

LAPORAN PENELITIAN

EFEKTIVITAS ONLINE TRAINING
BAGI KONSELOR POLDA JAWA TENGAH



Ketua Tim: Ferdinand Hindiarto
Anggota: Kuriake Kharismawan

Dibiayai Oleh Dana Penelitian Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata
2020-2021

LAPORAN PENELITIAN

EFEKTIVITAS ONLINE TRAINING



Ketua:

[5811996192] Dr. FERDINAND HINDIARTO, S.Psi., M.Si.

Anggota:

[5812003257] KURIAKE KHARISMAWAN, S.Psi., M.Si

UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA
SEMARANG

PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN

1. Judul : Efektivitas Online Training
2. Ketua Tim
 - a. Nama : Dr. FERDINAND HINDIARTO, S.Psi., M.Si.
 - b. NPP : 5811996192
 - c. Program Studi : Psikologi
 - d. Perguruan Tinggi : Unika Soegijapranata
 - e. Alamat Kantor/Telp/Faks/surel : ferdinand@unika.ac.id
3. Anggota Tim
 - a. Jumlah Anggota : Dosen 1 orang
Mahasiswa 0 orang
4. Biaya Total : Rp. 2.500.000,00

Mengetahui,
Dekan Psikologi,

Semarang, Januari 2021
Ketua Tim Pengusul

Dr. Dra. MARGARETHA SIH SETIJA
UTAMI, M.Kes.
NPP : 5811990068

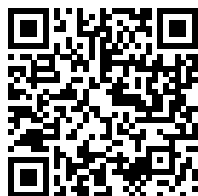
Dr. FERDINAND HINDIARTO, S.Psi., M.Si.
NPP : 5811996192

Menyetujui,
Kepala LPPM

Dr. BERTA BEKTI RETNAWATI, S.E., M.Si.

Anggota Dosen:

[5812003257]KURIAKE KHARISMAWAN, S.Psi., M.Si,



Catatan:

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :
'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah'
- Dokumen ini telah diberi tanda tangan digital, tidak memerlukan tanda tangan dan cap basah
- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan qr code yang telah tersedia

BERITA ACARA REVIEW

Program Studi Psikologi - Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Pada hari ini, 01 November 2020 telah diadakan review kegiatan penelitian/pengabdian dengan judul:

Efektivitas Online Training

Dengan catatan review sebagai berikut:

- Silakan dilanjutkan.
- 1. Judul perlu dibuat lebih spesifik ? Misalnya training online di organisasi. 2. Latarbelakang masalah masih kurang jelas, belum terlihat argumentasi mengapa mempertanyakan training online. Berangkat dari permasalahan empirik atau konsep ? 3. Teori ditambah sampai cukup. 4. Penjelasan teori dan metodologis tentang efektivitas.
- proposal acc
- Laporan penelitian acc
- Judul: perlu diperjelas sasaran atau subjek penelitian agar ruang lingkup tidak sangat luas. Latar belakang; dipertajam dengan penambahan fakta-fakta terkait dengan berbagai kendala online training. Tinjauan pustaka sebagai landasan teori perlu ditambahkan tentang pengertian, konsep, dan teori online training. Pengertian tentang desain penelitian survei dan langkah-langkah metodisnya perlu dideskripsikan. Daftar pustaka perlu ditambah terkait dengan online training.
- Isi dan format laporan pengabdian masyarakat sudah sesuai format laporan pengabdian dari LPPM Unika Soegijapranata. Halaman judul dan halaman pengesahan tidak ada (belum dilampirkan)
- ACC: Isi dan format laporan penelitian sudah sesuai dengan format laporan penelitian dari LPPM
- ACC: Isi dan format laporan penelitian sudah sesuai format laporan penelitian dari LPPM
- Judul: variabel bebas perlu dituliskan secara eksplisit. Latar belakang; perlu ditambahkan hasil-hasil penelitian sejenis "efektivitas online training" agar diperoleh urgensinya atau alasan pentingnya penelitian ini. Tinjauan pustaka; langsung difokuskan saja pada pengertian dan aspek-aspek dari masing-masing variabel dan hubungan atau dinamika antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Metode penelitian; perlu dituliskan alasan penggunaan metode survei dan langkah-langkah yang dilakukan. Note: semua istilah dalam bahasa Inggris dicetak miring (*italic*) dan perhatikan (perbaiki) beberapa istilah yang salah tulis (salah ketik)

Reviewer 1

Reviewer 2



Catatan:

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum

Dr. DANIEL PURWOKO BUDI SUSETYO, Dr., Drs. M SUHARSONO, MSI.

