

**NILAI KERJA PENGURUSAN DALAM KALANGAN PEGAWAI PENGURUSAN
DAN PENTADBIRAN UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

CHENG SEOW MIN

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA MUDA SAINS
DENGAN KEPUJIAN**

**PROGRAM MATEMATIK DENGAN EKONOMI
SEKOLAH SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

APRIL 2007



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS@

JUDUL: Nilai Kerja Pengurusan dalam kalangan Pegawai
Pengurusan dan Petadbiran Universiti Malaysia Sabah.
 Ijazah: Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (matematik dgn Ekonomi)

SESI PENGAJIAN: 2004/2005

Saya Cheng Seow Min **CHENG SEOW MIN**
 (HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (LPS/Sarjana/Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.

4. **Sila tandakan (/)

**PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

☐

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

☒

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

☐

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

(TANDATANGAN PENULIS)

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)

Alamat Tetap: 408, Apt Seroja,
Jln 3/9A, Bdr Baru Selayang,
68100 Batu Caves, Selangor

Prof. Madya Dr. Anran Ahmed
 Nama Penyelia

Tarikh: 23/04/2007

Tarikh: 23/04/07

CATATAN: * Potong yang tidak berkenaan.

- ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

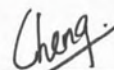


UMS
 UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah dijelaskan sumbernya.

23 APRIL 2007



CHENG SEOW MIN

HS2004-2458

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



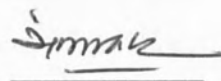
UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

DIPERAKUKAN OLEH

Tandatangan

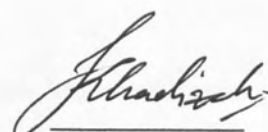
1. PENYELIA

(Prof. Madya Dr Amran Ahmed)



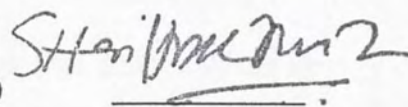
2. PEMERIKSA

(Cik Khadizah Ghazali)



3. DEKAN

(Supt./Ks Prof. Madya Dr. Shariff A.K. Omang)

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan ribuan terima terima kasih kepada beberapa pihak yang menghulurkan tangan mereka supaya kajian saya dapat dijalankan dengan lancar. Pertama sekali, saya ingin mengeluarkan suara terima kasih dengan setinggi-tingginya kepada penyelia saya, Prof Madya Dr Amran Ahmed yang telah memberi bimbingan, idea-idea dan nasihat yang berguna dari permulaan kajian hingga penamatan, walaupun beliau sibuk dengan hal-ehwal pelajar UMS.

Terima kasih juga ingin disampaikan kepada para pensyarah Matematik yang telah mengajar saya tentang pengetahuan statistik terutamanya SPSS dan analisis statistik. Pengajaran mereka memudahkan saya menjayakan kajian ini.

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga saya dengan ikhlas ke atas sokongan dari segi kewangan mahupun moral. Pada akhir sekali, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada rakan-rakan dan kawan-kawan yang memberi tunjukan dan sokongan kepada saya.

Sekian terima kasih.



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk menyukat tahap nilai kerja pengurusan dalam kalangan pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS. Borang soal selidik digunakan dalam kajian ini, termasuk bahagian demografi dan bahagian soal selidik Skala Nilai Kerja Pengurusan yang mengandungi sembilan nilai kerja dalam tiga puluh enam pasangan item dengan setiap item dalam pasangan mewakili satu daripada sembilan nilai kerja. Terdapat 33 orang pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS menjadi responden kajian ini. Analisis korelasi digunakan untuk menguji hubungan antara nilai-nilai kerja. Untuk mendapatkan perbezaan signifikan dalam nilai kerja pengurusan terhadap beberapa faktor demografik, ujian-t dan ANOVA telah digunakan. Analisis kelompok juga digunakan untuk mengelaskan sembilan nilai kerja tersebut. Melalui kajian ini, didapati bahawa nilai kerja kreatif dan perkhidmatan adalah nilai kerja yang penting dalam kalangan responden. Keputusan menunjukkan bahawa pegawai lelaki lebih mementingkan perkhidmatan daripada perempuan, manakala perempuan lebih mementingkan nilai kerja jaminan. Selain itu, kajian ini juga membuktikan pegawai yang memegang ijazah sarjana muda mementingkan nilai kerja jaminan berbandingkan yang memegang ijazah sarjana, manakala fenomena sebalik berlaku bagi nilai kerja kesatuan. Didapati juga bahawa pegawai yang berpendapatan lebih rendah iaitu berpendapatan RM3000 dan ke bawah akan mengutamakan nilai kerja jaminan.



