

培训迁移效果影响因素的初步研究*

王 鹏 杨化冬 时 勤

(中国科学院心理研究所,北京,100101)

摘 要 本研究通过访谈、问卷调查和现场研究等多种方法,考察了中学教师在接受一种新的教学方法培训后,组织气氛和个人特征对其迁移行为的影响。如果发现:(1) 受训者对迁移气氛的知觉直接影响迁移行为发生的次数。(2) 受训者对训练内容实用性的看法是影响迁移行为发生的重要环境因素,而受训者对训练内容实用性的看法会受到零反馈、自己的灵活性和自我效能的影响。(3) 领导有无反馈、时间支持和同事支持等因素是区分培训迁移气氛类型的关键指标。

关键词: 培训迁移 个人特征 组织迁移气氛

1 问题提出

培训迁移指个体在工作实践中使用培训中学会的知识和技能^[1],它更多关注习得的行为如何更好地应用于实际,以及经过一段时间后行为是否仍能保持。通过探索培训迁移的关键影响因素,从而制定出相应的干预对策,就能最大程度地提高培训活动的效果,得到最佳的投入和产出比。因此,培训迁移也成为最近 20 年来培训领域的研究热点。

70 年代前,培训迁移的研究主要集中在对培训设计的研究上。研究者们提出了 4 条基本学习原则,即相同的知识要素、培训课程的教学原理、刺激的多样性、练习形式多样性^[2]。从 70 年代开始,培训迁移研究的重点转向训练活动以外的因素。目前得到实验证实的影响培训迁移效果的个人因素主要有:自我效能、对培训内容实用价值的看法、成就动机和个人灵活性等^[3]。从 80 年代开始,工作环境对培训迁移的影响逐渐受到了研究者的重视。培训迁移不能转化为业绩提高的原因,不在于培训本身而在于培训气氛,即允许受训者在工作中应用所学的环境条件^[4]。1986 年,Goldstein 分析了相关文献后指出,支持性组织气氛应该作为培训需求评价的关键性要素。他认为,如果受训者所在组织不支持使用培训所学的行为,受训者是不会使用培训所学的。目前,已被证实的影响培训迁移环境的主要因素有:目标设置、行为反馈、社会支持、时间和机会等。在迁移气氛要素研究的基础上,Rouillier 和 Goldstein (1993) 比较系统地对迁移气氛进行了考

察,提出了培训迁移气氛的结构模型^[5](参见图 1)。

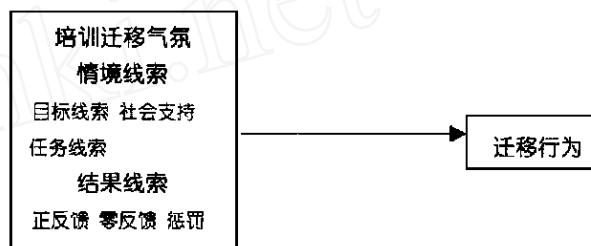


图 1 Goldstein 的培训迁移气氛模型

在此模型中,他们鉴定了培训迁移气氛的要素,并将其划分为情境线索和结果线索。情境线索指用于提醒受训者应用受训内容的线索,包括目标线索(上级设置目标要求受训者应用培训所学)、社会线索(上司或同事积极肯定或对应用培训所学反映消极)、任务线索(设备、资金和时间等的提供);结果线索指受训者在实际工作中应用培训所学后得到的各种反馈,包括无反馈(主管领导既不支持也不反对在工作中应用培训所学技能)、惩罚(主管者公开反对受训者在工作中应用所学技能)、正反馈(应用培训所学技能的受训者会得到表扬和奖励)。

尽管培训迁移的研究已取得了不少有价值的成果,但仍存在着不足。其突出地表现在:(1) 缺乏从综合角度考察对迁移行为的各方面影响因素,这不利于真实地揭示影响迁移行为的个人因素或环境因素。(2) 对迁移气氛维度的认定,往往基于专家经验分类和以往文献检索,缺乏因素分析结果的支持。

为此提出了本研究的框架及要验证的四个假设:

* 本项目得到了国家自然科学基金的资助。资助项目号:79670093。* 本实验得到北京市海淀区教科所的大力支持,特此致谢。* 与本文相关的信件请寄中国科学院心理研究所,100101,杨化冬。

