



**UNIVERSITI TUN HUSSEIN ONN  
MALAYSIA**

**PEPERIKSAAN AKHIR  
SEMESTER I  
SESI 2009/2010**

NAMA MATA PELAJARAN : GELAGAT ORGANISASI

KOD MATA PELAJARAN : BPB 2053

KURSUS : 2 BPA/ 2BPB

TARIKH PEPERIKSAAN : NOVEMBER 2009

JANGKA MASA : 2 JAM

ARAHAN : BAHAGIAN A  
JAWAB **SEMUA** SOALAN

BAHAGIAN B  
JAWAB **EMPAT (4)** SOALAN  
SAHAJA DARIPADA ENAM (6)  
SOALAN.

KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI 7 MUKA SURAT

**BAHAGIAN A (20 markah)****PART A (20 marks)**

S1 Kajian-kajian yang dilakukan oleh Yuosof (1995) dan Tan (1991) menunjukkan kebanyakan kaum wanita di Malaysia masih berada di tahap pengurusan bawahan dan mempunyai pekerjaan yang bergaji lebih rendah. Yuosof (1995) mendapati 38.5 peratus wanita di Malaysia menjawat jawatan pengurusan di sektor kewangan. Namun begitu, nisbah wanita yang berjawatan tinggi dalam kategori pengurusan pertengahan dan bawahan adalah sangat rendah. Analisa yang di buat oleh Tan (1990) ke atas pekerja wanita dalam Kategori A di sektor awam juga menunjukkan tiada seorang pun pekerja wanita di dalam Kategori Skala B atau yang lebih tinggi pada tahun 1990. Walau bagaimanapun, dalam skala yang paling rendah, 55.1 peratus pekerja adalah wanita dan hanya 44.9 peratus adalah lelaki. Senario ini menunjukkan stereotaip jantina masih lagi menjadi isu walaupun Kerajaan Malaysia telah mengambil langkah-langkah untuk mengiktiraf peranan wanita dan sumbangan mereka kepada perkembangan ekonomi negara.

(a) Nyatakan **TIGA (3)** sebab mengapa stereotaip terjadi.

(3 markah)

(b) Terangkan **TIGA (3)** strategi untuk mengurangkan stereotaip dalam organisasi.

(3 markah)

(c) Stereotaip jantina juga diburukkan lagi dengan kesilapan persepsi yang lain seperti '*Self-fulfilling Prophecy*'. '*Self-fulfilling Prophecy*' terjadi apabila jangkaan majikan terhadap pekerja wanita menyebabkan mereka bertindak selaras dengan jangkaan tersebut. Jelaskan **EMPAT (4)** langkah di dalam proses kitaran '*Self-fulfilling Prophecy*'

(4 markah)

*Q1 Studies conducted by Yousof (1995) and Tan (1991) indicate that Malaysian women are generally represented in the lower management and lower paying positions. Yousof (1995) found that in the financial sector in Malaysia, 38.5 per cent of the Malaysian women are employed at management level positions; however, the gender ratio of women in top positions to women in middle and lower management levels is very low. Similarly, Tan's analysis of female workers in Category A jobs in the public sector indicate that in 1990 there were no female employees in Superscale B and above. On the other hand in the lowest scale, 55.1 per cent employees were women and only 44.9 per cent were men (Tan, 1991). This scenario indicates that gender stereotyping is still an issue although the Malaysian government has taken steps to recognize women's role and their contribution to the economic development of nation .*

(a) Describe **THREE (3)** reasons why stereotyping occurs.

(3 marks)

(b) Explain **THREE (3)** strategies for minimizing stereotyping in organizations. (3 marks)

(c) Gender stereotyping is further compounded with another perceptual error such as self-fulfilling prophecy. Self-fulfilling prophecy occurs when employers' expectations about women cause the women to act in a way that is consistent with those expectations.

Discuss the **FOUR (4)** steps in the self-fulfilling prophecy cycle. (4 marks)

S2 (a) Pakar bidang pengurusan Peter Drucker berkata, "Trend kerja berpasukan yang terkini pada hari ini yang mana setiap orang bekerja dengan orang lain kini telah menjadi satu perkara yang mengecewakan"

Jelaskan **TIGA (3)** masalah yang berkaitan dengan kerja berpasukan. (6 markah)

(b) Norma adalah merupakan undang-undang yang tidak formal dan perkongsian harapan yang dibina oleh sesebuah kumpulan untuk mengatur kelakuan setiap ahlinya.

Jelaskan bagaimana norma-norma kumpulan terbina dan bagaimana ia boleh diubah. (4 markah)

Q2 (a) The late management guru Peter Drucker said: "The now-fashionable team in which everybody works with everybody on everything from the beginning rapidly is becoming a disappointment."

Discuss **THREE (3)** problems associated with teams. (6 marks)

(b) Norms are the informal rules and shared expectations that group establish to regulate the behavior of their members.

