

The 6th International Malaysian Studies Conference (MSC6)

Engaging Malaysian Modernity 50 Years and Beyond

5-7 August 2008 | Crowne Plaza Riverside Hotel, Kuching



TINGKAH LAKU ASERTIF DAN TAHAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH UNIVERSITI

Author	¹ Badaruddin Ibrahim, ² Lian Siew Ting, ³ Kahiroi Mohd. Salleh, ⁴ Nor Lisa Sulaiman dan ⁵ Mohamad Zaid Mustafa
Title & Position	Pensyarah
Institution	Fakulti Pendidikan Teknikal, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, 86400 Parit Raja, Batu Pahat, Johor, Malaysia

PRINCIPAL CONVERNOR:
Malaysian Social Science Association (PSSM)

CO-CONVERNER & HOST:
**The Faculty of Social Sciences
Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS)**

CO-CONVERNER:
**Institute of Malaysian & International Studies (IKMAS)
Institute of Occidental Studies (IKON)
Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM)**

TINGKAH LAKU ASERTIF DAN TAHAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH UNIVERSITI

¹ Badaruddin Ibrahim, ²Lian Siew Ting, ³Kahiroh Mohd. Salleh,
⁴Nor Lisa Sulaiman dan ⁵ Mohamad Zaid Mustafa .

Fakulti Pendidikan Teknikal,
Universiti Tun Hussein Onn Malaysia,
86400 Parit Raja, Batu Pahat,
Johor, Malaysia

¹ badar@uthm.edu.my, ³ kahiroh@uthm.edu.my, ⁴ norlisa@uthm.edu.my

ABSTRAK

Profesion perguruan dalam institusi pendidikan memainkan peranan yang penting dalam menyediakan tenaga kerja yang baik. Aspek kemahiran interpersonal menjadi satu kepentingan agar pendidik lebih memahami keperluan sosial dalam pendidikan. Dengan itu, kajian berhubung tingkah laku asertif dan kepuasan kerja ini amat penting kerana pelbagai isu tentang tekanan kerja dan ketidakpuasan kerja timbul dewasa ini yang bakal memberi kesan negatif kepada sektor pendidikan. Sehubungan itu kajian ini dijalankan untuk melihat sejauhmana tahap tingkah laku asertif dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) serta mengkaji hubungan tingkah laku asertif dengan kepuasan kerja pensyarah di UTHM. Sampel kajian terdiri daripada 217 orang pensyarah di UTHM yang diambil secara rawak dari enam buah fakulti. Segala maklumat diperolehi dengan menggunakan borang soal selidik. Data yang telah dikumpul dianalisis menggunakan perisian komputer (Statistical Package For Social Science Version 11.0) SPSS dengan berdasarkan skor min. Hasil kajian ini mendapati tahap tingkah laku asertif pensyarah di UTHM berada pada tahap tinggi. Sementara tahap kepuasan kerja pensyarah berada pada tahap memuaskan. Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, diharapkan pihak yang terlibat dapat mengambil langkah-langkah yang terbaik untuk meningkatkan tahap tingkah laku asertif dan kepuasan kerja pensyarah di UTHM.

PENGENALAN

Kecenderungan pendidikan di Malaysia pada masa kini sedang menumpu ke arah bidang teknikal. Ini selaras dengan hasrat Malaysia untuk menjadi negara maju yang mampu berdikari dengan menggunakan sumber sendiri sama ada sumber bahan mentah mahupun sumber tenaga kerja (Mohamed Rashid, 2005). Bagi merealisasikan matlamat ini, Malaysia memerlukan tenaga manusia yang berdaya saing, menguasai dan memiliki kemahiran tinggi, berketerampilan, menguasai ilmu, kemahiran interaksi sosial yang baik serta mampu bekerja dalam kumpulan dengan berkesan. Pembangunan dalam bidang pendidikan terutamanya pendidikan teknikal menjadi agenda penting bagi menjana generasi yang berkemahiran dan mampu berdikari serta bersaing di peringkat global. Selain itu, kemahiran interpersonal juga menjadi elemen penting bagi menghadapi persaingan ini dengan penampilan dan komunikasi yang berpengaruh (Abdullah dan Ainon, 2000). Pemupukan terhadap aspek kemahiran ini menjadi agenda penting bagi setiap tenaga pendidik dalam bidang teknikal. Justeru itu, tenaga pengajar teknikal juga perlu mempunyai kemahiran interpersonal yang baik supaya mampu bekerja dalam persekitaran dengan harmoni serta mampu menyampaikan pengajaran dengan lebih berkesan.

