博士	81	2.873		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率: 分析結果可知不同教育程度有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「任務績效」與「情境績效」上無顯著差異。得出結果如表 4.15 所示。

表 4.15 工作效率單因子變異數分析(教育程度)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)高中/職以下	19	4.657	2.391	
		(2)大學/專科	200	4.445		
		(3)碩/博士	81	4.382		
	情境績效	(1)高中/職以下	19	4.010	0.147	
		(2)大學/專科	200	4.072		
		(3)碩/博士	81	4.098		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(三) 職業別四個變項構面: 以單因子變異數分析不同職業對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機: 分析結果可知不同職業別有使用芳香精油的工作者，在芳香精油使用構面中「心理愉悅」與「生理健康」有顯著差異，進行事後檢定發現，「心理愉悅」服務業的工作者使用高於軍警公

教人員，服務業的工作者使用也高於科技業工作者；「生理健康」服務業的工作者使用也高於其他行業工作者。得出結果如表 4.16 所示。

表 4.16 芳香精油使用動機單因子變異數分析(職業別)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)軍警公教	24	3.187	7.266***	5>1
		(2)從商	67	3.772		
		(3)從農	15	3.766		
		(4)醫療人員	7	3.107		
		(5)服務業	103	4.182		
		(6)科技業	41	3.646		
		(7)其他	43	3.755		
	生理健康	(1)軍警公教	24	3.583	5.060***	5>7
		(2)從商	67	3.815		
		(3)從農	15	3.755		
		(4)醫療人員	7	3.428		
		(5)服務業	103	4.171		
		(6)科技業	41	3.634		
		(7)其他	43	3.472		

註:(1)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同職業別有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「工作性質與環境」、「生活與個人因素」與「情緒察覺與表達」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作性質與環境」中，從商的工作者使用高於軍警公教人員，服務業的工作者使用高於軍警公教人員，科技業的工作者使用高於軍警公教人員，服務業的工作者使用高於從農的工作者；在「生活與個人因素」中，服務業的工作者使用高於軍警公教人員；在「情緒察覺與表達」中為不顯著。得出結果如表 4.17 所示。

表 4.17 情緒管理單因子變異數分析(職業別)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(1)軍警公教	24	3.479	6.549***	2>1
		(2)從商	67	4.048		5>1
		(3)從農	15	3.433		6>1
		(4)醫療人員	7	3.678		5>3
		(5)服務業	103	4.140		
		(6)科技業	41	4.073		
		(7)其他	43	3.837		
	生活與個人因素	(1)軍警公教	24	3.486	4.417***	5>1
		(2)從商	67	4.054		
		(3)從農	15	3.733		
		(4)醫療人員	7	4.095		
		(5)服務業	103	4.074		
		(6)科技業	41	3.634		
		(7)其他	43	3.751		
	情緒察覺與表達	(1)軍警公教	24	4.180	2.841*	N.A
		(2)從商	67	4.094		
		(3)從農	15	3.555		
		(4)醫療人員	7	3.761		
		(5)服務業	103	4.168		
		(6)科技業	41	4.000		
		(7)其他	43	3.969		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力:分析結果可知不同職業別有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「工作負荷量」、「組織關係與環境」與「職涯發展與自我價值觀」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作負荷量」中，軍警公教人員使用高於從商的工作者，服務業的工作者使用高於從商的工作者，科技業的工作者使用高於從商的工作者，軍警公教人員使用高於其他行業的工作者，科技業的工作者使用高於其他行業的工作者；在「組織關係與環境」中，服務業的工作者使用高於從商的工作者；在「職涯發展與自我價值觀」中為不顯著。得出結果如表 4.18 所示。

表 4.18 工作壓力單因子變異數分析(職業別)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)軍警公教	24	3.175	8.159***	1>2
		(2)從商	67	2.232		5>2
		(3)從農	15	2.68		6>2
		(4)醫療人員	7	2.371		1>7
		(5)服務業	103	2.701		6>7
		(6)科技業	41	2.980		
		(7)其他	43	2.246		
	組織關係與環境	(1)軍警公教	24	2.638	4.960***	5>2
		(2)從商	67	2.019		
		(3)從農	15	2.555		
		(4)醫療人員	7	2.000		
		(5)服務業	103	2.663		
		(6)科技業	41	2.528		
		(7)其他	43	2.193		
	職涯發展與自我價值觀	(1)軍警公教	24	3.239	2.305*	N.A
		(2)從商	67	2.738		
		(3)從農	15	2.783		
		(4)醫療人員	7	2.821		
		(5)服務業	103	2.830		
		(6)科技業	41	2.987		
		(7)其他	43	2.447		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率: 分析結果可知不同職業別有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「情境績效」上無顯著差異，在「任務績效」有顯著差異，進行事後檢定發現為無顯著差異。得出結果如表 4.19 所示。

表 4.19 工作效率單因子變異數分析(職業別)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)軍警公教	24	4.177	2.221*	N.A
		(2)從商	67	4.470		
		(3)從農	15	4.566		
		(4)醫療人員	7	4.357		
		(5)服務業	103	4.502		
		(6)科技業	41	4.311		
		(7)其他	43	4.494		
	情境績效	(1)軍警公教	24	3.875	1.128	
		(2)從商	67	4.125		
		(3)從農	15	3.960		
		(4)醫療人員	7	3.685		
		(5)服務業	103	4.153		
		(6)科技業	41	4.073		
		(7)其他	43	4.027		

