

KEPERLUAN PERSONAL DAN PROFESIONAL  
GURU MATA PELAJARAN KEMAHIRAN HIDUP

ISMAIL BIN OTHMAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA  
APRIL 2002



**Sekolah Siswazah  
(Graduate School)  
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK  
(Certification of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa  
*(I, the undersigned, certify that)*

**ISMAIL BIN OTHMAN**

---

calon untuk Ijazah  
*(candidate for the degree of)* Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan)

---

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk  
*(has presented his/her project paper of the following title)*

**KEPERLUAN PERSONAL DAN PROFESIONAL GURU MATA PELAJARAN**

---

**KEMAHIRAN HIDUP**

---

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek  
*(as it appears on the title page and front cover of project paper)*

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,  
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.  
*(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory  
knowledge of the field is covered by the project paper).*

Nama Penyelia  
*(Name of Supervisor)* : Tuan Haji Mizuar bin Haji Nasarudin

---

Tandatangan  
*(Signature)*

Tarikh  
*(Date)*

: 28/04/2002

## **KEBENARAN MENGGUNA**

Kertas Projek ini adalah sebagai memenuhi sebahagian keperluan untuk mendapatkan Ijazah Sarjana daripada Universiti Utara Malaysia. Saya beretuju membenarkan Perpustakaan Universiti Utara Malaysia untuk membuat salinan Kertas Projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju membenarkan salinan Kertas Projek ini dibuat sebahagian atau keseluruhan, bagi tujuan akademik melalui kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, oleh Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada Kertas Projek ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Pengiktirafan yang sewajarnya haruslah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia. Bagi sebarang penggunaan bahan daripada Kertas Projek ini untuk tujuan penulisan, permohonan untuk mendapat kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan secara keseluruhan atau sebahagian haruslah dibuat dengan menulis kepada,

**Dekan Sekolah Siswazah**

**Universiti Utara Malaysia**

**06010 UUM Sintok**

**Kedah Darul Aman.**

## ABSTRAK

Objektif kajian ini ialah untuk mengenal pasti tahap keperluan personal dan profesional serta menentukan hubungannya dengan dimensi kerja, persekitaran kerja, dimensi pelajar dan dimensi profesionalisme. Dimensi kerja yang dikaji ialah pendapatan, rakan sekerja, pekerjaan sekarang, kenaikan pangkat, penyeliaan, manakala dimensi pelajar meliputi akademik dan disiplin pelajar, dan bagi dimensi profesionalisme berkaitan dengan imej dan perkembangan profesional. Perbezaan tahap keperluan mengikut jantina, tahap umur dan gaji juga dikaji. Sampel kajian terdiri daripada 96 orang guru yang mengajar mata pelajaran Kemahiran Hidup di dua belas buah sekolah menengah kebangsaan yang dipilih di sekitar Sungai Petani, Kedah Darul Aman. Mereka dikehendaki memberi maklum balas ke atas 45 item di dalam soal selidik. Penghuraian statistik dalam bentuk peratus dan statistik inferensi iaitu ujian-t dua arah, ANOVA sehalu (ujian F) dan Korelasi Pearson ( $r$ ) digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan program *Statistical Packages for the Social Sciences 10.0* (SPSS). Keputusan kajian menunjukkan wujud hubungan positif yang kuat dan signifikan antara tahap keperluan dengan pendapatan, pekerjaan sekarang, kenaikan pangkat, penyeliaan, persekitaran kerja, dimensi pelajar, imej profesional dan perkembangan profesional. Hubungan antara tahap keperluan dengan rakan sekerja, akademik dan disiplin pelajar adalah perkaitan yang sederhana secara signifikan. Keputusan ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap keperluan dengan guru lelaki dan guru perempuan. Hasil ujian ANOVA sehalu menunjukkan wujud perbezaan secara signifikan antara tahap keperluan dengan tahap gaji tetapi tahap umur pula sebaliknya. 80.2% responden memberi maklum balas pada tahap tertinggi dari segi keperluan personal ke atas aspek pekerjaan sekarang sebagai guru adalah terjamin. 51.0% responden memberi kenyataan keperluan personal yang berada pada tahap paling rendah ialah peluang kenaikan pangkat. Dari segi keperluan profesional, 77.1% responden telah mencapai tahap yang tertinggi dalam imej profesional iaitu dari segi merasa berbangga diri terhadap profesional. 32.3% responden memberi kenyataan keperluan profesional yang berada pada tahap paling rendah dalam perkembangan profesional iaitu pembiayaan bagi meningkatkan profesionalisme.

