

IMPAK PERSEKITARAN ORGANISASI TERHADAP PERKONGSIAN PENGETAHUAN DALAM PEMBANGUNAN LESTARI ORGANISASI

Khairunesa bt Isa

Fakulti Sains, Teknologi dan Pembangunan Insan,

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.

(nesa@uthm.edu.my)

ABSTRAK

Kajian tinjauan ini secara empirikalnya bertujuan untuk menentukan sejauh mana persekitaran organisasi boleh memberi kesan terhadap perkongsian pengetahuan dan seterusnya mempengaruhi pembangunan dan perkembangan organisasi. Persekitaran organisasi merujuk kepada budaya organisasi dan peranan pemimpin atau pun ketua dalam organisasi. Populasi kajian merupakan kumpulan tenaga pengajar di Institut Kemahiran MARA (IKM) Johor Bahru. Seramai 100 responden telah di pilih melalui kedah persampelan rawak mudah dan soal selidik telah digunakan sebagai instrumen kajian. Data kajian telah di analisis menggunakan kaedah Analisis Korelasi Pearson dan Regresi Berganda Linear. Hasil analisis kajian menunjukkan tahap perkongsian pengetahuan dalam kalangan tenaga pengajar IKM Johor Bahru adalah tinggi (min=0.391). Terdapatnya hubungan antara faktor persekitaran organisasi (faktor budaya=0.644 dan peranan pemimpin=0.577) dengan perkongsian pengetahuan responden. Faktor persekitaran organisasi (faktor budaya dan peranan pemimpin) didapati telah menyumbang sebanyak 70% kepada perkongsian pengetahuan dalam kalangan tenaga pengajar IKM manakala faktor budaya organisasi pula merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan (Beta=-0.247). Hasil kajian ini di harap dapat menyumbangkan satu lagi kerangka baru dalam model kelakuan dan pembangunan organisasi.

Kata Kunci : Persekitaran Organisasi, Perkongsian Pengetahuan, Pembangunan Organisasi.

PENGENALAN

Pembangunan lestari merujuk sebagai kepada konsep pembangunan yang memenuhi keperluan semasa tanpa merosakkan keperluan generasi akan datang (Bruntland Report, 1987). Tiga aspek utama yang mendasari pembangunan lestari ini adalah alam semula jadi, ekonomi dan aspek sosial. Ironinya aspek alam sekitar akan menumpukan perhatian kepada beberapa isu seperti pencemaran tanah, edaran udara, pengeluaran gas dari sistem rumah hijau yang mana secara langsung akan dikaitkan dengan pembangunan seimbang iaitu dari sudut ekonomi dan kesejahteraan hidup manusia. Alam semulajadi yang terus terpelihara dari pelbagai pencemaran akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dengan pesat mana kala aspek ekonomi akan mengalami pertumbuhan yang rancak akibat dari keseimbangan sumber alam sekitar yang masih terus terpelihara. Pertumbuhan ekonomi ini seterusnya akan mempengaruhi kesejahteraan hidup individu dan masyarakat amnya dalam meneruskan kelangsungan hidup dengan seimbang.

Dalam konteks organisasi, matlamat untuk mencapai pembangunan lestari organisasi memerlukan kerjasama dari setiap lapisan bukan sahaja dari peringkat yang terlibat di peringkat perancangan malah individu-individu yang terlibat di peringkat tindakan dan juga pelaksanaan. Kerjasama antara lapisan dan jabatan dalam sesebuah organisasi pula bukan hanya berdasarkan tindakan dan peranan yang perlu di jalankan oleh setiap pihak malah percambahan idea dan perkongsian pengetahuan turut memberi kesan yang signifikan dalam mempengaruhi kelestarian pembangunan sesebuah organisasi. Bagi mencapai hasrat murni itu, persekitaran organisasi sedikit sebanyak turut mempunyai nilai yang mampu menyumbang kepada kelestarian pembangunan organisasi melalui aktiviti perkongsian pengetahuan yang di amalkan dalam organisasi tersebut.

