



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PENENTU KEJAYAAN KERJAYA DAN PERANAN PENGANTARA
PERILAKU PROAKTIF DAN EFIKASI KENDIRI AHLI AKADEMIK
UNIVERSITI PENYELIDIKAN DI MALAYSIA***

AL MANSOR BIN ABU SAID

FPP 2013 49



UPM
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
BERILMU BERBAKTI

**PENENTU KEJAYAAN KERJAYA DAN PERANAN PENGANTARA
PERILAKU PROAKTIF DAN EFIKASI KENDIRI AHLI AKADEMIK
UNIVERSITI PENYELIDIKAN DI MALAYSIA**

AL-MANSOR BIN ABU SAID

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah**

Jun 2013

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung, dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia.



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah dalam Doktor Falsafah

**PENENTU KEJAYAAN KERJAYA DAN PERANAN PENGANTARA
PERILAKU PROAKTIF DAN EFIKASI KENDIRI AHLI AKADEMIK
UNIVERSITI PENYELIDIKAN DI MALAYSIA**

OLEH

AL-MANSOR ABU SAID

September 2013

Pengerusi: Roziah Mohd Rasdi, PhD

Fakulti: Pengajian Pendidikan

Kajian ini meninjau faktor yang mempengaruhi kejayaan kerjaya ahli akademik universiti penyelidikan di Malaysia. Berdasarkan Model Lanjutan SCCT, Model Perilaku Proaktif dan Model Bersepadu Kejayaan Kerjaya, kajian ini meramalkan bahawa faktor individu modal insan (pengalaman), keagamaan, personaliti individu, sokongan organisasi, kesesuaian individu-persekitaran dan modal sosial terhadap kejayaan kerjaya ekstrinsik dan intrinsik. Di samping itu, kajian ini juga mengkaji peranan pengantara efikasi sendiri dan perilaku proaktif terhadap hubungan antara angkuh bebas terpilih (personaliti dan tanggapan sokongan organisasi) dan kejayaan kerjaya. Kajian keratan rentas ini melibatkan sejumlah 305 orang ahli akademik daripada pelbagai jawatan dengan mengaplikasikan teknik persampelan rawak berstrata berkadar. Data dikumpul dengan menggunakan kaedah 'tinggal dan kumpul' dan tinjauan atas talian (www.kwiksurvey.com).

Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur (SEM) menunjukkan pengaruh modal insan (pengalaman), personaliti ekstrovert dan personaliti ketelitian mempunyai pengaruh positif terhadap kejayaan kerjaya ekstrinsik. Manakala terdapat tiga

angkubah bebas iaitu personaliti ekstrovert, sokongan organisasi dan kesesuaian individu-pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kejayaan kerjaya intrinsik.

Hasil kajian mendapati hanya terdapat kesan pengantaraan efikasi sendiri terhadap hubungan antara personaliti ketelitian dan kejayaan kerjaya intrinsik. Manakala terdapat kesan pengantaraan perilaku proaktif ke atas (i) hubungan antara personaliti ekstrovert dan kejayaan kerjaya ekstrinsik; (ii) hubungan antara personaliti ketelitian dan kejayaan kerjaya ekstrinsik; dan (iii) hubungan tanggapan sokongan organisasi dan kejayaan kerjaya intrinsik.

Kajian ini merumuskan bahawa kejayaan kerjaya ekstrinsik ahli akademik bergantung pada faktor modal insan (pengalaman), personaliti (ekstrovert dan ketelitian). Manakala kejayaan kerjaya intrinsik ahli akademik pula bergantung kepada faktor personaliti ekstrovert, sokongan organisasi dan kesesuaian individu pekerjaan. Ahli akademik yang mempunyai personaliti ketelitian akan meningkatkan efikasi sendiri dan seterusnya kejayaan kerjaya intrinsik. Manakala ahli akademik yang mempunyai kedua-dua jenis personaliti (ekstrovert dan ketelitian) dan mendapat sokongan organisasi akan berperilaku proaktif dan seterusnya dapat meningkatkan kejayaan kerjaya ekstrinsik.

