

PERBANDINGAN KONSEP KENDIRI STAF DI BAWAH KEPEMIMPINAN WANITA

ISHAK MAD SHAH

Abstrak. Bagaimana seseorang melihat diri sendiri dan memikirkan tentang diri sendiri ada hubungannya dengan penghasilan mereka terhadap kerja. Seseorang yang melihat dirinya secara positif didapati mempunyai penghasilan kerja yang tinggi. Ini kerana mereka yang mempersepsikan harga dirinya tinggi akan lebih bertanggungjawab, berkomitmen terhadap kerja dan organisasi dan berasa selesa dengan pekerjaannya. Walau bagaimanapun, terdapat kajian menunjukkan bahawa konsep kendiri kerja staf adalah bergantung kepada jantina ketuanya. Konsep kendiri staf yang berketuakan lelaki dan berketuakan wanita adalah berbeza. Kajian ini bertujuan untuk melihat adakah terdapat perbezaan konsep kendiri staf pentadbiran yang berketuakan wanita. Kajian ini telah dijalankan di Universiti Teknologi Malaysia (UTM) dan seramai 53 orang staf pentadbiran yang berketuakan wanita telah dipilih secara rawak mudah sebagai subjek kajian. Instrumen kajian yang digunakan ialah *Tennessee Self-Concept Scale* (TSCS) untuk mengukur konsep kendiri. Lima konsep kendiri yang dikaji menerusi instrumen kajian ini terdiri dari konsep kendiri emosi, konsep kendiri sosial, konsep kendiri moral, konsep kendiri fizikal dan konsep kendiri peribadi. Hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan dalam konsep kendiri antara staf pentadbiran wanita dan staf pentadbiran lelaki di bawah pimpinan ketua wanita.

Kata kunci: Psikologi, konsep kendiri, kepimpinan wanita

Abstract. An outcome of a work is related with how a person reflects and thinks about himself. Someone who has positive attitude usually produces excellent result from his work. It is because when the person has high self esteem he will be more responsible and he is willing to give full commitment to his job and his organization. Moreover, he will feel comfortable to work with his employees. A recent study, however, found that self-concept of a worker depends on the gender of the employer. Self-concept of female workers and male workers is different from each other. The purpose of this research is to investigate the differences of management staffs self-concept who work under women leadership. This study was carried out in Universiti Teknologi Malaysia and a total of 53 management staffs who work with women employers were randomly selected to be the respondents of the study. This research utilized Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) to measure the self-concept. There are five self-concepts have been investigated by using the instrument which are emotion self-concept, social self-concept, moral self-concept, physical self-concept and last but not least personal self-concept. The overall finding of the study indicates that there is no difference between self-concept of women workers and men workers who work under women leadership.

Keywords: Psychology, self-concept, women leadership

Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Jabatan Pembangunan Sumber Manusia,
Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Skudai, Johor.
Tel: 07-5532075, Email: ishak@utm.my.

1.0 PENGENALAN

Sumber manusia merupakan aset penting kepada sesebuah organisasi. Penggunaan sumber manusia secara efisien dan efektif dapat meningkatkan produktiviti organisasi, dan begitu sebaliknya. Walau bagaimanapun, keefisienan dan keefektifan sumber manusia ke arah meningkatkan produktiviti organisasi ini tidak akan tercapai sekiranya sumber manusia itu bekerja berdasarkan paksa rela atau organisasi menempatkan mereka pada pekerjaan yang tidak diminati. Keadaan ini boleh menyebabkan pekerja bekerja dengan perasaan yang memberontak dan sering membiarkan dirinya berada pada tahap prestasi yang rendah. Oleh yang demikian, untuk menjadikan pekerja itu produktif, minat pekerja perlu diberi perhatian. Pekerja yang berminat terhadap kerjanya akan mempersepsikan dirinya sebagai sebahagian daripada pekerjaan tersebut. Mereka akan lebih yakin, berfikiran positif dan meletakkan kecermerlangan sebagai kriteria dalam pekerjaannya. Mereka juga akan lebih bermotivasi dan berusaha menjadi pekerja yang efektif dan efisien.

