



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

***PEMBANGUNAN KEPEMIMPINAN BERKESAN DALAM KALANGAN  
PENGERUSI JAWATANKUASA KEMAJUAN DAN KESELAMATAN  
KAMPUNG***

***ANI BINTI AHMAD***

**FPP 2014 58**



**PEMBANGUNAN KEPEMIMPINAN BERKESAN DALAM KALANGAN  
PENGERUSI JAWATANKUASA KEMAJUAN DAN KESELAMATAN  
KAMPUNG**



Oleh

**ANI BINTI AHMAD**

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti  
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk  
Ijazah Doktor Falsafah**

**November 2014**

## 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 sebahagian keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**PEMBANGUNAN KEPEMIMPINAN BERKESAN DALAM KALANGAN  
PENGERUSI JAWATANKUASA KEMAJUAN DAN KESELAMATAN  
KAMPUNG**

Oleh

**ANI BINTI AHMAD**

**November 2014**

**Pengerusi : Profesor Abu Daud Silong, PhD**

**Fakulti : Pengajian Pendidikan**

Bagaimanakah pembangunan kepemimpinan JKKK berkesan dan apakah ciri-ciri kepimpinan JKKK berkesan? Kajian ini merupakan satu penyelidikan kualitatif yang meneroka pengalaman seramai sembilan orang pengerusi JKKK di kampung penerima Anugerah Ilham Desa (AID). Meneroka pengalaman pembangunan pemimpin JKKK terpilih, kepemimpinan JKKK berkesan dihuraikan melalui teori kepemimpinan, teori pembangunan pemimpin, teori pembelajaran dewasa dan teori pembelajaran berasas pengalaman. Dalam konteks kajian ini, kepemimpinan JKKK berkesan penting kepada pembangunan masyarakat di peringkat kampung, di mana pemimpin memainkan peranan yang kritikal sebagai penghubung di antara masyarakat dengan kerajaan, mengurus pentadbiran dan pembangunan di peringkat kampung serta menjadi agen pembangunan yang penting. Data dikumpul melalui temu bual, pemerhatian dan kajian dokumen. Data direkod, dikod, dan dianalisis secara verbatim. Perisian ATLAS.ti digunakan untuk membantu di dalam proses pengurusan data. Analisis data daripada penerokaan terhadap pengalaman pembangunan kepimpinan JKKK telah menemukan ciri-ciri penting pembangunan, kepentingan, cabaran, tingkah laku, sifat, dan kompetensi kepimpinan isu serta cadangan bagi memperkasakan pembangunan pemimpin JKKK dan institusi JKKK di masa hadapan. Pembangunan kepimpinan JKKK lebih bersifat informal melalui pengalaman Pengalaman yang telah dilalui membentuk pelbagai kemahiran sebagai pemimpin JKKK yang merangkumi kemahiran intrapersonal, interpersonal, kemahiran pengurusan dan pentadbiran. Pembelajaran pemimpin ialah melalui refleksi terhadap peranan dan tugas, pemerhatian *role-model* dan adaptasi terhadap cabaran yang dihadapi. Sifat pemimpin ialah berwawasan, berpengetahuan, bertanggungjawab, adil, bersifat terbuka, berkorban masa, tenaga dan wang ringgit, dan berbentuk sukarela serta mewujudkan jaringan untuk mendapatkan sumber. Kompetensi pemimpin JKKK pula dikategorikan kepada empat iaitu kemahiran kepimpinan (meletakkan matlamat, bijak dan kreatif mempelbagaikan aktiviti ekonomi dan sosial), kemahiran interpersonal (membina kerjasama,

memupuk kepercayaan dan menjaga hubungan), kemahiran kognitif (kemahiran membuat persembahan dan menulis kertas kerja) dan kemahiran pengurusan dan pentadbiran (kemahiran mencari dana, kemahiran keusahawanan dan mendelegasikan peranan). Tingkah laku kepimpinan yang ditunjukkan ialah kesediaan untuk berkhidmat, tingkah laku membuat keputusan secara bermusyawarah dan melakukan pembahagian tugas dan tingkah laku meletakkan matlamat dan visi untuk pembangunan kampung. Kajian boleh dijadikan asas untuk memperkasakan pembangunan kepimpinan JKKK di masa hadapan.



Abstract of thesis presented to the Senate of the Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**DEVELOPMENT OF EFFECTIVE LEADERSHIP AMONG CHAIRMAN OF VILLAGE DEVELOPMENT AND SECURITY COMMITTEE**

By

**ANI BINTI AHMAD**

**November 2014**

**Chairman : Profesor Abu Daud Silong, PhD**

**Faculty : Educational Studies**

This qualitative study addressed two main research questions: How do effective Village Development and Security Committee (VDSC) leaders or locally known as *Jawatankuasa Kemajuan dan Keselamatan Kampung (JKKK)* leaders develop? What is effective (VDSC) leadership characteristics? In this context, understanding leadership development of effective VDSC leaders is important for stakeholders in order to transform rural development in the future. The efficacy of the VDSC leadership is instrumental in the community development at village level, where leaders play a critical role as a mediator between the community and government and acting as an important agent of development. This study explored experiences considered important in developing leadership, including the characteristics of the experiences, identify specific leadership skills and characteristics, issues and challenges affecting their development. This study used leadership, community leadership, leadership development, and experiential learning theories.

Nine exemplary VDSC leaders were selected from recommendation made by the Institute for Rural Advancement (INFRA). This study employed semi-structured interview and document analysis. Data from the interviews were audio-recorded and transcribed verbatim, coded, and classified into appropriate categories. The ATLAS.ti software was used to manage the process of analysis. Analysis of the data led to identification of leadership development characteristics and characteristics of effective JKKK leadership. The defining experiences of VDSC leadership development and their important characteristics are as follows: (1) leadership development is a highly individual process of varied experiences with particular characteristics at different levels of interaction. (2) leadership development experiences shows some of the significant types of experiences reported in the general leadership literature as essential to leadership development. (3) effective VDSC leaders encompasses organizational and community leadership roles underlying force driving leadership action. These leaders were visionaries, knowledgeable, fair, open-minded, and their willingness to sacrifice time,

effort and money and voluntarily created networks in order to generate resources. The competencies demonstrated by VDSC leaders are categorized into four, which are leadership expertise (goal achievement, wisdom, creativity in creating various economic and social activities), interpersonal expertise (skill in communication and working-paper writing) and management and administrative skills (skill in looking for funds, entrepreneurial expertise and delegation of roles). Leadership behavior demonstrated by these selected leaders was their readiness to serve, collective-decision making and delegation of duties. Evident also were the way they prioritize their village's vision and goals. The findings could be further explored as a base for improving training model for VDSC leaders in the future.



## PENGHARGAAN

Syukur, Alhamdulillah, segala pujian kepada ALLAH SWT atas limpahan rahmat yang telah memberikan petunjuk, kekuatan dan semangat sepanjang tempoh pengajian ini. Terima kasih kepada pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) yang telah memberi peluang kepada saya untuk mengikut pengajian ini dengan selesa. Ucapan penghargaan dan terima kasih tidak terhingga kepada penyelia tesis saya iaitu Profesor Dr. Abu Daud bin Silong, yang memberikan kerjasama, sokongan, bantuan serta kepercayaan bagi saya menyempurnakan tesis ini. Tidak lupa juga kepada ahli jawatankuasa penyeliaan saya Profesor Dr. Turiman bin Suandi, Dr. Shamsuddin bin Ahmad dan juga jawatankuasa pemeriksaan.

Ucapan syukur dan penghargaan buat suami tersayang, yang menjadi pelengkap di dalam segala perkara, saat berkongsi suka dan duka serta tidak putus menitipkan doa dan semangat untuk menghadapi hari-hari yang penuh cabaran. Terlalu istimewa untuk kedua ibu bapaku, ibu dan bapa angkatku, ibu dan bapa mertuaku, pohon maaf kerana keterbatasan waktu, semoga ALLAH memelihara kalian dengan lebih sempurna dan menempatkan kalian di Firdausi. Buat anak-anakku, Siti Nawwarah, Muhammad Wafiq dan Siti Nur Hannani. Tuntutlah ilmu dunia dan akhirat. Hidup ini penuh ujian, dalam bentuk susah payah, sukacita, keluh kesah, dan duka cita. Redha dan tempuhi dengan sabar untuk mencari syurga ALLAH. Kepada rakan-rakan seperjuangan yang tak bisa kusebutkan seorang demi seorang. Syukur kerana ALLAH mempertemukan dengan kalian, tempat berkongsi perasaan. Semoga ALLAH memberkati dan menyatukan terus hati-hati kita ke arah kebaikan. Kepada semua informan, Pak Long, Pak Chu, Pak Mad, Encik Zahir, Pak Nazir, Pak Jamal, Pak Kasim, Pak Kasmuni, Pak Onn, Encik Ariffudin (KEDA), Encik Malek (KKLW), Encik Norazman (INFRA), terima kasih tidak terhingga. Saya juga belajar daripada pengalaman, kompetensi, sifat dan tingkah laku anda. Semoga kalian terus berjasa dan berjaya dengan cemerlang dan diberkati ALLAH sentiasa. Amin Ya ALLAH



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:

**Abu Daud bin Silong, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Pengerusi)

**Turiman bin Suandi, PhD**

Profesor  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

**Shamsuddin bin Ahmad, PhD**

Pensyarah  
Fakulti Pengajian Pendidikan  
Universiti Putra Malaysia  
(Ahli)

---

**BUJANG KIM HUAT, PhD**

Profesor dan Dekan  
Sekolah Pengajian Siswazah  
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

## Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- 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;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor(Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integrity ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012.
- Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: \_\_\_\_\_ Tarikh: \_\_\_\_\_

Nama dan No. Matrik: \_\_\_\_\_

**Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:**

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 201 2013) telah dipatuhi.

Tandatangan : \_\_\_\_\_

Nama pengerusi  
Jawatankuasa penyeliaan : **Abu Daud bin Silong, PhD**

Tandatangan : \_\_\_\_\_

Nama ahli  
Jawatankuasa penyeliaan : **Turiman bin Suandi, PhD**

Tandatangan : \_\_\_\_\_

Nama ahli  
Jawatankuasa penyeliaan : **Shamsuddin bin Ahmad, PhD**

## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Muka Surat</b>
<b>ABSTRAK</b>	i
<b>ABSTRACT</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	v
<b>PENGESAHAN</b>	vi
<b>PERAKUAN</b>	vii
<b>JADUAL KANDUNGAN</b>	x
<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
<b>SENARAI JADUAL</b>	xv
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xvi
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xvii
<b>BAB</b>	
<b>1</b>	
<b>PENDAHULUAN</b>	1
Latar Belakang Kajian	1
Latar Belakang Jawatankuasa Kemajuan dan Keselamatan Kampung Pernyataan Masalah	2
Objektif Kajian	6
Kepentingan Kajian	8
Keterbatasan Kajian	9
Definisi Istilah	9
	10
<b>2</b>	
<b>SOROTAN LITERATUR</b>	13
Kajian kepimpinan	13
Teori Kepemimpinan sebagai individu	16
Teori Kepimpinan sebagai perhubungan pemimpin dan pengikut	16
Teori Kepimpinan sebagai proses	16
Teori kepimpinan komuniti	22
Peranan dan tingkah laku	23
Sifat pemimpin komuniti	27
Amalan dalam pembangunan kepimpinan komuniti	30
Teori pembelajaran dewasa	33
Teori pembangunan pemimpin	35
Teori pembelajaran berasas pengalaman	37
Jenis-jenis pengalaman dalam pembangunan pemimpin	41
Tugas yang mempunyai nilai pembangunan	42
Maklumbalas pelbagai peringkat	43
Latihan berasas kemahiran	43
Kesusahan dan kesulitan dalam tugas	43
Perhubungan yang membina	44
Kepentingan pengalaman dalam pembangunan pemimpin	44
Lain-lain kaedah pembangunan pemimpin	45
Pembelajaran melalui tindakan	46

	Program cabaran di luar pejabat	46
	Pembangunan pemimpin secara <i>self-development</i>	47
	Personaliti pemimpin <i>self-develop</i>	51
	Sifat-sifat pemimpin <i>self-develop</i>	51
	Tingkah laku pemimpin <i>self-develop</i>	53
	Kerangka konsep kajian	55
<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	<b>58</b>
	Peserta kajian	61
	Prosedur pemilihan peserta kajian	62
	Instrumen dan kaedah pengumpulan data	63
	Temu bual	64
	Analisis dokumen	68
	Pemerhatian	69
	Analisis Data	72
	Kesahan	76
	Kebolehpercayaan	78
	Penyelidik sebagai instrumen kajian	79
	Isu Etika	80
	Rumusan Bab	81
<b>4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	<b>82</b>
	Profil Pemimpin JKKK	82
	Profil Individu Peserta	83
	Pak Basirun	84
	Pak Kasim	85
	Pak Samad	85
	Pak Zahir	86
	Pak Nazar	87
	Pak Jamil	88
	Pak Mad	89
	Pak Long	89
	Pak Kasmuni	90
	Tema Pengalaman Pembangunan Pemimpin JKKK	91
	Tema 1: Pengaruh latarbelakang hidup, keluarga dan pendidikan	91
	Tema 2: Pelbagai pengalaman memimpin pertubuhan dan persatuan	92
	Tema 3: Mengikuti kursus	94
	Tema 4: Perhubungan yang membina melalui bimbingan YB dan ahli politik di kawasan masing-masing	95
	Tema 5: Pengalaman pembangunan berhadapan dengan tugas semasa	96
	Tema 6: Pembangunan sepanjang kerjaya	98
	Perbincangan	100
	Rumusan berkaitan pengalaman pembangunan kepimpinan	105

JKKK	
Kepentingan, Cabaran dan Cadangan Pembangunan JKJK	106
Kepentingan JKJK	106
Tema 1: Pentadbiran dan Pengurusan	106
Tema 2: Keselamatan dan Keharmonian	110
Tema 3: Pembangunan dan Pemantauan Pelaksanaan Projek Kampung	111
Tema Cabaran	112
Tema 1: Cabaran kepimpinan	112
Tema 2: Tiada peruntukan tetap	114
Tema 3: Cabaran latihan dan pembangunan	115
Tema Cadangan	115
Tema 1: Mewujudkan jawatan tetap untuk pengerusi JKJK	115
Tema 2: Mewujudkan tabungan dan peruntukan tetap tahunan	116
Tema 3: Penambahbaikan latihan dan pembangunan	117
Tema 4: Perlantikan Perunding	120
Rumusan	121
<b>5 TINGKAH LAKU, SIFAT DAN KOMPETENSI KEPIMPINAN JKJK</b>	<b>122</b>
Tema tingkah laku kepimpinan JKJK	122
Tema 1: Tingkah laku sedia berkhidmat	122
Tema 2: Tingkah laku membuat keputusan secara bermusyawarah	124
Tema 3: Tingkah laku meletakkan matlamat dan visi	126
Tema sifat kepimpinan JKJK	128
Tema 1: Sanggup berkorban masa, tenaga dan wang ringgit	128
Tema 2: Sedia memberi khidmat secara sukarela	129
Tema 3: Berwawasan	130
Tema 4: Berpengetahuan luas	130
Tema 5: Adil	131
Tema 6: Bersifat terbuka	131
Tema 7: Mewujudkan jaringan	131
Tema 8: Keupayaan menyelesaikan masalah penduduk dengan bijak dan berhemah	132
Tema Kompetensi Kepimpinan JKJK	132
Tema 1: Keupayaan mencari dan mendapatkan sumber dana untuk pembangunan	133
Tema 2: Kemahiran menulis kertas kerja untuk memohon peruntukan daripada jabatan dan agensi kerajaan	135
Tema 3: Kemahiran membuat persembahan	136
Tema 4: Kemahiran keusahawanan	137
Tema 5: Kemahiran memberi peranan dan mendelegasi tugas	139
Tema 6: Kreatif	140
Sub-tema 6.1: Merancang program dan aktiviti sosial	142
Sub-tema 6.2: Mempelbagaikan produk yang menjana ekonomi	144

