



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**KOMITMEN PENSYARAH INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI SWASTA
BERTARAF UNIVERSITI TERHADAP ORGANISASI**

RUSINAH BT. SIRON.

FPP 2005 5



**KOMITMEN PENSYARAH INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI SWASTA
BERTARAF UNIVERSITI TERHADAP ORGANISASI**

Oleh

RUSINAH BT. SIRON

Julai 2005

**Tesis ini Dikemukakan Kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan Ijazah Doktor Falsafah**



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**KOMITMEN PENSYARAH INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI SWASTA BERTARAF
UNIVERSITI TERHADAP ORGANISASI**

Oleh

RUSINAH BT. SIRON

Julai 2005

Pengerusi : Foo Say Fooi, PhD

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen pensyarah Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS) bertaraf universiti terhadap organisasi. Kajian ini juga bertujuan untuk mengenalpasti status persepsi pensyarah IPTS bertaraf universiti terhadap pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar iaitu komitmen terhadap organisasi serta mengenalpasti sumbangan pembolehubah tidak bersandar kepada komitmen terhadap organisasi. Populasi kajian merangkumi 457 orang pensyarah di empat buah IPTS bertaraf universiti iaitu Universiti Tenaga Nasional, Universiti Multimedia, Universiti Teknologi Petronas dan Universiti Tun Abdul Razak. Terdapat 332 daripada 457 set soal selidik yang diedarkan



kepada pensyarah IPTS bertaraf universiti yang dapat digunakan untuk analisis seterusnya.

Kajian ini menggunakan lima dimensi pembolehubah tidak bersandar iaitu ciri-ciri demografi terpilih, dimensi ciri-ciri kerja, dimensi sikap dan amalan pengurusan, dimensi nilai kerja dan dimensi kepemimpinan pentadbir serta satu pembolehubah bersandar iaitu komitmen terhadap organisasi. Aspek-aspek di dalam ciri-ciri demografi terpilih adalah umur, jangka masa perkhidmatan dengan organisasi kini, jangka masa perkhidmatan dengan organisasi lain dan pendapatan. Aspek-aspek di dalam dimensi ciri-ciri kerja adalah seperti identiti kerja, keragaman kemahiran, autonomi kerja, maklum balas kerja dan kerumitan kerja. Bagi dimensi sikap dan amalan pengurusan, terdapat enam aspek di dalam dimensi tersebut iaitu sikap kumpulan kerja terhadap organisasi, harapan terhadap pencapaian, cabaran kerja, kepentingan sumbangan pensyarah, keutuhan imej sendiri dan amalan pengurusan. Terdapat dua aspek di dalam dimensi nilai kerja iaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik. Bagi dimensi kepemimpinan pentadbir pula terdapat tiga aspek iaitu pemikiran, hubungan dengan pensyarah dan ciri-ciri tingkah laku dan personaliti pentadbir.

Kajian mendapati status persepsi pensyarah IPTS bertaraf universiti terhadap empat dimensi pembolehubah tidak bersandar menunjukkan tiga aspek dalam dimensi ciri-ciri kerja berada pada status persepsi yang sederhana memuaskan

iaitu keragaman kemahiran, autonomi kerja dan maklum balas kerja. Dua aspek lagi iaitu identiti kerja dan kerumitan kerja berada pada status persepsi yang memuaskan. Kajian juga mendapati empat aspek dalam dimensi sikap dan amalan pengurusan mendapat status persepsi yang sederhana memuaskan iaitu sikap kumpulan kerja terhadap organisasi, harapan terhadap pencapaian, kepentingan sumbangan pensyarah dan amalan pengurusan, manakala dua aspek lagi dalam dimensi sikap dan amalan pengurusan mendapat status persepsi yang memuaskan iaitu cabaran kerja dan keutuhan imej sendiri. Kedua-dua aspek dalam dimensi nilai kerja iaitu nilai kerja intrinsik dan nilai kerja ekstrinsik mendapat status persepsi yang memuaskan. Kesemua aspek dalam dimensi kepemimpinan pentadbir iaitu pemikiran, hubungan dengan pensyarah dan ciri-ciri tingkah laku dan personaliti adalah berada pada status persepsi yang sederhana memuaskan.