Faktor lain yang boleh mempengaruhi persepsi staf terhadap pekerjaannya ialah jantina ketua (Baron dan Bryne, 2000). Seseorang staf, sama ada staf lelaki atau staf wanita, mempersepsikan dirinya secara positif sekiranya bekerja di bawah ketua lelaki dan seseorang staf lain pula mempunyai persepsi diri yang positif sekiranya bekerja di bawah ketua wanita. Kenyataan ini disokong penemuan kajian oleh Pounder dan Coleman (2002) yang menunjukkan wujudnya tanggapan negatif di kalangan seseorang stafnya apabila berketuakan wanita. Mereka ini mempunyai tanggapan bahawa ketua mestilah seorang lelaki.

Justeru kajian ini dijalankan untuk mengkaji sejauh mana konsep sendiri staf itu berbeza apabila bekerja di bawah ketua wanita.

2.0 KONSEP KENDIRI

Menurut Baron dan Bryne (2000) konsep sendiri ialah satu koleksi tentang kepercayaan dan persepsi diri sendiri seorang individu. Dengan perkataan lain, konsep sendiri ialah pandangan seseorang secara ringkasnya tentang status dirinya sendiri, ia menentukan bagaimana seseorang memproses maklumat tentang dirinya sendiri, termasuk niat, tahap emosi, penilaian diri, kebolehan, nilai etika, peranan sosial, ciri-ciri fizikal dan lain-lain. Lussier (2002) pula mentafsirkan konsep sendiri ialah persepsi seseorang terhadap dirinya sendiri hasil dari pandangan orang lain terhadap dirinya. Dengan erti kata lain, seseorang individu itu membina konsep kendirinya melalui mesej yang diterima menerusi cara layanan orang lain terhadap dirinya dan jangkaan seseorang individu itu terhadap seseorang individu yang lain.

Schunk (2000) mendefinisikan konsep sendiri sebagai penekanan idea tentang pembelajaran kemanusiaan yang berlaku dalam persekitaran sosial. Dengan memerhatikan orang lain di sekeliling, seseorang individu itu dapat mempelajari pengetahuan, peraturan, kemahiran, strategi, kepercayaan dan sikap. Menurut

O'Connell (2001) konsep sendiri merangkumi fakta seperti bagaimana kita melihat tentang diri sendiri dari segi jantina, agama, bangsa dan lain-lain. Menurut O'Connell (2001) lagi konsep sendiri mempunyai hubungan dengan penghargaan sendiri. Jika konsep sendiri ialah cara kita melihat tentang diri sendiri, maka penghargaan sendiri pula ialah bagaimana kita merasai tentang diri sendiri. Oleh itu, menurut O'Connell (2001) konsep sendiri adalah lebih digambarkan dengan penghormatan sendiri, penyukaan sendiri, keyakinan sendiri, penyempurnaan sendiri dan pertimbangan sendiri.

Huitt (1998) menyatakan terdapat beberapa komponen konsep sendiri iaitu konsep sendiri fizikal, konsep sendiri akademik, konsep sendiri sosial dan konsep sendiri peribadi. Konsep sendiri fizikal dikaitkan dengan aspek fizikal diri seperti jantina, ketinggian, berat badan, jenis pakaian yang kita pakai, jenis kereta yang kita pandu, jenis rumah yang kita tinggal dan lain-lain. Aspek konsep sendiri akademik ialah pencapaian akademik yang dibahagikan kepada pencapaian akademik secara umum dan pencapaian akademik secara spesifik. Pencapaian akademik secara umum ialah prestasi dalam akademik secara keseluruhan dan pencapaian akademik spesifik ialah pencapaian prestasi dalam setiap subjek seperti bahasa, matematik, seni dan lain-lain. Konsep sendiri sosial ialah setakat mana perhubungan seseorang individu dengan individu lain. Dan, konsep sendiri peribadi ialah bagaimana seseorang individu menyesuaikan diri dalam keadaan semula jadi.

Menurut Marsh dan Craven (1997) konsep sendiri yang tinggi ialah satu pencapaian seseorang yang paling bernilai dalam sepanjang kehidupan manusia dari peringkat kanak-kanak, dewasa, kerjaya sehingga berkeluarga. Justeru penganggaran yang tepat tentang konsep sendiri mempunyai nilai yang luas seperti dalam bidang pendidikan, hubungan interpersonal dan kesihatan yang termasuk fizikal, psikologikal dan spiritual. Seseorang yang mempunyai konsep sendiri yang tinggi akan berusaha untuk mencapai matlamat yang tinggi dan matlamat itu akan mendatangkan faedah kepada pengetahuan dan pengalaman dalam kehidupannya.

