

KEPUASAN BEKERJA STAF AKADEMIK JABATAN PENDIDIKAN TEKNIKAL DAN KEJURUTERAAN, FAKULTI PENDIDIKAN, UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA, SKUDAI

Sarimah Binti Ismail & Faridatul Akmar Binti Talip
Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak: Kepuasan bekerja adalah alat pengukur dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi. Sekiranya organisasi dapat memberikan kepuasan kepada pekerjanya, ianya bukan sahaja dapat meningkatkan imej sesebuah organisasi tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan produktiviti semua pekerjanya. Tujuan kajian ini dibuat adalah untuk mengenalpasti kepuasan bekerja dikalangan staf akademik Jabatan Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan (JPTK), Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. Seramai 13 orang responden terlibat dalam kajian yang berbentuk kualitatif kajian kes ini. Instrumen yang digunakan adalah protokol temubual. Data yang diperolehi dianalisa secara manual melibatkan pengkodan dan interpretasi atau tafsiran data. Semua langkah ini dilakukan secara berulang-ulang sehinggalah proses pengumpulan data mencapai tahap data tepu. Dapatan kajian menunjukkan bahawa responden menyatakan beberapa faktor kepuasan bekerja iaitu faktor rakan sekerja, pelajar, Ketua Jabatan serta insentif dan gaji. Manakala faktor ketidakpuasan bekerja pula adalah beban kerja, pengurusan akademik, hubungan staf senior dan junior, staf sokongan, kekurangan bilik kuliah, kemudahan bengkel atau makmal dan kekurangan tenaga pengajar. Di akhir kajian ini diusulkan beberapa cadangan yang sesuai bagi meningkatkan tahap kepuasan bekerja di kalangan staf akademik JPTK, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Abstract: Work satisfaction a measurement to determine successful for an organization. If organization can give the workers satisfaction, it's not only increasing image of an organization but it also increase motivation and productivity of all workers. The purpose of this research is to find out about job satisfaction among academicians in Technical and Engineering Department, Faculty of Education, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai. The qualitative case study involved 12 respondents in this research. The instruments of this study are interview protocol. Data collected were analyzed using manual qualitative data coding and interpretations code. All the steps must repeats until the collective reach saturated data. Result of this research highlighted the respondents gave four satisfaction factor. There are peers, students, head department and also salary or incentive. For the dissatisfaction factor, the respondents gave six factors and there are workloads, academic management, relationship between junior and senior staff, classroom, workshop or laboratory and also assistants or instructors. At the end of this research, there are several recommendations have been brought forward in increase the level of job satisfaction among academicians in Technical and Engineering Department, Faculty of Education, Universiti Teknologi Malaysia.

Katakunci: Jabatan Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan (JPTK), Kepuasan bekerja

Pengenalan

Kepuasan bekerja boleh ditingkatkan sekiranya organisasi atau majikan mempunyai dasar-dasar pentadbiran yang baik (Meadows,1980), tidak rutin dan tidak terlalu menekan pekerjaannya (Brooke dan Price,1988). Faktor-faktor lain yang mendorong seseorang pekerja mencapai kepuasan bekerja ialah bidang pekerjaan yang diceburi, gaji, peluang kenaikan pangkat, suasana persekitaran tempat kerja, hubungan dengan rakan sekerja, kemudahan pengajaran dan penyeliaan. Seseorang akan berpuas hati dengan pekerjaannya sekiranya ia berpuas hati dengan gaji dan peluang kenaikan pangkat

(Heneman,1988), mempunyai penyelia yang baik (Maimon,1978) serta mendapat kerjasama daripada rakan dalam pekerjaannya (Martin,1981).

Pernyataan Masalah

Bebanan tugas yang tinggi yang terpaksa dipikul oleh staf akademik JPTK dikhuatiri mendatangkan ketidakpuasan bekerja di kalangan staf akademik JPTK. Sehubungan itu, kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti faktor kepuasan atau faktor ketidakpuasan bekerja staf akademik JPTK Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Objektif Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah bertujuan untuk memahami :

- (i) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja staf akademik JPTK.
- (ii) Faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan bekerja staf akademik JPTK.

