

**HUBUNGAN KESERASIAN POLA PERSONALITI-  
PERSEKITARAN ENAM KERJAYA BIDANG KEAGAMAAN  
DENGAN KEPUASAN KERJA DI NEGERI JOHOR**

**NAEMAH BINTI HAMZAH**

**UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

## **DEDIKASI**

Buat suami tercinta, Zakir Abdul Razak Bin Poniran  
Pengorbanan masa, tenaga dan buah fikiran ku ucapkan terima kasih daun keladi

Buat anak-anak tersayang  
Kehadiran kalian menguji kesabaran dan kekuatan hidup ummi

Ayahanda dan Bonda  
Dorongan dan pengorbanan kalian pembakar semangatku

Ayah dan Ibu Mertua serta Keluarga  
Terima kasih kerana cuba memahami tugasku

Pensyarah-pensyarah  
Tunjuk ajarmu amatlah berguna

Teman-teman seperjuangan  
Kenangan bersama akan ku kenang selamanya

Terima kasih semua

## PENGHARGAAN

Segala puji-pujian buat Tuhan Sekalian Alam, selawat dan salam buat junjungan tercinta dan mohon keampunan di atas segala dosa. Alhamdulillah setelah melalui pelbagai ujian tesis ini dapat dibukukan mengikut masa yang telah ditetapkan dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan khas buat Prof. Madya Syed Mohd Syafeq Bin Syed Mansor Al-Habshi kerana menjadi penyelia yang dedikasi. Segala idea, komentar, dan tunjuk ajar menjadi kekuatan dalam menghasilkan kajian yang baik.

Sekalung penghargaan diucapkan kepada pihak yang terlibat di Jabatan Agama Negeri Johor, Kompleks Islam Johor, Jabatan Kehakiman Negeri Johor, Sekolah-sekolah Agama yang terlibat, Dan Masjid-masjid Kerajaan Negeri Johor di atas sumbangan bahan, idea dan kerjasama menjawab soal selidik.

Terima kasih jua buat seluruh ahli keluarga dan individu-individu yang terlibat menjayakan penulisan tesis ini sehingga dibukukan.

Akhir sekali jutaan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah memberi komitmen dan buah fikiran serta pengalaman yang amat bermakna. Semoga kita sama-sama berjaya di dunia dan d akhirat.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meninjau bentuk pola personaliti-persekitaran serta keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja di kalangan enam kerjaya bidang keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) di Negeri Johor Darul Takzim. Kerangka teori yang digunakan ialah berdasarkan Teori Tipologi Holland (1973). Teori ini menekankan darjah keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja. Kajian ini bertujuan mengenalpasti hubungan keserasian pola personaliti –persekitaran enam kerjaya bidang keagamaan. Seramai 40 orang sampel telah dipilih secara rawak kelompok bagi setiap jenis kerjaya. Jumlah keseluruhan sampel adalah 240 orang. Alat ukur yang digunakan dalam kajian ini ialah Self Directed Search (SDS)-Form Easy (Versy Terjemahan Amla, 1984) bagi meninjau pola personaliti-persekitaran responden. Manakala Indeks Kongruen Iachan telah digunakan bagi mendapatkan darjah keserasian personaliti-persekitaran responden. Tahap kepuasan kerja pula diukur dengan menggunakan soal-selidik *Job Descriptif Index* (JDI). Data-data yang telah diperolehi dianalisis dengan menggunakan 'Statistical Packages For Social Sciences (SPSS-PC+) kaedah analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, pemeratusan, min skor dan sisihan piawai. Ujian t dan korelasi Pearson 'r' digunakan dalam analisis inferensi bagi menjawab hipotesis-hipotesis kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kod pengkaji bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (SCE), Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam (SEC), Pembantu Hal Ehwal Islam (SEC), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (SER) serta guru-guru sekolah agama (SCE) mempunyai padanan yang baik dengan Kod Holland. Kod pengkaji bagi Peguam Syar'ie (CSE) mempunyai

padanan yang lemah. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja bagi keenam-enam kerjaya agama. Kesimpulannya, beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan untuk pengkaji-pengkaji seterusnya.

## ABSTRACT

This study aim is to survey the pattern form of personality-environment and compatibility of personality-environment with job satisfaction among six religious career (Syari'e Lawyer, Religious administrative officer and Assistant Marriage Registrars Divorce and Refer, Islamic affairs officer and Assistant Islamic Affairs, Islamic Affairs Assistant (Imam), Low Assistant Islamic Affairs (Bilal) and religious school teachers in Johor Darul Takzim. Theoretical framework used in this study is based on Holland's Typology Theory (1973) stressed the compatibility degree of the personality-environment that affect the job satisfaction. The objective of this study is to identify the pattern of personality-environment of six religious career.

Additionally, this study is also to identify the compatibility relationship of personality environment pattern for those six religious careers involved. Total of 40 person of sample had been chosen at random cluster for each career type. Overall total sample is 240 representing people who are among the six type religious career. Measurement instrument used in this study is Self Directed Search (SDS)-Form Easy (Amla's Version translation, 1984) to survey the pattern of personality-environment respondent. While, the job-satisfaction level also measured by using questionnaires of Job Descriptive Index (JDI). The acquired data analyzed using the 'Statistical Packages For Sosial Sciences (SPSS-PC+)'. Descriptive analytical method used are frequency, percentage, score mean and standard deviation. T-test and Pearson's correlation 'r' used in the inference analysis to answer the research hypothesis.

## KANDUNGAN

<b>BAB</b>	<b>PERKARA</b>	<b>HALAMAN</b>
	<b>PENGESAHAN</b>	<b>iii</b>
	<b>JUDUL</b>	<b>i</b>
	<b>PENGAKUAN</b>	<b>ii</b>
	<b>DEDIKASI</b>	<b>iii</b>
	<b>PENGHARGAAN</b>	<b>iv</b>
	<b>ABSTRAK</b>	<b>v</b>
	<b>ABSTRACT</b>	<b>vi</b>
	<b>KANDUNGAN</b>	<b>vii</b>
	<b>SENARAI JADUAL</b>	<b>ix</b>
	<b>SENARAI RAJAH</b>	<b>xvi</b>
	<b>SENARAI SIMBOL</b>	<b>xvii</b>
	<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	<b>xviii</b>
 <b>BAB I</b>	 <b>PENDAHULUAN</b>	
	1.0 Pengenalan	1
	1.1 Latar Belakang Masalah	3
	1.2 Pernyataan Masalah	5
	1.3 Objektif Kajian	7
	1.4 Persoalan Kajian	7
	1.5 Hipotesis Kajian	8
	1.6 Kerangka Model Kajian	17
	1.7 Skop dan Batasan Kajian	21
	1.8 Kepentingan kajian	22

