





11

FAKTOR PERSEKITARAN ORGANISASI MEMPENGARUHI PERKONGSIAN PENGETAHUAN: SATU ANALISIS DI INSTITUT KEMAHIRAN MARA JOHOR

SHAH ROLLAH ABDUL WAHAB
ROZIANA SHAARI
NOR AKMAR NORDIN
AZIZAH RAJAB
KHAIRUNESA ISA

1.0 PENGENALAN

Kajian ini adalah berkaitan faktor persekitaran organisasi yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar di Institusi Kemahiran MARA (IKM), Johor. Kajian bertujuan untuk mengkaji tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor dan mengenal pasti faktor persekitaran yang paling domain mempengaruhi tahap perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar. Selain dari itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti cadangan-cadangan yang boleh digunakan untuk meningkatkan tahap perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar IKM Johor.

2.0 LATAR BELAKANG KAJIAN



Matlamat sistem pendidikan Malaysia adalah untuk menjadi sebuah pusat pendidikan bertaraf dunia pada abad 21. Matlamat ini adalah salah satu usaha kerajaan Malaysia dalam menunjukkan perkembangan dan kemajuan pesat sistem pendidikan negara khususnya dari segi kualiti, kuantiti, piawai dan kecemerlangan di peringkat antarabangsa sebagai salah satu ciri negara maju kepada dunia (Kertas Kerja Kajian Sistem Pendidikan Kebangsaan, 2001). Oleh yang demikian, pengetahuan adalah elemen yang penting untuk memastikan matlamat Malaysia untuk menjadi sebuah pusat pendidikan di peringkat Asia tersebut dapat dicapai.

Pengetahuan boleh ditakrifkan sebagai gabungan idea, peraturan, prosedur dan maklumat yang tersusun (Marakas, 1999). Menurut Davenport et al. (1998), dalam konteks organisasi, pengetahuan boleh dibahagi kepada dua, pengetahuan luaran (eksplisit) iaitu pengetahuan yang didokumentasikan dan pengetahuan dalaman (tacit) iaitu pengetahuan yang berbentuk subjektif. Pengetahuan eksplisit merupakan pengetahuan yang boleh disampaikan dalam bahasa formal dan dikongsi dengan mudah di antara individu. Manakala pengetahuan 'tacit' pula boleh dijelaskan sebagai pengetahuan peribadi yang berasaskan pengalaman individu dan melibatkan faktor lain seperti naluri, nilai-nilai peribadi dan kepercayaan.

Perkongsian pengetahuan adalah salah satu elemen dan proses yang membentuk kepada pengurusan pengetahuan (Ba, 2004). Ia merupakan proses pertukaran idea, kemahiran atau pengalaman di antara dua orang atau lebih. Idea, kemahiran dan pengalaman yang dikongsi oleh mereka yang terlibat biasanya boleh diperolehi melalui pelbagai kaedah seperti melalui penggunaan teknologi dan alatan teknologi komunikasi maklumat (Hafizi dan Zawiyah, 2001), melalui program-program latihan yang dihadiri atau melalui persekitaran kerja itu sendiri (Stewart, 1997 dan Allee, 1997). Hari ini perkongsian pengetahuan menjadi semakin penting apabila wujudnya teknologi yang semakin canggih di pasaran sekaligus menuntut agar pekerja yang bekerja mempunyai tahap pengetahuan yang tinggi atau mahir dalam mengendalikan sesuatu perkara berkaitan dengan penggunaan

teknologi canggih tersebut (Hafizi dan Zawiyah, 2001 dan Ba, 2004). Menurut Hoopes dan Postrel (1999) pula, perkongsian pengetahuan ialah memahami dan menghargai pengetahuan berdasarkan fungsi yang berbeza dan perkongsian pengetahuan yang efektif ialah mampu menjadi sinergi di antara ahli dalam organisasi. Banyak kelebihan yang boleh diperolehi sekiranya organisasi melaksanakan perkongsian pengetahuan seperti dapat meningkatkan prestasi proses dalam menghasilkan output (produk atau perkhidmatan) di samping memberi kesan yang baik kepada prestasi pembangunan output yang dihasilkan oleh organisasi (Paul, 2003).

