

**Pengaruh Kepimpinan LMX terhadap Tingkah Laku
Kewarganegaraan Keselamatan dalam Kalangan Bukan Eksekutif**

Halim M. Abdullah
Rozainee Khairudin
&
Fatimah wati Halim

ABSTRAK

This study was carried out to determine the influence of LMX (Leader-Member Exchange) towards the SCBs (safety citizenship behaviours) of non-executives in a Malaysian national automotive company. There were 360 respondents from the automotive company involved in this study. Data collected from respondents were analysed using inferential statistics (correlation and regression analyses). The results showed that one of the four independent variables has a positive influence on SCB. Based on the findings, organizations, such as an automotive company, should consider the quality of leader-member exchange factor to predict the level of workers' citizenship behaviour. Further suggestions regarding LMX and SCB are discussed based on the findings.

Kata Kunci: Pertukaran Pemimpin-Pengikut, Leader Member Exchange (LMX), Tingkah laku Kewarganegaraan Keselamatan, Safety Citizenship Behavior (SCB)

PENGENALAN

Sesebuah organisasi sama ada dalam sektor awam atau swasta, merupakan penyumbang utama dalam memajukan sesebuah negara terutama bagi yang sedang membangun seperti Malaysia. Selain peralatan, teknologi, sumber kewangan dan masa, sumber tenaga manusia di organisasi itu sendiri memainkan peranan yang penting dalam mencapai matlamat organisasi dengan menjalankan operasi secara berkesan, lancar, maju dan selamat. Secara asasnya, pencapaian matlamat organisasi adalah bergantung kepada dua elemen iaitu elemen kemanusiaan dan elemen bukan kemanusiaan. Elemen kemanusiaan adalah seperti akauntabiliti dan komitmen terhadap organisasi. Manakala elemen bukan kemanusiaan seperti proses, polisi, struktur dan teknologi. Kedua-dua elemen ini akan mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi sama ada secara individu atau kumpulan terhadap pencapaian organisasi (Abd.Aziz 2003).

Penyelia merupakan bahagian penting dalam organisasi pembuatan, dan memainkan peranan yang semakin penting dalam mengagihkan tugas-tugas pekerjaan, mengurus prestasi pekerja bawahan dan meningkatkan produktiviti, kualiti dan keselamatan. Gaya kepimpinan penyelia dan hubungan pertukaran dengan orang bawahan (bukan eksekutif) menjadi lebih berpengaruh dalam memberi kesan kepada prestasi dan hasil

orang bawahan berbanding dengan pengaruh organisasi itu sendiri (Stinglhamber & Vandenberghe 2003).

Kepimpinan adalah satu bidang yang menarik minat sejagat dan telah banyak ditulis di dalam akhbar popular dan penyelidikan akademik (Northouse 1997). Kepimpinan adalah satu topik pembelajaran dan perbincangan yang berterusan di mana setiap orang mempunyai pandangan dan definisinya dijelaskan dalam maksud yang berbeza (Yukl 1998). Sepanjang tahun, terdapat sebanyak 65 sistem pengelasan yang berbeza dibangunkan untuk menggambarkan dimensi kepimpinan (Fleishman et al. 1991). Secara ringkasnya, pemimpin bertanggungjawab untuk memimpin manusia bagi mendapatkan hasil yang baik. Boleh dikatakan bahawa kepimpinan merupakan satu proses di mana seseorang individu mempengaruhi sekumpulan individu ke arah mencapai matlamat (Northouse 1997).

