

IMPAK GAYA KOMUNIKASI KEPIMPINAN  
TRANSFORMASI DAN KESEDIAAN KOGNITIF  
TERHADAP PERUBAHAN BUDAYA KERJA  
ORGANISASI

ABDULLAH BIN DERAHMAN

DOKTOR FALSAFAH  
UNIVERSITI MALAYSIA TERENGGANU  
MALAYSIA

2010



**IMPAK GAYA KOMUNIKASI KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN  
KESEDIAAN KOGNITIF TERHADAP PERUBAHAN BUDAYA KERJA  
ORGANISASI**

**ABDULLAH BIN DERAHMAN**

**Tesis ini dikemukakan bagi Memenuhi Syarat Ijazah Doktor Falsafah  
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi  
Universiti Malaysia Terengganu**

**JUN 2010**

## DEDIKASI

Tesis ini didedikasikan kepada ibu tersayang, Hajah Halimah binti Zakaria, isteri tercinta Puan Minarni binti Mat Nor, serta anak-anak yang dikasihi, Aimi Najwa, Alif Hilmi, Anis Afifah dan Aliya Munira

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Malaysia Terengganu sebagai memenuhi keperluan Ijazah Doktor Falsafah

**IMPAK GAYA KOMUNIKASI KEPIMPINAN TRANSFORMASI DAN  
KESEDIAAN KOGNITIF TERHADAP PERUBAHAN BUDAYA KERJA  
ORGANISASI**

Oleh

**ABDULLAH BIN DERAHMAN**

**JUN 2010**

**Pengerusi : Wan Abd Aziz bin Wan Mohd Amin, Ph.D**

**Ahli : Profesor Wan Salihin Wong Abdullah, Ph.D.**

**Fakulti : Fakulti Pengurusan dan Ekonomi**

Perubahan yang berlaku dalam Institut Pendidikan Guru (IPG) memerlukan kepimpinan berkesan yang mampu bertindak bagi memantapkan kesediaan kognitif dalam kalangan warga IPG dalam usaha mengubah budaya kerja selaras dengan perubahan statusnya. Faktor-faktor seperti gaya komunikasi kepimpinan transformasi dan kesediaan kognitif merupakan dua elemen utama yang memberi impak kepada perubahan budaya kerja organisasi. Oleh itu kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti impak dimensi gaya komunikasi kepimpinan transformasi dan kesediaan kognitif terhadap perubahan budaya kerja di IPG. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan melalui soal selidik sepenuhnya melibatkan pensyarah di 19 buah IPG di Semenanjung Malaysia. Seramai 421 orang daripada 2195 orang pensyarah IPG di Semenanjung Malaysia dipilih melalui kaedah persampelan kluster dan rawak mudah. Data dianalisis menggunakan teknik analisis faktor,

analisis deskriptif, ujian t, ANOVA, analisis korelasi, analisis korelasi separa, analisis regresi dan analisis laluan.

Hasil analisis faktor, daripada tujuh dimensi gaya komunikasi kepimpinan transformasi yang diuji, empat dimensi diperoleh dilabelkan sebagai ekspektasi tinggi, ekspresi visi, merangsang intelek serta pengiktirafan dan ganjaran. Kesediaan kognitif pula diwakili oleh lima dimensi iaitu sokongan pengurusan, kewajaran perubahan, diskrepansi, efikasi, dan valens personal. Manakala perubahan budaya kerja organisasi diwakili oleh enam dimensi iaitu komitmen organisasi, lokus kawalan, intensiti, impak perubahan, penghormatan tradisi organisasi dan kepuasan kerja.

Analisis deskriptif menunjukkan pensyarah mempunyai persepsi yang sangat tinggi terhadap amalan gaya komunikasi kepimpinan transformasi, kesediaan kognitif dan perubahan budaya kerja di IPG. Analisis korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya komunikasi kepimpinan transformasi, kesediaan kognitif dan perubahan budaya kerja organisasi. Dapatan kajian melalui analisis regresi menunjukkan dimensi merangsang intelek dan ekspektasi tinggi adalah faktor penyumbang yang memberi impak kepada kesediaan kognitif dalam kalangan pensyarah IPG. Manakala dimensi ekspektasi tinggi dan merangsang intelek adalah faktor penyumbang yang memberi impak kepada perubahan budaya kerja organisasi. Namun demikian dimensi ekspresi visi mempunyai impak secara songsang kepada perubahan budaya kerja organisasi. Secara keseluruhan kesediaan kognitif, dimensi ekspektasi tinggi dan ekspresi visi adalah faktor

yang memberi impak kepada perubahan budaya kerja organisasi dalam kalangan pensyarah IPG

