

"PENDIDIKAN BERTERUSAN DALAM PENINGKATAN
KOMPETENSI DI KALANGAN PROFESIONAL ORGANISASI.
KAJIAN KES DI KUITTHO"

FADILAH BT. PUTEH

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

PERPUSTAKAAN UTHM



3000001866765

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS ♦

JUDUL: PENDIDIKAN BERTERUSAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI DI KALANGAN PROFESIONAL ORGANISASI. KAJIAN KES DI KUITTHO.

SESI PENGAJIAN: 2005/2006

Saya FADILAH BINTI PUTEH mengaku membenarkan tesis (~~PSM/Sarjana/Doktor~~ Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Teknologi Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis ini untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. **Sila tandakan (√)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD



(TANDATANGAN PENULIS)

Disahkan oleh



(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

BATU 18 AIR HITAM LENDU
78000 ALOR GAJAH MELAKA

CIK NORASHIKIN MAHMUD
(Nama Penyelia)

Tarikh: 25 November 2005Tarikh: 25 November 2005

CATATAN:

*

Potong yang tidak berkenaan.

**

Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sckali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.

♦

Tesis ini dikemukakan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM).

“Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia”.

Tandatangan

:



Nama Penyelia

:

CIK NORASHIKIN MAHMUD

Tarikh

:

25 NOVEMBER 2005

**“PENDIDIKAN BERTERUSAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI DI
KALANGAN PROFESIONAL ORGANISASI.
KAJIAN KES DI KUITTHO”**

FADILAH BT. PUTEH


**Tesis ini dikemukakan
sebagai memenuhi sebahagian syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia**

**Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia
Universiti Teknologi Malaysia**

NOVEMBER 2005

PENGAKUAN

“Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya”.

Tandatangan : 
Nama Penulis : FADILAH BINTI PUTEH
Tarikh : 25 NOVEMBER 2005

Dedikasi

*Di abadikan khas buat suamiku yang sangat ku cintai Azmi bin Hj. Ali;
buat kedua ibu dan bapaku yang sangat ku kasih
Puteh bin Md Yasin dan Mahwa bt Mohd Nor,
untuk kedua ibu bapa mertuaku yang sangat ku hormati
Hj. Ali bin Raib dan Hj. Manirah bt Abdullah,
tak lupa juga kepada semua adik-beradik dan kaum keluarga tersayang,
serta para penyarah dan rakan-rakanku yang disayangi sekalian.
Terima kasih atas segala kasih sayang dan pengorbanan kalian untuk
kejayaan ku. Moga kalian dirahmati Allah.*

PENGHARGAAN

“Dengan Nama ALLAH Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang”

Syukur Alhamdulillah dengan limpah kurnia dan keizinan-Nya akhirnya tesis ini dapat disiapkan. Pada kesempatan ini, saya ingin mengambil kesempatan untuk merakamkan jutaan terima kasih kepada mereka yang banyak memberi sokongan dan dorongan untuk saya menyiapkan tesis ini yang bertajuk “Pendidikan Berterusan Dalam Peningkatan Kompetensi Di Kalangan Profesional Organisasi. Kajian Kes Di KUiTTHO.”

Ucapan jutaan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan saya ucapkan kepada penyelia saya Cik Norashikin Mahmud di atas penat lelah beliau menyemak; menyumbangkan idea-idea bernas; kerjasama padu; kritikan membina; bimbingan; cadangan dan sokongan yang telah diberikan sepanjang tempoh penyediaan tesis ini.

Sekalung penghargaan juga ditujukan kepada suamiku tercinta Azmi bin Hj. Ali dan keluarga tersayang yang banyak memberi sokongan dan bantuan dalam usaha saya menyiapkan tesis ini. Ribuan terima kasih saya ucapkan kepada rakan-rakan yang turut membantu dari segi idea dan maklumat bagi menyiapkan tesis ini terutamanya Puan Norizan Salleh; Cik Noor Azzura Mohamed; Cik Zuhra Zainuddin dan Cik Rohana Dollah di atas kata-kata semangat dan bantuan yang dihulurkan di saat-saat saya memerlukannya. Tak lupa kepada rakan-rakan sekerja yang sudi menjadi responden saya dalam kajian ini. Budi dan jasa kalian tidak terbalas.

