



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**FAKTOR PENDORONG PEKERJA TEKNIKAL
MEMASUKI PROFESION PERGURUAN**

SABARIAH BT IBRAHIM

FPP 1997 6

**FAKTOR PENDORONG PEKERJA TEKNIKAL
MEMASUKI PROFESION PERGURUAN**

OLEH

SABARIAH BT IBRAHIM

MASTER SAINS

**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA
1997**



KHAS UNTUK SUAMI,
ABDUL RAHMAN BIN HAJI ABD TALIB
ANAK-ANAK,
YASINAH BT ABDUL RAHMAN
IDRIS BIN ABDUL RAHMAN
YANG MENJADI INSPIRASI HIDUP SAYA.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengetahui:

Syukur, Alhamdulillah dengan keizinan-Nya jua maka saya telah dapat menyiapkan kertas projek ini. Tinggi penghargaan saya kepada penyelia saya, Dr. Zakaria bin Kasa yang telah membantu saya sepanjang masa saya menyiapkan kertas projek ini. Tidak lupa saya untuk memanjangkan penghargaan ini kepada rakan-rakan sekerja saya di Maktab Perguruan Teknik yang turut memberi tunjuk ajar kepada saya.

Saya juga terhutang budi kepada Tuan Pengetua, Timbalan Pengetua, pensyarah Jabatan Pertukangan dan guru pelatih program asas Teknologi Kejuruteraan Maktab Perguruan Teknik Kuala Lumpur kerana telah memberi kerjasama yang amat bermakna di dalam menjalankan kajian ini.

Semoga Allah memberkati semua sumbangan yang diberikan. Terima Kasih.

ABSTRAK

Tujuan utama kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang menjadi pendorong pekerja teknikal memasuki profesion perguruan dan sebab-sebab mereka meninggalkan jawatan lama mereka serta mengukur tahap kepuasan kerja lama mereka.

Alat yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik yang dibentuk oleh penyelidik dan Job Descriptive Index (JDI) oleh Smith, Kendall dan Hulin (1969) yang telah diterjemahkan oleh Ariffin (1981). Jumlah responden yang digunakan adalah seramai 69 orang (64 lelaki dan 5 wanita) yang terdiri dari guru pelatih Program Asas Perguruan Teknologi Kejuruteraan di Maktab Perguruan Teknik Kuala Lumpur. Semua responden mempunyai pengalaman bekerja di bidang teknikal sebelum memasuki kursus perguruan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif: kekerapan, peratus dan urutan keutamaan.

Hasil kajian mendapati di antara tiga faktor pendorong, faktor kerja itu sendiri (24.3%) dan faktor ganjaran (23.1%) menjadi dua faktor yang utama mereka memasuki profesion perguruan. Ini diikuti oleh faktor dorongan (15.2%).

Bagi tahap kepuasan kerja lama responden, didapati ia berada di peringkat sederhana (66.1%) dan rendah (10.7%). Dimensi penyelia dan penyeliaan dan dimensi rakan sekerja menjadi punca utama kepuasan kerja berada pada tahap sederhana sementara dimensi kerja itu sendiri dan dimensi peluang kenaikan pangkat menjadi punca utama kepuasan kerja yang rendah.

Manakala bagi kategori-kategori faktor penolak apabila disusun mengikut urutan keutamaan, jadual kerja yang padat dan tidak menentu dinyatakan sebagai faktor pertama (urutan pertama). Ini diikuti oleh faktor tekanan kerja yang berat dan membebankan (kedua), tidak banyak peluang memajukan diri (ketiga), tiada interaksi sosial (keempat), desakankeluarga (kelima), gaji dan imbuhan yang tidak setimpal dengan beban tugas (keenam) serta faktor jawatan tidak sesuai sama ada dengan bakat, minat atau kebolehan (ketujuh).

Walaupun kajian ini merupakan satu tinjauan sahaja tetapi hasil yang diperolehi dirasakan dapat memberi sedikit panduan dalam membantu pihak tertentu menarik lebih ramai pekerja teknikal memasuki profesion perguruan agar dapat kita mengeluarkan bakal-bakal guru jurusan teknikal yang lebih berpengalaman, berketrampilan dan lebih dedikasi.

ABSTRACT

These studies will identify the factors which encourage those in the technical fields switching to teaching career and the measurement of their earlier job satisfaction.

