

TEORI KOMITMEN KESATUAN BERDASARKAN KAJIAN-KAJIAN LEPAS

**DR BALASUBRAMANIAM A. TARUMARAJA
JABATAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN MELAKA**

Pendahuluan

Kebanyakan kajian komitmen kesatuan sekerja menggunakan empat dimensi daripada Gordon, Philpot, Burt, Thompson dan Spiller (1980) iaitu kesetiaan terhadap kesatuan, kerelaan bekerja untuk kesatuan, tanggungjawab terhadap kesatuan dan kepercayaan terhadap kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, para sarjana mempertikaikan pandangan Gordon et al. (1980). Ini kerana mereka berpandangan kepercayaan terhadap kesatuan sekerja tidak sesuai digunakan untuk komitmen kesatuan, tetapi lebih sesuai digunakan untuk komitmen kerja (Fullagar 1986). Tambahan pula, analisis pengesahan faktor (CFA-Confirmatory Factor Analysis) yang dilakukan terhadap keempat-empat dimensi komitmen kesatuan daripada Gordon et al. (1980) juga menunjukkan bahawa korelasi di antara subkonstruk-subkonstruk adalah sangat tinggi (Tetrick, Thacker & Fields 1989; Thacker, Fields & Tetrick 1989). Sehubungan itu, sorotan kajian lepas perlulah diteliti untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dan tepat tentang teori komitmen kesatuan.

Teori Komitmen Kesatuan Berdasarkan Kajian Lepas

Kajian yang signifikan tentang komitmen kesatuan telah dibuat oleh Gordon, Philpot, Burt, Thompson dan Spiller (1980) yang mendefinisikan individu mempunyai keinginan untuk kekal sebagai ahli kesatuan dan berusaha untuk mengenal pasti objektif kesatuan. Gordon dan rakan-rakan telah mereka bentuk skala komitmen kesatuan yang mengandungi empat dimensi iaitu kesetiaan terhadap kesatuan, kepercayaan terhadap kesatuan, bersedia berkhidmat untuk kesatuan dan tanggungjawab terhadap kesatuan. Analisis faktor dengan *varimax rotation* yang dilakukan oleh Gordon et al. (1980) mendapati kesetiaan terhadap kesatuan (39% of common variance), kepercayaan terhadap kesatuan (13%), kerelaan bekerja untuk kesatuan (17%) dan tanggungjawab terhadap kesatuan (19%). Oleh itu, mengikut Gordon et al. (1980), komitmen kesatuan merupakan konstruk multidimensi yang merangkumi empat dimensi. Keempat-empat dimensi adalah seperti berikut:

- a. Kesetiaan terhadap kesatuan, merujuk kepada rasa bangga dalam pergaulan dengan kesatuan dan ahli-ahli serta persepsi alat bantuan kesatuan yang memenuhi keperluan ahli.
- b. Tanggungjawab terhadap kesatuan, merujuk kepada tahap tanggungjawab untuk memenuhi kewajiban harian serta tugas ahli supaya dapat melindungi kepentingan kesatuan.
- c. Kerelaan bekerja untuk kesatuan, merujuk kepada kesediaan ahli-ahli kesatuan bekerja lebih untuk kesatuan.
- d. Kepercayaan terhadap kesatuan, merujuk kepada kepercayaan umum terhadap konsep kesatuan.

Walau bagaimanapun, Friedman dan Harvey (1986) mengemukakan dua faktor sahaja bagi komitmen kesatuan berbanding Gordon et al. (1980) yang mengemukakan empat faktor komitmen kesatuan. Friedman dan Harvey (1986) telah melakukan analisis CFA dengan menggunakan 48 item daripada Gordon et al. (1980) dan seterusnya mencadangkan komitmen kesatuan boleh diwakili oleh 20 item sahaja dengan dua faktor iaitu sikap kesatuan serta pendapat dan niat tingkah laku pro kesatuan. Mengikut Friedman dan Harvey (1986) dua faktor komitmen kesatuan adalah lebih *parsimonious* dan lebih sesuai untuk mentafsirkan model umum sikap dan tingkah laku. Kedua-dua dimensi adalah seperti berikut:

- a. Sikap kesatuan dan pendapat, merujuk kepada pendapat, kesan dan sikap yang dipegang oleh ahli kesatuan terhadap kesatuan.
- b. Niat tingkah laku pro kesatuan ialah melaksanakan tindakan pro kesatuan.