1.9	Definisi Konsep dan operasi kajian	23
	1.9.1. Keserasian	23
	1.9.2 Personaliti	23
1.10	Kesimpulan	27
<b>BAB 2</b>	<b>SOROTAN KAJIAN</b>	
2.1	Pengenalan	28
2.2	Bidang tugas	29
	2.2.1 Penguam Syarie	29
	2.2.2 Pegawai Tadbir Agama (Khadi) dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (Naib Khadi)	31
	2.2.3 Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam	34
	2.2.4 Guru Agama	37
2.3	Teori Tipologi Holland	38
2.4	Jenis-jenis Teori Kepuasan Kerja	49
	2.4.1 Teori Kepuasan Kerja	49
2.5	Teori pemilihan vokasional (Pekerjaan)	50
	2.5.1 Teori Holland	50
	2.5.2 Interaksi di antara Peringkat dengan Hirarki Perkembangan	52
	2.5.3 Pengaruh lain terhadap Pemilihan Kerjaya	54
2.6	Kajian-kajian lepas	54
	2.6.1 Kajian di luar negeri	46
	2.5.2 Kajian dalam negeri	58
2.7	Kesimpulan	60
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI</b>	
3.1	Pengenalan	61
3.2	Rekabentuk kajian	61
3.3	Tempat kajian	63
	3.3.1 Populasi	63
	3.3.2 Sampel kajian	64
3.4	Instrumen kajian	65



3.4.1	Skala pemarkahan JDI	66
3.4.2	Kebolehpercayaan Alat Ukur JDI	69
3.4.3	Instrumen Self-Directed-Form Easy (SDS-Form Easy)	69
3.4.4	Skor manual Self-Directed Search- Form Easy	71
3.4.5	Kebolehpercayaan dan kesahan SDS-Form Easy Versi terjemahan Amla	73
3.4.6	Skala pemarkahan Iachan Indeks	74
3.5	Analisis data	75
3.5.1	Statistik Deskriptif	75
3.5.2	Statistik Inferensi	76
3.6	Kesimpulan	77
<b>BAB 4</b>	<b>KEPUTUSAN KAJIAN</b>	
4.1	Pengenalan	78
4.2	Analisis deskriptif maklumat peribadi responden	79
4.2.1	Taburan responden mengikut jantina	79
4.2.2	Taburan responden mengikut tahap akademik	81
4.2.3	Taburan responden mengikut pangkat	82
4.3	Taburan responden mengikut pangkat	83
4.4	Hipotesis kajian	87
4.5	Kesimpulan	92
<b>BAB 5</b>	<b>PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pengenalan	93
5.2	Perbincangan	94
5.2.1	Hasil dapatan latar belakang responden	94
5.2.2	Perbandingan kod tiga huruf pengkaji serta tahap darjah keserasian mengikut jawatan	96
5.2.3	Keputusan analisis ujian korelasi Pearson	100
5.2.4	Keputusan Analisis ujian t	101
5.3	Cadangan tindakan kajian	101
5.3.1	Untuk Kajian Lanjutan	102
5.4	Penutup	103

BIBLIOGRAFI	104
LAMPIRAN	109

## SENARAI JADUAL

<b>NO. JADUAL</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
2.1	Tahap-tahap ketekalan pola personaliti	44
2.2	Jenis-jenis personaliti yang serupa dengan darjah perbezaan yang berbeza	45
2.3	Kod Skala Inventori, Minat Untuk Jenis Pola Personaliti Holland	48
3.1	Ringkasan bilangan populasi kajian mengikut jawatan	64
3.2	Taburan responden : Mufti, Timbalan Mufti, Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama, Naib Khadi, Pegawai Hal Ehwal Islam, Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dan guru-guru agama	65
3.3	Pecahan item mengikut dimensi dalam alat ukur JDI	67
3.4	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi pekerjaan itu sendiri	67
3.5	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi gaji	67
3.6	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi peluang kenaikan pangkat	67
3.7	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi penyelia	68
3.8	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi rakan sekerja	68
3.9	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut	

	dimensi secara keseluruhan	68
3.10	Skor bagi setiap item dalam JDI	68
3.11	Pecahan item-item dalam alat ukur SDS	70
3.12	Skala-skala bagi setiap sample dikategorikan mengikut subskala dan dijumlahkan seperti berikut	71
3.13	Contoh Penggunaan Skor Kasar dan Sub Skala SDS-E	71
3.14	Kebolehpercayaan SDS	73
3.15	Tahap indeks keserasian / darjah Kongruen berdasarkan Indeks Kongruen Iachan	75
3.16	Klasifikasi kekuatan kolerasi menurut Najib (1998)	76
4.2.1	Analisis taburan responden mengikut jantina	79
4.2.2	Analisis taburan responden mengikut tahap akademik	81
4.2.3	Analisis taburan responden mengikut pangkat	82
4.3.1	Analisis Min pola personaliti-persekitaran kerjaya agama mengikut jawatan	83
4.3.2	Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland	85
4.3.3	Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland	86
4.4.1	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syarie dengan kepuasan kerja	87
4.4.2	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja	88
4.4.3	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	89
4.4.4	Hubungan keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.	89
4.4.5	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	90
4.4.6	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama dengan kepuasan kerja	91

## SENARAI RAJAH

<b>NO. RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>HALAMAN</b>
1.1	Model Kajian Hubungan Keserasian Personaliti-Persekitaran Penjawat Agama Dengan Kepuasan Kerja	17
2.1	Model Heksagon Holland Untuk Mentakrifkan Perhubungan Psikologikal di antara Individu- Individu Daripada Pelbagai Personaliti	23
2.2	Model Heksagon Holland	53

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.0 Pengenalan**

Menurut pandangan Islam kerjaya merupakan kepentingan material dalam aktiviti kehidupan manusia di muka bumi. Justeru, tanpa memiliki asas kerjaya yang mantap dan kukuh, maka keseimbangan antara fitrah semula jadi manusia baik dari segi jasmani dan rohani, mental dan emosi akan terganggu. Suasana selesa dalam kehidupan manusia juga tidak akan wujud. Sehubungan dengan itu, Saidina Umar pernah mengusir orang yang duduk diam di dalam masjid. Saidina Umar berkata, “Janganlah kamu duduk mencari rezekimu dengan berdoa sahaja kerana sesungguhnya langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak (Sidek Mohd Noah 2002).

