

Pertembungan Tradisi dan Modeniti dalam Organisasi Korporat

AZLINA ABDULLAH¹

MANSOR MOHD NOOR²

ABSTRAK

Budaya korporat merupakan pencerminan budaya moden yang khusus dibentuk bagi mencapai misi dan visi syarikat. Setiap warga kerja dituntut patuh kepada tuntutan organisasi. Namun, mereka berasal daripada pelbagai latar belakang, pengalaman sosialisasi dan mewarisi budaya tradisi yang berbeza. Artikel ini membincangkan tentang pertembungan budaya tradisi dengan budaya moden dalam organisasi korporat, bagaimana kedua-duanya tersulam bersama. Kajian dijalankan ke atas 265 warga kerja syarikat automotif nasional Malaysia dengan menggunakan kaedah campuran – kuantitatif dan kualitatif. Hasil kajian mendapati ciri-ciri kepelbagaian warga kerja adalah merangkumi kepelbagaian yang di bawa dari luar dan juga kepelbagaian dari dalam tempat kerja, faktor sub-etnik, lama berkhidmat dan kategori pekerjaan mempunyai pengaruh ke atas budaya korporat dan budaya kerja, dan cabaran dalam organisasi adalah amalan agama dan budaya tradisi yang disulam dalam budaya rasmi syarikat. Kajian ini menegaskan terdapat titik pertemuan positif antara budaya tradisi dengan budaya rasmi tempat kerja kerana pengurusan menggunakan pendekatan terbuka menyulam kedua-duanya menjadi satu aset dan pekerja menyambutnya dengan baik. Justeru itu, berlawanan dengan teori modenisasi linear, tradisi dan modeniti boleh bersama malah tersulam sama dalam modenisasi negara.

Kata kunci: budaya korporat, tradisi, organisasi, syarikat automotif nasional, Malaysia

The Clash of Tradition and Modernity in the Corporate Organisation

ABSTRACT

Corporate culture is a reflection of modern culture, specifically designed by the organisation to achieve its mission and vision. All employees are required to comply with and strive to improve their skills and productivity. However, they come from diverse backgrounds, experiences and different cultural socialisations. This article discusses the clash of tradition and modern culture in corporate organisations. The study employed mixed methods approach by combining quantitative and qualitative methods . A total of 265 respondents and five key informants were selected using purposive sampling. The study shows that the diversity of employees consist of various sub-ethnic groups, work tenure and level of works that have influences on organisation corporate culture and

1 Azlina Abdullah, Siswazah, Institut Kajian Etnik, Universiti Kebangsaan Malaysia, alin_azlinaabd@yahoo.com

2 Mansor Mohd Noor, Felo Utama, Institut Kajian Etnik, Universiti Kebangsaan Malaysia, mansormohdnoor@yahoo

work culture. The challenges faced by organisation are those pertaining to religious practices and traditional cultures that are embedded within the organization's official culture. This study shows that the traditional cultures and the organisation's official culture can co-exist and be embedded in the workplace, as the former can be an asset for organisation and bring mutual benefit to all parties. These findings show the fallacy of the classical modernisation theory of linear progression, for they show that tradition and modernity can go hand in hand in the modernisation project of the country.

Keywords: corporate culture, tradition, organisation, national automotive company, Malaysia

