

Faktor yang Mempengaruhi Pembangunan Kerjaya bagi Pekerja Wanita

NURULL HUDA ABDULLAH
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurullhudaabd@yahoo.com

SAFURA AHMAD SABRI
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
safura@kuis.edu.my

NURAU LIANI JAMLUS RAFDI
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurauliani@kuis.edu.my

ABSTRAK

Pembangunan kerjaya merupakan satu isu yang sering menjadi tumpuan bagi setiap pekerja dalam sesebuah organisasi serta berkait rapat dengan prestasi dan produktiviti. Pada hari ini, golongan wanita merupakan antara pekerja majoriti dalam sesebuah organisasi. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Seramai 81 orang responden telah dipilih dari kalangan pekerja wanita di Lembaga Kemajuan Wilayah Kedah (KEDA). Objektif kajian adalah untuk menentukan hubungan di antara faktor latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Data yang diperolehi melalui borang kaji selidik dianalisis dengan menjalankan analisis deskriptif dan Korelasi Pearson. Keputusan analisis Korelasi Pearson menunjukkan terdapat hubungan signifikan di antara keempat-empat pemboleh ubah tidak bersandar iaitu latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja dengan pemboleh ubah bersandar iaitu pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.

Kata Kunci: Pembangunan Kerjaya, Pekerja Wanita

PENDAHULUAN

Pembangunan kerjaya merupakan satu isu yang sering menjadi tumpuan bagi setiap pekerja dalam sesebuah organisasi serta berkait rapat dengan prestasi dan produktiviti organisasi. Ia merupakan satu proses pengurusan peralihan sepanjang hayat untuk bergerak ke arah masa hadapan yang lebih maju dan berkembang secara peribadi. Program pembangunan kerjaya yang efektif dapat membantu organisasi mengekalkan pekerja yang terbaik dengan mengenali lebih mendalam dan menyediakan keperluan seseorang pekerja. Selain itu, pembangunan kerjaya juga penting dalam membantu membangunkan ekonomi, sosial dan juga memberi manfaat kepada individu, majikan, pengurusan dan masyarakat secara keseluruhannya.

Pada hari ini, golongan wanita merupakan antara pekerja majoriti dalam sesebuah organisasi. Wirth (2001) menyatakan bahawa wanita dijangka akan terus membentuk dan meningkatkan perkadaran tenaga kerja di kebanyakan negara. Namun, tidak semua pekerja

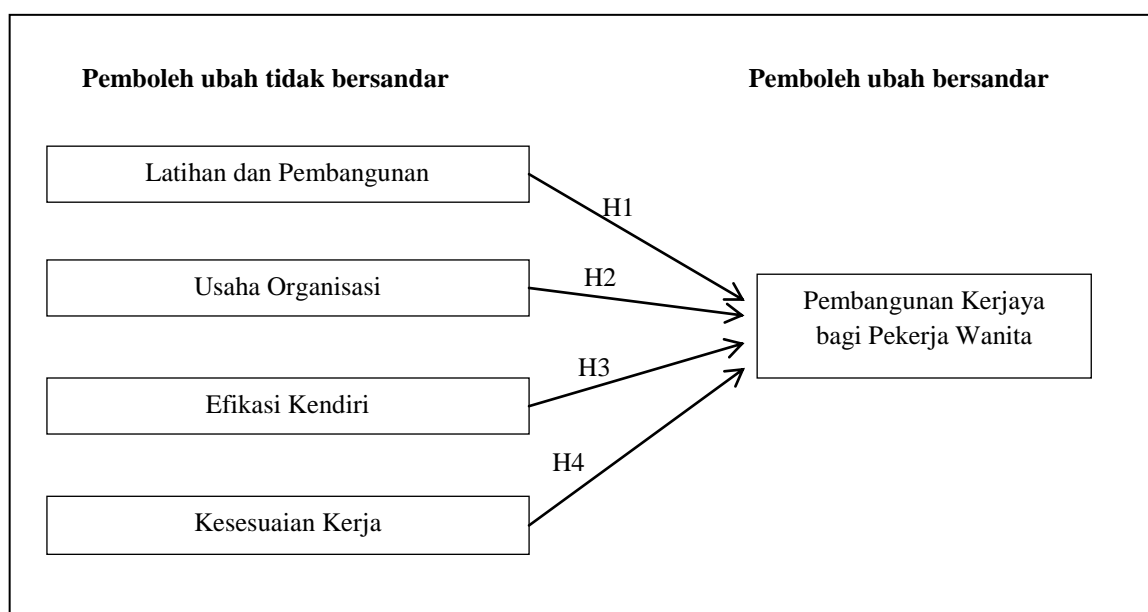
wanita mendapat peluang untuk membangunkan kerjaya mereka. Ini diakui oleh Burke dan Mattis (2007) yang menyatakan bahawa kebanyakan penyelidikan mengenai pembangunan kerjaya mendapati bahawa kerjaya pada masa lepas lebih dikuasai oleh lelaki. Wanita didapati berterusan mengalami kesulitan dalam mencapai pangkat tertinggi walaupun mempunyai pendidikan yang tinggi serta telah lama berkhidmat dalam sesebuah organisasi dan mempunyai prestasi dalam pekerjaan yang sama rata.