Selain itu, bekerja merupakan kegiatan manusia yang amat dituntut oleh agama Islam. Firman Allah S.W.T dalam surah (Ar-Jumuah, 11) menegaskan “...maka bertebaranlah di atas muka bumi, serta carilah rezeki dari kurniaan Allah.” Menurut Islam, pekerjaan merupakan satu ibadah. Mohd Yahya dan Roseliza (2002 ) menjelaskan tentang nilai-nilai Islam yang perlu dipraktikkan dalam pekerjaan ialah pekerjaan sebagai amanah, tanggungjawab, ikhlas, dedikasi, sederhana, tekun, bersih,

berdisiplin, bekerjasama, berbudi mulia dan bersyukur. Menyedari hakikat ini kita perlu menjalankan amanah pekerjaan ini sebaik mungkin untuk mencapai kejayaan di dunia dan akhirat serta memperolehi rezeki yang berkat.

Sementara itu, menurut Rohani dan Fatimah ( 1987) kerjaya adalah rangkaian pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan oleh seseorang itu dalam jangkamasa tertentu bagi menjalankan tanggungjawabnya. Sementara itu Super ( 1957 ) pula menegaskan bahawa kerjaya termasuklah persediaan sebelum melangkah ke alam pekerjaan dan peranan-peranan lain yang patut dilakukan selepas seseorang itu bersara daripada perkhidmatan.

Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat penting bagi segenap lapisan masyarakat di seluruh pelusuk dunia. Pekerjaan yang dilakukan adalah bergantung kepada individu yang terlibat samada bertujuan untuk mencari sumber kewangan, memenuhi minat, mencari kepuasan diri, memupuk sumber sokongan sosial, membina identiti dan harga diri serta sebagai sumbangan yang berharga kepada agama, bangsa dan negara.

Sidek Mohd Noah (1998), menegaskan bahawa cita-cita dan impian semasa kecil merupakan satu inspirasi pemilihan kerjaya. Justeru, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya seseorang. Pemilihan kerjaya yang bersesuaian dengan minat dan personaliti seseorang merupakan perkara utama bagi menjamin seseorang itu kekal lebih lama dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Semakin hampir keserasian antara ciri-ciri personal dengan keperluan-keperluan dalam sesuatu pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu untuk berjaya dalam bidang berkenaan. Motivasi kepuasan kerja, kebolehan, pencapaian dan stabiliti adalah bergantung kepada darjah keserasian atau darjah kongruen antara jenis personaliti dengan persekitaran kerja. Ahli-ahli teori perkembangan kerjaya berpendapat bahawa minat kerjaya, nilai pekerjaan, nilai keperluan dan ciri-ciri personaliti seseorang itu dapat menentukan penglibatan, penumpuan dan pengkalan seseorang itu dalam sesuatu bidang pekerjaan dengan bermatlamatkan sendiri.

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Sejarah silam mencatatkan bahawa pengurusan hal ehwal Islam telah dijalankan sejak zaman Rasulullah S.A.W dan para sahabat. Pengurusan Hal Ehwal Islam yang sistematik penting dalam mewujudkan sebuah negara Islam yang sistematik. Contohnya, pada Zaman Khalifah Umar wilayah-wilayah Islam telah dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu Kufah, Basrah, Syam, Jazirah (Mesopotamia) Mausil, Yaman dan Bahrain. Di setiap wilayah itu dilantik pegawai yang bertugas terdiri daripada seorang wali (gabenor) dan seorang setiausaha yang dibantu oleh pegawai-pegawai tertentu di beberapa buah jabatan setiausaha tentera, Jabatan Percukaian, pegawai polis, pegawai perbendaharaan negara dan seorang khadi. Semua pegawai tersebut akan diberikan surat perintah oleh Khalifah Umar. Surat perintah tersebut telah menyebut tugas-tugas dan kuasa mereka. Pegawai yang dilantik juga akan diperiksa harta benda dan juga keperibadian mereka bagi menjamin kualiti kerja dan tidak menyalahgunakan kuasa yang telah diberikan.

Dewasa ini, pelbagai perjawatan-perjawatan agama seperti Kadi, Penolong Pendaftar Nikah, Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam dan guru agama diwujudkan dan diberikan imbuhan yang khusus sebagai penghargaan terhadap tugas yang dilakukan bertujuan untuk memastikan undang-undang syar'iyah dapat dilaksanakan dengan baik dan terancang. Selain itu, golongan penjawat agama ini juga berperanan untuk menyampaikan dakwah Islamiyyah kepada seluruh umat manusia melalui pelbagai program keagamaan.

Menyedari hakikat ini, para penjawat kerjaya keagamaan memikul tugas yang amat penting untuk menjana pembangunan modal insan sepertimana yang disarankan oleh Perdana Menteri Malaysia, Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi. Hal ini menunjukkan bahawa perjawatan agama wajar diperkembangkan dalam melahirkan para penjawat agama yang cemerlang dalam menjalankan tugas.



Kita wajar mengambil pengajaran daripada pelbagai isu yang berlaku melibatkan segelintir penjawat agama dewasa ini. Contohnya, berita muka depan Utusan Malaysia pada 11 Februari 2006 telah mengejutkan ramai orang apabila pasangan suami isteri Nazirul dan Zanariah terpaksa kahwin semula. Mereka berdua diputuskan oleh Pejabat Agama Muar tidak boleh hidup bersama sebagai suami isteri kerana perkahwinan mereka tidak sah kerana kesilapan menggunakan wali. Zanariah yang tiada bapa itu sepatutnya berwalikan adiknya, Mohd Syafiq yang berusia 19 tahun, tetapi atas kesilapan yang dilakukan oleh seorang pegawai agama dia dikahwinkan dengan menggunakan wali hakim. Namun begitu, kes ini berjaya diselesaikan dengan tindakan serta-merta Pejabat Agama Johor di atas kesilapan yang telah dilakukan.

Selain itu, untuk memantapkan kegiatan amar ma'ruf dan nahyu mungkar maka Mufti Negeri Perlis telah menggariskan panduan Umum Operasi Khalwat. Operasi khalwat hendaklah tidak menjadi punca kemungkaran tajassus berkembang dalam masyarakat Islam. Pemberi maklumat juga tidak diperolehi berdasarkan perbuatan tajassus sebaliknya berdasarkan kemungkaran yang zahir. Jika tajassus berlaku tanpa keperluan maka seseorang yang melakukannya dianggap fasik. Pemberitahuan orang fasik adalah ditolak (Berita Harian, 15 Februari 2007)

Dalam melahirkan penjawat agama yang cemerlang dalam kerjaya dan berkomitmen tinggi maka kepakaran dalam ilmu pengajian Islam wajar diperkukuhkan dengan minat dan personaliti persekitaran yang sesuai. Holland (1973) menyatakan bahawa pencapaian seseorang individu adalah hasil daripada keserasian antara personaliti dan persekitaran mereka. Pemilihan atau hubungkait kerjaya adalah berdasarkan kepada personaliti. Seseorang individu itu berkembang dalam konteks biologikal, psikologikal dan persekitaran. Ciri-ciri yang wujud akan dapat menyediakan peluang-peluang aktiviti, tugas dan peranan yang kongruen dengan kecekapan dan minat mereka serta persepsi diri yang selaras dengan jenis personaliti. Khususnya, keserasian antara individu dengan persekitaran adalah dikaitkan dengan kestabilan kepuasan kerja. Kepuasan yang wujud akan mendorong

seseorang individu melakukan sesuatu kerja secara bersungguh-sungguh dan berkesan.