Tools used in these studies are questionnaires formulated by the researcher and Job Descriptive Index (JDI) by Smith, Kendall and Hulin (1969) which was translated by Ariffin (1981). The 69 respondents (64 male and 5 females) are trainee teachers pursuing the Basic Program in Engineering Technology at The Technical Teachers Training College in Kuala Lumpur. These respondents work in the technical fields before enrolling in the teachers courses. Data are analysed using descriptive analysis which shows percentage, frequency and priority.

The job factor (24.3%) and remuneration (23.1%) were the two main factors being reasons of career changes by the respondents and followed by encouragement factor (15.2%).

Measurement for job satisfaction in the former career (66.1%) is at the higher end and (10.7%) being at the lowest.

Dimensions for job satisfaction in relation to supervision, supervising and colleagues are in the moderate scale, whereas the job promotion are at the lowest level.

According to scale, tight work schedule and unscheduled working hours being high in the reason for the change in career. The following are more reasons in descending orders; heavy work load, lack of personal attainment, zero social interaction, family pressure, unequal remuneration vis a vis to work load, and incompatibility to the career because of attitude, skills and interest.

Even though this study is in the form of observation it will be able to give an insight to those concerned in attracting technical trained personnel to be teachers albeit a good and dedicated one.

KANDUNGAN

Muka Surat

PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
KANDUNGAN	v
BAB I PENGENALAN	1
Pendahuluan	1
Program pendidikan Guru Teknologi Kejuruteraan Di Maktab Perguruan Teknik	3
Pernyataan Masalah	7
Objektif Kajian	8
Kepentingan Kajian	8
Batasan Kajian	9
BAB II TINJAUAN KAJIAN-KAJIAN BERKAITAN	11
Faktor Pendorong Individu	
Memasuki Profesion Perguruan	12
Kepuasan Kerja	16
Faktor Yang Menolak Pekerja Keluar	
Meninggalkan Jawatan Lama Mereka	19
Rumusan	25
BAB III METODOLOGI KAJIAN	27
Pengenalan	27
Subjek kajian	27
Instrumen	28
Soal Selidik	29
Prosedur Pengumpulan Data	37
Analisis Data	37

	Muka Surat
BAB IV DAPATAN KAJIAN	38
Pengenalan	38
Latar Belakang Responden	38
Keputusan Kajian	41
Faktor Pendorong Pekerja Teknikal	
Memasuki Profesion Perguruan	42
Tahap kepuasan Kerja Lama Pelatih Teknikal	48
Faktor Yang Menolak Pelatih Teknikal	
Keluar Meninggalkan Jawatan Lama Mereka	51
Rumusan	53
BAB V RUMUSAN,PERBINCANGAN DAN CADANGAN	54
Ringkasan	54
Kesimpulan	66
Cadangan	68
BIBLIOGRAFI	71
LAMPIRAN	
A Soal Selidik Kajian	75
B Kedudukan Pangkat Setiap Item Mengikut Kepentingan Pilihan Responden	84
C Skor Setiap Kategori Faktor Penolak Seperti Yang Dinyatakan Oleh Responden Mengikut Kekerapan, Pemberatan Dan Urutan Keutamaan	85
D Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan	86

SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
3.1	Pembahagian Item Mengikut Aspek Kerjaya	30
3.2	Dimensi Dan Bilangan Item (Positif dan Negatif) Alat JDI	34
4.1	Taburan Bilangan Responden Mengikut Pengkhususan Dan Jantina	39
4.2	Taburan Bilangan Responden Mengikut Jawatan Yang Disandang Dahulu	40
4.3	Taburan Bilangan Responden Mengikut Jangkamasa Pengalaman Bekerja Dahulu	41
4.4	Kedudukan Pilihan Faktor Pendorong (Kerja Itu Sendiri, Ganjaran Dan Dorongan) Mengikut Peratus (N=69)	43
4.5	Perincian faktor Kerja Itu Sendiri Yang Mendorong Pekerja Teknikal Memasuki Profesion Perguruan (N=69)	44
4.6	Perincian Faktor Ganjaran Yang Mendorong Pekerja Teknikal Memasuki Profesion Perguruan (N=69)	45
4.7	Perincian Faktor Dorongan Yang Mendorong Pekerja Teknikal Memasuki Profesion Perguruan (69)	46
4.8	Kedudukan 10 Item Pilihan Popular Responden Yang Menjadi Sebagai Pendorong Mereka Memasuki Profesion Perguruan Mengikut Kekerapan Dan Peratus (N=69)	47
4.9	Tahap Kepuasan Kerja Lama Pelatih Teknikal (N=69)	49