Selain itu, golongan wanita yang profesional dalam membangunkan negara menghadapi halangan dalam mencapai kedudukan tertinggi dalam pekerjaan (Aycan, 2004). Kebiasaannya, kedudukan seorang wanita dalam pengurusan tertinggi dikekang bermula dari saat mereka direkrut dalam organisasi atau jabatan bukan strategik seperti sumber manusia, pengurusan pejabat atau perhubungan awam. Hal ini kerana mereka tidak dipertimbangkan untuk pengambilan dalam jawatan pengurusan. Ini berlaku walaupun wujudnya kesedaran bahawa wanita mampu menjadi pemimpin yang berkesan terutamanya kerana mereka lebih banyak berorientasikan kepada pembangunan, memberi inspirasi dan memotivasi pekerja lain, membina hubungan, berkolaborasi dan bekerja dalam pasukan daripada lelaki (Nastase, 2011).

Kerangka Kajian

Kerangka yang digunakan dalam kajian ini adalah diadaptasi dan diubahsuai daripada hasil pembacaan beberapa kajian lepas. Rajah 1 menunjukkan dua jenis pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini iaitu pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Pemboleh ubah tidak bersandar terdiri daripada (i) latihan dan pembangunan (ii) usaha organisasi (iii) efikasi sendiri dan (iv) kesesuaian kerja. Sementara itu, pemboleh ubah bersandar pula adalah pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Justeru, kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara (i) latihan dan pembangunan (ii) usaha organisasi (iii) efikasi sendiri dan (iv) kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.

Rajah 1: Kerangka Kajian



KAJIAN LEPAS

Latihan dan Pembangunan

Inisiatif latihan dan pembangunan adalah sangat penting untuk pembangunan kerjaya dalam sesebuah organisasi kerana para pekerja disediakan dengan kemahiran, kelayakan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berjaya dalam pekerjaan mereka. Latihan dan pembangunan juga dipercayai mampu meningkatkan prestasi keseluruhan pekerja. Ini dipersetujui oleh Wirth (2001) yang menyebut bahawa antara faktor utama yang menyumbang kepada pembangunan kerjaya wanita adalah akses kepada pendidikan dan latihan serta inisiatif pembangunan. Hal ini turut disokong oleh Burke (2006) yang mencadangkan akses kepada pendidikan, latihan dan pembangunan sebagai sebahagian daripada cabaran untuk menyokong wanita memajukan diri dalam organisasi. Selain itu, pembabitan dalam program latihan pengurusan formal, latihan yang sesuai dan relevan, penyesuaian latihan mengikut keperluan wanita dan latihan yang mengambil kira kesamarataan jantina turut dipercayai menjadi faktor secara positif yang mempengaruhi kemajuan wanita dalam sesebuah organisasi (Loutfi, 2001).