Kajian mendapati tahap komitmen pensyarah IPTS terhadap organisasi adalah berada pada tahap sederhana. Dapatan kajian juga mendapati hanya satu aspek dalam ciri-ciri demografi terpilih iaitu jangkamasa perkhidmatan dengan organisasi kini yang mempunyai perkaitan yang bererti dengan komitmen terhadap organisasi. Kesemua aspek dalam dimensi ciri-ciri kerja mempunyai perkaitan yang positif dan bererti dengan komitmen terhadap organisasi. Begitu juga dengan kesemua aspek dalam dimensi sikap dan amalan pengurusan mempunyai perkaitan yang positif dan bererti dengan komitmen terhadap organisasi. Kedua-dua aspek dalam dimensi nilai kerja iaitu nilai kerja intrinsik

dan nilai kerja ekstrinsik juga mempunyai perkaitan yang positif dan bererti dengan komitmen terhadap organisasi. Kesemua aspek dalam dimensi kepemimpinan pentadbir didapati tidak mempunyai perkaitan yang bererti dengan komitmen terhadap organisasi. Enam aspek dalam pembolehubah tidak bersandar iaitu amalan pengurusan, keragaman kemahiran, nilai kerja intrinsik, kepentingan sumbangan pensyarah, cabaran kerja serta autonomi kerja menyumbang 41 peratus varians terhadap komitmen terhadap organisasi.

Kajian menyarankan bahawa model komitmen terhadap organisasi boleh digunakan sebagai rangka kajian yang sesuai untuk mengkaji komitmen terhadap organisasi dan membentuk suatu model pilihan komitmen terhadap organisasi yang lebih komprehensif dalam konteks di Malaysia. Kajian juga menyarankan beberapa cadangan kepada pihak pentadbir organisasi dan pihak pensyarah dalam usaha untuk meningkatkan komitmen pensyarah IPTS bertaraf universiti terhadap organisasi. Kajian ini juga mencadangkan bahawa kajian pada masa akan datang harus meliputi semua kumpulan pensyarah di IPTS bertaraf kolej dan kolej universiti serta kumpulan pensyarah di Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA).

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

**COMMITMENT OF LECTURERS FROM UNIVERSITY-STANDARD PRIVATE
HIGHER LEARNING INSTITUTIONS TOWARDS THE ORGANIZATION**

By

RUSINAH BT. SIRON

July 2005

Chairman : Foo Say Fooi, PhD

Faculty : Educational Studies

This research was to appraise the extent of and factors pertaining to the commitment of lecturers from University-Standard Private Higher Learning Institutions towards the organization. This research was also aimed at identifying the status of perception of the University-Standard private Higher Learning lecturers towards independent variables and dependent variables as well as identifying the relationships of independent variables to the commitment towards the organization. The target population comprised of 457 lecturers from four University-Standard Private Higher Learning Institutions who were chosen for a purpose, namely Universiti Tenaga Nasional, Universiti Multimedia, Universiti Teknologi Petronas and Universiti Tun Abdul Razak. Of the 457 personally administered sets of questionnaires that were distributed to the



University-Standard IPTS lecturers, 332 sets of the returned questionnaires could be used for further analysis.

This research used five dimensions of independent variables namely features of selected demography, dimension of work features, dimension of management practice and attitude, dimension of work value and dimension of administrator's leadership and one dependent variable namely commitment towards organization. The aspects within the features of selected demography were age, duration of service with the current organization, duration of service with other organizations and income. The aspects within the dimension of work features were work identity, uniformity of expertise, work autonomy, work feedback and work complexities. As for dimension of management practice and attitude, there were six aspects within the said dimension namely work group attitude towards, hope for achievements, work challenges, importance of lecturers' contributions, integrity of self-image and management practice. There were two aspects within the dimension of work value namely the intrinsic work value and extrinsic work value. As for the dimension of administrator's leadership there were three aspects namely thinking, relationship with the lecturers and administrator's personality and behavioral features.

The research findings were that the status of perception of the University-Standard Private Higher Learning lecturers towards the five dimensions of independent aspects showed the three aspects within the dimension of work



features namely uniformity of expertise, work autonomy and work feedback to be at a moderately satisfactory status of perception. The two remaining aspects, namely work identity and work complexities were at a satisfactory status of perception. The research findings also showed that the four aspects within the dimension of management practice and attitude, namely work group attitude towards organization, hope for achievements, importance of lecturers' contributions and management practice obtained a moderately satisfactory status of perception. On the other hand, the two other aspects within the dimension of management practice and attitude namely work challenges and integrity of self-image obtained a moderately satisfactory status of perception. Both aspects within the dimension of work value namely the intrinsic work value and extrinsic work value obtained a satisfactory status of perception. All aspects in the dimension of administrator's leadership namely thinking, relationship with lecturers and administrator's personality and behavioral features were found to be at a moderately satisfactory status of perception. On the whole, the findings of the research showed the status of perception of dependent variables namely the commitment towards organization to be at a moderately satisfactory level.