Pengenalan

Dalam abad ini, globalisasi ekonomi telah menyumbang kepada tren kepelbagaian tenaga kerja dalam kebanyakan organisasi di banyak negara di dunia. Ramai sarjana beranggapan bahawa kepelbagaian di tempat kerja adalah suatu realiti, malah ruang pekerja semasa dan masa depan didapati menjadi lebih pelbagai. Maka syarikat perniagaan tidak mempunyai pilihan sebaliknya terpaksa berdepan dan menyesuaikan syarikat dengan realiti baru (Mor Barak 2001). Kepelbagaian dianggap sebagai sesuatu yang baik dan membawa manfaat besar kepada perniagaan kerana dikatakan memberi kelebihan untuk berdaya saing di peringkat global. Malah, mempromosi kepelbagaian tenaga kerja pula dianggap sebagai satu kaedah terbaik untuk menarik tenaga kerja berbakat dan berkebolehan merentasi kumpulan etnik, budaya, agama, wilayah dan lain-lain dimensi. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi tersendiri yang dibentuk khusus untuk mencapai misi dan visi syarikat. Di tempat kerja setiap individu dituntut untuk akur dan patuh kepada budaya organisasi serta tuntutan syarikat termasuk berusaha meningkatkan kemahiran dan produktiviti serta pendapatan. Namun, hakikat warga kerja yang berlatar belakang budaya yang pelbagai, asal usul dan pengalaman sosialisasi pastinya mempengaruhi tempat kerja.

Artikel ini adalah sebahagian daripada kajian tesis Phd tentang kepelbagaian, etnisiti dan budaya korporat di sebuah syarikat automotif nasional. Perbincangan artikel menumpu kepada pertembungan budaya organisasi dengan budaya tradisi yang di bawa oleh warga kerja serta kesannya ke atas kerja dan pekerjaan. Ringkasnya, pemodenan merupakan satu proses yang merangkumi perubahan sosial besar-besaran yang sekali digerakkan cenderung menembusi semua domain kehidupan masyarakat termasuk ekonomi, sosial dan politik. Teori modenisasi klasik menjelaskan pembangunan dan pemodenan bersifat linear, dikaitkan dengan perubahan masyarakat daripada bercirikan tradisional kepada moden, semakin masyarakat bergerak kepada kemajuan semakin lenyap ciri tradisionalnya (Harrison 1997). Tetapi dalam konteks teori modenisasi pelbagai (*multiple modernities*) sebaliknya mengatakan bahawa tradisi dan modeniti dapat wujud bersama-sama bahkan boleh tersulam (Alvin 1990; Eisenstadt 2000). Keadaan itu berlaku dalam konteks masyarakat, bagaimana pula jika dalam konteks organisasi?

Metodologi Kajian

Kajian dijalankan ke atas 265 orang responden yang terdiri daripada warga kerja diperingkat eksekutif dan bukan eksekutif. Responden dipilih menggunakan kaedah persampelan bertujuan dengan memilih sekumpulan subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu sebagai responden kajian berdasarkan keperluan skop dan objektif kajian.

Kajian menggunakan pendekatan kaedah campuran yang menggabungkan kaedah kuantitatif dan kualitatif dengan menjalankan tinjauan menggunakan soal selidik. Manakala temubual mendalam dijalankan bersama lima orang informan utama, pemerhatian tidak ikut serta di tempat kerja, dan perbincangan kumpulan berfokus (*Focus Group Discussion*, FGD) yang melibatkan empat orang dalam satu siri FGD. Kerangka kajian kaedah campuran adalah satu prosedur yang melibatkan pengutipan dan analisis data serta mencampur aduk data kuantitatif dan kualitatif dalam sebuah kajian. Kerangka kaedah ini dikatakan sangat bagus digunakan sekiranya pengkaji mahu menghasilkan kajian dengan menggunakan kekuatan kedua-dua data kuantitatif dan juga kualitatif. Malah kaedah ini juga menawarkan maklumat yang berguna sekiranya kajian melibatkan jumlah responden yang besar (Creswell 2003: 510).

Gabungan kedua-dua kaedah dalam mengutip data tidak hanya terhad kepada penggunaan soal selidik, temu bual dan pemerhatian tidak ikut serta, malah melibatkan sumber sekunder yang terdiri daripada data yang sudah sedia ada seperti statistik rasmi, laporan tahunan syarikat, laporan media, hasil kerja penyelidikan lain, rekod sejarah dan kontemporari serta sumber-sumber lain yang berkaitan dengan kajian turut menyokong data daripada soal selidik. Justeru dengan kelebihan yang ada dalam kedua-dua kaedah ini, maka analisis mendalam terhadap realiti tempat kerja yang diletakkan dalam konteks sejarah perkembangan syarikat dapat dilakukan.

