



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN KONTRAK PSIKOLOGI
TERHADAP TINGKAH LAKU INOVASI DAN PENCAPAIAN INOVASI
DALAM SEBUAH ORGANISASI ICT YANG TERPILIH, MALAYSIA***

MOHD HELMI ALI BASHAH

FPP 2016 45



**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN KONTRAK PSIKOLOGI
TERHADAP TINGKAH LAKU INOVASI DAN PENCAPAIAN
INOVASI DALAM SEBUAH ORGANISASI ICT YANG TERPILIH,
MALAYSIA**

Oleh

MOHD HELMI BIN ALI BASHAH

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

Ogos 2016

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, iklan, 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 dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Doktor Falsafah

**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN KONTRAK PSIKOLOGI
TERHADAP TINGKAH LAKU INOVASI DAN PENCAPAIAN INOVASI
DALAM SEBUAH ORGANISASI ICT YANG TERPILIH, MALAYSIA**

Oleh

MOHD HELMI BIN ALI BASHAH

Ogos 2016

Pengerusi : Jamilah Bt. Othman, PhD
Fakulti : Educational Studies

Kajian ini adalah berkaitan pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi di dalam syarikat Telekom Malaysia Berhad. Dalam pemerhatian pengkaji, kegagalan majikan dalam mengurus pekerja untuk mencapai matlamat organisasi dan menjana idea-idea inovatif bukan sahaja terletak kepada kelemahan dari segi penstrukturan kerja, kawalan kerja dan kemudahan yang mencukupi tetapi pengurusan dari sudut motivasi, psikologi dan kewajipan majikan terhadap hubungan di antara pemimpin dan pekerja juga adalah penting. Justeru, pengkaji telah memilih Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah bebas dan Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi sebagai pemboleh ubah bersandar. Kajian menggunakan kaedah pensampelan rawak kluster dan memilih responden melalui projek-projek yang telah diperolehi dari pusat pengurusan projek. Dalam kajian ini, seramai 227 responden telah memberi maklum balas soal selidik melalui talian Internet. Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif seperti analisis deskriptif, korelasi dan regresi. Kajian juga menggunakan SPSS untuk menghasilkan dapatan kajian.

Hasil kajian mendapati tahap bagi pemboleh ubah Gaya Kepimpinan Transformasi, Gaya kepimpinan *Laissez-Faire*, Kontrak Psikologi Hubungan, Kontrak Psikologi Majikan, Tingkah laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi yang diamalkan di dalam organisasi ini adalah di tahap yang tinggi diikuti dengan Gaya Kepimpinan Transaksi di tahap yang sederhana. Manakala, hanya Gaya Kepimpinan Transformasi dan Kontrak Psikologi Majikan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Tingkah Laku Inovatif. Walau bagaimanapun, kesemua pemboleh ubah bebas dalam kajian ini mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Pencapaian Inovasi. Seperti yang ditunjukkan dalam analisis regresi yang telah dijalankan, kajian mendapati bahawa Gaya Kepimpinan Transformasi dan Kontrak Psikologi Majikan adalah pemboleh ubah peramal dan menyumbang 9.6 peratus kepada Tingkah Laku Inovatif. Manakala, Kontrak Psikologi Hubungan pula adalah pemboleh ubah peramal dan menyumbang 21.9 peratus kepada Pencapaian Inovasi.

Kajian ini menyarankan untuk meningkatkan pengaruh terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi, Pengurus Projek seharusnya dapat mengenal pasti kehendak pekerja untuk membantu percambahan idea yang inovatif dengan memenuhi kehendak dan keperluan pekerja dalam menjalankan sesuatu tugas yang telah diberikan. Kajian juga mencadangkan bahawa Pengurus Projek harus mempunyai pengetahuan dan kemahiran yang baik dalam mengurus sumber manusia. Kajian telah merumuskan bahawa Gaya Transformasi Pengurus Projek merupakan agen yang penting dalam memotivasikan pekerja untuk menghasilkan lebih banyak output dan idea-idea yang inovatif. Manakala, Kontrak Psikologi Majikan dan Kontrak Psikologi Hubungan dapat memperkukuhkan lagi dan turut menyumbang kepada Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi. Kajian juga telah mendapati bahawa tidak semua dimensi di dalam Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi merupakan faktor dan pengaruh terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi. Terdapat faktor-faktor lain lagi yang mungkin dapat menyumbang kepada Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi. Pengkaji mengharapkan hasil kajian ini dapat memberi manfaat kepada pengkaji yang lain mahupun organisasi yang memerlukan.

Abstract of thesis presented to the Senate of University Putra Malaysia in fulfilment
of the requirement for the Degree of Doctor of Philosophy

**THE INFLUENCES OF LEADERSHIP STYLES AND PSYCHOLOGICAL
CONTRACTS TOWARDS INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND
INNOVATION ACHIEVEMENT IN SELECTED ICT ORGANIZATION,
MALAYSIA**

By

MOHD HELMI BIN ALI BASHAH

August 2016

Chairman : Jamilah Bt. Othman, PhD
Faculty : Educational Studies

The purpose of this study is to show the influences of Leadership Style and Psychological Contract towards employee Innovative Work Behavior and Innovative Achievement in Telekom Malaysia Berhad. Based on the researcher observation, the employees have failed to manage the employee in order to achieve organizational goals and producing great ideas is not only because of the weakness in the job structuring, monitoring, and providing adequate facilities but it is also came from managing motivation, psychology, and the employer responsibility to maintain the relationship with employees is also as important. Thus, the researcher has selected the Leadership Style and Contract Psychology as independent variables along with Innovative Work Behaviour and Innovation Achievement as dependent variables. The study will be using cluster random sampling technique and selecting the respondent through selected projects obtained from the project management office. In this study, a total of 227 respondents has given their feedback from questionnaire through online survey. Quantitative research method have been applied in this research with descriptive, correlation and regression analysis. Furthermore, the findings of this study have been identified by using SPSS.

Based on the result, the level of Project Managers Transformational, Laissez-Faire Leadership Style, Psychological Contract on Relationship, Psychological Contract on Employer Obligation, and Innovative Work Behaviour in this organization has indicated a high level, followed by Transformational Leadership Style at medium level. The study has found that there is a positive relationship between Transformational and Psychological Contract on Employer Obligation towards Innovative Work Behaviour. However, the result has shown that all variables have positive and significant relationship towards Innovation Achievement. As shown in the regression analysis, the study has found that the Project Manager Leadership Style and Psychological Contract on Employer Obligation is a predictor and has

contributed 9.6 percent to Innovative Work Behaviour. Meanwhile, Psychological Contract on Relationship has contributed 21.9 percent on Innovation Achievement.

This study have suggested in order to increase the influences of employees Innovative Work Behavior and achieved the goal of the project, Project Managers should identify the employee needs to flourish the innovative ideas by meeting the needs of workers in carrying out the task that has been given. The study also recommend that the Project Manager should have a good human resource management knowledge and skills. In conclusion, Transformational Leadership Style from Project Managers is a vital agent in motivating workers to produce more output and innovative ideas. Meanwhile, Psychological Contract are also able to further strengthen and contributes to Innovative Work Behaviour and Innovation Achievement. However, not all of the dimension in Leadership Style and Contract Psychology determines the factor to predict the Innovative Work Behaviour and Innovation Achievement. There is other factor that could also contribute to Innovative Work Behaviour and Innovation Achievement. The researchers expect the results of this study can be beneficial to other researchers or organizations as a revision material.

PENGHARGAAN

Saya amat bersyukur kepada Tuhan kerana dikurniakan kecekalan hati dan diberikan kesabaran di dalam menyiapkan tesis dan kajian ini. Justeru itu, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada Pengerusi Tesis iaitu Dr. Jamilah Binti Othman kerana beliau banyak memberikan bimbingan yang sangat berharga dan sokongan terhadap kajian ini. Begitu juga kepada Dr. Khairuddin Bin Idris dan Dr. Zoharah Binti Omar selaku ahli Jawatankuasa Tesis, ribuan terima kasih yang tidak terhingga diucapkan kepada anda berdua kerana telah banyak membantu dan memberikan pengalaman belajar yang sangat berguna kelak. Tidak lupa juga kepada keluarga tercinta terutama Ayah dan Ibu saya iaitu Hj. Ali Bashah bin Yusof dan Hjh. Naemah Zaitun binti Abd Hamid dan yang banyak mendoakan kejayaan anaknya di dalam pengajian ini. Kepada Isteri dan anak iaitu Nur Sa'adah binti Rahmat, Farah Nadia binti Mohd Helmi, Muhammad Raihan Najmi dan Amirah Aisyah binti Mohd Helmi terima kasih diucapkan kerana banyak berkorban masa ketika saya melanjutkan pengajian ini. Akhir sekali, ucapan terima kasih juga buat semua Pensyarah, rakan sekelas dan kakitangan Fakulti IPSAS dan JPPPL yang saya kenali kerana banyak memberikan informasi berguna di sepanjang pengajian ini. Adalah menjadi harapan di sini, semoga segala hasil kajian ini dapat dijadikan panduan dan sumber rujukan yang berguna untuk kajian akan datang.