2.1 Ciri-ciri Konsep Kendiri

Menurut Shavelson *et al.* (1976) ciri-ciri konsep sendiri boleh dibahagikan kepada tujuh ciri yang utama iaitu:

- (i) konsep sendiri boleh dibina dan diuruskan. Ini bermakna seseorang individu boleh mengkategorikan pengalamannya mengikut kategori konsep sendiri tertentu yang saling berkaitan.
- (ii) Konsep sendiri terdiri daripada pelbagai aspek. Aspek-aspek konsep sendiri boleh diperhatikan melalui tingkah laku seseorang individu atau sekumpulan orang mengikut kategori konsep sendiri.
- (iii) Konsep sendiri adalah berbentuk hierarki. Hierarki konsep sendiri ini telah menyusun konsep sendiri spesifik di bahagian dasar dan konsep sendiri

- umum terletak di bahagian atas. Konsep sendiri umum terdiri dari pada dua pembahagian yang utama iaitu konsep sendiri akademik dan konsep sendiri bukan akademik. Konsep sendiri akademik mempunyai cabangnya seperti subjek pembelajaran dan topik-topik pembelajarannya. Manakala konsep sendiri bukan akademik terdiri dari pada konsep sendiri sosial dan fizikal yang mempunyai cabangnya sendiri.
- (iv) Konsep sendiri umum adalah kukuh dan tidak berubah. Ini bermakna apabila semakin bawah hierarki konsep sendiri maka semakin spesifik dan tidak stabil konsep sendiri seseorang. Ia menunjukkan bahawa konsep sendiri seseorang adalah tidak stabil apabila semakin spesifik konsep kendirinya.
 - (v) Bentuk konsep sendiri boleh dibangunkan. Konsep sendiri seseorang adalah sering berubah dan berkembang pada setiap masa. Ini menunjukkan semakin rumit dan berlainan konsep sendiri seseorang apabila usianya semakin besar.
 - (vi) Konsep sendiri seseorang boleh dinilai secara deskriptif. Seseorang bukan sahaja menghuraikan tentang dirinya sendiri tetapi juga membuat penilaian sendiri pada mana-mana situasi.
 - (g) Konsep sendiri adalah berlainan mengikut pembahagiannya. Contohnya pencapaian akademik sepatutnya mempunyai korelasi yang tinggi dengan konsep sendiri akademik berbanding konsep sendiri fizikal atau sosial yang bukan pembahagiannya.

2.2 Jenis Konsep Kendiri

Konsep sendiri dalam kajian ini terdiri daripada lima dimensi iaitu konsep sendiri emosi, konsep sendiri moral, konsep sendiri fizikal, konsep sendiri sosial dan konsep sendiri peribadi.

Konsep sendiri emosi: Menurut Zimbardo dan Weber (1994), konsep sendiri emosi ialah pengalaman kompleks yang terdiri daripada aktiviti psikologi dan neurologi. Kleinginna dan Kleinginna (dalam Zimbardo dan Weber, 1994) pula menyatakan emosi ialah corak perubahan mental dan badan termasuklah kebangkitan psikologikal, perasaan, proses kognitif dan tindak balas tingkah laku terhadap sesuatu situasi.

Konsep sendiri moral: Menurut Zimbardo dan Weber (1994), moral ialah satu sistem kepercayaan, nilai dan dasar pertimbangan yang dipegang oleh seseorang individu tentang baik dan buruk sesuatu perkara, perbuatan dan benda. Dengan lain perkataan, konsep sendiri moral adalah merujuk kepada setakat mana seseorang itu melakukan sesuatu tindakan yang tidak bercanggah dengan kepercayaan, nilai-nilai murni dan dasar pertimbangan tentang baik dan buruknya tingkah lakunya di tempat kerja.

Konsep sendiri fizikal: Menurut Ainon (2004), konsep sendiri fizikal ialah satu dimensi yang menggabungkan ciri-ciri seperti kepadatan saiz badan, kesihatan, kecekapan dalam sukan, saiz badan, penampilan, dan lain-lain aktiviti fizikal. Selain tubuh, faktor lain yang menjadi perhatian seseorang dalam membina konsep sendiri fizikal ialah kesihatan badan, penglibatan diri dalam aktiviti fizikal dan gaya penampilan diri di tempat kerja.