MANAGERIAL WORK VALUES AMONG MANAGEMENT AND ADMINISTRATIVE OFFICER UMS

ABSTRACT

This study investigated managerial work values among management and administrative officer UMS. Questionnaire was used in this study and it consists of two parts which is demographic and *Managerial Work-Values Scale* consisting of nine work dimensions in thirty-six pairs of items. Each item in pair represents one of the nine work dimensions. A total of 33 management and administrative officers UMS were used for analyze in this study. Relationship among the managerial work values was tested through correlation analysis. Significant different in managerial work values across some factor demographic was tested by t-test and ANOVA. Cluster analysis was used to classify the cluster of work values. The study found that creativity and services were the most important work values among the respondents. Main results show that male officers are more concern towards services than female while female officers are more concern in security. The results also shows that first degree holder are more concern for work value in security compare with those that post graduate, while post graduate officers are more concern in the collegiality. The result also indicated that lower income group which below RM3000 consider work value in security as the most important work value compare to others.



KANDUNGAN

	Muka Surat
PENAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	x
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SIMBOL	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.1.1 Teori Motivasi	2
1.1.2 Nilai Kerja	3
1.1.3 Kepentingan Mengkaji Nilai Kerja	4
1.2 Objektif Kajian	5
1.3 Skop Kajian	5
BAB 2 ULASAN LITERATUR	7
2.1 Kaedah Pengukuran Nilai Kerja	7
2.2 Kajian Nilai Kerja	9
BAB 3 METODOLOGI	14
3.1 Pengenalan	14
3.2 Persampelan dan Tinjauan	14
3.3 Ciri-ciri Demografi	15
3.4 Instrumen	15
3.5 Teknik Analisis	16
3.5.1 Korelasi	17
3.5.2 Ujian- <i>t</i> tak bersandar	18
3.5.3 ANOVA (Analisis Varians) Satu Hala	20
3.5.4 Analisis Kelompok	24



BAB 4	KEPUTUSAN	28
4.1	Pengenalan	28
4.2	Analisis Statistik Berperihalan	28
4.3	Hubungan antara Nilai-nilai Kerja	37
4.4	Hubungan Nilai-nilai Kerja dengan Jantina	40
4.5	Hubungan Nilai-nilai Kerja dengan Tahap Pendidikan	40
4.6	Hubungan Nilai-nilai Kerja dengan Kategori-kategori Umur	41
4.7	Hubungan Nilai-nilai Kerja Dengan Kategori-kategori Pendapatan	43
4.8	Hubungan Nilai-nilai Kerja dengan Kategori-kategori Tempoh Perkhidmatan dalam UMS	45
4.9	Analisis Kelompok	47
BAB 5	PERBINCANGAN	48
5.1	Pengenalan	48
5.2	Ulasan Deskriptif	48
5.3	Hubungan antara Nilai-nilai Kerja	51
5.4	Hubungan Nilai Kerja dengan Jantina dalam Kalangan Pegawai Pengurusan dan Pentadbiran UMS	52
5.5	Hubungan Nilai Kerja dengan Tahap Pendidikan dalam Kalangan Pegawai Pengurusan dan Pentadbiran UMS	53
5.6	Hubungan Nilai Kerja dengan Umur dalam Kalangan Pegawai Pengurusan dan Pentadbiran UMS	54
5.7	Hubungan Nilai Kerja dengan Pendapatan dalam Kalangan Pegawai Pengurusan dan Pentadbiran UMS	54
5.8	Hubungan Nilai Kerja dengan Tempoh Perkhidmatan dalam UMS dalam Kalangan Pegawai Pengurusan dan Pentadbiran UMS	55
5.9	Rumusan	55
BAB 6	KESIMPULAN	56
6.1	Pengenalan	56
6.2	Implikasi Kajian	56
6.3	Masalah Kajian	56
6.4	Saranan-saranan	58
6.5	Rumusan	58