Tingkah laku asertif merupakan salah satu elemen penting yang tergolong dalam kemahiran interpersonal dan ia sedang giat dikaji oleh ahli psikologi. Setiap individu perlu mengamalkan tingkah laku asertif terutamanya pendidik seperti guru dan pensyarah. Seseorang yang mengamalkan tingkah laku asertif akan dapat membuat suatu keputusan dengan tegas dan baik tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Dengan itu, kepuasan diri dapat dicapai dalam melakukan segala tugas dan keputusan yang dibuat (Rowland dan Birkett, 1992). Namun begitu, masih terdapat segelintir individu yang mempunyai tanggapan yang salah tentang tingkah laku asertif dengan memberi pengertian yang sama dengan sikap agresif. Menurut Ryoko Nikura (1999), tingkah laku asertif adalah suatu keupayaan untuk menyatakan sesuatu yang berkaitan dengan pemikiran dan perasaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan seseorang individu. Setiap hari, seseorang individu meluangkan sebahagian masanya di tempat kerja. Apabila seseorang melakukan sesuatu kerja, ia lazimnya bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Steers *et. al.* (1996), kepuasan kerja merupakan salah satu daripada faktor utama yang boleh mempengaruhi prestasi pekerjaan dan prestasi organisasi keseluruhannya. Oleh itu, didapati berbagai-bagai kemudahan atau keistimewaan ditawarkan oleh majikan kepada supaya pekerja dapat memberi komitmen dan menghasilkan produktiviti yang tinggi. Ini bertujuan untuk memastikan pekerja berasa selesa dan mendapat kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukan. Individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi lazimnya mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya, manakala individu yang tidak berpuas hati dengan kerja yang dilakukan akan mempunyai sikap yang sebaliknya. Oleh itu, dengan mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja akan dapat membantu mewujudkan kehidupan yang sempurna dan tenteram kepada individu berkenaan (Rorzali, 1997).

Menurut Zaidatol (1993), kepuasan kerja bermaksud perasaan yang diperolehi daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang berselarasan dengan keperluan individu. Kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang pekerja adalah penting dan bernilai. Kepuasan kerja juga merupakan satu keperluan manusia yang paling utama dan mesti dipenuhi terutama bagi mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Kepuasan kerja adalah bersifat relatif dan kepuasan kerja seseorang individu adalah bergantung kepada nilai pekerjaan itu mengikut tafsiran atau penilaian individu itu sendiri. Ketinggian nilai pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang individu itu boleh menyebabkan dia berasa puas hati, berminat dan komited kepada pekerjaannya dan seterusnya dia akan sentiasa mahu menjalankan tugas dan kewajipannya dengan penuh kerelaan hati tanpa sebarang paksaan (Zaidatol, 1993). Dengan kata lain, individu yang memperolehi kepuasan dalam kerja akan dapat menghasilkan kerja yang bermutu dan produktif.

Seseorang individu yang mengamalkan tingkah laku asertif dalam kehidupan seharian tidak kira di tempat kerja mahupun di rumah akan mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Ini kerana segala keinginan dan kemahuan dapat dipenuhi dan ditunaikan tanpa sebarang gangguan. Sekiranya pendidik dapat mengamalkan tingkah laku asertif dalam melaksanakan tugas harian, maka ia akan lebih berminat untuk memberikan pengajaran yang terbaik dan berkesan kepada pelajar. Pendidik juga mampu menjalankan tugas sampingan yang bukan bersifat akademik dengan lebih cekap dan berkualiti.