These research findings showed that the level of commitment of the University Standard Private Higher Learning lecturers towards the organization was at a moderate level. The research also found that there was only one aspect within the features of selected demography namely the duration of service with the current organization that was meaningfully connected with commitment towards

the organization. All aspects within the dimension of work features had positive and meaningful connections with commitment towards the organization. Both aspects within the dimension of work value namely the intrinsic work value and extrinsic work value also had positive and meaningful connections with commitment towards the organization. All aspects within the dimension of administrator's leadership were found not to have meaningful connections with commitment towards the organization. Six aspects within the independent variables namely management practice, uniformity of expertise, intrinsic work value, importance of lecturers' contributions, work challenges and work autonomy contributed to the 41 percent of variance in commitment towards the organization.

The research findings recommended that the model of commitment towards the organization could be used as the appropriate research framework to survey commitment towards the organization and form a chosen model of commitment towards a more comprehensive organization within the Malaysian context. The research findings also recommended several proposals to the organization administrators and lecturers in their pursuit to upgrade the commitment of University-Standard Private Higher Learning lecturers towards the organization.



PENGHARGAAN

Dengan rasa besar hati saya ingin merakamkan penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih saya kepada Dr. Foo Say Fooi selaku Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan serta Ahli-ahli Jawatankuasa yang lain iaitu Prof. Madya Dr. Hj. Mohd Majid Konting dan Profesor Dr. Hjh. Zaidatul Akhmaliah Lope Pihie yang banyak meluangkan masa, menyumbangkan idea dan memberi bantuan serta sokongan dalam menghasilkan tesis ini. Segala nasihat, kesabaran dan kegigihan dari semua AJK Penyeliaan dalam membentuk dan membantu saya menyiapkan tesis ini amat saya hargai dan sumbangan AJK Penyeliaan ini sangat bermakna kepada kejayaan kajian ini.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan saya kepada seluruh pihak pentadbir di peringkat atasan, pertengahan, kakitangan sokongan dan pensyarah di empat buah IPTS bertaraf universiti yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam kajian ini kerana memberi penuh kerjasama dalam melengkapkan soal selidik dan membantu melancarkan proses pentadbiran penyelidikan. Tidak lupa juga ucapan terima kasih saya kepada kakitangan di Fakulti Pengajian Pendidikan yang membantu saya dari aspek prosedur dan pentadbiran penyelidikan ini. Terima kasih juga saya rakamkan kepada rakan-rakan yang turut menghulurkan bantuan dan nasihat serta membantu saya dari segi komen dan idea yang bernas sehingga terhasilnya tesis ini.



Saya amat berterima kasih dan terhutang budi kepada suami saya iaitu Mohd Amin Hj. Tasripan yang tidak pernah jemu membantu dan memberi sokongan yang kuat dari segi mental dan material sepanjang saya menyiapkan tesis ini. Kesabaran dan keperihatinan beliau yang berterusan kepada saya tidak mungkin akan saya lupakan dan semoga Allah memberkati kejujuran beliau. Saya juga merasa amat bersyukur atas doa dan kasih sayang dari ibu saya yang tercinta Pn. Hjh. Fatimah Taat dan anak-anak saya iaitu Ahmad Farid b. Mohd Amin dan Alya Faridha bt. Mohd Amin. Segala kasih sayang yang dicurahkan oleh ibu, suami dan anak-anak saya akan sentiasa saya kenang sepanjang hayat saya.

Terima kasih kepada semua saudara-saudara yang saya kasihi iaitu Pn. Sabariah, Pn. Kamariah, Pn. Junaidah, En. Abdul Razak dan En. Hazim atas sokongan moral yang diberikan kepada saya. Akhir kata terima kasih kepada semua yang membantu saya menghasilkan ilham di sepanjang tempoh penyelidikan ini. Sesungguhnya semua kelemahan dan kekurangan itu datang daripada saya dan kesempurnaan itu hak Allah Yang Maha Esa.