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:

Jamilah Bt. Othman, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Khairuddin bin Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Zoharah binti Omar, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ROBIAH BINTI YUNUS, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysi

Tarikh:

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan

Dengan ini diperakukan bahawa:

- penyelidikan yang dijalankan dan penulisan tesis ini adalah di bawah pengawasan kami; dan
- tanggungjawab penyeliaan adalah dipatuhi seperti yang dinyatakan dalam Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013)

Tandatangan: _____

Nama Pengerusi

Jawatankuasa

Penyeliaan: _____

Tandatangan: _____

Nama Ahli

Jawatankuasa

Penyeliaan: _____

Tandatangan: _____

Nama Ahli

Jawatankuasa

Penyeliaan: _____

ISI KANDUNGAN

	Muka surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PENGAKUAN	viii
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
 BAB	
1 PENDAHULUAN	1
Pengenalan	1
Latar belakang Kajian	1
Pernyataan Masalah	7
Persoalan Kajian	9
Objektif Kajian	9
Objektif Am	9
Objektif Khusus	9
Kepentingan Kajian	10
Skop Kajian	13
Batasan Kajian	13
Definisi Operasional	14
Tingkah Laku Inovatif	14
Pencapaian Inovasi	14
Gaya Kepimpinan	14
Kontrak Psikologi	14
Rumusan Dalam Bab Tesis	15
 2 SOROTAN LITERATUR	16
Pengenalan	16
Dimensi Tingkah Laku Inovatif	16
Eksplorasi Idea	17
Penjanaan Idea	17
Penguasaan Idea	17
Implementasi Idea	17
Kajian-kajian Lepas terhadap Tingkah Laku Inovatif	18
Pekerja	
Dimensi Pencapaian Inovasi	20
Dimensi Gaya Kepimpinan	23
Kajian-Kajian Lepas Terhadap Gaya Kepimpinan	32
Kajian-Kajian Lepas Terhadap Kontrak Psikologi	41
Hubungan antara Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi dan	44
Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi	
Teori Pertukaran Sosial	47

	Kerangka Konseptual Kajian	49
	Rumusan Bab	50
3	METODOLOGI KAJIAN	51
	Pengenalan	51
	Kerangka Kajian	51
	Kaedah Penyelidikan	52
	Latar Belakang Organisasi Kajian	52
	Populasi dan Pemilihan Pensampelan	53
	Instrumen Kajian	56
	Pra-Kajian	56
	Kesahan dan Kebolehpercayaan	57
	Pengumpulan Data, Pengaturan Kajian dan Prosedur Kajian	58
	Korelasi	59
	Regressi	60
	Rumusan Bab	60
4	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	61
	Pengenalan	61
	Demografi Responden	61
	Objektif 1	62
	Tahap Gaya Kepimpinan	62
	Tahap Kontrak Psikologi	67
	Tahap Tingkah Laku Inovatif	72
	Tahap Pencapaian Inovasi	74
	Objektif 2	
	Hubungan Antara Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi Terhadap Tingkah Laku Inovatif	76
	Objektif 3	76
	Hubungan Antara Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi Terhadap Pencapaian Inovasi	76
	Objektif 4	77
	Menentukan pemboleh ubah peramal yang menyumbang kepada Tingkah Laku Inovatif.	77
	Objektif 5	78
	Menentukan pemboleh ubah peramal yang menyumbang kepada Pencapaian Inovasi.	78
	Perbincangan	80
	Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi Terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi	80
	Rumusan	82
5	RINGKASAN KAJIAN DAN CADANGAN KAJIAN MASA DEPAN	83
	Pendahuluan	83
	Pengenalan	83
	Kesimpulan	84

Implikasi Teori	84
Implikasi Praktikal	85
Cadangan	89
Cadangan Kajian Masa Depan	97
RUJUKAN	98
LAMPIRAN	110
BIODATA PELAJAR	119
SENARAI PENERBITAN	120



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
1 Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970)	54
2 Sampel Kajian	55
3 Cronbach Alpha bagi Pra-Kajian dan Kajian Sebenar	57
4 Perancangan masa dan fasa kajian	59
5 Kekuatan Hubungan Korelasi, Cohen (1988)	59
6 Effect Size, Cohen (1988)	60
7 Taburan Responden Mengikut Demografi Pekerja	62
8 Tahap Gaya Kepimpinan	63
9 Taburan Persetujuan Responden Terhadap Pernyataan Berkaitan Gaya Kepimpinan	64
10 Tahap Kontrak Psikologi	67
11 Taburan Persetujuan Responden terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Tahap Kontrak Psikologi	68
12 Tahap Tingkah Laku Inovatif	72
13 Taburan Persetujuan Responden terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Tahap Tingkah Laku Inovatif	73
14 Tahap Pencapaian Inovasi	74
15 Taburan Persetujuan Responden terhadap Pernyataan Berkaitan Dengan Tahap Pencapaian Inovasi	75
16 Korelasi Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif	76
17 Korelasi Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Pencapaian Inovasi	77
18 Keputusan analisis regresi terhadap kesan pemboleh ubah peramal terhadap Tingkah Laku Inovatif	77



SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
1 Leadership Skills and Traits, Stogill (1974)	24
2 The Blake Mouton Managerial Grid, Blake & Mouton (1964)	25
3 Solo and Team Leader, Belbin (1993)	28
4 Project Success Factor, Hartman and Ashrafi (2002)	35
5 Evolusi Teori Gaya Kepimpinan	37
6 Rangka kerja Kontrak Psikologi, Guest (2004)	39
7 Resolusi Kontrak Psikologi, Tim Baker (2009)	41
8 The program Manager's leadership style and program success, Shao, Turner dan Muller (2009)	47
9 Teori Pertukaran Sosial, (Matai, 2014; Blau, 1964)	47
10 Kerangka Konseptual Kajian	49
11 Kerangka Kajian Pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi Terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi	52
12 Leadership styles as a predictor of innovative work behavior Predictors Transformational Leadership outcome, Jamshed Khan, Aslam & Riaz (2012)	86
13 Fasa-fasa dalam Pengurusan Projek, Pinto dan Slevin (1988)	90
14 Project Management Knowledge Areas and Project Management Processes, PMBOK Guide 2000 edition	91
15 Managing innovative work behavior The role of human resources practices, Pierto and Pierza-Santana (2014)	96

BAB 1

PENDAHULUAN

Pengenalan

Bab ini membincangkan latar belakang kajian dan menghuraikan pernyataan masalah dengan lebih lanjut. Seterusnya Bab ini menyatakan objektif kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan definisi operasional yang digunakan untuk menyokong kerangka konseptual kajian ini.

Latar belakang Kajian

Dalam mendukung aspirasi negara untuk menjadikan negara Malaysia sebagai sebuah negara maju pada tahun 2020 kemajuan sains dan teknologi merupakan salah satu ciri-ciri yang diukur sebagai sebuah negara maju. Sains dan teknologi adalah bukan lagi sebuah bidang baru untuk diterokai tetapi ianya perlu dibangunkan bagi memacu pertumbuhan ekonomi yang akan menjadi nadi kepada kemajuan kepada ekonomi Malaysia pada masa akan datang. Perdana Menteri Malaysia, Datuk Seri Najib Razak (2015) menggesa komuniti perniagaan supaya memberi lebih tumpuan kepada produktiviti dan inovasi dalam menjalankan organisasi mereka. Beliau juga sering memperkatakan dalam ucapannya bahawa negara Malaysia boleh menjadi negara maju lebih awal dengan memperhebatkan kemajuan sains dan teknologi dalam negara. Menurut beliau lagi, negara Malaysia memerlukan lebih ramai inovator dan usahawan untuk memacu pertumbuhan ekonomi yang lebih pesat sekali gus menjana kekayaan negara. Justeru itu, dengan memiliki modal insan yang berkualiti dan menambah kepakaran dalam negara dapat membantu merealisasikan negara ini sebagai pengeluar teknologi-teknologi baru.

Tujuan kajian dilakukan adalah untuk melihat pengaruh daripada Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi. Oleh itu kajian juga mengharapkan kesan yang positif dapat dibuktikan dengan melihat dari sudut pemboleh ubah-pemboleh ubah di dalam kajian ini. Di dalam kajian ini, pengkaji melihat kepimpinan adalah amat penting untuk mendorong pekerja mahupun diri sendiri supaya dapat menghasilkan lebih banyak idea-idea yang berinovatif. Yeoh Khar Kheng et al., (2013), mendapati persekitaran inovasi dalam organisasi dan “Leader-Member Exchange” mempunyai hubungan yang positif terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja yang berasaskan pengetahuan. Menurut Matteo Murra

et al., (2012) Tingkah Laku Inovatif adalah, individu yang memperkenalkan atau meneroka sesuatu perkara yang baru, idea yang bermanfaat, produk dan proses yang baru di dalam pekerjaannya.

Kajian ini menggunakan Teori Pertukaran Sosial sebagai dasar kajian. Teori Pertukaran Sosial (SET), Blau (1964) menerangkan bahawa di antara pertukaran sosial dan pertukaran ekonomi yang dilihat adalah berbeza antara satu sama lain dari segi jenis dorongan yang ditawarkan oleh organisasi. Kajian ini juga ingin menambahbaik teori dasar ini dan menguji sama ada pemboleh ubah yang dipilih dapat mempengaruhi tingkah laku inovatif pekerja dan pencapaian inovasi. Berdasarkan kajian Paillé (2014) memetik pernyataan di mana Blau (1964) 'Social Exchange' merujuk kepada "tindakan sukarela individu yang didorong oleh ganjaran yang sepatutnya mereka perolehi dan lazimnya diberi atau disediakan daripada seseorang individu yang lain.

Di dalam kajian lepas (Rasidah dan suryati, 2010; Blau, 1964) menjelaskan bahawa dalam dasar pertukaran sosial, obligasi wujud apabila seseorang melakukan kebaikan akan wujud sesuatu balasan terhadap kebaikan tersebut. (Rasidah dan suryati, 2010; Gouldner, 1960) menyatakan bahawa seseorang itu menganggap pihak lain akan membantu semula kepada pihak yang telah membantunya kerana timbul suatu perasaan bertanggungjawab untuk membalas kebaikan tersebut. (Krishnan, 2011; Blau 1964) turut menyokong konsep kitaran ini iaitu jika individu itu menjangkakan sesuatu yang baik untuknya individu itu akan bertindak balas terhadap perkara tersebut.

Gaya Kepimpinan adalah elemen yang terhasil dan berkaitan dengan teori pertukaran sosial (Mitzi, 2003; Yukl, 2002; Lucas, 1994; Bensimon, Neymann, Birnbaum, 1989). Di mana Gaya Kepimpinan Transaksi adalah pertukaran dalam organisasi dengan sesuatu nilai yang dapat diukur (Gardner, 1990). Manakala Gaya Kepimpinan Transformasi pula adalah pertukaran yang melibatkan motivasi dan moral individu (Bass & Avolio, 1994; Gardner, 1990). (Ovidiu, 2013; Homans, 1958) menyatakan bahawa dalam sistem pertukaran sosial unsur kuasa dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang itu melalui tiga aspek ini iaitu aktiviti, interaksi dan sentimen. Di mana aktiviti adalah tugas yang perlu dilakukan yang dapat diukur dengan kuantiti seperti output pekerja dan pencapaiannya, manakala interaksi adalah tingkah laku hubungan dalam semasa tugas dilakukan dan sentimen adalah sikap yang ada ditunjukkan di antara individu yang terlibat (Martin dan Hans, 2001; Homans, 1974).

