

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAH LAKU BULI DI  
TEMPAT KERJA DAN PRESTASI KERJA DALAM  
KALANGAN PEKERJA SEKTOR AWAM  
DAN SEKTOR SWASTA DI SABAH**

**SUZAN SAIB**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**HUBUNGAN ANTARA TINGKAH LAKU BULI DI  
TEMPAT KERJA DAN PRESTASI KERJA DALAM  
KALANGAN PEKERJA SEKTOR AWAM  
DAN SEKTOR SWASTA DI SABAH**

**SUZAN SAIB**

**TESIS INI DIJALANKAN UNTUK MEMENUHI  
KEPERLUAN MEMPEROLEHI IJAZAH  
SARJANA MUDA SAINS SOSIAL  
HUBUNGAN INDUSTRI**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2021**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH

NAMA : SUZAN SAIB  
NO MATRIK : BA18110204  
TAJUK : HUBUNGAN ANTARA TINGKAH LAKU BULI DI TEMPAT KERJA  
DAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA SEKTOR  
AWAM DAN SEKTOR SWASTA DI SABAH  
IJAZAH : SARJANA MUDA SAINS SOSIAL (HUBUNGAN INDUSTRI)

DISAHKAN OLEH;

### 1. PENYELIA

DR. NOOR SYAKIRAH BINTI ZAKARIA

(Nama Penyelia)

\_\_\_\_\_

(Tandatangan)



## **PENGAKUAN**

Saya Suzan Saib dengan ini mengakui bahawa Latihan Ilmiah Sarjana Muda Sains Sosial dengan kepujian Hubungan Industri yang bertajuk Hubungan Antara Tingkah Laku Buli Di Tempat Kerja Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sektor Awam Dan Sektor Swasta Di Sabah yang merupakan hasil daripada usaha dan kerja saya sendiri, melainkan nukilan-nukilan, ringkasan dan petikan serta rujukan yang mana setiap ayat disertakan dan dijelaskan dengan sumbernya.

---

(SUZAN SAIB)

BA18110204

Program Hubungan Industri



## PENGHARGAAN

Pertama sekali saya ingin mengucapkan syukur kepada Tuhan kerana telah memberi saya kekuatan serta kebijaksanaan di sepanjang proses saya menjalankan latihan ilmiah ini, atas berkatNya saya mampu menyiapkan latihan ilmiah ini sehingga selesai. Sekalung penghargaan yang tidak terhingga juga saya tujukan kepada penyelia saya iaitu Dr. Noor Syakirah Binti Zakaria atas segala nasihat, tunjuk ajar, bimbingan serta kesabaran beliau sepanjang saya menjalankan latihan ilmiah ini. Bukan itu sahaja, tidak lupa juga kepada semua pensyarah program Hubungan Industri yang telah menyumbang pelbagai pengetahuan dan turut membantu dalam penulisan ilmiah saya. Ucapan jutaan terima kasih juga saya tujukan kepada semua responden iaitu pekerja-pekerja yang telah membantu dan memberi kerjasama yang baik sewaktu menjalankan kajian saya ini. Seterusnya, kepada rakan-rakan seperjuangan saya, saya sangat berterima kasih kerana sudi membantu dan menyokong serta memberikan pengalaman dan memori yang indah sepanjang tiga tahun pembelajaran saya di Universiti Malaysia Sabah. Akhir sekali, ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada seluruh ahli keluarga saya, kedua ibu bapa dan adik-beradik yang sentiasa memberi galakan dan sokongan baik dari segi moral, rohani mahupun kewangan yang mana saya sangat menghargainya dan merupakan motivasi kepada saya untuk menyempurnakan latihan ilmiah saya ini. Lebih-lebih lagi semasa pandemik COVID-19 ini yang sangat memberi cabaran kepada semua pihak.

Suzan Saib

Tarikh: 15 JULAI 2021

BA18110204



## ABSTRAK

Kajian ini dilaksanakan untuk mengkaji hubungan antara tingkah laku buli di tempat kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja yang terpilih dalam sektor awam dan sektor swasta di Sabah. Kajian ini dilaksanakan bagi mengenalpasti tahap tingkah laku buli di tempat kerja. Selain daripada itu, kajian ini juga mengkaji hubungan antara tingkah laku buli di tempat kerja dan prestasi kerja mereka. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengedarkan borang soal selidik secara atas talian melalui pautan *google form* kepada 118 responden terpilih. Model tingkah laku buli di tempat kerja dan prestasi kerja telah digunakan sebagai panduan asas dalam mengenalpasti tahap hubungan antara tingkah laku buli dan prestasi kerja di tempat kerja. Data kajian ini dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 27. Analisis deskriptif yang digunakan dalam kajian ini adalah menggunakan kekerapan, peratusan dan min. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap tingkah laku buli di tempat kerja dalam kalangan pekerja sektor awam dan sektor swasta berada pada tahap rendah dan sederhana yang sekaligus mendapati bahawa pekerja sektor awam dan sektor swasta ini menunjukkan bahawa buli di tempat kerja adalah masih terkawal. Berdasarkan kepada analisis Korelasi Pearson, buli yang berkaitan dengan pekerjaan, buli yang berkaitan dengan peribadi dan buli secara fizikal tidak mempunyai kekuatan hubungan signifikan dengan prestasi kerja. Analisis regresi mudah turut digunakan dalam kajian ini menunjukkan bahawa pekerja dalam sektor awam dan sektor swasta tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Model kajian pengkaji turut menyumbang sebanyak 6.6 peratus terhadap kesan prestasi kerja dengan nilai signifikan .049. Hasil keputusan kajian merupakan sumbangan kepada penemuan baru dalam kajian tingkah laku buli dan prestasi kerja.

**Kata Kunci:** Buli, prestasi kerja, tingkah laku, pekerja sektor awam, pekerja sektor swasta, *work-related*, *personal-related*, *physically intimidating*, Sabah.



## **ABSTRACT**

*This study was conducted to examine the relationship between bullying behavior in the workplace and job performance among selected employees in the public and private sectors in Sabah. This study was conducted to identify the level of bullying behavior in the workplace. In addition, this study also examined the relationship between bullying behaviors in the workplace and their job performance. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires online via google form link to 118 selected respondents. Models of bullying behavior in the workplace and job performance have been used as a basic guide in identifying the level of relationship between bullying behavior and job performance in the workplace. The data of this study were analyzed using SPSS software version 27. The descriptive analysis used in this study is using frequency, percentage and mean. The results of the study showed that the level of bullying behavior in the workplace among public sector and private sector employees are at low and medium levels which also found that public sector and private sector employees show that bullying in the workplace is still under control. Based on Pearson Correlation analysis, work-related bullying, personal-related bullying and physical bullying have no significant relationship strength with job performance. Simple regression analysis was also used in this study indicating that employees in the public and private sectors did not have a significant relationship with job performance. The researcher's study model also contributed 6.6 percent to the effect of job performance with a significant value of .049. The results of the study are a contribution to new findings in the study of bullying behavior and job performance.*

**Keywords:** *Bullying, job performance, behavior, public sector workers, private sector workers, work-related, personal-related, physically intimidating, Sabah.*



## SENARAI KANDUNGAN

<b>PENGESAHAN PENYELIA LATIHAN ILMIAH</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGHARGAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b>ABTRACT</b>	v
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vi
<b>SENARAI JADUAL</b>	ix
<b>SENARAI RAJAH</b>	x
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xi
<b>BAB 1</b>	
<b>PENGENALAN</b>	
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Permasalahan Kajian	4
1.3 Persoalan Kajian	7
1.4 Objektif Kajian	7
1.5 Skop Kajian	7
1.6 Kepentingan Kajian	8
1.7 Definisi Terma	10
1.8 Sususan Tesis	11
<b>BAB 2</b>	
<b>SOROTAN LITERATUR</b>	
2.1 Pengenalan	13
2.2 Sejarah Buli Di Tempat Kerja	13
2.3 Konsep Buli Di Tempat Kerja	15
2.4 Definisi Buli Di Tempat Kerja	16
2.4.1 Tingkah Laku Buli	20
2.4.2 Jenis Tingkah Laku Buli	23
2.5 Faktor-Faktor Buli Di Tempat Kerja	26
2.5.1 Faktor Individu	27
2.5.2 Faktor Organisasi	29
2.5.3 Faktor Kumpulan Atau "Dyadic"	31
2.5.4 Faktor Tekanan	32
2.5.5 Faktor Jantina	33
2.6 Definisi Prestasi Kerja	34
2.7 Teori Buli Di Tempat Kerja	38
2.8 Kes Kajian Lepas Berkaitan Dengan Hubungan Tingkah Laku Buli Dan Prestasi Kerja	42
2.9 Pembentukan Hipotesis Kajian	46
2.10 Rumusan Bab	46
<b>BAB 3</b>	
<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1 Pengenalan	48
3.2 Kerangka Konseptual	49
3.3 Reka Bentuk Kajian	50





