

分类号：
学 号： 2013102015

密 级：公开
单位代码： 10759

石河子大学

硕 士 学 位 论 文



个人因素对兵团基层公务员培训效果影响 的实证研究 ——以第八师石河子市基层公务员为例

学 位 申 请 人	王丽欢
指 导 教 师	袁淑玉 副教授
申请学位门类级别	法学硕士
学 科 、 专 业 名 称	马克思主义行政理论 与政府管理
研 究 方 向	马克思主义行政理论
所 在 学 院	政法学院

中国·新疆·石河子
2016 年 6 月

**Personal factors of the empirical study of civil servants at the
grass-roots level training effects**

**——Take The eighth division of shihezi civil
the grass-roots level as examples**

A Dissertation Submitted to

Shihezi University

In Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of

Master of Law

By

Wang Li-huan

(Administrative theory of marxism)

Dissertation Supervisor: Associate Prof. Yuan Shu-yu

June,2016

石河子大学学位论文独创性声明及使用授权声明

学位论文独创性声明

本人所呈交的学位论文是在我导师的指导下进行的研究工作及取得的研究成果。据我所知，除文中已经注明引用的内容外，本论文不包含其他个人已经发表或撰写过的研究成果。对本文的研究做出重要贡献的个人和集体，均已在文中作了明确的说明并表示谢意。

研究生签名：



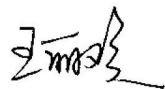
时间：

2016年6月7日

使用授权声明

本人完全了解石河子大学有关保留、使用学位论文的规定，学校有权保留学位论文并向国家主管部门或指定机构送交论文的电子版和纸质版。有权将学位论文在学校图书馆保存并允许被查阅。有权自行或许可他人将学位论文编入有关数据库提供检索服务。有权将学位论文的标题和摘要汇编出版。保密的学位论文在解密后适用本规定。

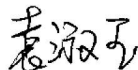
研究生签名：



时间：

2016年6月7日

导师签名：



时间：

2016年6月7日

摘 要

自改革开放以来，中央以及地方政府都十分重视公务员培训，出台了许多相关的政策法规，使公务员培训制度逐渐完善。新疆建设兵团负有屯垦戍边的使命，同样也十分重视基层公务员的培训，经常组织一些专题培训课程，但是笔者通过实地调研，发现兵团基层公务员的培训效果并不理想，主要表现在兵团过度重视培训效果的组织因素和培训系统因素，忽略了基层公务员的个人因素对培训效果的影响，忽略了基层公务员的个人需求、自我效能、个人能力、培训动机、学习态度等方面对培训效果的影响，导致培训效果不理想。因此，本文以兵团基层公务员个人因素为研究视角，来探讨其对培训效果的影响机制。

本文研究的主要目的和意义在于通过实证分析明确兵团基层公务员个人因素的基本维度以及各维度之间的影响关系，以及各维度对培训效果影响程度的高低，构建了个人因素对培训效果影响的理论模型，从而有针对性地提出提高兵团基层公务员培训效果的建议和对策。本文在综合国内外文献的基础上，以兵团中最具代表性的第八师石河子市的基层公务员为调查样本，运用文献分析法整理出国内外研究现状和理论基础，通过进行实地调研，初步形成个人因素对培训效果影响的调查问卷，对回收数据进行探索性因子分析和验证性因子分析，确立兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型，又运用了相关分析和逐步多元回归等研究方法来探讨兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响程度，最后，笔者希望将研究成果应用到兵团基层公务员培训过程中，对提高兵团基层公务员的培训效果提供一定的建议和参考。

结果表明：兵团基层公务员个人因素的基本维度包括：培训动机、自我效能、学习态度、个人能力；兵团基层公务员个人因素与培训效果呈正向影响关系；四个维度对培训效果的影响程度由高到低是：自我效能、培训动机、个人能力、学习态度；兵团基层公务员个人因素各维度之间也相互影响，由此构建了兵团基层公务员个人因素对培训效果的理论模型。

本文探讨了兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响，丰富了有关兵团培训效果理论的研究，并且有针对性地提出相应的对策来提高兵团基层公务员的培训效果，希望能将本文构建的理论模型切实地应用到实际培训当中，真正地改善兵团基层公务员的培训现状。

关键词：兵团基层公务员；培训效果；个人因素

Abstract

Since reform and opening up, the central and local governments at all levels attach great importance to the civil service training, introduced many related policies and regulations, make public servant training system is gradually perfected. Mission of xinjiang construction corps for reclamation and also attaches great importance to the grass-roots civil servants training, often organize some special training course, but the author through on-the-spot investigation, found the corps of grass-roots civil servants training effect is not ideal, mainly displays in the corps of excessive attaches great importance to the training effect of organization and training system factors, ignoring the grass-roots civil servant's personal factors on the influence of the training effect, ignores the personal demands of civil servants at the grass-roots level, self-efficacy, individual ability, training, motivation, learning attitude of the influence of the training effect, training effect is not ideal. Therefore, based on the corps of civil servants at the grass-roots level individual factors as the research Angle of view, to explore its effect on training effect mechanism.

Main purpose and significance of this study is to empirically analyze clear corps of civil servants at the grass-roots level the basic dimensions of personal factors and the influence of the relationship between each dimension, and the influence degree of each dimension to the training effect of the size, and puts forward some corresponding Suggestions for the improvement of corps of grass-roots civil servants training effect and countermeasures. In this paper, on the basis of comprehensive literature at home and abroad, the most representative in the corps of the eighth division of shihezi city of grass-roots civil servants as sample, using literature analysis to sort out the research status at home and abroad and the theoretical basis, through field investigation, preliminary formation personal factors impact on the training effect of questionnaire, the collection data, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis to establish corps personal factors on the grass-roots civil servants training effects on the theoretical model and the training effect of scale, and using the research methods such as correlation analysis and stepwise multiple regression to explore the corps of civil servants at the grass-roots level individual factors on the influence degree of the effect of training, the last applied research results to production and construction corps in the process of civil servants at the grass-roots level training, to improve the training effect of corps of civil servants at the grass-roots level provide some Suggestions and reference.

The results show that the corps of civil servants at the grass-roots level personal factors can from training motivation, self-efficacy, learning attitude, personal ability be researched four dimensions; Corps of civil servants at the grass-roots level was positively to the relationship between personal factors and training effect; The influence of personal factors on the training effect from large to small is: self-efficacy, training, motivation, personal ability; Corps of civil servants at the grass-roots level personal factors also influence each other between each dimension, has led to a corps of grass-roots civil servants to build the theoretical model of personal factors on the training effect.

This article discusses the corps of civil servants at the grass-roots level personal factors influence on training effect, enrich the studies of corps training effect theory, and to put forward

the corresponding countermeasure to improve the training effect of corps of grass-roots civil servants, hoping to turn theoretical model is applied to the practical training of conscientiously, truly improve corps training status quo of civil servants at the grass-roots level.

Key words: Corps of grass-roots civil servants; Training effect; Personal factors

目 录

摘 要.....	I
Abstract.....	III
目 录.....	V
第一章 绪 论.....	1
一、选题背景.....	1
二、研究意义.....	2
(一) 理论意义.....	2
(二) 实践意义.....	3
三、研究内容和研究方法.....	3
(一) 研究内容.....	3
(二) 研究方法.....	5
四、相关概念界定.....	5
五、国内外研究现状.....	7
(一) 国外研究现状.....	7
(二) 国内研究现状.....	9
(三) 国内外研究现状的评述.....	11
六、研究的创新点.....	12
第二章 理论基础与模型构建.....	13
一、理论基础.....	13
(一) 内外因方法理论.....	13
(二) 自我效能理论.....	14
(三) 成人学习理论.....	14
(四) 胜任力模型理论.....	15
二、理论模型的构建与假设提出.....	16
(一) 个人因素的概念界定.....	16
(二) 模型构建.....	18
第三章 个人因素对兵团基层公务员培训效果影响的实证研究.....	22
一、调查对象选取.....	22
二、问卷设计与结构.....	23
(一) 问卷设计.....	23
(二) 调查问卷的实施.....	24
(三) 问卷的信度与效度.....	25
三、个人因素的因子提取.....	26
(一) 个人因素量表的探索性因子分析.....	27
(二) 个人因素的验证性因子分析.....	34
(三) 实证结论.....	37
四、个人因素对培训效果影响的逐步多元回归分析.....	38
(一) 相关分析.....	38
(二) 回归分析.....	39
(三) 实证结论.....	41
五、研究结论小结.....	42

第四章 对策与建议.....	45
一、完善兵团基层公务员的培训流程.....	45
二、提高兵团基层公务员的自我效能.....	46
三、提高兵团基层公务员培训的积极性.....	47
（一）强化兵团基层公务员的培训动机.....	47
（二）以个人需求为导向开展培训.....	48
（三）端正兵团基层公务员的学习态度.....	48
四、多角度提升兵团基层公务员的个人能力.....	49
五、构建科学的培训效果评估体系	50
七、本章小结.....	51
结论与展望.....	52
参考文献.....	54
附 录.....	58
致 谢.....	61
作 者 简 介.....	62

第一章 绪论

一、选题背景

自改革开放以来,中央以及地方政府都十分重视公务员培训,出台了许多相关的政策法规,使公务员培训制度逐渐完善起来。党的十六届四中全会通过了《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》指出“围绕增强执政意识,提高执政能力,创新学习方法,提高培训质量,大规模培训干部,建立和落实领导干部的学习机制和激励机制”。2006年实施的《公务员法》和颁布的《干部教育培训工作条例》都提出要加强公务员能力建设的要求。在《中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定》中也提出要以能力建设为核心,形成科学的人才评价和使用机制的要求。同时,“十三五”时期也对公务员适应新形势新任务提出了新的要求,大力培养造就高素质行政机关公务员队伍的重大举措,使公务员的思想政治素质和业务能力明显提高,促进经济社会全面协调可持续发展的本领显著增强。随着中共第十八届五中全会的胜利召开,大会强调“发展”是党执政兴国的第一要务,各级党委必须深化对发展规律的认识,完善党领导经济社会发展工作体制机制,加强党的各级组织建设,强化基层党组织整体功能,强化边疆地区的组织建设,加快建设人才强国,深入实施人才优先发展战略,推进人才发展体制改革和政策创新,形成具有国际竞争力的人才制度优势,同时深化行政管理体制改革,进一步转变政府职能,持续推进简政放权、放管结合、优化服务,提高政府效能,激发市场活力和社会创造力,这也对基层公务员的综合能力素质提出了更高、更新的要求。

新疆生产建设兵团(简称“兵团”)是新疆维吾尔自治区的重要组成部分,承担着国家赋予的屯垦戍边职责,实行党政军企合一体制,是在自己所辖垦区内依照国家和新疆维吾尔自治区的法律、法规,自行管理内部行政、司法事务,在国家实行计划单列的特殊社会组织,受中央政府和新疆维吾尔自治区双重领导。兵团属于省级单位,享有省级的权限,下辖十四个师,由此可知,兵团不同于一般的政府部门、军队,更不同于一般的生产企业,它在新疆这样的特定地方存在,在特定历史时期发展,承担着屯垦、维稳、戍边这样“三位一体”的特殊使命,是新疆的一个特殊的组成部分。因此,兵团基层公务员与其他地区的基层公务员是有所差别的,面对的培训压力也是不一样的,他们肩负着屯垦戍边的使命。虽然国内外有关培训效果影响因素方面的研究比较多,但是对于兵团基层公务员这一特殊群体的研究少之又少,因此,本文以兵团基层公务员为研究对象,对提高兵团基层公务员的培训效果具有研究价值和现实意义。

兵团基层公务员是政府的主体,直接面对群众,服务于群众,是公共政策和各类法律法规的具体执行者,兵团基层公务员素质能力水平的高低,从微观的方面来说可以影响兵团和党的外在形象,影响兵团的工作绩效;从宏观的方面来说,可以影响兵团甚至一个国家的经济发展和社会进步。兵团基层公务员培训工作是

建设高素质公务员队伍的重要环节,是在重要历史时期着眼未来积蓄力量的战略举措。因此,兵团基层公务员培训效果的高低是提高兵团基层公务员综合能力素质的重要途径。

从实践来看,兵团一直坚持落实基层公务员的培训工作,每年都会安排基层公务员的专题培训活动,对兵团基层公务员的培训也十分重视,但是兵团基层公务员的培训效果并不理想,在培训之后依然存在一些问题,例如:在实际工作中工作效率依然偏低,没有将培训的成果应用到实际的工作当中,获得的知识和技能比较少,对公众的服务意识依然比较薄弱等一些问题。根据实地调研可知,导致这些问题的原因是兵团过于重视影响培训效果的外在因素,忽略了兵团基层公务员个人因素对培训效果的重要性以及根本作用。因此,出现了一些兵团基层公务员培训动机不强、学习目标不明确、学习热情不高、学习态度不端正、自我效能不高等一些问题。根据马克思主义哲学理论的内外因方法论可知这些内在原因才是影响兵团基层公务员培训效果高低的根本原因。因此,本文从兵团基层公务员的个人因素视角出发,探索提升兵团基层公务员培训效果的新途径。

二、研究意义

本文的研究意义分为理论意义和实践意义,理论意义在于通过实证研究构建出有关兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型,丰富了有关兵团基层公务员培训效果方面的理论基础;实践意义在于笔者希望将研究成果切实地应用到实际的培训过程中,使兵团基层公务员的培训效果得到有效地改善。

(一) 理论意义

由于国内有关培训效果影响因素的研究起步较晚,所以国内有关培训效果以及培训效果影响因素的理论和模型并不成熟。近几年来,随着政府和国家对基层公务员的重视和财务投资的加大,兵团也开始重视基层公务员培训效果的问题。

根据国内外研究现状可知,兵团基层公务员培训效果个人影响因素方面的研究比较少,国内外学者主要集中在基层公务员的组织因素和培训设计因素以及培训现状或者培训效果评估等方面的研究,有关培训效果个人因素的研究方法也大多数局限于定量分析,实证研究和案例分析比较少,研究方法比较单一,导致国内有关培训效果个人影响因素模型比较少,以兵团基层公务员为研究对象的培训效果以及培训效果影响因素的理论和模型也并不成熟。

因此,本文以兵团基层公务员为研究对象,以个人因素为研究视角,通过问卷调查,结合文献分析法和数理统计等实证研究和定性分析相结合的方法分析兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响,进而丰富兵团基层公务员培训方面的理论,为后人的研究做理论铺垫。

（二）实践意义

本文研究兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响，以第八师石河子市的基层公务员为调查样本，进行实地调研，探索兵团基层公务员个人因素的基本维度，以及各维度对培训效果影响的强弱程度，构建出兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型，笔者希望将理论模型应用到以后的培训中，对提高兵团基层公务员的培训效果有所帮助，使兵团基层公务员能够在培训中学到相应的知识和技能，为提高兵团基层公务员的培训效果提出切实有效的对策和建议。

三、研究内容和研究方法

（一）研究内容

本文以马克思主义哲学的内外因方法论、成人学习理论、胜任力模型理论、自我效能理论为理论基础，根据国内外文献综述以及代表模型共同归纳出个人因素的基本维度，以第八师石河子市基层公务员为样本进行实地调研，对问卷调查得出的数据进行数理统计分析，来探索符合兵团基层公务员特性的个人因素对基层公务员培训效果影响的理论模型、个人因素的基本维度以及各维度对兵团基层公务员培训效果的影响程度。最后，以兵团基层公务员的个人因素为视角有针对性地提出一些提高培训效果的对策与建议，论文内容一共有五章，内容如下：

第一章是绪论，主要是介绍本文选题背景和研究意义，对兵团基层公务员、培训效果、公务员培训进行了概念界定，介绍了国内外学者对培训影响因素方面的研究现状，基于本文的研究所需要的实证研究方法和本文的创新之处，并介绍了本文的主要研究思路和论文的整体结构框架。

第二章是理论基础和模型构建，理论基础主要介绍了马克思主义哲学理论中的内外因方法论、自我效能理论、成人学习理论、胜任力素质理论。根据理论基础和国内外文献提出相应的研究假设，并构建了兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型

第三章是本文的研究重点，以第八师石河子市基层公务员为样本来研究兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响机制。首先，确定调查对象，接着进行问卷设计与数据收集、将这些数据进行整理后，对问卷进行信度与效度分析。最后用Spss19.0的数据分析软件对数据进行探索性因子分析、相关分析、逐步多元回归分析，用Amoe17.0对数据进行验证性因子分析等统计方法，确定出兵团基层公务员个人因素的维度包括：自我效能、培训动机、个人能力、学习态度，以及它们之间的相关性，以及它们对培训效果的影响程度，最后构建出符合兵团基层公务员特性的个人因素对培训效果影响的理论模型。

第四章是对策与建议,通过实证分析的结论并结合兵团基层公务员的特点提出了相应的对策和建议包括:完善兵团基层公务员的培训流程;提高兵团基层公务员的自我效能;强化兵团基层公务员的培训动机;以培训需求为导向,进行培训;多角度提升兵团基层公务员的个人能力;端正兵团基层公务员的学习态度;构建科学的培训效果评估体系。

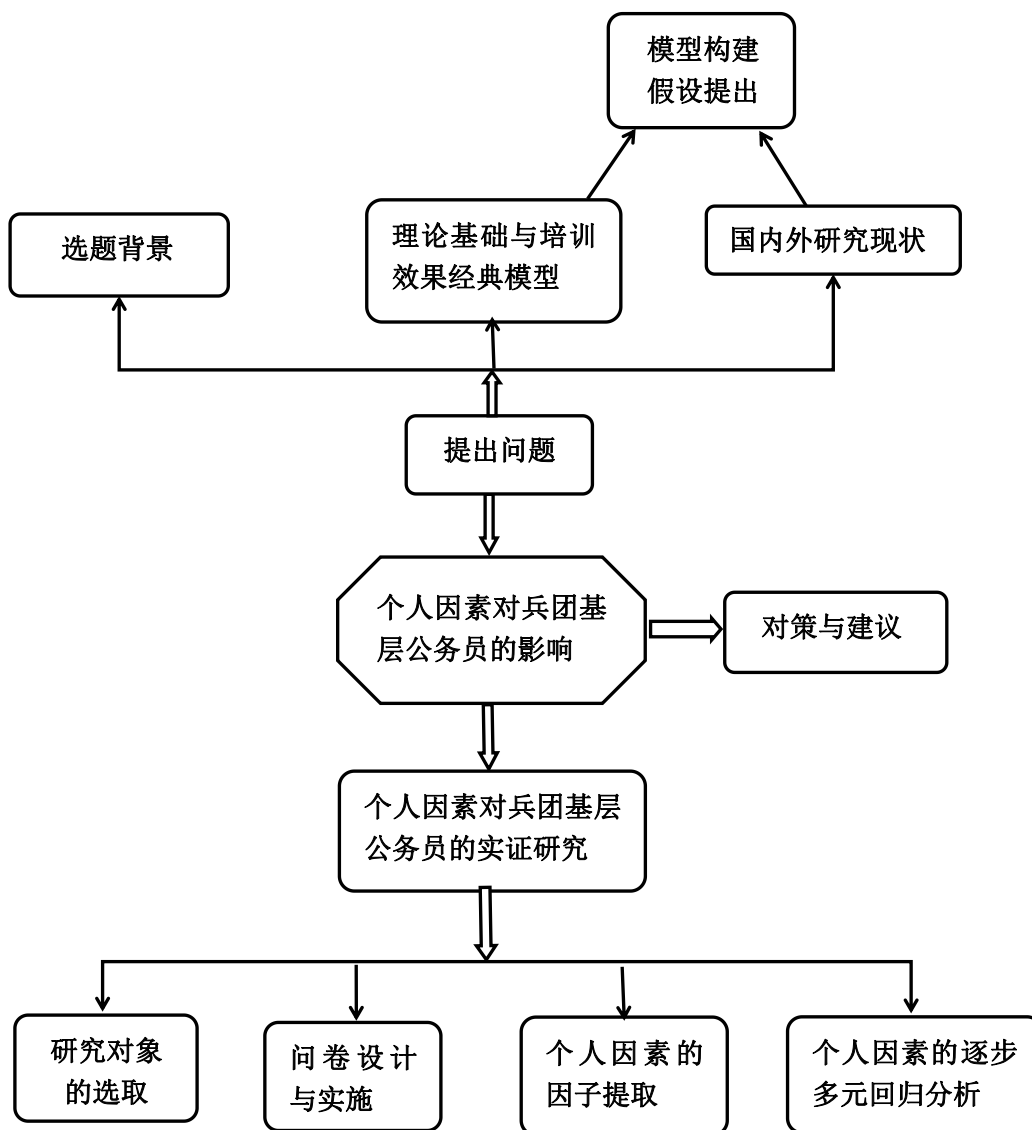


图 1-1 论文的基本框架图

（二）研究方法

本文的研究方法包括文献分析法、数据统计分析方法和访谈法，具体如下所示可知：

第一，文献分析法。本文运用文献分析法以“培训效果影响因素”、“培训效果”为关键词，在各大期刊网上搜索相关的文献，本文根据研究需要，整理分析所需的理论基础和国内外研究现状，并借鉴国内外学者的研究成果，取其精华，为本文的研究提供新的研究思路和学术创新。