Kletter (2001) telah memberikan beberapa faedah pelaksanaan perkongsian pengetahuan dalam sesebuah organisasi. Antara faedah tersebut adalah seperti dapat mempercepatkan proses membuat keputusan, memberikan penyelesaian yang efektif dalam proses pengambilan pekerja baru, menggalakkan penggunaan pengetahuan dan memberikan peluang untuk bekerjasama di kalangan pekerja, dapat menggunakan pengetahuan yang ada untuk kepentingan organisasi dan sebagainya.

Persekitaran organisasi terbahagi kepada dua iaitu merujuk kepada persekitaran luaran seperti pelanggan, masyarakat, pemegang saham, teknologi, ekonomi, perundangan dan kesatuan sekerja manakala persekitaran dalaman pula merujuk kepada budaya organisasi, misi dan visi organisasi; pekerja, polisi dan gaya pengurusan pihak atasan (Zafir dan Fazilah, 2003). Adalah sangat penting bagi ahli dalam organisasi mengetahui segala maklumat yang berkaitan dengan organisasi seperti misi, visi, budaya dan hala tuju organisasi supaya mereka dapat memberikan komitmen yang tinggi. Ini kerana sekiranya pekerja dapat memahami persekitaran kerja di organisasi, mereka dapat memahami hala tuju organisasi dan seterusnya kadar pusing ganti kerja dapat dikurangkan.

3.0 PENYATAAN MASALAH

Budaya organisasi merupakan elemen yang paling mempengaruhi ahli untuk berkongsi pengetahuan dalam organisasi (Smith et al. 2003). Ini kerana terdapat beberapa lagi unsur dalam budaya organisasi seperti reka bentuk dan struktur bangunan, nilai, kepercayaan dan norma yang dikongsi bersama oleh ahli. Menurut Smith et al. (2003) dan Wright dan Taylor (2004) beberapa unsur dalam budaya organisasi secara tidak langsung dapat menimbulkan niat dan mendorong ahli untuk berkongsi segala pengetahuan bersama-sama semasa berada dalam organisasi.

Menyedari aspek teknologi menjadi nadi penting dalam era kehidupan hari ini (Hafizi dan Zawiyah, 2004), namun pengaruh teknologi terutamanya teknologi maklumat dalam perkongsian pengetahuan masih diragui (Smith et al. 2004; Connelly dan Kelloway, 2003). Penggunaan teknologi maklumat juga merupakan salah satu agen yang membantu dalam pelaksanaan perkongsian pengetahuan di kalangan pekerja organisasi selain dari faktor budaya organisasi. Kenyataan ini disokong oleh Nahavandi dan Malekzadeh (1999) yang menyatakan bahawa teknologi adalah pengetahuan, alatan, teknik dan proses yang digunakan untuk mencipta produk dan perkhidmatan dalam sesuatu organisasi menerusi penukaran input kepada output.

Selain daripada faktor budaya organisasi dan penggunaan teknologi maklumat, faktor pemimpin juga mempengaruhi perkongsian pengetahuan di kalangan ahli organisasi (Connelly dan Kelloway, 2003; Murray, 2003; Smith et al. 2004). Faktor pemimpin tersebut termasuklah gaya kepemimpinan pemimpin dan faktor diri pemimpin itu sendiri seperti jantina dan kesediaan pemimpin memberi sokongan kepada ahli organisasi untuk berkongsi pengetahuan (Connelly dan Kelloway, 2003).

4.0 OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ini adalah:

- a. Untuk mengenalpasti tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.
- b. Untuk mengenalpasti pengaruh persekitaran organisasi terhadap perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar IKM Johor.
- c. Untuk mengenalpasti faktor persekitaran organisasi yang paling mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.
- d. Untuk mengenalpasti cadangan yang boleh menggalakkan pelaksanaan perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.