3.3.1 Pendekatan Kaedah Penyelidikan Kuantitatif	51
3.4 Unit Analisis	52
3.5 Teknik Persampelan	52
3.5.1 Populasi Kajian	53
3.5.2 Persampelan	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data	54
3.7 Instrumen Kajian	55
3.7.1 Soal Selidik	56
3.8 Pengukuran Pemboleh Ubah	57
3.8.1 Bahagian A	57
3.8.2 Bahagian B	58
3.8.3 Bahagian C	60
3.9 Kajian Rintis	60
3.10 Kesahan Dan Kebolehpercayaan	62
3.11 Kaedah Analisis Data	63
3.12 Rumusan Bab	64
<b>BAB 4</b>	
<b>DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1 Pengenalan	65
4.2 Latar Belakang Responden	66
4.3 Ujian Kebolehpercayaan	73
4.4 Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawaian Data Tahap Tingkah Laku Buli	74
4.4.1 Buli Yang Berkaitan Dengan Kerja	75
4.4.2 Buli Yang Berkaitan Dengan Peribadi	76
4.4.3 Buli Yang Menakutkan Secara Fizikal	78
4.5 Analisis Nilai Min Dan Sisihan Piawaian Data Bagi Prestasi Kerja	79
4.6 Purata Nilai Min Tahap Tingkah Laku Buli Di Tempat Kerja Dan Prestasi Kerja	81
4.7 Analisis Korelasi	83
4.8 Analisis Regresi Mudah	85
4.9 Keputusan Hipotesis	88
4.10 Rumusan Bab	89
<b>BAB 5</b>	
<b>PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN</b>	
5.1 Pengenalan	90
5.2 Ringkasan Kajian	91
5.3 Perbincangan Data Kajian	92
5.3.1 Objektif Pertama: Mengenalpasti Tahap Tingkah Laku Buli Dalam Kalangan Pekerja Di Sektor Awam Dan Swasta Di Sabah	93
5.3.2 Mengkaji Hubungan Antara Tingkah Laku Buli Di Tempat Kerja Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pekerja Sektor Awam Dan Swasta Di Sabah	94
5.4 Implikasi Kajian	99
5.4.1 Aspek Teoritikal	99
5.4.2 Aspek Metodologi	101
5.4.3 Aspek Praktikal	102



5.5 Limitasi Kajian	104
5.6 Cadangan Kajian Akan Datang	105
5.7 Rumusan Bab	106
<b>RUJUKAN</b>	107
<b>LAMPIRAN</b>	127



## SENARAI JADUAL

Jadual 2.4: Definisi Buli	19
Jadual 2.4.2: Menunjukkan Jenis Tingkah Laku Buli Berdasarkan Kajian Lepas	26
Jadual 2.6: Definisi Prestasi Kerja	36-37
Jadual 3.7.1: Kandungan Soal Selidik	56-57
Jadual 3.8.2: Item Dalam Bahagian B	58-59
Jadual 3.8.3: Item Dalam Bahagian C	60
Jadual 3.11.1: Kaedah Analisis Data	63-64
Jadual 4.2.1: Taburan Kekeperan Jantina	66
Jadual 4.2.2: Taburan Kekeperan Umur	67
Jadual 4.2.3: Taburan Kekeperan Bangsa	67-68
Jadual 4.2.4: Taburan Kekeperan Tahap Pendidikan	68
Jadual 4.2.5: Taburan Kekeperan Status Perkahwinan	69
Jadual 4.2.6: Taburan Kekeperan Sektor Perkhidmatan	69
Jadual 4.2.7: Taburan Kekeperan Tempoh Perkhidmatan	70
Jadual 4.2.8: Taburan Kekeperan Jenis Industri	71
Jadual 4.2.9: Taburan Kekeperan Daerah Bekerja	72
Jadual 4.3.1: Ujian Kebolehpercayaan	73
Jadual 4.4.1: Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawaian bagi Item Buli yang Berkaitan dengan Pekerjaan	75
Jadual 4.4.2: Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawaian bagi Item Tahap Tingkah Laku Buli yang Berkaitan dengan Peribadi	76-77
Jadual 4.4.3: Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawaian bagi Item Tahap Tingkah Laku Buli yang Menakutkan Secara Fizikal	78
Jadual 4.5.1: Taburan Nilai Min dan Sisihan Piawaian bagi Item Prestasi Kerja	79-80
Jadual 4.6.1: Purata Nilai Min Tahap Tingkah Laku Buli Di Tempat Kerja	81
Jadual 4.6.1.1: Tafsiran Skor Min	81
Jadual 4.6.2: Purata Nilai Min Prestasi Kerja	82
Jadual 4.7.1: Ujian Korelasi	83
Jadual 4.7.1.1: Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai Pekali Korelasi	84
Jadual 4.8.1: Analisis Regresi	85
Jadual 4.8.2: Keputusan Analisis Regresi antara Tahap Tingkah Laku Buli yang Berkaitan dengan Pekerjaan, Buli yang Berkaitan dengan Peribadi dan Buli yang Menakutkan Secara Fizikal	85-86
Jadual 4.9: Keputusan Hipotesis	88



## SENARAI RAJAH

Rajah 1: Model Kajian Tingkah Laku Buli di Tempat Kerja dan Prestasi Kerja 49



## SENARAI LAMPIRAN

		Mukasurat
LAMPIRAN A	Set Soalan Soal Selidik Responden	127-134
LAMPIRAN B	Keputusan Peratusan Turnitin	135-144



# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Latar Belakang Kajian**

Persekitaran tempat kerja sudah sememangnya akan berubah mengikut arus kemodenan negara, di mana pekerja mempunyai tingkah laku yang berbeza mengikut pengalaman yang mereka hadapi menyebabkan ada sesetengah individu yang mempunyai tingkah laku positif dan negatif. Dalam pada itu, dengan adanya kemajuan teknologi digital dalam bidang pekerjaan telah mengubah corak kerja dan beban kerja selama dua dekad yang lalu, ini mengakibatkan peningkatan besar kepada tekanan setiap pekerja dalam sesebuah organisasi.

Lantaran itu, Mohamed Shahrizan Abu Bakar, Khairuddin Idris, Zoharah Omar dan Siti Normaliz Othman (2016) menyatakan persekitaran tempat kerja yang selesa dapat memberikan semangat kepada pekerja untuk melaksanakan pekerjaan mereka di dalam sesebuah organisasi. Tingkah laku adalah salah satu penggerak kepada interaksi sosial yang mana dapat meningkatkan komunikasi, kecekapan serta dapat mengurangkan konflik sesama pekerja dalam organisasi tersebut.

Meskipun begitu, setiap organisasi berdepan dengan kepelbagaian di tempat kerja termasuklah terpaksa berdepan dengan cabaran daripada sikap pekerja yang terpaksa diuruskan dengan baik. Hal ini demikian kerana, setiap pekerja mempunyai personaliti yang berbeza sehingga menyebabkan wujudnya tingkah laku yang berbeza dalam sesebuah organisasi. Sekiranya seseorang itu mempunyai tingkah laku positif maka ianya dapat mewujudkan keharmonian di tempat kerja dan pekerja

juga akan selesai untuk melaksanakan pekerjaan mereka, namun jika sebaliknya dimana seseorang itu mempunyai tingkah laku yang tidak sihat, maka inilah yang akan menimbulkan perbuatan membuli dalam sesebuah organisasi tersebut.

Buli di tempat kerja ini dapat ditakrifkan sebagai situasi yang mana seseorang individu tersebut akan mengalami ejekan dari rakan sekerja yang sistematik, gangguan, penganiayaan atau mereka akan dikenakan pengecualiaan sosial di tempat kerja. Perkara ini bukanlah sesuatu yang baru diketahui tetapi ianya merupakan fenomena yang mungkin telah wujud sejak awal zaman lagi (Mete dan Sökmen, 2016). Menurut Nielsen, Matthiesen dan Einarsen (2010) mengatakan bahawa antara dua peratus sehingga 30 peratus kakitangan yang digelar sebagai pekerja di seluruh dunia merupakan sasaran pelaku untuk melakukan buli di tempat kerja.

