

**KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI  
DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA  
DIKALANGAN PEGAWAI PENGUATKUASA**

**MOHD RABANI BIN SOYAN**

**UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**2001**

**KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI  
DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA  
DIKALANGAN PEGAWAI PENGUATKUASA**

**Kertas projek sarjana ini dikemukakan kepada Sekolah Siswazah  
Universiti Utara Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan) Universiti Utara Malaysia**

**Oleh**

**Mohd Rabani Bin Soyan**

**2001**

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas projek penyelidikan ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan pengijazahan Program Sarjana Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah. Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkan sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibolehkan dengan kebenaran penyelia projek penyelidikan ini atau Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini sama ada keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:

**DEKAN SEKOLAH SISWAZAH  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
6010 SINTOK  
KEDAH DARUL AMAN**



**Sekolah Siswazah  
(Graduate School)  
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK  
(Certification of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certify that)

**MOHD RABANI BIN SOYAN**

calon untuk Ijazah

(candidate for the degree of) **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk

(has presented his/her project paper of the following title)

**KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN**

**KERJA DIKALANGAN PEGAWAI PENGUATKUASA**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,  
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory  
knowledge of the field is covered by the project paper).

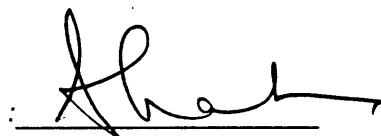
Nama Penyelia

(Name of Supervisor)

: **DR ABD RAHMAN BIN AHMAD**

Tandatangan

(Signature)

: 

Tarikh

(Date)

: **28/03/02**

## **PENGHARGAAAN**

Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah, setinggi-tinggi kesyukuran dipanjatkan ke hadrat Allah S.W.T., selawat serta salam ditujukan ke atas junjungan besar kita Sayidina Muhammad S.A.W., ahli-ahli keluarga baginda, para sahabat serta pengikut baginda yang jujur lagi setia hingga ke akhir zaman.

Sekali lagi ucapan syukur ke hadrat Allah S.A.W. saya panjatkan kerana hanya dengan izin dan limpah kurniaannya sahaja maka saya dapat menyiapkan tesis ini dalam tempoh yang ditetapkan walaupun menghadapi pelbagai rintangan dan cabaran dalam proses penyempurnaannya.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih diucapkan kepada Dr. Abd. Rahman bin Ahmad, Timbalan Dekan Sekolah Pengurusan, Universiti Utara Malaysia selaku penyelia kertas projek penyelidikan ini yang telah memberi bimbingan, nasihat dan tunjuk ajar kepada saya dalam proses menyiapkan projek penyelidikan ini dengan jayanya.

Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada Dekan Sekolah Siswazah UUM, Prof Madya Dr. Ibrahim bin Abdul Hamid, pensyarah-pensyarah UUM yang telah menyumbangkan tenaga dan masa dalam berkongsi ilmu dan pengalaman semasa program sarjana dilaksanakan ini.

Tidak ketinggalan juga kepada pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), Pengarah INTAN dan pegawai-pegawai INTAN, khususnya Encik Kamuddin bin Jalil, Encik Liew Swee Liang, dan Encik Anis bin Mahmud yang telah memberikan bantuan nasihat dan kerjasama kepada saya sepanjang program Diploma Sains Pengurusan/Sarjana Sains (Pengurusan) INTAN/UUM 2000/2001.

Sekalung ucapan terima kasih kepada Ketua Pengarah Penguatkuasa dan Pegawai-Pegawai Penguatkuasa, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna yang telah memberi bantuan sepenuhnya dalam menyiapkan kertas projek ini. Serta yang teristimewa buat isteri dan anak-anak yang dikasihi kerana kesabaran kalian memberikan semangat dan segala pengorbanan yang diberikan hanya Allah s.w.t sahaja yang dapat membalasnya.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk melihat tahap komitmen terhadap organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja di kalangan pegawai penguatkuasa, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri dan Hal Ehwal Pengguna. Kajian melihat kepada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Iaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap rakan kerja, kepuasan kenaikan pangkat, kepuasan terhadap penyelia dan gaji. Pengumpulan data telah dijalankan melalui penggunaan soal selidik dan telah mendapatkan 94 responden di kalangan pegawai penguatkuasa pelbagai kategori jawatan daripada gred N2 hingga gred N 9. Perisian *SPSS for Windows* telah digunakan untuk menganalisis data. Statistik deskriptif digunakan untuk menerangkan frekuensi dan peratusan manakala statistik inferens menggunakan Ujian-t, Korelasi Pearson Bivariat, regresi ANOVA sahaja bagi menguji hipotesis yang di bina. Di samping itu, regresi pelbagai ianya digunakan untuk melihat pengaruh di antara komitmen terhadap organisasi dengan kepuasan kerja. Hasil kajian di dapati terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen terhadap organisasi dengan kepuasan kerja. Manakala hasil kajian ke atas ciri-ciri peribadi dengan komitmen terhadap organisasi menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di kalangan pegawai penguatkuasa. Pada keseluruhannya kajian ini menunjukkan kepuasan kerja di kalangan pegawai penguatkuasa mempengaruhi dan memberikan kesan kepada komitmen terhadap organisasi. Kajian ini hanya membuat analisis ke atas dimensi-dimensi yang terhad bagi faktor-faktor kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kajian yang akan datang boleh dibuat kepada faktor-faktor pembolehubah yang lain dengan menggunakan ramai responden yang terdapat di seluruh negara.