Pengkonsepsian Budaya Organisasi dan Budaya Kerja

Budaya lazimnya difahami sebagai pemikiran, nilai dan sikap termasuk kepercayaan, adat, tradisi dan tingkah laku manusia. Budaya merupakan satu sistem pemahaman dan kelakuan yang dipelajari dan diwarisi daripada satu generasi kepada satu generasi. Ahli sosiologi budaya menganggap 'budaya' sebagai *all socially located forms* dan merupakan proses manusia membuat atau membina makna, berlaku di institusi khusus, dan terhad kepada satu kumpulan yang terbatas (Ritzer & Ryan 2011). Ahli sosiologi budaya mengkaji bagaimana proses *meaning-making*, kenapa wujud banyak makna, bagaimana makna itu mempengaruhi tindakan manusia, dan bagaimana cara membina makna itu penting dalam menjana perpaduan dan juga konflik. Menurut ahli-ahli antropologi, budaya boleh dipelajari secara sedar dan juga tidak sedar. Walaupun pada peringkat sedar adalah lebih mudah untuk melihat dan menerangkan budaya seperti artifak, pakaian, masakan, permainan dan sebagainya. Namun terdapat peringkat tidak sedar dalam program mental kita yang menetapkan corak kita berfikir, perasaan dan tingkah laku yang mana sebahagian besarnya adalah apa yang kita panggil sebagai budaya.

Justeru itu, Asma (1996) menegaskan untuk memahami makna sebenar budaya, kita perlu melihat di luar peringkat sedar dan mendalami nilai dan anggapan kita di peringkat tidak sedar. Dalam konteks masyarakat, budaya masyarakat dianggap sebagai gam yang memegang atau mengikat ahlinya bersama-sama dengan menggunakan satu bahasa, pakaian, makanan, agama, kepercayaan, aspirasi dan cabaran yang sama. Ia adalah satu set corak tingkah laku belajar yang begitu mendalam dan berakar umbi, mereka menghasilkan set tindakan secara tidak sedar dan tidak sukarela. Ia sekali gus memberi kesan kepada 'apa yang kita ambil cakna' dan 'apa yang kita abaikan'.

Definisi organisasi pula, para sarjana mendapati tiada definisi umum yang boleh diterima secara khusus untuk menerangkan maksud organisasi kerana maksudnya mungkin berbeza-beza dari segi pendekatan sosiologikal yang digunakan. Menurut Ritzer & Ryan (2011: 430)

organisasi secara luasnya boleh dimaksudkan sebagai “...any purposeful arrangement of social activity that implies active control over human relations ordered for particular ends...”. Dalam pengertian ini, organisasi melibatkan corak hubungan di luar kumpulan utama yang sebahagian besarnya bersifat spontan, tidak dirancang, dan tidak formal, serta dilambangkan oleh hubungan kekeluargaan, rakan sebaya, dan rangkaian masyarakat setempat. Dalam erti kata lain, organisasi merupakan institusi manusia yang menyediakan makna kepada ahlinya atas tindakan dan kelakuan mereka yang bukan hanya mencerminkan personaliti ahli organisasi itu sahaja, tetapi juga menggambarkan imej organisasi yang diwakilinya.

Umumnya, setiap organisasi mempunyai budaya organisasi masing-masing yang mungkin sama atau berbeza di antara satu sama lain. Kini, istilah budaya korporat digunakan oleh organisasi perniagaan dengan merujuk kepada budaya organisasi. Ia merupakan satu fenomena budaya moden yang khusus dibentuk oleh sesebuah organisasi bagi tujuan mencapai matlamat organisasi dari segi keuntungan, produktiviti, visi dan misi. Ia juga berkaitan dengan pengurusan, urus tadbir dan juga peraturan. Justeru itu, bagi organisasi, budaya merupakan satu aspek yang dapat menunjukkan bagaimana sesebuah organisasi berfungsi dalam membentuk prestasi organisasi keseluruhannya termasuk perasaan setiap individu yang menganggotainya dan membuat perkiraan terhadap organisasi tersebut. Anggota organisasi belajar untuk menangani masalah dalam mengadaptasi faktor luaran, dan juga menangani faktor dalaman.