## ABSTRACT

The objective of this study is to identify the level of personal and professional needs and also to determine its relationship with job dimension, job environment, students and professionalism dimension. The job dimension being studied were salary, co-workers, current job, promotion, supervision, while dimension of students covering student's academic and discipline, and for the professionalism dimension related to professional image and development. Differences of level of needs according to gender, ages and salary were also studied. Sample of survey consisted of Kemahiran Hidup teachers from twelve selected secondary schools located in Sungai Petani, Kedah Darul Aman. They needed to give responses on 45 items in the questionnaire. Statistic explanation in the form of percentage (%) and inferential statistic which are 2 ways t-test, one-way ANOVA (F- test) and Pearson Correlation (r) used to analyze the data using the *Statistical Packages for the Social Sciences 10.0* (SPSS) program. Result of this study showed strong and significant positive relationship exists between level of needs with salary, current job, promotion, supervision, job environment, students dimension, professional image and development. Relationship between level of needs with co-workers, students' academic and discipline is significantly moderate relationship. The result of t-test showed there is no significant difference between level of needs with male and female teachers. The result from one-way ANOVA showed that there exist significant differences between levels of needs with level of salary but otherwise with the level of ages. 80.2% of respondents gave responses at highest order of the personal needs on aspect that current job as teacher is secured. 51.0% respondents gave statement that the lowest order of personal needs is chances for promotion. From the point of professional needs, 77.1% respondents have achieved highest order in the professional image that is in the way of feeling proud towards professional. 32.3% respondents cited that professional needs at the lowest level in professional development is the funding to improve professionalism.

## PENGHARGAAN

Segala puji-pujian kepada Allah S.W.T kerana dengan izinNya, Kertas Projek ini berjaya disiapkan dengan sempurna seperti yang telah dirancangan.

Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Tuan Haji Mizuar bin Nasarudin selaku penyelia Kertas Projek ini yang sentiasa memberi bimbingan dan tunjuk ajar yang berharga dengan sabar dan ikhlas. Ucapan terima kasih juga kepada Dekan dan kakitangan Sekolah Siswazah UUM yang sentiasa bersedia membantu dan memberi kerjasama dalam menjayakan Kertas Projek ini sama ada secara langsung mahu pun tidak langsung.

Tidak ketinggalan juga penghargaan ini ditujukan kepada pensyarah-pensyarah di Sekolah Sains Kognitif dan Pendidikan yang telah berusaha dengan gigih untuk menjayakan program Sarjana Sains (Pengurusan Pendidikan).

Sokongan dan kerjasama daripada pelbagai pihak dalam menjayakan penyelidikan ini amat dihargai terutamanya kepada Bahagian Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Kedah, Pejabat Pendidikan Daerah Kuala Muda dan Yan serta pengetua sekolah-sekolah yang terlibat.

Terima kasih juga kepada guru-guru yang telah menjadi responden kajian ini dengan jujur dan ikhlas. Maklum balas para responden memberi saya kesedaran bahawa mereka memerlukan perhatian dengan lebih mendalam dalam usaha membantu mereka meningkatkan profesionalisme.

Sebuah penghargaan yang tidak ternilai untuk keluarga, terutama sekali isteri dan ibu yang sering mendoakan kejayaan dengan penuh kesabaran. Untuk anak-anak yang dikasihi semoga menjadi pendorong kejayaan pada masa hadapan.