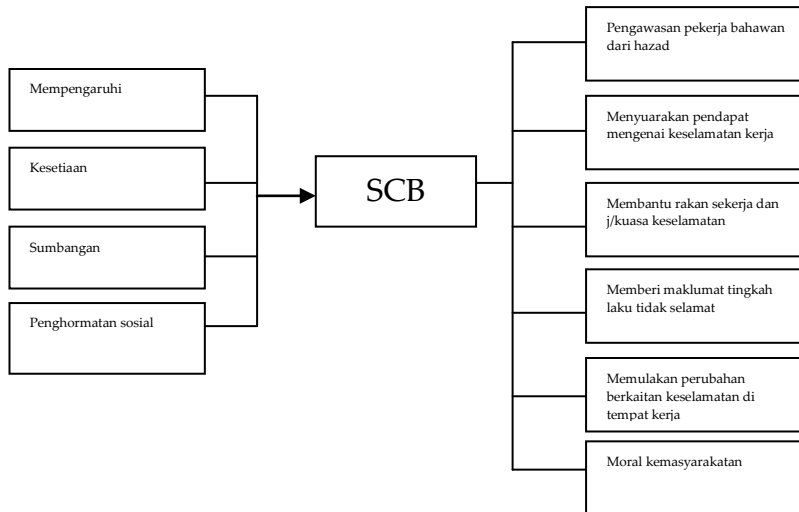
Sorotan kajian menunjukkan bahawa adalah penting untuk menangani isu-isu yang dihadapi pengikut dan pemimpin kerana keduanya sebahagian daripada proses kepimpinan (Northouse 1997). Selain itu, pemimpin dan pengikut perlu memahami antara satu sama lain. Di sebalik teori pertukaran pemimpin-pengikut '*Leader-Member Exchange*' (LMX), di dalam satu unit kumpulan kerja, terdapat pelbagai jenis hubungan dibangunkan di antara pemimpin dan orang bawahan mereka, atau ahli-ahli (Yukl 1998). Hubungan ini mempunyai ciri-ciri usaha fizikal atau mental, sumber bahan, maklumat dan sokongan emosi ditukar di antara kedua-dua pihak (Liden et al. 1997). Hubungan ini berbeza berdasarkan kualiti tukaran (Aldag & Kuzuhara 2002).

Aldag dan Kuzuhara (2002) telah menyediakan ringkasan merujuk kepada '*in-group*' dan '*out-group*' dalam pertukaran pemimpin-pengikut. Mereka yang bercirikan '*in-group*' merupakan pengikut yang mempunyai hubungan yang berkualiti tinggi dengan pemimpin mereka dengan berasaskan kepercayaan, suka dan hormat. Pengikut disediakan dengan tugas mencabar dan menarik dan sebagai balasan, pengikut akan bekerja keras dan menyokong dan setia kepada pemimpin. Sebaliknya, '*out-group*' mempunyai ciri-ciri ahli yang mempunyai hubungan yang berkualiti rendah dengan pemimpin mereka. Ahli-ahli seperti ini kurang mempunyai peluang untuk menunjukkan kemampuan mereka kerana mereka dilihat kurang motivasi, tidak berkecayaan dan tidak setia. Ahli-ahli ini biasanya hanya menjalankan tugas sebagaimana yang ditakrifkan dalam huraian kerja mereka (Aldag & Kuzuhara 2002). Salah satu bidang yang telah menarik minat penyelidikan adalah pada tingkah laku kewarganegaraan keselamatan.

Tingkah laku Kewarganegaraan Keselamatan '*Safety Citizenship Behaviors*' (SCB) adalah tingkah laku peranan tambahan atau tingkah laku di atas dan melangkaui huraian kerja seseorang pekerja menjurus untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Menurut Zohar (2008), tingkah laku ini adalah komitmen berasaskan keselamatan kerana dianggap peranan tingkah laku yang dipertingkatkan menyumbang kepada kesejahteraan organisasi tanpa kehadiran iklim keselamatan. SCB berkembang maju

dengan hubungan yang baik dengan pihak pengurusan dan apabila pekerja merasakan bahawa tingkah laku ini dinilai dalam iklim keselamatan (Hoffman et al. 2003). SCB sangat berharga dalam keadaan bukan rutin atau keadaan tidak menentu, apabila inisiatif individu serta SCB diperlukan sebagai panduan dalam amalan keselamatan di mana prosedur sahaja tidak mencukupi (Gittell 2003; Zohar 2008).

Objektif kajian ini adalah untuk menyelidik hubungan sub-faktor LMX dengan sub-faktor SCB, serta pengaruh sub-faktor LMX dengan faktor keseluruhan SCB dalam kalangan bukan eksekutif di syarikat automotif nasional.



Rajah 1: Pengaruh sub-faktor LMX terhadap keseluruhan faktor SCB.