Konsep sendiri sosial: Roberts dan Donahue (dalam Brown, 1998) menyatakan konsep sendiri sosial ialah bagaimana seseorang individu itu memikirkan tentang diri dan peranannya dalam masyarakat. Pengertian ini termasuklah kemampuan bergaul atau berinteraksi dengan orang lain. Teori sosial menegaskan hubungan sosial ialah salah satu komponen yang penting dalam konsep sendiri sosial kerana ia sebagai faktor motivasi untuk seseorang individu itu berasa selesa apabila menyertai sesuatu kumpulan.

Konsep sendiri peribadi: Konsep sendiri peribadi didapati berkaitan dengan nilai peribadi, ciri-ciri diri, harga diri dan psikologi seseorang. Antara faktor-faktor peribadi yang sering diberi perhatian ialah personaliti, kecerdasan, pencapaian dan sebagainya. Seseorang individu yang menganggap sendiri peribadinya rendah menunjukkan dirinya mempunyai kelemahan, tidak sempurna, gagal mencapai apa yang dikehendaki, berasa diri tidak seperti yang diinginkan.

3.0 KAJIAN KONSEP KENDIRI

Pekerja yang mempunyai minat yang tinggi terhadap kerja, biasanya ada kaitannya dengan cara mereka melihat dirinya sendiri. Apabila pekerja melihat dirinya secara positif, minat mereka terhadap kerja akan meningkat dan seterusnya merangsang motivasi untuk bekerja dengan lebih cemerlang. Franken (dalam Hill, 1998) telah menemui banyak keputusan kajian yang menunjukkan bahawa konsep sendiri ialah penggerak atau motivator kepada tingkah laku kerja seseorang individu. Baron dan Byrne (2000) pula telah merumuskan hasil kajiannya dengan menyatakan bahawa konsep sendiri adalah penting dalam konteks pekerjaan kerana ia dapat memainkan peranan sebagai motivasi kepada seseorang pekerja untuk melibatkan diri dalam pekerjaan dengan aktif dan sempurna. Seterusnya Baron dan Byrne (2000) menyatakan bahawa konsep sendiri mampu untuk membangunkan diri pekerja supaya dapat melakukan kerja mengikut perasaan, persepsi dan pengalaman diri sendiri. Begitu juga Baucer (2001) menyatakan bahawa konsep sendiri seseorang pekerja mampu meningkatkan tahap motivasinya terhadap pekerjaannya. Seorang pekerja itu boleh meningkatkan motivasi terhadap pekerjaan dengan mengikut keserasiannya dengan konsep kendirinya. (Leonard, 1995).

Berdasarkan penemuan kajian oleh pengkaji di atas (Baucer, 2000; Leonard, 1995; Baron dan Byrne, 2000) bolehlah disimpulkan bahawa konsep sendiri penting dalam penglibatan kerja seseorang pekerja. Dengan lain perkataan, konsep sendiri

menggerakkan motivasi pekerja supaya melibatkan dirinya secara aktif dalam pekerjaan dan menjadi pekerja yang cemerlang. Menurut Noe *et al.* (2004) penglibatan dalam kerja seseorang pekerja ialah setakat mana seseorang pekerja mengenal pasti siapa diri mereka dan peranan mereka dalam sesuatu pekerjaan. Pekerja yang mempunyai penglibatan kerja yang tinggi menganggap kerja ialah sebahagian daripada kehidupannya. Pekerja ini akan berasa selesa dengan pekerjaannya disamping mempunyai penghargaan sendiri yang tinggi. Pekerja ini juga sedar akan peranan, tanggungjawab dan komitmennya terhadap organisasi. Mereka akan selalu menilai dirinya sendiri sama ada mereka telah melakukan kerja dengan baik dan membawa faedah untuk organisasi atau sebaliknya. Mereka juga jelas tentang segala tingkah laku negatif dan prestasi yang rendah di tempat kerja boleh menjejaskan produktiviti organisasi.