***“KEJAYAAN SESUATU BANGSA DAN NEGARA ADALAH DARI
PENEMUAN ILMU YANG BERTERUSAN DAN MEYAKINKAN”***

Wassalam



SENARAI KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	vi
PENGHARGAAN	x
PENGESAHAN	xii
PERAKUAN	xiv
SENARAI JADUAL	xxi
SENARAI RAJAH	xxiv

BAB

1 PENGENALAN

1.1	Latar Belakang Kajian	1
1.2	Senario Yang Mempengaruhi Komitmen Pendidik Di Institusi Pendidikan Tinggi Terhadap Organisasi	3
1.2.1	Persepsi dan Sikap Terhadap Kerja Sebagai Pensyarah	3
1.2.2	Perlepasan Jawatan	11
1.2.3	Kecenderungan Untuk Memohon Pekerjaan Lain	13
1.2.4	Pengambilan Cuti Rehat Pada Waktu-Waktu Operasi Kerja	16
1.2.5	Sikap dan Etika di Tempat Kerja	20
1.2.6	Proses Pengajaran dan Pembelajaran	23
1.2.7	Pengesahan Dalam Jawatan	27
1.2.8	Struktur Gaji dan Pembangunan Kerjaya	30
1.2.9	Keragaman Kemahiran dan Tanggungjawab Kerja Sebagai Pendidik	31
1.2.10	Imej dan Personaliti Sebagai Pendidik	33
1.3	Penyataan Masalah	35
1.4	Objektif Kajian	38
1.5	Persoalan Kajian	40
1.6	Kepentingan Kajian	42
1.7	Limitasi Kajian	45
1.8	Definisi Operasional	48
1.8.1	Komitmen Terhadap Organisasi	48
1.8.2	Institusi Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS) Bertaraf Universiti	49



1.8.3	Pensyarah	49
1.8.4	Ciri-Ciri Kerja	50
1.8.5	Sikap Kumpulan Kerja Terhadap Organisasi	50
1.8.6	Harapan Terhadap Pencapaian	50
1.8.7	Keutuhan Imej Kendiri	51
1.8.8	Keragaman Kemahiran	51
1.8.9	Autonomi Kerja	51
1.8.10	Maklum Balas Kerja	52
1.8.11	Kerumitan Kerja	52
1.8.12	Pemikiran	53
1.8.13	Hubungan Dengan Pensyarah-Pensyarah	53
1.8.14	Ciri-Ciri Tingkah Laku dan Personaliti Pentadbir	53
2	SOROTAN LITERATUR	
2.1	Pengenalan	55
2.2	Institusi Pendidikan Tinggi Swasta	56
2.3	Konsep Komitmen	62
2.4	Komitmen Pekerja-Pekerja Menjadi Daya Tarikan Kepada Organisasi	65
2.5	Definisi dan Pengertian Organisasi	70
2.6	Model Pengikatan Keorganisasian	76
	2.6.1 Perbincangan Mengenai Model Pengikatan Keorganisasian	80
2.7	Kepuasan Kerja dan Perkaitannya Dengan Komitmen	85
	2.7.1 Kepentingan Kepuasan Kerja	86
	2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	88
	2.7.3 Kepuasan Kerja dan Kesannya Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	91
	2.7.4 Teori Kepuasan Kerja	95
	2.7.5 Teori Dua Faktor Herzberg	96
	2.7.6 Faktor Motivasi	97
	2.7.7 Faktor Hygiene	97
2.8	Pendekatan Teori Motivasi	106
	2.8.1 Perkaitan Teori-Teori Motivasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	108
	2.8.2 Teori Jangkaan Motivasi Kerja	113
	2.8.3 Kritikan Terhadap Teori Jangkaan	121
	2.8.4 Teori Laluan-Matlamat Kepimpinan	123
	2.8.5 Kekuatan Teori Motivasi	134
	2.8.6 Model Pertukaran Pemimpin-Subordinat	135
2.9	Teori Peneguhan dan Pembelajaran	137
2.10	Teori "Side Bet"	138
	2.10.1 Kritikan Terhadap Teori Side Bet	141