Usaha Organisasi

Faktor usaha yang dimainkan oleh organisasi dilihat dapat mempengaruhi pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Hal ini kerana organisasi adalah tempat dimana pekerja bekerja dan dengan usaha yang dilakukan oleh organisasi seperti menyediakan peluang-peluang untuk mengikuti latihan serta menyediakan insentif kepada pekerja yang cemerlang dapat mempengaruhi perkembangan kerjaya pekerja dalam sesebuah organisasi. Boydell (2011) mendapati bahawa usaha dari organisasi amat membantu dalam melahirkan warga yang bersifat toleransi, terbuka untuk perbincangan, berfikir secara holistik dan sistematik. Selain itu, Wright (2002) dalam kajiannya mengenai seorang ekspatriat pengurus wanita mendedahkan bahawa sistem sokongan organisasi menyumbang kepada kepuasan pekerjaan para pekerja. Ianya menjadi salah satu struktur penilaian pencapaian yang mengukur sejauh mana kemajuan seorang wanita. Daniel Goleman (2002) turut menyatakan adalah menjadi tugas seorang pemimpin untuk menciptakan suasana positif yang mampu membuat seluruh sumber daya manusia dalam organisasi berterusan memberi sumbangan terbaik bagi organisasi. Manakala berjaya atau gagalannya sesebuah organisasi sebahagian besarnya ditentukan oleh faktor kepimpinan. Pentingnya kepimpinan menjadikan seseorang pemimpin selalu menjadi tumpuan penilaian sebagai punca kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi (Thoha, 2004).

Efikasi Kendiri

Efikasi sendiri merupakan proses kognitif yang bertindak sebagai pengawal kepada tingkah laku individu. Selain itu, efikasi sendiri juga merujuk pada konteks kerjaya moden yang meliputi permulaan pembelajaran jangka panjang terhadap pembangunan kerjaya. Menurut Bandura (1982) efikasi sendiri adalah sebagai kepercayaan kepada seseorang individu untuk mengawal dan mengorganisasikan pelbagai situasi yang berlaku dalam kehidupannya. Kebolehan mengawal situasi ini merujuk kepada kredibiliti melaksanakan sesuatu tugas dengan baik mengikut piawaian yang ditetapkan. Menurut Betz (2011), individu yang memiliki efikasi sendiri yang rendah kebiasaannya tidak membuat keputusan yang terbaik dalam pemilihan kerjaya dan selalunya tidak mencuba untuk mencari maklumat tentang kerjaya. Selain itu, efikasi sendiri juga didapati mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja iaitu semakin tinggi efikasi sendiri pekerja akan meningkatkan prestasi kerja

pekerja begitu juga sebaliknya. Justeru, efikasi sendiri dianggap mampu meningkatkan kompetensi seseorang berkaitan kerjayanya.

Kesesuaian Kerja

Menurut Kristof Brown (2005) kesesuaian kerja didefinisikan sebagai kesesuaian antara individu dan organisasi yang berlaku apabila salah satu pihak menyediakan keperluan lain atau berkongsi ciri-ciri asas yang sama atau kedua-duanya. Maka adalah penting untuk memberi perhatian kepada kesesuaian kerja kerana ianya dikaitkan dengan sikap dan pengekalan organisasi, merekrut, keputusan pemilihan dan tingkah laku yang berkaitan dengan pekerja (Elfenbein, 2007). Maulabakhsh (2014) menyebut bahawa jika pekerja tidak berpuas hati dengan tugas yang diberikan kepada mereka, mereka tidak akan pasti keupayaan mereka, faktor seperti hak mereka, keadaan kerja yang tidak selamat, rakan sekerja yang tidak berkerjasama, ketua yang tidak sopan dan mereka tidak dipertimbangkan dalam keputusan membuat proses boleh menyebabkan mereka berasa seperti terpisah dari organisasi. Maka, pekerja yang tidak bergerak seiring dengan misi dan visi sesebuah organisasi pastinya sukar untuk membangunkan kerjaya mereka ke tahap yang lebih baik. Ini disokong oleh Ardana (2012) yang menyatakan bahawa salah satu punca ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah kesesuaian kerja yang diberikan kepada pekerja. Selain daripada mampu menjejaskan niat seorang pekerja untuk meninggalkan atau terus bekerja di sesebuah organisasi, kepuasan terhadap pekerjaan juga secara tidak langsung akan mempengaruhi keinginan seseorang pekerja untuk membangunkan kerjaya mereka.

