

PROSES SOSIALISASI  
DALAM ORGANISASI DI KALANGAN STAF AKADEMIK BARU

Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Siswazah sebagai  
Memenuhi sebahagian daripada keperluan  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)  
Universiti Utara Malaysia

Oleh  
MOHAMMAD ZAMRI B. ZAKARIA

© Mohammad Zamri B. Zakaria, 2000  
Hak cipta terpelihara



**Sekolah Siswazah  
(Graduate School)  
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA TESIS  
(Certification of Thesis Work)**

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(We, the undersigned, certify that)

**MOHAMMAD ZAMRI BIN ZAKARIA**

calon untuk Ijazah  
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan tesisnya yang bertajuk  
(has presented his/her thesis of the following title)

**PROSES SOSIALISASI DALAM ORGANISASI DI KALANGAN STAF  
AKADEMIK BARU.**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis  
(as it appears on the title page and front cover of thesis)

bahawa tesis tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan, dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
(that the thesis is acceptable in form and content, and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the thesis).

AJK Tesis  
(Thesis Committee)

Nama  
(Name) : Prof. Madya Dr. Zakaria Abas  
(Penyelia Utama/Principal Supervisor)

Tandatangan  
(Signature) :

Nama  
(Name) : \_\_\_\_\_

Tandatangan  
(Signature) : \_\_\_\_\_

Tarikh  
(Date) : 27. MEI 2000

## **KEBENARAN MERUJUK TESIS**

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengajian ijazah sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan UUM mempamerkan tesis ini sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju memberi kebenaran untuk membuat salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik dengan kebenaran penyelia tesis atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan atau penerbitan bagi tujuan komersial atau memperolehi keuntungan adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan UUM adalah perlu diberikan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas tesis ini.

Kebenaran untuk membuat salinan atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui

**DEKAN  
SEKOLAH SISWAZAH  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
06010 SINTOK  
KEDAH DARULAMAN**

## **ABSTRAK**

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan dan pengaruh pembolehubah ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi terhadap tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru di UUM, Sintok dan UiTM, Arau. Seratus tiga puluh dua borang soal selidik telah diedarkan di mana sembilan puluh daripadanya telah dilengkapkan dan dikembalikan. Statistik deskriptif telah digunakan untuk menganalisa ciri-ciri demografi responden. Analisa statistik yang digunakan termasuklah korelasi Pearson-r, ANOVA sehalu dan regresi. Keputusan kajian mendapati secara umumnya tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru di UUM dan UiTM dipengaruhi oleh faktor taktik sosialisasi dan kejelasan peranan. Apabila perbandingan dibuat dengan Lebih teliti didapati tempoh sosialisasi kakitangan akademik UUM dipengaruhi oleh faktor kejelasan peranan manakala kakitangan akademik di UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana faktor. Kajian selanjutnya mendapati kesemua pembolehubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah bersandar sama ada bagi kakitangan akademik UUM ataupun UiTM. Berdasarkan hasil kajian ini adalah disarankan kepada pihak-pihak yang berkenaan supaya memberikan perhatian terhadap proses sosialisasi bagi kakitangan akademik baru dan faktor yang mempengaruhi proses ini supaya mereka dapat menyesuaikan diri dengan lebih cepat di dalam organisasi. Lebih cepat proses sosialisasi ini berjaya, maka diharapkan lebih banyak kos dapat dijimatkan oleh organisasi.

---

## **ABSTRACT**

This study aim to observe the relation and the influence of demografic characteristics and socialization factors that might have the impact on the time to proficiency of new academic staff in UUM, Sintok and UiTM, Arau. One hundred and thirty two questionnaires were distributed, out of which ninety questionnaires were completed and returned. The descriptive statistic were used to analyzed demografic background of the respondent. Statistical analysis used were the Pearson-r correlation, one way ANOVA and regression. The result of the studies revealed that, generally, the time taken to proficiency of new academic staff at UUM and UiTM were influenced by the socialization tactic factor and the role clarity. When compared, it was found that the time to profiency of the academic staff at UUM were influenced by the role clarity while the academic staff at UiTM were not influenced by any of the factors. It was further observed that all of the independent variables has a significant relation to the dependent variable, either to the academic staff at UUM and as well as the academic staff at UiTM. Based on the findings of this study, it is suggested that the relevant authorities need to give due attention to the process of proficiency and -the factors that influenced the process among the new academic staff. The faster the process were completed, the more likely the cost can be saved by the organizations.

## **PENGHARGAAN**

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah dan Penyayang

Syukur ke hadrat Illahi kerana dengan izin, limpah kurnia dan InayahNya tesis ini dapat juga disiapkan pada masa yang telah ditetapkan.

Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Prof. Madya Dr. Zakaria Abas selaku penyelia tesis ini di atas segala bimbingan, nasihat dan teguran yang amat berharga sepanjang tempoh menyiapkan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Encik Shaiful Anuar Khalid, penarah dari UiTM, Arau di atas bantuan beliau dalam mengumpulkan borang soal selidik dari kakitangan akademik UiTM yang terpilih untuk menjadi responden di dalam kajian ini. Begitu juga dengan Encik Shahrol Aman Haji Ahmad dan Puan Zaimah Zainol Ariffin di atas bantuan mereka mengumpulkan borang soal selidik daripada responden dari UUM, Sintok.

Teriam kasih juga kepada rakan seperjuangan, Fauzi dan Chow Choon Wooi kerana saling membantu sepanjang pengajian ini. Akhir sekali terima kasih buat keluarga tersayang di atas kesabaran, dorongan dan pengorbanan di sepanjang tempoh pengajian ini.

Semoga segala kerjasama yang diberikan oleh semua individu yang terlibat dalam kajian ini akan diberkati Allah S.W.T.

## Kandungan

<b>Perkara</b>	<b>Muka Surat</b>
Kebenaran Merujuk Tesis	i
Abstrak	ii
Abstract	iii
Penghargaan	iv
Kandungan	v
Senarai Jadual	viii
Senarai Rajah	x
<b>BAB SATU PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Pengenalan	1
1.2 Pernyataan Masalah	4
1.3 Persoalan Kajian	7
1.4 Objektif Kajian	9
1.5 Ringkasan Kerangka Teori	10
1.6 Signifikan Kajian	10
1.7 Batasan Kajian	13
1.8 Takrifan Operasi Kajian	14
1.8.1 Sosialisasi Dalam Organisasi	14
1.8.2 Penentu Proses Sosialisasi	15
1.8.3 Tempoh Sosialisasi	16
1.9 Ringkasan Model Kajian	17
1.10 Pengorganisasian Kajian	17
1.11 Ringkasan Hasil Kajian	19
1.12 Rumusan	20
<b>BAB DUA SOROTAN KARYA TERDAHULU</b>	<b>21</b>
2.1 Pengenalan	21
2.2 Proses Sosialisasi Dalam Organisasi	22
2.3 Kriteria Sosialisasi Dalam Organisasi	25
2.4 Peringkat-Peringkat Sosialisasi	27
2.5 Penentu Proses Sosialisasi	30
2.5.1 Hubungan tempoh sosialisasi dengan faktor demografi	30
2.5.2 Hubungan tempoh sosialisasi dengan sokongan rakan sekerja	32
2.5.3 Hubungan tempoh sosialisasi dengan sokongan pihak atasan	34

2.5.4	Hubungan tempoh sosialisasi dengan taktik sosialisasi	35
2.5.5	Hubungan tempoh sosialisasi dengan kejelasan peranan	37
2.6	Tempoh Sosialisasi	38
2.7	Sosialisasi Kakitangan AKADEMIK	39
2.8	Ciri-Ciri Umum Yang Dikesan Dari Ulasan Karya	42
2.9	Rumusan	43
<b>BAB TIGA REKABENTUK DAN METODOLOGI KAJIAN</b>		44
3.1	Pengenalan	44
3.2	Kerangka Konsep Kajian	44
3.3	Angkubah Yang Digunakan Dalam Kajian	46
3.4	Hipotesis Kajian	46
3.5	Rekabentuk Penyelidikan	49
3.6	Persampelan Kajian	49
	3.6.1 Populasi Kajian	50
	3.6.2 Ciri-Ciri Sampel	50
	3.6.3 Penentuan Saiz Sampel	51
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	52
	3.7.1 Data Primer	52
	3.7.2 Data Sekunder	53
3.8	Kesahan Soalan	53
3.9	Instrumen Kajian	55
	3.9.1 Ciri-Ciri Demografi	56
	3.9.2 Penentu Proses Sosialisasi	56
	3.9.3 Tempoh Sosialisasi	58
3.10	Kaedah Penganalisaan Data	60
3.11	Rumusan	61
<b>BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN</b>		62
4.1	Pengenalan	62
4.2	Latar Belakang Responden	62
	4.2.1 Jantina	63
	4.2.2 Bangsa	64
	4.2.3 Umur	65



4.2.4	Status Perkahwinan	66
4.2.5	Tempat Bertugas	67
4.2.6	Bidang Pengkhususan	68
4.2.7	Status Pekerjaan	69
4.3	Pengujian Hipotesis	70
4.3.1	Pengujian Hipotesis Satu	70
4.3.2	Pengujian Hipotesis Kedua	78
4.3.3	Pengujian Hipotesis Ketiga	80
4.3.4	Pengujian Hipotesis Keempat	81
4.3.5	Pengujian Hipotesis Kelima	82
4.3.6	Pengujian Hipotesis Keenam	83
4.4	Rumusan	87
<b>BAB LIMA PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN</b>		88
5.1	Pengenalan	88
5.2	Penemuan Kajian	89
5.2.1	Ciri-Ciri Demografi	89
5.2.2	Faktor Penentu Sosialisasi	90
5.3	Rumusan Ringkas Penemuan Kajian	95
5.4	Kekangan Kajian	97
5.5	Implikasi Kajian	98
5.5.1	Implikasi Kepada Teori	98
5.5.2	Implikasi Ke atas Praktis	100
5.6	Cadangan- Cadangan	101
5.6.1	Cadangan Kepada Pihak Pengurusan	101
5.6.2	Cadangan Kajian Akan Datang	102
5.7	Rumusan	103
<b>BIBLIOGRAFI</b>		105
<b>LAMPIRAN</b>		111

## **SENARAI JADUAL**

<u>Jadual</u>	<u>Tajuk</u>	<u>Muka Surat</u>
3.1	Keputusan ujian kebolehpercayaan	54
4.1	Taburan responden mengikut jantina	63
4.2	Taburan responden mengikut bangsa	64
4.3	Taburan responden mengikut umur	66
4.4	Taburan responden berdasarkan status perkahwinan	67
4.5	Taburan responden mengikut tempat bertugas	67
4.6	Taburan responden berdasarkan Bidang pengkhususan	68
4.7	Taburan responden berdasarkan status pekerjaan	69
4.8	Keputusan ujian t bagi tempoh penyesuaian diri berdasarkan jantina	71
4.9	Keputusan ujian ANOVA terhadap tempoh penyesuaian diri berdasarkan umur	73
4.10	Keputusan analisis ujian t bagi tempoh penyesuaian diri berdasarkan faktor bidang pengkhususan	75
4.11	Keputusan ujian t bagi tempoh penyesuaian diri berdasarkan faktor status pekerjaan	76
4.12	Ujian korelasi bagi pembolehubah ciri-ciri demografi terhadap tempoh penyesuaian diri	78
4.13	Keputusan ujian korelasi di antara sokongan rakan sekerja dengan tempoh penyesuaian diri	79

4.14	Keputusan ujian korelasi di antara pembolehubah sokongan pihak atasan dengan tempoh penyesuaian diri	80
4.15	Keputusan ujian korelasi di antara taktik penyesuaian dengan tempoh penyesuaian diri	81
4.16	Keputusan ujian korelasi di antara kejelasan peranan dengan tempoh penyesuaian diri	82
4.17	Keputusan ujian multicollinearity	84
4.18	Analisis regrasi bagi faktor penentu proses penyesuaian diri terhadap tempoh penyesuaian diri	85

**SENARAI RAJAH**

<b><u>RAJAH</u></b>	<b><u>TAJUK</u></b>	<b><u>MUKA SURAT</u></b>
3.1	Kerangka konseptual kajian	45

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1 Pengenalan**

Sesebuah negara tidak dapat mencapai pembangunan yang sewajarnya di dalam dunia yang moden ini tanpa mempunyai asas dalam bidang sains dan teknologi. Bagi negara membangun, sains dan teknologi memainkan peranan penting bukan sahaja di dalam pembangunan sosio ekonomi tetapi juga dalam usaha untuk terus hidup dalam pasaran global yang sangat kompetitif ini (Muhamad Imaduddin Abdulrahim 1985).

Untuk mencapai asas yang kukuh dalam bidang sains dan teknologi ini tumpuan sepenuhnya perlu diberikan dalam usaha membangunkan sistem pendidikan yang mantap dalam segenap aspek di dalam sesebuah negara. Sepanjang 5 tahun yang lalu, bidang pendidikan tinggi di Malaysia telah tumbuh dan berkembang dengan pesat. Perkembangan ini bertolak dari wawasan kerajaan untuk menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan serantau. Menurut wawasan tersebut, Malaysia bukan sahaja menyediakan lebih

banyak peluang pendidikan tinggi untuk rakyat tempatan, bahkan menjadi pusat pertumbuhan dan perkembangan tradisi keilmuan bagi rantau ini (Mohd Fuad Razali 1999).

Justeru itu perubahan dan persediaan perlu dilakukan secara umumnya kepada sistem pendidikan di Malaysia dan secara khususnya kepada pihak yang terlibat secara langsung dalam pendidikan iaitu kakitangan-kakitangan akademik.

Perubahan dan persediaan yang dimaksudkan termasuklah mengenalpasti faktor yang menyumbang ke arah peningkatan prestasi kerja serta komitmen yang mempunyai hubungan langsung dengan proses sosialisasi di kalangan kakitangan akademik di dalam pekerjaan dan juga tempat kerja mereka.

Sehubungan itu industri pendidikan di Malaysia yang semakin berkembang memerlukan komitmen tinggi daripada kakitangan akademik terutamanya pensyarah- pensyarah dan guru-guru sama ada di sekolah atau universiti-universiti tempatan awam dan swasta. Komitmen yang tinggi merupakan salah satu daripada hasil positif yang diperolehi sekiranya kakitangan akademik tersebut dapat

menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru disertainya.

Geuss (1993) mendapati komitmen tinggi terhadap organisasi merupakan salah satu daripada hasil (outcome) yang diperolehi apabila seseorang pekerja dapat menyesuaikan diri dengan cepat dalam organisasi. Komitmen yang tinggi juga akan membawa kepada kualiti kerja yang cemerlang dan memberi keuntungan besar kepada industri pendidikan negara.

Sosialisasi dalam organisasi merujuk kepada satu proses di mana seseorang individu mempelajari norma, nilai dan perlakuan yang diperlukan untuk membolehkan mereka diterima menjadi sebahagian daripada ahli organisasi berkenaan (Van Maanen 1979). Proses ini merupakan satu perkara yang sangat penting yang perlu dihadapi oleh seseorang pekerja baru. Ini disebabkan dengan suasana dan persekitaran yang asing boleh menyebabkan seseorang pekerja merasa tidak selesa dan menyukarkannya untuk melakukan tugas dengan sempurna. Keadaan seperti ini akan memberikan kesan yang negatif kepada pekerja dan juga organisasi berkenaan.

Oleh yang demikian usaha perlu dilakukan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang menjadi penentu kepada proses sosialisasi kakitangan akademik untuk membolehkan satu perancangan dibuat bagi memudahkan mereka menyesuaikan diri dan mempelajari budaya-budaya organisasi yang harus diterima dan dipraktikkan oleh mereka.

Dengan berpandukan perbincangan di atas kajian ini akan menumpukan kepada mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang mempunyai hubungan dengan tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik baru untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru disertai. Hasil dapatan daripada kajian ini akan membolehkan satu persediaan dibuat bagi membantu mereka menyesuaikan diri dengan lebih cepat dengan pekerjaan dan tempat kerja baru.

## **1.2 Pernyataan Masalah**

Apabila individu menyertai sesuatu organisasi, mereka memasuki satu dunia baru yang tidak diketahui dan dipenuhi dengan harapan-harapan baru, pengalaman, cabaran dan ancaman-ancaman yang mungkin terpaksa dihadapi. Di samping itu ia melibatkan satu tempoh yang tidak menentu dan akan membawa sedikit sebanyak perubahan kepada pekerja berkenaan dan juga organisasi (Arnold 1986). Satu tempoh



masa yang sesuai adalah perlu kepada individu tersebut untuk menyesuaikan diri disebabkan di dalam tempoh sosialisasi inilah sering berlaku kadar lantik henti sama ada secara sukarela atau sebaliknya.

Proses sosialisasi di dalam sesebuah organisasi yang dilalui oleh pekerja-pekerja baru ialah satu keadaan di mana pekerja-pekerja didedahkan kepada nilai , sikap dan norma-norma yang perlu diketahui dan diterimapakai oleh pekerja di dalam persekitaran yang baru. Pekerja yang tidak dapat menyesuaikan diri akan mengambil keputusan meninggalkan organisasi manakala pekerja yang dapat menyesuaikan diri dengan cepat akan merasa gembira dengan pekerjaan baru mereka dan akan dapat mempamerkan prestasi yang cemerlang (Syed Azizi dan Tan 1997).

Tujuan utama proses sosialisasialah untuk membolehkan individu berurusan dengan ketidakpastian yang mungkin dihadapi di dalam pekerjaan baru dan seterusnya membolehkan mereka mengatasi tekanan akibat daripada ketidaktentuan tersebut dan seterusnya menjadi selesa di dalam pekerjaan mereka (Pinder dan Schroeder 1987).

Kajian mengenai sosialisasi dan prosesnya hanya dilakukan sejak kebelakangan ini untuk menentukan bagaimana pekerja baru menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang baru disertai oleh mereka (King dan Sethi 1998). Dalam bidang pendidikan pula, satu kajian yang dibuat oleh Rosenholtz (1989) mendapati bahawa proses sosialisasi bagi kakitangan akademik ini merupakan satu proses di mana mereka memperolehi pengetahuan sosial dan kemahiran yang diperlukan untuk memainkan peranan mereka dalam sesebuah organisasi pendidikan.

