

**PENGLIBATAN PEKERJAAN PEGAWAI  
SEKTOR AWAM: SATU KAJIAN  
DI JABATAN KERJA RAYA  
NEGERI KEDAH**

oleh  
**SARAN1 BIN DOLLAH**

Tesis diserahkan untuk memenuhi  
sebahagian keperluan bagi  
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)

April 1994

KHAS UNTUK

RADZIAH HAJI AHMAD

HAZREENA HAZIANY SARAN1

MUHAMMAD FAKHRURRAZI SARAN1

HAZREEMA HAZIANY SARAN1

MUHAMMAD FAKHRUL AZZAD SARAN1

NURUL KHALILAH SARAN1

yang telah memberikan  
peransang dan sokongan

## PENGHARGAAN

Saya amat bersyukur ke hadrat illahi kerana dengan limpah kurnianya telah memberikan peluang, panduan, dorongan, semangat dan kesabaran kepada saya untuk menamatkan program sarjana ini. Saya juga amat berterima kasih kepada Kerajaan Malaysia kerana memberikan saya cuti belajar dan menaja pengajian saya di UUM.

Saya seterusnya ingin mengambil peluang ini untuk merekodkan dan menyatakan penghargaan ikhlas saya kepada individu-individu berikut yang telah memberikan bantuan dan dorongan dalam memastikan kejayaan saya di dalam program ini:

- (i) Cik Aizzat bt Hj Mohd Nasurdin, Pensyarah Sekolah Pengurusan UUM iaitu penyelia pertama saya, yang telah memberikan kepakaran, masa dan galakkan kepada saya untuk menyiapkan kajian ini. Beliau telah memberikan komitmen yang tinggi, mengujudkan perhubungan yang baik dan memberikan panduan yang berguna kepada saya sepanjang menjalankan kajian ini.
- (ii) Puan Habshah bt Bakar, Pensyarah Sekolah Pengurusan UUM, iaitu penyelia kedua saya, yang telah memberikan komitmen, nasihat yang berguna dan teguran-teguran yang berfaedah kepada saya.

- (iii) Prof. Madya Dr. Haji Salleh bin Hj. Din, Timbalan Naib Chanselor (Akademik), yang telah memberikan semangat, bimbingan dan panduan kepada saya semasa mengikuti program sarjana ini.
- (iv) Y.Bhg. Dato' Ir. Hj. Abdullah bin Hj. Abbas, Pengarah Kerja Raya Negeri Kedah, Darul Aman, yang telah memberikan kebenaran kepada saya untuk menjalankan kajian di jabatan beliau. Saya ingin memanjangkan terima kasih saya kepada semua pegawai dan kakitangan beliau yang terlibat dalam kajian ini. Tanpa sokongan dan kerjasama serta bantuan daripada Pegawai Tadbir, Ketua-Ketua Bahagian, Jurutera-Jurutera Daerah, Pembantu Pejabat, dan Ketua Kerani-Ketua Kerani unit Pentadbiran dan Kewangan di Bahagian-bahagian dan Daerah-daerah, kajian ini tidak mungkin berjaya dilaksanakan. Walau bagaimanapun, nama-nama mereka terlalu banyak untuk disenaraikan di sini.
- (v) Encik Saad bin Ismail, Penolong Pengarah, Bahagian Latihan dan Kemajuan Kerjaya, Jabatan Perkhidmatan Awam, yang telah menguruskan penajaan pembelajaran saya di UUM.
- (vi) Semua pegawai dan kakitangan Sekolah Siswazah UUM, yang telah memberikan bantuan samada dalam bentuk material atau moral sepanjang saya mengikuti program sarjana ini.
- (vii) Semua rakan-rakan dan rakan sekelas, yang telah memberi bantuan, pandangan dan nasihat sepanjang pembelajaran saya di UUM.