5.0 KAJIAN LITERATUR

5.1 PERKONGSIAN PENGETAHUAN

Pengetahuan merupakan maklumat yang datang melalui rangka pengalaman, pengadilan dan pemahaman tentang sesuatu; nilai dan boleh dilihat sebagai satu rangka pemahaman dan kemahiran mental yang dibina oleh akal manusia (Clarke dan Rollo, 2001). Pengetahuan boleh dibahagikan kepada dua (Kermally, 2002) iaitu pengetahuan yang berada dalam kepala pekerja sendiri atau lebih dikenali sebagai tacit dan sesuatu yang telah dipersembah dalam bentuk penulisan atau dokumen dan digunakan dalam penghasilan produk iaitu pengetahuan eksplisit (Kermally, 2002; Nonaka dan Takeuchi, 1995). Maklumat tacit ini dipindahkan daripada seorang individu kepada individu lain atau daripada individu kepada kumpulan melalui interaksi sosial individu dan kumpulan terbabit (Kermally, 2002 dan Simth et. Al. 2003). Pemindahan pengetahuan tacit kepada eksplisit pula memerlukan kaedah yang lebih moden seperti aktiviti penggunaan teknologi maklumat, memo dan email (Smith et. al. 2003).

Pengurusan pengetahuan berkembang kerana keperluan organisasi-organisasi mengurus sumber-sumber mereka dengan lebih

berkesan agar dapat bersaing dalam satu ekonomi global yang semakin kompetitif (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Pengetahuan berasal daripada maklumat (Hafizi dan Zawiyah, 2001) dan boleh menjadi satu sumber ekonomi yang paling penting sekiranya dibandingkan dengan sumber modal atau tenaga kerja dalam masyarakat hari ini (Drucker, 1993).

Terdapat kajian yang menafikan kenyataan bahawa perkongsian pengetahuan merupakan salah satu daripada proses dalam proses pengurusan pengetahuan (Bock dan Kim, 2002). Walau bagaimanapun Ford (2004), menyatakan terdapat beberapa pemahaman tentang apa yang dimaksudkan dengan pengurusan pengetahuan, mengapa dan keadaan yang bagaimana manusia atau pekerja sesebuah organisasi itu mahu untuk berkongsi pengetahuan.

Selain daripada pembentukan, pengkodan dan perolehan pengetahuan, perkongsian pengetahuan juga merupakan salah satu daripada proses pengetahuan (Nonaka dan Takeuchi, 1995). Perkongsian pengetahuan juga merujuk kepada data yang dikongsi dan mempunyai perhubungan, tujuan dan konteks seperti pengukuran unit (Pascarella, 1997).

Dalam konteks organisasi, perkongsian pengetahuan adalah sesuatu yang unik, bernilai dan merupakan sumber yang kritikal untuk mendapatkan faedah bersaing (Nonaka dan Takeuchi, 1995) Lee (2001) telah menakrifkan perkongsian pengetahuan sebagai satu aktiviti pertukaran atau penyebaran pengetahuan daripada individu, kumpulan atau organisasi kepada pihak lain. Perkongsian pengetahuan juga boleh didefinisikan sebagai set tingkah laku di mana satu tindakan (individu, kumpulan atau organisasi) yang memberi sesuatu pengetahuan, maklumat dan bantuan kepada pihak lain (Lee, 2001; Cornelly dan Kelloway, 2003). Walaupun perkongsian pengetahuan berlaku secara sukarela atau pun tanpa disedari oleh kebanyakan individu terlibat namun ia tidak semestinya dapat dilakukan secara spontan (Kelloway dan Baling, 1999).

5.2 AKTIVITI PERKONGSIAN PENGETAHUAN.

Murray (2003) telah mengenalpasti beberapa aktiviti yang boleh menyumbang kepada perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Menurut beliau, antara faktor yang mempengaruhi pelaksanaan perkongsian pengetahuan adalah seperti struktur organisasi, gaya kepimpinan dan ganjaran yang disediakan dalam organisasi. Budaya organisasi yang terdiri daripada perkongsian nilai, andaian dan kepercayaan merupakan aktiviti yang paling mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam organisasi.

Penggunaan teknologi merupakan salah satu aktiviti yang boleh menyumbang kepada perkongsian pengetahuan termasuklah penggunaan teknologi komunikasi seperti penggunaan internet, intranet dan e-mail di kalangan ahli organisasi (Murray, 2003). Menurut Murray (2003), aktiviti perkongsian pengetahuan ini kadang kala boleh meningkatkan lagi pemindahan pengetahuan di kalangan ahli dalam organisasi, namun itu tidak bermakna aktiviti perkongsian pengetahuan ini dilakukan dengan baik dan berkesan. Selain itu, penggunaan dan perhubungan melalui telefon juga merupakan satu aktiviti yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan di kalangan ahli dalam organisasi (Ba, 2004).