Tema 7: Kemahiran Interpersonal	144
Sub-tema 7.1: Menjaga hubungan	145
Sub-tema 7.2: Menghargai	147
Sub-tema 7.3: Membina kerjasama dan permuafakatan	148
Perbincangan	149
Rumusan Bab	150
<b>6 KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	<b>152</b>
Ringkasan penyelidikan	152
Kesimpulan kajian	154
Implikasi kepada teori	158
Implikasi kepada Praktis	159
Cadangan Kajian di Masa Hadapan	161
<b>RUJUKAN</b>	<b>163</b>
<b>LAMPIRAN</b>	<b>198</b>
<b>BIODATA PELAJAR</b>	<b>218</b>
<b>SENARAI PENERBITAN DAN PEMBENTANGAN</b>	<b>219</b>

## SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1-1	: Struktur organisasi JKKK di kampung	3
1-2	: Aliran peruntukan dan program kepada organisasi JKKK	4
2-1	: Pola interaksi <i>developmental-leader</i>	26
2-2	: Pola interaksi <i>directivel-leader</i>	26
2-3	: Pola interaksi <i>permissive-leader</i>	27
2-4	: Kerangka pembangunan kepimpinan komuniti	33
2-5	: Teori pembelajaran melalui pengalaman Kolb	41
2-6	: Kerangka konsep kajian	57
3-1	: Ringkasan aliran pemprosesan data	76
3-2	: Triangulasi dalam kaedah kutipan data	77
6-1	: Cadangan model pembangunan kepimpinan JKKK	157



## SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
2-1 : Definisi kepemimpinan	14
2-2 : Teori kepemimpinan	21
2-3 : Konsep pembangunan pemimpin dan kepemimpinan	37
2-4 : Dimensi dan jenis aktiviti pembangunan kepemimpinan	49
2-5 : Sifat-sifat pemimpin yang <i>self-developed</i>	51
2-6 : Susunan soalan temu bual	65
4-1 : Profil peserta	83
4-2 : Ringkasan kursus-kursus yang diikuti oleh pemimpin JKKK	94
4-3 : Pengalaman dan bagaimana pemimpin belajar dari pengalaman yang telah dilalui	99
4-4 : Perbandingan pengalaman pembangunan pemimpin dalam literature dan pembangunan kepemimpinan JKKK	101
4-5 : Peringkat interaksi dalam pembangunan pemimpin	103
4-6 : Cadangan pembangunan pemimpin JKKK menggunakan model Conger	104
5-1 : Tema tingkah laku kepimpinan berkhidmat	123
5-2 : Tema tingkahlaku membuat keputusan melalui musyawarah dan pembahagian tugas	126
5-3 : Tingkah laku meletakkan matlamat dan visi yang jelas untuk pembangunan kampung	127

## SENARAI LAMPIRAN

Lampiran		Muka Surat
A	Surat memohon kebenaran mendapat maklumat dan menemubual	198
B	Maklumat berhubung kajian	200
C	Protokol temu bual	201
D	Protokol Pemerhatian	203
E	Senarai dokumen	204
F	Audit trail	206
G	Contoh nota lapangan	211
H	Contoh pembentukan kod dan kategori daripada lembaran ATLAS.ti.	213
I	Contoh memo	217

## SENARAI SINGKATAN

AID	Anugerah Ilham Desa
ETP	<i>Economic Transformation Program</i>
GTP	<i>Government Transformation Program</i>
INFRA	Institut Kemajuan Desa
JKKK	Jawatankuasa Kemajuan dan Keselamatan Kampung
MBE	Model Baru Ekonomi
RTP	<i>Rural Transformation Program</i>
KKLW	Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah
NGO	<i>Non Governmental Organization</i>
PSM	Pembangunan Sumber Manusia



# BAB I

## PENDAHULUAN

Bab 1 ini mengandungi latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kepentingan kajian, keterbatasan kajian dan definisi istilah yang digunakan dalam kajian ini.

### Latar belakang kajian

Kampung merupakan unit geografi terkecil di negara kita. Kampung biasanya mempunyai sempadan yang jelas, yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, sesebuah kampung biasanya terdiri 300-800 plot tanah yang dikenali sebagai tanah lot yang biasanya hakmilik persendirian yang ditanam dengan aktiviti pertanian, yang selebihnya adalah hakmilik kerajaan negeri dan kadangkala digunakan untuk orang awam. Kampung mempunyai organisasi pentadbirannya sendiri iaitu Jawatankuasa Kemajuan dan Keselamatan Kampung. Jawatankuasa ini diketuai oleh seorang pengerusi dan dibantu oleh seramai 13-15 ahli jawatankuasa kecil yang lain.

Sebelum merdeka, secara tradisinya, jawatan ketua kampung dipegang oleh keturunan keluarga. Ini bermakna apabila seorang ketua kampung meninggal dunia atau meletakkan jawatan, secara automatik jawatan itu akan diperolehi oleh anak lelakinya, atau saudara lelaki terdekat yang tertua dan mempunyai tokoh untuk memimpin. Selain daripada hubungan kekeluargaan, ciri utama lain yang menentukan calon seorang ketua kampung ialah unsur ketaatan dan pengetahuan dalam agama Islam.

Pada masa itu, telah menjadi kewajipan Ketua kampung (selain tugas lain) untuk memeriksa, biasanya menerima arahan daripada Pejabat Tanah Daerah, mencari pemilik yang tidak membayar cukai tanah dan kemudian melaporkan kembali kepada Pejabat Tanah. Dalam konteks ini, ketua kampung memainkan peranan yang penting kepada Pejabat Daerah, terutamanya kepada Pemungut Hasil Tanah. Cukai tanah telah menjadi salah satu sumber utama pendapatan kepada pihak kerajaan tempatan yang seterusnya, akan diperuntukkan semula kepada kampung-kampung dalam bentuk perbelanjaan pembangunan. Salah satu fungsi ketua kampung pada masa dahulu ialah mengutip cukai penduduk kampung bagi pihak Pejabat tanah daerah. Selain cukai tanah, pemilik telah membayar jumlah yang kecil untuk cukai pendidikan dan mungkin beberapa cukai lain yang bergantung kepada kehendak Peraturan Pentadbir Tanah setiap negeri. Cukai pintu pada masa itu merupakan salah satu daripada punca pendapatan Kerajaan pada masa berkenaan yang dikutip untuk tujuan pembangunan kampung pada masa hadapan.

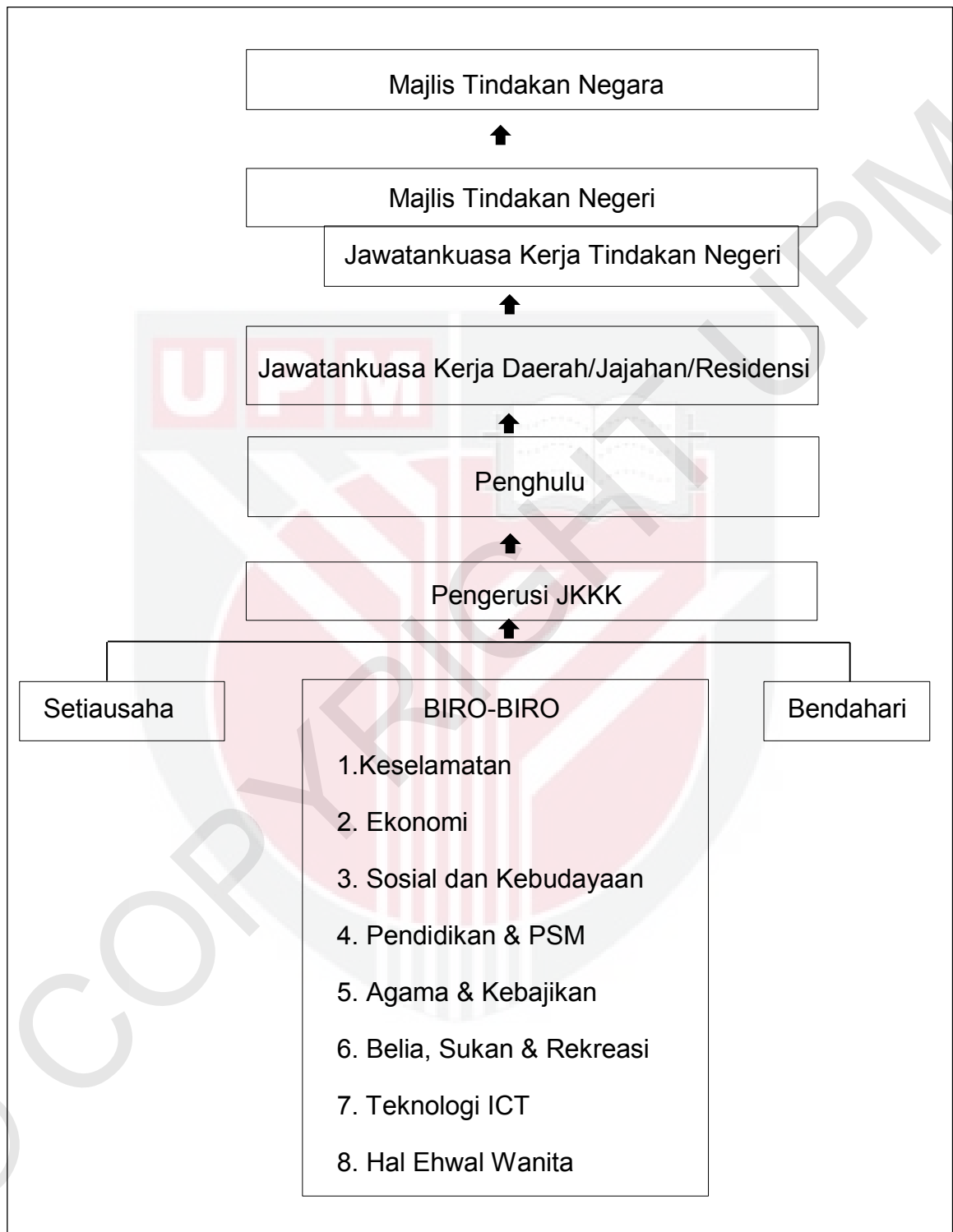
Kini, kampung seperti yang difahami dalam konteks di atas, telah diiktiraf secara rasmi, semenjak penubuhan Kementerian Pembangunan Luar

Bandar dan Jawatankuasa Pembangunan Luar Bandar Kebangsaan pada tahun 1959, sebagai unit terkecil dan terendah pentadbiran dalam hierarki keseluruhan "pentadbiran, pembangunan" Semenanjung Malaysia (Abdullah Sanusi, 1980). Dalam erti kata lain, selepas kemerdekaan, kampung, sebelum ini penting untuk tujuan pungutan hasil tanah secara rasminya telah diberi fungsi baru, iaitu sebagai satu unit perubahan pembangunan, kedua-duanya dalam erti kata fizikal dan organisasi. Dalam erti kata lain, ia dianggap sebagai kedua-dua tapak di mana projek pembangunan tertentu akan dilaksanakan dan di mana penerima tinggal. Dalam konteks organisasi, kampung kini penting sebagai salah satu komponen pembangunan di peringkat tempatan, negeri dan kebangsaan.

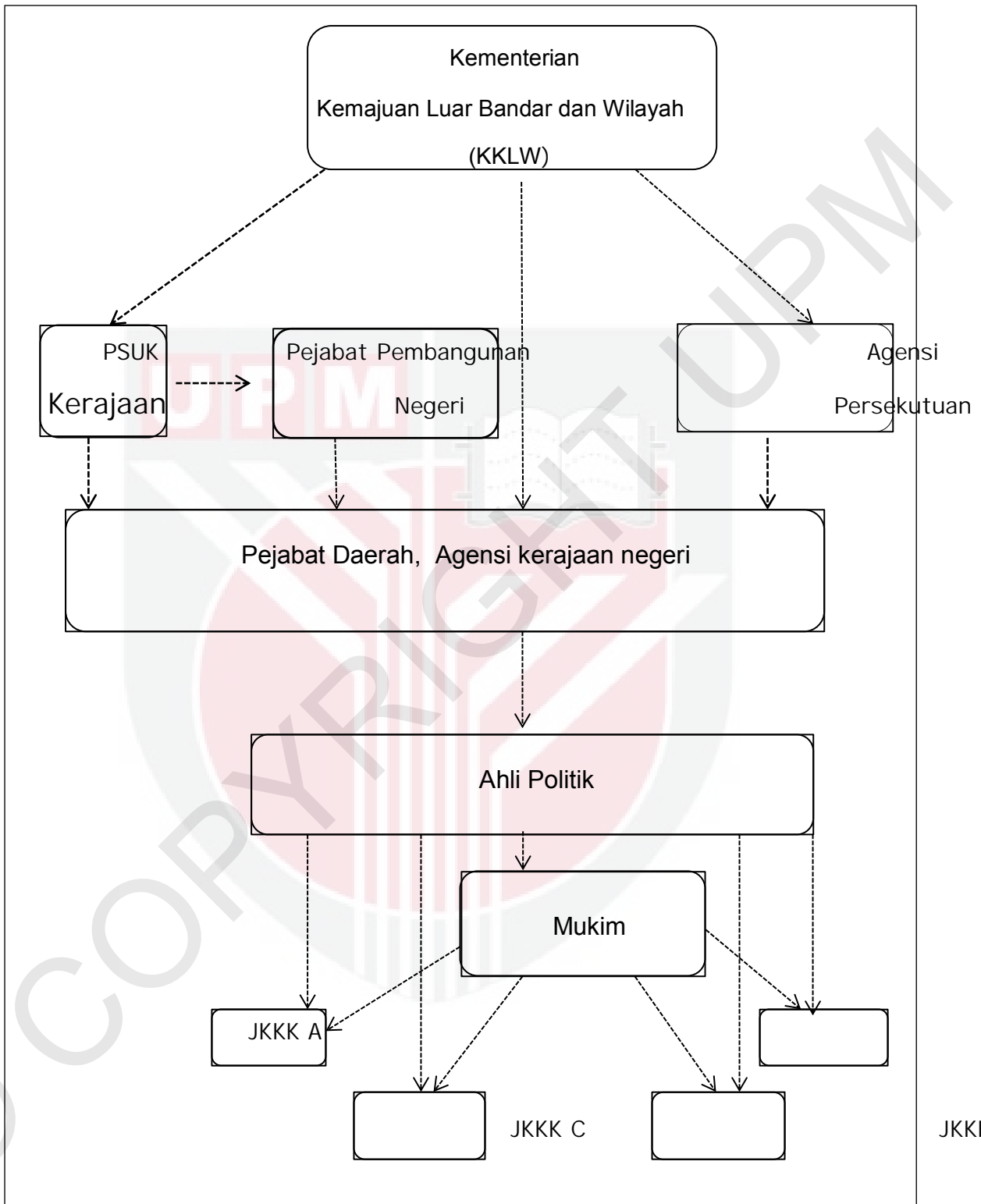
Pada hari ini, kampung adalah unit penting yang perlu dibangunkan dalam konteks luar bandar. Jabatan Perangkaan Malaysia dan Jabatan Perancang Bandar dan Desa (JPBD) mendefinisikan kawasan luar bandar sebagai, "Kawasan yang mempunyai penduduk kurang daripada 10,000 orang dengan mempunyai ciri-ciri kawasan pertanian dan sumber alam semula jadi di mana penduduknya tinggal sama ada secara berkelompok, sejajar atau bertaburan" (KKLW, 2011). Definisi secara fizikal ini mengiktiraf kepentingan kawasan kampung di luar bandar sebagai sebahagian komponen dalam pembangunan negara sebagaimana yang digarap oleh kerajaan, birokrat, ahli-ahli politik, dan pekerja pembangunan kerajaan di peringkat akar umbi. Sekaligus, keadaan ini juga mengiktiraf kepentingan peranan kepemimpinan JKKK di peringkat kampung sebagai mekanisme yang telah dikenalpasti oleh kerajaan untuk membantu menjana penglibatan penduduk setempat dan sebagai saluran yang menyuarakan keperluan penduduk ke peringkat kerajaan.