- Dokumen ini telah diberi tanda tangan digital, tidak memerlukan tanda tangan dan cap basah

- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan qr code yang telah tersedia

BERITA ACARA REVIEW

Program Studi Psikologi - Psikologi
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

Pada hari ini, 01 November 2020 telah diadakan review kegiatan penelitian/pengabdian dengan judul:

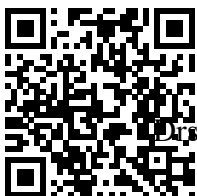
Efektivitas Online Training

Dengan catatan review sebagai berikut:

- Silakan dilanjutkan.
- 1. Judul perlu dibuat lebih spesifik ? Misalnya training online di organisasi. 2. Latarbelakang masalah masih kurang jelas, belum terlihat argumentasi mengapa mempertanyakan training online. Berangkat dari permasalahan empirik atau konsep ? 3. Teori ditambah sampai cukup. 4. Penjelasan teori dan metodologis tentang efektivitas.
- proposal acc
- Laporan penelitian acc
- Judul: perlu diperjelas sasaran atau subjek penelitian agar ruang lingkup tidak sangat luas. Latar belakang; dipertajam dengan penambahan fakta-fakta terkait dengan berbagai kendala online training. Tinjauan pustaka sebagai landasan teori perlu ditambahkan tentang pengertian, konsep, dan teori online training. Pengertian tentang desain penelitian survei dan langkah-langkah metodisnya perlu dideskripsikan. Daftar pustaka perlu ditambah terkait dengan online training.
- Isi dan format laporan pengabdian masyarakat sudah sesuai format laporan pengabdian dari LPPM Unika Soegijapranata. Halaman judul dan halaman pengesahan tidak ada (belum dilampirkan)
- ACC: Isi dan format laporan penelitian sudah sesuai dengan format laporan penelitian dari LPPM
- ACC: Isi dan format laporan penelitian sudah sesuai format laporan penelitian dari LPPM
- Judul: variabel bebas perlu dituliskan secara eksplisit. Latar belakang; perlu ditambahkan hasil-hasil penelitian sejenis "efektivitas online training" agar diperoleh urgensinya atau alasan pentingnya penelitian ini. Tinjauan pustaka; langsung difokuskan saja pada pengertian dan aspek-aspek dari masing-masing variabel dan hubungan atau dinamika antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Metode penelitian; perlu dituliskan alasan penggunaan metode survei dan langkah-langkah yang dilakukan. Note: semua istilah dalam bahasa Inggris dicetak miring (*italic*) dan perhatikan (perbaiki) beberapa istilah yang salah tulis (salah ketik)

Reviewer 1

Reviewer 2



Catatan:

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 :

'Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum

Dr. DANIEL PURWOKO BUDI SUSETYO, Dr., Drs. M SUHARSONO, MSI.

- Dokumen ini telah diberi tanda tangan digital, tidak memerlukan tanda tangan dan cap basah

- Dokumen ini dapat dibuktikan keasliannya dengan menggunakan qr code yang telah tersedia

SURAT TUGAS

Nomor : 0122A-c / B.7.2 / FP / X / 2020

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang memberikan tugas kepada yang tersebut dibawah ini :

- Nama : **Dr. FERDINAND HINDIARTO, M.Si.**
KURIAKE KHARISMAWAN, S.Psi., M.Si.
- Status : Dosen Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata
- Tugas : Melakukan Penelitian Dengan Judul “Efektivitas Online Training Bagi Konselor Polda Jateng”
- Tempat : Polda Jawa Tengah
- Waktu : 01 November 2020 s.d. 31 Oktober 2021
- Lain – lain : Harap melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya dan penuh rasa tanggung jawab

Demikian surat tugas ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Semarang, 23 Oktober 2020

Dekan,

Dr. Margaretha Sih Setija Utami, M.Kes.