## KANDUNGAN

## MUKA SURAT

<b>PENGHARGAAN</b> .....	iii
<b>SENARAI JADUAL</b> .....	x
<b>SENARAI RAJAH</b> .....	ix
<b>ABSTRAK</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>1.0 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.1.1 Konteks Kajian .....	1
1.1.2 Masalah Penglibatan Pekerjaan .....	4
1.1.3 Latar Belakang Populasi Kajian .....	8
1.2 Persoalan Kajian .....	10
1.3 Objektif Kajian .....	11
1.3.1 Objektif Umum .....	11
1.3.2 Objektif Khusus .....	12
1.4 Rasional Kajian .....	13
1.5 Skop Kajian .....	14
1.6 Penjelasan Istilah-istilah .....	16
1.7 Susunan Laporan Kajian .....	19
<b>2.0 ULASAN KARYA</b> .....	20
2.1 Teori Motivasi .....	21
2.2 Konsep Penglibatan Pekerjaan .....	23
2.3 Penentu Kepada Penglibatan Pekerjaan .....	30
2.4 Kesan Dari Penglibatan Pekerjaan .....	38
2.5 Ciri-ciri Demografi .....	39
2.6 Persepsi Terhadap Penyelia .....	43
2.7 Ciri-ciri Pekerjaan .....	44
2.8 Konflik Peranan dan Kekaburan Peranan .....	48
2.9 Komitmen Organisasi .....	51
2.10 Kepuasan Kerja .....	52
2.11 Kelesuan Pekerjaan .....	53
2.12 Kesimpulan .....	56

## MUKA SURAT

3.0	METODOLOGI .....	57
3.1	Rekabentuk Kajian .....	57
3.2	Model Teori dan Model Konseptual .....	58
3.3	Hipotesis-hipotesis Kajian .....	59
3.4	Populasi dan Persampelan .....	67
3.5	Instrumen .....	71
3.5.1	Penglibatan Pekerja .....	71
3.5.2	Komitmen Organisasi .....	74
3.5.3	Konflik Peranan dan Kekaburan Peranan ....	75
3.5.4	Kepuasan Kerja .....	77
3.5.5	Ciri-ciri Pekerja .....	78
3.5.6	Persepsi Terhadap Penyelia .....	80
3.5.7	Kelesuan Pekerja .....	81
3.5.8	Demografi .....	83
3.6	Ujian Instrumen .....	84
3.7	Pengutipan Data .....	89
3.8	Pemprosesan Data .....	89
3.9	Penganalisan Data .....	92
3.9.1	Ukuran Frekuensi, Kecenderungan Memusat dan Penyibaran .....	92
3.9.2	Analisa Korelasi Pearson .....	92
3.9.3	Analisa Regresi Berganda .....	93
3.9.4	Analisa Perbezaan Dua Min .....	99
3.10	Paras Keyakinan .....	100
3.11	Batasan Kajian .....	101
4.0	KEPUTUSAN <b>KAJIAN</b> .....	104
4.1	Ciri-ciri Demografi .....	104
4.1.1	Umur .....	104
4.1.2	Jantina .....	105
4.1.3	Tempoh Perkhidmatan .....	106
4.1.4	Lokasi Pejabat .....	107
4.1.5	<b>Kumpulan</b> Perkhidmatan .....	108
4.1.6	Jenis Perkhidmatan .....	110
4.1.7	Pendapatan .....	113
4.1.8	Status Perkahwinan .....	114
4.1.9	Tanggungjawab .....	115
4.1.10	Tahap Pendidikan .....	116

