

TAHAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM
KALANGAN GURU KOLEJ VOKASIONAL: PENDEKATAN
STRUCTURAL EQUATION MODEL

FATIMAH BINTI AFFENDI

Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi
sebahagian daripada syarat penganugerahan Ijazah
Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional

Fakulti Pendidikan Teknikal dan Vokasional
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia

JULAI 2014

Dedikasi buat,

Allah,

untuk tangis dan tawa,
untuk bumi dan seluruh isinya.

ibu dan ayah,

*mahasiswa dan kolej
kediaman. semoga berguna*



PTTA UTHM
PERPUSTAKAAN TUNJUKU TUN AMINAH

PENGHARGAAN

Alhamdulillah segala pujian dan kesyukuran kehadiran Allah S.W.T dan salam serta selawat buat junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W. Dengan limpah kurnia Allah S.W.T dapatlah saya menyipakan Projek Sarjana ini.

Setinggi penghargaan dan terima kasih kepada penyelia projek, Tuan Haji Mohamad Zaid Bin Mustafa di atas bimbingan dan dorongan yang diberikan dalam menjayakan projek dan penulisan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada pihak Kolej Vokasional Batu Pahat, Kolej Vokasional Kluang, Kolej Vokasional ERT Azizah, Kolej Vokasional Perdagangan Johor Bahru dan Kolej Vokasional Muar yang memberikan kerjasama dalam menjayakan kajian ini.

Akhir sekali, terima kasih kepada keluarga, rakan-rakan seperjuangan dan mereka yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam kajian ini.

ABSTRACT

This study intended to ascertain the impact of job satisfaction of Kolej Vokasional teachers on their commitment towards organization. Besides that, it also investigated specifically factors contributing to job satisfaction, namely promotional opportunities, leadership, working environment, workload, and relationship with colleagues, and management style. The study used self-administered questionnaires which were distributed to 308 teachers from Kolej Vokasional Batu Pahat, Kolej Vokasional Kluang, Kolej Vokasional Muar, Kolej Vokasional Perdagangan Johor Bahru and Kolej Vokasional ERT Azizah, Johor Bahru, Johor.. Data was analyzed using SPSS 16 for descriptive analysis while AMOS 18 was used for Structural Equation Modeling (SEM). The study found that promotional opportunities, workload and relationship with colleagues significantly affect job satisfaction of teachers. Most importantly, this study also confirmed that there is a significant relationship between job satisfaction and work commitment. Overall, the findings of this study indicate that satisfied teachers will be committed to their job, and promotional opportunities, workload and relationship with colleagues should be given due consideration as they significantly affect job satisfaction level among teachers.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan kesan kepuasan kerja guru-guru Kolej Vokasional kepada komitmen mereka terhadap organisasi. Ianya merangkumi faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja, iaitu peluang kenaikan pangkat, kepimpinan pengetua, persekitaran kerja, beban kerja, dan hubungan dengan rakan sekerja. Soal selidik diedarkan kepada 308 guru dari Kolej Vokasional Batu Pahat, Kolej Vokasional Kluang, Kolej Vokasional Muar, Kolej Vokasional Perdagangan Johor Bahru dan Kolej Vokasional ERT Azizah, Johor Bahru, Johor bagi mendapatkan maklumat kajian. Data dianalisis menggunakan SPSS 16 untuk analisis deskriptif manakala AMOS 18 telah digunakan untuk *Structural Equation Model (SEM)*. Kajian mendapati bahawa peluang kenaikan pangkat, beban kerja dan hubungan rakan sekerja dengan ketara mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kajian ini juga mengesahkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan komitmen kerja. Secara keseluruhannya, hasil kajian ini menunjukkan bahawa guru-guru berpuas hati dalam melakukan pekerjaan, dan ini bermaksud peluang kenaikan pangkat, beban kerja dan hubungan dengan rakan sekerja perlu diberi pertimbangan yang sewajarnya kerana ianya ketara memberi kesan kepada tahap kepuasan kerja di kalangan guru.

1.10.1	Kepuasan kerja	11
1.10.2	Komitmen kerja	12
1.10.3	Guru sekolah	13
1.11	Rumusan	13

2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	14
2.2	Bahagian Pendidikan Teknik Dan Vokasional	14
2.3	Objektif Kurikulum KV	15
2.4	Teori Kepuasan Kerja	
2.6.1	Teori Hirarki Keperluan Maslow	16
2.6.2	Teori Dua Faktor Herzberg	19
2.6.3	Teori Motivasi ERG Alderfer	20
2.5	Teori Komitmen Kerja	
2.5.1	Model Komitmen Steers	21
2.5.2	Teori Komitmen Meyer dan Allen 1984	23
2.5.3	Teori X dan Teori Y	26
2.6	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
2.6.1	Beban Tugas	27
2.6.2	Persekitaran Kerja	28
2.6.3	Kenaikan Pangkat	28
2.6.4	Kepimpinan Guru Besar	30
2.6.5	Rakan Sekerja	31
2.7	Hubungan Antara Faktor Demografi Dengan Kepuasan Kerja	
2.7.1	Jantina	32
2.7.2	Umur	33
2.7.3	Tempoh Perkhidmatan	33
2.8	Hubungan Antara Faktor Demografi Dengan Komitmen Organisasi	
2.8.1	Umur	35
2.8.2	Jantina	36
2.8.3	Tempoh Perkhidmatan	36

2.9	Kajian Lepas	
2.9.1	Kajian Luar Negara	37
2.9.2	Kajian Tempatan	41
2.10	Rumusan	43

3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	34
3.2	Reka bentuk Kajian	35
3.3	Lokasi Kajian	45
3.4	Populasi dan Persampelan	45
3.5	Instrumen Kajian	
3.5.1	Soal Selidik	47
3.5.2	Format Borang Soal Selidik	48
3.6	Kajian Rintis	49
3.7	Kaedah Pengumpulan Data	50
3.8	Kaedah Penganalisan	50
3.9	Rumusan	51

4 ANALISIS KAJIAN

4.1	Pengenalan	54
4.2	Latar Belakang	55
4.3	Analisis Data Bahagian A: Demografi	56
4.3.1	Jantina Responden	56
4.4	Analisis Data Bahagian B: Kepuasan kerja	57
4.4.1	Analisis tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru Kolej Vokasional	57
4.5	Analisis Data Bahagian C: Komitmen Organisasi	58
4.5.1	Analisis tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	58
4.5.2	Data Normality	59