Menurut Li Yueh Chan (2004) pula, terdapat beberapa aktiviti yang biasa berlaku dalam organisasi dan boleh dikelaskan sebagai aktiviti perkongsian pengetahuan. Aktiviti tersebut seperti :-

Mencipta budaya organisasi melalui perbincangan dalam mesyuarat yang diadakan.

Bersaing mencipta pengetahuan dan menguasai kemahiran baru melalui program latihan dan pembangunan yang disediakan.

Mencipta proses untuk menguruskan maklumat pelanggan dan menukarkan data yang diperolehi kepada pengetahuan melalui penggunaan teknologi maklumat.

5.3 KAJIAN LEPAS.

Satu kajian telah dijalankan oleh Du Rong et. al. (2006) terhadap hubungan antara perkongsian pengetahuan dengan tahap prestasi pekerja. Kajian tersebut telah dijalankan ke atas 249 buah organisasi

di Xi' an, China dan mendapati pemimpin organisasi perlu memberi lebih perhatian kepada pelaksanaan perkongsian pengetahuan untuk memastikan prestasi sumber manusia dalam organisasi dapat dipertingkatkan. Dapatan kajian tersebut juga menekankan bahawa pemimpin adalah individu yang perlu memainkan peranan penting untuk memulakan proses perkongsian pengetahuan dalam organisasi.

Kajian yang telah dijalankan oleh Ivy et. al. (2006) mendapati budaya adalah penting dalam menggalakkan perkongsian pengetahuan ahli organisasi. Kajian tersebut telah dijalankan ke atas 63 responden yang terdiri dari pengurus besar dan penolong pengurus pelbagai industri itu juga mendapati selain budaya organisasi, kekerapan menggunakan teknologi maklumat juga mempengaruhi perkongsian pengetahuan ahli organisasi.

Patrick (2005) dalam kajiannya yang bertajuk *Work Based Learning In The Primary Care Sector: A Computer Based Knowledge Sharing Resource*, mendapati bahawa penggunaan teknologi maklumat dalam organisasi mempunyai hubungan dengan perkongsian pengetahuan di kalangan ahli organisasi. Kajian yang melibatkan tiga buah agensi swasta di Selatan London itu mendapati tahap perkongsian pengetahuan ahli organisasi adalah sama walaupun tahap pendidikan setiap ahli dalam organisasi tersebut adalah berbeza.

Kajian lain untuk melihat faktor-faktor pengaruh kepada aktiviti perkongsian pengetahuan telah dijalankan oleh Connely dan Kelloway (2003) dapatan kajian faktor budaya, interaksi sosial dan peranan pihak pengurusan adalah mempengaruhi norma perkongsian pengetahuan dalam organisasi. Selain itu, dapatan juga menunjukkan penggunaan teknologi khususnya teknologi maklumat (IT) tidak langsung mempengaruhi sikap untuk berkongsi termasuklah mempengaruhi perkongsian pengetahuan.

Menurut Michael (2002), budaya sesebuah organisasi dan tahap kepimpinan adalah faktor utama yang mempengaruhi pelaksanaan dan keberkesanan aktiviti perkongsian pengetahuan di organisasi. Kajian yang telah dijalankan ke atas beberapa buah sekolah

di Amerika itu mendapati faktor reka bentuk bangunan dan susun atur dalam persekitaran organisasi akan mempengaruhi pemimpin untuk menggalakkan pelaksanaan perkongsian pengetahuan. Susun atur perabut dan kedudukan bangunan yang lebih terbuka akan mendorong ahli organisasi untuk berkongsi pengetahuan sesama mereka.

6.0 METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan satu kajian deskriptif dan korelasi di antara pembolehubah bebas iaitu persekitaran organisasi (budaya organisasi, teknologi maklumat dan faktor perana pemimpin) dengan pembolehubah bersandar iaitu perkongsian pengetahuan. Sampel kajian ini adalah seramai 100 orang tenaga pengajar IKM Johor. Manakala instrument kajian ini adalah menggunakan borang soal selidik yang ditadbir oleh pengkaji sendiri.