### **Latar belakang Jawatankuasa Kemajuan dan Keselamatan Kampung (JKKK)**

Dalam konteks pembangunan luar bandar di Malaysia, JKKK ditubuhkan oleh kerajaan semasa pelancaran Rancangan Malaya Kedua (1961-1965) pada 4 September 1961 (Berita Harian, 5 September, 1961). Semasa ditubuhkan, jawatankuasa ini dikenali sebagai jawatankuasa kampung atau ringkasnya JKK. Pada tahun 1975, namanya ditukar menjadi JKKK sebagai tambahan tugas untuk menjaga keselamatan dan keamanan kampung dari ancaman anasir jahat iaitu komunis pada masa itu (Hassan Abdullah, 1977). Secara fizikalnya JKKK mempunyai struktur organisasinya sendiri. Ianya diketuai oleh pengerusi, setiausaha, bendahari dan 13-15 ahli jawatankuasa yang lain. Struktur organisasi JKKK di setiap kampung adalah seperti dalam Rajah 1-1 di muka surat 3. Berbanding institusi ketua kampung institusi JKKK lebih dekat dengan penduduk kampung kerana setiap kampung mempunyai JKKK. Penghulu pula mengetuai mukim. Dalam sebuah mukim terdapat beberapa buah JKKK bergantung kepada keluasan mukim berkenaan. Dari segi pentadbirannya, JKKK ialah institusi yang menjaga dan mentadbir kampung, manakala mukim ditadbir oleh penghulu.



**Rajah 1-1: Struktur organisasi JKKK di kampung**



**Rajah 1-2: Aliran peruntukan program dan projek kepada organisasi JKKK**

Di negara ini bilangan institusi JKKK di seluruh Malaysia ialah 15,487 buah, dengan jumlah keahlian mencecah hampir 200,000 orang. Angka ini mempunyai sumbangan yang signifikan kepada perkembangan dan pembangunan luar bandar di negara kita (KKLW, 2013).

Kepentingan JKKK berevolusi selaras dengan perkembangan dan pembangunan negara yang menjadikan mereka sebahagian daripada jentera pembangunan di luar bandar. Terkini, dalam Program Transformasi Kerajaan (GTP), Program Transformasi Ekonomi (ETP) termasuklah Program Transformasi Luar Bandar (RTP), kerajaan telah mengenal pasti institusi JKKK sebagai agen transformasi luar bandar. Justeru itu, kerajaan terus memberi perhatian untuk meningkatkan keupayaan kepimpinan JKKK supaya dapat menerajui dan mengurus pentadbiran dan pembangunan kampung dengan lebih berkesan. JKKK perlu bertindak dan berperanan sebagai institusi yang produktif yang bijak memobilasikan sumber pembangunan, menarik penglibatan aktif dan menyeluruh penduduk kampung serta menjadi penghubung yang penting antara kerajaan dan rakyat. Mereka perlu bertindak sebagai agen pembangunan yang cekap, komited, dan berpengetahuan.

Dari aspek pembangunan kepimpinan JKKK, Kerajaan telah menubuhkan Institut Kemajuan Desa (INFRA) pada tahun 1995. Fokus INFRA ialah sebagai institusi latihan untuk pemimpin-pemimpin kampung. Sebagai institusi latihan kepimpinan desa, INFRA telah merangka pelbagai program latihan untuk membangunkan kepimpinan JKKK. Antara program kepimpinan yang ada termasuklah program pengurusan desa, pembangunan kemahiran kepimpinan dan program pembangunan komuniti. Di samping itu, INFRA mempunyai program kerjasama teknikal dengan negara-negara komanwel, dan negara-negara dunia ketiga. Program ini merupakan medan pertukaran idea dan perkongsian pengalaman tentang perkara-perkara yang berkait rapat dengan pembangunan luar bandar. Walaubagaimanapun, program pembangunan kepimpinan JKKK di INFRA masih belum disediakan secara sistematik berpandukan keperluan sebenar pemimpin JKKK. Kebanyakan program untuk pemimpin JKKK disusun secara *ad-hoc* selaras dengan keperluan tugas yang diperlukan dalam konteks semasa dan akan berubah mengikut dasar Kementerian (temubual dengan pegawai Kementerian, 2013). Selain daripada itu juga INFRA mempunyai kapasiti yang terhad untuk menyediakan latihan dan pembangunan kepada semua ahli JKKK yang mencecah hampir 200,000 orang di seluruh Malaysia.

Selain pembangunan latihan kepimpinan, Kerajaan menganjurkan pelbagai program pertandingan yang bertujuan untuk menggalakkan persaingan yang sihat di dalam pembangunan kampung. Antara pertandingan yang dianjurkan ialah pertandingan Anugerah Ilham Desa (AID). Melalui pertandingan ini, JKKK mempertandingkan produk-produk yang berdaya maju hasil daripada kreativiti dan inovasi penduduk kampung yang telah menjana perubahan yang signifikan kepada pembangunan kampung. Selain itu, INFRA menganjurkan Konvensyen Gerakan Daya Wawasan (GDW). Konvensyen ini yang merupakan platform perkongsian



kejayaan antara pemimpin dan ahli jawatankuasa JKKK. Maklumat yang dikumpul semasa konvensyen GDW, seminar pengukuhan GDW dan bengkel dengan pegawai memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai isu dan cabaran-cabaran yang dihadapi oleh institusi kampung di dalam pembangunan luar bandar.

Kerajaan turut memberi pengiktirafan kepada kepemimpinan JKKK melalui pemberian elaun kepada semua pengerusi JKKK. Elaun Pengerusi JKKK telah dinaikkan daripada RM450 kepada RM800 sebulan, berkuat kuasa pada Januari 2011, elaun setiausaha JKKK dinaikkan daripada RM50 ke RM300 mulai Januari 2014. Kesemua program ini memberikan justifikasi kepada kepentingan peranan organisasi JKKK dalam konteks pembangunan kampung dan luar bandar. Kesemua program ini memerlukan perancangan pembangunan sumber manusia yang boleh meningkatkan daya saing negara, disamping usaha yang berterusan untuk meningkatkan keupayaan dan kapasiti JKKK agar dapat bertindak sebagai badan penggerak pembangunan di peringkat luar bandar. Sehubungan itu, pemahaman tentang isu dan praktis kepemimpinan JKKK di dalam konteks sebenar dapat meningkatkan sinergi yang lebih erat antara kerajaan dengan institusi ini yang membolehkan kerajaan merangka pelbagai program pembangunan dengan lebih berkesan.

Kajian ini bertujuan untuk meneroka pengalaman pembangunan kepemimpinan JKKK di kampung yang memenangi Anugerah Ilham Desa (AID). Dalam kajian ini kepemimpinan JKKK di kampung penerima AID dipilih kerana diandaikan barisan kepemimpinan JKKK di kampung ini mewakili barisan kepemimpinan JKKK yang telah bertindak sebagai perantara dan pemangkin perubahan yang berkesan dalam konteks pembangunan kampung. Mereka juga diandaikan mempunyai pengalaman yang luas berkaitan dengan tugas kepemimpinan kampung yang berkesan sehingga berkeupayaan menerajui pembangunan sosio ekonomi kampung ke tahap yang lebih maju dan produktif (KKLW, 2013).

### **Pernyataan masalah**

Kebanyakan literatur mengenai pembangunan pemimpin memberi fokus kepada pemimpin dan pengurus dalam organisasi berbentuk formal, bersaiz besar, dan berorientasi keuntungan seperti pembangunan pemimpin di dalam sektor swasta, kerajaan dan ketenteraan (Boyce, Zaccaro & Wisecarver, 2010; Day, Zaccaro & Banks, 2004; Zaccaro, Wood, & Herman, 2006; Van Velsor, Moxley, & Bunker, 2004; Rost, 1993). Pembangunan pemimpin dalam organisasi formal penting kerana pemimpin merupakan aset atau modal manusia yang perlu dibangunkan demi kelangsungan hidup organisasi (Allen & Hartmen, 2008; Joyce, Zaccaro & Wisecarver, 2010).

Pemimpin meningkatkan keupayaan untuk memimpin seperti membina kemahiran, memperolehi pengetahuan yang tertentu yang menjadikannya sebagai pemimpin yang berkesan dalam konteks persekitaran tugas dan

peranan mereka. Pembangunan pemimpin boleh berlaku secara formal dan tidak formal. Pembangunan pemimpin secara formal berlaku apabila pemimpin mengikuti kursus dan latihan kepemimpinan (Bolton, 1991; Earnest, 1996; Rohs, 1999, Doh, 2003; Solensky, 2010). Pembangunan pemimpin secara tidak formal pula ialah apabila pemimpin belajar memimpin melalui pengalaman yang dilalui semasa menjadi pemimpin. Sorotan literatur juga menunjukkan bahawa pengalaman adalah antara punca utama pembelajaran pemimpin dan pengurus organisasi (McCall, 2010). Perkara ini juga turut ditegaskan oleh Mumford et al. (2000) iaitu, pemimpin menyimpan bersama mereka pelbagai nilai-nilai kepemimpinan, iaitu sumber yang muncul melalui pengalaman pemimpin di dalam membentuk keupayaan memimpin. Pengalaman pembangunan pemimpin dalam organisasi formal mempunyai perbezaan dengan pengalaman pemimpin di dalam organisasi tidak formal khususnya juga di dalam organisasi di peringkat komuniti. Ini adalah kerana kajian lepas berhubung kepemimpinan komuniti semenjak 40 tahun yang lalu (Brungradt & Siebel, 1995; Kirk & Shutte, 2004; Langone & Rohs, 1995; Mills, 2005; Williams & Wade, 2002) menunjukkan bahawa terdapat ciri-ciri kepemimpinan komuniti yang berbeza dengan kepemimpinan organisasi, terutama kerana kepemimpinan komuniti beroperasi di dalam struktur yang berbeza berbanding kepemimpinan di peringkat organisasi yang lebih formal (Robinson, 1994; Langone & Rohs, 1995; Northouse, 1997; Kouzes & Posner, 1995; Rost, 1991; Price & Behrens, 2003).

Ke arah memahami pembangunan kepimpinan di peringkat komuniti badan pengetahuan yang boleh dirujuk berkaitan pembangunan kepemimpinan di peringkat kampung masih terhad (McCauley, 2008). Kebanyakan kajian-kajian pembangunan kepemimpinan komuniti juga dijalankan dalam konteks negara Barat seperti di Amerika Syarikat (Mills, 2005; Bono, Shen & Synder, 2010; Boyce, 2010; Apaliyah, Martin, Gasteyer, Kating & Pigg., 2012). Oleh yang demikian, bagaimanakah pengalaman pembangunan pemimpin komuniti di negara ini?

Sehubungan itu, secara lebih spesifik kajian ini akan memberi fokus kepada pembangunan kepemimpinan JKKK berkesan sebagai pemimpin komuniti di peringkat kampung di negara ini. Ini adalah kerana walaupun banyak faktor yang boleh dikaitkan dengan kejayaan pembangunan kampung, faktor kepemimpinan adalah antara faktor penting yang menentukan kejayaan dan kegagalan pembangunan setempat/*local* (OECD, 2010, 2012, McKinsey and Co., 1994, Stimson & Slazar, 2009). Kajian ini akan menggunakan kaedah persampelan teoritikal. Kaedah persampelan teoretikal menurut Cresswell (2012) ialah kaedah yang menggunakan strategi pemilihan sampel bertujuan yang memenuhi kriteria yang dapat memahami fenomena yang sedang dikaji untuk menjawab persoalan kajian.

## Objektif kajian

Matlamat kajian ini adalah meneroka dan menerangkan pengalaman pembangunan kepemimpinan JKKK berkesan di Kampung penerima Anugerah Ilham Desa. Ia bertujuan memahami makna pengalaman pembangunan pemimpin JKKK yang terpilih. Secara umum penyelidikan ini cuba menjawab dua persoalan utama kajian iaitu:

1. Bagaimanakah pengalaman pembangunan kepimpinan JKKK berkesan? dan
2. Apakah ciri-ciri kepemimpinan JKKK berkesan?

Secara khusus penyelidikan ini cuba:

- I. Menerangkan latar belakang peribadi, pendidikan dan pekerjaan pemimpin JKKK tersebut.
- II. Menerang dan menghuraikan ciri-ciri pengalaman pembangunan mereka sebagai pemimpin JKKK.
- III. Menerang dan menghuraikan kepentingan, isu dan cabaran pembangunan JKKK.
- IV. Menerang dan menghuraikan ciri-ciri kepemimpinan JKKK berkesan (sifat, gaya dan tingkah laku).
- V. Menerangkan apakah kompetensi mereka sebagai pemimpin JKKK berkesan.