4.6	Menentu sahkan model bagi kepuasan kerja dan komitmen organisasi	61
4.6.1	Menentu sahkan model bagi konstruk beban kerja	61
4.6.2	Menentu sahkan model bagi konstruk Persekitaran kerja	63
4.6.3	Menentu sahkan model bagi konstruk Kepimpinan pengetua	64
4.6.4	Menentu sahkan model bagi konstruk Kenaikan pangkat	65
4.6.5	Menentu sahkan model bagi konstruk Rakan sekerja	66
4.6.6	Menentu sahkan model bagi konstruk Komitmen berterusan	67
4.6.7	Menentu sahkan model bagi konstruk Komitmen Afektif	69
4.6.8	Menentu sahkan model bagi konstruk Komitmen Normatif	70
4.6.9	Menentu sahkan model pengukuran bagi Kepuasan Kerja	71
4.6.10	Menentu sahkan model bagi konstruk Komitmen Normatif	73
4.7	Mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	75
4.8	Mengenalpasti kesan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	78
4.9	Rumusan	80



5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	81
5.2	Perbincangan	82
5.3	Tahap Kepuasan Kerja dalam kalangan guru Kolej Vokasional	82
5.4	Tahap Komitmen Organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	84
5.5	Menentu sahkan model pengukuran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	86
5.6	Mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	87
5.7	Mengenalpasti kesan langsung antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional	89
5.8	Rumusan	91
5.9	Cadangan	92
5.9.1	Cadangan kepada Kolej Vokasional	92
5.9.2	Cadangan kepada Guru	92
5.9.3	Cadangan untuk kajian lanjutan	93
5.10	Penutup	93

RUJUKAN

LAMPIRAN A: PENGESAHAN PAKAR

LAMPIRAN B: BORANG KEBENARAN

MENJALANKAN KAJIAN

LAMPIRAN C: BORANG SOAL SELIDIK

LAMPIRAN D: KAJIAN RINTIS

LAMPIRAN E: ANALISIS DATA

SENARAI JADUAL

NO	TAJUK JADUAL	MS
1.1	Komponen bagi setiap pembolehubah dalam kajian	11
2.1	Tatatingkat Keperluan Mengikut Maslow	18
2.2	Teori X dan Y	27
3.1	Format Borang Soal Selidik	48
4.1	Kaedah Analisis Item Bagi Soal Selidik	55
4.2	Tahap Min	57
4.3	Analisis Min dan sisihan piawai bagi konstruk dalam kepuasan kerja	58
4.4	Analisis Min dan sisihan piawai bagi konstruk dalam komitmen organisasi	59
4.5	Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	60
4.6	<i>Tests of Normality</i>	61
4.7	Model Pengukuran bagi <i>Modification Indices</i>	71
4.8	Model Pengukuran bagi <i>Modification Indices</i>	73
4.9	Pengukuran Kesesuaian Bagi Konstruk Model Pengukuran	76
4.10	<i>Regression Weight</i>	77
4.11	<i>Standardized Regression Weight</i>	79



PTAAUTHM
PERPUSTAKAAN TUNJATI AMINAH

SENARAI RAJAH

NO	TAJUK RAJAH	MS
4.1	Pecahan peratus responden mengikut jantina	56
4.2	<i>Factor Loading</i> bagi setiap item pada konstruk Beban Kerja	62
4.3	Model pengukuran baru selepas item 2, 3, 4 dan 5 dipadam bagi konstruk Beban Kerja	63
4.4	<i>Factor Loading</i> bagi setiap item pada konstruk Persekitaran Kerja	64
4.5	Model pengukuran baru selepas item 6 dipadam bagi konstruk Persekitaran Kerja	64
4.6	Model pengukuran bagi konstruk Kepimpinan Pengetua	65
4.7	Model pengukuran bagi konstruk Kenaikan Pangkat	66
4.8	Model pengukuran bagi konstruk Rakan Sekerja.	67
4.9	<i>Factor loading</i> bagi setiap item pada konstruk Komitmen Berterusan	68
4.10	Model pengukuran baru selepas item 5, 6 dan 7 dipadam bagi konstruk Komitmen Berterusan.	68
4.11	Model pengukuran bagi konstruk Komitmen Afektif	69
4.12	Model pengukuran bagi konstruk Komitmen Normatif	70
4.13	Model Pengukuran konstruk Kepuasan Kerja	72
4.14	Model Pengukuran konstruk Komitmen Organisasi	74
4.15	Hubungan diantara kepuasan kerja dan komitmen organisasi	76
4.16	Kesan Langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	78



PTM
PUSAT PENYELIDIKAN DAN PENGAJARAN
TUNJUNG AMINAH

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Dalam konteks masyarakat moden, perkataan guru membawa maksud yang luas dan tidak terbatas. Individu yang melibatkan diri mereka secara formal atau tidak formal bagi menyampaikan ilmu pengetahuan atau kepandaian kepada orang perseorangan atau kelompok individu digelar sebagai guru (Sahandri, 2005). Ahli-ahli sains sosial melabelkan golongan guru sebagai pendidik, pengajar, pengasuh, dan pembimbing yang bertanggungjawab menyebarkan ilmu pengetahuan, mencorak tingkahlaku dan menunjukkan contoh teladan yang baik kepada pelajar. Tugas penting guru adalah melaksanakan proses dan pedagogi pengajaran yang membolehkan pembelajaran berlaku mengikut matlamat dan mencorakkan pola perlakuan yang berkualiti dan berkesan. Profesion perguruan bukanlah sesuatu yang mudah berikutan tanggungjawab yang luas dan mencabar untuk melahirkan murid yang kompeten dan berkemahiran tinggi yang mengungguli pendidikan bertaraf dunia.

