

The Impact of Demography, Learner Attributions and Environmental Factors on Transfer of e - Training

林子翔、林淑慧

E-mail: 9511193@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

Twenty-first century was the era of knowledge-based economy. In order to compete with other states in the world and achieve the goal of becoming a truly knowledge-based economy nation, it was often necessary and critical to motivate and coordinate all the departments of a government to utilize e-learning effectively to increase the number of the staff with enhanced knowledge and skill set. The goal of the effective training cannot be accomplished unless the participants practically apply what they learn from the e-learning process to their jobs on a daily basis. Therefore, the importance of 'transfer of training' becomes apparent and was one of the primary subjects of this article. The purpose of the study was to investigate the actual impact on transfer of e-learning in term of demographic profiling (gender, age, education, work experience), learner attributions (learning motivation, learning ability, locus of control) and finally environment factors (supervisory support, colleagues support, used chance). The main subject of the study was composed of the administrative staffs of city of Taipei and county of Taipei, who have participated in e-learning. The total number of questionnaires sent out were 320, the number of returned questionnaires were 278, and the number of valid questionnaires were 221. The study used independent sample t-test, one-way anova, stepwise multiple regression as the analytic methods. Analytic results and conclusion were summarized below: 1. Among the variables of demographic profiling (gender, age, education, work experience), the male participants perform significantly better on transferring their skills obtained from the e-training effectively. 2. As for learning motivation, learning ability, and locus of control, they all play important roles on the subject but statistically the 'learning ability' does affect the outcome more substantially than the others. 3. Finally, supervisory support, colleagues support, and used chance have almost the same distinguish effectiveness on transferring the skills of e-training. Among that, the 'used chance' appears to stand out from the three factors. Key words : training, transfer of training, e-learning

Keywords : training, transfer of training ,e-learning

Table of Contents

第一章 緒論 第一節 研究背景與動機.....	1	第二節 研究目的.....	3
第三節 重要名詞釋義.....	4	第四節 研究流程.....	5
第二章 文獻探討 第一節 e-learning.....	7	第二節 訓練遷移.....	24
第三章 研究方法 第一節 研究架構.....	47	第二節 研究假設.....	48
第三節 研究對象.....	49	第四節 構面操作型定義.....	50
第五節 問卷設計.....	51	第六節 抽樣方法.....	53
第七節 資料分析方法.....	53	第四章 資料結果分析 第一節 樣本資料分析.....	55
第二節 問卷資料概況.....	57	第三節 信度分析.....	62
第四節 變異數分析.....	63	第五節 相關分析.....	67
第六節 多元迴歸分析.....	71	第五章 結論與建議 第一節 結論.....	77
第二節 建議.....	81	第三節 研究限制.....	83
參考文獻.....	84		

REFERENCES

- 1.朱敬先 (1997)。教育心理學。台北市:五南。
- 2.行政院研究發展考核委員會 (2004)。電子化政府報告書。2006年7月22日, 取自 [http:// www.rdec.gov.tw/](http://www.rdec.gov.tw/)。
- 3.李漢雄 (2001)。人力訓練與發展。台北市:國立空中大學。
- 4.李宜珈 (2004)。人格特質、組織文化與訓練遷移成效關係之研究 - 以銀行業為例。大葉大學工業關係學系碩士論文, 未出版, 彰化縣。
- 5.李永吟、邱上真、科華威 (1995)。學習輔導。台北市:心理出版社。
- 6.李業成 (2001)。企業導入網路學習系統 (e-learning) 關鍵因素之探討。義守大學管理科學研究所碩士論文, 未出版, 高雄縣。
- 7.林岑 (2003)。從CAI演進歷程談網路數位學習新樂園e-learning。公教資訊季刊, 7 (1), 35-42。
- 8.林建仲、鄭宗文 (2001)。合作式學習與問題解決 - 以培養問題解決為中心的網路合作學習。資訊與教育雜誌, 85, 55-62。
- 9.林幸華、連麗真 (2002)。導入線上學習的第e?襪C台北市:漢智電子商務出版社有限公司。
- 10.林詩音 (2000)。四健青年訓練移