Untuk tujuan kajian ini, pengerusi JKKK di kampung penerima Anugerah Ilham Desa dipilih sebagai mewakili pemimpin JKKK yang berkesan setelah perbincangan dengan pihak INFRA. Dalam kajian ini kepemimpinan JKKK di kampung penerima AID dipilih kerana diandaikan barisan kepemimpinan JKKK di kampung ini mewakili barisan kepemimpinan JKKK yang telah bertindak sebagai perantara dan pemangkin perubahan yang berkesan dalam konteks pembangunan kampung. Pengiktirafan sebagai JKKK berkesan ini diberikan kerana kewibawaan pemimpin menerajui pembangunan kampung melalui penghasilan produk yang berdaya maju dan berdaya saing yang berpotensi dikomersilkan (KKLW, 2013). Mereka juga mempunyai pengalaman yang luas berkaitan dengan tugas kepemimpinan kampung yang berkesan iaitu berpengalaman melebihi sepuluh tahun, sehingga berkeupayaan menerajui pembangunan sosio ekonomi kampung ke tahap yang lebih maju dan produktif (KKLW, 2013). Antara ciri pengerusi JKKK di kampung berkenaan ialah kreatif, proaktif, berdikari serta menunjukkan pembangunan kampung yang maju menarik dan menguntungkan. Dalam kajian ini, pengalaman pembangunan pemimpin JKKK dioperasionalkan sebagai perlakuan dan tindakan pemimpin dalam bentuk praktis, pengetahuan, sifat, kemahiran, perasaan, pemerhatian, tindakan, perasaan, dan reaksi pemimpin terhadap peranan yang perlu dilaksanakan (Experience, 2008).

## Kepentingan kajian

Literatur pembangunan pemimpin lebih berfokus kepada pembangunan pemimpin dalam organisasi formal berasaskan pemimpin *positional* iaitu pemimpin yang dilantik ke jawatannya dan menerima imbuhan dan ganjaran selaras dengan jawatannya. Namun pemimpin juga wujud dalam organisasi separa formal dan tidak formal seperti pemimpin komuniti, pemimpin dalam badan bukan kerajaan dan pemimpin akar umbi. Kajian ini menyumbang kepada badan pengetahuan pembangunan pemimpin dalam organisasi di peringkat komuniti yang masih kurang dijalankan (McCall, 2008). Secara lebih spesifik kajian ini mengayakan teori pembangunan kepemimpinan berasas pengalaman pemimpin.

Kajian ini juga menambah pengetahuan mengenai proses pembangunan pemimpin di peringkat komuniti. Dalam konteks Malaysia kajian ini boleh digunakan untuk menambahbaik praktis pembangunan kepemimpinan di peringkat kampung di negara ini pada masa hadapan.

## Keterbatasan kajian

Pemimpin JKKK yang terpilih dalam kajian ini ialah pemimpin JKKK daripada kampung yang memenangi tempat pertama, kedua dan ketiga dalam pertandingan Anugerah Ilham Desa (AID). Pertandingan AID ialah pertandingan yang dianjurkan oleh INFRA. Anugerah ini diberikan kepada kampung yang berjaya melaksanakan projek yang mapan serta memberi impak kepada peningkatan ekonomi masyarakat setempat. Ianya dilaksanakan secara dwi-tahunan dan berjaya mencungkil idea-idea bernas warga desa dan diterjemahkan melalui perancangan dan pelaksanaan projek secara berkelompok. Kampung yang memenangi pertandingan berkenaan menjadi penanda aras bagi pembangunan kampung yang maju, menarik dan menguntungkan. Oleh kerana senarai kampung penerima anugerah AID ini kecil, iaitu berjumlah 35 buah kampung sahaja berbanding bilangan kampung yang mempunyai JKKK sebenar iaitu sebanyak 15,487, maka perincian dan pemerihal kajian ini terbatas kepada jumlah sampel JKKK yang kecil yang dipilih dalam kajian ini, dan tidak boleh digeneralisasikan kepada semua pemimpin JKKK yang terdapat di negara ini. Walau bagaimanapun, batasan kajian ini dihadkan melalui huraian deskriptif secara mendalam melalui petikan daripada peserta yang sendiri yang membolehkan pembaca menilai sendiri penemuan kajian.

Di dalam penyelidikan ini juga terdapat beberapa andaian dan limitasi yang mungkin memberi kesan ke atas kesimpulan yang akan dibuat nanti. Andaian-andaian tersebut ialah seperti berikut:

**Andaian pertama:** Kajian ini mengandaikan bahawa peranan pemimpin di peringkat kampung boleh diintegrasikan, dipelajari dan diperkembangkan melalui pengalaman pemimpin JKKK di Kampung penerima anugerah. Pengalaman

pembangunan pemimpin berkenaan boleh di dokumenkan dan boleh membantu pembuat dasar untuk membangunkan modul latihan untuk pembangunan pemimpin JKKK di masa hadapan berasaskan pengalaman dan praktis pemimpin berkenaan.

**Andaian kedua:** Peserta akan melakukan semakan ahli (*member check*) yang tepat semasa menyemak salinan temu bual dan mengesahkan bahawa data yang digunakan dan interpretasi yang dibuat adalah mewakili kepercayaan, pendapat dan komentar mereka.

**Andaian ketiga:** Konstruksi sosial dan peserta sendiri memainkan peranan dalam proses penyelidikan. Di dalam penyelidikan kualitatif, penyelidik dan peserta meneliti maklumat dan proses melalui sudut pandangan (*frame of reference*) mereka sendiri yang mana ianya dibentuk dan dipengaruhi oleh pengalaman hidup dan persepsi masing-masing.

**Andaian keempat:** Sampel dipilih berasaskan rujukan kepada INFRA. Dapatan kajian diperolehi melalui penerokaan terhadap pengalaman yang telah dilalui oleh peserta sendiri sebagai sumber utama. Kebanyakan peserta berpengalaman luas sebagai pemimpin JKKK dengan tempoh berkhidmat sebagai JKKK antara 10-20 tahun.

### Definisi istilah

Di dalam melaksanakan kajian ini, istilah-istilah yang akan digunakan adalah mewakili maksud seperti berikut:

#### Pemimpin

Pemimpin ialah pengerusi JKKK dan ahli jawatankuasa yang dilantik dan diberi tanggungjawab menentukan arah tuju JKKK dan memimpin ahlinya untuk bersama-sama menjalankan aktiviti pembangunan di kampung.

#### Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah keupayaan mempengaruhi pengikut dan menyediakan suasana yang sesuai untuk mencapai matlamat institusi ke arah pembangunan kampung yang maju, menarik, dan menguntungkan. Untuk tujuan kajian ini, kepemimpinan didefinisikan sebagai keupayaan dan perhubungan di antara pemimpin dan ahli jawatankuasa JKKK di dalam mencapai matlamat pembangunan kampung secara bersama.

#### Kompetensi kepemimpinan

Kompetensi kepemimpinan ialah kemahiran, pengetahuan dan perlakuan, sikap yang diperlukan untuk melaksanakan peranan sebagai ketua kampung yang berkesan di dalam konteks pembangunan kampung.



## **Faktor penentu kepemimpinan**

Faktor penentu kepemimpinan ialah ciri-ciri perwatakan, sifat seorang pemimpin, pengalaman dan kemahiran kepemimpinan yang menyumbang kepada keupayaan sebagai pemimpin kampung yang berkesan.

## **Pembangunan kepemimpinan**

Pembangunan kepemimpinan didefinisikan sebagai pembinaan keupayaan kapasiti sebagai seorang pemimpin secara individu dan kolektif untuk menjadi berkesan di dalam peranan dan proses kepemimpinan secara formal dan tidak formal iaitu di dalam proses yang membantu menetapkan arah, menyelaras dan membina komitmen ahli-ahli kumpulan untuk melaksanakan peranan dengan sempurna (McCauley, Moxley & Van Velsor, 1998).

## **Pengalaman pembangunan kepemimpinan JKJK**

Pengalaman pembangunan kepemimpinan JKJK ialah pembinaan keupayaan atau kapasiti sebagai pemimpin JKJK secara individu dan kolektif untuk menjadi berkesan di dalam peranan dan proses kepemimpinan secara formal dan tidak formal iaitu di dalam proses yang membantu menetapkan arah, menyelaras dan membina komitmen ahli-ahli kumpulan untuk melaksanakan peranan dengan sempurna. Ia merangkumi proses dan pengalaman yang telah dilalui oleh pemimpin di dalam melaksanakan peranannya dengan berkesan.

## **Personaliti/tret**

Personaliti ialah sifat atau corak kelakuan yang konsisten yang menerangkan kecenderungan kelakuan seseorang individu. Tret merupakan kualiti dalaman dan keupayaan yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin yang berkesan memimpin komunitinya.

## **Pembangunan secara *self-development***

Peningkatan keupayaan diri yang dilakukan oleh individu secara personal untuk menyelesaikan masalah dan menjana idea yang kreatif di dalam menyokong pembangunan diri dan institusi.

**Pembelajaran dewasa**-Proses yang dilalui oleh pelajar dewasa di dalam memperolehi maklumat dan kepakaran (Knowles, Holton, & Swanson, 1998). Membangunkan pemimpin bermakna membangunkan orang dewasa. Justeru itu teori pembelajaran dewasa membantu di dalam memahami bagaimana orang dewasa belajar. Andragogi ialah istilah yang digunakan untuk memberikan definisi kepada seni dan sains yang membantu pembelajaran orang dewasa (Knowles, 1980). Teori ini dikatakan sebagai teori yang terbaik yang dapat menerangkan tentang pembelajaran orang dewasa (Day, Harrison & Halpin, 2009; Merriam, Caffarella & Baumgartner, 2007).

### **Pembelajaran melalui pengalaman/*experiential learning***

Proses pembentukan pengetahuan melalui transformasi pengalaman yang telah dilalui (Kolb, 1984). Kolb mendefinisikan pembelajaran berbasis pengalaman (PBP) sebagai proses di mana pengetahuan dibentuk melalui pembelajaran yang dilalui yang ditransformasikan daripada pengalaman-pengalaman berhadapan dengan situasi berkenaan (Kolb, 1984).



## RUJUKAN

- Abdul Karim, H. (1969). *Village development committee- A Case Study Of Its Origin and Performance*. Kuala Lumpur: Universiti Malaya
- Abu Daud Silong, (2009). *Leadership theories, research and practice: framing future leadership thinking*. Serdang: Universiti Putra Malaysia
- Adair, J. (1999). *Action-centered leadership*. New York: McGraw-Hill
- Adams, J.D. (1986). *Transformative leadership from vision to results*. Alexandria VA: Mile River Press
- Albrecht, S.L., Andretta, M, (2012). The influence of empowering leadership, empowerment and engagement on affective commitment and turnover intentions in community health service workers: test of model. *Leadership in health service*, 24(3):228-237
- Alimo Metacalf, B.C. (1998). 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*. 6(1), 35-44
- Allen, R. & Lachapelle, P. L. (2012). Can leadership development act as a rural poverty alleviation strategy. *Community Development*, 43(1), 95-112.
- Allen, S.J. & Hartman, N.S. (2008). Sources of learning: an exploratory study. *Organizational Development Journal*. 26(2), 75-87
- Allen, T.D. & Poteet, M.L. (1999). Developing effective relationships: strategies from the mentor's viewpoit. *The Career Development Quarterly*, 48(1), 59-74
- Allen, T.D., Eby, L.T., Poteet, M.L. Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127-136
- Allen, T.D., Eby, L.T., Poteet, M.L., Lentz, E., & Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 127-136.
- Allimo-Metcalf, B. (1998). 360 degree feedback and leadership development. *International Journal of Selection and Assessment*, 6(1), 35-44
- Allion, R.J. (2012). Leaders and leadership-many theories, but what advise is reliable. *Leadership*, 41(1), 4-14
- American Association of Community Colleges AAC (2005). *Competencies for community college leaders*. Washington, DC: Author



- Ancona, D., & Backman, E. (2010). Distributed leadership-going from pyramids to networks. *Leadership Excellence*, 27, 11-12
- Anderson, D.F. & Wasserman, D.P. (2001). Choosing leaders. A group International Approach. *The Journal of Leadership Studies*. 8(2), 38-51
- Ando, K., Uchida, H., Rahman, H., & Hossain, S.M.A. (2008). Village Leaders and Rural Development in Bangladesh. *Japan Agricultural Research Quarterly*, 42(3), 145-150.
- Angell, R.C. (1951) Community leadership. *The American Journal of Sociology*, 57(1), 101-109
- Angelle, P.S. (2010). An organizational perspective of distributed leadership: A portrait of a middle School. *Research in Middle Level Education online*, 33(5), 1-16, Academic search complete, EBSCOhost (accessed May 11, 2013)
- Antonakis, J., Cianciolo, A.T. & Sternberg, R.J. (2004). Leadership: past, present and future, dlm Antonakis, J., Cianciolo, A.J. & Sternberg, R.J. (pnyt.). *The Nature of Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage:
- Apaliyah, G. & Martin, K. E. (2013). An analysis of the effects of community leadership education program content on six outcome indices of community leadership. *Community Development*. DOI: 10.1080/15575330.2013.795991
- Apaliyah, G. T., Martin, K. E., Gasteyer, S. P., Keating, K., & Pigg, K. (2012). Community leadership development education: promoting civic engagement through human and social capital. *Community Development*, 43(1), 31-48
- Archer, S. (2013). Leadership development-can there be a return on investment?. *Development and Learning in Organization: An International Journal*, 27(3), 18-21
- Ardichvili, A. & Manderscheid S. V. (2008). Emerging practices in leadership development. An introduction. *Advances in Developing Human Resources*. 10(5), 619-631
- Argyris, C. (1991). Teaching smart people how to learn. *Harvard Business Review*, 69(3), 99-109
- Arvey, R. D. Zhang, Z. Krueger, R., & Avolio, B. (2007). Developmental and genetic determinants of leadership role occupancy among females. *Journal of Applied Psychology*, 92, 693-706
- Arvey, R. D., Rotundo, M., Johnson, W., Zhang, Z., & McGue, M. (2006). The determinants of leadership role occupancy: Genetic and personality factors. *Leadership Quarterly*, 17, 1-20

- Ashford, S. J., & Tsui, A. S. (1991). Self-regulation for managerial effectiveness: The role of active feedback seeking. *Academy of Management Journal*, 34(2), 251–280.
- Atwood, M.A., Mora, J.W., & Kaplan, A. W. (2010). Learning to lead: evaluating leadership and organizational learning. *Leadership and Organization Development Journal*, 31, 576-595
- Auerbach, C. F. & Silverstein, L.B. (2003). *An introduction to coding and analysis qualitative data*. New York and London : New York University Press
- Avant, F., Rice, K.R., Copeland, S. (2013). Leadership and Rural Communities. *International Journal of Business, Humanities & Technology*,3(8), 53-60
- Avolio, B. (2010). Pursuing authentic leadership development. dalam N. Nohria & R. Khurana (Ed.), *Handbook of leadership theory and practice* (m.s. 739-768). Boston, MA: Harvard University Press
- Avolio, B. J. (2004). Examining the full range model of leadership: Looking back to transform forward. Dalam D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Grow leaders for tomorrow* (m.s. 71–98). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A multi-level framework for examining the diffusion of transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 6, 199–218.
- Avolio, B. J., & Yammarino, F. J. (1990). Operationalizing charismatic leadership using a levels-of-analysis framework. *The Leadership Quarterly*, 1, 193–208.
- Avolio, B. J., Reichard, R. J., Hannah, S., Walumbwa, F. O., & Chan, A. (2009). A meta-analytic review of leadership impact research: Experimental and quasiexperimental studies. *The Leadership Quarterly*, 20, 764–784.
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader*. New York, NY: McGraw Hill.
- Avolio, B.J., & Hannah, S.T, (2008). Developmental readiness: Accelerating leader development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 60, 331-347
- Awortwi N. (2012) The riddle of community development: factors influencing participation and management in twenty-nine African and Latin American communities, *Community Development Journal*, 41(2), 1-16