Seluruh institusi pendidikan terutamanya sekolah telah mensasarkan untuk mempunyai guru-guru yang komited dalam sistem mereka. Banyak kajian telah menunjukkan bahawa pekerja yang komited lebih cenderung untuk menjadi pekerja berprestasi tinggi yang mendapat manfaat organisasi mereka dari segi produktiviti dan keuntungan. Di antara faktor yang menyumbang terhadap keberkesanan kualiti kerja guru-guru adalah dari segi kepuasan kerja. Kepuasan kerja amat diperlukan dan seandainya segala keperluan dapat dipenuhi, individu akan berasa selesa dengan tugas yang diberi sekaligus meningkatkan motivasi guru-guru memberi yang terbaik

dalam komitmen kerja mereka. Menurut Graham (1998), kepuasan kerja berkait rapat dengan hubungan antara persekitaran kerja yang baik dan keperluan kerja individu. Kepuasan kerja dapat didefinisikan dengan pelbagai pendekatan, termasuk “bagaimana sebenarnya persekitaran organisasi dapat memenuhi keperluan individu turut mempengaruhi kepuasannya terhadap organisasi” (George, 2000).

Seterusnya ialah mengaitkan kepuasan kerja dengan komitmen yang ditunjukkan oleh guru. Mayer dan Allen (1997) telah membuat definisi dan menamakannya kepada tiga aspek iaitu afektif, berterusan dan normatif. Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982), faktor afektif merujuk kepada kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap objektif dan nilai organisasi, kesanggupan untuk berusaha bagi pihak organisasi dan keinginan yang tinggi untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi.

Faktor kesinambungan pula merujuk kepada alasan mengapa pekerja tidak meninggalkan organisasi masing-masing adalah disebabkan mereka takut kehilangan faedah, terpaksa menerima pengurangan gaji di tempat baru dan merasa tidak mampu untuk mendapat pekerjaan lain. Untuk menjalankan tugas dan kerja yang pelbagai dengan berkesan, sekolah memerlukan guru yang komited, dedikasi dan bertanggungjawab. Sehubungan dengan itu, kajian lepas melaporkan bahawa komitmen mempunyai pertalian dengan kepuasan kerja (Chua, 2008 ; Kimball & Nink, 2006; Whitecare, 2006). Guru perlu mengalami kepuasan kerja untuk membolehkan mereka lebih komited supaya mereka mampu melahirkan pelajar yang berketraampilan dan mempunyai nilai kebolehpasaran yang tinggi kelak.

Kajian ini juga berdasarkan dua teori utama iaitu Teori Dua Faktor Herzberg oleh Herzberg (1959) dan Teori Komitmen oleh Meyer dan Allen (1984). Frederick Herzberg lebih menekankan kerja sebagai perkara yang mempunyai potensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja. Bagi Meyer dan Allen (1984) pula, pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai sebahagian dari organisasi jika dibandingkan dengan pekerja yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian kajian ini dibentuk berdasarkan teori yang mana terdapat kesinambungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.

1.2 Latar Belakang Masalah

Menurut Teori Herzberg, terdapat dua faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan, yaitu faktor motivator yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja, yang apabila dipenuhi akan menimbulkan kepuasan tetapi jika tidak dipenuhi akan mewujudkan ketidakpuasan. Yang kedua adalah faktor *hygiene* yang merupakan faktor pekerjaan berkaitan dengan ketidakpuasan pekerjaan, yaitu keinginan yang apabila dipenuhi tidak akan meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak dipenuhi akan menimbulkan kepuasan. Faktor motivasi memerlukan keperluan intrinsik dan keperluan ekstrinsik untuk memberi dorongan kepada pekerja. Kegagalan memenuhi kedua-dua faktor ini memberi kesan kepada pekerja supaya tidak dapat bekerja dengan berkesan kerana tiada dorongan.

Kepuasan kerja guru merupakan perkara yang penting dalam sesebuah sekolah. Salah satu perkara yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru ialah pelaksanaan penilaian prestasi yang terurus dan bersesuaian dengan kerja guru (Perillo, 2006). Kepuasan kerja merupakan cara seseorang merasakan sesuatu atau bersikap positif terhadap kerjanya. Di Malaysia, kajian tentang kepuasan kerja dilakukan oleh Lim (1995) yang mengkaji kepuasan guru dari segi tempoh perkhidmatan. Kajian beliau menunjukkan guru yang baru berkhidmat tidak puas hati dengan tahap kerja terutamanya guru yang berkhidmat kurang dari lima tahun.

Massithah (2009) dalam kajiannya menyatakan faktor-faktor seperti pelajar, pentadbiran, pengajaran dan pembelajaran, rakan sekerja, persekitaran tempat kerja, beban tugas, gaji dan keluarga turut menentukan kepuasan guru. Terdapat juga hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen guru dan juga kakitangan Jabatan Pelajaran Negeri Kedah (Nor Hartini, 2004). Di negeri Perak situasi pekerjaan, keadaan gaji, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja, corak penyeliaan adalah juga mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru (Kamarudin, 1995).

Kenaikan pangkat merupakan peluang untuk individu mencapai tahap kedudukan yang lebih baik dan dapat menguatkan status individu. Kenaikan pangkat juga satu cara penghargaan yang diberikan kepada pekerja untuk mengiktiraf kerja-kerja yang dilakukan oleh seseorang. Ini menunjukkan seseorang itu akan berasa berpuas hati terhadap apa yang didapatinya dan akan meningkatkan lagi

kezamannya untuk mencapai kejayaan yang lebih cemerlang (Abdul Rahman, 2007).

Selain itu, menurut Ahmad Shukran (2007), pekerja juga mengharapkan dapat memperolehi hasil kerja yang cukup untuk membiayai segala keperluan hidupnya. Setidak-tidaknya, pendapatan yang diterima adalah sesuai dengan tenaga dan pengorbanan yang telah diusahakan olehnya. Ini adalah kerana masalah kewangan selalunya bertindak balas secara langsung dengan kepuasan kerja individu. Beberapa faktor psikologi yang kurang sihat di kalangan guru seperti sikap terhadap pekerjaan, tahap keintiman terhadap rakan sejawat, hubungan antara pihak pengurusan dengan guru, komitmen dan kepuasan kerja, autonomi dalam pekerjaan serta peluang pembelajaran dan motivasi perlu ditangani. Faktor-faktor psikologi yang dibincangkan di atas membawa maksud secara langsung dengan keadaan kesedaran mental yang dibentuk melalui pengalaman yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap reaksi seseorang terhadap semua objek dan situasi tempat kerja atau hal-hal yang berkaitan dengannya (Allport, 1967).