註:(1)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(四) 工作總年資四個變項構面: 以單因子變異數分析不同年資對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機: 分析結果可知不同年資有使用芳香精油的工作者，在芳香精油使用構面中兩個動機「心理愉悅」與「生理健康」有顯著差異，進行事後檢定發現，「心理愉悅」年資 4-6 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，7-10 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，15 年以上的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)；「生理健康」年資 4-6 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，11-14 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，15 年以上的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)。得出結果如表 4.20

所示。

表 4.20 芳香精油使用動機單因子變異數分析(年資)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)3年以下(含3年)	40	3.312	4.964**	2>1
		(2)4-6年	85	4.000		3>1
		(3)7-10年	29	3.965		5>1
		(4)11-14年	34	3.852		
		(5)15年以上	112	3.846		
	生理健康	(1)3年以下(含3年)	40	3.266	5.911***	2>1
		(2)4-6年	85	4.007		4>1
		(3)7-10年	29	3.862		5>1
		(4)11-14年	34	4.058		
		(5)15年以上	112	3.827		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同年資有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「工作性質與環境」與「生活與個人因素」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作性質與環境」中，年資 4-6 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，7-10 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，15 年以上的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，7-10 年的工作者使用高於 11-14 年；在「生活與個人因素」中，年資 4-6 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，7-10 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，11-14 年的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)，15 年以上的工作者使用高於 3 年以下(含 3 年)。得出結果如表 4.21 所示。

表 4.21 情緒管理單因子變異數分析(年資)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(4)+A16:G34	40	3.668	5.978***	2>1
		(2)4-6年	85	4.038		3>1
		(3)7-10年	29	4.284		5>1
		(4)11-14年	34	3.698		3>4
		(5)15年以上	112	4.022		
	生活與個人因素	(1)3年以下(含3年)	40	3.341	8.027***	2>1
		(2)4-6年	85	3.886		3>1
		(3)7-10年	29	3.965		4>1
		(4)11-14年	34	4.068		5>1
		(5)15年以上	112	4.041		
	情緒察覺與表達	(1)3年以下(含3年)	40	4.125	1.355	
		(2)4-6年	85	4.149		
		(3)7-10年	29	4.114		
		(4)11-14年	34	4.068		
		(5)15年以上	112	3.955		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力:分析結果可知不同年資有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「工作負荷量」與「組織關係與環境」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作負荷量」中，年資3年以下(含3年)使用高於15年以上，年資4-6年使用高於15年以上；在「組織關係與環境」中為不顯著。得出結果如表 4.22 所示。

表 4.22 工作壓力單因子變異數分析(年資)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)3年以下(含3年)	40	2.820	5.512***	1>5
		(2)4-6年	85	2.832		2>5
		(3)7-10年	29	2.544		
		(4)11-14年	34	2.658		
		(5)15年以上	112	2.337		
	組織關係與環境	(1)3年以下(含3年)	40	2.408	2.912*	N.A
		(2)4-6年	85	2.592		
		(3)7-10年	29	2.149		
		(4)11-14年	34	2.656		
		(5)15年以上	112	2.267		
	職涯發展與自我價值觀	(1)3年以下(含3年)	40	2.887	0.288	
		(2)4-6年	85	2.850		
		(3)7-10年	29	2.853		
		(4)11-14年	34	2.786		
		(5)15年以上	112	2.738		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率: 分析結果可知不同年資有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「任務績效」上無顯著差異，在「情境績效」有顯著差異，進行事後檢定發現，7-10年的工作者使用高於3年以下(含3年)，7-10年的工作者使用高於11-14年。得出結果如表 4.23 所示。

表 4.23 工作效率單因子變異數分析(年資)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)3年以下(含3年)	40	4.331	1.694	
		(2)4-6年	85	4.429		
		(3)7-10年	29	4.569		
		(4)11-14年	34	4.330		
		(5)15年以上	112	4.491		
	情境績效	(1)3年以下(含3年)	40	3.830	4.330**	3>1
		(2)4-6年	85	4.063		3>4
		(3)7-10年	29	4.393		
		(4)11-14年	34	3.888		
		(5)15年以上	112	4.146		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(五) 工作職位四個變項構面: 以單因子變異數分析不同職位對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機: 分析結果可知不同職位有使用芳香精油的工作者，在芳香精油使用構面中「生理健康」上無顯著差異，在「心理愉悅」有顯著差異，進行事後檢定發現為無顯著差異。得出結果如表 4.24 所示。

表 4.24 芳香精油使用動機單因子變異數分析(職位)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)基層員工	205	3.846	3.122*	N.A
		(2)中階主管	45	3.655		
		(3)高階主管	11	3.340		
		(4)負責人	39	4.089		
	生理健康	(1)基層員工	205	3.840	3.751	
		(2)中階主管	45	3.600		
		(3)高階主管	11	3.454		
		(4)負責人	39	4.170		

註:(1)*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同職位有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「工作性質與環境」與「生活與個人因素」有顯著差異，進行事後檢定發現，在「工作性質與環境」中，身為負責人的工作者使用高於基層員工；在「生活與個人因素」中，身為中階主管的工作者使用高於基層員工，負責人的工作者使用高於基層員工。得出結果如表 4.25 所示。

