

PEMBANGUNAN MODEL PEMINDAHAN PEMBELAJARAN SISTEM  
LATIHAN KEMAHIRAN MALAYSIA BERASASKAN *NATIONAL  
OCCUPATIONAL SKILL STANDARD* (NOSS)

FAIZAL AMIN NUR BIN YUNUS

TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH  
DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PENDIDIKAN  
UNIVERSITI KEBANGSAAN MALAYSIA  
BANGI

2015

## ABSTRAK

Pemindahan pembelajaran ialah isu yang sangat kritikal di mana kajian-kajian lepas mendapati kurang daripada 15 hingga 20 peratus hasil pembelajaran di institusi latihan dapat diaplikasikan di tempat kerja yang melibatkan pengetahuan, kemahiran dan sikap pelatih. Kegagalan pemindahan pembelajaran ini melibatkan pelbagai faktor seperti bidang latihan, tahap persijilan, tenaga pengajar, kemudahan dan pengiktirafan industri. Kesannya, pelatih sukar melakukan tugas dengan baik kerana tidak menepati kehendak majikan. Oleh itu, tujuan kajian dilakukan untuk mengenal pasti dan meramal hubungan di antara setiap faktor-faktor pemindahan pembelajaran dari sistem latihan kemahiran berasaskan Standard Kemahiran Pekerjaan Kebangsaan (NOSS). Reka bentuk penerokaan bercampur yang melibatkan dua fasa digunakan. Pertama, kajian kes melibatkan 11 orang responden yang terdiri daripada pengajar, panel NOSS, majikan dan bekas pelatih untuk meneroka fenomena pemindahan pembelajaran. Data ini dikutip melalui temu bual berdepan, perbincangan kumpulan berfokus dan pemerhatian. Data dianalisis menggunakan kaedah analisis tema untuk mengenal pasti tema-tema. Kedua, kajian tinjauan melalui edaran soal selidik kepada 309 pelatih Sijil Kemahiran Malaysia dilakukan untuk menggeneralisasikan dapatan kajian kes. Data kajian tinjauan dianalisis menggunakan Permodelan Kuasa Dua Separa Terkecil (PLS-SEM) untuk meramal hubungan di antara konstruk-konstruk. Dapatan kajian kes mendapati wujud lima tema, 20 sub tema dan 65 kod. Manakala dapatan kajian tinjauan pula menunjukkan konstruk-konstruk model adalah sah dan dipercayai. Dapatan juga menunjukkan konstruk persekitaran kerja merupakan konstruk yang paling mempengaruhi pemindahan pembelajaran diikuti dengan konstruk reka bentuk latihan, ciri-ciri pelatih dan ruang pembelajaran maya. Selain itu, wujud dua hubungan yang tidak signifikan iaitu di antara konstruk ciri-ciri pelatih dan ruang pembelajaran maya terhadap konstruk pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi). Akhirnya, satu model pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS dihasilkan. Implikasinya ialah institut-institut latihan perlu memberi perhatian kepada faktor-faktor yang terdapat dalam model dengan mengambil kira kedua-dua konteks pembelajaran iaitu di institut latihan dan tempat kerja.

**DEVELOPMENT OF LEARNING TRANSFER MODEL FOR SKILL  
TRAINING SYSTEM BASED ON NATIONAL OCCUPATIONAL  
SKILL STANDARD (NOSS)**

**ABSTRACT**

Transfer of learning is a very critical issue which is previous studies found that less than 15 to 20 percent of learning outcomes in training institutions can be applied in the workplace. Failure to learning transfer involve various factors such as area of training, certification level, instructors, facilities and industry recognition. This causes trainees to face difficulties at their workplace due to incompliance to the employer requirements. Thus, this study investigates the learning transfer factors and association among the factors of skills training system based on National Occupational Skills Standards (NOSS). An exploratory sequential mixed method approach was implemented that involve two phases. First, a case study was conducted with 11 respondents, which were the instructor, the NOSS panel, employers and former trainees to explore the learning transfer phenomena. The data was collected via face interviews, focus group discussions and observations. The data were analyzed using thematic analysis to identify on theme. Secondly, a survey via questionnaires were distributed to 309 trainees of Malaysian Skills Certificate to generalize the findings of the case study. As for quantitative data, Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to predict the relationship between the constructs. The findings of the case study revealed that there are five themes, 20 sub themes and 65 sub codes. For the survey, findings revealed that the constructs of the model are valid and reliable. It indicated that the work environment constructs is the most important construct in learning transfer, followed by training design, trainee's characteristics and virtual learning space. The results also indicated that there are two insignificant relationships, which are: between trainee characteristics and virtual learning spaces to learning transfer (generalizations and retention construct). Finally, a learning transfer model for skills training system based on NOSS was produced. The implication is that the training institutes need to pay attention to the features found in the model that takes into account the both learning context which in training institutes and workplace learning.

## KANDUNGAN

		<b>Halaman</b>
<b>PENGAKUAN</b>		ii
<b>PENGHARGAAN</b>		iii
<b>ABSTRAK</b>		iv
<b>ABSTRACT</b>		v
<b>KANDUNGAN</b>		vi
<b>SENARAI JADUAL</b>		xi
<b>SENARAI ILUSTRASI</b>		xv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>		xvi
<b>BAB 1</b>	<b>PENDAHULUAN</b>	
1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Masalah	2
1.3	Pernyataan Masalah	7
1.4	Tujuan Kajian	11
1.5	Objektif Kajian	11
1.6	Persoalan Kajian	12
1.7	Hipotesis Kajian	13
1.8	Skop Kajian	14
1.9	Kerangka Konseptual Kajian	15
1.10	Kepentingan Kajian	20
1.11	Batasan Kajian	21
1.12	Takrifan Operasional	22
	1.12.1 Pemindahan Pembelajaran	22
	1.12.2 Pengekalan	23
	1.12.3 Generalisasi	24
	1.12.4 Ciri-Ciri Pelatih	24
	1.12.5 Reka Bentuk Latihan	25
	1.12.6 Persekitaran Kerja	25
	1.12.7 Ruang Pembelajaran Maya ( <i>Virtual Learning Spaces</i> )	25
	1.12.8 Definisi Faktor-Faktor Setiap Pemboleh ubah	25
1.13	Penutup	27

<b>BAB II</b>	<b>ULASAN KEPUSTAKAAN</b>	
2.1	Pengenalan	28
2.2	Keberkesanan Latihan	28
2.3	Definisi Pemindahan Pembelajaran	30
2.4	Konsep Pemindahan Pembelajaran	36
2.5	Jenis-Jenis Pemindahan	38
2.6	Isu-Isu Pemindahan Pembelajaran Secara Global	40
2.7	Isu Pemindahan Pembelajaran Di Malaysia	43
2.8	Faktor-Faktor Mempengaruhi Pemindahan Pembelajaran	46
	2.8.1 Ciri-Ciri Pelatih	47
	2.8.2 Reka Bentuk Latihan	53
	2.8.3 Persekitaran Kerja	58
	2.8.4 Ruang Pembelajaran Maya ( <i>Virtual Learning Spaces</i> )	63
2.9	Teori-Teori Pemindahan Pembelajaran/Latihan	67
	2.9.1 Teori Mendasari Ciri-Ciri Pelatih	68
	2.9.2 Teori Mendasari Reka Bentuk Latihan	71
	2.9.3 Teori Mendasari Persekitaran Kerja	72
	2.9.4 Teori Mendasari Ruang Pembelajaran Maya	74
2.10	Penilaian Pemindahan Pembelajaran	75
	2.10.1 Model-Model Pemindahan Pembelajaran/Latihan	78
2.11	Sistem Latihan Berasaskan Noss	90
	2.11.1 Kerangka Analitis	93
	2.11.2 Latihan Berasaskan Kompetensi (Lbk)	102
	2.11.3 <i>Core Abilities</i>	106
2.12	Pembelajaran Di Tempat Kerja	109
2.13	Permodelan Persamaan Berstruktur (Structural Equation Modelling-SEM)	113
	2.13.1 CB-SEM Atau PLS-SEM	114
	2.13.2 Konstruk Reflektif Dan Formatif	116
	2.13.3 Penilaian Model Pengukuran Dan Model Struktur	117
2.14	Penutup	117
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI</b>	
3.1	Pengenalan	119
3.2	Reka Bentuk Kajian	119
	3.2.1 Fasa Pertama (Kualitatif)	122
	3.2.3 Fasa Kedua (Kuantitatif)	123

3.3	Populasi Dan Sampel Kajian	125
	3.3.1 Kajian Kes	125
	3.3.2 Kajian Tinjauan	128
3.4	Instrumen Kajian	132
	3.4.1 Pembangunan Instrumen Temu Bual	132
	3.4.2 Pembangunan Instrumen Soal Selidik	133
3.5	Kesahan Dan Kebolehpercayaan Instrumen	135
	3.5.1 Kebolehpercayaan Dan Kesahan Penyelidikan Kualitatif	136
	3.5.2 Kebolehpercayaan Dan Kesahan Penyelidikan Kuantitatif	141
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	150
	3.6.1 Fasa Pertama-Pengumpulan Data Kualitatif (Tinjauan Literatur, Kajian Kes Secara Temu Bual Berdepan Dan Perbincangan Kumpulan Berfokus	150
	3.6.2 Fasa Kedua-Pengumpulan Data Kuantitatif (Kajian Rintis dan Kajian Tinjauan)	152
3.7	Penganalisan Data	154
	3.7.1 Data Kualitatif	154
	3.7.2 Data Kuantitatif	159
3.8	Penutup	166
<b>BAB IV</b>	<b>DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1	Pengenalan	167
4.2	Fasa Pertama-Dapatan Kajian Daripada Analisis Tema Teoritik Model Penerokaan	167
	4.2.1 Profil Peserta Kajian	168
	4.2.2 Dapatan Kajian Berdasarkan Analisis Tema	169
	4.2.3 Laporan Analisis Tema	183
	4.2.4 Pembangunan Model Penerokaan	215
4.3	Fasa Kedua-Dapatan Kajian Daripada Analisis PLS-SEM	218
	4.3.1 Dapatan Analisis Demografi	218
	4.3.2 Dapatan Analisis PLS-SEM-Model Pengukuran	219
	4.3.3 Dapatan Analisis PLS-SEM-Model Struktur	232
4.4	Penutup	240
<b>BAB V</b>	<b>RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pengenalan	242
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	242

5.2.1	Rumusan Dapatan Fasa Pertama (Kaedah Kualitatif)	242
5.2.2	Rumusan Dapatan Fasa Kedua (Kaedah Kuantitatif)	243
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	246
5.3.1	Aspek-Aspek Model Penderiaan Pemindahan Pembelajaran Latihan Kemahiran Berasaskan Sistem NOSS Dan Di Tempat Kerja	246
5.3.2	Kesahan, Kebolehpercayaan, Sumbangan Dan Hubungan Model Pemindahan Pembelajaran	288
5.3.3	Rumusan Perbincangan Kajian	302
5.4	Implikasi Dan Sumbangan Kajian	310
5.4.1	Implikasi Teoretikal	310
5.4.2	Implikasi Praktikal	312
5.4.3	Implikasi Kepada Pendidikan Latihan Teknikal Dan Vokasional	314
5.5	Cadangan Kajian	314
5.6	Cadangan Untuk Kajian Lanjutan	316
5.7	Penutup	317
<b>RUJUKAN</b>		318
<b>LAMPIRAN</b>		
<b>A1</b>	Akuan Semakan Transkripsi Temu Bual Berdepan Dan Temu Bual Kumpulan Berfokus (Kajian Rintis)	338
<b>A2</b>	Komen terhadap protokol temu bual Berdepan Dan Temu Bual Kumpulan Berfokus (Kajian Rintis)	339
<b>B1</b>	Protokol Temu Bual Berdepan	342
<b>B2</b>	Protokol Temu Bual Perbincangan Kumpulan Berfokus	346
<b>C1</b>	Jadual Penentuan Instrumen Pemindahan Pembelajaran SistemNOSS	348
<b>C2</b>	Pembentukan Item Soal Selidik	353
<b>D</b>	Instrumen Soal Selidik	359
<b>E</b>	Pengesahan Responden Data Temu Bual	364
<b>F</b>	Persetujuan Responden Untuk Ditemu Bual Secara Temu Bual Berdepan dan Perbincangan Kumpulan berfokus dari Pelbagai	365

	Organisasi	
<b>G1</b>	Penilaian Cohen Kappa Daripada Panel Pakar dan Analisis Berbantuan Perisian SPSS	366
<b>G2</b>	Komen Dan Penambahbaikan Dari Pakar Dalam Analisis Cohen Kappa.	370
<b>H</b>	Komen Dan Penambahbaikan Dari Panel Pakar Item Soal Selidik	371
<b>I</b>	Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Kualitatif Dan Kuantitatif	373
<b>J</b>	Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Kualitatif Dan Kuantitatif	374
<b>K</b>	Dapatan Pemerhatian	375



## SENARAI JADUAL

No. Jadual		Halaman
1.1	Definisi Operasional Untuk Setiap Faktor Pemboleh Ubah	26
2.1	Ringkasan kajian-kajian lepas berkaitan pemindahan pembelajaran di Malaysia	45
2.2	Tahap Penilaian Model Kirkpatrick	76
2.3	Model Lima Tahap Pemerolehan Orang Dewasa	104
2.4	Istilah dan Ciri-Ciri Yang Lain Bagi <i>Core Abilities</i> .	107
2.5	Ciri-ciri NCS- <i>Core Abilities</i> NOSS	108
2.6	Definisi Pembelajaran di Tempat Kerja	110
3.1	Lokasi kajian tinjauan (ADTEC, CIAST, ILP dan IKBN)	129
3.2	Populasi Kajian Tinjauan	130
3.3	Taburan pelatih dan saiz sampel berdasarkan institut latihan kemahiran	132
3.4	Kandungan Soal Selidik dan Bilangan Item Sebelum Kajian Rintis	134
3.5	Keterangan Skala Likert Dalam Instrumen	135
3.6	Kandungan Soal Selidik dan Bilangan Item Setelah Kajian Rintis	135
3.7	Interpretasi Nilai Kappa	140
3.8	Interpretasi Skor Alpha-Cronbach	144
3.9	Nilai Kebolehpercayaan (Alpha Cronbach)	144
3.10	Nilai Kebolehpercayaan Dan Pengasingan Item Bagi Keseluruhan Konstruk Instrumen	144
3.11	Nilai Kebolehpercayaan Dan Pengasingan Responden Bagi Keseluruhan Konstruk Instrumen	145
3.12	Nilai <i>Point Measure Correlation</i> Bagi Item Yang Disingkirkan	146
3.13	Jadual Kesesuaian Item	147

3.14	Korelasi Residual Terpiawai Terbesar Pada Item	148
3.15	Ringkasan Item Yang Digugurkan dan Dikekalkan	149
3.16	Kronologi Prosedur Pengumpulan Data	154
3.17	Prosedur Menganalisis Data	165
4.1	Jawatan, pengalaman kerja dan jenis temu bual peserta kajian	169
4.2	Kod-Kod Awal Data Temu Bual	170
4.3	Pembangunan Tema Dan Bilangan Kod Yang Disusun Dalam Tema	173
4.4	Penyusunan Tema, Sub Tema Dan Kod	176
4.5	Semakan Semula Tema (selepas 2 semakan)	178
4.6	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Efikasi Kendiri	184
4.7	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Kesediaan Pelatih	186
4.8	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Motivasi Pemindahan Pembelajaran	187
4.9	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Personaliti	188
4.10	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Hasil Peribadi -Negatif	191
4.11	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Hasil Peribadi-Positif	193
4.12	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Sokongan Rakan Sebaya dan Sekerja	195
4.13	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Sekatan Penyelia atau Pengajar	197
4.14	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Sokongan Penyelia atau Pengajar	198
4.15	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Keupayaan Pemindahan	201