“Semoga Jasa Baik Dan Bantuan Ikhlas Kalian Mendapat Berkat Dari Ilahi”.

Amin Ya Rabbal Alamin.

ABSTRAK

Golongan profesional dalam sesebuah organisasi akan mengalami sindrom keusangan profesional dalam kerjaya mereka jika tiada usaha-usaha yang berterusan dilakukan bagi mengekalkan atau meningkatkan kompetensi golongan ini. Sindrom keusangan profesional ini berlaku berikutan perubahan teknologi, faktor persaingan serta penemuan-penemuan pengetahuan yang baru. Penekanan kepada pendidikan berterusan melalui pendekatan latihan dan pendidikan formal dilihat berupaya untuk mengatasi sindrom ini. Oleh itu, kajian ini bertujuan mengkaji peranan pendidikan berterusan dalam peningkatan kompetensi dikalangan profesional organisasi. Kajian ini melibatkan 109 orang responden yang terdiri daripada pegawai kumpulan Pengurusan, Profesional dan Ikhtisas bukan akademik di Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTHO), Parit Raja, Batu Pahat Johor. Dapatan kajian diperolehi melalui edaran soal selidik dan di analisa dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS Versi 11.0). Objektif kajian adalah untuk mengenalpasti tahap empat kompetensi utama (pentadbiran, komunikasi, kepimpinan dan juga kognitif) responden, hubungan di antara latihan dengan peningkatan kompetensi responden serta hubungan di antara pendidikan formal dengan peningkatan kompetensi responden. Secara keseluruhannya, hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kompetensi utama responden adalah tinggi dengan min keseluruhan sebanyak 4.12. Hasil analisis data turut menunjukkan wujud hubungan positif yang signifikan di antara latihan dan pendidikan formal dengan peningkatan kompetensi responden dengan nilai korelasi keseluruhan masing-masing sebanyak 0.528 dan 0.230. Hasil kajian menunjukkan bahawa pendidikan berterusan melalui pendekatan latihan dan pendidikan formal membantu dalam peningkatan kompetensi responden. Cadangan kepada pihak pengurusan dan pengkaji akan datang turut disertakan di akhir tesis ini.

ABSTRACT

Professional staff in the organization is facing a syndrome known as professional obsolete in their career if there is no continuous efforts made by the organization to sustain or increase their competencies. This syndrome happens due to technological changes, stiff competition and discovery of new knowledge. Continuous education through training and formal education is seen able to overcome this syndrome. Therefore, this research is intended to study the role of continuous education in increasing professional competencies. It involves 109 non academic respondents of Kumpulan Pengurusan, Professional dan Ikhtisas of Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn (KUiTTTHO), Parit Raja, Batu Pahat Johor. Data was collected through questionnaires and was analyzed by using *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS Version 11.0). The objectives of the study are to determine the level of four core competencies i.e. management, communication, leadership as well as cognitive among the respondents, the relationship between training and increase in competency level and also the relationship between formal education and increase in competency level. Overall result shows that level of respondent competencies are high with a total mean score of 4.12. Meanwhile, results also show that there are positive and significant relationships between training and formal education with competency level with a total correlation value at 0.528 and 0.230. As a conclusion continuous education through training and formal education plays an important role to increase professional competency. Suggestions for the management of KUiTTTHO and for future study are also included at the end of this report.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
	SENARAI SINGKATAN	xviii
BAB I	PENGENALAN	
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah Kajian	3
	1.3 Pernyataan Masalah	6
	1.4 Persoalan Kajian	10
	1.5 Matlamat Kajian	11
	1.6 Objektif Kajian	11
	1.7 Kepentingan Kajian	11
	1.7.1 Dari Sudut Akademik	12
	1.7.2 Dari Sudut Aplikasi	12
	1.8 Skop dan Batasan Kajian	13
	1.9 Definisi Konsep	13
	1.9.1 Definisi Konseptual	13
	1.9.1.1 Pendidikan Berterusan	14
	1.9.1.2 Profesional	14