Kepentingan Kajian

Dapatan yang diperolehi dalam kajian ini dapat:

- (i) Membantu pihak pengurusan Jabatan Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan menyusun semula strategi pengurusan pentadbiran seperti penyusunan jadual waktu, penawaran program baru dan jumlah kemasukan pelajar bagi setiap sesi.
- (ii) Membantu pihak Pengurusan Fakulti Pendidikan memantau sistem pengurusan Jabatan Pendidikan Teknikal dan Kejuruteraan agar lebih sistematik bagi menambah kepuasan bekerja staf akademik JPTK.
- (iii) Membantu pihak Pengurusan Universiti Teknologi Malaysia supaya menghadkan jumlah staf yang ingin menyambung pelajaran bagi mengurangkan beban kerja staf akademik JPTK yang tinggal dan juga kelonggaran syarat kelayakan akademik bagi pengambilan staf akademik dan staf sokongan.

Skop Kajian dan batasan kajian

Kajian ini dijalankan di Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor. Ianya hanya membabitkan staf akademik JPTK sahaja. Pemboleh ubah yang dikaji adalah faktor dan proses kepuasan atau ketidakpuasan bekerja dikalangan staf akademik JPTK, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Metodologi

Tempat Kajian

Kajian ini dijalankan di Fakulti Pendidikan Unversiti Teknologi Malaysia, Skudai. Pemilihan tempat untuk kajian ini dijalankan dianggap wajar kerana penyelidik ingin mengkaji kepuasan bekerja di kalangan staf akademik JPTK, Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.

Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian merupakan objek yang hendak dikaji manakala sampel ialah sebahagian daripada populasi tanpa mengambil kira sama ada ia dapat menjadi wakil populasi ataupun sebaliknya (Azizi, 2007). Dalam kajian kualitatif, saiz sampel tidak dapat ditentukan dari awal kajian sebagaimana dalam kajian

kuantitatif. Pemilihan sampel dan analisis data adalah berterusan hingga sampai ke satu tahap di mana tiada lagi maklumat yang baru ditemui atau maklumat yang diperolehi sudah bertindan dengan maklumat yang diperolehi sebelumnya. Ia dipanggil sebagai titik ketepuan (*saturated data*).

Populasi dalam kajian ini adalah terdiri daripada staf akademik JPJK. Pengkaji menggunakan persampelan bertujuan iaitu penyelidikan dengan sengaja memilih sampel dengan tujuan mendapatkan jumlah sampel yang mewakili populasi (Mohamad Najib, 1999). Bilangan populasi adalah seramai 13 orang staf akademik sementara bilangan sampel yang perlu adalah seramai lima orang.

Instrumen kajian

Instrumen kajian merupakan alat penyelidikan atau alat yang digunakan untuk mengumpul data bagi menghasilkan sesuatu kajian. Kajian ini menggunakan kaedah temubual di mana protokol temu bual dan perakam suara digunakan sebagai instrumen kajian untuk mengumpul data. Temubual di antara penyelidik dengan responden dirakam menggunakan alat perakam suara. Selain itu, tujuan penggunaan instrumen kajian ini untuk memperoleh maklumat sebenar daripada responden.

1 Pengumpulan data

Pengkaji kualitatif biasanya bergantung kepada beberapa metod pengumpulan data yang melibatkan pengkaji berada di tempat kejadian (Othman, 2007).

Bagi kajian ini, penyelidik mengumpulkan data dengan menggunakan dua kaedah iaitu secara temu bual dan bukti dokumen. Penyelidik memilih metod temu bual sebagai cara untuk memungut data dengan menggunakan pita rakaman sebagai alat untuk merekod segala butiran maklumat hasil temu bual. Penyelidik juga mengumpul data menggunakan bukti dokumen yang berbentuk sebagai maklumat dan dapat membantu mengukuhkan dapatan kajian.