第二，数据统计分析方法。本文运用SPSS19.0对第八师石河子市个人因素对培训效果影响的问卷进行探索性因子分析、相关分析、逐步多元回归分析以及信度、效度检验，形成正式量表，并运用Amoe17.0统计软件对问卷进行验证性因子分析，得到个人因素对培训效果的理论模型。

第三，访谈法。通过对第八师石河子市的几名基层公务员进行深度访谈，了解兵团公务员在培训过程中存在的问题以及培训现状。

四、相关概念界定

本文的概念界定包括：兵团基层公务员，公务员培训，培训效果这三方面，分别介绍如下：

（一）兵团基层公务员

1、基层公务员

目前，基层公务员的概念还没有明确的官方界定，但是国内学者对基层公务员的概念还是有所研究的。国内学者李晓霞博士将基层公务员定义为“县级政府的科室以及乡镇政府的公务员”。^①甘培强对基层公务员进行界定，笔者简述为政府机构中处于初级岗位的公务员。^②国内学者李丽分别从横向和纵向两方面去定义基层公务员，从纵向来说，基层公务员由高到低分为四级；从横向来说，是按公务员的本身所处的领导级别来划分的，并根据《公务员法》分为领导职务和非领导职务。^③根据《中华人民共和国公务员法》的第十四条，基层公务员划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别，而综合管理类职位是公务员的主要组成部分，岗位的数量比其他两个类别都多，职位数量也较多，主要负责一些事务的指挥和决策工作，在政府机构中起到不可或缺的重要作用。

2、兵团基层公务员的特殊使命

作为全国唯一的生产建设兵团，新疆兵团基层公务员与国家其他行政企事业单位和军事单位相比肩负特殊的使命。兵团成立之初，以毛泽东同志为核心的党

^① 李晓霞. 中国基层公务员素质建设研究[D]. 大连理工大学. 2010: 22.

^② 甘培强. 现代政府运作过程中基层公务员的定位和功能[J]. 行政论坛. 2004: 7-9.

^③ 李丽. 基层公务员受训准备度对培训效果影响机制研究[D]. 大连理工大学. 2013: 36.

中央第一代领导集体要求兵团执行“三个队”任务。2006年9月，胡锦涛总书记在考察新疆工作时指出兵团要发挥“三大作用”和处理好“三大关系”。胡锦涛总书记提出的“三大作用”就是新时期、新形势下对“三个队”的继承和深化。由此可知，兵团基层公务员与其他地区的基层公务员有所区别，在特定的历史时期发展中兵团基层公务员承担着屯垦、维稳、戍边这样“三位一体”的特殊使命。

综上所述，本文研究的兵团基层公务员界定为在机关中处于初级层次，并且是非领导职务的综合管理类的公务员。

（二）公务员培训

从1993年起，我国就逐渐建立起公务员培训制度，我国公务员法也对公务员培训进行了法律规定，政府机构可以根据经济、社会、岗位要求对公务员进行培训，以提高公务员各方面的素质，使公务员能够与时俱进，可以快速有效地解决公众的难题，为人民办实事。^①而公务员培训的含义是指随着经济和社会的发展，为了让公务员能够较快地适应时代的要求以及公众的期望，政府根据公务员自身岗位的要求，对公务员进行一系列地学习和教育活动，以提高公务员的知识和基层，使其能更好地提高工作效率。^②

笔者认为公务员培训就是通过各类专业培训机构或者政府内部具有相关行政理论和经验的工作人员针对公务员的个人需求和组织目标进行的培训，通过培训来提高公务员的知识水平、技能水平、管理水平以及相关综合能力，最后能够将培训成果有效地应用到实际工作当中，以提高工作绩效所作出的各种努力。

（三）培训效果

“培训效果”又称为培训有效性，国内学者崔霞认为“培训效果是指受训者对培训内容(知识、技能和态度)的掌握程度。”国内学者李丽定义基层公务员培训效果是“通过培训促成的基层公务员自身全方位的提升程度。”美国学者诺伊认为“培训效果就是公司和受训者从培训中获得的收益。”Goldstein(1986)定义培训有效性是指企业在做出培训决策的时候，一定要收集员工的一些信息，进行全面分析之后再去进行培训，这样才能达到一定的效果。^③被誉为“人力资本之父”的国外学者西奥多·舒尔茨在《论人力资本投资》中指出：“人力资本培训效果的有效性评估是指人力资本培训效果是否显著，从而做出拒绝或接受培训判断。”^④

在国内外学者研究成果的基础上，笔者认为培训效果是指受训者或者组织实现其自身学习目标或组织目标的程度。基于本文，对于个人来说，兵团基层公务员培训效果就是指基层公务员通过培训使自身的知识、技能朝着积极的方面改变

^① 黄鹏. 关于进一步完善公务员制度的思考[J]. 公共行政, 2007: 8.

^② 行健. 在创新中走向科学化, 进公务员培训科学化[J]. 党政论坛, 2005: 13.

^③ J.J.philips.ROI.the searchforBestpractices.TrainingandDevelopment,1996: 14-15.

^④ [美] 西奥多·舒尔茨:《论人力资本投资》[M]. 北京经济学院出版社, 1990: 102-103.

的程度，参加培训之后基层公务员增加了自身的知识和技能，说明兵团基层公务员的培训效果比较好，反之，说明基层公务员的培训效果不如意；对于兵团来说，基层公务员的培训效果就是花费单位最低的成本取得培训效果的最优化。

综上所述，本文界定的培训效果是兵团基层公务员在培训之后自身的知识和技能改变的程度。

五、国内外研究现状

根据文献分析可知，近年来，国内外学者针对培训效果影响因素方面做过大量的研究和分析，基本上将培训效果影响因素划分为个人因素、组织因素和培训系统因素这三类。上个世纪 70 年代以前，培训效果影响因素的研究主要集中在培训设计因素；1970 年以后，研究重点从培训设计因素转向个人因素，研究它的维度以及影响程度；1980 年至今，国内外学者才开始研究组织因素这方面的相关研究，包括它的维度以及影响程度。

基于本文的研究，笔者将影响培训效果的兵团基层公务员个人因素作为研究重点，因此，重点总结和归纳个人因素方面的国内外研究现状以及经典模型中有关个人因素的相关研究，为下文确定个人因素对兵团基层公务员培训效果影响的理论模型与研究假设的提出提供了理论依据。

（一）国外研究现状

国外学者最早将个人因素界定为培训效果的影响因素，可见个人因素在培训效果影响因素中的根本作用，国外学者对培训效果影响因素也是从个人因素、组织因素、培训系统因素这三方面进行论述。笔者重点总结和归纳个人因素方面的理论研究现状，综合国外众多学者的研究成果，将个人因素的基本维度主要归结为培训动机、自我效能感、工作参与度、个人能力、学习态度，笔者将按基本维度进行总结归纳，为下文的实证分析提供理论依据。（如表1-1所示）

1、培训动机

培训动机包括受训者培训前的学习动机和培训后的迁移动机，学习动机对培训效果有影响，使得受训者有明确的学习目标，受训者在学习动机适中的情况下，对培训效果有促进作用；而迁移动机是指受训者在培训中学习的知识应用到实际工作中的意愿。国外学者 A.R.Elangovan 和 Leonard Karakowsky（1999）认为培训动机对培训效果的影响程度比较大，因为受训者在培训开始之前会带着一定的期望和愿意进入学习，而这些心理动机可能会对培训效果有影响，可能是促进作用也可能是阻碍作用。Patti Mi liar 和 Julie Stevens（2000）指出受训者的学习动机对个人及组织因素影响程度比较大，组织性能和培训设计通过对学习动机来间

接影响个人与组织因素。^①Baldwin 和 Ford (1988) 认为个人因素中包括培训动机, 并且培训动机对培训效果有正面的影响。

2、自我效能

自我效能理论在培训中运用的也比较广泛, 自我效能是指受训者在培训过程中能否学会培训内容的主观评估。Gist (1986) 认为自我效能可以影响培训效果, 受训者如果自我效能比较高的话, 即使在培训过程中遇到困难, 也会坚持完成培训内容, 并且能够学习到相应的知识和技能。Holladay 和 Quiñones (2003) 同样认为受训者的自我效能越高, 培训效果也会越好。Frayne 和 Lathman (1987) 认为自我效能和培训效果有相互影响的作用, 受训者可以通过培训提高自身的自我效能, 同时受训者的自我效能高低又可以预测培训效果的好坏。

3、工作参与度

Frayne 和 Lathman (1987) 提出工作参与度高的人比较关心工作绩效, 受训者也更加希望通过培训可以能更好地适应职位的要求, 不断提高自身的素养。Elvin (2002)、Noe 和 Schmitt (1986) 认为组织内的成员如果在工作中参与度比较高并且比较注重工作效率的话, 那么他的培训动机比较高, 进而对培训效果也会产生影响。Noe (1989) 发现工作参与度高的员工, 在培训中可以掌握更多的培训技能, 工作参与度也可以影响培训效果。

4、个人能力

Kevin Ford (1992) 认为在工作中个人能力比较强的员工会在培训之后不断寻找运用所学知识的机会, 以便能够更好地适应岗位要求。虽然个人能力与受训者之前所掌握的知识和技能密切相关, 但是也不能将知识和技能当作标准, 来衡量一个人能力的高低。Robertson 和 Downs (1979) 分析了受训者的个人能力等对培训效果的影响, 结果表明, 受训员工的个人能力对可培训性差异的解释度可以达到 16%。^②John Bishop (1994) 认为学历低的员工可能因为各方面压力造成更加努力的学习, 反而对培训效果产出正面影响。

5、学习态度

国外学者 Lippa 通过实证研究得出受训者的学习态度与他的行为的关系, 研究表明学习态度可以影响受训者的行为, 它对行为起到中介的作用。

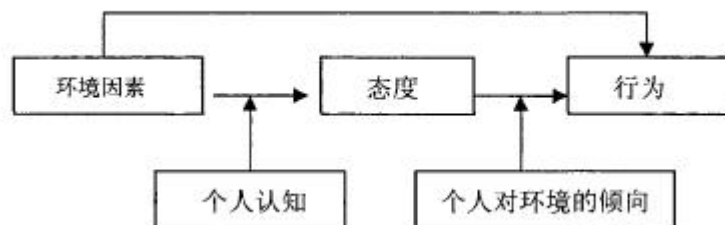


图 1-1 态度与行为的结构图

^① Mary Elizabeth Collins. Evaluating child welfare training in public agencies: Status and prospects[J]. Evaluation and Program Planning, 2008, 31: 241-246.

^② 何艳. 企业员工培训效果的理论与实证分析[D]. 长沙: 中南大学, 2007: 67.

表 1-1： 国外学者对个人因素的维度划分

个人因素的维度	国外学者
培训动机	A.R.Elangovan 、 Leonard Karakowsky Patti Mi liar Baldwin 、 Ford Gist
自我效能	Holladay、 Quiñones Frayne 、 Lathman Frayne 、 Lathman
工作参与度	Elvin Noe、 Schmitt
个人能力	Kevin Ford Robertson、 Downs

6、国外培训效果影响因素的代表模型

国外有关培训影响因素的起步较早，主要有三个代表模型包括：诺伊模型、Baldwin 和 Ford 的培训效果模型、Holton 的培训迁移理论模型，笔者将有关个人因素的研究成果进行总结归纳如下所示：

诺伊的培训效果模型主要研究的就是个人因素对培训效果的影响，他认为个人因素包括受训者的学习态度、学习期望、学习动机、迁移动机等维度，培训效果受到动力因素的直接影响，且个人因素和组织因素通过对动力因素间接的影响最终的培训效果，诺伊模型认为最重要的两个动力因素是受训者培训前的学习动机和培训后的转化动力；Baldwin和Ford的培训效果模型指出受训者个人能力、个性和动机对培训效果有影响；Holton的培训迁移理论模型着重论述了受训者参与培训的主要内在驱动力对培训效果的影响。（见表1-2）

表 1-2： 培训效果影响因素的代表模型

培训效果影响因素的理论模型	个人因素的维度
诺伊的培训效果模型	学习态度、培训期望、学习动机、迁移动机
Baldwin 和 Ford 的培训效果模型	受训者个人能力、个性和动机
Holton 的培训迁移理论模型	受训者参与培训的主要内在驱动力

（二）国内研究现状

国内学者有关培训效果影响因素的研究也是包括个人因素、组织因素、培训系统因素这三方面，基于本文的研究，笔者重点对个人因素的有关研究进行归纳总结，主要包括个人因素的维度划分和个人因素各维度之间的影响关系。

刘建荣（2005）主要以企业员工为研究对象，以员工的个人因素和组织因素为研究视角，认为员工的培训期望、培训动机、自我效能、工作参与度以及转化

感知等个人因素影响培训效果,研究表明个人因素之间相互影响,受训者的自我效能越高也就是对自身的学习信心越高,说明受训者的学习动力和转化动力也都是随之增加;受训者的工作参与度越高,其自我效能、培训动力就越高;学习动力与转化动力之间也是呈正相关关系。

施佳(2010)是以科技创新型人才为研究对象,研究了个人因素包括学习动力、个人能力、创新意识、自我效能、迁移动机,并研究了员工的人口统计学变量对各维度的影响,研究表明个人因素对培训效果具有显著影响,个人因素各维度之间相互影响,具体表现在学习动力、自我效能和创新意识对转化动机有显著影响;个人能力与自我效能具有显著正相关性即受训者的个人能力越强,自我效能越强,培训效果越好。

蔡小慎(2013)认为我国基层公务员受训准备度可以从知识技能、学习能力、学习态度、背景经验、自我效能感、学习动机以及个性特征七个维度进行阐释,受训准备度对培训效果有积极影响,其中学习动机和学习能力是影响培训效果较强的因素。

王红义(2008)认为基层公务员参加培训后学习热情不高是影响培训实效性的首要因素,个人因素的维度包括:受训者的学习态度、受训者的自信心方面、受训者的学习动机、受训者努力程度、受训者承受压力的能力等多方面的因素,但是王红义也认为受训者的学习动机和个人能力对培训效果的影响程度最大。

王鹏的培训迁移气氛模型(2002)是国内有关培训效果影响因素的代表模型,模型指出个人因素的基本维度主要是受训者的成就动机、灵活性、对使用价值的看法和成功迁移的自我效能^①。

袁淑玉、萧鸣政、韩溪(2009)是以北京基层公务员为研究对象,采用实证研究的方法,认为个人特征包括状态性特征和特质性特征,特质性特征包括受训者的自我效能和成就动机;状态性特征包括学习目标导向、成就目标导向和成就规避导向,状态性特征对培训效果的影响程度比较大,并且起中介作用,受训者的年龄和性别因素也会对培训效果产生影响^②。

赵慧悦(2007)提出个人的成败归属感、对培训的认识、个体职业生涯规划及个体不同层次的需求与培训的积极性有较大关联^③。

刘云肖(2013)以某民营企业员工为研究对象,通过调查研究得出受训者的个人特征对受训者有影响,但是影响不大,这些特征包括员工的学习兴趣、个人能力、学习动机等,他还认为即使员工自身对于培训内容并没有兴趣,只是由于生存所迫也会被动顺从去参加培训。

刘黎(2014)以银行员工为研究对象,通过实证分析研究并结合银行员工的特点得出个人因素的基本维度包括培训期望、自我效能、学习动力、转化动力,

^①王鹏,杨化冬,时勤.培训迁移效果影响因素的初步研究[J].心理科学,2002:8.

^②袁淑玉,萧鸣政,韩溪.个体特征对公务员培训效果影响机制研究——以北京市基层公务员为例[J].北京师范大学学报(社会科学版),2009:1-2.

^③赵慧悦.影响企业员工培训积极性因素的实证研究[J].北京:首都经贸大学,2007:1-4.