Matthijs et al., (2009) menyatakan bahawa Kontrak Psikologi di adaptasi daripada teori pertukaran sosial di mana pekerja dan organisasi akan menimbang balas satu sama lain di atas anggapan suatu persefahaman dalam timbal balas telah dipersetujui Suazo et al., (2009). Rasidah dan suryati (2010) Dengan menggunakan asas teori pertukaran sosial Cropanzano dan Mitchell (2005) menyatakan bahawa pekerja akan menimbang balas dengan perasaan positif, kelakuan dan sikap terhadap organisasi apabila organisasi prihatin terhadap pekerjaanya. (Rasidah dan suryati 2010; Eisenberger et al., 1986) sokongan organisasi akan mempengaruhi pekerja untuk meningkatkan usaha untuk membalas semula kepada organisasi tersebut di atas manfaat yang telah diterimanya. Di antara pengasas utama konsep teori Kontrak Psikologi Rousseau (1989) juga berpendapat bahawa pekerja akan memberi balasan yang baik apabila organisasi telah melakukan yang terbaik untuk pekerja. Menurut Blau (1964) pekerja akan merasakan terhutang budi apabila organisasi mengambil berat terhadap kebajikan pekerja. Maka, terlihat di sini bahawa Teori Pertukaran Sosial dan Kontrak Psikologi mempunyai satu persamaan di mana ianya adalah suatu pengharapan timbal balik di antara satu sama lain dengan apa yang telah diberikan.

Matai Mutlu (2014) di dalam kajiannya yang memfokuskan terhadap tingkah laku inovatif pekerja mendapati teori pertukaran sosial dapat dijadikan teori asas untuk melihat timbal balas pekerja dan pengurus. Sokongan dan bantuan pengurus dalam aktiviti harian menyebabkan pekerja akan meningkatkan komitmen di atas kualiti kepimpinan yang ditunjukkan (Matai, 2014; De Jong dan Den Hartog, 2007, Purcel dan Hutchkinson, 2007). (Yeoh Khar Kheng et al., 2013; Blau 1964) jika obligasi itu lebih tinggi maka lebih banyak tingkah laku inovatif dapat dihasilkan. Matai (2014) menegaskan lagi apabila tingkah laku inovatif pekerja telah ditunjukkan pengurus akan memberikan ganjaran sebagai timbal balas kelakuan tersebut. Begitu juga apabila ganjaran telah diterima maka pekerja akan meningkatkan tingkah laku inovatifnya. Teori pertukaran sosial ini juga digunakan sebagai asas dalam memahami perhubungan dan peranan pihak pengurusan untuk membentuk perasaan kewajipan dan kelakuan yang diinginkan Wayne et al., (2002). Contohnya, seseorang itu memerlukan bantuan dan sokongan seperti nasihat dan dorongan di atas kuasa, pengetahuan dan kedudukan yang ada oleh pihak yang lain. Dalam perspektif lain pula keuntungan dari pertukaran sosial sangat penting untuk mempertahankan suatu hubungan majikan dan pekerja.

Dari sudut pandangan pengkaji juga, pekerja lebih cenderung untuk melibatkan diri dalam tingkah laku inovatif sekiranya mereka dapat merasakan organisasi tempat kerja mereka tersebut pada tahap tertentu menunjukkan inisiatif untuk memulakan, membina dan mengekalkan keadaan kerja yang menggalakkan atau memberangsangkan kepada pekerja

di samping menyediakan sumbangan lain kepada tingkah laku inovatif pekerja dan pencapaian inovasi pekerja. Oleh itu, kajian ini telah memilih Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi untuk menguji kesan dan pengaruhnya terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi seterusnya menjelaskan serta menambahbaik Teori Pertukaran Sosial ini di dalam konteks organisasi dan kesusasteraan.

Peranan pemimpin atau pengurus dan inovasi adalah satu perkara yang sering diperkatakan dalam menentukan hala tuju sebuah organisasi. Peter Drucker (1981) yang dikenali sebagai bapa pengurusan moden telah mendefinisikan bahawa Inovasi adalah perubahan yang dapat mencipta dimensi yang baru dalam pencapaian sesebuah organisasi. Sarah (2010) berpendapat bahawa memimpin adalah bukan suatu perkara yang mudah. Dalam hal ini mungkin Gaya Kepimpinan terdahulu bukan lagi menjadi sandaran apatah lagi dengan kecanggihan dan kemajuan media sosial elektronik secara global dan penyebaran informasi yang semakin pantas meletakkan pembuat keputusan berdepan dengan pelbagai situasi atau perubahan persekitaran perniagaan yang tidak dapat dijangkakan.

Kementerian Sains Teknologi dan Inovasi Malaysia (MOSTI) menyasarkan lebih banyak produk inovasi dapat dikomersialkan dalam tempoh 5 tahun akan datang. MOSTI telah meneliti bahawa kemajuan sains dan teknologi akan dapat membantu menjana ekonomi negara pada masa depan. Dalam Program Rancangan Malaysia Kelima (RMK-5) kerajaan memperuntukkan sejumlah RM 400 juta, RMK-6 sebanyak RM 600 juta, RMK-7 sebanyak RM 933 juta, RMK-8 sebanyak RM 1.6 bilion, RMK-9 sebanyak RM 2.9 bilion dan untuk RMK-10 pula, dari tahun 2013 sehingga 2014 sejumlah RM 660 juta telah diperuntukkan untuk tujuan tersebut. Jelas di sini kerajaan amat serius dalam menjadikan negara Malaysia sebagai negara maju dan berpendapatan tinggi.

Pusat Maklumat Sains dan Teknologi Malaysia secara ringkasnya MASTIC menjadi pusat rujukan utama bagi maklumat komuniti Sains, Teknologi dan Inovasi ataupun STI di Malaysia. Berdasarkan hasil daripada kajian yang dijalankan oleh MASTIC iaitu Kesedaran Awam terhadap Sains dan Teknologi pada tahun 2008 telah mencadangkan bahawa, sektor Telekomunikasi dan Maklumat memainkan peranan penting dalam menyediakan lebih banyak capaian internet kepada pengguna. Peranan pihak kerajaan dan swasta juga perlu digembleng bagi memastikan kejayaan dicapai dalam transformasi inovasi sains dan teknologi.

Indeks Inovasi Global bagi tahun 2009-2013 menunjukkan bahawa negara Malaysia dikategorikan sebagai sebuah negara berpendapatan menengah atas (*Upper middle income*) berdasarkan nilai GDP per kapita negara. Walau bagaimanapun, kedudukan Malaysia pada tahun 2013 adalah tidak berubah dari tahun 2012 iaitu di tangga ke-32. Kedudukan Malaysia masih jauh dengan Singapura dan Hong Kong yang berada di dalam kedudukan 10 teratas. Menurut *National Survey of Innovation 2012* yang menjalankan kajian terhadap kesan produk dan proses inovasi yang dilaksanakan pada tahun 2009-2011 di Malaysia. Secara amnya, kajian ini mendapati syarikat-syarikat inovasi merasakan bahawa kesan inovasi paling penting adalah untuk meningkatkan kualiti barangan dan perkhidmatan kepada pengguna. Perlumbaan inovasi penting kerana organisasi lain yang lebih cepat membangunkan teknologinya akan memberi persaingan dalam perniagaan.

Kajian ini telah memilih responden yang terdiri daripada golongan pekerja sebagai penyumbang utama di dalam inovasi. Perkara ini di sokong oleh pernyataan (Rune et al., 2014; Alpkan et al., 2010; Amabile 1988; Dorenbosch et al., 2005) iaitu kunci kejayaan terhadap Tingkah Laku Inovatif adalah bergantung kepada persekitaran yang mencorakkan budaya inovasi di dalam organisasi. Secara tidak langsung pekerja dapat menyumbang kepada inovasi yang terhasil melalui gaya kepimpinan di dalam sesebuah organisasi.

Pengkaji melihat kepimpinan yang lemah menyebabkan kepincangan dalam sebuah organisasi. Oleh itu, kepimpinan yang cekap dan berkesan dipertaruhkan supaya dapat membantu organisasi dalam menjadikan pekerja lebih berdedikasi. Dalam salah satu kajian yang dilakukan oleh Dale Carnegie & Associates (2009) menyatakan bahawa hanya 15 peratus pengetahuan teknikal menjadi penentu kejayaan terhadap keuntungan organisasi manakala 85 peratus penentu selebihnya adalah bergantung kepada faktor-faktor kemanusiaan atau kebolehan memimpin. March dan Simon (1958) menyatakan bahawa individu bertukar sumbangan di dalam suatu organisasi dengan dorongan atau inisiatif tertentu yang disediakan oleh organisasi.

Seperti yang kita ketahui Pengurus dalam organisasi dapat mencorakkan perubahan prestasi dalam organisasi mahupun individu. Namun pada hakikatnya masih lagi belum menampakkan kecemerlangan dan di martabat yang tinggi. Di dalam sesebuah kumpulan setiap seseorang pengurus harus menerapkan semula nilai-nilai kemanusiaan yang semakin pudar di dalam organisasi bagi mengekalkan keharmonian di dalam organisasi serta dapat mempengaruhi tahap pencapaian syarikat seperti yang dirancang. (Isabel et al., 2012; Fonseca et al., 2010) menyatakan bahawa peranan pemimpin yang

efektif adalah dengan memastikan matlamat tercapai, mengukur setiap pencapaian dan memberikan informasi yang secukupnya. Secara amnya, kajian ini menekankan bagaimana organisasi harus menilai gaya kepimpinan dan pengaruhnya terhadap tingkah laku pekerja. Di mana sudut kepimpinan adalah penting untuk diterokai kerana ia adalah asas kepada kejayaan sesebuah organisasi mahupun negara.