Penyataan Masalah

Persekitaran organisasi merupakan mekanisma utama yang mempengaruhi perjalanan operasi dan prestasi pencapaian organisasi. Di antara dua persekitaran organisasi tersebut adalah budaya kerja dan peranan kepimpinan yang di jalankan oleh pemimpin dalam organisasi itu sendiri. Budaya kerja merupakan salah satu elemen persekitaran dalaman organisasi yang paling mempengaruhi ahli untuk berkongsi pengetahuan dalam organisasi (Smith, et al. 2003). Terdapat

beberapa unsur dalam budaya organisasi seperti reka bentuk dan struktur bangunan, nilai, kepercayaan dan norma yang dikongsi bersama oleh ahli organisasi di mana unsur-unsur ini lah yang mampu menimbulkan minat dalam kalangan ahli-ahli organisasi untuk berkongsi pengetahuan antara satu sama lain (Smith et al, 2004 dan Taylor, 2004).

Connelly dan Kelloway (2003) dalam kajiannya telah menyatakan bahawa faktor budaya organisasi dan interaksi sosial dalam organisasi mempunyai perkaitan yang sangat rapat dengan perkongsian pengetahuan. Menurut mereka (Connely dan Kelloway, 2003) interaksi sosial telah menjadi norma dalam organisasi mereka dan keadaan ini akan lebih menggalakkan lagi berlakunya aktiviti perkongsian pengetahuan. Menurut Li Yueh Chen (2004), budaya organisasi adalah elemen penting yang mampu menyumbang kepada proses perkongsian pengetahuan kerana setiap ahli dalam organisasi mengamalkan budaya kerja organisasi yang sama. Maka dengan itu, keterbukaan untuk berkongsi setiap maklumat dan pengetahuan adalah lebih luas berbanding dengan individu yang berada dalam organisasi yang berbeza.

Dalam menguruskan pengetahuan di sesebuah organisasi, aktiviti perkongsian pengetahuan antara pekerja semakin dilihat sebagai salah satu aktiviti utama dalam konteks pengekalan pengetahuan sebagai aset utama organisasi bagi memelihara sumber dan mengekalkan keupayaan syarikat untuk bersaing. Namun begitu adakah semua ahli dalam organisasi bersedia untuk menyertai aktiviti perkongsian pengetahuan ini secara aktif atau hanya sekadar paksa rela. Ini kerana dalam sesetengah organisasi seperti organisasi pendidikan, persekitaran organisasi tersebut tidak mampu merangsang individu-individu di dalamnya untuk menjalankan aktiviti perkongsian pengetahuan secara aktif. Sebagai contoh, kedudukan bilik pengajar yang tersendiri dan terpisah di antara satu sama lain ini adakah mampu menyumbang kepada keberkesanan perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi.

Sebagai tunggak dalam pentadbiran organisasi, ketua mahu pun pemimpin juga mempunyai peranan besar dalam memastikan aktiviti perkongsian pengetahuan dapat di jalankan dengan baik. Sebagai ketua mereka memerlukan transformasi dalam menyusun dan mengatur strategi dalam pengurusan pengetahuan agar ahli-ahli organsasi tertarik untuk menjalankan

aktiviti tersebut dengan penuh komitmen. Strategi pengurusan pengetahuan tersebut mestilah mengandungi aspek bagaimana pengetahuan digunakan dan cara menyelaraskan penyampaian serta perkongsian pengetahuan (Koulopoulos dan Frappaolo, 1999). Selain itu faktor pemimpin juga di percayai mampu mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi (Connelly dan Kelloway, 2003; Murray, 2003 dan Smith et al. 2004). Antara faktor tersebut termasuklah gaya kepimpinan pemimpin dan faktor diri pemimpin itu sendiri seperti jantina dan kesediaan pemimpin memberi sokongan kepada ahli organisasi untuk berkongsi pengetahuan (Connelly dan Kelloway, 2003).

Persoalan di sini adakah ketua mahu pun pemimpin dan juga pekerja di organisasi sudah bersedia sepenuhnya untuk mengurus maklumat dan pengetahuan serta berupaya menjana, berkongsi dan mengaplikasikan pengetahuan yang baru? (Thomas, 2000b). Pada masa yang sama, adakah persekitaran organisasi khususnya budaya organisasi yang sedia ada menjadi amalan ahli organisasi dapat menggalakkan berlakunya aktiviti perkongsian pengetahuan di samping menggalakkan penyertaan dalam kalangan ahli-ahli organisasi tersebut? Seterusnya, walaupun ketua dan pemimpin organisasi mengakui bahawa aktiviti perkongsian pengetahuan mampu memberi kesan yang signifikan kepada pembangunan lestari organisasi namun masih terdapat beberapa aspek yang mengelirukan pemimpin organisasi di terutamanya dari sudut apakah dimensi-dimensi dalam persekitaran organisasi yang mempengaruhi aktiviti perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi dan seterusnya apakah faktor-faktor persekitaran organisasi yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan untuk dilaksanakan dalam sesebuah organisasi dengan berkesan. Oleh itu kajian awal ini cuba mengenal pasti faktor persekitaran organisasi menjadi langkah pertama yang penting sebelum pelaksanaan perkongsian pengetahuan dalam organisasi masing-masing.

Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini ialah:-

- a) Apakah tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.
- b) Apakah faktor persekitaran organisasi yang mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.

- c) Apakah faktor persekitaran organisasi yang paling mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini pula adalah untuk:-

- a) Mengenalpasti tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.
- b) Mengenalpasti pengaruh persekitaran organisasi terhadap perkongsian pengetahuan dalam kalangan tenaga pengajar IKM Johor.
- c) Mengenalpasti faktor persekitaran organisasi yang paling mempengaruhi tenaga pengajar IKM Johor.

Matlamat Kajian

Matlamat kajian ini adalah untuk meningkatkan kesedaran terhadap kepentingan aktiviti perkongsian pengetahuan dan pelaksanaannya dalam pengurusan pengetahuan di organisasi. Melalui kajian ini di harap semua organisasi dapat mengetahui dengan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mampu mempengaruhi perkongsian pengetahuan dan seterusnya dapat membantu pelaksanaannya.

Batasan Kajian

Terdapat beberapa kekangan yang menjadi limitasi kepada kajian ini iaitu penggunaan instrumen kajian yang menggunakan borang soal selidik. Jawapan kepada soalan temu bual adalah bergantung kepada jawapan spontan responden. Keadaan ini mungkin menyebabkan pengkaji sukar untuk mengelaskan jawapan responden berdasarkan panduan yang telah ditetapkan. Sementara penggunaan borang soal selidik pula turut akan mempengaruhi ketelusan dan kejujuran jawapan yang diberikan oleh responden kajian. Ketepatan dan kejujuran responden dalam menjawab soalan temu bual dan soal selidik amat di harapkan untuk menentukan kebolehpercayaan yang tinggi terhadap dapatan kajian. Responden akan diberi jaminan bahawa segala maklumat yang telah di beri adalah dirahsiakan.

Dari segi responden kajian pula, fokus kajian adalah terhadap tenaga pengajar Institut Kemahiran MARA (IKM) Johor Bahru sahaja. Oleh itu, hasil kajian tidak dapat digeneralisasikan kepada keseluruhan tenaga pengajar IKM Malaysia. Selain itu, masih kurang kajian yang dijalankan di Malaysia berkaitan dengan faktor persekitaran dan perkongsian pengetahuan dalam pembangunan lestari organisasi, hal ini telah menjadi kekangan kepada pengkaji untuk memperbanyakkan sorotan kajian lepas bagi menyokong kajian yang akan dijalankan.

LITERATUR REVIEW

Grey (1996) mendefinisikan perkongsian pengetahuan sebagai komitmen untuk memberitahu dan menterjemah, serta mendidik rakan sekerja yang lain melalui maklumat yang di berikan. Maklumat yang dikongsi tidak hanya berkaitan mengenai aspek kerja namun termasuk juga yang berkaitan dengan visi, matlamat, sokongan, perasaan, pendapat dan soalan. Faedah yang diperolehi oleh organisasi mengenai perkongsian pengetahuan adalah bergantung kepada bagaimana pekerja menerap, berkongsi dan menggunakan pengetahuan yang ada (Wang *et al.* 2000). Aktiviti perkongsian terhadap ilmu pengetahuan yang di miliki seseorang individu dapat menambahkan nilai terhadap ilmu pengetahuan tersebut. Pengetahuan yang dimiliki oleh individu tidak akan bernilai sekiranya ia hanya di miliki dan hanya diguna pakai oleh individu itu sendiri sehinggalah ia dipindahkan ke tempat lain. Sekiranya seorang individu menyimpan pengetahuan secara bersendirian dan enggan berkongsi dengan orang lain maka, tiada nilai tambah yang baru akan tercipta.