## **Abstract**

The purpose of this study is to examine the relationship between organization commitment and job satisfaction among the Enforcement Officer, Enforcement Division, Ministry Of Domestic Trade And Consumer Affairs. Data collection was done through questionnaires and there were 94 respondents among the enforcement officer from categories grade N9 up to grade N2. SPSS Package for Windows was used to analyze the data. Results were analyzed using frequency, percentage, t-test, Pearson correlation, regression and ANOVA to test hypothesizes. The findings of the study showed that all five factors in job satisfaction had a positive relationship with the organization comitment. While the term of personal characteristics, it was found that education level, term of services, gender, categories of service and age had no significant relationship with the level of the organization commitment. This study looked at the limited dimensions of job satisfaction and organization commitment. Future research could take a more in-depth look at other dimensions of these constructs, as well as other variables and use large number of respondent among the enforcement officer in the country.

## KANDUNGAN

| TAJUK                                                 | MUKA SURAT |
|-------------------------------------------------------|------------|
| <b>PENGHARGAAN</b>                                    | i          |
| <b>ABSTRAK (BAHASA MALAYSIA)</b>                      | ii         |
| <b>ABSTRACT (BAHASA INGGERIS)</b>                     | iii        |
| <b>KANDUNGAN</b>                                      | iv         |
| <b>SENARAI JADUAL</b>                                 | vii        |
| <br><b>BAB 1 :      PENGENALAN</b>                    |            |
| Pendahuluan                                           | 1          |
| Latar Belakang Bahagian Penguatkuasa<br>KPDN & HEP    | 5          |
| Penyataan Masalah                                     | 7          |
| Objektif Kajian                                       | 9          |
| Kesignifikan Kajian                                   | 9          |
| Definisi Operasi                                      | 10         |
| Batasan Kajian                                        | 11         |
| <br><b>BAB 2 :      LAPORAN KAJIAN LEPAS</b>          |            |
| Pendahuluan                                           | 13         |
| Komitmen Terhadap Organisasi                          | 13         |
| Kajian Mengenai Individu Komitmen Terhadap Organisasi | 19         |
| Perspektif Komitmen Terhadap Organisasi               | 27         |
| Kepuasan Kerja                                        | 30         |
| Teori Kepuasan Kerja                                  | 32         |

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Organisasi                              | 36 |
| Perhubungan di antara Komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja | 38 |
| Kesimpulan                                                            | 40 |

### **BAB 3 : RAKA BENTUK DAN METODOLOGI KAJIAN**

|                         |    |
|-------------------------|----|
| Pendahuluan             | 41 |
| Reka Bentuk Kajian      | 41 |
| Kawasan Kajian          | 43 |
| Responden Kajian        | 44 |
| Alat Kajian             | 44 |
| Kaedah Pemarkahan       | 49 |
| Kebolehpercayaan        | 52 |
| Cara menjalankan Kajian | 55 |
| Analisis Kajian         | 55 |
| Kesimpulan              | 56 |