No. Jadual		Muka Surat
4.10	Tahap Kepuasan Kerja lama Pelatih Teknikal Mengikut Lima Dimensi Kepuasan Kerja (N=69)	50
4.11	Kategori Faktor Penolak Keluar Meninggalkan Jawatan Lama Seperti Yang Dinyatakan Oleh Responden Mengikut Urutan Keutamaan (N=69)	52



BAB I

PENGENALAN

Pendahuluan

Wawasan 2020 yang diisytiharkan oleh Perdana Menteri Malaysia Yang Berhormat Dato' Seri Dr. Mahathir Mohamed pada 28 Februari 1991, antara lain mengungkapkan hasrat serta cita-cita untuk membawa negara mencapai status sebuah negara yang maju dari segi ekonomi, politik, sosial, kerohanian, psikologi dan kebudayaan pada tahun 2020.

Selaras dengan wawasan ini, menjelang tahun 2020 negara kita juga dijangka akan muncul menjadi sebuah negara perindustrian yang berdaya saing dan berbudaya maju dalam konteks citarasa dan acuannya sendiri. Justeru itu untuk terus maju ke arah negara perindustrian, tidak ada yang lebih penting dari memberi penekanan terhadap pembangunan sumber manusia. Ini adalah jelas dari pernyataan berikut:

¹Rakyat adalah sumber utama kita Tanpa ragu-ragu pada tahun-tahun 1990an dan seterusnya Malaysia mestilah memberikan perhatian yang sepenuhnya kepada pembangunan sumber yang amat penting.

Menyingkap kembali dasar yang dibentuk oleh kerajaan untuk membangunkan ekonomi negara, didapati negara maju yang dicitakan melalui wawasan 2020 adalah merupakan kesinambungan matlamat Rancangan Malaysia Keenam dan matlamat Dasar

Pembangunan Negara(DPN). Berasaskan kepada unjuran bahawa Malaysia akan menjadi negara baru perindustrian (NIC) seperti yang tercatat dalam Rancangan Malaysia KeEnam, negara perlu mencapai satu tahap perkembangan perindustrian yang pesat. Usaha ini memberi satu penekanan kepada perubahan struktur ekonomi dari era pertanian ke era perindustrian. Ini bermakna sektor perindustrian terutamanya industri pembuatan akan menjadi sektor penting dalam pembangunan ekonomi. Pastiya ekonomi begini memerlukan teknologi baru, sistem kerja yang tertentu, pengetahuan, kebolehan dan kemahiran yang lebih tinggi di kalangan pekerja-pekerjanya (Isahak, 1992). Dengan lain perkataan, proses perubahan struktur ekonomi akan memberi kesan kepada bertambahnya permintaan terhadap pekerja yang lebih bersifat teknikal, seperti jurutera, juruteknik, mekanik, penyelidik, pengurus yang cekap serta juga tenaga kerja golongan bawahan dan pertengahan yang mahir dan berkebolehan. Dengan itu latihan teknikal dan vokasional penting khususnya di dalam memberikan latihan permulaan kepada kakitangan teknikal dan profesional yang diperlukan oleh negara perindustrian. Menyedari akan hakikat ini, usaha telah dibuat oleh Kementerian Pendidikan untuk menambahkan bilangan sekolah vokasional, sekolah teknik dan politeknik di seluruh negara. Matlamat kerajaan seterusnya ialah membolehkan pengambilan kira-kira 46,000 pelajar sepenuhnya di akhir tahun 1995 (RMK 6, hlm. 418). Malah kerajaan telah melangkah lebih jauh lagi apabila Kementerian Pendidikan telah menaikkan taraf

¹ Wawasan 2020, ms. 26



sekolah vokasional kepada sekolah teknik secara berperingkat-peringkat mulai tahun 1996.