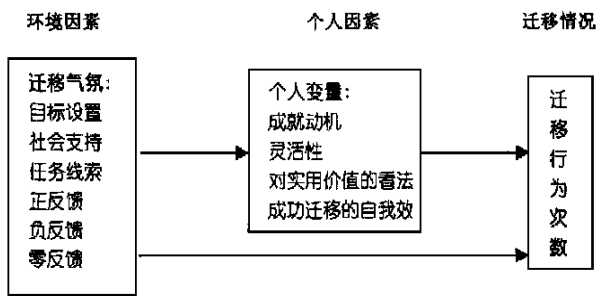


图2 本研究框架示意图

本研究的基本假设是:作为环境变量的培训迁移气氛和一些个人变量(包括对训练实用价值的看法、自我效能、成就动机和灵活性),会对训练后的迁移行为产生影响。具体假设指:

假设一:作为环境因素的迁移气氛是受训者产生迁移行为的重要影响因素。

假设二:受训者的个人特征,如成就动机、灵活性、对训练内容实用价值的看法和自我效能影响自己的迁移行为。

假设三:迁移气氛各变量影响受训者的个人特征,进而也间接影响个人的迁移行为。

假设四:迁移气氛包括目标设置、社会支持、任务线索和反馈等因素,以这些因素为鉴别指标,可以区分出不同迁移气氛的组织类型,并能预测受训者培训后的迁移行为。

2 研究过程

2.1 量表的编制

本研究编制了个人调查量表和环境调查量表,考察两大类变量(即环境变量和个人变量)。

个人调查量表包括16个条目,对4个人变量进行了描述。这4个人变量是:对训练实用价值的看法、自我效能、成就动机和灵活性。平均每个变量包括4个条目。各纬度条目间的Cronbach一致性系数都达到了.70以上。环境量表主要是对培训迁移气氛进行了测量。项目选自Goldstein(1993)的迁移气氛问卷。一共25个条目,分别测量目标设置、社会支持、任务线索、正反馈、负反馈和零反馈等气氛因素。各纬度条目间的Cronbach一致性系数也都达到了.70以上。两种量表均采用5点利克特量表的形式,被试从“1”(完全同意)到“5”(完全不同意)来评价对每个条目的同意程度。为使问卷编制更加客观,条目编制时注意了综合使用正向计分和反向计分题。两问卷中,各子量表的Cronbach系数基本在0.6-0.9之间。

2.2 被试的选取

参加实验的被试为北京10所中学的61位教师。发出61份问卷,收回41份问卷。因此,这41名教师构成了本次实验最终的样本。每所学校平均有4—6位教师。在这41名教师中,女教师27人,男教师14人。初一年级11人,初二年级8人,初三年级6人,高一年级7人,高二年级6人,缺失3人。年龄在30岁以下的有19人,30—40岁的有12人,40岁以上的10人。教龄在5年以下的10人,5—10年之间的有14人,10—20年的有7人,20年以上的10人。

2.3 实验的程序

本实验的实施包括3个步骤:培训,当场测量和1个月后的追踪测量。

培训活动与北京市海淀区教科所联合进行。训练内容是一种被证明能提高学生主动性和人际交往技能的教学方法,即LTD小组学习讨论法(Learning through Discussion)。这种方法主要训练教师如何关注和激励同学发言;如何婉转巧妙地保证讨论围绕主题进行;如何评价学生在小组中的表现;如何帮助学生提高与人交流能力^[6]。

培训活动快结束时,请被试当场完成个人调查量表和环境量表。每个被试在迁移气氛各因素上的得分总和是该被试对培训迁移的组织气氛的评价值,也就是个体水平上的迁移气氛值。而一个学校中所有受训教师迁移气氛评价值的平均是这所学校的迁移气氛值,即组织水平上的迁移气氛值。

一个月后,对这些教师进行追踪调查,以邮件形式将追踪量表发给每位受训教师,主要调查这些教师回到单位后对培训内容的应用和实践情况。同时,我们通过电话向各校主管教科研的人员了解受训教师使用这种方法的情况。主管人员还被要求对受训教师所在班的学生进行抽样调查,统计受训教师使用这种方法的情况。然后,我们综合各方面信息核实教师回答,获得教师在这一个月中使用这种方法的次数。