4.16	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Peluang Guna Pembelajaran	202
4.17	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Persepsi Kesahan Kandungan	203
4.18	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Reka Bentuk Pemindahan	205
4.19	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Kurikulum Dan Latihan	207
4.2	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Usaha Pemindahan-Jangkaan Prestasi	209
4.21	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Hubungan Sosial	211
4.22	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Penggunaan Digital	212
4.23	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Sub Tema Penggunaan <i>Mobile</i>	213
4.24	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Tema Generalisasi dan Penyelenggaraan	214
4.25	Ringkasan Dapatan Data Temu Bual Tema Pengekalan dan Pembelajaran	215
4.26	Dapatan Ujian <i>Internal Consistency Reliability</i>	221
4.27	Dapatan Ujian <i>Convergent Validity</i>	222
4.28	Dapatan Ujian <i>Cross Loading</i>	226
4.29	Dapatan Ujian <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	228
4.30	Nilai <i>Path Coefficient p</i> Setiap Konstruk	229
4.31	Nilai <i>Outer Weight</i> Untuk Setiap Indikator	230
4.32	Nilai VIF Untuk <i>Collinearity</i>	234
4.33	Nilai Empirikal <i>t</i>	235
4.34	Nilai $R^2$	238
4.35	Nilai <i>Effect Size f<sup>2</sup></i>	239

4.36	Nilai <i>Predictive Relevance</i> $Q^2$	240
5.1	Rumusan Dapatan Analisis Model Pengukuran Berdasarkan PLS-SEM	244
5.2	Rumusan Dapatan Analisis Model Struktur Berdasarkan PLS-SEM .	245
5.3	Rumusan Perbincangan Fasa Kualitatif	305
5.4	Rumusan Perbincangan Fasa Kuantitatif	309

## SENARAI ILUSTRASI

No. Rajah		Halaman
1.1	Kerangka Konsep Kajian	19
2.1	Konsep Pemindahan Tradisional	36
2.2	Kerangka Keberkesanan Pemindahan Pembelajaran SLDN	44
2.3	Model Goldstein dan Ford	79
2.4	Model Pemindahan Foxon	81
2.5	Model Elangovan dan Karakowsky	82
2.6	Model Proses Pemindahan Baldwin dan Ford	84
2.7	Model Konseptual Holton	86
3.1	Reka Bentuk Kaedah Bercampur Penerokaan Berjujukan	120
3.2	Reka Bentuk Kajian Untuk Kaedah Bercampur Penerokaan Berjujukan	121
3.3	Kaedah Sistem Pengekodan	159
4.1	Model Penerokaan Pemindahan Pembelajaran Untuk Pembelajaran	182
4.2	Model Penerokaan Pemindahan Pembelajaran Berasaskan NOSS di Institut Latihan	217
4.3	Peraturan Julat Umur dan Tahap Kemahiran Pelatih	219
4.4	Model Pengukuran: Keputusan <i>Convergent Validity</i>	224
4.5	Model Struktur–Keputusan Prosedur <i>Bootstrapping</i>	237
5.1	Model Penerokaan Pemindahan Pembelajaran Untuk Pembelajaran Berasaskan NOSS di Institut Latihan	247
5.2	Model Pemindahan Pembelajaran Keseluruhan Berasaskan Sistem	291

## SENARAI SINGKATAN

ADTEC	Pusat Latihan Teknologi Tinggi
CBT	Latihan Berasaskan Kompetensi
CBL	Pembelajaran Berasaskan Kompetensi
CBE	Pendidikan Berasaskan Kompetensi
CBTE	Pendidikan dan latihan berasaskan kompetensi
CIAST	Pusat Latihan Pengajar & Kemahiran Lanjutan
DACUM	<i>Developing A Curriculum</i>
DESCUM	<i>Development A Standard &amp; Curriculum</i>
EBET	Pembelajaran dan latihan berasaskan pengalaman
IMP3	Pelan Induk Industri ke -3 2006-2020
ILP	Institut Latihan Perindustrian
IKBN	Institut Kemahiran Belia Negara
JPK	Jabatan Pembangunan Kemahiran
MEB	Model Ekonomi Baru
NOSS	<i>National Occupational Skill Standards</i>
PLTV	Pendidikan Latihan Teknikal dan Vokasional
PdP	Pembelajaran dan Pengajaran
PTE	Program Transformasi Ekonomi
PPT	Pentauliahan Pencapaian Terdahulu
RMK 10	Rancangan Malaysia Kesepuluh
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SLDN	Sistem Latihan Dual Nasional

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 PENGENALAN**

Pembangunan modal insan yang berkualiti dan berpengetahuan amat penting dalam mengorak langkah ke arah negara yang berpendapatan tinggi. Maka keperluan terhadap tenaga kerja mahir pada segenap peringkat perusahaan adalah antara strategi untuk menganjukkan ekonomi negara daripada ekonomi berpendapatan sederhana kepada ekonomi berpendapatan tinggi. Ini disokong dengan wujudnya beberapa polisi dan dasar yang dibangunkan oleh kerajaan seperti Model Ekonomi Baru (MEB), Program Transformasi Ekonomi (PTE) dan Rancangan Malaysia Kesepuluh (RMK10) dalam merealisasikan matlamat ini.

Antara inisiatif yang ditekankan melalui polisi dan dasar ini adalah membangunkan tenaga kerja yang berkualiti dan mengurangkan kebergantungan dengan tenaga kerja asing (Majlis Penasihat Ekonomi Negara 2010), gariskan beberapa cadangan yang perlu dilakukan oleh majikan, pelatih dan penyedia latihan untuk mempertingkatkan lagi pekerja yang berkemahiran tinggi (Unit Pengurusan Prestasi Dan Penyampaian 2010b) dan promosikan Pendidikan Latihan Teknik dan Vokasional (PLTV) dengan lebih meluas pada bakal pelajar dan majikan (Unit Perancang Ekonomi 2010). Sokongan kerajaan ini jelas menunjukkan pentingnya tenaga kerja mahir dalam meningkatkan ekonomi negara.

Oleh itu, kewujudan pelbagai institusi latihan kemahiran telah menunjukkan sistem PLTV menjadi elemen penting dalam melahirkan pekerja yang berkualiti dan berkemahiran tinggi. Selain itu, Jabatan Pembangunan Kemahiran (JPK) di bawah Kementerian Sumber Manusia juga berperanan sebagai agensi yang

bertanggungjawab dalam merangka dasar, merancang, dan menyelaraskan semua program latihan dan pembangunan kemahiran dalam meningkatkan pembangunan tenaga kerja berkemahiran. Namun, wujud beberapa kelemahan dan kekurangan dalam sistem PLTV ini dalam usaha melahirkan pekerja yang berkemahiran tinggi. Antara kelemahan dan kekurangan adalah persepsi dan pengiktirafan yang rendah terhadap PLTV, kepelbagaian persijilan, standard dan kurikulum, pemantauan dan penilaian yang lemah (Pang 2011).

Kewujudan kelemahan dan kekurangan ini telah membataskan penghasilan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi seterusnya mendatangkan kerugian kepada institusi latihan kemahiran dan industri. Ini adalah kerana industri perlu melatih kembali pelatih dalam memastikan kemahiran yang ada pada pelatih mencapai kehendak industri. Oleh itu Pang (2014) menjelaskan sistem pembangunan dan program latihan kemahiran sedia ada perlu dinilai semula dan dimantapkan bagi memastikan bekalan pekerja mahir yang dikeluarkan oleh semua agensi latihan kemahiran di negara ini memenuhi kehendak pasaran pekerjaan. Ini adalah perlu dalam memastikan hasil pembelajaran di institusi latihan kemahiran dapat dipraktikkan atau digunakan secara optimum di dalam persekitaran kerja.

## **1.2 LATAR BELAKANG MASALAH**

Membangunkan sumber manusia yang berkemahiran tinggi telah menjadi agenda utama negara dalam memastikan negara menjadi negara berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 (Nor Mohamed Yakcop 2012). Bagi merealisasikan matlamat ini, kerajaan telah menyediakan dana yang besar kepada Institut Latihan Kemahiran Awam (ILKA) untuk melahirkan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi melalui latihan-latihan atau program-program yang dibentuk. Ini dibuktikan dengan pelaburan kerajaan terhadap sektor latihan PLTV sebanyak RM 1.8 bilion pada 2010, RM774 juta pada tahun 2011, RM520 juta pada tahun 2012 dan 3.7 billion pada tahun 2013 untuk dimanfaatkan oleh institut latihan kemahiran, penyediaan pinjaman dan operasi kementerian dalam meningkatkan kemahiran dan produktiviti tenaga kerja (Mohd Najib Abdul Razak 2011; Mohd. Najib Abdul Razak 2010, 2012).



Oleh itu, menjadi keperluan untuk mengenal pasti pulangan pelaburan yang dikeluarkan dalam memastikan sesuatu pelaburan adalah berbaloi. Maka kunci kepada kejayaan sesuatu program latihan adalah dengan melihat sejauh mana pelatih menggunakan hasil latihan mereka di tempat kerja (Shahril Baharim 2008). Ini merujuk kepada kualiti pelatih yang dapat membantu majikan dalam meningkatkan prestasi kerja. Namun, hasil yang diperoleh tidak setara dengan pelaburan yang dibuat (Mohd. Najib Abdul Razak 2012). Ini merujuk kepada isu kebolehkeraan pelatih dan kesepadanan kemahiran masih lagi wujud dalam kalangan bekas pelatih yang mengikuti latihan kemahiran daripada ILKA yang disediakan.

Isu kebolehkeraan pelatih dapat dilihat berdasarkan dapatan laporan kajian selidik pengesanan graduan Institut Latihan Jabatan Tenaga Manusia (ILJTM), yang mendapati 27% (1504 orang) bekas pelatih ILJTM (ILP, ADTEC dan JMTI) masih mencari pekerjaan pada tahun 2013 (Jabatan Tenaga Manusia 2013). Manakala kajian tahap kebolehkeraan dalam kalangan graduan IKBN juga mendapati 30% (958 orang) masih mencari pekerjaan pada tahun 2009 dan 27% (659 orang) pada tahun 2010 (Jabatan Pembangunan Kemahiran 2011b). Jelas menunjukkan graduan mempunyai masalah untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemahiran mereka disokong dengan keadaan ekonomi pada tahun tersebut. Ini menunjukkan tahap kebolehkeraan graduan masih dalam keadaan membimbangkan. Maka menunjukkan wujud kepincangan dengan program latihan kemahiran yang disertai pelatih iaitu sistem latihan kemahiran berasaskan *National Occupational Skill Standard (NOSS)*.

Selain itu isu kesepadanan kemahiran juga perlu ditekankan kerana peratusan graduan yang terlibat dalam pekerjaan yang sepadan dengan bidang latihan adalah rendah. Berdasarkan laporan Jabatan Pembangunan Kemahiran (2011b), walaupun graduan sudah berjaya mendapatkan pekerjaan, namun peratusan mereka yang bekerja di luar bidang kemahiran agak tinggi. Sebanyak 44.4% (1690 orang) graduan yang telah bekerja pada tahun 2007 bekerja di luar bidang kemahiran, seterusnya meningkat kepada 48.9% (1597 orang) pada 2008 sebelum menurun kepada 37.5% (1250 orang) pada tahun 2009, dan semakin menurun pada tahun 2012 dan 2013 iaitu 18.85% (298 orang) dan 18.94% (214 orang) (Jabatan Tenaga Manusia 2008, 2009, 2010, 2013). Selain itu, sebanyak 12.4% (196 orang) pada tahun 2012 dan 11.6% (131 orang) pada

2013 tidak setuju latihan yang diterima mempunyai kaitan dengan aplikasi di tempat kerja (Jabatan Tenaga Manusia 2013). Statistik ini juga menunjukkan isu kesepadanan kemahiran merupakan isu yang berpanjangan dan memberikan masalah kepada pelatih dan majikan.

Jelas menunjukkan bahawa apa yang dipelajari di institut latihan tidak sepadan dengan apa yang dipraktikkan di industri sekali gus tidak menepati kehendak industri. Tambahan lagi, majikan sering rasa tidak berpuas hati terhadap hasil daripada program yang telah disertai oleh pekerja mereka (Jabatan Tenaga Manusia 2009). Ini adalah kerana pelatih kurang kompeten dalam melakukan kerja dan kemahiran yang diperolehi tidak sama dengan kehendak majikan. Ini juga disokong oleh kajian Yusri Kamin et al. (2013) yang menjelaskan tahap kemahiran juruteknik industri automotif dari institusi latihan kemahiran PLTV tidak memenuhi keperluan majikan. Oleh itu, hasil kerja yang dilakukan oleh pelatih tidak produktif seterusnya kualiti kerja tidak dapat dicapai.

Kewujudan isu keboleherjaan dan kesepadanan kemahiran ini telah memberikan kerugian kepada ILKA, pelatih dan juga majikan kerana hasil latihan iaitu kemahiran dan pengetahuan yang diperolehi oleh pelatih tidak dapat digunakan secara maksimum di tempat kerja. Lebih merugikan, majikan terpaksa memberikan latihan tambahan dalam memastikan prestasi kerja pelatih dapat ditingkatkan. Jelas menunjukkan pembelajaran yang diperolehi di ILKA tidak dapat dipindahkan secara optimum. Maka penilaian keberkesanan program latihan berasaskan NOSS yang digunakan di ILKA penting dalam memastikan pulangan pelaburan yang diberikan dapat diperolehi kembali dalam bentuk kualiti pelatih yang dapat membantu majikan meningkatkan prestasi kerja. Ini disokong oleh Goldstein (1993) menjelaskan dengan pelaburan dan peruntukan yang tinggi diberikan untuk pembangunan tenaga kerja berkemahiran, justifikasi keberkesanan latihan perlu dilakukan dengan segera dalam memastikan pelatih dapat memindahkan dan menggunakan kemahiran dan pengetahuan yang dipelajari kepada persekitaran kerja.

Ini adalah kerana kunci kejayaan sesuatu program latihan adalah bergantung pada sejauh mana pelatih menggunakan hasil latihan mereka di tempat kerja (Shahril

Baharim 2008). Ini merujuk kepada pemindahan pembelajaran dari persekitaran latihan ke persekitaran kerja. Pengkaji-pengkaji lepas juga telah mengakui bahawa kejayaan sesuatu pemindahan pembelajaran membawa kepada peningkatan prestasi kerja individu (Holton 1996; Holton et al. 2000). Ini seterusnya, membawa kepada pulangan ke atas pelaburan dari latihan. Namun Baldwin dan Ford (1988) ada menjelaskan hanya 10 peratus daripada pelaburan yang disalurkan dalam latihan dikembalikan dalam bentuk peningkatan prestasi. Maka, menjadi kepentingan ILKA dan majikan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang boleh menghalang atau memudahkan keberkesanan pemindahan pembelajaran seterusnya memberikan keuntungan kepada organisasi tersebut (Kontoghiorghes 2002). Secara tidak langsung ia menjurus kepada pengenalpastian keberkesanan sistem latihan berasaskan NOSS di Malaysia. Ini adalah kerana majoriti penghasilan tenaga kerja berkemahiran di Malaysia adalah berasaskan sistem NOSS.

Oleh demikian, penilaian atau keberkesanan sistem latihan dapat dilakukan dengan melihat pemindahan pembelajaran yang berlaku. Ini adalah kerana pelatih yang menghadiri latihan kemahiran di institusi latihan mengalami kesukaran untuk menjalankan tugas dengan baik dan cekap semasa di tempat kerja disebabkan mereka tidak mempunyai cukup kemahiran, pengetahuan, dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan (Azmi Ahmad et al. 2010). Ia disokong oleh Devos et al. (2007) dan Leimbach (2010) yang menganggarkan kurang daripada 15 hingga 20 peratus daripada pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dalam latihan diaplikasikan di tempat kerja.

Maka, pemindahan pembelajaran adalah relevan di institut latihan untuk memastikan wujud persamaan di antara latihan yang diajar dengan keperluan tempat kerja sebenar sekali gus memastikan penghasilan tenaga kerja yang berkemahiran. Selain itu, pemindahan pembelajaran ini bukan sahaja merujuk kepada reka bentuk latihan semata-mata. Ia juga merangkumi pelbagai faktor yang membolehkan pemindahan berlaku di tempat kerja. Namun begitu, pemindahan pembelajaran ini juga bukan hanya merujuk kepada pembelajaran di institusi latihan kemahiran sahaja, malah ianya juga merujuk kepada pembelajaran di tempat kerja. Ini adalah kerana melalui pembelajaran di tempat kerja sama ada secara formal atau informal, hasil

pembelajaran dan kemahiran dapat ditingkatkan dan dikekalkan sekali gus meningkatkan prestasi kerja (Berg & Chyung 2008; Daryoush et al. 2013; Wahat et al. 2013). Secara tidak langsung, pembelajaran di tempat kerja secara formal atau informal juga dapat membantu pelatih dalam memindahkan hasil pembelajaran di tempat kerja.