Perbuatan membuli dalam sesebuah organisasi dapat dilihat melalui beberapa faktor yang mana menyebabkan buli berlaku di kalangan pekerja. Faktor-faktor seperti faktor individu dan juga faktor organisasi mengakibatkan berlakunya buli di tempat kerja dan menyebabkan prestasi kerja seseorang pekerja terjejas dan seterusnya akan memberi impak kepada produktiviti pekerja dan sekaligus kepada organisasi tersebut. Oleh yang demikian, buli di tempat kerja adalah sesuatu yang tidak boleh dianggap remeh oleh sebab tingkah laku ini akan memberi kesan kepada individu dari segi kesihatan psikologi, kesihatan fizikal dan mental, kesejahteraan seseorang. Bukan itu sahaja, buli di tempat kerja juga dapat memberi kesan kepada pemberhentian kerja atau meletakkan jawatan, kepuasan kerja yang rendah terhadap pekerjaan mereka dan prestasi kerja mereka juga sudah semestinya akan merosot (Boudrias, Trepanier dan Salin, 2021).

Pada awal tahun 90-an, Robert (2018) menyatakan bahawa banyak penyelidikan mula berlaku terhadap buli di tempat kerja terutama di Finland dan Norway diikuti oleh Jerman, Austria, United Kingdom, Ireland dan banyak lagi negara lain. Fenomena ini dapat dilihat bahawa buli di tempat kerja yang menggambarkan situasi dimana seorang pekerja itu dalam mana-mana jawatan sekalipun yang telah dianiaya secara sistematik serta berulang kali dalam seminggu atau melebihi enam bulan ataupun menjadi mangsa oleh rakan sekerja, pekerja bawahan ataupun daripada pihak atasan. Di samping itu, buli di tempat kerja didapati berkaitan dengan

kesejahteraan psikologi yang rendah, mempunyai harga diri yang rendah, keletihan yang kronik, gangguan terhadap konsentrasi, kemarahan serta peningkatan tahap tekanan dan juga pengalaman indikasi psikosomatik (Ngale, 2018).

Bersesuaian dengan perkara di atas, ia berhubung kait dengan laporan yang diberikan daripada *International Labour Organization* (ILO) dimana telah menerangkan bahawa perkara tersebut bukan hanya terjadi di negara barat, namun perkara ini turut berlaku di seluruh dunia. Sebagai contoh, dapat dilihat di negara Eropah seperti Romania dan Perancis yang mana merupakan negara tertinggi yang terjadi isu-isu kekejaman di tempat kerja dalam sesebuah organisasi (McNamee, 1998). Selain itu, di negara Indonesia sementelahan telah merekodkan jumlah tertinggi di kawasan Asia dengan jumlah sebanyak 0.3 peratus mangsa yang melibatkan jantina lelaki, manakala bagi jantina perempuan telah mencatatkan sebanyak 1.1 peratus yang menjadi mangsa kekerasan yang dilaporkan. Walaupun keadaan tersebut menunjukkan jumlah yang sedikit, tetapi perkara ini tidak mencerminkan dengan keadaan sebenar yang berlaku oleh sebab sesetengah pekerja tidak melaporkan kes atas sebab untuk kebaikan diri mereka sendiri (Atkinson, 2000).

Sehubungan dengan itu, dapat dilihat di negara Malaysia iaitu berdasarkan dari kajian oleh ILO, dimana tingkah laku negatif dalam pejabat masih lagi belum mencapai tahap yang membimbangkan negara. Meskipun begitu, perkara ini tidak dapat dinafikan dimana kekerasan telah berlaku dalam sesetengah organisasi dengan melihat kepada bilangan agensi kerajaan dan swasta yang terlibat secara langsung dengan kejadian tersebut serta perlakuan yang negatif. Maka dengan itu, agensi kerajaan seperti Kementerian Sumber Manusia memainkan peranan penting dalam melaksanakan tanggungjawab seperti merekod serta mendokumentasikan segala laporan yang diterima daripada majikan dan pekerja berkaitan dengan tingkah laku buli atau kekerasan di dalam sesebuah organisasi. Bukan itu sahaja, dalam sesebuah jabatan seperti Jabatan Imigresen Malaysia juga seharusnya memainkan peranan mereka dalam menangani isu tersebut dan sentiasa memantau keadaan kerana kejadian yang melibatkan tentang perbuatan membuli ataupun kekejaman oleh sebab perilaku ini turut berlaku kepada pekerja-pekerja seperti pembantu rumah terutamanya yang melibatkan pekerja asing (Rohana, 1994).



Secara ringkasnya, kajian ini akan menumpukan terhadap hubungan tingkah laku buli dan prestasi kerja di tempat kerja. Namun fokus kajian kali ini mempunyai kelainan kerana akan memfokuskan kepada kedua-dua sektor pekerjaan iaitu dalam sektor awam dan sektor swasta. Hal ini demikian, kajian sebelumnya hanya fokus kepada sektor awam sahaja, contohnya pekerja penjawat awam seperti jururawat menurut Ali dan Mohamed (2019) yang menilai hubungan antara buli di tempat kerja, sokongan organisasi, dan penglibatan kerja seperti yang dirasakan oleh kakitangan jururawat di Minia Universiti Hospital, dan Gynecology, Obstetric serta Pediatric Universiti Hospital.

## **1.2 Permasalahan Kajian**

Berdasarkan senario globalisasi pada masa kini, seperti yang dikatakan oleh Srivastava dan Dey (2019) dalam penyelidikannya dimana buli di tempat kerja sering diperkatakan di peringkat antarabangsa oleh para penyelidik sejak tahun 1990 lagi khususnya di negara Eropah. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Sharul Azlan Maulod, Rasidah Arshad dan Ida Rosnita Ismail (2020) dimana salah satu isu yang sering menjadi tumpuan penyelidik akademik dari seluruh dunia sejak sekian lama adalah merupakan perbuatan membuli di tempat kerja yang mana merupakan salah satu fenomena yang sering berlaku secara global di seluruh dunia.

Fenomena buli di tempat kerja jelas dilihat melalui tingkah laku buli seperti pekerja yang diberikan tugas yang bukan dalam bidangnya atau suatu kepakaran pekerja tersebut, diberikan tempoh masa untuk menyiapkan sesuatu kerja yang tidak munasabah, pekerja dimalukan atau sering dipersendakan dalam pejabat, mendapat layanan seperti pekerja itu adalah musuhnya, setiap tindakan yang dilakukan oleh pekerja sentiasa dikritik, pandangan yang diberikan tidak diendahkan, rakan sekerja sentiasa bergurau dengan cara yang keterlaluan, sentiasa menjadi mangsa herdikan atau ejekan di tempat kerja serta dapat dilihat dimana rakan sekerja memperlihatkan tindakan mereka yang menyebabkan mangsa berasa diugut atau didera secara fizikal. Oleh itu, terdapat beberapa permasalahan kajian yang telah dikenalpasti oleh pengkaji.

### **1.2.1 Kajian Mengenai Buli di Malaysia Masih Lagi Terhad**

Kajian masih kurang maklumat mengenai isu buli di tempat kerja dan prestasi kerja di negara Malaysia lebih-lebih lagi di Sabah. Hal ini demikian kerana ramai penyelidik terdahulu hanya menumpuhkan kajian di luar negara sahaja. Ini dapat dibuktikan dalam kajian Legbeti, Balogun dan Okorie (2017) yang hanya memfokuskan penyelidikan di persekitaran kerja Nigeria dalam kalangan pekerja bank di kawasan Ibadan dan Lagos Metropolis terhadap isu buli di tempat kerja. Walau bagaimanapun, kajian ini terhad di negara Malaysia yang seharusnya juga perlu diberikan perhatian kerana beban kerja yang meningkat menyebabkan terjejasnya kesihatan mental seseorang pekerja. Sebagaimana yang dinyatakan oleh penyelidik Nur Syakirah Awai, Kurubaran Ganasegeran dan Mohd Rizal Abdul Manaf (2021) yang telah meneroka buli di tempat kerja di domain bukan penjagaan kesihatan dan juga kepada penjagaan kesihatan dimana telah menyatakan bahawa besarnya buli di tempat kerja, terutamanya dari perspektif kesihatan pekerja, memandangkan peningkatan beban yang dihadapi oleh pekerja dalam amalan perubatan moden untuk komitmen yang lebih besar terhadap penyampaian perkhidmatan dan struktur organisasi.

