

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the impact of organization change to the organization knowledge assets. The conceptual framework developed for this study examine the relationship of sharing culture, individualism, organization structure, employees' turnover and training to organization knowledge, itself is divided into tacit and explicit knowledge. This study focused on descriptive and quantitative data obtained from survey forms distributed based on stratified sampling to the employees of Hitachi Global Storage Technologies, Samajaya Free Industrial Zone in Kuching. These data were analyzed using Pearson's Correlation and Multiple Regression to understand the relationship between the variables. Based on the findings, training activities were found to have a strong influence in increasing the knowledge assets especially on tacit knowledge after the organization change. Organization structure post change may have been simplified by elimination of overlapping positions which allow or ease the flow of information from the source to the receiver. Increase in turnover seems to contribute to the explicit knowledge, which is against the indication that employees' outflow causing a decrease in knowledge. A lean organization gives the opportunity for employees to be specialized and focused on their work area. In future research, it is suggested to include an in depth study on training which may include type of trainings and development programs which are considered value adding to the company. It should include larger scale surveys to allow more systematic analysis of the causalities resulted from organization change and also considering the inclusion of qualitative data to uncover unexplained factors.

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan kesan perubahan organisasi kepada aset pengetahuan organisasi. Rangka kerja konsep yang dibangunkan untuk kajian ini mengkaji hubungan budaya perkongsian, individualisme, struktur organisasi, perolehan pekerja dan latihan. Pengetahuan organisasi itu sendiri dibahagikan kepada pengetahuan tersirat dan tersurat. Kajian ini tertumpu kepada data deskriptif dan kuantitatif, diperolehi daripada kajian soal selidik yang telah diagihkan berdasarkan pensampelan berstrata untuk pekerja *Hitachi Global Storage Technologies Penyimpanan*, Zon Perindustrian Bebas Samajaya di Kuching. Data-data ini dianalisis menggunakan Korelasi Pearson dan Regresi Berganda untuk memahami hubungan antara pemboleh ubah. Berdasarkan dapatan kajian, aktiviti-aktiviti latihan telah didapati mempunyai pengaruh yang kuat dalam meningkatkan aset pengetahuan terutama pada pengetahuan tersirat selepas perubahan organisasi. Struktur organisasi telah dipermudahkan dengan penghapusan jawatan yang bertindih dan membenarkan atau memudahkan aliran maklumat daripada sumber kepada penerima. Peningkatan dalam kadar pertukaran pekerja seolah-olah untuk menyumbang kepada peningkatan pengetahuan tersurat di mana ia bertentangan dengan kepercayaan bahawa aliran keluar pekerja menyebabkan penurunan dalam ilmu. Organisasi yang lebih mantap memberi peluang untuk kakitangan mempunyai kepakaran khusus dan memberi tumpuan yang tinggi di dalam bidang masing-masing. Untuk kajian di masa hadapan, adalah dicadangkan kajian yang lebih mendalam dalam aktiviti latihan yang meranglumi jenis-jenis latihan dan program pembangunan yang lebih berniali kepada organisasi. Skala kaji selidik harus ditambah untuk membolehkan analisis yang lebih sistematik untuk menerangkan kesan perubahan organisasi dan pada masa yang sama mempertimbangkan kemasukan data kualitatif untuk menrangkan faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.