Oleh itu, faktor-faktor pemindahan pembelajaran bagi sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS perlu dikaji untuk memastikan pemindahan pembelajaran dapat berlaku dengan berkesan sekali gus dapat menyelesaikan masalah ketidaksepadanan kemahiran dan keboleherjaan pelatih. Pemeriksaan pemindahan pembelajaran ini merangkumi faktor input latihan, output latihan dan syarat pemindahan seperti yang digariskan dalam model Baldwin dan Ford (1988). Melalui model ini juga pengkaji dapat memberi jawapan kepada faktor-faktor penghalang kepada pemindahan latihan. Selain itu juga, jurang yang wujud berkaitan kajian pemindahan pembelajaran juga telah memberi justifikasi kepada perlunya kajian pemindahan pembelajaran di lakukan. Menurut Devos et al. (2007), tiada lagi kajian spesifik yang menyiasat hubungan antara konstruk-konstruk yang dibina. Ini perlu dalam membantu pengkaji atau pengamal untuk mengesan faktor-faktor yang paling menyumbang dalam meningkatkan keberkesanan pemindahan pembelajaran melalui penekanan faktor-faktor tertentu. Selain itu juga, perlunya triangulasi pengambilan sampel dan juga kaedah penilaian agar dapat memperoleh data yang lebih tepat (Bossche et al. 2010; Devos et al. 2007; Holton et al. 2000). Ini adalah kerana pemindahan pembelajaran tidak tetap dan berubah-ubah bergantung pada keadaan persekitaran latihan dan pekerjaan (Baldwin et al. 2009).

Maka triangulasi pengambilan sampel (pelbagai pihak) dan juga kaedah penilaian (gabungan soal selidik, temu bual, pemantauan) diperlukan agar dapat memperoleh data yang lebih tepat (Bossche et al. 2010; Devos et al. 2007; Holton et al. 2000). Ini memastikan kajian itu dapat mengetahui keadaan sebenar sesuatu kajian dengan lebih mendalam tanpa keraguan. Kajian juga perlu dilakukan secara berterusan. Ini adalah kerana kemungkinan wujud faktor baru yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran bergantung pada persekitaran tersebut (Colquitt et al. 2000; Gaudine & Saks 2004; Kontoghiorghes 2004; Subedi 2006; Yamnill & Mclean 2005).

Ini adalah perlu dalam memastikan keberkesanan pemindahan pembelajaran adalah selari dengan kepesatan teknologi terkini.

Oleh itu, adalah penting untuk kita memahami setakat mana pemindahan itu berlaku dan hubungan-hubungan yang wujud bagi memastikan keberkesanan pemindahan pembelajaran ini berlaku terutamanya di dalam program latihan kemahiran berasaskan NOSS di Malaysia. Ini adalah kerana prestasi di tempat kerja yang berkesan dan daya saing ekonomi adalah sebahagian besarnya bergantung kepada latihan yang lebih berkesan, dan penggunaan latihan dan pengetahuan yang diperoleh untuk kesan sepenuhnya

### **1.3 PERNYATAAN MASALAH**

Isu keboleherjaan dan ketidaksepadanan kemahiran dalam kalangan pelatih kemahiran masih lagi menghantui para graduan kemahiran dan majikan. Ia menyumbang kepada kegagalan untuk mendapatkan pekerjaan dan juga masalah prestasi di tempat kerja. Masalah keboleherjaan dan ketidaksepadanan kemahiran ini menimbulkan persoalan mengenai kesesuaian sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS khususnya dalam melahirkan pekerja berkemahiran tinggi sekali gus dapat mengisi peluang pekerjaan yang diperlukan oleh majikan.

Berdasarkan laporan dari Unit Perancang Ekonomi, kesesuaian sistem NOSS yang digunakan dalam latihan kemahiran di Malaysia telah dipersoalkan keberkesanannya (Mohd. Gazali Abas 2011). Ini adalah kerana Pang (2010b) menjelaskan pelaksanaan NOSS adalah mengikut konsep pembelajaran berasaskan latihan (CBT), namun pelaksanaannya tidak dilakukan sepenuhnya hingga menyebabkan kemunculan isu ketidakseragaman pembelajaran dan pengajaran (PdP). Beberapa kriteria seperti strategi penyampaian, kriteria prestasi dan strategi penilaian adalah tidak seragam dan pelaksanaannya bergantung pada institusi latihan masing-masing.

Kegagalan pelatih menguasai hasil pembelajaran akibat daripada ketidakseragaman PdP ini disokong dengan sistem NOSS yang gagal mengatasi

kompleksiti, perubahan teknologi dan kualiti kerja (Pang 2010b). Peningkatan kompleksiti dan perubahan teknologi ini merujuk kepada proses kerja yang berubah akibat daripada kemajuan teknologi. Manakala jangkaan kualiti merujuk kepada pendedahan pelatih terhadap langkah kerja yang sebenar sebelum memasuki persekitaran kerja. Ini menyebabkan pelatih tidak dapat mengaplikasikan hasil pembelajaran di tempat kerja. Masalah ini merujuk kepada faktor reka bentuk latihan dalam pemindahan pembelajaran yang menekankan kepada kesahan kandungan dan reka bentuk pemindahan (Azmi et al. 2010; Raja Suzana Raja Kasim & Sharriffah Ali 2011; Dayang Nailul Munna & Suring 2011).

Selain itu, penerimaan pengiktirafan kerajaan terhadap Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) sebagai sijil tunggal dalam melahirkan pekerja yang berkualiti dalam kalangan pihak industri juga dipersoalkan. Ini adalah kerana kekurangan kerjasama dan pengiktirafan kelayakan yang meluas daripada majikan atau industri terhadap tahap kemahiran dan kualiti pelatih juga menjadi penyebab kepada masalah ketidaksepadanan kemahiran (Mohd. Gazali Abas 2011). Oleh itu, timbul keraguan mengenai penerimaan majikan terhadap pelatih yang menggunakan sistem NOSS walaupun dibangunkan melalui pakar-pakar industri. Masalah ini mempunyai kaitan dengan pemindahan pembelajaran dengan merujuk kepada faktor kesahan kandungan dalam pemindahan pembelajaran (Azmi et al. 2010; Dayang Nailul Munna & Suring 2011).

Kajian Jabatan Pembangunan Kemahiran (2011b) juga ada menjelaskan beberapa faktor telah mempengaruhi kebolehkerjaan graduan Persijilan Kemahiran Malaysia (PKM). Antaranya adalah faktor-faktor bidang latihan, kurikulum, tenaga pengajar, kemudahan atau sumber, dan kerjasama dari industri. Ke semua faktor ini telah menyebabkan tahap kebolehkerjaan pelatih tidak mencapai kehendak industri seterusnya mendatangkan rasa tidak puas hati dari majikan. Ini disokong dengan rungutan dari majikan terhadap kemahiran pelatih yang tidak memenuhi keperluan majikan akibat daripada ketidaksesuaian kurikulum yang digunakan (Yusri Kamin et al. 2013; Jabatan Tenaga Manusia 2009). Dapatan ini dikukuhkan lagi dengan dapatan Zaliza Hanapi et al. (2014) dalam kajiannya terhadap faktor-faktor pengangguran pelatih dalam bidang PLTV yang mendapati tahap kompetensi (kekurangan

kemahiran teknikal dan kelemahan kemahiran kebolehterajaan) dan kualiti pendidikan (kurikulum pengajaran dan pembelajaran) adalah punca kepada masalah pengangguran dalam kalangan pelatih bidang teknikal dan vokasional.

Masalah seperti kurangnya kerjasama dari industri, tenaga pengajar yang tidak kompeten, dan kualiti kurikulum mempunyai kaitan dengan pemindahan pembelajaran melalui faktor reka bentuk yang menekankan reka bentuk pemindahan (Azmi et al. 2010; Jalilah Wahidin 2008) dan faktor persekitaran kerja yang menekankan sokongan dan maklum balas daripada majikan (Azman Ismail et al. 2011; Azmi et al. 2010; Shahril Baharim 2008). Seterusnya, tahap kompetensi yang lemah dapat dikaitkan dengan faktor ciri-ciri pelatih melalui keupayaan, personaliti dan motivasi pelatih yang diperlukan oleh pelatih dalam meningkatkan tahap kebolehterajaan (Azmi et al. 2010). Selain itu, masalah ini juga dapat diatasi melalui penekanan faktor persekitaran kerja dalam pemindahan pembelajaran yang bertindak sebagai faktor yang menghalang, mengurangkan atau menggalakkan seperti penekanan kepada hasil peribadi positif dalam diri pelatih, sokongan rakan sebaya dan peluang untuk menggunakan hasil pembelajaran (Dayang Nailul Munna & Suring 2011).

Maka jelas menunjukkan, masalah-masalah seperti ketidakseragaman PdP (Pang 2010b), kekurangan pengiktirafan dari industri (Mohd. Ghazali Abas 2011; Jabatan Pembangunan Kemahiran 2011b), kegagalan NOSS hadapi kompleksiti, perubahan teknologi dan kualiti kerja (Pang 2010b), faktor pengangguran (Jabatan Tenaga Manusia 2013), kurang kerjasama dari industri, tenaga pengajar yang tidak kompeten (Jabatan Pembangunan Kemahiran 2011b), dan kekurangan tahap kompetensi dan kualiti kurikulum (Zaliza Hanapi et al. 2014) telah menyumbang kepada keberkesanan pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS yang dilaksanakan di ILKA. Masalah-masalah yang wujud ini seterusnya mempunyai kaitan dengan pemindahan pembelajaran yang tidak melihat faktor kurikulum semata-mata. Malah wujud pelbagai faktor-faktor lain yang menjadi penyumbang kepada masalah ini. Pemindahan pembelajaran ini menjadi lebih kritikal apabila hanya sedikit yang dipelajari di program latihan dapat dipindahkan pada pekerjaan untuk memenuhi keperluan objektif organisasi (Azmi et al. 2010; Shahril Baharim 2008).

Selain itu, pemindahan pembelajaran ini juga merangkumi pembelajaran di tempat kerja. Ini adalah kerana hasil pembelajaran yang diperoleh perlu diterjemahkan dalam bentuk prestasi di tempat kerja. Oleh yang demikian pembelajaran di tempat kerja perlu diambil kira kerana ianya juga menyumbang kepada keberkesanan pemindahan pembelajaran. Ini dibuktikan melalui faktor persekitaran kerja yang melibatkan pembelajaran di tempat kerja dalam pemindahan pembelajaran (Baldwin & Ford 1988). Oleh itu, keperluan untuk melihat keberkesanan pemindahan pembelajaran untuk sistem latihan berasaskan NOSS di Malaysia dan pembelajaran di tempat kerja sekali gus dapat menyelesaikan masalah-masalah yang wujud.

Hasil tinjauan literatur mendapati wujud beberapa jurang dalam setiap kajian pemindahan pembelajaran di Malaysia (Azmi 2011; Azmi et al. 2010; Pang et al. 2009; Paul 2008). Antaranya adalah kajian terhadap pemindahan pembelajaran di Malaysia masih di tahap yang rendah (Dayang Nailul Munna & Suring 2011). Jelas Azmi (2011) pula, tidak banyak kajian yang melibatkan pemindahan pembelajaran terhadap latihan kemahiran. Ini adalah kerana kebanyakan kajian lebih tertumpu pada program latihan untuk perkhidmatan awam. Kekurangan kajian berkaitan pemindahan pembelajaran ini pula disokong oleh Pang et al. (2009) yang menjelaskan pemindahan pembelajaran adalah sukar diaplikasikan pada sistem latihan NOSS kerana tidak mencapai kualiti atau kehendak majikan yang diperlukan di tempat kerja. Namun tiada sokongan secara empirikal terhadap pernyataan tersebut. Kajian Azmi (2011) juga hanya menumpukan kepada pelatih SLDN sahaja dan tidak boleh digeneralisasikan kepada semua jenis latihan kemahiran di Malaysia. Ini adalah kerana sistem latihan SLDN dan NOSS adalah berbeza.

Oleh itu, kajian pemindahan pembelajaran latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS ini adalah perlu dilakukan dalam mengenal pasti faktor-faktor pemindahan pembelajaran seterusnya dapat menyelesaikan masalah ketidaksepadanan kemahiran dan kebolehkeraan pelatih sekali gus melahirkan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi. Selain itu juga model pemindahan pembelajaran di institusi latihan kemahiran ini perlu dibangunkan untuk memenuhi keperluan dan kesesuaian dengan industri-industri di Malaysia (Azmi Ahmad 2011; Paul 2008). Melalui model ini juga, penyedia latihan dan majikan dapat menilai, mengesan dan memperbaiki



kelemahan yang wujud di dalam sesuatu program latihan sekali gus memberikan penyelesaian yang paling berkesan dan efisien (Burke & Hutchins 2007; Leimbach 2010; Pineda-Herrero et al. 2011).

#### **1.4 TUJUAN KAJIAN**

Kajian ini menekankan kepada proses pembangunan model pemindahan pembelajaran untuk sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS. Maka kajian ini memberi fokus kepada dua tujuan utama iaitu mengenal pasti faktor-faktor pemindahan pembelajaran dalam persekitaran sistem latihan kemahiran di Malaysia dan memeriksa saling hubungan di antara faktor-faktor pemindahan tersebut dalam memastikan penekanan yang perlu ditekankan oleh pengamal bidang kemahiran dalam memastikan keberkesanan pemindahan pembelajaran. Namun pemindahan pembelajaran dalam konteks kajian ini merujuk kepada dua konstruk utama iaitu pengekalan dan generalisasi. Oleh itu, sejauh mana faktor-faktor yang dikaji dapat memberi kesan kepada konstruk pengekalan dan generalisasi yang sekali gus dapat memastikan keberkesanan pemindahan pembelajaran.

#### **1.5 OBJEKTIF KAJIAN**

Pemindahan pembelajaran yang dirujuk dalam objektif kajian ini adalah mewakili terma pengekalan dan generalisasi seperti definisi yang diguna pakai oleh pengkaji. Maka objektif kajian ini dibina adalah untuk:

- i. mengenal pasti aspek-aspek pemindahan pembelajaran latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS.
- ii. menentu sahkan model penerokaan pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS.
- iii. membangunkan model pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS.

## 1.6 PERSOALAN KAJIAN

Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan, maka persoalan kajian ini dibina bagi menjawab objektif kajian tersebut.

- i. Apakah aspek-aspek untuk model penerokaan pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS?
- ii. Bagaimana empat faktor model penerokaan pemindahan pembelajaran ditentusahkan?
  - a. Adakah konstruk-konstrumodel pengukuran pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi) boleh dipercayai?
  - b. Adakah konstruk-konstruk model pengukuran pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi) memenuhi syarat kesahan?
  - c. Apakah konstruk-konstruyang paling menyumbang kepada pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi) latihan kemahiran berasaskan sistem NOSS?
  - d. Bagaimanakah ciri-ciri pelatih digambarkan oleh pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi)?
  - e. Bagaimanakah reka bentuk latihan digambarkan oleh pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi)?
  - f. Bagaimanakahpersekitaran kerja digambarkan oleh pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi)?
  - g. Bagaimanakahruang pembelajaran maya digambarkan oleh pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi)?

- h. Bagaimanakah ciri-ciri pelatih, reka bentuk latihan, persekitaran kerja dan ruang pembelajaran maya mempunyai hubungan dengan pemindahan pembelajaran (pengekalan dan generalisasi)?
- iii. Apakah model pemindahan pembelajaran yang dibina sepadan dengan data?