2.11	Model Pusing Ganti Mobley	146
	2.11.1 Perkaitan Jangkaan, Komitmen dan Pusing Ganti Pekerja	152
2.12	Model Proses Ganjaran	154
2.13	Ciri-Ciri Demografi	157
	2.13.1 Umur	158
	2.13.2 Perkhidmatan Dengan Organisasi Lain	161
	2.13.3 Perkhidmatan Dengan Organisasi Kini	163
	2.13.4 Pendapatan	165
2.14	Ciri-Ciri Kerja	166
	2.14.1 Model Ciri-Ciri Kerja	167
	2.14.2 Indeks Ciri-Ciri Kerja	177
	2.14.3 Ciri-Ciri Kerja Dalam Organisasi	178
	2.14.4 Ciri-Ciri Kerja Di Institusi Pendidikan	186
2.15	Sikap dan Amalan Pengurusan	201
	2.15.1 Sikap dan Amalan Pengurusan di Institusi Pendidikan	214
2.16	Nilai Kerja	222
	2.16.1 Nilai Kerja Intrinsik dan Nilai Kerja Ekstrinsik	222
	2.16.2 Nilai Kerja di Institusi Pendidikan	229
2.17	Kepemimpinan Pentadbir	231
	2.17.1 Model Ciri-Ciri Kepimpinan (Attribution Model of Leadership)	240
	2.17.2 Tanggapan Pekerja Terhadap Ketua Dan Tanggapan Ketua Terhadap Pekerja	243
	2.17.3 Kepemimpinan Pentadbir di Institusi Pendidikan	244
	2.17.4 Kajian-kajian di Malaysia Berkaitan Kepemimpinan Pentadbir	246
2.18	Komitmen Terhadap Organisasi	257
	2.18.1 Kajian Komitmen Terhadap Organisasi di Malaysia	287
	2.18.2 Komitmen Pendidik Terhadap Organisasi di Institusi Pendidikan	291
2.19	Model Komitmen Terhadap Organisasi	294
2.20	Ringkasan	300
3	METODOLOGI PENYELIDIKAN	
3.1	Pengenalan	305
3.2	Rekabentuk Kajian	305
3.3	Persampelan dan Populasi	312
	3.3.1 Universiti Tenaga Nasional (UNITEN)	312
	3.3.2 Universiti Multimedia (UNITELE)	313
	3.3.3 Universiti Tun Abdul Razak (UNITAR)	314
	3.3.4 Universiti Teknologi Petronas (UTP)	315



3.4	Instrumentasi	318
3.4.1	Kaedah Skor	325
3.4.2	Butiran Soal Selidik	327
3.4.3	Pengukuran Pembolehubah Tidak Bersandar dan Pembolehubah Bersandar	329
3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	332
3.6	Kajian Rintis	337
3.7	Pengumpulan Data	339
3.7.1	Soal Selidik	339
3.8	Penganalisan Data	342
3.8.1	Statistik Deskriptif atau Perihalan	343
3.8.2	Analisis Korelasi	344
3.8.3	Analisis Regresi Berganda (Stepwise)	345
3.8.4	Ringkasan Analisis Data	345
4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	348
4.2	Ciri-Ciri Demografi Responden	349
4.3	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Tidak Bersandar: Dimensi Ciri-Ciri Kerja, Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan, Dimensi Nilai Kerja dan Dimensi Kepemimpinan Pentadbir	353
4.3.1	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Ciri-Ciri Kerja	353
4.3.2	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan	363
4.3.3	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Nilai Kerja	379
4.3.4	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Kepemimpinan Pentadbir	386
4.4	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Bersandar	397
4.4.1	Maklumat-Maklumat Tambahan Berkaitan Dengan Kajian	402
4.5	Tahap Komitmen Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi	402
4.6	Perkaitan Di Antara Pembolehubah Tidak Bersandar Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	404
4.6.1	Perkaitan Di Antara Ciri-Ciri Demografi Terpilih Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	404
4.6.2	Perkaitan Di Antara Dimensi Ciri-Ciri Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	406

4.6.3	Pekaitan Di Antara Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	408
4.6.4	Perkaitan Di Antara Dimensi Nilai Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	410
4.6.5	Perkaitan Di Antara Dimensi Kepemimpinan Pentadbir Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	411
4.7	Sumbangan Pembolehubah Tidak Bersandar Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	413
5	RINGKASAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN KAJIAN	
5.1	Pengenalan	417
5.2	Ringkasan Kajian	417
5.3	Ringkasan Dapatan Kajian	423
5.3.1	Profil Responden Kajian	423
5.3.2	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Tidak Bersandar	425
5.3.3	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Bersandar	430
5.3.4	Tahap Komitmen Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi	430
5.3.5	Perkaitan Di Antara Pembolehubah Tidak Bersandar Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	431
5.3.6	Sumbangan Pembolehubah Tidak Bersandar Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	435
5.4	Perbincangan	436
5.4.1	Perkaitan Di Antara Ciri-Ciri Demografi Terpilih Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	436
5.4.2	Perkaitan Di Antara Dimensi Ciri-Ciri Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	437
5.4.3	Perkaitan Di Antara Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	444
5.4.4	Perkaitan Di Antara Dimensi Nilai Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	450
5.4.5	Tahap Komitmen Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi	452
5.4.6	Sumbangan Pembolehubah Tidak Bersandar Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	455
5.5	Rumusan Kajian	458
5.5.1	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Tidak Bersandar	459