Temu bual

Dalam sesebuah kajian kes bersifat kualitatif, cara yang lazim digunakan untuk mengutip data deskriptif adalah melalui temu bual (Merriam, 1988). Penggunaan teknik temu bual juga membolehkan penyelidik mengumpul pendapat, pemikiran, pandangan dan pengalaman dalam bentuk pernyataan langsung daripada peserta kajian sendiri. Teknik temu bual juga digunakan kerana ia merupakan satu cara yang cepat untuk mendapatkan maklumat yang banyak dalam satu masa yang singkat (Merriam, 1998). Penyelidik memilih temu bual semi berstruktur sebagai cara mendapatkan data kerana soalan-soalan dalam temu bual semi berstruktur lebih sistematik dan terarah dimensi soalan-soalan tersebut ditentukan terlebih dahulu tetapi jawapan kepada soalan-soalan tersebut adalah terbuka, boleh dikembangkan mengikut budi bicara penemu bual dan responden. Bagi Schensul *et al.*, (1999), temu bual semi berstruktur adalah yang terbaik untuk meneroka dan menjelaskan faktor-faktor dan subfaktor sesuatu fenomena. Kaedah menemubual setiap individu secara mendalam merupakan kaedah yang paling sesuai (Marton, 1994 dalam Marohaini, 2001)

Bukti dokumen

Selain kaedah temubual, data juga diperolehi daripada bukti dokumen. Pengutipan dan pengumpulan maklumat daripada dokumen membolehkan penyelidik menambah serta memperkukuhkan lagi data-data yang diperolehi daripada sesi temubual. Bukti dokumen terdiri dalam bentuk minit mesyuarat, suratkhbar, dokumen peribadi seperti jurnal, diari atau surat (Creswell, 1994). Bukti dokumen juga didefinisikan sebagai artifak atau sumber yang simbolik seperti tulisan dan tanda juga sebagai bahan yang tidak simbolik seperti surat, transkrip dari televisyen, dokumen sejarah dan jurnal akaun dan lain-lain lagi

termasuklah hasil kerja seni (Merriam, 2001). Bogdan dan Biklen (1998) merujuk istilah dokumen sebagai bahan-bahan seperti fotografi, video, filem, memo, surat, diari, rekod kes klinikal serta memo dalam pelbagai bentuk dan jenis yang boleh digunakan sebagai maklumat sokongan kepada temu bual dan pemerhatian.

Dalam kajian ini dokumen yang dikutip oleh penyelidik ialah beban tugas staf akademik, jadual waktu pengajaran staf akademik, statistik jadual bilangan kemasukan pelajar PTK, statistik bilangan kemasukan pelajar Diploma Perguruan Lepas Ijazah (DPLI), statistik bilangan pelajar space, bilangan staf yang melanjutkan pelajaran, staf yang mengajar program space serta bilangan tenaga pengajar tambahan dari luar yang mengajar di bawah JPTK. Tujuan penyelidik mendapatkan kesemua maklumat dari bukti dokumen adalah untuk melihat dan mengenalpasti beban kerja mempengaruhi kepuasan bekerja staf akademik.

Kajian rintis

Kajian rintis di dalam kajian ini dapat membantu penyelidik untuk mengemaskini perancangan bagi mengumpul data seperti menentukan analisis yang diperlukan, prosedur yang harus diikuti dalam proses pengumpulan data (Yin, 1989). Di samping itu, penyelidik juga akan dapat menyemak kesahan dan kebolehpercayaan instrumen yang digunakan serta mengetahui kekangan-kekangan yang mungkin timbul dalam proses pengumpulan data. Kajian rintis ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kemahiran penyelidik dalam menjalankan sesi temubual sebenar kepada staf akademik JPTK.

Semasa kajian rintis ini dijalankan, banyak kekangan yang terpaksa dihadapi oleh penyelidik antaranya staf akademik tidak mahu bekerjasama kerana faktor kesibukan dengan kerja-kerja pengajaran dan mereka meragui akan kerahsiaan maklumat. Setelah penyelidik berbincang dan menyakinkan mereka tentang etika kerahsiaan, barulah mereka bersetuju dan mengizinkan temu bual dijalankan dan direkod menggunakan pita rakaman. Akhirnya, kajian rintis ini berjaya dijalankan ke atas tiga orang staf akademik Jabatan Multimedia yang sudi menghulurkan bantuan.

Perbincangan

Apakah faktor –faktor kepuasan bekerja staf akademik JPTK?