这些维度对培训效果的影响程度由大到小是培训期望、自我效能、转化动力。

丁燕（2014）以公司员工为研究对象，将个人因素的维度界定为个人能力、培训动机、个人能力。

云绍辉和周艳霞（2014）认为受训者的个人因素对于培训效果具有本质的显著作用，包括自我效能感，受训者的需求、受训者的学习态度，其中学习态度和受训者对培训效果的影响最大。

翁立婷（2014）以国有银行员工为研究对象，将个人因素划分为学习态度和受训者个人能力，认为受训者的态度和受训者个人能力对培训效果有正向影响关系。

综上所述，国内学者对个人因素的维度划分包括：培训动机、自我效能、学习态度、个人能力、工作参与度、培训期望。（如表 1-3）

表 1-3：国内学者对个人因素的维度划分

国内学者	个人因素的维度
刘建荣	培训期望、培训动机、自我效能、工作参与度以及转化感知
施佳	学习动机、个人能力、自我效能、转化动机
蔡小慎	学习能力、学习态度、背景经验、自我效能感、学习动机
王红义	受训者的学习态度、受训者的自信心方面、受训者的学习动机、受训者努力程度、受训者承受压力能力
翁立婷	受训者的态度、个人能力
云绍辉和周艳霞	自我效能感，受训者的需求、受训者的态度，工作参与度
袁淑玉、萧鸣政、韩溪	状态性特征和特质性特征
赵慧悦	个人的成败归感、对培训的认识、个体职业生涯规划及个体不同层次的需求与培训的积极性
刘云肖	学习兴趣、个人能力、学习动机
丁燕	个人能力、培训动机、个人能力
刘黎	培训期望、自我效能、学习动力、转化动力
王鹏的培训迁移气氛模型	员工的成就动机、灵活性、自我效能

（三）国内外研究现状的评述

随着经济和社会的发展，国家政府以及党为了提高工作效率，加强重视基层公务员培训的开展，国内有关培训效果因素的研究也不断地丰富起来，国内外学者将培训效果影响因素划分为个人因素、组织因素、培训系统因素三方面。尽管我国的很多学者针对这方面的研究已经有了一些比较有价值的学术成果，但是仍然存在很多的不足：

第一，在选取培训效果影响因素时，学者一般都是根据前辈的研究成果来进

行分析研究,对于影响因素维度的选取缺少一定的理论依据没有结合研究对象的特殊性去深入研究。

第二,在研究对象的选取时,有关培训效果影响因素的研究基本上以企业员工为研究对象,很少以基层公务员作为研究对象,主要集中在培训效果评估体系的研究,在兵团基层公务员这一特殊群体的培训效果研究也是少之又少,研究群体比较单一缺乏特殊性。

第三,在研究方法的运用时,有关个人因素对基层公务员培训效果影响的研究大部分以定性分析为主,有关培训效果影响因素的理论模型比较少,有关个人因素的理论模型也比较少,因此本文将构建个人因素对兵团基层公务员的理论模型,对兵团的发展有一定的现实意义。

第四,目前有关培训效果影响因素的研究的切入点大多为基层公务员的培训现状或者培训效果影响因素为主,很少单独全面的研究个人因素,大多数学者比较重视培训系统设计因素和组织因素的研究,忽略了个人因素对培训效果影响的根本作用和重要性。

六、研究的创新点

本研究的创新点主要表现在以下三个方面:

第一方面,从研究方法上,目前国内学者对基层公务员培训效果影响因素研究大多数是定性研究,实证研究比较少,本文运用了因子分析、相关分析、回归分析等数理统计方法进行研究,以实证研究为研究重点。

第二方面,从研究内容上,本文在根据研究结论并借鉴国内外学者的理论模型基础上,又根据马克思主义哲学理论中的内外因方法论构建了个人因素对兵团基层公务员培训效果影响的理论模型,完善了兵团基层公务员培训流程,为兵团培训效果影响因素这方面的理论研究提供一定的学术价值。

第三方面,从研究视角上,目前国内学者以个人因素为研究视角的研究比较少,基本都是研究组织因素或者是培训设计因素对培训效果的影响。因此,本文主要是以兵团基层公务员个人因素为研究视角对培训效果的影响程度进行全部深入地研究,比较具有创新价值。

第二章 理论基础与模型构建

一、理论基础

根据本文的研究需要,本文以兵团基层公务员为研究对象,来探索兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响机制,本文的理论基础包括马克思主义哲学理论的内外因方法论、自我效能理论,成人学习理论、胜任力模型理论。由马克思主义哲学理论中的内外因方法论可知,兵团政府在培训的过程中不能只重视组织因素和培训系统的外因作用,而忽略兵团基层公务员个人因素的根本作用,然而兵团应该坚持将内因和外因相结合的观点来对基层公务员进行培训,由此本文选取个人因素为研究重点来探索提高兵团基层公务员培训效果的对策。自我效能理论是指兵团基层公务员在培训之前对自己接受新知识、新技能的一种主观判断,它可以影响受训者在培训过程中的努力程度、情绪态度等方面,自我效能理论很好地解释了自我效能高低对基层公务员培训的重要作用。由成人学习理论可知,兵团政府在对基层公务员进行培训的时应该充分考虑到成人学习的特点,在培训之前要了解基层公务员的培训需求,根据他们想要去解决的具体问题去制定相应的培训计划和培训内容,应用多元化的培训方式去激发兵团基层公务员的学习兴趣。由胜任力模型理论可知,在培训前基层公务员可以根据自己的个人需求制定个人发展目标,提高了基层公务员培训工作的针对性和有效性,同时也极大地提高的基层公务员的学习积极性和学习热情,有助于培训效果的转化。

综上所述,这些理论基础与后面的理论模型的构建和对策建议的提出紧密相连,贯穿文章的始末。

(一) 内外因方法理论

根据本文的研究需要,本文研究的是兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响,那么为什么要重点研究个人因素呢?根据马克思主义哲学理论的内外因方法论可知,内因是事物的内在矛盾,外因是事物的外在矛盾,即一个事物与其他事物之间的相互影响和相互作用。内因和外因的关系有三点:第一,内因是事物发展变化的根据,它规定了事物发展的基本趋势和方向;第二,外因是事物发展变化的不可缺少的条件,有时外因甚至对事物的发展起着重大的作用;第三,外因的作用无论多大,也必须通过内因才能起作用。内外因方法理论要求我们在观察事物、分析问题时,既要看到内因,又要看到外因,坚持内外因相结合的观点,对内因要给予充分的重视,对外因作“一分为二”的分析,反对割裂内外因辩证关系,忽视内因在事物变化中的根本作用而一味强调外因的重要性。

根据实地调查表明,目前在培训的过程中兵团过度重视外因的重要,比如组织因素和培训系统因素,忽略了兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的重要作用和根本作用,导致了不管兵团出台了多少有关培训的法律法规,多么重视领导的支持,培训内容和培训设计,都无法真正地提高培训效果。因此,由内外因方法论可知在对兵团基层公务员培训的过程中一定要将内因和外因相结合去进行培训,迫切地需要完善兵团基层公务员的培训流程,重视兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响。

(二) 自我效能理论

班杜拉作为社会学习理论的创始人在《思想和行为的社会基础》的书中以社会学习为出发点对“自我效能”进行了解释,即阐述了在某些特殊情境下,某些动机所产生的原因,自我效能理论的提出就引起了动机心理学家们的极大兴趣。自我效能理论从20世纪80年代中期以来得到了进一步的丰富和发展,并且大量的学者对其进行了研究,为该理论的继续发展提供了相应的理论基础和依据。

国外学者班杜拉对自我效能的定义是指人们是否在完成一件事有足够的信心和耐心。班杜拉等人的研究还指出自我效能感的作用十分广泛包括:第一,自我效能可以决定人们对一件事的选择性以及能否坚持做一件事情多久;第二,自我效能可以影响一个人对待一件事的态度,可以是积极的态度也可以是消极的态度;第三,自我效能可以使人们向好的行为去转变;第四,自我效能可以影响人们在参与某件事时的心情^①。

笔者认为自我效能感是指某人在做某事之前对自己完成某事的工作能力的主观判断和评估,而这种主观判断会直接影响一个人之后的行为动机,但是这种主观判断是以一定的经验或信息为依据去进行的。基于本文的研究,兵团基层公务员的自我效能是指兵团基层公务员在培训之前对自己接受新知识、新技能的一种主观判断,它可以影响兵团基层公务员在培训过程中的努力程度、情绪态度等方面。自我效能感高的人对培训具有积极的态度,不管遇到什么困难都可以去积极面对,对自己完成这项任务很有信心。自我效能低的人具有消极的态度,对自己获得新知识、新技能的学习能力产出怀疑,在遇到困难时会直接放弃。因此,兵团基层公务员自我效能感的高低对培训效果的产生重要影响。

(三) 成人学习理论

成人学习理论是由美国成人教育家诺尔斯提出,由于经验、自我概念、学习意愿、时间观念等不同,在学习的过程中成年人会与儿童或者青少年表现出不同的学习特点,教育心理学家认识到正规教育理论的局限性,于是开发了成人教

^① 来自网络: [http://baike.baidu.com/view/287413.htm#reference-\[3\]-287413-wrap](http://baike.baidu.com/view/287413.htm#reference-[3]-287413-wrap)

育法，即成人学习理论，如表2-1：

表2-1 成人学习理论

	儿童/青少年	成年人
经验	经验少	经验丰富
自我概念	依赖别人，例如父母，老师，学校	依靠的是自己所独立实现的成就
学习志愿	取决于身体发育程度、整体成长、发展情况	对于学习重要性的判断
时间观	依据学校安排的进度	迫切需要新知识或新技能去解决问题

诺尔斯也为成人学习归纳如下特点：

第一，自主能力强。在学习过程中，成人会依据自己的实际情况制定出符合自己的学习计划，自主能力比较强。

第二，依赖于生活经验。在学习过程中，成人在学习新知识或者技能时经常依据自己的经验去理解消化。

第三，学习目的明确。他们在学习过程中一般学习目的比较强，都是以问题为中心，针对个人遇到的具体问题，具体去解决，然后运用到实践中去。

基于本文的研究，兵团基层公务员基本上是成年人，因此，在对他们进行培训的时候要充分考虑到成人学习的特点，在培训之前要了解兵团基层公务员的个人培训需求，根据他们想要去解决地具体问题去制定相应的培训计划和培训内容，应用多元化的培训方式去激发兵团基层公务员的学习兴趣。

（四）胜任力模型理论

20世纪60年代后期，美国国务院在选拨外交人员时以智力因素为基础进行人才筛选，但结果并不令人满意，原因是一些在表面上看起来比较优秀的人，在具体工作中却常常不尽人意，工作效率比较低。在这种背景下，1973年美国心理学家麦克利兰第一次在他的文章中提出“胜任力”这个概念。麦克利兰通过大量的数据研究表明，传统的知识和技能并不能决定一个人的工作效率，而一些潜在的特征却可以较好地预测个人绩效，如个人的态度、认知等，他认为个人的工作绩效可以用胜任力模型进行衡量，因为对于那些在特定的工作环境和岗位上的人，胜任力可以直接影响其潜在的个人特征，从此之后也为胜任力模型的研究奠定了理论基础^①。

根据大量国内外学者的定义，笔者认为胜任力模型就是能够将工作绩效高的人和工作绩效低的人区分开，这样可以直接影响特定岗位的个人绩效，并且通过

^① 刘沂、赵同文等编著：《公共部门人力资源管理概论》，上海：华东理工大学出版社，2002：102-105

组织进行的培训和开发可以有效改善个人特征。胜任力模型有两大基础模型：冰山模型和洋葱模型，而洋葱模型是冰山模型的进一步发展。

“胜任力洋葱模型”是由Boyatzis提出的旨在由内至外的说明胜任力各个构成要素逐渐可被观察、衡量的特点^①。胜任力模型划分为八个要素：知识、技能、自我形象、社会角色、态度、价值观、个性、动机，并按照是否易于培养和评价的程度从内至外进行排序。在培训过程中，知识和技能易于培训和评价，而自我形象、社会角色、态度、价值观不易于培训和评价，个性、动机很难被培训和评价。

胜任力模型也被引入到我国公务员的绩效评价和考核中，基于本文的研究，兵团基层公务员培训一般以知识、技能等方面为培训需求进行培训，虽然培训效果也比较明显，但还是存在一些问题，就是兵团基层公务员过于依赖培训者，导致基层公务员被动地去接受培训内容，缺乏学习的积极性和主动性。根据胜任力模型，在培训之前，基层公务员可以根据自己的个人需求制定个人发展目标，然后和组织一起制定培训内容和培训计划，这样不仅满足了个人的发展，而且将政府的发展战略和兵团基层公务员的个人发展有效结合，提高了培训工作的针对性和有效性，同时也极大地提高了兵团基层公务员的学习积极性和学习热情，有助于培训效果的转化。

二、理论模型的构建与假设提出

（一）个人因素的概念界定

1、维度确定

本文根据文献分析对个人因素的基本维度进行确定，首先根据国内外文献个人因素的维度，国内学者将个人因素的维度划分为：学习动机（学习动力），转化动机、个人能力、自我效能、学习态度、工作参与度、培训期望，其中培训动机包括学习动机和转化动机；国外学者对培训效果影响因素的起步比较早，将个人因素的维度划分为学习动机、自我效能感、工作参与度、个人能力；其次，根据培训效果影响因素的经典模型将个人因素的维度划分为：学习动机、转化动机、个人能力、自我效能、学习态度、培训期望。兵团基层公务员目前培训中存在的问题有培训动机不强、学习目标不明确，学习热情不高，学习态度不端正，自我效能不高等问题。

综上所述，根据国内外文献综述又结合访谈中所了解到的兵团基层公务员的培训实际将个人因素的基本维度确定为：培训动机、个人能力、自我效能、学习态度、工作参与度、培训期望（注：培训动机包括学习动机和转化动机，本文将学习动机与转化动机统称为培训动机）。

^① Boyatzis. The competence manager: A mode, for effective performance[M], John Wiley, 1952: 33.

2、概念界定

根据国内外文献综述以及兵团基层公务员的培训实际将个人因素的基本维度确定为：培训动机、个人能力、自我效能、学习态度、工作参与度、培训期望，其中培训动机包括学习动机和转化动机，对个人因素的基本维度进行概念界定如下：

(1) 培训动机

培训动机包括学习动机和转化动机两部分，即表现在培训开始前对参与培训的态度以及在培训结束后将其应用在实践中中的渴望。在培训开始前，受训者可能要经历一系列的心理情绪的变化，包括对培训的倾向、渴望和持久的坚持等；而在培训结束后，受训者又有多强烈的愿望将已经学到的知识在实践操作中进行具体的运用。

(2) 个人能力

能力是指人们顺利完成某种活动所必备的个性心理特征，兵团基层公务员的个人能力不仅包括了兵团基层公务员在日常工作中所表现的观察、组织、沟通协调等能力，还包括最为重要的学习能力。在日新月异的年代，只有拥有较强的学习能力且保持持续学习的习惯才能跟上时代的步伐，不断地完善自己。

(3) 自我效能

基于自我效能理论，自我效能是指某人在做某事之前对自己完成某事工作能力的主观判断和评估，而这种主观判断会直接影响一个人之后行为的行为动机，但是这种主观判断是以一定的经验或信息为依据去进行的。基于本文的研究，兵团基层公务员的自我效能是指兵团基层公务员在培训之前对自己接受新知识、新技能的一种主观判断，它可以影响兵团基层公务员在培训过程中的努力程度、情绪态度等方面。自我效能感高的人对培训具有积极的态度，不管遇到什么困难都可以去积极面对，对自己完成这项任务很有信心。自我效能低的人具有消极的态度，对自己获得新知识、新技能的学习能力产出怀疑，在遇到困难时会直接放弃。因此，兵团基层公务员自我效能感的高低对培训效果的产生重要影响。

(4) 学习态度

基于胜任力模型理论可知，学习态度是指学习者对学习较为持久的肯定或否定的行为倾向或内部反应的准备状态。基于本文的研究，学习态度是指参与培训的兵团基层公务员对培训所表现出来的积极或者消极的倾向，且该情绪相对持久和稳定，属于其内部的心理活动。

(5) 工作的参与程度

工作参与度是指受训者在具体工作中的投入程度，以及其在工作中的表现被认可的程度，同时也包括其自身对自己表现的价值认同感。

(6) 培训期望

培训期望是指受训者能否掌握培训内容的个人看法，与此相关的术语是：实现手段和效价，实现手段是指受训者掌握培训的技能所带来的具体的结果；效价

是指受训者对产出的结果的相关期望。基于本文的研究,培训期望就是指兵团基层公务员对培训后将学到的知识和技能运用到实践中的一系列期望。

(二) 模型构建

基于国内外学者有关个人因素对培训效果影响的研究现状,结合兵团基层公务员的特殊性,笔者根据研究需要做出如下假设:

国内外学者最早将个人因素界定为影响培训效果的因素,体现了个人因素对培训效果影响的根本作用。根据国内外文献综述可知,学者王红义认为基层公务员个人因素是影响培训效果的首要因素,国内学者云绍辉和周艳霞认为受训者的个人因素对于培训效果具有本质的显著作用,翁立婷认为受训者的个人因素对于培训效果具有正向影响关系,根据第二章的马克思主义哲学理论中的内外因方法论可知内因是事物发展变化的根据,它规定了事物发展的基本趋势和方向,外因的作用无论多大,也必须通过内因才能起作用,体现了内因在事务的发展中起到根本作用,个人因素是兵团基层公务员的内因,由此可知个人因素对培训效果的影响具有显著影响。由此提出假设 H1:

假设H1: 兵团基层公务员的个人因素对培训效果有显著影响。

根据国内外学者的研究现状,本文将学习动机和转化动机统称为培训动机。诺伊模型认为最重要的两个动力因素是受训者培训前的学习动机和培训后的转化动力,培训效果受到培训动机的直接影响。A.R.Elangovan 认为,培训动机对培训效果的影响程度比较大,因为受训者在培训开始之前会带着一定的期望和愿意进入学习,而这些心理动机可能会对培训效果有影响,可能是促进作用也可能是阻碍作用。Patti Mi liar 和 Julie Stevens 指出受训者的学习动机对个人及组织因素影响程度比较大,组织性能和培训设计通过对学习动机来间接影响个人与组织因素^①。Baldwin 和 Ford 认为个人因素中包括培训动机,并且培训动机对培训效果有正面的影响。王红义认为受训者的学习动机和个人能力对培训效果的影响程度最大。基于胜任力模型理论可知,如果兵团基层公务员在培训之前带有强烈的学习动机,在培训之后又能积极地将所学的知识运用到实际当中,那么兵团基层公务员的培训动机越强,培训效果越好。

由此提出假设 H2:

假设H2: 兵团基层公务员的培训动机对培训效果有积极影响。

根据国内外文献综述可知,国外学者 Kevin Ford 认为在工作中个人能力比较强的员工会在培训之后不断寻找运用所学知识的机会,以便能够更好地适应岗位

^① Mary Elizabeth Collins. Evaluating child welfare training in public agencies:Status and prospects[J]. Evaluation and Program Planning,2008,31 : 241-246.

要求。Robertson 和 Downs 的研究表明受训员工的个人能力对可培训性差异的解释度可以达到 16%^①。国内翁立婷（2014）认为受训者的态度和个人能力对培训效果有积极影响，个人的能力决定员工的学习、接受和转化能力。王红义认为受训者的学习动机和个人能力对培训效果的影响程度最大，基于对第二章的胜任力模型理论的分析，可以说明兵团基层公务员的个人能力越强，越可以较好地完成培训课程，培训效果越好。由此提出假设 H3：

假设H3：兵团基层公务员的个人能力对培训效果有积极影响。

根据根据国内外文献综述可知，国外学者Gist认为自我效能可以影响培训效果。Holladay和Quiñones同样认为受训者的自我效能感越高，培训效果也会越好。Frayne 和 Lathman认为自我效能和培训效果有相互影响的作用。王鹏等人的培训迁移氛围模型认为受训者成功迁移的自我效能对培训效果有积极影响。根据对第二章自我效能理论的分析，自我效能感是指某人在做某事之前对自己完成某事的能力的主观判断和评估，而这种主观判断会直接影响一个人之后行为的行为动机，由此可知如果兵团基层公务员的自我效能感越高，对培训内容的学习越是充满信心，培训效果就越好，反之培训效果的兵团基层公务员，自我效能感也越高。由此提出假设H4：

假设H4：兵团基层公务员的自我效能与培训效果相互影响。

根据国内外学者的研究现状可知，诺伊模型提出受训者对工作以及职业的态度，以及对培训的态度，都会影响培训效果；国外学者 Lippa 通过实证研究得出受训者的学习态度与他的行为的关系，研究表明学习态度可以能够影响受训者的行为，它对行为起到中介的作用。国内学者翁立婷认为受训者的态度和个人能力对培训效果有积极影响。心理学家麦独孤和史密斯早在 1919 年就在一项实验中发现，积极的学习态度对学习效果有促进作用。基于胜任力模型理论可知，学习态度还受到环境的影响，导致兵团基层公务员产生积极或者消极的学习态度，那么如果兵团基层公务员对培训保持一种积极、热情的态度，那么培训效果也会越好。由此提出假设 H5：

假设 H5：兵团基层公务员的学习态度对培训效果有积极影响。

根据国内外文献可知，国外学者Frayne、Noe和 Lathman提出受训者的工作参与度越高，其越希望提高自身的知识技能，那么培训效果也越好。Elvin和 Schmitt认为受训者的工作参与度通过影响培训动机，间接影响培训效果。国内学者云绍辉和周艳霞认为受训者的工作参与度对培训效果最为明显。那么如果兵团基层公务员能够有较高的工作参与度，希望通过培训提高工作效率和自身的知识技能，那么兵团基层公务员的培训效果也会越好。由此提出假设H6：

^① 何艳. 企业员工培训效果的理论与实证分析[D]. 长沙: 中南大学, 2007: 68.