Selain itu, Holland (1973) percaya bahawa pemilihan kerjaya yang seringkali berlaku adalah akibat kekurangan maklumat mengenai pekerjaan. Oleh itu, pengetahuan yang mendalam tentang sesuatu pekerjaan yang diceburi adalah sama penting dengan pengetahuan seseorang tentang dirinya. Identifikasi persekitaran pekerjaan adalah sama penting dengan pengetahuan dan persekitaran dalam membuat pemilihan kerjaya yang sesuai. Bretz & Judge (1994) menyatakan bahawa keserasian personaliti-persekitaran akan mempengaruhi sesuatu kerjaya. Oleh itu, kerjaya keagamaan juga perlu dilihat dari sudut keserasian personaliti-persekitaran mereka bagi meningkatkan kualiti perkhidmatan kepada para penjawat kerjaya keagamaan.

## **1.2 Pernyataan Masalah**

Pelbagai jenis kerjaya keagamaan telah diwujudkan bagi memartabatkan kedaulatan Islam di seluruh dunia amnya dan Malaysia khususnya. Menurut Y.B. Brig. Jen. (B) Dato' Seri Abdul Hamid Bin Hj. Zainal Abidin, peranan pendakwah dalam pembangunan masyarakat Islam amat penting dalam situasi masyarakat yang sentiasa berubah-ubah dari semasa ke semasa. Justeru, para pendakwah dan pendokong kerjaya keagamaan mestilah proaktif, dinamik dan peka kepada dasar-dasar negara serta isu-isu semasa khususnya berkaitan dengan *Siasah Syar'iyah* supaya dakwah Islamiah dapat disampaikan dengan lebih berkesan.

Menyedari hakikat ini kerjaya keagamaan wajar dimantapkan dari semasa ke semasa bagi menjamin kualiti dan produktiviti kerja yang lebih cemerlang. Hal ini disebabkan oleh, para penjawat agama bukan sahaja bertanggungjawab terhadap majikan dan pelanggan yang memerlukan perkhidmatan tetapi mereka juga

mempunyai peranan dan hubungan yang rapat dalam memelihara kedaulatan agama yang suci. Maka, peranan mereka amatlah besar

Justeru, Maslow (1954) menjelaskan kepuasan kerja dapat dipenuhi jika seseorang itu merasakan kerjaya yang dilakukan amat menyeronokkan dan pekerjaan itu amat bermakna bagi dirinya.

Holland (1973) menyatakan ketidakserasian personaliti dan persekitaran dengan bidang kerja yang diikuti akan menyebabkan kurang motivasi dan tidak bersungguh-sungguh semasa menjalankan tugas. Jika, situasi ini mengganggu para penjawat kerjaya keagamaan maka kepuasan kerja mereka akan menurun.

Selain itu, Spoken (1985) menegaskan bahawa persekitaran yang tidak serasi akan menggalakkan individu meninggalkan persekitaran kerja tersebut atau mengubahsui sikap mereka terhadap kerjaya tersebut. Kesan yang paling besar adalah gagal mencapai misi dan visi para penjawat keagamaan untuk membangunkan umat Islam ke arah pembangunan modal insan dan peningkatan Islam Hadhari.

Keserasian pola personaliti-persekitaran para penjawat agama dapat membantu mereka mengenali kecenderungan diri sendiri dan persekitaran kerja yang sesuai dengan personaliti yang dimiliki. Kajian seumpama ini bagi penjawat kerjaya keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) belum pernah dilakukan. Justeru, kajian ini adalah untuk melihat hubungan keserasian pola personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja para penjawat kerjaya keagamaan yang terlibat.

### **1.3 Objektif Kajian**

Antara objektif kajian adalah seperti berikut :

- 1.3.1 Mengenalpasti pola personaliti-persekitaran penjawat kerjaya bidang keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) dan tahap kepuasan kerja (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama)
- 1.3.2 Mengenalpasti hubungan keserasian personaliti-persekitaran penjawat agama dengan kepuasan kerja (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama)

### **1.4 Persoalan Kajian**

Persoalan kajian adalah seperti yang nyatakan di bawah :

- 1.4.1 Apakah pola personaliti-persekitaran kerjaya dan tahap kepuasan kerja penjawat agama.

- 1.4.2 Apakah hubungan indeks keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja penjawat agama.

## **1.5 Hipotesis Kajian**

Hipotesis kajian dibentuk adalah seperti berikut :

### **1.5.1 Hipotesis Umum**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasiaen personaliti-persekitaran penjawat kerjaya bidang keagamaan dengan kepuasan kerja (Peguan Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama).

#### **1.5.1.1 Hipotesis 1**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguan Syarie dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