Dapatan persoalan kajian pertama, rakan sekerja merupakan antara faktor yang mendatangkan kepuasan atau keseronokan bekerja. Ianya dibuktikan melalui dapatan kajian yang menunjukkan staf akademik berasa puas atau seronok bekerja kerana adanya faktor rakan sekerja. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg atau dikenali juga sebagai Teori Hygiene dan Motivator, rakan sekerja termasuk di dalam faktor hygiene yang mana ianya perlu untuk memotivasikan pekerja dan sekiranya faktor *hygiene* diberikan secukupnya, pekerja akan bersikap neutral terhadap kerjanya. Khaleque dan Rahman (1987) mendapati hubungan yang baik dengan rakan sekerja merupakan faktor utama bagi meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan hubungan antara rakan sekerja mempunyai kesan positif terhadap kepuasan kerja (Martin, 1981). Sylvia dan Hutchinson (1985) mendapati faktor setiakawan, kecekapan rakan sekerja, sifat prihatin rakan sekerja, kerjasama, kepercayaan rakan sekerja dan penghormatan rakan sekerja mempunyai signifikan yang positif dengan kepuasan kerja. Loh CherTing (2005) dalam kajiannya ke atas guru-guru di Sekolah Menengah Perempuan di Batu Bahat menunjukkan majoriti bersetuju bahawa mereka mudah mendapat bantuan dan sokongan daripada rakan sekerja apabila perlu dan rakan sekerja di dapati mampu memberi tingkat kepuasan kerja yang tinggi kepada guru.

Selain itu, ketua juga merupakan salah satu faktor yang mendatangkan kepuasan bekerja staf akademik JPTK. Seorang ketua yang baik seharusnya boleh menyesuaikan diri dengan orang bawahannya. Menurut Likert (1966), pekerja lebih suka jika ketua yang memimpinnya berorientasikan pekerja. Ini termasuklah

ketua yang mempunyai sifat ramah, mesra, memuji dan menggalakkan prestasi yang baik, mendengar rayuan dan pandangan pekerja dan memberi perhatian kepada diri dan kerja mereka. Pekerja ingin dihormati dan dilayani dengan adil dan saksama. Kajian Hoy dan Bonnie (1988) mendapati hubungan pengetua dan guru-guru di sekolah rendah dan penerimaan kepimpinan lebih dipengaruhi oleh tingkahlaku peribadi dan personaliti. Daripada kajian ini di dapati guru-guru profesional di sekolah menengah lebih mementingkan struktur pentadbiran yang berkesan.

Insentif dan gaji juga merupakan antara faktor yang mendatangkan kepuasan bekerja kepada staf akademik JPTK. Menurut Teori Ekuiti, sekiranya pekerja itu dipaksa bekerja kuat dan menerima gaji yang sama dengan pekerja lain yang tidak dipaksa bekerja kuat, pekerja berkenaan akan merasa tidak puas dalam pekerjaannya (Cropanzano dan Floger, 1989). Ini bererti seseorang itu akan berasa puas sekiranya gaji yang diterimanya setimpal dengan khidmat yang telah diberikan. Ianya turut disokong oleh Teori Jangkaan dan Keseimbangan. Menurut teori ini, kepuasan kerja hanya akan dicapai apabila gaji dibayar setimpal dengan usaha yang diberikan. Pekerja yang diberi ganjaran iaitu gaji dan bonus akan bekerja dengan lebih kuat. Pekerja yang mencapai kepuasan dalam bekerja juga akan dapat meningkatkan produktiviti, semangat kerja dan motivasi. Apabila pekerja merasakan diri mereka dihargai, mereka akan bekerja dalam satu tempoh yang lama dan hubungan antara pihak atasan dan bawahan wujud dalam suasana ceria.

Apakah faktor-faktor ketidakpuasan bekerja staf akademik JPTK?