表 4.25 情緒管理單因子變異數分析(職位)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(1)基層員工	205	3.880	5.96**	4>1
		(2)中階主管	45	4.038		
		(3)高階主管	11	3.977		
		(4)負責人	39	4.346		
	生活與個人因素	(1)基層員工	205	3.772	7.068***	2>1 4>1
		(2)中階主管	45	4.125		
		(3)高階主管	11	4.181		
		(4)負責人	39	4.230		
	情緒察覺與表達	(1)基層員工	205	4.029	1.456	
		(2)中階主管	45	4.051		
		(3)高階主管	11	4.000		
		(4)負責人	39	4.256		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力: 分析結果可知不同職位有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「工作負荷量」、「組織關係與環境」與「職涯發展與自我價值觀」上無顯著差異。得出結果如表 4.26 所示。

表 4.26 工作壓力單因子變異數分析(職位)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)基層員工	205	2.581	1.001	
		(2)中階主管	45	2.746		
		(3)高階主管	11	2.290		
		(4)負責人	39	2.605		
	組織關係與環境	(1)基層員工	205	2.351	1.533	
		(2)中階主管	45	2.644		
		(3)高階主管	11	2.272		
		(4)負責人	39	2.495		
	職涯發展與自我價值觀	(1)基層員工	205	2.834	1.292	
		(2)中階主管	45	2.927		
		(3)高階主管	11	2.500		
		(4)負責人	39	2.609		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率: 分析結果可知不同職位有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「任務績效」與「情境績效」有顯著差異，進行事後檢定發現，「任務績效」為不顯著，「情境績效」中身為中階主管的工作者使用高於基層員工，高階主管的工作者使用高於基層員工，負責人的工作者使用高於基層員工。得出結果如表 4.27 所示。

表 4.27 工作效率單因子變異數分析(職位)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)基層員工	205	4.401	2.666*	N.A
		(2)中階主管	45	4.427		
		(3)高階主管	11	4.590		
		(4)負責人	39	4.628		
	情境績效	(1)基層員工	205	3.933	13.72***	2>1
		(2)中階主管	45	4.226		3>1
		(3)高階主管	11	4.727		4>1
		(4)負責人	39	4.461		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(六) 工作月收入四個變項構面: 以單因子變異數分析不同月收入對芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率四個變項的各構面差異狀況。

(1) 芳香精油使用動機: 分析結果可知不同月收入有使用芳香精油的工作者，在芳香精油使用構面中「心理愉悅」與「生理健康」有顯著差異，進行事後檢定發現，「心理愉悅」為不顯著，在「生理健康」中月收入在 100001 元以上的工作者使用高於 60001~100000 元。得出結果如表 4.28 所示。

表 4.28 芳香精油使用動機單因子變異數分析(月收入)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
芳香精油 使用動機	心理愉悅	(1)35000元以下	111	3.837	2.837*	N.A
		(2)35001~60000元	119	3.785		
		(3)60001~100000元	42	3.666		
		(4)100001元以上	28	4.241		
	生理健康	(1)35000元以下	111	3.762	4.081*	4>3
		(2)35001~60000元	119	3.910		
		(3)60001~100000元	42	3.539		
		(4)100001元以上	28	4.226		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(2) 情緒管理:分析結果可知不同月收入有使用芳香精油的工作者，在情緒管理構面中「工作性質與環境」有顯著差異，進行事後檢定發現，月收入在 60001~100000 的工作者使用高於月收入在 35000 元以下工作者，100001 以上的工作者使用高於月收入在 35000 元以下工作者，100001 以上的工作者使用高於月收入在 35001~60000 元工作者。得出結果如表 4.29 所示。

表 4.29 情緒管理單因子變異數分析(月收入)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
情緒管理	工作性質與環境	(1)35000元以下	111	3.862	6.258***	3>1
		(2)35001~60000元	119	3.899		4>1
		(3)60001~100000元	42	4.208		4>2
		(4)100001元以上	28	4.321		
	生活與個人因素	(1)35000元以下	111	3.891	1.327	
		(2)35001~60000元	119	3.845		
		(3)60001~100000元	42	4.103		
		(4)100001元以上	28	3.857		
	情緒察覺與表達	(1)35000元以下	111	4.111	0.592	
		(2)35001~60000元	119	4.002		
		(3)60001~100000元	42	4.087		
		(4)100001元以上	28	4.071		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

(3) 工作壓力:分析結果可知不同月收入有使用芳香精油的工作者，在工作壓力構面中「組織關係與環境」有顯著差異，進行事後檢定發現，100001 以上的工作者使用高於月收入在 35000 元以下工作者，100001 以上的工作者使用高於月收入在 35001~60000 元工作者。得出結果如表 4.30 所示。

表 4.30 工作壓力單因子變異數分析(月收入)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作壓力	工作負荷量	(1)35000元以下	111	2.547	1.578	
		(2)35001~60000元	119	2.546		
		(3)60001~100000元	42	2.690		
		(4)100001元以上	28	2.885		
	組織關係與環境	(1)35000元以下	111	2.249	6.446***	4>1
		(2)35001~60000元	119	2.369		4>2
		(3)60001~100000元	42	2.539		
		(4)100001元以上	28	3.035		
	職涯發展與自我價值觀	(1)35000元以下	111	2.804	2.291	
		(2)35001~60000元	119	2.712		
		(3)60001~100000元	42	2.803		
		(4)100001元以上	28	3.223		