轉之研究 - 領袖營個案分析。國立台灣大學農業推廣學研究所碩士論文, 未出版, 台北市。 11.林坤茂 (1997)。以策略性人力資源管理觀點探討組織訓練移轉之成效 - 以臺灣糖業公司為個案分析。國立東華企業管理研究所碩士論文, 未出版, 花蓮縣。 12.林盈旭 (2003)。資源連結、關係能力、學習能力、供應商競爭優勢與績效關係之研究。長榮大學經營管理研究所碩士論文, 未出版, 台南縣。 13.卓雅貞 (1997)。組織因素與訓練移轉之相關研究:以壽險業業務人員為例。國立中興大學企業管理研究所碩士論文, 未出版, 台中市。 14.邵孟瓊 (2002)。資訊教育訓練學習移轉成效之研究 - 以基層公務人員為例。國立雲林科技大學資訊管理系碩士論文, 未出版, 雲林縣。 15.周月娥 (2003)。組織因素對訓練成效之影響探討。國立中央大學人力資源管理碩士在職專班碩士論文, 未出版, 桃園縣。 16.吳明隆 (2005)。SPSS統計應用實務。台北市:文魁資訊股份有限公司。 17.莊慶文 (2004)。轉業訓練成效與其影響因素之研究 - 以台糖公司為例。國立中正大學勞工所碩士論文, 未出版, 嘉義縣。 18.祝道松、林家五 (2003)。企業研究方法。台北市:智勝文化事業有限公司。 19.陳沁怡等編著 (2003)。訓練與發展。台北市:雙葉書廊有限公司。 20.游玉梅 (2003)。公部門的學習革命 - 線上學習概說。公教資訊季刊, 7 (1), 2-17。 21.游忠錦 (1999)。漫談如何發展網路化訓練系統。資訊與教育雜誌, (74), 41-49。 22.曾小玲 (2002)。企業學習電子產業分析。國立中山大學資訊管理研究所碩士在職專班碩士論文, 未出版, 高雄市。 23.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, 高雄市。 24.黃光耀 (2004)。數位學習產業知識創造與創新策略之研究。義守大學管理科學研究所碩士論文, 未出版, 高雄縣。 25.黃武元、許榮隆 (2001)。非同步的學習能力遷移之研究。資訊與教育雜誌, (85), 74-88。 26.彭成翰 (2004)。企業導入數位學習績效評量模式建構之研究。東海大學企業管理研究所碩士論文, 未出版, 台中市。 27.傅益泰 (2005)。人格特質對義工行為與組織公民行為之影響研究 - 以某電信研究機構為例。國立中央大學企業管理研究所碩士論文, 未出版, 桃園縣。 28.陶紀貞 (1999)。組織特性與個人屬性對訓練移轉影響之探討 - 以台北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。 29.張國榮 (2004)。金融業務人員應用數位學習之研究。國立台灣科技大學管理研究所碩士論文, 未出版, 台北市。 30.張基成、周保男、傅心怡 (2002)。台灣地區企業e-learning市場之發展現況與趨勢 - 從企業訓練面向觀之。教育科技與媒體, (62), 69-84。 31.張火燦、田靜婷 (1994)。訓練遷移相關因素之研究。人力資源學報, (4), 63-81。 32.張瓊兒 (2004)。混成學習(blended-learning)與學習科技在小學的應用。2006年2月15日, 取自 <http://140.128.55.25/>。 33.張瑞芬 (2003)。成人參與轉業教育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。 34.楊聖怡 (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研究所碩士論文, 未出版, 台北市。 35.楊國德 (2000)。成人應用網路學習的發展趨勢與策略。成人教育, (56), 22-30。 36.楊淑芳 (2004)。企業導入e-learning進行教育訓練相關學位論文之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。 37.經建會人力規劃處 (2001)。政府積極推動數位學習。2006年2月6日, 取自 <http://www.cepd.gov.tw/index.jsp/> 38.蔣龍杰 (2002)。公私部門推動線上學習之建議。研習論壇理論與實務月刊, (20), 42-46。 39.數位學習國家型科技計畫辦公室 (2002)。數位學習國家型科技計畫。2006年2月10日, 取自 <http://elnp.ncu.edu.tw/> 40.樂為良譯 (2001), Rosenberg原著。e-learning:提升個人競爭力, 強化企業優勢的終極學習策略。台北市:麥克羅希爾。 41.鄒景平 (2000)。全球電子學習市場蓄勢待發。管理雜誌, (312), 87-89。 42.鄒景平 (2003)。數位學習最佳指引。台北市:資訊工業策進會教育訓練處。 43.劉惠民 (2001)。