1.9.1.3	Kompetensi	15
1.9.2	Definisi Operasional	17
1.9.2.1	Pendidikan Berterusan	17
1.9.2.2	Profesional	17
1.9.2.3	Kompetensi	18

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	20
2.2	Definisi Kompetensi	21
2.3	Model Kompetensi	23
2.4	Bagaimana Kompetensi Boleh Dipelajari	29
2.5	Mengapa Kompetensi Penting Dalam Pekerjaan?	36
2.6	Kompetensi Utama Di Kalangan Profesional	37
	KUiTTHO	
2.6.1	Kompetensi Pentadbiran	38
2.6.2	Kompetensi Komunikasi	39
2.6.3	Kompetensi Kognitif	39
2.6.4	Kompetensi Kepimpinan	40
2.7	Pendidikan Berterusan	42
2.8	Teori Pembelajaran Dewasa	47
2.8.1	Teori Kognitif	47
2.8.2	Teori Behaviouris	48
2.8.3	Teori Humanistik	48
2.8.4	Teori Pembelajaran Sosial	48
2.9	Ciri-Ciri Pelajar Dewasa	50
2.10	Pendidikan Berterusan Di Kalangan Golongan Profesional	50
2.11	Kepentingan Pendidikan Berterusan	52
2.11.1	Kepentingan Pendidikan Berterusan Kepada Organisasi	52
2.11.2	Kepentingan Pendidikan Berterusan	54

	Kepada Individu	
2.12	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendidikan Berterusan	55
	2.12.1 Faktor Individu	55
	2.12.2 Faktor Organisasi	57
2.13	Model Pendidikan Berterusan	58
2.14	Pendekatan Pendidikan Berterusan	60
	2.14.1 Latihan	61
	2.14.2 Pendidikan Formal	62
2.15	Peranan KUiTTHO Dalam Menggalakkan Pendidikan Berterusan	63
2.16	Kerangka Kajian	65
2.17	Sorotan Kajian Lepas	66
2.18	Rumusan	71

BAB III METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	72
3.2	Rekabentuk Kajian	72
3.3	Populasi dan Responden Kajian	73
3.4	Kaedah Pengumpulan Data	75
	3.4.1 Data Primer	77
	3.4.2 Data Sekunder	80
3.5	Kajian Rintis	81
3.6	Kaedah Penganalisan Data	83
	3.6.1 Taburan Kekekapan dan Peratusan	84
	3.6.2 Skor Min	84
	3.6.3 Analisis Korelasi	85
3.7	Rumusan	86

BAB IV PENGANALISISAN DATA

4.1	Pengenalan	87
4.2	Maklumat Demografi Responden	88
4.2.1	Jantina	88
4.2.2	Umur	89
4.2.3	Pengalaman Bekerja	89
4.2.4	Pendapatan	90
4.2.5	Tahap Pendidikan	91
4.2.6	Jawatan	91
4.3	Tahap Kompetensi di Kalangan Profesional di KUiTTHO	93
4.3.1	Kompetensi Dari Aspek Pentadbiran	93
4.3.2	Kompetensi Dari Aspek Komunikasi	96
4.3.3	Kompetensi Dari Aspek Kepimpinan	99
4.3.4	Kompetensi Dari Aspek Kognitif	102
4.3.5	Tahap Aspek Kompetensi Keseluruhan	104
4.4	Program Latihan	105
4.5	Pendidikan Formal	107
4.6	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi	109
4.6.1	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Pentadbiran	109
4.6.2	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Komunikasi	110
4.6.3	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kepimpinan	111
4.6.4	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kognitif	111

4.6.5	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Keseluruhan	112
4.7	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi	113
4.7.1	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Pentadbiran	113
4.7.2	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Komunikasi	114
4.7.3	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kepimpinan	114
4.7.4	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Aspek Kognitif	115
4.7.5	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Keseluruhan	116