NPP. 5811990068

Telah melaksanakan tugas,
Mengetahui :

EFEKTIVITAS ONLINE TRAINING BAGI KONSELOR POLDA JAWA TENGAH

RINGKASAN

Pengembangan SDM melalui training merupakan salah satu strategi yang ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Dalam masa pandemic covid-19, pengembangan kapasitas SDM lebih banyak dilakukan secara online atau dikenal dengan istilah *online training*. Dalam setiap penyelenggaraan training, organisasi menargetkan tercapainya efektivitas yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variable desain training dan *perceived content validity* dengan efektivitas training yang diselenggarakan secara online. Penelitian dilakukan pada kancan pelatihan konseling yang diselenggarakan oleh institusi X, yang berlangsung selama 10 jam efektif selama 4 hari. Penelitian ini dilakukan pada 52 peserta pelatihan yang mengisi survey pasca pelaksanaan *online training*. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara desain transfer dan *perceived content validity* dengan efektivitas *online training*. Hasil analisis data dengan uji regresi ganda menunjukkan bahwa desain transfer berpengaruh sangat signifikan terhadap efektivitas *online training*, dengan $r = 0,765$ ($p < 0,01$). *Perceived content validity* berpengaruh sangat signifikan terhadap efektivitas *online training* dengan $r = 0,718$ ($p < 0,01$). Hasil analisis regresi berganda mendapatkan desain transfer dan *perceived content validity* secara bersama-sama berpengaruh terhadap efektivitas *online training* dengan sumbangan efektif sebesar 62.8%.

Kata kunci: efektivitas training, *online training*, desain transfer, *perceived content validity*

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (SDM) bagi semua organisasi adalah asset yang paling berharga. Oleh karena itu pengembangan kapasitas SDM selalu dilakukan oleh organisasi agar mampu mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu cara untuk mengembangkan kapasitas SDM dalam organisasi adalah training (Blume dkk,2010). Dalam masa pandemic covid-19 saat inipun, organisasi tetap berusaha menyelenggarakan training dalam upaya menjaga bahkan meningkatkan kapasitas SDM-nya. Oleh karena keterbatasan situasi akibat pandemic, maka banyak organisasi menyelenggarakan training secara online, atau sering dikenal dengan istilah *online training*. Jika dibandingkan dengan training yang dilakukan secara *face to face*, *online training* tentu mengalami berbagai kendala untuk mencapai efektivitas yang optimal. Untuk itu penelitian untuk mengetahui efektivitas *online training* ditinjau dari variable desain transfer dan *perceived content validity*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan SDM dalam organisasi dapat dilakukan melalui berbagai metode: coaching, mentoring, counseling dan training (Grant, 2001). Dengan segala kelebihannya training masih menjadi pilihan bagi sebagian besar organisasi untuk pengembangan kapasitas SDM (Alvelos & Ferreira, 2015). Training dapat diberikan dengan cara offline ataupun online. Training dan pembelajaran secara online sudah berkembang pesat menjelang tahun 2000 (; Benschhoff & Gibbons, 2011), dan menjadi media pembelajaran utama pada masa pandemic Covid 19 (Boyle & Kennedy, 2021)

Dalam setiap program training yang diselenggarakan, tentu saja setiap organisasi menginginkan tercapainya efektivitas yang optimal, yang disebut dengan *transfer of training*

(Noe, 2010; Cromwell & Kolb, 2004; Goldstein & Ford, 2002; Kozlowski et al, 2000; Laker 1990). Terdapat 3 faktor utama yang memengaruhi *transfer of training*, yaitu faktor desain training, faktor karakteristik individual dan faktor lingkungan kerja (Blume dkk., 2010; Baldwin & Ford, 2002).