7.0 ANALISIS DATA

Statistik deskriptif kajian telah digunakan untuk menerangkan taburan kekerapan dan peratusan bagi menganalisis latar belakang responden di bahagian A. Statistik deskriptif juga digunakan untuk menerangkan taburan kekerapan, min, dan jumlah min keseluruhan bagi tahap perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar IKM Johor di bahagian B dan persekitaran organisasi yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan ahli dalam organisasi di bahagian C. Peratusan dan purata ini diperolehi melalui Skala Likert Lima Markah. Analisis Korelasi Pearson telah digunakan bagi menentukan hubungan di antara dua pembolehubah iaitu faktor persekitaran organisasi dengan perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar IKM Johor. Analisis Statistik Korelasi Pearson ini telah digunakan sebelum analisis Regresi Linear dijalankan.

8.0 DAPATAN KAJIAN

Dapatan kajian menunjukkan tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor adalah tinggi (min=3.91). Ini disebabkan majoriti responden (73%) bersetuju bahawa rakan-rakan di organisasi maklumat. Sebanyak 56 responden menyatakan bahawa mereka akan menggunakan pelbagai sumber untuk mendapatkan maklumat baru untuk berkongsi maklumat tersebut bersama rakan-rakan lain di institut. Selain itu, sikap keterbukaan bekerja di dalam satu kumpulan juga mendorong tenaga pengajar institut ini mengamalkan perkongsian pengetahuan ini kerana 59% responden lebih senang bekerja dalam kumpulan dan 58% responden pula sedia memberi tunjuk ajar kepada rakan lain semasa mereka bekerja.

Ujian Pekali Korelasi Pearson pula telah dilakukan untuk menentukan perkaitan di antara tiga pembolehubah (faktor persekitaran organisasi budaya organisasi, penggunaan teknologi maklumat dan kepimpinan) yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan di kalangan tenaga pengajar IKM Johor. Dapatan kajian menunjukkan ketiga-tiga pembolehubah mempengaruhi tahap perkongsian pengetahuan responden (Jadual 8.1).

Pembolehubah	Nilai Korelasi (r)
Persekitaran Organisasi	0.567**
Budaya Organisasi	0.644**
Penggunaan Teknologi Maklumat	0.302**
Peranan Pemimpin	0.577**

Nota : ** signifikan pada aras 0.01

Jadual 8.1 : Analisis Korelasi Pearson antara Persekitaran Organisasi dengan Perkongsian Pengetahuan

Dapatan kajian menunjukkan faktor persekitaran organisasi bagi faktor budaya organisasi ($r = 0.644$) dan faktor pemimpin ($r = 0.577$) adalah pada tahap yang sederhana tetapi ada hubungan mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor. Manakala hubungan faktor penggunaan teknologi maklumat pula adalah rendah tetapi ada sedikit hubungan ($r = 0.302$).

Hasil analisis bivariat Korelasi Pearson mendapati ketiga-tiga pembolehubah mempengaruhi perkongsian pengetahuan responden. Ketiga-tiga faktor tersebut telah digunakan untuk membina model regresi linear untuk menentukan factor penyumbang yang paling signifikan dan paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan responden. Jadual 9.2 menunjukkan hasil analisis regresi linear yang telah dilakukan ke atas faktor persekitaran organisasi. Daripada tiga indikator persekitaran organisasi (budaya organisasi, penggunaan teknologi maklumat dan faktor kepimpinan pemimpin) tenaga pengajar IKM Johor. Analisis mendapati faktor persekitaran organisasi adalah mempengaruhi perkongsian pengetahuan di institut. Nilai pekali penentu berbilang (R square) bagi pembolehubah ini ialah 0.701. Ini menunjukkan faktor persekitaran organisasi menyumbang sebanyak 70% terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.

Jadual juga menunjukkan faktor budaya organisasi adalah faktor paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor. Jadual 8.2 seterusnya menunjukkan nilai Beta yang diperolehi ialah -0.247. Ini bermakna, budaya organisasi adalah faktor yang paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor kerana nilai Beta tersebut menghampiri nilai 1.