BAB V PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	117
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	119
5.2.1	Perbincangan Hasil Kajian Mengenai Demografi Responden	119
5.2.2	Perbincangan Hasil Kajian Mengenai Tahap Kompetensi Di Kalangan Profesional KUITTHO	121
5.2.3	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan	121

	Program Latihan Dengan Kompetensi	
5.2.4	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Pendidikan Formal Dengan Kompetensi	124
5.3	Rumusan Kajian	127
5.4	Cadangan	128
5.4.1	Cadangan Untuk Organisasi	128
5.4.2	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	130
5.5	Kesimpulan	131
	BIBLIOGRAFI	133
LAMPIRAN A	Borang Soal Selidik	141
LAMPIRAN B	Taqwim Kursus Unit Latihan	147
LAMPIRAN C	Taqwim Kursus PPB	150

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Gred Dan Kategori Jawatan Responden	73
Jadual 3.2	Skala Likert Bagi Menentukan Darjah Persetujuan Responden	78
Jadual 3.3	Item-item Soalan Dalam Maklumat Demografi Responden	78
Jadual 3.4	Item-Item Soalan Dalam Aspek Kompetensi (Pentadbiran, Komunikasi, Kepimpinan, Kognitif), Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	79
Jadual 3.5	Item-Item Soalan Mengenai Penilaian Responden Terhadap Program Latihan Yang Diikuti Oleh Responden Semasa Bekerja, Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	79
Jadual 3.6	Item-Item Soalan Mengenai Persepsi Responden Terhadap Pendidikan Formal Yang Bertujuan Mempertingkatkan Kompetensi Responden, Bilangan Soalan Serta Cara Pemarkatan	80
Jadual 3.7	Nilai <i>Alpha Cronbach</i> Bagi Kajian Rintis	82
Jadual 3.8	Skor Min Kompetensi Responden	85
Jadual 3.9	Skor Min Kcseluruhan	85
Jadual 3.10	Hubungan Di Antara Dua Pembolehubah Mengikut Saiz Nilai Pekali Korelasi	86

Jadual 3.11	Kaedah Penganalisisan Data Berdasarkan Kepada Objektif Kajian	86
Jadual 4.1	Bilangan Soal Selidik	88
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Jantina	88
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Umur	89
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Bekerja	90
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Pendapatan	90
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	91
Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Jawatan	92
Jadual 4.8.	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	95
Jadual 4.9	Tahap Kompetensi Aspek Pentadbiran	96
Jadual 4.10	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	97
Jadual 4.11	Tahap Kompetensi Aspek Komunikasi	98
Jadual 4.12	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	100
Jadual 4.13	Tahap Kompetensi Aspek Kepimpinan	101
Jadual 4.14	Analisis Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	103
Jadual 4.15	Tahap Kompetensi Aspek Kognitif	104
Jadual 4.16	Tahap Persepsi Responden Terhadap Dimensi Kompetensi	104
Jadual 4.17	Analisis Program Latihan	106
Jadual 4.18	Analisis Pendidikan Formal	108
Jadual 4.19	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	110
Jadual 4.20	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	110
Jadual 4.21	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	111
Jadual 4.22	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan	112

	Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	
Jadual 4.23	Hubungan Di Antara Program Latihan Dengan Peningkatan Kompetensi	112
Jadual 4.24	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Pentadbiran	113
Jadual 4.25	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Komunikasi	114
Jadual 4.26	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kepimpinan	115
Jadual 4.27	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi Bagi Aspek Kognitif	115
Jadual 4.28	Hubungan Di Antara Pendidikan Formal Dengan Peningkatan Kompetensi	116

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 2.1	Kompetensi Sebagai Asas Pengurusan Sumber Manusia	25
Rajah 2.2	Model Kompetensi Baru	26
Rajah 2.3	Kompetensi dan Prestasi	27
Rajah 2.4	<i>Four Clusters of Competence</i>	27
Rajah 2.5	Model Kompetensi BP	28
Rajah 2.6	Jenis-jenis Kompetensi	29
Rajah 2.7	Jenis-jenis Program Latihan dan Pembangunan	34
Rajah 2.8	<i>The Conditions of Learning</i>	42
Rajah 2.9	Sektor Pendidikan Dewasa	43
Rajah 2.10	Konsep Pendidikan Berterusan	44
Rajah 2.11	Perbezaan Antara Pedagogi dan Andragogi	49
Rajah 2.12	Model Pendidikan Berterusan	58
Rajah 2.13	<i>“An Holistic View of Workplace Learning”</i>	60
Rajah 2.14	Kerangka Kajian	66
Rajah 3.1	Kaedah Pengumpulan Data Primer dan Sekunder	75
Rajah 3.2	Kaedah Pengumpulan Data Sekunder	76
Rajah 3.3	Langkah-langkah Penganalisan Data Secara Kuantitatif	83