## KANDUNGAN

|                    | Halaman |
|--------------------|---------|
| KEBENARAN MENGGUNA | i       |
| ABSTRAK            | ii      |
| ABSTRACT           | iii     |
| PENGHARGAAN        | iv      |
| KANDUNGAN          | v       |
| DAFTAR JADUAL      | viii    |
| DAFTAR RAJAH       | ix      |
| DAFTAR LAMPIRAN    | x       |

### **BAB SATU:           PENGENALAN**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1.1 | Pendahuluan                               | 1  |
| 1.2 | Latar Belakang Masalah                    | 3  |
| 1.3 | Pernyataan Masalah                        | 6  |
| 1.4 | Soalan-Soalan Penyelidikan                | 8  |
| 1.5 | Objektif Kajian                           | 10 |
|     | 1.5.1 Objektif Umum                       | 10 |
|     | 1.5.2 Objektif Khusus                     | 10 |
| 1.6 | Hipotesis Kajian                          | 11 |
| 1.7 | Kepentingan Kajian                        | 14 |
| 1.8 | Batasan Kajian                            | 14 |
| 1.9 | Definisi Operasional                      | 15 |
|     | 1.9.1 Guru Mata Pelajaran Kemahiran Hidup | 15 |
|     | 1.9.2 Sekolah Menengah                    | 15 |

### **BAB DUA:           TINJAUAN LITERATUR**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 2.1 | Pendahuluan   | 17 |
| 2.2 | Teori-Teori Kepuasan Kerja                          | 17 |
|     | 2.2.1 Teori Hierarki Keperluan A.H. Maslow          | 18 |
|     | 2.2.2 Teori Pendorong dan Kesihatan oleh F.Herzberg | 19 |
|     | 2.2.3 Teori Jangkaan Victor Vroom                   | 20 |
|     | 2.2.4 Teori Persamaan oleh Adams                    | 22 |
|     | 2.2.5 Model Motivasi Smith dan Cranny               | 22 |
| 2.3 | Kepuasan Guru dan Pembelajaran Pelajar              | 23 |
|     | 2.3.1 Kepuasan Kerja Guru-Guru                      | 24 |
|     | 2.3.2 Sebab-Sebab Meninggalkan Bidang Perguruan     | 27 |
|     | 2.3.3 Kepuasan Kerja Guru-Guru Teknologi            | 27 |
| 2.4 | Kepuasan Kerja                                      | 29 |
|     | 2.4.1 KepuasanKerja Dalam Organisasi Pendidikan     | 29 |

## **BAB TIGA: KAEDAH KAJIAN**

|     |                                     |    |
|-----|-------------------------------------|----|
| 3.1 | Kerangka Konseptual Kajian          | 32 |
| 3.2 | Populasi Kajian                     | 33 |
| 3.3 | Sampel Kajian                       | 33 |
| 3.4 | Tatacara Pengumpulan Data           | 35 |
| 3.5 | Soal Selidik Kajian                 | 35 |
| 3.6 | Kajian Rintis ( <i>Pilot Test</i> ) | 37 |
| 3.7 | Penganalisan Data                   | 39 |

## **BAB EMPAT: KEPUTUSAN KAJIAN**

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 4.1   | Pendahuluan                                      | 41 |
| 4.2   | Latar Belakang Responden                         | 41 |
| 4.2.1 | Taburan Responden Mengikut Jantina               | 43 |
| 4.2.2 | Taburan Responden Mengikut Status                | 43 |
| 4.2.3 | Taburan Responden Mengikut Bangsa                | 44 |
| 4.2.4 | Taburan Responden Mengikut Akademik              | 44 |
| 4.2.5 | Taburan Responden Mengikut Umur                  | 45 |
| 4.2.6 | Taburan Responden Mengikut Gaji Sekarang         | 46 |
| 4.2.7 | Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar   | 47 |
| 4.2.8 | Taburan Responden Mengikut Opsyen Yang Berkaitan | 47 |
| 4.3   | Statistik Deskriptif Bagi Pembolehubah           | 48 |
| 4.3.1 | Statistik Deskriptif Dimensi Kerja               | 48 |
| 4.3.2 | Statistik Deskriptif Persekitaran Kerja          | 52 |
| 4.3.3 | Statistik Deskriptif Dimensi Pelajar             | 53 |
| 4.3.4 | Statistik Deskriptif Profesionalisme             | 53 |
| 4.4   | Statistik Kekekapan Bagi Pembolehubah            | 56 |
| 4.4.1 | Statistik Kekekapan Dimensi Kerja                | 56 |
| 4.4.2 | Statistik Kekekapan Persekitaran Kerja           | 59 |
| 4.4.3 | Statistik Kekekapan Dimensi Pelajar              | 61 |
| 4.4.4 | Statistik Kekekapan Profesionalisme              | 61 |
| 4.5   | Pengujian Hipotesis                              | 64 |
| 4.6   | Ringkasan Dapatan                                | 73 |
| 4.7   | Rumusan  | 75 |