註:(1)*表示P<0.05；**表示P<0.01；***表示P<0.001 (2) N.A表示事後比較不顯著

(4) 工作效率:分析結果可知不同月收入有使用芳香精油的工作者，在工作效率構面中「任務績效」有顯著差異，進行事後檢定發現，35000 元以下的工作者使用高於月收入在 100001 以上工作者。得出結果如表 4.31 所示。

表 4.31 工作效率單因子變異數分析(月收入)

研究變項	研究構面	組別	人數	平均數	F	事後比較
工作效率	任務績效	(1)35000元以下	111	4.491	2.714*	1>4
		(2)35001~60000元	119	4.455		
		(3)60001~100000元	42	4.434		
		(4)100001元以上	28	4.196		
	情境績效	(1)35000元以下	111	3.960	2.541	
		(2)35001~60000元	119	4.114		
		(3)60001~100000元	42	4.114		
		(4)100001元以上	28	4.307		

註:(1)*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$ (2) N.A表示事後比較不顯著

4.4 迴歸分析

本節主要以迴歸分析來探討芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力、工作效率彼此之間的影響關係。

4.4.1 芳香精油使用動機對情緒管理之迴歸分析

以芳香精油使用動機為自變數，情緒管理為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.32 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F=43.578$ 有顯著，表示芳香精油使用動機會影響情緒管理，且 $R^2=0.128$ ，表示芳香精油使用動機可以解釋情緒管理變量的 12.8% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H5：芳香精油使用動機對情緒管理有顯著正向的影響，經迴歸分析結果成立。

表 4.32 芳香精油使用動機對情緒管理之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
芳香精油使用動機	情緒管理	0.128	0.125	0.357	6.601	43.578***

註:*表示 $P<0.05$ ；**表示 $P<0.01$ ；***表示 $P<0.001$

4.4.2 芳香精油使用動機對工作壓力之迴歸分析

以芳香精油使用動機為自變數，工作壓力為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.33 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F = 7.378$ 有顯著，表示芳香精油使用動機會影響工作壓力，且 $R^2 = 0.024$ ，表示芳香精油使用動機可以解釋工作壓力變量的 2.4% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H6：芳香精油使用動機對工作壓力有顯著正向的影響，經迴歸分析結果成立。

表 4.33 芳香精油使用動機對工作壓力之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
芳香精油 使用動機	工作壓力	0.024	0.021	0.155	2.716	7.378**

註：*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

4.4.3 芳香精油使用動機對工作效率之迴歸分析

以芳香精油使用動機為自變數，工作效率為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.34 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F = 18.257$ 有顯著，表示芳香精油使用動機會影響工作效率，且 $R^2 = 0.058$ ，表示芳香精油使用動機可以解釋工作效率變量的 5.8% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H7：芳香精油使用動機對工作效率有正向顯著的影響，經迴歸分析結果成立。

表 4.34 芳香精油使用動機對工作效率之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
芳香精油 使用動機	工作效率	0.058	0.055	0.240	4.273	18.257***

註:*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

4.4.4 情緒管理對工作壓力之迴歸分析

以情緒管理為自變數，工作壓力為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.35 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F = 21.476$ 有顯著，表示情緒管理會影響工作壓力，且 $R^2 = 0.067$ ，表示情緒管理可以解釋工作壓力變量的 6.7% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H8：情緒管理對工作壓力有顯著負向的影響，經迴歸分析結果成立。

表 4.35 情緒管理對工作壓力之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
情緒管理	工作壓力	0.067	0.064	-0.259	-4.634	21.476***

註:*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

4.4.5 情緒管理對工作效率之迴歸分析

以情緒管理為自變數，工作效率為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.36 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F = 162.474$ 有顯著，表示情緒管理會影響工作效率，且 $R^2 = 0.353$ ，表示情緒管理可以解釋工作效率變量的 3.53% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H9：情緒管理對工作效率有顯著正向的影響，經迴歸分析結

果成立。

表 4.36 情緒管理對工作效率之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
情緒管理	工作效率	0.353	0.351	0.594	12.747	162.474***

註:*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

4.4.6 工作壓力對工作效率之迴歸分析

以工作壓力為自變數，工作效率為依變數進行迴歸分析，分析結果如表 4.37 所示。迴歸模式整體檢驗結果， $F=11.005$ 有顯著，表示工作效率會影響工作壓力，且 $R^2=0.036$ ，表示情緒管理可以解釋工作效率變量的 3.6% 變異性。由此數值可以驗證，這兩個構面間是具有足夠關聯性的。

研究假設 H10：工作壓力對工作效率有顯著負向的影響，經迴歸分析結果成立。

表 4.37 情緒管理對工作效率之迴歸分析

自變數	依變數	R平方	調整後的 R平方	標準化 β 係數	T值	F
工作壓力	工作效率	0.036	0.032	-0.189	-3.317	11.005**

註:*表示 $P < 0.05$ ；**表示 $P < 0.01$ ；***表示 $P < 0.001$

第五章 實證結果分析

5.1 結論與管理意涵

本節經第四章的驗證分析，依結果可知，各變項之間皆呈現顯著影響，詳細數據如表 5.1 與 5.2，彙整後再提出結論。

H1:不同的人口統計變項在芳香精油使用動機方面有顯著差異。

在獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析後，研究結果支持部分假設。男女在芳香精油使用所帶來的心理愉悅上存在顯著差異，31-40 歲和 41-50 歲的使用者相較於 51-60 歲的使用者更傾向於因為生理健康而使用芳香精油，而在收入層級上，月收入 100001 以上的族群比 60001-100000 的族群更傾向使用芳香精油以改善生理健康。