Kecepatan dan keberkesanan proses sosialisasi juga akan menentukan kesetiaan pekerja, komitmen, produktiviti dan juga kadar lantik henti. Asas kestabilan dan keberkesanan organisasi bergantung kepada keupayaannya mensosialisasikan ahli-ahli baru. Tanpa tahap sosialisasi yang mencukupi, pekerja akan mengurangkan usaha dalam kerja mereka, sentiasa berada dalam keadaan konflik dan tertekan disebabkan tidak bersetuju dengan beberapa tujuan dan nilai utama di dalam organisasi berkenaan.

Bagi pekerja baru, menerima sesuatu jawatan dalam sesebuah organisasi merupakan satu gangguan kepada corak dan rutin harian mereka sama ada dalam bidang pekerjaan atau

kehidupan peribadi. Perkara ini akan membawa kepada satu keadaan yang cemas dan menimbulkan ketegangan. Oleh yang demikian adalah penting kepada pekerja baru untuk berupaya mencapai tahap yang diperlukan dalam prestasi kerja mereka secepat yang mungkin.

Kecepatan pekerja baru menjadi efektif dan sesuai dengan pekerjaan baru adalah penting disebabkan dalam kebanyakan kes, jumlah dorongan yang diberikan oleh organisasi akan menjadi penentu kepada sumbangan yang bakal diberikan oleh pekerja baru semasa dalam tempoh sosialisasi berkenaan. Semakin lama tempoh masa yang diperlukan oleh individu untuk mensosialisasikan diri dalam organisasi, maka semakin besar kos yang terpaksa ditanggung oleh organisasi berkenaan (Syed Azizi dan Tan 1997).

### **1.3 Persoalan Kajian**

Kajian ini dibuat untuk mendapatkan jawapan kepada persoalan-persoalan berikut:

- i) Adakah terdapat perbezaan dalam tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik baru untuk menyesuaikan diri dalam organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi?

ii) Adakah faktor-faktor penentu proses sosialisasi seperti sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, kejelasan peranan, dan taktik sosialisasi mempunyai pengaruh terhadap tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik untuk menyesuaikan diri dalam organisasi?

iii) Adakah pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi mempunyai hubungan dengan tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik baru untuk menyesuaikan diri dalam organisasi?

iv) Adakah terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi di antara kakitangan akademik baru Universiti Utara Malaysia dengan Universiti Teknologi Mara, Arau?

Beberapa persoalan di atas merupakan antara faktor penting yang berkemungkinan menjadi penentu kepada proses sosialisasi di kalangan kakitangan akademik. Kajian ke atas pembolehubah bebas seperti ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi adalah perlu untuk mendapatkan jawapan kepada berapa lamakah tempoh masa yang diperlukan oleh mereka untuk menyesuaikan diri dalam organisasi.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengetahui secepat manakah kakitangan akademik baru dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka serta mengenalpasti sejauhmanakah pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi mempunyai hubungan dengan tempoh masa yang diambil oleh mereka untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru mereka sertai.

Objektif khusus kajian adalah untuk mengenalpasti sama ada:

- a) Ciri demografi mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik.
  
- b) Dimensi-dimensi penentu proses sosialisasi diri (sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, kejelasan peranan dan taktik sosialisasi) mempunyai pengaruh terhadap tempoh sosialisasi kakitangan akademik.
  
- c) Pembolehubah bebas iaitu ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik.

d) Terdapat perbezaan yang signifikan dalam tempoh sosialisasi di antara kakitangan akademik UUM, Sintok dengan UiTM, Arau.

### **1.5 Ringkasan Kerangka Teori**

Kajian ini adalah merupakan kajian analitikal yang menjelaskan hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Berdasarkan kerangka konseptual dan teori, pembolehubah bebas yang digunakan dalam kajian ini ialah ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi. Antara ciri-ciri demografi yang terlibat ialah jantina, umur, tempat bertugas dan sebagainya.

Faktor penentu proses sosialisasi pula ialah sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, kejelasan peranan, taktik sosialisasi. Manakala tempoh sosialisasi merupakan pembolehubah bersandar bagi kajian ini. Model kajian dan perbincangan konsep kajian akan dibincang dengan terperinci di dalam bab tiga.

### **1.6 Signifikan Kajian**

Kajian ini cuba mengenalpasti secepat manakah masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik baru Universiti Utara Malaysia, Sintok dan Universiti Teknologi Mara, cawangan

Arau, Perlis untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tempat kerja baru. Dengan membuat kajian ke atas beberapa pembolehubah yang dipilih, diharapkan penyelidikan ini akan dapat memberikan sesuatu sumbangan kepada pihak-pihak yang berkenaan. Ini disebabkan perkhidmatan pendidikan merupakan salah satu daripada perkhidmatan yang sangat penting dan bakal menentukan masa depan sesebuah negara.

Dalam hal ini kakitangan akademik memainkan peranan penting untuk memastikan sistem pendidikan di negara ini bermutu tinggi dan seterusnya dapat melahirkan pelajar-pelajar yang cemerlang demi masa depan negara. Geuss (1993) dalam kajiannya ke atas sistem pendidikan di U.S mendapati bahawa proses sosialisasi di kalangan kakitangan akademik di sana sangat penting memandangkan penurunan dari segi kualiti dan kuantiti tenaga kerja dalam bidang pendidikan. Sehingga kini amat kurang penyelidikan yang dilakukan mengenai bagaimana individu menyesuaikan diri bukan hanya dengan profesion baru mereka tetapi juga dengan norma, nilai dan perlakuan yang diperlukan untuk membolehkan individu tersebut menjadi sebahagian dari organisasi berkenaan. Senario di atas memberikan satu gambaran yang jelas tentang kepentingan terhadap kajian ini yang mana ianya boleh membantu pelbagai pihak seperti

kakitangan akademik itu sendiri, pentadbiran universiti dan sekolah serta Kementerian Pendidikan dalam usaha untuk meningkatkan kualiti pendidikan di negara ini.

Sebagai tambahan kepada signifikan kajian ini, Geuss (1993) memetik kajian oleh Goldman (1987) yang menyatakan bahawa terlalu kurang kajian menyeluruh yang berkaitan dengan proses sosialisasi di kalangan kakitangan akademik. Oleh yang demikian adalah tidak jelas bagaimana proses ini dapat mempengaruhi keupayaan kakitangan akademik baru untuk menyesuaikan diri dengan peranan baru mereka dan memilih strategi-strategi tertentu sebagai tindakbalas terhadap perasaan tidak selesa, keliru dan ketidaktentuan menghadapi suasana tempat kerja yang baru.

Sementara Henderson (1995) pula menegaskan bahawa pekerja baru memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi mana-mana organisasi dan sehubungan dengan itu kedudukan mereka di dalam syarikat wajar diberi perhatian yang secukupnya. Fitzpatrick (1992) menegaskan bahawa memahami proses sosialisasi boleh membantu mengenalpasti masalah seperti penyesuaian, kepuasan dan keberkesanan dalam prestasi kerja.



Dari huraian di atas adalah jelas bahawa skop kajian ini mempunyai kepentingannya yang tersendiri yang dijangkakan dapat menyediakan atau sekurang-kurangnya menambahkan asas untuk melahirkan kakitangan akademik yang berketrampilan dan berkualiti tinggi dalam sistem pendidikan di negara ini.

### **1.7 Batasan Kajian**

Sepanjang kajian yang dilakukan , terdapat kekangan atau batasan-batasan yang terpaksa dihadapi oleh penyelidik. Batasan-batasan ini telah sedikit sebanyak menjejaskan hasil kajian yang dilakukan. Di antara batasan-batasan kajian yang dihadapi ialah:

**a) Batasan masa-** Tempoh masa kajian yang diberikan kepada penyelidik untuk disiapkan hanyalah lebih kurang enam bulan sahaja. Di samping itu penyelidik terpaksa berdepan dengan tugas-tugas harian yang lain dan menyebabkan penyelidik tidak dapat menumpukan sepenuh masa terhadap kajian ini dan ini sedikit sebanyak mempengaruhi kualiti penghasilan kajian ini.

**b) Batasan kewangan -** Penyelidik tidak mendapat apa-apa bantuan dari segi kewangan untuk melaksanakan kajian ini. Oleh yang demikian penyelidik terpaksa

membataskan perbelanjaan untuk kajian ini dan faktor ini juga sedikit sebanyak telah menjejaskan kajian ini daripada dihasilkan dengan lebih baik.

## **1.8 Takrifan Operasi Kajian**

### **1.8.1 Sosialisasi Dalam Organisasi**

Dalam kajian ini sosialisasi dalam organisasi didefinisikan sebagai satu proses di mana individu mempelajari nilai-nilai baru, keupayaan, corak perlakuan yang dijangkakan dan pengetahuan sosial yang diperlukan untuk diterima sebagai ahli organisasi berkenaan (Syed Azizi dan Tan 1997). Ting (1985) mendefinisikan proses sosialisasi sebagai satu proses sosial yang dilalui oleh seseorang individu untuk menjadi anggota sesuatu kelompok atau kumpulan dengan mempelajari kebudayaan kelompok itu serta peranannya dalam kelompok tersebut.

Di samping definisi oleh penyelidik tempatan terdapat juga definisi daripada penyelidik luar negara seperti Van Maanen dan Schein (1979) yang mendefinisikan proses sosialisasi ini sebagai satu proses di mana individu memperolehi pengetahuan sosial dan kemahiran- kemahiran yang diperlukan untuk melaksanakan peranannya sebagai

sebahagian daripada ahli organisasi berkenaan. Sementara Koru (1990) mendefinisikan proses sosialisasi sebagai cara bagaimana seseorang individu mempelajari bidang tugasnya.

### **1.8.2 Penentu Proses Sosialisasi**

- a) Sokongan rakan sekerja** - Rakan sekerja di dalam kajian ini bermaksud tahap di mana ahli-ahli di dalam organisasi saling tertarik untuk bekerjasama sebagai satu kumpulan dan saling bantu membantu di dalam organisasi berkenaan (Iverson dan Roy 1994).
- b) Sokongan pihak atasan** - Michaels dan Spector (1982) mentakrifkan sokongan pihak atasan sebagai pertimbangan yang diberikan kepada perasaan, masalah dan input daripada pekerja sebelum membuat sesuatu keputusan.
- c) Taktik Sosialisasi** - Dalam kajian ini taktik sosialisasididefinisikan sebagai cara di mana pengalaman individu di dalam proses peralihan peranan kepada peranan yang lain distrukturkan kepada mereka oleh pihak lain dalam organisasi berkenaan (Uzoamaka dan Greenhaus 1999).
- d) Kejelasan peranan** - Ivancevich dan Matteson (1990) mendefinisikan kejelasan peranan sebagai tahap di mana

seseorang pekerja memahami hak dan tanggungjawab yang harus dilaksanakan di dalam pekerjaannya. Di samping itu kejelasan peranan juga merupakan satu keadaan di mana pekerja baru memperolehi pandangan yang jelas tentang jangkaan peranan yang perlu dilakukan di dalam skop dan bidang pekerjaannya (Uzoamaka dan Greenhaus 1999).

Kejelasan peranan didapati wujud di dalam organisasi apabila maklumat-maklumat yang berkaitan dengan peranan seperti deskripsi tugas, tanggungjawab kerja, peraturan dan prosedur, polisi, kuasa dan akauntabiliti dikomunikasikan secara rasmi kepada pekerja (Muhammad , Juhary dan Lee 1997).

### **1.8.3 Tempoh Sosialisasi**

Pinder dan Schroeder (1987) mendefinisikan tempoh sosialisasi dalam organisasi sebagai tempoh masa yang dilalui di antara kemasukan individu ke dalam sesuatu pekerjaan baru dan keupayaannya untuk menyesuaikan diri dan memberi sumbangan yang sewajarnya kepada organisasi berkenaan.

### **1.9 Ringkasan Model Kajian**

Kajian ini merupakan kajian analitikal terhadap hubungan antara pembolehubah bebas (independent variables) dengan pembolehubah bersandar (dependent variables). Kajian ini cuba mengenalpasti sama ada pembolehubah bebas mempengaruhi secara signifikan terhadap pembolehubah bersandar.

Pembolehubah bebas dalam kajian ini adalah terdiri daripada ciri-ciri demografi dan penentu proses sosialisasi manakala pembolehubah bersandar pula melibatkan tempoh masa sosialisasi dalam organisasi di kalangan pensyarah-pensyarah baru. Kajian ini juga bertujuan untuk melihat kekuatan hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar seperti yang telah dinyatakan di atas.

### **1.10 Pengorganisasian Kajian**

Penyelidikan ini dibahagikan kepada lima bab didahului dengan bab pertama iaitu pengenalan. Di dalam bab ini diterangkan mengenai latarbelakang kajian, pernyataan masalah yang mendorong kajian ini dilakukan dan juga menyentuh mengenai persoalan dan serta objektif kajian. Berikutnya di dalam bab dua dimuatkan dengan sorotan karya

terdahulu yang dikemukakan oleh penyelidik-penyelidik sebelum ini mengenai tajuk yang sama atau hampir sama. Penemuan-penemuan ini dipetik daripada penyelidikan yang dibuat oleh penyelidik dari dalam dan juga luar negara.

Sementara di dalam bab tiga dinyatakan dengan terperinci mengenai metodologi kajian atau kaedah-kaedah yang digunakan di dalam penyelidikan ini. Ini termasuklah hipotesis kajian, kaedah persampelan dan juga kaedah penganalisan data. Selanjutnya di dalam bab keempat diterangkan mengenai hasil daripada kajian yang dilakukan. Ini termasuklah analisa terhadap angkuh-angkuh bebas dan bersandar serta hasil pengujian terhadap hipotesis kajian.

Bab yang terakhir iaitu bab lima melibatkan perbincangan dan kesimpulan daripada kajian yang telah dilaksanakan. Bab ini juga turut memuatkan implikasi kajian dan juga cadangan-cadangan kepada kajian di masa hadapan.

### **1.11 Ringkasan Hasil Kajian**

Berdasarkan analisis kajian yang telah dijalankan, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa hanya dua pembolehubah bebas iaitu taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik di IPTA sementara perbandingan di antara UUM dan UITM mendapati kakitangan akademik di UUM dipengaruhi oleh faktor kejelasan peranan sementara kakitangan akademik di UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana pembolehubah bebas.

Ujian korelasi yang dilakukan menunjukkan kesemua faktor penentu proses sosialisasi iaitu sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik sosialisasidan kejelasan peranan yang merupakan pembolehubah di dalam kajian ini didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan pembolehubah bersandar iaitu tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru disertai oleh mereka.

### **1.12 Rumusan**

Secara umumnya perbincangan di dalam bab yang pertama ini telah memberikan satu gambaran yang jelas mengenai halatuju dan persoalan yang akan dihuraikan di dalam kajian ini. Bab ini juga telah menggariskan beberapa objektif yang ditetapkan berdasarkan kepada persoalan serta pernyataan masalah yang ditimbulkan. Bab berikutnya akan membincangkan mengenai penemuan-penemuan terdahulu yang berkaitan dengan tajuk penyelidikan ini yang mana akan dijadikan asas dalam kajian ini seterusnya.



**BAB II**  
**SOROTAN KARYA TERDAHULU**

**2.1 Pengenalan**

Secara umumnya persoalan tentang berapa lamakah masa yang diperlukan oleh seseorang pekerja baru untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan tempat kerja yang baru sangat penting kerana ia akan memberi kesan sama ada positif atau negatif kepada sesebuah organisasi. Justeru itu sesebuah organisasi perlu mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi keadaan ini dan seterusnya membuat perancangan yang bersesuaian.

Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi tempoh sosialisasi dalam organisasi di kalangan kakitangan akademik dalam perkhidmatan pendidikan di Malaysia. Keperluan dan pemahaman terhadap hasil penemuan kajian-kajian terdahulu adalah perlu untuk memahami dengan lebih mendalam hasil kajian ini nanti.

## **2.2 Proses Sosialisasi Dalam Organisasi**

Pekerja baru terpaksa menghadapi tugas dan persekitaran organisasi yang baru yang berbeza dengan pengalaman mereka sebelum ini dan ia memerlukan mereka menyesuaikan diri dengan gelagat dan strategi-strategi yang dipraktikkan di organisasi berkenaan. Kadang-kadang proses ini menimbulkan masalah dan menyebabkan proses sosialisasi ini tidak begitu berkesan. Kajian yang dilakukan ke atas kakitangan akademik di Athabasca University in Athabasca, Alberta, Canada mendapati bahawa mereka masih tidak mencapai satu tahap kesesuaian dan kelesaan walaupun telah berada di universiti berkenaan untuk tempoh dua hingga empat tahun (McGuire 1988).

Proses sosialisasi dalam organisasi boleh difahami sebagai satu usaha yang simbolik untuk menguruskan keperluan-keperluan pekerja baru untuk membina identiti masing-masing dengan mengenali organisasi berdasarkan kepada kriteria-kriteria tertentu (Ashforth dan Mael 1989).

Van Maanen (1979) iaitu salah seorang daripada penyelidik yang banyak membuat kajian mengenai topik ini menyatakan bahawa sosialisasi yang cepat dengan organisasi merupakan

penentu utama terhadap gelagat atau perlakuan, kepercayaan dan sikap yang relevan di dalam sesebuah organisasi. Gibson et.al (1997) menyatakan bahawa proses sosialisasi berlaku apabila organisasi mendedahkan pekerja baru dengan budaya organisasi berkenaan iaitu nilai, tanggapan dan sikap yang kebiasaannya dipelajari daripada pekerja-pekerja senior.

Sosialisasi pekerja di dalam organisasi penting untuk mengekalkan pekerja berkenaan di dalam organisasi dan mengelakkan dari berlakunya kadar lantikhenti. Bagaimanapun Izumi (1992) mendapati bahawa kadar lantikhenti tidak mempunyai hubungan dengan proses sosialisasi pekerja tetapi sebaliknya terdapat faktor-faktor lain seperti sikap dan objektif pekerja berkenaan membantu mengekalkannya dalam sesebuah organisasi. Fitzpatrick (1992) mencadangkan iaitu memahami dengan mendalam proses sosialisasi di dalam organisasi akan membantu mengenalpasti masalah penyesuaian, kepuasan dan keberkesanan prestasi pekerja. Manakala Holton (1991) menyatakan bahawa kejayaan pekerja baru menyesuaikan diri dalam organisasi ditentukan oleh beberapa faktor termasuklah proses atau cara kemasukan ke dalam organisasi tersebut.