### **1.2.2 Kajian Mengenai Hubungan Tingkah Laku Buli di Tempat Kerja dan Prestasi Kerja Kurang Difokuskan.**

Selain itu, kajian terhadap perhubungan tingkah laku buli dan prestasi kerja kurang difokuskan kepada pekerja di sektor perkilangan, sektor hospitaliti dan makanan serta banyak lagi dan ini boleh dibuktikan melalui Quine (2001), yang melaporkan pekerja dalam kalangan sektor perkhidmatan seperti jururawat dalam kepercayaan masyarakat NHS adalah golongan yang lebih terdedah kepada risiko kesihatan mental akibat daripada tekanan yang berkaitan dengan kerja berbanding dengan pekerja sektor swasta. Namun begitu, kajian tersebut telah dilakukan sekian lamanya, hal ini mungkin berbeza dengan sekarang lebih-lebih lagi tahap kesedaran dan persekitaran tempat kerja dahulu dan kini sangat berbeza seperti yang dinyatakan oleh Armas, Leon, Santos dan Vitug (2019) dimana wujudnya buli di tempat kerja syarikat swasta di Filipina sebagai penyebab utama berlakunya kemerosotan pekerja tetapi harus diingat bahawa kini tingkah laku buli sesuai untuk

dikaitkan kepada pelbagai jenis bidang pekerjaan yang melibatkan manusia selaku pekerja. Ini turut disokong oleh Robert (2018) yang mengatakan bahawa perbuatan membuli seseorang individu turut berlaku sekiranya seseorang individu tersebut mempunyai tingkah laku agresif ataupun negatif di tempat kerja. Maka dengan itu, organisasi perlu mencari alternatif untuk mencegah tingkah laku buli di tempat kerja apatah lagi dalam mendepani Industri 4.0.

### **1.2.3 Kajian Mengenai Buli di Tempat Kerja dengan Menilai Kedua-dua Sektor Awam dan Swasta Masih Kurang.**

Dari segi praktikalnya pula, tingkah laku buli ini sering dikaitkan dalam sektor perkhidmatan sahaja. Tetapi sebenarnya, skop terhadap buli di tempat kerja ini sangat luas kerana terdapat beberapa bidang pekerjaan yang lain lagi yang boleh difokuskan dalam mengaitkannya dengan tingkah laku buli ini iaitu pekerja kolar biru dan tidak mahir (Randy, Sansone, Lori dan Sansone, 2015). Ini turut disokong oleh Cyrill Frederick Ganing, Mohammad Mujaheed Hassan dan Wan Nur Nazihah Wan Hamzah (2020) dimana terdapat laporan daripada Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (PBB) telah menerangkan bahawa tekanan kerja yang juga merupakan salah satu punca daripada perbuatan membuli di pejabat dimana ia dapat menjadi penyumbang terbesar terhadap lima penyumbang penyakit utama di dunia iaitu kemurungan melampau, strok, penyakit jantung, penyakit paru-paru yang kronik dan juga kencing manis menjelang tahun 2020 terutama kepada kakitangan dalam bidang hospital kerajaan. Lebih-lebih lagi pada ketika ini di mana adanya pandemik penyakit Koronavirus (COVID-19) yang mana sudah semestinya memberikan beban kerja yang tinggi sehingga menghadapi risiko jangkitan serta kematian yang lebih tinggi disebabkan oleh pendedahan COVID-19 yang kritikal.

Akhir sekali, berdasarkan kepada kajian-kajian terdahulu, setiap penemuan hasil kajian mereka sememangnya menyokong bahawa prestasi kerja dan tingkah laku buli di tempat kerja mempunyai hubungan yang signifikan. Namun begitu, kajian ini dijalankan bukan sahaja untuk menyokong kajian terdahulu mengenai sejauh mana kedua-dua ini mempunyai hubungan yang signifikan namun akan dilakukan di

sektor yang berbeza dengan lokasi yang berbeza untuk menemukan hasil dapatan penyelidikan yang baru agar jurang kajian dapat diatasi.

### **1.3 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian ini dibentuk berdasarkan permasalahan kajian. Pengkaji telah menetapkan dua persoalan yang akan menjadi panduan dalam menyempurnakan kajian ini. Berikut merupakan persoalan kajian yang digunakan dalam kajian:

1. Apakah tahap tingkah laku buli dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Sabah?
2. Apakah hubungan antara tingkah laku buli di tempat kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam dan swasta di Sabah?

### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan dua objektif kajian. Berikut adalah objektif kajian bagi kajian ini, iaitu adalah untuk:

1. Mengenalpasti tahap tingkah laku buli dalam kalangan pekerja di sektor awam dan swasta di Sabah.
2. Mengkaji hubungan antara tingkah laku buli di tempat kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja sektor awam dan swasta di Sabah.

### **1.5 Skop Kajian**

Dalam penyelidikan ini terdapat skop kajian yang mana adalah untuk memudahkan pengkaji bagi memahami kajian yang dijalankan sesuai dengan objektif kajian yang ingin dicapai oleh penyelidik. Kajian yang dilakukan oleh penyelidik adalah berkaitan

dengan hubungan tingkah laku buli di tempat kerja dengan prestasi kerja melalui perspektif pekerja yang bekerja tidak kira dalam sektor awam atau swasta di negeri Sabah.

Oleh itu, pemilihan pekerja dalam sektor awam dengan sektor swasta ini dapat melihat bagaimana tingkah laku buli di tempat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam sesebuah organisasi. Maka, dalam kajian ini akan memfokuskan analisis kajian kepada tingkah laku negatif yang seringkali dilakukan oleh kakitangan organisasi seperti pekerja yang diberikan tugas yang bukan dalam bidangnya atau suatu kepakaran pekerja tersebut, diberikan tempoh masa untuk menyiapkan sesuatu kerja yang tidak munasabah, pekerja dimalukan atau sering dipersendakan dalam pejabat, mendapat layanan seperti pekerja itu adalah musuhnya, setiap tindakan yang dilakukan oleh pekerja sentiasa dikritik, pandangan yang diberikan tidak diendahkan, rakan sekerja sentiasa bergurau dengan cara yang keterlaluan, sentiasa menjadi mangsa herdikan atau ejekan di tempat kerja serta dapat dilihat dimana rakan sekerja memperlihatkan tindakan mereka yang menyebabkan mangsa berasa diugut atau didera secara fizikal dan banyak lagi faktor lain yang akan mempengaruhi prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi.

Tambahan pula, kajian ini dijalankan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana mengedarkan borang soal selidik dengan responden terutama kepada pekerja yang bekerja di sektor awam dan sektor swasta di negeri Sabah.

## **1.6 Signifikan/Kepentingan Kajian**

Dalam kajian ini, pengkaji ingin menerangkan kepentingan kajian yang menyebabkan pengkaji ingin mengkaji tajuk kajian ini seperti yang ditulis di bawah:-

### **1.6.1 Pengetahuan Akademik**

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan tingkah laku buli di tempat kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini demikian kerana,

seseorang individu yang menerima tingkah laku negatif sudah semestinya menerima akibat yang negatif kepada mangsa tersebut dimana selagi tingkah laku negatif ini wujud dalam bidang pekerjaan maka prevalensi buli akan terus meningkat dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, pengkaji dapat melihat segala impak terhadap buli di tempat kerja dan bukan itu sahaja pengkaji juga melihat sebab-sebab berlakunya buli dalam sesebuah organisasi menyebabkan pengkaji tertarik untuk mengkaji berkaitan kajian ini di negeri sendiri disebabkan kajian sebelumnya kebanyakan penyelidikan dilakukan di luar negara dan masih terhad di Malaysia.

### **1.6.2 Praktikal**

Di samping itu, kajian ini dapat memberikan kesedaran kepada pekerja dimana ada sesetengah bentuk tingkah laku yang mereka anggap sebagai suatu kebaikan kepada organisasi mereka sehingga menyebabkan mereka tidak menyedari bahawa tindakan tersebut adalah suatu bentuk tingkah laku buli di tempat kerja. Selain itu, kajian ini juga dapat memberikan panduan kepada majikan agar mereka tidak memberikan tugas di luar kemampuan pekerja kerana tindakan ini adalah suatu tindakan yang negatif sehingga menyebabkan pekerja akan mengalami tekanan di tempat kerja dan ini akan menyebabkan kesihatan fizikal dan psikologi pekerja merosot.