3 结果

3.1 环境变量和个人变量对个体迁移行为的影响

首先,我们对迁移行为次数作了描述性统计,平均的迁移行为次数是1.51次。我们还把迁移行为次数分成了四种强度水平:(1)经常用(4次以上);(2)有时用(3—4次);(3)偶尔用(1—2次);(4)从不用(0次)。然后,由于组成培训迁移气氛的目标设

置、领导支持、同事支持、正反馈、零反馈、时间支持和物质支持等因素间大部分相关显著,相关系数约在 .35 - .70 之间。因此,可以把这些因素合成为一个迁移气氛,即把个人在迁移气氛各纬度上的得分相加作为其对迁移气氛的评价值。通过回归分析考察个人对迁移气氛的评价值,4 个人变量与迁移行为间的关系。首先,以迁移行为次数作为因变量,个人对迁移气氛的评价值与 4 个人变量同时作为自变量进行了回归分析。结果如表 1 所示。迁移气氛进入了对迁移行为次数的回归方程:迁移气氛愈好,迁移次数愈多(参见图 3 的虚箭头)。个人变量未进入回归方程。

表 1 迁移行为次数的逐步回归分析结果

因变量	进入回归方程的变量	B	t	P
迁移次数	迁移气氛	.620	2.955	.010

为了进一步了解组成迁移气氛的各维度对迁移行为的具体影响和揭示出影响迁移行为的关键变

量,我们又以 7 个气氛因素和 5 个人变量同时作为自变量,迁移行为的次数作为因变量进行了回归分析。结果发现,同事支持、时间支持、正反馈和对训练实用价值的看法进入了回归方程(如图 3 所示的实箭头)。

最后,为了考察气氛变量与个人变量之间是否存在相关,我们利用回归分析进行了检验。结果显示,个人对迁移气氛的总评价值与个人变量之间无因果关系,但是一些气氛变量则与个人变量之间有因果关系:零反馈影响受训者对训练内容实用性的看法,即领导者对迁移行为是否发生持漠不关心态度会消极地影响受训者对所学内容实用性的看法。同时,一些个人变量间存在因果关系:个人灵活性影响自己对训练内容实用性的看法,自我效能影响对训练内容实用性的看法,成就动机影响自我效能的程度。具体关系参看图 3:

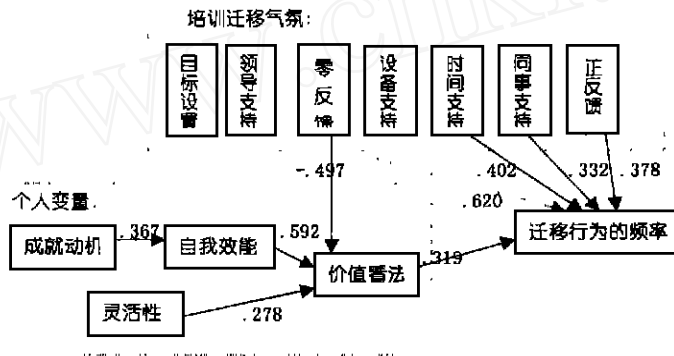


图 3 迁移行为影响因素模型

3.2 迁移气氛的组织水平分析

Schneider(1983)认为,只有当组织内个体对环境知觉的一致性程度很高时,才可以从组织水平来分析气氛概念。James, Demaree 和 Wolf(1984)发展出了一个用于衡量评分者间一致性的指标 Rwg(j)。这种方法尤其适用于多个条目描述一个维度的情况。通过这种方法,我们计算出了气氛问卷各维度在学校水平上的评分者一致性系数在 .638 - .933 范围间,平均为 .754。这个结果基本是可以接受的。它说明在本研究中,迁移气氛可以从学校水平来衡量。

我们将学校内所有受训教师对迁移气氛评价值的平均数作为该学校的迁移气氛值。聚类分析将 10 所学校的迁移气氛分出 3 类来(见表 2)。迁移气氛分数愈高,说明迁移气氛愈好。第一类可被认为培训迁移气氛较差的一类;第二类可被认为是培训迁移气氛一般的一类;第三类可被认为是培训迁移

气氛较好的一类。方差分析显示,这 3 类学校的迁移气氛平均值有显著差异, $F(2, 7) = 12.00, p < .001$ 。

表 2 学校迁移气氛的聚类结果

类别	学校	平均气氛值 \bar{x}	s
较差类	八一,123,苏家坨	10.65	.540
一般类	农大附,知春里	14.72	.378
较好类	钢院附,六一,105,阜城路,101 中	16.42	.415