Discuss how team norms develop and how they may be altered? (4 marks)

**BAHAGIAN B (20 markah)**  
**SECTION B (20 marks)**

- S3 Kecerdasan emosi menjadi semakin popular sebagai satu kaedah penambahbaikan emosi dikalangan pekerja.
- (a) Takrifkan kecerdasan emosi (1 markah)
- (b) Jelaskan **EMPAT (4)** dimensi kecerdasan emosi. (4 markah)
- Q3 *Emotional intelligence (EI) is gaining its popularity as a means to improve employees' positive emotions.*
- (a) *Define emotional intelligence (EI).* (1 mark)
- (b) *Describe **FOUR (4)** dimensions of emotional intelligence.* (4 marks)
- S4 Teori Jangkaan menyatakan bahawa usaha untuk melaksanakan kerja akan ditumpukan kepada kelakuan yang dipercayai akan memberi pulangan yang diinginkan.
- (a) Berdasarkan Teori Jangkaan, nyatakan **TIGA (3)** faktor-faktor yang mempengaruhi tahap usaha seseorang individu. (2 markah)
- (c) Jelaskan **ENAM (6)** pendekatan yang boleh digunakan untuk meningkatkan jangkaan usaha-kepada-prestasi (*E-to-P expectancies*). (3 markah)
- Q4 *Expectancy Theory is based on the idea that work effort is directed towards behaviors that people believe will lead to desired outcomes.*
- (a) *State **THREE (3)** factors that determine an individual's effort levels.* (2 marks)

(b) Discuss **SIX (6)** approaches that can be used to increase effort-to-performance (E-to-P) expectancies.

(3 marks)

S5 Manshor *et al.* (2003) mengkaji punca tekanan kerja di kalangan pengurus-pengurus di Malaysia yang bekerja di syarikat-syarikat multi-national. Mereka mendapati terdapat bermacam-macam *stressors* yang mempengaruhi tahap tekanan pengurus-pengurus tersebut.

(a) Takrifkan tekanan.

(1 markah)

(b) Jelaskan **EMPAT (4)** punca tekanan yang berkaitan kerja di dalam organisasi dengan contoh yang sesuai.

(4 markah)

Q5 *Manshor et al. (2003) investigated the sources of work stress among Malaysian managers working in multinational companies. Their study found myriads of stressors affecting the managers stress levels.*

(a) Define stress.

(1 mark)

(b) Discuss **FOUR (4)** work-related stressors in organizations with appropriate examples.

(4 marks)

S6 Kuasa adalah merupakan kemampuan seseorang individu, kumpulan atau organisasi untuk mempengaruhi orang lain. Kuasa dan pengaruh adalah merupakan sesuatu yang diwarisi di dalam sesebuah organisasi. Ia wujud di setiap keputusan dan tindakan yang diambil dalam sesebuah organisasi.

(a) Jelaskan peranan yang dimainkan oleh kuasa '*countervailing*' dalam perhubungan kuasa.

(1 markah)

(b) Jelaskan **EMPAT (4)** sumber-sumber kuasa.

(4 markah)

*Q6 Power is the capacity of a person , team or organization to influence others. Power and influence are inherent in organizations. They exist in every business and in every decision and action.*

*(a) Explain the role that countervailing power plays in the power relationship.*

*(1 mark)*

*(b) Discuss **FOUR (4)** sources of power.*

*(4 marks)*

*S7 Mengatasi konflik dengan berkesan adalah sangat penting dalam sesebuah organisasi untuk memastikan organisasi sentiasa mempunyai daya saing yang tinggi di kalangan pesaingnya. Terdapat banyak cara mengatasi konflik perorangan yang telah diperJelaskan. Walaubagaimanapun, pakar-pakar OB menyatakan terdapat 5 model kategori yang lazimnya dibicarakan.*

*(a) Jelaskan **LIMA (5)** cara mengatasi konflik perorangan.*

*(2.5 markah)*

*(b) Jelaskan keadaan-keadaan di mana setiap cara mengatasi konflik perorangan bersesuaian dalam pengurusan konflik di sesebuah organisasi.*

*(2.5 markah)*

*Q7 Handling conflict effectively is very important in organization to ensure the organization maintain its competitive advantage over the others. There are numeorus conflict handling styles discussed by OB experts but the most common are variations of the five-category model.*

*(a) Explain **FIVE (5)** interpersonal conlifct handling styles.*

*(2.5 marks)*

*(b) Discuss the circumstances in which each conflict handling style would be most appropriate in conflict management in organisation.*

*(2.5 marks)*

S8 (a) Takrifkan 'emotional contagion' dan berikan **SATU (1)** contoh berkaitan. (1. markah)

(b) Jelaskan **TIGA (3)** elemen dalam kepimpinan transformasi. (4 markah)

Q8 (a) *Define emotional contagion and give an example of it.* (2 marks)

(b) *Elaborate **THREE (3)** elements of transformational leadership.* (3 marks)

**KERTAS SOALAN TAMAT**

***END OF QUESTION PAPER***