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	141
B	Taqwim Latihan KUiTTTHO Tahun 2005	147
C	Taqwim Kursus Anjuran PPPB Tahun 2005	150

SENARAI SINGKATAN

OECD	<i>Organisation for Economic Cooperation and Development</i>
CPD	- <i>Continuing Professional Development</i>
KUiTTHO	- Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn
IPTA	- Institusi Pengajian Tinggi Awam
PPPPB	- Pusat Pendidikan, Perundingan dan Pengajian Berterusan
UTM	- Universiti Teknologi Malaysia
CREATE	- <i>Centre for Research Employment and Technology in Europe</i>
UPSM	- Unit Pembangunan Sumber Manusia Pejabat Pendaftar
PDP	- Pusat Pembelajaran dan Pengajaran
PTJ	- Pusat Tanggungjawab
PLSP	- Pusat Latihan Staf Politeknik
IPTS	- Institusi Pengajian Tinggi Swasta
KPM	- Kementerian Pendidikan Malaysia
ITTHO	- Institut Teknologi Tun Hussein Onn
AUKU	- Akta Universiti dan Kolej Universiti
PSH	- Pembelajaran Sepanjang Hayat
TNA	- <i>Training Need Analysis</i>
RRJP3	- Rangka Rancangan Jangka Panjang Ketiga
RMK-8	- Rancangan Malaysia Kelapan
DWN	- Dasar Wawasan Negara
Y.A.B	- Yang Amat Berhormat
Y.B	- Yang Berhormat
SHRM	- <i>Society for Human Resources Management</i>
UDACE	- <i>Unit for the Development of Adult Continuing Education</i>

AMA	-	<i>American Management Association</i>
BP	-	<i>British Petroleum</i>
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
JPA	-	Jabatan Perkhidmatan Awam
SMS	-	Sistem Maklumat Staf
KSA	-	<i>Knowledge, Skills, Attitudes</i>
ROI	-	<i>Return on Investment</i>
HRD	-	<i>Human Resource Development</i>

BAB I

1.0 PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Prestasi sesebuah organisasi yang berjaya sering dikaitkan dengan kecekapan sumber manusia yang efisien serta dapat mengoptimalkan produktiviti. Untuk mendapatkan nilai kompetensi ke atas sumber manusia, organisasi perlu bersedia untuk memfokuskan kepada asas keperluan keberkesanan kompetensi itu terlebih dahulu. Organisasi hendaklah menekankan hubungan organisasi dengan tanggungjawab kerja kakitangannya. Oleh sebab itu, penggunaan kompetensi sebagai asas pelbagai aspek dalam pengurusan sumber manusia menjadi satu *trend* dalam mewujudkan organisasi pembelajaran (Abdul Shukor Abdullah, 1996; Norliza Mat Abu, 2000; Fauzan Ab. Rahman, 2002; Izlin Zuraini Ishak, 2002).

Menurut Rozani Rahi (2003), seringkali kompetensi individu dikaitkan atau berkait rapat dengan pendidikan berterusan samaada secara langsung atau tidak langsung. Pendidikan yang berterusan dikalangan individu meningkatkan lagi kompetensi diri yang boleh dibangunkan. Pendidikan berterusan sejajar dengan kemunculan K-ekonomi di mana organisasi memerlukan pekerja yang berpengetahuan dan proses inovasi yang berterusan. Oleh sebab itu organisasi perlu bijak merancang dan mengoptimalkan pengetahuan ahli organisasi masing-masing.