Pengetahuan merupakan maklumat yang terhasil melalui rangka pengalaman, pengadiliran dan pemahaman tentang sesuatu nilai dan ianya boleh dilihat sebagai satu rangka pemahaman dan kemahiran mental yang dibina oleh akal manusia (Clarke dan Rollo, 2001). Pengetahuan boleh di bahagi kepada dua iaitu pengetahuan tacit dan eksplisit. Pengetahuan tacit merujuk kepada pengetahuan yang dalam kepala individu itu sendiri manakala pengetahuan eksplisit pula merujuk kepada sesuatu maklumat mahu pun pengetahuan yang telah dipersembahkan dalam bentuk penulisan atau dokumen dan seterusnya digunakan untuk penghasilan produk (Kermally, 2002; Nonaka dan Takeuchi, 1995). Biasanya maklumat tacit dipindahkan dari seorang individu

kepada individu lain atau dari seorang individu kepada kumpulan lain melalui interaksi sosial antara dua pihak terbabit (Kermally, 2000 dan Smith et al. 2003).

Menurut Zuliana dan Khalil (2008), terdapat beberapa faktor dalam persekitaran organisasi yang boleh menyumbang kepada aktiviti perkongsian pengetahuan dalam sesebuah organisasi di antaranya adalah seperti budaya organisasi, penggunaan teknologi dan juga aspek kepimpinan di organisasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan amalan yang di kongsi bersama oleh ahli dalam organisasi. Budaya organisasi memainkan peranan penting dalam menyelaraskan aktiviti perkongsian, pembelajaran dan penjaan pengetahuan (Gupta et al. 2000). Budaya yang menyokong perkongsian pengetahuan akan membolehkan organisasi menggunakan pengetahuan yang ada untuk menghadapi dan menyelesaikan segala masalah pada bila-bila masa sahaja (Anthes, 1998). Menurut Anthes (1998) elemen persekitaran organisasi yang paling kritikal dalam pengurusan pengetahuan adalah untuk mengatasi halangan budaya terutamanya pemikiran ahli organisasi yang terlalu menjurus kepada idea memegang maklumat adalah lebih bernilai daripada berkongsi. Oleh itu adalah sangat penting bagi ahli organisasi khususnya ketua di organisasi dalam memastikan adanya budaya yang sesuai untuk melaksanakan perkongsian pengetahuan yang dirancang (Sunoo, 1999) ini kerana untuk menjayakan perkongsian pengetahuan, organisasi haruslah menyesuaikan pengurusan pengetahuan kepada budaya yang sesuai dan berkait rapat dengan nilai teras syarikat itu (Elliott dan O'Dell, 1999).

Peranan pemimpin

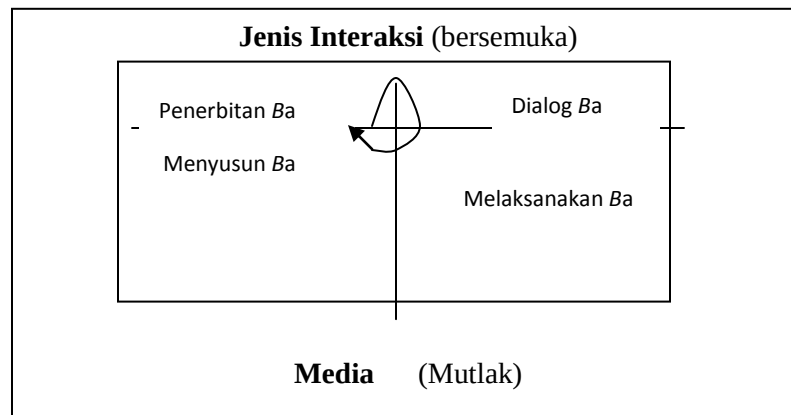
Menurut Gross (2001), tanggungjawab perkongsian pengetahuan bukan hanya terletak di bahu pekerja sahaja tetapi juga ketua atau pengurus atasan yang perlu mewujudkan persekitaran yang mampu menggalakkan suasana perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi. Ketua atau pun pemimpin seharusnya bijak menyusun strategi dan memikirkan alternatif dalam menguruskan aktiviti perkongsian pengetahuan agar pekerja secara sukarela melibatkan diri dalam aktiviti tersebut. Selain itu, ketua dan pemimpin organisasi juga perlu sentiasa memberi

sokongan yang padu kepada pekerja dengan mengetengahkan kepentingan serta faedah berkongsi pengetahuan. Walau pun tahap sokongan yang diberi adalah berbeza bagi peringkat organisasi yang berbeza (McDermott dan O'Dell, 2001) namun sekurang-kurangnya ia mampu memberi galakkan kepada pekerja untuk berkongsi pengetahuan. Dalam menyusun strategi, memikirkan alternatif dan memberi sokongan kepada pekerja, ketua mahu pun pemimpin juga perlu peka dengan gaya kepimpinan yang di amalkan kerana ia secara tidak langsung akan mempengaruhi emosi pekerja untuk terlibat dalam aktiviti perkongsian pengetahuan. Menurut Beijerse (1999), gaya pengurusan dan kepimpinan haruslah disimulasi dan dimotivasikan untuk menumpukan kepada perkongsian pengetahuan.