H2:不同的人口統計變項在情緒管理方面具有顯著差異。

在獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析後，研究結果支持部分假設。性別對工作性質和環境有顯著差異，年輕族群在情緒察覺和表達上表現較好，中年族群在生活 and 個人因素上表現較好，大學/專科和碩/博士程度只對情緒察覺和表達有顯著差異，服務業對生活和個人因素有較好的情緒管理能力，而負責人和中階主管表現較好，收入層級對工作性質和環境有影響，高收入族群表現較好。

H3:不同的人口統計變項在工作壓力方面有顯著差異。

在獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析後，研究結果支持部分假設。年輕族群在工作負荷量上感受到較大的壓力，而中年族群在組織關係與環境方面感受到較大的壓力，碩/博士學歷在工作負荷量和組織關係

與環境方面承受較大壓力，而高中/職以下學歷在職涯發展與自我價值觀方面承受較大壓力，在服務業在工作負荷量和組織關係與環境方面感受到較大壓力，資淺人員和 4-6 年工作者在工作負荷量方面感受到較大壓力，高收入族群在組織關係與環境方面承受較大壓力。

H4:不同的人口統計變項在工作壓力方面有顯著差異。

在獨立樣本 T 檢定和單因子變異數分析後，研究結果支持部分假設。性別在情境績效上有顯著差異，7-10 年的工作經驗在情境績效方面比資淺人員和 11-14 年的資深人員有更優異的工作效率，中階主管、高階主管和負責人在情境績效上比基層員工有更優異的工作效率。在任務績效方面，月收入 35000 萬元以下的族群比收入 100001 萬元以上的族群有相對更優異的工作效率。

H5: 芳香精油使用動機對情緒管理有顯著的正向影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。具體來說，芳香精油使用動機的增加與情緒管理的提升呈現正相關，這意味著當人們在使用芳香精油時，其使用動機越高，其情緒管理的水平也越高，這個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定芳香精油使用動機對情緒管理的影響是獨立和顯著的。

H6: 芳香精油使用動機對工作壓力有顯著的正向影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。具體來說，芳香精油使用動機的增加與工作壓力的提升呈現正相關。這表示當人們在使用芳香精油時，其使用動機越高，相應地可能會感受到更多的工作壓力，這個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定芳香精油

使用動機對工作壓力的影響是獨立且顯著的。

H7: 芳香精油使用動機對工作效率有顯著的正向影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。當人們在使用芳香精油時，其使用動機的增加與工作效率的提升呈現正相關。這表示當人們在使用芳香精油時，其使用動機越高，相應地可能會表現出更高的工作效率，也代表芳香精油使用動機的增加可能導致工作效率的提升。這個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定芳香精油使用動機對工作效率的影響是獨立且顯著的。

H8: 情緒管理對工作壓力有顯著的負向影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。情緒管理對工作壓力有顯著的負向相關影響，具體而言，情緒管理能力的提升可能會降低工作壓力的程度，這個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定情緒管理對工作壓力的影響是獨立且顯著的。

H9: 情緒管理對工作效率有顯著的正向影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。情緒管理對工作效率有顯著的正向影響，意味著情緒管理能力的提升可能會促進工作效率的提高，這個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定情緒管理對工作效率的影響是獨立且顯著的。

H10: 工作壓力對工作效率有顯著負向的影響。

此假設在經過迴歸分析後，實證為支持成立。工作壓力對工作效率有顯著的負向影響，這意味著工作壓力的增加可能會降低工作效率，這

個結果是在控制其他變量的情況下得出的，因此我們可以確定工作壓力對工作效率的影響是獨立且顯著的。

表 5.1 研究假設之驗證結果

研究假設	研究結果
H1:不同的人口統計變項在芳香精油使用動機方面有顯著差異。	部分成立
H2:不同的人口統計變項在情緒管理方面有意義差異。	部分成立
H3:不同的人口統計變項在工作壓力方面有顯著差異。	部分成立
H4:不同的人口統計變項在工作效率方面有顯著差異。	部分成立
H5:芳香精油使用動機對情緒管理有顯著的正向影響。	成立
H6:芳香精油使用動機對工作壓力有顯著的正向影響。	成立
H7:芳香精油使用動機對工作效率有顯著的正向影響。	成立
H8: 情緒管理對工作壓力有顯著的負向影響。	成立
H9: 情緒管理對工作效率有顯著的正向影響。	成立
H10: 工作壓力對工作效率有顯著負向的影響。	成立

