

3. METODOLOGI KAJIAN.

3. 1. PENGENALAN

Bab ini mengandungi lima bahagian mengikut susunan yang berikut:-

1. Reka bentuk kajian.
2. Populasi kajian
3. Kaedah pengumpulan data
4. Kesahan dan kebolehpercayaan
5. Kaedah penganalisan data

Sebagaimana yang dinyatakan bahawa objektif kajian ini ialah untuk mengetahui hubungan gaya kepimpinan pengetua dengan iklim organisasi, iklim organisasi ini ialah Maktab Perguruan Kota Bharu, Kelantan. Gaya kepimpinan pengetua dilihat dari segi hubungan persepsi serta komitmen kakitangan dibawahnya (Pensyarah dan Staf Sokongan)

3.2. Reka bentuk Kajian

Reka bentuk kajian adalah merujuk kepada plan dan struktur penyiasatan yang digunakan untuk mendapat bukti serta menjawab soalan-soalan kajian. Dalam kajian ini pengkaji menggunakan kaedah tinjauan (survey research) dan cara temuduga. Satu set soal selidik yang mengandungi empat bahagian diberikan pada responden. Soal selidik ini bertujuan untuk mengentahui hubungan gaya kepimpinan dengan iklim organisasi. Selain dari itu penyelidik menggunakan kaedah korelasi untuk meninjau hubungan gaya kepimpinan dengan iklim organisasi. Gaya kepimpinan dioperasi sebagai pembolehubah bebas manakala iklim organisasi sebagai pembolehubah bersandar. Dengan menggunakan kaedah tinjauan diharapkan responden dapat memberi jawapan yang ikhlas dan betul untuk membantu pengkaji dalam penyelidikannya

Rajah 11. Model Kajian Hubungan Gaya Kepimpinan Pengetua Dengan Iklim Organisasi di Maktab Perguruan Kota Bharu, Kelantan.



Model ini dikira sesuai untuk memahami gaya kepimpinan dalam organisasi terutama untuk melihat hubungan gaya kepimpinan dengan iklim organisasi. Ia cuba mengukur sejauhmanakah wujud hubungan yang signifikan diantara iklim organisasi dengan gaya kepimpinan. Model ini dijangka dapat membantu pihak pengurusan memahami tindakan serta hubungkait antara komponem iklim dengan corak dan gaya kepimpinan yang diamalkan itu sesuai atau tidak dalam pengurusan seharian. Penulis berpendapat setengah-setengah masalah pengurusan mungkin boleh ditangguh, tetapi masalah prestasi kerja yang rendah atau konflik diantara individu dalam organisasi perlu diberikan perhatian oleh pihak pentadbir. Penulis beranggap

bahawa gaya kepimpinan pentadbir mempunyai hubungan langsung dengan iklim organisasi dan prestasi kerja kakitangan.

Teori pengurusan moden yang dibina atas dasar kontingensi mengandaikan bahawa manusia adalah kompleks. Pola-pola kehendak dan keperluan mereka sering berubah dan bertindakbalas dengan organisasi. Oleh itu pihak pengurusan perlu mempunyai keupayaan untuk memahami perbezaan-perbezaan yang wujud dan mengambilkira kewujudannya ketika membuat sesuatu keputusan atau tindakan. Dalam kajian-kajian dalam dan luar negeri jelas menunjukkan pemimpin sesebuah organisasi memainkan peranan penting dalam pembentukan iklim organisasi. Dalam kajian menunjukkan organisasi seperti maktab ini tempat melahirkan bakai pendidik memerlukan pemimpin yang berdidikasi dan mempunyai gaya kepimpinan yang boleh membawa organisasi ketahap kecermerlangan.

3.3. Populasi dan Responden Kajian.

Kajian ini dijalankan di Maktab Perguruan Kota Bharu, Kelantan. Subjek kajian terdiri daripada semua pensyarah dan staf sokongan (kakitangan). Jumlah kakitangan sehingga Julai 1997 ialah seramai 118 pensyarah dan 66 orang staf sokongan, analisa seperti jadual 1 dibawah:

Jadual 1 ; Kakitangan Maktab Perguruan Kota Bharu.