Tambahan pula, kajian ini dapat memberikan keharmonian dalam sesebuah organisasi. Hal ini demikian kerana, apabila setiap organisasi terdedah dengan maklumat berkenaan dengan tingkah laku buli yang mana dapat mempengaruhi prestasi kerja, maka setiap organisasi sudah semestinya akan mengamalkan persekitaran kerja yang baik dan positif bagi meningkatkan produktiviti sesebuah organisasi tersebut. Dalam hal ini dapat dilihat bahawa jika seseorang individu selesa dengan pekerjaan mereka, maka kadar ganti kerja juga akan menurun dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, penting untuk setiap kakitangan mengamalkan tingkah laku yang positif agar dapat mencapai matlamat organisasi dengan lancar.

## **1.7 Definisi Terma**

Bahagian ini mengemukakan beberapa istilah yang digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini agar dapat memudahkan pengkaji untuk memahami beberapa istilah yang akan digunakan oleh pengkaji dalam kajian ini. Hal ini boleh menyebabkan penyelidikan berjalan dengan lancar dan mudah difahami semasa melakukan penyelidikan.

### **1.7.1 Tingkah Laku Buli**

Buli berlaku adalah disebabkan oleh tingkah laku yang agresif atau tidak masuk akal terhadap seseorang individu di tempat kerja yang sama dan mereka melakukan perbuatan negatif itu secara berulang kali (Mohamed Afiq Amani dan Rani, 2020). Amalan buli dalam kajian ini merujuk kepada penderaan verbal, non-verbal, psikologi, fizikal serta penghinaan. Buli yang berlaku dalam organisasi boleh secara diam-diam atau secara terang-terangan yang mana boleh memberi kesan negatif kepada individu yang disasarkan, namun ia tidak terhad kepada individu kerana perbuatan negatif ini juga akan menyebabkan penurunan semangat pekerja dan budaya syarikat. Sehubungan dengan itu, tingkah laku buli ini boleh membahayakan kesihatan, kesejahteraan, keselamatan serta kerja mereka, dan juga boleh mengganggu prestasi kerja serta mewujudkan persekitaran kerja yang toksid (Rajalakshmi dan Gomathi, 2015).

### **1.7.2 Jenis Tingkah Laku Buli**

Tingkah laku buli terdapat tiga elemen yang wujud dalam amalan buli yang digunakan dalam kajian ini iaitu seperti yang dinyatakan di bawah:-

#### **a) Buli yang Berkaitan dengan Peribadi**

Tingkah laku buli yang berkaitan dengan peribadi adalah merupakan suatu perbuatan di mana seseorang individu yang menjadi pelaku buli akan melakukan tingkah laku negatif seperti penghinaan awam, mengabaikan, menghina, menyebarkan khabar

angin atau gossip, menceroboh privasi, menjerit dan sebagainya (Beswick, Gore dan Palferman, 2006).

### **b) Buli yang Berkaitan dengan Kerja**

Tingkah laku buli yang berkaitan dengan kerja adalah suatu tingkah laku yang akan memberikan tugas yang tidak dapat dicapai, tarikh akhir yang mustahil, beban kerja yang tidak dapat dikendalikan, tugas yang tidak bermakna atau penyediaan maklumat yang tidak jelas, ancaman mengenai keselamatan dan lain-lain (Beswick, Gore dan Palferman, 2006).

### **c) Buli Yang Menakutkan Secara Fizikal**

Buli intimidasi fizikal dapat dilihat dimana perlakuan ini merangkumi kepada perbuatan seperti gangguan seksual, keganasan fizikal, ancaman keganasan, manipulasi dan juga ancaman secara umum (Boyle dan Wallis, 2016).

## **1.8 Susunan Tesis**

Secara ringkasnya, kajian ini menerangkan tentang kandungan penerangan terhadap penyelidikan secara umum. Oleh itu, bagi mencapai segala persoalan dalam kajian ini serta huraian lanjut berkenaan dengan aktiviti penyelidikan, maka laporan ini telah disusun di dalam lima bab.

Oleh itu, dalam bab pertama pengkaji membincangkan tentang latar belakang yang mana menerangkan berkaitan dengan perlakuan membuli dalam sesebuah organisasi tersebut yang boleh mempengaruhi kepada prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi. Penerangan meliputi konsep dan permasalahan yang berkaitan dengan perlakuan membuli di tempat kerja serta pengaruhnya terhadap prestasi pekerja. Dalam bab ini juga ada menyatakan objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian serta definisi operasional.



## RUJUKAN

- "Modul Bahagian C (Penulisan Bab)" dlm. <http://pps.kuis.edu.my/images/penerbitan/modul-guided-research-writing/modul-c-penulisan-bab.pdf>. 11 Jun 2021.
- Ahmed Talib Sadiq Al Bir & Arif Hassan. (2014). Workplace Bullying in Malaysia: An Exploratory Study. *Malaysian Management Review*, Vol. 49 No. 1: 1-8.
- Ajayi, J. K., Abioye, A. J., Kayode, O. M., & Ojeleke, O. M. (2018). Motivation and Job Performance of Workers (A Case of Shaki-East Local Government, Oyo State, Nigeria). *International Journal of Innovative Psychology & Social Development*, 6(1): 34-42.
- Akella, D. (2003). *Unlearning the fifth discipline: Power, politics and control in organizations*. New Delhi, India: SAGE.
- Akella, D. (2016). Workplace Bullying: Not a Manager's Right? *Journal of Workplace Rights*: 1-10.
- Al Bir, A. T. S., & Hassan, A. (2014). Workplace Bullying In Malaysia: An Exploratory Study. *Malaysian Management Review*, 49(1): 1-8.
- Al- Jawazneh, B. E. & Smadi, Z. M. A. (2017). Workplace Bullying as a Predictor of Intention to Leave among Workers at the Industrial Organizations in Jordan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1): 15-39.
- Al-Ghabeesh, S. H. & Qattom, H. (2019). Workplace Bullying and Its Preventive Measures and Productivity among Emergency Department Nurses. *Al-Ghabeesh and Qattom Israel Journal of Health Policy Research*, 8 (44): 2-9.
- Ali, R. M. N. & Mohamed, E. A. (2019). The Relation between Bullying Workplace, Organizational Support, and Work Engagement as perceived by Staff Nurses. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(11): 2184-2191.

- Aliaga, M. & Gunderson, B. (2002). *Interactive Statistics*. [Thousand Oaks]: Sage Publications.
- Andersson, L.M. & Pearson, C.M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. Academy of Management. *The Academy of Management Review*, 24(3): 452-471.
- Apte, S. K. & Mehetre, S. N. (2019). A Study of Workplace Bullying and its Impact. *Research Review International Journal of Multidisciplinary*, 4(4): 1470-1473.
- Apuke, O. D. (2017). Quantitative Research Methods A Synopsis Approach. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 6(10): 40-47.
- Aquino, K., Grover, S., Bradfield, M., Allen, D. (1999). The effects of negative affectivity, hierarchical status, and self-determination on workplace victimization. *Academy of Management Journal*, 42(3): 260-272.
- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Law, H. H. R. (2021). Workplace bullying and presenteeism in the cruise industry: Evaluating the effect of social support. *International journal of hospitality management*, 95: 2-9.
- Armas, K. L., Leon, C. L. D., Santos, A. R. & Vitug, E. G. (2019). Workplace Bullying in Private Companies in the Philippines: Major Cause of Employee Burnout. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 5(5): 327-334.
- Asenahabi, B. M. (2019). Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5): 76-89.
- Ashforth, B. (1997). Petty tyranny in organizations: a preliminary examination of antecedents and consequences. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 14(2): 216-240.

- Ashraf, F., & Khan, M. A. (2014). Does emotional intelligence moderate the relationship between workplace bullying and job performance? *Asian Business & Management*, 13(2): 171-190.
- Atkinson, W. (2000). The Everyday fac of workplace violence. *Risk Management*, 47: 12 – 18.
- Azizi Yahaya, Tan Chui Ing, Goh Mo Lee, Noordin Yahaya, Yusof Boon, Shahrin Hashim & Suhaila Taat. (2012). The Impact of Workplace Bullying On Work Performance. *Archives Des Sciences*, 65(4): 18-28.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research*. Belmont, CA: Thomson Higher Education.
- Baron, R. A. & Neuman, J. H. (1998). Workplace aggression-the iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms, frequency, and targets. *Public Administration Quarterly*, 21: 446–464.
- Bartlett II, J. E. & Bartlett, M. E. (2011). Workplace Bullying: An Integrative Literature Review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1): 69 –84.
- Bartlett, J.A. 2016. Workplace bullying: A silent epidemic. *Library Leadership & Management*, 31(1): 1-4.
- Beale, D. (2001). Monitoring bullying in the workplace. (In Tehrani, N., Ed. *Building a culture of respect: Managing bullying at work*. London; New York: Taylor and Francis.
- Beale, D. & Hoel, H. (2011). Workplace bullying and the employment relationship: Exploring questions of prevention, control and context. *Work Employment Society*, 25(5): 5-18.
- Bernardin H. John., & Russell, Joyce E. A. (1993). *Human Resource Management. An Experiental Approach*. New York: McGraw Hill, Inch.

