

KESAN PERSEKITARAN KERJA KE ATAS KOMITMEN PEKERJA DI ORGANISASI

Kertas Projek ini diserahkan kepada Sekolah Siswazah untuk
memenuhi keperluan sebahagian daripada pengajian
Lepasan Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia.

Oleh
Mek Yam bt. Yusof



**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)

MEK YAM BT. YUSOF (80936)

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) SARJANA SAINS (PENGURUSAN)

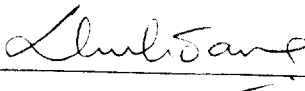
telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

KESAN PERSEKITARAN KERJA KE ATAS KOMITMEN PEKERJA DI ORGANISASI

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. KHULIDA KIRANA BT. YAHYA

Tandatangan
(Signature) : 

Tarikh
(Date) : 2 NOVEMBER 1999

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas Projek ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada pengajian lepas ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM mengadakan kertas projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dibuat dengan menulis kepada:

Dekan Sekolah Siswazah,

Universiti Utara Malaysia,

06010, Sintok,

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bagi melihat kesan persekitaran kerja ke atas komitmen pekerja di organisasi. Objektif kajian ialah mengenal pasti perbezaan komitmen iaitu afektif, penerusan dan normatif berdasarkan ciri demografi seperti umur, jantina, tempoh perkhidmatan dan lokasi; mengenal pasti hubungan di antara pembolehubah persekitaran kerja (keadaan fizikal, rakan sekerja, kepuasan kerja dan penyeliaan ketua) dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif; dan untuk melihat pengaruh persekitaran kerja ke atas komitmen. Seramai 105 orang kakitangan Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu terlibat sebagai responden menggunakan soalselidik OCQ oleh Meyer (1990).

Hasil ujian hipotesis menggunakan ujian-t, Analisis Varians, korelasi Pearson dan regresi berganda menunjukkan wujud perhubungan yang positif di antara keadaan fizikal dan penyeliaan ketua ke atas komitmen organisasi. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan komitmen afektif berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan. Manakala keadaan fizikal mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas komitmen keseluruhan.

ABSTRACT

The objectives of this research are to identify the differences in commitment which are affective, continuance and normative based on the demographic factors such as age, gender, tenure and location; to identify the association between a work environment (physical working condition, co-worker, job satisfaction and supervision) with affective, continuance and normative commitment; and to determine the relative influence of work environment of organizational commitment. A total of 105 staff of the Terengganu State Education Department were respondents of this research using the OCQ questionnaire by Meyer (1990).

The results of the hypotheses testing using t-test, One way ANOVA, Pearson correlation and multiple regression show that there is a positive association between physical working condition and leader's supervision on organizational commitment. The finding of this study reveal a differences of affective commitment amongst respondents of different age groups and tenure. However, physical working condition has significant influence on the overall commitment.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Alhamdulillah, seribu kesyukuran saya panjatkan ke Hadrat Allah S.W.T kerana dengan izinNya kajian ini dapat disempurnakan sebagaimana dirancang.

Saya merakamkan setinggi penghargaan dan terima kasih kepada Dr. Khulida K Yahya selaku penyelia yang banyak memberi bimbingan, dorongan, bantuan serta tunjukajar selama tempoh penyiapan kertas projek ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga kepada Dr. Ibrahim bin Ahmad Bajunid, Pengarah IAB dan Prof Madya Dr. Ibrahim bin Abdul Hamid, Dekan Sekolah Siswazah UUM yang merupakan pendokong utama program ini yang dapat memberi peluang kepada saya melanjutkan pelajaran.

Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada Pengarah Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu, serta kakitangan yang terlibat sebagai responden kerana kerjasama yang telah diberikan dalam kajian ini.

Akhir sekali tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan IAB/UUM Kohort 8, khasnya Kak Zah, Ros, Ang dan Shahadan, yang terlibat dalam perbincangan serta cetusan ide sehingga kajian ini dapat disempurnakan. Semoga usaha ini diberkati Allah. Wasalam.