Model Perkongsian Pengetahuan

Nonaka (1995) telah menerangkan konsep *Ba*. *Ba* dalam pengurusan pengetahuan adalah ruang untuk berlakunya perubahan pengetahuan yang dinamik dan menghasilkan hubungan daripada perubahan tersebut. Empat elemen dalam *Ba* ialah :-

- i. Penerbitan *Ba* : Dijelaskan melalui interaksi bersemuka antara individu. Keadaan di mana individu berkongsi perasaan, emosi, pengalaman, aliran mental dan biasanya berlaku dalam proses sosialisasi.
- ii. Dialog *Ba* : Dijelaskan melalui interaksi bersemuka yang diadakan secara berkumpulan. Keadaan di mana aliran mental dan kemahiran individu dikongsi dan ditukarkan kepada istilah umum kemudian dijelaskan kepada konsep.
- iii. Menyusun *Ba* : Dijelaskan melalui interaksi secara mutlak dan berkumpulan. Menerangkan hubungan untuk kombinasi pengetahuan eksplisit yang ada di mana pengetahuan eksplisit boleh disampaikan kepada sekumpulan manusia yang besar dengan mudah dan melalui kaedah bertulis.
- iv. Melaksanakan *Ba* : Dijelaskan melalui interaksi individu yang mutlak. Ia lebih kepada konsep hubungan dalaman. Pengetahuan eksplisit individu mengandungi komunikasi melalui media yang mutlak seperti program simulasi dan penulisan.



Rajah 1 : Konsep Ba, Ruang Bentuk Interaksi

Sumber : Nonaka, I. (1999), 'The Dynamics of Knowledge Creation'. In Ruggles & Holtshouse (eds.), The Knowledge Advantage. Pp. (63-87).

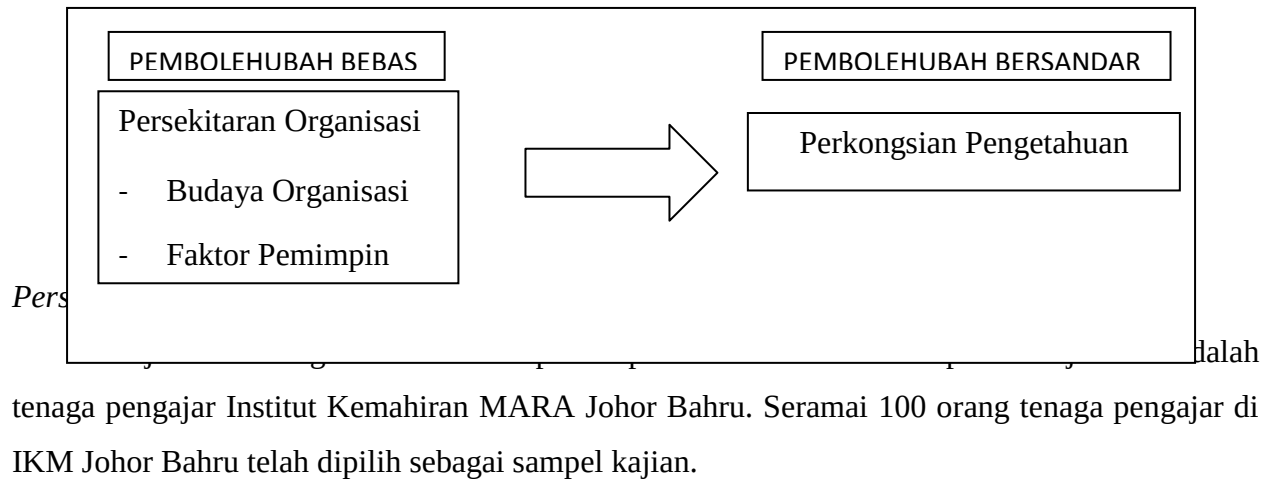
METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk Kajian

Kajian ini merupakan satu kajian tinjauan antara pembolehubah bebas iaitu persekitaran organisasi (budaya organisasi dan faktor pemimpin) dengan pembolehubah bersandar iaitu perkongsian pengetahuan. Kajian juga bertujuan untuk menentukan faktor persekitaran

organisasi yang paling signifikan dan yang paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam kalangan tenaga pengajar IKM Johor.