5.5.2	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Bersandar	468
5.5.3	Tahap Komitmen Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi	470
5.5.4	Perkaitan Di Antara Pembolehubah Tidak Bersandar Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	470
5.5.5	Sumbangan Pembolehubah Tidak Bersandar Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	472
5.6	Cadangan Model Kajian	473
5.7	Kesimpulan	478
5.8	Cadangan-Cadangan	479
5.8.1	Cadangan Kepada Pihak Pentadbir IPTS Bertaraf Universiti	480
5.8.2	Cadangan Kepada Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti	489
5.9	Cadangan Kajian Lanjutan	502
	BIBLIOGRAFI	507
	LAMPIRAN	
	BIODATA PENULIS	



SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
3.1	Butiran Soal Selidik	328
3.2	Kadar Pemulangan Soal Selidik	342
3.3	Interpretasi Skor Nilai Min	343
3.4	Ringkasan Analisis Data	346
4.1	Taburan Ciri Demografi Responden	352
4.2	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Identiti Kerja	355
4.3	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Keragaman Kemahiran	357
4.4	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Autonomi Kerja	359
4.5	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Maklum Balas Kerja	361
4.6	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Kerumitan Kerja	362
4.7	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Ciri-Ciri Kerja	363
4.8	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Sikap Kumpulan Kerja Terhadap Organisasi	366
4.9	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Harapan Terhadap Pencapaian	368
4.10	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Cabaran Kerja	369



4.11	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Kepentingan Sumbangan Pensyarah	371
4.12	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Keutuhan Imej Kendiri	374
4.13	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Amalan Pengurusan	378
4.14	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan	379
4.15	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Nilai Kerja Intrinsik	382
4.16	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Nilai Kerja Ekstrinsik	385
4.17	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Nilai Kerja	386
4.18	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pemikiran Pentadbir	389
4.19	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Hubungan Pentadbir Dengan Pensyarah	392
4.20	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Ciri-Ciri Tingkah Laku dan Personaliti Pentadbir	394
4.21	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Dimensi Kepemimpinan Pentadbir	395
4.22	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap pembolehubah Tidak Bersandar	397
4.23	Status Persepsi Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Pembolehubah Bersandar	401



4.24	Tahap Komitmen Pensyarah IPTS Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi	403
4.25	Perkaitan Di Antara Ciri-Ciri Demografi Terpilih Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	406
4.26	Perkaitan Di Antara Dimensi Ciri-Ciri Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	407
4.27	Perkaitan Di Antara Dimensi Sikap dan Amalan Pengurusan Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	409
4.28	Perkaitan Di Antara Dimensi Nilai Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	411
4.29	Perkaitan Di Antara Dimensi Kepemimpinan Pentadbir Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	413
4.30	Analisis Regressi Berganda (Stepwise) Komitmen Terhadap Organisasi Ke Atas Pembolehubah Tidak Bersandar	415



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
2.1	Model Sikap ABC	69
2.2	Model Pengikatan Keorganisasian	76
2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keuasan dan Ketidakpuasan Kerja	89
2.4	Pembentukan Kerja Pekerja-Pengurusan Bagi Meningkatkan Keuasan Kerja	91
2.5	Model Keuasan Kerja dan Kesannya Ke Atas Komitmen Terhadap Organisasi	94
2.6	Teori Dua Faktor Hygiene Herzberg	101
2.7	Teori Jangkaan Porter dan Lawler	118
2.8	Faktor-Faktor Asas Dalam Teori Laluan-Matlamat	124
2.9	Ringkasan "Hypothesized Relationship" Dalam Model Kepimpinan Laluan-Matlamat (Path-Goal Model of Leadership)	131
2.10	Model Pertukaran Subordinat-Pemimpin	136
2.11	Model Proses Pusing Ganti Kerja Mobley	148
2.12	Model Matrik 2 x 2: Jangkaan, Komitmen dan Pusing Ganti	153
2.13	Model Proses Ganjaran	155
2.14	Model Dimensi Ciri-Ciri Kerja	169
2.15	Model Ciri-Ciri Kerja	171
2.16	Dimensi Amalan dan Budaya Organisasi	205