Berkaitan dengan situasi pada *online training*, terdapat beberapa implikasi-impilkasi khusus dibandingkan dengan training yang diselenggarakan secara *offline* atau *face to face*. Gegenfurtner, Zitt & Ebner (2019) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan *online training*, maka desain trainingnya harus memperkuat interaksi antara trainer dan trainee, waktu per sesi yang tidak boleh terlalu lama serta materi yang bersifat tidak kompleks atau bersifat memperdalam saja. Gegenfurtner & Ebner(2019) dalam penelitian yang lain menemukan bahwa *online training* lebih efektif untuk sasaran *declarative knowledge*. Berdasarkan temuan-temuan di atas, secara khusus penelitian ini akan menguji faktor desain transfer dan *perceived content validity* sebagai prediktor efektivitas *online training*. Kedua variable tersebut secara konvensional memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas training (Chauhan dkk., 2017; Alvelos & Ferreira, 2015).

Desain transfer dapat didefinisikan sebagai derajat sejauh mana program *training* dirancang dan disampaikan sehingga dapat menyiapkan individu peserta agar mampu mencapai *transfer of training* (Holton, 1996). Implikasi dari hal tersebut adalah bahwa perhatian harus diarahkan pada bagaimana merancang materi dan memilih metode *training* yang tepat sehingga peluang terjadinya *transfer of training* semakin besar. Dengan kata lain, materi dan metode penyampaian harus sedapat mungkin mendekati sama dengan situasi yang akan dihadapi individu peserta di tempat kerjanya (Velada dkk., 2007).

Devos dkk. (2007) merumuskan *perceived content validity* adalah tingkat penilaian yang diberikan oleh individu peserta terhadap materi *training* apakah sesuai dengan situasi nyata yang akan dihadapi di pekerjaan. Demikian juga Alvelos & Ferreira (2015) mendefinisikan *perceived content validity* adalah derajat sejauh mana individu peserta *training* meyakini bahwa materi yang dipelajari merefleksikan secara akurat semua fungsi dan situasi yang akan dihadapi dalam konteks pekerjaan. Keyakinan individu peserta itu diperoleh setelah melakukan penilaian terhadap materi *training* yang diikutinya. Individu akan memiliki penilaian yang positif jika materi *training* yang diikutinya relevan dan menggambarkan situasi yang akan dihadapinya dalam menyelesaikan tugas.

Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan antara desain transfer dan *perceived content validity* dengan efektivitas *online training*, sebagai hipotesis mayor.
2. Terdapat hubungan yang positif antara desain transfer dengan efektivitas online training. Semakin tinggi desain training maka semakin tinggi efektivitas online training dan sebaliknya.
3. Terdapat hubungan yang positif antara *perceived content validity* dengan efektivitas *online training*. Semakin tinggi *perceived content validity* maka semakin tinggi efektivitas online training dan sebaliknya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. *Transfer of training* sebagai variable tergantung (Y) dan variable bebas adalah: desain transfer (X1) dan *perceived content validity* (X2). Pengambilan data dilakukan dengan metode skala *transfer of training* menurut Baldwin & Ford, (2009) yang terdiri atas 3 item, skala desain transfer yang terdiri atas 4 item dan *perceived content validity* yang terdiri atas 4 item, kedua skala diadaptasi dari Holton dkk. (2000). Untuk melakukan control terhadap hasil penelitian ini, maka peneliti juga mengukur reaksi peserta terhadap pelatihan yang diikuti dengan menggunakan metode kuesioner sesuai dengan konsep level reaksi Kickpatrick yang terdiri atas 7 item.

Partisipan penelitian adalah 52 pegawai Institusi X yang dipilih oleh bagian SDM untuk mengikuti pelatihan secara daring dari kota/kabupaten masing-masing pada bulan Agustus 2020. Tiga bulan paska pelatihan, yakni di bulan November peserta pelatihan mendapatkan undangan untuk mengisi skala yang dibagikan secara daring.

Pengumpulan data dilakukan melalui Google Form. Seluruh peserta training mengisi survey online secara lengkap yang dibagikan. Untuk memudahkan partisipan mengisi skala, peneliti membuat hyperlink yang disharekan melalui nomor whatsapp.