Dapatan persoalan kajian kedua menunjukkan terdapat enam faktor yang menyebabkan ketidakpuasan bekerja staf akademik JPTK. Beban kerja merupakan antara sebab utama ketidakpuasan seseorang itu bekerja. Kajian Mohd Fuzi (1999) telah mendapati bahawa beban tugas yang pelbagai di kalangan guru Kemahiran Hidup di Kedah telah menjejaskan prestasi mereka dalam melaksanakan tugas utama sebagai pengajar. Guru-guru terpaksa menjalankan tugas-tugas pengkeranian, pengurusan dan penyelenggaraan berbagai alatan di bengkel Kemahiran Hidup. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh Salwa (1996), mendapati bahawa secara puratanya setiap guru bekerja 65.77 jam seminggu. Daripada jumlah masa bekerja ini, 57.3 peratus digunakan bagi menjalankan tugas akademik dan 42.7 peratus bagi menjalankan tugas bukan akademik. Kebanyakan guru memegang enam jenis tugas yang terdiri daripada tugas guru tingkatan, tugas-tugas khas dan juga tugas-tugas kokurikulum. Berdasarkan pandangan tersebut, kajian beranggapan bahawa tugas yang mereka jalankan adalah berat. Seterusnya Mohd Yunus (1982) dalam kajiannya mendapati ketidakpuasan bekerja wujud disebabkan ketidakadilan didalam pembahagian tugas.

Selain daripada itu hubungan antara staf juga boleh menimbulkan ketidakpuasan sekiranya suasana psikologi tidak dapat dibentuk dengan baik. Suasana psikologi dan sosial pula merujuk kepada hubungan antara pekerja dengan majikan, pekerja dengan rakan sejawat, perasaan terhadap kerja dengan emosi semasa bekerja.

Suasana dan persekitaran tempat kerja memainkan peranan yang cukup penting bagi menambah keseronakan kerja bagi seseorang. Suasana kerja yang negatif akan mengganggu keberkesanan kerja yang dikendalikan oleh seorang pekerja. Suasana kerja meliputi semua bentuk hubungan faktor fizikal, psikologi dan sosial, suasana dan kejadian yang berlaku di tempat kerja yang mempengaruhi organisasi dan pekerja (Hamzah, 1994). Suasana fizikal merujuk kepada hubungan pekerja dengan persekitaran seperti peralatan kerja, suasana tempat kerja dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan. Hasil daripada dapatan kajian menunjukkan staf akademik merasa tidak seronok apabila bengkel atau makmal tempatnya bekerja tidak berada di dalam keadaan kondusif, selamat dan sempit.

Kajian Oldhman (1987) mendapati keadaan fizikal tempat kerja yang kurang selesa menyebabkan wujud ketidakpuasan kerja dikalangan kerani. Seseorang individu biasanya akan dapat berfungsi dengan lebih

baik dalam suasana yang nyaman dan tidak mempunyai unsur-unsur negatif (Mahmood Nazar,2001). Pekerja akan merasakan ketidakpuasan kerja sekiranya wujud faktor keadaan cahaya yang malap, jarak antara pekerja terlalu rapat dan terlalu ramai pekerja di dalam pejabat. Keadaan bilik yang sempit, tidak terurus, alat kelengkapan dan perabot yang usang, peredaran udara yang tidak selesa, keadaan bersesak-sesak dan bilik rehat yang tidak bersih perlu diberi perhatian agar keadaan yang selesa dapat diwujudkan serta dapat meningkatkan kepuasan bekerja.

Kajian Lim Siew Yoke (2003) mendapati bahawa terdapat perhubungan antara kepuasan kerja dan tekanan kerja. Di samping itu juga, didapati bahawa kepuasan kerja menjadi penentu pada kadar tekanan kerja. Guru-guru berkenaan akan menghadapi kepuasan kerja yang rendah sekiranya tekanan kerja tinggi tetapi kepuasan kerja tinggi sekiranya tekanan kerja mereka rendah. Townsend,1972 dalam Siew Yoke,2003 pula mengkaji tentang hubungan di antara tekanan kerja dengan kepuasan kerja di kalangan pengurus. Keputusan menunjukkan secara keseluruhannya tekanan kerja dengan kepuasan kerja berhubung secara negatif. Pengurus yang mengalami tekanan berasa takut menghadapi kerja dan terpaksa memaksa diri mereka untuk bekerja pada kebanyakan masa.