Morrison (1991) menambah bahawa kejayaan pekerja baru menyesuaikan diri dengan cepat dalam organisasi bergantung kepada tindakan proaktif yang diambil oleh pekerja semasa di dalam proses tersebut. Proses ini juga dilihat mempunyai peranan yang signifikan dalam mempengaruhi dan membentuk beberapa faktor pengurusan seperti gaya kepimpinan, kepuasan kerja, prestasi kerja dan sebagainya (Sorod 1991). Manakala Williams (1994) menyatakan bahawa konsep sosialisasi dalam organisasi telah dilihat secara tradisional sebagai satu proses di mana pekerja baru diasimilasikan sebagai ahli organisasi.

Kebanyakan proses sosialisasi akan berjaya apabila ianya difokuskan kepada bagaimana pekerja baru menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru dan bukannya menyesuaikan diri dari pekerjaan lama kepada pekerjaan baru (Louiss 1990). Beliau menambah, untuk berfungsi dengan peranan baru, individu atau pekerja baru berkenaan perlu mempunyai keupayaan, motivasi dan pemahaman mengenai apa yang diharapkan oleh orang lain daripadanya. Dalam organisasi pekerja baru kurang memahami bahawa mereka perlu mempelajari budaya dalam organisasi baru berkenaan.

Dalam hal ini Fisher (1986) menyatakan bahawa pekerja baru perlu diberi keyakinan bahawa mereka perlu belajar di samping membuat keputusan sendiri mengenai apa yang perlu dipelajari dan dengan siapa mereka harus belajar. Schein (1988) mengaitkan keperluan pekerja baru untuk belajar dengan masalah yang bakal dihadapi sekiranya peranan baru di dalam sesebuah organisasi memerlukan pekerja baru berkenaan cepat menyesuaikan diri dengan perlakuan baru yang diperlukan. Di samping itu sekiranya jawatan baru berkenaan memerlukan tumpuan dan kekuatan emosi yang tinggi juga akan memberi kesan kepada tempoh masa yang diperlukan oleh pekerja baru untuk menyesuaikan diri.

### **2.3 Kriteria Sosialisasi Dalam Organisasi**

Ciri-ciri, angkubah, strategi dan hasil dari fasa pertama, peringkat atau tempoh masa apabila individu menyertai sesuatu organisasi, mengatasi halangan-halangan untuk memasuki organisasi berkenaan dan seterusnya menjadi ahli organisasi merupakan perkara-perkara penting yang perlu diselidiki (Geuss 1993). Tempoh masa penerimaan merupakan satu tempoh masa yang penting kepada ahli baru untuk mempelajari sesuatu. Schein (1988) menyatakan bahawa pengalaman awal pekerja baru dalam

proses sosialisasi boleh sama ada mewujudkan atau memusnahkan karier pekerja berkenaan di samping memperbaiki atau merosakkan sistem perancangan sumber manusia organisasi tersebut.

Pembelajaran sosial semasa proses sosialisasi melibatkan perubahan (Feldman 1980). Perubahan yang berkesan membawa maksud bahawa pekerja baru berkenaan mengubah beberapa sikap dan kepercayaan asasnya di samping menekankan aspek-aspek komitmen kepada organisasi melebihi dari proses sosialisasi semata-mata (Wanous 1980). Sementara Yukl (1989) mendapati proses sosialisasi melibatkan tekanan untuk melakukan perubahan iaitu melupakan perlakuan-perlakuan lama dan menerima nilai-nilai baru yang diterapkan oleh agen penyesuaian. Perubahan situasi ini biasanya dirujuk sebagai 'reality shock' (Cook 1991). Beliau menambah kepada pendapat Louis (1980) yang menyatakan bahawa pengalaman 'reality shock' dicirikan oleh perkara-perkara seperti tidak dapat menyesuaikan diri, rasa terasing dan sebagainya.

## **2.4 Peringkat-Peringkat Proses Sosialisasi**

Salah satu pendekatan kepada perubahan peranan ialah menentukan bagaimana pekerja baru memainkan peranan baru mereka (Hall 1987). Van Maanen (1976) menyatakan bahawa proses sosialisasi melibatkan tiga peringkat iaitu (a) *anticipating socialization* - iaitu tahap atau darjah seseorang individu bersedia untuk memasuki organisasi. (b) *encounter* - tempoh masa memasuki organisasi sebagai pekerja baru dan (c) *continuance/ metamorphosis* - mencari penyelesaian terhadap masalah yang dikenalpasti semasa kali pertama menjadi sebahagian dari organisasi.

Penulis lain seperti Feldman (1976) juga membahagikan proses sosialisasi kepada tiga peringkat iaitu *anticipatory*, *accommodation* dan *role management*. Sementara Gibson *et. al* (1997) juga mempunyai pendapat yang sama dengan Feldman (1976) dan menerangkan bahawa setiap peringkat melibatkan aktiviti-aktiviti yang spesifik yang jika dilakukan dengan sempurna akan meningkatkan peluang individu untuk menikmati karier yang lebih gemilang.

Myers (1995) dalam satu kajian ke atas penolong tenaga pengajar lepasan universiti (graduate teaching assistant) atau GTA mendapati bahawa proses sosialisasi golongan ini melibatkan tiga peringkat iaitu (a) '*Anticipatory*'- iaitu peringkat di mana ciri-ciri individu, pengalaman pendidikan dan pengalaman sosial digabungkan. Komponen-komponen pada peringkat ini merangkumi biografi, pilihan vokasional, pilihan organisasi dan latihan pra perkhidmatan.

Peringkat yang kedua (b) '*Asimilation*' - ialah peringkat di mana kumpulan GTA ini menghadapi konflik dalam membuat keputusan sama ada untuk menerima pakai norma dan nilai-nilai yang terdapat di institusi pendidikan berkenaan. Komponen-komponen yang terlibat termasuklah hubungan komunikasi, kaedah mendapatkan maklumat, kebimbangan mengenai komunikasi di antara guru-guru dan juga kaedah atau taktik sosialisasi yang digunakan. Peringkat yang terakhir (c) '*Exit*' di mana pada peringkat ini guru-guru meninggalkan institusi pendidikan tersebut.

Fisher (1986) membahagikan proses sosialisasi kepada tiga peringkat iaitu '*anticipatory socialization*' di mana pada peringkat ini merupakan satu tahap di mana individu



bersedia untuk memasuki organisasi bagi memegang jawatan-jawatan tertentu dan termasuklah pemilihan pekerjaan dan proses asimilasi.

Peringkat kedua melibatkan peringkat yang dipanggil '*accomodation*'. Penyelidik - penyelidik yang lain menamakan peringkat ini sebagai 'encounter' (Porter, Lawler dan Hackman, 1975), 'initial confrontation' (Graen 1976), dan 'adjustment' (Brief, et al. 1979). Ia merupakan peringkat yang paling genting untuk menjayakan proses sosialisasi ini. Sama ada satu harapan itu dipenuhi atau tidak, konflik dapat diatasi atau sebaliknya akan dibandingkan pada peringkat ini.

Sementara peringkat ketiga ialah peringkat yang dikenali sebagai 'role management' (Feldman 1976), 'mutual acceptance' (Schein 1988), 'adaptation' (Louiss 1980) dan 'metamorphis' (Van Maanen 1978). Di peringkat ini pekerja baru belajar untuk mengendalikan konflik di dalam dan di luar organisasi, menyesuaikan diri dengan sikap yang baru dan nilai-nilai yang bersesuaian dengan organisasi.

## **2.5 Penentu Sosialisasi Dalam Organisasi**

Geuss (1993) menekankan bahawa ciri-ciri dan interaksi antara individu, persekitaran dan faktor-faktor organisasi yang lain perlu diberi perhatian untuk memperolehi pemahaman yang jelas mengenai faktor dan hasil dari proses sosialisasi yang dialami oleh seseorang pekerja baru. Di dalam bahagian ini dibincangkan penentu-penentu sosialisasi organisasi yang menjadi pembolehubah bebas di dalam kajian ini.

### **2.5.1 Hubungan proses sosialisasi dengan faktor demografi**

Schein (1988) dalam satu kajian ke atas golongan professional mengenai proses sosialisasi mendapati adalah sukar untuk mengenalpasti faktor yang menentukan proses sosialisasi ini terutamanya yang berkaitan dengan profesion tradisi seperti bidang perubatan disebabkan individu yang terlibat disokong oleh sikap professional mereka yang menyebabkan mereka bebas dari dipengaruhi oleh faktor -faktor lain di dalam organisasi.

Ferris (1993) mendapati bahawa proses sosialisasi di dalam organisasi yang disertai dengan program 'mentor' adalah amat penting dan merupakan satu alat untuk memindahkan maklumat tertentu di dalam sesebuah

organisasi kepada pekerja baru terutamanya golongan minoriti dan wanita.

Arnold (1986) dalam kajian ke atas graduan-graduan wanita di United Kingdom mendapati bahawa sokongan rakan sekerja dan juga pihak atasan amat penting bagi membolehkan mereka merasa lebih selesa dan selamat apabila menyertai sesuatu organisasi. Sementara Taormina (1998) dalam kajian ke atas pekerja-pekerja dari China, Hong Kong dan Singapura untuk menentukan faktor yang membantu mereka menyesuaikan diri dalam organisasi mendapati bahawa sokongan rakan sekerja adalah penting di dalam proses ini. Manakala dari aspek penentu yang lain iaitu kejelasan peranan, pekerja dari Hong Kong lebih cenderung kepada faktor ini sementara pekerja dari China dan Singapura lebih cenderung kepada taktik sosialisasi sebagai faktor penentu.

Heimann dan Pittenger (1996) mengkaji kepentingan proses sosialisasi ke atas golongan minoriti dan mendapati bahawa golongan ini memerlukan sokongan rakan sekerja yang di anggap sebagai mentor untuk membantu mereka mempelajari budaya organisasi dengan lebih mudah dan

seterusnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

### **2.5.2 Hubungan tempoh sosialisasi dengan sokongan rakan sekerja.**

Sokongan sosial daripada rakan sekerja adalah amat penting kepada pekerja baru untuk membolehkan mereka menyesuaikan diri dengan lebih mudah di dalam organisasi. Fisher (1985) menyatakan bahawa peranan yang dimainkan oleh rakan sekerja boleh membantu pekerja baru menyesuaikan diri dan mengurangkan tekanan yang tidak dijangkakan oleh pekerja berkenaan. Kram dan Isabella (1985) dalam kajian mereka mendapati bahawa hubungan dengan rakan sekerja dan sokongan mereka mempunyai potensi untuk menjadi faktor yang menentukan perkembangan kerjaya pekerja baru berkenaan.

Pinder dan Schroeder (1987) mendapati terdapatnya hubungan yang signifikan di antara sokongan rakan sekerja dengan proses sosialisasi di kalangan pekerja baru. Sokongan rakan sekerja juga merupakan faktor yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di dalam organisasi. Ini disebabkan keupayaan mereka untuk menyampaikan maklumat dalaman organisasi di samping memperuntukkan

banyak masa serta boleh memantau dan mengukuhkan perlakuan atau gelagat pekerja baru dengan lebih kerap.

Peranan dan pengaruh rakan sekerja ini melebihi peranan dan pengaruh pihak atasan dalam proses sosialisasi ini (Fisher 1986). Pendapat ini turut mendapat sokongan Ostroff dan Kozlowski (1992) yang mendapat penemuan yang sama di dalam kajian mereka. Shiono (1993) dalam kajiannya ke atas organisasi di Jepun mendapati bahawa kebanyakan organisasi di Jepun mengumpulkan pekerja baru bersama-sama dengan pekerja lama dalam satu kumpulan yang dipanggil "doki group". Kumpulan ini berfungsi untuk menyediakan sokongan emosi kepada pekerja baru, menyediakan maklumat secara tidak rasmi di samping pembelajaran mengenai organisasi dan juga menambahkan keberkesanan proses sosialisasi dengan mengurangkan tekanan di dalam pekerjaan. Kajian yang dilakukan menunjukkan bahawa kewujudan kumpulan ini membantu mempercepatkan proses sosialisasi di kalangan pekerja-pekerja baru.

Rakan sekerja juga boleh dianggap sebagai 'mentor' yang menjadi penasihat yang berpengalaman dan boleh dipercayai. Dalam organisasi rakan sekerja atau mentor

dapat menyediakan latihan, persahabatan dan menjadi 'role model' kepada pekerja baru yang lebih muda dan kurang pengalaman. Dengan cara ini pekerja baru akan merasa lebih selesa dan dapat menyesuaikan diri dalam organisasi dengan kadar yang lebih cepat (Gibson *et. al* 1997).

### **2.5.3 Hubungan tempoh sosialisasi dengan sokongan pihak atasan**

Sokongan daripada pihak atasan organisasi mempunyai implikasi yang sama seperti sokongan rakan sekerja (Fisher 1985). Begitu juga dengan kajian yang dibuat oleh Feldman dan Brett (1983) serta Iverson dan Roy (1994) yang menunjukkan terdapatnya pengaruh sokongan daripada pihak atasan ke atas tempoh sosialisasi pekerja baru dalam organisasi. Sokongan pihak atasan juga akan membantu pekerja baru melibatkan diri dalam proses membuat keputusan di dalam organisasi berkenaan dan akan memberi kesan besar kepada kepuasan kerja dan prestasi di samping mengurangkan kadar lantik henti (Syed Azizi dan Tan 1997).

Sherman *et. al.* (1986) dalam kajiannya mendapati proses sosialisasi tidak semestinya secara formal yang melibatkan sokongan pihak atasan tetapi juga boleh

berlaku secara tidak formal yang akan memberikan kesan yang lebih baik. Sokongan pihak atasan serta gaya kepimpinan mereka akan mempengaruhi proses sosialisasi pekerja baru dalam organisasi.

Fisher (1986) melihat kepentingan peranan yang perlu dimainkan oleh pihak atasan dalam proses sosialisasi di kalangan pekerja baru. Pihak atasan perlu menerangkan kepada pekerja baru tentang keperluan-keperluan yang berkaitan dengan tugas dan prestasi tugas di samping cuba mengalihkan sekatan-sekatan yang mungkin dihadapi oleh pekerja baru untuk meningkatkan prestasinya. Peranan pihak atasan juga penting dalam menyampaikan maklumat mengenai organisasi kepada pekerja baru (Ostrof dan Kozlowski 1992). Beliau juga melihat bahawa menerima pihak atasan sebagai salah satu daripada sumber maklumat adalah merupakan hasil daripada proses sosialisasi.

#### **2.5.4 Hubungan tempoh sosialisasi dengan taktik sosialisasi**

Proses sosialisasi yang sempurna merupakan faktor yang signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja (De Canzo dan Robbins 1994). Untuk menjadikan proses sosialisasi sempurna, maka ia memerlukan taktik-taktik tertentu sama

ada secara formal atau tidak formal yang didapati menyumbang kepada proses sosialisasi pekerja baru (Fisher 1985). Jones (1986) membahagikan taktik sosialisasi kepada dua bahagian iaitu proses sosialisasi secara institusi dan sosialisasi secara individu.

Sesetengah taktik sosialisasi melibatkan orientasi dan latihan secara formal dan kebanyakan penyelidik percaya bahawa program orientasi dan latihan yang dibentuk untuk membantu pekerja baru menyesuaikan diri boleh mempengaruhi pandangan dan sikap pekerja terhadap organisasi dan juga komitmen mereka (Young dan Lundberg 1996). Terdapat juga kajian mengenai taktik sosialisasi yang menghasilkan penemuan yang berbeza. Saks dan Ashforth (1996) menyatakan bahawa penemuan terhadap kajian-kajian terdahulu mengenai taktik sosialisasi bercampuraduk dan mengecewakan terutamanya mengenai penggunaan latihan sebagai salah satu daripada taktik sosialisasi.

Nelson dan Quick (1991) pula menyatakan bahawa taktik sosialisasi juga tidak banyak membantu mempengaruhi perilaku individu dalam sesebuah organisasi. Bagaimanapun taktik sosialisasi mempengaruhi dengan kuat keberkesanan dalam menyelesaikan sesuatu masalah, memberi peluang



kepada pekerja baru untuk belajar dan berkembang dan memanjangkan hubungan antara pekerja berkenaan dengan organisasi (Arnold 1986).

Saks (1996) dalam kajian ke atas 152 pekerja baru dalam bidang profesional mendapati bahawa jumlah latihan yang diterima oleh pekerja baru mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen dan juga menjadi penentu kepada proses sosialisasi pekerja berkenaan.

#### **2.5.5 Hubungan tempoh sosialisasi dengan kejelasan peranan**

Syed Azizi dan Tan (1997) mendapati bahawa kejelasan tentang peranan yang perlu dimainkan oleh pekerja baru dalam organisasi akan membantu memendekkan tempoh masa yang diperlukan oleh pekerja berkenaan untuk menyesuaikan diri dalam organisasi tersebut. Menyediakan pekerja dengan kejelasan peranan ini akan meningkatkan tumpuannya ke atas pekerjaan yang perlu dilakukan dan seterusnya meningkatkan komitmen, boleh bekerja secara berkumpulan, tahap penglibatan kerja dan kepuasan kerja yang lebih baik (Steers dan Black 1994).

Taormina (1998) mendapati bahawa memahami dengan jelas peranan yang perlu dimainkan dalam sesuatu pekerjaan mempengaruhi pekerja-pekerja baru di Hong Kong menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru mereka dengan lebih cepat dan seterusnya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Bagaimanapun kejelasan peranan tidak mempengaruhi kadar lantikhenti di dalam sesebuah syarikat. Bachelder (1993) dalam kajiannya untuk melihat perkaitan antara kejelasan peranan dengan kadar lantikhenti mendapati bahawa pekerja yang gagal menyesuaikan diri disebabkan tidak memahami peranan mereka dengan jelas dalam organisasi tidak cenderung untuk berhenti kerja dan mencari pekerjaan lain.