## **BAB LIMA: PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

|       |                                    |    |
|-------|------------------------------------|----|
| 5.1   | Pendahuluan                        | 77 |
| 5.2   | Perbincangan Hasil Kajian          | 78 |
| 5.2.1 | Maklumat Latar Belakang Responden  | 78 |
| 5.2.2 | Dapatan Dimensi Kerja              | 79 |
| 5.2.3 | Dapatan Dimensi Persekitaran Kerja | 84 |
| 5.2.4 | Dapatan Dimensi Pelajar            | 87 |
| 5.2.5 | Dapatan Profesionalisme            | 89 |



|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| 5.2.6       | Dapatan Tahap Keperikut Mengikut Jantina | 93  |
| 5.2.7       | Dapatan Tahap Keperluan Mengikut Umur    | 93  |
| 5.2.8       | Dapatan Tahap Keperluan Mengikut Gaji    | 94  |
| 5.3         | Kesimpulan Kerja                         | 94  |
| 5.4         | Cadangan Hasil Kajian                    | 96  |
| 5.5         | Cadangan Kajian Akan Datang              | 98  |
| BIBLIOGRAFI |  | 100 |
| LAMPIRAN    |  |     |

## DAFTAR JADUAL

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Jadual 1:  | Item-Item Borang Soal Selidik                      | 37 |
| Jadual 2:  | Kekuatan Korelasi (Davies, 1971)                   | 40 |
| Jadual 3:  | Taburan Responden Mengikut Sekolah                 | 42 |
| Jadual 4:  | Taburan Responden Mengikut Jantina                 | 43 |
| Jadual 5:  | Taburan Responden Mengikut Status                  | 43 |
| Jadual 6:  | Taburan Responden Mengikut Bangsa                  | 44 |
| Jadual 7:  | Taburan Responden Mengikut Akademik                | 45 |
| Jadual 8:  | Taburan Responden Mengikut Umur                    | 46 |
| Jadual 9:  | Taburan Responden Mengikut Gaji Sekarang           | 46 |
| Jadual 10: | Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar     | 47 |
| Jadual 11: | Taburan Responden Mengikut Opsyen Yang Berkaitan   | 48 |
| Jadual 12: | Min dan Sisihan Piawai Dimensi Kerja               | 51 |
| Jadual 13: | Min dan Sisihan Piawai Persekitaran Kerja          | 52 |
| Jadual 14: | Min dan Sisihan Piawai Dimensi Pelajar             | 53 |
| Jadual 15: | Min dan Sisihan Piawai Imej Profesional            | 54 |
| Jadual 16: | Min dan Sisihan Piawai Perkembangan Profesional    | 55 |
| Jadual 17: | Taburan Ke kerap an Dimensi Kerja                  | 58 |
| Jadual 18: | Taburan Ke kerap an Persekitaran Kerja             | 60 |
| Jadual 19: | Taburan Ke kerap an Dimensi Pelajar                | 61 |
| Jadual 20: | Taburan Ke kerap an imej Profesional               | 62 |
| Jadual 21: | Taburan Ke kerap an Perkembangan Profesional       | 63 |
| Jadual 22: | Hubungan Tahap Keperluan dengan Dimensi Kerja      | 66 |
| Jadual 23: | Hubungan Tahap Keperluan dengan Persekitaran Kerja | 68 |
| Jadual 24: | Hubungan Tahap Keperluan dengan Dimensi Pelajar    | 69 |
| Jadual 25: | Hubungan Tahap Keperluan dengan Profesionalisme    | 70 |
| Jadual 26: | Hubungan Tahap Keperluan Mengikut Jantina          | 71 |
| Jadual 27: | Anova sehala Tahap Keperluan Mengikut Tahap Umur   | 71 |
| Jadual 28: | Anova sehala Tahap Keperluan Mengikut Tahap Gaji   | 73 |
| Jadual 29: | Ringkasan Dapatan Ujian Hipotesis                  | 73 |