Kajian ini telah menyediakan rangka kerja untuk menjelaskan kejayaan kerjaya ahli akademik di Universiti Penyelidikan di Malaysia. Hasil kajian ini telah memberi sumbangan terhadap teori dan praktis dalam pembangunan sumber manusia. Ia juga akan membantu penyelidik dan pengamal pembangunan sumber manusia dalam

memahami isu-isu dan strategi pembangunan kerjaya terhadap organisasi dan perkembangan kerjaya ahli akademik di institusi pengajian tinggi.



© COPYRIGHT UPM

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfilment of the requirements for degree of Doctor of Philosophy

**DETERMINING CAREER SUCCESS AND THE MEDIATING ROLE OF
SELF-EFFICACY AND PROACTIVE BEHAVIOR OF ACADEMICS IN
MALAYSIAN RESEARCH UNIVERSITIES**

BY

AL-MANSOR ABU SAID

September 2013

Chairman: Roziah Mohd Rasdi, PhD

Faculty: Educational Studies

This study examined factors that influence academic career success in Malaysian research universities. Based on Advanced Model of SCCT, Model of Proactive Behavior and Integrated Model of Career Success, this study predicts that human capital factor, religiosity, personality, perceived organisational support, person-environment fit and social capital influence extrinsic and intrinsic career success of academics. In addition, this study also examines the role of self-efficacy and proactive behavior on the relationships between selected independent variables (personality and perceived organizational support) and career success. This cross-sectional study involves 305 academics selected using proportionate random sampling technique. Data is collected using the "drop and pick" and online survey methods (www.kwiksurvey.com).

Analysis of structural equation modeling (SEM) shows positive influence of human capital (experience), extraversion and conscientiousness personality on extrinsic career success. Extraversion personality, perceived organisational support and person-job fit show positive influence on intrinsic career success.

The result revealed that mediation effect of self efficacy exist only on the relationship between conscientiousness personality and intrinsic career success. Meanwhile, mediation effects of proactive behaviour exists between (i) extraversion personality and extrinsic career success; (ii) between conscientiousness personality and extrinsic; (iii) perceived organisational support and intrinsic career success.

This study concludes that the extrinsic career success of academics in research universities depends on human capital factor (experience) and personality (extrovert and conscientiousness), while the intrinsic career success of academics depends on extraversion, perceived organizational support and person-job fit. Conscientiousness personality of academics will enhance their self efficacy which in turn may contribute to the perception of intrinsic career success. Meanwhile, conscientiousness, extraversion, and perceived organisational support will enhance their proactive behaviour which in turn may contribute to the extrinsic career success.

This study provides a framework for explaining the career success of academics in Malaysian research universities. The result of this study contributes toward improving theory and practice in human resource development. It will also help researchers and practitioners in understanding human resources development issues, career development strategy, and development of academic careers in higher education institutions.

PENGHARGAAN

Pertama kali saya ingin memanjatkan rasa syukur ke hadrat Allah S.W.T kerana limpah kurnianya saya dapat menyiapkan tesis ini sebagai memenuhi keperluan untuk menamatkan pengajian Ph.D dalam bidang Pembangunan Sumber Manusia. Saya juga berterima kasih kepada semua yang terlibat dalam menyempurnakan tesis ini. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Dr Roziah Mohd Rasdi selaku Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan Tesis dan ahli-ahli yang lain iaitu Profesor Madya Dr Bahaman Abu Samah dan Profesor Dr. Abu Daud Silong yang telah bertungkus lumus membantu dan memberikan panduan yang tidak berbelah bagi dalam menyempurnakan tesis ini. Terima kasih kepada pihak pentadbir UPM, UTM, USM UM dan UKM yang telah memberi kebenaran dan memberikan kerjasama dalam pengumpulan data kajian. Yang teristimewa Abah (Abu Said Daut) dan arwah ibu tersayang (Manisah Hj Taib) serta Isteri tercinta Suzaimah Binti Sulaiman serta permata hatiku Muhammad Al Amin, Muhammad Al-Akmal dan An-Nur Tasnim yang sentiasa memberikan pengorbanan dan sokongan sepanjang pengajian saya di UPM. Tidak lupa juga kepada ibu dan bapa mertua Fatimah Abu Bakar dan Sulaiman Awang yang sentiasa memberikan galakan dan dorongan. Dipanjangkan jua ucapan ini kepada kaum keluarga di kedua-dua pihak atas sokongan dan bantuan yang diberikan. Kepada rakan-rakan (Dr Mazni bin Alias, Dr Mohd Rizal bin Tan Sri Abdul Razak, Dr Rudaini Sham bin Abdullah Jumain, Hani Suhaila binti Ramly, Dr Noorhisham bin Mohd Alwi dan rakan-rakan lain yang tidak dapat saya sebutkan sini) diucapkan ribuan terima kasih atas perkongsian idea sepanjang pembelajaran ini. Akhir kata semoga Allah saja yang membalas jasa baik yang diberikan sepanjang pengajian saya di UPM.



Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

RoZIAH Mohd Rasdi, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Bahaman Abu Samah, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Abu Daud Silong, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

PERAKUAN

Saya mengaku bahawa tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli melainkan petikan dan sedutan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya. Saya juga mengaku bahawa tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain.



AL-MANSOR BIN ABU SAID

Tarikh:



© COPYRIGHT UPM

JADUAL -KANDUNGAN

	Muka surat
ABSTRAK	i.
ABSTRACT	ii.
PENGHARGAAN	iii.
PENGESAHAN	iv.
PERAKUAN	v.
SENARAI JADUAL	vi.
SENARAI RAJAH	vii.
SENARAI LAMPIRAN	viii.
SENARAI SINGKATAN	ix.

BAB

I	PENDAHULUAN	1
	Latar Belakang Kajian	1
	Pernyataan Masalah	6
	Objektif Kajian	10
	Objektif Umum	10
	Objektif Spesifik	10
	Hipotesis Kajian	11
	Kepentingan Kajian	12
	Skop dan Batasan Kajian	17
	Delimitasi Kajian	18
	Andaian	18
	Definisi Operasional	19
II	TINJAUAN LITERATUR	24
	Pendahuluan	24
	Laluan Kerjaya Ahli Akademik di Universiti Penyelidikan di Malaysia	24
	Definisi Kerjaya	28
	Definisi Kejayaan Kerjaya	29
	Definisi Kejayaan Kerjaya Ahli Akademik	33
	Landasan Teori	39
	Model Perilaku Proaktif (MPP)	39
	Model Lanjutan SCCT	43
	Model Bersepadu Kejayaan Kerjaya (MBKK)	50
	Penentu-Penentu Kejayaan Kerjaya Ahli Akademik	55
	Modal Insan	56
	Pengalaman	56
	Keagamaan	57
	Faktor Personaliti	58
	Ekstrovert	59
	Ketelitian	60
	Tanggapan Sokongan Organisasi	61
	Kesesuaian Individu-Persekitaran	62
	Kesesuaian Individu-Pekerjaan	63
	Kesesuaian Individu-Organisasi	63
	Modal Sosial	64
	Dimensi Struktur	65

Dimensi Hubungan	64
Dimensi Kognitif	66
Angkubah-Angkubah Pengantara	67
Perilaku Proaktif	69
Efikasi Kendiri	71
Kajian-Kajian Lepas yang Berkaitan dengan Kejayaan Kerjaya	72
Modal Insan dan Kejayaan Kerjaya	72
Pengalamann dan Kejayaan Kerjaya	73
Keagamaan dan Kejayaan Kerjaya	75
Personaliti dan Kejayaan Kerjaya	77
Ekstrovert dan Kejayaan Kerjaya	77
Ketelitian dan Kejayaan Kerjaya	79
Sokongan Organisasi dan Kejayaan Kerjaya	82
Kesesuaian Pekerjaan dan Kejayaan Kerjaya	83
Modal Sosial dan Kejayaan Kerjaya	85
Peranan Angkubah Pengantara	88
Pengantaraan Perilaku Proaktif	89
Pengantaraan Efikasi Kendiri	92
Ringkasan	95
III METODOLOGI KAJIAN	97
Pengenalan	97
Kerangka Kajian	97
Reka Bentuk Kajian	101
Populasi Kajian	103
Penentuan Saiz Sampel	104
Kaedah Pensampelan	107
Instrumen: Pengukuran dan Pendefinisian Operasi	109
Angkubah Bersandar	112
Kejayaan Kerjaya	112
Kejayaan Kerjaya Ekstrinsik	112
Kejayaan Kerjaya Intrinsik	113
Keagamaan	114
Ekstrovert	114
Ketelitian	115
Sokongan Organisasi	116
Kesesuaian Individu-Persekitaran	117
Modal Sosial	118
Angkubah Pengantara	119
Perilaku Proaktif	119
Efikasi Kendiri	120
Penterjemahan Soal Selidik	120
Pra-ujian Instrumen Penyelidikan	121
Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat Ukur	124
Kesahan Kandungan	124
Kesahan Binaan	125
Kebolehpercayaan	126
Pengumpulan Data	126
Sumber Data	126
Prosedur Pengumpulan Data	127