通过方差分析发现,同事支持、领导支持、目标设置、零反馈和时间支持这些迁移气氛纬度,在不同的迁移气氛类型中差异显著。为了确定哪些气氛变量能最大程度地区分不同气氛类型,我们以气氛的 3 种类型作为因变量,各气氛因素同时作为自变量,进行了逐步进入的判别分析。结果表明,零反馈、同事支持和时间支持进入了判别方程(见表 3)。其中,值愈小,判别力愈强。这个结果表明,零反馈、同事支持和时间支持这 4 个因素能区分不同迁移气

氛类型。它们的区分力从大到小依次是:时间支持、同事支持和零反馈。

表3 迁移气氛类型的判别分析结果

进入判别函数的变量	值
零反馈	.762
同事支持	.722
时间支持	.672

4 讨论

4.1 对于 Goldstein 的迁移气氛模型的验证

目前最有影响的有关培训迁移的组织气氛的理论模型是 Goldstein 的迁移气氛模型(参见图1)。通过本研究得出的气氛维度与 Goldstein 的气氛维度很相似,主要包括反馈、目标设置、物质支持等要素。但在个别维度上也存在一些细微的差异。例如,Goldstein 把领导支持和同事支持都归为社会支持,而本结果却将二者分离出来。我们认为,产生差异的原因是:第一,Goldstein 的维度是根据专家经验分类出来的,本研究则是通过因素分析形成的。方法的不同可能会导致因素提取不同。第二,Goldstein 的结果是对一个快餐连锁企业的研究,被试来自一些结构简单的小环境中(连锁店分店)。在这些环境中,有1位主管领导,4—5位同事。由于处在一个小环境中,人们相互之间的接触较多,领导和同事态度相互影响的可能性也大。而本研究的被试来自中等学校这一人数众多、结构相对复杂的大环境中。在这个环境中,人们的接触要比连锁店分店分散,领导和同事的态度发生相互影响的机会相对较少。这可能也是导致提取因素存在差异的原因。不过,这个问题有待通过采集其它样本,作进一步研究。但是,总的来说,Goldstein 提出的迁移气氛模型是有较好的适用性的。

4.2 关于影响培训迁移的环境因素和个人因素

回归分析表明:时间的支持、同事的支持、领导的积极反馈和个人对训练内容实用性的看法,都会直接影响迁移行为的次数。这部分地验证了假设一、假设二和假设四。判别分析的结果表明:同事支持、时间支持和零反馈是区分迁移气氛类型的关键因素。这表明,能够采用某些环境因素作为鉴别迁移气氛类型的指标。这说明,管理政策(如提供专门的时间和实践机会),来自领导、同事的社会支持,以及训练内容与工作相关程度是影响培训迁移的重要原因。这些研究结果为制定有效的干预措施来提高培训迁移效果提供了可能。如果增强训练内容与工

作的相关程度,提高主管领导对培训迁移的支持和欢迎程度,工作安排上能给受训者提供一定的时间和实践机会,受训者在实际工作中尝试去应用训练所学会得到表扬奖励等积极的强化,那么就会在很大程度上促进受训者迁移行为的产生和巩固。

本研究的另一个重要发现是,环境因素比个人因素的影响更大。从分析结果可以看出,在个人变量中只有对训练内容实用价值的看法影响着迁移行为,而环境变量中有时间支持、同事支持和零反馈等3个变量同时影响迁移行为。而且在以上4个影响变量中,以个人对训练内容实用价值的看法的回归系数最小,影响最小。此外,即使是影响迁移行为的个人对训练内容实用性的看法,也受到环境变量中零反馈的直接影响。这提示我们今后在制定培训管理政策时,需要更多地关注培训环境的影响。

