



PENDAPAT

MEMUPUK KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN AHLI AKADEMIK: KUNCI KECEMERLANGAN SEORANG AKADEMIKA

25 Oct, 2023 [Volume 2 Issue 6](#) 77 viewsBy [Dr. Nurul Hafizah Mohd Yasin](#) & [Dr. Siti Zamanira Mat Zail](#)

0 comments 0 likes



Akademia, yang sering dilihat sebagai syurga untuk mengejar ilmu dan kemajuan intelektual, tidak terlepas daripada masalah yang mungkin menjejaskan kepuasan kerja di kalangan ahlinya.

Memandangkan universiti dan institusi pendidikan berusaha untuk mengekalkan dan memperkasakan ahli akademik mereka yang luar biasa, perbualan mengenai keseronokan bekerja di kalangan ahli akademik telah mendapat populariti baru-baru ini. Kepuasan kerja ahli akademik mempengaruhi lebih daripada sekadar kebahagiaan mereka sendiri; ia juga mempunyai kaitan yang besar pada kredibiliti seseorang terhadap prestasi pengajaran, penyelidikan, konsultasi, dan pelbagai aktiviti yang diukur oleh sesebuah institusi. Artikel ini mengkaji unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja akademik serta kaedah untuk memperbaikinya di kalangan ahli akademik.

Landskap Kepuasan Kerja Ahli Akademik

Ahli akademik memainkan peranan dalam pelbagai aspek kerja yang merangkumi pengajaran, penyelidikan, pentadbiran dan penglibatan komuniti. Kepuasan kerja di kalangan ahli akademik dipengaruhi oleh pelbagai factor seperti:

Pengajaran: Peluang untuk memberi inspirasi dan mendidik generasi akan datang adalah sumber kepuasan yang amat besar oleh setiap ahli akademik. Ahli akademik yang merasai terdapat sokongan daripada institusi mereka dalam sesi pengajaran mereka cenderung lebih berpuas hati berbanding ahli akademik yang tidak mendapat sokongan dan terasa terbeban dengan beban tugas yang diberi. Kebanyakan ahli akademik yang berpuas hati akan merasakan seronok untuk bekerja dan mengajar setiap hari.

Penyelidikan: Kebebasan untuk meneroka minat intelektual, mendapatkan pembiayaan penyelidikan dan menerbitkan penemuan adalah penting kepada ahli akademik. Kekurangan sumber, kekangan masa, atau birokrasi yang menyekat boleh menghalang perkara ini dan mengurangkan kepuasan kerja ahli akademik. Insentif penerbitan yang diberikan oleh sesebuah institusi juga mampu melonjakkan usaha akademia ke arah meningkatkan aktiviti penyelidikan dan penerbitan mereka.

Beban kerja: Mengimbangi tanggungjawab pengajaran, penyelidikan dan pentadbiran boleh menjadi suatu beban yang berat. Beban kerja yang berlebihan boleh menyebabkan keletihan dan mengakis kepuasan kerja seseorang. Ahli akademik yang tidak mampu mengimbangi tugas yang diberikan akan merasakan diri mereka tergunat, tidak berpuas hati dan kurang.

Pengiktirafan: Prestasi dan ahli akademik akan berkembang pesat dengan pengiktirafan atas sumbangan mereka, sama ada melalui anugerah, kenaikan pangkat, atau sekadar pengiktirafan terhadap kerja mereka. Setiap pengiktirafan ini akan meningkatkan rasa kepuasan kerja dalam diri ahli akademik yang menandakan kerja mereka mempunyai sumbangan dan dihargai.

Kolejial: Persekitaran kerja yang menyokong dan inklusif, dengan peluang untuk kerjasama dan bimbingan, memupuk semangat

dan terus bersinar dalam kerjaya mereka.

Autonomi: Keupayaan untuk membuat keputusan dan membentuk laluan akademik seseorang adalah penting. Pengurusan mikro boleh menyekat kreativiti dan kepuasan kerja terhadap ahli akademik. Sekatan ini mampu menghapuskan niat atau keinginan untuk mencuba sesuatu yang baharu untuk mengorak langkah lebih jauh untuk berjaya.

Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Ahli Akademik

Persekitaran Kerja Menyokong: Dengan mewujudkan budaya hormat-menghormati, keterangkuman dan kerjasama adalah amat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang individu. Institusi mesti mengutamakan suasana positif dan kolegial ke arah persekitaran kerja yang positif.