Pertambahan enrolmen bukan sahaja memberi kesan kepada bertambahnya bilangan sekolah, malah memberi kesan juga kepada keperluan lebih ramai lagi guru yang mahir dan terlatih dalam bidang teknik dan vokasional. Oleh itu lebih ramai lagi guru perlu dilatih untuk mengajar subjek teknikal atau vokasional yang berteknologi tinggi. Maktab Perguruan Teknik adalah satu-satunya institusi perguruan yang dipertanggungjawabkan untuk melatih guru-guru yang diperlukan. Ramai calon guru yang dilatih dalam bidang teknik dan vokasional terdiri dari pekerja teknikal yang telah bekerja dipelbagai organisasi.

Program Pendidikan Guru Teknologi Kejuruteraan di Maktab Perguruan Teknik

Di Malaysia, program untuk melatih guru dipertanggungjawabkan kepada Bahagian Pendidikan Guru (BPG). Selama ini, latihan bagi guru pertukangan yang kemudiannya menjadi guru teknologi telah dijalankan di Maktab Perguruan Teknik (MPT) yang merupakan satu-satunya maktab perguruan yang bertanggungjawab menghasilkan guru teknologi bagi sekolah-sekolah menengah teknik dan vokasional di seluruh negara. Pelatih-pelatih yang memasuki kursus ini terdiri daripada calon yang mempunyai kelayakan akademik sijil Pelajaran

Malaysia atau Sijil Pelajaran Malaysia Vokasional. Tempoh kursus ini ialah 3 tahun.

Calon-calon yang terpilih telah ditetapkan untuk mengikuti salah satu dari tujuh bidang kursus teknologi yang terdapat di Maktab Perguruan Teknik. Bilangan calon untuk satu-satu bidang kursus tidak melebihi 20 orang kerana kemudahan setiap bengkel yang ada di Maktab Perguruan Teknik hanya untuk 20 orang pelatih sahaja.

Terdapat tujuh bidang pengkhususan iaitu:

1. Teknologi Elektronik

Skop latihan meliputi aspek membaiki alat elektronik dan pengetahuan asas dalam bidang komunikasi.

2. Teknologi Binaan Bangunan

Skop latihan meliputi semua aspek binaan bangunan, pertukangan kayu dan pembinaan perabut.

3. Teknologi Teknologi Automotif

Skop latihan – memperbaiki dan menyelenggara kereta motor termasuk enjin diesel.

4. Elektrik (TE)

Skop latihan – prinsip elektrik, pemasangan domestik dan industri, pendawaian dan tukang talian, kawalan perusahaan dan kerja-kerja penyenggaraan alat/ perkakas elektrik.

5. Fabrikasi Logam

Skop latihan : kerja fabrikasi termasuk reka bentuk, pembinaan dan pemasangan sistem saluran dan kimpalan, termasuk kimpalan gas dan arka.

6. Teknologi Pemesinan

Skop latihan : Kerja menggegag umum, kerja mesin peraut, 'heat treatment' dan kerja mencanai mata alat.

7. Teknologi Penyejukan dan pembekuan

Skop latihan : semua aspek pemasangan, penyenggaraan dan pembaikan bagi alat/ perkakas-perkakas penyamanan udara dan penyejuk beku.

Kesemua pengkhususan yang tersebut di atas memberi penekanan kepada amali dengan pemberatan masa 40% kerja amali dan 60% bagi bahagian teori dan lukisan kejuruteraan. Selain dari mata pelajaran pengkhususan di atas, guru pelatih juga dikehendaki mengambil mata pelajaran teras seperti Ilmu Pendidikan, Bahasa Melayu, Bahasa Inggeris, Teknologi Sistem Pengajaran, Pendidikan Agama Islam, Tamadun Islam,

Sejarah Perkembangan Negara, Pendidikan Moral dan Pendidikan Jasmani.

Di samping itu semua pelatih kursus ini diwajibkan juga mengambil mata pelajaran lain yang berkaitan dengan pengkhususan dan juga tugas mereka sebagai guru teknologi seperti Lukisan Teknik Asas dan Lukisan Teknik berkaitan penkhususan dan Pengurusan Bengkel.

Latihan Industri

Pelatih kursus diwajibkan menjalani satu program latihan industri selama 3 bulan dalam semester 4. Program dijalankan dengan kerjasama pihak industri.

Latihan Mengajar

Selain mengikuti pelajaran teori, amali di bengkel dan latihan industri, latihan mengajar atau praktikum juga menjadi satu lagi komponen yang penting dalam program pendidikan guru termasuklah program pendidikan guru teknologi di Maktab Perguruan Teknik. Latihan mengajar bagi kursus ini dilaksanakan selama 6 minggu dalam semester 5 dan sepanjang satu semester semasa dalam semester 6.