假设H6: 兵团基层公务员的工作参与度对培训效果有积极影响。

根据国内外文献可知,诺伊模型认为培训期望对培训效果有影响;刘黎认为培训期望对培训效果的影响最大;刘建荣认为培训期望对培训效果有积极影响。国外学者Noe认为受训者通过努力后希望达到效果的期望对培训效果有影响;如果兵团基层公务员的培训期望越高,那么培训动机越强,培训效果也越好。由此可知如果兵团基层公务员的培训期望越高,那么培训效果也越好。由此提出假设H7:

假设H7: 兵团基层公务员的培训期望对培训效果有积极影响。

根据国内外文献可知,国内学者刘建荣认为受训者的自我效能越高也就是对自身的学习信心越高,说明受训者的学习动力和转化动力也都是随之增加;受训者的工作参与度越高,其自我效能、培训动力就越高。施佳认为个人因素各维度之间相互影响,具体表现在学习动力、自我效能和创新意识对转化动机有显著影响;个人能力与自我效能具有显著正相关性即受训者的个人能力越强,自我效能越强,培训效果越好。因此,个人因素各维度之间并不是相互孤立存在的,一定存在互相的影响关系,共同对培训效果产生影响。由此,提出假设H8:

假设H8: 个人因素各维度之间相互影响。

综上所述,根据国内外文献、代表模型、理论基础又结合兵团基层公务员的培训实际,以及在培训中存在的问题,提出了如下假设:

表2-2: 研究假设

研究假设
假设 H1: 兵团基层公务员的个人因素对培训效果有显著影响。
假设 H2: 兵团基层公务员的学习态度对培训效果有积极影响。
假设 H3: 兵团基层公务员的培训动机对培训效果有积极影响。
假设 H4: 兵团基层公务员的自我效能对培训效果有积极影响。
假设 H5: 兵团基层公务员的个人能力对培训效果有积极影响。
假设 H6: 兵团基层公务员的工作参与度对培训效果有积极影响。
假设 H7: 兵团基层公务员的培训期望对培训效果有积极影响
假设 H8: 兵团个人因素各维度之间相互影响。

根据前一节的研究假设,笔者初步构造出个人因素对兵团基层公务员培训效果影响的理论模型,接着通过第三章的实证研究进行验证。如图3-1:

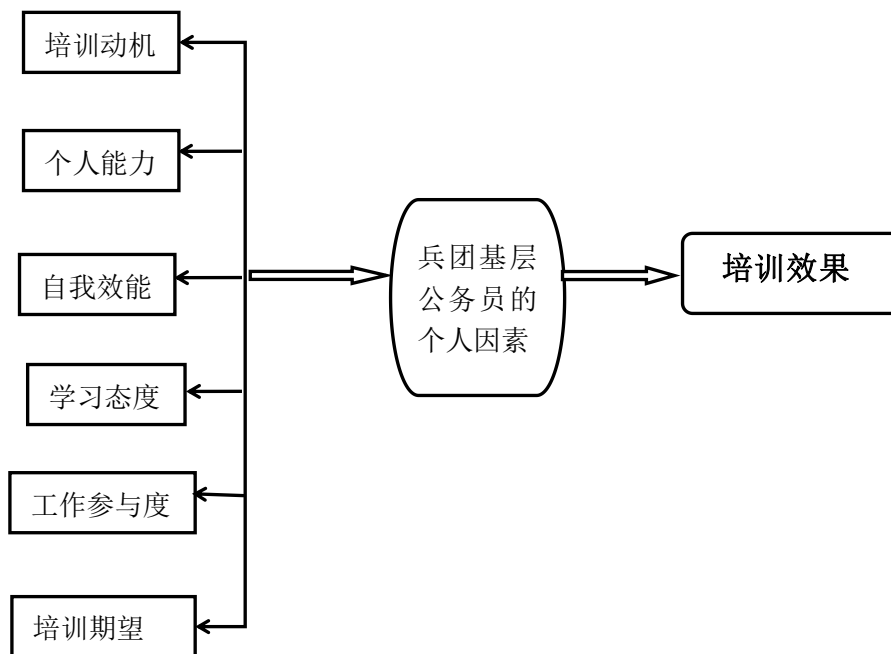


图2-1: 个人因素对培训效果影响的模型图

第三章 个人因素对兵团基层公务员培训效果影响

的实证研究

本章是本文的研究重点,虽然兵团采取了多项措施加强了对基层公务员的培训效果,但还是存在一些问题,主要包括缺乏对兵团基层公务员个人因素方面的重视,不太关注公务员自身的状况,在培训的过程中培训动机不强、学习积极性和热情度不高等问题。笔者根据国内外文献综述并结合兵团基层公务员的培训实际,共同归纳出个人因素的基本维度并构建出个人因素对培训效果影响的理论模型,以第八师石河子市基层公务员为样本进行实地调研,对问卷调查得出的数据运用 SPSS19.0 和 Amos17.0 这两种软件进行探索性因子分析和验证性因子分析,确立兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型及培训效果量表,又运用了相关分析和逐步多元回归等研究方法来探讨第八师石河子市基层公务员个人因素对培训效果的影响程度,最后将研究成果应用到兵团基层公务员培训过程中,对提高兵团基层公务员的培训效果提供一定的建议和参考。

一、调查对象选取

新疆生产建设兵团是新疆维吾尔自治区的重要组成部分,承担着国家赋予的屯垦戍边职责,实行党政军企合一体制,是在自己所辖垦区内,依照国家和新疆维吾尔自治区的法律、法规,自行管理内部行政、司法事务,在国家实行计划单列的特殊社会组织,受中央政府和新疆维吾尔自治区双重领导。兵团实行党政军企高度统一的特殊管理体制,兵团各级都建有中国共产党的组织,发挥着对兵团各项事业的领导作用,兵团共有八座城市实行“师市合一”的特殊管理体制。兵团在维护国家统一和新疆社会稳定、打击暴力恐怖犯罪活动中也发挥出特殊作用。

第八师石河子市是八师和石河子市实行一个党委,政企分设,部门合一的体制。通过对实地调研可知,截止到 2014 年底,第八师石河子市的基层公务员机关公务员 2733 人,其中科级干部是 1161 人,占总人数的 43.48%;科员及以下干部 1179 人,占总人数的 43.14%;被纳入到公务员管理序列的改革试点团场公务员 232 人,其中科级干部 120 人,占团场公务员总人数的 51.72%,科员及以下干部 82 人,占团场公务员总数的 35.34%^①。兵团共有十四个师,但是第八师石河子市是最早实行“师市合一”的兵团城市,并且人口众多,发展规模比较大,也比较重视兵团基层公务员的培训。因此,选取第八师石河子市基层公务员为研究对象最具代表性,笔者通过随机抽样选取第八师石河子市以及所管辖团

^① 资料来源:第八师石河子市组织科提供的数据资料

场中处于初级层次并且是非领导职务的综合管理类的公务员为样本进行问卷调查。

二、问卷设计与结构

（一）问卷设计

笔者通过查阅大量文献,在参考其他学者有关培训效果个人因素的问卷题目基础上,结合兵团基层公务员的实际需要,编制了更具适应性和针对性的问卷。问卷共分为三部分:在问卷前面有一个封面信,主要介绍了本次研究的研究目的和意义,帮助受调查者更快的理解问卷,从而提高问卷的正确率。第一部分主要是对调查对象的基本信息进行了解,在对调查问卷问题的设置上主要包括对其性别、年龄以及文化程度、专业、工作年限、职务级别,这部分内容可以更好地了解基层公务员自身的相关情况。第二部分是影响基层公务员培训效果的个人因素量表。笔者根据之前的国内外文献以及兵团基层公务员的培训实际及特点,将兵团基层公务员的个人因素界定为以下维度:培训动机、个人能力、学习态度及自我效能、工作的参与程度、对培训的期望。第三部分是基层公务员的培训效果量表。问卷的第二和第三部分共39道题,均采用用数字1、2、3、4、5来表示同意的程度,即从“1”表示非常不同意到“5”表示非常同意,其间程度逐渐变化。具体框架(见图3-1)

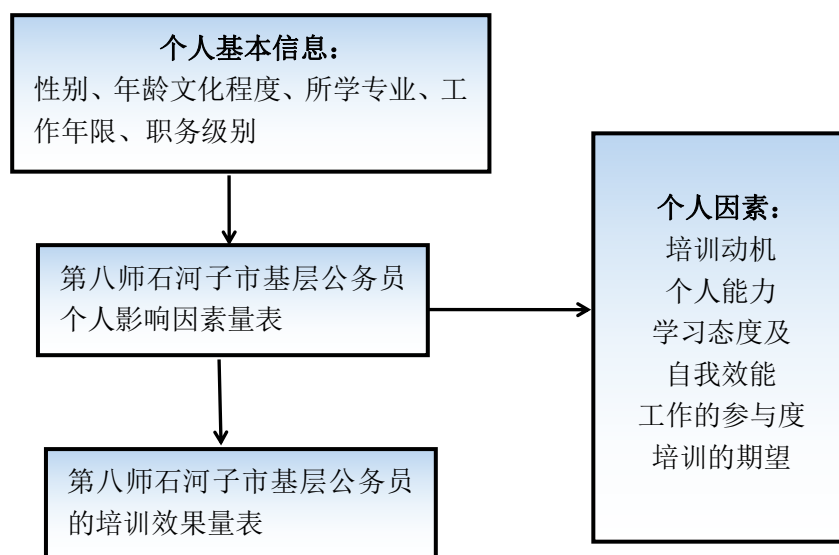


图3-1：问卷框架图

笔者在正式调查之前,先设计了一个预调查问卷并且请导师和同学对问卷进行检查,检验问卷是否存在理解不清或者选项不合理或者题目过多的问题,以便做进一步的修改,也在所在调研单位中选取了2、3名公务员进行预调查,预调查之后,笔者将他们的建议经过多次修改,确保无误之后,才用于正式调查。

(二) 调查问卷的实施

1、问卷的调查样本以及发放

本次调查以第八师石河子市政府以及改革试点的基层公务员为调查对象,主要调查在兵团基层公务员培训效果影响因素中个人因素的作用,深入基层单位,采用现场调查形式,即现场发放问卷并在规定时间后进行问卷的及时回收。调查共发放问卷 300 份,回收 300 份,剔除因答案未填写完整的共 26 份,回收有效问卷 274 份,问卷回收率为 91%。样本基本信息详见表 3-1:

表3-1: 样本个人基本信息

样本的个人基本信息		样本数	百分比
性别	男	138	50.4%
	女	136	49.6%
年龄	30 岁以下	42	15.3%
	31-40 岁	84	30.7%
	41-50 岁	110	40.1%
	50 岁以上	38	13.8%
文化程度	中专及以下	2	0.7%
	大专	45	16.4%
	本科	206	75.2%
	硕士	21	7.7%
婚姻状况	已婚	240	87.6%
	未婚	34	12.5%
工作年限	2 年以内	16	5.8%
	3-6 年	34	12.4%
	6-9 年	32	11.7%
	10-15 年	44	16.1%
	16-20 年	34	12.4%
职务级别	20 年以上	114	41.6%
	副科级	108	39.4%
	科员	94	34.3%
	办事员	72	26.3%

如表3-1回收的有效问卷中, 样本的基本情况如下: 男女比例接近1:1, 从年龄来看, 年龄主要集中在中年, 31-50岁居多占78%, 年轻和年老较少占22%。从文化程度来看, 学历主要集中在本科占75.2%, 其他学历较少共占24.8%, 从婚姻状况来看, 大多数都是已婚占87.6%。从工作年限老看, 分布相对比较均衡, 但是工作20年以上的人相对较多占41.4%。从职务级别来看, 副科级占39.4%, 科员占34.3%, 办事员占26.3%。

2、问卷的录入与统计方法

按照一定的编码规则将问卷逐项录入到 SPSS 系统中, 其中的具体编码规则主要按照问卷的三个部分分别进行, 其中对于问卷的第一部分的性别编码规则为, 男性为“1”, 女性为“2”, 其余内容按照具体的选项的编码进行赋值, 即根据对六个选项的不同选择分别赋予“1”、“2”、“3”、“4”、“5”、“6”的值; 问卷的第二部分和第三部分则按照李克特式的赋值方法, 若题目是肯定态度从左向右依次赋值, 即其选项的编码依次为“1”、“2”、“3”、“4”、“5”, 若题目的否定态度从左向右依次赋值, 其选项的编码依次为“5”、“4”、“3”、“2”、“1”。本文不仅采用了描述性统计分析的方法, 同时还包括了因子分析中的探索性因子分析和验证性因子分析以及后续的逐步多元回归分析, 描述性统计分析主要用于问卷的第一部分和第三部分, 探索性分析和验证性因子分析主要用于问卷的第二部分建立相关的模型。

(三) 问卷的信度与效度

1、问卷的信度分析

由于笔者还是在校学生, 能力和精力有限, 只对调查样本(第八师石河子市基层公务员)进行一次调查, 并且考虑到本研究的实际情况, 因此本问卷采用内部一致性信度进行分析。

本文将Cronbach's Alpha的值作为信度检验的标准, 而本文的Cronbach's Alpha的值是0.848, 基于标准化项的 Cronbachs Alpha的值是0.882, 说明问卷的信度很好。(见表3-3)

表3-2: 可靠性统计量

可靠性统计量		
Cronbach's Alpha	基于标准化项的 Cronbachs Alpha	项数
0.848	0.882	47

2、问卷的效度分析

问卷的效度分析主要由内容和结构效度两部分构成，本文采用 SPSS19.0 为分析工具，对其进行效度分析。

第一，问卷设计的内容效度分析。本文的调查问卷在国内外学者已有的学术成果的基础上设计的，也结合了兵团基层公务员的研究需要，并且在调查问卷初期进行了小范围的试调研并向第八师石河子市政府单位的基层公务员了解相关情况。因此，本文的问卷设计是基于充分考虑其内容效度进行设计的。

第二，问卷设计的结构效度分析。本文采用KMO值和Bartlett球度检验值这两个指标来衡量问卷的结构效度。KMO值的范围大于0.9表示效度非常好，KMO值的范围在0.8到0.9之间属于适合，KMO值的范围在0.7到0.8之间属于一般，KMO值的范围在0.6到0.7之间属于不太适合，KMO值的范围小于0.5属于不合适。Bartlett球体检验显著性水平定为0.01，并将该值与显著性值即sig，进行比较，从而对结构效度进行验证和分析。

本文的问卷KMO值和Bartlett球度检验值如表四所示，KMO值的值是0.841，说明效度适合，而Bartlett 的球形度检验的近似卡方值是1332.072，自由度（df）是210，sig值是0.000小于0.01，说明原始变量中存在共同因子，由此可知问卷具有很好的结构效度。

表3-3: KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 和 Bartlett 的检验		
取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.841
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1332.072
	df	210
	Sig.	0

三、个人因素的因子提取

笔者将问卷调查所得的数据用SPSS19.0进行探索性因子分析和验证性因子分析，因子分析是将具有大量相关性的指标降维到少量不相关的综合指标的一种统计方法，可知用因子分析可以将重叠的信息归为一类，以便简化研究。

由前一节可知有效问卷是274份，笔者将样本数据随机均分为两份各为137份，取其中一份数据做探索性因子分析，提取出个人因素的基本维度，但是这并不具备代表性和说服力，因此用另外137份问卷进行验证性因子分析去验证探索性因子的分析结果，这样得出的结论才具有说服力。

（一）个人因素量表的探索性因子分析

笔者根据之前学者的研究又结合第八师石河子市基层公务员的实际情况,将影响基层公务员培训效果的个人因素维度划分为:个人能力、学习态度、学习动力、转化动力、自我效能、工作参与度、培训期望。以下是初始问卷的题目,个人能力包括如下题目:“我认为自己的学习能力比较强”、“我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容”、“受教育程度越高培训效果越好”、“自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容。”学习态度包括如下题目:“我参加培训是迫于组织的压力”、“我对培训活动有抵触心理,有点不耐烦”。学习动力包括如下题目:“我认为培训对自身的发展有所提高”、“我认为培训可以给我带来职务晋升的机会”、“我希望通过培训可以提高我的工作能力”。转化动力包括如下题目:“我认为我可以将培训的内容学以致用”、“我认为通过培训可以提高我的工作效率”、“我认为所学的知识和技能可以解决实际上的困难”、“我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高”。自我效能包括如下题目:“我会付出很大的努力完成培训”、“无论在培训中遇到什么困难,我都能够坚持完成”、“我认为自己不能够克服培训中遇到的困难”、“对于完成培训内容,我很有信心”。工作参与度包括如下题目:“我能够按时并且认真完成自己的培训任务”、“我可以独立解决工作中遇到的困难”、“我在工作过程中比较重视工作效率”、“我可以积极参加工作中的各项任务”。培训期望包括如下题目:“我认为成功运用培训中所学的技能可以使我的薪水增加”、“我认为培训中的知识技能可以让我获得更好地工作表现”、“我认为培训后我的工作出错率降低”。

本文经过三次因子分析,删除了一些多余的题目,删除的题目有学习动机里的题目包括:“我认为培训可以给我带来职务晋升的机会”、“我希望通过培训可以提高我的工作能力”。自我效能题目里包括:“我会付出很大的努力完成培训”、“我认为自己不能够克服培训中遇到的困难”等一些题目。培训期望包括如下题目:“我认为成功运用培训中所学的技能可以使我的薪水增加”、“我认为培训中的知识技能可以让我获得更好地工作表现”、“我认为培训后我的工作出错率降低”,笔者再将剩余的题目做因子分析,最终形成4个理想因子如下:

第一步:在因子分析之前,要对数据进行检验(如表五),可知KMO的值是0.816, Bartlett 的球形度检验的近似卡方是1013.676, 自由度(df)是136, sig是0.000小于0.01, KMO的值大于0.8, 说明非常适合做因子分析。