Berdasarkan sorotan kajian yang lepas, pertukaran pemimpin-pengikut LMX adalah berdasarkan persepsi pekerja bawahan (bukan eksekutif) dan pemimpin. Oleh itu hipotesis 1 hingga 5 dibina untuk mengkaji persepsi pekerja bukan eksekutif. Hipotesis kajian adalah seperti berikut:

Hipotesis 1: Terdapat hubungan sub-faktor LMX-mempengaruhi dengan lima dimensi SCB dalam kalangan pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional secara signifikan.

Hipotesis 2: Terdapat hubungan sub-faktor LMX-kesetiaan dengan dimensi SCB dalam kalangan pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional secara signifikan.

Hipotesis 3: Terdapat hubungan sub-faktor LMX-sumbangan dengan dimensi SCB dalam kalangan pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional secara signifikan.

Hipotesis 4: Terdapat hubungan sub-faktor LMX-penghormatan profesional terhadap dimensi SCB dalam kalangan pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional secara signifikan.

Hipotesis 5: Terdapat pengaruh sub-faktor LMX terhadap keseluruhan faktor SCB dalam kalangan pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional secara signifikan.

METOD DAN ALAT

Reka Bentuk Kajian

Kajian ini menggunakan rekabentuk kajian kuantitatif bukan experimental. Ianya dijalankan berdasarkan kajian soal selidik. Menurut Spector (2006) dengan menggunakan rekabentuk soal selidik ianya boleh dibuat dengan cara yang sistematis dan cara yang mudah untuk mendapatkan data. Oleh itu dalam kajian ini, dijalankan untuk mengumpul data dari peserta yang di soal berkenaan faktor psikologi mereka seperti hubungan kerja dengan penyelia dan rakan sekerja, persepsi prosedur dan amalan keselamatan dalam organisasi serta tingkah laku peranan dalam tugas rasmi mereka berkaitan keselamatan.

Data untuk kajian ini dikumpulkan dari pekerja-pekerja syarikat automotif nasional dengan memberi satu set soalan soal selidik kepada setiap responden untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Populasi dan Persampelan

Responden kajian merupakan pekerja tempatan di syarikat automotif nasional berjumlah 380 responden. Berdasarkan jadual menentukan saiz sampel rawak berasaskan populasi oleh Krejcie dan Morgan (1970) mencadangkan 357 orang sampel diperlukan dalam kajian. Bagi memenuhi keperluan sampel, 380 set soalan diagihkan kepada responden dengan menjangkakan 5 % penolakan dan hasilnya 360 responden memulangkan soalan soal selidik dengan kadar pemulangan 94.7% . Perbandingan populasi dan saiz sampel seperti dicadangkan Krejcie dan Morgan (1970). Peserta atau responden terlibat datang dari pelbagai latar belakang demografi seperti umur, jantina, jawatan, pengalaman kerja dan tahap pendidikan.

Teknik persampelan yang digunakan adalah persampelan bertujuan '*purposive sampling*' iaitu merujuk sekumpulan subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu sahaja dipilih sebagai responden kajian berdasarkan pengetahuan dan tujuan khusus penyelidikan pengkaji. Di dalam kajian ini, hanya pekerja-pekerja pembuatan sahaja diberi tumpuan yang mana terlibat dengan operasi pengeluaran yang lebih terdedah kepada hazard di tempat kerja iaitu di kilang operasinya. Ini bermakna bahagian-bahagian operasi

lain seperti korporat, unit penyelidikan dan pembangunan produk, unit jualan dan perkhidmatan di seluruh Malaysia tidak terlibat dalam kajian ini.