Di dalam kajian yang dijalankan oleh (Jeroen P.J. de Jong dan Deanne 2007; Anderson et al., 2004; Zhou dan Shalley 2003), menyatakan bahawa pekerja yang inovatif bergantung pada persekitaran dan rakan sekerja. (Yeoh Khar Keng et al., 2013; Yukl et al., 2002) bersependapat bahawa seseorang pemimpin dapat mempengaruhi pekerja supaya menjadi lebih inovatif, dan peranannya adalah meningkatkan tingkat laku dalam inovasi, (Jeroen P.J. de Jong dan Deanne 2007; Basadur (2004, p. 103). J. Rodney dan Ralf 2005; Krech & Crutchfield 1962) menyatakan bahawa di antara tugas-tugas pemimpin yang terpenting di dalam kumpulan adalah sebagai pembuat keputusan, perancang, jurucakap dan lain-lain lagi. Dalam membantu inovasi di Malaysia, pekerja harus mempunyai pengalaman, kemahiran, teknikal dan kemahiran khusus.

Seperti yang diketahui, setiap pekerja adalah aset terpenting dalam syarikat. Pemimpin atau pengurus adalah individu tertinggi dalam carta organisasi kumpulan dan peranan mereka amat penting bagi membentuk kekuatan syarikat dari segi aspek mental dan psikologi pekerja untuk mencapai objektif organisasi. Kajian menjangkakan Gaya Kepimpinan dan Pengurusan Kontrak Psikologi secara tidak langsung dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pekerja terhadap inovasi mahupun mencorakkan ekonomi negara ke arah negara maju. Agarwal (2013) menyatakan bahawa keadilan, kepercayaan dan kontrak psikologi mempengaruhi Tingkah Laku Inovatif pekerja. Kajian ini memperincikan dan mengenal pasti elemen-elemen dalam Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi yang dapat menyumbang kepada inovasi di dalam sesebuah organisasi di Malaysia.

Pengkaji menegaskan lagi bahawa aktiviti penyelidikan dan inovatif dilihat mempunyai potensi yang tinggi dalam menjana pendapatan kepada negara. Contohnya, seperti syarikat Samsung iaitu sebuah syarikat elektronik di negara Korea menjadi pengeluar telefon bimbit kedua terbesar dunia pada tahun 2011 dan telah menjana pendapatan sebanyak USD184 bilion. Secara tidak langsung ianya menyumbang kepada ekonomi negara tersebut. Kejayaan ini tidak mustahil jika Malaysia dapat mencapai kemajuan pada tahun 2020 melalui pembangunan modal insan dan kejayaan kepemimpinan dalam organisasi terhadap inovasi. Seterusnya, menjana ekonomi negara melalui penciptaan teknologi-teknologi baru. Sokongan yang padu daripada

kerajaan telah diberikan untuk menjayakan inovasi dalam negara dan ianya sangat diperlukan. Mahupun begitu, terdapat juga pelbagai rintangan yang menjadi halangan kepada sesebuah organisasi itu dalam merealisasikan sesuatu produk inovatif kepada keuntungan seperti kurang pengalaman, kepakaran, kurang kepercayaan, polisi organisasi dan pembudayaan inovasi dalam organisasi.

Dalam kajian ini, kajian memfokuskan kepada Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah bebas yang dijangkakan dapat mempengaruhi dan memberikan kesan terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi di dalam sesebuah organisasi Teknologi Maklumat dan Komunikasi. Abraham Carmeli et al., (2006), menyatakan bahawa kepimpinan, jumlah tahun bekerja dan pendapatan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Tingkah Laku Inovatif.

Pernyataan Masalah

Jika dilihat pada satu masa dahulu pemain VCR adalah merupakan satu pencapaian inovasi yang dapat menjana keuntungan yang besar kepada syarikat namun ia tidak kekal lama setelah munculnya dunia digital baru yang mengubah persekitaran perniagaan secara global. Justeru itu, Inovasi amat penting kerana ianya dapat memberikan penambahbaikan dan pembaharuan supaya ianya dapat meneruskan kelangsungan perniagaan ataupun perkhidmatannya. Hubungan antara pengurus dan pekerja adalah sangat penting untuk memastikan kerja-kerja harian dan matlamat di dalam sesebuah kumpulan dan organisasi dapat direalisasikan.

Kelazimannya sesuatu produk atau idea akan melalui tiga tempoh hayat iaitu lahir, matang dan mati Azhar et al., (2006). Menurut Quinn (1985) dan Adair (1990) berpendapat seorang inovator yang baik harus memiliki sifat Pintar, Berdikari, Minat, Berdedikasi, Fokus dan lain-lain lagi. Manakala Azhar et al., (2006) menyatakan lagi bahawa peranan Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia adalah penting sebagai pemangkin dalam pembangunan inovasi kerana inovasi hanya dapat dilakukan apabila organisasi sentiasa memperbaharui pengetahuan, kemahiran sikap dan nilai melalui proses-proses tertentu di dalam organisasi. Walau bagaimanapun bagi mengukur prestasi dan produktiviti dalam inovasi adalah sesuatu perkara yang amat mencabar, Gustavo Crespi dan Pluvia Zuñiga (2010).

Seperti yang kita ketahui kejayaan organisasi bergantung kepada kepimpinan dan hubungan yang baik di antara pekerja dan majikan dalam

menjayakan agenda utama syarikat. Kenyataan ini di sokong oleh Junghyun dan Susan (2014) bahawa pengurus projek adalah agen atau wakil organisasi dalam mengurus Kontrak Psikologi di tempat kerja. Jamshed dan Naeem (2012) dalam kajiannya mendapati bahawa Gaya Kepimpinan Transformasi mempunyai hubungan yang positif terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja. Manakala Gaya Kepimpinan Transaksi pula amat berkesan untuk mengawal hasil inovasi. Manakala, Gaya Kepimpinan *Laissez-Faire* pula mempunyai hubungan yang negatif terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja. Agarwal (2013) menyatakan bahawa Kontrak Psikologi mempunyai hubungan yang positif terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja. Namun begitu, di dalam pencarian kajian-kajian ilmiah, secara teori dan praktikalnya Gaya Kepimpinan terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja masih jarang diperbincangkan dan diketengahkan. Tambahan pula, pemahaman Gaya Kepimpinan serta Kontrak Psikologi masih belum jelas dalam menentukan kejayaan sesebuah projek dan kemampuannya masih samar dalam memastikan keharmonian di dalam organisasi.

Berdasarkan pengalaman pengkaji mendapati Kepimpinan di sebuah organisasi penyelidikan memainkan peranan penting dalam memastikan kejayaan dalam Inovasi diraih. Pada pembentangan yang dilakukan oleh Pengurus Sumber Manusia di sebuah syarikat pembangunan dan penyelidikan pada tahun 2012 terhadap kajian dalaman yang dijalankan bagi tahun 2011 mendapati Indeks Kepuasan Pekerja telah menurun daripada 84 peratus hingga 71 peratus selari dengan kemerosotan Petunjuk Utama Prestasi syarikat yang juga menurun. Di samping itu kadar pusing ganti juga semakin bertambah dari tahun sebelumnya dan cadangan-cadangan untuk menjalankan projek penyelidikan yang baru juga semakin berkurangan.

Walau bagaimanapun, pada tahun 2012 kajian mendapati Indeks Kepuasan Pekerja masih menurun walaupun Petunjuk Utama Prestasi syarikat telah meningkat. Hasil kajian susulan dalam organisasi ini mendapati secara purata pekerja tidak berpuas hati terhadap isu kepimpinan dalam organisasi. Pengkaji juga mengandaikan bahawa ianya adalah kesan daripada kepimpinan di dalam organisasi. Situasi ini juga menunjukkan hubungan di antara majikan dan pekerja masih samar dan mencetuskan persoalan apakah pendekatan mahupun kaedah alternatif yang harus dilakukan untuk menyelesaikan masalah ini dan seterusnya dapat mengekalkan serta meningkatkan output dalam inovasi. Hasil dari carian di dalam jurnal EBSCOHost, Emerald Insight dan Sage Journals mendapati bahawa kajian Gaya Kepimpinan terhadap Tingkah Laku Inovatif masih jarang dilakukan di luar mahupun di dalam negara. Menurut, Simon S.K Lam (2010) tidak banyak kajian yang di lakukan terhadap hubungan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku dalam Inovasi. Agarwal et al., (2012) menyatakan bahawa perkaitan kepimpinan dan tingkah laku inovatif

masih lagi di peringkat evolusi. Pengkaji mengharapkan hasil kajian pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi ini dapat menyumbang kepada susastera dalam bidang Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia.

Persoalan Kajian

1. Apakah tahap Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi, Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi di dalam organisasi?
2. Adakah terdapat hubungan signifikan antara Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja?
3. Adakah terdapat hubungan signifikan antara Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi terhadap Pencapaian Inovasi projek?
4. Apakah pemboleh ubah peramal yang dapat menyumbang kepada Tingkah Laku Inovatif pekerja di dalam organisasi ini?
5. Apakah pemboleh ubah peramal yang dapat menyumbang kepada Pencapaian Inovasi projek di dalam organisasi ini?

Objektif Kajian

Objektif Am

Tujuan kajian ini adalah ingin memahami hubungan dan pengaruh Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi dengan lebih mendalam. Dalam kajian ini, responden yang dipilih adalah terdiri daripada pekerja Telekom Malaysia Berhad. Kajian menggunakan Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah kajian bagi memastikan kajian dapat dihasilkan melalui sudut pandangan kontrak psikologi dalam organisasi dengan kaedah yang saintifik.

Objektif Khusus

1. Menenal pasti tahap Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi, Tingkah Laku inovatif dan Pencapaian Inovasi di dalam organisasi.
2. Menenal pasti hubungan antara Gaya Kepimpinan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja.
3. Menenal pasti hubungan antara Gaya Kepimpinan Kontrak Psikologi terhadap Pencapaian Inovasi projek.
4. Menentukan pemboleh ubah peramal yang menyumbang kepada Tingkah Laku Inovatif.
5. Menentukan pemboleh ubah peramal yang menyumbang kepada Pencapaian Inovasi.

Kepentingan Kajian

Sehingga 10 Januari 2013, sebanyak 2,382 organisasi Sains dan Teknologi di Malaysia telah direkodkan oleh MASTIC. Organisasi Sains dan Teknologi sebahagian besar daripadanya adalah terdiri dari perniagaan swasta. Iaitu, sebanyak 1,809 atau 86 peratus organisasi Sains dan Teknologi terdiri daripada organisasi swasta, dan selebihnya adalah Institusi Pengajian Tinggi, Pusat Penyelidikan dan Organisasi Bukan Kerajaan. Walau bagaimanapun menurut MASTIC hanya 44.9 peratus sahaja yang menjalankan aktiviti pembangunan dan penyelidikan. Oleh itu kajian memfokuskan kepada organisasi swasta untuk mendapatkan lebih banyak dapatan kajian yang dapat disumbangkan dan dimanfaatkan oleh organisasi yang memerlukan.