倍增企業效率的法器:e-learning。資訊與電腦, (250), 88-91。 44.劉惠民 (2001)。e-learning提升政府行政效能。資訊與電腦, (251), 117-119。 45.劉育均 (2004)。影響訓練遷移因素之研究 - 以某國營企業為例。國立中正大學成人繼續教育研究所碩士論文, 未出版, 嘉義縣。 46.鄭臻妹 (2001)。內外控人格特質、工業特性及工業績效之分析研究 - 以台灣高科技產業員工為例。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。 47.歐怡君 (2001)。壽險業外勤人員訓練遷移之研究。國立高雄師範大學成人教育研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。 48.蕭錫錡、沈建華 (2000)。影響員工訓練遷移。人力發展理論與實務月刊, (76), 44-58。 49.蕭錫錡、沈建華、陳清肇 (2000)。促進企業員工訓練遷移有效作法之探討。就業與訓練, 18 (3), 75-80。 50.簡貞玉譯 (2002), Noe原著。員工訓練與能力發展。台北市:五南。 51.謝惠萱 (2004)。工作環境因素對客服人員教育訓練移轉動機之影響。元智大學企業管理研究所碩士論文, 未出版, 桃園縣。 52.鍾恆玉 (2002)。教育訓練與組織因素對訓練移轉影響之相關研究 - 以C人壽保險公司為例。國立高雄第一科技大學風險管理研究所碩士論文, 未出版, 高雄市。 二、英文文獻 1.Baldwin, T. T., and Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A review and direction for future research, Personnel Psychology, 1, Spring, 63-105. 2.Bachman, K. (2000). Corporate e-learning: exploring a new frontier, 2006/2/7, from <http://www.astd.org/> 3.Gregoire, T. K., Propp, J., and Poertner, J. (1998). The supervisor's role in the transfer of training, Administration in Social Work, 22 (1), 1-18. 4.Garavaglia, P. L. (1993). How to ensure transfer of training, Training & Development, 63-68. 5.Huczynski, A. A., and Lewis, J. W. (1980). An Empirical Study into the Learning, Journal of Management Studies, 17, 227-240. 6.Laker, D. R. (1990). Dual dimensionality of training transfer, Human Resource Development Quarterly, 1 (3), 209-223. 7.Lim, D. H., and Michael, L. M. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer, Human Resource Development Quarterly, 17, Spring, 85. 8.Noel, A. R. (1986). Trainees Attributes and Attitudes: Neglected on Training effectiveness, Academy of Management Review, 119 (4), 736-749. 9.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), 36-42. 10.Xiao, J. (1996). The Relationship Between Organization Factors and the Transfer of Training in the Electronics Industry in Shenzhen, China, Human Resources Development Quarterly, 7 (1), 55-73. 11.Zhang, D. J., Zhao, L., Zhou, L., and Nunamaker, Jr. J. F. (2004). Can e-learning replace classroom learning, Communications of the Acm, 47 (5), 75-79.