## DAFTAR RAJAH

|          |                                 |    |
|----------|---------------------------------|----|
| Rajah 1: | Proses motivasi pekerja         | 19 |
| Rajah 2: | Model Motivasi Smith dan Cranny | 23 |
| Rajah 3: | Kerangka Kajian                 | 32 |

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Borang Soal Selidik
- Lampiran 2: Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah, Maktab-Maktab Perguruan, Jabatan-Jabatan Pendidikan Dan Bahagian-Bahagian Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia.  
KP(BPPDP)603/5(20).
- Lampiran 3: Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah/ Jabatan dan Institusi-Institusi Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia.  
JPK(PPPS)03-12/Jld.12(41).

## **BAB SATU**

### **PENGENALAN**

#### **1.1 Pendahuluan**

Persoalan keperluan pekerja telah memikat perhatian golongan pengamal dan teoritis kelakuan organisasi mulai abad ini. Kepada pengamal gelagat organisasi, motivasi kerja merupakan satu kelakuan pekerja yang harus dipandang berat kerana ia mempunyai implikasi dan kesan tertentu kepada perjalanan dan fungsi organisasi.

Seorang pakar pendidikan, T.H. Huxley, (1891) di dalam bukunya, *Science of Education* menegaskan bahawa orang yang benar-benar dikatakan berpendidikan sempurna akan bersedia berkhidmat untuk kemajuan diri dan masyarakatnya, serta rela melaksanakan kerjanya dengan ikhlas dan patuh kepada undang-undang alam, penuh bertenaga, bersemangat, berseni dan bermasyarakat. Dari segi konsepnya profesionalisme adalah satu daripada nilai yang berkait rapat dengan fungsi pekerjaan seseorang. Ia perlu wujud dalam diri seseorang jika matlamat pekerjaannya menuju ke arah keberkesanan, produktiviti, kecekapan dan bertanggungjawab.

The contents of  
the thesis is for  
internal user  
only

## BIBLIOGRAFI

- Abdul Rafie Mahat (2001). *Pendidikan bermutu melalui profesionalisme yang tinggi*. Seminar Pendidikan Hari Guru sempena Pelancaran Perayaan Hari Guru Peringkat Kebangsaan 2001, Melaka. <http://www.tutor.com.my/>
- Abdul Shukur Abdullah (1994). *Penilaian Semula Situasi Pengurusan Sekolah*. Prosiding Seminar Nasional Ke 4 Pengurusan Pendidikan. IAB, Genting Highlands. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Adams, B., & Bailey, G.D. (1989). School is for teacher: Enhancing the school environment. *NASSP Bulletin*, 73, 44-48.
- Adams, J.S. (1985). *Inequity in Social Exchange*, dalam L. Berkowitz., (ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. New York, Academic Press.
- Ahmad Mahdzan Ayob (1983). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi: Satu Pengenalan*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Barkdoll, S.L. (1991). Positive affect, self-management, and stress as they relate to intrinsic and extrinsic job satisfaction (teacher job satisfaction). (Doctoral dissertation, The University of Tennessee, 1991). *Dissertation Abstracts International*, 53, 0668A.
- Beach, D.S. (1980). *Personal: The Management of People at Work*. New York, Macmillan,.
- Bein, J., Anderson, D.E., & Maes, W.R. (1990). Teacher locus of control and job satisfaction. *Educational Research Quarterly*, 14 (3), 7-10..
- Carvelli, J.J. A national study of the importance of work facets and job satisfaction levels of technology educators (Doctoral dissertation, Clemson University, 1993). *Dissertation Abstracts International*, 55, 0488A.
- Carver, F.D., & Sergiovanni, T.J. (1971). Complexity, adaptability, and job satisfaction in high schools: An axiomatics theory applied. *Journal of Educational Administration*, 9 (1), 10-31.
- Che Noh Muda (1995). *Hubungan di antara Gaya Kepimpinan dengan Tahap Keperluan Guru di Sekolah Berasrama Penuh di Wilayah Persekutuan*. Tesis M.Sc. (Mgmt), UUM, Sintok (tidak diterbitkan).