Tidak kira di mana kita berada ianya tidak lengkap tanpa kewujudan pemimpin di dalam sesebuah kumpulan. Contohnya, pasukan bola sepak, kelas latihan, parti politik atau sebuah syarikat peranan dan individu yang menjadi pemimpin adalah sangat penting. Tanpa pemimpin seolah-olah sesebuah pasukan atau organisasi mudah kehilangan motivasi, bimbingan dan sukar untuk mencapai matlamat bersama. Namun, seorang pemimpin itu bukannya dipilih sejak lahirnya seseorang itu, sebaliknya kemahiran dan kualiti seseorang pemimpin itu perlu dibina.

Definisi kepemimpinan menurut (Pamela et al., 2006; Rost 1991) adalah sebuah hubungan yang saling berkait di antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan ke arah tujuan yang sama. Namun begitu, kesilapan organisasi dalam mengurus pekerja untuk mencapai matlamat organisasi bukan sahaja terletak kepada kelemahan di dalam penstrukturan kerja, kawalan kerja dan kemudahan yang mencukupi tetapi prestasi dan motivasi individu yang berubah juga berkait secara langsung terhadap hubungan di antara pemimpin dan pencapaian kerja.

Motivasi wujud di sekeliling kita dan begitu juga sebaliknya. Ovidiu (2013) menyatakan bahawa setiap pekerja itu berbeza dan motivasi diri mereka datang daripada pelbagai sudut psikologi. Selari dengan keadaan ini, kebanyakan organisasi sering mengabaikan kepercayaan dan tidak mengendahkan kesan dan kepentingan Kontrak Psikologi di tempat kerja serta tidak mengendahkan kewujudannya. Oleh itu, pengurusan perlu bertindak dan mengubah strategi mereka dengan lebih memahami konsep Kontrak Psikologi. Berdasarkan kajian yang lepas, jangkaan yang tidak menepati kehendak seorang pekerja akan lama-kelamaan menimbulkan kedinginan dan lama kelamaan pekerja akan mula menentang matlamat

organisasi, (Simon S.K Lam 2010; Johnson & O'Leary- Kelly, 2003; Morrison & Robinson, 1997; Robinson, 1996; Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994; Shore & Barksdale, 1998). Secara tidak langsung, organisasi akan mengalami krisis sumber manusia akibat penentangan yang terhasil daripada pelanggaran Kontrak Psikologi.

Menurut teori (Xander et al., 2011; March dan Simon 1958) menyatakan bahawa kesan terhadap pelanggaran Kontrak Psikologi akan menyebabkan pekerja menjadi tidak komited serta tidak produktif dan akhirnya pengurus akan terus tidak mampu memperbaiki lagi Kontrak Psikologi di antara pekerja dan majikan di masa hadapan kerana wujudnya konflik hubungan di antara satu sama lain. Dalam menghadapi cabaran ini, organisasi perlu menambah baik hubungan di antara majikan dan pekerja mahupun pelanggan, selain daripada mengutamakan hala tuju misi dan visi syarikat. Penambahbaikan hubungan di antara pengurus dan orang bawahan akan dapat memastikan kedua-dua pihak akan terus memberikan komitmen kepada organisasi.

Kebiasaannya dalam sesuatu perjanjian, kedua-dua pihak mengharapkan keadilan dan kesaksamaan serta saling memberikan komitmen terhadap perjanjian. Oleh itu, kefahaman tentang Kontrak Psikologi di antara pekerja dan majikan harus dipertingkatkan bagi memastikan pekerja terus komited terhadap organisasi. (Charissa et al., 2005; Denise M. Rousseau 1990) dalam kajiannya menyatakan bahawa Kontrak Psikologi terbahagi kepada dua perspektif utama iaitu Perhubungan dan Transaksi. Menurut Denise M. Rousseau (2000) lagi, dimensi Perhubungan bersifat jangka panjang yang bermaksud pekerja harus memberikan kesetiaan dan komitmen kerja terhadap apa yang diberikan oleh majikan seperti gaji dan sebagainya.

Contoh Kontrak Psikologi Perhubungan adalah seperti ganjaran yang juga boleh diklasifikasikan dalam bentuk Wang, Latihan, Jumlah masa bekerja, Pangkat, Kemudahan, Faedah, dan memastikan perkembangan kerjaya yang seimbang dan mengikut pasaran pekerja. Perspektif Transaksi pula adalah bersifat jangka pendek. Contoh Kontrak Psikologi Transaksi pula adalah seperti diberi kepercayaan, mengambil berat dari segi peribadi dan kerja, memberi jaminan, keadilan dan sebagainya. Kajian ini menggunakan kaedah statistik untuk melihat tahap Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah kajian dalam organisasi dan adakah ianya dapat mempengaruhi serta memberikan kesan terhadap Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi.

Secara amnya, kajian ini adalah penting untuk melihat kesan dan pengaruh Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi. Seperti berikut adalah kepentingan dan jangkaan hasil kajian ini yang dapat dimanfaatkan nanti:

- Kajian mengharapakan organisasi memandang serius dalam menguruskan dan memahami kontrak psikologi di dalam organisasi. Justeru, pekerja akan merasakan kewujudan mereka sebagai aset utama syarikat dihargai serta dapat memupuk kesefahaman yang jitu di antara pengurus projek, pekerja mahupun majikan dalam menjayakan agenda utama syarikat.
- Hasil kajian dapat membantu menaikkan taraf mutu kerja dan meningkatkan produk inovasi serta dapat membantu pemulihan prestasi syarikat pada masa akan datang mengikut keserasian dan penerimaan sepenuhnya daripada pekerja melalui cadangan-cadangan yang dikemukakan.
- Tidak mustahil, hasil daripada kajian ini ianya mungkin dapat membantu pihak pengurusan, pemimpin dan pekerja menilai semula persekitaran kerja mereka dengan lebih teliti dan menjadikan kajian ini sebagai sumber rujukan yang diiktiraf serta dapat menyumbang kepada pengamal Psikologi Industri dan sumber rujukan utama di

Kajian kepimpinan di dalam sektor ICT amat penting bagi meningkatkan kemapanan sektor ini. Justeru itu, pemimpin yang berdedikasi dan cekap diperlukan sebagai individu yang mempunyai peranan penting dalam hubungan seorang pemimpin dan pekerja. Menurut (Samuel dan Cushenbery 2014; Madjar 2005) menyatakan bahawa penghasilan idea adalah berpunca dari tingkah laku inovatif individu namun ianya direalisasikan oleh sesuatu projek ataupun organisasi. Oleh itu, kajian merasakan dengan meningkatkan penghasilan inovasi adalah jalan terpilih untuk menjayakan kelangsungan syarikat dan keterlibatan dalam pembangunan sosial selari dengan fungsi, peranan dan agenda dalam syarikat telekomunikasi ini. Sebagai contoh, organisasi dapat menjimatkan kos dengan membangunkan perisian dan kelengkapan menggunakan tenaga kerja dan kemahiran pekerja dalaman serta secara tidak langsung dapat menyediakan lebih banyak peluang pekerjaan. Ringkasnya, hasil kajian ini berupaya disumbangkan dalam lapangan pengajian kepimpinan, pengurusan projek, pengurusan sumber manusia dan pengurusan inovasi.

Skop Kajian

Penekanan dalam kajian ini adalah terhadap Gaya Kepimpinan yang digunakan oleh Pengurus projek dan Kontrak Psikologi yang dapat mempengaruhi Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi dengan berpandukan teori dan kajian-kajian yang lepas. Kajian memilih Gaya Kepimpinan Pengurus projek dan Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah bebas dan Tingkah Laku Inovatif pekerja dan Pencapaian Inovasi sebagai pemboleh ubah bersandar. Sampel kajian pula terdiri daripada pekerja-pekerja yang terlibat dalam sesuatu dengan projek di dalam sektor Teknologi Maklumat dan Telekomunikasi dalam sebuah organisasi terpilih.

Batasan Kajian

Kajian ini dilakukan di dalam sebuah organisasi swasta dalam sektor Teknologi Maklumat dan Komunikasi di Malaysia iaitu Telekom Malaysia Berhad yang terdiri daripada lebih kurang 20,000 orang pekerja. Namun sekitar 1200 orang sahaja yang terlibat dengan projek dipilih sebagai populasi memandangkan kajian ingin melihat pengaruh Gaya Kepimpinan dalam syarikat ini. Pra-kajian pula telah dijalankan di TM Research & Development Sdn Bhd di Cyberjaya Selangor. Organisasi ini dipilih sebagai lokasi pra-kajian kerana terdapat banyak persamaan seperti matlamat organisasi, proses kerja, hierarki dan pekerjaanya adalah terdiri daripada pekerja sektor ICT. Selain itu, kajian ini memfokuskan kepada Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi sebagai pemboleh ubah bebas dan Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi sebagai pemboleh ubah bersandar. Di dalam pemboleh ubah pertama iaitu Gaya Kepimpinan, kajian memfokuskan terhadap Gaya Kepimpinan Transformasi, Transaksi dan Gaya Bebas (*Laissez-Faire*). Dalam pemboleh ubah kedua pula, Kontrak Psikologi diukur melalui sudut Hubungan, Kewajipan Pekerja, dan Kontrak Psikologi Majikan. Pemboleh ubah yang ketiga adalah Tingkah Laku Inovatif, ianya diukur melalui Penerokaan Idea (*Idea Exploration*), Penghasilan Idea (*Idea Generation*), Penguasaan Idea (*Idea Championing*) dan Implementasi Idea (*Idea Implementation*). Pemboleh ubah yang terakhir pula adalah Pencapaian Inovasi yang diperoleh daripada pandangan responden terhadap pencapaian matlamat projek dan kepuasan pelanggan. Demografi responden pula terdiri daripada pelbagai peringkat umur dan berbagai jenis spesifikasi projek. Instrumen kajian yang digunakan adalah soalan kaji selidik dalam bentuk Skala Likert yang di adaptasi daripada soalan-soalan kajian lepas yang juga berkaitan dengan kajian ini. Kajian telah menggunakan soal selidik atas talian internet untuk memudahkan penerimaan maklum balas, merekodkan tinjauan, pemerhatian, menganalisis serta dapat menjimatkan masa dan kos.