Kerangka Kajian



Pengumpulan Data

Soal selidik di edar secara terus kepada responden kajian. Sampel di beri masa selama seminggu untuk mengisiz borang soal selidik. Selepas seminggu pengkaji akan datang semula ke institut bagi tujuan kutipan semula borang soal selidik.

Soal selidik Kajian

ITEM	JUMLAH SOALAN
Bahagian A : Latar belakang responden	5
Bahagian B : Tahap Perkongsian pengetahuan	15
Bahagian C : Faktor organisasi	20
(i) Budaya Organisasi	
(ii) Peranan Pemimpin	
Jumlah Keseluruhan	40

Kaedah Analisis Data

Data akan dianalisis menggunakan perisian “*Statistical Package of the Social Science for Window*” (SPSS 14.0). Statistik deskriptif digunakan untuk memerihalkan maklumat yang

terkumpul. Ujian Korelasi Pearson diguna untuk menguji perkaitan antara pembolehubah bebas (persekitaran organisasi) dengan pembolehubah bersandar (perkongsian pengetahuan) tenaga pengajar IKM Johor. Seterusnya Analisis Regresi Berganda pula digunakan untuk mengenal pasti faktor penyumbang yang paling signifikan dan dominan terhadap perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi.

HASIL DAN PERBINCANGAN

Dapatan menunjukkan bahawa min keseluruhan tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor adalah tinggi (3.91). Ini disebabkan oleh majoriti responden (73%) bersetuju bahawa rakan-rakan di organisasi gemar berkongsi maklumat dan mereka menggunakan pelbagai sumber bagi mendapatkan maklumat baru untuk berkongsi maklumat tersebut dengan rakan-rakan lain di institusi. Dapatan ini menunjukkan bahawa responden menggunakan sumber yang ada di persekitaran organisasi mereka dalam aktiviti perkongsian pengetahuan dan secara tidak langsung bersependapat dengan Kelloway dan Barling (2000) dan Hsiu-Fen dan Gwo Gung (2004) yang menegaskan bahawa persekitaran organisasi amat mempengaruhi perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi.

Min keseluruhan budaya organisasi terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor adalah sederhana iaitu 3.62. Walau pun tahap perkongsian pengetahuan sederhana namun, majoriti responden (63%) mengikuti setiap peraturan yang terdapat di institusi dan ini secara tidak langsung menunjukkan responden selesa dengan budaya institusi mereka. Dapatan ini menyokong pendapat Murray (2003) yang menyatakan bahawa budaya organisasi seperti set kepercayaan, nilai, kefahaman, peraturan dan kesediaan menerima perubahan merupakan faktor terbesar penyumbang kepada keberkesanan pelaksanaan aktiviti perkongsian pengetahuan.

Sementara dapatan bagi faktor peranan pemimpin pula menunjukkan min keseluruhan peranan pemimpin terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor adalah tinggi (3.66). Separuh (53%) responden menyatakan bahawa sikap dan faktor diri pemimpin itu sendiri yang sentiasa ceria, memberi sokongan dan menggalakkan perkongsian pengetahuan menimbulkan semangat tenaga pengajar untuk berkongsi pengetahuan di institusi. Dapatan ini seterusnya selari dengan pendapat Connelly dan Kelloway (2003) yang menyatakan bahawa peranan pemimpin juga penting dalam mempengaruhi aktiviti perkongsian pengetahuan selain dari faktor budaya organisasi dan amalan pekerja organisasi itu sendiri.

Analisis Bivariat Korelasi Pearson

Dapatan menunjukkan faktor persekitaran organisasi bagi faktor budaya organisasi ($r=0.644$) dan faktor pemimpin ($r=0.577$) adalah berada pada tahap yang sederhana tetapi ada hubungan mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor.