- Azzam, T., & Riggio, R. E., (2003). Community based civic leadership programs: A descriptive investigation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(1), 55-67
- Baldwin, T.T., Magjuka, R.J., Loher, B. T. (1991). The perils of participation: effects of choice on training motivation and learning. *Personnel Psychology*, 44, 51-66
- Baldwin, T.T., Wagner, R.,J., & Roland, C.C.(1991). Effects of outdoor challenge training on group and individual outcomes. Paper presented at the Society for Industrial and Organization Psychology Conference, St. Louis. MO
- Balkundi, P. & Kilduff, M. (2006). The ties that lead: a social network approach to leadership. *Leadership Quarterly*. 17, 419-439, D.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimension and performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26
- Bartam, D. (2005). The great eight competencies: a criterion-centric. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1185-203
- Basit, T. (2003). Manual or electronic? The role of coding in qualitative analysis. *Educational Research*, 45(2), 143-154
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development. Dalam R. W.Woodman, & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development* (m.s. 231–272). Greenwich, CT: JAI Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management Journal*, 33, 549-560
- Bass, B. M., & Yammarino, F.J. (1991). Congruence of self and other's leadership ratings of naval officers for understanding successful performance. *Applied Psychology: An International Review*, 40, 437-454
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). *Multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA:consulting Psychologists Press
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press

- Bass, B.M. (1999). *Bass aQG 6WRJGLOO¶DQGERRN2I/HDGHUVKLS7KHRUI Research And Management Applications* (edisi kelima). New York: Free Press
- Baugh, S.G., & Fagenson-Eland, E.A. (2007). Formal mentoring programs: A poor cousin to informal relationships? In B.R. Ragins & K.E. Kram, *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice* (pp. 249-271). Thousand Oaks, CA: Sage
- Beer, A. (2014). Leadership and the governance of rural communities. *Jurnal of Rural Studies*. 34, 254-262
- Belasco, J.M. & stayer, R.C. (1993). *The flight of the buffalo: soaring to excellence, learning to let employees lead*. NY: Warner Books
- Bell, B.S. & Kozlowski, S.J. (2002). Adaptive guidance: enhancing self-regulations, knowledge, and performance in technology-based training. *Personnel Psychology*. 55, 267-303
- Bennis, W. & Nanus, B. (1985). *Leaders strategies for taking change*. New York: Harper & Row
- Bennis, W. G., & Thomas, R. J. (2002). *Geeks and geezers: How era, values and defining moments shape leaders*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
- Bennis, W.(1994). *On becoming a leader*. New York: Addison Wesley
- Bennis, W.G., & Thomas, R.J. (2002). *Geeks & geezers: How era, values, and defining moments shape leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- Bhattacharyya, J. (1994). Theorizing community development. *Journal of Community Development Society*, 34(2), 5-35
- Bhuiyan, S.H. (2011). Social capital and community development: an analysis of two cases from India and Bangladesh. *Journal of Asian and African Studies*, 46(6), 533-545
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P. (1997). Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity. *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.
- Black, A. (2007). What did that program do? Measuring the outcomes of a statewide agricultural leadership development program. *Journal of Extension*, 45(4). Muat turun daripada <http://www.joe.org/joe/2007august/index.php>
- Black, A., & Earnest, G. (2009). Measuring the outcomes of leadership development program.s. *Journal of Organizational and Leadership Studies*, 16(2), 184-196.

- Blake, R. R. & Moutan. J.S. (1964). *The managerial grid Houston*. Gulf Publishing
- Blanchard, K. H., Zigarmi, P. & Zigarmi, D. (1985). *One minute manager Increasing effectiveness through situational leadership*. New York: Morrow
- Block, P. (1987). *The empowered manager`s. Positive political skills at work*. San Francisco: Jossey-Bass
- Boaden, R.J. (2006). Leadership development: does it make a difference?. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(1), 5-27
- Boehm, A. and Staples, L. (2005). Grassroots leadership in task-oriented groups: learning from successful leaders, *Social Work With Groups*, 28(2), 77-96
- Boehm, A., & Staples, L. (2008). Grassroots Leadership in Task-Oriented Groups : Learning from Successful Leaders Grassroots Leadership in Task-Oriented Groups : Learning from Successful Leaders. *Social Work*, (November 2011), 37–41. doi:10.1300/J009v28n02
- Boehm, A., Enoshm, G., & Michal, S., (2010). Expectations of grassroots community leadership in times of normality and crisis. *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 18(4), 184-206
- Bogdan &, R. C., & Biklen, S.K. (2005). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. (5th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon
- Bolden, R. (2011). Distributed leadership in organization: Alternative approach for studying shared and distributed leadership. *International Journal of Management Review*, 13, 313-28
- Bolton, E.B. (1991). Developing local leaders: result of a structured learning experience. *Journal of Community Development Society*, 21(1), 119-143
- Bolton, K. (1991). Developing local leaders: Results of a structural learning experience. *Jornal of Community Development Society*, 22(1), 119-143
- Bonjean, C.M. (1983). Community leadership: A case study and conceptual refinement. *The American Journal of Sociology*. 68(6), 672-681
- Bono, J., Shen, W., & Snyder, M. (2010). Fostering integrative community leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 324–335.
- Boud, D., & Walker, D. (1991). *Experience and learning reflection at work*. Geelong Victoria: Deakin University Press



- Bowen, G.A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2):27-40
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. (2007). *Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development*. Unpublished manuscript.
- Boyce. K. (2010). Using a comprehensive leadership framework as a scholarship and teaching tool. *Journal of Leadership Education*. 5(2).
- Boyce. L.A. & Zaccaro. S. J. & Wisecarver. M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting and supporting performance of leader self-development. *The Leadership Quarterly*, 21, 159-178
- Boyte, H.C. (1989). *Commonwealth: A return to citizen politics*. NY Free Press
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101
- Brown, L., & Posner, B. (2001). Exploring the relationship between learning and leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(6), 274-280
- Brown, R.B., Nylander, A.B. III (1998). Community leadership structure: differences between rural community leaders and residents' informational networks. *Journal of Community Development Society*, 29, 71-89
- Brungardt, C.L. & Seibel, N, (1995). *Assessing the effectiveness of community leadership programs*. Hutchinson, KS: Kansas Leadership Forum Publication Series
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London UK: Sage
- Bryman, A., Bresnen, M., Beardsworth, A., & Keil, T. (1988). Qualitative research and the study of leadership. *Human Relations*, 41(1),
- Burke, M.J. & Day, R.R. (1986). A cumulative study oof effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, 71, 232-245
- Burn, R. B. (1995). *Introduction to Research Methods*. Melbourne: Longman
- Burns, J. M. (1995). *Leadership*. New York: Harper & Row
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row

- Cascante, D. M., & Brennan, M. A. (2011). Conceptualizing community development in the twenty-first century. *Community Development*, 1-13
- Casserley, T, & Critchley, B. (2010). A new paradigm of leadership development. *Industrial and Commercial Training*, 42(6), 287-295
- Castello, P. Watson, T. & White, C. (2001). *Participatory change: An integrative approach to community practice*. Center for participatory change, Asheville NC.
- Chan, K, & Drasgrow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86,481-498
- Chappelow, C. T. (1998). 360-degree feedback. In C. D. McCauley, R. S. Moxley, & E. Van Velsor (Eds.), *The center for Creative Leadership handbook of leadership development* (m.s.29-65). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Chappelow, C.T. (2004). 360-degree feedback. In C.D. McCauley & E. Van Velsor (Eds.) *The Center for Creative Leadership handbook of Development* (m.s. 58-84). San Francisco, CA: Wiley
- Chazdon, S. & Lott., S. (2010). Ready for engagement: using key participants interviews to measure community social capacity. *Community Development*. 41(2), 156-175
- Chemers, M.M. & Ayman, R. (1993). *Leadership theory and research: perspective and directions*. Academic Press, New York
- Chemers, M.M. (2002). Efficacy and effectiveness: integrating models of leadership and intelligence dlm Ott., J.S. Parkes, S.J. & Simpson, R.B. (pnyt.). *Classics readings in Organizational Behavior*. Belmont CA: Wadsworth
- Christenson, F. (1989). *Community Development in Perspectives*. Ames: Iowa State University Press.
- Clark, N. (2013). Model of complexity leadership development. *Human Resource Development International*. 16(2), 135-150.
- Clark, P. & Gong. T. (2011) Developing leadership competencies to promote the community development of Mississippi Delta Region. *Journal of Rural and Community Development*. 6(2), 135-154
- Clark, T. (2010). On 'being researched': why do people engage with qualitative research?, *Qualitative Research*, 10(4), 399-419
- Clarke, N. (2013). Model of complexity development. *Human Resource Development International*, 16(2),135-150

- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120
- Conger, J. A. (1993). The brave new world of leadership training. *Organizational Dynamics*, 21(3), 46-58
- Conger, J.A. (1992). *Learning to lead: The art of transforming managers into leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Conger, J.A., & Benjamin, B. (1999). *Building leaders: How successful companies develop the next generation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, R. (2009). Decoding coding via The coding manual for Qualitative researches by Johnny Saldana. *The Weekly Qualitative Report*, 2(42), 245-248
- Cortina, J., & Zaccaro, S. (2003). *Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development*. Army Phase we STTR Final Report.
- Cortina, J., Zaccaro, S., McFarland, L., Baughman, K., Wood, G., & Odin, E. (2004). *Promoting realistic self-assessment as the basis for effective leader self-development*. ARI Research Note 2004–5. Leader Development Research, ARI.
- Cox, J. F., Pearce, C.L., & Sims, H.P., Jr. (2003). Toward a broader leadership development agenda: Extending the transactional-transformational duality by development, directive, empowering and shared leadership skills. In S.E. Murphy & R.E. Riggio (Eds.), *The future of leadership development* (m.s. 161-180), NJ: Lawrence Erlbaum
- Cox, R. D. (2012). Teaching qualitative researcher to practitioner-researcher. *Theory into Practice*, 51(2), 129-136
- Creswell, J. W., (2011). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed)*. Thousands Oaks, CA: Sage
- Cresswell, J. W. (2012). *Educational research. Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson
- Czudnowski, M.M. (1983). Toward a second generation of empirical elite and leadership studies. In Czudnowski, M.M. (ed). *Political Elites and Social Change*, Northern Illinois, Northern Illinois, University Press. 243-255
- Dalakoura, A. (2010). Differentiating leader and leadership development. A collective framework for leadership development. *Journal of Management Development*, 29(5), 432-441



- Dale, A., & Sparkes, J., (2011). The agency of sustainable community development, *Community Development Journal*, 46(4), 476-492
- Dalton, M., Swigert, S., Van Velsor, E., Bunker, K., & Wachholz, J. (1999). *The learning tactics inventory: Facilitator's guide*. San Francisco, CA: Jossey-Bass/Pfeiffer
- Dannsbereau, F. Graen, G., & Haga, W.J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 14, 46-78
- Dash, D.P. (2005). Logic of leadership research A reflective review of Greeks & Greezers, by Bennis & Thomas. *Journal of Research Practice* 1(1)
- Davies, J., & Easterby-Smith, M. (1984). Learning and developing from managerial work experiences. *Journal of Management Studies*, 2(2), 169-198
- Day, D. V. (2000). Leadership development: A review in context. *Leadership Quarterly*, 11, 581-613.
- Day, D. V., & Zaccaro, S. J. (2004). Toward a science of leader development. In D. V. Day, S. J. Zaccaro, & S. M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organization* (m.s. 383-399). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Day, D. V., Bedeian, A. G., & Conte, J. M. (1998). Personality as predictor of work-related outcomes: Test of a mediated latent structural model. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(22), 2068-2088.
- Day, D. V., Zaccaro, S. J., & Halpin, S. M. (Eds.). (2004). *Leader development for transforming organizations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Day, D., & Lance, C. (2004). Understanding the development of leadership complexity through latent growth modeling. Dalam D. Day, S. Zaccaro, & S. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow* (m.s. 41-69). Mahwah, New Jersey: Lawrence Earlbaum Associates.
- Day, D.V. & Antonakis, J. (2013). The future of leadership. In H.S. Leonard, R. Lewis, A.M. Freedman, & J. Passmore (Eds.) *The Wiley-Blackwell handbook of the psychology of leadership, change and organizational development*. London: Wiley-Blackwell
- Day, D.V. & Sin, H.P. (2011). Longitudinal tests of an integrative model of leader development: charting and understanding developmental trajectories. *The Leadership Quarterly*. 22 (545-560)

- Day, D.V. (2001). Leadership development: A review in context. *Leadership Quarterly*, 11, 581-613
- Day, D.V. (2011). Leadership development. In a Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, M. Uhl-Bein (Eds.). *The Sage Handbook of Leadership*, 37-50, Los Angeles: Sage
- Day, D.V. (2013). Training and developing leaders. Theory and research. In M. Rumsey (Ed.). *The Oxford handbook of leadership*. New York: Oxford University
- Day, D.V. Harrison, M.M. & Halpin, S.M. (2009). *An integrative approach to leader development, connecting adult development, identity and expertise*. New York: Routledge
- Day, D.V., & Harrison, M. M. (2007). A multilevel, identity-based approach to leadership development. *Human Resource Management Review*, 17(4), 360-373
- Day, D.V., & Lance, C.E. (2001). *Understanding the development of leadership complexity through latent growth modeling*. U.S. Army Research Institute's Consortium Research Fellows Program (Work package no. DEVCOM 1141)
- De Cremer, D. (2006). Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice: The moderating effect of autocratic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 79-93.
- Demsey, S.E. (2010). Critiquing community engagement. *Management Communication Quarterly*, 24(3), 359-390
- Denzin, N.K. and Lincoln, Y.S. (2000), "The discipline and practice of qualitative research", in Denzin, N.K. and Lincoln, Y.S. (Eds), *Handbook of Qualitative Research*, 2nd ed., Sage Publications Inc, Thousand Oaks, CA.
- Di Gregorio, Silvana & Davidson, J. (2008). *Qualitative research design for software user*. Maidenhead: Open University Press/McGraw-Hill
- Doh, J.P. (2003). Can leadership be taught? Perspectives from management educators. *Academy of Management Learning and Education*, 2(1), 54-67
- Douglas, C.A. (1997). *Formal mentoring programs in organizations: An annotated bibliography*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Douglas, C.A. (2003). *Key events and lessons for managers in a diverse workforce: A report of research findings*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.

