

PENDORONG DOMINAN DAN SUB DOMINAN KEJAYAAN KERJAYA EKSPATRIAT AKADEMIK DI UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**Rudy Adie Razak^{1*}, Irma Wani Othman², Muhammad Safuan
Yusoff³, Norazah Mohd Suki⁴**

^{1*, 3, 4} *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah,*
² *Centre for the Promotion of Knowledge and Language Learning, Universiti Malaysia
Sabah*

ABSTRAK

Era globalisasi memperlihatkan peningkatan organisasi multinasional di peringkat antarabangsa. Kebergantungan organisasi terhadap tenaga kerja pakar dari negara luar yang dikenali sebagai ekspatriat turut meningkat termasuklah dalam sektor pendidikan tinggi di Malaysia. Keperluan Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) mahupun swasta ke atas tenaga kerja yang terdiri daripada ekspatriat akademik bertujuan bagi memastikan industri pendidikan mampu memperbaiki kedudukan negara ini di peringkat global melalui aspek piawai dan kualiti graduan universiti. Kajian ini memfokuskan faktor utama mendorong kejayaan ekspatriat akademik berkhidmat di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Penyelidikan memilih untuk mengaplikasikan pendekatan kaedah penyelidikan kualitatif melalui reka bentuk kajian kes iaitu persampelan bertujuan menggunakan sesi temu bual separa berstruktur ke atas dua puluh orang akademik ekspatriat yang berkhidmat di UMS. Hasil kajian mendapati bahawa faktor seperti penggunaan bahasa, keluarga dan ciri-ciri personaliti merupakan pendorong kejayaan dominan seseorang ekspatriat akademik semasa berkhidmat di Malaysia. Manakala faktor seperti ekonomi dan hubungan negara tuan rumah dengan negara asal turut menyumbang sebagai subdominan. Hasil dari kajian ini dilihat sebagai satu input berharga bagi ekspatriat akademik itu sendiri dalam menyesuaikan diri dalam kerjaya arena pendidikan tinggi negara sekaligus menggalakkan pengekalan ekspatriat akademik di UMS khususnya dan industri pendidikan tinggi di Malaysia secara amnya.

KATA KUNCI: *Universiti Malaysia Sabah, Ekspatriat Akademik, Pendorong Dominan, Sub Dominan, Kejayaan, Kerjaya.*

* Corresponding author: Rudy Adie Razak, *Labuan Faculty of International Finance, Universiti Malaysia Sabah.* E-mail: rudie.adie.razak@gmail.com

PENGENALAN

Pendidikan merupakan salah satu dari sumber bernilai sesebuah negara kerana ianya merupakan komoditi perniagaan lumayan, di samping mempunyai kepentingan dalam aspek-aspek seperti industri pelancongan dan perkhidmatan. Namun begitu pendidikan tinggi di Malaysia masih dilihat sebagai suatu kaedah untuk membangunkan modal insan pakar dan berkemahiran tinggi yang mencukupi bagi tujuan menjayakan perancangan pembangunan negara (Machi, 2005).

Menurut Santhi Nadrajah, Nurulnissa, Yusliza & Sofiah (2011), statistik peningkatan ahli akademik ekspatriat di Malaysia adalah sebanyak dua peratus. Namun peningkatan tersebut terus berlaku sehingga tahun 2002 iaitu antara lima hingga sepuluh peratus. Peningkatan jumlah ekspatriat akademik di Malaysia menjadikan ekspatriat akademik sebagai salah satu keperluan universiti pada masa kini.

Universiti Malaysia Sabah (UMS) adalah sebuah Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA) di bawah naungan Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). UMS adalah universiti kesembilan di Malaysia dan ditubuhkan pada 24 November 1994, apabila parlimen meluluskan penubuhannya setelah diisytiharkan oleh Seri Paduka Baginda Yang Dipertuan Agong di bawah Seksyen 6(1) Akta Universiti dan Kolej 1971 (Akta Auku 1971). Dalam kajian ini penyelidik menganalisis faktor-faktor penting pendorong kejayaan ekspatriat di UMS.