## MUKA SURAT

4.2	Skor Angkubah Utama .....	119
4.2.1	Angkubah Bersandar .....	119
4.2.2	Angkubah Bebas .....	122
4.3	Keputusan Ujian Hipotesis .....	127
4.3.1	Hipotesis 1 .....	127
4.3.2	Hipotesis 2 .....	135
4.3.3	Hipotesis 3 .....	139
4.3.4	Hipotesis 4 .....	143
4.3.5	Hipotesis 5 .....	148
5.0	RINGKASAN, KESIMPULAN, INTEPRETASI, IMPLIKASI DAN CADANGAN .....	159
5.1	Ringkasan .....	159
5.1.1	Persoalan .....	159
5.1.2	Objektif .....	160
5.1.3	Rasional .....	162
5.1.4	Metodologi .....	163
5.1.5	Keputusan-keputusan .....	164
5.2	Kesimpulan dan Intepretasi .....	168
5.2.1	Objektif Pertama .....	168
5.2.2	Objektif Kedua .....	170
5.2.3	Objektif Ketiga .....	171
5.2.4	Objektif Keempat .....	173
5.2.5	Objektif Kelima .....	174
5.2.6	Objektif Keenam .....	175
5.3	Implikasi .....	177
5.3.1	Implikasi Kepada Teori dan Metodologi .....	177
5.3.2	Implikasi Kepada Pengurusan Sumber Manusia .....	178
5.4	Cadangan .....	181
5.4.1	Cadangan Untuk Pengurusan .....	181
5.4.2	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang .....	185
	BIBLIOGRAFI .....	188
	<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1	Polisi Baru dan Pembaharuan Pentadbiran yang diperkenalkan oleh kerajaan .....	193

## MUKA SURAT

### LAMPIRAN-LAMPIRAN

2	Surat kepada Pengarah Jabatan Kerja Raya Negeri Kedah untuk meminta kelulusan menjalankan kajian .....	194
3	Surat Kelulusan daripada Pengarah Jabatan Kerja Raya Negeri Kedah .....	195
4	Memo Antara Jabatan Oleh Pengarah Jabatan Kerja Raya Negeri Kedah .....	196
5	Soalselidik Kajian .....	197
6	Angkubah dan Kod Yang Digunakan .....	222
7	Arahan RECODE dan COMPUTE .....	227
VITA	.....,.....	229

## SENARAI JADUAL

JADUAL	MUKA SURAT
JADUAL 3.1: Jumlah Populasi Dan Saiz Sampel .....	70
JADUAL 3.2: Korelasi Instrumen Terjemahan Dan Asal .....	86
JADUAL 3.3 : Ringkasan Alpha Cronbach .....	88
JADUAL 3.4: Peraturan Guilford .....	95
JADUAL 4.1: Bilangan Responden Mengikut Kumpulan Umur ....	105
JADUAL 4.2: Bilangan Responden Mengikut Jantina .....	106
JADUAL 4.3 : Bilangan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan .....	107
JADUAL 4.4: Bilangan Responden Mengikut Lokasi Pejabat .....	108
JADUAL 4.5 : Bilangan Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan .....	110
JADUAL 4.6: Bilangan Responden Mengikut Jenis Perkhidmatan . .	111
JADUAL 4.7: Bilangan Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan dan Jenis Perkhidmatan .....	112
JADUAL 4.8: Bilangan Responden Mengikut Pendapatan Kasar . .	114
JADUAL 4.9: Bilangan Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan .....	115
JADUAL 4.10: Bilangan Responden Mengikut Jumlah Tanggungan .....	116
JADUAL 4.11: Bilangan Responden Mengikut Tahap Pendidikan .....	118

JADUAL

MUKA SURAT

JADUAL 4.12:	Bilangan Responden Mengikut Skor Penglibatan Pekerjaan .....	120
JADUAL 4.13:	Bilangan Responden Mengikut Tahap Penglibatan Pekerjaan .....	122
JADUAL 4.14:	Bilangan Responden Mengikut Skor Ciri-ciri Situasi .....	124
JADUAL 4.15:	Bilangan Responden Mengikut Skor Hasil Kerja .....	126
JADUAL 4.16:	Korelasi Angkubah Penglibatan Pekerjaan Dengan Angkubah Ciri-ciri Demografi .....	128
JADUAL 4.17:	Korelasi Angkubah Penglibatan Pekerjaan Dengan Angkubah Ciri-ciri Situasi .....	136
JADUAL 4.18:	Korelasi Angkubah Penglibatan Pekerjaan Dengan Angkubah Hasil Kerja .....	140
JADUAL 4.19:	Hasil Analisa Regresi Mengikut Model .....	144
JADUAL 4.20:	Koefisien Beta Regresi Semua Model .....	146
JADUAL 4.21:	<b>Ujian-t</b> Antara Angkubah Penglibatan Pekerjaan dengan Angkubah Jantina .....	150
JADUAL 4.22:	<b>ANOVA</b> Skor Penglibatan Pekerjaan Responden Mengikut Lokasi Pejabat .....	152
JADUAL 4.23:	<b>ANOVA</b> Skor Penglibatan Pekerjaan Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan .....	153
JADUAL 4.24:	<b>Ujian-t</b> Antara Angkubah Penglibatan Pekerjaan dengan Angkubah Jenis Pekerjaan .....	154
JADUAL 4.25:	<b>ANOVA</b> Skor Penglibatan Pekerjaan Responden Mengikut Pendapatan .....	156