Beberapa kajian empirikal telah menunjukkan komitmen kerja guru banyak dipengaruhi oleh polisi pentadbir sekolah dan suasana tempat kerja. Pengurusan dan kepimpinan di sekolah hari ini berhadapan dengan cabaran meningkatkan kualiti staf sedangkan pengetua lebih banyak menghabiskan masa melakukan tugas pentadbiran dan mengurus sekolah serta menghadiri mesyuarat di luar. Sebilangan mereka telah dinaikkan pangkat walaupun belum mahir dengan tugas mentadbir sekolah (Jamaliah dan Norashimah, 2005). Oleh itu, tidak hairanlah jika dalam proses mentadbir, pentadbir menghadapi pelbagai masalah mentadbir termasuklah mengurus dengan tidak cekap, kekurangan ilmu sains pengurusan, kerendahan akhlak dan moral, kelemahan dan ketandusan pemimpin yang berkesan (Ahmad Zabidi, 2005).

Sekolah merupakan satu institusi yang menyatukan pendidikan serta menyelenggarakan kegiatan belajar dan mengajar. Guru sebagai pelaksana pendidikan di sekolah berinteraksi terus dengan pelajar dan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tugas utama guru adalah mengajar dan mendidik. Guru juga sebagai agen pembaharuan, fasilitator, bertanggungjawab atas terciptanya hasil belajar dan menjunjung tinggi etika profesionalnya (Maryadi, 2012).

Setiap orang memperolehi tahap kepuasan dengan cara yang berbeza. Secara amnya, kepuasan bekerja amat sukar untuk dijelaskan dengan tepat dalam semua bidang pekerjaan kerana ia mempunyai pengertian yang sangat subjektif. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja sememangnya berlaku dalam semua bidang kerjaya termasuklah bidang perguruan. Masalah ini sememangnya dihadapi oleh segelintir guru dan akhirnya akan membawa kepada kewujudan kecenderungan hendak berhenti kerja dalam bidang perguruan sama ada secara bersara awal atau meletak jawatan.

Tugas dan peranan guru adalah pelbagai serta harus sentiasa peka dan memaklumi akan segala perkembangan dalam bidang pengurusan dan kepimpinan pendidikan. Perubahan ketara di sekolah kini ialah pertambahan enrolmen pelajar dalam bilik darjah, masalah disiplin, dan campur tangan ibu bapa dalam program sekolah mengakibatkan banyak keputusan perlu dibuat oleh pengetua dan guru secara kreatif dan praktikal (Mohd Anuar Abd Rahman, Azizi Yahya & Mohamed Yusope Hassan, 2004). Keadaan ini di tambah pula dengan situasi yang memerlukan guru sentiasa berhadapan dengan kepelbagaian pelajar dari segi sosio ekonomi dan norma masyarakat, kerena birokrasi, serta tuntutan pihak pentadbir dan ibu bapa yang memerlukan kekuatan teori, amalan dan sikap profesional dalam segala tindakan yang diambil (Mohd Nor Jaafar, 2004).

Tindakan pula merupakan refleksi keputusan yang dibuat berteraskan etika dan moral profesion keguruan serta dibayangi pula oleh peranan seseorang guru (Mohd Anuar Abd Rahman, Azizi Yahya & Mohamed Yusope Hassan, 2004). Menurut Wong Siew Ling (2004), guru sering membuat keputusan semasa memainkan dua peranan asas iaitu aspek tugas dan sosial. Peranan tugas merujuk kepada peranan yang dimainkan dalam bilik darjah sebagai tenaga pengajar, penyalur maklumat, pemupuk nilai dan sikap pelajar, pemberi perangsang dan pengawas disiplin pelajar. Sementara peranan sosialnya pula berkaitan dengan perhubungan dengan ibu bapa dan komuniti yang mempunyai kepentingan dengan pihak sekolah. Ini menunjukkan betapa berat tanggungjawab dan peranan yang dipikul oleh seorang guru.

Di peringkat sekolah, soal penglibatan guru dalam proses membuat keputusan menjadi isu penting. Seseengah guru tidak suka melibatkan diri dalam proses membuat keputusan dan skop penglibatan guru dalam proses membuat keputusan juga sering menjadi satu persoalan. Kebanyakan guru tidak yang bermotivasi

selalunya tidak rela menghabiskan masa dengan menghadiri mesyuarat sekolah. Guru-guru lebih gemar dengan tugas mengajar sahaja daripada turut terlibat dan komited dalam membuat keputusan. Hal ini dikatakan mempunyai kaitan dengan pelaksanaan proses pengupayaan yang sangat terhad di peringkat sekolah (Abdul Ghani Abdullah et al., 2005). Sesetengah pengetua melihat proses pengupayaan ini sebagai mencabar kewibawaan mereka sehingga kurang memberi sokongan kepada guru untuk berbuat demikian. Sebaliknya terdapat pula sesetengah pengetua menyerahkankuasa keputusan dan risiko tanggungjawab kepada jawatankuasa guru secara keterlaluan atau digunakan oleh pengetua sebagai helah daripada menerima risiko.

Penglibatan guru dalam membuat keputusan merupakan salah satu komitmen yang terpenting dalam peranan guru di sekolah. Ianya juga mempunyai kaitan dengan sikap “konservatisme” (guru tidak suka kepada pembaharuan), “individualisme” (situasi dan kaedah kerja kekal dalam situasi yang sama) yang masih menebal dalam kalangan guru (Somech & Bolger, 2002). Sikap sedemikian memungkinkan sebahagian daripada guru enggan bekerjasama dengan seruan dan gesaan pengetua untuk komited dalam membuat keputusan. Guru-guru yang berpeluang mempengaruhi sesuatu keputusan pula akan lebih bermotivasi dan dengan itu mereka lebih komited terhadap tugas dan tanggungjawab mereka di sekolah (Locke & Schweiger, 2004). Sebaliknya seseorang guru yang menganggap dirinya boleh menyumbang kepada sekolah tidak akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap sekolahnya sekiranya beliau tidak diberi peluang untuk mempengaruhi sesuatu keputusan pengurusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya di sekolah.