SOROTAN LITERATUR

Pendidikan pengajian tinggi di Malaysia wujud sejak kemerdekaan pada tahun 1957. Sejar dengan perkembangan pendidikan pengajian tinggi di Malaysia, kerajaan negeri mempunyai monopoli dalam penyediaan pendidikan tinggi di Malaysia. Fenomena ini berlaku terutamanya pada pertengahan tahun 1990an apabila terdapat peralihan dasar penswastan pendidikan negara dalam menggalakkan pertumbuhan pengajian tinggi swasta di Malaysia. Penggunaan tenaga pakar daripada luar negara sememangnya menjadi salah satu fenomena yang semakin meningkat pada masa kini (MOHE, 2007).

Menurut Fenton (2010), golongan ekspatriat akademik dikenali sebagai ahli akademik profesional yang mengambil keputusan melakukan ekspatriasi bagi memperolehi perjawatan dalam tempoh masa yang panjang. Richardson dan Mckenna (2003) dan Safuan *et al.*, (2015) pula menyatakan ekspatriat akademik ditakrifkan sebagai individu yang tinggal di luar dari negara asal mereka tetapi hanya untuk tempoh sementara waktu dan jangkamasa perkhidmatan adalah lebih dari satu tahun.

Menurut Richardson dan Mckenna (2000), melalui hasil kajian mereka mendapati bahawa terdapat faktor yang mendorong kejayaan golongan ekspatriat tersebut berada terus kekal di negara tuan rumah yang mempunyai latar belakang sosio biologikal dan psikologikal yang berbeza berbanding negara asal mereka. Selain itu menurut kajian Gabriel (2008) pula, terdapat beberapa perkara dilihat sebagai faktor utama kejayaan ekspatriat akademik ketika berada di luar negara iaitu kualiti personaliti, identiti budaya, penggunaan bahasa di negara tuan rumah, penyediaan latihan dan pembangunan kerjaya ekspatriat dan faktor psikologi.

Menurut Shanthi Nadrajah *et al.*, (2011), pengukuran kejayaan kerjaya ekspatriat akademik berkualiti adalah berdasarkan kepada prestasi dan sumbangan yang diberikan terhadap pembangunan akademik Negara tuan rumah. Sekiranya ekspatriat berpuas hati dengan keadaan dan persekitaran kerja dan budaya negara tuan rumah ini akan menyebabkan peningkatan terhadap kepuasan dan prestasi kerja ekspatriat tersebut (Norazah *et al.*, 2014). Selain dari itu, peningkatan jumlah ekspatriat akademik di Malaysia telah mewujudkan suatu persekitaran kerja lebih kompetitif dalam organisasi. Manakala ekspatriat yang tidak mengalami tekanan di tempat kerja berupaya memudahkan mereka mencapai sasaran kerja dan tahap kerja yang baik ketika

menjalankan tugas di peringkat antarabangsa. Justeru itu secara tidak langsung ekspatriat akademik mampu menghasilkan pelajar yang berkualiti di dalam sesebuah universiti.

Diantara faktor yang terpenting yang menjadi pendorong utama dalam menjamin kejayaan kerjaya ekspatriat adalah sokongan dari keluarga di negara asal sama ada ibu bapa ataupun pasangan hidup ekspatriat tersebut (Safuan *et al.*, 2016). Menurut Toh dan Denisi (2005) salah satu aspek penting mendorong kejayaan ekspatriat adalah sokongan emosi dan moral daripada pasangan hidup masing-masing. Wujudnya sokongan emosi mampu membantu ekspatriat dalam menghadapi masalah terutama dalam aspek pekerjaan. Hal ini disebabkan sokongan emosi daripada pasangan hidup ekspatriat berupaya menimbulkan nilai-nilai positif dalam diri serta meningkatkan keyakinan diri ekspatriat. Menurut Chan (2000), sokongan daripada keluarga terutamanya aspek galakan daripada keluarga, sikap, tingkahlaku, dan memahami sesuatu keadaan membawa kesan positif terhadap penyesuaian budaya ekspatriat. Ianya juga menjadi salah satu dari panduan dalam penyelesaian sesuatu masalah yang berlaku.