Budaya kerja pula terbina daripada campuran amalan dan ideologi yang wujud daripada interaksi manusia dengan persekitaran kerja mereka (Weiner 2004). Budaya kerja merangkumi pelbagai perkara termasuk cara mendapatkan pekerjaan, peluang pekerjaan, saiz tempat kerja, proses ke tempat kerja (pergi dan balik), bagaimana pengorganisasian kerja setiap hari, hubungan kuasa dan hierarki. Selain itu, bagaimana pekerja belajar dan menguruskan tugas-tugas mereka, bagaimana mereka bersosial dan mengatur kehidupan keluarga, dan bagaimana tingkah laku pekerja secara tidak rasmi dalam berinteraksi dengan peraturan dan sekatan daripada pihak berkuasa dalam organisasi.

Pembangunan, Pemodenan dan Transformasi Masyarakat Malaysia

Berasaskan teori modenisasi, manusia itu berubah ke arah peningkatan, pemodenan membawa kesedaran tentang perubahan dan inovasi khususnya dalam teknologi pengeluaran. Seterusnya mendorong peralihan dari masyarakat pra-industri kepada masyarakat perindustrian, kemudian dari industri kepada pasca-industri (Ritzer & Ryan 2011). Perubahan yang berlaku dalam masyarakat adalah berpunca daripada pencapaian intelek manusia khususnya dalam sains yang terserlah dalam kawalan teknologi yang semakin meningkat ke atas mekanikal, kimia, elektronik dan biologi. Kemudian perubahan-perubahan sosial yang dimulakan oleh perubahan teknologi ini membawa pelbagai kesan besar kepada masyarakat seperti pertumbuhan sumber manusia secara besar-besaran, kewujudan kepelbagaian pekerjaan, pembezaan organisasi, pertumbuhan kapasiti negeri dan aktiviti lanjutan negeri, penglibatan politik besar-besaran, dan rasionalisasi dan sekularisasi. Ringkasnya, aspek-aspek modenisasi sering kali dikaitkan dengan kerumitan yang semakin meningkat, intensiti pengetahuan dan aktiviti kecanggihan yang dilakukan manusia,

Teori modenisasi Rostow (1978) berhujah bahawa perubahan masyarakat daripada pengeluaran pertanian kepada pengeluaran perindustrian sebahagian besarnya adalah berdasarkan faktor dalaman yang dinamik sifatnya seperti kemajuan teknologi dan peningkatan domestik, kemajuan teknologi dan peningkatan penggunaan domestik.

Perindustrian membantu mengubah ekonomi berasaskan pengeluaran pertanian untuk pasaran tempatan kepada ekonomi berasaskan pembuatan bandar untuk pasaran serantau dan dunia. Dalam pandangan ini, negara-negara yang pakar dalam komoditi tertentu kerana kelebihan yang ada padanya, seperti memiliki sumber semula jadi atau iklim dan lokasi yang kondusif. Pembangunan menurut teori modenisasi yang diungkapkan oleh Rostow menegaskan bahawa negara sedang membangun harus bersandar kepada negara maju dengan mendifusi modal, teknologi dan kepakaran asing ke dalam negara membangun bagi mencetuskan pembangunan mereka (Sity 2014).

Pembangunan negara dunia ketiga merujuk kepada perubahan sosial secara pesat yang digambarkan sebagai hasil daripada projek pembangunan dengan berlakunya pertambahan penduduk, pembinaan bandar-bandar baru dan berkembang menjadi metropolis, pertumbuhan mendadak industri moden pengeksportan, perkembangan teknologi, dan juga literasi masyarakat yang berkembang luas. Jika dilihat dari perspektif teori modenisasi, melalui proses perubahan sosial yang berlaku secara tidak langsung, berterusan, tidak terelakkan, dan progresif, masyarakat dilihat menjadi semakin serupa, sekali gus dianggap menerima premis asas teori evolusi abad ke-19. Dalam konteks ini, pembangunan dikatakan sejajar dengan pertumbuhan ekonomi dan pemodenan politik yang dirancang, serta dilaksanakan dengan bantuan agensi-agensi pembangunan dan projek-projek bantuan asing.

