

# 訓練遷移成效之研究-以失業者訓用合一職前訓練計畫為例

葉慧珍、張秋蘭

E-mail: 9509684@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究旨在探討訓用合一職前訓練計畫之訓練遷移成效，以作為相關事業單位及訓練機構在未來辦理時之參考。為達上述之目的，以文獻探討為理論依據自編問卷，採郵寄及傳真問卷調查方法，選取2003、2004年參與該計畫之事業單位為研究對象，採用普查方式發出問卷103份，共回收80份(回收率78%)，經統計、分析後，依據研究結果與研究發現，歸納出研究結論臚列於下：一、訓用合一職前訓練之事業單位除規模外，行業別、有無專責訓練單位、訓練時數等，在訓練遷移成效上沒有差異。二、訓練設計、主管支持程度、非金錢報償的使用，在訓練遷移成效上有差異。(一)訓練設計愈符合技術性訓練原則時，訓練遷移成效愈好。(二)主管愈支持訓練及工作中提供協助，訓練遷移成效愈好。(三)非金錢報償的運用愈多，訓練遷移成效愈好。三、事業單位特性、訓練設計、主管支持、報償對訓練遷移成效之迴歸分析，具預測效果。依據結論本研究之建議如下：一、後續研究建議(一)採用不同的衡量標準進行研究。(二)針對其他年度，持續進行相關研究。(三)針對單一產業進行深入研究。二、對於事業單位之建議(一)注重實作或練習，並在訓練結束後，自行擴充訓練課程(二)以多元的酬償制度，代替懲罰的相關措施，強化學習的效果。(三)分析、歸納退訓、離職的原因，並提出因應措施。

關鍵詞：訓練遷移，訓用合一，職前訓練

## 目錄

目錄 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘	
要.....	vi	誌謝.....	viii	目	
錄.....	ix	圖目錄.....	xi	表目	
錄.....	xii	附錄.....	xiv	第一章 緒論 第一節 研究背景與動	
機.....	1	第二節 研究問題與目的.....	3	第三節 名詞解	
釋.....	5	第二章 文獻探討 第一節 訓練遷移成效.....	7	第二節 訓練遷移	
相關研究.....	10	第三節 訓練設計與訓練遷移成效.....	16	第四節 主管支持與訓練	
遷移成效.....	23	第五節 報償與訓練遷移成效.....	25	第三章 研究方法 第一節 研究	
架構.....	27	第二節 研究變項操作性定義.....	28	第三節 研究假	
設.....	31	第四節 研究設計.....	32	第五節 研究對	
象.....	45	第六節 資料分析方法.....	46	第四章 研究結果與分析 第一節 事	
業單位特性分析.....	49	第二節 描述性統計分析.....	53	第三節 t檢定與變異數	
分析.....	59	第四節 相關分析.....	62	第五節 迴歸分	
析.....	63	第五章 結論與建議 第一節 研究結論.....	68	第二節 研究限制	
與建議.....	72	參考文獻.....	76	附	
錄.....	82	圖目錄 圖2-1 訓練遷移過程模式.....	8	圖2-2 訓練遷移兩構	
面.....	11	圖2-3 組織因素與訓練遷移之關係.....	14	圖2-4 訓練遷移模式.....	15
圖2-5 工作中與非工作中訓練方式.....	21	圖2-6 訓練遷移的影響因素.....	22	圖3-1 本研究架構	
圖.....	27	表目錄 表1-1 失業者訓用合一職前訓練計畫執行情形.....	3	表2-1 訓練遷移因素分類	
表時間類化構面.....	13	表2-2 職前訓練之內容.....	19	表2-3 管理階層對	
訓練支持的層次.....	24	表3-1 預試量表整理.....	32	表3-2 項目	
分析摘要表.....	34	表3-3 訓練設計構面問項之因素分析與信度分析.....	36	表3-4 主管支持構面問項之因素分析與信度分析.....	37
表3-4 主管支持構面問項之因素分析與信度分析.....	38	表3-5 報償構面問項之因素分析與信度分析.....	39	表3-6 訓練設計正式量表之項目分析.....	39
.....	40	表3-7 主管支持正式量表之項目分析.....	40	表3-8 報償正式量表之項目分析.....	40
.....	41	表3-9 訓練遷移成效正式量表之項目分析.....	41	表3-10 訓練設計正式量表之因素分析與信度分析.....	42
.....	43	表3-11 主管支持正式量表之因素分析與信度分析.....	43	表3-12 報償正式量表之因素分析與信度分析.....	44
.....	45	表3-13 訓練遷移成效正式	45	表3-14 無效樣本統計表.....	46
量表之信度分析表.....	50	表4-1 產業別分布	50	表4-2 有效回收樣本之規模.....	50
.....	51	表4-2 有效回收樣本之規模.....	50	表4-3 有效	
回收樣本之教育訓練專責單位.....	51	表4-4 有效回收樣本之訓練時間.....	52	表4-3 有效	
.....	51	表4-4 有效回收樣本之訓練時間.....	52	表4-3 有效	