### **1.5.1.2 Hipotesis 2**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang)

### **1.5.1.3 Hipotesis 3**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

### **1.5.1.4 Hipotesis 4**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

### **1.5.1.5 Hipotesis 5**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

#### **1.5.1.6 Hipotesis 6**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

#### **1.5.1.7 Hipotesis 7**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

#### **1.5.1.8 Hipotesis 8**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pengkat).

#### **1.5.1.9 Hipotesis 9**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

#### **1.5.1.10 Hipotesis 10**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

#### **1.5.1.11 Hipotesis 11**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

#### **1.5.1.12 Hipotesis 12**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).



**1.5.1.13 Hipotesis 13**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

**1.5.1.14 Hipotesis 14**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

**1.5.1.15 Hipotesis 15**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

**1.5.1.16 Hipotesis 16**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

**1.5.1.17 Hipotesis 17**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

**1.5.1.18 Hipotesis 18**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

**1.5.1.19 Hipotesis 19**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

**1.5.1.20 Hipotesis 20**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

**1.5.1.21 Hipotesis 21**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

**1.5.1.22 Hipotesis 22**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

**1.5.1.23 Hipotesis 23**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

**1.5.1.24 Hipotesis 24**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

**1.5.1.25 Hipotesis 25**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

**1.5.1.26 Hipotesis 26**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

**1.5.1.27 Hipotesis 27**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

**1.5.1.28 Hipotesis 28**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

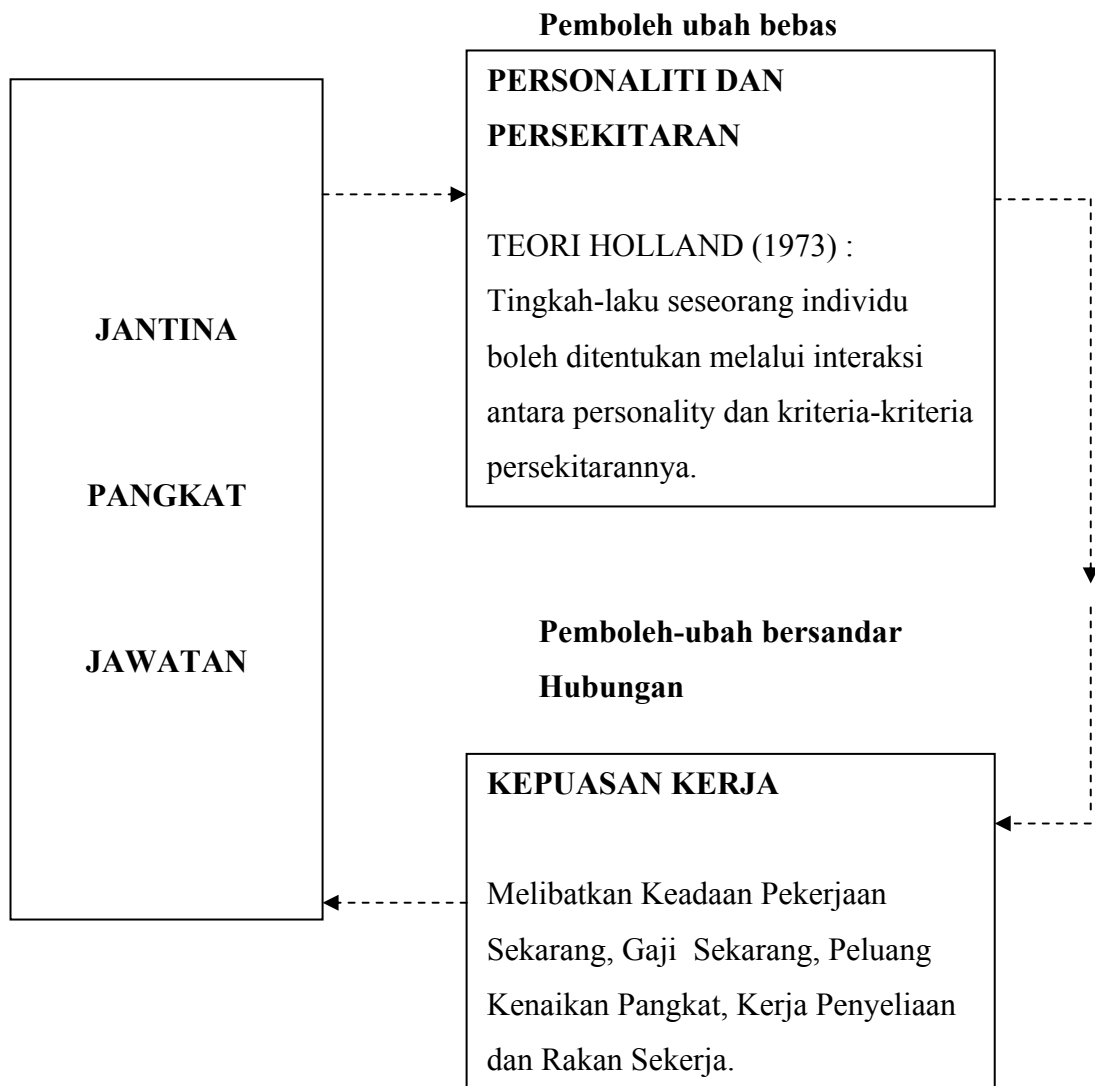
**1.5.1.29 Hipotesis 29**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

**1.5.1.30 Hipotesis 30**

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

## 1.6 Kerangka Model Kajian



**Rajah 1 : Model Kajian Hubungan Keserasian Personaliti –Persekitaran Penjawat Agama dengan Kepuasan Kerja**

Jelasnya, konsep utama yang ditunjukkan dalam model kajian ini ialah tentang keserasian yang wujud di antara pola personaliti persekitaran dengan bidang kerja akan mendorong minat dan kesungguhan seseorang penjawat agama untuk melakukan kerja dengan lebih cemerlang dan bersungguh-sungguh.

Bagi menyokong kenyataan ini, Maslow (1954) menegaskan bahawa kepuasan kerja dapat dipenuhi apabila seseorang pekerja yang terlibat merasakan pekerja itu amat menyeronokkan dan penuh makna. Amir Awang (1983) pula menjelaskan bahawa pemilihan kerja yang selaras dengan personaliti merupakan aspek penting yang memberi kesan terhadap nilai hidup, sikap dan gaya hidup seseorang individu.

Pola personaliti atau subjenis ialah istilah yang telah diperkenalkan oleh Holland (1973, 1985, 1996) bagi menerangkan profil keserupaan terhadap jenis personaliti. Holland telah memperkenalkan kod tiga-mata Holland yang terdiri daripada tiga huruf yang mewakili tiga jenis personaliti yang utama. Huruf pertama mewakili jenis personaliti yang paling utama bagi seseorang individu. Manakala huruf yang kedua dan ketiga pula menerangkan jenis personaliti kedua dan ketiga terpenting dalam jenis personaliti seseorang. Jelasnya di sini huruf pertama menjelaskan bidang major dan huruf kedua dan ketiga menjelaskan bidang minor.

Melalui pola personaliti ini seseorang itu dapat mengetahui personaliti dirinya dan meramal tingkah-laku individu tersebut dengan lebih tepat dan khusus. Pola personaliti dalam kajian keserasian yang melibatkan teori pemiliha kerjaya Holland adalah merujuk kepada subjenis iaitu satu istilah yang diperkenalkan oleh Holland untuk menerangkan profil keserupaan individu terhadap jenis-jenis personaliti. Dalam hal ini pola personaliti diwakili oleh kod-tiga mata Holland yang terdiri daripada tiga huruf yang mewakili jenis personaliti yang paling utama.