- Beswick, J., Gore, J., & Palferman, D. (2006). *Bullying at Work: A Review of the Literature*. Harpur Hill, Buxton: Health and Safety Laboratory.
- Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3): 157-163.
- Bilgel, N., Aytac, S., & Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56(4): 226-231.
- Birhane, G. (2016). *Determinant Factors Affecting Employees' Job Performance: The Case of Addis Ababa City Branches Wegagen Bank S.C.* Thesis, Masters of Arts Degree in Human Resource Management: Addis Ababa University School of Commerce in Partial.
- Bisiriyu, S. & Anyanwu, S. O. N.d. *Public Sector Economics*. National Open University of Nigeria.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies, and gender composition of workplace. *Gender & Society: Official Publication of Sociologists for Women in Society*, 25(6): 764-786.
- Boudrias, V., trepanier, s. g. & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and violent behaviour*, 56: 1-17.
- Boudrias, V., Trepanier, S. G., Salin, D. (2021). A Systematic Review Of Research On The Longitudinal Consequences Of Workplace Bullying And The Mechanisms Involved. *Aggression and Violent Behavior*, 56: 1-17.
- Boyle, M.J. & Wallis, J. 2016. Working towards a definition for workplace violence actions in the health sector. *Safety in Health*, 2(1): 4.
- Branch, S., Ramsay, S. and Barker, M. (2013), Workplace bullying, mobbing and general harassment. *A review, International Journal of Management Reviews*, 15:280-299.

- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital*. London, England: Monthly Review Press.
- Brewer, C. S., Kovner, C. T., Obeidat, R. F., & Budin, W. C. (2013). Positive work environments of early-career registered nurses and the correlation with physician verbal abuse. *Nursing outlook*, 61(6): 408-416.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labor process under monopoly capitalism*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Campbell JP. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In: Dunnette MD, Hough LM, eds. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1990:687–732.
- Chirila, T. & Constantin, T. (2013). Understanding workplace bullying phenomenon through its concepts: A literature review. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84: 1175 – 1179.
- Coombs, T.W., Holladay, S. J. (2004). Understanding the aggressive workplace: Development of the workplace aggression tolerance questionnaire. *Communication Studies*, 55(3): 481-497.
- Cooper, J & Robertson. (1987). *International Review of Industrial and Organizational Psychology. USA: Wiley.* Sources of Managerial and White Collar Stress. dlm. *Stress at Work*. Disunting oleh C. L Cooper & R. Payne (eds). Chichester: John Wiley and Sons.
- Coyne, I., Seigne, E., Randall, P. (2000). Predicting workplace victim status from personality. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3): 335-349.
- Creswell, J. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approach (2nd ed.)*.

- Crowley, M. (2014). Class, control, and relational indignity: Labor process foundations for workplace humiliation, conflict and shame. *The American Behavioral Scientist*, 58: 418-434.
- Cyrril Frederick Ganing, Mohammad Mujaheed Hassan & Wan Nur Nazihah Wan Hamzah. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (Mjssh)*, Volume 5, Issue 10; 151 – 177.
- D’Cruz, P., & Rayner, C. (2013). Bullying in the Indian workplace: A study of the ITES-BPO sector. *Economic and Industrial Democracy*, 34(4): 597-619.
- Dåderman, A. M. & Basinska, B. A.. (2021). Evolutionary benefits of personality traits when facing workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 177: 1-8.
- Divincová, A. & Siváková, B. (2014). Mobbing At Workplace And Its Impact On Employee Performance. *Human Resources Management & Ergonomics*, Volume Viii: 20-34.
- Djurkovic, N., McCormack, D., Casimir, G. (2005). The behavioral reactions of victims to different types of workplace bullying. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 8(4): 439-460.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2): 331-351.
- Duru, P., Ocaktan, M., Çelen, Ü. & Örsal, Ö. (2018). The Effect of Workplace Bullying Perception on Psychological Symptoms: A Structural Equation Approach. *Safety and Health at Work*, 9(2): 210-215.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. London, England: Heimann.

- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2): 16-27.
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12: 247– 263.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work and Stress*, 23: 24-44.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2003). *The concept of bullying at work. The European tradition.*
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice.* 2nd Ed. Boca Raton, FL: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Raknes, B. I., Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organization Psychologist*, 4(4): 381-401.
- Ely Zarina SamSudin, Marzuki iSahak, Sanjay Ismail & Mohd Idzwan Zakaria. (2021). Workplace bullying among junior doctors in Malaysia: a multicentre cross-sectional study. *Malays J Med Sci*, 28 (2):142–156.
- Emilia Zainal Abidin. (2006). Kajian Stress Pekerjaan dan Penggunaan Strategi Daya Tindak di Kalangan Jururawat Terlatih yang Berkhidmat di Wad Medikal dan Surgikal Hospital Universiti Kebangsaan Malaysia. *Jurnal Kesihatan Komuniti.*
- Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J. & Escartin, J. (2021). The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplacebullying: Evidence

- from perpetrators and targets. *Personality and Individual Differences*, 168: 1-6.
- Fernández-del-Río, E., Ramos-Villagrasa, P. J. & Escartín, J. (2021). The incremental effect of Dark personality over the Big Five in workplace bullying: Evidence from perpetrators and targets. *Personality and Individual Differences*, 168: 1-6.
- Fox, A. (1976). *The meaning of work*. Milton Keynes, UK: Open University Press.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3): 438-456.
- Friedmann, A. (1977). *Industry and labor*. London, England: Macmillan.
- Fuad Mohamed berawi. (2017). *Metodologi penyelidikan: panduan menulis tesis*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Giorgi, G. (2012). Workplace bullying in academia creates a negative work environment. *An Italian Study, Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24:261-275.
- Giorgi, G., Arenas, A., & Leon-Perez, J. M. (2011). An operative measure of workplace bullying: the negative acts questionnaire across Italian companies. *Industrial Health*, 49(6): 686-695.
- Glasow, P. A. (2005). *Fundamentals of Survey Research Methodology*. Washington C3 Center: McLean, Virginia.
- Greenberg, L., & Barling, J. (1999). Predicting employee aggression against coworkers, subordinates, and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors. *Journal of Organizational Behavior*, 20: 897-913.
- Griffin, G. (Ed.). (2017). *Gender roles*. In A dictionary of gender studies. Oxford University Press: E-Book.



- Griffin, R. W. & Lopez, Y. P. (2005). "Bad Behavior" In Organizations: A Review and Typology for Future Research. *Journal of Management*, 31: 988-1005.
- Gupta, R., Bakhshi, A., & Einarsen, S. (2017). *Investigating Workplace Bullying in India: Psychometric Properties, Validity, and Cutoff Scores of Negative Acts Questionnaire-Revised*. SAGE open, 1-12.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hairul Akmal Mohd Halim, Fatimah Wati Halim & Rozainee Khairudin. (2017). Pengaruh Faktor Personaliti Terhadap Tingkah Laku Buli Dalam Kalangan Jururawat (Influence of Personality Factors towards Bullying Behavior among Nurses). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 31(3): 7-18.
- Hazriyanto. (2017). *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Universiti Di Kota Batam Indonesia*. Thesis Doktor Falsafah Pendidikan: Universiti Tun Hussein Onn Malaysia.
- Hee, O. & Kamaludin, N. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*, 9(1): 668-672.
- Hitlan, R. T., & Noel, J. (2009). The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours: An interactionist perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4): 477-502.
- Hoel, H. & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology.
- Hoel, H. & Cooper, C.L. (2001). *Origins of bullying: Theoretical frameworks for explaining workplace bullying*. (In Tehrani, N., ed. *Building a culture of respect: Managing bullying at work*. London; New York: Taylor & Francis.