- Clarke, R., & Keating, W.F. (1995). *A fresh look at teacher job satisfaction*. (ERIC Document Reproduction Service No.ED 391 795)
- Davis K., (1977). *Basics Concepts of Administration and Supervision*, Department of Continuous and Vocational Education, University of Wisconsin, Madison.
- Devier, D.H., and Wright, M.D. (1988). *The supply and demand of Ohio industrial technology teachers: 1988-1992*. Columbus, OH: Ohio Department of Education, Division of Vocational Education, Sex Equity Unit.
- Doyle, G.T., & Forsyth, R.A. (1973). The relationship between teacher and student anxiety levels. *Psychology in the Schools*, 10, 231-233.
- Dugger, W.E., French, B.J., Peckham,S., and Starkweather, K.N. (1991). Sixth annual survey of the profession. 1989-90. *Technology Teacher*, 50 (4), 10-14.
- Dunnette, M.D. (1967). *Prediction of Executive Success*. New York, Appleton-Century Crofts,.
- Ee Ah Meng (1991). *Pendidikan Di Malaysia: Untuk Guru Pelatih (Edisi Kedua)*. Petaling Jaya, Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Fiedler, F., (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York, McGraw-Hill Book Co. .
- Frances, R., & Lebras, C. (1982). The prediction of job satisfaction. *International Review of Applied Psychology*, 31, 391-410.
- Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman (1959). *The Motivation to Work* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, John Wiley and Sons, Inc.
- French, M.L. (1978). *The Personnel Management Process: Human Resources Administration and Development*. Boston, Houghton Mifflin Company.
- Goodman, V.B. (1980). *Urban teacher stress: A critical literature review*. Information Analyses (ERIC Document Reproduction Service No.ED 221 611).
- Ibrahim Mamat (1993). *Kepimpinan Sekolah*. Kuala Lumpur, Kumpulan Budiman Sdn. Bhd.
- Ibrahim Saad (ed.1986). *Isu Pendidikan di Malaysia*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- International Law Book Services (1999). *Akta Pendidikan 1996 (Akta 550) & Peraturan-Peraturan Terpilih (Hingga 15<sup>hb</sup> November 1999)*. Kuala Lumpur, Percetakan Season Sdn. Bhd.



- Jule Dee Scarborough (1990), Personal and Professional Needs of Technology Teachers. *Journal of Technology Education*, vol.1, No. 2.
- Kementerian Pendidikan, (1987). *Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah Malaysia*, Pusat Perkembangan Kurikulum. Kementerian Pendidikan Malaysia, Kuala Lumpur.
- Kreis, K., & Milstein, M. (1985). *Satisfying Teachers' Needs*. The Clearing House, 59, 75-77.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21, 89-96.
- Ladwig, S.A. (1994). A teacher's decision to stay or leave the teaching profession within the first five years and ethnicity, socioeconomic status of the teacher's parent(s), gender, level of educational attainment, level of educational assignment, intrinsic or extrinsic motivation, and the teacher's perception of support from the principal (Doctoral dissertation, University of La Verne). *Dissertation Abstracts International*, 55, A1208.
- Leslie, K. (1989). Administrators must consider and improve teacher satisfaction. *NASSP Bulletin*, 73, 19-22.
- Likert, R. (1966). *New Patterns of Management*. New York, McGraw-Hill Book Co.
- Litt, M.D., & Turk, D.C. (1985). Sources of stress and dissatisfaction in experienced high school teacher. *Journal of Educational Research*, 78, 178-185.
- Locke, E.L. (1978). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Chicago, Rand McNally College Publishing Co.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior* (5<sup>th</sup> Edition). New York, McGraw-Hill Book Co.
- Marlow, L., Inman, D., & Betacourt-Smith, M. (1996). *Teacher job satisfaction*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 393 802).
- Maslow, A.H., (1954). *Motivation and Personality*. New York, Harper and Row.
- Md. Nayan Othman. (1997). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keperluan Guru-Guru Sekolah Rendah Gred A: Satu Kajian di Langkawi*. Tesis M.Sc. (Mgmt), UUM, Sintok (tidak diterbitkan).
- Medved, J.A (1982). The Applicability of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal Of Education Leadership*. 39 (7), 555.