RUJUKAN	60
LAMPIRAN	64

60

64



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
3.1 Tafsiran nilai pekali korelasi, r	18
3.2 Sampel pemerhatian daripada sampel rawak tak bersandar bagi K populasi	21
3.3 ANOVA satu hala	23
4.1 Taburan jantina	29
4.2 Taburan kategori umur	29
4.3 Taburan etnik	29
4.4 Taburan agama	30
4.5 Taburan status perkahwinan	30
4.6 Taburan tahap pendidikan	30
4.7 Taburan pendapatan	31
4.8 Taburan tahun responden berkhidmat di UMS	32
4.9 Taburan kategori skor kreatif mengikut jantina	32
4.10 Taburan kategori skor ekonomi mengikut jantina	33
4.11 Taburan kategori skor kebebasan mengikut jantina	33
4.12 Taburan kategori skor status mengikut jantina	33
4.13 Taburan kategori skor perkhidmatan mengikut jantina	34
4.14 Taburan kategori skor akademik mengikut jantina	34
4.15 Taburan kategori skor keselamatan mengikut jantina	35
4.16 Taburan kategori skor kesatuan mengikut jantina	35
4.17 Taburan kategori skor keadaan pekerjaan mengikut jantina	36
4.18 Rumusan statistik nilai-nilai kerja	36
4.19 Korelasi antara nilai-nilai kerja	39
4.20 Jadual Ujian- t bagi nilai-nilai kerja mengikut jantina	40
4.21 Jadual Ujian- t bagi nilai-nilai kerja mengikut tahap pendidikan	41
4.22 Jadual ANOVA bagi nilai-nilai kerja mengikut kategori-kategori umur	42
4.23 Jadual ANOVA bagi nilai-nilai kerja mengikut kategori-kategori Pendapatan	44



4.24 Jadual ANOVA bagi nilai-nilai kerja mengikut kategori-kategori tempoh perkhidmatan dalam UMS

46



SENARAI RAJAH

No. Rajah	Muka Surat
3.1	Gambar rajah pokok berhierarki 26
4.1	Dendrogrom dengan menggunakan Kaedah Purata Kumpulan 47



SENARAI SIMBOL

- Σ hasil tambah
 $>$ lebih besar daripada
 $\leq$ lebih kecil atau sama dengan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kerja adalah sebahagian daripada hidup kita, pelbagai jenis pekerjaan dalam masyarakat kini dan terdapat pelbagai jenis orang dalam dunia ini. Dengan ini, setiap orang akan bekerja berdasarkan nilai kerja yang berlainan yang mereka memberi keutamaan. Nilai kerja yang mereka utamakan akan menjejaskan pemilihan kerja dan juga prestasi kerja. Dengan ini, kajian ilmiah ini dijalankan untuk menyukat tahap nilai kerja pengurusan dalam kalangan pegawai pengurusan dan pentadbiran Universiti Malaysia Sabah (UMS). Sebelum ini kajian yang sama tidak pernah dijalankan dalam UMS, akan tetapi kajian terhadap kepuasan kerja dalam golongan wanita pernah dijalankan pada tahun-tahun lepas oleh seorang pelajar Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial pada tahun 2002, dan pelajar Sekolah Sains dan Teknologi sesi 2005/2006 yang bertajuk Faktor-faktor mempengaruhi Kepuasan Pekerjaan Pensyarah Universiti Malaysia Sabah. Pegawai pengurusan dan pentadbiran semakin bertambah dari semasa ke semasa iaitu dari 13 staf pengurusan pada tahun 1994 bertambah sehingga 73 orang pegawai pengurusan dan pentadbiran dalam UMS pada masa kini.