- Douglas, C.A. (2003). *Key events and lessons for managers in diverse workforce: A report of research findings*. Greensbro, NC: Center for Creative Leadership
- D'Silva, J. L., Samah, B. A., Shaffril, H. A. M., & Hassan, M. A. (2010). Factors that influence attitude towards ICT usage among rural community leaders in Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 4(10), 5214-5220. Retrieved from www.scopus.com
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of Management Journal*, 45, 735-744.
- Earnest, G. W. (1996). Evaluating community leadership programs. *Journal of Extension*. 34(1)
- Earnest, G. W., Ellesworh, D., Nieto, R.D., McCAslin, N.L. & Lackman, L. (1995). Developi community leaders: An impact assessment of Ohio`s Leadership Program. *Community evaluative feasibility No. 142*. Columbus: Ohio State University extension leadership center
- Edmonstone, J., (2011). Developing leaders and leadership in health care : A case for rebalancing? *Leadership in health series*, 24(1), 8-18
- Edwards, G. & Turnbull, S. (2013). Special issue on new paradigms in evaluating leadership development. *Advances in Developing Human Resources*, 15(1), 3-9.
- Eisenhart, M. & Howe, K. (1992). Validity in Educational Research. In M.Le compte, W. Millroy, & J. Preiselle (Eds.) *The handbook Qualitative Research in Education* (m.s. 642-680). San Diego: Academic Press
- Ellinger, A.D. (2004). The concept of self-directed learning and its implication for human resource development. *Advances in Developing Human Resource*. 6(2), 158-177
- Ellis, S., Mendel, R., & Nir, M. (2006). Learning from successful and failed experience: The moderating role of kind of after-event review. *Journal of Applied Psychology*, 91, 669-680.
- Emery, M., Fernandez, E., Gutierrez-Montes, I., & Flora, C.B. (2007). Leadership as community capacity building: A study on the impact of leadership development training. *Journal of the Community Development Society*, 38(4), 60-70.
- Endrissat, N. (2013). Leadership practices and context: two sides of the same coin. *Leadership*, 9(2), 278-304

- Engelbrecht, A.S., & Fischer, A.H. (1995). The managerial performance implications of a developmental assessment center process. *Human Relations*, 48, 387-404.
- Ensher, E.A. & Murphy, S.E. (2005). *Power mentoring: How successful mentors and proteges get the most out of their relationships*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Etuk, L.E., Rahe M.L., Crandall, M.S., Sektnan, M. & Bowman, S. (2013). Rural leadership development: pathways to community change. *Community Development*. DOI: 10.1080/15575330.2012.76163
- Eversole, R. (2013). Remaking participation: challenges for community development practice. *Community Development Journal*, 47(1), 29-41
- Experience. (2008) . In *Webster's New World College online dictionary* (4<sup>th</sup> ed.) Retrieved from <http://www.yourdictionary.com/experience>
- Fenwick, T. (2003). *Learning through experience. Troubling orthodoxies and intersecting questions*. Malabar, FL: Krieger
- Fertman, C.J. & Van Linden, J. A. (1999). Character education for developing youth leadership. *Education Digest*, 65(4), 11-16
- Fiedler, F. E. & Chemers, M.M. (1988). *Leadership and effective management*. Glenview IL: Foresman and Co.
- Fiedler, F.E. & Chemers, M.M. (1982). *Improving leadership effectiveness. The leader match concepts*. New York, NY: John Wiley
- Fiedler, F.E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York, NY: McGraw-Hill
- Fisher, L. (2013). Transformational leadership among grassroots social service organizations. *Community Development*. <http://dv.doi.org/10.1080/15575330.2013.803490>
- Fitzsimmons, D. Turnbull, J.K., Denyer, D. (2011). Alternative approach for studying shared and distributed leadership. *International Journal of Management Review*, 13, 313-28.
- Flora, C. (1998). Social capital and communities of place. *Rural Sociology*, 63 (4), 481-506
- Folta, S.C., Seguin, R. A., & Nelson, M. E. (2012). A qualitative study of leadership characteristics among women who catalyze positive community change. *BMC Public health*, 12:383 doi:10.1186/1471-2458-12-383

- Fontana, A., & Frey, J.H. (2005). The interview: From neutral stance to political involvement. In Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (Eds.) *The Sage handbook of qualitative research*, 3<sup>rd</sup> ed. Thousand Oaks CA: Sage
- Ford, D. L., & Ismail, K. M. (2006). Perceptions of effective leadership among Central Eurasian managers: A cultural convergence–divergence examination within a globalization context. *Journal of International Management*, 12(2), 158–180. doi:10.1016/j.intman.2006.02.013
- Foster-fishman, P.G., Pierce, S.J. & Van Egeren, L. A. (2009). Who participate and why: building a process model of participation, *Health Education and Behavior*, 550-571
- Fukuyama, F. (1999). *Social capital and civil society*. International Monetary Fund
- Fukuyama, F. (2000). 'Social capital'. Dlm. Lawrence, E. Harrison & Samuel, P. Huntington (pnyt). *Culture Matters: How values shape human progress*. Amerika syarikat: Basic Books
- Fulmer, R. M. (1997). The evolving paradigm of leadership development. *Organizational Dynamics*, Spring 1997, 59-72.
- Gall, A.L. (1987). You can take the manager out of the works. *Training and Development*, 41(3), 54-61
- Galloway, R.F. (1997). Community leadership programs: New implications for local leadership enhancement. Economic development and benefits for regional industries. *Economic Development Review*. 15(2), 6-9
- Garrison, D. R. (1997). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult Education Quarterly*, 48(1), 18–33.
- Gibb, C.A. (1948) The principles and traits of leadership. *Journal of Abnormal Psychology*, 42
- Giber, D. Carter, L. & Goldsmith, M. (2000). *Best practices in leadership development handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, Pfeiffer
- Gittel, R. and Vidal, A. (1998). *Community organizing: building social capital as a development strategy*. Newbury CA: Sage publications
- Gittell, M., Ortega-Mustamante, I. & Steffy, T. (2000). Social capital and social change, womens community activism. *Urban Affairs Review*, 36, 123-147
- Glaser, B. G. & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine



- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1992). *Emergence vs. forcing: basic of grounded theory analysis*, California:Sociology press
- Glaser, B.G. and Strauss, A.L.(1978). *Theoretical sensitivity*, California: Sociological Press
- Glesne, C., & Peshkin, A. (1992). *Becoming a qualitative researcher: An introduction*. New York: Longman
- Goepfinger, A. (2002) The fallacies of our reality: A deconstructive look at community and leadership. *International Journal of Leadership in Education*, 5(1), 77-83
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76(6), 93-102
- Goleman, D., McKee, A., & Boyatzis, R.E. (2002). *Primal leadership: realizing the power of emotional intelligence*. Harvard Uni. Review Press
- Graen, G. B. & UhlBein, M. (1995). The relationship-based approach to leadership, development of LMX theory over 25 years: Applying a multi-level, multi –domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247
- Graen, G. B. (1976). Role making processes within complex organizations. In M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of industrial and organizational Psychology* (m.s. 1201—1245). Chicago IL: Rand McNally
- Greenberg, M. (2000). Grassroots leadership, personality, and urban neighborhood Environments: A case study in New Jersey. *Human Ecology Review*, 7, 21-29
- Greene, V.J. Greene, J.C. & Graham, W.F. (1987). *Multiple methods in program evaluation. New directions for program evaluation 35*, San Francisco: Jossey-Bass
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press
- Greenleaf, R. K. (1977). *The servant as leader*. Indianapolis, ST: The Robert K. Greenleaf Center.
- Greenleaf, R. K. (2002). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: A journey into legitimate power and greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press

- Gronn, T. (2002). Distributes leadership as a unit of analysis. *Leadership Quarterly*, 13, 423-451
- Grove, J. (2002). *Guide to Evaluating Leadership Development Programs*. Packard Foundation Population Program and Bill & Melinda Gates Foundation Global Health Program. <http://www.popldr.org/leadership/leag.csm>
- Hamzah, Isa. (2010). Effective Institutional Arrangement in a Rural Development: Malaysia. Unpublished MLitt(R) thesis, University of Glasgow, United Kingdom. *The handbook of leadership development evaluation*.
- Hannum, K.M., Martineau, J. W, & Reinelt, C.R. (2007). *The handbook of leadership development evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass
- Hanson, B. (2013). The leadership development interface: aligning leaders and organizations toward more effective. *Leadership Learning*. 15(1), 106-120
- Harsh, S. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63-75
- Hemphill, J., & Coons, A. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. Stogdill & A.Coons (Eds.) *Leader behavior. Its description and measurement*. Columbus: Bureau for Business Research, Ohio, State University.
- Herriot, R.E., firestone, W.A. (1983). *Multisite qualitative policy research: optimizing description and generalizability*. Educational Researcher. 12(2), 14-19
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1977). *Management of Organizational Behavior Utilizing human resources (3<sup>rd</sup> ed.)*. New Jersey: Prentice Hall
- Hezlitt, S.A. (2005). Protégés learning in mentoring relationships: A review of literature and an exploratory case study. *Advances in Developing Human Resources*, 7, 505-526.
- Hill, C.E., Knox, S., Thompson, B.J., Williams, E.N, Hess, A.S., & Ladany, N. (2005). Consensual Qualitative research: An update. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 196-205
- Hollenbeck, G.P., McCall, N. M. Jr. & Silzer, R. F. (2006). Leadership competency models. *The Leadership Quarterly*, 56(1), 33-51
- Horn, L.C. & Hughbank, R.J. (2013). Traits and behavior psychological approaches to leadership in collective efficacy. *Interdisciplinary perspectives on International Leadership Advances in Educational Administration*, 20, 245—260

- Houghton, J. D. & DiLiello, T.C. (2010). Leadership development: the key to unlocking individual creativity in organization. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(3), 230-245
- House, R.J. & Dessler, G. (1974). The path-goal theory of leadership: some post hoc and a priori tests. In Hunt, J.G. & Larson, L.L. (eds.) *Contingency approach to leadership* (m.s. 29-55). Carbondale, IL: Southern Illinois, University Press
- House, R.J. & Evans, M.G. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 16, 321-339
- House, R.J. & Mitchell, T.R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97
- Hussain Othman, Berhanuddin Mohd Salleh, Syed Muhammad Dawilah al-Edrus, & Abdullah Sulaiman (2008). Pelaksanaan pembelajaran berasas pengalaman bagi meningkatkan kemahiran insaniah pelajar, *Jurnal of Human Capital Development*, 1(1). Jun-December 2008
- Ibrahim bin Mamat (2010). *Pembangunan sumber manusia. Salah tafsiran konsep & strategi luhur meningkatkan prestasi kerja & pencapaian organisasi. Siri syarahan inaugural UMT*, 4(2010). Kuala Terengganu:Universiti Malaysia Terengganu
- Iles, P., & Preece, D. (2006). Developing leaders or developing leadership? The Academy of Chief executives programmes in the North East of England. *Leadership*, 2(3), 317-340
- Illeris, K. (2005). Human learning: The interrelationship of the individual and the social structures. In P. Jarvis & S. Parker (Eds.) *human learning: An holistic approach* (m.s. 87-100). New York, NY:Routledge
- Israel, G.D. & Beaulieu, L.J. (1990). Community leadership. Dlm. Luloff, A. E & Swanson, L.E. (pnyt.), *American Rural Communities*, San Francisco, CA: Westview Press
- Jarvis, D., Berkeley, N. & Brouhgton, K. (2011). Evidencing the impact of community engagement in neighbourhood regeneration: the case of Canley Coventry, *Community Development Journal*, 1-16
- Jarvis, P. (1995). *Adult and continuing education theory and practice*. 2<sup>nd</sup> edition. Routledge
- Kammeyer-Mueller, J.D., & Judge, T.A. (2008). A quantitative review of mentoring research: Test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 269-283.
- Kapoulas, A. & Mitic, M. (2013). Understanding challenges of qualitative research:rhetorical issues and reality traps. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 15(4), 354-368



- Kartini Kartono. (1982). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Kayes, D.C. (2002). Experiential learning and its critics. Preserving the role of experience in management learning and education. *Academy of Management Learning and Education*, 1, 137-149
- Keating, K., & Gasteyer S. P., (2012). The role of cultural capital in the development of community leadership: toward an integrated program model. *Community Development*, 43(2), 147-168
- Kegler, M.C., Norton, B.L., & Aronson, R.E. (2008). Strengthening community leadership: evaluation findings from California healthy cities and communities program. *Health Promotion Practice*, 9(2), 170-179
- Kelly, K. & Caputo, T. (2006) Case study of grassroots community development: sustainable, flexible and cost-effective responses to local needs. *Community Development Journal*, 41(2), 234-245
- Kenny, S. (2007). *Developing communities for the future (3<sup>rd</sup> ed.)* Australia: Thomson Nelson Pty Limited
- Kirk, P., & Shutte, A.M. (2004). Community leadership development. *Community Development Journal*. 39(3), 234-251
- Kirk, P., & Shutte, K. (2004). *Community Leadership Development*. 39, 234-251
- Kirkpatrick, S.A. & Locke, E.A. (1991). Leadership: Do traits matter? *Academy of Management Executive*, 5(2), 48-60
- Knopf, J. W. (2006). Doing a literature review. *Political Science and Politics*, 39(1), 127-132
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. New York: Association Press.
- Knowles, M.S. (1980). *The modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy*. Englewood Cliffs, NJ:Cambridge
- Knowles, M.S., Holton, E.F., III, & Swanson, R. A. (1998). *The adult learner (5<sup>th</sup> ed.)* Woburn, MA: Butterworth, Heineman
- Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: *Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Kotter, J. P. (2005). Leading change. *Leadership excellence*, 22(11), 5--6
- Kotter, P.J. (1999). *On what leaders really do*. Cambridge, MA: A Harvard Business Review Books

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The leadership challenge* (4<sup>th</sup> ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Kouzes, J., & Posner, B. (1995). *The leadership challenge: how to get extraordinary things done in organizations* (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco: Jossey-Bass
- Krueger, R. A. (2008). *Focus groups: A practical guide for applied research* (4<sup>th</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Kulkarni, V.V., & Vaishnav, N. (2013). Locality development through community organization. *Indian Streams Research Journal*.3(10). 1-8
- Kuran, E. (2013). Leader as storyteller. *Industrial and Commercial Training*, 45(2), 119-122
- Labonne, J. & Chase, R. S. (2008). Who is at the wheel when communities drive development? Evidence from the philippines. *World Development*, 37(1), 219-231
- Langone, C.A. & Rohs, f.R. (1995). Community Leadership Development: Process and practice. *Journal of Community Development Society*, 26(2), 252-267
- Lankau, M.J., & Scandura, T.A. (2007). Mentoring as a forum for personal learning in organizations. In B.R. Ragins & K.E. Kram, *The handbook of mentoring at work: Theory, research and practice* (m.s. 95-122). Thousands Oaks, CA: Sage
- Laporan penyelidikan kajian keberkesanan Gerakan Desa Wawasan dalam falsafah & strategi baru pembangunan luar bandar satu tinjauan. (2002). Institut Kemajuan Desa (INFRA), Kementerian Kemajuan Luar Bandar & Wilayah
- Latham, G.P. (1988). Human Resource Development. *Annual Review of Psychology*. 39, 545-582
- Laub, J. (2000). Assessing the servant organization Development of the servant organizational leadership (SOLA) instrumen (Doctoral dissertation). Available from Proquest Dissertations and Theses database (UMI No. 992922)
- Lewis, P., & Jacobs, T. O. (1992). *Individual differences in strategic leadership strategy capacity: A constructive/developmental view*. In R.L. Philips (Ed.). *Strategic leadership: A multiorganizational-, perspective* (m.s. 121-137). Westport, CT: Greenwood Publishing Groups
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park: Sage Publication