Selain itu menurut Gabriel (2008), kejayaan ekspatriat juga adalah disebabkan oleh sikap yang perlu ada pada diri individu ekspatriat tersebut yang optimistik dan mempunyai kebijaksanaan dalam menangani masalah yang wujud sewaktu berada di negara tuan rumah. Sikap berfikiran secara terbuka merupakan ciri-ciri personaliti yang telah dapat dibuktikan menjadi faktor kejayaan ekspatriat dalam menyesuaikan diri dengan keadaan persekitaran negara luar yang mempunyai perbezaan dari segi budaya dengan negara asal. Berfikiran secara terbuka merupakan suatu sikap yang positif yang perlu ada bagi memudahkan interaksi dengan masyarakat organisasi walaupun mempunyai perbezaan dari segi nilai budaya (Peltokorpi dan Froese, 2011).

METODOLOGI KAJIAN

Bagi mengukuhkan lagi kajian yang dilakukan, pendekatan yang digunakan dalam kajian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif iaitu melalui kaedah temubual mendalam. Seramai dua puluh orang ekspatriat akademik telah dipilih untuk dijadikan responden dalam kajian ini berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan seperti telah berkhidmat lebih dari setahun tetapi kurang dari sepuluh tahun sebagai akademik ekspatriat di UMS, berniat untuk tinggal di Malaysia sehingga kontrak pekerjaan mereka tamat dan memilih untuk datang secara berdikari ke Malaysia. Temubual yang dijalankan ini menggunakan satu set soalan yang telah dirangka merangkumi tiga belas soalan yang diajukan kepada responden. Dengan adanya protokol temubual yang dibangunkan ianya dapat membantu pengkaji menyediakan struktur sesi temubual yang lebih tersusun disamping dapat mengekalkan tahap fleksibiliti temubual tersebut (Patton, 2002; Creswell, 2007; 2009; 2013). Penggunaan kaedah temubual mendalam amat penting dalam kajian berbentuk kualitatif kerana ianya merupakan salah satu cara yang berkesan bagi mendapatkan data yang amat berguna kepada kajian yang dijalankan (Creswell, 2013).

HASIL PENYELIDIKAN

Hasil daripada temubual yang dijalankan ke atas dua puluh orang responden yang dipilih dari UMS memperlihatkan faktor pendorong kejayaan kerjaya ekspatriat akademik terbahagi kepada dua bahagian iaitu dominan dan subdominan. Faktor dominan ini terdiri daripada kemahiran dan penggunaan bahasa di negara tuan rumah, faktor kekeluargaan seperti sokongan moral daripada pasangan hidup ekspatriat dan ciri-ciri personaliti yang diamalkan seperti, berfikiran terbuka, ramah mesra dan keinginan untuk mempelajari budaya baru dilihat sebagai pendorong kepada kejayaan ekspatriat. Manakala faktor seperti ekonomi dan hubungan negara tuan rumah dengan negara asal turut menyumbang sebagai faktor subdominan pendorong kejayaan ekspatriat. Elemen-elemen tersebut terbukti sebagai faktor penting terhadap kejayaan ekspatriat akademik di (UMS).

1.1 Faktor Bahasa, Keluarga dan Ciri-Ciri Personaliti sebagai Pendorong Dominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik

Jadual 1 di bawah memperlihatkan pendorong dominan kejayaan kerjaya ekspatriat akademik di UMS melalui perspektif (i) Bahasa, (ii) Keluarga dan (iii) Ciri-ciri Personaliti. Faktor pendorong bahasa mengenalpasti sebanyak sebelas dari dua puluh responden memberi maklumbalas. Manakala faktor keluarga memperlihatkan sebanyak lima belas dari dua puluh responden dan ciri-ciri personaliti menunjukkan jumlah yang tertinggi iaitu enam belas dari dua puluh responden.

