

第六章 結論與建議

第一節 研究結論

本研究探討休閒健身產業團體課程知識擴散模式，並以 Les Mills Body Training System 教學系統為例，得到以下的研究結論：

一、知識工作者透過學習與分享的方式來厚植本身的知識和技能，而組織則建構良好的培訓流程，讓員工的知識得以增長並認同組織文化，促進員工的學習動機和工作熱忱。

二、在休閒健身產業中，知識工作者可根據工作範圍內知識擴散的來源與對象，而從事不同的知識工作。

三、團體課程利用成套編排的外化方式，將組織創造的知識具體化表現出來，並申請智慧財產權得到必要的保護，透過授權與網路連結的方式有效利用與流通知識，達到跨組織的知識擴散。

四、組織透過個人、群組和組織之間的知識擴散，連結知識網絡來形成知識擴散的螺旋，進而創造、累積、活用知識資產。

五、組織提供適當的知識創新環境與知識流通空間，藉由個人或群組的意見回饋來提升員工與組織的創造力。在休閒健身產業中，這些適合的空間與環境可以歸納出下列重要的情境因子：

- (一) 教練的學習動機和企圖心
- (二) 給個人創新的自主權
- (三) 求新求變、具創造性的環境
- (四) 提供充裕的資源
- (五) 具備各種專長的員工

第二節 研究建議

一、對休閒健身產業的建議

(一) 運動指導員

運動指導員不論是個人健身教練或團體課程的教練，都應在自己的專業領域中不斷學習新知，並透過實際教學演練厚植教學知識與增長經驗，使專業性的知識工作擁有更強的競爭力，方可持續健身課程的教學，幫助更多學員獲得健康與良好的體適能。

(二) 健身俱樂部與教學機構

健身俱樂部與教學機構在經營管理上應隨時瞭解會員的需求與市場當前的潮流，引進學員喜愛的課程並妥善規劃課程表。在取得課程的授權與支援的過程中，配合行銷活動與發表會加強機構本身的品牌魅力，達到有效控管俱樂部的收支與營運狀況。

在雇用運動指導員來進行教學與服務的方面，則應認知指導員的專業能力，提供訓練課程與系統化的考核獎懲制度，給予教練豐沛的教學資源與課程進修的管道，使得教練的教學能力和課程內容可以維持在高水準，發展具有特色的課程並留住優秀的人才，是健身俱樂部增加競爭力最重要的來源之一。

(三) 團體課程的發展

團體課程的演進日新月異，研發課程的教練必須隨時瞭解會員的喜好與觀察市場需求與世界潮流接軌，並藉由會員、教練、健身俱樂部針對八套課程的滿意度調查，來確保每一季新課程的新穎性與普及性。並以最新的音樂趨勢，搭配他們對於體適能訓練、運動生理學的基本知識與直覺來開創全新的課程。

二、對其他產業的建議

(一) 知識工作者需厚植本身的知識和技能，藉由各種學習管道與工作上經驗的增長，方可吸收並組合多元的外顯知識，來厚植個人的內隱知識與 know-how，並利用本身的知識和技能創造具有價值的產品及服務，持續從事專業性、攜帶性、創造性的知識工作。

(二) 廠商可透過智慧財產權的保護與授權控管模式將組織的知識價值具體化，加強知識的可利用性同時獲得利潤，並避免競爭對手的模仿。

(三) 廠商在組織內還需提供適當的知識創新與知識流通環境，善意地接受個人的意見回饋與建議，來面對變動的環境與產業競爭。

三、對後續研究的建議

(一) 針對休閒健身產業持續研究

標榜健康體適能的健身俱樂部在這幾年來蓬勃發展，在激烈的擴張與競爭之下，形成對專業管理人員、服務人員與運動課程指導員的大量需求。本研究僅針對團體課程的教學內容與指導員培訓過程以知識擴散模式來分析，後續研究者可以就其他的管理構面加以探討，尤其近幾年俱樂部擴張過快而引發的財務危機，造成會員權益損失與社會成本增加，在經營策略與市場行銷方面可深入研究。

(二) 對其他產業中知識擴散的模式研究

組織之內如何流通知識並創造知識足以影響廠商的競爭力，是值得多方討論的議題。不但可以協助組織的人員在面臨變化時創新及適應，藉此提高組織的價值，也能夠讓企業更有系統地管理其經驗及智慧能力以創造永續的競爭優勢。

(三) 對知識工作者學習管道與知識工作模式的研究

知識工作需要高知識投入及運用資訊分析、專業技術去解決問題、提出想

法、以及創造新產品與服務。知識工作者如何有效學習並將自己的專業知識為組織所用，成為當前最重要的課題。組織如何管理知識工作者使其效忠組織，同時建立一套培訓教育流程以加強知識工作者的學習，也是值得後續研究者另開專題來討論。