1.1.1 Teori motivasi

Istilah motivasi berasal daripada perkataan Latin iaitu *movere* yang bermakna bergerak. Istilah motivasi bermakna mendorong, mengarah dan mengekalkan sesuatu tingkah laku (Ainon, 2003). Motivasi ialah suatu proses untuk menggalakkan sesuatu tingkah laku supaya dapat mencapai matlamat-matlamat yang tertentu. Motivasi juga didefinisikan sebagai keinginan yang keras atau semangat yang kuat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk berusaha atau melakukan sesuatu dengan tujuannya untuk mencapai kejayaan. Nilai kerja boleh dianggap sebagai motivasi kerana seseorang akan berusaha atas nilai kerja yang mereka utamakan.

Teori-teori motivasi terbahagi kepada dua iaitu teori-teori kandungan dan teori-teori proses (Ainon, 2003). Teori-teori kandungan menerangkan unsur-unsur yang secara fitrah wujud dalam manusia sendiri dan cara unsur-unsur semulajadi itu mempengaruhi sikap dan tingkah laku manusia. Teori-teori kandungan ini juga dikenali sebagai teori-teori keperluan kerana dipercayai bahawa secara fitrah manusia mempunyai beberapa keperluan dan keperluan tersebut menyebabkan manusia melakukan sesuatu.

Menurut Anion (2003) lagi, Teori Hierarki Keperluan oleh Maslow, Teori Dua Faktor oleh Herzberg dan Teori Motivasi Pencapaian oleh McClland dikategorikan sebagai teori-teori kandungan. Teori Maslow telah menyatakan bahawa manusia mempunyai keperluan asas yang terbahagi kepada lima peringkat mengikut urutan iaitu keperluan Fisiologi, Jaminan, Sosial, Estim dan Realisasi-Diri. Keperluan ini akan mempengaruhi nilai kerja yang diutamakan bagi seseorang secara tidak langsung.



Teori-teori proses pula menerangkan tentang proses-proses motivasi termasuklah Teori Pengharapan, Teori Ekuiti, Teori Gol, Teori Atribusi dan Teori-teori Keputusan.

1.1.2 Nilai kerja

Istilah “nilai” sering kali didefinisikan sebagai “suatu darjah atau peringkat penilaian ataupun dengan pendek kata, sebaik mana sesuatu objek tersebut. Walaupun definisi ini bagi ditujukan dari sifat luaran dan dari segi objektif, nilai sebenarnya adalah suatu fungsi dalam menilai sesuatu aktiviti dan bukan dari segi objek semata-mata” (Rao, 2004).

Melalui definisi ini, nilai kerja membawa makna “darjah penilaian yang diberikan kepada pekerjaan, aktiviti atau aspek pekerjaan yang tertentu”. Definisi ini menjadikan nilai kerja berbeza daripada istilah keinginan daripada jenis pekerjaan. Hal ini kerana nilai kerja mempunyai aspek darjah penilaian di dalamnya manakala keinginan daripada jenis pekerjaan adalah hanya sikap yang biasa. Nilai di sini membawa implikasi tentang sikap yang lebih mendalam dan penilaian yang lebih positif (Rao, 2004).

Nilai kerja serupa nilai asas adalah gambaran lisan kepada individu, kumpulan dan persilangan keperluan. Seperti nilai asas, nilai kerja adalah tanggapan yang berhubungan dengan kepuasan pada hasil, contohnya gaji yang tinggi, dan perangai misalnya bekerja dengan orang lain (Ros *et al.*, 1999). Nilai kerja sebenarnya mengimplikasikan personaliti dan keperluan seseorang. Roe dan Ester (1999) mengatakan nilai yang berkaitan dengan aktiviti kerja sebagai nilai kerja. Roe dan



Ester (1999) juga berpendapat bahawa melalui implikasi nilai kerja mempunyai maksud yang lebih khusus daripada nilai am.