Mek Yam Yusof,
2202 Kg, Bukit Bayas,
21100 Kuala Terengganu

JADUAL KANDUNGAN

	HALAMAN
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK (BAHASA MALAYSIA)	ii
ABSTRACT (BAHASA INGGERIS)	iii
PENGHARGAAN	iv
JADUAL KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi
SENARAI LAMPIRAN	xii
 BAB SATU: PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Pernyataan Masalah	4
1.2 Objektif Kajian	7
1.3 Kepentingan Kajian	8
1.4 Kesimpulan	8

BAB DUA: ULASAN KARYA

2.0	Pengenalan	9
2.1	Sikap Pekerja	9
2.1.1	Komitmen Organisasi	10
2.1.2	Pembahagian Komitmen	11
2.1.3	Komitmen Afektif	11
2.1.4	Komitmen Penerusan	11
2.1.5	Komitmen Normatif	12
2.2	Teori Komitmen	
2.2.1	Teori 'Side bet'	13
2.3	Kajian Terhadap Komitmen	13
2.4	Hubungan di antara Komitmen dengan Faktor Demografi	21
2.4.1	Komitmen dengan Umur	21
2.4.2	Komitmen dengan Jantina	22
2.4.3	Komitmen dengan Tempoh Perkhidmatan	23
2.5	Kajian Tentang Komitmen dengan Persekitaran Kerja	
2.5.1	Komitmen dan Aspek Fizikal Tempat Kerja	23
2.5.2	Komitmen dan Kepuasan Kerja	25
2.5.3	Komitmen dan Rakan Sekerja	26
2.5.4	Komitmen dan Penyeliaan Ketua	26
2.6	Ringkasan	27

BAB TIGA: METODOLOGI

3.0	Pengenalan	28
3.1	Kerangka kajian	28
3.2	Hipotesis	29
3.3	Definisi Konsep dan Operasi	30
3.3.1	Komitmen terhadap Organisasi	30
3.3.2	Persekitaran Kerja	31
3.4	Pembolehubah	32
3.5	Rekabentuk Kajian	32
3.6	Jangkamasa Kajian	33
3.7	Pengukuran	33
3.8	Kajian Rintis	34
3.9	Populasi Kajian	35
3.10	Sampel Kajian	36
3.11	Pentadbiran Kajian	36
3.12	Tatacara Analisis Data	37
3.13	Ringkasan	39

BAB EMPAT: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.0	Pengenalan	
4.1	Latarbelakang responden	40
4.2	Analisis Pembolehubah Kajian	42
4.2.1	Skor pembolehubah bersandar	42

4.2.2	Skor Pembolehubah bebas	44
4.3	Pengujian Hipotesis	46
4.3.1	Hipotesis Satu.	47
4.3.2	Hipotesis Dua	60
4.3.3	Hipotesis Tiga	67
4.4	Ringkasan	68
BAB LIMA: PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN		
5.0	Pengenalan	
5.1	Perbincangan	69
5.1.1	Objektif Pertama	69
5.1.2	Objektif Kedua	72
5.1.3	Objektif Ketiga	76
5.2	Implikasi Kajian dan Cadangan	77
5.3	Kekangan Kajian	79
5.3.1	Responden	80
5.3.2	Method	80
5.3.3	Analisis	80
5.3.4	Literatur	81
5.4	Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	81
5.5	Kesimpulan	82
	RUJUKAN	83
	LAMPIRAN	88

SENARAI JADUAL

JADUAL	HALAMAN
3.1 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	35
3.2 Jadual penentu Saiz Sampel	36
4.1 Profil Demografi	41
4.2 Keputusan Bagi Komitmen Organisasi	43
4.3 Keputusan Bagi Persekitaran Kerja	44
4.4 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi (Keseluruhan) Berdasarkan Lokasi Kerja	47
4.5 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Komitmen Keseluruhan Dan Afektif Berdasarkan Jantina	50
4.6 Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Komitmen Penerusan Dan Normatif Berdasarkan Lokasi Kerja	51
4.7 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Organisasi (keseluruhan) Berdasarkan Umur	52
4.8 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Pebezaan Komitmen Afektif Berdasarkan Umur	53
4.9 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Penerusan Berdasarkan Umur	54
4.10 Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Normatif Berdasarkan Umur	55