1.3 Penyataan Masalah

Berdasarkan bidang tugas yang perlu ditanggung, memang amat jelas bahawa tanggungjawab dan peranan yang dimainkan oleh kalangan guru amat berat dan mencabar. Apatah lagi jika enrolmen pelajar sesebuah sekolah berkembang besar, sudah pasti tugas mereka bertambah dan sering menguji ketabahan dan kesabaran mereka (Ahmad Jawahir, 2005). Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab

yang amat berat, golongan pendidik masih diberikan layanan pada tahap lama termasuk juga permasalahan dari segi kenaikan pangkat. Dengan ini menimbulkan rasa kurang senang dan ketidakpuasan terhadap tanggungjawab yang dipikul dengan pelbagai bebanan kerja.

Antara masalah lain yang wujud adalah sifat organisasi sekolah pada masa kini, yang merupakan halangan kepada peningkatan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran. Dipercayai bahawa proses pengajaran dan pembelajaran boleh diperbaiki dengan bantuan para pemimpin di sekolah (Ramaiah, 1992). Menurutnya lagi, kepimpinan guru besar mempunyai kesan yang signifikan terhadap inovasi pendidikan. Kejayaan dan kegagalan sekolah bergantung kepada kebolehan guru besar memimpin stafnya. Keberkesanan seseorang pemimpin sekolah ialah pemimpin yang dapat memberi kesan dan pengaruh dalam mempertingkatkan pencapaian akademik para pelajar serta mempertingkatkan komitmen kerja dan kepuasan kerja para guru (Mohd Nor Bin Jaafar, 2005). Permasalahan ini sememangnya mempengaruhi komitmen guru yang mana mereka dibelenggu gaya kepimpinan pengetua yang sesetengahnya tidak memberangsangkan.

Selain mengajar, guru juga terpaksa berhadapan dalam pengurusan pentadbiran dan seterusnya kerja pentadbiran ini akan menjadi salah satu beban kerja (Mohd Rizal, 2010). Ianya akan menyebabkan gangguan emosi, tekanan dan ketidakpuasan. Sesetengah guru akan berhenti kerja sekiranya bebanan ini tidak dapat ditanggung lagi. Justeru, potensi sebenar guru akan tenggelam kerana dibebankan kerja-kerja yang tidak sepatutnya dipertanggungjawabkan kepada guru. Bagi mengatasi dan mengelak situasi di atas, langkah yang sepatutnya perlu diambil agar guru mencapai kepuasan dalam kerja dan seterusnya komited pada kerja.

1.4 Objektif Kajian

Objektif yang ingin dicapai melalui kajian yang dilaksanakan adalah:

- (i) Mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- (ii) Mengenal pasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- (iii) Menentu sahkan Model Pengukuran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- (iv) Mengenal pasti hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- (v) Mengenal pasti kesan langsung di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada objektif kajian, adalah diharapkan kajian ini dapat menjawab persoalan berikut:-

- (i) Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru Kolej Vokasional?
- (ii) Apakah tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional?
- (iii) Apakah model pengukuran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional?
- (iv) Adakah terdapat hubungan di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vosional?
- (v) Adakah terdapat kesan langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional?

1.6 Hipotesis Kajian

Kajian ini menumpukan beberapa hipotesis berdasarkan objektif kajian seperti berikut:

- H^o Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- H^a Terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.

- H^o Tidak terdapat kesan langsung yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.
- H^a Terdapat kesan langsung yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional.

1.7 Skop dan batasan kajian

Kajian ini hanyalah akan dijalankan di lima buah Kolej Vokasional bagi mewakili semua Kolej Vokasional, Johor. Antara Kolej vokasional yang terlibat adalah Kolej Vokasional Batu Pahat, Kolej Vokasional Kluang, Kolej Vokasional ERT Azizah, Kolej Vokasional Perdagangan Johor Bahru dan Kolej Vokasional Muar, Johor.

Responden bagi kajian ialah guru-guru yang berkhidmat pada lima buah Kolej Vokasional tersebut. Tahap kebolehpercayaan dan kesahan adalah berdasarkan andaian awal penyelidik dan jawapan soal selidik. Kesahihan kajian ini juga banyak bergantung kepada kerelaan responden memberikan kerjasama dalam menjawab soalan-soalan kaji selidik yang diedarkan kepada mereka.

1.8 Kepentingan Kajian

Kajian ini memberikan gambaran tentang keadaan profesion perguruan dewasa ini. Pentadbiran dan pendidik wajar mengetahui perkembangan ikhtisas dan keadaan guru-guru di sekolah, kerana guru adalah model kepada organisasi pendidikan. Guru yang mencapai tahap kepuasan kepada kerja mereka akan memberikan komitmen kepada tugas mengajar dan berdedikasi dalam mendidik pelajaran mempertingkatkan mutu pendidikan Negara.

Dapatan kajian ini diharap dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang memerlukannya, terutama dalam membantu pentadbiran sekolah dalam membuat penilaian dan perancangan supaya dapat menyediakan suasana pengajaran yang dapat memberi kepuasan kepada semua guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut. Dengan itu, ia membolehkan pemimpin pendidikan dalam Kementerian Pelajaran Malaysia mengetahui status perkembangan profesion guru-guru dan keadaan mereka. Seterusnya dapat menganjurkan kursus yang lebih berkesan untuk meningkatkan profesion perguruan yang selaras dengan matlamat pendidikan menjelang Wawasan 2020.

Kajian ini juga bertujuan dapat memberikan kesedaran kepada pihak pengurusan sekolah untuk memahami masalah dan tanggungjawab guru demi meningkatkan kualiti pengajaran dan taraf pendidikan dalam negara. Serta dapat digunakan oleh pihak sekolah untuk melihat segala kemudahan yang disediakan oleh pihak sekolah dapat memberi kepuasan kepada guru-guru yang berkhidmat di sekolah tersebut.

Seterusnya, dengan tercapainya tahap kepuasan kerja, guru akan lebih komited terhadap kepentingan pelajar terutamanya dalam sesi pengajaran dan pembelajaran. Guru yang komited akan melahirkan pelajar yang cemerlang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek untuk menjadi pemangkin pada pembangunan Negara kelak.