Pembentukan konsep sendiri ada kaitannya dengan faktor jantina (Baron dan Bryne, 2000). Ini dibuktikan lagi oleh Mattniller (1999) menerusi kajiannya yang memperolehi keputusan yang menunjukkan bahawa konsep sendiri pekerja lelaki lebih tinggi berbanding dengan pekerja wanita. Begitu juga ditemui oleh Adams dan Yoder (1985). Pengkaji-pengkaji ini menyimpulkan bahawa manusia melihat konsep kendirinya berasaskan jantinya. Pekerja lelaki biasanya adalah lebih agresif, berdikari, suka bersaing, mempunyai keyakinan sendiri yang tinggi, rasional, dominan dan objektif. Pekerja wanita pula lebih bersifat simpati, diam, sopan-santun, pasif, tidak rasional dan beremosi semasa bekerja. Menurut Adams dan Yoder (1985) lagi, pekerja lelaki dikatakan mempunyai jangkaan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan lebih tertarik kepada motivasi ekstrinsik iaitu mementingkan kewangan dan kedudukan dalam organisasi. Manakala wanita dilihat sebagai pekerja yang mementingkan perhubungan interpersonal dan keselesaan di tempat kerja.

Oleh sebab faktor jantina boleh mempengaruhi konsep sendiri pekerja dalam penglibatan mereka dalam pekerjaan, justeru adakah konsep sendiri pekerja boleh dipengaruhi oleh gender pemimpin? Penemuan kajian oleh Lee Cor Sun (1999) menunjukkan terdapat perkaitan yang rapat antara faktor kepemimpinan dengan konsep sendiri. Konsep sendiri pekerja lebih positif jika pengurus memberi penghormatan kepada mereka. Sebaliknya konsep sendiri pekerja menjadi negatif apabila pengurus sentiasa menyalahkan mereka. Kajian ini telah dijalankan di kalangan wartawan dan kakitangan hotel. Perkara ini berlaku mungkin disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang diamalkan antara ketua lelaki dengan ketua perempuan. Menurut Hughes *et al.* (2002) pemimpin lelaki adalah lebih cenderung untuk mempengaruhi pekerja bawahannya dengan menggunakan autoritinya dan jawatannya di tempat kerja. Mereka juga lebih mementingkan kejayaan daripada menjaga perasaan pekerja bawahannya. Bagi pemimpin wanita pula, mereka selalu menggunakan pendekatan berasaskan kumpulan, lebih prihatin untuk mendengar pendapat pekerja bawahan, lebih empati, kurang bersifat analitikal dan kurang agresif untuk mengejar kejayaan. Maka pemimpin wanita yang mengamalkan sifat-sifat seperti di atas akan meningkatkan penghargaan

kendiri pekerja bawahannya kerana pemimpin wanita mempercayai bahawa pekerjaanya akan mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaan melalui keprihatinan yang ditunjukkan oleh mereka.

4.0 KAEDAH KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian deskriptif yang ingin meninjau tentang perbezaan konsep sendiri pekerja pentadbiran yang berketuakan wanita dan penglibatan mereka terhadap pekerjaan. Untuk mencapai matlamat kajian ini, seramai 53 orang staf pentadbiran dari dua buah fakulti di Universiti Teknologi Malaysia yang dipimpin oleh wanita dipilih sebagai responden kajian. Fakulti yang terbabit ialah Fakulti Kejuruteraan Kimia dan Kejuruteraan Sumber Asli (FKKSA) dan Fakulti Sains Komputer dan Sains Maklumat (FSKSM). Kedua-dua fakulti ini dipimpin oleh Timbalan Pendaftar wanita. Daripada 53 orang staf pentadbiran itu, 43% orang ialah staf lelaki dan 57% orang staf perempuan. Instrumen kajian ini ialah satu set soal selidik untuk mengukur ciri-ciri demografi dan konsep sendiri. *Tennessee Self-Concept Scale* (TSCS) yang telah diringkaskan digunakan untuk mengumpul data kelima-lima konsep sendiri yang ingin dikaji. Setiap satu konsep sendiri tersebut mengandungi lima item. Soal selidik ini menggunakan pemarkahan lima skala iaitu dari amat setuju hingga amat tidak setuju.

5.0 KEPUTUSAN KAJIAN

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif iaitu min dan infrensi iaitu ujian-*t*. Jadual 1 memaparkan keputusan mengenai tahap kelima-lima konsep sendiri staf pentadbiran yang berketuakan wanita. Secara keseluruhannya keputusan kajian yang diperoleh menunjukkan bahawa tahap konsep sendiri staf pentadbiran yang berada di bawah ketua wanita berada pada tahap sederhana sahaja. Ini boleh dilihat pada nilai min apabila kesemua dimensi konsep sendiri tersebut berada pada nilai min 3.58 hingga 3.77. Walau bagaimanapun, bolehlah dikatakan staf pentadbiran yang berketuakan wanita lebih tinggi pada konsep sendiri peribadi (min = 3.77, s.p = 0.59), diikuti oleh konsep sendiri fizikal (min = 3.64, s.p = 0.61, konsep sendiri moral (min = 3.60, s.p = 0.58), konsep sendiri emosi (min = 3.59, s.p = 0.54) dan rendah ialah konsep sendiri sosial (min = 3.58, s.p = 0.46).