4.11	Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi (keseluruhan) Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	56
4.12	Keputusan Ujian Analisis Varian Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Afektif Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	58
4.13	Keputusan Ujian Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Penerusan dan Normatif Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	59
4.14	Keputusan Ujian Korelasi Di antara Pembolehubah-pembolehubah Persekitaran Kerja Dengan Komitmen Organisasi (Keseluruhan)	61
4.15	Keputusan Ujian Korelasi Di antara Pembolehubah-pembolehubah Persekitaran Kerja Dengan Komitmen Afektif, Normatif dan Penerusan	62
4.16	Keputusan Ujian Regresi Berganda ' <i>stepwise</i> ' Bagi Pembolehubah 'Peramal' Komitmen Terhadap Organisasi	68

SENARAI RAJAH

	HALAMAN
Rajah 2.1 Tiga Jenis Komitmen Organisasi	12
Rajah 3.0 Kerangka Kajian	29

SENARAI LAMPIRAN

1. Soalselidik
2. Surat Kebenaran Daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia.
3. Surat Kebenaran Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Terengganu

BAB SATU

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Kejayaan sesebuah organisasi mencapai matlamat organisasi banyak bergantung kepada komitmen pekerja. Komitmen dilihat sebagai satu komponen spesifik dalam proses pengurusan sumber manusia serta satu kriteria penilaian dalam menentukan keberkesanan pengurusan sumber manusia dalam sesebuah organisasi (Iles, et. al, 1996). Komitmen organisasi bukan setakat melibatkan urutan peristiwa dalam menjalankan sesuatu projek, tetapi ia melibatkan persefahaman ahli dalam organisasi di mana mereka mesti berubah dan komited terhadap perubahan yang dilakukan. Salah satu indikator ke arah komitmen ialah darjah keterlibatan pengurus dalam perancangan strategi dan membantu pasukan dalam proses perancangan (Foo dan Cunningham, 1996). Smith dan Hoy (1992) melihat komitmen pekerja terhadap organisasi sebagai satu cara untuk mengenali sikap seseorang pekerja dalam pekerjaannya, penglibatan dan kesetiaan. Membina komitmen pekerja terhadap organisasi bukanlah perkara yang mudah. Banyak perkara yang perlu diberi perhatian seperti keselesaan tempat kerja, ganjaran, jaminan keselamatan, beban kerja, rakan sekerja dan peranan pengurus itu sendiri.

Bagi memenuhi keselesaan tempat kerja, pihak majikan perlu menyediakan keperluan asas seperti kerusi, meja, komputer serta perabot, bekalan elektrik,

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abdul Manaf Musa (1998). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru-guru Sekolah Rendah Terhadap Organisasi. Kajian Di Sekolah –Sekolah Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang. Thesis Msc. HRD: Universiti Malaysia Sarawak.
- Ahmad Mahdzan Ayob (1997). Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi 2nd edition. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Allen, N.J & Meyer, J.P. (1993). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 1-18
- Allen, N.J & Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? . *Journal of Business Research*, vol 26, 49 - 61
- Aven, F.F, Parker, B & McEvoy, G.M (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organization: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, vol 26, 61 – 73.
- Bing, M.N., Burroughs, S.M & Helford, M.C. (1999). Gender as a Moderator of the Relationship Between Psychological Climate Perception and Employee Dedication: A Look at Organizational Commitment and Turnover Intentions. [Online]. Available: "No date"
- Burke, R.J., Bristol, J.M., & Rothstein, M.G. (1995). The role of the interpersonal networks in women's and men's career development. *The International Journal of Career Management*. Vol.7. no.3. 25 - 32
- Campbell, D.J & Campbell, K.M (1999). Global and Facet Variables as Predictors of Intention to Quit for Managerial and Non-Managerial Men and Women. [Online]. Available: "No date"
- Charles, Kirk (1998). The New War Zone: The Workplace. *SAM Advanced Management Journal (AMJ)*. Vol:63 Winter p: 15 –20
- Cohen, A (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 13, 539 –558
- Cohen, A (1993). Work Commitment in Relation to Withdrawal Intention and Union effectiveness. *Journal of Business Research*. Vol: 26, 75 - 90