Teori pemilihan kerjaya Holland menerangkan tentang enam jenis persekitaran iaitu Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E) dan Conventional (C). Persekitaran menurut Holland (1985) merujuk kepada suasana dan situasi yang dihasilkan oleh individu-individu yang menguasai persekitaran tersebut. Contohnya, persekitaran S merujuk kepada persekitaran yang dikuasai oleh jenis personaliti S dan persekitaran A biasanya merujuk kepada persekitaran yang dikuasai oleh jenis personaliti A dan seterusnya.

Holland (1973) menegaskan bahawa keserasian akan terjadi apabila individu bekerja dalam persekitaran yang serupa dengan jenis personaliti. Darjah kongruens pula merujuk kepada darjah keserasian jenis personaliti dengan jenis persekitaran. Contohnya, penjawat agama yang mempunyai jenis personaliti sesuai dengan persekitaran S dan penjawat agama yang mempunyai jenis personaliti R sesuai dengan persekitaran R dan seterusnya. Apabila semua tuntutan dalam diri sesuai atau serasi dengan tuntutan persekitaran maka keserasian akan wujud.

Jelasnya, Teori Pemilihan Kerjaya Holland memberi fokus kepada tingkah laku vokasional. Teori ini membantu individu yang terlibat memilih pekerjaan yang sesuai, menukar pekerjaan dan seterusnya memperlehi kepuasan kerja (Holland 1978, 1985, 1996). Selain itu, teori ini juga membincangkan tentang perkembangan jenis personaliti, kebolehan personal, tingkah laku kerjaya, tingkah laku pendidikan dan tingkah laku sosial. Sehubungan dengan itu Holland (1978, 1985, 1996) menegaskan bahawa pemilihan kerjaya adalah bentuk menzahirkan perlakuan seseorang yang mencerminkan motivasi pengetahuan, personaliti dan kebolehan. Pekerjaan juga menggambarkan cara hidup dan persekitaran. Contohnya, seorang tukang kayu bukan sahaja menggunakan alat-lat pertukangan semata-mata tetapi tukang kayu juga mewakili status yang tertentu, peranan komuniti dan cara hidup yang khusus.

Intipati daripada kenyataan tersebut ialah pemilihan kerjaya ialah satu ekspresi personaliti individu, kepuasan kerja, produktiviti dan stabiliti adalah berkadaran dengan darjah keserasian antara jenis personaliti individu dengan jenis



persekitaran tempat individu itu bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti.

Seterusnya Teori Maslow (1954) mengutarakan hierarki asas manusia yang merangkumi lima keinginan mengikut keutamaan. Teori Maslow ini ada berkaitan dengan personaliti dan menitik beratkan beberapa andaian yang berkaitan dengan motivasi. Maslow menekankan bahawa keseluruhan diri individu bergerak bukan hanya sebahagian. Beliau juga menganggap individu akan terus bermotivasi disebabkan oleh sesuatu matlamat. Matlamat dianggap sebagai keperluan yang perlu dipenuhi oleh semua manusia tanpa mengambilkira budaya, persekitaran dan perbezaan generasi. Keperluan kepuasan diri menduduki tempat tertinggi dalam hierarki. Individu ingin merasai peningkatan diri dan memberi kepuasan dalam diri sendiri semasa melakukan kerja. Di samping inginkan cabaran dalam melakukan kerja-kerja yang telah diarahkan, mereka juga ingin menunjukkan potensi diri mereka. Pencapaian keperluan penghargaan sendiri akan membolehkan manusia rasa mempunyai harga diri, kebolehan, berguna dan boleh berjasa kepada masyarakat. Maslow (1954) menyatakan bahawa seseorang akan mendapat kepuasan apabila berupaya mencapai tahap kesempurnaan sendiri tetapi sekiranya dia tidak berusaha ke arah itu, maka ia akan mengalami kegelisahan dan keresahan dalam hidup.

Pengkaji menggunakan Teori Pemilihan Kerjaya yang dipelopori oleh Holland (1973) disebabkan oleh teori ini merupakan teori yang paling popular jika dibandingkan dengan teori-teori pemilihan kerjaya yang lain. Teori ini juga merupakan teori yang baik dan mantap serta mudah difahami dan diaplikasikan dalam realiti kehidupan. Di dalam teorinya, Holland telah mengemukakan andaian, saranan dan gagasan yang jelas serta mudah difahami. Hal ini menyebabkan teori Holland mendapat sanjungan dan pujian oleh banyak pihak tentang hubungan tipologi antara jenis personaliti dengan persekitarannya ( Brown, 1987).

Di samping itu, model Heksagon Holland dalam menerangkan hubungan antara jenis personaliti dengan persekitaran dapat diintegrasikan dengan baik.

Justeru, menurut Hackett dan Betz (1981), jika teori baru berkaitan dengan pemilihan kerjaya hendak dihasilkan oleh sesiapa maka disarankan agar teori itu mestilah berasaskan teori pemilihan kerjaya oleh Holland. Teori ini bukan sahaja boleh digunakan dalam bimbingan kerjaya tetapi juga boleh digunakan dalam bidang pendidikan (Hackett dan Betz 1981).

### **1.7 Skop dan Batasan Kajian**

Skop kajian ini melibatkan para penjawat kerjaya keagamaan iaitu Peguam Syarie, Khadi dan Penolong Pendaftar Nikah, Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru agama di Negeri Johor Darul Takzim. Perkara yang ingin dilihat ialah faktor-faktor pola personaliti, pola persekitaran kerjaya dan tahap kepuasan kerja. Pengkaji akan melihat hubungan keserasian personaliti-persekitaran kerjaya dengan kepuasan kerja.

Kajian ini hanya dijalankan dikalangan enam kerjaya agama tidak termasuk kerjaya-kerjaya agama yang lain seperti Hakim Mahkamah Syariah, Mufti dan Timbalan Mufti, pegawai Sulh, Pendaftar Mahkamah Syariah dan sebagainya. Kajian ini juga dilakukan di Negeri Johor sahaja tidak melibatkan para penjawat agama di seluruh Malaysia. Hal ini kerana penglibatan semua jawatan dalam perjawatan keagamaan dan kajian diseluruh Malaysia memerlukan masa yang terlalu panjang untuk menghantar soal selidik dan mengumpulkan data. Di samping itu, kos yang tinggi juga diperlukan jika skop kajian terlalu luas. Justeru dapatan kajian hanyalah menerangkan tajuk di tempat-tempat berkenaan dan tidak boleh digeneralisasikan kepada semua penjawat agama di negeri-negeri dalam Malaysia yang lain.

## **1.9 Definisi Konsep dan Operasi kajian**

Dalam bahagian ini pengkaji akan menghuraikan beberapa konsep utama kajian.