Data diolah dengan Teknik analisa regresi ganda.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis 1 diterima, yaitu ada hubungan positif antara desain transfer dan *perceived content validity* dengan efektivitas *online training*, dengan sumbangan efektif kedua variable bebas sebesar 62.8%. Hasil ini sejalan dengan temuan Gegenfurtner, Zitt & Ebner (2019) yang menyatakan bahwa *online training* akan efektif jika training didesain dengan interaksi trainer dengan peserta secara intens dan materi yang tidak kompleks. Dalam pelaksanaan training ini, peserta diajak untuk melakukan simulasi dan *role play* secara online, sehingga terdapat interaksi yang intens antara trainer dan trainee. Dari sisi *perceived content validity*, materi yang diberikan lebih bersifat *declarative knowledge*. Pelatihan konseling yang diselenggarakan adalah pelatihan untuk menjelaskan “knowing what” dan bagaimana melakukan “knowing how”, sehingga materi dipersepsikan positif oleh peserta. Hasil tersebut sejalan dengan reaksi peserta terhadap pelatihan yang diikuti. Dari data reaksi peserta, 50% atau 26 orang menyatakan nyaman dengan dan 34.6% menyatakan cukup nyaman dengan metode penyajian. Metode yang digunakan oleh trainer, dianggap sangat mendukung oleh 75% peserta dan dianggap mendukung oleh 21.2% peserta. Pola waktu satu hari, satu sesi training memberikan waktu bagi peserta untuk tetap mengerjakan tugasnya sehingga membuat mereka merasa nyaman. Lima puluh dua peserta pelatihan yang mengisi survey 63.5 % menyatakan bahwa lebih dari 70 persen materi yang disampaikan melalui pelatihan online dapat diterapkan dalam perannya sebagai konselor, 25% menyatakan 60-70% dapat diterapkan. Sebanyak 86,5 persen peserta menyatakan bahwa mereka menerapkan hasil pelatihan hingga saat pengisian survey yakni 3 bulan paska pelatihan dan 9,6 persen menerapkan lebih dari sebulan paska penelitian.

Desain training memiliki pengaruh positif dengan efektivitas pelatihan sebesar $r_{xy} = 0,765$ dengan $p\text{-value} = 0,000$ ($P < 0,01$). Hal ini sejalan dengan temuan Lim & Morris (2006) secara lebih rinci menjelaskan bahwa dengan desain transfer yang tepat, seperti misalnya melalui simulasi, analogi dan *role play*, memungkinkan individu peserta untuk menguasai *skills* yang dipelajari. Selain pemahaman dan penguasaan atas *skills* yang dipelajari, melalui metode-

metode tersebut akan lebih memperbesar peluang individu peserta untuk menerapkannya di pekerjaan.

Secara desain, training yang diberikan berlangsung selama 120 menit tiap sesinya, hal ini dilakukan sesuai dengan rekomendasi Gegenfurtner, Zitt & Ebner (2019), yang menemukan bahwa dalam online training efektivitas dicapai maksimal dalam 90 menit. Meski 30 menit lebih lama dalam penyajian, namun pola satu hari satu sesi dan interaksi yang intensif antara trainer dan trainee menjadikan desain training memberikan sumbangan efektif sebesar 57,8% pada efektivitas training.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *perceived content validity* dengan efektivitas *online training* dengan r_{xy} sebesar 0,718 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). *Perceived content validity* mencerminkan tingkat kesesuaian materi yang disampaikan dengan kebutuhan peserta. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hall, Smith & Dare (2014) dalam analisisnya terhadap 16 variabel yang berpengaruh terhadap *transfer of training*, menemukan bahwa variabel *perceived content validity* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi peserta untuk mengikuti dan menerapkan isi materi *training* ke dalam pekerjaannya. Ketiganya menyarankan bahwa dalam pelaksanaan *training*, isi materi harus menjadi perhatian serius karena memiliki peran yang sangat kuat untuk membangun motivasi peserta. Hal ini juga dikonfirmasi oleh hasil evaluasi reaksi peserta, sebanyak 55,8% peserta sangat setuju dan sisanya menyatakan setuju dengan pernyataan contoh yang digunakan dalam proses pelatihan dan simulasi yang dilakukan dipersepsi sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam pekerjaan mereka, serta 80,8% menyatakan materi yang disampaikan dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan sebagai konselor.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil analisis data dan diskusi di atas dapat disimpulkan bahwa variable desain transfer dan *perceived content validity* memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap efektivitas online training dengan sumbangan efektif kedua variable bebas sebesar 62.8 %.