SKOP KAJIAN

Kajian ini akan memberi tumpuan kepada tahap kepuasan kerja yang dikaitkan dengan tingkah laku asertif dalam kalangan pensyarah dari setiap fakulti di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM) iaitu Fakulti Kejuruteraan Awam dan Alam Sekitar, Fakulti Kejuruteraan Elektrik dan Elektronik, Fakulti Kejuruteraan Mekanikal dan Pembuatan, Fakulti Pendidikan Teknikal, Fakulti Pengurusan Teknologi dan Fakulti Teknologi Maklumat dan Multimedia. Responden kajian ini dipilih secara rawak dalam kalangan pensyarah di UTHM yang dianggarkan seramai 300 orang responden. Antara perkara yang diberi tumpuan ialah sejauh manakah tingkah laku asertif dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UTHM. Aspek yang dipertimbangkan dalam ini adalah dengan menguji tahap kepuasan kerja pensyarah dengan menilai elemen-elemen seperti kerja, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini adalah merupakan kajian yang bersifat diskriptif dan menggunakan kaedah tinjauan yang melibatkan tempoh dalam suatu masa tertentu sahaja. Instrumen soal selidik dipilih bagi mendapatkan data. Kaedah ini dipilih berdasarkan kesesuaian dengan bentuk kajian yang dilaksanakan kerana ia lebih praktikal dan realistik untuk mendapatkan maklum balas yang baik dari responden. Soal selidik yang dibangunkan oleh penyelidik ini dibahagikan kepada 2 bahagian iaitu bahagian A dan bahagian B. Bahagian A merupakan item-item untuk mengetahui sejauhmanakah seseorang pensyarah itu mengamalkan tingkah laku asertif. Manakala bahagian B pula merupakan item-item

yang mengetahui tahap kepuasan kerja pensyarah. Di dalam kajian ini, pengkaji telah memilih penggunaan skala likert lima skala untuk mengetahui tahap tingkah laku asertif pensyarah dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UTHM. Lokasi kajian dijalankan adalah di setiap fakulti UTHM. Jumlah sampel yang diambil adalah seramai 217 orang. Kajian ini menjuruskan pengkategorian mengikut peringkat umur, jantina, pengalaman mengajar dan bidang pengajaran sama ada bidang teknikal atau bukan teknikal. Di samping itu, aspek kebolehtadbiran soal selidik dianggap penting bagi menghasilkan keputusan yang jitu dan berkebolehpercayaan tinggi.

DAPATAN KAJIAN

1. Tahap Tingkah Laku Asertif Pensyarah

Pengukuran tahap tingkah laku pensyarah dilakukan dengan menggunakan 32 item dalam bahagian A. Borang soal selidik yang dibina adalah berdasarkan empat elemen yang terdapat dalam model tingkah laku asertif iaitu tingkah laku asertif, tingkah laku pasif, tingkah laku agresif, dan tingkah laku pasif/agresif. Dalam bahagian ini, pengkaji cuba untuk mengetahui tahap tingkah laku asertif dalam kalangan pensyarah berdasarkan empat elemen yang dinyatakan di atas. Setiap item dianalisis untuk mengetahui min jawapan keseluruhan responden terhadap setiap item seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1: Nilai Min Bagi Tahap Tingkah Laku Asertif Pensyarah

No	Item	Min	Tahap
15	Saya bertanggungjawab terhadap pemikiran saya.	4.29	Tinggi
14	Saya bertanggungjawab terhadap diri saya.	4.28	Tinggi
16	Saya bertanggungjawab terhadap tindakan saya.	4.28	Tinggi
12	Saya menghormati pemikiran saya.	4.25	Tinggi
11	Saya menghormati diri sendiri.	4.21	Tinggi
7	Saya mempunyai keyakinan untuk memikirkan suatu perkara.	4.16	Tinggi
17	Saya bertanggungjawab terhadap perasaan saya.	4.16	Tinggi
18	Saya mempunyai tanggungjawab ke atas orang lain terutamanya kanak-kanak.	4.15	Tinggi
1	Saya boleh berurusan dalam kebanyakan situasi dengan penuh keyakinan.	4.12	Tinggi
2	Saya menghormati pandangan orang lain apabila berurusan dengan mereka.	4.12	Tinggi
21	Saya membenarkan diri saya untuk meraikan kejayaan saya.	4.12	Tinggi
13	Saya menghormati apa yang saya lakukan.	4.10	Tinggi
5	Saya mempunyai keyakinan untuk menyatakan secara positif apa yang saya perlu.	4.10	Tinggi
4	Saya mempunyai keyakinan untuk menyatakan secara positif apa yang saya kehendaki.	4.08	Tinggi
6	Saya mempunyai keyakinan untuk menyatakan secara positif apa yang saya fikir.	4.06	Tinggi
31	Saya mempunyai keyakinan untuk mengatakan sesuatu apabila bersesuaian.	4.01	Tinggi
8	Saya dapat mengenalpasti kehendak diri saya.	4.01	Tinggi