Jadual 1: Faktor Bahasa, Keluarga dan Ciri-Ciri Personaliti sebagai Pendorong Dominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik

i. Bahasa	ii. Keluarga	iii. Ciri-ciri personaliti
Responden 1	Responden 1	Responden 1
Responden 4	Responden 2	Responden 2
Responden 5	Responden 3	Responden 4
Responden 8	Responden 5	Responden 5
Responden 10	Responden 6	Responden 6
Responden 11	Responden 7	Responden 7
Responden 12	Responden 8	Responden 8
Responden 13	Responden 10	Responden 9
Responden 16	Responden 11	Responden 11
Responden 18	Responden 12	Responden 12
Responden 20	Responden 13	Responden 13
	Responden 14	Responden 14
	Responden 15	Responden 15
	Responden 19	Responden 16
	Responden 20	Responden 19
		Responden 20

i. Bahasa

Berdasarkan kajian yang dijalankan mendapati bahawa, sebanyak sebelas daripada dua puluh orang responden mempunyai kemahiran dalam menggunakan bahasa negara tuan rumah untuk berkomunikasi dengan masyarakat sekeliling. Bagi kebanyakan responden yang mempunyai tahap penguasaan Bahasa Melayu yang baik, mereka menggunakan bahasa negara tuan rumah apabila berada di luar waktu pekerjaan dan masa bekerja. Sebagai contoh, Responden 1 menggunakan bahasa Melayu ketika membeli belah pasaraya, manakala Responden 18 menggunakan bahasa negara tuan rumah sewaktu berada di tempat kerja. Ini dapat dilihat melalui pernyataan asal kedua-dua responden di bawah:

“Bercakap Bahasa ini? Bagi saya sangat senang... sebab mengapa saya bercakap demikian..orang sekeliling adalah guru bagi saya, kerana apabila saya pergi ke kedai dan cuba untuk menggunakan bahasa Melayu, mereka akan membantu. Budaya orang di sini, mereka menerima anda jika anda tahu bahasa mereka dan ini amat memudahkan”. (Responden 1)

“Tidak ada masalah bagi diri saya untuk memahami bahasa melayu. Ini kerana sudah sembilan tahun saya berkhidmat sebagai pensyarah di UMS. Persekitaran kerja di UMS sememangnya menggunakan Bahasa Melayu sebagai medium komunikasi di dalam sistem pentadbirannya. Contohnya, semua kakitangan pentadbiran di fakulti saya menggunakan bahasa melayu ketika berkomunikasi”. (Responden 18)

Menurut kajian yang telah dilakukan oleh Tung (1987), walaupun kemahiran dan kebolehan menggunakan bahasa negara tuan rumah tidak dapat memastikan keberkesanan dalam

melaksanakan tugas di peringkat antarabangsa, namun kemahiran terhadap bahasa mampu memandu ekspatriat ke arah komunikasi yang lebih baik bersama rakan sekerja dan masyarakat tempatan. Seterusnya memudahkan proses penyesuaian dan adaptasi budaya serta meningkatkan pemahaman terhadap negara tuan rumah (Norazah *et al.*, 2014).

ii. Keluarga

Pengaruh daripada pasangan hidup ini adalah penting di mana kajian mendapati bahawa lima belas daripada dua puluh responden mengatakan bahawa pasangan hidup ekspatriat banyak membantu berhubung dari aspek sokongan emosi (Safuan *et al.*, 2016). Manakala dalam konteks mengenali budaya masyarakat tempatan, peranan keluarga dikatakan membantu ekspatriat dalam proses adaptasi persekitaran budaya di negara tuan rumah di mana ianya memudahkan dalam memahami sesuatu perkara (Norazah *et al.*, 2014). Selain itu kehadiran pasangan yang menemani ekspatriat akademik di negara tuan rumah juga merupakan sesuatu yang memberi manfaat kepada ekspatriat dalam membantu memberi sokongan dari segi semangat dan emosi jika ekspatriat mengalami tekanan di negara tuan rumah. Ini dapat dibuktikan dalam pernyataan Responden 7 dan Responden 13 di bawah:

“Suami saya adalah orang Malaysia dan dia banyak membantu saya dalam memahami budaya orang di sini. Walaupun saya berasal dari negara yang mempunyai latar budaya yang jauh berbeza dengan suami, suami banyak membantu saya dalam mengenali dan beradaptasi dengan budaya di sini.” (Responden 7)

“Saya bersyukur kerana kehadiran saya di sini ditemani oleh pasangan saya. Tidak dapat dibayangkan hidup tanpanya di sini. Isteri saya adalah tulang belakang saya! Jika saya menghadapi masalah berkaitan kerja atau apa-apa sahaja, isterilah yang banyak memberi sokongan dan nasihat supaya tidak mudah putus asa dalam menhadapi segala cabaran.” (Responden 13)

Menurut Richardson (2006) dan Richardson dan Mckenna (2003), keluarga merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan keputusan untuk ekspatriat akademik berkhidmat dan tinggal di luar negara. Toh dan Denisi (2005), merumuskan bahawa faktor keluarga memberikan impak positif kepada kejayaan dalam penyesuaian persekitaran budaya yang berbeza. Shaffer dan Harrisson (2001), menyifatkan terdapat tiga dimensi yang membolehkan pasangan hidup ekspatriat mampu menyesuaikan keadaan persekitaran negara tuan rumah. Dimensi pertama adalah keberkesanan pasangan hidup ekspatriat untuk membina hubungan baik dengan negara tuan rumah, Manakala dimensi kedua merujuk pada peranan pasangan hidup ekspatriat sama ada mampu menyesuaikan keadaan adat dan tradisi serta budaya masyarakat tempatan. Akhir sekali dimensi ketiga pula melihat tahap keselesaan dalam merasakan mereka adalah sebahagian daripada masyarakat di negara tuan rumah.

iii. Ciri-ciri personaliti

Majoriti enam belas dari dua puluh responden berpendapat bahawa pengaruh personaliti adalah perkara yang penting dalam penyesuaian persekitaran negara tuan rumah. Antara ciri-ciri personaliti yang penting dalam penyesuaian persekitaran baru menurut responden kajian adalah, mesra dengan masyarakat tempatan, rendah diri, berfikiran terbuka, fleksibel, minat dan keinginan untuk mempelajari sesuatu yang baru, semangat untuk mengembara dan bertoleransi. Ciri-ciri personaliti ini dibuktikan oleh responden sebagai merupakan suatu perkara yang penting bagi menentukan kejayaan ekspatriat untuk terus kekal lama di negara tuan rumah. Berdasarkan dari temubual bersama Responden 14 dan Responden 20 mengenai ciri-ciri personaliti menyatakan pandangan seperti berikut:

“Personaliti ekspatriat kenalah ramah dan merendah diri untuk diterima oleh orang sekeliling. Sifat orang Malaysia adalah suka membantu sekiranya ekspatriat dapat menyesuaikan diri bergaul dan menerima apa seadanya mereka”. (Responden 14)

“Saya suka bergaul dengan masyarakat tempatan untuk memahami budaya mereka. Saya selalu menghadiri majlis-majlis yang mereka anjurkan dan mencuba semua jenis makanan tradisional mereka yang eksotik bagi saya. Melalui cara begini saya dapat merapatkan diri lagi dengan masyarakat dan rasa lebih diterima dalam masyarakat mereka sama ada di universiti ataupun di luar”. (Responden 20)

Faktor tersebut dikatakan menjadi salah satu faktor yang penting dalam penyesuaian budaya ekspatriat. Sebagai contoh, personaliti dikatakan sebagai salah satu penentu dalam adaptasi sosio-budaya berbanding kemahiran, pengetahuan dan keupayaan seseorang (Peltokorpi dan Froese, 2011). Menurut Gabriel (2008) memandang sudut personaliti sebagai satu perbezaan mengenai emosi, interpersonal, pengalaman, tingkahlaku dan motivasi. Bolino (2007), menyifatkan personaliti adalah salah satu pembolehubah terhadap kejayaan ekspatriat ketika menjalankan tugas antarabangsa.