## **2.6 Tempoh Sosialisasi**

Angkubah bersandar di dalam kajian ini ialah tempoh sosialisasi di kalangan pekerja atau dalam skop kajian ialah di kalangan pensyarah-pensyarah baru. Tempoh sosialisasi bermakna masa yang diperlukan oleh pekerja baru untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran organisasi yang baru disertainya atau dikenali juga sebagai proses sosialisasi. Kajian-kajian terdahulu yang dilakukan oleh Steers dan Black (1994), Kram dan Isabella (1985), Iverson dan Roy (1994) dan lain-lain lagi telah

mendapati bahwa tempoh sosialisasi pekerja baru di dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor -faktor penentunya seperti sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik penyesuaian, kejelasan peranan dan sebagainya. Di samping itu Holton (1991) menyatakan bahawa tahun pertama apabila seseorang pekerja baru menyertai sesebuah organisasi merupakan satu tempoh masa yang kritikal di mana mereka tidak memahami dengan jelas mengenai proses kemasukan dan sosialisasidi dalam organisasi. Oleh yang demikian mereka memerlukan sokongan untuk menyesuaikan diri dengan lebih cepat.

## **2.7 Sosialisasi Di Kalangan Kakitangan Akademik**

Tahun pertama sebagai guru merupakan satu tempoh peralihan yang kritikal apabila guru-guru mempelajari sesuatu yang bermakna mengenai pengajaran (Cuban 1991). Lacey (1977) menyatakan bahawa mempelajari cara mengajar merupakan sebahagian daripada proses sosialisasi di kalangan guru. Bagaimanapun kajian mengenai proses sosialisasi di kalangan guru amat kurang dan terhad (Geuss 1993). Dickman (1995) dalam kajian ke atas proses sosialisasi di kalangan penolong pengetua sekolah mendapati bahawa penolong-penolong pengetua mengambil masa yang lama untuk menyesuaikan diri dengan sekolah

baru mereka seperti menyesuaikan diri dengan pengetua, guru-guru dan sebagainya.

Mario (1997) mendapati bahawa pensyarah-pensyarah baru menghadapi masalah seperti merasai yang mereka tidak mendapat bantuan secukupnya dalam tugas mereka seperti mengajar, membuat penyelidikan dan sebagainya disebabkan tidak ada satu program sosialisasi yang berkesan. Masalah ini mempunyai hubungan dengan keasingan intelektual, kekecewaan dalam mengejar pengetahuan dan sebagainya.

Quanglia (1989) menyatakan bahawa sesuatu usaha perlu dilakukan untuk membantu kakitangan akademik mensosialisasikan diri dan seterusnya menjadi komponen yang penting dan berkesan di dalam sesebuah organisasi. Keputusan seseorang individu untuk berada atau meninggalkan sesuatu organisasi atau profesion bergantung kepada pengalaman yang diperolehi di peringkat awal bekerja dalam organisasi berkenaan (Louis's 1980).

Hartley (1998) dalam kajian ke atas guru-guru baru mendapati bahawa mereka tidak disosialisasikan secara formal di sekolah atau organisasi yang baru mereka sertai. Kebanyakan maklumat dan pengetahuan yang diperolehi mengenai organisasi adalah secara tidak disengajakan. Rozario (1995) menyatakan bahawa guru-guru

baru perlu bantuan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka untuk membolehkan pengajaran dan tugas mereka menjadi lebih berkesan. Beliau menambah bahawa proses sosialisasi adalah penting bagi membolehkan guru-guru baru mempelajari sistem nilai, kepercayaan dan tahap perlakuan yang diterima dalam organisasi berkenaan. Sementara Rukl (1990) dalam kajiannya mendapati bahawa guru-guru yang benar-benar dapat menyesuaikan diri di sekolah baru mereka merupakan guru-guru yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap keupayaan mereka sebagai guru.

Myers (1995) mendapati bahawa guru-guru memainkan peranan yang aktif dalam proses sosialisasi di dalam organisasi. Di samping itu hubungan komunikasi yang membina dengan rakan sekerja dan pihak atasan turut memainkan peranan penting dalam proses ini.

Terdapat lima kategori proses sosialisasi yang membantu komitmen guru-guru terhadap kejayaan pelajar. Ini termasuklah aktiviti pembinaan pasukan, aktiviti pembelajaran berkumpulan secara formal untuk membangunkan strategi pengajaran yang sesuai, strategi pembinaan klimaks, aktiviti 'social bonding' dan juga aktiviti kesedaran diri (Bonds 1994).

## **2.8 Ciri-ciri Umum Yang Dikesan Dari Ulasan Karya**

Kebanyakan kajian oleh penyelidik-penyelidik terdahulu menunjukkan bahawa tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan- kakitangan akademik baru mempunyai hubungan yang positif dengan faktor-faktor penentu proses sosialisasi.

Faktor- faktor seperti sokongan rakan sekerja, pihak atasan, peranan yang jelas yang harus dimainkan dalam organisasi, taktik-taktik sosialisasi yang dilaksanakan oleh pihak pengurusan dan sebagainya dilihat mempunyai pengaruh yang kuat ke atas pembolehubah bersandar sepertimana yang telah dibuktikan melalui kajian-kajian yang lepas.

Lantaran dari senario berkenaan, sesebuah organisasi perlu menumpukan kepada faktor-faktor ini dengan membuat perancangan yang jelas dan sistematik untuk mempercepatkan pekerja-pekerja baru menyesuaikan diri. Ini kerana sekiranya pekerja-pekerja baru lambat menyesuaikan diri dengan suasana pekerjaan dan persekitaran pekerjaan mereka, organisasi terpaksa menanggung kos yang tinggi akibat dari masalah-masalah yang timbul kesan dari keadaan tersebut.

## **2.9 Rumusan**

Berdasarkan perbincangan tentang ulasan karya di atas dapatlah dirumuskan bahawa kebanyakan pengkaji berpendapat pembolehkan bebas mempengaruhi dengan kuat pembolehkan bersandar. Lanjutan daripada itu kajian ini dilakukan untuk menguji kesahihan situasi berkenaan. Ulasan karya ini juga akan menjadi asas kepada pembentukan jenis kajian, kerangka konsep kajian dan hipotesis kajian yang akan dibincangkan dalam bab berikutnya.

## **BAB III**

### **REKABENTUK DAN METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 Pengenalan**

Di dalam bab ini akan dibincangkan teknik-teknik dan kaedah-kaedah penyelidikan yang digunakan untuk menganalisis kajian ini. Di samping itu ia turut merangkumi kerangka konseptual kajian, rekabentuk penyelidikan, pembolehubah, instrumen kajian, populasi, pemilihan sampel kajian, kesahan soalan dan juga kaedah analisis data yang dijalankan untuk kajian ini.

#### **3.2 Kerangka Konsep Kajian**

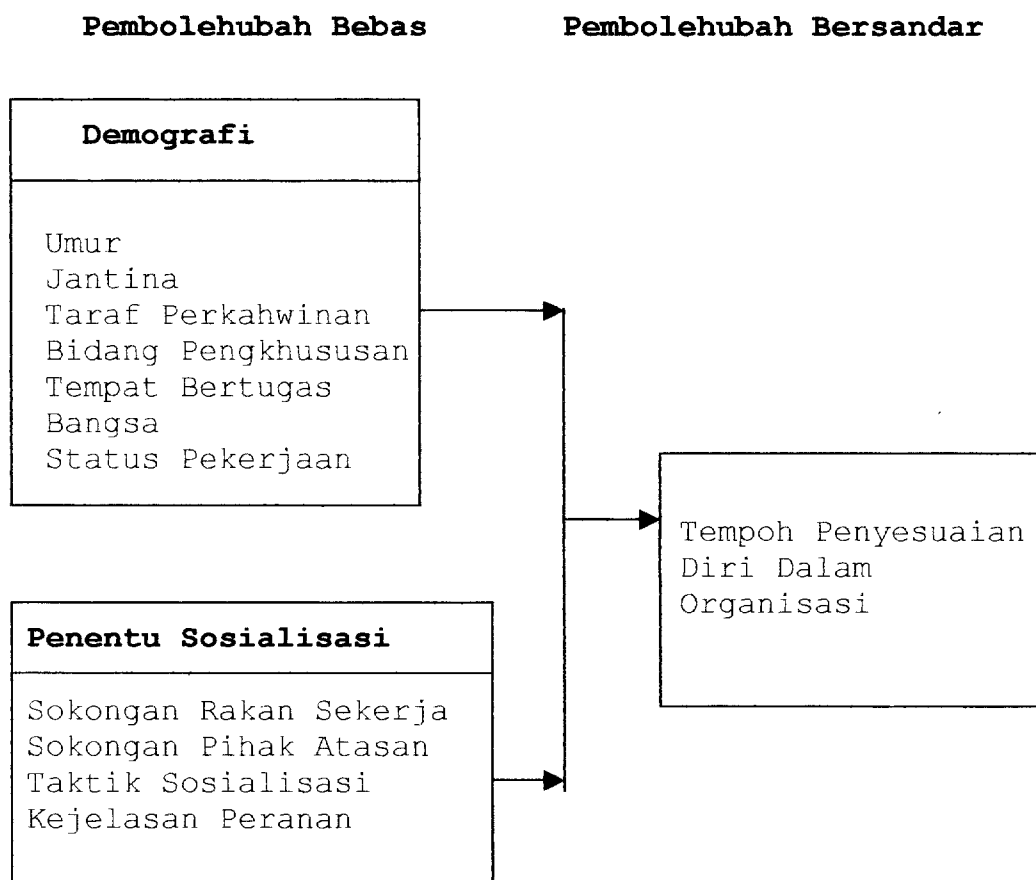
Model kajian yang dibentuk adalah merupakan kajian analitikal yang menjelaskan hubungan antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Pembolehubah bebas yang digunakan dalam kajian ini adalah ciri- ciri demografi dan penentu proses sosialisasi. Manakala tempoh sosialisasi kakitangan akademik merupakan pembolehubah bersandar.

Kerangka konseptual kajian adalah berdasarkan model kajian oleh Pinder dan Schroeder (1987). Model ini kemudiannya digabungkan dengan model Johns *et. al* (1992) oleh



Syed Azizi dan Tan (1997). Model ini dipilih kerana bersesuaian dengan objektif kajian yang ingin dilakukan oleh penyelidik.

Menurut Sekaran (1992) kerangka adalah menjadi satu dasar kepada keseluruhan kajian. Berdasarkan kepada rangka kerja konsep di bawah (Rajah 3.1), penyelidikan ini dibuat untuk mengenalpasti sama ada pembolehubah bebas mempengaruhi secara signifikan pembolehubah bersandar.



**Rajah 3.1 Kerangka Konseptual Kajian**

### **3.3 Angkubah yang digunakan dalam kajian**

Terdapat dua angkubah yang akan terlibat dalam kajian iaitu angkubah bersandar dan angkubah bebas

**a) Angkubah bersandar (Dependent Variables)** - Dalam kajian ini angkubah bersandar ialah tempoh masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik untuk menyesuaikan diri dalam organisasi.

**b) Angkubah bebas (Independent variables)** - angkubah bebas yang terlibat dalam kajian ini ialah faktor demografi dan juga penentu proses sosialisasi iaitu sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik penyesuaian, kejelasan peranan dan juga kesukaran tugas.

### **3.4 Hipotesis Kajian**

Sebanyak enam hipotesis akan diuji di dalam kajian ini yang dinyatakan dalam bentuk hipotesis nol dan alternatifnya.

### **Hipotesis 1**

Ho<sub>1</sub> : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan ke atas tempoh sosialisasi berdasarkan faktor jantina, umur, bidang pengkhususan dan status pekerjaan.

Ha<sub>1</sub> : Terdapat perbezaan yang signifikan ke atas tempoh sosialisasi berdasarkan faktor jantina, umur, bidang pengkhususan dan status pekerjaan.

### **Hipotesis 2**

Ho<sub>2</sub> : Sokongan rakan sekerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>2</sub> : Sokongan rakan sekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

### **Hipotesis 3**

Ho<sub>3</sub> : Sokongan pihak atasan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>3</sub> : Sokongan pihak atasan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Hipotesis 4**

Ho<sub>4</sub> : Taktik sosialisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>4</sub> : Taktik sosialisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Hipotesis 5**

Ho<sub>5</sub> : Kejelasan peranan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>5</sub> : Kejelasan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Hipotesis 6**

Ho<sub>6</sub> : Sokongan rakan sekerja, pihak atasan, taktik sosialisasi, dan kejelasan peranan tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>6</sub> : Sokongan rakan sekerja, pihak atasan, taktik sosialisasi, dan kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik

### **3.5 Rekabentuk Penyelidikan**

Kajian ini berbentuk penyelidikan deskriptif yang menggunakan kaedah tinjauan (survey). Kaedah tinjauan ini bermatlamat untuk mengumpul maklumat mengenai pembolehubah dan akan digunakan untuk mengukur pembolehubah-pembolehubah yang berkaitan dengan sesuatu keadaan.

Kajian ini menggunakan teknik persampelan untuk mendapatkan maklumat dari sampel yang kecil bagi membuat generalisasi terhadap populasi yang lebih besar. Penyelidik akan membuat pemilihan sampel tertentu dan mengedarkan borang soal selidik bagi mengutip data. Data-data yang diperolehi melalui kaedah persampelan ini dapat memberikan penjelasan tentang pembolehubah yang hendak diukur daripada saiz populasi yang dikaji dan juga dapat menjelaskan hubungan antara pembolehubah-pembolehubah tersebut.

### **3.6 Persampelan Kajian**

Persampelan adalah kaedah pengumpulan data yang tidak menyeluruh dan hanya melibatkan sebahagian kecil dari populasi sahaja.

### **3.6.1 Populasi Kajian**

Populasi kajian terdiri daripada pensyarah-pensyarah baru universiti Utara Malaysia, Sintok dan Universiti Teknologi Mara , cawangan Arau, Perlis. Pemilihan populasi dan tempat kajian ini adalah disebabkan perkembangan terbaru dalam industri pendidikan tinggi di Malaysia di mana pertambahan dalam bilangan pelajar yang di terima melanjutkan pelajaran di IPT telah menyebabkan keperluan kepada pensyarah-pensyarah baru yang ramai. Populasi kajian melibatkan seramai 200 pensyarah baru UUM, Sintok Kedah dan UiTM, Arau Perlis.

### **3.6.2 Ciri-ciri sampel**

Sampel yang dipilih mengandungi ciri-ciri seperti di bawah:

a) Sampel adalah terdiri daripada pensyarah-pensyarah baru di Sekolah Perakaunan dan Sekolah Pengurusan UUM manakala sampel dari Universiti Teknologi Mara, Arau melibatkan pensyarah-pensyarah Jabatan Perakaunan dan Jabatan Pengajian Perniagaan.

b) Pensyarah baru yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah pensyarah yang berkhidmat di bawah daripada tempoh 5 tahun.

### **3.6.3 Penentuan Saiz Sampel**

Saiz sampel yang sesuai boleh ditentukan menggunakan kaedah statistik. Dalam kajian ini saiz populasi ialah seramai 200 orang yang terdiri daripada kakitangan akademik di UUM dan UiTM. Menurut Sekaran (1992) sampel yang sesuai untuk populasi seramai 200 orang ialah 132 responden. Rasional kenapa jumlah sampel yang dipilih sebanyak seperti yang dinyatakan juga adalah disebabkan oleh limitasi masa dan juga kewangan. Di samping itu terdapat beberapa penulis yang memberikan rasional masing-masing mengenai saiz sampel. Mohd Salleh Hj. Din (1992) memetik pendapat Fowler (1988) yang menyatakan bahawa jika saiz sampel terlalu kecil, ia akan memberi kesan apabila generalisasi dilakukan ke atas kajian berkenaan.

Di samping itu pendapat Gay (1976) juga dirujuk. Menurut beliau jumlah minima subjek kajian yang sesuai adalah bergantung kepada jenis penyelidikan yang terlibat. Untuk penyelidikan yang berbentuk deskriptif, sampel sebesar 10 % daripada populasi dianggap sebagai minimum. Untuk saiz populasi yang lebih kecil, 20 % sampel diperlukan. Untuk kajian yang berbentuk korelasi, sekurang-kurangnya 30 subjek diperlukan untuk menentukan sama ada terdapat hubungan atau tidak di dalam kajian berkenaan.

Pendapat Gay dikukuhkan lagi oleh Mc Millan dan Schumacher (1989) yang mencadangkan bahawa penentuan saiz sampel perlu mengambilkira beberapa faktor seperti jenis penyelidikan, hipotesis penyelidikan, batasan kewangan, kepentingan hasil kajian, jumlah angkubah yang dikaji, kaedah pengutipan data serta tahap ketepatan yang diperlukan di dalam kajian berkenaan. Manakala Sekaran (1992) menyatakan bahawa saiz sampel tidak semestinya besar jika terdapat perbezaan yang kecil di dalam populasi.

### **3.7 Kaedah Pengumpulan Data**

Pengumpulan data diperolehi dengan menggunakan dua kaedah iaitu data primer (utama) dan data sekunder (kedua).

#### **3.7.1 Data Primer**

##### **i) Soal Selidik :**

Data yang diperolehi melalui borang soal selidik yang diedarkan kepada subjek kajian. Soalan-soalan akan dibahagikan kepada dua bahagian iaitu :

- a) Bahagian pertama yang mengandungi data-data mengenai butiran peribadi pensyarah serta maklumat mengenai faktor demografi yang berkaitan.



b) Bahagian kedua yang mengandungi soalan-soalan yang akan menumpukan kepada melihat pengaruh angkubah bebas ke atas angkubah bersandar.

### **3.7.2 Data Sekunder**

Bahan-bahan dari perpustakaan seperti jurnal, buku, tesis, kertas kerja, CD-ROM dan sebagainya serta bahan-bahan dari internet akan dirujuk sebagai data sekunder

### **3.8 Kesahan Soalan**

Bagi memastikan borang soal selidik difahami dan menepati kehendak kajian, kesahihan atau kesahan instrumen perlu diuji terlebih dahulu. Bagi tujuan penyelidikan ini, kajian rintis telah dibuat bagi menguji konsistensi kebolehpercayaan antara item sama ada pembolehubah bebas atau bersandar. Ujian kesahihan yang digunakan ialah koefisyen Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) iaitu satu ukuran yang menunjukkan sejauhmana item-item berhubungan secara positif antara satu sama lain.

Menurut Sekaran (1992), nilai kebolehpercayaan setiap item yang dibentuk dalam soal selidik bergantung kepada nilai alphanya. Nilai alpha yang melebihi 0.60 dianggap baik dan boleh diterima, manakala nilai alpha yang lebih rendah dari

0.60 adalah tidak sah dan kebolehpercayaan item-itemnya adalah rendah dan perlu ditolak.