22	Saya boleh bertahan untuk menghadapi orang yang bertindak secara agresif.	4.01	Tinggi
23	Saya dapat menjelaskan tentang fikiran saya.	4.00	Tinggi
3	Saya berasa selesa apabila orang lain bertindak secara berterus-terang.	3.98	Tinggi
24	Saya boleh menyatakan pengaruh kurang baik tentang kelakuan orang lain yang dikenakan ke atas diri saya.	3.91	Tinggi
32	Saya mempunyai keyakinan untuk mengekalkan suasana diam apabila bersesuaian.	3.90	Tinggi
20	Saya berkeyakinan untuk menerima kesilapan.	3.87	Tinggi
30	Saya boleh melihat secara objektif terhadap kritikan yang diterima.	3.84	Tinggi
27	Saya lebih selesa mengatakan 'saya memilih untuk daripada 'saya perlu'.	3.82	Tinggi
28	Saya membenarkan diri saya untuk menukarkan pemikiran saya.	3.80	Tinggi
25	Saya berpegang teguh dengan berkata 'tidak'.	3.77	Tinggi
9	Saya dapat mengenalpasti keperluan orang lain.	3.73	Tinggi
10	Saya akan menyatakan kesemua perkara yang tidak saya inginkan.	3.71	Tinggi
26	Saya boleh berkata 'tidak' tanpa rasa bersalah.	3.70	Tinggi
19	Saya bersedia untuk melakukan kesilapan.	3.61	Tinggi
29	Saya berasa selesa dengan kritikan.	3.52	Tinggi
Purata Skor Min		3.99	Tinggi

Jadual 1 menunjukkan skor min item dan tahap tingkah laku asertif pensyarah. Berdasarkan jadual tersebut, didapati nilai skor min bagi tahap tingkah laku asertif dalam kalangan pensyarah di UTHM berada dalam julat 3.52 hingga 4.29 iaitu berada pada tahap tinggi. Individu yang mengamalkan tingkah laku asertif akan dapat membuat suatu keputusan dengan tegas dan baik tanpa dipengaruhi oleh orang lain. Dengan itu, mereka dapat mencapai kepuasan diri dalam melakukan segala tugas dan keputusan yang dibuat (Rowland dan Birkett, 1992). Selain itu, menurut Back dan Back (1999), terdapat pelbagai teknik yang boleh membantu dalam mengurangkan tekanan dan ini termasuklah dengan mengamalkan tingkah laku asertif.

Hasil kajian menunjukkan pensyarah di UTHM mempunyai tahap tingkah laku asertif yang tinggi (purata skor min 3.99) iaitu kebanyakan pensyarah di UTHM bertindak tegas dalam melakukan sesuatu kerja dan keputusan. Ini dapat dilihat apabila terdapat seramai 188 orang responden berpendapat bahawa mereka boleh berurusan dalam kebanyakan situasi dengan penuh keyakinan sementara hanya terdapat 5 orang responden yang beranggapan sebaliknya. Menurut Back dan Back (1999), seseorang individu yang mengamalkan tingkah laku asertif akan membentuk keyakinan dalam diri sendiri. Hasil dapatan juga menunjukkan terdapat 182 orang pensyarah bersetuju bahawa mereka mempunyai keyakinan untuk menyatakan secara positif apa yang mereka kehendaki sementara hanya 5 orang pensyarah yang menyatakan sebaliknya. Item tersebut mempunyai skor min 4.06 dan mempunyai tahap tingkah laku asertif yang agak tinggi.

Kebolehan untuk mempertahankan hak individu merupakan salah satu perkara yang penting dalam tingkah laku asertif. Ini dapat dilihat apabila terdapat seramai 179 orang pensyarah berpendapat bahawa mereka dapat mengenalpasti kehendak diri sendiri manakala terdapat 8 orang pensyarah tidak dapat mengenalpasti kehendak diri sendiri. Menurut Back dan Back (1999), seseorang individu yang ingin bertingkah laku asertif perlulah menerima bahawa mereka mempunyai hak-hak umum seperti mengemukakan pandangan, idea dan cadangan sendiri walaupun ia adalah berlainan daripada pandangan orang lain, mempunyai kehendak dan keperluan sendiri yang mungkin lain daripada orang lain, meminta orang lain memberi maklum balas terhadap kehendak dan keperluan anda, menyatakan perasaan secara asertif, berharap hak-hak anda dihormati oleh orang lain dan lain-lain. Selain itu, Back dan Back (1999) juga menyatakan bahawa ia merupakan satu petunjuk dalam menentukan sama ada terdapat mana-mana pihak yang bertindak secara agresif atau bertindak secara asertif terhadap pihak tertentu dan kemungkinan telah melanggar hak pihak tertentu.

2. Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah

3.

Pengukuran tahap kepuasan kerja pensyarah dilakukan dengan menggunakan 21 item dalam bahagian B set borang soal selidik yang dibina berdasarkan 5 petunjuk yang digunakan dalam “*Job Descriptive Index (JDI)*”. Dalam bahagian ini, pengkaji cuba untuk mengetahui tahap kepuasan kerja setiap pensyarah berdasarkan 5 petunjuk iaitu:

1. Suasana pekerjaan sekarang
2. Ganjaran yang diterima
3. Peluang Kenaikan Pangkat
4. Penyeliaan dalam Pekerjaan
5. Hubungan dengan rakan sekerja

Jadual 2: Nilai Min Bagi Tahap Kepuasan Kerja Pensyarah

No	Item	Min	Tahap
2	Pekerjaan saya sekarang memuaskan.	4.15	Tinggi
5	Saya sentiasa bersedia menjalankan tugas berkaitan dengan profesion seorang pensyarah.	4.15	Tinggi
8	Saya berasa selesa bekerja di sini	4.00	Tinggi
6	Rakan sekerja dan pihak atasan saling hormat-menghormati semasa bekerja.	3.99	Tinggi
4	Saya akan menerima tugas yang diberikan oleh pihak atasan tanpa bantahan.	3.98	Tinggi
1	Organisasi saya adalah merupakan tempat kerja yang menyeronokkan.	3.94	Tinggi
3	Saya sentiasa memperolehi tugas tambahan lain daripada pihak atasan	3.90	Tinggi
10	Ganjaran yang diterima setimpal dengan tugas.	3.90	Tinggi
9	Gaji yang diperolehi mencukupi bagi memenuhi keperluan hidup.	3.89	Tinggi
17	Rakan sekerja sering menggalakkan saya bekerja dengan tekun.	3.87	Tinggi
19	Rakan sekerja sentiasa bersedia membantu apabila diperlukan.	3.87	Tinggi

16	Saya mempunyai kebebasan untuk menyatakan pendapat saya kepada pihak atasan.	3.86	Tinggi
14	Penyeliaan pihak atasan membolehkan saya mengetahui keadaan saya dalam pekerjaan.	3.82	Tinggi
18	Saya sentiasa dipengaruhi sikap rakan sekerja yang bercita-cita tinggi.	3.78	Tinggi
20	Rakan sekerja jarang berselisih pendapat.	3.75	Tinggi
21	Rakan sekerja sentiasa memahami diri saya.	3.75	Tinggi
13	Saya selalu menerima penghargaan terhadap kerja yang dilakukan dengan baik.	3.75	Tinggi
11	Pencapaian cemerlang saya dalam tugas yang diberikan sering dihargai.	3.74	Tinggi
12	Peluang kenaikan pangkat dilakukan secara adil.	3.70	Tinggi
15	Penyeliaan pihak atasan banyak mempengaruhi hasil kerja saya.	3.64	Tinggi
7	Tugas yang saya terima sekarang mudah.	3.58	Tinggi
Purata Skor Min		3.86	Tinggi

Jadual 2 menunjukkan skor min item dan tahap kepuasan kerja pensyarah. Berdasarkan jadual tersebut, didapati nilai skor min bagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UTHM berada pada tahap yang tinggi (purata skor min 3.86).

Dapatan kajian menunjukkan responden berpuas hati dengan pekerjaan masa kini dan sentiasa bersedia menjalankan tugas berkaitan dengan profesion sebagai seorang pensyarah. Nilai min yang tertinggi dicatatkan iaitu 4.15. Selain itu, item 6 dan 4 juga menunjukkan nilai min yang agak tinggi iaitu masing-masing mempunyai nilai min 3.99 dan 3.98. Kedua-dua item ini menunjukkan rakan sekerja dan pihak atasan saling hormat-menghormati semasa bekerja dan akan menerima tugas yang diberikan oleh pihak atasan tanpa bantahan. Ini terbukti bahawa responden dapat berkomunikasi dengan rakan sekerja dan pihak atasan dengan baik yang menyebabkan mereka mempunyai kepuasan kerja yang tinggi. Manakala, item 17 dan 19 menunjukkan nilai min yang sederhana iaitu 3.87 dan berada pada tahap yang tinggi. Kedua-dua item ini mengatakan bahawa rakan sekerja sering menggalakkan mereka bekerja dengan tekun dan rakan sekerja sentiasa bersedia membantu. Bahkan itu juga, analisis dapatan menunjukkan nilai min yang terendah ialah pada item 7 iaitu 3.58. Responden menyatakan tugas yang diterima sekarang boleh dikatakan tidak mudah.