1.1.3 Kepentingan mengkaji nilai kerja

Sebelum ini, terdapat beberapa penyelidikan dalam bidang ini, Levin dan Stokes (1989) menunjukkan bahawa keperibadian mempunyai pengaruh yang jelas pada perasaan kepentingan dalam sifat pekerjaan (nilai kerja) yang mana akan memberi kesan terhadap kepuasan pekerjaan. Ini menunjukkan kepentingan nilai kerja pada seseorang untuk menentukan kepuasan seseorang itu terhadap pekerjaannya sekarang. Dan kepuasan terhadap pekerjaan akan mempengaruhi persembahan pekerjaan seseorang. Nilai kerja memberi kesan terhadap keputusan yang dibuat dalam pengajaran, pembelajaran pelajar dan pentadbiran sekolah (Winter *et al.*, 1997).

Nilai kerja yang dikaji dalam ilmiah ini terbahagikan kepada dua dimensi iaitu intrinsik dan ekstrinsik, di mana intrinsik adalah nilai yang semulajadi pada individu sendiri, contohnya kreativiti, kebebasan, perkhidmatan dan akademik. Manakala ekstrinsik pula ialah nilai yang dipengaruhi faktor luar, contohnya ekonomi, status, jaminan, kesatuan, dan keadaan pekerjaan.



1.2 Objektif Kajian

Terdapat beberapa tujuan untuk menjalankan kajian ini, objektif kajian ini ialah seperti berikut:

- i. menyukat tahap nilai kerja pengurusan dalam kalangan pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS .
- ii. membanding nilai kerja pengurusan di antara lelaki dan wanita dalam kalangan pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS.
- iii. mengenalpasti perbezaan nilai kerja pengurusan di antara kategori-kategori umur, tahap pendidikan dan pendapatan serta tempoh perkhidmatan dalam UMS dalam kalangan pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS.

1.3 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan di Universiti Malaysia Sabah (UMS) dan fokus kepada pegawai pengurusan dan pentadbiran UMS seperti pegawai tadbir, pegawai akademik, pegawai kewangan, pegawai keselamatan, pegawai belia dan sukan, pegawai kebudayaan, pegawai sains, pegawai sistem maklumat, pegawai penerbitan, jurutera, juruukur bahan, dan kaunselor.

UMS telah ditubuhkan pada 24hb November 1994. Pada mulanya hanya tiga buah sekolah iaitu Sekolah Sains dan Teknologi, Sekolah Perniagaan dan Ekonomi dan Sekolah Sains Sosial serta Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa telah ditubuhkan.

Ketika sesi akademik yang pertama dimulakan pada pertengahan tahun 1995, terdapat seramai 205 orang mahasiswa yang berdaftar. Bilangan tenaga pengajarnya seramai 24 orang pensyarah dan pentadbiran diuruskan oleh 13 orang staf pengurusan dengan dibantu oleh 26 orang kakitangan sokongan.

Sehingga kini, pertambahan sebanyak 10 buah sekolah dalam kampus UMS, yakni Sekolah Kejuruteraan dan Teknologi Maklumat, Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial, Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial, Sekolah Sains Makanan dan Pemakanan, Sekolah Perhutanan Tropika Antarabangsa, Sekolah Pengajian Seni, Sekolah Perubatan, Sekolah Perniagaan dan Kewangan Antarabangsa Labuan, Sekolah Sains Informatik Labuan dan terkini Sekolah Pertanian Lestari serta wujudnya tiga buah institut penyelidikan iaitu Institut Penyelidikan Biologi Tropika dan Pemuliharaan, Institut Penyelidikan Marin Borneo dan Institut Penyelidikan Bioteknologi.

Pembukaan kampus cawangan UMS di Labuan yang dilaksanakan pada 2 Januari 1999 telah mencatatkan setapak lagi kemajuan bagi UMS. Dinamakan Kampus Antarabangsa Labuan (KAL), ia menempatkan dua buah sekolah iaitu Sekolah Sains Informatik dan Sekolah Perniagaan dan Kewangan Antarabangsa.

Pada masa kini, pelajar UMS adalah berjumlah seramai 12350 orang, manakala bilangan kakitangan akademiknya pula seramai 1213 orang. Pegawai pengurusan dan pentadbiran pula terdapat 74 dalam kampus utama UMS. Dengan ini, populasi kajian ini adalah 74 orang pegawai.