Konsep yang terlibat dalam kajian adalah seperti berikut :

### **1.9.1 Keserasian**

Merujuk kepada Kamus Dewan (2002) definisi keserasian ialah kesepadanan, kesesuaian dan secocok. Sementara itu, Holland (1973) menjelaskan bahawa keserasian dimaksudkan sebagai kesepadanan atau kekongruenan antara jenis persekitaran pekerjaan dengan jenis personaliti tertentu di kalangan responden yang terlibat. Jelasnya, hubungan seseorang dengan persekitaran pekerjaan atau personaliti boleh dinilai mengikut darjah kongruen atau keserasian antara kedua-dua faktor personaliti dan persekitaran.

### **1.9.2 Personaliti**

Seterusnya, Kamus Dewan (1989) mendefinisikan personaliti sebagai keperibadian atau perwatakan. Selain itu, menurut Allport (1961) pula mendefinisikan personaliti sebagai organisasi dinamik seseorang individu dalam sesuatu psikofizikal yang menentukan sifat-sifat tingkah-laku dan pemikirannya. Organisasi dinamik bermaksud personaliti itu sentiasa berkembang dan berubah secara dinamik. Sistem psikofizikal pula bermaksud personaliti adalah kombinasi minda dan badan fizikal berfungsi sebagai satu unit. Selain itu, Allport (1961) juga menegaskan bahawa personaliti individu adalah hasil daripada keturunan

persekitaran. Keturunan menghasilkan personaliti sama ada dikembangkan atau dihadkan oleh persekitaran.

Dalam konteks kajian ini, personaliti yang dibincangkan merujuk kepada Model Tipologi Heksagon Kerjaya Holland (1973) iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Penjelasan lanjut bagi maksud enam jenis personaliti tersebut ialah :

### **1.9.2.1 Realistik**

Ciri-ciri personaliti Realistik ialah bersifat praktikal, kelakian, jujur, berterus terang, tekun, materialistik dan natural. Kecekapan mereka melibatkan kegiatan yang melibatkan manipulasi objek, alat-alat, mesin-mesin dan haiwan secara bersistem serta kurang berinteraksi. Persekitaran pekerjaan yang sesuai ialah stesen minyak, ladang-ladang, projek-projek pembinaan, dan bengkel-bengkel. Contoh pekerjaan adalah seperti mekanik kenderaan, kapal, kapal terbang, jurutera, juruelektrik, juruteknik dan tukang kayu.

### **1.9.2.2 Investigatif**

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran Investigatif ialah bersifat analitikal, kritikal, ingin tahu, teliti, rasional, bebas, introvert dan berhati-hati. Individu ini cekap dalam menjalankan kajian-kajian secara pemerhatian, bersistem dan kreatif dengan menggunakan kebolehan intelek bagi memahami sesuatu fenomena. Persekitaran pekerjaan yang sesuai seperti makmal-makmal,

perpustakaan dan pusat-pusat penyelidikan. Sementara itu, jenis –jenis pekerjaan yang sesuai ialah ahli falak, ahli kaji hayat, ahli kimia, ahli sains, ahli fizik, ahli geologi, penyunting, penyelidik dan ahli astronomi.

### **1.9.2.3 Artistik**

Individu yang mempunyai persekitaran artistik merupakan seorang yang berimajinatif, intuitif, emosional, tulen, bebas, keperempuanan dan introspektif. Kecekapan dan kelebihan mereka ialah melakukan kegiatan-kegiatan yang bebas, tidak bersistem, yang memanipulasi bahan-bahan fizikal, bahasa atau kemanusiaan untuk mencipta karya seni. Antara bentuk persekitaran pekerjaan mereka ialah di studio, teater, galeri seni, pentas dan pementasan. Contoh kerjaya yang sesuai ialah penyanyi, dramatis, pelakon, penyanyi, arkitek, pengarang, kartunis dan pelukis-pelukis iklan.

### **1.9.2.4 Sosial**

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran sosial ialah suka bersosial, bertanggungjawab, suka membantu berkawan, idealistik, memberi kerjasama dan murah hati. Kecekapan individu sosial adalah memanipulasi orang lain dengan tujuan untuk memberitahu, melatih, menyembuh atau memberi ilham. Mereka gemar persekitaran kerja yang mempunyai ramai orang, berinteraksi dan membantu orang yang memerlukan bantuan. Contoh pekerjaan yang sesuai ialah guru sekolah, kaunselor, ahli psikologi klinikal, pegawai kebajikan pekerja-pekerja sukarela.

### **1.9.2.5 Enterprising**

Ciri-ciri personaliti bagi individu yang mempunyai persekitaran Enterprising ialah bersungguh-sungguh, cergas, suka menonjol diri, suka bercakap dan bersosial, bebas serta bercita-cita tinggi. Mereka mempunyai kecekapan dalam memanipulasi orang lain untuk mencapai matlamat organisasi dan keuntungan ekonomi. Bentuk persekitaran pekerjaan Enterprising seperti syarikat perniagaan, syarikat insuran dan tempat menjual kereta. Contoh pekerjaan ialah pegawai penilai, pengurus, pegawai pemasaran, jurujual dan penerbit.

### **1.9.2.6 Konvensional**

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran Konvensional ialah praktikal, tekun, cekap, patuh, bersungguh dan teliti, tidak berkhayal. Bersifat sistematik dan tersusun. Individu ini cekap dalam melakukan pekerjaan pengkeranian, pengiraan dan perniagaan. Persekitaran pekerjaan yang sesuai ialah bank, firma kauntan bilik menyimpan fail dan syarikat kredit. Contoh pekerjaan yang sesuai ialah pemeriksaan akuanan juruaudit, pegawai perangkaan, jurutrengkas mahkamah dan perancang belanjawan.

## **1.10 Kesimpulan**

Pengkaji telah menerangkan tentang latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan definisi konsep dalam kajian. Justeru, kajian ini adalah untuk melihat hubungan keserasian pola personaliti-persekitaran dan kepuasan kerja di kalangan enam kerjaya keagamaan yang terpilih. Kajian ini juga adalah untuk menghasilkan kod tiga huruf kerjaya keagamaan terpilih.