Analisis Regresi Linear

Analisis Korelasi Pearson menunjukkan kedua-dua pembolehubah mempengaruhi perkongsian pengetahuan responden. Hasil analisis Regresi Linear mendapati faktor persekitaran organisasi adalah mempengaruhi perkongsian pengetahuan di institut. Nilai pekali penentu berbilang (R^2) bagi pembolehubah ini adalah 0.701. Ini menunjukkan bahawa faktor persekitaran organisasi menyumbang sebanyak 70% terhadap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar, sementara faktor budaya organisasi pula merupakan faktor paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan di institusi IKM Johor. Dapatan analisis menunjukkan nilai Beta yang diperolehi adalah -0.247. Ini bermakna budaya organisasi adalah faktor yang

paling dominan mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar di IKM Johor. Hasil analisis ini seterusnya berjaya menyokong dapatan Claus (2004) yang menunjukkan bahawa faktor budaya organisasi merupakan faktor yang paling utama mempengaruhi pelaksanaan perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi. Davenport dan Prusak (1998) juga menyokong dapatan kajian ini dan Claus (2004) apabila mereka menyatakan bahawa budaya organisasi kuat mempengaruhi aktiviti perkongsian pengetahuan di sebabkan oleh elemen-elemen dalam budaya itu sendiri seperti perkongsian kepercayaan, nilai yang dipegang bersama dan perasaan kekitaan dalam kalangan ahli organisasi.

Secara keseluruhan 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 paling dominan ($Beta = -0.247$) mempengaruhi perkongsian pengetahuan tenaga pengajar di IKM Johor. Hasil ini seterusnya menyokong dapatan Ford (2004) yang menyatakan bahawa budaya organisasi lebih dikenali sebagai faktor umum dalam organisasi dan faktor yang paling mempengaruhi perkongsian pengetahuan ahli-ahli organisasi. Ini kerana menurut Ford (2004) semua elemen-elemen dalam budaya organisasi adalah saling berkaitan dalam mempengaruhi aktiviti perkongsian pengetahuan di organisasi.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa tahap perkongsian pengetahuan tenaga pengajar IKM Johor adalah pada tahap tinggi. Dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pembolehubah bebas kajian iaitu budaya institut dan peranan pemimpin dengan perkongsian pengetahuan pada aras signifikan 0.000 ($p < 0.01$). Seterusnya 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 organisasi IKM Johor pula dikenalpasti sebagai faktor persekitaran yang paling dominan mempengaruhi tahap perkongsian pengetahuan responden iaitu pada nilai Beta – 0.247.

Hasil kajian ini di harap dapat membantu organisasi-organisasi di Malaysia khususnya dalam sektor pendidikan dalam mengenal pasti elemen-elemen dalam persekitaran organisasi yang menyumbang kepada aktiviti perkongsian pengetahuan yang secara langsung dapat membantu dalam melestasikan pembangunan organisasi. Pada masa yang sama, hasil kajian ini di harap dapat memberi penjelasan dan pendedahan secara kasar tentang aktiviti perkongsian pengetahuan di samping membantu pihak organisasi mempertingkatkan usaha penambahbaikan strategi dalam menggalakkan penyertaan ahli organisasi dalam menyertai perkongsian pengetahuan di organisasi.

Berdasarkan hasil kajian yang di perolehi, pengkaji berharap agar kajian ini dapat di teruskan dengan meneliti beberapa lagi dimensi dalam persekitaran organisasi yang boleh menyumbang kepada perkongsian pengetahuan dalam kalangan ahli organisasi seperti penggunaan teknologi maklumat, struktur organisasi, sistem ganjaran yang di perolehi hasil daripada aktiviti perkongsian pengetahuan dan sebagainya.

Kajian terhadap keperluan pemberian insentif mahu pun ganjaran (reward) terhadap individu yang terlibat dalam perkongsian pengetahuan ini juga perlu di jalankan. Salah satu isu yang paling penting dalam pengurusan pengetahuan adalah membangunkan insentif yang sesuai kepada individu yang berkongsi pengetahuan (Martensson, 2000). Insentif didapati boleh digunakan untuk menggalakkan pekerja berkongsi maklumat dengan pekerja lain. Ini kerana melalui insentif pekerja merasa bahawa mereka dihargai dan bernilai kepada organisasi. Secara tidak langsung ini akan menggalakkan pekerja untuk berkomunikasi dan berkongsi maklumat demi kepentingan bersama (Koulopoulos dan Frappalo, 1999). Oleh itu, adalah di harapkan agar kajian akan datang dapat meneliti apakah keperluan insentif terhadap pekerja yang berkongsi pengetahuan, adakah kaedah insentif serta ganjaran ini memberi kesan yang berterusan dalam aktiviti perkongsian pengetahuan dalam organisasi dan adakah pengetahuan yang di kongsi dalam kalangan ahli organisasi mempunyai nilai yang hakiki atau hanya sekadar berdasarkan nilai ganjaran mahu pun insentif yang di perolehi sahaja.