Melalui kurikulum yang dibentuk sedemikian rupa diharapkan kursus ini dapat menghasilkan guru yang bukan sahaja mahir dalam bidang teknologi tertentu bahkan mempunyai kemahiran untuk menyampaikan mata pelajaran teknikal dan vokasional dengan berkesan.

Pernyataan Masalah

Peranan guru adalah penting dalam usaha menyediakan generasi yang seimbang perkembangannya. Mereka yang memilih profesion perguruan seharusnya mempunyai sikap yang positif dan peka terhadap perkembangan di sekitar mereka. Di samping mempunyai sikap yang baik dan optimistik terhadap profesion ini, bakal guru sepatutnya dapat membuat jangkaan yang tepat dan melihat profesion perguruan dengan persepsi yang betul. Profesion perguruan tidak seharusnya dijadikan sebagai kerjaya terakhir oleh pencari-pencari kerja.

Kriteria utama pemilihan calon guru Teknologi Kejuruteraan di maktab adalah berasaskan kepada kelayakan akademik sahaja. Calon dikehendaki mempunyai sekurang-kurangnya lima kepujian termasuk mata pelajaran bahasa Malaysia dan mata pelajaran pengkhususan di peringkat SPM/MCE/SPMV.

Menurut Laporan Jabatan Perkhidmatan Awam, di antara 32 peratus pegawai kerajaan yang bertindak untuk bersara awal adalah terdiri daripada guru sekolah (The Star, Khamis 1 December 1994). Di antara mereka yang keluar itu terdapat segolongan guru yang berpengalaman meninggalkan profesion perguruan untuk bekerja dengan swasta kerana mereka ditawarkan dengan pekerjaan yang lebih baik (Berita Harian, 30 Mac 1995). Tetapi terdapat satu kumpulan lain yang sanggup meninggalkan kerja terdahulu untuk memasuki profesion perguruan dan

mereka ini terdiri dari kalangan pekerja teknikal. Apakah faktor-faktor yang mendorong mereka memilih profesion perguruan sebagai kerjaya mereka? Oleh itu kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor yang mungkin mempengaruhi keputusan pekerja-pekerja teknikal menukar kerjaya dari kerjaya teknikal ke profesion perguruan.

Objektif Kajian

Kajian ini cuba mengenalpasti:

1. faktor yang mendorong pekerja teknikal memasuki profesion perguruan
2. tahap kepuasan kerja lama pekerja teknikal
3. faktor yang menolak pekerja teknikal keluar meninggalkan jawatan lama.

Kepentingan Kajian

Walaupun terdapat banyak kajian dibuat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang memilih profesion perguruan tetapi faktor-faktor ini sering berubah mengikut peredaran masa dan tempat. Diharapkan melalui kajian ini , dapat memberi gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mendorong pekerja teknikal memilih profesion perguruan.

Seterusnya dari kajian ini dapat dikenalpasti faktor yang paling kuat serta item-item utama yang mendorong keputusan guru pelatih teknologi kejuruteraan memilih profesion perguruan sebagai kerjaya mereka. Dengan

mengetahui faktor-faktor yang sebenar, ianya dapat memberi satu garis panduan kepada pihak tertentu khususnya Kementerian Pendidikan , Bahagian Perancangan Pendidikan dan Bahagian Pendidikan Guru (BPG) di dalam menentukan ciri-ciri dan kriteria calon guru pelatih teknologi kejuruteraan.

Batasan Kajian

Kajian ini melibatkan kumpulan guru pelatih Kursus Teknologi yang sedang menjalani kursus perguruan selama enam semester di Maktab Perguruan Teknik Kuala Lumpur. Pelatih yang dipilih terdiri daripada mereka yang pernah bekerja dalam bidang teknikal sahaja sebelum memasuki profesion perguruan. Pelatih yang tidak pernah bekerja atau yang pernah bekerja tetapi bukan dalam bidang teknikal, tidak dimasukkan dalam kajian ini. Fokus kajian adalah khusus terhadap faktor yang menjadi pendorong guru pelatih Teknologi memasuki profesion perguruan. Ia dilihat dari aspek tertentu seperti faktor penarik, faktor penolak dan faktor kepuasan kerja dahulu. Faktor penarik akan dilihat dari sudut pekerjaan itu sendiri seperti jadual kerja dan beban kerja, gaji dan imbuhan, desakan keluarga, interaksi sosial, peluang peningkatan diri dan kesesuaian kerja sama ada dengan bakat, minat dan kebolehan. Selanjutnya cara mendapatkan tahap kepuasan kerja dahulu dilihat pada kepuasan mereka dari beberapa aspek pekerjaan seperti kerja itu sendiri, ganjaran, kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja (Smith, Kendall dan