## BIBLIOGRAFI

- Amla Mohd Salleh (1984). "Perancangan-perancangan Program Bimbingan dan Kaunseling. Implikasi Penggunaan Teori Holland dan Super." *Jurnal PERKAMA*.5.249-265.
- Amla Mohd Salleh dan Wan hamzah Wan Daud (1993). "Kajian Pola Personaliti Dan Hubungannya Antara Pola Personaliti – Persekitaran Yang Kongruen Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Rendah Di Kelantan." *Jurnal Pendidikan* 17:29-43.
- Amir Awang (1983). "Memilih Pekerjaan." *Dewan Masyarakat*.21 (12). 4 – 7. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Anida Tumiran (2000). Hubungan Darjah Kongruen Personaliti Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja : Tinjauan Di Kalangan Guru Kimpalan Dan Fabrikasi Logam, Penyejukan Dan Penyaman Udara, Automotif Dan Lukisan Kejuruteraan." Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Fricko, Marry Ann M. And Beehr, Terry A (1992). "A Longitudinal Investigation Of Interest Congruence Among African-American Nursing Personne". *Journal Of Vocational Behavior*. 46. 55-70.
- Gotterfredson, E.M (1990). "A Longitudinal Test Of The Influence Of Congruence Job Satisfaction,Competency Utilization And Production Behavior." *Journal Of Counseling Psychology*. 37 (4). 389-398



- Hanisah Awang (1994). “ Jenis Personaliti Kerjaya Di Kalangan Guru : Satu Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah .” Universiti Kebangsaan Malaysia; Diploma.
- Herr, E.L and Cramer, S.H (1988). “ Career Development and Mental Health.” *Journal of Career Development* . 16 (1). 5-18.
- Herberg, F.,B., MAunser and B. Synderman (1959).” The Motivation To Work.” New York:John Wiley and Son Inc.
- Holland, J.L. (1958). “A Personality Inventory Employing Occupational Titles.” *Journal Of Applied Psychology*. **42** : 336-342.
- Holland, J.L. (1959). “A Theory Of Vocational Choice.” *Journal Of Counseling Psychology*.**6**:35-45.
- Holland, J.L. (1962). “Some Exploration Of A Theory Of Careers.” 1&2 – Year Longitudinal Studies Psychological Monographs. 76 (26). Whole No. 545.
- Holland, J.L. (1963). “Exploration Of A Theory Of Vocational Choice & Achievement” : Li, A Four Year Prediction Study. Psychological Reports. 12: 547-549.
- Holland, J.L. (1966). “The Psychology Of Vocational Choice”. A Theory Of Personality Types And Model Environments. Waltham, MA : Blaisdell.
- Holland, J.L. (1968). “Exploration Of A Theory Of Vocational Choice” : A Longitudinal Study Using A Sample O Typical College Students. *Journal Of Applied Psychology*. **52** : 1-37.
- Holland, J.L. (1973). “Making Vocatioal Choices” : A Theory Of Career. First Edition. Englewood Cliffs, N.J. Prentice –Hall Inc.

- Holland, J.L. (1977). "Distributions Of Personalities With Occupatons And Field Of Study. The Vocational Guidance Quartely. 23. 226-231.
- Holland, J.L. (1978). "Manual For The Vocational Preference Inventory." Palo Alto, Carlifornia: Consulting Psychologist Press.
- Holland, J.L. (1985 ). "Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational Personality And Work Environment." Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Holland, J.L. (1985a). "Making Vocational Choice." Englewood Cliffs, NJ : Prentice -Hall.
- Holland, J.L. (1985b). "Manual For The Vocational Preference Inventory." Odessa, Florida : Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1996). "Making Vocational Choices: A Theory Vocational Personality And Work Environment". Odessa. Florida : Psychological Assessment Resources.
- Iachan, R (1984). "Measurement Of Agreement For Use With Holland Classifications System." *Journal Of Vocational Behaviour*. **24**. 133-141.
- Jugger, C. Neukryg & MC Auliffe, G.(1992). "Congruence Between Personality Traits And Chosen Occupations As A Predictor Of Job Staticfaction For People With Disabilities Rehabilitation." *Counseling Bulletin*.36 (1). 53-56.
- "Kamus Dewan" (1989). Edisi Ke 3. Kuala Lumpur . Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- "Kamus Dewan" (2002). Edisi Baru. Kuala Lumpur . Dewan Bahasa Dan Pustaka.

- Li Yee wah (1999). "Kekongruen Personaliti Persekitaran Dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Wartawan Dan Penlisan Berdasarkan Teori Pemilihan Kerjaya Holland." Universiti Kebangsaan Malaysia : Tesis Srjana Muda.
- Mahayudin Hj. Yahya. (2005). "Tamadun Islam." Shah Alam : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Mohd Najib Ghafar (2003). "Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan." Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Majid Konting (1993). "Kaedah Penyelidikan." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Mohd Yahya Mohamed Ariffin dan Roseliza Murni Ab. Rahman. (2002). "Melangkah Ke Dunia Pekerjaan." Kuala Lumpur : Utusan Publications Dan Distributors Sdn Bhd.
- Mastura Binti Mahfar (2004). "Hubungan Antara Pencapaian Akademik Dengan Darjah Kongruen Personaliti persekitaran Di Kalangan Pelajar Universiti Teknologi Malaysia.Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Maslow, A.H. (1970). "Motivation And Personality Of Work." (2 Edition) New York : Harper And Row.
- Maslow, A.H. (1998). "Maslow On Management." John Wiley & Sons.
- Osipow, S.H. (1983). "Cognitive Styles Dan Educational-Vocational Preferences and Selection." *Journal Of Caounseling Psychology*.16. 534-545.
- Sajaratu Adur (1998). "Perbandingan Personaliti Jururawat Bidang Psikiatrik Dan Jururawat Bidang Lain Serta Hubungannya Dengan Minat Kerjaya Dan Kepuasan Kerja." Universiti Kebangsaan Malaysia : Tesis Sarjana Muda.

Sidek Mohd Noah (1996). "Keselarasan personality dan Persekitaran Latihan : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar Universiti Berasaskan Teori Kongruen Individu persekitaran Holland." Universiti Pertanian Malaysia. Tesis Phd Tidak Diterbitkan.

Sidek Mohd Noah (1998). "Pengujian Dalam Psikologi dan kaunseling." Selangor. UPM. Serdang.

Sidek Mohd Noah (2002). "Perkembangan Kerjaya." Serdang : Universiti Putra Malaysia.

Spokane A.R. (1985). "A Review Of Research On Person Environment Congruence In Holland's Theory Of Careers." *Journal Of Vocational Behaviors*.**26**. 306-343.

Schuttenberg, E.M., O'Dell, F.L. Dan Kaczala C.M.(1990). "Vocational Personality Types And Sex-role Inventory Perception Of Teachers, Counselors And Educational Administrators." *The Career Development Quarterly*. September. 60-74.

Smith, P.C Kendall And Hullin (1969). *The Measurement Of Statisfaction In Work And Retirement.*" Chocago : Rand Mexlally.