### **BAB 4: PENEMUAN KAJIAN**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Pendahuluan                               | 57 |
| Profil Responden                          | 57 |
| Tahap Komitmen Terhadap Organisasi        | 62 |
| Tahap Kepuasan Kerja                      | 63 |
| Perbandingan Komitmen Terhadap Organisasi | 68 |

|                                                                                      |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Hubungan Komitmen Terhadap Organisasi<br>Dengan Kepuasan Kerja                       | 74  |
| Kesimpulan                                                                           | 81  |
| <b>BAB 5 : PERBINCANGAN DAN RUMUSAN</b>                                              |     |
| Pendahuluan                                                                          | 82  |
| Dapatan Kajian Komitmen Terhadap Organisasi                                          | 83  |
| Dapatan Kajian Komitmen Terhadap Organisasi<br>Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja | 88  |
| Rumusan                                                                              | 95  |
| Batasan Dan Saranan Kajian                                                           | 97  |
| Penutup                                                                              | 100 |
| RUJUKAN                                                                              | 101 |
| LAMPIRAN                                                                             |     |
| A Surat Permohonan Menjalankan Kajian                                                |     |
| B Surat Persetujuan Menjalankan Penyelidikan                                         |     |
| C Borang Soal Selidik                                                                |     |
| D Kaedah Ujian Data-Data                                                             |     |

## **SENARAI JADUAL**

| <b>Jadual</b> | <b>Perkara</b>                                                        | <b>Muka Surat</b> |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 4.1           | Taburan Responden Mengikut Umur                                       | 59                |
| 4.2           | Taburan Responden Mengikut Jantina                                    | 59                |
| 4.3           | Taburan Responden Dalam Organisasi                                    | 60                |
| 4.4           | Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan                           | 61                |
| 4.5           | Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan                        | 62                |
| 4.6           | Tahap Komitmen Terhadap Organisasi                                    | 63                |
| 4.7           | Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan                               | 64                |
| 4.8           | Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Rakan Sekerja                           | 65                |
| 4.9           | Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Peluang Kenaikan Pangkat                | 66                |
| 4.10          | Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Sokongan Penyelia                       | 66                |
| 4.11          | Tahap Kepuasan Kerja Terhadap Gaji                                    | 67                |
| 4.12          | Keputusan Ujian-t Dalam Komitmen Terhadap Organisasi Mengikut Jantina | 68                |
| 4.13          | Keputusan Ujian ANOVA Bagi Kategori Umur Terhadap Komitmen            | 69                |
| 4.14          | Keputusan Ujian ANOVA Bagi Tahap Pendidikan Terhadap Komitmen         | 71                |
| 4.15          | Keputusan Ujian ANOVA Bagi Tempoh Perkhidmatan Terhadap Komitmen      | 72                |

|      |                                                                                       |    |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.16 | Keputusan Ujian ANOVA Bagi Kategori Perkhidmatan Terhadap Komitmen                    | 73 |
| 4.17 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Faktor Pekerjaan                     | 74 |
| 4.18 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Faktor Rakan Sebaya                  | 75 |
| 4.19 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Faktor Peluang Kenaikan Pangkat      | 76 |
| 4.20 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Faktor Penyelia                      | 77 |
| 4.21 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Kepuasan Kerja Faktor Gaji                          | 78 |
| 4.22 | Analisis Korelasi Komitmen Dengan Keseluruhan Faktor Kepuasan Kerja                   | 79 |
| 4.23 | Analisis Regresi Komitmen Dengan Keseluruhan Dengan Keseluruhan Faktor Kepuasan Kerja | 80 |

# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.0 Pendahuluan**

Perkhidmatan awam merupakan satu institusi yang utama dan penting kerana ianya telah dipertanggungjawabkan untuk melaksanakan segala dasar dan peraturan kerajaan bagi pembangunan rakyat dan negara. Justeru itu perkhidmatan awam adalah pemegang amanah untuk mempertingkatkan kualiti kehidupan rakyat dan memesatkan lagi pembangunan negara. Tugas memajukan rakyat dan negara melibatkan pelbagai aktiviti, antaranya ialah memberi perkhidmatan kepada rakyat, merangka dan melaksanakan segala dasar dan program pembangunan, menguatkuasakan pelbagai undang-undang dan peraturan yang telah ditetapkan oleh kerajaan.

Dalam pada itu, sumber manusia merupakan faktor paling penting dalam menjayakan sesebuah organisasi sama ada di sektor awam mahupun sektor swasta. Kejayaan sesebuah organisasi adalah bergantung kepada mereka yang berperanan sebagai pekerja yang dapat berfungsi secara optimum bagi mencapai matlamat organisasi. Ramai pakar dalam bidang pengurusan menitik beratkan kajian mengenai perlakuan individu sebagai satu isu yang penting