- Lindemann, E.C. (1961). *The meaning of adult education*. Norman, OK: University of Oklahoma Press
- Lindsey, E.H., Homes, V., & McCall, M.W., Jr. (1987). *Key events in executives lives*. Greensboro, NC: Center for Creative leadership
- Locke, E. (2003). Foundations for a theory of leadership dlm Murphy, S.E. & Riggio, R.E. (pnyt.). *The future of leadership development*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definitions and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (1989). Eighty-eight assignments for development in place : *Enhancing the developmental challenge of existing jobs*. (technical report 136). Greensboro, NC: Center for creative leadership
- Lombardo, M.M., & Eichinger, R.W. (2000). *For your improvement: A development and coaching guide*. Minneapolis, MN: Lominger Limited
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment, and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55–69.
- London, M. (2002). *Leadership development: Paths to self-insight and professional growth*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- London, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous learning. dalam D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance* (m.s. 119–153). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- London, M., Larsen, H. H., & Thisted, L. N. (1999). Relationships between feedback and self-development. *Group & Organization Management*, 24(1), 5–27.
- Lord, R. G., & Hall, R. J. (2005). Identity, deep structure and the development of leadership skill. *Leadership Quarterly*, 16(4), 591–615.
- Lord, R. G., DeVader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 402–410
- Lord, R.G., & Hall, R.J. (2005). Identity, deep structure and the development of leadership skill. *Leadership Quarterly*, 16(4), 591–615

- Lunenburg, F.C. (2012). Power and leadership: an influence process. *International Journal Of Management, Business And Administration*. 15(1), 1-10.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K.S.Cameron, J.E. Dutton & R.E. Quinn (Ed.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. (m.s. 241-258). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Mabey, C. (2013). Leadership development in organizations: multiple discourses and diverse practice, *International Journal of Management Reviews*, 15, 359-380
- MacGillivray, A. (2010). Leadership in a network of communities: a phenomenographic study. *The Learning Organization*, 17(1), 24-40
- Mack, N. Woodson, E. MackQueen, K.M., G. & Namey, E. (2005). *Qualitative research methods: A data collector field guide & family health international*, Research Traige Park, NC: FHI
- Madinah Mohamad & Abu Daud Silong (2010). Leadership competencies and development for community leaders in Malaysia. *The Journal of Global Business Management*, 6(2), 221-229.
- Madinah Mohamad, Abu Daud Silong & Zaharah Hassan. (2009). Participative and effective leadership practice in Malaysia. *The Journal of Adult Learning*, 5(1), 139-147.
- Madinah Mohamad, Abu Daud Silong, Azimi Hamzah, Azizan Azmuni & Zaharah Hassan. (2008). Participative and effective leadership among committee members of neighborhood associations in Malaysian community. *European Journal of Social Science*, 7(1), 147-159.
- Mahar, C., & Mahar, T. (2006). *Emergent leadership: toward an empirically verifiable model*. Halifax, NS, Canada: St Mary's University
- Maimunah Ismail (1999). *Pengembangan: Implikasi ke atas pembangunan masyarakat*. (2rd ed.) Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka
- Malaysia [2005], Anugerah Ilham Desa: Profil Kampung Mengikuti Sektor, Kuala Lumpur: Institut Kemajuan Desa (INFRA), Kementerian Kemajuan Luar Bandar & Wilayah
- Malaysia [t.t.], Modul latihan Kursus Kepemimpinan Desa, Kuala Lumpur: Institut Kemajuan Desa (INFRA), Kementerian Kemajuan Luar Bandar & Wilayah
- Malaysia [t.t.], Garis panduan tatacara kerja Jawatankuasa Kemajuan & Keselamatan Kampung JKKK, Kuala Lumpur: Institut Kemajuan Desa (INFRA), Kementerian Kemajuan Luar Bandar & Wilayah

- Manz, C.C. and Sims, H.P. Jr., (1989). *Super leadership: leading others to lead*, Prentice Hall: New York
- Marquardt, M. J., Leonard, H. S., Freedman, A., & Hill, C. (2009). *Action learning for developing leaders and organizations*. Washington, DC: American Psychological Association
- Marquardt, M.J. (2004). *Optimizing the power of action learning: solving problems and building leaders in real time*. Palo Alto, CA: Davies-Black
- Marques, J. (2007). The interconnectedness between leadership and learning: A reaffirmation. *Journal of Management Development*, 26, 918-932
- Marsh, H. & Printy, S. (2003). Principal leadership and school performance. An integratin of transformation and transactional leadership. *Educations Administration Quarterly*. 39(3), 370-397
- Marsh, H. W., Richards, G.E., & Barness, J. (1987). A long-term follow-up of the effects of participation in an Outward Bound Program. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 12, 475-492
- Marshall, C., & Rosman, G.B. (1995). *Designing qualitative research (2<sup>nd</sup> ed.)* London: Sage Publications
- Marsick, V.(1987). *Learning in the workplace*. New York, NY: Croom Helm
- Marsick, V.J., & Watkins, K. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London : Routledge
- Maruardt, M.J. (2004). *Optimizing the power of action learning: solving problem and building leaders in real time*. Palo Alto, CA: Davies-Black
- Maurer, T. J., & Lippstreu, M. (2005). *Differentiating motivation to lead from motivation to develop leadership capability: Relevance of `born vs. made` beliefs*. Paper presented at the meeting of the Academy of Management, Honolulu, HI August.
- Maurer, T., & Tarulli, B.A. (1994). Investigation of perceived environment, perceived outcome, and person variables in relationship to voluntary development activity by employees. *Journal of Applied Psychology*, 79, 3-14
- Maurer, T.J., & Lippstreu, M. (2005). *Differentiating motivation to lead from motivation to develop leadership capability: Relevance of `born vs. made` beliefs*. Paper preseted at the meeting of the Academy of Management, Honolulu, HI August
- McCall, M. W. (2010). Recasting leadership development. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 3-19



- McCall, M.W., Jr. (2010). Recasting leadership development. *Industrial and Organizational Psychology*, 3(1), 3-19
- McCall, M.W., Jr., & Hollenbeck, G. P. (2002). *Developing global executives: The lessons of international experience*. Boston, MA: Harvard Business School Press
- McCall, M.W., Jr., Lombardo, M.M. & Morrison, A.M. (1988). *The lessons of experience: How successful executives develop on the job*. Lexington, MA: Lexington Books
- McCall, M.W., Jr., & Hollenbeck, G.P. (2002). *Developing global executives: the lessons of international experience*. Boston: Harvard Business School Press
- McCall. M. W. (2010). Recasting leadership development. *Industrial & organizational Psychology*, 3, 3-19
- McCallum, S., & O'Connell, D. (2009). Social capital and leadership development: building stronger leadership through enhanced relational skills. *Leadership and Organization Development Journal*. 30(2), 152-166
- McCaslin, M. (2001). The landscape of leadership building relationships. *Journal of Leadership Studies*, 8(2), 21
- McCauley, C. D., & Hughes-James, M. W. (1994). *An evaluation of the outcomes of a leadership development program*. Greensboro, NC: Center for creative leadership
- McCauley, C. D., Moxley, R., & Van Velsor, E. (1998). *The Center for Creative Leadership handbook of leadership development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- McCauley, C.D. (2001). Leader training and development dlm Zaccaro, S.J & Klimoski, R.J. (pnyt.) *The nature of organizational leadership*, Jossey-Bass: an Francisco
- McCauley, C.D., Eastman, L.J., & Ohlott, P.J. (1995). Linking management selection and development through stretch assignments. *Human Resource Management*, 34, 93-115
- McCauley, C.D., Ruderman, M.N., Ohlott, P.J. & Morrow, J.E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of applied Psychology*, 79, 544-560
- McCauley. C. D. (2008). *Leader development: A review of research*. Center for leadership. <http://www.breakoutofthebox.com>
- McCauley. C. D., & Van Velsor, Eds.(2004). *Handbook of leadership development*. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass

- McDermott, A. (2011). Understanding leader development: learning from leaders. *Leadership and Organizational Development Journal*, 32(4), 358-378
- Mcdonald- Mann, D.G. (1998). Skills-based training. In C.D. McCauley, R.S. Moxley, & E.V. Velsor (Eds.) *Handbook for leadership development*. San Francisco: Jossey-Bass
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York:McGraw Hill
- McKinsey and Co.(1994). *Lead local, compete global*. McKinsey and Co. Boston
- McShane. S.L. and Mary Ann V.G. (2005). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill Companies, Inc
- Merriam, S. B. (2010). *Qualitative research and case study application in education; revised and expanded from case study research in education*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Merriam, S., Caffarella, R., & Baumgartner, B. (2007). *Learning in adulthood: A comprehensive guide* (3<sup>rd</sup> ed.) Thousands, CA: Sage
- Merriam, S.B. & Brockett, R. (2007). *The Profession and practice of adult education*. San Francisco: Jossey-Bass
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–..
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. ( 1994). *Qualitative data analysis: an expanded sourcebook* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Miller, M.L. (2000). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills Sage Publications
- Mills, C. (2005). *Sustainability community change: A new paradigm for leadership in community revitalization efforts*. National civic review, 94, 9-16
- Mitchelmore, S. & Rowley, J, (2010). Entrepreneurial competencies : a literature review and development agenda. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 16(2), 92-111
- Mitchelmore, S. & Rowley, J, (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-142

- Mitchelmore, S. and Rowley, J. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 125-142
- Mohd Arpan (2004). Peranan penyelia & pemaju masyarakat KEMAS sebagai penggerak GDW: Satu kajian kes di Negeri Selangor. Master thesis, UPM
- Moxley, R. S. & Pulley, M.L. (2004). Hardships. In C.D. McCauley & E. Van Velsor (Eds.) *The Center for Creative Leadership handbook of leadership development* (2<sup>nd</sup> d.). (m.s. 183-203). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Muchiri, M. K., Cooksey, R. W., Milia, L. V. Di, & Walumbwa, F. O. (2011). Gender and managerial level differences in perceptions of effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(5), 462–492. doi:10.1108/01437731111146578
- Mumford, M, D. Hunter, S.T, & Ligon, G.S. (Eds.).(2008). Development of outstanding leadership: a life narrative approach. *The Leadership Quarterly*, 19, 312-334
- Mumford, M. D., Zaccaro, S.J., Harding, F.D., Jacobs, T., & Fleischman, E.A. (2000). Leadership skills for a changing world: Solving complex problem. *Leadership Quartely*, 11, 37-64
- Murphy, H.J. & Young, J.D. (1995). Management self-development and small business: exploring emergent issues. *Management Learning*, 26, 319-330
- Murphy. S.E. & Johnson. S.K. (2011). The benefits of a long-lens approach to leader development: Understanding the seeds of leadership. *The Leadership Quarterly*, 22, 459-470
- Newman, W.L. (2006) *Qualitative Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches*. 6<sup>th</sup> edition. Boston: Penguin Books
- Ngambi, H.C. (1999). Community leadership: the cases of an African village and an American Firm. *Southern African Business Review*, 3(2), 27-34
- Ngcobo, T., & Tikly, L. P. (2010). Key Dimensions of Effective Leadership for Change: A Fokus on Township and Rural Schools in South Africa. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(2), 202–228. doi:10.1177/1741143209356359
- Nienabar, H. & Roodt, G. (2008). Management and leadership: buccaneering or science?. *European Business Review*, 20(1), 36-50



- Noe, R.A. , & Wilk, S.L. (1993). Investigation of the factors that influence employees participation in development activities. *Journal of Applied Psychology*, 78, 291-302
- Northouse, P. (2007). *Leadership theory and practice* (4<sup>th</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Nueman, W.L. (2001). *Social research methods. Qualitative and Quantitative approaches* (5<sup>th</sup> ed.) Boston : Allyn and Bacon
- Nylander, A.B. III (1998). Rural community leadership structures in two Delta communities. Unpublished doctoral dissertation, Mississippi State University
- O'Brien, D.J. Hassinger, E.W., Brown, R.B., & Pinkerton, J.R. (1991). The social networks of leaders in more and less viable rural communities. *Rural sociology*, 56, 699-716
- O'Connor, P.M.G., & Day, D.V. (2007). Shifting the emphasis of leadership development: From "me" to "all of us." In J.A. Conger and R.E. Riggio (Eds.), *The practice of leadership: Developing the next generation of leaders* (pp. 64-86). San Francisco: Jossey-Bass.
- OECD. (2010). Regions matter, OECD. Paris
- OECD. (2012). Growth in all regions, OECD. Paris
- Ohlott, P. (2004). Job assignments In C.D. MacCauley & E. Van Velsor (Eds.), *The Center for Creative Leadership handbook of Development* (m.s. 151-182). San Francisco, CA: Wiley
- Olivares, O.J. (2010). The formative capacity of momentous events and leadership development. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(8), 837-853.
- Ong, R. A. (2013). Leadership development experiences of exemplary Roman catholic Parish Priests: An exploratory study. Tesis doktor falsafah The George Washington University.
- Onyx, J., & Leonard, J. (2010). Complex systems leadership in emergency community projects. *Community Development Journal*, 46, 493–510. doi:10.1093/cdj/bsq041
- Opare, S. (2007). Strengthening community-based organizations for the challenges of rural development. *Community Development Journal*, 42, 251–264. doi:10.1093/cdj/bsl002
- Orvis, K.A. & Ratwan, K.L. (2010). Leader self-development: a contemporary context for leader development evaluation. *The Leadership Quarterly*, 21(4), 657-674

- Ozor, N. & Nwankwo, N. (2008). The Role of Local Leaders in Community Development Programmes in Ideato Local Government Area of Imo State: Implication for Extension Policy. *Journal of Agricultural Extensions*, 12(2), 63-75
- Padgett, D.K. (1998). *Qualitative methods in social work research: challenges and rewards*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication Inc.
- Parker, G.M. (1990). *Team players and teamwork*. San Francisco: Jossey-Bass
- Parry, K. W. (1998). Grounded theory and social process: A new direction for leadership research. *The Leadership Quarterly*, 9, 85–105.
- Parry, K.W. (1998). Grounded theory and social process: A new direction for leadership research. *The Leadership Quarterly*, 9, 85-105
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods (3<sup>rd</sup> ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Pearman, R.R. (1998). *Hardwired leadership:unleashing the power of personality to become new millennium leader*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing
- Pelan Induk Pembangunan Luar Bandar (2010), Kementerian Kemajuan Luar Bandar
- Phillips, K. (1993). Self-development in organizations: Issues and actions. *Journal of European Industrial Training*, 17, 3–6.
- Piaget, J. (1970). *The place of the science of man in the system of sciences*. New York. NY: Harper Torchbooks
- Pigg, K. (2001). *Excel: experience in community enterprise and leadership*. University of Missouri, Columbia, MO: University extension and outreach
- Pigg, K. E. (1999). Community leadership and community theory: A practical synthesis, *Community Development Journal*, 30(2), 196-212
- Pigg, K., Martin, K., & Gasteyer, S. (2006). *The impact of community leadership development in the new economy*. Unpublished project proposal to USDA NRI, University of Missouri, Columbia, MO.
- Ping Hsu, C., Chiang, Y.F., Huang, H.C. (2012). How experience –driven community identification generates trust and engagement, *Online Information Review*, 36(1), 72-88.
- Porr, D. A., (2011). Putting ‘development’ back into community leadership (development) programs. *Community development*, 42(1), 97-105

