

## 摘要

一家企業要能屹立不搖、永續發展，與人才培訓息息相關。在新經濟來臨的時代下，技術、知識的流通是快速而頻繁的，「人」才是企業成功的關鍵。如何培訓好的人才，使其發揮最大的價值，進而為公司創造更大的利潤，成為了一項重要的課題。企業除了擁有資金、設備以外，更需要依靠的是企業員工為公司不斷創新的競爭力。培訓是一個有力的支點。透過培訓的活動，能夠提升整體企業員工的工作績效和效能，也能在員工擔任新職務或賦予其新工作內容時，對組織做出更多的貢獻，進而使整個組織有新的發展目標與環境，帶動企業的變革與創新。

本研究以台灣南部企業為研究範圍，問卷發放採立意抽樣的方式進行，以高雄應用科技大學碩士在職專班之學生為發放對象。進行正式問卷發放前，本研究先針對某一家集團的高階主管及中階主管進行質性訪談，以瞭解企業進行人才培訓實際之運作情形，作為問卷設計之基礎。本研究總計發放問卷 150 份，有效回收問卷 118 份，有效回收率為 92.18%。研究結果發現，知覺主管支持對人才培訓成效有顯著影響；內控人格特質對人才培訓成效有顯著影響；轉換型領導風格之個別關懷對人才培訓成效有顯著影響；知覺主管支持會透過組織培訓機制影響人才培訓成效。最後將本研究結果進行討論並提供建議以供國內企業實施制度、人力資源規劃之管理參考。

關鍵字：

知覺主管支持、人格特質、轉換型領導風格、人才培訓成效、組織培訓機制