Hulin,1969). Kepuasan kerja tersebut dinyatakan oleh responden secara imbas kembali. Oleh kerana kajian ini mempunyai batasan-batasan tertentu, maka dapatan kajian ini akan hanya menggambarkan pandangan segelintir guru pelatih sahaja. Namun begitu diharapkan hasil kajian ini nanti sedikit sebanyak dapat dimanfaatkan oleh pihak tertentu untuk mengembalikan semula kegemilangan profesion perguruan.

BAB II

TINJAUAN KAJIAN-KAJIAN BERKAITAN

Dalam kajian lampau didapati banyak faktor yang dikatakan telah mempengaruhi seseorang dalam memilih kerjaya. Pemilihan kerjaya adalah kesan daripada interaksi pelbagai motif atau dorongan di antara minat terhadap kerjaya itu sendiri, ganjaran, dorongan dan kesesuaian diri dengan persekitaran kerja. Bagi profesion perguruan minat terhadap kerja itu sendiri dikatakan menjadi asas kepada pemilihan kerjaya seseorang (Adams, 1982, dan Super, 1985). Bagaimanapun terdapat kajian-kajian lain yang menunjukkan bahawa ada faktor lain yang juga mendorong individu memilih profesion perguruan. Antaranya ialah kerja itu sendiri, ganjaran dan dorongan.

Dalam bab ini akan dibincangkan kajian-kajian lampau mengenai faktor yang mendorong individu memasuki profesion perguruan. Seterusnya tinjauan kajian ini juga akan menyentuh tajuk-tajuk kecil yang berkaitan seperti hubungan di antara jantina dengan faktor pemilihan kerjaya, kepuasan kerja dan faktor-faktor yang menolak seseorang keluar meninggalkan pekerjaan yang pernah disandang oleh mereka.

Faktor Mendorong Individu Memasuki Profesion Perguruan

Dari tinjauan yang dibuat terhadap kajian yang lampau didapati tidak ada kajian yang khusus berhubung dengan tajuk faktor pendorong pekerja teknikal memasuki bidang perguruan. Terdapat beberapa kajian mengenai individu dari profesion lain yang memasuki bidang perguruan. Kebanyakan kajian yang didapati adalah kajian-kajian yang menggunakan sampel berlatar belakang pendidikan seperti pelajar sekolah, pelajar kolej dan universiti, guru pelatih dari maktab-maktab perguruan dan guru-guru sendiri.

Hayes (1990) telah menjalankan satu kajian mengenai sebab-sebab pelajar memasuki profesion perguruan di kalangan penuntut bidang pendidikan di sebuah universiti. Hasil kajiannya menunjukkan bahawa kebanyakan penuntut memasuki profesion perguruan kerana ingin mengubah kehidupan kanak-kanak ke arah yang lebih positif, diikuti oleh peluang untuk meluahkan daya kreatif dan dapat menanamkan sikap tanggungjawab terhadap diri. Dalam banyak kajian faktor sukakan kanak-kanak dan faktor suka bergaul dengan remaja sering menunjukkan hubungan yang signifikan dengan faktor pendorong seseorang individu menjadi guru.

Di Malaysia kajian yang dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia(1982) juga mendapati di antara motif intrinsik yang mendorong orang menjadi guru ialah minat terhadap kanak-kanak dan remaja. Bagaimanapun terdapat juga kajian yang tidak menyokong

dapatan ini. Goodlad (1984) yang telah membuat kajian ke atas 1,350 sampel guru mendapati hanya 15 peratus sahaja daripada guru sekolah menengah mengatakan mereka memilih profesion perguruan kerana sukakan kanak-kanak. Beliau membuat kesimpulan bahawa faktor sukakan kanak-kanak bagi kebanyakan guru bukan dorongan utama mereka memasuki profesion perguruan.