Instrumen

LMX-MDM (Leader-Member Exchange – Multi Dimensional Measure): Soalan yang dibangunkan oleh (Liden & Maslyn 1998) bertujuan untuk melihat persepsi orang bawahan dan pemimpin terhadap hubungan pertukaran pemimpin-pengikut (LMX). Skala ini terdiri daripada 12 item dan diukur berdasarkan empat dimensi LMX iaitu mempengaruhi, kesetiaan, sumbangan dan penghormatan profesional. Semua jawapan item adalah diukur mengikut skala Likert 5-mata dari 1 = sangat tidak setuju kepada 5 = sangat setuju. Item-item LMX-MDM dibangunkan menggunakan bahasa Inggeris dan memandangkan majoriti populasi berbangsa Melayu, ianya telah diterjemah ke dalam bahasa Melayu untuk mengurangkan masalah salah faham, kesahan 'validity' dan kebolehpercayaan 'reliability' disebabkan masalah bahasa. Soalan soal selidik diterjemah menggunakan konsep terjemahan berbalik iaitu dari bahasa Inggeris ke bahasa Melayu dan diterjemah kembali ke bahasa Inggeris. Perbandingan di antara dua versi bahasa Inggeris (versi asal dan versi terjemahan) dan bahasa Melayu dilakukan untuk memeriksa ketepatan terjemahan. Terjemahan dilakukan oleh dua pakar bahasa yang diminta untuk memeriksa terjemahan soalan dan kandungannya. Ianya juga dilakukan terhadap item-item soal selidik SCB.

SCRDs (Safety Citizenship Role Definitions): Tingkah laku Kewarganegaraan Keselamatan (SCB) telah diukur dengan menggunakan skala Definisi Peranan Kewarganegaraan Keselamatan (SCRDs) (Hofmann et al. 2003). Skala pada asalnya digunakan sebagai skala sendiri yang menunjukkan tingkah laku yang telah dipertimbangkan peranan-dalaman 'in-role' (dilihat sebagai sebahagian daripada huraian kerja) atau peranan-tambahan extra-role' (dilihat sebagai di luar kerja) dan juga penilaian pengurusan terhadap tingkah laku pekerja dalam populasi di dalam kajian (Hofmann et al. 2003). SCRDS pada mulanya dibangunkan oleh Hofmann dan rakan-rakan (2003) untuk kegunaan dalam sampel kajian unit pengangkutan anggota tentera di Amerika Syarikat. Hasilnya adalah skala ukuran 27-item dengan enam sub-skala. Kebanyakan telah diadaptasi daripada skala lain yang sah dan diubah untuk menyesuaikan kandungan keselamatan. Skala ini menggunakan skala Likert seperti dengan pilihan jawapan 1 (sebahagian daripada tugas saya) hingga 5 (sememangnya melebihi dari apa yang dijangkakan dari tugas saya).

KEPUTUSAN

Ujian Korelasi Pearson telah dijalankan bagi menguji hipotesis 1,2,3 dan 4 sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara pembolehubah bebas iaitu LMX dengan SCB sebagai pembolehubah bersandar dalam kalangan

pekerja di persekitaran syarikat automotif nasional dari perspektif bukan eksekutif (pengikut). Keputusan analisis korelasi di antara semua sub-faktor LMX dengan semua dimensi SCB seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual : Keputusan ujian Korelasi Pearson LMX dan SCB dari perspektif bukan eksekutif

LMX	SCB					
	a	b	c	d	e	f
1.Mempengaruhi	.03	.04	.12*	.08	.03	.08
2.Kesetiaan	.02	.05	.15*	.06	-.02	.08
3.Sumbangan	.19*	.19*	.30*	.16*	.13*	.12*
4.Penghormatan Profesional	.06	.08	.14*	.07	.06	.12*

*Korelasi signifikan pada $p < 0.05$

- Petunjuk:
- a Pengawasan pekerja bawahan dari hazard
 - b Menyuarakan pendapat mengenai keselamatan kerja
 - c Membantu rakan sekerja dan j/kuasa keselamatan
 - d Memberi maklumat tingkah laku tidak selamat
 - e Memulakan perubahan berkaitan keselamatan di tempat kerja
 - f Moral kemasyarakatan

Keputusan analisis korelasi menunjukkan sub-faktor LMX-mempengaruhi tidak berhubung signifikan dengan pengawasan pekerja bawahan dari hazard ($r = .03$; $k > .05$), menyuarakan pendapat ($r = .04$; $k > .05$), memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat ($r = .08$; $k > .05$), memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja ($r = .03$; $k > .05$) dan moral kemasyarakatan ($r = .08$; $k > .05$) kecuali membantu rakan sekerja dan jawatan kuasa keselamatan ($r = .12^*$; $k < .05$).

