

# 輪調式建教學生個人特性對學校教育訓練與工作績效之研究：以國立秀水高工為例

蔡怡純、顏昌華

E-mail: 9806530@mail.dyu.edu.tw

## 摘要

本研究旨在探討學校教育訓練後之學習滿意度、學習成效及工作績效與輪調式建教學生個人特性之關係。本研究方法使用問卷調查法，以個案學校97學年度全體建教學生共448名為施測對象，共發出448份問卷，實際回收437份，有效問卷為425份，可用率為94.87%。使用的統計方法包括：平均數、獨立樣本t檢定、單因子變異分析、LSD事後比較法、皮爾森積差相關法、強迫進入迴歸法等。經分析結果，獲得主要結論如下述：一、建教合作學生的「整體學習滿意度」傾向於「滿意」。「整體學習成效」及「整體工作績效」傾向於「同意」。二、學習滿意度、學習成效與工作績效呈現顯著正相關。三、個人特性對「學習滿意度」、「學習成效」、「工作績效」中的部份項目有影響，存在顯著差異。四、學習滿意度：「同學相處情況」、「師長相處情況」、「增進待人處事能力」與工作績效存在互為因果關係；學習成效：「實作技術能力」、「待人處事能力」、「減少工作上的錯誤」、「習得技能可運用於實際工作上」、「整體職場工作能力」與工作績效存在互為因果關係。

關鍵詞：輪調式建教合作教育、個人特性、學習滿意度、學習成效、工作績效

## 目錄

中文摘要	iii
英文摘要	iv
誌謝辭	vi
內容目錄	vii
表目錄	ix
圖目錄	xi
第一章 緒論	1
第一節 研究背景與動機	1
第二節 研究問題與目的	2
第三節 研究流程	3
第四節 研究範圍與對象	5
第二章 文獻回顧	7
第一節 教育的意義與內涵	7
第二節 人力資源發展	13
第三節 工作績效	21
第四節 教育訓練與工作績效	25
第三章 研究方法	26
第一節 研究架構與假設	26
第二節 研究變項之操作性定義	27
第三節 樣本與資料搜集	29
第四節 資料分析方法	30
第五節 信度、效度檢定	31
第四章 資料整理與分析	35
第一節 個人特性統計分析	35
第二節 依變項之統計分析	38
第三節 個人特性與依變項之差異分析	41
第四節 相關性分析	64
第五節 回歸分析	74
第六節 小結	84
第五章 結論與建議	85
第一節 結論	85

第二節 建議 . . . . .	90
參考文獻 . . . . .	94
附錄A 研究問卷 . . . . .	102
附錄B 研究問卷 . . . . .	105

表目錄

表 1-1 97學年度全國高職機械群輪調式建教學生人數統計表 . . . . .	6
表 2-1 教育訓練影響工作績效之研究分析表 . . . . .	26
表 3-1 問卷信度檢定表 . . . . .	33
表 3-2 問卷因素分析表 . . . . .	34
表 4-1 有效問卷個人特性次數分配表 . . . . .	35
表 4-2 有效問卷依變項平均數總表 . . . . .	38
表 4-3 性別對學習滿意度之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	42
表 4-4 科別對學習滿意度之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	43
表 4-5 性別對學習成效之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	44
表 4-6 科別對學習成效之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	45
表 4-7 性別對工作績效之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	46
表 4-8 科別對工作績效之獨立樣本t檢定分析表 . . . . .	48
表 4-9 個人特性與依變項A1至A3項之變異數分析表 . . . . .	50
表 4-10 個人特性與依變項A4至A6項之變異數分析表 . . . . .	51
表 4-11 個人特性與依變項A7至A9項之變異數分析表 . . . . .	52
表 4-12 個人特性與依變項A10至A11項之變異數分析表 . . . . .	53
表 4-13 個人特性與依變項B1至B3項之變異數分析表 . . . . .	55
表 4-14 個人特性與依變項B4至B6項之變異數分析表 . . . . .	56
表 4-15 個人特性與依變項B7至B9項之變異數分析表 . . . . .	57
表 4-16 個人特性與依變項C1至C3項之變異數分析表 . . . . .	60
表 4-17 個人特性與依變項C4至C6項之變異數分析表 . . . . .	61
表 4-18 個人特性與依變項C7至C9項之變異數分析表 . . . . .	62
表 4-19 個人特性與依變項C10至C11項之變異數分析表 . . . . .	63
表 4-20 個人特性與依變項C13項之變異數分析表 . . . . .	64
表 4-21 學習滿意度與學習成效、工作績效之相關分析表 . . . . .	65
表 4-22 學習滿意度與工作績效之相關分析表 . . . . .	69
表 4-23 學習成效與工作績效之相關分析表 . . . . .	73
表 4-24 學習滿意度(A)、學習成效(B)預測工作績效(C)迴歸模式摘要表 . . . . .	74
表 4-25 學習滿意度(A)及學習成效(B)預測工作績效C1至C4項一般複迴歸分析摘要表 . . . . .	76
表 4-26 學習滿意度(A)及學習成效(B)預測工作績效C5至C8項一般複迴歸分析摘要表 . . . . .	77
表 4-27 學習滿意度(A)及學習成效(B)預測工作績效C9至C13項一般複迴歸分析摘要表 . . . . .	78
表 4-28 工作績效(C)預測學習滿意度(A)及學習成效(B)之迴歸模式摘要表 . . . . .	79
表 4-29 工作績效(C)預測學習滿意度A1至A5一般複迴歸分析摘要表 . . . . .	

