

Effectiveness of Transferred Training: A study of the Project Conjoining Training with Employment for the Jobless

葉慧珍、張秋蘭

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

ABSTRACT

The study aims to examine the effectiveness of transferred training on project conjoining training with employment for the jobless, and to provide data summaries and recommendations that could be used by institutions and training agencies in the provision of training. For this purpose, the study created a custom questionnaire based on literature research findings, to be distributed via mail or fax, and focused on 103 institutions that have joined the project in 2003, 2004 as the respondent subjects. From whom a total of 80 valid samples have been obtained, at an effective recall rate of 78%. Based on the findings, the following conclusions were reached after statistical analysis: 1. The institutions of the project, except size, type of business, whether there is a training unit, and hours of training, have no significant influence on the effectiveness of transferred training. 2. The training design, the degree of support by superiors, and the use of non-monetary compensation have significant influence on the effectiveness of transferred training. (1) The more the technical principle is applied to training design, the greater the effectiveness of transferred training will be. (2) The more the support to the training and assistance during work are provided by superiors, the greater the effectiveness of transferred training will be. (3) The more the non-monetary compensation is used, the greater effectiveness of transferred training will be. 3. The regression analysis of the characteristics of institution, design of training, support by superior, and compensation has effect on prediction. Based on the findings of this study, the study presents recommendations as follows: 1. The present study suggests future research in the following areas: (1) Research in the area in different measuring standards. (2) Research into years other than 2003, 2004. (3) Research on one specific industry. 2. Institutions shall: (1) Focus on repetitious exercise or practice, and further expand training programs after the regular one finishes. (2) Take advantage of the peer relationship among trainees, diversified compensation system, and punitive measures to augment the effectiveness of transferred training.

Keywords : nsfer of training, prework training

Table of Contents

目錄 簽名頁 授權書.....	iii	中文摘要.....	iv	英文摘要.....	v
要.....	vi	誌謝.....	viii	目錄.....	ix
錄.....	ix	圖目錄.....	xi	表目錄.....	xii
錄.....	xii	附錄.....	xiv	第一章 緒論 第一節 研究背景與動機.....	1
機.....	1	第二節 研究問題與目的.....	3	第三節 名詞解釋.....	5
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
相.....	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
遷.....	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
架.....	27	第二節 研究變項操作性定義.....	28	第三節 研究假設.....	31
設.....	31	第四節 研究設計.....	32	第五節 研究對象.....	45
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
業.....	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
分.....	59	第四節 相關分析.....	62	第五節 迴歸分析.....	63
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
與.....	72	參考文獻.....	76	附錄.....	82
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
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.....	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.....	21	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.....	27	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.....	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.....	19	表3-1 預試量表整理.....	32	表3-2 項目分析摘要表.....	34
表.....	32	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3-5 報償構面問項之因素分析與信度分析.....	39
.....38 表3-6 訓練設計正式量表之項目分析.....	39	表3-7 主管支持正式量表之項目分析.....	40
.....40 表3-8 報償正式量表之項目分析.....	40	表3-9 訓練遷移成效正式量表之項目分析.....	41
.....41 表3-10 訓練設計正式量表之因素分析與信度分析.....	42	表3-11 主管支持正式量表之因素分析與信度分析.....	43
.....43 表3-12 報償正式量表之因素分析與信度分析.....	44	表3-13 訓練遷移成效正式量表之信度分析表.....	45
.....45 表3-14 無效樣本統計表.....	46	表4-1 產業別分布.....	50
.....50 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
.....51 表4-4 有效回收樣本之訓練時間.....	52	表4-5 有效回收樣本之訓練場所分佈情形.....	52
.....52 表4-6 有效回收樣本之持續雇用情形.....	53	表4-7 有效回收樣本之參加次數.....	53
.....53 表4-8 訓練設計構面之平均數與標準差.....	55	表4-9 主管支持構面之平均數與標準差.....	55
.....55 表4-10 報償構面之平均數與標準差.....	57	表4-11 訓練遷移成效構面之平均數與標準差.....	58
.....57 表4-12 產業別與訓練遷移成效之t檢定.....	60	表4-13 規模與訓練遷移成效之t檢定.....	60
.....60 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	表4-15 訓練時數與訓練遷移成效之變異數分析.....	61
.....61 表4-16 訓練場所與訓練遷移成效之t檢定.....	62	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
.....62 表4-18 訓練設計對訓練遷移成效之迴歸分析.....	64	表4-19 主管支持對訓練遷移成效之迴歸分析.....	65
.....64 表4-20 報償對訓練遷移成效之迴歸分析.....	65	表4-21 基本資料訓練設計主管支持報償之預測力分析.....	67
.....65 表5-1 假設1之實證結果與假設驗證.....	68	表5-2 假設2之實證結果與假設驗證.....	69
.....68 表5-3 假設3之實證結果與假設驗證.....	70	表5-4 假設4之實證結果與假設驗證.....	70
.....69 表5-5 假設5之實證結果與假設驗證.....	71		

REFERENCES

- 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 Remains 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.