- Hoel, H., Cooper, C. (2000). *Destructive Conflict and Bullying at Work*. Manchester School of Management. University of Manchester Institute of Science and Technology, Manchester.
- In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C.L. Cooper (ed.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. (pp. 3 – 30). London: Taylor & Francis.
- Johnson, S.L. (2009). International Perspectives on Workplace Bullying Among Nurses: A Review. *International Nursing Review* 56: 34–40.
- Jones, C. (2006). Drawing boundaries: Exploring the relationship between sexual harassment, gender, and bullying. *Women's Studies International Forum*, 29: 147-158.
- Jornet, A. & Damsa, C. (2019). *Unit of analysis from an ecological perspective: Beyond the individual/social dichotomy*. Norway: University of Oslo, postboks.
- Kalwala, S. & Chirunomula, N. R. (2017). Effect of Work Place Bullying On Job Satisfaction and Organisational Productivity - An Empirical Study. *International Journal of Science Technology and Management*. 6(3): 478-484.
- Karabulut, A. T. (2016). Bullying: harmful and hidden behavior in organizations. *5th International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management: Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229: 4 – 11.
- Keashly, L. (1998). Emotional Abuse in the Workplace: Conceptual and Empirical Issues. *Journal of Emotional Abuse*, 1(1): 85-117.
- Keashly, L. (2001). Interpersonal and Systemic Aspects of Emotional Abuse at Work: The Target's Perspective. *Violence and Victims*, 16(3): 233-268.
- Keashly, L., Fox, S., & Lituchy, T. (2012). *Workplace bullying and gender: It's complicated*. In F. Suzy & L. Terri (Eds), *Gender and the dysfunctional*

- workplace (pp.78-95). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing.
- Kerlinger, F. (1986). *Foundation of behavioural research (3rd ed.)*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.
- Khalib, A. L. & Ngan, H. U. (2006). Workplace Bullying: Time to Understand Its Roots. *Malaysian Journal of Community Health*, 12: 1-10.
- Kothari, C. R. (2004). *Research Methodology: Methods and techniques*. New Age International.
- Krzyzanowska, K. (2016). *Workplace Bullying: Aggressive Behavior and the Impact on Job Satisfaction and Productivity of Employees in Ireland*. Thesis; Master in Human Resources Management: National College of Ireland.
- Kwan, S. S. M., Tuckey, M. R., & Dollard, M. F. (2020). The Malaysian Workplace Bullying Index (MWBI): A new measure of workplace bullying in Eastern countries. *PLoS one*, 15(1).
- Kyellu, K. (2016). *An Assessment Of Workplace Bullying Practice And Its Effect To Teachers Performance In Tanzania: A Case Study Of Selected Secondary School At Temeke Municipality*. Thesis: Open University Of Tanzania.
- LeBlanc, M. M., & Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87: 444-453.
- Leedy P.D. & Ormrod J.E. (2010). *Practical Research: Planning and Design. (9th ed)*. Pearson Educational International, Boston.
- Leffingwell, H. (1925). *Office management: Principles and practice*. Chicago, IL: Ronald Press.
- Legbeti, O.G., Balogun, S.K. & Okorie, A. (2017). The Influence of Emotional Labour on Perceived Workplace Bullying Of Bank Employees in Nigeria. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, 20(3): 106-113.

- Lewis and Duncan (1999). Workplace bullying – interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1/2):106-118.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2): 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6): 837-862.
- Mahmoud, A. E. S., Elsaid, K. A. & Kamel, F.F. (2020). *Effect of Workplace Bullying on Nurses' Job Performance*. Journal of Nursing Science; Benha University, 40-64.
- Maluwa, L. G. 2011. *The role of evidence in public sector reform*. Master's degree: University of Johannesburg's Building Capacity.
- Manoharan, R. & Gomathi, S. (2015). A Study on the Factors Influencing Workplace Bullying and Its Impact on Employee Stress. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1): 292-299.
- Marx, K. (1970). *Capital, volume one*. London, England: Allen and Unwin.
- Masrukhin & Waridin. (2004). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. 17(2): 197-209.
- Matthiesen, S. B., Einarsen, S. (2007). Perpetrators and Targets of Bullying at Work: Role Stress and Individual Differences. *Violence and Victims*, 22(6): 735-753.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, NY: Harper & Row.

- McIntyre, D. (2005). My way or the highway: Managerial prerogative, the labor process and workplace health. *Health Sociology Review*, 14: 59-68.
- Meriläinen, M., Kõiv, K. & Honkanen, A. (2019). Bullying Effects on Performance and Engagement among Academics. *Employee Relations: The International Journal*, Vol. 41 No. 6; 1205-1223.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
- Mete, E. S. & Sökmen, A. (2016). The Influence of Workplace Bullying on Employee's Job Performance, Job Satisfaction and Turnover Intention in a Newly Established Private Hospital. *International Review of Management and Business Research*, 5(1): 65-79.
- Milkman, R. (1997). *Farewell to the factory: Auto workers in the late twentieth century*. Berkeley: University of California Press.
- Mohamed Afiq Amani Mohamed Nahdirsha & Rani Ann Balaraman. 2020. Pelaporan Berita Buli Dalam Akhbar Broadsheet Utusan Malaysia Dan Tabloid Berita Harian Di Malaysia. *Forum Komunikasi*, 15(2): 51-70.
- Mohamed Shahrizan Abu Bakar, Khairuddin Idris, Zoharah Omar & Siti Normaliz Othman. 2016. Penyimpangan Tingkah Laku di Tempat Kerja: Terminologi, Faktor, Tipologi dan Kesan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 1(4): 18 – 26.
- Mohd Akhmarudi Mohd Yusoff, Siti Noor Ismail & Anis Salwa Abdullah. (2020). Kepimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Guru Dan Peranan Iklim Sekolah Sebagai Mediator. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 7(2): 1-11.
- Muhamad Affandi Ismail. (2009). *Perlakuan Buli Di Tempat Kerja Dalam Perkhidmatan Awam Di Malaysia*. Thesis, Ijazah Sarjana: Universiti Utara Malaysia.

- Mukherjee, M. (2017). A Review of Research Design. *International Journal of Advanced Engineering and Management, Technical and Scientific Publisher*, 2(3): 56-59.
- Muntazeri, S., & Indrayanto, A. (2018). The impact of education, training and work experience on job satisfaction and job performance. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi*, 20(2): 50-69.
- Nadiah Bani Amin, Amizawati Mohd Amir & Siti Farahhani Ismail. (2019). Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran Dan Prestasi Kerja Guru Sekolah Kerajaan. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(4): 38-60.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2): 1-6.
- Namie, G., & Namie, R. (2003). *The bully at work: What you can do to stop the hurt and reclaim your dignity on the job*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Namie, G., & Namie, R. (2009). US Workplace bullying: Some basic considerations and consultation interventions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3): 202.
- Nazirah Hassan & Daniella Mokhtar. (2018). Buli dalam kalangan Pelatih di Pusat Pemulihan Juvana (Bullying amongst Young People in Juvenile Rehabilitation Institutions). *Jurnal Psikologi Malaysia*, 32 (3): 146-164.
- Neuman, J. H. & Baron, R. (2003). *Social Antecedents of Bullying: A Social Interactionist Perspective*. London: Taylor & Francis.
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24: 391-419.
- Ngale, I. F. (2018). Impacts of Workplace Bullying on Staff Psychological Wellness in Institutions of Higher Learning. *Journal of Educational System*, 2(2): 1-9.

- Niedl, K. (1995). *Mobbing/bullying am Arbeitsplatz [Bullying at work]*. München, Germany: Rainer Hampp Verlag.
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83: 955–979.
- Noor Hassim Ismail, Zaharah Zainuddin & Mohd Ridzal Mohd Zainal. (2010). *Panduan Pengurusan Stres Pekerjaan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norsyamimi Nordin & Mohammad Mujaheed Hassan. (2019). Kerangka Kaedah Kajian Penyelidikan: Faktor-Faktor yang mempengaruhi komitmen prestasi kerja. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 4(7): 111-121.
- Nur 'Izzati Hidzir, Mastura Jaafar & Alireza Jalali. (2017). An Exploratory Study on the Relationship between the Personal Factors of the Perpetrator and Workplace Bullying. *Jurnal Pengurusan*, 49: 67 – 76.
- Nur Syakirah Awai, Kurubaran Ganasegeran & Mohd Rizal Abdul Manaf. (2021). Prevalence of Workplace Bullying and Its Associated Factors among Workers in a Malaysian Public University Hospital: A Cross-Sectional Study. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14:75-85.
- Nurulhuda Ahmad Razali, Aisyah Nurain Salmizi, Sharifah Nurul Aliyah Syed Ali, Fadhilah Abdul Ghani and Maizatul Akmar Mohd Rasli. 2020. A Study on Workplace Bullying and Job Performance in Multinational Companies Located in Kuala Lumpur, Malaysia. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 12(4): 526-534.
- O'Moore, Seigne, McGuire & Smith. (1998). Victims of bullying at work in Ireland. *Journal of Occupational Health and Safety: Australia and New Zealand*, 14(6), 568-574.