Kajian rintis bagi penyelidikan ini telah dijalankan terlebih dahulu ke atas 20 responden untuk melihat kebolehpercayaan dan kesahan ke atas soal selidik yang diedarkan. Keputusan ujian kesahihan bagi ujian rintis adalah seperti jadual di bawah.

**Jadual 3.1 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan**

Pembolehubah	Nilai Alpha
Sokongan Rakan Sekerja	0.69
Sokongan Pihak Atasan	0.87
Taktik Sosialisasi (Formal Vs Informal)	0.67
Taktik Sosialisasi (Serial Vs Disjunctive)	0.65
Kejelasan Peranan	0.64
Tempoh Sosialisasi	0.90

Keputusan ujian ini menunjukkan bahawa nilai cronbach alpha bagi semua pembolehubah bebas adalah dalam lingkungan 0.64 hingga 0.87 manakala bagi pembolehubah bersandar ialah 0.90. Melalui ujian rintis ini menunjukkan bahawa soal selidik yang dikemukakan mempunyai kesahihan atau kesahan

yang tinggi dan boleh diterima. Oleh itu semua item yang telah dikemukakan dalam soal selidik ini akan dikekalkan kerana responden dapat menjawab soal selidik dengan mudah dan menepati objektif kajian.

### **3.9 Instrumen Kajian**

Untuk mencapai objektif kajian, maklumat-maklumat yang diperlukan yang berkaitan dengan pembolehubah bebas akan diperolehi melalui soal selidik (lampiran). Soal selidik yang digunakan adalah berpandukan kepada satu soal selidik yang disesuaikan daripada kajian Pinder dan Schroeder (1987) yang melibatkan pengukuran angkubah bersandar (tempoh sosialisasi) dan angkubah bebas iaitu sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan dan kejelasan peranan manakala instrumen yang dipetik daripada Jones (1986) melibatkan angkubah bebas iaitu taktik sosialisasi.

Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian A yang mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan ciri-ciri sosiodemografi responden. Bahagian B mengandungi soalan berkaitan dengan faktor penentu kepada proses sosialisasi dan bahagian C mengandungi soalan yang berkaitan dengan angkubah bersandar iaitu tempoh masa sosialisasi.

### **3.9.1 Ciri- Ciri Demografi**

Bahagian ini mengadungi soalan yang berkaitan dengan ciri-ciri demografi responden. Terdapat tujuh item yang bertujuan mengukur beberapa faktor demografi seperti jantina, umur, bangsa, taraf perkahwinan, tempat bertugas, bidang pengkhususan dan status pekerjaan. Maklumat-maklumat yang diberikan oleh responden akan digunakan untuk menilai sejauhmana kaitannya dengan tempoh masa yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam organisasi di kalangan pensyarah-pensyarah baru.

### **3.9.2 Penentu Proses Sosialisasi**

Bahagian B mengandungi 30 soalan yang dibina berdasarkan soal selidik yang dibuat oleh Pinder dan Schroeder (1987) dan Jones (1986). Terdapat lima faktor yang dipilih untuk dikaji pengaruhnya ke atas tempoh masa yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam sesebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut ialah :

**a) Sokongan rakan sekerja** - Sebanyak lima soalan telah dibentuk untuk mengukur persepsi responden terhadap sejauh mana sokongan rakan sekerja mempengaruhi cepat atau lambatnya masa yang diperlukan oleh pensyarah baru untuk menyesuaikan diri di tempat kerja baru mereka.

**b) Sokongan pihak atasan** - Lima soalan dibentuk untuk mengetahui sejauh mana sokongan pihak atasan membantu mempercepatkan proses sosialisasi di kalangan pensyarah-pensyarah baru.

**c) Taktik sosialisasi** - Faktor ini telah dipecahkan kepada dua bahagian di mana lima soalan bagi setiap bahagian telah dikemukakan. Bahagian pertama mengandungi taktik sosialisasi 'formal vs informal' dan bahagian kedua pula mengandungi taktik sosialisasi 'serial vs disjunctive'. Taktik sosialisasi akan menekankan kepada peranan yang dimainkan oleh organisasi dalam menyusun program-program untuk membantu pensyarah baru menyesuaikan diri.

**d) Kejelasan peranan** - Bahagian ini juga mengandungi lima soalan yang bertujuan untuk melihat sama ada pensyarah baru memahami atau tidak memahami peranan baru mereka di dalam organisasi dan sejauh mana kejelasan peranan mempengaruhi tempoh masa yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam sesebuah organisasi.

### **3.9.3 Tempoh Sosialisasi**

Tempoh masa yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam organisasi merupakan pembolehubah bersandar di dalam kajian ini. Item-item dalam bahagian ini dibentuk dengan menggunakan soal selidik hasil kajian oleh Pinder dan Schroeder (1987). Instrumen di bahagian ini mengandungi empat soalan untuk menentukan cepat atau lambat tempoh masa yang diperlukan oleh responden untuk menyesuaikan diri di tempat kerja baru mereka.

#### **Pengukuran**

Soal selidik yang berkaitan dengan faktor penentu proses sosialisasi diukur dengan menggunakan Skala Likert lima mata seperti berikut:

	Mata
Sangat tidak bersetuju	1
Tidak bersetuju	2
Tidak pasti	3
Bersetuju	4
Sangat bersetuju	5

Bagi item-item di dalam bahagian C yang melibatkan pembolehubah bersandar, Skala Likert lima mata yang digunakan adalah seperti berikut.

	Mata
Sangat lambat	1
Lambat	2
Tidak pasti	3
Cepat	4
Sangat cepat	5

Bagi item-item soalan B2, B4, B7, B9, B14, B18, B20 yang menggunakan skor negatif, cara pemberian mata diterbalikkan seperti berikut:

	Mata
Sangat tidak bersetuju	5
Tidak bersetuju	4
Tidak pasti	3
Setuju	2
Sangat setuju	1

### **3.10 Kaedah Penganalisaan Data**

Proses penganalisaan data dijalankan dengan menggunakan pakej perisian komputer iaitu SPSS (Statistical Package For The Social Sciences) versi 8.0. Data di analisa menggunakan kaedah-kaedah statistik deskriptif dan statistik parametrik.

Analisis statistik deskriptif dilakukan secara ujian kekerapan, min dan sisihan piawai terutama yang berkaitan dengan faktor ciri-ciri demografi. Analisis statistik parametrik dibuat dengan menggunakan ujian t, analisis varians (ANOVA), korelasi dan juga regresi. Analisis ini dilakukan bagi mengenalpasti hubungan di antara dua pembolehubah, perbezaan pembolehubah-pembolehubah dalam kumpulan kecil yang berbeza dan melihat bagaimana pembolehubah bebas mungkin dapat menerangkan pembolehubah bersandar.

Pengujian hipotesis akan dibuat menggunakan ujian t, analisis varians sehala (ANOVA) dan korelasi untuk hipotesis 1 sementara bagi hipotesis 2,3,4 dan 5 pengujian akan dibuat menggunakan analisis korelasi. Kaedah analisis regresi pula akan digunakan bagi menguji hipotesis yang ke



6 bagi melihat sama ada terdapat atau tidak pengaruh angkubah bebas ke atas angkubah bersandar.

Ujian multicollinearity juga dilakukan bagi melihat sama ada wujud atau tidak faktor-faktor yang terlalu berpengaruh sehingga boleh menjejaskan ketepatan analisis. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) akan diambilkira bagi mengukur sama ada sesuatu faktor tersebut mempunyai pengaruh yang kuat atau sebaliknya.

### **3.11 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan maklumat berkaitan kaedah kajian ini dijalankan. Ia meliputi pembentukan soal selidik, persampelan, pengumpulan data dan penganalisan data. Kaedah penganalisan data yang dibincangkan akan digunakan untuk memperolehi hasil kajian dalam bab empat.

## **BAB IV DAPATAN KAJIAN**

### **4.1 Pengenalan**

Bab ini akan membincangkan hasil kajian yang telah dijalankan dengan membuat analisis terhadap data yang telah diperolehi daripada jawapan soal selidik. Perbincangan ini akan tertumpu kepada analisis deskriptif responden dan pengujian hipotesis.

### **4.2 Latar Belakang Responden**

Dalam kajian ini sejumlah 90 responden (68%) daripada seramai 132 responden yang dipilih untuk menjawab soal selidik telah memberikan maklumbalas. Responden kajian terdiri daripada kakitangan akademik baru dari UUM, Sintok dan juga UiTM, Arau. Penganalisaan adalah berdasarkan data yang diperolehi daripada jawapan responden yang bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru di UUM dan UiTM.

#### 4.2.1 Jantina

Jadual 4.1 di bawah menunjukkan taburan responden berdasarkan jantina. Kajian mendapati bahawa 49 responden (54.4%) adalah kakitangan akademik lelaki manakala 41 responden (45.6%) adalah wanita. Daripada seramai 49 responden lelaki, 29 daripadanya (59%) adalah dari UUM sementara 20 responden (41%) dari UiTM, Arau. Daripada 41 responden wanita, 21 orang (51%) adalah dari UUM manakala 20 responden (49%) dari UiTM, Arau.

**Jadual 4.1**  
**Taburan Responden Mengikut Jantina**

Tempat	Pembolehubah	Kekerapan	Peratus
IPTA (UUM & UiTM)	Jantina : Lelaki	49	54.4
	: Wanita	41	45.6
UUM	Jantina : Lelaki	29	58
	: Wanita	21	42
UiTM	Jantina : Lelaki	20	50
	: Wanita	20	50

#### 4.2.2 Bangsa

Berdasarkan jadual 4.2 di bawah didapati bahawa majoriti responden iaitu seramai 87 orang (96.7%) adalah terdiri daripada bangsa Melayu, dan masing-masing seorang responden (1.11%) dari keturunan Cina, India dan lain-lain bangsa. Dari UUM Sintok, 48 responden (96%) adalah responden Melayu dan masing-masing seorang responden (2%) daripada bangsa India dan Cina. Sementara responden dari UiTM, Arau terdiri daripada 39 responden Melayu (97.5%) dan seorang responden (2.5%) dari lain-lain bangsa.

**Jadual 4.2**  
**Taburan Responden Mengikut Bangsa**

<b>Tempat</b>	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
IPTA (UUM & UiTM)	Bangsa: Melayu	87	96.7
	: Cina	1	1.1
	: India	1	1.1
	: Lain-lain	1	1.1
UUM	Bangsa: Melayu	48	96
	: Cina	1	2
	: India	1	2
UiTM	: Melayu	39	97.5
	: Lain-Lain Bangsa	1	2.5

#### **4.2.3 Umur**

Jadual 4.3 di bawah menunjukkan taburan responden berdasarkan umur. Daripada seramai 90 responden, 8 responden (8.9%) berumur di bawah 25 tahun, 56 responden (62.2%) berumur di antara 26-35 tahun, 22 responden (24.4%) di antara umur 36-45 tahun manakala 4 responden (4.5%) berumur 45 tahun ke atas.

Daripada seramai 50 responden dari UUM, Sintok, 5 responden (10%) berumur di bawah 25 tahun, 38 responden (76%) berumur di antara 26-35 tahun sementara 7 responden (14%) di dalam lingkungan umur 36-45 tahun. Sementara dari UiTM, 3 responden (7.5%) berada dalam lingkungan umur 25 tahun ke bawah, 18 responden (45%) dalam lingkungan 26-35 tahun, 15 responden (37.5%) di antara umur 36-45 tahun dan 4 responden (10%) berumur 45 tahun ke atas.

**Jadual 4.3**  
**Taburan Responden Mengikut Umur**

<b>Tempat</b>	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
IPTA (UUM & UiTM)	Umur: 25 tahun ke bawah	8	8.9
	: 26 - 35 tahun	56	62.2
	: 36 - 45 tahun	22	24.4
	: 45 tahun ke atas	4	4.5
UUM	Umur: 25 tahun ke bawah	5	10
	: 26- 35 tahun	38	76
	: 36- 45 tahun	7	14
	: 45 tahun ke atas	0	0
UiTM	: 25 tahun ke bawah	3	7.5
	: 26 - 35 tahun	18	45
	: 36 - 45 tahun	15	37.5
	: 45 tahun ke atas	4	10

#### **4.2.4 Status Perkahwinan**

Daripada jadual 4.4 didapati daripada 90 responden yang terlibat dalam kajian ini 30 daripadanya (33.3%) belum berkahwin manakala selebihnya 60 responden (66.7%) telah berkahwin. Daripada seramai 50 responden dari UUM, Sintok, 19 responden (38%) belum berkahwin manakala 31 responden (62%) telah berkahwin. Sementara bagi responden dari UiTM, Arau, 11 responden (27.5%) belum berkahwin manakala 29 responden (72.5%) telah berkahwin.

**Jadual 4.4**  
**Taburan Responden Berdasarkan Status Perkahwinan**

<b>Tempat</b>	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
IPTA (UUM & UiTM )	Status Perkahwinan: : Bujang	30	33.3
	: Berkahwin	60	66.7
UUM	: Bujang	19	38
	: Berkahwin	31	62
UiTM	: Bujang	11	27.5
	: Berkahwin	29	72.5

#### **4.2.5 Tempat Bertugas**

Salah satu tujuan kajian ini ialah untuk melihat perbandingan di antara dua tempat iaitu UUM, Sintok dan UiTM, Arau. Seramai 50 responden (55.5%) adalah dari UUM manakala 40 responden (44.5%) terdiri daripada responden dari UiTM seperti di jadual 4.5.

**Jadual 4.5**  
**Taburan Responden Mengikut Tempat Bertugas**

<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Tempat: UUM	50	55.5
: UiTM	40	44.5

#### 4.2.6 Bidang Pengkhususan

Jadual 4.6 menunjukkan responden bagi kajian ini terdiri daripada kakitangan akademik yang mempunyai latarbelakang akademik dalam bidang pengurusan dan juga perakaunan. Daripada seramai 90 responden, 53 daripadanya (58.9%) dari latarbelakang Perakaunan sementara 37 responden (41.1%) dari bidang Pengurusan. Perbandingan berdasarkan tempat kajian mendapati bahawa 32 responden dari UUM (64%) mengkhusus dalam bidang perakaunan sementara 18 responden (36%) dalam bidang pengurusan. Manakala dari UiTM, Arau pula didapati 21 responden (52.5%) dari bidang perakaunan dan selebihnya 19 responden (47.5%) dari bidang pengurusan.

**Jadual 4.6**  
**Taburan Responden Berdasarkan Bidang Pengkhususan**

<b>Tempat</b>	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
<b>IPTA</b> (UUM & UiTM)	Bidang: Perakaunan	53	58.9
	: Pengurusan	37	41.1
UUM	Bidang: Perakaunan	32	64
	: Pengurusan	18	36
UiTM	: Perakaunan	21	52.5
	: Pengurusan	19	47.5



#### 4.2.7 Status Pekerjaan

Status pekerjaan bertujuan melihat sama ada responden berkenaan bertugas di organisasi tersebut sebagai tempat bertugas yang pertama ataupun telah bertukar tempat kerja. Dari jadual 4.7 didapati bahawa daripada seramai 90 responden yang terlibat 43 daripadanya (47.8%) bertugas di organisasi berkenaan sebagai tempat kerja pertama manakala 47 responden (52.2%) bertukar tempat kerja.

Sementara itu 23 responden dari UUM (46%) bertugas di UUM sebagai tempat kerja pertama manakala 27 responden (54 %) pula bertukar tempat kerja. Bagi responden dari UiTM pula didapati 20 responden (50%) bertugas di UiTM sebagai tempat kerja pertama manakala 20 responden lagi (50%) bertukar tempat kerja.

**Jadual 4.7**  
**Taburan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan**

<b>Tempat</b>	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
IPTA (UUM&UiTM)	Status Pekerjaan: : Tempat Kerja Pertama	43	47.8
	: Bertukar Tempat Kerja	47	52.2
UUM	: Tempat Kerja Pertama	23	46
	: Bertukar Tempat Kerja	27	54
UiTM	: Tempat Kerja Pertama	20	50
	: Bertukar Tempat Kerja	20	50

### **4.3 Pengujian Hipotesis**

#### **4.3.1 Pengujian Hipotesis Satu**

$H_{01}$  : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan ke atas tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik berdasarkan faktor jantina, umur, bidang pengkhususan dan status pekerjaan.

$H_{a1}$  : Terdapat perbezaan yang signifikan ke atas tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik berdasarkan faktor jantina, umur, bidang pengkhususan dan status pekerjaan.

Bagi hipotesis ini terdapat dua kaedah ujian yang akan digunakan. Kaedah ujian t akan digunakan bagi melihat hubungan antara faktor jantina, bidang pengkhususan dan status pekerjaan. Manakala kaedah analisis varians sehala (ANOVA) pula akan digunakan bagi melihat hubungan antara umur dengan tempoh sosialisasi.

**a. Analisis ujian t bagi faktor jantina.**

**Jadual 4.8**  
**Keputusan ujian t bagi tempoh sosialisasi**  
**berdasarkan jantina**

Tempat	Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	P
IPTA (UUM & UiTM)	Lelaki	49	4.2194	.6242	.747	.390
	Wanita	41	4.1220	.5365		
UUM	Lelaki	29	4.0431	.5135	- .815	.791
	Wanita	21	4.1667	.5496		
UiTM	Lelaki	20	4.4750	.6925	2.048	.422
	Wanita	20	4.0750	.5325		

Berdasarkan jadual di atas, pengujian hipotesis pada aras keertian 0.05 mendapati nilai  $P = 0.390$  adalah tidak signifikan dan menunjukkan bahawa secara umumnya tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik berdasarkan faktor jantina. Apabila dibuat perbandingan di antara dua tempat, pengujian hipotesis bagi kakitangan akademik UUM pada aras keertian 0.05 mendapati nilai  $P = .791$  adalah tidak signifikan. Ini bermakna hipotesis nol tidak dapat ditolak dan sehubungan itu tidak terdapat perbezaan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik berdasarkan kepada faktor

jantina. Sementara bagi kakitangan akademik UiTM nilai  $P = .422$  juga adalah tidak signifikan dan menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan faktor jantina bagi kakitangan akademik di UiTM.