Rekomendasi praktis kepada organisasi yang menyelenggarakan online training adalah harus memperhatikan desain transfer yang memfasilitasi peserta untuk terlibat aktif disertai interaksi trainer dengan trainee dengan durasi waktu maksimal 120 menit untuk setiap sesi. Materi pelatihan yang efektif untuk online training adalah materi yang bersifat tidak kompleks.

Rekomendasi teoritis, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas training, seperti faktor karakteristik peserta dan lingkungan organisasi dalam konteks *online training*.

DAFTAR PUSTAKA:

1. Alvelos, R., & Ferreira, A. (2015). The mediating role of social support in the evaluation of training effectiveness. *European Journal of Training and Development* . Vol. 39 (6), 484-503.
2. Blume, B.D., Ford, J.K., Baldwin, T.T., & Huang, J.L. (2010). Transfer of training: a meta analytic review. *Journal of Management*. Vol. 36 (4), 1065-1105.

3. Baldwin, T.T., Ford, J.K., & Blume, B.D. (2009). Transfer of training: an updated review and agenda for future research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 24, 41-70.
4. Chauhan, R., Ghosh, P., Rai, A., & Kapoor, S. (2017). Improving transfer of training with transfer design. Does supervisor support moderate the relationship? *Journal of Workplace Learning*. Vol. 29 No. 4., 268-285.
5. Cromwell, S. E., & Kolb, J. A. (2004). An examination of work-environment support factors affecting transfer of supervisory skills training to the workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 449–471.
6. Devos, C., Dumay, X., Bonami, M., Bates, R. and Holton, E. III (2007), “The learning transfer system inventory (LTSI) translated into French: internal structure and predictive validity”, *International Journal of Training and Development*, Vol. 11 No. 3, pp. 181-99.
7. Gegenfurtner, A., & Ebner, C., (2019). Webinar in higher education and professional training: a meta analysis and a systematic review of randomized controlled trials. *Educational Research Review*. 28. 1-19. doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100293
8. Gegenfurtner, A., Zitt, A., & Ebner, C., (2020). Evaluating webinar-based training: a mixed methods study of trainee reactions toward digital web conferencing. *International Journal of Training and Development*, Vol. 24 (1): 5-24.
9. Goldstein, I.L. & Ford, J.K. (2002). *Training in organizations*. 4th edition. Belmont, CA: Wadsworth.
10. Grant, A. M. (2001). Toward a psychology of coaching: the impact of coaching on metacognition, mental health, and goal attainment. *Dissertation*. Department of Psychology, Macquarie University, Sydney Australia.
11. Holton, E.F. III (1996), The flawed four-level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 7 No. 1. 98-116.
12. Holton, E.F.III., Bates, R.A., & Rouna, W.E.A. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*. vol. 11, (4), 333-346.
13. Kozlowski, S. W. J., Brown, K. G., Weissbein, D. A. Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2000). A multilevel approach to training effectiveness. In K. J. Klein & S. W.J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp.157–210). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
14. Laker, D. R. (1990). Dual dimensionality of training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 1(3), 209–223.
15. Lim, D.H., & Morris, M.L. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional, and organizational climate on perceived learning and training transfer. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 17, (1), 85-93.
16. Noe, R.A., (2010). *Employee Training And Development*. (International Edition). New York: Mc Graw Hill.
17. Michael J Keneddy & Joseph Boyle (2021) That Really Escalated Quickly—Online Learning Moves Into the Mainstream: Introduction to the Special Issue. *Journal of Special Education Technology*, Vol 5, No. 1, p. 221-230.
18. Velada, R., Caetano, A., Michel, J.W., Lyons, B.D. and Kavanagh, M.J. (2007), The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training, *International Journal of Training and Development*, Vol. 11 No. 4, pp. 282-94.