表 4-30 工作績效(C)預測學習滿意度A6至A10一般複迴歸  
分析摘要表 . . . . .

表 4-31 工作績效(C)預測學習滿意度A11至B4一般複迴歸  
分析摘要表 . . . . .

表 4-32 工作績效(C)預測學習滿意度B5至B9一般複迴歸分  
析摘要表 . . . . .

表 4-33 研究假設之檢定結果彙整表 . . . . . 84

## 圖目錄

圖 1-1 研究流程圖 . . . . .	5
圖 2-1 人力資源發展轉輪 . . . . .	13
圖 2-2 Kirkpatrick四層次模式 . . . . .	16
圖 2-3 Maslow、McGregor需求理論 . . . . .	20
圖 3-1 研究架構圖 . . . . .	26
圖 4-1 學習滿意度分析圖 . . . . .	40
圖 4-2 學習成效分析圖 . . . . .	41
圖 4-3 工作績效分析圖 . . . . .	41

## 參考文獻

- 一、中文部份方昭明(2000),淺談員工教育訓練,就業與訓練,183(3),8-9。田振榮,江文雄,林炎旦,吳育昇,張賢榮(2000),我國技職院校建教合作改進規劃之探討,第十五屆全國技術及職業教育研討會論文集(pp.89-98),台北:教育部。余德成(1996),品質管?人性面系統因素對工作績效之影響,國?中山大學企業管?研究所未出版之博士?文。吳秉恩(1991),組織?為學,台北:華泰書局。吳榕峰(2001),實施輪調式建教合作教育的問題探討,師友月刊,412,56-60。李月卿(2004),教育訓練與員工績效之關聯性研究-以美髮業某公司設計師為例,私立佛光人文社會學院管理學研究所未出版之碩士論文。李隆盛,黃同圳(2000),人力資源發展,台北:師大書苑沈華海,李然堯(2000),我國高級工業職業學校輪調式建教合作班實施學年學分制面臨問題之探討,第十五屆全國技術及職業教育研討會論文集(pp.131-140),台北:教育部。林清江(1975),建教合作理論與制度之比較分析,國立台灣師範大學教育研究所集刊,17,62-68。林麗惠(1997),成人參與在職進修訓練的自評成效及其相關因素之研究-以職訓局所屬職業訓練中心學員為例,國立中正大學成人及繼續教育研究所未出版之碩士論文。洪千惠(1993),企業教育訓練制度與經營績效之相關研究及評估,私立淡江大學管理科學研究所未出版之碩士論文。徐昊杲,鄭慶民,彭婉欣,施慧玲(2008),我國高職輪調式建教合作學分採計之研究,教育部中部辦公室委託國立臺灣師範大學工業教育學系研究報告。台中:教育部中部辦公室。徐雅慧(2003),個人特徵、工作滿意度與工作績效關係之探討-以H公司為例,國立中央大學人力資源管理研究所未出版之碩士?文。張春興,林清山(1994),教育心理學,台北:東華書局。張添洲(1993),我國高級中等學校職業類科學生學校環境設備及其相關因素之研究,國立彰化師範大學工業教育研究所未出版之碩士論文。張添洲(2000),技術職業教育發展,台北:五南圖書出版有限公司。張清滄(1999),人力資源管理:企業人事管理方法論,台南:復文書局。張嘉麟(1999),公營事業機構之員工生涯規劃、教育訓練對員工生產力之研究-以台電公司為例,國立成功大學企業管理學系研究所未出版之碩士論文。教育部(2005),高級中等學校辦理輪調式建教合作教育概況,台北:編製者發行。教育部(2006a),教育部所轄台灣省高級中等學校建教合作教育辦理情形報告,台北:編製者發行。教育部(2006b),職業學校學生成績考查辦法,台北:編製者發行。教育部中部辦公室(2004),高級職業學校輪調式建教合作教育作業規範,台中:編製者發行。教育部中部辦公室(2006),研商輪調式建教合作班職場採計學分事宜暨國立秀水高工等5校之職場補充計畫審查會手冊,台中:編製者發行。許駿煒(2000),科技產業員工教育訓練成效評估之個案研究,國立台北科技大學技術及職業教育研究所未出版之碩士論文。陳世雄(1993),高級中等學校輪調式建教班職場學習實施現況的調查研究,國立台灣師範大學工業教育研究所未出版之碩士論文。馮丹白(1992),技職教育的哲學理念,技職教育雙月刊,9,40-45。黃同圳、許宏明(1996),高科技產業的教育訓練制度與組織績效之關聯性研究,科技管理學刊,1(1),57-83。黃英忠(1993),產業訓練論,台北:三民書局。黃素貞(2002),員工組織政治知覺與工作投入及工作績效關係之研究,國立中山人力資源管理研究所未出版之碩士論文。黃彩霖(2003),醫院行政人員的人格特質、工作壓力、工作投入、專業承諾及工作績效之相關研究,私立南華大學管理研究所未出版之碩士論文。楊思偉(2000),高職試辦學年學分制的檢討與啟示,高中教育,12,10-13。楊朝祥(1984),技術職業教育辭典,台中:三民書局。楊朝祥(1985),技術職業教育理論與實務,台中:三民書局。廖文靖(1999),影響高職機械科學技能學習成效因素之研究,彰化師範大學工業教育研究所未出版之碩士論文。廖建春(2007),高職輪調式建教班機械群學生學習滿意度之研究,國立台灣師範大學工業教育研究所未出版之碩士論文。樊景立,鄭伯堦(1997),華人自評式績效考核中的自謙偏差:題意、謙虛價值及自尊之影響,中華心理學報,39(2),103-118。滕