	Perumpuan	Lelaki	Jumlah
Pensyarah	28	90	118
Staf	27	39	66
Jumlah	55	129	184

Sebanyak 184 soal selidik diedarkan melalui ketua jabatan, ketua unit dan pegawai pentadbir maktab. Soal selidik yang lengkap di pungut pada hari pertama dan dua hari selepanya ke maktab cuti hujung minggu. Pungutan yang pertama

sebanyak 80 soal selidik dapat dipungut. Seminggu selepas itu sebanyak 13 soal selidik dapat dipungut melalui pos. Pengkaji telah menetapkan untuk mendapatkan responden di maktab ini sebanyak 80%, tetapi yang dapat dipungut hanya 93 soal selidik iaitu kira-kira 50.5 % sahaja. Pungutan soal selidik dari staf sokongan sangat baik iaitu kira-kira 66% tetapi pungutan dari pensyarah mendukacita, itu kira 44.9 % sahaja. Pulangan soal selidik dari pensyarah kurang memuaskan. Keadaan ini disebabkan semasa diberikan soal selidik pada hari pertama ramai pensyarah bertugas di luar (praktikum) dan ada sebahagian menghadiri mesyuarat dan kursus. Kesibukan mengurus pertandingan bahas Piala Menteri Pendidikan juga mungkin mempengaruhi masa pensyarah untuk menjawab dan memulangkan soal selidik. Untuk mengatasi masalah ini pengkaji telah ke maktab sekali lagi seminggu selepas itu, dimana maklumbalas responden didapati melalui kaedah temubual (temuduga). Terdapat 5 soal selidik yang rusak disebabkan responden tidak menjawab semua soalan, ada jawapan yang bias dan tidak menepati kehendak penyelidikan.

3.4 Kaedah Pengumpulan data

Proses penyelidikan yang di jalankan di Maktab Perguruan Kota Bharu dimulakan dengan mengenalpasti masalah organisasi segi pentadbir, kakitangan, aktiviti dan pencapaian serta persekitaran yang sedia ada. Data awal di kumpulkan mengenai sejarah, pentadbiran dan dan kepimpinan yang lepas untuk menentukan tajuk penyelidikan, dari sini tujuan, objektif dan persoalan kajian dibentuk. Soal selidik dipilih berserta keadah penyelidikan untuk dijalankan. Seterusnya mendapatkan responden, memungut soal selidik, memproseskan dan menganalisa data, membuat penulisan dan laporan keputusan kajian.

Maklumat untuk kajian ini diperolehi dari dua sumber utama iaitu data sekunder dan data primer

3.4.1. Data sekunder

Data ini diperolehi daripada pembacaan, kemas bahan dan dokumen, termasuk bahan-bahan diperpustakaan dan buku-buku yang berkaitan.

3.4.2. Data primer

Untuk mendapatkan data ini penyelidik membuat pemerhatian dan menemuduga pengetua, pensyarah dan kakitangan maktab. Untuk mengumpul data dan maklumat melalui pemerhatian dan temuduga tidaklah menjadi masalah kerana penyelidik telah bertugas disini selama tujuh tahun. Penyelidik juga menggunakan satu soal selidik yang mengandungi empat bahagian untuk mendapat data primer dari responden. Bahagian tersebut ialah :-

Bahagian A - Inventori Maklumat Diri.

Borang ini dilampirkan bersama soal selidik untuk mengentahui latar belakang responden. Antara item-item yang terkandung dari borang ini termasuk, jantina, bangsa, umur, jawatan, tempoh berhidmat, tangga gaji, kelulusan akademik dan gaji. Maklumat tentang tempoh berkerja secara tidak langsung dapat menggambarkan komitmen perkerja terhadap organisasi.

Bahagian B ; Inventori Disktriktif Tingkah Laku Ketua

(Supervisory Behavior Description Questionnaire)

SBDQ.

Soal selidik ini dibina berasaskan kepada 'Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) yang dibentuk oleh Hampill dan kakitangan Personel Research Board (Fleishman, 1953). SBDQ dibina berdasarkan kepada dimensi faktor :-

- Pertimbangan (consideration)
- Pendayautamaan Struktur (Initiating)
- Penekanan kepada pengeluaran (Production Emphasis)
- Sensitiviti sosial (Social Sensitivity)

SBDQ yang digunakan dalam penyelidikan ini ialah orientasi pendayautamaan (Initiating) dan pertimbangan (Consideration). Jumlah soalan ialah 20 item. 10 item yang bercirikan kepada pendayautamaan struktur dan 10 item untuk pertimbangan (Jadual 2). Item-item soalan ini bersifat tertutup dan mempunyai anika pilihan.

Jadual 2 ; SBDQ

ORENTASI	NOMBOR ITEM
Pertimbangan	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pendayautamaan	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
Struktur	18, 19, 20.

Contoh item pertimbangan

Contoh 1 : Dia memastikan seseorang ahli yang membuat kerja dengan baik diberikan ganjaran yang sewajarnya.

contoh 2 : Dia menolong orang bawahan yang menghadapi masalah peribadi.

Contoh item pendayautamaan struktur.

Contoh 1 : Dia mengkritik hasil kerja yang tidak bermutu

Contoh 2 ; Dia menerangkan dengan cara terperinci bagaimana sesuatu kerja itu harus dilakukan.