Secara keseluruhannya, model regresi ini menunjukkan faktor persekitaran organisasi ($R^2 = 0.701$) mempunyai nilai signifikan yang kuat dengan perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor manakala faktor budaya organisasi pula merupakan faktor yang paling dominan (Beta = -0.247) mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar di IKM Johor.

Ringkasan Model ANOVA(b)

Model		Jumlah Berganda	Df	Min Berganda	F	Sig.
1	Regression	1.585	1	1.585	7.181	.009
	Residual	21.190	96	.221		
	Total	22.776	97			

Jadual 8.2 : Hasil Analisis Regresi Linear Faktor Persekitaran Organisasi Yang Paling Dominan Mempengaruhi Perkongsian Pengetahuan Tenaga Pengajar IKM Johor

- a. Prediktor: (Konstan), Budaya Organisasi, IT, Peranan Pemimpin
- b. Pembolehubah Bebas : Faktor Organiasasi Mempengaruhi Perkongsian Pengetahuan

Pekali Koefisien

Model		Pekali Regreasi		t	Sig.	
		Tidak Piawai	Pekali Regreasi Piawai			
		B	Std. Error	Beta		
1	Konstan	2.333	.364		6.418	.000
	Budaya Organisasi	-.247	.092	-.264	-2.680	.009
	IT	0.253	0.119	0.272	2.123	0.038
	Pemimpin	0.432	0.169	0.327	2.556	0.013

a. Pembolehubah Bebas : Faktor Organisasi Mempengaruhi Perkongsian Pengetahuan

Seterusnya dapatan menunjukkan hasil kajian berkaitan cadangan yang diterima untuk meningkatkan perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor. Dapatan mendapati terdapat 36 responden telah memilih faktor organisasi penggunaan teknologi maklumat sebagai faktor utama yang mampu meningkatkan tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor. Ini diikuti dengan pengaruh faktor budaya organisasi sebanyak 8 responden dan hanya segelintir responden (5%) sahaja yang mencadangkan faktor peranan pemimpin sebagai faktor yang boleh meningkatkan tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor (Jadual 8.3).

Pembolehubah	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Faktor Budaya Organisasi	8	17
Faktor Penggunaan IT	36	73
Faktor Peranan Pemimpin	5	10
Jumlah keseluruhan	49	100

Jadual 8.3 : Klasifikasi Jumlah Respon Responden Mengikut Pembolehubah Terhadap Cadangan Yang Diterima Untuk Meningkatkan Perkongsian Pengetahuan

9.0 RUMUSAN

Kajian pengaruh persekitaran faktor organisasi terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor ini telah melibatkan seramai 100 orang responden yang terdiri daripada tenaga pengajar di IKM Johor. Kebanyakan responden kajian adalah lelaki (64%) dan majoriti responden (98%) adalah berbangsa Melayu. Sebanyak 44 responden kajian berumur di antara 20 hingga 29 tahun manakala separuh

dari jumlah responden (57%) kajian memiliki tahap pendidikan di peringkat diploma.

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini mendapati bahawa tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar Institut Kemahiran MARA Johor adalah pada tahap tinggi. melalui skor min responden bagi tahap perkongsian pengetahuan berada pada tahap tinggi iaitu 3.91.

Dapatan kajian juga telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah bebas kajian iaitu budaya institut, penggunaan teknologi maklumat dan peranan pemimpin dengan pembolehubah bersandar iaitu tahap perkongsian pengetahuan responden pada nilai signifikan 0.000 ($p = <0.01$). Seterusnya dapatan kajian juga menunjukkan bahawa faktor persekitaran organisasi di IKM Johor telah menyumbang sebanyak 70% terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar institut tersebut ($R^2 = 0.701$).

Manakala faktor budaya di IKM Johor pula telah dikenalpasti sebagai faktor persekitaran organisasi yang paling dominan mempengaruhi tahap perkongsian pengetahuan responden iaitu pada nilai Beta -0.247.