Definisi Operasional

Tingkah Laku Inovatif

Tingkah Laku Inovatif adalah kelakuan individu atau seseorang pekerja dan sebagai faktor kejayaan sesebuah organisasi itu yang di ukur melalui empat dimensi utama iaitu Penerokaan Idea (Idea Exploration), Penghasilan Idea (Idea Generation), Penguasaan Idea (Idea Championing) dan Implementasi Idea (Idea Implementation), (Jeroen P.J. de Jong dan Deanne 2007; e.g., Van de Ven, 1986; Scott & Bruce, 1994).

Pencapaian Inovasi

Pencapaian Inovasi di dalam konteks projek adalah sesuatu hasil kerja terhadap sesuatu pencapaian akhir yang diukur melalui kepuasan pelanggan atau pihak berkepentingan dan juga ukuran terhadap pencapaian objektif yang telah tercapai, Harold Kerzner dan Frank (2009).

Gaya Kepimpinan

Gaya Kepimpinan Transformasi: (Hetland 2007; Bass, 1985, 1997, 1999; Avolio 1995) Gaya Kepimpinan Transformasi adalah keupayaan dan tingkah laku pemimpin yang menggunakan kaedah motivasi dan berwawasan sebagai penyelesaian dalam memimpin ahli-ahli kumpulannya. Mujani et al., (2012) mendapati Bass & Avolio (1989), telah mengenal pasti Gaya Kepimpinan Transformasi terbahagi kepada empat komponen utama iaitu, "*Idealized Influence*", "*Inspirational Motivation*", "*Intellectual Stimulation*" dan "*Individualized Consideration*". Gaya Kepimpinan Transaksi: Avolio dan Bass, (2002, 2004), Gaya Kepimpinan Transaksi adalah keupayaan dan tingkah laku pemimpin yang menggunakan kaedah pertukaran seperti ganjaran mahupun struktur sebagai pendorong. Ianya terbahagi kepada dua komponen iaitu "*Contingent Reward*" dan "*Management by Exception Active and Passive*". Gaya Kepimpinan Gaya Bebas (*Laissez-Faire*): (Jamshed & Naeem 2012; Bass 2000) Gaya Kepimpinan Bebas merupakan gaya kepimpinan yang pasif, di mana tidak ada keputusan yang jelas dilakukan oleh pemimpin itu terhadap sesuatu perkara, tindakannya juga tidak jelas, tidak memainkan peranannya dan tidak bertindak sebagai perunding.

Kontrak Psikologi

Denise M. Rousseau (2000) Kontrak Psikologi adalah perjanjian dan persefahaman yang tidak bertulis antara pekerja dan majikan terhadap sesuatu tugas dengan harapan kedua-dua pihak melakukan sesuatu

tindakan timbal balik. Kontrak Psikologi Hubungan bermaksud sesuatu persefahaman yang menggunakan hubungan di antara pekerja dan majikan itu yang berlandaskan kepercayaan dan jaminan. Kontrak Psikologi Majikan pula terbahagi kepada tujuh bahagian utama iaitu Jangka Masa Pendek, Kesetiaan, Keterbatasan, Sokongan Prestasi, Pembangunan dan Kestabilan.

Rumusan Dalam Bab Tesis

BAB 1, Bab ini membincangkan pengenalan kajian dan latar belakang organisasi. Seterusnya Bab ini menerangkan masalah yang dihadapi, objektif kajian, kepentingan kajian serta skop kajian.

BAB 2, Bab ini telah merujuk kembali terhadap teori motivasi, komitmen pekerja dan pertukaran sosial serta kajian lepas yang berkaitan dengan kajian Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi, Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi.

BAB 3, di dalam Bab ini menerangkan kaedah serta metodologi kajian kuantitatif yang telah digunakan di dalam kajian. Rangka kerja kajian menunjukkan gambaran dan perkaitan Gaya Kepimpinan, Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi. Bab ini juga menerangkan bagaimana prosedur kajian, instrumen dan analisis dilakukan terhadap sampel kajian.

BAB 4, Bab ini menerangkan hasil daripada analisis deskriptif dan korelasi yang dilakukan terhadap sampel kajian. Di dalam Bab ini demografi kajian dan tahap min setiap pemboleh ubah telah dipaparkan. Bab ini juga membincangkan hasil daripada analisis kajian tentang bagaimana Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi di praktik dan kesannya kepada organisasi dan komitmen pekerja terhadap Pencapaian Inovasi. Di dalam Bab ini analisis hubungan dan regresi berganda kajian telah ditunjukkan. Di samping itu, Bab ini juga menunjukkan bagaimana pengaruh dan kesan Gaya Kepimpinan dan Kontrak Psikologi terhadap Tingkah Laku Inovatif dan Pencapaian Inovasi di dalam organisasi.

BAB 5, Bab ini adalah Bab terakhir di dalam tesis ini dan merupakan kesimpulan terhadap keseluruhan kajian. Di dalam Bab ini juga menerangkan secara umum terhadap implikasi kajian terhadap organisasi serta turut memberikan saranan dan cadangan kajian masa depan.

RUJUKAN

- Abraham Carmeli, Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90. doi:10.1108/01437720610652853
- Abraham Carmeli, & Spreitzer, G. M. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169-191. doi:10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x
- Agarwal, U. a. (2013). *Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement*. *Personnel Review*, 43(1), 41-73. doi:10.1108/PR-02-2012-0019
- Agarwal, U. a., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). *Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement*. *Career Development International*, 17(3), 208-230. doi:10.1108/13620431211241063
- Amar, a. D., Hentrich, C., Bastani, B., & Hlupic, V. (2012). *How managers succeed by letting employees lead*. *Organizational Dynamics*, 41(1), 62-71. doi:10.1016/j.orgdyn.2011.12.008
- Aminah Ahmad, Maimunah Ismal, (2007) *Research Method and Design*. DCE 5900.
- Andi, Wahyu Kurniawan Santoso, & Ronald Chandra Tali. (2004). *Basic Actual And Effectiveness Of Leadership Styles Of Construction Project Managers In Surabaya*. *Civil Engineering Dimension*, 6(1), 32-39.
- Anitha Thomas & Neera Singh Arif, (2011). *Psychological Contract and its Relevance in Fast-Food Industry*
- ArtikelPenuh:http://www.utusan.com.my/utusan/Rencana/20130726/re_07/Pengkomersilan-inovasi-keutamaan-MOSTI#ixzz2qkKqT9H1 © Utusan Melayu (M) Bhd
- Arthur De Tullet (1996). *The thinking style of the managers of multiple projects: Implications for problem solving when managing change*. *International Journal of Project Management*, 14(5), 281-287. [http://doi.org/10.1016/0263-7863\(96\)84511-X](http://doi.org/10.1016/0263-7863(96)84511-X)
- Azman Ismail, Mohd Hamran Mohamad, Hasan Al-Banna Mohamed, N. M. R. & K. W. P. Z. (2010). *Transformational and Transactional Leadership Styles as a Predictor of Individual Outcomes*. *ECTAP - Theoretical and Applied Economics*, Romania, XVII(6 (547)), 89-104. Retrieved from http://store.ectap.ro/articole/477_ro.pdf

- Azhar, Kohadruddin & Fauzi (2006), *Reka Cipta & Inovasi Dalam Perspektif Kreativiti*
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision*. *Organizational Dynamics*. [http://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](http://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). *Organizational Research : Determining Appropriate Sample Size in Survey Research*, 19(1), 43–50.
- Baverly, Philipp, & Lopez, P. D. J. (2013). *The Moderating Role of Ethical Leadership: Investigating Relationships Among Employee Psychological Contracts, Commitment, and Citizenship Behavior*. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(3), 304–315. <http://doi.org/10.1177/1548051813483837>
- Bejestani, H. S. (2011). *Improving Project Change Management Using Leadership Spirit*. iBusiness.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A. and Dennison, P. (2003). *A Review Of Leadership Theory And Competency Framework*, Edited Version of a Report for Chase Consulting and the Management Standards Centre, 1-44.
- Bysted, R., & Jespersen, K. R. (2014). *Exploring Managerial Mechanisms that Influence Innovative Work Behaviour: Comparing private and public employees*. *Public Management Review*, 16(2), 217-241. doi:10.1080/14719037.2013.806576
- Charissa Freese & René Schalk (2005), *How to measure the psychological contract? A critical criteria-based review of measures*
- Charissa Freese (2007), *Organizational Change and the Dynamics of Psychological Contracts: A longitudinal Study*
- Chen, X. (2008). *The Relationship between Manager's Leadership Style and Employee Job Satisfaction in Selected Beijing Computer Software Companies*.
- Chi-Min, & Tso-Jen. (2015). *International Journal of Hospitality Management Psychological contract fulfillment in the hotel workplace : Empowering leadership , knowledge exchange , and service performance*, 48, 27–38.
- Chung, A., Chen, I.-H., Lee, A. Y.-P., Chen, H. C., & Lin, Y. (2011). *Charismatic leadership and self-leadership: A relationship of substitution or supplementation in the contexts of internalization and identification?* *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 299-313. doi:10.1108/09534811111132703
- Clarke, N. (2012). *Leadership in projects: what we know from the literature and new insights*. *Team Performance Management*, 18(3/4), 128-148.

Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). *Transformational, transactional, and Laissez-Faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men*. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569–

591. doi:10.1037/0033-2909.129.4.569

Edward J. Pavur, Jr (2012). Leadership for managers. *The Psychologist-Manager Journal*, 15(4), 269-274.
<http://doi.org/10.1080/10887156.2012.730816>

Esther Kloet (2010), *Welcoming a new generation into the workforce?: a new interpretation of the psychological contract?? violation of the psychological contract*

Freese, C. (2007). *Organizational Change and the Dynamics of Psychological Contracts.* differences, 1-256. Retrieved from
<http://en.scientificcommons.org/26056602>

Fung, H. P., & Ali, I. (2011). *Factors Influencing Project Team Effectiveness as Perceived by Project Managers in Malaysia – A Pilot Study.*

Guest, D (1987) 'Human Resource Management and Industrial Relations', *Journal of Management Studies*, vol 24, no 5.