## JADUAL

## MUKA SURAT

JADUAL 4.26:	ANOVA Skor Penglibatan Pekerjaan Responden Mengikut Latarbelakang Pendidikan .....	157
--------------	--	-----

## SENARAI RAJAH

### RAJAH

RAJAH 2.1:	Model Penglibatan/Pemisahan Pekerjaan .....	30
RAJAH 3.1:	Model Teori Penglibatan Pekerjaan .....	59
RAJAH 3.2:	Rangkakerja Konseptual Penglibatan Pekerjaan . . . .	61

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Universiti Utara  
Malaysia sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk  
Ijazah Sarjana Sains Pengurusan.

**PENGLIBATAN PEKERJAAN PEGAWAI SEKTOR AWAM:  
SATU KAJIAN DI JABATAN KERJA RAYA NEGERI KEDAH**

Oleh

SARAN1 BIN DOLLAH

APRIL, 1994

Penyelia: Cik Aizzat bt Hj Mohd. Nasurdin  
Puan Habshah bt Bakar

Sekolah: Sekolah Siswazah

Penglibatan pegawai sektor awam di dalam pekerjaannya adalah kritikal dalam memastikan kecekapan dan keberkesanan perkhidmatan awam. Oleh yang demikian, adalah amat penting kepada pihak pengurusan untuk mengetahui tahap penglibatan pekerjaan pegawai sektor awam supaya dapat mengambil tindakan mengekalkan atau mempertingkatkan.

Objektif kajian ini ialah untuk mengetahui tahap penglibatan pekerjaan pegawai sektor awam di Jabatan Kerja Raya Kedah serta sejauhmana perkaitan antara angkubah bebas iaitu demografi, ciri-ciri situasi dan hasil kerja dengan angkubah bersandar iaitu penglibatan pekerjaan.

Kajian dilakukan dengan menggunakan kaedah tinjauan (survey) dengan menggunakan instrumen standard yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Malaysia. Soalselidik kajian **ini** telah diajukan kepada 300 orang pegawai sektor awam yang berkhidmat di Bahagian-bahagian dan Daerah-daerah di bawah Jabatan Kerja Raya Negeri Kedah. Sejumlah 236 respons yang lengkap telah digunakan untuk **analisis** dalam kajian **ini**.

Pegawai sektor awam di Jabatan Kerja Raya Negeri Kedah didapati mempunyai tahap penglibatan pekerjaan yang sederhana. Terdapat perbezaan di dalam tahap penglibatan pekerjaan dikalangan pegawai sektor awam di jabatan **ini** yang dikategorikan mengikut: (1) jantina; (2) sepuluh lokasi pejabat; (3) **empat** kumpulan perkhidmatan; dan (4) **enam** tahap pencapaian pendidikan.

Angkubah-angkubah hasil kerja dan ciri-ciri situasi dapat menerangkan sebahagian besar daripada variasi dalam penglibatan pekerjaan berbanding dengan angkubah demografi. Secara umumnya, faktor persepsi terhadap penyelia, ciri-ciri pekerjaan, konflik peranan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kelesuan pekerjaan mempunyai perkaitan yang **rapat** dengan tahap penglibatan pekerjaan.

Kajian **ini** **pada** keseluruhannya menyokong teori-teori, model-model dan penyelidikan-penyelidikan yang sedia **ada** yang berkaitan dengan penglibatan pekerjaan. **Ia** juga dapat **memberikan** kefahaman yang lebih mendalam terhadap konsep penglibatan pekerjaan .