## 1.7 HIPOTESIS KAJIAN

Berdasarkan persoalan kajian kedua h), beberapa hipotesis telah dibangunkan untuk menguji hubungan yang wujud di antara konstruk-construct seperti ciri-ciri pelatih, reka bentuk latihan, persekitaran kerja dan ruang pembelajaran maya terhadap pemindahan pembelajaran yang diwakili oleh konstruk pengekalan dan generalisasi. Maka wujud beberapa hipotesis yang dibina iaitu:

Ho1a: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara ciri-ciri pelatih dengan pengekalan?

Ho1b: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara ciri-ciri pelatih dengan generalisasi?

Ho2a: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara reka bentuk latihan dengan pengekalan?

Ho2b: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara reka bentuk latihan dengan generalisasi?

Ho3a: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara persekitaran kerja dengan pengekalan?

Ho3b: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara persekitaran kerja dengan generalisasi?

Ho4a: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara ruang pembelajaran maya dengan pengekalan?

Ho4b: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara ruang pembelajaran maya dengan generalisasi?

Ho5a: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara pengekalan dengan generalisasi?

## **1.8 SKOP KAJIAN**

Penggunaan istilah pemindahan pembelajaran dan pemindahan latihan saling silih berganti dalam literatur. Ini adalah kerana wujud pengkaji-pengkaji lepas yang menggunakan salah satu setiap istilah tersebut. Namun secara khususnya ia tetap tertumpu pada objektif yang sama iaitu mengenal pasti pemindahan yang berlaku hasil dari pembelajaran dan latihan yang diperoleh semasa di institut latihan ke tempat kerja seterusnya diterjemahkan kepada peningkatan prestasi kerja. Walau bagaimanapun pengkaji ada menjelaskan secara ringkas berkaitan penggunaan kedua-dua istilah di dalam kajian ini.

Kajian ini tertumpu pada kursus yang menggunakan sistem NOSS untuk program automotif dalam pembelajaran dan latihan di Malaysia. Responden yang dipilih adalah terdiri daripada pelatih yang sedang mengikuti kursus NOSS untuk program automotif pada tahap 3, 4 dan 5 dari Institut Latihan Perindustrian (ILP), Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN), Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC), dan Pusat Latihan Pengajar & Kemahiran Lanjutan (CIAST). Pemilihan pelatih yang mengikuti SKM tahap 3, 4 dan 5 adalah kerana pelatih ini telah melalui program latihan industri dan mempunyai pengalaman bekerja di dalam persekitaran kerja sebenar. Manakala pemilihan ILP, IKBN, ADTEC, CIAST dan pusat bertauliah industri adalah kerana pusat ini merupakan penyedia latihan yang menggunakan sistem NOSS untuk menghasilkan tenaga kerja berkemahiran dalam bidang automotif.

## 1.9 KERANGKA KONSEPTUAL KAJIAN

Kerangka konseptual kajian ini dibangun sebagai garis panduan kepada pengkaji dalam menjalankan penyelidikan ini. Tujuan utama pengkaji adalah mengenal pasti faktor-faktor pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS serta hubungan antara setiap faktor. Pada akhir kajian, satu model pemindahan pembelajaran berasaskan sistem NOSS dihasilkan.

Umumnya terdapat pelbagai definisi yang dikaitkan dengan pemindahan pembelajaran. Antara definisi yang sering digunakan adalah menggeneralisasikan pembelajaran, kemahiran dan tingkah laku yang dilatih daripada persekitaran latihan kepada persekitaran kerja serta pengekalan kemahiran dan tingkah laku yang diperoleh digunakan di tempat kerja berdasarkan program latihan (Baldwin & Ford 1988; Baldwin et al. 2009). Berdasarkan definisi ini, maka pengkaji menekankan kepada dua istilah utama. Pertamanya adalah generalisasi hasil pembelajaran dengan tujuan untuk memperbaiki dan meneroka segala hasil pembelajaran dari institut latihan ke tempat kerja. Manakala istilah kedua pula adalah penekanan kepada pengekalan hasil pembelajaran agar pembelajaran dapat berlaku sepanjang tempoh pekerjaan. Gabungan kedua-dua istilah ini dapat menjelaskan keberkesanan pemindahan pembelajaran yang berlaku untuk sistem latihan berasaskan NOSS.

Selain itu, terdapat tiga perkara utama yang dijadikan asas untuk membina kerangka konseptual kajian ini seperti yang ditunjukkan dalam kerangka konsep kajian (Rajah 1.1). Pertamanya ialah pembentukan konstruk-konstruk pemindahan pembelajaran berasaskan model Baldwin dan Ford (1988) dan model konseptual Holton et al. (2000). Hasil kajian-kajian lepas mendapati bahawa model pemindahan pembelajaran yang sering diadaptasi oleh penyelidik adalah model yang dihasilkan oleh Baldwin dan Ford (1988) (Blume et al. 2010; Burke & Hutchins 2007; Department of Labour 2011; Grossman & Salas 2011; Holton et al. 2000; Hutchins 2009; Rodríguez & Gregory 2005; Saks & Burke 2012; Velada et al. 2009). Model proses pemindahan Baldwin dan Ford (1988) memberikan panduan kepada pengkaji terhadap perbincangan tiga faktor utama yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran yang terdiri daripada tiga dimensi utama iaitu input latihan (ciri-ciri

pelatih, reka bentuk latihan, dan persekitaran kerja), output latihan (perolehan pengetahuan dan kemahiran semasa latihan) dan keadaan pemindahan (generalisasi pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dalam latihan untuk kerja dan pengekaln pembelajaran di tempat kerja). Matlamat Baldwin dan Ford adalah untuk memberikan kritikan terhadap penyelidikan pemindahan sedia ada dan memberi cadangan untuk penyelidikan masa depan (Baldwin et al. 2009). Tambahan Baldwin dan Ford (1988) lagi, model ini adalah bagus kepada pengkaji-pengkaji untuk mengkaji konsep pemindahan pembelajaran dan memahami faktor-faktor yang terlibat. Maka pengkaji memilih model ini dan disesuaikan dengan pendidikan latihan kemahiran di Malaysia.

Tinjauan literatur juga mendapati, model ini lebih menumpukan kepada ciri-ciri pelatih dan persekitaran kerja serta kesannya terhadap pemindahan pembelajaran (Baldwin et al. 2009; Blume et al. 2010; Burke & Hutchins 2007; Burke & Hutchins 2008; Hutchins 2009; Tziner et al. 2007; Velada et al. 2007). Ini disokong oleh Blume et al. (2010) bahawa model ini banyak digunakan untuk menyiasat sejauh mana ciri-ciri individu, sikap kerja dan persekitaran kerja memberi kesan terhadap pemindahan pembelajaran. Selain itu, Baldwin et al. (2009) menjelaskan reka bentuk latihan telah menerima perhatian yang paling ketara di dalam mengetahui keberkesanan sesuatu program latihan. Dapatan-dapatan kajian ini berbeza-beza bergantung pada persekitaran kajian. Ini menunjukkan pemindahan pembelajaran tidak tetap dan berubah-ubah bergantung pada keadaan persekitaran latihan dan pekerjaan.

Namun begitu, wujud juga kajian-kajian lepas yang menumpukan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pembelajaran pelajar (Baldwin et al. 2009; Blume et al. 2010; Dayang Nailul Munna & Suring 2011; Gegenfurtner et al. 2009). Ini adalah kerana faktor motivasi adalah signifikan dengan pemindahan pembelajaran dalam kalangan pelatih. Menurut Baldwin et al. (2009), efikasi sendiri, kebimbangan dansuasana memberikan impak yang besar terhadap faktor motivasi dalam pembelajaran. Melihat hubungan di antara pemindahan dan intervensi latihan (pra dan pasca latihan), hasil pembelajaran (pengetahuan pelatih atau pembelajaran, efikasi diri), dan hubungan-hubungan setiap faktor juga menjadi minat penyelidik di dalam melihat keberkesanan pemindahan pembelajaran (Baldwin et al. 2009; Burke & Hutchins 2008; Ford et al. 2011).

Selain itu, model konseptual Holton et al. (2000) juga telah banyak digunakan dalam kajian-kajian berkenaan pemindahan pembelajaran. Ini adalah kerana Holton et al. (2000) telah menambah baik konsep pemindahan pembelajaran dengan melibatkan faktor-faktor dalam individu, latihan dan organisasi yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran dalam meningkatkan prestasi kerja. Melalui model konseptual ini, pemindahan dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem (sistem pemindahan pembelajaran). Sistem ini terdiri daripada faktor seperti sokongan interpersonal untuk pemindahan, sistem ganjaran, ciri-ciri peribadi, pengaruh motivasi, dan elemen-elemen reka bentuk latihan. Model konseptual Holton et al. (2000) ini mencerminkan lebih menyeluruh atau komprehensif daripada yang lain (Azmi Ahmad 2011). Model ini merangkumi banyak aspek mengenai faktor-faktor berbeza yang mempengaruhi pemindahan pembelajaran dan boleh digeneralisasikan pada mana-mana organisasi.

Pemilihan model konseptual Holton et al. (2000) dalam kerangka konseptual ini adalah kerana model ini telah mencadangkan atau menggariskan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh ke atas keberkesanan pemindahan pembelajaran. Selain itu, kelebihan tambahan yang penting adalah ia berdasarkan model-model lepas yang telah disahkan dan termasuklah maklumat terperinci mengenai individu, iklim pemindahan, faktor motivasi dan pelbagai faktor dalam model yang berhasrat untuk mengukur pemindahan pembelajaran dengan kaedah kuantitatif (Bates et al. 2007; Chen et al. 2005; Khasawneh et al. 2006).

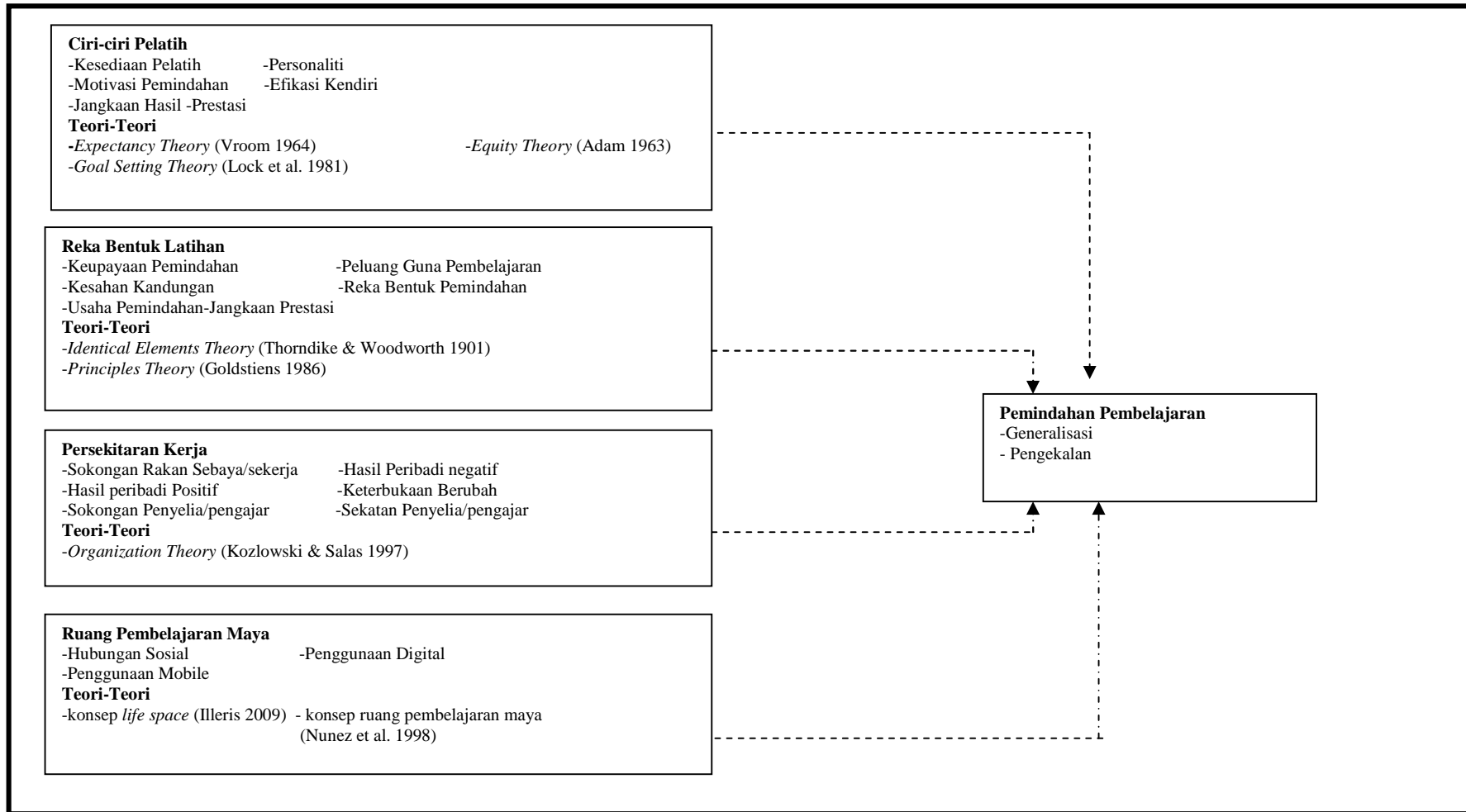
Seterusnya perkara kedua yang menjadi asas kepada kerangka konseptual ini adalah pembentukan konstruk-konstruk pemindahan berasaskan faktor ruang pembelajaran (*learning spaces*) yang diutarakan oleh Illeris (2009) dan Oblinger et al. (2006). Faktor ini dimasukkan bersesuaian dengan perkembangan teknologi terhadap PdP masa kini. Menurut Oblinger et al. (2006) terdapat lima ciri-ciri yang kebiasaannya sesuai dengan ruang pembelajaran e-Net atau *e-learning* seperti pendedahan digital, *mobile*, berdikari, sosial dan penglibatan. Tinjauan literatur mendapati ruang pembelajaran penting kerana ia menyumbang kepada masalah utama pemindahan akibat daripada peralihan teknologi (Illeris 2004, 2009).

Terdapat lima jenis ruang pembelajaran yang dikenal pasti seperti (Illeris 2009), (i) pembelajaran harian berbentuk *informal*, (ii) pembelajaran di sekolah secara formal, (iii) pembelajaran di tempat kerja berdasarkan pengalaman yang berlaku semasa proses kerja (Marsick & Watkins 2001), (iv) pembelajaran berasaskan minat yang berlaku secara tidak sedar dan sangat berkesan, dan (v) pembelajaran berasaskan-Net atau *e-learning* (Brown & Lippincott 2003). Tinjauan literatur mendapati masalah utama pemindahan biasanya berlaku akibat daripada peralihan di antara kelima-lima ruangan pembelajaran ini (Illeris 2004, 2009). Maka untuk kajian ini, ruang pembelajaran yang diambil kira adalah jenis pembelajaran-Net atau *e-learning*. Ini adalah kerana keempat-empat jenis ruang pembelajaran selain pembelajaran-Net atau *e-learning* telah dirangkumi di dalam faktor-faktor pemindahan pembelajaran (ciri-ciri pelatih, persekitaran kerja, dan reka bentuk).

Konsep ini juga selari dengan konsep ruang pembelajaran maya (*Virtual Learning Space*) yang diutarakan oleh Núñez et al. (1998), di mana persekitaran pembelajaran yang menggunakan teknologi informasi moden untuk mendapatkan segala maklumat yang diperlukan untuk belajar secara maya. Konsep ruang pembelajaran maya berlandaskan empat elemen penting seperti ruang pengetahuan, ruang kolaborasi, ruang perundingan dan ruang eksperimen. Atas dasar persamaan yang wujud di antara kedua-dua konsep ini, maka pengkaji menggunakan istilah ruang pembelajaran maya bagi menggantikan ruang pembelajaran berasaskan net atau *e-learning*. Ini juga perlu bagi mengelakkan kekeliruan dan membezakan dengan jenis-jenis ruang pembelajaran yang sedia ada. Keseluruhannya, faktor-faktor ruang pembelajaran maya ini menjadi asas untuk keberkesanan pemindahan pembelajaran dan membimbing pengkaji untuk mewujudkan satu rangka kerja konsep yang sesuai untuk meneroka faktor-faktor pemindahan pembelajaran untuk latihan berasaskan NOSS.