1.2 Faktor Ekonomi dan Hubungan Negara Tuan Rumah bersama Negara Asal sebagai Pendorong Subdominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik

Berdasarkan Jadual 2 di bawah memperlihatkan dapatan kajian yang mengklasifikasikan faktor subdominan kejayaan kerjaya ekspatriat akademik di UMS melalui perspektif ekonomi dan hubungan negara tuan rumah bersama negara asal. Faktor ekonomi mengenalpasti sebanyak lapan dari responden kajian iaitu Responden 1, 2, 5, 10, 14, 15, 18 dan 19. Manakala faktor hubungan antara tuan rumah dan negara asal meletakkan kepercayaan enam orang responden dari keseluruhan dua puluh orang responden yang terlibat dalam kajian ini iaitu Responden 5, 7, 9, 11, 17 dan 20.

Jadual 2: Faktor Ekonomi dan Hubungan Negara Tuan Rumah bersama Negara Asal sebagai Pendorong Subdominan Kejayaan Kerjaya Ekspatriat Akademik

i. Ekonomi	ii. Hubungan Negara Tuan Rumah Bersama Negara Asal
Responden 1	Responden 5
Responden 2	Responden 7
Responden 5	Responden 9
Responden 10	Responden 11
Responden 14	Responden 17
Responden 15	Responden 20
Responden 18	
Responden 19	

i. Ekonomi

Faktor ekonomi menjadi subdominan pendorong kejayaan kerjaya ekspatriat akademik, di mana hanya lapan daripada dua puluh responden yang berpendapat bahawa ekonomi menjadi faktor pendorong disebabkan oleh nilai mata wang yang lebih tinggi daripada negara asal disamping mendapat jumlah pendapatan yang lebih besar serta lumayan di negara tuan rumah.

“Jika dibandingkan dengan negara asal saya di Indonesia, nilai matawangnya amat rendah jika dibandingkan dengan Malaysia. Untuk saya yang sudah mempunyai keluarga, ianya tidak mencukupi untuk menampung keperluan keluarga saya. Disebabkan masalah tersebut, saya mengambil keputusan untuk memohon perjawatan di UMS. Alhamdulillah saya diterima menjadi salah seorang tenaga pengajar di sini”. (Responden 2)

“Di negara saya terlalu ramai orang menganggur dan sumber ekonominya tidak kukuh. Peluang pekerjaan bagi golongan profesional amnya akademik amat susah. Oleh sebab itu saya memohon untuk bekerja di sini dengan gaji dan kemudahan disediakan amat memuaskan saya dan tanpa berfikir panjang lagi walaupun berjauhan dari keluarga kerana ianya dapat menjamin masa depan saya”. (Responden 15)

Bagi Richardson dan McKenna (2002) dalam kajian yang dilakukan merumuskan bahawa wang sebagai faktor penting dalam pembuatan keputusan untuk bekerja di luar negara. Hasil kajian Richardson dan McKenna (2003) ini turut menyokong tanggapan bahawa majoriti ekspatriat akademik tertarik untuk mengajar di luar negara disebabkan oleh jumlah gaji yang ditawarkan di negara tersebut adalah melebihi jumlah gaji yang ditawarkan di negara asal (Alison, 2002; Safuan *et al.*, 2015). Leininger (2007) pula mengatakan bahawa pendapatan seorang ahli akademik di luar dari negara asalnya adalah lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara asal. Ini telah menyebabkan mereka meninggalkan negara asal untuk mendapatkan pekerjaan di luar negara.

ii. Hubungan Negara Tuan Rumah Bersama Negara Asal

Melalui subdominan hubungan negara tuan rumah bersama negara asal, kajian ini mendapati hanya enam daripada dua puluh responden yang memberi maklumbalas berkaitan perkara tersebut. Hubungan negara tuan rumah bersama negara asal ini dilihat sebagai medium yang membantu dari segi berkongsi kemahiran dalam menyokong ekspatriat yang berkhidmat di negara tuan rumah dengan memberi bantuan serta kemudahan sebagai usaha menyokong kerjaya ekspatriat di negara tuan rumah.