Weiner (1993) telah membuat kajian mengenai sebab-sebab penuntut kolej memilih kerjaya guru dengan menggunakan guru pelatih dari Harvard Graduate School of Education dan guru pelatih Urban College. Dapatan kajian menunjukkan 3 faktor utama yang dipilih oleh mereka adalah sama. Mereka memilih kerjaya guru kerana terdapat peluang untuk berkreatif, gembira bekerja dengan remaja dan ingin berkhidmat kepada masyarakat.

Satu lagi dapatan menunjukkan pelatih Urban College memberikan pilihan terbanyak kepada faktor gaji dan jaminan kerja sementara pelatih Harvard Graduate School of Education School memberi pilihan terbanyak kepada faktor kebebasan dan otonomi, ingin membawa perubahan kepada masyarakat, kesesuaian jadual akademik serta kesesuaian jangkamasa persekolahan.

Kajian Wabubwa (1991) ke atas guru siswazah sains di tiga buah sekolah di Kenya mendapati bahawa mereka memilih profesion perguruan kerana mereka gagal memasuki profesion yang menjadi pilihan mereka. Beliau membuat kesimpulan bahawa fenomena guru sains

meletakkan jawatan untuk memasuki profesion lain ada kaitan dengan faktor mereka memasuki profesion perguruan.

Dalam satu kajian tempatan yang dilakukan oleh Md. Sood Mohamad (1980), seramai 205 sampel yang terdiri dari guru pelatih telah diminta menyusun faktor-faktor penting yang mendorong mereka menjadi guru mengikut urutan. Keputusannya memperlihatkan faktor gagal mendapatkan tempat untuk meneruskan pengajian dipilih sebagai motif utama mereka menjadi guru (18.5%), diikuti oleh mempunyai kebolehan dan kelayakan yang sesuai (17.1%) dan peluang untuk peningkatan akademik (16.6%). Dengan ini didapati sebahagian daripada dapatan kajian Md. Sood Mohamad (1980) menyokong dapatan Wafubwa (1991).

Satu kajian yang menggunakan sampel dari profesion lain telah dibuat oleh Falconer (1991). Beliau telah membuat kajian untuk mengenalpasti serta menjelaskan faktor yang terlibat dalam membuat keputusan untuk bertukar kerja dari profesion lain ke profesion perguruan.

Menurut Falconer terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi sampelnya meninggalkan profesion yang lalu dan memasuki bidang perguruan. Faktor pertama dikenali sebagai faktor peribadi iaitu terdiri dari perkembangan diri, keperluan ekonomi dan keluarga, kebolehan, penghormatan dan persaingan.

Faktor kedua pula dikenali sebagai faktor kerjaya dan persekitaran kerja. Di bawah faktor ini termasuklah perkhidmatan, status kerja, kepuasan mengajar dan pelbagai strategi serta kaedah pengajaran

guru. Dengan itu dapatlah dibuat kesimpulan bahawa faktor-faktor yang terlibat dalam proses membuat keputusan bertukar ke profesion perguruan adalah kombinasi di antara faktor peribadi, kerja itu sendiri dan persekitaran kerja.

Dapatan kajian di atas didapati berbeza sedikit daripada dapatan kajian Quek (1991). Menurut Quek yang menjalankan kajian ke atas 275 guru pelatih teknikal, terdapat dua faktor utama yang mendorong sampel kajiannya memilih profesion perguruan dengan pengkhususan dalam bidang teknikal sebagai kerjaya. Faktor pertama disebutkannya sebagai 'self-actualization with assurance motives'. Di antara motif 'self-actualization' yang mendapat respon yang signifikan ialah berpeluang berinteraksi dengan kanak-kanak, suka bercakap, gembira kerana berpeluang menggunakan skil yang ada di dalam kerja praktikal, berminat terhadap bahan dan pengetahuan teknikal, berpeluang belajar kemahiran khusus.

Sementara faktor kedua yang sama penting ialah 'genuine work sublimations'. Dalam faktor ini unsur-unsur yang terlibat ialah kestabilan kerja dalam perkhidmatan kerajaan, kerja yang menjanjikan pilihan yang lebih baik, kesesuaian kelayakan dan berpandangan positif terhadap kerjaya guru teknikal. Selain itu Quek (1991) juga mendapati bahawa faktor pengaruh ibu bapa memainkan peranan penting dalam mempengaruhi pilihan kerjaya guru teknikal.