Perkara ketiga yang menjadi asas kerangka konseptual adalah teori-teori yang terlibat yang mendasari setiap faktor-faktor pemindahan pembelajaran. Teori-teori ini bertindak dalam mendasari setiap pembentukan faktor-faktor yang diperlukan dalam model. Antara teori-teori yang terlibat adalah *Expectancy Theory* (Vroom 1964), *Equity Theory* (Adam 1963), *Goal Setting Theory* (Lock et al. 1981), *Identical*





Rajah 1.1 Kerangka Konsep Kajian

*Elements Theory* (Thorndike & Woodworth 1901), *Principles Theory* (Goldstein 1986), *Organization Theory* (Kozlowski & Salas 1997) dan konsep *life space* (Illeris 2009). Teori-teori ini membantu pengkaji dalam mengenal pasti faktor-faktor yang diperlukan dalam pemindahan pembelajaran. Selain itu, teori-teori juga membantu pengkaji semasa proses pembangunan instrumen untuk pemindahan pembelajaran.

### **1.10 KEPENTINGAN KAJIAN**

Pembangunan sumber manusia dan tenaga kerja mahir merupakan teras kepada kejayaan sesebuah negara. Selaras dengan kepesatan pembangunan, negara perlu menyediakan tenaga kerja yang berkemahiran tinggi. Ini terbukti bahawa negara boleh membangun dan maju jika mempunyai sumber manusia yang berkemahiran tinggi (Kementerian Sumber Manusia 2008).

Pemindahan pembelajaran adalah salah satu penilaian untuk mengetahui pemindahan yang berlaku di dalam sesuatu latihan atau pembelajaran. Hasil dari kajian ini dijangka mengurangkan percanggahan di antara jangkaan perancang dan prestasi sebenar pelatih yang telah tamat latihan. Selain itu, hasil dapatan kajian dapat membantu pelatih melengkapkan keperluan mereka agar dapat melakukan yang terbaik di tempat kerja. Hasil kajian ini juga dapat memastikan apa yang diajar di institut latihan adalah sama dengan yang diaplikasikan di tempat kerja sekali gus dapat mengurangkan kos majikan dalam memastikan latihan tambahan kepada pekerja mereka untuk mengatasi masalah ketidaksepadanan kemahiran. Tambahan lagi, keputusan daripada kajian dapat memberi pemahaman terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan keberkesanan pemindahan pembelajaran dari aspek latihan berasaskan NOSS di Malaysia.

Selain itu juga, kajian ini juga menawarkan asas atau instrumen yang boleh digunakan oleh pengkaji-pengkaji untuk membangunkan instrumen yang lebih terperinci untuk digunakan oleh organisasi atau majikan dalam mengukur tahap pemindahan pembelajaran pelatih dan pekerja khususnya untuk pelatih kemahiran. Tambahan lagi, pembangunan model pemindahan pembelajaran sistem latihan kemahiran berasaskan NOSS ini juga memberikan kefahaman terhadap kekeliruan

sistem NOSS yang sedia ada. Selain itu, ia juga dapat membantu di dalam penambahbaikan sistem NOSS agar pemindahan dapat berlaku dengan berkesan. Kesimpulannya, kepentingan kajian ini adalah berasaskan kepada tiga perkara berikut:

- i. Kajian akan menekankan jurang yang wujud di dalam literatur yang berkaitan dengan keberkesanan pemindahan pembelajaran dalam konteks NOSS.
- ii. Sumbangan baru kepada pengetahuan mengenai pemindahan pembelajaran terutama dalam bidang kemahiran di Malaysia.
- iii. Sumbangan terhadap peningkatan sistem NOSS pada masa depan dan pembangunan model pemindahan pembelajaran di institut latihan kemahiran.

Melalui kajian ini juga, pengamal institut latihan dapat mengenal pasti faktor-faktor yang paling menyumbang kepada keberkesanan pemindahan pembelajaran sistem latihan NOSS. Melalui pembentukan model pemindahan pembelajaran ini juga dapat membantu dalam memastikan aspirasi negara kearah sebuah negara berpendapatan tinggi sekaligus meningkatkan kualiti hidup.

### **1.11 BATASAN KAJIAN**

Terdapat beberapa kekangan dalam menjalankan kajian ini seperti kewangan, sumber dan masa. Menurut Parmjit Singh et al. (2010), batasan kajian yang melibatkan keadaan seperti saiz sampel, kekangan masa, tenaga dan kewangan mempengaruhi keadaan dan keputusan kajian. Oleh itu, kajian ini hanya dijalankan di ADTEC, CIAST, ILP, IKBN, industri tertentu dan pusat bertauliah industri di semenanjung Malaysia sahaja disebabkan faktor kekangan masa dan kewangan. Selain itu, pemilihan kursus yang menggunakan sistem NOSS automotif juga dipilih berdasarkan justifikasi yang dibincangkan dalam kaedah kajian. Manakala faktor sumber dan saiz sampel menyebabkan populasi kajian adalah terhad kepada pelatih dan pengajar yang terlibat secara langsung di dalam pelaksanaan program NOSS. Temu bual antara pihak majikan dan pengajar juga bergantung pada kesudian dan ketelusan mereka.

## **1.12 TAKRIFAN OPERASIONAL**

Dalam kajian ini terdapat istilah-istilah khusus yang digunakan mengikut konteks kajian bagi memudahkan proses kajian dan memberi lebih kefahaman. Oleh itu, untuk mengelakkan tafsiran yang salah, takrifan berikut digunakan untuk tujuan kajian ini:

### **1.12.1 Pemindahan Pembelajaran**

Istilah pemindahan latihan dan pemindahan pembelajaran biasa digunakan secara seiringan dalam literatur (Leberman et al. 2006). Namun secara ringkasnya, ia memberikan maksud yang berbeza. Leberman et al. (2006) menjelaskan pemindahan latihan adalah sub set kepada pemindahan pembelajaran. Ini bermakna pemindahan latihan adalah sebahagian daripada pemindahan pembelajaran. Maka jelas menunjukkan pemindahan pembelajaran bertindak dalam konteks yang lebih luas berbanding pemindahan latihan. Walaupun terma latihan dan pembelajaran sering digunakan seiring, namun ia juga memberi maksud yang berbeza (Leberman et al. 2006). Ini adalah kerana istilah latihan bertindak dengan melakukan kerja terhadap kemahiran tertentu dan lebih berfokus kepada tugas dan hasil pembelajaran tertentu. Manakala, istilah pembelajaran lebih meluas, yang bukan menekankan kemahiran tertentu sahaja, tetapi juga ciri-ciri sosio-budaya, kognitif dan tingkah laku. Maka istilah pemindahan pembelajaran digunakan untuk kajian ini. Definisi pemindahan pembelajaran adalah menggeneralisasikan pengetahuan, kemahiran dan tingkah laku yang dilatih daripada persekitaran latihan kepada persekitaran kerja serta pengekalannya kemahiran dan tingkah laku yang diperolehi digunakan di tempat kerja berdasarkan program latihan (Baldwin & Ford 1988; Baldwin et al. 2009). Maka pemindahan pembelajaran dalam kajian ini merujuk definisi ini dengan menekankan gabungan istilah pengekalannya generalisasi dalam memastikan pemindahan pembelajaran dapat berlaku dengan berkesan seterusnya meningkatkan prestasi individu dan organisasi.

### **1.12.2 Pengekalan**

Pengekalan merujuk kepada tindakan yang diperoleh pelatih di dalam mengekalkan seterusnya memperbaiki hasil pembelajaran dari pusat latihan ke tempat kerja melalui pembelajaran (Gist et al. 1991). Maka dalam konteks kajian ini, pengkaji mendefinisikan pengekalan kepada dua istilah iaitu pengekalan dan pembelajaran. Pengekalan dan pembelajaran dapat dilaksanakan melalui beberapa aktiviti seperti kursus-kursus, latihan, bengkel dan pelbagai program dalam memastikan hasil pembelajaran dapat dikekalkan dan ditambah baik. Ke semua aktiviti ini dilakukan berterusan dengan bantuan majikan dan usaha oleh pelatih sendiri.

### **1.12.3 Generalisasi**

Definisi generalisasi merujuk kepada mempelbagaikan dan memperbaiki atau penyelenggaraan hasil pembelajaran dari segi pengetahuan dan kemahiran ke tempat kerja walaupun pada tatapan persekitaran yang berbeza dari segi peralatan dan persekitaran (Baldwin & Ford 1988). Generalisasi juga merujuk kepada kepelbagaian kemahiran yang diperoleh untuk memperbaiki kemahiran tersebut di tempat kerja (Tesluk et al. 1995). Oleh itu, pengkaji mendefinisikan generalisasi kepada dua istilah iaitu generalisasi dan penyelenggaraan. Maka dalam konteks kajian ini, generalisasi merujuk kepada bagaimana pelatih mengaplikasikan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh dari tempat latihan ke persekitaran kerja walaupun berlainan skop kerjanya. Manakala penyelenggaraan pula menekankan tempoh masa dan pengekalan kemahiran pekerja hendaklah pada tahap yang sama atau makin meningkat walaupun telah lama bekerja. Antara faktor yang mewakili terma ini adalah generalisasi kan kemahiran sedia ada (Tesluk et al. 1995), ingin mencuba dan ingin tahu. Maka ia bersesuaian dengan konsep sistem NOSS yang menekankan elemen generalisasi dalam mengaplikasikan kemahiran yang dipelajari di tempat latihan ke alam pekerjaan.

#### **1.12.4 Ciri-Ciri Pelatih**

Ciri-ciri pelatih adalah memperoleh kemahiran dan pengetahuan yang dipengaruhi oleh keupayaan kognitif dan personaliti (Oakes et al. 2001; Tziner et al. 2007). Baldwin dan Ford (1988) pula menjelaskan ciri-ciri pelatih merangkumi keupayaan, personaliti dan motivasi. Sementara Holton et al. (2000) menyenaraikan faktor seperti efikasi sendiri, kesediaan belajar, motivasi untuk pemindahan, usaha pemindahan-prestasi dan hasil prestasi yang berkaitan dengan ciri-ciri pelatih. Oleh itu, dalam konteks kajian ini, ciri-ciri pelatih adalah ciri-ciri yang perlu ada dalam diri pelatih untuk memastikan apa yang dipelajari di institut latihan dapat membantu memindahkan dan mengekalkan hasil pembelajaran dari institut latihan ke tempat kerja. Maka ciri-ciri pelatih tersebut merangkumi faktor-faktor seperti efikasi sendiri, kesediaan pelatih, motivasi pemindahan pembelajaran, dan personaliti.

#### **1.12.5 Reka Bentuk Latihan**

Reka bentuk latihan merujuk kepada prinsip pembelajaran dan kandungan latihan yang mengambil kira objektif latihan, bahan-bahan yang digunakan dalam latihan dan aturan kandungan latihan (Dayang Nailul Munna & Suring 2011). Maka reka bentuk latihan dalam konteks kajian ini mewakili kandungan latihan berasaskan sistem NOSS yang dibangunkan untuk latihan kemahiran. Selain itu juga, reka bentuk latihan ini juga boleh merujuk kepada kandungan latihan semasa bekerja yang merangkumi pelbagai aktiviti termasuklah kursus, latihan intensif, bengkel, perbincangan dan sebagainya yang memberi maklumat kepada pelatih semasa bekerja. Faktor-faktor dalam reka bentuk latihan untuk kajian ini adalah reka bentuk pemindahan, peluang untuk guna pembelajaran, keupayaan peribadi untuk pemindahan, jangkaan prestasi dan kesahan kandungan.

#### **1.12.6 Persekitaran Kerja**

Baldwin dan Ford (1988) menjelaskan persekitaran kerja merangkumi faktor sokongan dan peluang melaksanakan. Holton et al. (2000) pula menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi persekitaran kerja seperti maklum balas, sokongan rakan

## RUJUKAN

- Aarkrog, V. 2005. Learning in the Workplace and the Significance of School-Based Education: A Study of Learning in a Danish Vocational Education and Training Programme. *International Journal of Lifelong Education* 24(2): 137-147.
- Abd. Hair Awang, Rahim Md. Sail, Khadijah Alavi & Ismi Arif Ismail. 2010. Imej Dan Kesetiaan Pelajar Terhadap Pendidikan Teknikal Dan Latihan Vokasional. Universiti Putra Malaysia.
- Abdul Rahim Zumrah, Boyle, S. & Fein, E. 2012. The Moderating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Learning and Transfer of Training. Tesis World Business Institute.
- Adams, J. S. 1963. Towards an Understanding of Inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* 67(5): 422.
- Adiguzel, O. C. & Cardak, C. S. 2009. An Evaluation of the "Computer Technology and Programming" Curriculum in the Vocational Higher Education System in Turkey. *Journal of Industrial Teacher Education* 45(3): 61-83.
- Aguinis, H. & Kraiger, K. 2009. Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. *Annual review of psychology* 60: 451-474.
- Ahmad Othman. 2003. *The Role of the National Vocational Training Council in the Management of Vocational Training in Malaysia: A Critical Evaluation*. Batu Pahat: Penerbit KUiTTTHO.
- Alias Mat Saad, Nik Mohd Rahimi Nik Yusoff & Ruhizan Mohammad Yassin. 2011. Penilaian Kemudahan Pembelajaran, Peruntukan Kewangan Dan Kursus Dalam Perkhidmatan Bagi Kursus Pendidikan Islam Di Politeknik Malaysia. *JIAE: Journal of Islamic and Arabic Education* 3(1): 123-134.
- Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett Jr, W., Traver, H. & Shotland, A. 1997. A Meta-Analysis of the Relations among Training Criteria. *Personnel Psychology* 50(2): 341-358.
- Arthur, J. W., Bennett, J. W., Edens, P. S. & Bell, S. T. 2003. Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. *Journal of Applied Psychology* 88(2): 234.
- Asian Development Bank. 2004. Improving Technical Education and Vocational Training Strategies for Asia.
- Asnul Dahar Minghat. 2012. Pembinaan Indikator Dan Model Pengukuran Kelestarian Mata Pelajaran Vokasional (MPV) Sekolah Menengah Harian. Tesis Ph.D, Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Australian Chamber of Commerce and Industry, A. B. C. O. A. 2002. Employability Skills for the Future. Department of Education, Science and Training.

- Azman Ismail, Lucy Loh Ching Sieng, Mohd Na'eim Ajis, Noor Faizzah Dollah & Ali Boerhannoeddin. 2009. Relationship between Supervisor's Role and Job Performance in the Workplace Training Program. *Analele Stiintifice ale Universitatii "Alexandru Ioan Cuza" din Iasi-Stiinte Economice* 56: 237-251.
- Azman Ismail, Lucy Loh Ching Sieng, Muhammad Madi Abdullah & Sebastian K. Francis. 2010. Linking Supervisor's Role in Training Programs to Motivation to Learn as an Antecedent of Job Performance. *Intangible capital* 6(1): 1-25.
- Azman Ismail, Sofiah Bongogoh & Sheela Chitra Chandra Segaran. 2008. Motivation to Learn as a Mediator of the Relationship between Supervisor Support in Training Programs, Transfer of Competency and Job Performance. *Timisoara Journal of Economics* 1(3): 257-270.
- Azmi Ahmad. 2011. Effectiveness of Learning Transfer in National Dual Training System (NDTS). Tesis Ph.D, Faculty of Technical and Vocational Education, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Azmi Ahmad, Wan Mohd Rashid Wan Ahmad, Zakaria Kasa, Gessler, M. & Spötll, G. 2010. Effectiveness of Learning Transfer in the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia. *Persidangan Kebangsaan Pendidikan Kejuruteraan dan Keusahawanan 2010*. Anjuran Kota Bharu, Kelantan, 25-26 September 2010.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. 1988. On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the academy of marketing science* 16(1): 74-94.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. 1988. Transfer of Training: A Review and Direction for Future Research. *Personnel Psychology* 41(1): 63-105.
- Baldwin, T. T., Ford, J. K. & Blume, B. D. 2009. Transfer of Training 1988–2008: An Updated Review and Agenda for Future Research. Dlm. G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (pnyt.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 24. hlm. 41-71. John Wiley & Sons, Ltd.
- Balkisnah Shaharuddin & Norhasni Zainal Abidin. 2009. Tinjauan Faktor-Faktor Pendorong Dan Penghalang Pemindahan Latihan: Konteks Malaysia. *Sosiohumanika* 2(1): 107-124.
- Bandura, A. 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American psychologist* 37(2): 122.
- Barclay, D., Higgins, C. & Thompson, R. 1995. The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology studies* 2(2): 285-309.
- Barnett, R. 1999. Learning to Work and Working to Learn. *Understanding learning at work* 29.
- Barnett, S. M. & Ceci, S. J. 2002. When and Where Do We Apply What We Learn?: A Taxonomy for Far Transfer. *Psychological bulletin* 128(4): 612.
- Bates, R., Kauffeld, S. & Holton III, E. F. 2007. Examining the Factor Structure and Predictive Ability of the German-Version of the Learning Transfer Systems Inventory. *Journal of European Industrial Training* 31(3): 195-211.