Rumusan

Hasil daripada dapatan kajian ini bolehlah disimpulkan bahawa staf akademik JPTK tidak mendapat kepuasan bekerja selama mereka bekerja di JPTK. Ini dibuktikan daripada hasil dapatan kajian yang menunjukkan faktor ketidakpuasan melebihi faktor kepuasan bekerja. Banyak faktor ketidakpuasan timbul akibat daripada beban kerja yang terlalu banyak dipikul oleh staf akademik JPTK. Antara beban tersebut adalah mereka terpaksa mengajar melebihi 20 jam seminggu, jumlah pelajar yang ramai dan semakin bertambah juga meningkatkan bebanan dan tekanan kerja. Keadaan bengkel dan makmal yang tidak selamat dan kondusif untuk pengajaran dan pembelajaran juga dilihat antara faktor berlakunya ketidakpuasan bekerja. Mereka tidak boleh menumpukan sepenuh perhatian terhadap apa yang sedang dilakukannya. Akibat daripada kesibukan, staf akademik tidak dapat meningkatkan profesionalisme kendirinya seperti membuat penyelidikan dan membuat penulisan berkaitan bidang yang diajarnya bagi membolehkan usahanya dinilai oleh pihak dan ini membolehkan meningkatkan pencapaian kendirinya iaitu kenaikan pangkat. Mereka lebih menumpukan perhatian kepada pengajaran dan pembelajaran bagi meningkatkan ilmu dan pengetahuan pelajar-pelajarnya. Beberapa contoh yang boleh dilihat sekiranya seseorang itu tidak merasa puas dengan pekerjaannya ialah mengabaikan tugasnya sebagai pendidik seperti sering lewat masuk ke kelas, mengajar sambil lewa dan juga tidak memberi tumpuan terhadap kerja yang sedang dilakukannya.

Faktor kepuasan bekerja staf akademik JPTK pula apabila mempunyai rakan sekerja yang saling bantu membantu, bertolak ansur dan sedia memberi dan menerima pandangan serta tidak mementingkan diri sendiri. Mereka juga berasa seronok sekiranya memiliki pelajar-pelajar yang baik dan mesra tetapi masih lagi mempunyai sifat saling menghormati antara satu sama lain. Mereka juga berasa puas dan seronok sekiranya memiliki ketua yang dedikasi serta merendah diri. Ketua yang baik adalah ketua yang tidak meletakkan status dan pangkat sebagai halangannya untuk rapat dengan pekerja bawahannya. Selain itu juga, insentif dan gaji juga meningkatkan kepuasan bekerja staf akademik JPTK. Pembayaran yang setimpal dengan usaha dan khidmat yang diberikan menjadikan mereka seronok untuk bekerja dan akan lebih berusaha untuk meningkatkan produktiviti kerjanya.

Rujukan

Abu bin Ajip (1994). *Satu 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.

- Arbak bin Othman (1989). *Kamus Pelajar Baru*. Fajar Bakti : Selangor
- Azizi, Shahrin, Jamaludin, Yusof dan Abdul Rahim (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan. Teori, Analisis & Interpretasi Data*. Jilid Kedua. Kuala Lumpur : PTS Professional Publishing Sdn Bhd.
- Cox T (1978). *Stress*. London: Mc Millan
- Cranny, C.J Smith, P.C Eugene, F.S (1992). *Job Satisfaction, How People Feel About Their Jobs and how it Affects Their Performance*. New York : Lexington Book.
- Dunham, J (1992). *Stress in Teaching*. 2nd ed. Routledge : London dan New York.
- Herzberg, F (1966). *Work and The Nature of Man*. 1st ed. Canada : Nelsen, Foster and Scott Ltd.
- Herzberg, F (1966). *The Motivation to Work*. New York : John Willey and Son, Inc
- Intan Khasumarlina (2006). *Integrasi Konsep Melayu Dalam Mata Pelajaran Landskap dan Nurseri MPV Mengikut Persepsi Guru dan Pelajar*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.
- Ishak Mad Shah (2004). *Pengenalan Psikologi Industri & Organisasi*. Jilid 2. Skudai Johor : Penerbit Teknologi Malaysia.
- James V, Mc Connell (1989). *Understanding Human Behavior*. 6th ed. Susan Driscoll, United Kingdom.
- Jerrold S, Greenberg (2006). *Comprehensive Stress Management*. 9th ed. William Glass : New York.