Cara Pemarkahan.

Untuk mengukur gaya kepimpinan, skor 1 hingga 5 diberikan setiap soalan yang dijawab (lihat jadual 3)

Jadual 3. Pemarkatan SBDQ

PILIH JAWAPAN	SKOR
Amat Kerap	5
Kerap	4
Agak Kerap	3
Tidak Kerap	2
Sangat Tidak Kerap	1

Bahagian C : Inventori Persepsi Terhadap Iklim Organisasi (Work Environment Scale - WES)

Soal selidik direka oleh Moos dan Insel pada tahun 1994. Pengkaji memilih skala ini kerana WES adalah skala yang dijawab berdasarkan persepsi pekerja terhadap persekitaran kerjanya. Soal selidik WES membolehkan pemerihal yang terperinci tentang iklim dan kelompok kerja, untuk membandingkan persepsi pekerja bawahan dan ketua menilai perubahan kelompok kerja dalam satu jangka masa.

Soal selidik WES mempunyai 3 dimensi iklim organisasi iaitu

1. Dimensi perhubungan.

- i. ***Penglibatan*** - Mengukur sejauhmana pekerja melibatkan diri dalam pekerjaan serta mencerminkan minat dan aktiviti konstruk
- ii. ***Sokongan*** - Mengukur sejauhmana pihak pengurusan menyokong di antara satu sama lain

2. Deminsi pertumbuhan peribadi

- i. ***Orentasi tugas*** - menilai sejauhmana iklim menekankan perancangan dan keberkesanan organisasi yang baik serta menggalakkan pekerja menyelesaikan tugasnya.

3. Dimensi penyenggaraan sistem perubahan sistem.

- i. ***Tekanan kerja*** - Mengukur sejauhmana tekanan kerja mendominasi sistem kerja.
- ii. ***Kejelasan*** - Mengukur sejauhmana pekerja mengenalpasti apa yang dikehendaki dalam pekerjaan dan beberapa jenis peraturan dan polisi disampaikan.

Jadual 4 ; WES

ITEM-ITEM IKLIM	NOMBOR SOALAN
Dimensi perhubungan	
Penglibatan	1 - 5
Sokongan	6 - 9
Pertumbuhan peribadi	
Orentasi tugas	10 - 14
Penyelenggaraan struktur	
Tekanan kerja	15 - 20
Kejelasan	21 - 25
Inovasi	26 - 30

- iii. *Inovasi* .- Mengukur sejauhmana kepelbagaian, perubahan, dan kaedah baru dipentingkan dalam pekerjaan.

Cara Pemerkanan

Cara pemerkanan adalah berasaskan jumlah jawapan yang betul (lihat Jadual 5)

Jadual 5. Pemarkahan WES

JAWAPAN	SKOR
Ya	1
Tidak	0

**Bahagian D ; Inventori Ketaatan Terhadap Organisasi
(Organization Commitment Questionnaire -OCQ)**

Dibentuk oleh Porter, Steers, Mowday dan Boulian (1974). Alat ukur ini direka bentuk untuk mengukur darjah komitmen subjek kepada pekerjaannya dalam organisasi. Alat ini juga mengandungi item yang berhubung dengan persepsi subjek berkaitan dengan kesetiaannya terhadap organisasi, kesediaannya untuk menyumbangkan usaha mencapai matlamat organisasi.

Soal selidik ini mempunyai 15 item, 9 item bersifat positif dan 6 bersifat negatif . (Jadual 6):

Jadual 6 . SBDQ ketaatan
OCQ

ITEM	SOALAN
Positif	1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14
Negatif	3, 7, 9, 11, 12, 15

Cara pemerhatian

Skala 5 - Mata digunakan untuk mengukur tahap ketaatan pensyarah dan staf sokongan kepada organisasinya seperti ditunjukkan di bawah (Lihat jadual 7)

Jadual 7 . Pemarkahan OCQ

PILIHAN JAWAPAN	ITEM POSITIF	ITEM NEGATIF
Sangat bersetuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang setuju	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

3.5 Kesahan dan kebolehpercayaan

Menurut Anastasi (1982) , kebolehpercayaan bagi sesuatu alat ujian didefinasikan sebagai sebagai kebolehan satu-satu alat itu secara konsisten mengukur fenomena yang hendak diukur. Ia merujuk kepada skor yang diperolehi oleh individu yang sama apabila diuji oleh ujian yang sama pada masa yang berbeza atau set item yang setanding atau dalam keadaan ujian yang berbeza. Kesahan sesuatu alat ujian dapat menggambarkan sejauhmanakah alat ujian tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur. Oleh itu kesahan dan