1.9 Kerangka Kajian



Rajah 1: Komponen bagi setiap pembolehubah dalam kajian

Rajah 1 menunjukkan kerangka konsep yang digunakan dalam kajian ini. Kerangka konsep ini diadaptasi dan diubahsuai dari kajian Zainudin Awang (2010) dan Zahari Ismail (2010). Rajah menunjukkan hubungan di antara elemen-elemen yang dipraktikkan di sekolah iaitu hubungan langsung di antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di mana kepuasan kerja merangkumi lima dimensi iaitu beban kerja, kepimpinan pengetua, persekitaran kerja, kenaikan pangkat, dan rakan sekerja. Bagi komitmen organisasi pula mengandungi tiga dimensi iaitu Komitmen *Affective*, Komitmen *Continuance* dan Komitmen *Normative*. Sekiranya elemen input meningkat atau menurun, ianya akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja dan seterusnya komitmen organisasi dan produktiviti kerja. Proses ini akan berulang sehinggalah tahap kepuasan kerja mencapai tahap maksimum dan secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen organisasi.

1.10 Definisi Istilah dan Operasional

Dalam kajian ini terdapat beberapa istilah yang perlu dijelaskan. Berikut adalah istilah-istilah yang digunakan dalam kajian ini:

1.10.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai penzahiran rasa seronok, selesa, dan tenteram atau perasaan positif sebagai akibat pengalaman kerja. Ia juga bermaksud suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah perkara yang penting dalam sesebuah organisasi dan di antaranya dalam dunia pendidikan yang semakin penting dan sering diperkatakan. Faktor kepuasan kerja selalu muncul sebagai kesan individu untuk meningkatkan pencapaian diri, ingin diberikan pengiktirafan, penghargaan kepada tanggungjawab dan sumbangan, dan membina status diri (Ahmad Jawahir, 2000). Kepuasan kerja guru dalam kajian ini merujuk kepada darjah keseronokan yang diperolehi hasil daripada tugas atau kerja seseorang guru. Kepuasan kerja ini juga melibatkan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Maka dalam operasi kajian, kepuasan kerja merujuk kepada tahap kepuasan pekerja dalam kalangan organisasi ini terhadap pekerjaan dan persekitaran kerja mereka. Dalam kajian ini, kepuasan kerja dalam lima dimensi pekerjaan berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg iaitu beban kerja, rakan sekerja, kepimpinan pengetua, persekitaran kerja dan kenaikan pangkat telah dikaji dengan menggunakan Indeks Deskriptif Pekerjaan atau Job Descriptive Index (JDI) oleh Smith, Kendall dan Hulin 1969 yang diperolehi daripada kajian Silverberg, Marshall dan Ellis, 2001 telah digunakan bagi meninjau maklum balas terhadap faktor organisasi.

RUJUKAN

Abd. Rahman (2007). *Satu Tinjauan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Di Pengakalan TLDM Lumut*. Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda.

Abdul Ghani Abdullah et al.,(2005): “Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kawasan Kucing, Sarawak.Universiti TeknologiMalaysia: Tesis Sarjana

Abdul Latif Abdul Manan (2009). *Job Satisfaction: A Look at the Plantation*.

Abdullah Hassan dan Ainon Mohd. (2008). *Panduan Menggunakan Teori Motivasi Di Tempat Kerja*. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Ahmad Jawahir Tugimin (2000). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Kertas Projek Master Sains: ISSN: 1985-7012 Vol. 2 No. 2 July - December 2009 *Journal of Human Capital Development* 20

Ahmad Jawahir Tugimin (2000). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Kertas Projek Master Sains: ISSN: 1985-7012 Vol. 2 No. 2 July - December 2009 *Journal of Human Capital Development* 20

Ahmad Jawahir Tugimin (2005). *Perkaitan Antara Kepuasan Kerja Dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Tenaga Pengajar Teknikal dan Industri di Kolej Universiti Malaysia*. Kertas Kerja: Universiti Teknikal Malaysia Melaka.

Ahmad Johari (2010), *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. PTS Publications & Distributors Sdn. Bhd.

Ahmad Shukran (2007). *Kepuasan Kerja Guru Agama Di Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin,Pahang Darul Makmur*. Universiti Malaysia Sarawak : Projek Sarjana Muda.

Ahmad Zabidi (2005): ”Hubungan Kepuasan Kerja guru berdasarkan toeri dua Faktor Hertzberg di Sebuah Sekolah Menengah dalam Daerah Kota Tinggi:Satu Kajian kes” Universiti Teknology Malaysia: Tesis Sarjana

- Al-Ajmi (2006). Kajian Amalan Kepemimpinan Pengajaran Pengetua Dari Persepsi Pengetua dan Guru Sekolah Menengah Di Kuala Pilah. Tesis Sarjana Sains: Universiti Putra Malaysia.
- Alderfer, C. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational and Human Performance*, 2(3), 15-23.
- Allen, N. (1990). The Measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Allport, (1967): *People, Work and Organizational Psychology*.
- Andi Audryanah Md. Noor (2007). *Kepemimpinan Pengajaran Dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah Dan Hubungannya Dengan Pencapaian Akademik Sekolah*. Tesis Sarjana Pendidikan, Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Andrews-Little (2007), *Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia*, *Journal of Educational Administration*. 31(2):43-62.
- Angle, H. (1993). Personal Values: A basis of work motivational set and work attitude. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 80-107.
- Angle, H. (1993). Personal Values: A basis of work motivational set and work attitude. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 80-107.
- Arbuckle, J. (1997). *AMOS user's guide version 3.6*. Chicago, IL: SmallWater.
- Asis (2004). Using the principal profile to assess performance, *Educational Leadership*, 45 (1), hlm. 63-67
- Azizi et. al (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Professional.
- Azizi et.al (2006). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.
- Azizi Yahaya, et.al (2007). "Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan", Skudai: PTS Professional.
- Becker, 1960: *The Centrality of Work, Working and Job Satisfaction*. *Comparative Education*. Vol 26. Issue 2/3