Ramai yang menerima tesis modenisasi Rostow yang menegaskan bahawa masyarakat negara membangun perlu melalui peringkat-peringkat pembangunan dengan perindustrian sebagai langkah *'take-off'* (Ritzer & Ryan 2011). Namun, satu gelombang baru dalam sejarah ekonomi dalam tahun 1960-an telah berhujah bahawa perindustrian merupakan satu proses yang beransur-ansur, tidak secara revolusi. Kemudian pada 1980-an kebangkitan industri Asia Timur merangsang ahli sosiologi untuk mencabar pemikiran ahli ekonomi. Peranan negara pembangunan di Asia Timur didapati membantu keseluruhan segmen dalam masyarakat bergerak ke sektor yang mempunyai nilai yang lebih tinggi, di samping merangka strategi negara dan menggalakkan pembentukan kumpulan perniagaan serta membimbing modal ke dalam sektor yang disasarkan.

Dalam konteks sejarah perkembangan Malaysia menunjukkan peranan penting yang dimainkan oleh pihak pemerintah dalam merencana dan melaksana pelbagai projek pembangunan yang menghasilkan pertumbuhan pesat ekonomi dan sekali gus membawa transformasi dalam masyarakat. Sejak merdeka hingga kini pelbagai program dan projek pembangunan dilaksanakan secara berterusan dengan tujuan membasmi kemiskinan, mengurangkan jurang pendapatan antara kaum, wilayah dan kumpulan pendapatan, dan menyusun semula masyarakat untuk mencapai perpaduan dan integrasi nasional dalam kalangan masyarakat Malaysia yang pelbagai etnik, budaya dan bahasa. Ini termasuklah projek industri automotif nasional. Perubahan landskap ekonomi dan sosial masyarakat semakin meningkat dengan pengenalan Dasar Ekonomi Baru (DEB) di bawah Rangka Rancangan Jangka Panjang Pertama (1971-1990). Ia juga menunjukkan perhatian serius pemerintah ke atas isu kemiskinan dan perpaduan nasional, lebih-lebih lagi selepas tercetusnya peristiwa 13 Mei 1969.

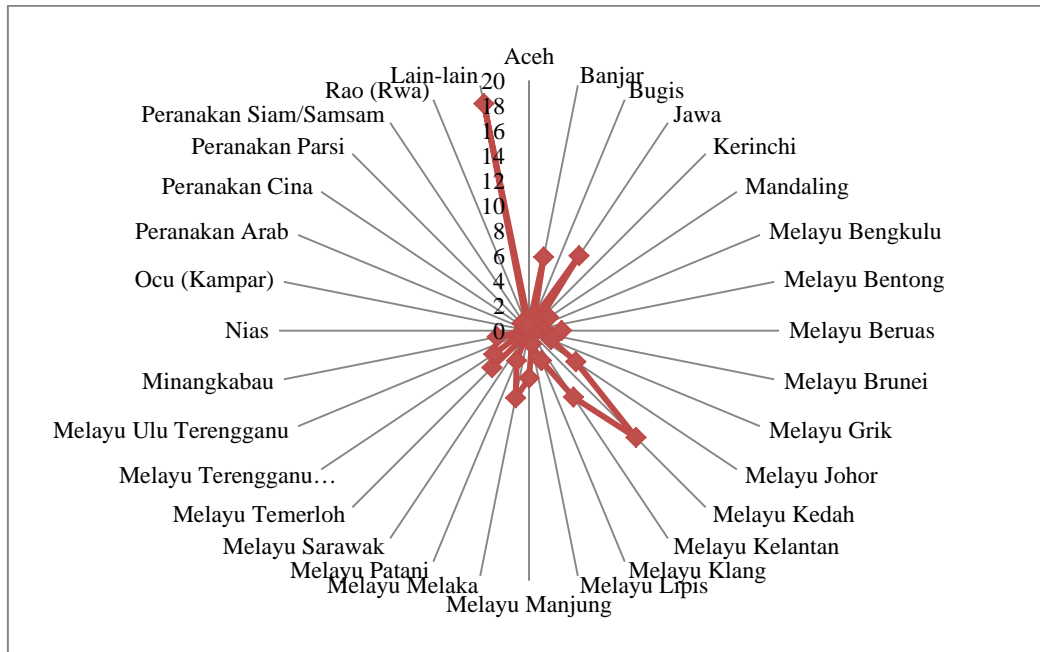
Pembangunan dan pemodenan di Malaysia selepas merdeka telah berlaku dalam pelbagai dimensi, termasuk pemodenan dalam aspek fizikal. Pemodenan itu pula sangat berkait rapat dengan proses perindustrian, perbandaran dan usaha-usaha peningkatan kekayaan ekonomi. Pembangunan dan pemodenan yang mahu dicapai adalah berlandaskan pemikiran falsafah mengenai pentingnya keseimbangan antara kaum dan perpaduan nasional dengan