Guest, D. E. (2004). *The Psychology of the Employment Relationship: An Analysis Based on the Psychological Contract.* *Applied Psychology*, 53(4), 541-555.
doi:10.1111/j.1464-0597.2004.00187.x

Guest, D., & Conway, N. (2002). *Communicating the psychological contract: An employer perspective.* *Human Resource Management Journal*

Gundersen, G., Hellesoy, B. T., & Raeder, S. (2012). *Leading International Project Teams: The Effectiveness of Transformational Leadership in Dynamic Work Environments.* *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 46-57. doi:10.1177/1548051811429573

Gurpreet Dhillon, Bernd & Richard (2009), *Information Systems – Creativity and Innovation in Small and Medium-Sized Enterprises*

Gustavo Crespi & Pluvia . (2010). *Innovation and Productivity?: Evidence from Six Latin American Countries Innovation and Productivity?., (October).*

Hamid Shafaei Bejestani (2011). *Improving Project Change Management Using Leadership Spirit.* iBusiness.

Harold Kerzner & Frank (2009). *Value-driven project management.* Management (Vol. 14). Wiley. <http://doi.org/10.1057/jcb.2008.6>

Haris M. Noor and Bari'ah Dzulkifli (2013). *Assessing Leadership Practices, Organizational Climate and Its Effect towards Innovative Work Behaviour in R&D.* *International Journal of Social Science and Humanity*, 3(2), 129-133.
<http://doi.org/10.7763/IJSSH.2013.V3.211>

- Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011). *Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work. Career Development International*, 16(5), 507-523. doi:10.1108/13620431111168903
- Hetland, H., Skogstad, A., Hetland, J., & Mikkelsen, A. (2011). *Leadership and Learning Climate in a Work Setting. European Psychologist*, 16(3), 163-173. doi:10.1027/1016-9040/a000037
- Houghton, J. D., & Yoho, S. K. (2005). *Toward a Contingency Model of Leadership and Psychological Empowerment: When Should Self-Leadership Be Encouraged? Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(4), 65-83. doi:10.1177/107179190501100406
- Howell, J. M., Avolio, & Bass. J. (1993). *Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. Journal of Applied Psychology*, 78(6), 891-902. doi:10.1037//0021-9010.78.6.891
- Hui-Chin, C., & Tsui-Yang, K. (2012). *Exploring Faculty Psychological Contract through Leadership Style and Institutional Climate in a Higher Education Setting. International Journal of Business and Social Science*.
- Isabel Ortiz-Marcos, Uruburu, C. A., Cobo, B. J. R., & Prieto, R. T. (2013). *Strengthening Communication Skills in an Innovative Context of Engineering Project Management Learning. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 74, 233-243. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.03.013>
- J. Rodney Turner & Ralf Müller (2005). *The project manager's leadership style as a success factor on projects: a literature review. Project Management Journal*, 36, 49-61. 13p. 1 Diagram.
- J. Rodney Turner & Ralf Müller (2010). *Leadership competency profiles of successful project managers. International Journal of Project Management*, 28(5), 437-448.
- Jinting Shao, Rodney Turner., & Ralf Müller (2009). *The program manager's leadership style and program success: A literature review and research outline. In IRNOP Conference Papers (Vol. 36, pp. 49-61). IRNOP. Retrieved from http://www.kth.se/polopoly_fs/1.57061!Turner_M?ller_2005.pdf*
- Jacqueline Coyle-Shapiro (2006). Article (refereed) *A psychological contract perspective on organizational citizenship behaviour.*
- Jacqueline Coyle-Shapiro, J. a-M., & Parzefall, M. (2008). *Psychological contracts. Handbook of Organizational Behavior*, Sage. <http://doi.org/10.4135/9781849200448.n2>
- Jafri, M. H. (2010). *Organizational Commitment and Employee ' s Innovative*

Behavior A Study in Retail Sector. Journal of Management Research, 10, 62-68.

James E .Bartlett ,Joe W . Kotrlik, Chadwick C . Higgins (2001)
Organizational Research :Determining Appropriate Sample Size in Survey Research

Junghyun Lee a, & M. Susan Taylor b (2013). *Dual roles in psychological contracts: When managers take both agent and principal roles. Human Resource Management Review*, 24, 95-107.
<http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.03.001>

Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. doi:10.1348/096317900167038

Jeroen P.J. de Jong & Deanne N. Den Hartog (2007). *How leaders influence employees' innovative behaviour. European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. doi:10.1108/14601060710720546

John Kissi , Andrew Dainty & Martin Tuuli (2013). *Examining the role of transformational leadership of portfolio managers in project performance. International Journal of Project Management*, 31(4), 485-497.
<http://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.09.004>

June, S., & Yeoh Khar Kheng, (2013). *Innovative Work Behavior (IWB) in the Knowledge Intensive Business Services (KIBS) Sector in Malaysia: The Effect of Leader-Member Exchange (LMX) and Social Capital (SC). Asian Social Science*, 10(2), 172-183. doi:10.5539/ass.v10n2p172

Junghyun Lee, & Taylor, M. S. (2013). *Dual roles in psychological contracts: When managers take both agent and principal roles. Human Resource Management Review*, 24, 95-107. doi:10.1016/j.hrmr.2013.03.001

Karlsen, J. T., & Gottschalk, P. (2006). *Project Manager Roles in IT Outsourcing. Management*, 18(1), 3-10.

Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities Robert. Educational and Psychological Measurement*, 38(1), 607-610. <http://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Mohd Majid Konting. (2000). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. DBP: Kuala Lumpur

Martin Grimmer and Matthew Oddy (2007). *Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational Versus Transactional Beliefs. Australian Journal of Management*, 32(1), 153-174.
<http://doi.org/10.1177/031289620703200109>

- Mark Reuvers, Marloes L. van Engen, Claartje J. Vinkenbunrg & Elisabeth Wilson-Evered (2008). *Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences*. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244. <http://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x>
- Manuel, J., & Galende (2003). *Internal factors determining a firm's innovative behaviour*. *Research Policy*, 32, 715-736.
- McCune & Jenny C. (1998), *The Elusive Thing Called Trust*
- McCabe, T. J., & Sambrook, S. (2013). *Psychological contracts and commitment amongst nurses and nurse managers: A discourse analysis*. *International Journal of Nursing Studies*, 50(7), 954-967. <http://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.11.012>
- Mohd Hassan Jafri. (2010). *Organizational Commitment and Employee 's Innovative Behavior A Study in Retail Sector*. *Journal of Management Research*, 10, 62-68. Retrieved from <http://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:jmr&volume=10&issue=1&article=005>
- Muhammad Jamshed Khan, Naeem Aslam & Muhammad Naveed Riaz Khan, (2012). *Leadership Styles as Predictors of Innovative Work Behavior Predictors Transformational leadership Outcome Innovative work behavior Transactional leadership*, 9(2), 17-22.
- Marjo-Riitta Parzefall, Jari Hakanen (2010). *Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties*. *Journal of Managerial Psychology*, 25(1), 4-21. <http://doi.org/10.1108/02683941011013849>
- Martin Hoegl & Hans Georg Gemuenden (2001), *Teamwork Quality and the Success of Innovative Projects: A theoretical Concept and Empirical Evidence*, *Organization Science*
- Matai Mutlu, M. (2014). *Line managers' influence on innovative behavior of employees*. Retrieved from <http://essay.utwente.nl/66469/>
- Matteo Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). *Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour : Opening the Black Box Regular Paper*, 4, 1-10.
- Matthijs Bal, Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. W. (2010). *Psychological contract breach and work performance: Is social exchange a buffer or an intensifier?* *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 252-273. <http://doi.org/10.1108/02683941011023730>
- Michael Argyle, (1988) *Do Happy Workers Work Harder? The effect of job*

satisfaction on work performance

Michael Chirichello, (1999). *Building Capacity for Change: Transformational Leadership for School Principals Presented.*

Micheal K. Muchiri, & Cooksey, R. W. (2011). *Examining the effects of substitutes for leadership on performance outcomes. Leadership & Organization Development Journal*, 32(8), 817-836.
<http://doi.org/10.1108/01437731111183757>

Mitzi Stuph (2003). *The Relationship of Perceived Leadership Styles of North Carolina County Extension Directors' to Job Satisfaction of County Extension Professionals.*

Mohd Azhar Abdul Hamid, Mohd Koharuddin Balwi, Mugamed Fauzi Othman (2006) *Reka Cipta & Inovasi Dalam Perspektif Kreativiti.*

Mohd Majid Konting. (2000). *Kaedah penyelidikan pendidikan.* DBP: Kuala Lumpur.

Mohd Sahandri Gani Hamzah, Noor Shah Saad, Husni Zaim Khairun Nasri & Nur Nazurah Mat Yusof (2013). *Transformation of Research Instrument Development in Management of Teaching for Teachers*

Montani, F. (2012). *Explaining the relationships among supervisor support , affective commitment to change , and innovative work behavior : The moderating role of coworker support*, 43-57.

Mujani, W. K., Jamsari, E. A., Rugayah, S., Tibek, H., Inayah, N., Hamid, H. A., ... Hamid, M. A. (2012). Article: *Leadership Theories and Models from the Perspective of Western Scholars* 1,2, 6(8), 1405-1410.

Neil Conway & Rob B. Briner (2005) *Understanding Psychological Contracs at Work, A Critical Evaluation of Theory and Research*

Newton, S. K., & Nowak, L. I. (n.d.). (2008) *Employer obligations versus fulfillment and the effects on organizational citizenship and innovative work*, 1-21.

Nikezic, S., Stojkovic, D., Djurovic, B., & Djordjevic, A. (2013). *Leadership Network B Lake , Mouton and McCanse: Case Study - Leadership Styles and Dimensions in one of the Local Self-Governments in Serbia.* International Journal for Quality Research, 7(3), 3-14.