Kajian yang dilakukan mendapati korelasi kedua-dua faktor ini adalah baik ($r = .37$). Ini menunjukkan bahawa ahli-ahli yang mempunyai pendapat dan perasaan positif terhadap kesatuan akan melaksanakan tingkah laku pro kesatuan atau sebaliknya dengan rela hati.

Kelloway, Catano dan Southwell (1992) mengemukakan tiga dimensi komitmen kesatuan iaitu kesetiaan terhadap kesatuan, tanggungjawab terhadap kesatuan dan kerelaan bekerja untuk kesatuan. Mereka mencadangkan 13 item sahaja untuk mengukur ketiga-tiga dimensi tersebut dan bilangan item ini disokong melalui analisis kesahan konstruk serta *dimensionality* yang telah dilakukan. Kelloway et al. (1992) mengemukakan ketiga-tiga dimensi serta bilangan item

berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap 20 item daripada Friedman dan Harvey (1986) dan 30 item daripada Gordon et al. (1980) dengan menggunakan dua sampel bersaiz besar yang berasingan (N = 229 dan N = 551). Kajian mereka juga mendapati bahawa versi kedua-dua skala tersebut berkongsi struktur faktor yang sama dan dimensi kepercayaan terhadap kesatuan mengelirukan kerana menggunakan ayat-ayat berunsur negatif. Ketiga-tiga dimensi yang dicadangkan oleh Kelloway et al. (1992) juga disahkan oleh Bayazit, Hammer dan Wazeter (2004) melalui analisis yang dilakukan dengan menggunakan 20 item daripada Friedman dan Harvey (1986). Walau bagaimanapun, mereka mencadangkan supaya menggunakan soal selidik dengan konsep yang berbeza apabila mengukur tahap komitmen pegawai-pegawai kesatuan dan menggantikan item-item negatif kepada positif.

Sverke dan Kuruvilla (1995) pula mencadangkan dua dimensi komitmen kesatuan iaitu nilai/ideologi dan alat bantuan. Menurut mereka, kedua-dua dimensi ini mempunyai perhubungan dengan niat tingkah laku kesatuan dan seterusnya kepada penyertaan kesatuan. Kedua-dua dimensi adalah seperti berikut:

- a. Komitmen kesatuan berasaskan nilai/ideologi merujuk kepada sokongan ahli-ahli terhadap kesatuan yang lahir daripada pengenalan individu terhadap ideologi dan nilai kesatuan.
- b. Komitmen kesatuan berasaskan alat bantuan merujuk kepada penyertaan ahli-ahli kesatuan berdasarkan ganjaran dan faedah yang disediakan oleh kesatuan kepada ahli-ahlinya.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian-kajian lepas ini, definisi konsep komitmen kesatuan adalah lebih tepat dirujuk kepada tiga dimensi yang dicadangkan oleh Kelloway et al. (1992) dan Bayazit et al. (2004). Dimensi-dimensi yang dicadangkan ialah kesetiaan terhadap kesatuan, tanggungjawab terhadap kesatuan dan kerelaan bekerja untuk kesatuan. Komitmen kesatuan juga mewakili individu dalam pendekatan tingkah laku organisasi.

RUJUKAN

Bayazit, M., Hammer, T.H. & Wazeter, D.L. 2004. Methodological challenges in union commitment studies. *Journal of Applied Psychology* 89(4): 738-747.

- Friedman, L. & Harvey, R.J. 1986. Factors of union commitment: The case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology* 71(3): 371-376.
- Fullagar, C. 1986. A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology* 71(1): 129-136.
- Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A. & Spiller, W.E. 1980. Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479-499.
- Kelloway, E.K., Catano, V.M. & Southwell, R.R. 1992. The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 65(3): 197-211.
- Sverke, M. & Kuruvilla, S. 1995. A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior* 16(6): 505-532.
- Tetrick, L.E., Thacker, J.W. & Fields, M.W. 1989. Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union Scale. *Journal of Applied Psychology* 74(5): 819-823.
- Thacker, J.W., Fields, M.W. & Tetrick, L.E. 1989. The factor structure of Union Commitment: An application of confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology* 74(2): 228-232.