Jadual 1 Konsep sendiri staf pentadbiran yang berketuakan wanita

Perkara	Min	S.P
Konsep sendiri emosi	3.59	0.5445
Konsep sendiri sosial	3.58	0.4592
Konsep sendiri moral	3.60	0.5862
Konsep sendiri fizikal	3.64	0.6068
Konsep sendiri peribadi	3.77	0.5928

Jadual 2 pula menunjukkan keputusan kajian mengenai perbezaan konsep sendiri staf pentadbiran mengikut jantina. Keputusan yang diperoleh menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan konsep sendiri antara staf lelaki dan staf perempuan di bawah ketua wanita. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t yang tidak signifikan pada aras keyakinan 0.05. Nilai t bagi konsep sendiri emosi ialah ($t = 0.232, p < 0.05$), konsep sendiri sosial ($t = 0.364, p < 0.06$), konsep sendiri moral ($t = -0.610, p = 0.05$), konsep sendiri fizikal ($t = 0.251, p < 0.05$), dan konsep sendiri peribadi ($t = 0.229, p < 0.05$). Secara am dapatlah dikatakan bahawa staf pentadbiran sama ada staf lelaki atau staf perempuan masih mempersepsikan dirinya penting walaupun ketuanya wanita.

Jadual 2 Konsep sendiri staf pentadbiran yang berketuakan wanita mengikut jantina

Perkara	Jantina	Min	S.P	Nilai t	Kesignifikan
Konsep sendiri emosi	Lelaki	3.61	0.56	0.232	0.818
	Perempuan	3.57	0.54		
Konsep sendiri sosial	Lelaki	3.60	0.47	0.364	0.718
	Perempuan	3.55	0.46		
Konsep sendiri moral	Lelaki	3.49	0.66	-0.610	0.545
	Perempuan	3.59	0.53		
Konsep sendiri fizikal	Lelaki	3.62	0.64	-0.251	0.803
	Perempuan	3.66	0.59		
Konsep sendiri peribadi	Lelaki	3.79	0.59	0.229	0.820
	Perempuan	3.75	0.61		

5.1 Perbincangan Kajian

Dapatan kajian menunjukkan bahawa konsep sendiri peribadi memperoleh nilai min yang tertinggi berbanding dengan lain-lain konsep sendiri. Ini menunjukkan staf pentadbiran yang berketuakan wanita mempersepsikan dirinya secara positif. Menurut Ainon (2004) seseorang yang mempunyai konsep sendiri dan penghargaan sendiri yang tinggi akan mengetahui ciri-ciri peribadinya, mampu menguruskan keperluan sendiri dan mampu menilai kelebihan dan kelemahan sendiri. Staf ini juga lebih berkeyakinan, berfikiran terbuka, menerima maklum balas dan sebagainya. Seseorang staf yang mempunyai ciri-ciri peribadi yang positif akan mampu meningkatkan prestasinya ke tahap yang tinggi. Ini boleh dilihat pada dapatan berdasarkan item yang mengukur konsep sendiri peribadi didapati item yang mengukur kewarasan fikiran responden memperoleh nilai min yang tinggi iaitu 4.32. Keputusan ini diikuti oleh item mudah memaafkan orang lain (min = 3.81), seorang yang periang (min = 3.72), senantiasanya menjaga sahsiah (min 3.55) dan jarang melakukan perkara yang tidak baik (min = 3.45). Nilai min yang tinggi ini juga menunjukkan bahawa staf berketuakan wanita mampu berfikiran waras semasa dalam bekerja, mudah memaafkan orang lain, periang, menjaga sahsiahnya, dan jarang melakukan kerja-kerja yang tidak baik. Dapatan kajian ini adalah kongruen dengan dapatan kajian Nor Safinaz (2003).