- Price, R.H. & Behrens, T. (2003). Working Pasteur's quadrant: harnessing science and action for community change. *American Journal of Community Psychology*, 31(3-4), 219-223
- Puplampu, B. B. (2009). Leadership as engagement, leadership as system development. *European Business Review*, 22(6), 624-651
- Putnam, R. D. (1993) The prosperous community-social capital and public life. *American Prospect*, 13, 35-42
- Putnam, R. D. (1995) Bowling alone: America's declining social capital, *The Journal Of Democracy*, 6, 65-78
- Qu, S. Q and Dummy, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(3), 238-264
- Quatro, S.A., Waldman, D.A. & Galvin, B.M. (2007). Developing holistic leaders. Four domains of leadership development and practice. *Human Resource Management Review*. 17, 427-441
- Raelin, J.A. & Coghlan, D. (2006). Developing managers as learners and researchers: using action learning and action research. *Journal of Management Education*, 30(5), 670-689
- Rasmussen, C. M., Armstrong, J., & Chazdon S. A., (2011). Bridging Brown County: Captivating social capital as a means to community change. *Journal of leadership education*. 10(1), 63-82
- Reichard. R. J. & Johnson. S.K. (2011). Leader self-development as organizational strategy. *The Leadership Quarterly*, 22, 33-42
- Remenyi, D., Williams, B., Money, A. & Swarta, E. (2003). *Doing research in business and management: an introduction to process and method*. London:Sage Publications
- Revans, R. (1982). What is action-learning? *Journal of Management Development*, 1(3), 64-75
- Revans, R.W. (1982). The origin and growth of action learning. Bromley: Chartwell Bratt
- Ricketts, K.G. (2009). Making communities more viable. Four essentials factors for successful community leadership. *Journal of Extension*. 47(2), 1-4
- Riggio, R. E., & Mumford, M.D. (2011). Introduction to special issue: longitudinal studies of leadership development. *Leadership quarterly*, 22, 453-456.
- Roberts, C. & Roper, C. (2011). The four C's of leadership development, Wolf, J.A., Hanson, H., Moir, M.J., Friedman, L., & Savage, G.T

(pnyt.). Organization Development in Healthcare: conversations on research and strategies. *Advances In Health Care Management*, 10,125-149

Robinson, J. W. & Green, P. G. (2011). *Introduction to community development: theory, practice and service-learning*. California Thousand Oaks: Sage Publications

Robinson, J. W. & Silvis, A.H. (1993). *Community actualization: mirage or reality? Fantasy or feasible?* Paper presented at the Annual Meeting of the Community Development society, Milwaukee, Wisconsin

Robinson, J. W. (1994). Ten basic principles of leadership in community development organization. *Journal of community Development Society*, 25(1), 44-48

Rogers, C. R. & Freiberg, H. J. (1994). *Freedom to learn* (3<sup>rd</sup> ed.). Columbus, OH: Merrill Macmillan

Rohs, F.R. (1999). Response shift bias: A problem in evaluating leadership development with selfreport pretest-posttest measures. *Journal of Agricultural Education*, 40(4), 28-37

Rohs, F.R., & Langone, C.A. (1993). Assessing leadership and problem-solving skills and their impact in the community. *Evaluation Review*, 17(1), 109-115

Rost. J.C. (1993). *Leadership for the twenty-first century*. West Port CT: Praeger

Rowley, J. (2012). Conducting research interview. *Management Research Review*, 35(3/4), 260-271.

Rowley, J. (2012). Conducting research interviews. *Management Research Review*, 35(3/4), 260-271

Rupp, D.E., Gibbons, A.M., Baldwin, A.M., Snyder, L.A., Spain, S.M., Woo, S.E., Brummel, B.J., Sims, C.S., & Kim, M. (2006). An initial validation of developmental assessment centers as accurate assessments and effective training interventions. *The Psychologis Manager Journal*, 9, 171-200.

Saldana, J. (2009). *The coding manual for qualitative researcher*. California: Thosands Oaks

Saldana, J. (2009). *The coding manual for qualitative*. London: Sage

Saldana, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research*. New York: Oxford University Press

- Sandfort, J.R. & Bloomberg, L. (2012). InCommons: supporting community-based leadership. *Community Development Journal*, 43(1), 12-30
- Sarantakos, S. (1993) *Social research*. Melbourne: Macmillan Education Australia
- Scheffert, D.R. (2007). Community leadership: What does it take to see results?. *Journal of leadership education*,6(1), 174-188.
- Schneider, S. & George, W. (2011). Servant leadership versus transformational leadership in voluntary service organization. *Leadership and Organizational Development Journal*, 32(1), 60-77
- Schweigert, F.J. (2007). Learning to lead: Strengthening the practice of community leadership. *Leadership*, 3, 325-342
- Seemiller, C. & Murray, T. (2013). The common language of leadership. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 33-45
- Seemiller, C. and Murray, T. (2013). The common language of leadership. *Journal of Leadership Studies*, 7(1), 33-45
- Senge, P.M. (1990). *The fifth discipline mastering te five practices of the learning organization*. NY: Doubleday currency
- Sergi, V. & Hallin, A. (2011). Thick performance, not just thick descriptions: the processual nature of doing qualitative research. *Qualitative Research in Organizational and Management: An International Journal*, 6(2), 191-208
- Shamsul A. B. (1991). Formal organizations in a Malay administrative village an ethnographic portrait. University of Kent @ Centerbury, Centre of South-East
- Silverman, D. (1993). *Interpreting qualitative data*. 1<sup>st</sup> ed. London: SAGE Publications
- Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research*. A practical handbook. London: Thousands Oaks, New Delhi: Sage
- Smith, C. (2012). What would I change the next time? A confessional tale of in-depth qualitative data. *Qualitative Research Journal*, 12(1), 98-110
- Solansky, S. (2014). Education and experience impact leadership development. *Leadership and Organization Development Journal*, 35(7), 637-648
- Solansky, S.T. (2010). The evaluation of two key leadership development programs components: Leadership skills assessment and leadership mentoring. *Leadership Quarterly*, 21(4), 675-681



- Spears, L. C. (1995). *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant-leadership influenced today's top management thinkers*. New York: John Wiley & Sons.
- Spears, L.C. (1998). *Servant leadership and the Greenleaf legacy*. In L.C. Spears (Ed.) *Reflections on leadership: How Robert K. Greenleaf's theory of servant leadership influenced today's top management thinkers* (m.s. 1-14). New York, John Wiley & Sons
- Spillane, J.P., & Diamond, J.B. (2007). A distributed perspective on and in practice. In J.P. Spillane & J.B. Diamond (eds.) *Distributed leadership in practice* (m.s. 146-166) New York: NY: Teacher College Press
- Stake, R.E. (2006). *The art of case study research*. Thousand Oaks., CA: Sage
- Steers, R., Porter, L., & Bigley, G. (1996). Models of leadership. In *motivation and leadership at work*. New York: McGraw Hill
- Stewart, D. W., Shamdasani, P. N., & Rook, D. W. (2006). *Focus groups: theory and practice* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: Sage
- Stimpson, R., Stough R., Salazar, M. (2009). *Leadership and change in regional endogenous development*. Edward Elgar, Cheltenham
- Stogdill, R.M. (1948). Personal factors associated with leadership. A survey of the literature. *Journal of Psychology*. 25, 35-71
- Stovall, M.J. (2005). Stability of and differences in black and white leadership structures overtime in two rural Mississippi Delta town. Unpublished Master's thesis, Delta State University, Cleveland MS
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basic qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park: Sage Publications
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Suri, H. (2011). Purposeful sampling in qualitative research synthesis. *Qualitative Research Journal*, 11(2), 63-75
- Tabb, M., & Montesi, C. R. (2000). A model for long term leadership development among groups of diverse person: The Delta emerging leaders program. *Community Development Society Journal*, 31(2), 331-347
- Taylor, S.J. & Bogdan, R. (1984). *Introduction to qualitative research methods*. NY: Wiley interscience

- Terrell, R. S. & Rosenbusch, K. (2013). How global leaders develop. *Journal of Management Development*, 32(10), 1056-1079
- Tichy, N., & Devanna, M.A. (1986). *The transformational leader*. New York, NY: Wiley
- Tichy, N.M. (1997). *The leadership engine: how winning companies build leaders at every level*. NY Harpercollins Publishers
- Timperley, H. (2008). A distributed perspective on leadership and enhancing valued outcomes for students. *Journal of Curriculum Studies*, 40(6), 821-833, doi: 10.1080/00220270802172208 Available from: Academic Search Complete, Ipswich, MA. Accessed May 11, 2013.
- Tough, A. (1979). *The adult learning project. A fresh approach to theory and practise in adult learning concepts*, San diego & Ontario Institute for studies in Education, Toronto, Ontario
- Tropman, K. (1997). *Successful community leadership. A skills guide for volunteers and professionals*. Washington, DC: National Association of Social Workers.
- Tubbs, S. & Shultz, E. (2005). Leadership competencies: can they be learned?. *Cambridge Business Review*, 3(2), 7-13
- Turnbull, S. & Edwards, G. (2005). Leadership development for organizational change in a new UK university. *Advances in Developing Human Resources*, 7(3), 396-414
- Uhl-Bein, Marion. R., & McKelvey, B., (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318
- Ulrich, D. & Smallwood, N. (2012). What is leadership. *Advances in Global Leadership*, 7, 9-36
- Vail, P. (1996). *Learning as a way of being*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Vail, P. (1996). *Learning as a way of beings*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Valerio, A.M. (1990). A study of developmental experiences of managers. In K.E. Clark & M.B. Clark (Eds.) *Measures of leadership* (m.s. 521-534). West Orange, NJ: Leadership Library of America
- Van Maanen, J. (Ed.). (1983). *Qualitative Methodology*. Beverly Hills, California: Sage
- Van Velsor, E., & Drath, W. H. (2004). A lifelong developmental perspective on leader development. dalam C. D McCauley, R. Moxley, & E. Van Velsor (Eds.), *The Center for Creative Leadership handbook of*



- leadership development* (m.s. 383–414). 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van Velsor, E., & Hughes, M.W. (1990). Gender differences in the development of managers: *How women managers learn from experience*. Greensboro, NC . Center for Creative Leadership.
- Van Velsor, E., & McCauley, C.D. (2004). Introduction: Our view of leadership development. In C.D. McCauley & E. Van Velsor (Eds.), *The Center for Creative Leadership handbook of leadership development* (m.s. 1-22). San Francisco: Jossey-Bass
- Van Velsor, E., McCauley, C.D. & Moxley, R.S. (Eds.) (1988). *Handbook of leadership development*. San Francisco: Jossey-Bass
- Van Velsor, E., McCauley, C.D., & Moxley, R. S. (1998). *Our view of leadership development*. San Francisco, CA: Josey-Bass
- Van Velsor, E., Moxley, R. S., & Bunker, K. A. (2004). The leader development process. In C. D McCauley, R. Moxley, & E. Van Velsor (Eds.), *The Center for Creative Leadership handbook of leadership development* (m.s. 204–233). 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Van Velsor,, E., & Drath, W. H. (2004). A lifelong developmental perspective on leader development. In C.D. McCauley, R. Moxley, & E. Van Velsor (Eds.) *The The Center for Creative Leadership handbook of Development* (m.s. 383-414). San Francisco, CA: Wiley
- Vockell, E.L. & Asher, J. W. (1985). *Educational Research*, Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall
- Vroom, V. & Yetton, P. (1973). *Vroom-Yetton-Jago decision making model of leadership*. Pittsburgh: The University of Pittsburg Press
- Vroom, V.H., & Jago, A.G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- W. K. Kellogg Foundation. (2002). *Evaluating outcomes and impacts: A scan of 55 leadership development program.s*. Battle Creek, MI: Authors.
- Waldman, D., & Atwater, L. (1998). *The power of 360 degree feedback*. Houston, TX: Gulf
- Wall, M., & Luther, V. (2005). *20 clues to rural community survival: An annotated list*. Lincoln, NE: Heartland Center for leadership development
- Walumba, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126

- Warhurst, R.P. (2012). Leadership development as identity formation: middle manager's leadership learning from MBA study. *Human Resource Development International*, 15(4), 471-487
- Warren, R.L. (1972). *The community in America*. Chicago, IL: Rand McNally college publishing company
- Watkins, K.E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Weirisma, A.B. (1995). *Research methods in education. An introduction* (sixth ed.) Boston: Allyn and Bacon
- Wheatley, M. (1993). *Leadership and the new science*. San Francisco: Berret-Koehler
- Wilkinson, K.P.(1986). In search of the community in the changing countryside. *Rural sociology*. 51(1), 11-17
- Williams, L.L., Lindsey M.J. (2011). *Rural leaders and leadership development in Pennsylvania*. The Center for Rural Pennsylvania.
- Willis, C. & Stoeker, R. (2013). Grassroots organizations and leadership education. *Community Development*. DOI: 10.1080/15575330.2013.810295
- Wilson, J.P. (2005). Learning and training for individuals and organizations. (2<sup>nd</sup> ed.) Kogan page: London
- Wituk, S., Ealey, S., Clark M.J., Heiny, P. & Meissen G. (2005). Community development through community leadership programs: insights from a statewide community leadership initiative. *Community development*, 36(2), 89-101
- Wituk, S., Ealey, S., Clark, M. J., Heiny, P., & Meissen, G. (2009). Community Development through Community Leadership Programs : Insights from a Statewide Community Leadership Initiative Community Development through Community Leadership Programs : Insights from a Statewide Community Leadership Initiative. *Development*, (20 November 2011), 37–41.
- Yin, R.K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. New York, NY: Guilford
- Yin, R.K. (2011). *Qualitative research from start to finish*. New York: Guilford Press
- Yost, P.R., & Plunkett, M.M. (2005). *Building individual and leadership capacity at Boeing*. Presented at the symposium, Leadership Development: Integrating individual and Organizational Development,

conducted at the meeting of the Society for Industrial/Organization Psychology, Los Angeles, CA

Yost, P.R., Plunkett, M.M. (2005). Building individual leadership capacity at Boeing. In D.Day (chair) *Leadership development integrating individual and organizational development*. Symposium conducted at the Society for industrial Organizations Psychology, Los Angeles CA

Yost, P.R., Plunkett, M.M., McKenna, R.B., & Homer, L. (2001). *Lessons of experience: Personal and situational factors that drive growth*. Presented at the symposium, Leadership development: The Strategic use of on-the job assignments, conducted at the meeting of the Society for Industrial/Organizational Psychology, San Diego, CA

Yukl, G.A. (2010). *Leadership in organizations* (7<sup>th</sup> ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Zaccaro, S., Klimoski, R. (2001). *The nature of organizational leadership: understanding the performance imperatives confronting today's leaders*. San Francisco, CA: Jossey Bass

Zachary, E. (2000). What makes up community leadership competence?. *Journal of Community Practice*, 7(1), 119-143

Zaharah, Mokhtar. (2002). *Amalan Pengurusan Pentadbir Akademik di Universiti*. Tesis Doktor Falsafah Universiti Kebangsaan Malaysia.