Hipotesis Kajian

Berdasarkan kajian-kajian lepas yang telah dibincangkan, maka terdapat empat hipotesis kajian telah dibentuk untuk diuji iaitu:

1. H_1 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.
2. H_2 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara usaha organisasi dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.
3. H_3 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.
4. H_4 : Terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian deskriptif di mana ia menerangkan hubungan di antara latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita, dengan menggunakan data yang diperolehi daripada borang soal selidik. Kajian ini dilaksanakan di Lembaga Kemajuan Wilayah Kedah (KEDA) dengan memfokuskan kepada pekerja wanita sahaja. Populasi bagi kajian ini ialah sejumlah 100 orang pekerja wanita di KEDA. Mengikut jadual Krejcie dan Morgan (1970) sampel minimum yang dicadangkan bagi jumlah populasi tersebut adalah seramai 80 orang. Justeru dengan menggunakan persampelan mudah, sejumlah 81 set borang soal selidik yang lengkap telah dikumpulkan daripada responden terlibat.

Borang soal selidik yang digunakan terdiri daripada 6 bahagian. Bahagian A mengandungi soalan berkaitan demografi responden. Bahagian B, C, D dan E pula terdiri daripada beberapa pecahan kumpulan soalan yang mewakili pemboleh ubah tidak bersandar iaitu faktor-faktor yang menyumbang kepada pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita, iaitu faktor latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja.

Sementara itu, bahagian F pula mewakili pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini iaitu pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Kesemua item dalam borang soal selidik adalah diambil daripada kajian lepas.

Kajian rintis telah dilakukan ke atas 30 orang responden yang bertujuan untuk mengenal pasti kelemahan instrumen kajian dan tatacara kajian (Fraenkel & Wallen, 2009), serta bagi mengetahui tahap kesahan dan kebolehpercayaan borang soal selidik dalam mengukur pemboleh ubah kajian secara konsisten setiap kali ia digunakan pada masa, tempat dan sampel yang berlainan (Mohd Salleh & Zaidatun, 2001). Hasil analisis dalam Jadual 1 menunjukkan nilai indeks kebolehpercayaan bagi setiap pemboleh ubah adalah melebihi 0.60. Oleh itu, soal selidik dianggap baik serta boleh digunakan bagi mendapatkan data sebenar. Seterusnya, bagi menjawab kesemua objektif kajian, data yang diperoleh melalui borang soal selidik dianalisis menggunakan perisian SPSS dengan menjalankan Analisis Deskriptif dan Korelasi Pearson.

Jadual 1: Nilai Indeks Kebolehpercayaan bagi Pemboleh ubah-pemboleh ubah Kajian

	Pemboleh ubah tidak bersandar	Pemboleh ubah bersandar
Latihan dan pembangunan	$\alpha = 0.750$	
Usaha organisasi	$\alpha = 0.780$	
Efikasi sendiri	$\alpha = 0.867$	
Kesesuaian kerja	$\alpha = 0.792$	
Pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita		$\alpha = 0.726$

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Demografi Responden

Jadual 2 menunjukkan analisis latar belakang responden kajian. Berdasarkan jadual di bawah, majoriti responden adalah berumur di antara 30 hingga 39 tahun (51.9%), mempunyai tahap pendidikan tertinggi Diploma (42%), status berkahwin (84%), telah berkhidmat di antara 11 hingga 20 tahun (35.8%) dan bekerja dalam bidang pengkeranian (49.4%).