melaksanakan prinsip pertumbuhan dan pengagihan supaya dapat mewujudkan keharmonian dan kestabilan masyarakat (Abdul Rahman Embong 2003: 30). Sejak tahun 1970-an, usaha giat dijalankan oleh kerajaan bagi mempelbagaikan ekonomi menerusi pertumbuhan industri supaya dapat menampung keperluan pekerjaan dan DEB. Tumpuan diberikan kepada industri yang berasaskan eksport dan industri yang menggunakan ramai buruh. Kemudian bagi mempercepat proses perindustrian, mulai 1980-an dasar industri berat dilaksanakan bertujuan memperkukuh asas perindustrian, dan meningkatkan kemahiran rakyat di bidang teknologi yang lebih tinggi (Pejabat Perdana Menteri 2015).

Pertembungan Tradisi dan Modeniti Dalam Organisasi Korporat

Dalam organisasi automotif nasional Malaysia, majoriti warga kerja adalah Bumiputra khususnya etnik Melayu. Namun, orang Melayu yang umumnya dikatakan sebagai rumpun manusia yang mempunyai ciri-ciri sepunya dari segi sejarah, budaya, bahasa, nama dan perasaaan sebangsa yang sama dari segi sejarah bukanlah homogen. Seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.1 mereka terdiri daripada pelbagai kelompok sub-etnik seperti Banjar, Jawa, Bugis, Minangkabau dan banyak lagi yang bertaburan mendiami setiap wilayah utara, selatan, timur dan barat Semenanjung Malaysia dengan memiliki ciri kepelbagaian budaya, dialek bahasa, nilai dan norma masing-masing yang umumnya sama tetapi tidak serupa. Kajian mendapati kumpulan sub-etnik yang pelbagai itu langsung tidak menunjukkan perbezaan identiti dalam kalangan mereka apatah lagi perbezaan dari segi budaya kerja. Bagi mereka yang berbeza adalah keturunan sahaja, mereka adalah Melayu dan beragama Islam. Ciri-ciri identiti sub-etnik khususnya dari segi bahasa komunikasi, makanan dan pakaian didapati hampir tiada atau tiada perbezaan langsung. Jika ada pun, mereka tahu dan boleh berbahasa dalam bahasa keturunan masing-masing tetapi tidak menggunakannya sebagai bahasa pertuturan di tempat kerja.