Abstract of thesis submitted to the Universiti Utara  
Malaysia in partial fulfillment of the requirement  
for the degree of Master in Management Science.

**JOB INVOLVEMENT OF THE PUBLIC SECTOR OFFICERS:  
A STUDY AT PUBLIC WORKS DEPARTMENT KEDAH**

**BY**

**SARANI BIN DOLLAH**

**APRIL 1994**

Supervisors: Cik Aizzat bt Hj Mohd. Nasurdin  
Puan Habshah bt Bakar

School: Graduate School

The public sector officers' involvement in their job is critical in ensuring the efficiency and effectiveness of the public services. Therefore, it is of vital importance for management to know the level of public sector officers' involvement in their job to enable the management either to maintain or increased it.

The objectives of this study were to identify the level of job involvement of public sector officers at Public Works Department Kedah and to measure the extent of relationship between the independent variables namely demographic, situational characteristics and work outcomes, with the job involvement as the dependent variable.

The study was conducted using the survey method utilizing standard instruments which were translated into the national language. Questionnaires in this study were distributed to 300 public sector officers whom being attached at various divisions and districts of Public Works Department in the state of Kedah. A total of 236 valid responses was subjected for further analyses in the study.

Public sector officers at Public Works Department Kedah were found to be moderately involved in their job. There were significant differences in the level of job involvement among public sector officers in this department classified according to: (1) gender; (2) ten different locations; (3) four different groups of service; and (4) six different levels of educational attainment.

The work outcome and situational characteristics variables were found to explain a larger portion of the variance in job involvement than do demographic variables. In general, variables such as perception toward supervisor, job characteristics, role conflict, organizational commitment, job satisfaction and job burnout were found to be related to the level of job involvement.

The study as a whole supports existing theories, models and research findings on job involvement. It also contributed significantly to the understanding of job involvement concepts.

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

#### **1.1.1 Konteks Kajian**

Sikap pegawai sektor awam adalah **amat** kritikal dalam memastikan kecekapan dan keberkesanan perkhidmatan awam dalam membantu membangunkan negara. Oleh itu kajian-kajian mengenai sikap pegawai sektor awam, adalah **amat** perlu untuk mengetahui keadaan sikap mereka supaya usaha untuk membangunkan negara tidak terjejas dan tergendala. Untuk membangunkan negara, kerajaan memerlukan sistem pentadbiran yang cekap dan berkesan (Ahmad Sarji, 1991). Kakitangan yang mempunyai sikap yang positif, boleh mengujudkan pentadbiran yang cekap dan berkesan.

Penekanan kerajaan kepada sistem pengurusan yang berkesan dan pegawai sektor awam yang **produktif** tidak boleh dipisahkan daripada keadaan ekonomi negara (Mahathir Mohamed, 1991). Malaysia telah mengalami keadaan ekonomi yang lembab dalam pertengahan tahun 1980an. Kadar pertumbuhan ekonomi negara telah jatuh sebanyak 2.8 peratus dalam tahun 1985 jika dibandingkan dengan purata kadar pertumbuhan sebanyak 6.7 peratus setahun dalam Rancangan