RUJUKAN

- Abdul Razak Ibrahim dan Ainin Sulaiman. (2003). *Gelagat Organisasi*. Prentice Hall.
- Alavi, M. dan Leidaner, D. E. (2001). Knowledge Management and Knowledge Management Sistem : Conceptual Foundation and Research Issues. *Journal of Management*. Vol. 25. (1). pp. 107-130.
- Anthes, G. H. (1998). Learning how to share. *Computerworld*, 32(8): 75-77
- 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.
- Beijerse, R.P. (1999). "Question In Knowledge Management: Defining And Conceptualizing A Phenomenon." *Journal of Knowledge Management*. 3(2). 94-109.
- 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). Predictor of Employee's of Knowledge Sharing Cultures. *Journal of Leadership and Organizational Development*. Vol. 24. (5). pp 294-301.
- Daft, R. L. (1989). *Organizational Theory and Design*. St. Paul : West Publishing Company.
- Devanport, T. H., Delong, D. W dan Beers, M.C. (1998). Successful Knowledge Management Project. *Sloan Management Review*. Vol. 39. (2). pp. 43-57.
- Elliott, S. and O'Dell, C. (1999). "Sharing Knowledge And Best Practices: The Hows And Ways of Tapping Your Organization's Hidden Reservoirs of Knowledge." *Health Forum Journal*. 42 (3). 34-37.

Ford, D. P. (2004). *"Knowledge Sharing : Seeking to Understand Intention and Actual Sharing"*. Phd. Thesis. Canada. University of Kingston.

Gupta, A. K. dan Govindarajan, V. (2000). Knowledge Management Social Dimension : Lessons from Nucor Steel. *Sloan Management Review*, 42(1): 71-81.

Gupta, B., Iyer, L. S. dan Aronson, J. E. (2000). Knowledge Management : Practices and Challenges. *Industrial Management And Data Systems*, 100(1): 17-21.

Gross, A.E. (2001). "Knowledge Sharing-The Crux of Quality." *American Society for Quality*. 452-457.

Kelloway, K. dan Barling, J. (2000). "Knowledge Works as Organizational Behaviour". *International Journal of Management Review*. Vol. 2. (3). pp. 287-304.

Kermally, S. (2002). *"Effective Knowledge Management : A Best Practice Blueprint"*. Baffins Lane, Chichester, England. John Wiley and Sons. Ltd.

Koulopoulos, T.M. and Frappaolo, C. (1999). "Smart Things To Know About Knowledge Management." 1st.ed. USA: Capstone Publishing Limited.

Li Yueh Chen. (2004). *An Examination of the Relationship Among Leadership Behavior, Knowledge Sharing and Organization's Marketing Effectiveness in Profesional Service Firms That Have Been Enggaged in Strategic Alliances*. Thesis Doctor of Business. School Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University.

Marakas, G. M. (1999). *Decision Support Sistem in the Twenty-first Century*. New Jersey. Prentice Hall.

Martensson, M. (2000). A critical review of knowledge as a management tool. *Journal of Knowledge Management*, 4(3): 204-216.

McCampbell, A.S., Clare, L.M. and Gitters, S.H. (1999). "Knowledge Management:The New

Challenge For The 21st Century." *Journal of Knowledge Management*. 3(3). 172-179.

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 Faktors Influence The Use of These Knowledge Sharing Activities". Phd Thesis. Mississippi State University.

Paul, V.D.B. (2003). Social, Organizational and Technology Conditions That Enable Knowledge Sharing. *Journal of Business Administration and Management*. pp.38.

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 Practise*. Vol. 28. (4). pp. 20-39.

Sunoo, B.P. (1999). " How HR Supports Knowledge Sharing." *Workforce*. 78(3). 30.

Thomas, C.C. (2000b). "Developing And Supporting Information Entrepreneurs." *Industrial And Commercial Training*. 32(6). 196-200.

Wright, G. H dan Taylor, W. A. (2004). Organizational Readiness for Successful Knowledge Sharing : Challenges for Public Section Manager. *Information Resources Management Journal*. Vol. 17. (2). pp. 22.

Zafir Mohd. Makhbul dan Fazilah Mohamad Hasu. (2003). Mengurus Sumber Manusia. *Utusan Publication dan Distributors Sdn. Bhd.*