#### **b. Analisis Varians Sehala (ANOVA) Terhadap Faktor Umur**

Secara keseluruhannya analisis varians sehala (ANOVA) terhadap faktor umur menunjukkan bahawa nilai  $F = 5.634$  adalah signifikan pada paras keertian  $0.05 (p = 0.001)$ . Keadaan ini membolehkan hipotesis nol ditolak. Ini menunjukkan bahawa terdapatnya perbezaan dalam tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik baru berdasarkan faktor umur. Apabila di bandingkan di antara kakitangan akademik baru UUM dan UiTM, didapati bahawa nilai  $F$  bagi UUM Sintok ialah  $.720$  dan tidak signifikan ( $p = 0.492$ ) manakala bagi UiTM nilai  $F = 8.367$  adalah signifikan pada paras keertian  $0.001 (p = 0.000)$ . Ini bermakna tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi bagi kakitangan akademik di UUM berdasarkan faktor umur sementara bagi kakitangan akademik di UiTM, terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan faktor umur seperti dalam jadual 4.9. Analisis selanjutnya mendapati secara umumnya kumpulan umur 45 tahun dan ke atas lebih

cepat menyesuaikan diri berbanding dengan kumpulan-kumpulan umur yang lain. Ini mungkin disebabkan kumpulan umur ini telah mempunyai pengalaman luas dan lebih dihormati walaupun mereka baru menyertai sesuatu organisasi.

**Jadual 4.9**  
**Keputusan ujian ANOVA terhadap**  
**tempoh sosialisasi berdasarkan umur.**

Tempat	Sumber	SS	df	MS	F	P
<b>IPTA</b> (UUM& UiTM)	Antara Kumpulan	4.998	3	1.666	5.634	0.001
	Dalam Kumpulan	25.433	86	0.296		
	Jumlah	30.421	89			
UUM	Antara Kumpulan	.405	2	.202	.720	.492
	Dalam Kumpulan	13.207	47	.281		
	Jumlah	13.611	49			
UiTM	Antara Kumpulan	6.614	3	2.205	8.367	.000
	Dalam Kumpulan	9.486	36	.264		
	Jumlah	16.100	39			

**c. Analisis Ujian t Bagi Faktor Bidang Pengkhususan**

Secara umumnya analisis ujian t menunjukkan bahawa nilai  $t = 4.086$  adalah signifikan pada paras keertian  $0.05$  ( $p = 0.046$ ). Keadaan ini membolehkan hipotesis nol di tolak dan menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahawa

terdapatnya perbezaan yang signifikan dalam tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik berdasarkan kepada bidang pengkhususan yang berbeza. Kajian selanjutnya mendapati kakitangan akademik dari bidang Pengurusan lebih cepat menyesuaikan diri dalam organisasi berbanding dengan kakitangan akademik dari bidang Perakaunan. Bagaimanapun perbandingan secara terperinci di antara kakitangan akademik UUM dan UiTM menghasilkan keputusan yang berlainan.

Analisis ujian t menunjukkan bahawa nilai  $t = - .859$  adalah tidak signifikan pada paras keertian 0.05 ( $P = .205$ ) bagi kakitangan akademik di UUM sementara bagi kakitangan akademik di UiTM, nilai  $t = - 2.986$  juga tidak signifikan pada paras keertian 0.05 ( $P = 0.671$ ). Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik sama ada dari latar belakang perakaunan atau pengurusan di UUM dan juga UiTM.

**Jadual 4.10**  
**Keputusan analisis ujian t bagi tempoh**  
**sosialisasi berdasarkan faktor bidang pengkhususan**

Tempat	Bidang	n	Min	Sisihan Piawai	Nilai t	P
IPTA (UUM& UiTM)	Perakaunan	53	4.0330	.5025	4.086	.046
	Pengurusan	37	4.3784	.6391		
UUM	Perakaunan	32	4.0489	.4813	-.859	.206
	Pengurusan	18	4.1806	.6052		
UiTM	Perakaunan	21	4.0119	.5447	-2.986	.671
	Pengurusan	19	4.5658	.6283		

**d. Analisis Ujian t Terhadap Faktor Status Pekerjaan**

Berdasarkan jadual 4.11 didapati tidak terdapat sebarang perbezaan dalam tempoh sosialisasi sama ada di kalangan kakitangan akademik yang bertugas di organisasi berkenaan sebagai tempat kerja yang pertama atau bertukar tempat kerja. Ini adalah disebabkan nilai  $t = 0.002$  adalah tidak signifikan ( $p = 0.965$ ).

Perbandingan di antara dua tempat kajian turut menghasilkan keputusan yang sama di mana didapati nilai  $t = 2.437$  adalah tidak signifikan pada paras keertian 0.05 ( $P = .303$ ) bagi kakitangan akademik UUM manakala nilai  $t = -2.338$  juga tidak signifikan pada paras keertian 0.05 ( $P = .900$ ) bagi kakitangan akademik UiTM. Ini menunjukkan

bahawa hipotesis nol tidak dapat ditolak di mana tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan status pekerjaan sama ada bagi kakitangan akademik baru UUM ataupun UiTM.

**Jadual 4.11**  
**Keputusan ujian t bagi tempoh**  
**sosialisasi berdasarkan faktor status pekerjaan.**

Tempat	Status Pekerjaan	n	Min	S.Piawai	Nilai t	P
<b>IPTA</b> (UUM& UiTM)	Tempat Kerja Pertama	43	4.1764	.5762	0.002	0.965
	Bertukar Tempat Kerja	47	4.7755	.5987		
UUM	Tempat Kerja Pertama	23	4.2826	.5606	2.437	0.303
	Bertukar Tempat Kerja	27	3.9352	.4472		
UiTM	Tempat Kerja Pertama	20	4.0500	.5826	-2.338	.900
	Bertukar Tempat Kerja	20	4.500	0.6335		

**e. Ujian Korelasi Bagi Ciri-Ciri Demografi**

Ujian korelasi Pearson juga telah dilakukan untuk mengetahui sama ada wujud atau tidak hubungan di antara pembolehubah ciri-ciri demografi iaitu jantina, umur, bidang pengkhususan dan juga status pekerjaan dengan angkubah bersandar.



Hasil dari ujian yang dibuat secara umum seperti di jadual 4.12, didapati faktor umur dan bidang pengkhususan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi bagi kakitangan- kakitangan akademik baru di mana nilai P yang diperolehi iaitu 0.006 bagi faktor umur dan 0.005 bagi faktor bidang pengkhususan adalah lebih kecil dari paras keertian 0.05.

Apabila perbandingan dibuat di antara kakitangan akademik UUM Sintok dengan UiTM, Arau didapati faktor status pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi pada  $P < 0.05$  bagi kakitangan akademik di UUM. Sebaliknya bagi kakitangan akademik di UiTM, ujian korelasi menunjukkan bahawa semua ciri-ciri demografi berkenaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi pada paras keertian 0.05.

**Jadual 4.12**  
**Ujian Korelasi Bagi Pembolehubah**  
**Ciri-ciri Demografi Terhadap Tempoh Sosialisasi.**

Tempat	Pembolehubah	r	p
IPTA (UUM & UiTM)	Jantina	-0.083	0.434
	Umur	0.289	0.006*
	Bidang Pengkhususan	0.292	0.005*
	Status Pekerjaan	0.001	0.993
UUM	Jantina	.117	0.419
	Umur	-.172	0.233
	Bidang Pengkhususan	.123	0.395
	Status Pekerjaan	-.332	0.019**
UiTM	Jantina	-.315	0.048**
	Umur	.534	0.000*
	Bidang Pengkhususan	.436	0.005*
	Status Pekerjaan	.355	0.025**

\*Nilai p signifikan pada paras keertian 0.01

\*\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.05

#### **4.3.2 Pengujian Hipotesis Kedua**

Ho<sub>2</sub> : Sokongan rakan sekerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Ha<sub>2</sub> : Sokongan rakan sekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Jadual 4.13**  
**Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Sokongan**  
**Rakan Sekerja Dengan Tempoh Sosialisasi**

Tempat	Pembolehubah	r	p
IPTA	Sokongan rakan sekerja	0.371	0.000*
UUM	Sokongan rakan sekerja	0.481	0.000*
UiTM	Sokongan rakan sekerja	0.313	0.049**

\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.01

\*\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.05

Ujian korelasi dalam jadual 4.13 di atas secara umumnya mendapati nilai  $r = 0.371$  yang signifikan ( $p < 0.01$ ). Sementara bagi UUM nilai  $r = 0.481$  adalah signifikan pada ( $p < 0.05$ ) manakala bagi UiTM, nilai  $r = 0.313$  juga signifikan pada paras keertian 0.05. Oleh yang demikian hipotesis nol yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara sokongan rakan sekerja dengan tempoh sosialisasi adalah ditolak. Ini bermakna hipotesis alternatif yang menyatakan terdapatnya hubungan yang signifikan antara sokongan rakan sekerja dengan tempoh sosialisasi adalah diterima.

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis Ketiga

$H_{03}$  : Sokongan pihak atasan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

$H_{a3}$  : Sokongan pihak atasan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Jadual 4.14**  
**Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Pembolehubah**  
**Sokongan Pihak Atasan Dengan Tempoh Sosialisasi Diri.**

Tempat	Pembolehubah	r	p
IPTA	Sokongan pihak atasan	0.305	0.003*
UUM	Sokongan pihak atasan	0.288	0.043**
UiTM	Sokongan pihak atasan	0.336	0.034**

\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.01

\*\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.05

Analisis ujian korelasi untuk hipotesis yang ketiga seperti di jadual 4.14 mendapati nilai r bagi pengujian secara umum ialah 0.305 adalah signifikan pada ( $p < 0.05$ ). Bagi UUM, Sintok nilai  $r = 0.288$  dan UiTM, nilai  $r = 0.336$  juga adalah signifikan pada ( $p < 0.05$ ). Ini bermakna hipotesis nol ditolak dan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara sokongan pihak atasan

dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik baru sama ada dari UUM ataupun UiTM.

#### 4.3.4 Pengujian Hipotesis Keempat

$H_{04}$  : Taktik sosialisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

$H_{a4}$  : Taktik sosialisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

**Jadual 4.15**  
**Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Pembolehubah**  
**Taktik Sosialisasi Dengan Tempoh Sosialisasi.**

Tempat	Pembolehubah	r	p
IPTA	Taktik Sosialisasi	0.365	0.000*
UUM	Taktik Sosialisasi	0.320	0.023**
UiTM	Taktik Sosialisasi	0.349	0.027**

\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.01

\*\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.05

Ujian korelasi dalam jadual di atas menunjukkan nilai r bagi pengujian secara keseluruhan ialah 0.365 yang signifikan pada ( $p < 0.01$ ). Perbandingan yang dilakukan di antara UUM dan UiTM pula mendapati nilai  $r = 0.321$  yang signifikan pada ( $p < 0.05$ ) bagi UUM manakala bagi UiTM, nilai  $r = 0.349$  juga signifikan pada ( $p < 0.05$ ). Oleh yang

demikian hipotesis nol adalah ditolak dan ini menunjukkan terdapatnya hubungan di antara taktik sosialisasi dengan tempoh sosialisasi bagi kakitangan akademik UUM dan juga UiTM.

#### 4.3.5 Pengujian Hipotesis Kelima

$H_{05}$  : Kejelasan peranan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

$H_{a5}$  : Kejelasan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi di kalangan akademik.

**Jadual 4.16**  
**Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Pembolehubah**  
**Kejelasan Peranan Dengan Tempoh Sosialisasi**

Tempat	Pembolehubah	r	p
IPTA	Kejelasan peranan	0.416	0.000*
UUM	Kejelasan peranan	0.569	0.000*
UiTM	Kejelasan peranan	0.340	0.032**

\*Nilai p signifikan pada paras keertian 0.01

\*\* Nilai p signifikan pada paras keertian 0.05

Keputusan ujian korelasi dari jadual di atas menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan di antara kejelasan peranan dengan tempoh sosialisasi. Ini disebabkan nilai  $r = 0.416$  adalah signifikan pada ( $P < 0.01$ ). Perbandingan di antara dua tempat kajian menunjukkan bagi UUM nilai  $r =$

0.569 adalah signifikan pada ( $p < 0.01$ ) manakala nilai  $r = 0.340$  bagi UiTM adalah signifikan pada ( $P < 0.05$ ). Keadaan ini membolehkan hipotesis nol di tolak dan hipotesis alternatif diterima.

#### **4.3.6 Pengujian Hipotesis Keenam**

$H_{06}$  : Faktor penentu proses sosialisasi iaitu sokongan rakan sekerja, pihak atasan, taktik sosialisasi dan kejelasan peranan tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

$H_{a6}$  : Faktor penentu proses sosialisasi iaitu sokongan rakan sekerja, pihak atasan, taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan akademik.

Sebelum ujian regresi dijalankan penyelidik telah melakukan satu ujian diagnostik untuk melihat kemungkinan adanya potensi kewujudan "multicollinearity". Kesan kewujudan multicollinearity akan menyebabkan kesilapan dilakukan semasa koefisyen regresi dianggarkan dan seterusnya menghasilkan keputusan yang bias dalam menentukan signifikan hasil kajian. Ujian ini juga dilakukan bagi melihat sama ada wujud atau tidak faktor-faktor yang terlalu berpengaruh sehingga membawa kesan

kepada ketepatan analisis. Di dalam ujian ini setiap pembolehubah bebas akan diuji sama ada wujud atau tidak "multicollinearity" dengan berpandukan kepada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang diperolehi. Sekiranya nilai VIF yang diperolehi melebihi 10.0 maka wujud tahap "collinearity" yang tinggi yang akan menjejaskan ketepatan analisis.

**Jadual 4.17**  
**Keputusan Ujian Multicollinearity**

Tempat	Pembolehubah	Statistic Collinearity		Condition Index	Proportion of Coefficient Variance			
		Tolerance	VIF		SRS	SPA	TPD	KP
(UUM & UiTM)	SRS	.525	1.904	17.103	.00	.00	.20	.59
	SPA	.543	1.840	22.686	.06	.62	.08	.32
	TPD	.801	1.249	25.733	.14	.04	.66	.07
	KP	.642	1.558	28.819	.80	.34	.07	.03
UUM	SRS	.571	1.752	17.013	.00	.00	.06	.51
	SPA	.642	1.559	24.083	.00	.74	.31	.11
	TPD	.801	1.248	27.186	.28	.20	.55	.00
	KP	.450	2.224	39.538	.71	.06	.08	.38
UiTM	SRS	.387	2.587	18.219	.15	.16	.05	.01
	SPA	.385	2.600	20.128	.01	.08	.20	.63
	TPD	.669	1.494	28.542	.40	.06	.32	.35
	KP	.668	1.496	31.182	.44	.70	.44	.00

**Petunjuk :** SRS - Sokongan rakan sekerja

SPA- Sokongan pihak atas

TPD- Taktik sosialisasi

KP - Kejelasan peranan

VIF - Variance Inflation Factor



Berdasarkan kepada jadual di atas, dapat dilihat bahawa multicollinearity bukanlah satu 'potential problem' di mana nilai VIF yang diperolehi bagi setiap pembolehubah adalah di bawah nilai 10.0. dan menunjukkan tidak wujud nilai VIF yang terlalu berpengaruh. Ini menunjukkan bahawa dalam pembolehubah bebas iaitu penentu proses sosialisasi, tidak ada faktor yang terlalu berpengaruh sehingga mengganggu keputusan faktor yang lain.

**Jadual 4.18**  
**Analisis Regresi Bagi Faktor Penentu**  
**Proses Sosialisasi Terhadap Tempoh Sosialisasi.**

Tempat	Pembolehubah	b	Ralat Piawai	$\beta$	t	sig
IPTA (UUM & UiTM)	Sokongan rakan sekerja	0.149	0.146	0.1321	.017	0.31
	Sokongan pihak atasan	-3.226	0.134	-0.031	-0.240	0.811
	Taktik sosialisasi	0.370	0.156	0.249	2.376	0.020
	Kejelasan peranan	0.280	0.113	0.292	2.490	0.015
$R^2 = 0.252$		Adjusted $R^2 = 0.217$		$F = 7.148$		$P = 0.000$
UUM	Sokongan rakan sekerja	0.253	0.207	0.193	1.222	0.228
	Sokongan pihak atasan	-0.106	0.157	-0.100	-0.673	0.505
	Taktik sosialisasi	0.136	0.206	0.088	0.661	0.512
	Kejelasan peranan	0.365	0.140	0.466	2.612	0.012
$R^2 = 0.357$		Adjusted $R^2 = 0.300$		$F = 6.251$		$P = 0.000$
UiTM	Sokongan rakan sekerja	1.465	0.246	0.015	0.060	0.953
	Sokongan pihak atasan	0.103	0.254	0,099	0.404	0.689
	Taktik sosialisasi	0.349	0.298	0.218	1.171	0.249
	Kejelasan peranan	0.282	0.242	0.218	1.168	0.251
$R^2 = 0.188$		Adjusted $R^2 = 0.095$		$F = 2.026$		$P = 0.112$

Secara umumnya analisis regresi seperti di jadual 4.18 menunjukkan bahawa nilai  $R^2 = 0.252$  membawa maksud terdapatnya 25.2 % variasi dalam tempoh sosialisasi dijelaskan oleh faktor-faktor penentu proses sosialisasi. Taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempengaruhi secara umum tempoh sosialisasi di kalangan kakitangan-kakitangan akademik baru. Keputusan yang sama juga diperolehi apabila perbandingan secara lebih terperinci dibuat di antara kakitangan akademik UUM dengan kakitangan akademik UiTM. Analisis regresi menunjukkan bahawa faktor penentu proses sosialisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tempoh sosialisasi bagi kakitangan akademik UUM dan UiTM. Nilai  $R^2 = 0.357$  bagi UUM menunjukkan 35.7 % variasi dalam tempoh sosialisasi dijelaskan oleh faktor-faktor penentu proses penyesuaian.

Sementara bagi UiTM pula, nilai  $R^2 = 0.188$  menunjukkan 18.8% variasi dalam tempoh sosialisasi dijelaskan oleh faktor-faktor penentu proses sosialisasi. Bagi UUM faktor kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi pada aras keertian  $P < 0.05$  manakala faktor-faktor lain tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi bagi kakitangan akademik di UUM. Sementara di UiTM didapati kesemua faktor penentu

proses sosialisasi tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik di UiTM.