BAB 2

ULASAN PERPUSTAKAAN

2.1 Kaedah Pengukuran Nilai Kerja

Untuk menjalankan kajian ini memerlukan kaedah untuk mengukur nilai kerja seseorang. Dalam bahagian ini, contoh-contoh kaedah pengukuran nilai kerja dipaparkan. Menurut kajian-kajian lepas, dipercayai bahawa kemungkinan besar pencipta pengukuran nilai kerja yang terawal adalah Allport *et al.* (1960) yang mengukur enam nilai asas yakni berdasarkan teori, ekonomi, estetik, sosial, politik dan beragama.

Terdapat pelbagai kaedah untuk mengkaji nilai kerja telah dikembangkan sehingga masa kini, contohnya 9-item Survei Nilai Kerja (Wollack, *et al.*, 1971), yang mengukur lima jenis nilai kerja iaitu keutamaan aktiviti, sikap menghala kepada upahan, penglibatan dalam tugas, kehormatan diri dalam kerja dan berpenjuangan.

Manakala soal selidik yang sering digunakan dalam bahagian pilihan vokasional pula ialah Super's (1970) Inventori Nilai Kerja yang mengandungi 15 skala nilai kerja termasuk cara kehidupan, jaminan, kenamaan dan balasan ekonomi yang terkandung dalam nilai esktrinsik, nilai ekstrinsik sosial dan alam



sekitar dalam pekerjaan pula mempunyai keadaan sekitaran, hubungan rakan sekerja dan hubungan seliaan serta nilai intrinsik yang semulajadi dalam aktiviti tugas iaitu pencapaian, altruisme, kreativiti, kebebasan, rangsangan bijaksana dan estetik). Dalam soal selidik, terdapat sejumlah 45 item dengan tiga item bagi setiap skala nilai kerja. Untuk menentukan nilai kerja yang diutamakan, skala lima markah digunakan dengan memberikan skor lima bagi yang paling suka dan skor satu untuk yang paling tidak suka. Dua tahun kemudian, Manhardt (1972) juga mengembangkan Inventori Nilai Kerja yang terdapat 25 nilai kerja yang dibahagikan ke dalam tiga dimensi iaitu keselesaan dan jaminan, kecekapan dan pengembangan serta status dan kebebasan.

Selain itu, Soal-Selidik Nilai Kerja (WVQ) yang dibuat oleh Elizur (1984) adalah satu lagi kaedah pengukuran nilai kerja yang boleh digunakan. Dalam soal selidiknya mengandungi 24 nilai yang berbeza bagi mentaksir dengan enam markah skala. Selepas satu kajian antarabangsa yang luas, Elizur *et al.* (1991) mendapati tiga dimensi untuk soal selidik ini, iaitu kognitif (kemajuan, maklum balas, status), perasaan (pengiktirafan, sanjungan, interaksi), dan alat (gaji, kebajikan, jaminan).

Satu lagi kaedah pengukuran nilai kerja ialah Kepentingan Soal-Selidik *Minnesota* (Gay *et al.*, 1975), yang diukur dengan enam jenis nilai iaitu pencapaian, altruisme, autonomi, keselesaan, jaminan, dan status.



2.2 Kajian Nilai Kerja

Nilai kerja pernah diukurkan terhadap pelbagai pekerja dalam pelbagai bidang. Akan tetapi, kajian-kajian lepas banyak dijalankan di luar negara. Kajian- kajian lepas hanya digunakan sebagai rujukan bagi kajian ini.

Brenner *et al.* (1988) mendedahkan terdapat interaksi yang berbeza signifikan antara etnik dengan jantina bagi nilai kerja ekstrinsik melalui pemeriksaan dimensi nilai kerja. Keputusan yang Brenner *et al.* (1988) perolehi adalah perempuan yang berkulit putih lebih mementingkan hasil ekstrinsik berbanding dengan lelaki berkulit putih, manakala bagi orang berkulit hitam adalah sebaliknya iaitu lelaki berkulit hitam lebih mengutamakan hasil ekstrinsik. Selain itu, bangsa berkulit hitam lebih mementingkan kebebasan berbanding dengan bangsa berkulit putih. Golongan perempuan pula lebih menitikberatkan sifat pekerjaan intrinsik.