Jadual 2: Analisis Latar Belakang Responden

Item	Kekerapan	Peratus (%)
Umur		
20 – 29	18	22.2
30 – 39	42	51.9
40 – 49	15	18.5
50 – 59	6	7.4
Tahap Pendidikan		
SPM / MCE	14	17.3
Diploma	34	42
Ijazah Sarjana Muda	29	35.8
Ijazah Sarjana / Doktor Falsafah	1	1.2
Lain-lain	3	3.7
Status Perkahwinan		
Bujang	13	16
Berkahwin	68	84

Tempoh Perkhidmatan		
Bawah 5 tahun	18	22.2
5 – 10 tahun	25	30.9
11 – 20 tahun	29	35.8
20 tahun ke atas	9	11.1
Kategori Jawatan		
Pengurusan atasan / kanan	1	1.2
Pengurusan	14	17.3
Pengkeranian	40	49.4
Teknikal	5	6.2
Khidmat sokongan	21	25.9

Dapatan Korelasi Pearson

Analisis Korelasi Pearson dijalankan bagi mengukur kekuatan hubungan antara pemboleh ubah-pemboleh ubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Tiga jenis hubungan yang mungkin wujud antara pemboleh ubah-pemboleh ubah ialah korelasi positif, korelasi negatif atau tiada korelasi (Fah & Hoon, 2009).

Jadual 3 di bawah menunjukkan nilai korelasi bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar (latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja) terhadap pemboleh ubah bersandar (pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita). Hasil analisis Korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikan yang kurang daripada $\alpha=0.05$, iaitu 0.000 bagi keempat-empat pemboleh ubah yang dikaji. Oleh itu, kesemua hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.

Jadual 3: Korelasi Pearson

		Latihan dan pembangunan	Usaha organisasi	Efikasi sendiri	Kesesuaian kerja
Pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita	Korelasi	0.624**	0.689**	0.560**	0.684**
	Pearson				
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	81	81	81	81

** korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed)

Bagi pemboleh ubah tidak bersandar yang pertama, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana ($r = 0.624$, $p = 0.000$) di antara latihan dan pembangunan dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Hasil kajian ini menerima hipotesis pertama iaitu H_1 : terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Dapatan ini adalah sejajar dengan Samuel (2016) yang menyatakan bahawa latihan dan pembangunan dapat memperbaiki strategi pengurusan sumber manusia dalam membenarkan persaingan secara bebas dan adil dalam kalangan pekerja.

Pemboleh ubah tidak bersandar yang kedua juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana ($r = 0.689$, $p = 0.000$) di antara usaha organisasi dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Hasil kajian ini menerima hipotesis kedua iaitu H_2 : terdapat hubungan yang signifikan di antara usaha organisasi dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Dapatan ini sejajar dengan kajian oleh Sharizan Sharkawi et al.

(2013) yang menyimpulkan bahawa apabila pekerja berasa bersesuaian dengan organisasi mereka, kecenderungan mereka untuk tidak bermotivasi akan rendah. Justeru, pekerja yang bermotivasi akan cenderung untuk membangunkan kerjaya mereka ke tahap yang lebih baik.

Sementara itu, pemboleh ubah tidak bersandar yang ketiga turut menunjukkan wujudnya hubungan positif yang sederhana ($r = 0.560$, $p = 0.000$) di antara efikasi sendiri dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Hasil kajian ini menerima hipotesis ketiga iaitu H₃: terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Ini disokong oleh kajian oleh Tasriff et al. (2016) yang mendapati bahawa pekerja yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan cenderung untuk membangunkan kerjaya mereka ke tahap yang lebih baik.

Akhir sekali, pemboleh ubah tidak bersandar yang keempat juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana ($r = 0.684$, $p = 0.000$) di antara kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Hasil kajian ini menerima hipotesis keempat iaitu H₄: terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Ini bertepatan dengan dapatan kajian Maulabakhsh (2014) yang menyebut bahawa pekerja yang berpuas hati dengan tugas yang diberikan, keadaan kerja yang selamat atau rakan sekerja yang bekerjasama membolehkan pekerja berasa semangat dan bermotivasi untuk bekerja dalam sesebuah organisasi. Jadual 4 menunjukkan rumusan keseluruhan keputusan hipotesis kajian.