Keputusan analisis korelasi sub-faktor LMX kesetiaan pula menunjukkan tidak terdapat hubungan pengawasan pekerja bawahan dari hazard ($r = .02$; $k > .05$), menyuarakan pendapat ($r = .04$; $k > .05$), memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat ($r = .06$; $k > .05$), memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja ($r = -.02$; $k > .05$) dan moral keselamatan ($r = .08$; $k > .05$) kecuali membantu rakan sekerja dan jawatan kuasa kemasyarakatan ($r = .15^*$; $k < .05$).

Keputusan seterusnya untuk sub-faktor LMX-sumbangan pula menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dengan semua dimensi SCB iaitu pengawasan pekerja bawahan dari hazard ($r = .19^*$; $k < .05$), menyuarakan pendapat ($r = .19^*$; $k < .05$), membantu rakan sekerja dan jawatan kuasa keselamatan ($r = .30^*$; $k < .05$), memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat ($r = .16^*$; $k < .05$), memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja ($r = .13^*$; $k < .05$) dan moral kemasyarakatan ($r = .12^*$; $k < .05$).

Keputusan sub-faktor LMX yang terakhir iaitu penghormatan profesional pula menunjukkan hubungan yang signifikan dengan membantu rakan sekerja dan jawatankuasa keselamatan ($r=.14^*$; $k<0.05$), dan moral kemasyarakatan ($r=.12^*$; $k<0.05$). Sebaliknya LMX-penghormatan profesional tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan pengawasan pekerja bawahan dari hazard ($r=.06$; $k>0.05$), menyuarkan pendapat berkenaan keselamatan pekerja ($r=.08$; $k>0.05$), memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat ($r=.07$; $k>0.05$) dan memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja ($r=.06$; $k>0.05$).

Jadual 2: Keputusan analisis regresi berganda dimensi LMX terhadap SCB dari perspektif bukan eksekutif

Peramal LMX	SCB		
	β	t	p
Mempengaruhi	-.03	-.37	.71
Kesetiaan	-.11	-1.25	.21
Sumbangan	.28	3.63*	.00
Penghormatan Profesional	.04	.47	.64
R^2	.054		
Nilai F(4,286)	4.08		

Pemboleh ubah bersandar: SCB

* $p < 0.05$

Keputusan analisis regresi berganda pula seperti dalam Jadual 2 menunjukkan bahawa hanya pemboleh ubah LMX-sumbangan mempengaruhi SCB secara signifikan [$F(4,286) = 4.08$, $p < .05$] dengan sumbangan nilai varian ($R^2 = .054$) sebanyak 5.4%. Sebaliknya, LMX-mempengaruhi ($\beta = -.03$, $p > .05$), LMX-kesetiaan ($\beta = -.11$, $p > .05$) dan LMX-penghormatan profesional ($\beta = .04$, $p > .05$) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap SCB.

PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan satu pola perhubungan yang menarik. Sub-faktor LMX yang berbeza didapati meramal dimensi SCB yang berbeza. Sub-faktor LMX-mempengaruhi dan LMX-kesetiaan didapati berhubungan dengan membantu rakan sekerja/jawatankuasa keselamatan, sub-faktor LMX-sumbangan pula mempengaruhi kesemua dimensi SCB iaitu pengawasan pekerja bawahan dari hazard, menyuarkan pendapat, membantu rakan sekerja dan jawatan kuasa keselamatan, memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat, memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja dan moral kemasyarakatan. Sub-faktor LMX-penghormatan profesional hanya mempengaruhi rakan sekerja/jawatankuasa keselamatan dan moral kemasyarakatan.

Jika diteliti pola perhubungan di antara sub-faktor LMX dan SCB pekerja bukan eksekutif di syarikat automotif ini lebih mengutamakan aspek LMX-sumbangan untuk mempengaruhi kesemua sub-faktor SCB. Sebaliknya sub-faktor SCB yang paling utama diberikan penumpuan oleh pekerja bukan eksekutif di syarikat automotif ini untuk berhubung dengan sub-faktor LMX hanya dimensi SCB-membantu rakan sekerja/jawatankuasa keselamatan dan moral kemasyarakatan.