表3-4: KMO 和 Bartlett 的检验

KMO 和 Bartlett 的检验		
取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.816
Bartlett 的球形度检验	近似卡方	1013.676
	df	136
	Sig.	0

第二步：构造因子分析，用主成分的分析方法，首先主成分法提取基层公务员的公因子方差，如表二可知第八师石河子市基层公务员的个人因素之间的共同性较高，说明可以被因子提取，说明因子分析有效。（见表3-5）

表3-5: 公因子方差

公因子方差		
	初始	提取
我认为自己的学习能力比较强	1	0.525
我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容	1	0.58
受教育程度越高培训效果越好	1	0.65
自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容	1	0.541
我参加培训是迫于组织的压力	1	0.638
我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦	1	0.81
我认为培训对自身的发展有所提高	1	0.585
我认为通过培训可以提高我的工作效率	1	0.743
我认为我可以将培训的内容学以致用	1	0.659
我认为所学知识和技能可以解决实际上的困难	1	0.797
我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高	1	0.63
无论在培训中遇到什么困难，我都能够坚持完成	1	0.615
对于完成培训内容，我很有信心	1	0.705
我能够按时并且认真完成自己的工作	1	0.721
我可以独立解决工作中遇到的困难	1	0.677
我在工作过程中比较重视工作效率	1	0.607
我可以积极参加工作中的各项任务	1	0.628

提取方法：主成份分析。

如图3-3碎石图，可知图中成分一、成分二、成分三、成分四的特征值变化比较明显，它们之后成分特征值变化稳定，因此提取前四个成分作为主成分。

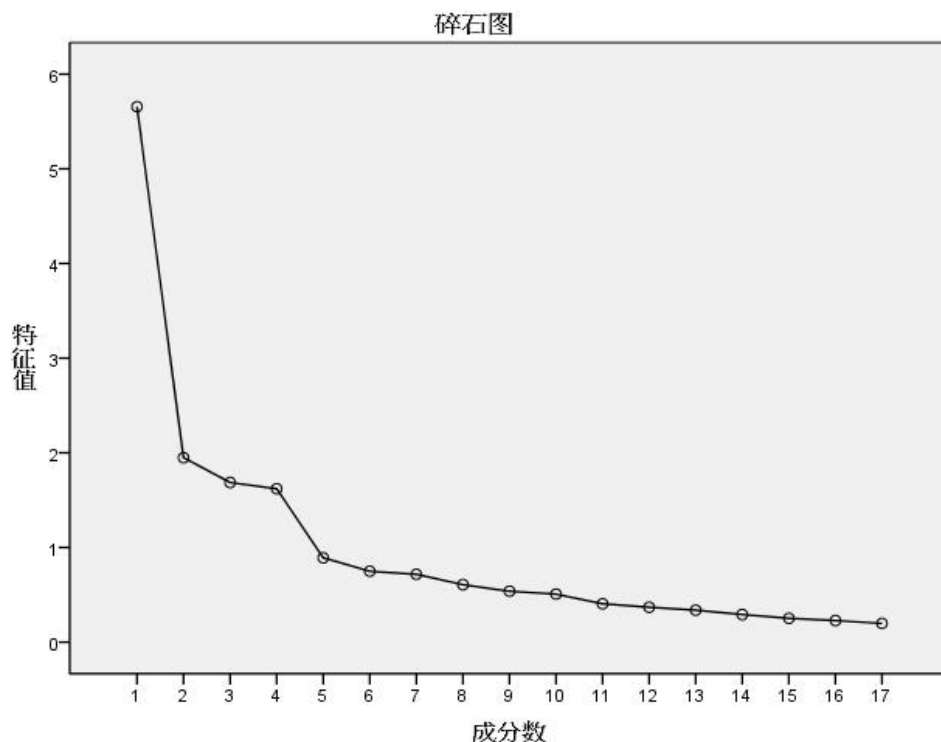


图 3-2: 碎石图

表3-6可知，因子1初始特征值的合计是5.656，因子2初始特征值的合计是1.948，因子3初始特征值的合计是1.687，因子4初始特征值的合计是1.621，四个因子的特征值都大于1，因此提取前四个因子作为主成分，也可以说是因子1、因子2、因子3、因子4分别对基层公务员个人因素的影响力程度，如表三可知因子1、因子2、因子3、因子4的累计贡献率是64.185，说明因子1、因子2、因子3、因子4可以保持基层公务员个人因素的全部信息。因子1、因子2、因子3、因子4旋转后的方差贡献率说明，因子1的解释原始信息的能力是21.133，因子2的解释原始信息的能力是18.228，因子3的解释原始信息的能力是13.163，因子4的解释原始信息的能力是11.66。

表3-6: 解释的总方差

成份	解释的总方差											
	合计	初始特征 值	方差的 %	累积 %	合计	提取平方 和载入	方差的 %	累积 %	合计	旋转平方 和载入	方差的 %	累积 %
1	5.656	33.271	33.271	33.271	5.656	33.271	33.271	33.271	3.593	21.133	21.133	21.133
2	1.948	11.46	44.731	44.731	1.948	11.46	44.731	44.731	3.099	18.228	39.361	39.361
3	1.687	9.921	54.652	54.652	1.687	9.921	54.652	54.652	2.238	13.163	52.525	52.525
4	1.621	9.533	64.185	64.185	1.621	9.533	64.185	64.185	1.982	11.66	64.185	64.185
5	0.891	5.239	69.424	69.424								
6	0.749	4.404	73.828	73.828								
7	0.716	4.213	78.041	78.041								
8	0.607	3.569	81.61	81.61								
9	0.538	3.163	84.773	84.773								
10	0.507	2.983	87.756	87.756								
11	0.405	2.383	90.14	90.14								
12	0.369	2.17	92.31	92.31								
13	0.338	1.987	94.297	94.297								
14	0.292	1.716	96.013	96.013								
15	0.252	1.482	97.495	97.495								
16	0.228	1.339	98.834	98.834								
17	0.198	1.166	100	100								

提取方法：主成份分析。

第三步是因子命名，首先用最大方差正交旋转法对因子1、因子2、因子3、因子4进行旋转，因子1、因子2、因子3、因子4包含的变量也显而易见（如表3-7）

表3-7：旋转成份矩阵(a)

旋转成份矩阵(a)				
成份	成份			
	1	2	3	4
我认为自己的学习能力比较强	0.139	0.229	0.667	0.09
我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容	0.239	0.196	0.692	-0.079
受教育程度越高培训效果越好	0.199	-0.055	0.779	-0.034
自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容	-0.053	0.164	0.672	-0.244
我参加培训是迫于组织的压力	-0.038	-0.06	-0.136	0.784
我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦	-0.134	0.049	-0.057	0.887
我认为培训对自身的发展有所提高	0.68	0.162	0.124	-0.286
我认为通过培训可以提高我的工作效率	0.834	0.158	0.149	-0.02
我认为我可以将培训的内容学以致用	0.751	0.244	0.163	-0.097
我认为所学的知识和技能可以解决实际上的困难	0.891	0.028	0.048	-0.026
我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高	0.761	0.173	0.137	-0.039
无论在培训中遇到什么困难，我都能够坚持完成	0.278	0.538	-0.101	-0.488
对于完成培训内容，我很有信心	0.394	0.637	0.083	-0.371
我能够按时并且认真完成自己的工作	0.195	0.804	0.146	-0.127
我可以独立解决工作中遇到的困难	-0.086	0.628	0.237	0.14
我在工作过程中比较重视工作效率	0.148	0.728	0.232	0.025
我可以积极参加工作中的各项任务	0.246	0.753	0.011	-0.028

第一个因子命名为培训动机，包括：“我认为培训对自身的发展有所提高”、“我认为通过培训可以提高我的工作效率”、“我认为我可以将培训的内容学以致用”、“我认为所学的知识和技能可以解决实际上的困难”、“我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高”。

第二个因子命名为自我效能，包括“无论在培训中遇到什么困难”，“我都能够坚持完成、对于完成培训内容”，“我很有信心、我能够按时并且认真完成自己的工作”、“我可以独立解决工作中遇到的困难、我在工作过程中比较重视工作效率”、“我可以积极参加工作中的各项任务”。

第三个因子命名为个人能力，包括“我认为自己的学习能力比较强”、“我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容”、“受教育程度越高培训效果越好”，“自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容”。

第四个因子命名为学习态度，包括“我参加培训是迫于组织的压力”、“我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦”。（见表3-8）

表3-8：因子命名

因子命名	题项
因子1 培训动机	我认为培训对自身的发展有所提高
	我认为通过培训可以提高我的工作效率
	我认为我可以将培训的内容学以致用
	我认为所学知识和技能可以解决实际上的困难
	我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高
	无论在培训中遇到什么困难，我都能够坚持完成
因子2 自我效能	对于完成培训内容，我很有信心
	我能够按时并且认真完成自己的工作
	我可以独立解决工作中遇到的困难
	我在工作过程中比较重视工作效率
	我可以积极参加工作中的各项任务
因子3 个人能力	我认为自己的学习能力比较强
	我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容
	受教育程度越高培训效果越好
因子4 学习态度	自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容
	我参加培训是迫于组织的压力
	我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦

第四步是因子得分，如所示，先将原始变量都用X1，X2，X3……X12，X13，X17代替，提取的因子1用F1表示，提取的因子2用F2表示，提取的因子3用F3表示，提取的因子4用F4表示。（见表3-8）

表3-9 成分得分系数矩阵

	成份			
	1	2	3	4
我认为自己的学习能力比较强	-0.026	0.012	0.32	0.097
我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容	-0.002	-0.029	0.323	0.009
受教育程度越高培训效果越好	0.011	-0.138	0.402	0.018
自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容	-0.121	-0.014	0.337	-0.115
我参加培训是迫于组织的压力	0.08	0.045	-0.041	0.435
我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦	0.033	0.101	0	0.493
我认为培训对自身的发展有所提高	0.195	-0.05	-0.018	-0.084
我认为我可以将培训的内容学以致用	0.225	-0.016	-0.007	0.036
我认为通过培训可以提高我的工作效率	0.276	-0.057	-0.01	0.082
我认为培训的内容可用于解决现在工作中的难题	0.321	-0.109	-0.054	0.073
我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高	0.246	-0.041	-0.013	0.065
无论在培训中遇到什么困难，我都能够坚持完成	-0.003	0.174	-0.151	-0.22
对于完成培训内容，我很有信心	0.023	0.189	-0.07	-0.131
我能够按时并且认真完成自己的工作	-0.055	0.294	-0.032	0.002
我可以独立解决工作中遇到的困难	-0.119	0.262	0.067	0.118
我在工作过程中比较重视工作效率	-0.055	0.268	0.03	0.082
我可以积极参加工作中的各项任务	-0.008	0.287	-0.1	0.056

$$F1 = -0.026X1 - 0.002X2 + \dots - 0.055X16 - 0.008X17$$

$$F2 = 0.32X1 + 0.097X2 + \dots + 0.268X16 + 0.287X17$$

$$F3 = 0.323X1 + 0.009X2 + \dots + 0.03X16 - 0.1X17$$

$$F4 = 0.264X1 + 0.259X2 + \dots + 0.082X16 + 0.056X17$$

由此，可以得到基层公务员个人因素的综合得分：

$$F = 0.975F1 + 1.114F2 - 0.983F3 + 1.034F4$$

综上所述，通过探索性因子分析，兵团基层公务员的个人因素的基本维度为：培训动机、自我效能、个人能力、学习态度。但是这只是一个初步的探索，如果想进一步验证结论，那么就必须对另外137份问卷进行验证性分析。

（二）个人因素的验证性因子分析

由本文第四章的第一节可知，通过SPSS19.0对数据进行探索性因子分析初步将个人因素的维度划分为四个因子，但是这个结论只是一个初步探索性的分析，若想将结论得到进一步的证明，还需要对数据进行验证性分析，然而做验证性因子分析所用的数据不能与探索性因子分析的数据一样。因此，笔者将另一份数据137份用来做验证性因子分析，并运用Amos17.0对第二份样本数据进行验证性因子分析来验证探索性因子得出的结论是否合理。

首先，为了方便建立模型，需要对因子分析中的四个因子用字母代替。第一：用F1代替为因子“个人能力”，将个人能力包含的题目用x1代替“我认为自己的学习能力比较强”、x2代替“我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容”、x3代替“受教育程度越高培训效果越好”、x4代替“自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容”。第二：用F2代替因子“学习态度”，将学习态度包含的题目用y1代替“我参加培训是迫于组织的压力”，y2代替“我对培训活动有抵触心理，有点不耐烦”。第三：用F3代替因子“培训动机”，将培训动机所包括的题目用z1代替“我认为培训对自身的发展有所提高”，z2代替“我认为通过培训可以提高我的工作效率”，z3代替“我认为我可以将培训的内容学以致用”，z4代替“我认为所学知识和技能可以解决实际上的困难”，z5代替“我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高”。第四：用F4代替因子“自我效能”，将自我效能所包括的题目用H1代替“无论在培训中遇到什么困难，我都能够坚持完成”、H2代替“对于完成培训内容，我很有信心”、H3代替“我能够按时并且认真完成自己的工作”、H4代替“我可以独立解决工作中遇到的困难”、H5代替“我在工作过程中比较重视工作效率”、H6代替“我可以积极参加工作中的各项任务”。第五：将用XG来代替“培训之后我认为我的培训效果还不错”。

在进行验证性分析之前，要先检验数据是否符合正态分布结构，将数据进行检验，如表3-12可知，数据近似服从正态分布，并对样本总体进行非参数检验，近似相伴概率值为0.177大于一般的显著水平0.05，则接受原假设，可以认为兵团基层公务员个人因素频数服从正态分布。

表3-10: 单样本 Kolmogorov-Smirnov 检验

单样本 Kolmogorov-Smirnov 检验	
Total	
N	137
正态参数 a,b 均值	75.4403
标准差	12.0542
最极端差别绝对值	0.107
正	0.66
负	-0.107
Kolmogorov-Smirnov Z	1.222
渐近显性(双侧)	0.177

笔者采用多因素斜交方法来验证探索性分析得出了四个因子是否具体代表性。对每个题项是否从属四个因子进行验证，以判定我们进行探索性因子分析所提取的因子能较好的表达各个题项所要反应的内容，从而使各因子具有较强的代表性，论证各题项与各因子之间的关系结构较为紧凑。我们采用如图3-3可知

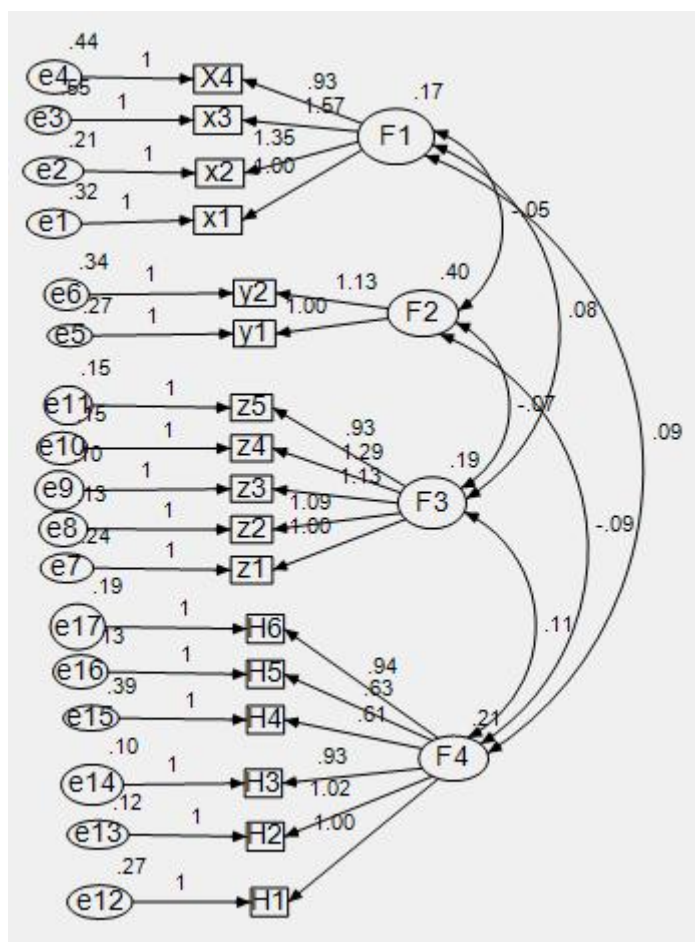


图 3-3: 基层公务员个人因素的一阶因子分析

表 3-11: 验证分析拟合指标 (N=137)

Model	NC	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
		Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1.566	0.899	0.904	0.933	0.912	0.915

笔者用另一部分的数据进行验证性因子分析,根据探索性分析得出的四个因子,构建了图一的模型,得到因子的拟合指标如表3-13,NC的值是1.566小于2,NFI的值是0.899,IFI的值是0.933,TLI的值在0.912,都在达标的范围之内,表示个人因素对培训效果影响的问卷具有良好的拟合程度。

笔者对兵团基层公务员个人因素各维度又进行二阶因子分析,以便检验个人因素的四个因子是否归属于一个更高一阶的因子。

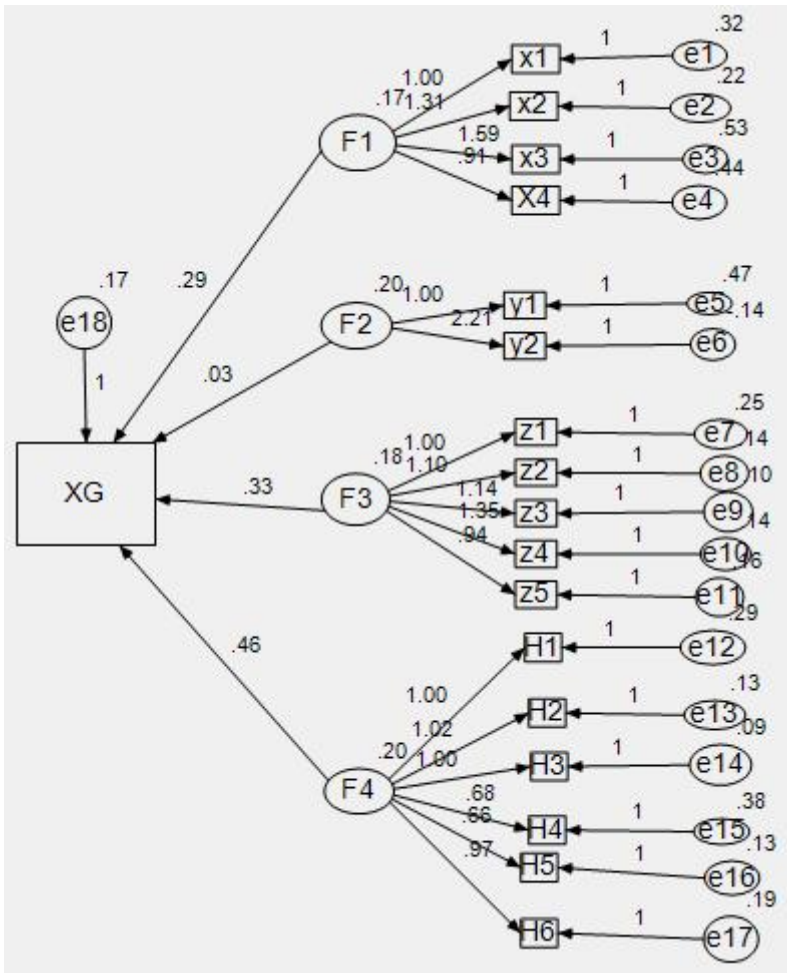


图 3-4 是基层公务员个人因素的二阶因子分析

如表3-12所示,NC的值是1.822小于2,NFI的值是0.879,RFI的值是0.906,IFI的值是0.955,TLI的值在0.922,都在达标的范围之内,表示兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的问卷具有良好的拟合度。