“Saya telah mengajar bahasa Jepun di sini sejak sepuluh tahun lalu. Kedutaan Jepun di Malaysia banyak memberi bantuan kepada saya dari segi kelengkapan bahan bantuan mengajar bagi memudahkan sesi pengajaran yang lebih efektif dan berkesan selama saya di sini”. (Responden 5)

Dari pernyataan yang dinyatakan oleh responden diatas, jelas menunjukkan bahawa walaupun dirinya meneruskan kerjaya di negara tuan rumah, hubungannya dengan negara asal tetap terjalin menerusi bantuan yang diberikan oleh negara asal. Perkara Ini dilihat dapat mengeratkan hubungan di antara kedua-dua negara (Viktor, 2007).

KESIMPULAN

Kesimpulannya dari hasil kajian yang dijalankan ini, jelas menunjukkan bahawa tiga pendorong dominan iaitu (i) Bahasa, (ii) Keluarga dan (iii) Ciri-ciri Personaliti memainkan peranan yang penting dalam menjadi pendorong kejayaan kerjaya ekspatriat sewaktu berkhidmat di negara tuan rumah. Kemahiran dan penggunaan bahasa di negara tuan rumah sememangnya memberikan impak positif terhadap penyesuaian ekspatriat akademik sewaktu berkhidmat di negara tuan rumah. Ciri-ciri personaliti yang diamalkan seperti, berfikiran terbuka, ramah mesra, keinginan untuk mempelajari budaya baru dan tabah dalam menghadapi masalah dilihat sebagai ciri personaliti yang mendorong kepada kejayaan ekspatriat. Elemen kekeluargaan melalui sokongan, dorongan dan galakan yang diberikan oleh pasangan hidup ekspatriat merupakan perkara penting yang dilihat sebagai asas dalam membantu kejayaan kerjaya ekspatriat akademik

sepanjang berada di negara tuan rumah (Safuan *et al.*, 2016).

Pendorong lain seperti (i) Ekonomi dan (ii) Hubungan Negara Tuan Rumah bersama Negara Asal juga dilihat sebagai subdominan yang menjadi pendorong ekspatriat akademik mencapai kerjayaan di negara tuan rumah (Norazah *et al.*, 2014; Safuan *et al.*, 2015). Subdominan pertama iaitu ekonomi dimaksudkan sebagai sumber ekonomi yang diperolehi oleh ekspatriat ketika berkhidmat di negara tuan rumah yang sememangnya mampu memberikan kesan yang positif ke atas sumber pendapatan ekspatriat berbanding sewaktu berada di negara asal. Manakala subdominan yang merujuk kepada hubungan negara tuan rumah bersama negara asal dapat dijelaskan melalui kerjasama yang terjalin diantara kedua negara melalui bantuan yang diberikan kepada ekspatriat akademik bagi menjalankan tugas dengan lebih efisien sekaligus dapat menyumbang kepada kejayaan kerjaya ekspatriat. Kesemua pendorong yang dinyatakan oleh responden yang terlibat didalam kajian yang dijalankan diatas amat jelas dilihat sebagai faktor penting yang membawa kepada kejayaan ekspatriat akademik di Universiti Malaysia Sabah.

RUJUKAN

Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 (pdf). Dipinda Melalui Akta Pindaan 2009.

Alison, E. 2002. Response to Federal Review of Teaching and Teacher Education. Submission to the Parliament of Australia Senate Committee, 1-7.

Bolino, M. C. 2007. Expatriate Assignments and Intra-Organizational Career Success: Implications for Individuals and Organizations. *Journal Of International Business Studies*, 38(5), 818-835.