Analisis regresi pula menunjukkan hanya sub-faktor LMX-sumbangan yang memberi pengaruh kepada tingkah laku SCB pekerja bukan eksekutif. Dapatan kajian ini menyokong kajian oleh Hoffmann et al. (2003), Graen (1976) dan Wayne dan Green (1993) yang menyatakan sub-faktor LMX-sumbangan adalah penting untuk mempengaruhi dimensi-dimensi SCB secara keseluruhan. Walaubagaiman pun, kajian ini bertentangan dengan kajian oleh Liden dan Graen (1980) yang mendapati bahawa LMX-sumbangan tidak mempengaruhi SCB.

Dimensi SCB dalam kajian ini adalah mengukur tingkah laku budi bicara dipamerkan oleh pekerja bukan eksekutif yang dianggap di luar peranan mereka yang biasa dan membawa kepada fungsi yang lebih baik daripada organisasi. Khususnya yang berkaitan dengan keselamatan pekerja. Tingkah laku SCB termasuklah pengawasan pekerja bawahan dari hazard, menyuarakan pendapat, membantu rakan sekerja dan jawatan kuasa keselamatan, memberi maklumat/melaporkan tingkah laku tidak selamat, memulakan perubahan berkait keselamatan di tempat kerja dan moral kemasyarakatan. SCB dipertingkatkan lagi apabila seseorang itu merasakan bahawa pemimpin dan organisasi menyokong mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang diarahkan kepada mereka. Kajian ini telah membuktikan bahawa hanya sub-faktor LMX-sumbangan yang mempengaruhi keseluruhan SCB berbanding dengan sub-faktor LMX yang lain.

Konsep kepimpinan LMX dalam kajian ini menunjukkan bagaimana pertukaran pemimpin-pengikut adalah asas kepimpinan. Ini berbeza daripada kebanyakan model kepimpinan yang menggunakan hubungan berkumpulan majoriti yang besar berbanding LMX yang hanya memberi tumpuan kepada hubungan antara pasangan. Terdapat empat bentuk pertukaran hubungan antara pasangan yang ditumpukan dalam kajian ini iaitu LMX-mempengaruhi, LMX-kesetiaan, LMX-sumbangan dan LMX-penghormatan professional. Namun demikian, pekerja bukan eksekutif hanya mementingkan LMX-sumbangan berbanding tiga sub-faktor LMX yang lain sebagai caragaya kepimpinan yang boleh mempengaruhi SCB mereka secara keseluruhan. LMX-sumbangan menjadi faktor yang paling penting disebabkan mereka adalah golongan bukan eksekutif. Golongan ini biasanya mempunyai pengetahuan, kemahiran dan keupayaan yang terhad dari segi maklumat yang berkaitan dengan pengawasan hazard, keselamatan di tempat kerja dan tugas-tugas yang berkaitan. Oleh itu mereka memerlukan kepimpinan yang memiliki caragaya kepimpinan LMX (pertukaran pemimpin-pengikut) khususnya yang boleh memberi sumbangan dari aspek arahan yang jelas, kualiti

aktiviti kerja berorientasikan setiap ahli, dan mempunyai matlamat yang jelas. Sumbangan dari aspek maklumat berkaitan penilaian prestasi mereka dari pemimpin juga perlulah jelas. Sekiranya mereka mengetahui dengan jelas kriteria-kriteria penilaian prestasi yang diperlukan oleh pemimpin mereka, maka tingkah laku SCB mereka akan lebih meningkat.