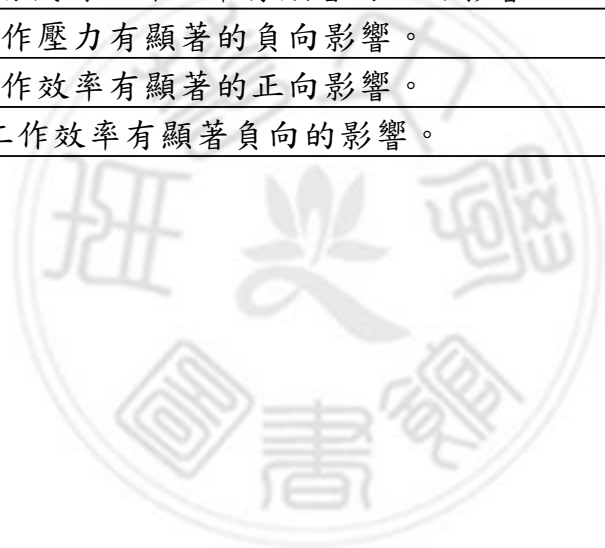


表 5.2 不同人口變項對四個變項的差異性分析總表

研究變項	研究構面	人口統計變項						
		性別	年齡	教育程度	職業	工作總年資	職位	月收入
芳香精油使用動機	心理愉悅	○	x	x	服務業>軍警公教 服務業>科技業	4-6年>3年以下(含3年) 7-10年>3年以下(含3年) 15年>3年以下(含3年)	x	x
	生理健康	x	31~40歲>51-60歲 41~50歲>51-60歲	x	服務業>其他	4-6年>3年以下(含3年) 11-14年>3年以下(含3年) 15年以上>3年以下(含3年)	x	100001以上>60001-100000
情緒管理	工作性質與環境	○	x	x	從商>軍警公教 服務業>軍警公教 科技業>軍警公教 服務業>從農	4-6年>3年以下(含3年) 7-10年>3年以下(含3年) 15年以上>3年以下(含3年) 7-10年>11-14年	負責人>基層員工	60001-100000>35000以下 100001以上>35000以下 100001以上>35001-60000
	生活與個人因素	x	31~40歲>51-60歲 41~50歲>51-60歲	x	服務業>軍警公教	4-6年>3年以下(含3年) 7-10年>3年以下(含3年) 11-14年>3年以下(含3年) 15年以上>3年以下(含3年)	中階主管>基層員工 負責人>基層員工	x
	情緒察覺與表達	x	30歲以下>51-60歲 31~40歲>51-60歲	大學/專科>高中/職以下 大學/專科>碩/博士 碩/博士>高中/職以下	x	x	x	x
工作壓力	工作負荷量	x	30歲以下>41-50歲	碩/博士>大學/專科	軍警公教>從商 服務業>從商 科技業>從商 軍警公教>其他 科技業>其他	3年以下(含3年)>15年以上 4-6年>15年以上	x	x
	組織關係與環境	x	31~40歲>41-50歲	碩/博士>大學/專科	服務業>從商	x	x	100001以上>35000以下 100001以上>35001-60000
	職涯發展與自我價值觀	x	x	高中/職以下>大學/專科	x	x	x	x
工作效率	任務績效	x	x	x	x	x	x	35000以下>100001以上
	情境績效	○	x	x	x	7-10年>3年以下(含3年) 7-10年>11-14年	中階主管>基層員工 高階主管>基層員工 負責人>基層員工	x

註:○表示有差異性 x表示無差異性

5.2 建議與未來展望

針對後續研究與展望，雖然我們觀察到情緒管理對工作效能具有正向影響，但具體的作用機制仍不清楚，建議後續研究可進一步探索情緒管理的具體元素、策略或技巧，以及它們如何影響工作效能。另外，前面的分析顯示芳香精油使用動機對情緒管理、工作壓力和工作效能有顯著影響。進一步的研究可以探討芳香精油使用動機對其他工作相關變數(如工作滿意度、工作投入等)的影響，以提供更全面的了解。也可在後續考慮考慮時間因素和長期效應，依現有的資料是在特定時間點收集的，無法反映時間上的變化和長期效應，未來的研究可以考慮進行長期追蹤或縱向研究，以瞭解情緒管理和工作相關變數之間的變化和演變，還有不同文化背景可能會對情緒管理和工作相關變數的關係產生影響，未來的研究可以進一步探討不同文化下的情緒管理模式、價值觀和工作觀念，以深入瞭解文化對這些變數之間關係的影響。

總而言之，以上提供的展望和建議可作為未來研究的參考。進一步的研究可以深入探討情緒管理、工作壓力、工作效能以及芳香精油使用動機之間的關係，並考慮其他可能的影響因素，讓未來研究更加週嚴與精準。

參考文獻

一、中文文獻

1. 吳明衍(2010)。情緒勞務、情緒耗竭與顧客導向行為之關係研究－情緒管理機制的調節角色。義守大學企業管理學系碩士班。碩士論文。未出版。高雄。
2. 林幸屏(2022)。新冠肺炎疫情下教師工作壓力與情緒管理之研究-以桃園市公幼為例。健行科技大學。碩士論文。未出版。桃園。
3. 涂月英(2021)。雲林縣瑜珈參與者休閒動機、持續涉入與幸福感相關之研究。國立雲林科技大學休閒運動研究。碩士論文。未出版。雲林。
4. 國家發展委員會(2023)。人口推計圖表彙編。2-14。臺北。
5. 新思界產業研究中心(2019)。2019-2023 年香薰精油行業深度市場調研及投資策略建議報告。北京。
6. 鍾芳、宋雯雯、魏淑芬(2017)。應用芳香精油舒緩青少年壓力的效果研究。實用護理雜誌，33(10)，45-47。