Rajah 1.1 Sub-etnik warga kerja



Manakala daripada keputusan ANOVA yang dilakukan didapati faktor sub-etnik tidak mempunyai hubungan yang ketara dalam mempengaruhi budaya korporat dan budaya kerja syarikat (Jadual 1.1). Sebaliknya, faktor kategori pekerjaan dan lama berkhidmat menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan dengan budaya pemupukan budaya korporat dan budaya kerja. Dapatan ini juga menyokong data temu bual dan FGD yang menyatakan bahawa tidak ada perbezaan ketara dari segi identiti sub-etnik, budaya kerja dan juga dalam hubungan di tempat kerja.

Jadual 1.1 Keputusan ujian statistik ANOVA

Faktor	Kesignifikanan (<.1)										
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11
Subetnik	.720	.282	.585	.713	.650	.675	.984	.928	.980	.952	.390
Kategori Pekerjaan	.097	.186	.057	.167	.085	.020	.003	.006	.215	.075	.710
Lama Berkhidmat	.026	.584	.309	.069	.049	.380	.049	.205	.379	.039	.128

Setiap responden tahu dan sedar akan kewujudan sub-etnik Melayu yang pelbagai dalam kalangan mereka. Namun, baik di luar tempat kerja mahupun di tempat kerja, mereka menganggap semua orang adalah sama dan membawa identiti Melayu. Apa yang ketara dalam kalangan warga kerja yang pelbagai sub-etnik ini adalah dari segi dialek bahasa yang dipertuturkan. Ia dapat dikelompokkan berdasarkan pengenalan zon budaya di pantai timur dengan dialek Kelantan-Terengganu-Pahang, zon utara dialek utara Perlis-Kedah-Pulau Pinang dan Perak Utara, dan zon tengah Selangor-Kuala Lumpur-Perak-Johor (termasuk Johor dalam kategori ini), lain-lain Negeri Sembilan dan Melaka. Namun dalam zon itu pula terdapat dialek yang berbeza-beza, sebagai contoh dialek Terengganu berbeza dengan dialek Kelantan, manakala dialek Pahang ada sedikit persamaan dengan dialek Terengganu.

Pelbagai ciri-ciri dan nilai-nilai masyarakat Melayu dan agama Islam didapati tersulam erat dalam organisasi. Nilai dan norma ini didapati dibawa ke tempat kerja dan telah mempengaruhi rutin tempat kerja. Malah amalan agama dan budaya ini turut diberi perhatian oleh pihak pengurusan. Bekerja sebagai satu kumpulan, bekerjasama dan bertolak ansur, bergilir cuti, dan menggantikan tempat kerja merupakan amalan yang disepakati. Selain itu, budaya bekerja menghormati orang yang lebih tua atau senior terutama warga kerja yang telah lama berkhidmat walaupun pangkat atau jawatannya lebih rendah, berbudi bahasa apabila menegur kesalahan atau ketika memberi pendapat, mengelak berlaku konfrontasi dan mengakui bersyukur atau merasa cukup dengan pekerjaan dan gaji yang diterima.

Bekerja bukan semata-mata mendapatkan kepuasan ekonomi dan lain-lain ganjaran tetapi bekerja kerana agama Allah, petikan ayat al-Quran beserta terjemahannya, kalimah Allah, Muhammad dan Bismillah digantung di dinding kilang, laungan azan menandakan masuk waktu solat, surau dalam kilang berdekatan ruang kerja, gesaan menunaikan solat Jumaat, dan aktiviti keagamaan dalam kilang merupakan nilai-nilai keagamaan yang diterapkan majikan bertujuan memberi ingatan kepada pekerja tentang kepentingan berintegriti dalam bekerja yang juga merupakan tuntutan agama Islam.