Jadual 4: Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Butiran	Keputusan
H1	H ₁ : Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.	Diterima
H2	H ₂ : Terdapat hubungan yang signifikan di antara usaha organisasi dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.	Diterima
H3	H ₃ : Terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.	Diterima
H4	H ₄ : Terdapat hubungan yang signifikan di antara kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita.	Diterima

KESIMPULAN

Kesimpulannya, terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keempat-empat faktor iaitu latihan dan pembangunan, usaha organisasi, efikasi sendiri dan kesesuaian kerja dengan pembangunan kerjaya bagi pekerja wanita. Walaubagaimanapun, hubungan bagi kesemua faktor yang dikaji hanyalah berada pada tahap yang sederhana.

Selain daripada kekuatan serta motivasi dalaman seseorang pekerja sendiri, pengurusan sesebuah organisasi juga dilihat sebagai satu aspek penting dalam proses membangunkan kerjaya pekerja wanita. Urus tadbir yang baik mampu menjadi pendorong kepada pekerja untuk kekal berkhidmat dalam sesebuah organisasi dan seterusnya meningkatkan produktiviti dan kejayaan sesebuah organisasi. Pembangunan kerjaya yang terancang berupaya memantapkan keupayaan individu dan seterusnya mengekalkan tenaga kerja dalam organisasi.

Rujukan

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 453-477.
- Bandura, A. (1982). *Self-efficacy Mechanism in Human Agency*. American Psychologist.
- Betz, N. E. (n.d.). Contributions of Self-Efficacy Theory to Career Counseling: A Personal Perspective. *The Career Development Quarterly*, 2011.
- Boydell, M. P. (2011). *Manager's Guide to Self Development*. Tata McGraw-Hill Edition.
- Burke, C. S. (2006). What type of leadership behaviors are functional in teams? *The Leadership Quarterly*.
- Daniel Goleman, R. B. (2002). The Emotional Reality of Teams. *Journal of Organizational Excellence*.
- Elfenbein, C. A. (2007). Fitting In: The Effects of Relational Demography and Person-Culture Fit on Group Process and Performance. *Ggroup & Organization Management*.
- Fah, L.Y. & Hoon, K.C. (2009). *Pengenalan Kepada Analisis Data Komputer Dengan SPSS 16.0 Untuk Windows*. Selangor: Venton Publishing (M) Sdn Bhd.
- Fraenkel, J.R. & Wallen, N.E. (2009). *How To Design And Evaluate Research In Education (7th Ed)*. New York. Mcgraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Kristof Brown, R. D. (2005). Consequences of Individuals Fit at Work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit.
- Loutfi, M. F. (2001). *Women, Gender and Work*. International Labour Office.
- Maulabakhsh, A. R. (2014). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism*. Czech Republic: Procedia Economics and Finance.
- Mohd Saleh Abu & Zaidatun Tasir. (2001). *Pengenalan Analisis Data Berkomputer SPSS 10.0 for Window*. Kuala Lumpur: Venton Publishing.
- Nastase, C. R. (2011). Leadership and Gender Differentiation. *Review of International Comprative Management*.
- Samuel, V. (2016). Challenges Facing Employees's Career Development: The Case of Medical Stories Department Staff.
- Sharizan Sharkawi, Abdulah Rahman Abdul Rahim & Noor Azura Dahalan. (2013). Relationship between Person Organization Fit, Psychological Contract Violation on Counterproductive Work Behaviour. *International Journal of Business and Social Science*.
- S. R. F. Tasriff, R. H. Abdull Rahman, A. A. Abdul Rahman & S. Abdul Patah. (2016). Efikasi Kendiri dan Strategi Pembangunan Kerjaya Kakitangan Sokongan (Self-Efficacy and Career Development Strategy for Support Staff). *Journal of Advanced Research in Social and Behavioural Sciences*. Vol. 4, No. 2, pg 125-135.
- Thoha, M. (2004). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Gender, Work & Organization.
- Wright, O. C. (2002). Women Abroad: Getting the Best Results from Women Managers. *The International Journal of Human Resource Management*.