二、英文文獻

1. Ali, B., Al-Wabel, N. A., Shams, S., Ahamad, A., Khan, S. A., & Anwar, F. (2015). Essential oils used in aromatherapy: A systemic review. *Asian Pacific Journal of Tropical Biomedicine*, 5(8), 601-611.
2. Alok, K., Rakesh, T., & Sushil, K. (2000). Aromatherapy-an alternative health care through essential oils. *Journal of Medicinal and Aromatic Plant Sciences*, 22(1B), 798-804.
3. Alexander, F. & French, T. M. (1946) The corrective emotional experience. In: *Psychoanalytic therapy: Principles and application*. Ronald.
4. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
5. Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
6. Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
7. Buckle, J. (1993). Aromatherapy. *Nursing Times*, 89(20), 32-35.
8. Champion, M. A., & Thayer, P. W. (1987). Development and field evaluation of an interdisciplinary measure of job design. *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 50-66.
9. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: a control-process view. *Psychological review*, 97(1), 19.
10. Carver, C. S., Lawrence, J. W., & Scheier, M. F. (1996). A control-process perspective on the origins of affect.
11. Cooke, B., & Ernst, E. (2000). Aromatherapy: a systematic review. *British journal of general practice*, 50(455), 493-496.

12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self determination in human behavior. Berlin: *Springer Science & Business Media*.
13. Dembroski, T. M., Macdougall, J. M., Williams, R. B., Haney, T. L., & Blumenthal, J. A. (1985). Components of Type A, hostility, and anger-in: Relationship to angiographic findings. *Psychosomatic medicine*, 47(3), 219-233.
14. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
15. Dunbar, H. (1954). F, Emotions and bodily changes.
16. Dunn, C., Sleep, J., & Collett, D. (1995). Sensing an improvement: an experimental study to evaluate the use of aromatherapy, massage and periods of rest in an intensive care unit. *Journal of advanced nursing*, 21(1), 34-40.
17. Evans, W. C. (2009). Trease and Evans' pharmacognosy. *Elsevier Health Sciences*.
18. Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Barrada, J. R. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205.
19. French, T. M., & Bacon, C. L. (1946). Psychoanalytic therapy: Principles and application. *Ronald Press Company*.
20. Friedman, H. S. (Ed.). (1990). *Personality and disease* (Vol. 168). John Wiley & Sons.
21. Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

22. Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of general psychology*, 2(3), 271-299.
23. Gross, J. J. (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *Cognition & emotion*, 13(5), 551-573.
24. Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
25. Hsee, C. K., & Abelson, R. P. (1991). Velocity relation: Satisfaction as a function of the first derivative of outcome over time. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 341-346.
26. Igarashi, T. (2013). Physical and psychologic effects of aromatherapy inhalation on pregnant women: a randomized controlled trial. *The journal of alternative and complementary medicine*, 19(10), 805-810.
27. Jorgensen, R. S., Johnson, B. T., Kolodziej, M. E., & Schreer, G. E. (1996). Elevated blood pressure and personality: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 120(2), 293-320.
28. Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
29. Julkunen, J., Salonen, R., Kaplan, G. A., Chesney, M. A., & Salonen, J. T. (1994). Hostility and the progression of carotid atherosclerosis. *Psychosomatic Medicine*, 56(6), 519-525.
30. Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. *American Sociological Review*, 30(4), 620.
31. Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38(2), 233-250.

32. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
33. Lee, Y. L., Wu, Y., Tsang, H. W., Leung, A. Y., & Cheung, W. M. (2011). A systematic review on the anxiolytic effects of aromatherapy in people with anxiety symptoms. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 17(2), 101-108.
34. Manniche, L. (1999). *Sacred luxuries: fragrance, aromatherapy, and cosmetics in ancient Egypt*. Cornell University Press.
35. Mason, J. W. (1975). A historical view of the stress field. *Journal of human stress*, 1(2), 22-36.
36. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
37. Reeve, J. (2005). *Understanding Motivation and Emotion*, John Wiley & Sons. Hoboken NJ.
38. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
39. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
40. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
41. Santacreu, A. M. (2016). Long-run economic effects of changes in the age dependency ratio. *Economic Synopses*, 17, 1-2.
42. Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell Jr., J. J. (1990). Prevention of work-

- related psychological disorders: A national strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45(10), 1146-1158.
43. Shultz, K. S., Wang, M., & Olson, D. A. (2011). Role of career development and employee engagement in job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549-560.
44. Smith, T. W. (1992). Hostility and health: current status of a psychosomatic hypothesis. *Health psychology*, 11(3), 139-150.
45. Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
46. Svoboda, K. P., & Deans, S. G. (1995). Biological activities of essential oils from selected aromatic plants. In *Internat. Acta Horticulturae*, 390, 203-209.
47. Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). New York: Academic Press.
48. Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
49. Villagrasa, P. J. R., Barrada, J. R., del Rio, E. F., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Journal of work and organizational psychology*, 35(3), 195-205.
50. Vallerand, R. J. (2000). Deci and Ryan's Self-Determination Theory: A View from the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological Inquiry*, 11(4), 312-318.
51. Worwood, V. A. (1991). *The Complete Book of Essential Oils and Aromatherapy*. New World Library.