Selain konsep sendiri peribadi, konsep sendiri fizikal juga dipersepsikan tinggi oleh staf yang berketuakan wanita. Dapatan kajian ini menjelaskan bahawa staf yang berketuakan wanita prihatin dengan ketrampilan dirinya. Staf ini merasakan bahawa pada kebanyakan masa mereka berasa bahagia (min = 3.83). Ini menjelaskan mereka kurang mengalami stres dalam kerja mereka. Lebih-lebih lagi staf yang berketuakan wanita kurang memikirkan sama ada badannya gemuk atau kurus (min = 2.91), mempunyai tanggapan baik terhadap semua orang yang ditemui (min = 3.64), kurang marah pada orang lain (min 3.68) dan suka tidur (min = 3.66). Berdasarkan dapatan ini dapatlah dikatakan bahawa staf berketuakan wanita sensitif dengan ciri-ciri seperti kepadanan saiz badan, kesihatan, kecekapan dalam sukan, saiz badan, penampilan, dan aktiviti fizikal lain. Selain itu faktor kesihatan badan, penglibatan diri dalam aktiviti fizikal dan gaya penampilan diri di tempat kerja menjadi perhatian utama mereka (Ainon, 2004).

Konsep sendiri moral dipersepsikan sederhana sahaja oleh staf yang berketuakan wanita. Staf ini tidaklah begitu mementingkan kepercayaan, nilai dan dasar pertimbangan yang dipegang oleh seseorang individu tentang baik dan buruk sesuatu perkara, perbuatan dalam kerjanya. Mereka hanya mengawasi supaya tindakannya itu tidak bercanggah dengan kepercayaan, nilai-nilai murni dan dasar pertimbangan tentang baik dan buruknya tingkah laku kerjanya di tempat kerja. Perkara yang pasti diawasi oleh staf yang berketuakan wanita ini adalah tidak lemah semangat dalam kerjanya (min = 3.92), mempunyai daya kawalan diri yang tinggi (min = 3.64), berusaha untuk berubah apabila menyedari telah melakukan kesalahan (min = 3.74), selalu bimbang akan sesuatu (min = 3.74) dan tidak cuba melarikan diri daripada masalah (min 3.17). Dalam perkara ini, secara tidak langsung kemungkinan ketua-ketua jabatan/unit wanita di UTM sentiasa menyuntik semangat positif di kalangan stafnya.

Konsep sendiri emosi dan konsep sendiri sosial dipersepsikan rendah oleh responden kajian berbanding dengan ketiga-tiga konsep sendiri yang dikaji dalam kajian ini. Berkaitan dengan konsep sendiri emosi, dapatan kajian menjelaskan staf yang berketuakan wanita kurang mempersepsikan bahawa mereka rendah pengawalan perasaan, emosi, proses dan tindak balas terhadap tingkah laku yang berkaitan dengan pekerjaan. Walaupun begitu dari dapatan kajian mengikut analisis setiap item mendapati staf yang berketuakan wanita bersopan santun (min = 4.11) tetapi tidak mudah mesra dengan orang lain (min = 3.19). Mereka ini juga mempunyai emosi yang tenang (min = 3.64), dan berpuas hati dengan keadaan sekarang (min = 3.45).

Konsep sendiri sosial pula dipersepsikan oleh staf yang berketuakan wanita adalah yang terendah berbanding dengan konsep sendiri yang lain. Roberts dan Donahue (dalam Brown, 1998) menyatakan seseorang individu yang mempunyai konsep sendiri sosial yang tinggi akan mampu bergaul dan berinteraksi dengan orang lain. Begitu juga yang tercatat dalam Teori Sosial yang menjelaskan seseorang yang berasa selesa

menyertai sesuatu kumpulan menunjukkan konsep sendiri sosialnya tinggi. Dapatan yang diperoleh adalah sebaliknya iaitu konsep sendiri staf di bawah ketua wanita adalah rendah. Oleh itu bolehlah dikatakan bahawa staf di bawah ketua wanita lebih suka bersendirian daripada bersosial dengan orang lain.

Apabila melihat perbezaan konsep sendiri di kalangan staf pentadbiran lelaki dan perempuan di bawah pengurusan ketua wanita, keputusan yang diperoleh menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan. Hal ini menjelaskan bahawa konsep sendiri staf pentadbiran staf lelaki dan staf wanita di bawah ketua wanita adalah serupa. Keputusan ini boleh digeneralisasikan yang staf lelaki dan staf perempuan tidak akan berubah persepsinya terhadap dirinya sendiri apabila ketuanya ialah seorang wanita. Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian Heibrun, (dalam Smith, 1999) yang menyatakan tiada panduan yang jelas menerangkan konsep sendiri dipengaruhi oleh jantina seseorang ketua.