表4-5 有效回收樣本之訓練場所分佈情形.....	52	表4-6 有效回收樣本之持續雇用情形.....	53
.....53		表4-7 有效回收樣本之參加次數.....	53
.....55		表4-8 訓練設計構面之平均數與標準差.....	55
.....57		表4-9 主管支持構面之平均數與標準差.....	55
.....60		表4-10 報償構面之平均數與標準差.....	58
.....60		表4-11 訓練遷移成效構面之平均數與標準差.....	60
.....61		表4-12 產業別與訓練遷移成效之t檢 定.....	60
.....61		表4-13 規模與訓練遷移成效之t檢 定.....	61
.....62		表4-14 有無專責教育訓練單位 與訓練遷移成效之t檢 定.....	61
.....62		表4-15 訓練時數與訓練遷移成效之變異數分析.....	62
.....64		表4-16 訓練場所與訓練 遷移成效之t檢 定.....	62
.....65		表4-17 訓練設計主管支持報償與訓練遷移成效之相關分析.....	62
.....65		表4-18 訓練設計 對訓練遷移成效之迴歸分析.....	65
.....67		表4-19 主管支持對訓練遷移成效之迴歸分析.....	65
.....69		表4-20 報償對訓練遷移成效之迴歸分析.....	65
.....70		表4-21 基本資料訓練設計主管支持報償之預測力分析.....	67
.....70		表5-1 假設1之實證結果與假設驗證.....	68
.....70		表5-2 假設2之實證結果與假設驗證.....	69
.....70		表5-3 假設3之實證結果與假設驗證.....	70
.....70		表5-4 假設4之實證結果與假設驗證.....	70
.....70		表5-5 假設5之實證結果與假設驗證.....	71