Selain itu, Shaw & Duys (2005) menyatakan bahawa etnik mempunyai hubungan yang signifikan dengan beberapa nilai kerja dalam kalangan pelajar sains mortuari, contohnya kemajuan, perkembangan peribadi, interaksi sosial, hubungan sosial dan kreativiti melalui kajian nilai kerja terhadap pelajar sains mortuari. Melalui kajian Shaw & Duys (2005) menyatakan bahawa responden-responden lebih mementingkan perkembangan peribadi dan keselamatan ekonomi berbanding dengan subjek-subjek dalam kumpulan norma. Sebaliknya responden-responden tidak begitu mengutamakan interaksi sosial dan hubungan sosial berbanding kumpulan norma. Dalam nilai kerja kemajuan dan perkembangan peribadi wujudnya signifikan beza dengan pelajar African American mempunyai skor yang lebih tinggi berbanding



dengan pelajar Anglo American. Manakala dalam nilai kerja interaksi sosial dan hubungan sosial, pelajar African American mempunyai skor yang lebih kurang daripada semua etnik lain. Pelajar Anglo American pula memiliki skor yang terendah dalam nilai kerja kreativiti. Chen *et al.* (2000) dapat membuat kesimpulan bahawa lelaki lebih cenderung kepada balasan ekonomi dan menganggapnya sebagai satu nilai kerja yang penting.

Selepas membincangkan kajian Shaw & Duys (2005) yang mengkaji antara kumpulan etnik dan Chen *et al.* (2000) mengkaji antara jantina. Foster & Kolinko (1979) pula mengkaji golongan wanita dalam perjawatan pengurusan, mengatakan bahawa pengurus perempuan lebih yakin pada diri sendiri, lebih kreatif dan mempunyai daya usaha yang lebih tinggi. Walaupun golongan wanita mempunyai nilai kerja yang sama dengan golongan lelaki, tetapi hak bekerja tidak kelihatan sama rata dengan golongan lelaki (Isaksson *et al.*, 2004).

Selain daripada mengkaji nilai kerja dengan faktor-faktor demografi, pengaruh nilai kerja kepada yang lain juga pernah dikaji. Terdapat beberapa penyelidikan dalam bidang ini, yang menunjukkan bahawa keperibadian mempunyai pengaruh yang jelas pada perasaan kepentingan dalam sifat pekerjaan (nilai kerja) yang mana akan memberi kesan terhadap kepuasan pekerjaan (Levin & Stokes, 1989) dan mengesahkan pilihan kerjaya (Judge & Bretz, 1992). Furnham *et al.* (2005) juga mengatakan bahawa terdapat hubungan yang tegap antara sifat keperibadian tertentu dengan nilai kerjanya, walaupun mereka tidak mengikut intrinsik dan ekstrinsik jelas.



RUJUKAN

- Ali J. Abbas & Al-Kazemi, Ali 2005. The Kuwaiti manager: Work values and orientations. *Journal of Business Ethics* **60**: 63–73.
- Ainon. Mohd 2003. *Panduan menggunakan teori motivasi di tempat kerja*. PTS Publications & Distributor, SDN. BHD., Pahang
- Allport, G. W., Vernon, P. E. & Lindzey, G. 1960. *Study of values*. Houghton Mifflin, Boston.
- Brenner, O.C., Anthony, P.B. & Jeffrey, H.G. 1988. An examination of race and sex differences in managerial work values. *Journal of Vocational Behavior* **32**(3): 336-344.
- Chatfield, C. & Collins A.J. 1980. *Introduction to Multivariate Analysis*. Chapman and Hall, London.
- Cheh, S., Chu, H.L. & Wu W.C. 2000. Tourism students' perceptions of work values: A case of Taiwanese Universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* **12**(6): 360-365.
- Coakes, S. J. 2005. *SPSS: Analysis Without Anguish: Version 12.0 for Windows*. John Wiley & Sons Australia, Ltd, Sydney.
- Dawis, R.V. 2001. Toward a psychology of values. *The Counseling Psychologist* **29**: 458-465.
- Dillon, W. R. & Goldstein, M. 1984. *Multivariate Analysis: Methods and Applications*. John Wileys & Sons, New York.
- Elizur, D. 1984. Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology* **69**: 379-389.



- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I. 1991. The structure of work values: A crosscultural comparison. *Journal of Organizational Behavior* **12**: 21-38.
- Elizur, D. & Sagie, A. 1999. Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review* **48**(1): 73-87
- Everitt, B. 1977. *Cluster Analysis*. Heinemann Education Books Ltd, London.
- Foster, L.W. & Kolinko, T. 1979. Choosing to be a managerial woman: An examination of individual variables and career choice. *Sex Roles* **5**(5): 46-61.
- Furnham, A., Petrides, K.V., Tsaousis, I., Pappas, K. & Garrod, D. 2005. A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *The Journal of Psychology* **139**(1): 5-32.
- Garason, G. D. 2007. PA 765: Cluster Analysis.
<http://www2.chass.ncsu.edu/garson/pa765/cluster.htm>
- Gay, E., Weiss, D., Hendel, D., Dawis, R. & Lofquist, L. 1975. *The Minnesota Importance Questionnaire-1975 Edition*. University of Minnesota, Minneapolis.
- Ginzberg, E., Ginzburg, S.W., Axelrad, S. & Herma, J. 1951. *Occupational Choice*. Columbia University Press, New York.
- Hanke, J. E. & Reitsch, A. G. 1994. *Understanding Business Statistics*. Richard D. Irwin, Inc., Sydney.
- Hochwarter, W., Perrewe, P., Ferris, G., & Brymer, R. 1999. Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, **54**: 296-313.



- Isaksson, K., Johansson, G., Bellaagh, K. & Sjoberg, A. 2004. Work values among the unemployed: Changes over time and some gender differences. *Scandinavian Journal of Psychology* **45**: 207–214.
- Judge, T., & Bretz, R. 1992. Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology* **77**: 261-271.
- Levin, I. & Stokes, J.P. 1989. Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology* **74**: 752-758.
- Manhardt, P. 1972. Job orientations of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology* **25**: 361-368.
- Newbold, P., Carlson, W.L. & Thorne, B.M. 2003. *Statistics for Business and Economics 5th Ed.*, Pearson Education, Inc., New Jersey.
- Pareek, U., Rao, T.V. & Pestonjee, D.M. 1981. *Behavior processes in organizations*. Oxford & IBH, New Delhi.
- Pietrofesa, J.J. & Splete, H. 1975. *Career Development: Theory and Research*. Grune and Stratton, New York.
- Pizam, A. & Lewis, R.C. 1979. Work values of hospitality students. *Journal of Hospitality Education* **3**: 5-16.
- Rao, T.V. 2004. Managerial work values. Dlm: Gordon, J. (pnyt.) *Pfeiffer's Classic Inventories, Questionnaires, and Surveys*. John Wiley & Sons, Inc, San Francisco.
- Roe, R.A. & Ester, P. 1999. Values and work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review* **48**(1): 1-21.



- Ros, M., Schwartz S.H. & Surkiss, S. 1999. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review* **48**(1): 49-71.
- Shaw, T. & Duys, D.K. 2005. Work values of mortuary science students. *The Career Development Quarterly* **53**: 348-352.
- Super, D. 1970. *Work Values Inventory manual*. Boston, Houghton Mifflin.
- Wackerly, D.D., Mendenhall, W. & Scheaffer, R.L. 2002. *Mathematical Statistics with Applications Sixth Edition*. Duxbury, California.
- Winter, P.A., Newton, R.M. & Kirkpatrick, R.L. 1997. The influence of work values on principal teacher selection decisions in schools undergoing reform. *Report-Research*, Oct 26-28, 1997, 143.
- Wollack, S., Goodale, J., Wijting, J. & Smith, P 1971. Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology* **44**: 331-338.