KESIMPULAN

Dari rumusan keputusan, didapati bahawa sub-faktor LMX mempunyai hubungan yang berbeza dengan dimensi SCB. Dari segi peramal pula didapati hanya sub-faktor LMX-sumbangan yang paling penting dalam meramal SCB pekerja bukan eksekutif. Dapatan ini memberi implikasi yang penting bagi organisasi seperti organisasi automotif di mana caragaya pertukaran pemimpin-pengikut yang boleh memberi sumbangan sahaja yang boleh mempengaruhi SCB pekerja. Maka, organisasi seperti syarikat automotif nasional perlu menekankan faktor dimensi LMX sumbangan yang mana sokongan dan sumber nilai yang diberikan oleh pemimpin kepada pengikut seperti sumber fizikal seperti sokongan belanjawan, bahan dan peralatan serta maklumat dan tugas yang menarik dapat meningkatkan pertukaran berkualiti tinggi yang mempengaruhi pembentukan SCB pekerja. Organisasi yang memiliki SCB pekerja yang tinggi boleh menjamin bukan sahaja kesejahteraan pekerja, malah peningkatan produktiviti organisasi.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusuf (2003). *Gelagat Organisasi: Teori, Isu dan Aplikasi*. Kuala Lumpur. Pearson (M) Sdn. Bhd.
- Aldag, R.J. & Kuzuhara, L.W. (2002), *Organisational Behaviour and Management*, Thomson Learning
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. 1., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: A synthesis and functional interpretation. *Leadership Quarterly*, 2 (4), 245-287.
- Gittell, J.H. (2003). *The Southwest Airlines Way: Using the Power of Relationships to Achieve High Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Graen, G. B. 1976. Role making processes within complex organization. In M.D.Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*: 1201-1245. Chicago: Rand-McNally.
- Hofmann, D. A., Morgeson, F. P., & Gerras, S. J. (2003). Climate as a moderator of the relationship between leader-member exchange and content specific citizenship: Safety climate as an exemplar. *Journal of Applied Psychology*, 88, 170-178.
- Krejeie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*,

- Vol. 30, pp. 607-10.
- Liden, R. C., & Graen, G. 1980. Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23(3), 451-465.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24, 43-72.
- Liden, R., Sparrowe, R., Wayne, S. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future research. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol.15, pp. 47-119). Greenwich, CT: JAI.
- Northouse, P.G. (1997), *Leadership: Theory and Practice*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Spector, P.E. (2006). Method variance in organizational research. *Organizational Research Methods*, 9, 221-232.
- Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 251-270
- Wayne, S. J., & Green, S. A. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations*, 46,1431-1440.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organizations (4th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Zohar, D. (2008). Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, 46, 376-387. doi: 10.1016/j.ssci.2007.03.006

Ψ JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA

Bilangan/Number 28 (1)

ISSN 2289-8174

2014

Asmawati Desa & Fatimah Yusooff

Sumber dan Kefahaman Konsep 1 Malaysia dalam kalangan Remaja: Satu
Kajian Tinjauan

**Mohammad Aziz Shah Mohamed Arip, Fauziah Mohd Saad, Abdul
Malek Abdul Rahman, Syed Sofian Syed Salim, Mohammad Nasir
Bistaman & Muhammad Bazlan Mustafa**

Analisis Statistik Kesahan dan Kebolehpercayaan Soal Selidik Skala
Konsep Kendiri Multi Dimensi (SKMM)

**Mohammad Rahim Kamaluddin, Nadiyah Syariani Md. Shariff, Siti
Nur-Farliza, Azizah Othman, Khaidzir Hj. Ismail & Geshina Ayu Mat
Saat**

Personality Traits as Predictors of Low-Self Control, Aggression and Self-
Serving Cognitive Disorder: A Study among Malaysian Male Murderers

Jin Kuan Kok & Wai Yoong Lai

Attending to Metaphor in Adolescence Depression

**Nor Hernamawarni Abdul Majid, Nor Shafrin Ahmad & Rahimi Che
Aman**

Kesan Kelompok Gabungan *Brief* Fokus Penyelesaian dan Teori Kognitif
Tingkah Laku terhadap Kebimbangan Komunikasi

Muhammad Salim Hossain & Mollika Roy

Fine Motor Skills and Accident Proneness of Garments Workers in
Bangladesh



Jurnal Psikologi Malaysia
(*Journal of Malaysian Psychology*)



Halim M. Abdullah, Rozainee Khairudin & Fatimah wati Halim
Pengaruh Kepimpinan LMX terhadap Tingkah Laku Kewarganegaraan
Keselamatan dalam Kalangan Bukan Eksekutif