Penyediaan Data untuk Dianalisis	131
Ujian Andaian-andaian Multivariat	132
Kaedah Penganalisan Data	133
Analisis Statistik Deskriptif	134
Kelebihan Analisis Permodelan Persamaan Berstruktur berbanding Regresi	134
Pemodelan Persamaan Berstruktur (PPB)	136
Proses Analisis PPB	140
Analisis Pengesahan Faktor Tunggal	140
Kebolehpercayaan Konstruk dan Kesahan Menumpu	149
Model Pengukuran, Kesahan Konstruk dan Kebolehpercayaan Konstruk	150
Kaedah Pengujian Angkubah Pengantara	157
Ringkasan	163
IV DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	164
Pendahuluan	164
Latar Belakang Demografi	164
Objektif 1: Tahap Kejayaan Kerjaya Ahli Akademik di Universiti Penyelidikan	165
Tahap Kejayaan Kerjaya Ekstrinsik	166
Tahap Kejayaan Kerjaya Intrinsik	167
Perbincangan Objektif Pertama	168
Objektif 2: Tahap Modal Insan, Personaliti, Kesesuaian Individu-Persekitaran, Sokongan Organisasi, Modal Sosial dan Perilaku Proaktif	170
Modal Insan	171
Keagamaan	171
Personaliti	172
Faktor Kesesuaian Individu-Persekitaran	173
Sokongan Organisasi	173
Modal Sosial	174
Perbincangan Objektif Kedua	175
Objektif 3: Pengaruh Angkubah Bebas terhadap Kejayaan Kerjaya	178
Model Persamaan Berstruktur Kejayaan Kerjaya Ahli Akademik	178
Model Pengantaraan Penuh	179
Kesan Angkubah bebas terhadap Kejayaan Kerjaya Ekstrinsik	179
Perbincangan Objektif Ketiga	182
Objektif Ke-4: Peranan Angkubah Pengantara	185
Penentuan Jenis Pengantaraan	191
Pengantaraan Efikasi Kendiri terhadap Hubungan antara Personaliti dan Kejayaan Kerjaya	191
Pengantaraan Perilaku Proaktif terhadap Hubungan antara Personaliti dan Kejayaan Kerjaya	195
Pengantaraan Perilaku Proaktif terhadap Hubungan antara Sokongan Organisasi dan Kejayaan Kerjaya	199

Perbincangan Objektif Keempat	201
Ringkasan	208
V BAB 5: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	209
Pendahuluan	209
Ringkasan	209
Metodologi	211
Dapatan Kajian	212
Kesimpulan Dapatan Kajian	214
Tahap kejayaan kerjaya ekstrinsik ahli akademik di Universiti Penyelidikan di Malaysia masih berada pada tahap yang rendah	215
Tahap kejayaan kerjaya intrinsik ahli akademik di Universiti Penyelidikan di Malaysia berada pada tahap yang tinggi	217
Kejayaan kerjaya ekstrinsik ahli akademik bergantung pada faktor modal insan (pendidikan dan pengalaman) dan personaliti (ekstrovert)	218
Kejayaan kerjaya intrinsik ahli akademik bergantung kepada faktor sokongan organisasi, kesesuaian individu pekerjaan dan personaliti (ekstrovert)	220
Efikasi sendiri dan perilaku proaktif merupakan faktor penting yang menyumbang kepada kejayaan kerjaya ahli akademik	222
Implikasi Kajian	224
Implikasi Teori	224
Implikasi Praktis	226
Implikasi terhadap Organisasi	227
Implikasi terhadap Perkembangan Kerjaya Ahli Akademik	228
Implikasi terhadap Pembangunan Sumber Manusia	229
Limitasi Kajian	231
Cadangan Kajian Lanjutan	232
BIBLIOGRAFI	235
LAMPIRAN	