Menurut Zaidatol (1993), kepuasan kerja adalah perasaan yang diperolehi daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang selaras dengan keperluan individu. Oleh sebab itu, kepuasan kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualiti kerja. Walau bagaimanapun, peningkatan secara keseluruhan diperlukan oleh pensyarah di UTHM supaya wujud keadaan pekerjaan yang mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja. Keadaan kerja yang baik didapati mempunyai perkaitan positif manakala tekanan pula mempunyai perkaitan negatif dengan kepuasan kerja. Manusia biasa akan dapat berfungsi dengan baik dalam keadaan nyaman dan selesa serta tidak mempunyai unsur negatif. Keadaan kerja yang negatif akan mengganggu keberkesanan kerja yang dikendalikan oleh seseorang. Melalui pernyataan Zaidatol (1993) ini akan menyokong lagi hasil dapatan kajian di mana tahap kepuasan kerja berada pada tahap memuaskan dalam kelima-lima aspek kepuasan kerja iaitu suasana pekerjaan sekarang, ganjaran yang

diterima, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dalam pekerjaan dan hubungan dengan rakan sekerja. Ini bermakna pensyarah di UTHM adalah komitmen terhadap profesion mereka. Secara tidak langsung, ianya boleh meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UTHM

RUMUSAN

Tahap tingkah laku asertif pensyarah di UTHM berada pada tahap yang tinggi. Ini menunjukkan kebanyakan pensyarah di UTHM bertindak dengan tegas dalam menjalankan tugas harian seperti mengajar, urusan pentadbiran dan lain-lain. Namun begitu, masih terdapat sebilangan pensyarah yang tidak mengetahui maksud sebenar bagi tingkah laku asertif dan kebaikan yang dapat diperolehi dengan mengamalkan tingkah laku asertif dalam kehidupan seharian. Oleh itu, ramai individu yang tersalah tafsir maksud sebenar tingkah laku asertif dengan tingkah laku agresif. Jika seseorang individu itu terutamanya pensyarah dapat bertindak secara asertif, maka pensyarah akan dapat berkomunikasi dengan rakan sekerja yang lain dengan baik dan sentiasa berpuas hati dengan kerja yang dilakukan.

Tahap kepuasan kerja pensyarah di UTHM juga berada pada tahap yang tinggi. Pelbagai faktor yang telah mempengaruhi tahap kepuasan kerja ini telah dianalisis, seperti yang telah dinyatakan. Dapatan kajian telah mengenal pasti bahawa suasana pekerjaan sekarang, faktor ganjaran yang diterima, penyeliaan dalam pekerjaan, hubungan dengan rakan sekerja dan peluang kenaikan pangkat merupakan faktor penyumbang kepada kepuasan kerja pensyarah. Berdasarkan hasil dapatan kajian dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UTHM dapat ditingkatkan dengan cara memenuhi kelima-lima petunjuk tahap kepuasan kerja.

RUJUKAN

- Abdullah Hassan dan Ainon Mohd. (2000). *Kemahiran Interpersonal Untuk Guru*. Pahang: PTS Publications & Distributors Sdn.Bhd.
- Back. K dan Back.K. (1999). *Assertiveness At Work. A Practical Guide to Handling Awkward Situations*. (3rd ed). England, McGraw-Hill Publishing Company. 1 - 197.
- Mohamed Rashid Navi Bax (2005). *Plenary: The Year 2004 Polytechnic Convocation Survey*. Persidangan UNESCO 23 Ogos 2005.
- Rorzali Salleh (1997). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah Institut Perguruan Darul Aman , Jitra, Kedah Darul Aman*. Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.

Rowland. V. dan Birkett.K. (1992). *Personal Effectiveness for Teachers*. Great Britain: Simon & Schuster Education. 1 - 8.

Ryoko Nikura. (1999). *Assertiveness Among Japanese, Malaysian, Filipino and U.S. White-Collar Workers*. *The Journal of Social Psychology*, **139**(6). 690-699.

Steers, R.M, Porter L.W, Bigley G.A (1996). *Motivation and Leadership at Work*. USA: McGraw-Hill International Edition.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie (1993). *Pentadbiran Pendidikan*. Petaling Jaya: Penerbit Fajar Bakti.