Nicholas Clarke, (2012). *Leadership in projects: what we know from the literature and new insights.* Team Performance Management, 18(3/4), 128-148.
<http://doi.org/10.1108/13527591211241042>

Nick Fox, Amanda Hunn & Nigel Mathers (2009). *Sampling and Sample Size*

Calculation

- Noor, H. M., & Dzulkifli, B. (2013). *Assessing Leadership Practices, Organizational Climate and Its Effect towards Innovative Work Behaviour in R&D. International Journal of Social Science and Humanity*, 3(2), 129-133. doi:10.7763/IJSSH.2013.V3.211
- Noor, M., & Shariff, M. (2009). *Knowledge-Based Malaysian GLC: Are They More Innovative and Performing Much Better?*, 13, 11-19.
- Ong Lin Dar , *International Review of Business Research Papers* Vol.6, No.1 February (2010), Pp.194-204 *Trust In Co-Workers and Employee Behaviours At Work *Research*
- Ovidiu-Iliuta Dobre (2013). *Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53-60.
- Paillé, P., & Mejía-Morelos, J. H. (2014). *Antecedents of pro-environmental behaviours at work: The moderating influence of psychological contract breach. Journal of Environmental Psychology*, 38, 124-131. doi:10.1016/j.jenvp.2014.01.004
- Pamela L. Eddy & Kim (2006). *Emerging Definitions of Leadership in Higher Education: New Visions of Leadership or Same Old "Hero" Leader? Community College Review*, 34(1), 5-26. <http://doi.org/10.1177/0091552106289703>
- PMBOK Guide 2000 edition
- Practice, F. (n.d.). (2010), *Leadership & Talent Development in International Humanitarian and Development Organizations A Center for Creative Leadership / People In Aid Review of Current and Future Practice and Expectations.*
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). *Managing innovative work behavior: the role of human resource practices. Personnel Review*, 43(2), 184-208. doi:10.1108/PR-11-2012-0199
- Rasidah & Suryati (2010). *Tanggapan Sokongan Organisasi , Kepuasan Kerja , Komitmen dan Kelakuan Kewargaan Organisasi Pekerja : Peranan Politik Organisasi sebagai Perantara*, 31.
- Reuvers, M., van Engen, M. L., Vinkenbunrg, C. J., & Wilson-Evered, E. (2008). *Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour: Exploring the Relevance of Gender Differences. Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244. doi:10.1111/j.1467-8691.2008.00487.x
- Rose, K. H. (2006). *Choosing Appropriate Project Managers: Matching Their Leadership Style To the Type of Project. Project Management Journal*, 38(1),

123. Kenny, D. A., & Editor, S. (n.d.). (2005) *Methodology in the Social Sciences*.
- Rousseau, D. (1995), *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Rozario, P. De. (2012). *The metric exhaustion of the psychological contract*. *Society and Business Review*, 7(1), 65-83. doi:10.1108/17465681211195797
- Rune Bysted, & Jespersen, K. R. (2014). *Exploring Managerial Mechanisms that Influence Innovative Work Behaviour: Comparing private and public employees*. *Public Management Review*, 16(2), 217-241. <http://doi.org/10.1080/14719037.2013.806576>
- Rupprecht, E. a., Waldrop, J. S., & Grawitch, M. J. (2013). *Initial validation of a new measure of leadership*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 65(2), 128-148. doi:10.1037/a0033127
- Sadhana singh*; a. P. Singh (2013): *Justice Perception and Inovative Work Behaviour*, 3(1).
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S., & Groeneveld, C. (2010). *How to Support Innovative Behaviour? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices*. *Technology and Investment*, 01(01), 59-68. doi:10.4236/ti.2010.11007
- Sara J. Nadin, Colin C. Williams (2011). *Perspective : The perspective of employers Psychological contract violation beyond an employees ' perspective The perspective of employers*. <http://doi.org/10.1108/01425451211191841>
- Sarah Mc Arthur (2010), *The AMA Handbook of Leadership*
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2011). *Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations*. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 291-309. doi:10.1108/01437731111123933
- Shah Rollah, Wahab, A., Shah, I. M., & Idrus, D. (2010). *The Role of Transformational Leader to Safety Performance in Malaysia ' s Automotive Industry*, 2009, 195-199.
- Shih, H.-A., & Susanto, E. (2011). *Is innovative behavior really good for the firm?: Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: moderating roles of perceived distributive fairness*. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111-130. doi:10.1108/10444061111126666
- Simon S.K Lam, Ng, T. W. H., & Feldman, D. C., (2010). *Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a latent growth modeling approach*. *The Journal of Applied Psychology*,

95(4), 744–751. <http://doi.org/10.1037/a0018804>

Spiegelaere, S. De, & Gyes, G. Van. (2011). *Job Design and Innovative Work Behavior?: One Size Does Not Fit All Types of Employees*, 8(4), 5-20.

Sundström, P., & Zika-Viktorsson, A. (2009). *Organizing for innovation in a product development project. Combining innovative and result oriented ways of working - A case study*. *International Journal of Project Management*, 27(8), 745–753. doi:10.1016/j.ijproman.2009.02.007

Syeda & Marja. (2015). *Innovative Drives Get Fuel from Transformational Leadership's Pied Pipers' Effect for Effective Organizational Transformation! Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 53–61. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.865>

T. Oukes (2010). *Innovative work behavior*, (September).

Theodore Levitt (2002), *Harvard Business Review*, Artikel: <http://hbr.org/2002/08/creativity-is-not-enough/ar/1>

The Training Source (2008), *How Poor Leadership Performance Impacts Employee Motivation*. (2008), 1–2.

Thomas. W. H., Feldman, D. C., & Lam, S. S. K. (2010). *Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: a latent growth modeling approach*. *The Journal of applied psychology*, 95(4), 744–751. doi:10.1037/a0018804

Tim Baker (2009), *The New Employment Relationship Model: The new employment relationship model*. Published in *Organization Development Journal*

T. N Krishnan, (2011). *Understanding employment relationship in Indian organizations through the lens of psychological contracts*. *Employee Relations*, 33(5), 551–569. <http://doi.org/10.1108/01425451111153907>

Tullett, A. D. (1996). *The thinking style of the managers of multiple projects: Implications for problem solving when managing change*. *International Journal of Project Management*, 14(5), 281–287. doi:10.1016/0263-7863(96)84511-X

www.permudah.gov.my

www.tm.com.my

ww1.utusan.com.my/utusan/Ekonomi/20131113/ek_07/Inovasi-komponen-penting-dalam-dasar-ekonomi---PM

Xander D. Lub, Rob J. Blomme and P. Matthijs Bal (2011). *Psychological Contract And Organizational Citizenship Behavior : A New Deal For New*

Generations ? Advances in Hospitality and Leisure (Vol. 7). Emerald Group Publishing Ltd. [http://doi.org/10.1108/S1745-3542\(2011\)0000007010](http://doi.org/10.1108/S1745-3542(2011)0000007010)

Xiaofeng Chen, (2008). *The Relationship Between Manager ' S Leadership Style.*

Yau-De Wanga, & Hui-Hsien Hsieh (2014). *Employees' reactions to psychological contract breach: A moderated mediation analysis.* *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 57-66. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.04.003>

Yeoh Khar Kheng & Mahmood, R. (2013). *The Relationship between Pro-Innovation Organizational Climate , Leader-Member Exchange and Innovative Work Behavior : A Study among the Knowledge Workers of the Knowledge Intensive Business Services in Malaysia* © Society for Business and Management Dynam, 2(8), 15-30.

Yeoh Khar Kheng, June, & Mahmood, R. (2013). *The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia.* *Asian Social Science*, 9(15), 47-59. doi:10.5539/ass.v9n15p47

Yu Kyoung Park., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). *Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement.* *European Journal of Training and Development*, 38(1), 75-94. doi:10.1108/EJTD-04-2013-0040

Zainuddin Awang (2009) *A Hand Book of Structural Equation Model*

Zaharah Hassan (1997) *Kepimpinan dan Kemahiran Interpersonal*

Zawislak, P. A., Borges, M., Wegner, D., Santos, A., & Castro-Lucas, C. (2008). *Towards the Innovation Function.* *Journal of Technology Management & Innovation.* doi:10.4067/S0718-27242008000200002

SENARAI PENERBITAN

The Ideology of Instructional Leadership Among Principals on Student Academic Achievement, Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR), Vol-2, Issue-3, 2016, ISSN: 2454-1362.

The Influences of Employer Psychological Contracts Breach and Its Impact to Employees' Innovative Behaviours. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Vol-2, Issue-4, 2016, ISSN: 2454-1362.





UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

PENGESAHAN STATUS UNTUK TESIS/LAPORAN PROJEK DAN HAKCIPTA

SESI AKADEMIK : _____

TAJUK TESIS/LAPORAN PROJEK :

PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DAN KONTRAK PSIKOLOGI TERHADAP TINGKAH LAKU INOVASI DAN PENCAPAIAN INOVASI DALAM SEBUAH ORGANISASI ICT YANG TERPILIH, MALAYSIA

NAMA PELAJAR : MOHD HELMI BIN ALI BASHAH

Saya mengaku bahawa hakcipta dan harta intelek tesis/laporan projek ini adalah milik Universiti Putra Malaysia dan bersetuju disimpan di Perpustakaan UPM dengan syarat-syarat berikut :

1. Tesis/laporan projek adalah hak milik Universiti Putra Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia mempunyai hak untuk membuat salinan untuk tujuan akademik sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis/laporan projek ini sebagai bahan pertukaran Institusi Pengajian Tinggi.

Tesis/laporan projek ini diklasifikasi sebagai :

*sila tandakan (V)

☐

SULIT

(mengandungi maklumat di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972)

☐

TERHAD

(mengandungi maklumat yang dihadkan edaran kepada umum oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan telah dijalankan)

☐

AKSES TERBUKA

Saya bersetuju tesis/laporan projek ini dibenarkan diakses oleh umum dalam bentuk bercetak atau atas talian.

Tesis ini akan dibuat permohonan :

☐

PATEN

Embargo _____ hingga _____
(tarikh) (tarikh)

Pengesahan oleh:

(Tandatangan Pelajar)
No Kad Pengenalan / No Pasport.:

Tarikh :

(Tandatangan Pengerusi JawatankuasaPenyeliaan)
Nama:

Tarikh :

[Nota : Sekiranya tesis/laporan projek ini SULIT atau TERHAD, sila sertakan surat dari organisasi/institusi tersebut yang dinyatakan tempoh masa dan sebab bahan adalah sulit atau terhad.]