- Benjamin dan Melissa (1998), *School Effectiveness and School Restructuring: Contributions to Educational Improvement*. School effectiveness and School improvement. 90-110.
- Bennett (1994). Satisfaction and stress among teachers. *International Journal of Education Research*. 13 (4). 363 - 377.
- Berkowitz, L.C., C. Fraser and F. P. Treasure (1987). Pay, Equity, Job Gratification and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 72:544-551.
- Brewer (1993). "Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Sides of work." (3rd ed). Boston
- Caldwell, D. C. (1990). Building Organizational Commitment: A Multiform Study . *Journal of Occupational Psychology*, 63 , 245-261.
- Cevent, 2005). Occupation Stress and Burout among Special Educators: A Review of the Literature *Journal of Special Educators: A Review of the Literature*. *Journal of Special Education*. Vol 31, Issue 3, ms 325.
- Chua, L. C. (2010). A follow-up study of commitment and job satisfaction of teacher educators, *Jurnal Penyelidikan Institut Pendidikan Guru Kampus Batu Lintang*, 9, 19-34.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah Penyelidikan*. Buku 1. Malaysia: McGraw Hill Education. Chua Yan Piaw, 2006).
- Cole (1991). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Co.
- Dunham, J (1992). *Stress in Teaching*. 2nd ed. Routledge : London dan New York.
- Dunham, J. dan Varma, V. (Eds) (1998). *Stres In Teachers: Past, Present and Future*. London: Whurr (Dunham, Grubedan Castaneda, 1994).
- Dwyer, D. C., (1986). A case study of instructional leadership, dalam D. C. Dwyer (ed), *Principal as instructional leader*. *Peabody Journal of Education*, 63 (1) , lm. 19-39.
- Dwyer, D.C., (1984). The search for instructional leadership : Routines and subtleties in the principal's role. *Educational Leadership*, 41 (5), hlm.38.

- Ee, Ah Meng (1996). *Psikologi Pendidikan 1 : Psikologi Perkembangan* . Shah Alam : Fajar Bakti Sdn.Bhd.
- Experience and Ability on Job Knowledge, Work Sample Performance and Supervisory Rating if Job Performance. *Journal of Applied Psychology*.71: 432-439.
- Stout, S.K., Slocum, J.W. and Ron, W.L. (1987). Career Transition of Superior and Subordinates. *Journal of Vocational Behavior*.32, 74-91.
- Farrel (2003). Concerns And Beliefs About Inclusive Education: Appraisal Of Stres And Coping. University Of Western Australia:Unpublish Manuscript.
- Ferlis (2000). Teachers Managing Stres and Preventing Burnout: The Profesional Health Solution. The Falmer Press: London.
- Garboau et. al., (2001). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristic And Job Satisfaction: A Multi Variate Analysis. *Human Relation Journal*. 8, 781 – 791.
- Gardner, J. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "Interpretive" Model of instrinsic task motivation. *Academy of ManagemantReview*, 3, 66-81.
- George (2000): Sex Differences in Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 48(1): 88-92
- Graham (1998), Occupational Source of Stress. A review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal Occupational Psychology*. 49 : 11-28.
- Greenberg et. al., (2000). *Motivation and Emotion*. Calif : SAGE Publications
- Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: MacMillan Press Ltd.
- Hadibah (2009) “Kepuasan Kerja Guru-guru wanita: Kajian Kes di Kedah” Universiti Malaya: Tesis Sarjana Muda.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. (5th edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall (Marsh et al, 1988; Browne ND Cudek, 1993; Anderson and Gerbing, 1988).
- Harrison (1998). *Principles of Management*. McGrawHill: New York.

- Herzberg, F. (1974). *Work and The Nature Of Man*. New York : Granada Publishing Ltd.
- Herzberg, F. M. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd . Ed). New York: John Wiley and Sons.
- Herzberg, F.,(1996). “Work and the Nature ofMan.” Clevelang, Ohio; World Publishers. Hj.Ahmad, Pontian.” Universiti Kebangsaan Malaysia,Bangi: Tesis Sarjana.
- Jaafar (2006). The role of individual differences in job satisfaction among Indonesians and Malaysians. *Eur. J. Soc. Sci.*, 10(4): 496-511.
- JaafarMuhamad. (1999). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications (M) Sdn. Bhd. Kuala Lumper : Caha y a Panati Publishing (M) Sdn. Bhd.
- Jerningan et. al (2002): Perceived Importance of Job Facets and Overall Job Satisfaction of Industrial Workers: *Human Relations*.40 [7]: 401-416
- Johnson, K. (1996). *The Vision Versus the Reality: The Tensions of the TESOL Practicum*. New York: Cambridge University Press.
- Jordell, K. (1987). Structural and Personal Influences in the Socialization of Beginning Teachers. *Teaching and TeacherEducation*, 3(3), 165-177.
- Ju et.al., (2008). What elements contribute to job satisfaction? [Online] Available:<http://www.helium.com/items/1509889-what-elements-contribute-to-job-satisfaction> (December 21, 2010)
- Juhana Zailah, 2007: *Kajian ke atas Tahap Kepuasan Kerja Pekerja-pekerja Perkeranian Bank-bank Perdagangan di Kuala Lumpur*. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang, Selangor.
- Kadyschuk (1997). Job value: Employees are in the driver’s seat. *J. Workspace*, 46(6): 28-32
- Kamarudin,(1995) *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kakitangan Akademik Berhanti Kerja: Satu Kajian di Fakulti Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Kertas Projek: Universiti Pertanian Malaysia, Serdang, Selangor.

- Kimball, L., Scot, N., & Carl, E. (2006). How to improve employee motivation, commitment, productivity, well-being and safety. *Corrections Today*, 68(3).
- Koustelios (2001). Job satisfaction and commitment of 4-H agents.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610. Lecturers: A Case Of UiTM Kelantan : Proceedings of the Regional Conference on Statistical Sciences 2010 (RCSS'10)
- Lee, R. and E.R Wilbur (1985). Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction: A Multivariate Analysis. *Human Relations*. 38: 781-191.
- Lina Norhayati (2010). Integrasi Konsep Melayu Dalam Mata Pelajaran Landskap dan Nurseri MPV
- Locke, E.A. (1976). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior nad Human Performance*. 4: 309-336.
- Locke,E.A.(1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." Chicago: Rand Mc Nally.
- Loh Cher Ting (2005). Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction. *J. Manage. Dev.*, 26(8): 737-752.
- Mahmood Nazar (2001). *atu Tinjauan Mengenai Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Vokasional di Sekolah Menengah Vokasional Kursus Kejuruteraan Ketukangan di Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Muda, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mahmood&Sabhita, 1995). *Kepimpinan Pengajaran : Cabaran Masa Kini*. Petaling Jaya. IBS Buku Sdn Bhd.
- Maryadi,(2012). Hubungan kerja berpasukan dengan komitmen, kejelekitan dan prestasi ahli dalam panitia matematikdi sekolah menengah daerah Batu Pahat, Johor. Tesis Sarjana Pendidikan, Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York : Harper & Row Publishers.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* [2nd Ed.] New York: Harper and Row (Donnelly, 1988).