Pengiktirafan dan Ganjaran: Wujudkan proses yang telus untuk mengiktiraf dan memberi ganjaran kepada pencapaian dalam pengajaran, penyelidikan serta penerbitan. Setiap pencapaian oleh ahli akademik perlu diraikan bersama untuk meningkatkan penghargaan kepada yang mencapai kejayaan dan juga untuk memberi inspirasi kepada individu yang masih belum mencapai prestasi yang diharapkan.

Pembangunan Profesional: Menyediakan peluang untuk pembelajaran berterusan dan kemajuan kerjaya. Galakkan ahli akademik untuk menghadiri persidangan dan bengkel.

Keseimbangan Kerja-Kehidupan: Menggalakkan keseimbangan antara kerja dan rutin harian yang sihat dengan menawarkan jadual yang fleksibel dan pilihan kerja jarak jauh. Menggalakkan penggunaan hari cuti untuk mengecas semula tenaga ahli akademik supaya dapat mengurangkan rasa keletihan atau kepenatan yang berpanjangan. Kesan kepenatan atau keletihan ini dapat menjejaskan tahap kesihatan dan juga kepuasan kerja ahli akademik.

Pementoran dan Bimbingan: Melaksanakan program bimbingan untuk membantu ahli akademik mengemudi kerjaya mereka dan menangani cabaran. Memupuk semangat bermasyarakat atau university untuk komuniti dalam meningkatkan sumbangan kepada komuniti.

Komunikasi Jelas: Kekalkan saluran komunikasi yang telus untuk memastikan ahli akademik dimaklumkan tentang matlamat dan perubahan institusi. Galakkan dialog terbuka antara pentadbir dan juga ahli akademik untuk mendapat idea dan pandangan mereka.

Pampasan dan Faedah yang Adil: Menawarkan pakej gaji dan faedah yang kompetitif yang mencerminkan nilai kerja akademik. Semak pampasan secara kerap supaya adil dan saksama kepada semua peringkat pekerja.

Sokongan Sumber: Pastikan akses kepada sumber yang diperlukan, daripada dana penyelidikan kepada peralatan dan sumber perpustakaan terjamin dan mudah didapati. Memperkemaskan tugas pentadbiran supaya birokrasi dan sekatan yang tidak patut tiada dalam sistem pentadbiran ke arah meningkatkan kepuasan kerja.

Program Kesejahteraan: Menyediakan sokongan kesihatan dan kesihatan mental untuk menangani tekanan dan keletihan serta stres di tempat kerja. Menggalakkan persekitaran kerja yang sihat untuk mengurangkan gejala stres berkaitan kerja. Suasana kerja yang positif juga mampu memupuk impak kerja yang positif sekaigus dapat meningkatkan kepuasan kerja para ahli akademik.

Kesimpulan

Meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan ahli akademik bukan sahaja merupakan satu kemestian tetapi juga pelaburan strategik dalam kecemerlangan institusi pendidikan. Dengan mewujudkan persekitaran yang menghargai pengajaran, penyelidikan dan kesejahteraan peribadi, institusi boleh memperkasakan ahli akademik mereka untuk mencapai potensi penuh ke arah kegemilangan sesebuah institusi. Kepuasan kerja bukanlah satu konsep yang sesuai untuk semua, dan ia memerlukan usaha berterusan untuk menyesuaikan strategi dengan perubahan keperluan dan aspirasi kakitangan akademik. Dengan berbuat demikian, universiti boleh memupuk komuniti akademik yang berkembang maju yang memupuk inovasi, penyebaran pengetahuan dan impak terhadap masyarakat seiring dengan keperluan teknologi semasa.

Rujukan

Amani, J., & Komba, A. (2016). Relationship between job satisfaction and turnover intention among lecturers in Tanzanian public universities. *Annals of Modern Education*, 8(1), 1–15.

Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: An analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436. <https://doi.org/10.1108/JGR-01-2020-0010>

Breaugh, J., Ritz, A., & Alfes, K. (2018). Work motivation and public service motivation: Disentangling varieties of motivation and job satisfaction. *Public Management Review*, 20(10), 1423–1443. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>

Samson John Mgaiwa (2023) Job satisfaction among university academics: Do academic rank and age make a difference?, *Cogent Education*, 10:2, DOI: 10.1080/2331186X.2023.2230395





Dr. Nurul Hafizah Mohd Yasin

0 Comments

Login

Newest ▾



Share your thoughts about that

Become the first to comment

Related posts

PENDAPAT

UNLEASHING THE POWER OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN ECONOMICS

25 Oct, 2023 [Volume 2 Issue 6](#) [👁 65 views](#)

The widespread impact of digital technologies has caused a profound change in how our world operates in the twenty-first century. The symbiotic relationship that these technologies have with the economy has grown more and more entwined, changing the fundamental nature of contemporary economic activity.