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof, (1999). Modul lengkap Gelagat Organisasi. Sintok. Universiti Utara Malaysia.
- Abd. Aziz Abd. Rahman (1996). "Gaya Kepimpinan dan Kepuasan Kerja"; Pulau Pinang, USM.
- Ahmad Atory Hussain (1990). "Pentadbiran Awam Asas Pemikiran dan Falsafah"; Kuala Lumpur. Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal Of Occupation Psychology*.
- Aven, F.F., Parker, B. & McEvvy, GM. (1993). "Gender And Attitudinal Commitment To Organizations. A Meta – Analysis"; *Journal Of Business Reaseatch*.
- Blau. P.M & Scott, W.R (1962). "Formal Organizations"; New York, Acomp.App. Chandler Pub.
- Blake, R.R & Mounon, J.S (1964). "The New Management Grid"; Houston Gulf Punlishing Co.
- Chapman, D.W & Lowther, M.A. (1982). "Teachers Satisfaction With Teaching". *Journal Of Education Reasearch*, 75(4):241-147.
- Conger, J.A.& Kanungo, R.n. (1988). The empowerment process:Intergrating theory and practice.*Academy Of Management Review*,13,471-482.
- DeCottis, T.A & Summes, T.P. (1987).A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment.*Human Relations*,40,168-175.
- Dubrin, J.J. (1992).Problems of role confict and role ambiguity: Stress in teaching.(2<sup>nd</sup> ed).London .Ruotledge.
- Eugen, N, Orgeon,W.& Charters, W.W. (1988).Principle influence on teacher commitment: Substitutes for leadership. *Educational Research Quarterly*,12(1),123-126.
- Ferris & Aranya, N, (1983). A comparison of 2 organizational commitment scales.*Personnel Psychology*,36,87-88.

- Freeman,(1985). A Model Of Individual,Organizational And Environmental Determinants Of Job Satisfaction.University Of Denver.
- Fried, Y.& Ferris,G.R. (1987).The validity of the job characteristic model:A review and meta-analysis.Personnel Psychology,40,287-322.
- Goman, C.K ,Managing commitment: Developing loyalty in a applications (3<sup>rd</sup> ed).Ohio.Chales E.Merril Publishing Co.
- Grusky, D. (1966).Carreer mobility and organizational commitent.Administrative Sciene Quartely,10,488-503.
- Hackman, J.R & Oldman, G.R. (1975).Development of job diagnostic survey.Journal Of Applied Psychology,60,159-170.
- Hall, D.T., Schneider, B.& Nygren, H.J. (1970). Personal factors in organizational identification.Administrative Science Quarterly, 15,176-189.
- Hrebiniak,L.G. & Alutto, J.A.(1972).Personal and role-related factors in the development of organizational commitment.Administrative Science Quarterly,17(4),555-572.
- Hurrel,Murphy,Santer & Cooper.(1988).Occupational stress: isseus and developments in research.New York.Taylor and Francis.
- Jamal Muhammad .(1990). Relationship of job stress and type-A behavior to employees' job satisfaction,organizational commitment,psychosomatic health problem and turnover motivation.Human Relations,43,727-738.
- Jauch, L.R, Glulich, W.F. & Osborn, R.N. (1978). Organizational loyalty,professional commitment and academic research productivity.Academy Of Management Journal,21,84-92.
- Kanter, R.M.(1968). Measurement of job and work involvement. Journal Of Applied Psychology.67,341-349.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizaional behavior.Behavioral Science,9,131-146.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). The social psychology of organization (2<sup>nd</sup>Ed).new York.
- Kidron, A. (1978).Work values and organizational commitment. Acadmic Of Management Journal,14,,213-226.

- Koch, J. D. & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal Of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Kushnan, J.W. (1992). The organizational dynamics of teacher workplace commitment, a study of urban elementary and middle schools. *Educational Administration Quarterly*, 28(1), 5-42.
- Locke, E. A. (1969). Personnel; attitudes and motivation. *Annual Review Of Psychology*, 26, 457-480.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. In Dunnette (Ed.) *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Chicago. Rand Mc Nally.
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*, Chicago: Rand Mac Nally, 1319-1328.
- Luthan, F. (1995). *Organizational behavior* (7th Ed), New York , Mc Graw-Hill Inc.
- March, J.G. & Simon, H. A. (1958). *Organization*. New York. Wiley.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*, 108 (2), 171-194.
- Matterson, M. T. dan Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress*. London, Jossey-Bass.
- Mayo, E. (1933). *The human problem of industrial civilization*. New York, Mc Millan.
- Mc Farlane. (1985) . A comparison of two work attitudes and job satisfaction versus commitment. Colorado State University.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Review*, 1, 61-89.
- Miller, D. C. (1991). *Handbook of research design and social measurement* (5<sup>th</sup> Ed), California, Sage Publication, 449-483.
- Mitchell & Larson. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior*. New York. Mc Graw-Hill Book Company.