- Obinna, I. W., Odachi, G. N & Ikemelu, C.R. (2018). Student's Perception of Cyberbullying: How Physical Intimidation Influences the Way People are bullied. *Texila International Journal of Psychology*, 3(2): 1-5.
- Olsen, E., Bjaalid, G., Mikkelsen, A., (2017). Work Climate and the Mediatin Role of Workplace Bullying Related to Job Performance, Job Satisfaction, and Work Ability: *A Study among Hospital Nurses. J. Adv. Nurs.* 73(11): 2709–2719.
- Othman Lebar. (2007). *Penyelidikan Kualitatif, Pengenalan Kepada Teori Dan Metod (Cet 2)*. Tanjung Malim: Penerbitan Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Park, J. & Ono, M. (2017). Effects of Workplace Bullying On Work Engagement and Health: The Mediating Role of Job Insecurity. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(22): 3202-3225.
- Parveen, H. & Showkat, N. (2017). *Data Collection*. e-PG Pathshala: Aligarh Muslim University.
- Pejic, A. R. (2005). Verbal Abuse: A problem for pediatric nurses. *Pediatric Nursing*, 31: 271-279.
- Pradhan, A. & Joshi, J. (2019). Impact of Workplace Bullying on Employee Performance. *International Research Journal of Management Science*, 4(1): 1 -13.
- Prot, N. P. (2012). *Research Method*. Tanzania: St. Augustine University.
- Quine, L. (2001). Workplace Bullying In Nurses. *Journal of Health Psychology* 6(1):73-84.
- Rai, A. & Agarwal, U. A. (2016). Workplace Bullying: A Review Andfuture Research Directions. *South Asian Journal of Management*, 23(3): 27-56.
- Rai, A. & Agarwal, U.A. (2017). Workplace bullying among Indian managers: prevalence, sources and bystanders' reactions. *Int. Journal Indian Culture and Business Management* 15(1): 58-81.



- Rai, A., & Agarwal, U. A. 2018. A Review of Literature on Mediators and Moderators of Workplace Bullying: Agenda for Future Research. *Management Research Review*, 41(7), 822–859.
- Randy A. Sansone, MD, & Lori A. Sansone, MD. (2015). *Innovations in Clinical Neuroscience*, 1(1-2): 32-37.
- Rayner, C. & Hoel, H. 1997. A summary review of literature relating to workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7: 181-191.
- Robert, F. (2018). Impact of Workplace Bullying on Job Performance and Job Stress. *Journal of Management Info*, 5(3): 12-15.
- Roberts, B., Bennett, H. & Girdwood, J. (2020). *Bullying in the Workplace: Background and a Call to Action*. WorkLife Office, Michigan State University.
- Rosander, M., Salin, D., Viita, L. & Blomberg, S. (2020). Gender Matters: Workplace Bullying, Gender, and Mental Health. *Front. Psychol.* 11: 1-13.
- Rosidah Binti Ramli. (2016). Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja Di Kalangan Pekerja Sokongan Di Pusat Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia. *Social Science (Finance, Management, Accounting, Business, Humanities)*, 1(1): 1-10.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.
- Salin, D. (2003). *Workplace Bullying Among Business Professionals: Prevalence, Organisational Antecedents and Gender Differences*. Helsingfors, Finland: Swedish School; 10-25.
- Samiullah. (2019). *Impact of Workplace Bullying on Workplace Deviant Behaviors: The Mediating Role of Negative Affectivity and Moderating Role of Internal Locus of Control*. Thesis, degree of Master of Science: Capital University of Science and Technology, Islamabad.

- Samnani, A.K. & Singh, P. (2014). Performance-enhancing compensation practices and employee productivity: The role of workplace bullying. *Human Resource Management Review*, 24(1): 5-16.
- Saunders, P., Huynh, A. & Goodman-Delahunty, J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional laydefinitions of workplace bullying. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30: 340 –35.
- Sayaseng, V. (2019). *Gender and Workplace Bullying in Lao Organisations*. Thesis, degree of Master of Commerce: Victoria University of Wellington.
- Sharul Azlan Maulod, Rasidah Arshad & Ida Rosnita Ismail. (2020). Hubungan Antara Konflik dan Tingkah Laku Buli dalam Unit Kerja: Peranan Kepercayaan Sebagai Pengantara. *Jurnal pengurusan*, Vol 59; 1-11.
- Singh, K., Vohra, V., & Sharma, Z. (2015). *Digital competence: Towards digital India*. In A. Mathur, S. J. Kaur, Y. Sharma, & J. Padmanabhan (Eds.), *Dimensions of innovations in education* (pp. 131-142). New Delhi, India: New Delhi Publishers.
- Spector, P. E. (2012). *Gender differences in aggression and counterproductive work behavior*. In F Suzy & L Terri (Eds), *Gender and the dysfunctional workplace* (pp.29-42). Cheltenham, United Kingdon: Edward Elgar Publishing.
- Srivastava, S. & Dey, B. (2019). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1): 183-204.
- Stoner, James A.F., & Edward Freeman. (1989). *Management. Front Edition. Englewood Chiffts*. New Jersey: PT Bhuana Ilmu Populer.
- Tag-Eldeen, A., Barakat, M. & Dar, H. (2017). Investigating the impact of workplace bullying on employees' morale, performance and turnover intentions in five-star Egyptian hotel operations. *Tourism and Travelling*, 1: 4-14.

- Tang Chiu Leng. (2018). *Antecedents Of Workplace Bullying In Malaysia Office Environment*. Master of Business Administration: University Tunku Abdul Rahman.
- Taylor, F. (1974). *Scientific management*. New York, NY: Harper & Row.
- Tracy, S.J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J.K. (2006). Nightmares, Demons, and Slaves: Exploring the Painful Metaphors of Workplace Bullying. *Management Communication Quarterly*, 20: 148 – 185.
- Upton, L. (2010). *The Impact of Workplace Bullying On Individual and Organisational Well-Being in A South African Context and the Role of Coping as A Moderator in the Bullying – Well-Being Relationship*. Degree of Master: University of the Witwatersrand.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying: psychological work environment and organisational climate. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2): 203-214.
- Vega, G., & Comer, D. (2005). Sticks and stones may break you bones, but words can break your spirit: Bullying in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 58: 101-109.
- Vos, J. D. (2013). *Teachers' experiences of workplace bullying and its effects on health: developing a multi-level intervention programme*. Thesis submitted for the degree Doctor of Philosophy in Educational Psychology: North-West University, Potchefstroom Campus.
- Whitmore John. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*: Ed. 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Williams, C. (2011). Research methods. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 5(3).

- Winbolt, B. (2005) Leadership. *Director*, 59(4):39.
- Wornham, D. (2003). A descriptive investigation of morality and victimisation at work. *Journal of Business Ethics*, 45(1): 29-40.
- Yan Piaw Chua. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan*. McGraw-Hill Education: University of Malaya.
- Yildiz, S., Tuzunturk, S., & Giorgi, G. (2008). Workplace bullying in Turkey: Prevalence among private sector employees. *Risorsa Uomo*, 14(2): 157-170.
- Yin, R. K. (2009). *San: Esei, Case Study Research: Design and Methods: Applied Social Research Methods*. 4th Edition. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yu, J. & Cooper, H. (1983). "A Quantitative Review of Research Design Effects on Response Rates to Questionnaires," *Journal of Marketing Research*, 20(1): 36-44.
- Yusop, Y. M., Dempster, M., & Stevenson, C. (2014). *Understanding Inappropriate Behaviour: Harassment, Bullying and Mobbing at Work in Malaysia*. Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Zanaton Iksan. (2016). *Soalan Lisan dalam Proses Peng Kebangsaan Malaysia*.
- Zapf, D., Einarsen, S. (2003). *Individual antecedents of bullying: victims and perpetrators. In Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Eds.S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper, pp. 165-184. Taylor & Francis, London.
- Zeitlin, M. (1974). Corporate ownership and control: The large corporation and the capitalist class. *American Journal of Sociology*, 79: 1073-1119.