PENDAPAT

THE STUDENT DEBT DILEMMA: CHALLENGES AND SOLUTIONS FOR GRADUATES IN MALAYSIA

25 Oct, 2023 [Volume 2 Issue 6](#) [👁 127 views](#)

The pursuit of higher education is a cherished aspiration for many young Malaysians. It promises knowledge, skills, and a brighter future. However, this pursuit often comes with a financial burden that can have lasting implications.

PENDAPAT

THE SCIENCE OF SMILING: WHAT CAUSES HAPPINESS IN STATES? EXAMINING THE GDP OR HAPPINESS INDEX

25 Oct, 2023 [Volume 2 Issue 6](#) [👁 78 views](#)

Happiness is a global objective whose enigmatic nature has long intrigued philosophers, decision-makers, and individuals all over the world. But one fundamental question remains: what really is happiness, and how can it be measured?

Follow us

 [Twitter](#)

 [Instagram](#)

 [Pinterest](#)

Categories

Pendapat	(64)
Hasil Kajian	(16)
Berita	(4)
Kreatif	(3)

Lastest Post



[PENDAPAT](#)

[MEMUPUK KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN AHLI AKADEMIK: KUNCI KECEMERLANGAN SEORANG AKADEMIA](#)

02 Nov, 2023  77 views



[HASIL KAJIAN](#)

[HALAL ISSUES IN THE GLOBAL AND MALAYSIA](#)

02 Nov, 2023  46 views



[PENDAPAT](#)

[TREND MEDIA SOSIAL: PELUANG PENTING BAGI PERNIAGAAN UNTUK BERKEMBANG MAJU](#)

01 Sep, 2022  1,719 views



[PENDAPAT](#)

[KESAN INFLASI KEPADA SEKURITI MAKANAN](#)

26 Feb, 2023  906 views



[PENDAPAT](#)

[7 FALSAFAH EKONOMI ISLAM YANG PERLU ANDA KETAHUI](#)

01 Oct, 2022  845 views



[PENDAPAT](#)

[KELESTARIAN PENGURUSAN KEWANGAN MENDORONG KEJAYAAN USAHAWAN](#)

26 Feb, 2023  609 views

Tags

- [Usahawan](#)
[Point Process](#)
[Crowdfunding](#)
[Formulation](#)
[Keusahawanan Sosial](#)
[Penulisan Ilmiah](#)
[Temporal](#)

[IPT](#)
[Prediction](#)
[Twitter](#)

Recently Viewed Posts

[PENDAPAT](#)

[MEMUPUK KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN AHLI AKADEMIK: KUNCI KECEMERLANGAN SEORANG AKADEMIA](#)

02 Nov, 2023  77 views

Caknawan menjadi platform kepada penulisan popular ilmiah hasil sumbangan artikel-artikel daripada pensyarah-pensyarah institusi pengajian tinggi di Malaysia.

Address

Fakulti Keusahawanan dan Perniagaan, Kampus Kota, Pengkalan Chepa, 16100 Kota Bharu, Kelantan

Phone

+6097717127

Popular Posts

**EKONOMI GIG DI MALAYSIA : PROSPEK DAN CABARAN**

26 Jan, 2023 3,178

**TREND MEDIA SOSIAL: PELUANG PENTING BAGI PERNIAGAAN UNTUK BERKEMBANG MAJU**

29 Sep, 2022 1,719

**KETAGIHAN PERMAINAN DALAM TALIAN**

01 Sep, 2022 1,329

Quick links

[Homepage](#)[Contact](#)**Tags**[Blog](#)[About](#)[Usahawan](#)[Point Process](#)[Crowdfunding](#)[Formulation](#)[Keusahawanan Sosial](#)

Newsletter

Subscribe to Our Newsletter

Enter your email



©2022 Caknawan | Fakulti Keusahawanan dan Perniagaan

[Homepage](#)[Contact](#)[Blog](#)[About](#)