- Mohd. Majid Konting (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd. Salleh Abu dan Zaidatun Tasir. (2001). *Pengenalan kepada analisis data berkomputer SPSS for Windows*. Kuala Lumpur, Venton Publishing.
- Mohd. Salleh Lebar. (2000). *Pentadbiran Pendidikan dan Pendidikan Di Malaysia*. Petaling Jaya, Addison Wesley Longman Malaysia Sdn. Bhd.
- Norihan Azizan (1995). *Satu Analisis Kecemerlangan Budaya Organisasi Di Sekolah Menengah Vokasional Negeri Kedah*. Tesis M.Sc, UUM, Sintok. (tidak diterbitkan).
- Perkins, C.M. (1991). A study to investigate experienced teachers' job satisfaction and the teachers' perception of their principals' leadership style (Doctoral Dissertation, The University of North Carolina at Chapel Hill). *Dissertation Abstracts International*, 52, A4171.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business: A skill Building Approach Second Edition*. New York, John Wiley and Sons. Inc.
- Simmons, R.M. (1970). The measurement of factor of teacher satisfaction and dissatisfaction in teaching (Doctoral dissertation, University of Tennessee, 1970). *Dissertation Abstracts International*, 31, 3239A.
- Stanton, H.E. (1974). The relationship between teachers' anxiety level and the test anxiety level of their students. *Psychology in the Schools*, 11, 360-363.
- Steve, D dan Catherine, S (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction, *Journal of Educational Administration*, 4: 362-378.
- Sufein Hussin. (1996). *Pendidikan di Malaysia: Sejarah, Sistem dan Falsafah*. Kuala Lumpur, Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Sweeney, J. (1981). Teacher dissatisfaction on the rise: Higher-level needs unfulfilled. *Education*, 102, 203-207.
- Thomas H. Huxley (1891), *Science of Education*, C.Blinderman and D.Joyce, Clark University.
- Thomas J. Sergiovanni (1969). *Supervision Human Perspectives*. New York, McGraw-Hill Book Co.
- Trusty, F.M., & Sergiovanni, T.J. (1996). Perceived need deficiencies of teachers and administrators: A proposal for restructuring teacher roles. *Educational Administration Quarterly*, 2, 168-180.

- Wilson, B. (1962). The Teachers Role: A Sociological Analysis. *British Journal of Sociology*, hlm. 28.
- Wright, M.D. (1985). Relationships among esteem, autonomy, job satisfaction and the intention to quit teaching of downstate Illinois industrial education teachers. (Doctoral dissertation, University of Illinois, Urbana-Champaign, 1985). *Dissertation Abstracts International*, 46, 3273A.
- Xin Ma dan MacMillan, R.B (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93: 39.
- Yaacob Ismail (1995). *Hubungan di antara Stail Kepimpinan Pengetua dengan Tahap Keperluan Guru-guru Sekolah-sekolah Menengah di Jajahan Tumpat, Kelantan Darul Naim*. Tesis M.Sc. (Mgmt), UUM, Sintok (tidak diterbitkan).
- Zaidatol Akmaliah Lope Pihie (1990). *Pentadbiran Pendidikan*. Petaling Jaya, Fajar Bakti Sdn. Bhd.