Kajian juga secara keseluruhannya telah menunjukkan cadangan yang paling banyak diterima untuk meningkatkan tahap perkongsian pengetahuan di institut adalah faktor penggunaan teknologi maklumat di institut. Analisis tersebut telah mendapati, tahap perkongsian pengetahuan di institut dapat di tingkatkan dengan cara memperbaiki dan mengemaskini sistem dan kemudahan teknologi maklumat yang ada di institut. Selain itu, keprihatinan pemimpin dan pihak pengurusan institut dalam memastikan kemudahan untuk akses internet juga penting. Selain itu, melalui sistem akses dan perkhidmatan yang baik juga mampu mendorong tenaga pengajar di IKM Johor sentiasa lebih peka dengan maklumat-maklumat terkini.

10.0 RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof (2004). "Kepimpinan Dalam Mengurus Perubahan Dari Dimensi Kemanusiaan". Selangor: Prentice Hall.
- Abdul Razak Ibrahim dan Ainin Sulaiman (2003). "Gelagat Organisasi". Prentice –Hall.
- Ahmad Shukri Mohd.Nain dan Amran Md.Rasli (2005). "Pengurusan Teknologi". Johor Darul Ta'zim: Universiti Teknologi Malaysia.
- Alavi, M. dan Leidaner, D.E. (2001). "Knowledge Management and Knowledge Management System : Conceptual Foundation and Research Issues". *Journal of Management*. Vol. 25. (1) pp. 107-130.
- Ba, L. (2004). "Knowledge Management and Organizational Culture: A Social Action Perspective". Phd. Thesis, School of Education and Human Resource Development of The George Washington University.
- Balakrishnan Parasuraman. (2003). "Hubungan Industri & Pengurusan Sumber Manusia Isu Dan Cabaran". Edisi Kedua. Selangor: Prentice Hall.
- Bartol, K.M dan Srivastava, A. (2002). "Encouraging Knowledge Sharing : The Role of Organizational Reward Systems". *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 9. (1). pp. 64.
- Barua, A., Ravindran, S. dan Whinston, A.B (1997). "Effective Intra-Organizational Information Exchange". *Journal of Information Science*. Vol. 23. (3). pp.239-248.
- Bassi, L.J. (1997). "Harnessing The Power of Intellectual Capital". *Training and Development Journal*. Vol.51. (12). pp. 25-30.
- Bock, G.W. dan Kim, Y.G. (2002) "Breaking the Myths of Rewards: An Exploratory Study of Attitudes About Knowledge Sharing". *Information Resource Management Journal*. Vol. 15. (2). pp. 14-21.
- Butler, J.J.K. (1999). "Trust Expectation, Information Sharing,

- Climate of trust and Negotiation Effectiveness and Efficiency”. *Group and Organizational Management*. Vol. 24. (2). pp. 217-238.
- Clarke, T., dan Rollo, C. (2001). “Corporate Initiative in Knowledge Management”. *Journal of Educational and Training*. Vol. 43. (4). pp. 206-214.
- Claus, E. (2004). “Knowledge Management The Practice of Knowledge Sharing and Learning at Work : A Case Study”. *Journal of Education*. Vol. 26. (2). pp. 327-339
- Connelly, C. E dan Kelloway, E.K. (2003). “Predictors of Employee’s of Knowledge Sharing Cultures”. *Journal of Leadership & Organizational Development*. Vol. 24. (5). pp. 294-301.
- Daft, R.L. (1989). “Organizational Theory and Design”. 3rd. ed. St. Paul: West Publishing Company.
- Davenport, T.H., DeLong, D. W dan Beers, M.C. (1998). “Successful Knowledge Management Projects”. *Sloan Management Review*. Vol.39. (2). pp. 43-57.
- Deal, T.E., Kennedy, A.A. (1982). “Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life”. 1st. ed. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Hafizi Mohamad Ali dan Zawiyah Mohammed Yusof. (2004). “Penilaian Teknologi Pengurusan Pengetahuan : Teknik Amalan di Kalangan Sektor Perbankan Malaysia”. Kertas Kerja Pengurusan.
- Marakas, G.M. (1999). “Decision Support System in the Twenty-first Century”. New Jersey, NJ. Prentice-Hall.
- Paul, V.D.B. (2003). “Social, Organizational and Technology Conditions That Enable Knowledge Sharing”. *Journal of Business Administration, Management*. pp. 38.
- Hoopes, D.G. dan Postrel, S. (1999). “Shared Knowledge, Glitches and Product Development Performance”. *Strategic Management Journal*. Vol. 20. pp. 65-837
- Smith, G., Survey, O., Blackman, D dan Good, B. (2003). “Knowledge Sharing and Organizational Learning : The