- Bates, R. A., Holton III, E. F., Seyler, D. L. & Carvalho, M. A. 2000. The Role of Interpersonal Factors in the Application of Computer-Based Training in an Industrial Setting. *Human Resource Development International* 3(1): 19-42.
- Beebe, R., Pell, R. & Seasholtz, M. 1998. Multivariate Calibration and Prediction. *Chemometrics: A Practical Guide*
- Berg, S. A. & Chyung, S. Y. Y. 2008. Factors That Influence Informal Learning in the Workplace. *Journal of workplace learning* 20(4): 229-244.
- Berk, J. 2008. The Manager's Responsibility for Employee Learning. *Chief Learning Officer* 7(7): 46-48.
- Billet, S. 2001. Learning through Work: Workplace Affordances. *Journal of Workplace Learning* 13(5): 209-214.
- Billett, S. 2004. Workplace Participatory Practices: Conceptualising Workplaces as Learning Environments. *Journal of Workplace Learning* 16(6): 312-324.
- Billett, S., Henderson, A., Choy, S., Dymock, D., Kelly, A., Smith, R., James, I., Beven, F. & Lewis, J. 2012. Continuing Education and Training Models and Strategies: An Initial Appraisal. National Vocational Education And Training Research Program Research Report. Griffith University.
- Billing, D. 2003. Generic Cognitive Abilities in Higher Education: An International Analysis of Skills Sought by Stakeholders. *Compare* 33(3): 335-347.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. & Huang, J. L. 2010. Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management* 36(4): 1065-1105.
- Bond, T. G. & Fox, C. M. 2007. Applying the Rasch Model: Fundamental Measurement in the Human Sciences.
- Bossche, P. V. D., Segers, M. & Jansen, N. 2010. Transfer of Training: The Role of Feedback in Supportive Social Networks. *International Journal of Training and Development* 14(2): 81-94.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative research in psychology* 3(2): 77-101.
- Broad, M. L. 1997. Overview of Transfer of Training: From Learning to Performance. *Performance Improvement Quarterly* 10(2): 7-21.
- Brown, M. B. & Lippincott, J. K. 2003. Learning Spaces: More Than Meets the Eye. *Educause Quarterly* 26(1): 14-17.
- Brown, T. C. 2005. Effectiveness of Distal and Proximal Goals as Transfer-of-Training Interventions: A Field Experiment. *Human Resource Development Quarterly* 16: 369-387.
- Bullock, A., Falcon, H., Mehra, S. & Stearns, K. 2010. An Evaluation of a Vocational Training Scheme for Dental Therapists (TVT). *British Dental Journal* 209(6): 295-300.
- Burke, L. A. & Baldwin, T. T. 1999. Workforce Training Transfer: A Study of the Effect of Relapse Prevention Training and Transfer Climate. *Human Resource Management* 38(3): 227-241.

- Burke, L. A. & Hutchins, H. M. 2007. Training Transfer: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review* 6(3): 263-296.
- Burke, L. A. & Hutchins, H. M. 2008. A Study of Best Practices in Training Transfer and Proposed Model of Transfer. *Human Resource Development Quarterly* 19(2): 107-128.
- Carraher, D. & Schliemann, A. 2002. The Transfer Dilemma. *The Journal of the Learning Sciences* 11(1): 1-24.
- Chen, H. C., Holton III, E. & Bates, R. 2005. Development and Validation of the Learning Transfer System Inventory in Taiwan. *Human Resource Development Quarterly* 16(1): 55-84.
- Chiaburu, D. S. & Lindsay, D. R. 2008. Can Do or Will Do? The Importance of Self-Efficacy and Instrumentality for Training Transfer. *Human Resource Development International* 11(2): 199-206.
- Chiaburu, D. S. & Tekleab, A. G. 2005. Individual and Contextual Influences on Multiple Dimensions of Training Effectiveness. *Journal of European Industrial Training* 29(8): 604-626.
- Chiaburu, D. S., Van Dam, K. & Hutchins, H. M. 2010. Social Support in the Workplace and Training Transfer: A Longitudinal Analysis. *International Journal of Selection and Assessment* 18(2): 187-200.
- Chin, W. W. 1998. Commentary: Issues and Opinion on Structural Equation Modeling, JSTOR.
- Chin, W. W. 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. *Modern methods for business research* 295(2): 295-336.
- Chua, Y. P. 2006a. *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan. Kaedah Penyelidikan. Buku 1*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Coetsee, W. J., Eiselen, R. & Basson, J. 2006. Validation of the Learning Transfer System Inventory in the South African Context (Part 1). *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (2): 46-55.
- Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Psychology Press.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2011. *Research Methods in Education*. 7th Edition. London & New York: Routhledge Taylor & Francis Group.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A. & Noe, R. A. 2000. Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology* 85(5): 678-707.
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. 2011. *Business Research Methods*. 11th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Cooper, M. 1994. Evaluating Professional Training. *Training and Development* 10(10): 26-31.
- Corbin, J. & Strauss, A. 2008. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage.

- Cormier, S. M. & Hagman, J. D. 1987. *Transfer of Learning: Contemporary Research and Applications*. Academic Press.
- Creswell, J. W. 1999. Mixed Method Research: Introduction and Application. Dlm. Cizek, G. J. (pnyt.). *Handbook of Educational Policy*, hlm. 455-472. San Diego, CA: Academic Press.
- Creswell, J. W. 2008. *Educational Research. Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education International.
- Creswell, J. W. 2013. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. 2011. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd Edition. Singapore: SAGE Publication.
- Creswell, J. W., Fetters, M. D. & N.V., I. 2004. Designing a Mixed Methods Study in Primary Care. *Annals of Family Medicine* 2(7): 7-12.
- Cummings, L. 1985. Qualitative Research in the Infant Classrooms: A Personal Account. Dlm. Burgess, R. (pnyt.). *Issues in Educational Research: Qualitative Methods*, hlm. 216-250. Lewes: Falmer.
- Daryoush, Y., Silong, A. D., Omar, Z. & Othman, J. 2013. Successful Workplace Learning: Moderating Effect of Organizational Culture. *International Journal of Human Resource Studies* 3(4): Pages 1-19.
- Day, E., Arthur, W. & Gettman, D. 2001. Knowledge Structures and the Acquisition of a Complex Skill. *Journal of Applied Psychology* 86(10): 1022-1033.
- Dayang Nailul Munna, A. A. & Suring, J. C. 2011. The Relationship between Motivation to Transfer, Training Design, Transfer Climate and Transfer of Training. *2010 International Conference on E-business, Management and Economics*, hlm. 335-339.
- Denzin, N. K. 1978. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*, New York, USA: McGraw Hill.
- Department of Labour. 2011. *The Transfer of Literacy, Language, and Numeracy Skills from Learning Programmes into the Workplace: Literature Review*. New Zealand Council for Educational Research.
- Devos, C., Dumay, X., Bonami, M., Bates, R. & Holton, I. E. 2007. The Learning Transfer System Inventory (Ltsi) Translated into French: Internal Structure and Predictive Validity. *International Journal of Training and Development* 11(3): 181-199.
- Dewan Bahasa Dan Pustaka Malaysia. 2015. *Gerbang Maya Dewan Bahasa Dan Pustaka Malaysia*. <http://prpm.dbp.gov.my/> [11 Januari].
- Donovan, M., S., Bransford, J. & Pellegrino, J., W. 2000. *How People Learn: Brain, Mind, Experience, and School*. National Academies Press.
- Donovan, P. & Darcy, D. P. 2011. Learning Transfer: The Views of Practitioners in Ireland. *International Journal of Training and Development* 15(2): 121-139.

- Donovan, P., Hannigan, K. & Crowe, D. 2001. The Learning Transfer System Approach to Estimating the Benefits of Training: Empirical Evidence. *Journal of European Industrial Training* 25(2/3/4): 221-228.
- Dreyfus, S. E. & Dreyfus, H. L. 1980. A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition. University of California.
- Drolet, A. L. & Morrison, D. G. 2001. Do We Really Need Multiple-Item Measures in Service Research? *Journal of Service Research* 3(3): 196-204.
- Elangovan, A. R. & Karakowsky, L. 1999. The Role of Trainee and Environmental Factors in Transfer of Training: An Exploratory Framework. <http://www.deepdyve.com/lp/emerald-publishing/the-role-of-trainee-and-environmental-factors-in-transfer-of-training-utOMslkHwF> [12 Mac 2012].
- Enos, M. D., Kehrhahn, M. T. & Bell, A. 2003. Informal Learning and the Transfer of Learning: How Managers Develop Proficiency. *Human Resource Development Quarterly* 14(4): 369-387.
- Evans, K., & Rainbird, H. . 2002. The Significance of Workplace Learning for a “Learning Society.”. Dlm. K. Evans, P. H., & L. Unwin (pnyt.). *Working to Learn*, hlm. 7-28. London: Kogan Page.
- Facteau, J. D., Dobbins, G. H., Russell, J. E., Ladd, R. T. & Kudisch, J. D. 1995. The Influence of General Perceptions of the Training Environment on Pretraining Motivation and Perceived Training Transfer. *Journal of Management* 21(1): 1-25.
- Fazlinda Ab Halim, Ab Rahim Bakar, Ramlah Hamzah & Abdullah Mat Rashid. 2013. Employability Skills of Technical and Vocational Students with Hearing Impairments: Employers’ perspectives. *Journal of Technical Education and Training* 5(2):
- Fogarty, R., Perkins, D. & Barell, J. 1992. The Mindful School: How to Teach for Transfer. *Palatine, IL: IRI/Skylight Training and Publishing*
- Ford, J. K., Yelon, S. L. & Billington, A. Q. 2011. How Much Is Transferred from Training to the Job? The 10% Delusion as a Catalyst for Thinking About Transfer. *Performance Improvement Quarterly* 24(2): 7-24.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. 1981. Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of marketing research* 382-388.
- Foxon, M. 1993. Process Approach to the Transfer of Training: Part 1: The Impact of Motivation and Supervisor Support on Transfer Maintenance.
- Fraenkel, J. & Wallen, N. 2006. How to Design and Evaluate Research in Education *Mc Graw Hill*
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. & Hyun, H. H. 2012. *How to Design and Evaluate Research in Education*. Eight Edition. New York: McGraw Hill International Edition.
- Gagne, R. M. 1970. *The Conditions of Learning*. 2nd edition. New York: Holt, Rinehart and Winston.

- Gasskov, V. 2000. *Managing Vocational Training Systems. A Handbook for Senior Administrators*. Geneva: ILO.
- Gaudine, A. P. & Saks, A. M. 2004. A Longitudinal Quasi-Experiment on the Effects of Posttraining Transfer Interventions. *Human Resource Development Quarterly* 15(1): 57-76.
- Gay, L. R., Mills, G. E. & Airasian, P. W. 2006. *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*.
- Gefen, D., Straub, D. & Boudreau, M.-C. 2000. Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the association for information systems* 4(1): 7.
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D. & Gruber, H. 2009. Motivation to Transfer Training: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review* 8(3): 403-423.
- Georgenson, D. L. 1982. The Problem of Transfer Calls for Partnership. *Training & Development Journal*
- Gessler, M. 2009. The Correlation of Participant Satisfaction, Learning Success and Learning Transfer: An Empirical Investigation of Correlation Assumptions in Kirkpatrick's Four-Level Model. *International Journal of Management in Education* 3(3): 346-358.
- Gessler, M. 2009. Situated Learning and Cognitive Apprenticeship. *International Handbook of Education for the Changing World of Work* 1611-1625.
- Gist, M. E., Stevens, C. K. & Bavetta, A. G. 1991. Effects of Self-Efficacy and Post-Training Intervention on the Acquisition and Maintenance of Complex Interpersonal Skills. *Personnel Psychology* 44(4): 837-861.
- Goldberg, L. R. 1990. An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Journal of personality and social psychology* 59(6): 1216.
- Goldstein, H. 1986. Toward the Integration of Theory and Practice: A Humanistic Approach. *Social Work* 31(5): 352-357.
- Goldstein, I. L. 1993. *Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.
- Gray, K. C. & Herr, E. L. 1998. *Workforce Education: The Basics*. Allyn and Bacon Boston.
- Grossman, R. & Salas, E. 2011. The Transfer of Training: What Really Matters. *International Journal of Training and Development* 15(2): 103-120.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. 2011. PLS-Sem: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice* 19(2): 139-152.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. 2014. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Hale, J. 2002. *Performance-Based Evaluation: Tools and Techniques to Measure the Impact of Training*. Jossey-Bass/Pfeiffer A Wiley Company.
- Haskell, R. E. 2009. *Reengineering Corporate Training*. Information Age Pub Inc.

- Haslinda Abdullah & Mahyuddin, M. Y. 2009. The Effectiveness of Training in the Public Service. *American Journal of Scientific Research* 2009(6): 39-51.
- Hawley, J. D. & Barnard, J. K. 2005. Work Environment Characteristics and Implications for Training Transfer: A Case Study of the Nuclear Power Industry. *Human Resource Development International* 8(1): 65-80.
- Hayduk, L. A. & Littvay, L. 2012. Should Researchers Use Single Indicators, Best Indicators, or Multiple Indicators in Structural Equation Models? *BMC medical research methodology* 12(1): 159.
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sinkovics, R. R. 2009. The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in international marketing* 20(277-319).
- Herold, D. M., Davis, W., Fedor, D. B. & Parsons, C. K. 2002. Dispositional Influences on Transfer of Learning in Multistage Training Programs. *Personnel Psychology* 55(4): 851-869.
- Hodkinson, P. & Hodkinson, H. 2004. The Complexities of Workplace Learning. *Workplace learning in context* 259.
- Holladay, C. L. & Quinones, M. A. 2003. Practice Variability and Transfer of Training: The Role of Self-Efficacy Generality. *Journal of Applied Psychology* 88(6): 1094.
- Holton, E. F., Bates, R. A. & Ruona, W. E. A. 2000. Development of a Generalized Learning Transfer System Inventory. *Human Resource Development Quarterly* 11(4): 333-360.
- Holton, E. F., Bates, R. A., Seyler, D. L. & Carvalho, M. B. 1997. Toward Construct Validation of a Transfer Climate Instrument. *Human Resource Development Quarterly* 8(2): 95-113.
- Holton, I. E. F. 1996. The Flawed Four-Level Evaluation Model. *Human Resource Development Quarterly* 7(1): 5-21.
- Holton, I. E. F. 2005. Holton's Evaluation Model: New Evidence and Construct Elaborations. *Advances in Developing Human Resources* 7(37): 37-54.
- Holton III, E. F. & Baldwin, T. T. 2003. Making Transfer Happen-an Action Perspective on Learning Transfer System Dlm. Elwood. F. Holton III & Timothy. T. Baldwin (pnyt.). *Improving Learning Transfer in Organizations*, hlm. 3-15. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hulland, J. 1999. Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic management journal* 20(2): 195-204.
- Hutchins, H. M. 2009. In the Trainer's Voice: A Study of Training Transfer Practices. *Performance Improvement Quarterly* 22(1): 69-93.
- Illeris, K. 2004. *Adult Education and Adult Learning*. Roskilde University Press.
- Illeris, K. 2009. Transfer of Learning in the Learning Society: How Can the Barriers between Different Learning Spaces Be Surmounted, and How Can the Gap between Learning inside and Outside Schools Be Bridged? *International Journal of Lifelong Education* 28(2): 137-148.