春興(2004), 先進國家職業教育之比較研究 專論:建教合作制度, 台北:中國文化大學出版部。蔣恩芬(2000), 學習動機相關因素探討與學習動機方案成效研究, 國立高雄師範大學特殊教育學系研究所未出版之碩士論文。鄭光暉(2007), 人格特質、訓練設計、社會支持和工作績效關係之探討, 國立中正大學企業管理研究所未出版之碩士論文。盧威任(2004), 個人特性對教育訓練成效及工作績效表現之影響之研究 - 以電子製造業為例, 國立清華大學工業工程與工程管理學系未出版之碩士論文。蕭錫錡(1994), 我國工業教育建教合作教育之探討, 教育資料集刊, 19, 161-177。韓美齡(2007), 建教合作學生就讀因素、學習滿意度與學習成就之關係 - 以一所私立高級職業學校為例, 國立東華大學教育研究所未出版之碩士論文。譚亮(1992), 影響高職輪調式建教合作班技術生技能學習成效因素之研究, 國立彰化師範工業教育研究所未出版之碩士論文。蘇恒斌(2008), 中部某高職機械科學生學習滿意度研究, 私立大葉大學工業工程與科技管理學系研究所未出版之碩士論文。

二、英文部分

Adams, J. S. (1965). Inequity in Social Exchanges. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp.267-300), New York: Academic Press.

Blumberg, M., & Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7, 560-569

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organization* (pp.71-98), San Francisco: Jossey-Bass.

Byars, L. L., & Rue, L. W. (1994). *Human Resource Management*. Burr Ridge: IRWIN.

Campbell, J. P. (1977). On the Nature of Organizational effectiveness, In P. S. Goodman and J. M. Pennings (Eds.), *New Perspective On Organization Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Evans, R. N., & Herr, E. L. (1978). *Foundations of vocational education*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill.

French, R. 1985, *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work*. Boston: Kent Wadsworth.

Harris, M. M., & Schaubroeck, J. (1988). A meta-analysis of self-boss, self-peer, and peer-boss ratings. *Personnel Psychology*, 41, 3-62.

Herzberg, B. M. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organization*. New York: John Wiley.

Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating Training Program: The Four Levels*. San Francisco, California: Berrett-Koehler.

Kirkpatrick, D. L. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* [Online]. Available: <http://astd2006.astd.org/PDF's/Handouts%20-%20SECURED/M102.pdf> [2008, March 20]

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Haper & Row.

McLagan, P. A. (1989). Models for HRD Practices. *Training and Development Journal*, 41, 53.

Noe, R. A. (1999). *Employee Training & Development*. New York: McGraw-Hill.

Valle, R., Martin, F., Romero, P. M., & Dolan, S. L. (2000). Business strategy, work process and human resource training: Are they congruent? *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 283-297.

Thornton, G. C. (1980). Psychometric properties of self-appraisals of job performance. *Personnel Psychology*, 33, 263-271.

Wexley, K. N. & Latham, G. P. (1991). *Developing and Training human resources in organizations*. Illinois: Scott Foresman.

Whitfield, K. (2000). High-performance workplace, training, and the distribution of skills. *Industrial Relations*, 39, 1-25.