表 3-12 二阶因子分析的拟合指标

Model	NC	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
		Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	1.822	0.879	0.906	0.955	0.922	0.910

如图3-5所示可知，F1对XG的影响效应是0.29，F2对XG的影响效应是0.03，F3对XG的影响效应是0.33，F4对XG的影响效应是0.46，说明F4对XG的影响力比较大。F1所包含的四个测量指标的因素负荷值分别是1，1.31，1.59，0.91，因素负荷量平方（信度指标）分别是0.32，0.22，0.53，0.44，表示四个指标能被其潜在变量解释的变异量介于0.22至0.53之间。F2所包含的二个测量指标的因素负荷值分别是1，2.21，因素负荷量平方（信度指标）分别是0.47，0.14，表示四个指标能被其潜在变量解释的变异量介于0.14至0.47之间，F2所包含的二个测量指标的因素负荷值分别是0.2，2.21，因素负荷量平方（信度指标）分别是0.47，0.14，表示四个指标能被其潜在变量解释的变异量介于0.14至0.47之间。F3所包含的五个测量指标的因素负荷值分别是1，1.1，1.14，1.35，0.94，因素负荷量平方（信度指标）分别是0.25，0.14，0.10，0.14，0.16，表示五个指标能被其潜在变量解释的变异量介于0.10至0.25之间。F4所包含的六个测量指标的因素负荷值分别是1.0，1.02，1.0，0.68，0.66，0.97，因素负荷量平方（信度指标）分别是0.29，0.13，0.09，0.38，0.13，0.29，表示六个指标能被其潜在变量解释的变异量介于0.09至0.29之间。由此说明F1、F2、F3、F4能够较好地隶属于兵团基层公务员的个人因素，可以进一步验证个人因素的基本维度包括：培训动机、自我效能、个人能力，学习态度，可以对之前的理论模型进行进一步的修正。

（三）实证结论

笔者将所得数据进行探索性因子分析之后得出兵团基层公务员的个人因素的四个维度分别是培训动机、自我效能、个人能力、学习态度。通过验证性分析进一步对各因子进行验证，每道题目都很好的隶属于各因子，各因子也可以很好的表达每道题目的内容，说明各因子具有很强的代表性，个人因素的四个基本维度得到验证。由此可知，兵团基层公务员的个人因素包括：培训动机、自我效能、个人能力，学习态度。但是与第二章构建的模型有所差别，缺少了工作参与度和培训动机。因此，笔者对理论模型进行进一步的修正（如图3-5）

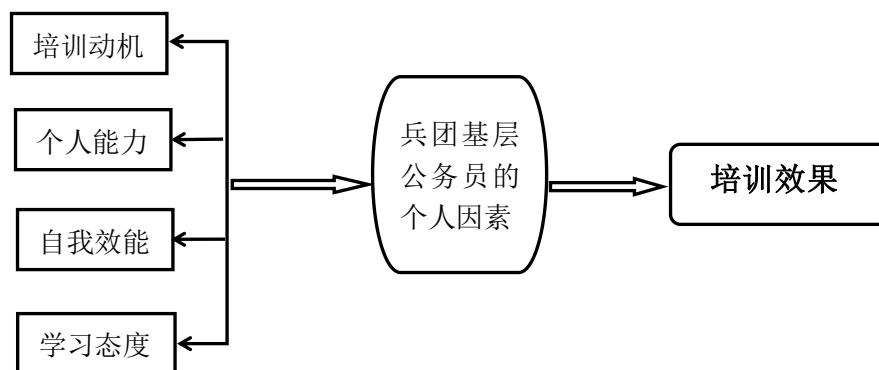


图 3-5 模型修正

四、个人因素对培训效果影响的逐步多元回归分析

(一) 相关分析

如果想要了解兵团基层公务员个人因素的基本维度对培训效果影响程度如何，个人因素与培训效果之间是否存在显著相关，就必须运用相关分析法对问卷所得的数据进行分析，从而了解兵团基层公务员个人因素各因子之间的相关性，以及各因子与培训效果的相关性。

表3-15：兵团基层公务员个人因素与培训效果的相关性

		培训动机	个人能力	学习态度	自我效能	培训效果
培训动机	Pearson 相关性	1	.340**	.236**	.461**	.487**
	显著性 (双侧)		0	0.005	0	0
	N	137	137	137	137	137
个人能力	Pearson 相关性	.340**	1	0.165	.344**	.360**
	显著性 (双侧)	0		0.053	0	0
	N	137	137	137	137	137
学习态度	Pearson 相关性	.236**	0.165	1	.222**	0.111
	显著性 (双侧)	0.005	0.053		0.009	0.198
	N	137	137	137	137	137
自我效能	Pearson 相关性	.461**	.344**	.222**	1	.507**
	显著性 (双侧)	0	0	0.009		0
	N	137	137	137	137	137

** . 在 .01 水平 (双侧) 上显著相关。

如表3-15可知,个人因素各维度与其培训效果呈显著正相关。针对兵团基层公务员个人因素的四个维度与培训效果的相关性来说,培训动机、个人能力、自我效能与培训效果呈显著正相关,并且相关系数依次是0.487, 0.36, 0.507;其中学习态度与培训效果呈不显著相关,相关系数是0.111,自我效能与培训效果的相关系数最高0.507,其次是培训动机和个人能力,它们的相关系数从高到低是自我效能、培训动机、个人能力。由此可知,兵团基层公务员的自我效能越高,在培训之后培训效果越好即基层公务员学到的知识和技能也越多。

兵团基层公务员个人因素各维度之间的相关性,培训动机与个人能力、自我效能、学习态度呈显著正相关;个人能力与自我效能、培训动机呈显著正相关;自我效能与培训动机、个人能力、学习态度呈显著相关;学习态度与培训动机、自我效能呈显著相关;其中,自我效能与培训动机的相关系数最高是0.461,说明,兵团基层公务员的自我效能越高,培训动机越强。

综上所述,兵团基层公务员个人因素对培训效果呈正向关系,并且个人因素的维度之间也相互影响。由此可知,个人因素对培训效果的重要性,在培训过程中,一定要重视兵团基层公务员的自我效能、培训动机、个人能力,虽然学习态度对培训效果的影响不显著,但是也要端正学习态度,这样也有助于提高培训效果。

(二) 回归分析

上一节笔者做了相关分析,得出了个人因素与培训效果之间存在正向相关性,并且个人因素各维度之间也存在关联也相互影响,如若得出个人因素的基本维度对培训效果的影响程度还需要进行进一步的回归分析。

笔者将培训效果设为因变量,将自我效能、培训动机、个人能力、学习态度作为自变量,然后运用逐步回归方法进行多元回归分析。如表所示:

表3-16: 多元回归模型汇总表

多元回归模型汇总表									
模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计的误差	更改统计量				
					R 方更改	F 更改	df1	df2	Sig. F 更改
1	.507a	0.257	0.251	2.56243	0.257	46.684	1	135	0
2	.581b	0.338	0.328	2.42754	0.081	16.42	1	134	0
3	.598c	0.357	0.343	2.40101	0.019	3.978	1	133	0.048

a. 预测变量: (常量), 自我效能。
b. 预测变量: (常量), 自我效能, 培训动机。
c. 预测变量: (常量), 自我效能, 培训动机, 个人能力。

在表3-16中,回归模型根据各自变量对因变量预测能力情况,预测能力由高到低逐渐进入回归模型,而回归系数未达显著的自变量则不能进入回归模型。由表3-16可得依次进入模型的自变量为自我效能、培训动机、个人能力,由于学习态度的回归系数未达到显著,所以未进入回归模型,可知这三个因子的回归系数均达到显著水平,而回归模型整体检验的结果也会达到显著。

下面对四个模型进行分析,在模型1中,进入回归方程式的自变量为自我效能,多元相关系数为0.507,其解释量是25.7%;在模型2中,进入回归方程式的自变量为自我效能、培训动机,多元相关系数为0.581,两者联合解释变异量是33.8%,其中培训动机的解释量为8.1%,增加量的F值等于16.42,显著性概率值 $P=0.000<0.05$;在模型3中,进入回归方程式的自变量为自我效能、培训动机、个人能力,多元相关系数为0.598,三者联合解释变异量是35.7%,其中个人能力的解释量为1.9%,增加量的F值等于3.978,显著性概率值 $P=0.048<0.05$ 。由此可知,在多元回归分析中,投入的四个变量对培训效果具有预测能力的变量依次是自我效能、培训动机、个人能力,显著性改变的F值分别为46.684、16.42、3.978,均达到0.05的显著水平,每个自变量进入模型后所增加的个别解释量均达显著($P<0.05$),三个自变量对“培训效果”这个效标变量的预测力分别是25.7%、8.1%、1.9%,共同解释了变异量的35.7%。

表3-17 多元回归的整体显著性检验

		Anova(d)				
模型		平方和	df	均方	F	Sig.
1	回归	306.532	1	306.532	46.684	.000a
	残差	886.417	135	6.566		
	总计	1192.949	136			
2	回归	403.296	2	201.648	34.219	.000b
	残差	789.652	134	5.893		
	总计	1192.949	136			
3	回归	426.227	3	142.076	24.645	.000c
	残差	766.722	133	5.765		
	总计	1192.949	136			

- a. 预测变量: (常量), 自我效能。
 b. 预测变量: (常量), 自我效能, 培训动机。
 c. 预测变量: (常量), 自我效能, 培训动机, 个人能力。
 d. 因变量: 培训效果

表3-17是回归模型的整体显著性检验,本文采用的方法是逐步多元回归分析法,因此模型1、模型2、模型3的F值均会达到显著水平($P<0.05$)达到显著水平说明三个预测变量对因变量都显著相关,三个回归模型的整体显著性检验F值分别为

46.684、34.219、24.645，其中表3-18为多元回归系数表，表示三个预测变量在进入回归方程时的系数。

表3-18多元回归系数表

		系数(a)					B 的 95.0% 置 信区间	
		非标准化系数		标准系数				
模型		B	标准 误差	试用版	t	Sig.	下限	上限
1	(常量)	8.7	0.935		9.302	0	6.85	10.549
	自我效能	0.577	0.084	0.507	6.833	0	0.41	0.744
2	(常量)	7.1	0.97		7.32	0	5.182	9.019
	自我效能	0.408	0.09	0.359	4.528	0	0.23	0.587
	培训动机	0.374	0.092	0.321	4.052	0	0.191	0.556
3	(常量)	6.447	1.014		6.359	0	4.441	8.452
	自我效能	0.368	0.092	0.323	4.016	0	0.187	0.549
	培训动机	0.333	0.093	0.286	3.564	0.001	0.148	0.518
	个人能力	0.19	0.095	0.151	1.994	0.048	0.002	0.378

a. 因变量: 培训效果

由此可知，笔者通过对数据进行回归分析得出了个人因素对培训效果影响程度由高到低分别是自我效能、培训动机、个人能力、学习态度。在开展培训时，需要首先提高兵团基层公务员的自我效能，自我效能对培训效果的影响程度最大，自我效能的高低决定了兵团基层公务员的培训效果的好坏，一定要提高兵团基层公务员的自我效能感，这样才能有效地提高培训效果，其次是提高兵团基层公务员的培训动机、个人能力、学习态度，这些具体如何提高都在第四章的对策和建议中有所体现。

(三) 实证结论

通过对样本数据进行相关分析和回归分析，得出以下结论：兵团基层公务员个人因素中的自我效能、培训动机、个人能力对培训效果有积极影响，学习态度对培训效果有影响，但是不是积极影响；兵团基层公务员个人因素各维度之间的相关性：培训动机与个人能力、自我效能、学习态度呈显著正相关；个人能力与自我效能、培训动机呈显著正相关；自我效能与培训动机、个人能力、学习态度呈显著相关；学习态度与培训动机、自我效能呈显著相关；其中，自我效能与培训效果的显著相关性最高，自我效能与培训动机的显著相关性最高。个人因素对培训效果的影响程度从高到低是自我效能、培训动机、个人能力、学习态度。那么，通过以上结论可以对第二章的假设进行检验，如表3-19，其中H5、H6、

H2不支持原假设，兵团基层公务员的个人因素的基本维度不包括工作参与度和培训期望，他们对兵团基层公务员的培训效果没有影响，兵团基层公务员个人因素中的自我效能、培训动机、个人能力对培训效果有积极影响，学习态度对培训效果有影响，但是不是积极影响。

综上所述，以个人因素为视角，要从兵团公务员的自我效能、培训动机、个人能力、学习态度这几个方面去提出提高培训效果的对策与建议。

表3-19 假设检验

假设	假设检验
假设 H1：兵团基层公务员的个人因素对培训效果有显著影响。	支持
假设 H2：兵团基层公务员的学习态度对培训效果有积极影响。	不支持
假设 H3：兵团基层公务员的培训动机对培训效果有积极影响。	支持
假设 H4：兵团基层公务员的自我效能对培训效果有积极影响。	支持
假设 H5：兵团基层公务员的个人能力对培训效果有积极影响。	支持
假设 H6：兵团基层公务员的工作参与度对培训效果有积极影响。	不支持
假设 H7：兵团基层公务员的培训期望对培训效果有积极影响	不支持
假设 H8：兵团个人因素各维度之间相互影响。	支持

五、研究结论小结

笔者在参考国内外学者的研究现状以及结合兵团基层公务员的培训实际自行编制了问卷，通过对实地调查得到的数据进行数理统计分析，得出以下研究结论：

通过探索性因子分析和验证性因子分析，建立了兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型，确定了兵团基层公务员的个人因素的维度包括：培训动机、自我效能、个人能力、学习态度；兵团基层公务员个人因素对培训效果呈正向影响关系，个人因素的培训动机、自我效能、个人能力对培训效果都是显著相关；其中自我效能与培训效果显著相关最强，表现在受训者的自我效能越高，其培训效果越好；培训动机与个人能力、学习态度、自我效能显著相关；自我效能与学习态度、个人能力也显著相关，其中自我效能与培训动机的显著相关性最强，表现在自我效能越高，培训动机越强；兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响由高到底的顺序排列为：自我效能、培训动机、个人能力、学习态度。

由以上结论可知，兵团基层公务员个人因素对培训效果有显著影响主要表现在如下几方面：

1、兵团基层公务员的自我效能对培训效果的影响最大

自我效能感高的兵团基层公务员对培训具有积极的态度，不管遇到什么困难都可以积极面对，对自己完成培训任务很有信心，自我效能低的兵团基层公务员具有消极的态度，对自己获得新知识、新技能的学习能力产出怀疑，在遇到困难

时会直接放弃，由此说明兵团基层公务员的自我效能感越高，对完成培训内容的信心越大，即使遇到困难，也会努力完成培训课程，这样培训效果也会越好。因此，提高兵团基层公务员的自我效能对培训效果来说至关重要，并且兵团基层公务员的培训效果越好，也会增加兵团基层公务员的信心，说明自我效能与培训效果具有互相影响的关系。

2、兵团基层公务员的培训动机对培训效果也有积极影响

培训动机包括学习动机和转化动机，说明在培训之前兵团基层公务员带有强烈地学习动机，在培训之后又能积极地将所学的知识运用到实际当中，那么培训效果也会越好。

3、兵团基层公务员的学习态度对培训效果有影响

通过实证研究可知，端正基层公务员的学习态度对培训效果具有促进作用，基于胜任力模型理论可知，学习态度还受到环境的影响，环境可以导致兵团基层公务员产生积极或者消极的学习态度，说明如果兵团基层公务员处在一个轻松、愉快的培训环境当中，那么兵团基层公务员也会对培训课程保持一种积极、热情的态度，培训效果也会越好。因此，兵团基层公务员应该端正学习态度，对培训课程保持一种积极、热情的态度，可以提升兵团基层公务员的培训效果。

4、兵团基层公务员的个人能力对培训效果有积极影响

兵团基层公务员通过不断提升自身的能力，才能根据以往的学习经验或者知识更快地学会培训内容，提升在日常工作中所表现的观察、组织、沟通协调等能力，从而提高培训效果。在培训过程中，兵团基层公务员的学习能力是最重要的能力，因为在日新月异的时代，只有拥有较强的学习能力且保持持续学习的习惯，才能跟上时代的步伐，不断地完善自己。兵团基层公务员综合能力的高低，直接影响其成长与进步，对人生来说尤为重要。因此，在培训过程中，兵团应该重视基层公务员的个人因素对培训效果的影响。

笔者将兵团基层公务员个人因素的维度按照影响程度的高低进行排列，进一步将理论模型进行进一步的修正（如图所示3-6），并且通过实证研究也验证了第二章提出的假设。通过实证研究可知，兵团基层公务员个人因素对培训效果具有正向影响作用，针对以上研究得出的结论，将有针对性地提出提高兵团基层公务员培训效果的建议与策略，最终希望能够为兵团基层公务员的培训带来积极的引导和启发。

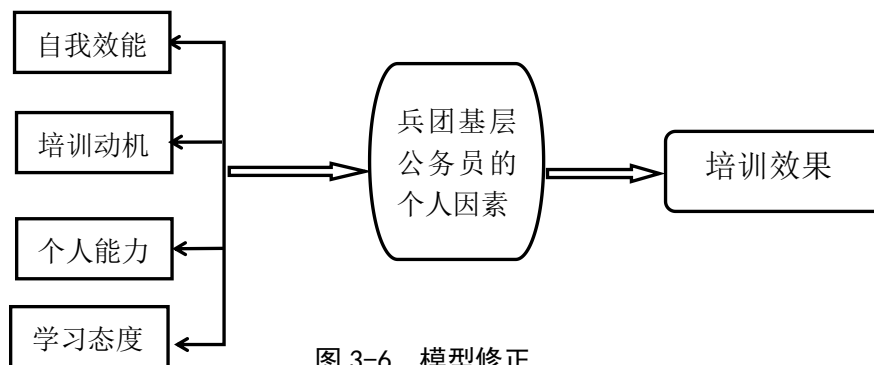


图 3-6 模型修正

第四章 对策与建议

通过第三章的实证研究表明,兵团基层公务员个人因素对培训效果产生正向影响关系,在培训过程中发挥着根本作用,是影响兵团基层公务员培训效果的首要因素。根据实证分析可知个人因素对培训效果的影响程度由高到低顺序排列为:自我效能、培训动机、个人能力、学习态度,笔者根据兵团基层公务员存在的问题以及兵团基层公务员个人因素对培训效果影响程度,共同提出提高兵团基层公务员培训效果的几点建议与对策,希望能使兵团基层公务员的培训效果有所改善。