- Intergovernmental Studies Program Primer. 2006. A Practitioner Guide to Transfer of Learning and Training. Rockefeller College of Public Affairs & Policy, University at Albany.
- Isa Ahmad. 2007. Penerapan Kemahiran Generik Menerusi Kokurikulum Di Politeknik Bagi Memenuhi Keperluan Industri Di Malaysia. Tesis Tesis PHD, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. 2010a. Laporan Tahunan 2010. Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran 2010b. Kursus Induksi Pp-Ppd Pentauliah Persijilan Kemahiran Malaysia Putrajaya.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. 2011b. Kajian Terhadap Keboleherjaan Graduan Persijilan Kemahiran Malaysia Di Institut Latihan Kemahiran Awam (ILKA). Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Pembangunan Kemahiran. 2013. Core Abilities: A Supplement to National Occupation Skill Standards. [2 Januari 2013].
- Jabatan Tenaga Manusia. 2009. Laporan Kaji Selidik Pengesanan Graduan ILJTM Sesi 2/2008 Dan Sesi 1/2009. Bahagian Perancangan dan Penyelidik Kementerian Sumber Manusia.
- Jabatan Tenaga Manusia. 2013. Laporan Kaji Selidik Pengesanan Graduan ILJTM (Tracer Study) Sesi Keluaran 2/2012 Dan 1/2013.
- Jalilah Wahidin. 2008. Transfer of Learning of Business Writing Skills in a Private Organization in Malaysia. Tesis PhD, Universiti Putra Malaysia.
- Johanson, G. A. & Brooks, G. P. 2010. Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies. *Educational And Psychological Measurement* 70(3): 394-400.
- Jørgensen, C. H. 2011. Teachers Learning in Tvet: Transfer, Transition and Transformation. *The Future of VET 2011*
- Jorgensen, D. L. 1989. *Participant Observation: Methodology for Human Studies*. Newbury: CA: Sage Publication.
- Kagaari, J. R. K. 2007. Evaluation of the Effects of Vocational Choice and Practical Training on Students' Employability. *Journal of European Industrial Training* 31(6): 449-471.
- Keiler, L. S. 2007. Students' Explanations of Their Data Handling: Implications for Transfer of Learning. *International Journal of Science Education* 29(2): 151-172.
- Kementerian Sumber Manusia. 2008. Pelan Induk Pembangunan Latihan Dan Kemahiran Malaysia 2008-2020.
- Kerka, S. (pnyt.). 1998. *Competency-Based Education and Training, Myths and Realities*. Columbus: USA: The Ohio State University.
- Kerlinger, F. N. 1986. *Foundations of Behavioral Research: Educational and Psychological Inquiry*. New York: NY: Holt, Rinehart & Winston.

- Khadijah Alavi, Rahim Md. Sail, Abd. Hair Awang & Ismi Arif Ismail. 2010. *Kebanggaan Kerja Dan Penjenamaan Semula Pendidikan Teknikal Dan Latihan Vokasional Daripada Perspektif Ibu Bapa, Guru Dan Perantis*. Universiti Putra Malaysia.
- Khasawneh, S., Bates, R. & Holton III, E. F. 2006. Construct Validation of an Arabic Version of the Learning Transfer System Inventory for Use in Jordan. *International Journal of Training and Development* 10(3): 180-194.
- Kirkpatrick, D. L. 1994. *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: CA: Berrett-Koehler.
- Kirwan, C. 2009. *Improving Learning Transfer*. Surrey, England: Gower Publishing Limited.
- Kirwan, C. & Birchall, D. 2006. Transfer of Learning from Management Development Programmes: Testing the Holton Model. *International Journal of Training and Development* 10(4): 252-268.
- Kock, H., Gill, A. And Elleström, P.E. . 2008. Why Do Small Enterprises Participate in a Programme for Competence Development? *Journal of Workplace Learning* 20(3): 181-194.
- Kontoghiorghes, C. 2002. Predicting Motivation to Learn and Motivation to Transfer Learning Back to the Job in a Service Organization: A New Systemic Model for Training Effectiveness. *Performance Improvement Quarterly* 15(3): 114-129.
- Kontoghiorghes, C. 2004. Reconceptualizing the Learning Transfer Conceptual Framework: Empirical Validation of a New Systemic Model. *International Journal of Training and Development* 8(3): 210-221.
- Kozlowski, S. W. & Salas, E. 1997. A Multilevel Organizational Systems Approach for the Implementation and Transfer of Training. *Improving training effectiveness in work organizations* 247(287).
- Kraiger, K. 2003. Perspectives on Training and Development. *Handbook of psychology*
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970. *Educational and Psychological Measurement*. New York: Sage Publications.
- Kunjiapu, S. & Yasin, R. M. 2010. Stepping up the Ladder: Competence Development through Workplace Learning among Employees of Small Tourism Enterprises. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 7(10-18).
- Laker, D. R. 1990. Dual Dimensionality of Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly* 1(3): 209-223.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge Univ Pr.
- Lawler, E. E. & Suttle, J. L. 1973. Expectancy Theory and Job Behavior. *Organizational behavior and human performance* 9(3): 482-503.
- Leberman, S., Mcdonald, L. & Doyle, S. 2006. *The Transfer of Learning: Participants' Perspectives of Adult Education and Training*. Gower Publishing Company, Limited.



- Leimbach, M. 2010. Learning Transfer Model: A Research-Driven Approach to Enhancing Learning Effectiveness. *Industrial And Commercial Training* 42(2): 81-86.
- Lewin, K. 1935. A Dynamic Theory of Personality.
- Likert, R. 1974. A Method of Constructing an Attitude Scale. *Scaling: a sourcebook for behavioral scientists*. Chicago: Aldine 233-243.
- Lim, D. H. 2001. The Effect of Work Experience and Job Position on International Learning Transfer. *International Journal of Vocational Education and Training* 9(2): 59-74.
- Lim, D. H. & Johnson, S. D. 2002. Trainee Perceptions of Factors That Influence Learning Transfer. *International Journal of Training and Development* 6(1): 36-48.
- Lim, D. H. & Morris, M. L. 2006. Influence of Trainee Characteristics, Instructional Satisfaction, and Organizational Climate on Perceived Learning and Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly* 17(1): 85-115.
- Linacre, J. M. 2005. Test Validity, and Rasch Measurement: Construct, Content, Etc. Rasch Measurement Transactions.: [20 Desember 2013].
- Linacre, J. M. 2007. *A User's Guide to Windtaps Rasch-Model Computer Programs*. Chicago, Illinois: MESA Press.
- Lindell, M. & Stenström, M.-L. 2005. Between Policy and Practice: Structuring Workplace Learning in Higher Vocational Education in Sweden and Finland. *Journal of Workplace Learning* 17(3): 194-211.
- Locke, E. A., Shaw, K. N., Saari, L. M. & Latham, G. P. 1981. Goal Setting and Task Performance: 1969–1980. *Psychological bulletin* 90(1): 125.
- Loose, G. 2008. Can We Link and Match Training in the “Dual System” with Competency-Based Education and Training (Cbet)? Dlm. Loose, L., Spöttl, G. & Yusoff, M. S. (pnyt.). “*Re-Engineering” Dual Training –the Malaysian Experience*, hlm. 75-78. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH dan German Malaysian Institute (GMI).
- Machin, M. A. & Fogarty, G. J. 2004. Assessing the Antecedents of Transfer Intentions in a Training Context. *International Journal of Training and Development* 8(3): 222-236.
- Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan. 1995. Latihan Berasaskan Keterampilan. MLVK.
- Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan. 2001. *National Skill Certification in Malaysia*. Kuala Lumpur: MLVK.
- Majlis Penasihat Ekonomi Negara 2010. Model Ekonomi Baru Untuk Malaysia. Majlis Penasihat Ekonomi Negara. Putrajaya, Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- Malaysia 2006. Akta 652: Akta Pembangunan Kemahiran Kebangsaan 2006, Percetakan Nasional Malaysia Bhd.
- Malaysia 2006. The National Automotive Policy. Jabatan Perdana Menteri. Putrajaya.

- Marohaini Yusoff. 2001. *Penyelidikan Kualitatif: Pengalaman Kerja Lapangan* Universiti Malaya Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.
- Marrow, A. J. 1977. *The Practical Theorist: The Life and Work of Kurt Lewin*. Teachers College Press.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. 2001. Informal and Incidental Learning. *New directions for adult and continuing education* 2001(89): 25-34.
- Merriam, S. B. 1998. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from "Case Study Research in Education."*. ERIC.
- Merriam, S. B. & Leahy, B. 2005. Learning Transfer: A Review of the Research in Adult Education and Training. *PAACE Journal of Lifelong Learning* 14(1): 1-24.
- Mestre, J. P. 2005. *Transfer of Learning from a Modern Multidisciplinary Perspective*. Information Age Pub Inc.
- Miller, D. C. & Salkind, N. J. 2002. *Handbook of Research Design and Social Measurement*. Sage Publications, Incorporated.
- Mohamad Sulaiman. 2011. Mengarusperdanakan Latihan Kemahiran. Seminar Transformasi Latihan Vokasional & Teknikal MARA 2011. Anjuran Rembau,
- Mohd Najib Abdul Razak 2011. Dasar Transformasi Nasional: Bujet Membela Rakyat Mensejahtera Negara. Kementerian Kewangan Malaysia.
- Mohd Sattar, R., Md Yusof, I., Napisah, I., Rashid, R. & Roseamnah, A. R. 2009. Aspek Kemahiran Employability Yang Dikehendaki Majikan Industri Pembuatan Masa Kini. *Jurnal Pendidikan Malaysia* 67-69.
- Mohd. Gazali Abas. 2011. Isu-Isu Semasa Dalam Pendidikan Latihan Teknikal Dan Vokasional Di Malaysia. Majlis Perbincangan Meja Bulat: Majlis Professor Negara. Unit Perancang Ekonomi.
- Mohd. Majid Konting. 2005. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan. Siri Pendidikan*. Seventh edition. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Najib Abdul Razak. 2010. Ucapan Badget 2011.
- Mohd. Najib Abdul Razak. 2012. Ucapan Badget 2013.
- Morgan, D. L. 1998. Practical Strategies for Combining Qualitative and Quantitative Methods: Applications to Health Research. *Qualitative health research* 8(3): 362-376.
- Morse, J. M. & Niehaus, L. 2009. *Mixed Method Design: Principle and Procedures* Walnut Creek: CA:Left Coast Press.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Stewart, G. L. 1998. Five-Factor Model of Personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human performance* 11(2-3): 145-165.

- Muhammad Awais Bhatti, Mohamed Mohamed Battour, Sundram, V. P. K. & Akmal Aini Othman. 2013. Transfer of Training: Does It Truly Happen?: An Examination of Support, Instrumentality, Retention and Learner Readiness on the Transfer Motivation and Transfer of Training. *European Journal of Training and Development* 37(3): 273-297.
- Muhammad Awais Bhatti & Sharan Kaur. 2010. The Role of Individual and Training Design Factors on Training Transfer. *Journal of European Industrial Training* 34(7): 656-672.
- Naik, G. P. 2007. *Training and Development: Text, Research and Cases*. New Delhi: Anurag Jain for Excel Books.
- Naquin, S. S. & Holton III, E. F. 2002. The Effects of Personality, Affectivity, and Work Commitment on Motivation to Improve Work through Learning. *Human Resource Development Quarterly* 13(4): 357-376.
- Neuman, W. L. 2011. *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Seventh Edition. Boston: Pearson Education
- Ng Kueh Hua, Rusli Ahmad & Azman Ismail. 2011. The Impact of the Supervisor's Role in Training Programmes on the Transfer of Training: A Case Study in Four East Malaysian Local Governments. *Research & Practice in Human Resource Management* 19(2):
- Nielsen, K. 2009. A Collaborative Perspective on Learning Transfer. *Journal of workplace learning* 21(1): 58-70.
- Nijman, D. J. J. M., Nijhof, W. J., Wognum, A. a. M. I. & Veldkamp, B. P. 2006. Exploring Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training. *Journal of European Industrial Training* 30(7): 529-549.
- Nikandrou, I., Brinia, V. & Bereri, E. 2009. Trainee Perceptions of Training Transfer: An Empirical Analysis. *Journal of European Industrial Training* 33(3): 255-270.
- Nilsson, B. 2003. *Förändringsdynamik: Utveckling, Lärande Och Drivkrafter För Förändring*. Tesis Linköping.
- Noe, R. A. 2010. *Employee Training and Development*. 5th edition. New York McGraw-Hill.
- Noe, R. A. & Schmitt, N. 1986. The Influence of Trainee Attitudes on Training Effectiveness: Test of a Model. *Personnel Psychology* 39(3): 497-523.
- Nor Mohamed Yacop. 2012. Pendapatan Perkapita Malaysia Naik Lebih Rm28,000 Setahun.  
[http://www.bharian.com.my/articles/PendapatanperkapitaMalaysiaaiklebihRM28\\_000setahun/Article/](http://www.bharian.com.my/articles/PendapatanperkapitaMalaysiaaiklebihRM28_000setahun/Article/) [15 Februari 2012].
- Noraishah Buang, Lilia Halim, Norlena Salamudddin, Taib Harun, Ruhizan Md. Yasin & Ramlee Mustapha. 2007. *Workplace Learning: Malaysia's Experience*. Innsbruck university press.
- Norton, R. 1997. *Dacum Handbook*. 2nd ed. Columbus: The Ohio State University.

- Nunez, G., Sheremetov, L., Martínez, J., Guzmán, A. & Albornoz, A. 1998. The Eva Teleteaching Project-the Concept and the First Experience in the Development of Virtual Learning Spaces. *15th IFIP World Computer Congress: the Global Information Society on the way to the next Millennium*, hlm. 769-778.
- Núñez, G., Sheremetov, L., Martínez, J., Guzmán, A. & Albornoz, A. 1998. The Eva Teleteaching Project-the Concept and the First Experience in the Development of Virtual Learning Spaces. *Proceedings of the 15th IFIP World Computer Congress" The Global Information Society on the Way to the Next Millennium*, hlm. 769-778.
- Nunnally, J. & Bernstein, C. 1994. *Psychometric Theory*, New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric Theory*. Tata McGraw-Hill Education.
- Nur Iwani Azmi, Mohd Hashim & Mohamad Hisyam. 2013. Penerapan Kemahiran Insaniah Dalam Pelaksanaan Pendidikan Asas Vokasional: Transformasi Sistem Pendidikan Di Malaysia.
- Oakes, D. W., Ferris, G. R., Martocchio, J. J., Buckley, M. R. & Broach, D. 2001. Cognitive Ability and Personality Predictors of Training Program Skill Acquisition and Job Performance. *Journal of Business and Psychology* 15(4): 523-548.
- Oblinger, D. G., Lomas, C. & Educause. 2006. Student Practices and Their Impact on Learning Spaces Dlm. Oblinger, D. G. (pnyt.). *Learning Spaces*, 2. hlm. 5.1-5.11. Washington, DC: Educause
- Pang, C. L. 2010b. The Integration of the National Occupational Skills Standard (NOSS) – Based Training System and the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia. Tesis Ph.D, Faculty of Technical Education Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Pang, C. L. 2011. Key Reforms in Revitalising Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Malaysia. Reginol Conference on Human Resource Development Through TVET as a Development Strategy in Asia. Anjuran Colombo Sri Langka, 2-1 August 2011.
- Pang, C. L. 2014. Shaping Tvet for Nurturing Innovative Workforce in 21st Century. 4th World Congress on TVET (WoCTVET). Anjuran ACTIVE, UTHM. Melaka,
- Pang, C. L., Jailani Mohd Yunos & Spottl, G. 2009. Comparative Review of the National Occupational Skills Standard (NOSS)-Based Training System and the National Dual Training System (NDTS) in Malaysia: Issues and Themes.
- Pang, C. L., Rajamorganan, N. & Simon, S. 2010a. Background Paper for Malaysia: Skills Development in the Workplace in Malaysia. ILO/SKILLS-AP/Japan Regional Technical Workshop and Study Programme on Skills Training in the Workplace Overseas Vocational training Association. Anjuran Chiba, Japan, 1-5 February 2010.
- Parmjit Singh, Chan Yuen Fook, Gurnam Kaur Sidhu & Ranjit Kaur. 2010. *Panduan Komprehensif Penulisan Cadangan Penyelidikan*. Shah Alam: Pusat Penerbitan Universiti (UPENA) UiTM.