Dalam organisasi korporat yang berhasrat menjadi *global player* dalam industri automotif jelas menunjukkan terdapat titik pertemuan positif antara budaya etnik, sub-etnik dan agama dengan budaya rasmi syarikat. Budaya tradisional warga kerja disulam dengan budaya rasmi tempat kerja. Keadaan ini berlaku disebabkan pihak pengurusan menggunakan pendekatan terbuka menyulam kedua-duanya menjadi satu aset kepada syarikat dan warga kerja pula menanggapinya dengan baik. Maka situasi ini adalah selaras dengan teori modenisasi pelbagai (*multiple modernities*) yang menghujahkan bahawa tradisi dan modeniti boleh bersama dan tersulam (Eisenstadt 2000). Budaya tradisi bukan penghalang kepada syarikat untuk berdaya saing dan maju, tetapi boleh menjadi sesuatu yang boleh menyumbang kepada kesepaduan hubungan antara pekerja sesama pekerja, dan juga pekerja dengan pihak pengurusan.

Kesimpulan

Bagi sebuah organisasi, budaya korporat yang dibentuk tidak mengenal etnik kerana budaya yang dibangunkan adalah berdasarkan objektif tertentu penubuhannya. Tetapi dalam pelaksanaannya, budaya rasmi korporat mesti mengambil kira keluwesan budaya etnik dan budaya sub-etnik yang dibawa oleh warga kerja syarikat. Ini kerana di tempat kerja berlakunya pertemuan antara budaya kerja rasmi dengan budaya tradisional yang dibawa warga kerja. Justeru itu, kepelbagaian budaya etnik dan sub-etnik bukan sahaja harus diselidiki tetapi juga harus dijadikan sebagai satu titik pertemuan di antara budaya korporat dengan budaya tradisional di tempat kerja.

Budaya korporat atau organisasi jelas sekali langsung tidak menunjukkan ia mengambil kira atau menggambarkan ciri-ciri etnik dan budaya tradisional anggotanya. Penjelmaan budaya organisasi sama ada pernyataan misi dan visi serta nilai teras yang didokumenkan secara rasmi, simbol harian seperti bahasa dan pakaian, dan juga logo produk memang tidak menonjolkan atau mencerminkan budaya tradisional. Namun, kajian ini mendapati budaya tradisional ditonjolkan sebagai sebahagian daripada budaya rasmi organisasi. Kedua-duanya tersulam menjadi satu aset kepada syarikat dan warga kerja pula menanggapinya dengan baik.

Bibliografi

- Abdul Rahman Embong. 2003. *Pembangunan dan Kesejahteraan: Agenda Kemanusiaan Abad Ke-21*. Bangi: Penerbit UKM.
- Alvin, Y. So. 1990. *Social Change and Development: Modernization, Dependency, and World-system Theories*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Asma Abdullah. 1996. *Going Global: Cultural Dimensions in Malaysian Management*. Kuala Lumpur: Malaysian Institute of Management.
- Creswell, J.W. 2003. *Research Design Qualitative, Quantitative & Mixed Methods Approaches* Edisi ke-2. Thousands Oaks: SAGE Publications.
- Eisenstadt, S. N. 2000. Multiple modernities. *American Academy of Arts & Sciences*. 129(1): 1-29.
- Harrison, D. 1997. *The Sociology of Modernization and Development*. London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Mansor Mohd Noor, Abdul Rahman Abdul Aziz & Mohamad Ainuddin Iskandar Lee. 2006. *Hubungan Etnik di Malaysia*. Petaling Jaya: Pearson Prentice Hall.
- Mor Barak, M.E. (pynt.). 2011. *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. Edisi ke-2. Los Angeles: SAGE.
- Ritzer, G. & Ryan, J.M. 2011. *The Concise Encyclopedia of Sociology*. Chicester: Wiley-Blackwell.
- Rostow, W. W. 1978. *The World Economy: History and Prospect*. London: Macmillan.
- Sity Daud. 2014. Peranan negara dalam pembangunan. Dalam Chin Yee Whah, Nor Hayati Sa'at & Sity Daud (pnyt.). *Sains Sosial dan Kajian Pembangunan: Kumpulan Rencana Penghormatan untuk Profesor Abdul Rahman Embong*, hlm. 93-108. Bangi: Persatuan Sains Sosial Malaysia dan Institut Kajian Malaysia dan Antarabangsa.
- Weiner, L.Y. 2005. Work culture. *The Electronic Encyclopedia Of Chicago*.