## 參考文獻

- 參考文獻 一、中文部分 1、王玲玲(2001)。訓練設計、受訓者特質與工作環境對訓練遷移成效之影響-以中國人壽保險股份有限公司為例。元智大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園市。 2、成之約(2000)。加入WTO後，對國內就業市場衝擊之影響。就業與訓練，18(4)，30-37。 3、李健鴻、張景旭、陳月娥(2004)。職業訓練局推動僱用獎助及訓用合一成效評估。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究，未出版，台北市。 4、李誠(2002)。從充份就業到充份參與的勞動市場政策。社會問題研究工作坊論文集。頁34-65，國立中正大學社會科學院，嘉義縣。 5、陳海鳴、余朝權(1985)。人事管理。台北市：華泰圖書文物公司。 6、邱欣怡(2000)。我國職業訓練制度之研究-公共職訓委託民間辦理。國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，桃園市。 7、吳復新(1997)。人力資源管理。台北市：國立空中大學。 8、吳美連、林俊毅(2002)。人力資源管理：理論與實務。台北市：智勝文化事業有限公司。 9、吳盛金(2002)。訓練成效評估與影響訓練移轉因素之探討。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。 10、吳復新(2003)。人力資源管理：理論分析與實務應用。台北市：華泰文化事業股份有限公司。 11、吳明隆(2003)。SPSS統計應用學習實務：問卷分析與應用統計。台北市：知城數位科技。 12、林士民(1996)。訓練移轉配合人力資源政策與實務對組織績效影響之實證研究-以通過ISO9000系統品保認證的製造業為例。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄市。 13、林鈺琴、蕭淑月、何慧清(2005)。社會交換理論觀點下組織支持、組織知識分享行為與組織公民行為相關因素之研究：以信任與關係為分析切入點。人力資源管理學報，5(1)，77-110。 14、柯全恆(1998)。企業訓練遷移規劃之研究。國立中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，桃園縣。 15、孫本初、蔡秀涓(1996)。我國中高級公務人員訓練移轉之研究-以政大公企中心公務人員訓練班為個案。國立政治大學學報，27，213-261。 16、徐緯民(2004)。以企業人力需求為基礎的區域公共職業訓練規劃之研究。樹德科技大學經營管理研究所碩士論文，未出版，高雄縣。 17、陳聰勝等(1997)。各國職業訓練制度。台北市：五南圖書出版公司。 18、陳沁怡等編著(2003)。訓練與發展。台北市：雙葉書廊有限公司。 19、陳景堂(2004)。統計分析SPSS for Windows入門與應用。台北市：儒林圖書有限公司。 20、陶紀貞(1999)。組織特性與個人屬性對訓練遷移影響之探討-以台北市捷運公司為個案分析。國立政治大學公共行政研究所碩士論文，未出版，台北市。 21、葉椒椒(1995)。工作心理學。台北市：五南圖書出版公司。 22、張春興(1980)。心理學。台北市：東華出版社。 23、張瑞芬(2003)。成人參與轉業教育訓練之訓練移轉成效研究-以失業者訓用合一職前訓練為例。國立中正大學成人及繼續教育研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。 24、張紹勳(2004)。研究方法。台中市：滄海書局。 25、郭崑謨、吳智、梁世安、王永正、詹毓玲、徐純慧、池進通(1996)。人事管理。台北市：國立空中大學。 26、趙其文(2002)。人力資源管理：理論、策略、方法、例證。台北市：華泰文化事業股份有限公司。 27、黃芝華(1999)。影響訓練移轉因素之實證研究。國立中山大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版，高雄縣。 28、黃英忠、曹國雄、黃同圳、張火燦、王秉均(1998)。人力資源管理。台北市：華泰書局。 29、楊盛怡(1999)。公共關係人員訓練移轉態度之研究。國立政治大學公共行政學系碩士論文，未出版，台北市。 30、顏世霖(2003)。訓練方式與訓練講師對訓練成效影響之研究-以製造業為例。國立成功大學工業管理研究所碩士論文。未出版，台南市。 二、英文部份 1.Badwin,T.T and Ford,J.K.,(1988).Transfer of training:A review and direction for Baldwin the future research.Personnel Psychology,41,63-101 2.Baumgartel,H., Reynolds M., & Pathan, R.(1984).How personality and organizational-climate variables moderate the effectiveness of management development programs: A review and some recent research finding. Management and Labor studies,9, p1-1. 3.Broad M.L & John W.N(1992).Transfer of training: Action-packed strategies to Ensure High Payoff from Training Investment.Reading,MA:Addison-Wesley. 4.Brinkerhoff R.O., Montesino M.U(1995).Partnerships for Training transfer:Lessons from a Corporate Study. Human Resource Development Quarterly. 6(3), 263-274. 5.Clark, R.E & Voogel, A(1985).Transfer of training principles for instructional design.Education Communication and Technology Journal,33, 113-123. 6.Cusimano(1996).Managers as Facilitators.Training and Developments,50,31-33. 7.Durham C.C. Knight D., & Locke E.A(1997).Effects of leader role, team-set goal difficulty efficacy, and tactics on team effectiveness. Organizational Behavior and Human. 8.Fisher C.D.,Schoenfeldt L.F. & Shaw(1990).Human Resource Management,Boston:Houghton Mifflin. 9.Ford J. Kevin(1990).Understanding Training Transfer: The Water Remain Murky.Human Resource Quarterly,1(3), 228. 10.Huczynski, A.A. and J.W. Lewis(1980). An Empirical Study into the Learning transfer Process in Management Training.Journal of Management Studies. 17, 227-240. 11.Huse, E.F. and T.G.Cummings(1985).Organization Develop and Change. 3th ed.,New York:West. 12、Laker, D.R. (1990). Dual Dimensionality of Training Transfer.Human resource Development Quarterly, 1(3), 209-223. 13、Mary L. Broad and John W.

Newstrom(1992). Transfer of training: Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments. Addison-Wesley Publishing Company, Inc. 14. Milkovich, G.T. and J.W. Boudreau(1998). Personnel Human Resource Management: A Diagnostic Approach(5th ed). Plano, TX: Business Publications. 15. Noe, R.A., & Schmitt, N.,(1986). The influence of Trainee Attitudes of Training Effectiveness: Test of A Model. Personnel Psychology. 39, 497-523. 16. Olsen, J.H.(1998). The evaluation and enhancement of training transfer transfer. International Journal of Training and Development. 2(1), 61-75. 17. Tracey, J.B., and Tews, M.J.(1995). Training effectiveness: Accounting for individual characteristics and the work environment. Cornell Hotel and restaurant Administration Quarterly. 36(6), 34-42. 18. Xiao, J.,(1996). The Relationship Between Organizational Factors and the Transfer of Training in the Electronics Industry in Shenzhen, China. Human Resource Development Quarterly. 7(1), 55-73.