- Cramer, D (1996). Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Two Wave Panel Study. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, 389 - 400
- Dessler, G (1993). *Winning Commitment: How to build and keep a competitive workforce*. McGraw-Hill, Inc.
- Dunham, R.B, Grube, J.A & Castaneda, M.B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No.3, 370 - 380
- Fields, D.L & Blum, T.C (1998). Employee satisfaction in workgroup with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*. Vol18, 181 - 196
- Firestone, W.A, & Pennel, J.R (1993). Teacher commitment, working condition & differential incentive policies. *Review of Educational Research*, vol 63, 489-525
- Foo, C. T & Cunningham, B (1996). Generating Commitment Towards Improving Corporate Performance. *Malaysian Management Review*. 29 - 48
- Fresko, B., Kfir, D & Nasser F. (1997). Predicting Teacher Commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4). 429 - 438
- Greenberg, J. (1995) *Behavior in Organization* (4th ed). Boston: Allyn & Bacon
- Greenberg, J. (1996). *Managing Behavior in Organizations: Science in Service to Practice*. New Jersey: Prentice Hall.
- Grensing-Pophal (1998). Mmm... Break time. *Credit Union Management*. Vol:21 p: 42-44.
- Hackett, R.D., Bycio, P. & Hausdorf, P.A. (1994). Further Assessment of Meyer & Allen's Three Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, vol 79, no.1, 15 - 23.
- Huselid, M. A & Day, N, E (1991). Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 76, No.3, 380 - 391
- Iles, P., Forster, A, & Tinline, G (1996). The Changing Relationships between Work Commitment, Personal Flexibility and Employability: An Evaluation Of a Field Experiment in Executive Development. *Journal of Managerial Psychology*, 11(8), 18-34.
- Iverson, R.D & Roy, P. (1994). Causal model of behavior commitment: Evidence from a study of Australian blue collar employees. *Journal of Management*, 19, 33 - 49

- Johnstone, M, Parasuraman, A, Futrell, C.M. & Black, W.C (1990). A longitudinal assessment of the impact of selected organizational influences on salespeople's organizational commitment during early employment: *Journal of Marketing Research*, 27, 333- 344
- Kaldenberg, O.D., & Bewcker, B.W. (1992). Workload and psychological strain: A test of the French, Rodgers, and Cobb hypothesis. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 13, 617 –624
- Lee, T.W, Ashford, S.J, Walsh, J.P & Mowday, R.T (1992). Commitment Propensity, Organizational Commitment and Voluntary Turnover: A Longitudinal Study of Organizational Entry Processes. *Journal of Management*. Vol. 18, No.1, 15 – 32
- Loscosco , K.A. (1990). Reaction to Blue Collar Work: A Comparison of Women and Men. *Work and Occupations*, 17(2), 152 – 157
- Mahathir Mohamad (1991) . Malaysia Melangkah Ke Hadapan. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustakan.
- Mazlan Abdullah & Noran Fauziah Yaakob (1994). Faktor Motivator dan Hygiene Dalam kepuasan Kerja Pengetua Sekolah. *Suara Pendidik*, 16, 16 –21
- Mazni Mohamad (1996). Komitmen Terhadap Organisasi di kalangan pekerja kilang elektronik. Analisis di Negeri Kedah. Thesis Msc. Universiti Utara Malaysia.
- McDermott, K.; Spence, H.K, & Shamian, J. (1996) . Work Empowerment and Organizational Commitment. *Nursing Management* [Online]Available:file:///A/acnccc.htm."No date"
- McFarlane , L. S , & Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol.78. No.5, 774 – 780.
- Meyer, J. P, Allen, N. J & Geltry, I.R (1990). Affective Commitment and Continuance Commitment to the Organization. Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time Lagged Relation. *Journal of Applied Psychology*. Vol 75, No. 6, 710 – 720.
- Mintzberg, H (1980). *The Nature of Managerial Work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Mona Buschak, Christina Craven & Robert Ledman (1996). Managing Absenteeism for Greater Productivity. *SAM Advanced Management Journal*. Winter 1996 p: 26 - 30
- Mondy, Noe & Premeaux (1999). *Human Resource Management*. 7th edition. Prentice Hall.