#### **4.4 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan tentang pengujian hipotesis kajian berdasarkan enam hipotesis yang telah dibentuk. Kajian ini mendapati kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik di UUM manakala kakitangan akademik di UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana faktor penentu proses sosialisasi berkenaan. Bagaimanapun kesemua angkubah bebas mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi sama ada bagi kakitangan akademik di UUM ataupun di UiTM. Kajian juga menunjukkan ciri-ciri demografi seperti jantina, umur, bidang pengkhususan dan status pekerjaan tidak mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi sama ada bagi kakitangan akademik di UUM ataupun di UiTM, Arau.

## **BAB V**

### **PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN**

#### **5.1 Pengenalan**

Bab ini merangkumi perbincangan dan kesimpulan bagi semua dapatan kajian. Perbincangan dalam bab ini juga akan berpandukan kepada objektif kajian yang telah dijelaskan dalam bab satu. Ini diikuti dengan perbincangan mengenai kekangan kajian, rumusan serta cadangan untuk kajian akan datang. Secara umumnya kajian ini dilakukan bagi mencapai empat objektif utama.

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengetahui secepat manakah kakitangan akademik baru dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka dan mengenalpasti sejauhmanakah pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi mempunyai hubungan dengan tempoh masa yang diambil oleh mereka untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru disertai.

## **5.2 Penemuan Kajian**

### **5.2.1 Ciri-Ciri Demografi**

Analisis yang dilakukan ke atas ciri-ciri demografi mendapati 54.4% responden adalah terdiri daripada responden lelaki sementara 45.6% adalah responden wanita. Hampir keseluruhan responden iaitu 96.7% terdiri daripada bangsa Melayu. Kajian ini juga menunjukkan bahawa sebahagian besar responden berumur di antara 26-35 tahun yang meliputi 62.2% daripada keseluruhan responden. Dua pertiga daripada responden atau 66.7% telah berkahwin sementara perbandingan dari segi tempat bertugas mendapati 55.5% responden adalah kakitangan akademik baru dari UUM, Sintok dan selebihnya dari UiTM, Arau.

Di kalangan kakitangan akademik baru ini, 58.9% mempunyai latarbelakang akademik dalam bidang Perakaunan dan selebihnya dalam bidang Pengurusan dan daripada keseluruhan kakitangan akademik ini, didapati 52.2% pernah bertugas di organisasi yang lain sebelum bertugas di tempat kajian.

### **5.2.2 Faktor Penentu Sosialisasi**

Berdasarkan kepada analisis yang telah diterangkan dalam bab terdahulu menunjukkan beberapa penemuan utama telah diperolehi. Di antaranya ialah terdapatnya hubungan yang signifikan di antara faktor penentu proses sosialisasi dengan tempoh sosialisasi. Keputusan ini menyokong kajian yang dibuat oleh Fisher (1985) serta Feldman dan Brett (1983) yang mendapati dalam kajian mereka antara faktor yang mempercepatkan proses sosialisasi diri di kalangan pekerja baru ialah peranan yang dimainkan oleh rakan sekerja dan pihak atasan yang mana sokongan dari mereka dapat mengurangkan tekanan yang dihadapi di kalangan pekerja-pekerja baru. Dari segi ciri demografi, didapati faktor umur dan bidang pengkhususan secara umumnya mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi responden. Penemuan di atas telah menjelaskan objektif umum kajian ini.

Objektif khusus yang pertama di dalam kajian ini ialah untuk mengetahui sama ada ciri-ciri demografi mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akedamik baru. Bagi mencapai objektif ini analisis ujian t telah dijalankan ke atas faktor jantina, bidang pengkhususan dan

status pekerjaan. Manakala bagi faktor umur analisis varians sehala (ANOVA) telah dilakukan.

Hasil analisis ujian t mendapati hanya faktor bidang pengkhususan sahaja yang mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru. Nilai  $t = 4.086$  adalah signifikan pada paras keertian 0.05 ( $P = 0.046$ ) dan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam tempoh sosialisasi di antara kakitangan akademik dari bidang Perakaunan dan Pengurusan. Ujian korelasi yang dilakukan juga menunjukkan dapatan yang sama yang menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara bidang pengkhususan dengan tempoh sosialisasi. Berdasarkan kepada perbandingan min didapati kakitangan akademik dari bidang Pengurusan dapat menyesuaikan diri dengan lebih cepat berbanding dengan kakitangan akademik dari bidang Perakaunan. Ini mungkin disebabkan oleh latar belakang akademik kumpulan ini yang lebih menjurus kepada pengurusan organisasi yang mana banyak membantu mereka menyesuaikan diri dengan lebih cepat berbanding dengan kumpulan-kumpulan lain. Sementara itu faktor jantina dan status pekerjaan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi.

Analisis varians sehalala mendapati bahawa faktor umur mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi bagi kakitangan akademik di IPTA secara umum. Nilai  $F= 5.634$  adalah signifikan pada paras keertian  $0.05$  ( $p= 0.001$ ). Ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan faktor umur secara keseluruhan. Ujian korelasi yang dilakukan juga mendapati terdapatnya hubungan yang signifikan antara faktor umur dengan tempoh sosialisasi secara umum seperti yang telah dibincangkan di dalam jadual 4.12.

Secara umumnya tidak semua faktor demografi yang diuji mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik. Penemuan ini boleh dikaitkan dengan hasil kajian Schein (1998) yang mendapati sukar untuk mengenalpasti faktor yang menentukan proses sosialisasi terutamanya yang berkaitan dengan profesion tradisi seperti dalam bidang perubatan dan pendidikan. Ini disebabkan individu terbabit disokong oleh sikap profesional mereka yang menyebabkan mereka bebas dari dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dalam organisasi.



Objektif kedua kajian ini adalah untuk menentukan sama ada faktor-faktor penentu proses sosialisasi iaitu sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai pengaruh terhadap tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru. Hasil analisis regresi yang telah dilakukan didapati bahawa secara umumnya faktor taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru. Sebaliknya faktor sokongan rakan sekerja dan sokongan pihak atasan tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik baru di IPTA.

Objektif ketiga kajian ialah untuk mengenalpasti sama ada pembolehubah bebas iaitu ciri-ciri demografi dan faktor penentu proses sosialisasi mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik. Objektif ketiga ini menggabungkan hipotesis pertama hingga kelima dalam kajian ini. Analisis korelasi telah dilakukan untuk melihat perhubungan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar ini. Hasil dari analisis korelasi ini didapati secara umumnya faktor demografi umur dan bidang pengkhususan mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi manakala kesemua pembolehubah bebas yang lain iaitu sokongan rakan sekerja. Sokongan pihak atasan, taktik

sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai hubungan dengan pembolehubah bersandar iaitu tempoh sosialisasi.

Objektif keempat kajian adalah untuk mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam tempoh sosialisasi di antara kakitangan akademik UUM dengan kakitangan akademik UiTM. Berdasarkan kepada analisis yang telah dilakukan, dari segi demografinya didapati terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan faktor umur di kalangan kakitangan akademik UiTM manakala bagi kakitangan akademik UUM tidak terdapat perbezaan dalam tempoh sosialisasi berdasarkan faktor umur. Ciri-ciri demografi yang lain seperti jantina, bidang pengkhususan dan status pekerjaan tidak menunjukkan sebarang perbezaan di antara kakitangan akademik di kedua-dua tempat kajian.

Bagi pembolehubah yang lain, sosialisasi kakitangan akademik di UUM dipengaruhi oleh faktor kejelasan peranan iaitu sejauhmanakah mereka memahami dengan jelas tugas dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan. Pembolehubah yang lain tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik di UUM manakala bagi kakitangan akademik di UiTM, kesemua pembolehubah tidak mempengaruhi masa yang diperlukan oleh mereka untuk menyesuaikan diri.

### **5.3 Rumusan Ringkas Penemuan Kajian**

Penemuan kajian ini telah menepati kesemua objektif yang telah ditetapkan di dalam kajian ini. Bagi objektif pertama, hasil kajian menunjukkan bahawa hanya faktor bidang pengkhususan dan umur sahaja yang mempunyai hubungan dengan tempoh sosialisasi kakitangan akademik.

Objektif kedua kajian menghasilkan penemuan yang mendapati hanya taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai pengaruh ke atas tempoh sosialisasi kakitangan akademik. Kajian Fisher (1985) dan Saks (1996) mengenai taktik sosialisasi menghasilkan penemuan yang sama seperti kajian ini di mana Fisher (1985) mendapati sesebuah organisasi memerlukan taktik-taktik tertentu sama ada secara formal atau tidak formal yang didapati memberi sumbangan besar kepada proses sosialisasi pekerja baru.

Kajian Saks (1996) mendapati jumlah latihan yang merupakan sebahagian dari taktik sosialisasi yang diterima oleh pekerja baru mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen dan juga menjadi penentu kepada proses sosialisasi pekerja berkenaan. Manakala penemuan mengenai kejelasan peranan menyokong kajian terdahulu oleh Taormina (1998) di mana mereka mendapati

bahawa kejelasan tentang peranan yang perlu dimainkan oleh pekerja baru dalam organisasi akan membantu memendekkan tempoh masa yang diperlukan untuk menyesuaikan diri dalam organisasi.

Objektif ketiga kajian menghasilkan penemuan yang mendapati bahawa kesemua pembolehubah bebas mempunyai hubungan dengan pembolehubah bersandar. Penemuan kajian ini adalah selari dengan hasil kajian oleh Pinder dan Schroeder (1987) serta Iverson dan Roy (1994) di mana mereka mendapati sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan proses sosialisasi pekerja baru dalam organisasi.

Objektif terakhir kajian mendapati secara umumnya tidak banyak perbezaan dapat dikesan dalam tempoh sosialisasi di antara kakitangan akademik UUM dan UiTM. Namun begitu hasil kajian jelas menunjukkan bahawa faktor kejelasan peranan mempengaruhi proses sosialisasi kakitangan akademik UUM sementara kakitangan akademik UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana faktor.

#### **5.4 Kekangan Kajian**

Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh penyelidik semasa menyiapkan kajian ini.

Masalah utama adalah berkaitan dengan soal selidik dan maklumbalas responden. Penyelidik menghadapi masalah untuk mendapatkan kerjasama daripada responden yang terdiri daripada kakitangan akademik baru UUM dan UITM, Arau. Hanya 90 daripada 132 borang soal selidik atau (68%) yang dihantar dikembalikan semula. Walaupun jangka masa selama tiga minggu hingga sebulan diberikan kepada responden untuk menjawab dan seterusnya mengembalikan soal selidik berkenaan tetapi kerjasama yang diterima agak tidak memberansangkan.

Faktor masa juga menjadi salah satu dari kekangan di dalam kajian ini. Tempoh selama enam bulan yang diberikan tidak mencukupi untuk menghasilkan satu kajian yang benar-benar mantap.

Faktor kewangan juga telah membataskan usaha penyelidik untuk menghasilkan kajian yang lebih baik. Penyelidik tidak memperolehi sebarang bantuan kewangan untuk menjalankan kajian ini.

Di samping itu metodologi yang digunakan di dalam kajian ini juga membataskan penghasilan kajian yang lebih baik. Penyelidikan ini hanya menggunakan kajian rentas ke atas responden. Sekiranya metodologi yang lain digunakan seperti "focus group test" dan kajian membujur, kemungkinan dapatan kajian yang lebih tepat dan mantap akan dapat diperolehi.

## **5.5 Implikasi Kajian**

Beberapa implikasi tercetus dari kajian ini. Secara umumnya ia boleh dibahagikan kepada dua iaitu implikasi kepada teori dan implikasi ke atas praktis.

### **5.5.1 Implikasi Kepada Teori**

Hasil kajian ini menyokong sebahagian dari teori-teori yang berkaitan dengan proses sosialisasi dalam organisasi. Kesemua pembolehubah bebas iaitu sokongan rakan sekerja, sokongan pihak atasan, taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tempoh sosialisasi dan selaras dengan dapatan-dapatan kajian sebelum ini oleh Pinder dan Schroeder (1987), Feldman dan Brett (1983) dan sebagainya.

Di samping itu penemuan oleh Toarmina (1998) yang mendapati bahawa perbezaan tempat berugas turut membezakan faktor yang mempengaruhi proses sosialisasi pekerja baru. Hasil kajian ini menyokong kajian Toarmina di mana didapati terdapat perbezaan dalam faktor yang mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik di dua tempat berbeza iaitu UUM, Sintok dan UiTM, Arau. Proses sosialisasi kakitangan akademik di UUM dipengaruhi oleh faktor kejelasan peranan sementara kakitangan akademik di UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana faktor yang dibincangkan.

Walaupun kajian ini mendapati kesemua pembolehubah bebas mempunyai hubungan dengan pembolehubah bersandar tetapi hanya dua pembolehubah bebas iaitu taktik sosialisasi dan kejelasan peranan mempunyai pengaruh ke atas tempoh sosialisasi kakitangan akademik.

Sementara dua pembolehubah yang lain iaitu sokongan rakan sekerja dan sokongan pihak atasan tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi. Penemuan ini tidak dapat menyokong kajian oleh Kram dan Isabella (1985) dan Fisher (1986) yang mendapati wujudnya pengaruh sokongan rakan sekerja dan pihak atasan dalam proses sosialisasi pekerja baru.

Adalah disarankan supaya dalam penyelidikan yang lain, di tambah pembolehubah-pembolehubah bebas seperti kesukaran tugas, ciri-ciri tugas dan kerjasama di dalam organisasi dan seterusnya melihat hubungan dan pengaruhnya ke atas tempoh sosialisasi pekerja-pekerja baru.

### **5.5.2 Implikasi Ke atas Praktis**

Kajian ini menunjukkan bahawa tempoh sosialisasi di kalangan pekerja baru atau lebih spesifik di kalangan kakitangan akademik baru jelas dipengaruhi oleh faktor taktik sosialisasi dan kejelasan peranan. Kedua-dua faktor ini perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan sesebuah pusat pengajian tinggi. Lebih cepat pekerja baru menyesuaikan diri, lebih rendah kos yang perlu ditanggung oleh sesebuah organisasi sebagaimana yang dibuktikan oleh Syed Azizi dan Tan (1997). Walaupun sokongan rakan sekerja dan pihak atasan didapati tidak mempengaruhi tempoh sosialisasi tetapi angkubah ini boleh dirangkumkan di dalam taktik sosialisasi. Taktik sosialisasi merujuk kepada program-program yang diatur oleh pihak pengurusan termasuklah latihan dan program induksi yang mana akan turut mencakupi peranan pihak atasan dan rakan sekerja.



Kajian ini dengan jelas mendapati bahawa apabila pekerja baru diberikan program sosialisasi yang berkesan, secara tidak langsung ia akan mendapat gambaran mengenai peranan yang bakal dilakukan dalam organisasi berkenaan dan ini akan membantu pekerja baru menyesuaikan diri dengan lebih cepat. Kajian ini juga mendapati bahawa kakitangan akademik di UUM dapat menyesuaikan diri secara relatif dengan cepat apabila mereka jelas dengan peranan dan tanggungjawab yang perlu dilaksanakan.

Oleh yang demikian pihak pengurusan perlu merangka strategi khusus untuk membolehkan kakitangan akademik baru ini memahami dengan cepat dan jelas tanggungjawab mereka dan seterusnya dapat menyesuaikan diri dengan lebih cepat. Sementara bagi kakitangan akademik di UiTM, hasil kajian menunjukkan bahawa mereka tidak dipengaruhi oleh penentu-penentu proses sosialisasi yang diuji di dalam kajian ini.

## **5.6 Cadangan - Cadangan**

### **5.6.1 Cadangan Kepada Pihak Pengurusan**

Beberapa cadangan penyelidikan kepada pihak pengurusan UUM dan UiTM adalah dibuat berdasarkan kepada hasil kajian ini. Cadangan ini diharap dapat mempercepatkan lagi tempoh

masa yang diperlukan oleh kakitangan akademik baru di kedua-dua tempat untuk menyesuaikan diri.

- a) Mewujudkan program-program khusus bagi membantu kakitangan akademik baru menyesuaikan diri seperti mewujudkan satu jawatankuasa khas yang berfungsi untuk mengatur program-program sosialisasi bagi kakitangan- kakitangan akademik baru berkenaan.
- b) Menyediakan garis panduan yang jelas tentang peranan-peranan, masalah serta implikasi yang berkaitan dengan tanggungjawab kakitangan akademik baru berkenaan.
- c) Mewujudkan persekitaran kerja yang baik, bukan sahaja dari segi fizikal tetapi juga merangkumi keperluan mental.

#### **5.6.2 Cadangan Kajian Akan Datang**

Berdasarkan kepada hasil kajian ini dan kajian-kajian yang telah dijalankan sebelum ini serta memandangkan teori mengenai proses sosialisasi adalah satu aspek yang agak luas untuk dikaji, maka dicadangkan supaya;

- a) Kajian ini boleh dibuat dengan melibatkan kakitangan akademik dari semua jabatan untuk mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh.
- b) Menambahkan jumlah responden kajian dan mewujudkan kajian yang bersifat jangka panjang supaya hasil kajian yang lebih mantap dapat diperolehi.
- c) Kajian ini bertujuan untuk melihat kepada faktor-faktor yang membantu kakitangan akademik menyesuaikan diri dalam organisasi. Kajian berikutnya boleh dibuat dengan melihat kesan-kesan yang didapati hasil dari kejayaan atau kegagalan proses sosialisasi ini.

### **5.7 Rumusan**

Kajian ini mendapati tempoh sosialisasi kakitangan akademik UUM dan UiTM tidak banyak berbeza di antara kedua-dua tempat sama ada dari aspek demografinya, ataupun dari segi hubungan antara faktor penentu proses sosialisasi dengan tempoh sosialisasi. Bagaimanapun terdapat sedikit perbezaan yang dapat dikesan dari segi pengaruh pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar di mana pembolehubah bebas iaitu kejelasan peranan mempengaruhi tempoh sosialisasi kakitangan akademik UUM manakala

kakitangan akademik UiTM tidak dipengaruhi oleh mana-mana pembolehubah bebas. Berpandukan penemuan kajian ini dan kajian-kajian terdahulu, pihak pengurusan kedua-dua universiti perlu memberi perhatian kepada aspek sosialisasi kakitangan akademik baru. Ini disebabkan kejayaan atau kegagalan mereka menyesuaikan diri akan memberi kesan baik atau buruk kepada pentadbiran dan pengurusan universiti.