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## BIBLIOGRAFI

- Ahmad Sarji Abdul Hamid (Tan Sri) (1991). ***Perkhidmatan Awam Yang Berkualiti: Daripada Perspektif Ahmad Sarji bin Abdul Hamid***. Kuala Lumpur: Institut Tadbiran Awam Malaysia.
- Allport, G. (1943). The ego in contemporary psychology. ***Psychological Review*, 60, 757-760.**
- Arkes, H.R. (1978). Competence and Maintenance of Behavior. ***Motivation and Emotion*, 3, 201-211.**
- Arshad Hashim (1993). ***Correlates of Public Employees ' Motivational Orientations and Motivation Towards In-Service Training in Malaysia***. Thesis Ph.D, Universiti Pertanian Malaysia.
- Beck, R.C. (1990). ***Motivation: Theories and Principles, 3rd Ed.*** New Jersey: Prentice Hall.
- Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness : A facet analysis, model, and literature review. ***Personnel Psychology*, 31, 665-669.**
- Blau, G. J. & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. ***Academy of Management Review*, 12 (2), 288-300.**
- Blau, G.J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. ***Journal of Vocational Behavior*, 27, (1), 19-36.**
- Brislin, R.W. , Lonner, W. J. & Thorndike, R.M. (1973). ***Cross-cultural Research Methodology***. New York: Wiley.
- Cherns, A.B. & Davis, L.E. (1975). Assessment of the state of the art. Dalam L.E.Davis & A.B.Cherns (Eds.), ***Quality of working life: Problems, prospects and state of the art***. New York: Free Press.
- Dubin, R.J. (1956). Industrial worker's world: A study of the central life interests of industrial workers. ***Social Problems*, 3, 131-142.**
- Dubin, R.J., Champoux, J.E. & Porter, L.W. (1975). Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers. ***Administrative Sciences Quarterly*, 20, 411-421.**
- Elloy, D.F., Everett, J.E. & Flynn, W.R. (1991). An Examination of the Correlates of Job Involvement. ***Group & Organization Studies*, 16, 160-177.**

- Faerman, S.R. (1987). *Supervisory Performance and its Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control*. Thesis PHD, State University of New York, Albany. Michigan: University Microfilms Internationals.
- Faris, G. F. (1971). A Predictive study of turnover, *Personnel Psychology*, *24*, 311-328.
- Gechman, A. S. & Wiener, Y. (1975). Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work. *Journal of Applied Psychology*, *60* (4), 521-523.
- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F. & Stevenson, J.G. (1986). *Stress in Organization: Toward a Phase Model of Burnout*. New York: Praeger Publishers.
- Gomez-Mejia, L.R. (1984). Effect of Occupation on task related, contextual and job involvement orientation: A Cross-Cultural perspective. *Academy of Management Journal*, *27* (4), 706-720.
- Graen, G. (1983). Role-Making Process Within Complex Organization dalam *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Dunnette, M.D. ed), m.s. 1201-1245. New York: John Wiley & Sons.
- Guilford, J.P & Frunchter, B. (eds.) (1973). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Gurin, G., Veroff, J. & Feld, S. (1960). *Americans View Their Mental Health*. New York: Basic Books.
- Hackman J.R & Oldham G.R (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*, 150-170.
- Hackman, J. R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, D.T., & Mansfield, R. (1971). Organization and individual response to external stress. *Administrative Science Quarterly*, *16*, 533-547.
- Hall, D.T., & Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Administrative Science Quarterly*, *60*, 201-210.
- Hall, D.T., Schneider, B. & Nygren, H.T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Sciences Quarterly*, *15*, (12), 176- 190.
- Healey, J. F. (1993). *Statistics: A tool for social research, 3rd. ed.*. California: Wadsworth Publishing Company.