- Impact of Social Architecture at Ordnance Survey”. *Journal of Knowledge Management Practice*. Vol. 28. (4). pp 20-39.
- Zafir Mohd. Makhbul dan Fazilah Mohamad Hasu (2003). “*Mengurus Sumber Manusia*”. Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Wright, G.H dan Taylor, W.A. (2004). “Organizational Readiness for Successful Knowledge Sharing : Challenges for Public Section Manager”. *Information Resources Management Journal*. Harshey. Vol. 17 (2). pp 22.
- Connelly, C. E dan Kelloway, E.K. (2003). “Predictors of Employee’s of Knowledge Sharing Cultures”. *Journal of Leadership & Organizational Development*. Vol. 24. (5). pp. 294-301.
- Murray, S.R. (2003). “A Quantitative Examination to Determine if Knowledge Sharing Activities, Given The Appropriate Media Richness, Lead to Knowledge Transfer and if Implementation Factors Influence The Use of These Knowledge Sharing Activities”. Phd. Thesis. Mississippi State University.
- Kermally, S. (2002). “Effective Knowledge Management : A Best Practice Blueprint”. Baffins Lane, Chichester, England. John Wiley and Sons Ltd.
- Nahavandi, A. dan Malekzadeh, A.R. (1999). “Organization Behaviour : The Person Organization Fit”. Upper Sadle Review. New Jersey. Prentice-Hall, Inc.
- Nonaka, I. dan Takeuchi, H. (1995). “Organization Behaviour : The Person-Organizational Fit”. Upper Sadle River, New Jersey. Prentice-Hall. Inc.
- Drucker, P. (1993). “Post-Capitalistic Society”. Oxford.
- Ford, D.P. (2004). “ Knowledge Sharing : Seeking To Understand Intentions and Actual Sharing.” Phd. Thesis. University of Kingston (Canada).
- Pascarella, P. (1997). “Harnessing Knowledge”. *Journal of Management*. Vol. 37.
- Lee, T. (2001). “Kajian Mengenalpasti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkongsian Pengetahuan Dalam Industri

Pembuatan Di Zon Perindustrian Johor Bahru”. Fakulti Pengurusan Dan Pembangunan Sumber Manusia, Universiti Teknologi Malaysia.

- Li-Yueh Chen. (2004). “An Examination of the Relationship among Leadership Behavior, Knowledge Sharing and Organizatio’s Marketing Effectiveness In Profesional Service Firms That Have Been Engaged In Strategic Alliances”. Thesis Doctor of Business. School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University.
- Murray, S.R. (2003). “A Quantitative Examination to Determine if Knowledge Sharing Activities, Given The Appropriate Media Richness, Lead to Knowledge Transfer and if Implementation Factors Influence The Use of These Knowledge Sharing Activities”. Phd. Thesis. Mississippi State University.
- Du Rong, Ai Shizhong dan Ren Yuqing. (2006). “Relationship between Knowledge Sharing and Performance : A Survey in Xi’an China.” *Journal of Education*. Vol. 32 (1). pp. 38-56.
- Ivy, C., Ancon, K. A dan Kenneth, C.K.C. (2006). “Barriers to Knowledge Sharing in Hong Kong”. *Journal of Knowledge Management*. Vol. 9. (2). pp. 8.
- Patrick, H. (2005).”Work Based Learning in the Primary Care Sector: A Computer Based Knowledge Sharing Resource”. *Journal of Education*. Vol. 3. (6). pp. 343.
- Micheal, F. (2002). “The Role of Leadership in the Promotion of Knowledge Management in School”. *Journal of Education, Teachers and Teaching*. Vol. 8.(3). pp. 11.
- Kelloway, K. dan Barling, J. (2000). “Knowledge Work as Organizational Behaviour”. *International Journal of Management Review*. Vol. 2. (3). pp. 287-304.
- Stewart, T.A. (1997). “Intellectual Capital : The New Wealth Organization”. Doubleday New York.
- Allee, V. (1997). “The Knowledge Sharing Evolution : Expanding Organization Intelligence”. Butterworth-Heinemann, New York.