# LAMP IRAN

## BIBLIOGRAFI

- Arnold, John. 1986. *Getting started: how graduates adjust to employment*. *Personel Review*, 15(1): 16-20.
- Ashforth, Blake & Mael, Fred. 1989. *Social identity theory and the organization*. *Academy of Management Review*, 14(1) : 20-39.
- Bonds, Carol Ann Halliday. 1994. *The socialization processes principals use to build teacher commitment to student success*. Tesis Ph.D. The University of Texas At Austin.
- Cook, B. L. & Pang, K.C. 1991. *Recent research on beginning teachers: studies of trained and untrained novices*. *Teaching and Teacher Education*, 7(1): 93-110.
- Cuban, L. 1991. *Cultures of teaching a puzzle*. *Educational Administration Quarterly*, 24 (4) : 25-35.
- De Canzo, A. David & Robbins, P. Stephen. 1994. *Human resources management : concepts and practices*. New York : John Wiley & Sons.
- Dickman, Connie Margaret. 1995. *Being an assistant principle-become an administrator : an organizational socialization study*. Tesis EDD. Portland State University.
- Feldman, D. 1976. *A contingency theory of socialization*. *Administrative Science Quarterly*, 21(3) : 433-452.
- Feldman, D.C. & Brett, J.M. 1983. *Coping with new jobs: a comparative study of new hires and job changers*. *Academy Of Management Journal*, 26(2) : 258-272.
- Ferris, Gerald, R. 1993. *Diversity in the workplace: the human resources management challenges*. *Human Resources Planning*, 16(1): 41-51.
- Fisher, C.D. 1986. *Organizational socialization: an integrative view*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4 : 101-145.

- Fitzpatrick, Richard Williams. 1992. *Socialization of beginning public school superintendents*. Tesis Ph.D. The University of Wisconsin- Madison.
- Fisher, C.D. 1985. *Social support and adjustment to work : a longitudinal study*. *Journal of Management*, 11(3) : 39-53.
- Geuss, R. Roberts. 1993. *The organizational socialization process of first and second career teachers : a study of selected outcomes*. Tesis Ph.D. University of Maryland.
- Gibson, L. Jones, Ivancevich, M. John & Donnelly, H. James. 1997. *Organizations : behavior, structure and process*. Chicago : Irwin.
- Hall, D. 1987. *Careers and socialization*. *Journal of Management*, 13(2) : 301-321.
- Hartley, Melissa June. 1998. *Mapping the organizational socialization and concerns of beginning teachers*. Tesis Ph.D. University of Northern Colorado.
- Heimann, Beverly & Pittenger, Khushwant. 1996. *The impact of formal mentorship on socialization and commitment of newcomers*. *Journal of Managerial Issues*, 8(1): 108-117.
- Henderson, Carol Gooding. 1995. *Natural, placeholders and the unbonded : organizational entry and organizational socialization of community college faculty*. Tesis Ph.D. University of Oregon.
- Holton, Elwood.F. 1991. *Organizational entry by new college graduates: Implications for human resources development and universities*. Tesis EDD. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. 1990. *Organization behavior and management*. Boston: Irwin.
- Iverson, R.D. & Roy, P. 1994. *A causal model of behavioral commitment, evidence from a study of Australian blue collar employees*. *Journal of Management*, 20(1) : 15-41.
- Izumi, Hiroaki. 1992. *Behavioral, attitudinal, and socio cognitive organizational socialization and individual*

performance and turnover in a real estate sales firm.  
Tesis Ph.D. Texas Tech University.

Jones, G.R. 1986. *Socialization tactics, self efficacy and newcomers adjustment to organizations.* Academy of Management Journal, 29(2) : 262-279.

Johns, G., Jia Lin Xie & Yong Xing Fang. 1992. *Mediating and moderating effects in job design.* Journal of Management, 18(4) : 657-676.

King, Ruth.C. & Sethi, Vikram. 1998. *The impact of socialization and the role adjustment of information system professionals.* Journal of Management Information System, 14(4) : 195-217.

Koru, Judith M. *The socialization of the assistant principal.* Tesis EDD. University of Houston.

Kram & Isabella. 1985. *Mentoring alternatives : the roles of peer relationship in career development.* Academy of Management Journal, 28(1) : 110-132.

Lacey, C. 1977. *The socialization of teachers.* London : Methuen and Co. Ltd.

Louis, M.R. 1980. *Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings.* Administrative Science Quarterly, 25 : 226-251.

Mario, Mauzinho. 1998. *Profesional socialization of university lecturers in Mozambique.* Tesis Ph.D. University of Pittsburg.

McGuire, Sharon Marie. 1988. *Academics in distance education: a socialization perspective.* Tesis Ph.D. University of Alberta, Canada.

Michaels, C. E. & Spector, P. E. 1982. *Causes of employee turnover : a test of the Mobley, Griffith, Hand and Meglino Model.* Journal of Applied Psychology, 67 : 53-59.

Mohd Fuad Razali. 1999. *Pendidikan tinggi membanggakan.* Berta Harian, 22 November : 28.



- Morrison, Elizabeth Wolfe. 1991. *Overcoming newness: proactive information seeking by organizational newcomers*. Tesis Ph.D. Northwestern University.
- Muhammad Imaduddin Abdulrahim. 1985. *Organizational effectiveness of universities in Malaysia*. Tesis Ph.D. Iowa State University.
- Muhammad Jantan, Juhary Ali & Lee Hock Chuan. 1997. *Factors affecting employee retention in the manufacturing firms*. Asian Academy of Management Conference. Universiti Sains Malaysia:144-150.
- Myers, Scott Allan. 1995. *The induction of graduate teaching assistants : a communication model of the socialization process*. Tesis Ph.D. Kent State University.
- Nelson, L. Debra & Quick, C. James. 1991. *Social support and newcomers adjustment in organizations: attachment theory at work?* Journal of Organizational Behavior, 12 : 543-554.
- Ostroff, Cheri. & Kozlowski, Steve.W.J. 1992. *Organizational socialization as learning process: the role of information acquisition*. Personnel Psychology, 45(4): 849-874.
- Peh, T. C. 1985. *Konsep asas sosiologi*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Pinder, C.C. & Schroeder, G. Klaus. 1987. *Time to proficiency following job transfers*. Academy of Management Journal, 30(2) : 336-353.
- Quanglia, R. 1989. *Socialization of the beginning teacher : a theoretical model from the empirical literature*. Research in Rural Education, 5 (3).
- Rosenholtz, S. 1989. *Teachers workplace: the social organization of schools*. New York : Longman.
- Rozario, Gwendolyn Michelle. 1995. *An analysis of the new teacher induction program in the Madera Unified School District ( California )*. Tesis EDD. University of San Francisco.

- Ruhl, Thomas Everett. 1990. *Socialization of veteran elementary school teachers*. Tesis Ph.D. University of Oregon.
- Saks, M. Alan. 1996. *The relationship between the amount and helpfulness of entry training and work outcomes*. *Human Relations*, 49(4): 429-451.
- Saks, M. Alan & Ashforth, E. Blake. 1996. *Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment*. *Academy of Management Journal*, 39(1): 149-169.
- Schein, E. 1988. *Organization socialization and the profesion of management*. *Sloan Management Review*, 30: 53-65.
- Sekaran, Uma. 1992. *Research methods for business : a skill approach*. Canada : John Wiley & Sons Inc.
- Sherman, J. Daniel, Smith, L. Howard, & Mansfield, R. Edward. 1986. *The impact of emergent network structure on organizational socialization*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 22(1): 53-63.
- Shiono, Sawako. 1993. *The doki group as aprimary group in Japanese organizations : its informal communication process, group development, and impact on organizational socialization*. Tesis MA. University of Caglary, Canada.
- Sorod, Bung-On. 1991. *The influence of national and organizational cultures on managerial values, attitudes and performance*. Tesis Ph.D. The University of Utah.
- Steers, R.M. & Black, J.S. 1994. *Organizational Behavior*. New York : Harper Collins College Publishing.
- Syed Azizi Wafa & Tan Kim Sek. 1997. *Factors contributing to organizational socialization*. *Asian Academy of Management Conference*. Universiti Sains Malaysia: 328-340.
- Toarmina, J. Robert. 1998. *Employee attitudes toward organizational socialization in the People's Republic of China, Hong Kong and Singapore*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 34(4): 468-485.
- Uzoamaka, P. Anakwa. & Greenhaus, H. Jeffrey. 1999. *Effective socialization of employees: socialization*

content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11(3) : 315-329.

Van Maanen, J. & Schein, E. 1979. *Toward a theory of organizational socialization in staw*, B. (Ed). *Research on Organizational Behavior*, 1 : 209-264.

Wanous, J. 1980. *Organizational entry: recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, MA : Addison - Wiley.

Williams, Bernard Edward. 1994. *New recruits and the dynamics of organizational structuration : an interactive perspective on organizational socialization*. Thesis Ph.D. University of Toronto.

Young, A. Cheri & Lundberg, C. Craig. 1996. *Creating a good first day on the job*. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 37 (6) : 26-33.

Yukl, G. 1989. *Leadership in organizations*. Second edition. Englewood Cliffs : Prentice Hall.

## LAMPIRAN

### Borang Soal selidik

Borang soal selidik ini adalah berkaitan dengan proses sosialisasi dalam organisasi di kalangan pensyarah-pensyarah baru. Ia mengandungi tiga bahagian iaitu:

Bahagian A : Maklumat Peribadi
Bahagian B : Penentu Proses Sosialisasi
Bahagian C : Tempoh Sosialisasi.

#### **Bahagian A : Maklumat Peribadi**

**Panduan : Berikut adalah beberapa soalan berkaitan dengan diri anda. Sila bulatkan nombor yang berkaitan bagi setiap soalan.**

A1 : Jantina : 1. Lelaki 2. Perempuan

A2 : Bangsa : 1. Melayu 2. Cina 3. India 4. Lain-lain

A3 : Umur :  
1. 25 tahun ke bawah  
2. 26 - 35 tahun  
3. 36 - 45 tahun  
4. 46 tahun ke atas

A4 : Taraf Perkahwinan : 1. Bujang 2. Berkahwin 3. Duda/Janda

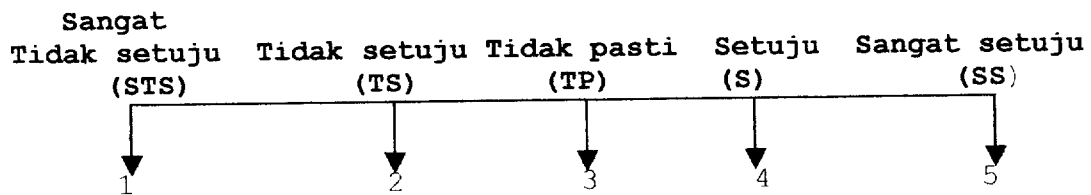
A5 : Tempat Bertugas : 1. UUM, Sintok 2. UiTM, Arau

A6 : Bidang Pengkhususan : 1. Perakaunan 2. Pengurusan 3. Lain-lain

A7 : Status Pekerjaan: 1. Tempat Kerja Pertama  
2. Bertukar Tempat Kerja

**Bahagian B : Penentu Proses Sosialisasi**

**Panduan : Sila bulatkan jawapan yang paling sesuai berdasarkan skala berikut**



**Sokongan Rakan Sekerja  
( Co-workers support)**

	STS	TS	TP	S	SS
B1 : Rakan sekerja saya membantu memudahkan tugas yang perlu saya lakukan  <i>My co-workers went out of their way to do things to make my work life easier for me.</i>	1	2	3	4	5
B2 : Adalah sukar untuk berbincang dengan rakan sekerja saya <i>It was difficult to talk with my co-workers</i>	1	2	3	4	5
B3 : Rakan sekerja saya boleh diharapkan untuk membantu apabila saya menghadapi kesukaran untuk menjalankan tugas. <i>My co-workers could be relied upon to help when things got tough at work.</i>	1	2	3	4	5
B4 : Rakan sekerja saya agak lambat menerima saya sebagai rakan baru mereka. <i>My co-workers were slow to accept me.</i>	1	2	3	4	5
B5 : Rakan sekerja saya secara sukarela sudi mendengar masalah peribadi saya. <i>My co-workers were willing to listen to my personal problem</i>	1	2	3	4	5

**Sokongan Pihak Atasan (supervisory support)**

B6 : Pihak atasan membantu memudahkan saya melaksanakan tugas yang diperlukan. 1 2 3 4 5  
*My immediate supervisor went out of his/her way to do things to make my work life easier for me.*

B7 : Adalah sukar untuk berbincang dengan pihak atasan saya. 1 2 3 4 5  
*It was difficult to talk with my immediate supervisor*

B8 : Pihak atasan saya boleh diharapkan untuk membantu apabila saya menghadapi masalah dalam melaksanakan tugas saya 1 2 3 4 5  
*My immediate supervisor could be relied upon to help when things got tough at work.*

B9 : Pihak atasan saya agak lambat menerima kehadiran saya dalam organisasi. 1 2 3 4 5  
*My immediate supervisor were slow to accept me.*

B10: Pihak atasan saya bersedia mendengar dan membantu menyelesaikan masalah yang saya hadapi. 1 2 3 4 5  
*My immediate supervisor was willing to listen to my personal problems*

**Taktik Sosialisasi ( socialization tactics ):**

**Formal vs Informal**

B11: Saya telah melalui satu program latihan yang dibentuk khusus untuk memberi pengetahuan kepada pekerja baru berkaitan dengan tugas yang bakal dilakukan. 1 2 3 4 5  
*I have been through a set of training experiences which are specifically designed to give newcomers a thorough knowledge of job related skills.*

B12: Semasa latihan yang berkaitan dengan tugas ini, saya secara rasmi dianggap sebagai sebahagian dari ahli tetap organisasi. 1 2 3 4 5  
*During my training for this job I was normally physically apart from regular organizational members.*

B13: Saya tidak melakukan sebarang tugas yang berkaitan sehinggalah saya benar-benar jelas dengan prosedur dan kaedah berkaitan dengan bidang tugas saya 1 2 3 4 5  
*I did not perform any of my normal job responsibilities until I was thoroughly familiar with departmental procedures and work methods.*

B14: Kebanyakan pengetahuan mengenai tugas saya diperolehi secara tidak formal. 1 2 3 4 5  
*Much of my job knowledge has been Acquired informally on a trial and error basis.*

B15: Saya begitu berhati-hati kerana saya masih dianggap sebagai baru dalam organisasi ini. 1 2 3 4 5  
*I have been very aware that I am seen as "learning the ropes" in this organization.*

**Taktik Sosialisasi ( socialization tactics ) :**

**Serial vs Disjunctive**

B16: Ahli organisasi yang senior dan berpengalaman menganggap memberi nasihat atau melatih pekerja baru sebagai sebahagian dari tanggungjawab mereka dalam organisasi. 1 2 3 4 5  
*Experienced organizational members see advising or training newcomers as one of their main job responsibilities in this organization.*

B17: Saya mendapat pemahaman yang jelas mengenai peranan saya dalam organisasi dengan membuat pemerhatian ke atas pekerja senior. 1 2 3 4 5  
*I am gaining a clear understanding of my role in this organization from observing my senior colleagues.*

B18: Saya hanya mendapat sedikit panduan dari pekerja senior mengenai bagaimana saya harus melaksanakan tugas saya. 1 2 3 4 5  
*I have received little guidance from experienced organizational members as to how I should performed my job.*

B19: Saya tidak dapat merujuk kepada orang yang sebelum ini menjalankan tugas yang saya laksanakan sekarang. 1 2 3 4 5  
*I have little or no access to people who have previously performed my role in this organization.*

B20: Saya dibiarkan keseorangan untuk mengetahui peranan yang sepatutnya saya lakukan dalam organisasi ini. 1 2 3 4 5  
*I have been generally left alone to discover what my role should be in this organization.*

**Kejelasan Peranan (role clarity)**

B21: Saya diberikan penerangan yang jelas mengenai tugas yang perlu saya lakukan 1 2 3 4 5  
*My job was clearly explained to me.*

B22: Saya tidak pasti bagaimana tugas saya dapat disesuaikan dengan tugas orang lain. 1 2 3 4 5  
*I was not sure how my work fit in with the work of others.*



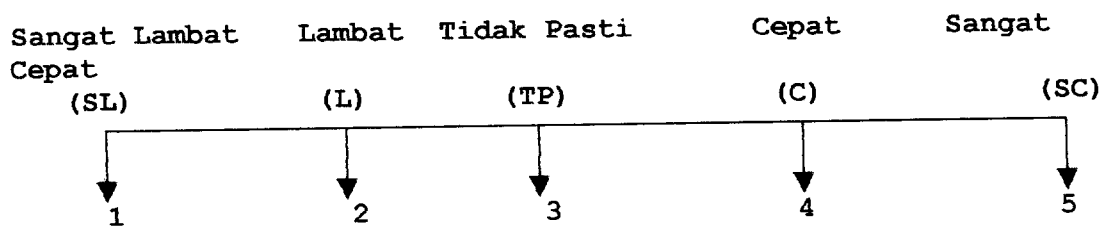
B23: Saya faham kenapa saya ditugaskan di sini. 1 2 3 4 5  
*I understood why I was here*

B24: Tugas yang perlu saya lakukan adalah tidak menentu. 1 2 3 4 5  
*My job requirements were quite ambiguous.*

B25: Peranan saya dalam organisasi diterangkan dengan jelas semasa saya mula sampai untuk bertugas di sini. 1 2 3 4 5  
*My role in the organization was well explained when I first arrived at my new locations.*

**Bahagian C : Tempoh Sosialisasi**

**Panduan : Sila bulatkan jawapan yang sesuai berdasarkan skala berikut:**



	SL	L	TP	C	SC
C1: Berapa cepat anda menjadi efektif dalam tugas baru anda. <i>How fast did it take you to become effective at your new job.</i>	1	2	3	4	5

C2: Berapa cepat anda menyesuaikan diri dengan persekitaran tempat kerja baru anda. <i>How fast did it take you to get to know your way around the informal networks at your new job.</i>	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

C3: Berapa cepat anda merasakan anda dapat menyesuaikan diri dengan kerja baru anda. <i>How quickly do you feel you became proficient at your new job.</i>	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

C4: Keseluruhannya berapa cepat anda mulai merasa selesa dengan suasana kerja baru anda.

1 2 3 4 5

*Overall how quickly did you start to feel comfortable in your new work setting.*

**KERJASAMA ANDA AMATLAH DIHARGAI  
TERIMA KASIH**