- House, R.J. & Rizzo, J.R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. ***Organizational Behavior and Human Performance, 7, 467-505.***
- Jones, A.P., James, L.R., & Bruni, J.R. (1975). Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. ***Journal of Applied Psychology, 60, 146- 149.***
- Kahn, R.L. (1978). Job burnout: prevention and remedies. ***Public Welfare, 16, 62-63.***
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). ***Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity.*** New York: Wiley.
- Kanungo, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. ***Journal of Applied Psychology, 67, 34 1-349.***
- Kerajaan Malaysia (1986). ***Rancangan Malaysia KeLima: 1986-1990.*** Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Kerlinger, R.N. (1973). ***Foundations of behavioral research.*** New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Koontz, H., O'Donnell, C. & Wehrich, H. (1982). ***Essential of Management, 3rd Ed.*** New-Delhi: Tata McGraww-Hill Publishing Company Ltd.
- Kreitner, R. A. & Kinicki (1989). ***Organizational Behavior,*** Boston : BPI/IRWIN.
- Lawler, E.E. & Hall, D.T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. ***Journal of Applied Psychology, 54 (4), 305-3 12.***
- Locke, E. A. (1983). The Nature and Causes of Job Satisfaction dalam ***Handbook of Industrial and Organizational Psychology*** (Dunnette, M.D. ed), m.s. 1297-1349. New York: John Wiley & Sons.
- Lodahl, T. M. (1964). Patterns of job attitudes in two assembly technologies. ***Administrative Sciences Quarterly, 8, 482-5 19.***
- Lodhal T. M. & Kejner M. (1965). The definition and measurement of job involvement. ***Journal of Applied Psychology, 49 (1), 24-33.***
- Mahathir Mohamad, Perdana Menteri (1991). ***"Rancangan Malaysia KeEnam ", Ucapan mencadangkan Rancangan Malaysia KeEnam di Dewan Rakyat, 10 Julai, 1991,*** Kuala Lumpur: Jabatan Percetakan Negara.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). ***The Maslach Burnout Inventory: Research Edition.*** Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Maurer, J.G. (1969). *Work Role Involvement of Industrial Supervisors*. East Lansing: Michigan State University.
- McKelvey B. & Sekeran, U. (1977). Toward a career-based theory of job involvement: A study of scientists and engineers. *Administrative Science Quarterly*, 22 (2), 281-305.
- Menheim, B.A. (1975). Comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2, 79-102.
- Mortimer, J.T. (1979). *Changing Attitudes Toward Work*. New York: Work in America Institute, Inc.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), 486-500
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 15, 78-79.
- Nachmias, D. & Nachmias C. (1976). *Research Methods in the Social Sciences*. New York: St. Martin Press.
- Norusis, M. J. (1985). *Advanced Statistics Guide*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Rabinowitz, S. & Hall, D.T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T., & Goodale, J. G. (1977). Job scope and individual differences as predictors of job involvement. *Academy of Management Journal*, 20, 273-281.
- Rahim, M.Sail (1983). *Client Commitment to A Project In A Group Forming Organization : A Study of FELDA Schemes in Malaysia*. Thesis Ph.D., University of Wisconsin-Madison.
- Rambo W. W. (1982). *Work and Organizational Behavior*. New York: CBS College Publishing.
- Reitz, H.J. & Jewell, L.N. (1979). Sex, locus of control and job involvement: A six-country investigation. *Academy of Management Journal*, 22 (1), 72-80.
- Rizzo, J. R., House, J., & Lizartman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.

- Robins, S. P. (1993). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies & Applications*. 6<sup>th</sup> Edn. Englewood Cliff, New Jersey: Prentice Hall.
- Ruh, R.A., White, K.J. and Wood, R.R. (1975). Job involvement, values, personal background, participating in decision-making and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18 (2), 300-312.
- Saal, F.E. (1978). Job involvement: A multivariate approach. *Journal of Applied Psychology*, 63 (1), 53-61.
- Salleh & Hosek (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of Management Journal*, 19, 213-224.
- Sedlack, R.G. & Stanley, J. (1992). *Social Research: Theory and Methods*. Boston, USA : Allyn & Bacon.
- Schwychart, W.R. & Smith, P.C. (1972). Factors in the job involvement of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 56, 227-233.
- Siegel, J.W. & Ruh, R.A. (1973). Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, (2), 318-327.
- Sims, H. R., Szilagyi, A. D. & Keller, R.T. (1976). The measurement of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 192-212.
- Vroom, V. H. (1962). Ego-involvement, job satisfaction and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159- 177.
- Vroom, V.H. (1984). *Work and Motivation*. Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wagner, J.A., Ferris, G.R., Fundt, Patricia M. & Wayne, S. J. (1987). The organizational tenure-job involvement relationship: A job career experience explanation. *Journal of Occupational Behaviour*, 8 (1), 63-70.
- Weiner, Y. & Vardi, Y. (1981). Relationship between job, organization and career commitment and work outcomes - An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 8 1-96.
- Wickert, F.R. (195 1). Turnover and employees' feelings of ego-involvement in the day-to-day operations of a company. *Personnel Psychology*, 4, 185-197.