Chan, L. C. 2000. Factor Influencing the Adjustment of Expatriates. A Case Study of P Company. Master Thesis.

Creswell, J. 2013. Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing among five approach. Los Angeles: Sage Publication Ltd.

Creswell, J. W. 2007. Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Traditions (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. W. 2009. Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Fenton, M. G. 2010. A Study of Selection, Training, and Host Country Cultural Adaptation Experiences of Expatriate Faculty United States AASCU. Master Thesis.

Gabriel, J. B. 2008. Factors That Contribute to Successful Sojourner Adjustment Related To Working and Living Another Culture. PhD Thesis.

Leininger, J. 2007. Recent Compensation and Benefits Trends in China. *Business Review*, 34(4), 28-30.

Machi, S. 2005. "Higher Education Reforms in Malaysia 1975-2003" *Journal of Language, Culture and Communication*, 7(1), 73-88.

Ministry of Higher Education (MOHE). National Higher Education Strategic Plan Beyond 2020. Putrajaya: Ministry of Higher Education, 2007.

- Muhammad Safuan Yusoff, Irma Wani Othman, Norazah Mohd Suki, Rudie Adie Razak. 2015. Kerjaya Dan Ekonomi Sebagai Motif Ekspatriasi Ekspatriat Akademik Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Malaysia. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society*. Vol. 9, 2015, Pp. 36-47.
- Muhammad Safuan Yusoff, Irma Wani Othman, Norazah Mohd Suki, Rudie Adie Razak. 2016. Masa Depan Kerjaya, Perhubungan Kekeluargaan Dan Pengangan Hidup Sebagai Motif Ekspatriasi Akademik Ekspatriat Berdikari Di Universiti Islam Antarabangsa Malaysia. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society*. Vol. 10, 2016.
- Norazah Mohd Suki, Irma Wani Othman, Muhammad Safuan Yusoff, Norbayah Mohd Suki. 2014. Budaya Dan Pengembaraan Sebagai Pendorong Pemilihan Kerjaya Di Universiti Malaysia Sabah. *Labuan E-Journal of Muamalat and Society, Vol. 8, 2014, Pp. 73-86*.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods* (3rd edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peltokorpi, V. & Froese, F. J. 2011. The Impact of Expatriate Personality Traits on Cross-Cultural Adjustment: A Study With Expatriates in Japan. *International Business Review*. People's University Publishing House.
- Richardson, J. and McKenna, S. 2000. Metaphorical "types" and Human Resources Management. *Industrial and Commercial Training*, 32(6).
- Richardson, J. and McKenna, S. 2002. Leaving and Experiencing Expatriation: Why Academics Expatriate and How They Experience Expatriation. *Career Development International*, 7(2), 67-78.
- Richardson, J. and McKenna, S. 2003. International Experiences and Academic Career. What do Academics Have To Say?. *Personnel Review*, 32(6), 774-795.
- Richardson, J. 2006. Self-Directed Expatriation: Family Matters. *Personal Review*, 25(4), 469-486.
- Shaffer, M. A. & Harisson, D. A. 2001. Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of A Model of Spouse Adjustment. *Journal Of Applied Psychology*, 86(2), 238-254
- Shanthi Nadarajah, Nurulnissa Ahmad Kamil, Yusliza Mohd.Yusoff & Sofiah Kadar Khan. 2011. The Intercultural Training and Its Impact On Academic Expatriates Adjustment and Performance In Malaysia. A Literature Review and Proposed Structural Model. *Intercultural Business and Economic Research*.
- Toh, S. M. and Denisi, A. S. 2005. A Local Perspective of Expatriate Success. *Academy of Management*, 132-146
- Tung, R. L. 1987. Expatriate Assignment. Enhancing Success and Minimizing Failure. *Academy Of Management Executive*, 1(2), 117-126.
- Victor D.Cha. 2007. Wining Asia: Washington `s untold success story: *Foreign Affairs*, 86, (6).