

ABSTRACT

(Training is regarded as an obligatory cost in many of today's progressive organizations. However, the return on hefty investment in training is still questionable with general estimate of less than 20%. The acquisition of knowledge, skills, behaviors, and attitudes during training period contributes little value if these are not transpired to the workplace after completion of program. The understanding of how to support transfer of training is important in order for training programs to really improve organizational and individual performance. The purpose of this research is to examine the influences of workplace environment factors i.e. supervisor support, peer support, opportunity to use, influence of reward system, knowledge sharing culture, openness to change towards the transfer of training)

The data for analysis is from survey questionnaires completed by 100 technical employees that has attended technical training programs conducted by Syarikat SESCO Berhad Training Center. Opportunity to use the learning and supervisor support has been found to be significant factors in predicting effective transfer of training in this research setting. Reward system, peer support, knowledge sharing and openness to change also indicated positive links with transfer of training. Reward system turned out as a weak predictor towards training in this population. Knowledge sharing and openness to change seem to have a more indirect effect towards transfer and further studies is recommended better understand the way organizational culture influences the whole process.

The present study has achieved its objectives in examining the influences of workplace environment factors towards transfer of training. The research provides recommendations to HRD practitioners by listing the measures that can be taken to create a working environment that is more supportive to transfer process. The findings also provide evidence that can further enhance the knowledge in the area of occupational training.

ABSTRAK

Latihan disifatkan sebagai kos wajib bagi kebanyakan organisasi maju pada zaman ini. Walau bagaimana pun, pulangan daripada pelaburan yang besar dalam program latihan masih di tahap yang kurang memuaskan, di mana secara umumnya anggaran pulangan adalah kurang dari 20%. Pengetahuan, kemahiran, sifat dan perwatakan yang dipelajari sewaktu latihan tidak banyak memberi manfaat sekiranya semua ini tidak diaplikasikan ke tempat kerja selepas latihan. Pemahaman terhadap bagaimana menyokong pemindahan latihan adalah penting agar program latihan dapat member kesan i.e. memperbaiki prestasi organisasi dan individu. Tujuan kajian ini adalah untuk mendalami pengaruh persekitaran di tempat kerja contohnya, dorongan penyelia, dorongan rakan sekerja, peluang untuk mengapikasi, pengaruh system penganugerahan, budaya berkongsi pengetahuan dan keterbukaan terhadap perubahan, terhadap proses pemindahan latihan.

Data yang dianalisa dikumpul menggunakan soalan survei daripada 100 pekerja kumpulan teknikal yang telah menjalani latihan teknikal di Pusat Latihan Syarikat SESCO Berhad. Peluang menggunakan pembelajaran dan sokongan penyelia didapati sebagai faktor nyata yang dapat menentukan keberkesanan pemindahan latihan dalam kajian ini, Sistem anugerah (reward system), sokongan rakan sekerja, budaya berkongsi pengetahuan dan keterbukaan terhadap perubahan juga mempunyai kaitan positif terhadap pemindahan latihan. Sistem anugerah didapati agak lemah dalam menjangka pemindahan latihan dalam populasi ini. Perkongsian pengetahuan dan keterbukaan terhadap perubahan dilihat seperti mempunyai kesan tidak langsung terhadap pemindahan dan perkaitan ini disarankan untuk kajian di masa hadapan.

Kajian ini telah mencapai objektif dalam lebih memahami pengaruh persekitaran tempat kerja terhadap pemindahan latihan. Kajian ini telah memberi saranan kepada pengamal PSM dengan menyenaraikan langkah-langkah yang boleh diambil untuk membentuk persekitaran tempat kerja yang menyokong process pemindahan latihan. Dapatan kajian juga memberi bukti yang dapat memperluaskan lagi pengetahuan dalam skop latihan perkerjaan.