52. Yim, V. W. C., Ng, A. K., Tsang, H. W., & Leung, A. Y. (2009). A review on the effects of aromatherapy for patients with depressive symptoms. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 15(2), 187-195.
53. Zou, L. (2022, December). Analysis of the Relationship Between Work and Work Efficiency of Employees in Private Enterprises. In 2022 7th International Conference on Modern Management and Education Technology (MMET 2022) (pp. 485-490). Atlantis Press.



附錄一：量化問卷

芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究

您好:我是南華大學企業管理學系管理科學碩士班的研究生，懇請您在百忙之中,撥冗來填寫本問卷。

本問卷主要的目的在瞭解芳香精油使用動機、情緒管理、工作壓力與工作效率之研究調查，期盼您能提供寶貴意見，讓本研究得以順利進行，在此向您致上最誠摯的謝意。

您所提供的意見與資料採不具名方式，僅供學術研究之用，問卷內容絕對保密，請您安心填答。

南華大學企業管理學系管理科學碩士班

指導教授：郭東昇 教授

研究生：黃芸秣

敬祝您

身體健康，平安順心

※填答說明：本研究的問卷共有五大部份，麻煩請您依據題項之陳述，在適當的勾選填答。

第一部份：基本人口變項

本項的問題是想了解您個人的背景資料，資料僅供學術研究的使用，絕不會向公開外流，請您安心的填答。請您在適當之選項前的內打

「」

1. 性別：(1) 男 (2) 女

2. 年齡：(1) 30 歲以下 (2) 31-40 歲 (3) 41-50 歲 (4) 51-60 歲 (5) 61

歲以上

3. 教育程度：(1) 國中以下 (2) 高中/職 (3) 大學/專科 (4) 碩士 (5) 博士

4. 職業：(1) 軍警公教 (2) 從商 (3) 從農 (4) 醫療人員
(5) 服務業 (6) 科技業 (7) 其他

5. 工作總年資：(1) 3 年以下(含 3 年) (2) 4-6 年 (3) 7-10 年 (4) 11-14 年 (5) 15 年以上

6. 職位：(1) 基層員工 (2) 中階主管 (3) 高階主管 (4) 負責人

7. 月收入：(1) 35000 元以下 (2) 35001~60000 元 (3) 60001~100000 元
(4) 100001 元以上

說明：填答時，請依據題目的陳述，並依您目前的現況，在適當的選項的內打「」。「5」表示您「非常同意」；「4」表示您「同意」；「3」表示您「普通」；「2」表示您「不同意」；「1」表示您「非常不同意」。

第二部分: 芳香精油使用動機	1 非常 不同 意	2 不 同 意	3 普 通	4 同 意	5 非 常 同 意
B1. 芳香精油能讓我的情緒舒緩。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2. 芳香精油能讓我與同事有共同的話題。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3. 芳香精油能讓我心情愉快。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4. 芳香精油的香味聞起來讓我非常舒服。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5. 芳香精油能讓我改善精神狀態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B6. 芳香精油能讓我紓解壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B7.芳香精油可以提高我的工作效率。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

第三部分: 情緒管理	1 非 常 不 同 意	2 不 同 意	3 普 通	4 同 意	5 非 常 同 意
C1.工作遇到難關時，同事會適時的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2.我在工作表現優良時，主管會稱讚肯定我。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3.我在工作時對自己非常有信心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C4.我在的工作時常感覺開心。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C5.我在家庭與工作我分配妥當。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C6.工作陷入低潮時，家人會給我鼓勵與支持。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C7.當遇到問題時，我可以調整好自己的情緒。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C8.我清楚了解到自己情緒的轉變。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C9.我能發覺自己影響他人情緒的原因。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C10.當工作煩悶時，我會找他人訴說。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<p style="text-align: center;">第四部分: 工作壓力</p>	<p style="text-align: center;">1 非 常 不 同 意</p>	<p style="text-align: center;">2 不 同 意</p>	<p style="text-align: center;">3 普 通</p>	<p style="text-align: center;">4 同 意</p>	<p style="text-align: center;">5 非 常 同 意</p>
D1.我常無法應付工作上主要事項。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D2.我常無法克服難度太高的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D3.工作量太多常讓我備感壓力。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D4.工作上遇到預期外的事件會讓我心情沮喪。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D5.我會害怕手機訊息提示因大多與工作有關。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D6.當想到工作時，我會感到緊張。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D7.隔天的工作會報會讓我整晚不能入睡。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D8.工作遇到難題時，我得不到應有的協助。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D9.工作的負荷常讓我下班後沒辦法發展自己的。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D10.興趣工作的時長讓我沒辦法進修。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D11.同事間的競爭讓我覺得晉升困難。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D12.我的工作晉升機率很低。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

第五部分: 工作效率	1 非 常 不 同 意	2 不 同 意	3 普 通	4 同 意	5 非 常 同 意
E1.我會盡力按時完成我的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E2.我能夠設定工作的優先順序。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E3.我能夠有效地執行我的工作。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E4.我會不斷吸收工作相關的知識與技能。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5.我會保持我的工作相關知識的最新水準。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E6.我努力使我的工作技能保持最新狀態。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E7.我願意承擔額外的責任。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E8.我會不斷地在工作中尋求新的挑戰。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E9.我會積極參加工作中的會議或協商。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

本問卷到此結束！真心感謝您的協助與填答！謝謝！