- Nur Amirah Fatin (1997). Kesetiaan Dalam Organisasi. *Dewan Ekonomi*. September, 44 – 45.
- Nystrom, P.C (1990). Vertical Exchanges and Organizational Commitment of America Business Manager. *Group and Organization*. 15 (3), 296 - 312
- Price, J.L (1995). A role for demographic variables in the study of absenteeism and turnover. *The International of Career Management*. 7 (5) 26- 32.
- Randall, D.M (1990). The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 11, 361 – 378.
- Randall, D. M (1993). Cross cultural Research on Organizational Commitment: A Review and Application of Hofstede's Value Survey Module. *Journal of Business Research*, vol 26, 91 – 110
- Razali Mat Zain (1996). Organizational Climate & Communication Climate as Predictors of Commitment to The Organization: A Case Study.. *Malaysian Management Review*, 31 (4). 36 – 49
- Razali Mat Zin (1996). An Empirical Comparison of Two Work Attitudes: Satisfaction versus Commitment. *Malaysian Management Review*. 33(4) 24 – 29
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies and Applications*. Edisi 8. New Jersey: Prentice Hall.
- Robert, E., Fasolo, P. & La Mastro, V.D. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75, No. 1, 51 – 59.
- Rosenholtz, S.J, & Simson, C. (1990). Workplace condition & the rise and fall of teacher commitment. *Sociology of Education*, vol 63, 214-257
- Ross, B (1992). *Humor in Workplace: Corporate Leadership with Humor*. Kuala Lumpur: Golden Book Centre Sdn. Bhd.
- Scandura, T. A., & Melenie, J.L. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitments and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 18, 377 – 391
- Schultz, D.P & Schultz, E.S (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6th ed.) New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Schwoerer, C.E & May, D (1996). Age and Workoutcomes: The Moderating Effect of Self Efficacy and Tool Design Effectiveness. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 17, 469 – 487

- Smith, J.W. (1999). Playing the race card: Effect of race on affective commitment and intent to turnover of university faculty. (Online)
- Star (1999): CUEPACS wants bonus of at least RM1000 (3 October, Sunday)
- Sekaran, U (1992). Research Method for Business: A Skill Building Approach 2nd edition. New York: John Wiley & Son Inc.
- Somers, M.J (1995). Organizational commitment, turnover and absenteeism: an examination of direct and intersection effects. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 16, 49 – 58.
- Smith, P.L & Hoy, F (1996). Job Satisfaction and Commitment of Older Workers in Mall Businesses. *Journal of Small Business Management*. 106- 116
- Tarr, H.C (1992). The Commitment and Satisfaction of Catholic School teacher. PhD. Dissertation Abstract. The Catholic University of America.
- Thomas, M. B & Joseph, M.C (1993). Panel Analysis of The Moderating Effect of Commitment on Job Satisfaction, Intent to Quit and Health Following *Organizational Change*. *Journal of Applied Psychology*. Vol 78, No 4, 552 - 556
- Tubbs, M.E (1993). Commitment as a Moderator of the Goal Performance Relation: A Case for Clearer Construct Definition. *Journal of Applied Psychology*. Vol.78. no.1. 86 – 97
- Vandenberg, R.J & Lance, C.E (1992). Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*. Vol 18, No.1 153 - 167
- Vandenberg,R.J & Self, R.M. (1993). Assessing Newcomer's Changing Commitments to the Organization During the First Six Months of the Work. *Journal of Applied Psychology*. Vol 78, No.4, 557 – 568.
- Wan Mokhtar Ahmad (1998). Pendidikan Komponen Terpenting Dalam Pembangunan Manusia. *Berita Darul Iman* . November/Disember, 6 – 7.
- Witt, L. A (1993). Reaction to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification. *Journal of Business Research*. Vol 26, 17 - 30
- Zulkifli Ismail (Eksekutif MODENAS: Temubual: 5/10/1999)