一、完善兵团基层公务员的培训流程

通过之前的研究结论可知,个人因素对兵团基层公务员培训效果产生显著影响,在培训过程中发挥着重要作用,个人因素是培训过程中不可或缺的环节。之前的章节中也提到过兵团在培训的过程中过度重视外因的作用,比如组织因素和培训系统因素,忽略了兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的重要作用和根本作用,导致了不管兵团多么重视领导的支持、培训内容和培训设计,都无法真正提高培训效果。目前,兵团基层公务员的培训现状表现在:兵团基层公务员进行培训时将兵团基层公务员视为固定因素,通过不断调整组织因素和培训系统因素这两个外在因素,来适应兵团基层公务员的不同层次和水平,忽略了兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响。因此,笔者认为需要完善兵团基层公务员的培训流程。

现阶段兵团基层公务员的培训流程为:提出培训需求→制定培训计划→实施培训计划→培训效果评估,这种培训流程存在的问题在于:对于兵团基层公务员不同层次和水平缺乏具体、客观的了解,也就是说培训流程中缺少对兵团基层公务员个人因素了解的环节以及培训效果的评估缺乏反馈机制,进而不能形成培训流程有效地循环机制。因此,笔者认为健全和完善兵团基层公务员培训流程对于提高培训效果十分必要,本文根据目前的培训流程,增加了兵团基层公务员受训准备度这一环节,受训准备度^①是指影响兵团基层公务员的个人因素,即兵团基层公务员在参加培训之前可以提高自我效能感、激发培训动机、提高自身的综合能力、端正学习态度,做好各方面的培训前准备。因此,笔者在培训流程中添加了受训准备度环节和结果反馈的环节,通过完善受训准备度和结果反馈这两个环节,可以有助于提高兵团基层公务员的培训效果,使兵团基层公务员的培训流程形成有效地循环。(如图4-1)

^① 李丽.基层公务员受训准备度对培训效果影响机制研究[D].大连理工大学.2013:44

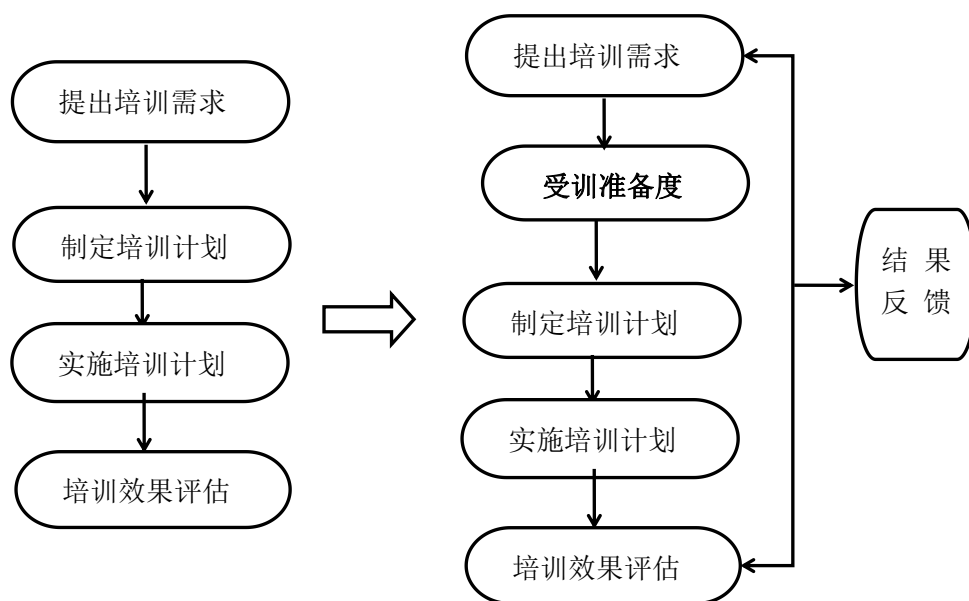


图 4-1 兵团基层公务员的培训流程图

二、提高兵团基层公务员的自我效能

根据第四章的实证研究可知,兵团基层公务员的自我效能对培训效果的影响最大,可知自我效能越高,兵团基层公务员的培训效果越好。国外学者班杜拉对自我效能的定义是指人们是否在完成一件事有足够的信心和耐心。基于本文的研究,自我效能是指兵团基层公务员在培训之前对自己接受新知识、新技能的一种主观判断,它可以影响兵团基层公务员在培训过程中的努力程度、情绪态度等方面,自我效能感高的兵团基层公务员对培训具有积极的态度,不管遇到什么困难都可以去积极面对,对自己完成这项任务很有信心;自我效能感低的兵团基层公务员具有消极的态度,对自己获得新知识、新技能的学习能力产出怀疑,在遇到困难时会直接放弃。因此,提高兵团基层公务员的自我效能对培训效果来说至关重要。笔者认为可以从以下几方面提高兵团基层公务员的自我效能,如下所示:

第一,成败经验。兵团基层公务员成功的经验可以有效地提升自我效能感,而且失败的经历也会降低兵团基层公务员的自我效能感。因此,兵团可以为每一位基层公务员建立一份成功记事档案,将他们在工作中取得的成就都记录在案,并将它放在最显眼的位置上,这样每当兵团基层公务员在看到自己的成就记事档案时,都会在潜意识里提高自身的自我效能感。

第二,替代性经验。人们通过观察他人的行为而获得的间接经验会对自我效能感产生重要影响,替代性经验也可以说是说榜样的作用。由此可知,在进行培训

之前,可以让之前培训比较好的兵团基层公务员分享自我的成功经验,并且展示自己在培训中所学的知识和技能,这样可以更好地提高兵团基层公务员的自我效能感。

第三,言语劝说。在进行言语劝说的过程中,一定要符合劝说人的实际情况,如果言语劝说缺乏事实依据,那么语言劝说对兵团基层公务员的自我效能影响不大,如果在直接经验或替代性经验基础上对兵团基层公务员进行劝说,可以更好地提高自我效能感。因此,在培训之前,兵团基层公务员之间可以相互鼓励、相互支持,但是要建立的事实基础之上,不然会使兵团基层公务员感到缺乏诚意;直属领导也可以对兵团基层公务员进行鼓励,认为他们一定可以完成这项认为或者在培训中一定会有所收获,这样都会提高兵团基层公务员的自我效能感。

第四,情绪反应和生理状态。兵团基层公务员在面对培训课程时的心身反应以及强烈的激动情绪或者是紧张的情绪通常都会降低自我效能感。因此,在培训之前,不要给兵团基层公务员施加太大的压力,让兵团基层公务员处在一个轻松愉快的环境中去学习,否则会降低兵团基层公务员的自我效能感,从而影响培训效果。

通过这几面的努力能够有效地提高兵团基层公务员的自我效能感,在培训的过程中即使遇到困难,兵团基层公务员也会充满信心积极面对,通过培训不断地提升自己的知识技能,从而提高培训效果。

三、提高兵团基层公务员培训的积极性

(一) 强化兵团基层公务员的培训动机

根据第四章的实证研究分析可知,兵团基层公务员的培训动机对培训效果产生积极地影响,本文第三章也已经对培训动机进行了概念界定,培训动机包括学习动机和迁移动机。基于成人学习理论可知,成年人由于价值观和社会阅历的成型,其可塑性要远远低于小孩,成年人更喜欢被礼貌对待,更喜欢舒服的培训环境,更容易在培训中受琐事干扰。因此,在对兵团基层公务员进行培训的时候要充分考虑到成人学习的特点,在培训之前要了解他们的个人需求,根据他们自身的个人需求去制定相应的培训计划和培训内容,应用多元化的培训方式去激发他们的学习兴趣。以下几种方法可以激发兵团基层公务员的学习兴趣:

第一,多种学习模式相结合。在传统的教学模式中,主要应用的是讲授的学习模式,然而这种单一的学习模式,会使得学习枯燥乏味,因此,兵团在培训过程中应该将行动学习,情景模拟,沙盘演示人才测评等相结合进行培训,这样可能更适合兵团基层公务员的学习特点,不会不断地激发兵团基层公务员的学习兴趣,从而提高培训效果。

第二,建立激励机制。兵团应该建立相应的激励机制,例如:在培训学员之间进行评优推优,对培训效果比较好的兵团基层公务员进行奖励,比如:按综合

成绩排序选择分配单位或岗位等级或者兵团政府也可以在内部建立培训—考核—启用—加薪一体化的奖励机制,用这种激励手段有效地调动兵团基层公务员的学习热情和动力。

第三,合理安排时间。在培训过程中,要做到劳逸结合,培训一段时间,休息一段时间,培训的周期也不要太长,若培训周期过长,可以分批次进行,如果长时间的培训,也会导致兵团基层公务员处于学习疲倦,影响他们的学习兴趣和动机。

(二) 以个人需求为导向开展培训

基于本文的研究,兵团基层公务员培训一般以知识、技能等方面为培训需求对基层公务员进行培训,虽然培训效果也比较明显,但还是存在一些问题,兵团基层公务员过于依赖培训者,导致被动地去接受培训内容,缺乏学习的积极性和主动性。经过实证研究表明,兵团基层公务员的个人能力对培训效果也有积极地影响,由于兵团基层公务员的个人能力也有所区别,因此在培训之前应该将兵团基层公务员个人能力的高低进行区别,然后根据他们自身的能力和实际情况制定相应地学习目标和学习计划。在培训前兵团基层公务员也可以根据自己的个人需求制定个人发展目标,然后和组织一起制定培训内容和培训计划,这样不仅满足了个人的发展,而且将政府的发展战略和基层公务员的个人发展有效结合,提高了兵团基层公务员培训工作的针对性和有效性,同时也极大地提高兵团基层公务员的学习积极性和学习热情,有助于培训效果的转化。

(三) 端正兵团基层公务员的学习态度

根据之前的实证研究,兵团基层公务员学习态度对培训效果有影响。然而在实际的培训过程中,兵团基层公务员并没有端正学习态度,把培训当成一种负担,这样在一定程度上影响了培训效果。因此,在培训之前,兵团基层公务员必须端正自己的学习态度。兵团基层公务员应该培训当成一种员工福利,不应该把培训看成是作业、任务、责任,那样当然会出现消极的学习态度。因此,兵团基层公务员对培训应该持一个积极主动的心态,娱乐地学习态度去学习培训内容,这样培训效果也会越来越好。在培训的过程中,培训教师也应该对鼓励兵团基层公务员,看到他们的长处和进步的地方,激发他们以积极地态度去学习,这样才能学习到更多地知识和技能,从而提高培训效果,更好地适应自己的岗位职责。

四、多角度提升兵团基层公务员的个人能力

根据研究结论可知,兵团基层公务员的个人能力对培训效果有积极影响,兵团基层公务员通过不断提升自身的能力,才能根据以往的学习经验或者知识更快地学会培训内容,提升在日常工作中所表现出的观察、组织、沟通协调等能力,从而提高培训效果。在培训过程中,兵团基层公务员的学习能力是最重要的能力,因为在日新月异的时代,只有拥有较强的学习能力且保持持续学习的习惯才能跟上时代的步伐,不断地完善自己。那么,如何提高兵团基层公务员的个人能力呢?笔者从以下几种方面来论述如何提高兵团基层公务员的个人能力,包括如下三方面内容:

一、学会积累

学会积累是指兵团基层公务员可以多读书,通过读书积累自己各方面知识和技能,不断地丰富自己,提高自身的个人观察、记忆、思维、想象能力,但是需要注意的是在积累知识的过程中要有计划地有针对性地去读书,要有选择性的学习和积累,否则就是浪费时间。那么,兵团基层公务员应该读什么样的书呢?兵团基层公务员应该大量阅读有关哲学、史学、文学等方面的书籍,以及有关适应自己岗位职责的技能书籍,这样不仅可以提高工作效率,还可以提高个人的解决问题、驾驭态势的能力。

二、培养多角度思维模式

兵团基层公务员不仅要在平时积累知识,还要在学习知识的同时善于思考。爱因斯坦之所以能够成为一代科学家,就是因为他不断地思考自己所学的知识,从不同角度去思考它所体现的意义和价值,只有通过“勤写、勤问、勤思”的过程,才能真正地领悟书中知识的意义,才能够汲取对自身有用的知识。由此可知,兵团基层公务员在看待一件事情的时候,不要思维定式,要多角度思维,打破常规,发掘闪光点,多培养自己创新的思维模式,这样才能不断提高自身的综合个人能力。

三、勇于实践

在积累大量知识的基础上,兵团基层公务员应该将所学知识和技能运用到日常的工作当中,反复实践,反复运用,这样才能做到学以致用。同时兵团基层公务员也需要保持积极的学习心态,以积极的心态去参加培训,学习知识和技能,并且牢记自己肩负的屯垦戍边的特殊使命,这样才能不断地提高自身的综合能力素质。

综上所述,兵团基层公务员只有不断地提高自身的综合个人能力,在培训中学习到更多的知识和技能,才能更好地发挥岗位职责,更好地为群众服务。

五、构建科学的培训效果评估体系

在培训的过程中，兵团不能仅仅重视培训的过程，而忽略构建科学的兵团基层公务员的培训效果评估体系，培训效果评估才是检验兵团基本公务员培训效果好坏的重要环节。兵团认为在培训课程结束之后对培训内容考核就算进行培训评估了，这样做是不对的，然而真正地评估体系应该根据柯氏四级模型的标准进行评估。培训效果评估应该从以下四个方面进行，分别是学习层面、行为层面、反应层面、结果层面，第一层反应层面，是指培训之后受训者对自己的培训效果做出的评价；第二层是学习层面，是指培训之后受训者对自身学习状况进行评估，有哪些收获；第三层是行为层面，指受训者在培训课程结束之后能否将自己所学的内容切实地用日常的工作和学习当中的评价；第四层是结果层面，在培训之后，组织内部整体的工作绩效是否有所提升的评价。从这四方面全面地对兵团基层公务员进行培训效果评估，这样才能总结经验，不断地提高培训效果。（如图 4-1）

如果想要建立有效第兵团基层公务员的培训效果评估体系，还需要注意以下两方面内容：

第一，确定评估者。评估者的选取在兵团基层公务员培训效果评估过程中十分重要，在选取时首先要保证评估者是一个公平、公正的人，并且能够客观地去进行评价，在评估之前还要对评估者进行相应的培训。

第二，要选择合适的评估模式。有关培训效果培训的方式有很多，包括 Phillips 和 Kaufman 的“五级评估模型”、Hamblin 模型、Kirkpatrick 的“四级评估模型”、柯式四级模式。但是，柯式四级模型是比较常用的，也比较适合于兵团基层公务员培训效果的评估。

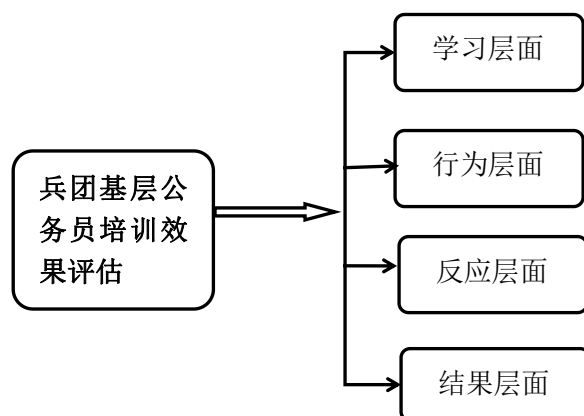


图 4-2 柯式四级评估模型

七、本章小结

本章节主要探讨了兵团基层公务员个人因素如何应用到实际的培训过程中来提高培训效果的问题,笔者基于研究结论有针对性地提出了提高兵团基层公务员培训效果的对策与建议包括:完善兵团基层公务员的培训流程;提高兵团基层公务员的自我效能;强化兵团基层公务员的培训动机;以个人需求为导向进行培训;端正兵团基层公务员的学习态度;多角度提升兵团基层公务员的个人能力;构建科学的培训效果评估体系,笔者希望能将这些对策建议切实地应用到实际的培训当中,对兵团基层公务员培训效果的提高有所帮助。笔者结合之前的研究结论和对策建议,进一步地完善了兵团基层公务员的培训流程。如图所示:(如图4-2)

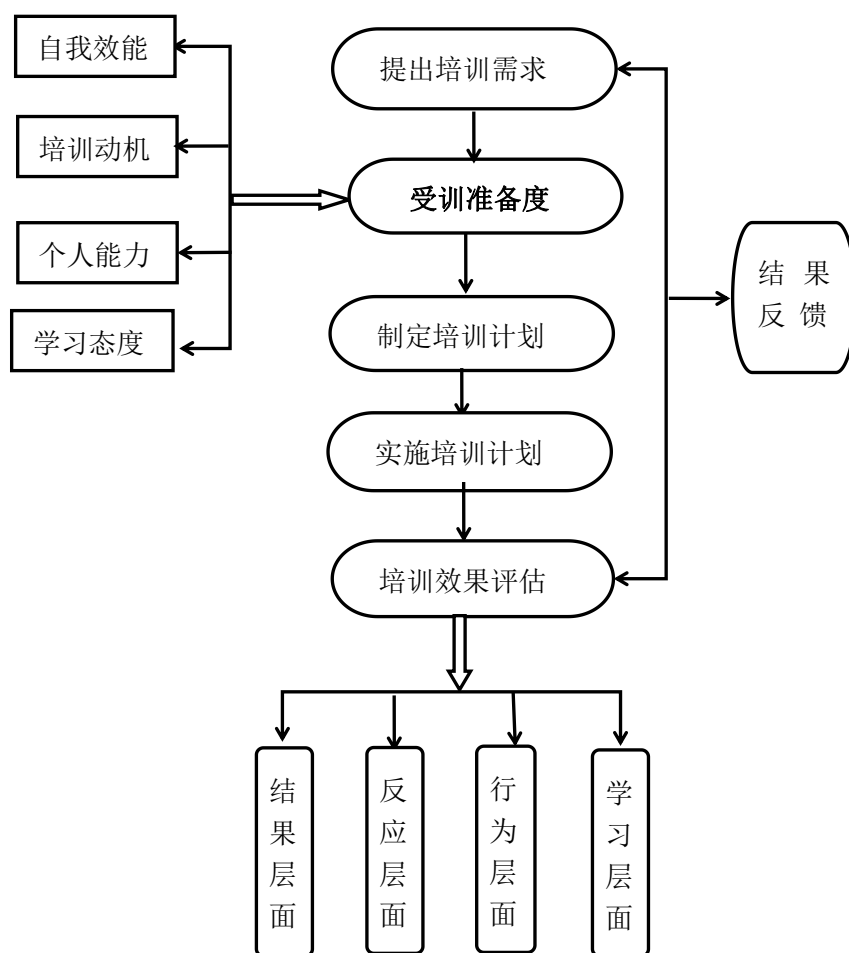


图 4-2 兵团基层公务员培训流程

结论与展望

本文遵循理论研究和实证研究相结合的研究思路,以马克思主义哲学的内外因方法论、成人学习理论、胜任力模型理论、自我效能理论为理论基础,结合文献分析法、数理统计分析法、访谈法等多种研究方法,根据国内外文献以及兵团基层公务员的培训实际归纳出个人因素的基本维度,以兵团最具代表性的第八师石河子市基层公务员作为调查对象,进行问卷设计与数据收集、将这些数据进行整理后,对问卷进行信度与效度分析,用SPSS19.0的数据分析软件对数据进行探索性因子分析、相关分析、逐步多元回归分析,用Amos17.0对数据进行验证性因子分析等统计方法,得出了以下结论:

1、确定了兵团基层公务员个人因素的基本维度包括:自我效能、培训动机、个人能力、学习态度。

2、兵团基层公务员个人因素之间的相关性,兵团基层公务员个人因素对培训效果呈正向影响关系,个人因素的培训动机、自我效能、个人能力对培训效果都是显著相关;其中自我效能与培训效果显著相关最强,表现在受训者的自我效能越高,其培训效果越好;培训动机与个人能力、学习态度、自我效能显著相关;自我效能与学习态度、个人能力也显著相关,其中自我效能与培训动机的显著相关性最强,表现在自我效能越高,培训动机越强。

3、兵团基层公务员个人因素对培训效果的影响由高到底的顺序排列为:自我效能、培训动机、个人能力、学习态度,最后构建出符合兵团基层公务员特性的个人因素对培训效果影响的理论模型。

最后,以兵团基层公务员的个人因素为视角有针对性地提出一些提高培训效果的对策与建议并完善了兵团基层公务员的培训流程。

虽然本文构建了兵团基层公务员个人因素对培训效果影响的理论模型进行了,但还是存在不可避免的不足之处:本文的样本容量欠缺,由于笔者还是在校学生,能力和精力有限,因此无法选取很大的样本做研究,相对来说本文选取的样本总量偏小。

笔者针对本文的研究对兵团基层公务员培训效果影响的研究提出几点期望:

1、希望以后的学者在研究的过程中可以增加样本的容量,选取不同兵团的基层公务员做研究也可以进行将不同兵团的基层公务员培训效果做对比研究,还可以选取其他地区有代表性的兵团进行对比调查,使研究结论更具代表性和说服力,对提高兵团基层公务员培训起到作用。

2、笔者希望本文的研究结论可以切实地应用到实际地培训当中,有效地改善兵团基层公务员的培训效果,也希望以后的学者可以针对本文的研究进行补充和完善,也希望更多地学者能够关注到兵团基层公务员培训效果问题的研究上,由于新疆地区比较偏远,希望内地的学者也多关注兵团基层公务员的培训效果影

响因素的问题上，不断地完善兵团基层公务员的培训流程，使兵团基层公务员的培训效果得到更好地改善，这样对兵团的发展也具有一定的现实价值。

参考文献

一、著作

- [1] 邓晓辉,孙继军,王双梅,蒋莉.马克思主义基本原理概论[M].北京:经济科学出版社,2014:104-110.
- [2] 陈先达,杨耕.马克思主义哲学原理[M].北京:中国人民大学出版社.2010:189-205.
- [3] 袁淑玉,萧鸣政.人力资源开发与管理——在公共组织中的应用[M].北京:北京大学出版社,2005:167-168.
- [4] 李怀机.管理研究方法论(第二版)[M].西安:西安交通大学出版社.2004:55-57.
- [5] 侯泰杰,温忠麟,成子娟.结构方程模型及其应用[M].北京:科学教育出版社.2004:125-133.
- [6] 又明隆.结构方程模型——AMOS的操作应用[M].重庆:重庆大学出版社.2009:105-162.
- [7] 郭本禹,姜飞月.自我效能理论及其应用[M].上海:上海教育出版社,2008.25-98.
- [8] 西奥多·舒尔茨.论人力资本投资[M].北京经济学院出版社,1990:56-58
- [9] 加里·S·贝克尔著.人力资本[M].北京大学出版社,1987:112-113.
- [10] 伯特·索洛.资本理论和收益率[M].荷兰:北荷兰出版社,1963:125-128.
- [11] 刘沂,赵同文.公共部门人力资源管理概论[M].上海:华东理工大学出版社,2002:102-105.
- [12] 王小平.2009.中国共产党领导边疆农垦历史经验研究[M].乌鲁木齐:新疆人民出版社,2005:67-69.
- [13] 卢纹岱.SPSS统计分析(第四版)[M].北京:电子工业出版社,2010:35-156.
- [14] 吴明隆.SPSS统计应用实务——问卷分析与应用统计[M].北京:科学出版社,2003:59-117.

二、期刊

- [15] 黄鹏.关于进一步完善公务员制度的思考[J].公共行政.2007,(4):8.
- [16] 行健.在创新中走向科学化——公务员培训科学化[J].党政论坛,2005,(6):13.
- [17] 王鹏,杨化冬,时勘.培训迁移效果影响因素的初步研究[J].心理科学,2002,(4):8.
- [18] 袁淑玉,萧鸣政,韩溪.个体特征对公务员培训效果影响机制研究——以北京市基层公务员为例[J].北京师范大学学报(社会科学版),2009,(3):1-2.
- [19] 赵慧悦.影响企业员工培训积极性因素的实证研究[J],北京:首都经贸大学,2007(4):1-4.

- [20] 陈艳.基于培训态度与效果互动视角的企业员工和谐发展构想[J].企业经济,2009,(2):1-3.
- [21] 陈永华.增强企业培训积极性提高培训成果转化率[J].经管空间,2012,(3):2.
- [22] 马识途.影响培训效果的个体和环境因素研究[J].经济与管理研究,2008,(8):3-4.
- [23] 胡其图.服务型政府视角下实现中国梦与民族地区公务员能力建设研究[J].湖北民族学院学报,2015,(3):3-5.
- [24] 骆桦.关于提升公务员培训效果的几点思考[J].继续教育研究,2013,(7):2-3.
- [25] 王伟革.浅论基层公务员培训机制的创新与思考[J].管理观察.2014,(7):1-3.
- [26] 甘培强.现代政府运作过程中基层公务员的定位和功能[J].行政论坛.2004(4) : 7-9.
- [27] 王佳,王征兵.体验式培训效果影响因素的实证研究[J].华中农业大学学报.2010,(3):4-5.
- [28] 滑凤琳.走出一条有兵团特色的干部教育培训之路[J].兵团党校学报.2008,(5):1-11.
- [29] 高月.成人学习模式与人力资源开发[J].成人教育.2010,(3):13.
- [30] 杨睿.民营企业中层管理者培训满意度影响因素分析——基于某房地产公司的实证分析[J].商场现代化,2012(4):8-9.
- [31] 成彦,刘建荣.影响企业人力资源培训效果的组织因素分析[J].华东经济管理,2011,(2):11-12.
- [32] 余深.企业培训效果影响因素的实证研究[J].人力资源开发与管理,2002,(1):8.
- [33] 莫寰,黄小军.通过影响受训态度影响培训的效果[J].人力资源开发2004,(9):1-2.
- [34] 彭剑锋,张望军.如何激励知识型员工.[J].中国人力资源开发,1999,(9):2-3.
- [35] 张孝喜.公务员培训机制的改革与创新[J].科教文汇.2013,(3):3-4.
- [36] 苗景娜.完善公务员培训制度的有效举措[J].中共山西省委党校学报.2013,(2):5-6.
- [37] 胡威、田昕.我国公务员培训研究现状的文献分析[J].公共管理与政策评论.2013,(6):1-4.
- [38] 雒永信,聂锐.基于职工积极性的组织集权与分权问题研究[J].企业经济,2006(4):11-13.
- [39] 龚斐.浅谈培训效果影响因素湘潮[J].湘潮:企业经济,2009,(4):1-4.

三、学位论文

- [40] 何艳.企业员工培训效果的理论与实证分析[D].长沙:中南大学,2007:4-36.
- [41] 范云霞.员工工作态度在制造企业战略人力资源管理中作用[D].杭州:浙江大学,2006:20-56.
- [42] 滕怀山.宝健公司销售培训效果影响因素分析[D].辽宁:辽宁工程技术大学硕士学位论文,2005(6):1-4.
- [43] 何艳.企业员工培训效果的理论与实证分析[D].长沙:中南大学硕士学习论文,2007 (6):1-4.
- [44] 匡红云.饭店员工培训迁移影响因素实证分析[D].青岛:青岛大学硕士学位论文,2003(6):1-4.
- [45] 李丽.基层公务员受训准备度对培训效果影响机制研究[D].大连理工大学.2013(6):1-4.
- [46] 施佳.科技创新型人才培养效果影响因素研究[D].西安建筑科技大学.2010,5(6):1-4.
- [47] 王红义.乡镇基层公务员培训有效性研究 ——以吴江市同里镇为个案[D].兰州大学.2008,5(6):1-4.
- [48] 翁立婷.国有商业银行员工培训效果影响因素评价及提升对策研究[D].北方工业大学.2014,6(6):1-4.
- [49] 宋丽娟.NW公司培训效果影响因素的实证分析[D].广州:广东工业大学,2010.
- [50] 滕怀山.保健公司销售培训效果影响因素分析[D].阜新:辽宁工程技术大学,2005.(6):1-4.
- [51] 李晓霞.中国基层公务员素质建设研究[D].中国优秀博士论文.2008,(8):1-4.
- [52] 严亚利.以培训迁移为导向的培训设计研究[D].上海师范大学,2010,(6):45-48.
- [53] 王秀娟.影响国有企业管理培训迁移效果的组织因素分析[D].苏州:苏州大学硕士学位论文,2003,(11):7-13.
- [54] 朱华欣.有效培训和培训的有效性[D].苏州:苏州大学硕士学位论文,2003,(7):34-36.

四、外文文献

- [55] J.J.philiPs.ROI.thesearehforBestpraetiees.[J].TrainingandDevelopment,1996(7):14-15.
- [56] Ian Buick&Ganesan Muthu.An investigation of the current practices of in-house employee training and development within hotels in Scotland[J].The service Industries Journal,1997,(17):652.
- [57] Tracey JB,Tannenbaum SI,Kavanagh MJ.Appling trained skills on the job:

- The importance of the work environment[J].Journal of Applied Psychology,1995,(2):239-252.
- [58] Bruce T, Timothy R H, Scott T, et al. The influence of individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes[J]. Human Resource Quarterly, 2001, (12): 5-23
- [59] Mary Elizabeth Collins. Evaluating child welfare training in public agencies: Status and prospects[J]. Evaluation and Program Planning, 2008, (31): 241-246.
- [60] Boyazis. The competence manager: A model for effective performance[M], John Wiley, 1992. M Donovan, P & Hannigan, K. et al (1988), the learning transfer system approaches to estimating the benefits of training, empirical evidence. Journal of European Industrial Training, 2005, (12): 221-228.
- [61] M.S. Knowles. Adult Learning[J]. The ASTD Training and Development Handbook. 1980, (12): 253-265.
- [62] Thomas Acton, Willie Golden. Training the knowledge worker: a descriptive study of training practices in Irish software companies[J]. Journal of European Industrial Training, 2003, (11): 137-146.
- [63] Research Institute of Construction and Economy. Japan Country Report[R]. Tokyo: The 14th ASIA Construct Conference, 2008, (14): 102-106.
- [64] Derk-Jan J.M. Nijman. Supporting Transfer of Training: Effects of the Supervisor [D]. University of Twente, 2004, (10): 10-11.
- [65] Kirkpatrick, D.L. Evaluation. In R.L. Craig, Training and Development Handbook [J]. New York: McGraw-Hill, 1996. 249-312.
- [66] Fecteau, J.D., Dobbins, G.H., Russell, J.E.A., Ladd, R.T & Kudish, J.D. The influence of general perceptions of the training environment on pre-training motivation and perceived training transfer[J]. Journal of Management, 1995, (21): 56-59.
- [67] Phillips, J.J. Return on investment-Beyond the four Levels[J]. Academy of HRD 1995 Conference Proceedings, E. Holton (ED), 1995, (42): 102-106.
- [68] Patricia Phillips, Alexandria. Action: Measuring Return on Investment[J]. American Society for Training and Development, 2001, (13): 30-31.

附 录

个人因素对基层公务员培训效果影响的问卷调查

您好，首先非常感谢您填写这份问卷。本调查主要是为基层公务员培训效果个人影响因素的实证研究进行数据收集。调查的结果用于学术研究，因此希望您能按照自己的实际情况认真填写，这样有助于研究。本问卷调查采取不记名的方式进行，且保证调查结果绝对保密，请您放心填写。如果您对本研究结果感兴趣，请与我联系。非常感谢您的支持和帮助！

祝您：

身体健康，工作顺利！

一、个人基本信息

- 1、您的性别： 男 女
- 2、您的年龄： 30 岁以下 31—40 岁 41—50 岁 50 岁以上
- 3、您的文化程度： 中专及以下 大专 本科 硕士 博士及以上
- 4、所学专业： 文科 理科 工科 其他
- 4、婚姻状况： 已婚 未婚
- 4、工作年限： 2 年以内 3—6 年 6—9 年 10—15 年
 16—20 年 20 年以上
- 5、您的职务级别： 正科级 副科级 科员 办事员
- 6、工作单位属于： 专业经济部门 科教文卫部门
 政务部门 政法部门

二、基层公务员个人因素对培训效果影响的量表

请仔细阅读每一个句子，然后根据自身的实际情况针对每题做出评定，1.非常同意，2.同意，3.一般，4.不同意，5.非常不同意，程度由高到低，请在相应的句子右边选项前打“√”。

序号	问题	非常同意	同意	一般	不同意	非常不同意
1	我认为自己的学习能力比较强	1	2	3	4	5
2	我认为工作经验丰富有利于更好地学习培训内容	1	2	3	4	5
3	受教育程度越高培训效果越好	1	2	3	4	5
4	自己的知识、技能可以帮助我完成培训内容	1	2	3	4	5
5	我认为单位组织的培训很重要	1	2	3	4	5

个人因素对兵团基层公务员培训效果影响的实证研究

——以第八师石河子市基层公务员为例

6	我能够以积极地心态按时参加培训活动	1	2	3	4	5
7	我参加培训是迫于组织的压力	5	4	3	2	1
8	我对培训活动有抵触心理, 有点不耐烦	5	4	3	2	1
9	我认为培训对自身的发展有所提高	1	2	3	4	5
10	我认为培训可以给我带来职务晋升的机会	1	2	3	4	5
11	我希望通过培训可以提高我的工作能力	1	2	3	4	5
12	我迫切希望培训可以给我带来知识和技能的提高	1	2	3	4	5
13	我有明确地培训目标	1	2	3	4	5
14	我认为我可以将培训的内容学以致用	1	2	3	4	5
15	我认为通过培训可以提高我的工作效率	1	2	3	4	5
16	我认为培训的内容可以用于解决现在工作中的难题	1	2	3	4	5
17	我认为培训的内容可以频繁用于工作中	1	2	3	4	5
18	我认为通过培训我可以获得知识和技能的提高	1	2	3	4	5
19	我培训之前我会先评估一下自己的能力水平	1	2	3	4	5
20	虽然我学历比较低, 但是我对完成培训依然有信心	1	2	3	4	5
21	我会付出很大的努力完成培训	1	2	3	4	5
22	无论在培训中遇到什么困难, 我都能够坚持完成	1	2	3	4	5
23	我认为自己不能够克服培训中遇到的困难	1	2	3	4	5
24	对于完成培训内容, 我很有信心	1	2	3	4	5
25	我担心培训内容太难, 而无法完成	1	2	3	4	5
26	我能够按时并且认真完成自己的工作	1	2	3	4	5
27	我可以独立解决工作中遇到的困难	1	2	3	4	5

28	我在工作过程中比较重视工作效率	1	2	3	4	5
29	我可以积极参加工作中的各项任务	1	2	3	4	5
30	我认为成功运用培训中所学的技能可以使我的薪水增加	1	2	3	4	5
31	我认为培训中的知识技能可以让我获得更好地工作表现	1	2	3	4	5
32	我认为培训后我的工作出错率降低	1	2	3	4	5

三、基层公务员的培训效果量表

请仔细阅读每一个句子，然后根据自身的实际情况针对每题做出评定，1.非常同意，2.同意，3.一般，4.不同意，5.非常不同意，程度由高到低，请在相应的句子右边选项前打“√”。

序号	问题	非常同意	同意	一般	不同意	非常不同意
1	培训之后我认为我的培训效果还不错	1	2	3	4	5
2	我认为个人因素对培训效果有影响	1	2	3	4	5
3	培训之后我学习到了新的知识技能	1	2	3	4	5
4	培训之后我对组织的满意度和归属感增加	1	2	3	4	5
5	培训之后我可以胜任更加的工作岗位	1	2	3	4	5
6	我顺利完成培训，增强了我的自信心	1	2	3	4	5

感谢您的参与！祝您工作顺利！

致 谢

岁月如白驹过隙，转眼三年硕士求学生涯即将结束，在完成论文的过程中，得到了许多老师和同学的帮助。

感谢我的导师袁淑玉老师，袁老师为人平易近人，严谨治学。在论文的选题、问卷设计、写作以及修改阶段，袁老师都给予我极大的关怀，耐心指导我完成每一阶段的任务。她严谨的治学精神、开阔的学术视野、宽容的人格魅力，深深的感染和激励了我。袁老师除了关心我的学习生活，还不忘关心我的日常生活，她对学生的关爱之情处处可见，她对我的关心和教诲让我铭记于心。在此，我向人生中最尊敬的导师奉上我最深的感谢。

感谢马克思主义行政理论与政策管理专业的孟红莉老师、闫卫华老师、王歆老师、吴新平老师从选题、开题、中期检查、预答辩一直对我论文的悉心指导。感谢所有教过我专业课的老师，你们以高质量的教学让我在三年的学习中汲取了许多专业知识，提升了专业技能，感谢你们的帮助，使我快速成长和顺利毕业。

感谢一起同我度过三年研究生学习生活的同学，感谢大家在日常生活和学习过程中的帮助和鼓励，感谢他们无私的包容和关爱，让我得以健康快乐的成长。

三年硕士生涯即将画上句号，但硕士学习生活的结束不代表着学习生活的结束，所谓活到老学到老。我会珍惜以后每一个学习的机会，潜心做好每件事，且行且珍惜！

作者简介

王丽欢，女，生于1991年5月，籍贯甘肃，2013年6月毕业于新疆石河子大学信息科学与技术学院信息管理与信息系统专业，获得管理学学士学位。2013年9月在石河子大学政法学院，攻读法学硕士学位，专业是马克思主义行政理论和政府管理，研究方向是马克思主义行政理论。

在学期间发表的文章

- 1.袁淑玉,王丽欢.将“围坐”进行到底——思想政治“围坐”教学模式初探[J].中学政治教学参考,2016(4).
- 2.王丽欢,李超.新疆兵团科技工作者科研能力水平的制约因素分析——基于因子分析法[J].科技风杂志社,2016(5).

获奖情况:

- 1、获得院级专业三等奖学金
- 2、获得国家心理咨询师三级证书

石河子大学硕士研究生学位论文

导师评阅表

研究生姓名	袁淑玉	学制	3年
专业	马克思主义行政理论与政府管理	研究方向	马克思主义行政理论

学术评语:

该论文采用实证研究的方法来研究个人因素对兵团基层公务员培训效果的影响机制,研究视角独特,对提高兵团基层公务员的培训效果研究具有现实意义和理论意义。

文章的数据收集分析合理,证明该生已经具有行政理论的基本知识,并能够灵活运用,该论文的结论正确,结论合理,论证充分,达到了硕士论文的写作水平。

同意该生进行答辩!

指导教师签字:袁淑玉
年 月 日