- Mohd Roodzi Aziz (1997). Komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah bandar dan luar bandar. Tesis Program Sarjana tidak di cetak. Universiti Utara Malaysia.
- Morris, J.D. & Sherman, J.D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy Of Management Journal*, 24, 512-526.
- Morris, J.H., & Steers, M. (1980). Structural influence on organizational commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research. The case of work commitment. *Academy Of Management Review*, 8, 486-500.
- Mottaz, C.J. (1981). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work satisfaction. *The Sociological Quarterly*, 26(3), 365-385.
- Mowday, R.T. Porter, L.W. & Steers, R.M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T. Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York Academic Press.
- Porter, L.W. & Steers, R.M. (1973). Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychology Bulletin*, 80, 151-176.
- Powell, G. (1990). One more time: Do female and male managers differ? *Academy Of Management Executive*, 4(3), 68-74.
- Price & Mueller. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy Of Management Journal*, 24, 543-565.
- Price (1977). *The Study Of Turnover*. Ames. Iowa State University Press.
- Putti, J. M., Aryee, S & Phua J. (1990). Communication relationship satisfaction and organization commitment. *Group & Organization Studies*, 15(1), 44-52.
- Quick, J. C. dan Quick J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York. Mc Graw-Hill Inc.
- Reicher, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Of Management Review*, 10, 465-470.

- Ritzer & Trice. (1969). An empirical study of Howard Becker's Side Bet Theory. *Social Forces*, 47, 459-479.
- Robbin, S. (1993). *Organizational behavior*. New Jersey. Prentice Hall International Inc.
- Robbin, S. P. (1997). *Managing today*. New Jersey. Prentice Hall International Inc.
- Ross & Zander. (1975). Needs satisfaction and employee turnover. *Personnel Psychology*, 10, 327-338.
- Rozita Jonit (1990). Nilai-nilai kerja dan kepuasan kerja: Satu kajian perbandingan ti sektor awam dan swasta. Tesis Program Ijazah tidak di cetak. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Rynes, P & Imber, M. (1992). Teachers perceptions of fairness of their workload and their commitment, job satisfaction and morale: Implication for teachers evaluation. *Journal Of Personnel* 5, 291-302.
- Salancik, G.R. (1977). *Commitment and control of organizational behavior and belief*. Chicago. St Clair Press.
- Salkin. (1997). *Exploring research*. New Jersey, Prentice Hall.
- Scholl, (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy Of Management Review*, 16, 589-599.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill building approach* (2nd Ed). New York. John Wiley and Son.
- Seyle, H. (1956). *The stress of life*. New York. Mc Graw-Hill Inc.
- Sheldon, Marry, E. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*. (Jun), 143-150.
- Smith, P.C., & Brannick, M.T. (1990). A role and expectancy model of participative decision-making: A replication and theoretical extension. *Journal Of Organizational Behavior*. 11, 91-104.
- Smith P.C. Kendall, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, Rand Mc Nally.
- Somers. (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism. An examination of direct and indirect effects. *Journal Of Organizational Behavior*, 16, 49-58.

- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tokunaga & Staw.(1983). Organizational commitment: A review and critique of current theory and research. Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Psychology Association, Los Angeles.
- Van Dyne, L. Graham, J.W. & Dienesch, R.M. (1994). organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement and validation. *Academy Of Management Journal*, 37, 765-803.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York, Wiley.
- Warr, P. (1981). Attitudes, action and motives. In Warr, P. (Ed). *Psychology At Work*. England, Penguin Books.
- Weber, M. (1966). *The theory of social and economic organization*. New York Free Press.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy Of Management Review*. 7, 418-428.
- William H.S. (1996). *Business Ethics (2nd Ed)*. Woodsworth Publishing Company.
- Zaidah Danial. (1990). Kepuasan kerja serta aspek-aspek kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja. Tesis Program Ijazah tidak di cetak. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Zakaria Ismail. (1990). Antecedents and outcomes of organizational commitment: A quasi-experiment in a field setting. Tesis program Ph D tidak di cetak. Kent State University, Ohio.
- Zeffane, R. (1994). Patterns of organizational commitment and perceived management style: A comparison of public and private sector employees. *Annual Relations*, 47(8), 977-1011.
- Zulkifle Kassim. (1997). Correlates of intention to leave among non-commissioned officers of The Malaysian Army in the northern region. Tesis Program Sarjana tidak di cetak. Universiti Utara Malaysia.