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* [2nd Ed.] New York: Harper and Row.

Maslow, A.H. (1996) "The Psychology of Science: A reconnaissance Abraham H.Maslow" New Covey (1989) A gender analysis of job satisfaction *J. Agric. Educ.*, 33(3): 40-46.

Massithah (2009). Hubungan pengajaran guru besar dengan komitmen kerja guru di sekolah rendah luar bandar. *Universiti Malaysia Sabah. The International Journal of Learning*. Volume 16

Matteson (2002). Instructional Leadership in Primary and Secondary School in Western Australia, *Journal of Educational Administration*. 31(2):43-62.

Mc Gregor, K. S. (1957). Correlates of leadership and demographic variables in three organizational settings. *Journal of Business Research*, 2, 335-347.

Menengah Teknik Di Negeri Sembilan. *Universiti Teknologi Malaysia : Projek Sarjana Muda*.

Menurut Wong Siew Ling (2004), *Kepuasan Kerja Guru-Guru Aliran Pendidikan Teknikal dan Vokasional Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Johor Darul Takzim. Tesis Sarjana Pendidikan: Universiti Teknologi Malaysia*.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78,538-551.

Model Kepimpinan Pengajaran oleh Dwyer (1984) dan Hallinger dan Murphy (1985).

- Mohd Najib, A. G. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Nor Jaafar (2005). *Kepimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru : Satu Kajian Perbandingan dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-12, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Mohd Nor Jaafar (2005). *Kepimpinan Pengajaran Guru Besar, Komitmen dan Kepuasan Kerja Guru : Satu Kajian Perbandingan dan Hubungan Antara Sekolah Berkesan dengan Sekolah Kurang Berkesan*. Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan ke-12, Institut Aminuddin Baki, Kementerian Pelajaran Malaysia (Mohd Rizal, 2010).
- Mohd Sahandri Gani Hamzah (2009). *Komitmen Kerja Guru Pelatih: Satu Meta Penilaian*. Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. Diperoleh November 26, 2010 daripada <http://www.ipbl.edu.my/bm/penyelidikan/seminarpapers/2003/mohdEPRDkk.pdf>
- Mohd Zahari (2008). *Analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 for windows*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai : Intan Spektra Sdn.bhd
- Mohd. Rosli Mohd. Othman (2000). *Hubungan kepimpinan instruksional dengan iklim sekolah*. Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Najib Abd. Ghaffar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Anuar Abd Rahman, Azizi Yahya & Mohamed Yusope Hassan, (2004).
- Mowday, R. P. (1982). *Employee Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. P. (1982). *Employee Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, Porter dan Steers (1982), *Employee Linkages: The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

- Nor Hartini (2004) Learning environment and learning approaches among engineering students. EDUCON.Morocco.
- Norani & Ruzilayati (2010): Mengenal Pasti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Teknikal Sekolah Menengah Teknik Daerah Johor Bahru
- Norani (2010), Gaya kepemimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru. Prosiding Seminar Profesion Perguruan,USIM. Diperoleh Julai 28, 2010Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kebangsaan Dato' Ali
- Perillo (2006). Job Satisfaction, How People Feel About Their Jobs and how it Affects Their Performance. New York : Lexington Book.
- Robbins, S. (2000). Gelagat Organisasi. San Diego State Universit y : Prentice Hall
- Porter and Mowday , R. P. (1982). Employee Linkages:The Psychology of Commitment and Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Robbins, S. (2000). Gelagat Organisasi. San Diego State Universit y : Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000). Gelagat Organisasi. San Diego State Universit y : Prentice Hall.
- Santhapparaj dan Alam (2005): “Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan keinginan untuk Berhenti dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah, DaerahTampin, Negeri Sembilan.” Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Schmidt, F.L., T.E. Hunter and A.N. Outerbridge (1986). The Impact of Job Shrou and Bolger, 2002; Mckinonet. Al, 1995; Mckinnon and Dwyer, 1993).
- Somech & Bolger (2002). Comprehensive Stress Management. 9th ed. William Glass : New York.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Dalam John, M. C., & Taylor, J. W, V. (1999).Leadership Style, School Climate and Institutional Commitment of Teachers. International Forum, 2 (1): 25-27.
- Stout, S.K., Slocum, J.W. and Ron, W.L. (1987). Career Transition of Superior and Subordinates. Journal of Vocational Behavior.32, 74-91

- Suthep (2006) Occupational Source of Stress. A review of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal Occupational Psychology*. 49 : 11-28.
- Suzyanti (2005), *Beban Tugas Guru Bengkel Dalam Pengurusan Bengkel Di Lima Buah Sekolah*
- Tang Keh Hua(2001). "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Kalangan
- Taylor, P. C., Fraser, B. J., & Fisher, D. L. (1997). Monitoring constructivist classroom learning environments.
- Warr, Cook dan Wall (1979) iaitu Job Satisfaction Scale (JSS). Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang telah dibina oleh Cook dan Wall (1980)
- Whiteacre, K. W. (2006). Measuring job satisfaction and stress at a community correction center: An evidence-based study. *Corrections Today*, 68(3).
- Yuan Ting (1997): *Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Kajian Kes di Sekolah Menengah Canossa Convent, Melaka. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia:*
- Zaidatun Tasir et.al (2003). *Analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 for windows. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai : Intan Spektra Sdn.bhd*
- Zainudin Awang (2010), *Modelling Job Satisfaction And Work Commitment Among*
- Zeffane, R. O. (1994). Understanding employee turnover: the need for the contingency approach. *International Journal of Manpower*, 5(9), 22-38.
- Zeichner, K. (1983). Individual and Institutional Factors Related to The Socialization of Beginning teachers. *Teaching and Teacher Education*,