Analisis laluan pula menunjukkan bahawa kesediaan kognitif untuk perubahan memberi kesan terhadap hubungan antara dimensi ekpektasi tinggi dengan perubahan budaya kerja organisasi. Oleh yang demikian, secara keseluruhannya, dimensi ekpektasi tinggi dalam gaya komunikasi kepimpinan transformasi dan kesediaan kognitif adalah faktor penyumbang yang memberi impak kepada perubahan budaya kerja organisasi di IPG. Dapatan kajian ini menunjukkan perlunya kepimpinan dan pensyarah di IPG mengoptimumkan amalan gaya komunikasi kepimpinan transformasi dalam pengurusan seharian mereka. Dapatan menunjukkan kesediaan kognitif yang merangkumi sokongan pengurusan, kewajaran perubahan, diskrepansi, efikasi, dan valens personal perlu diberi penekanan dalam menangani perubahan budaya kerja di IPG. Seterusnya adalah diharapkan dapatan kajian ini menyediakan asas kepada kajian yang lebih mendalam mengenai isu-isu komunikasi kepimpinan dan kesediaan kognitif dalam kerangka perubahan budaya organisasi.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Malaysia Terengganu  
in fulfilment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**IMPACT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP COMMUNICATION  
STYLE AND COGNITIVE READINESS TOWARDS ORGANIZATIONAL  
WORK CULTURE CHANGE**

By

**ABDULLAH BIN DERAHMAN**

**JUN 2010**

**Chairman : Wan Abd Aziz bin Wan Mohd Amin, Ph. D**

**Member : Professor Wan Salihin Wong Abdullah, Ph.D**

**Faculty : Management and Economics**

Changes which have taken place in the Teacher Education Institute (IPG) demand effective leadership to enable it to strengthen cognitive readiness among IPG staff in the effort to change its work culture in line with its status change. Factors like transformational leadership communication style and cognitive readiness are two main elements that give impact on the changes in organizational work culture. Therefore, this research is conducted to identify the impacts of transformational leadership communication style dimensions and cognitive readiness towards the work culture changes in the IPG. This research adopts survey method using full questionnaire survey method involving lecturers in 19 IPGs in the Peninsular Malaysia. The sample of this study consists of 421 lecturers from 2195 lecturers in the Peninsular Malaysia were selected through cluster and simplified random sampling. The analysis of data use factor analysis technique, descriptive analysis, t-test, ANOVA, correlation analysis, partial correlation analysis, regression analysis and path analysis.



The findings of the factor analysis, out of seven dimensions of the transformational leadership communication style, four dimensions gained are labelled as high expectation, vision expression, intellectual stimulation and recognition and reward. While cognitive readiness is represented by five dimensions which are administrative support, appropriate changes, discrepancy, efficacy, and personal valence. Meanwhile, the organizational work culture change is represented by six dimensions which are organizational commitment, locus of control, intensity, change impact, traditional organization respect and work satisfaction.

Descriptive analysis shows lecturers have high perception towards the practice of transformational leadership communication style, cognitive readiness and work culture change in the IPG. Correlation analysis shows that there is significant relationship among transformational leadership communication style, cognitive readiness and organizational work culture change. The findings of regression analysis shows that the intellectual stimulation and high expectation dimension are contributing factors that give impact on the cognitive readiness among IPG lecturers. While high expectation and intellectual stimulation dimension are contributing factors that give impact on the change in organizational work culture. On the contrary, vision expression dimension gives negative impact on the change in organizational work culture. Overall, cognitive readiness, high expectation and vision expression dimension are contributing factors that give impact on the cognitive readiness among IPG lecturers.

Path analysis shows that cognitive readiness to changes gives impact on relationship between high expectation dimension and the change in organizational work culture. Thus, overall, high expectation dimension in transformational leadership communication style and cognitive readiness are contributing factors that give impact on the organizational work culture change in the IPG. The finding of this research shows the need for the IPG leadership and lecturers to optimize the practice of transformational leadership communication style in their daily management. The findings also show that cognitive readiness which include administrative support, wajar changes, discrepancy, efficacy and personal valence need to be given emphasize in handling changes in the IPG work culture. It is hope that the findings of this research can be a platform for detail research in studying leadership communication and cognitive readiness issue in the framework of organizational culture change.