6.0 KESIMPULAN

Berdasarkan keputusan kajian di atas didapati bahawa secara keseluruhannya staf pentadbiran yang berketuakan wanita tinggi pada konsep sendiri peribadi, diikuti konsep sendiri fizikal, konsep sendiri moral, konsep sendiri emosi dan yang paling rendah ialah konsep sendiri sosial. Pembentukan konsep sendiri staf pentadbiran adalah tidak dipengaruhi oleh faktor jantina.

RUJUKAN

- Adams, J. dan J. D. Yoder. 1985. *Effective Leadership for Women and Men*. New Jersey: Abex Publishing Corporation.
- Ainon Mohd. 2004. *Sri Motivasi: Psikologi Kejayaan*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributor Sdn. Bhd.
- Barling, J. 1990. *Employment, Stress And Family*. New York: John Wiley and Sons.
- Baron, R. A. dan D. Bryne. 2000. *Social Psychology*. 9th Edition. London: Allyn And Bacon.
- Baucer, J. C. 2001. *The Effect of Corporate Intranet Use on Employee Self-concept and Organizational Commitment*. California: University of the Pacific.
- Schunk, R. M. 2000. Self-concept and Self-concept Change: A Status Dynamic Approach. <http://www.sdp.org/sdp/papers/selfconcept.html>
- O'Connel, J. 2001. *Building Self-esteem, Strategies for Success in School and Beyond*. 2nd Edition. Gorsuch Scarisbrick Publishers.
- Marsh, D. D. dan W. Craven. 199. An Investigation of the Effect of Employment Testing on Self-concept, Attitudes Toward Testing, Job Involvement, Organization Commitment and Life Satisfaction. *Journal of Social Psychology*. 3(4): 135-146.
- Brown, J. D. 1998. *The Self*. London: McGraw-Hill.
- Burns, R. B. 1979. *The Self-concept: Theory, Measurement, Development and Behavior*. New York: Longman Group Limited.
- Hill, S. G. 1998. The Relationship Between Self-concept and Successful Aging Among Low-Income Older Adults. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82: 419-433.
- Hughes, R. L. 2002. *Leadership, Enchancing the Lesson of Experience*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Huitt, W. 1998. Self-concept And Self-esteem. www.chiron.valdosta.edu/whuitt/files/selfconc.html
- Lee, C. S. 1999. The Impact of Being Dignified by Others on Worker Self-concept, Attitudes and Behaviors. *Journal of Personality and Social Psychology*. 82: 460-482

- Leonard, N. 1995. A Self-concept-Based Model of Work Motivation. www.cba.uri.edu/School/Peper/Self Concept Motivation.HTM
- Lussier, R. N. 2002. *Human Relationship in Organizations, Applications and Skill Building*. 5th Edition. New York: McGraw-Hill
- Mattmiller, B. 1999. Study Finds Tenuous Link Between Gender and Self-esteem. www.news.wisc.edu/398.html
- Noe, R. 2004. *Fundamental of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Nor Safinaz. 2003. Konsep Kendiri dan Kepuasan Kerja di Kalangan Penguatkuasa: Satu Kajian Kes di Majlis Perbandaran Johor Bahru, Johor. Tesis Sarjana Muda (tidak diterbitkan). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Paul, J. N . 2001. Understanding the Dynamic of Self-concept of Members in Dual Career Family. *Journal of Human Relation*. 42: 136-152.
- Pounder, A. B. dan T. S. Coleman. 2002. An Overview of Self-concept Theory for Counselor. www.canberra.edu.au/pathways/paper/willer.pdf
- Rindskopf, K. J. dan L. Hopp. 1995. Theoretical Development and Measurement of Work Self-concept: A Multifaced Model. *Journal of Social Psychology*. 40: 354-375.
- Shavelson W. A. 1976. The Relationship Between Self-concept and Management Aspirations in Female Prospective Teachers. *Journal of Social Psychology*. 52: 221-235.
- Smith, C. J. 1999. Sex Roles: A Journal of Research. www.looksmart.com.
- Trentham, S. L. 2000. Possible Selves and their Influences on Employees During Changing Times in the Workplace. Thesis of Doctor Philosophy. University of Nevada, Reno.
- Zimbardo, P. G. dan A. L. Weber. 1994. *Psychology*. Florida: Harper Colins College Publisher.