5 结论

第一、受训者对迁移气氛的知觉直接影响迁移行为发生的次数。

第二、受训者对训练内容实用性的看法是影响迁移行为发生的重要环境因素,而受训者对训练内容实用性的看法会受到零反馈、自己的灵活性和自我效能的影响。

第三、零反馈、时间支持和同事支持等因素是区分培训迁移气氛类型的关键指标。

6 参考文献

- Baldwin T. T. & Ford J. K. (1988). Transfer of Training: A Review and Directions for future Research, *Personnel Psychology*, 1988; 41
- 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 Findings. *Management and Labor Studies*, 9, 1-6
- Feldman, M. (1981). Successful post-training Skill Application. *Training and Develop Journal* 35(9): 72-75
- Gst, M. E. (1986). The Effects of Self-efficacy Training on Training Task Performance. In F. Hoy, *Academy of Management Best Paper Proceedings* (pp. 250-254), *Academy of Management*
- Goldstein I. L. & Rouiller J. Z. (1993). The Relationship between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 4, No. 4, Winter, 1993
- Shi Kan, Yang Huadong & Zuo Yantao, (1998). The Influences of Culture on the Ways Educational Change Affects Chinese Teacher Worklife. *American Educational Research Association 1998 Annual Meeting*, April 13-1998, San Diego

tion. There were significant differences on reticent behaviors, parallel activity, social interaction, social initiatives, and playing novelty toys between continuously inhibited children and continuously uninhibited children.

Key Words: behavioral inhibition, categories of play, peer interaction, initiatives.

A STUDY OF THE CORRELATION BETWEEN THE COGNITIVE STYLES OF HYPOTHESIS-TESTING AND CLUSTERING AND LEARNING DISABILITIES

Shen Liemin

(Department of Psychology, East China Normal University)

In this study we used a self-designed ability questionnaire scale, combined with teacher questionnaires case interviews and surveys to examine the relationship between the two cognitive styles of hypothesis-testing and clustering and learning disabilities. The subjects were 259 students, including 80 primary school students of grade 4, 94 junior high school students of grade 1, and 85 senior high school students of grade 1. The results suggested that the scores of the academic underachievement students in this two aspects were lower than the academic achievement students, and this significant difference existed of different school grades. There was also significant difference in the two scores of the academic underachievement students of different school grades, and the difference tended to increase with age.

Key Words: learning disabilities, the cognitive styles of hypothesis-testing, The cognitive styles of clustering.

A STUDY OF LOGICAL RULES OF THE EFFECT AND TRANSFER OF SMSD AESTHETIC CONCEPT LEARNING

Zhao Linli

(Department of Psychology, Southwest-China Normal University)

The subjects of this study included 49 pupils of grade 4 in an elementary school and 30 graduate students and university teachers. They learned aesthetic concepts under the guideline of SMSD Model. The result showed that the model did improve the subjects' aesthetic understanding and aesthetic feeling, no matter whether they belonged to the group of lower thinking level or the group of higher thinking level. Four regression equations were required by a regression analysis of the effect of

aesthetic concepts learned on aesthetic concepts unlearned. On the basis of the equations, a model diagram of SMSD aesthetic concept learning and transfer was drawn. And by analysis and induction, the logical rules of parallel transfer, longitudinal transfer, cross transfer, circuit transfer appeared clearly.

Key Words: SMSD model, aesthetic concept, learning effect, transfer, logical rules.

AN ATTRIBUTIONAL STUDY OF PEER ACCEPTANCE AND REJECTION AMONG MIDDLE-SCHOOL STUDENTS

Pan Jiayan

(Nanjing Normal University, College of Educational Science)

Taking reference from and according to the domestic situation, this study compiled the middle-school Student Interpersonal Attributional Style Scale and explored the relationship between social status and interpersonal attributional style as well as personality. The results indicated both variables influencing the social status of Middle-School students. Rejected students had significantly different interpersonal attributional styles on positive events, but no significant differences in negative events. This implies that it is possible to improve the peer relationship of rejected students by changing their improper interpersonal attributional style.

Key Words: interpersonal attribution, peer relationship, attributional theory, sociometric status.

AN INITIAL STUDY OF FACTORS AFFECTING THE TRANSFER OF TRAINING

Wang Peng, Yang Huadong, Shi Kan

(Institute of Psychology, CAS)

The influence of the climate of transfer and the trainee's personality on transfer behavior was studied by means of interviews, questionnaires and on-the-spot experiments. The results were: 1) The climate of transfer of training influenced directly the frequency of transfer behaviors. 2) Feedback was an important factor affecting the trainees' idea of the applicability of the training program; in the meantime, the trainee's idea could influence directly the frequency of transfer behaviors. 3) Leaders' feedback, time support and colleagues' support could discriminate among different types of the climate of the transfer of training.

Key words: transfer of training, transfer behaviors, feedback.