- Patton, M. Q. 2001. *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publications, Incorporated.
- Paul, L. S. K. 2008. Meeting the Needs of Industry: The Challenge to Training and Education Institutions. Dlm. Gert Loose, Georg Spöttl & Yusoff Md. Sahir (pnyt.). "Re-Engineering" Dual Training –the Malaysian Experience, hlm. 129-134.
- Pham, N. T. P., Segers, M. S. R. & Gijsselaers, W. H. 2010. Understanding Training Transfer Effects from a Motivational Perspective: A Test of Mba Programs. *Business Leadership Review* 7: 1-25.
- Pineda-Herrero, P., Belvis, E., Moreno, V., Duran-Bellonch, M. M. & Úcar, X. 2011. Evaluation of Training Effectiveness in the Spanish Health Sector. *Journal of workplace learning* 23(5): 315-330.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. 1968. Management Attitudes and Performance. *Homewood IL.: Richard D. Irwin Company*
- Pritchard, R. D. 1969. Equity Theory: A Review and Critique. *Organizational behavior and human performance* 4(2): 176-211.
- Pusat Perkembangan Kurikulum. 1995. Kertas Konsep Kemahiran Generik.
- Putz, H. & Fur Berufsbildung, B. 2003. Vocational Education and Training—an Overview. *Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn*
- Quinones, M. A. & Ehrenstein, A. E. 1997. *Training for a Rapidly Changing Workplace: Applications of Psychological Research*. American Psychological Association.
- Radnor, H. 2002. Researching Your Professional Practice. *Doing Interpretive Research*
- Raja Suzana Raja Kasim & Sharriffah Ali. 2011. The Influence of Training Design on Training Transfer Performance among Support Staff of Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Innovation Management and Technology* 2(5): 377-382.
- Ramayah, T., Mohamad, O., Young, N. C. & Lo, M.-C. 2011. Testing Dimensionality of the Consumer Ethnocentrism Scale (Cetscale): Assessing Reliability and Validity in a Multicultural Context. *Journal of Applied Sciences Research* 7(9):
- Ramlee Mustapha & Rohana Rahmat. 2013. Integration of Social Skills and Social Values in the National Dual Training System (NDTS) in the Malaysian Automotive Sector: Employers' Perspective. *TVET@ Asia* 1): 1-15.
- Ramli Rashidi. 2013. Evaluation of Collaboration between Public Training Institutions and Private Industries and Its Importance in Improving the Quality of Training Delivery in Tvet in Malaysia. *TVET@ Asia* 1: 1-17.
- Ridzwan Che Rus, Ruhizan M Yasin & Mohammad Sattar Rasul. 2014. From Zero to Hero: Becoming an Employable Knowledge Worker (K-Worker) in Malaysia. *The Online Journal for Technical and Vocational Education and Training in Asia* 3: 1-16.

- Rodríguez, C. M. & Gregory, S. 2005. Qualitative Study of Transfer of Training of Student Employees in a Service Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 29(1): 42-66.
- Rogers, C. R. 1969. *Freedom to Learn*. Ohio: Charles E. Merrill.
- Rossett, A. & Marino, G. 2005. If Coaching Is Good, Then E-Coaching Is. *T AND D* 59(11): 46.
- Rossett, A. & Schafer, L. 2006. Job Aids and Performance Support: The Convergence of Learning and Work. *International Journal of Learning Technology* 2(4): 310-328.
- Rossiter, J. R. 2002. The C-Oar-Se Procedure for Scale Development in Marketing. *International journal of research in marketing* 19(4): 305-335.
- Rouiller, J. Z. & Goldstein, I. L. 1993. The Relationship between Organizational Transfer Climate and Positive Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly* 4(4): 377-390.
- Royer, J. M. 1979. Theories of the Transfer of Learning. *Educational Psychologist* 14(1): 53-69.
- Ruhizan Mohd. Yasin, Norazah Mohd. Nordin, Mohd Bekri Rahim, Faizal Amin Nur Yunus & Jamil Abd. Baser. 2014. Vocational Education Readiness in Malaysia on the Use of E-Portfolios.
- Sachs, R. 2000. Development of National Occupational Skills Standards in Malaysia: Towards an Industry-Driven System for Vocational Training and Education. Compatibility of vocational qualification systems: strategies for a future demand-oriented development co-operation in vocational education and training. Kohn, G., Rutzel, J., Schroter, H.-G. & Ziehm, S. Berlin, Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH: pp.163-179.
- Saks, A. M. 2002. So What Is a Good Transfer of Training Estimate? A Reply to Fitzpatrick. *The Industrial-Organizational Psychologist* 39(3): 29-30.
- Saks, A. M. & Burke, L. A. 2012. An Investigation into the Relationship between Training Evaluation and the Transfer of Training. *International Journal of Training and Development*
- Salas, E., Wilson, K. A., Priest, H. A. & Guthrie, J. W. 2006. Design, Delivery, and Evaluation of Training Systems. *Handbook of Human Factors and Ergonomics, Third Edition* 472-512.
- Sambrook, S. 2005. Factors Influencing the Context and Process of Work-Related Learning: Synthesizing Findings from Two Research Projects. *Human Resource Development International* 8(1): 101-119.
- Scaduto, A., Lindsay, D. & Chiaburu, D. S. 2008. Leader Influences on Training Effectiveness: Motivation and Outcome Expectation Processes. *International Journal of Training and Development* 12(3): 158-170.
- Schwoerer, C. E., May, D. R., Hollensbe, E. C. & Mencl, J. 2005. General and Specific Self-Efficacy in the Context of a Training Intervention to Enhance Performance Expectancy. *Human Resource Development Quarterly* 16(1): 111-129.

- Sekaran, U. & Bougie, R. 2010. *Research Methods for Business* 5th Edn, John Wiley & Son Ltd.
- Shahril Baharim. 2008. *The Influence of Knowledge Sharing on Motivation to Transfer Training: A Malaysian Public Sector Context*. Tesis PhD, School of Management Faculty of Business and Law Victoria University Melbourne.
- Shahril Baharim. 2008. *The Influence of Knowledge Sharing on Motivation to Transfer Training: A Malaysian Public Sector Context*. Tesis School of Management Faculty of Business and Law, Victoria University Melbourne, Australia.
- Siminic, M. & Traistaru, A. 2013. *Self-Directed Learning in Economic Education*. *International Journal of Education and Research* 1(12).
- Sitzmann, T., Brown, K. G., Casper, W. J., Ely, K. & Zimmerman, R. D. 2008. *A Review and Meta-Analysis of the Nomological Network of Trainee Reactions*. *Journal of Applied Psychology* 93(2): 280.
- Sitzmann, T. & Ely, K. 2011. *A Meta-Analysis of Self-Regulated Learning in Work-Related Training and Educational Attainment: What We Know and Where We Need to Go*. *Psychological bulletin* 137(3): 421.
- Sosik, J. J., Kahai, S. S. & Piovosio, M. J. 2009. *Silver Bullet or Voodoo Statistics? A Primer for Using the Partial Least Squares Data Analytic Technique in Group and Organization Research*. *Group & Organization Management* 34(1): 5-36.
- Spöttl, G. 2000. *Study on Work, Technology and Training in the Manufacturing Sector of Malaysia's Industry*. Report for the GTZ.
- Spöttl, G. 2008. *Learning through the Work Process – Challenges and the Shaping of Skill Requirements*. Dlm. Loose, G., Spöttl, G. & Yusoff Md. Sahir (pnyt). *“Re-Engineering” Dual Training –the Malaysian Experience*, hlm. 31-43. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH dan German Malaysian Institute (GMI).
- Steckler, A., Mcleroy, K. R., Goodman, R. M. & Bird, S. T. 1992. *Toward Integrating Qualitative and Quantitative Methods: An Introduction*. *Health Education Quarterly; Health Education Quarterly*
- Steele-Johnson, D., Narayan, A., Delgado, K. M. & Cole, P. 2010. *Pretraining Influences and Readiness to Change Dimensions: A Focus on Static Versus Dynamic Issues*. *The Journal of Applied Behavioral Science* 46(2): 245-274.
- Stewart, D. W., Rook, D. W. & Shamdasani, P. N. 2006. *Focus Groups: Theory and Practice*. Sage Publications, Incorporated.
- Stufflebeam, D. 2002. *The Cipp Model for Evaluation*. *Evaluation models* 279-317.
- Stufflebeam, D. & Shinkfield, A. 2007. *Evaluation Theory, Models & Applications*. San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Subedi, B. S. 2006. *Cultural Factors and Beliefs Influencing Transfer of Training*. *International Journal of Training and Development* 10(2): 88-97.
- Swanson, R. A. 1995. *Human Resource Development: Performance Is the Key*. *Human Resource Development Quarterly* 6(2): 207-213.

- Tai, W. T. 2006. Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. *Personnel Review* 35(1): 51-65.
- Tanrisever, S. & Eri en, Y. 2009. The Evaluation of Modular Education Programmes Developed for the "Modernization of Vocational and Technical Education Project". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 1(1): 1384-1388.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. 2003. *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Califonia,London, New Delhi: SAGE Publication.
- Taylor, M. C. 2000. Transfer of Learning in Workplace Literacy Programs. *Adult Basic Education* 10(1): 3-20.
- Taylor, M. C., Ayala, G. E. & Johnson, C. P. 2009. Understanding Learning Transfer in Employment Preparation Programmes for Adults with Low Skills. *Journal of Vocational Education and Training* 61(1): 1-13.
- Tennant, C., Boonkrong, M. & Roberts, P. a. B. 2002. The Design of a Training Programme Measurement Model. *Journal of European Industrial Training* 26(5): 230-240.
- Tesluk, P. E., Farr, J. L., Mathieu, J. E. & Vance, R. J. 1995. Generalization of Employee Involvement Training to the Job Setting: Individual and Situational Effects. *Personnel Psychology* 48(3): 607-632.
- Thomas, H. 2010. Learning Spaces, Learning Environments and the Dis 'Placement' of Learning. *British Journal of Educational Technology* 41(3): 502-511.
- Thorndike, E. & Woodworth, R. 1901. The Influence of Improvement in One Mental Function Upon the Efficiency of Other Functions: III. Functions Involving Attention, Observation and Discrimination. *Psychological Review* 8(6): 553.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I. & Kavanagh, M. J. 1995. Applying Trained Skills on the Job: The Importance of the Work Environment. *Journal of Applied Psychology* 80(2): 239.
- Training Malaysia. 2012. Majlis Latihan Vokasional Kebangsaan (MLVK) - Roles of Mlvk, National Skills Qualification Framework & NOSS. [24 Mei 2012].
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T. & Weisberg, J. 2007. Effects of Trainee Characteristics on Training Effectiveness. *International Journal of Selection and Assessment* 15(2): 167-174.
- Unit Pengurusan Prestasi Dan Penyampaian 2010b. Economic Transformation Programme, a Roadmap for Malaysia. Jabatan Perdana Menteri. Putrajaya.
- Unit Perancang Ekonomi 2010. Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015. Jabatan Perdana Menteri. Putrajaya.
- Urbach, N. & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application* 11(2): 5-40.
- Uzmanoglu, S., I gören, N. Ç., Çinar, A., Tekta , N., Oral, B., Büyükpehlivan, G., Ulusman, L., Öznaz, D. & Polat, Z. 2010. Evaluation of Educational and Technical Structure at Vocational Schools. 3447-3451.



- Velada, R., Caetano, A. & Bates, R. 2009. Learning Transfer–Validation of the Learning Transfer System Inventory in Portugal. *Journal of European Industrial Training* 33(7): 635-656.
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D. & Kavanagh, M. J. 2007. The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development* 11(4): 282-294.
- Vermeulen, R. & Admiraal, W. 2009. Transfer as a Two-Way Process: Testing a Model. *Journal of European Industrial Training* 33(1): 52-68.
- Vermeulen, R. C. M. 2002. Narrowing the Transfer Gap: The Advantages of “as If” Situations in Training. *Journal of European Industrial Training* 26(8): 366-374.
- Viera, A. J. & Garrett, J. M. 2005. Understanding Interobserver Agreement: The Kappa Statistic. *Fam Med* 37(5): 360-363.
- Vroom, V. H. 1964. *Work and Motivation*, 1964. NY: John Wiley & sons 47-51.
- Wahat, N. W. A., Krauss, S. E. & Othman, J. 2013. Leadership Development through Workplace Learning in Malaysian Organizations. *Asian Social Science* 9(5): 298.
- Wan Rashid Wan Mohd Ahmad, Hashim Jamaluddin, Baharom Mohammad, Marzadilahikmah Mohamad nor Saemi & Azmi Ahmad. 2010. Factor Persekitaran Kerja Dan Kebolehan Pelatih Yang Mempengaruhi Keberkesanan Sistem Latihan Dual Negara (SLDN).
- Wang, L. & Wentling, T. L. 2001. The Relationship between Distance Coaching and the Transfer of Training. *Proceedings from the Academy of Human Resource Development Conference. Tulsa, Oklahoma*, hlm.
- Webb, C. & Kevern, J. 2008. Focus Groups as a Research Method: A Critique of Some Aspects of Their Use in Nursing Research. *Journal of advanced nursing* 33(6): 798-805.
- Weissbein, D. A., Huang, J. L., Ford, J. K. & Schmidt, A. M. 2011. Influencing Learning States to Enhance Trainee Motivation and Improve Training Transfer. *Journal of Business and Psychology* 26(4): 423-435.
- Wiersma, W. & Jurs, S. G. 2009. *Research Methods in Education. An Introduction*. Ninth Edition. Boston: Pearson International Edition.
- Wongboonsin, P., And Rojvithee, A. . 2007. *Competence Development as Workplace Learning in Thailand*. Innsbruck university press.
- Xiao, J. 1996. The Relationship between Organizational Factors and the Transfer of Training in the Electronics Industry in Shenzhen, China. *Human Resource Development Quarterly* 7(1): 55-73.
- Yahya Buntat & Norliza Ensa. 2010. Minat Pelajar Wanita Dalam Mata Pelajaran Teknik Dan Vokasional Di Sekolah. *Minat Pelajar Wanita Dalam Mata Pelajaran Teknik Dan Vokasional Di Sekolah* 1-9.
- Yamhill, S. & Mclean, G. N. 2001. Theories Supporting Transfer of Training. *Human Resource Development Quarterly* 12(2): 195-208.

- Yamnill, S. & Mclean, G. N. 2005. Factors Affecting Transfer of Training in Thailand. *Human Resource Development Quarterly* 16(3): 323-344.
- Yelon, S. & Sheppard, L. M. 1999. The Cost Benefit Transfer Model: An Adaptation from Medicine. *Performance Improvement Quarterly* 12(3): 78-93.
- Yin, R. K. 2003. *Case Study Research: Design and Method*. Third edition. California, UK, New Delhi: SAGE Publication.
- Yusri Kamin, Adnan Ahmad & Cartledge, D. 2013. Student's Perceptions on the Relevance of a Diploma in an Automotive Curriculum to the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 93: 90-96.
- Zaliza Hanapi, Mohd Safarin Nordin & Ridzwan Che Rus. 2014. Unemployment Problem among Graduates of Technical Field: Competencies of the Graduates and Quality of the Education. *Sains Humanika* 2(2): 53-57.
- Zohorah Omar, Abd. Lateef Krauss Abdullah, Rahim Md. Sail & Ismi Arif Ismail. 2010. *Laluan Kejayaan Kerjaya Di Kalangan "Late Bloomers" Dari Bidang Teknikal Dan Latihan Vokasional*. Universiti Putra Malaysia.