



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PENGARUH FAKTOR INDIVIDU-PEKERJAAN KEPADA PENYESUAIAN
KERJA DALAM KALANGAN GURU BAHARU DI SEKOLAH KEBANGSAAN
DI KUALA LUMPUR***

VICHETERA A/P RAJAGANI

FPP 2015 71



**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU-PEKERJAAN KEPADA PENYESUAIAN KERJA DALAM
KALANGAN GURU BAHARU DI SEKOLAH KEBANGSAAN DI KUALA LUMPUR**

Oleh

VICHETERA A/P RAJAGANI

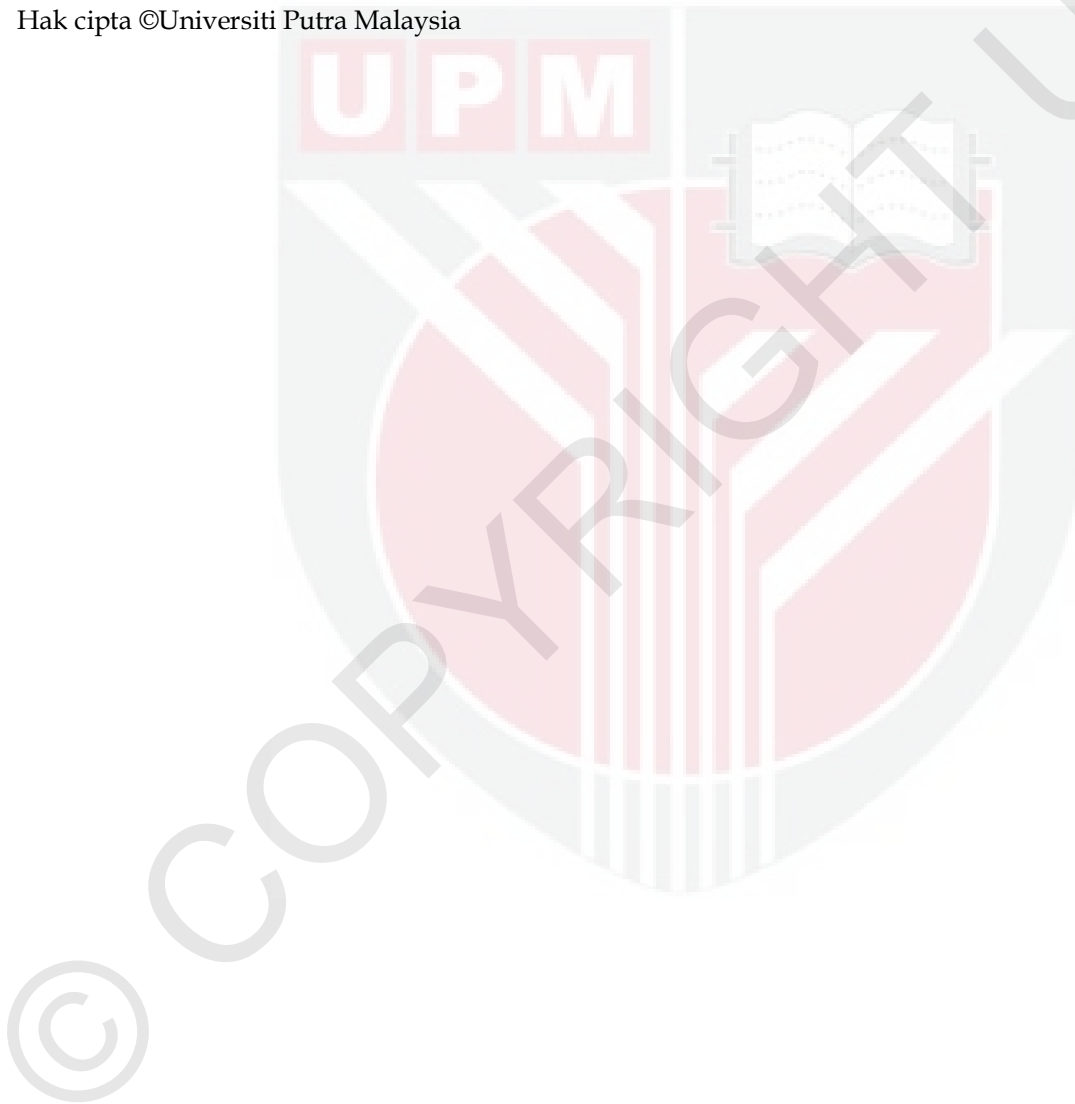
Tesis Ini Dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah,
Universiti Putra Malaysia Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk
Ijazah Master Sains

Februari 2015

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersial daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersial bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta ©Universiti Putra Malaysia



DEDIKASI

Penulisan ini sebagai tanda hati dan cinta kepada insan yang amat bermakna dalam kehidupan ini iaitu:

Suami tercinta

Kesavan a/l Ravichandran



..... Terima Kasih



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU-PEKERJAAN KEPADA PENYESUAIAN
KERJA DALAM KALANGAN GURU BAHARU DI SEKOLAH KEBANGSAAN
DI KUALA LUMPUR**

Oleh

VICHETERA A/P RAJAGANI

Februari 2015

Pengerusi : Nor Wahiza Abdul Wahat, PhD
Fakulti : Pengajian Pendidikan

Guru baharu mengalami proses penyesuaian kerja yang sukar. Pada awal kerjaya mereka diharapkan dapat menunjukkan kompetensi dan prestasi kerja yang baik. Walau bagaimanapun, kegagalan guru baharu terlatih dalam menghadapi cabaran semasa proses transisi dan proses penyesuaian kerja boleh menjejaskan profesionalisme mereka. Oleh itu kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti peranan faktor individu iaitu efikasi-kendiri dan kesepadanan individu-pekerjaan terhadap penyesuaian kerja. Peranan faktor organisasi iaitu mentorán dan budaya sekolah turut dikaji. Kajian ini turut bertujuan mengenal pasti perbezaan dalam penyesuaian kerja berdasarkan faktor kelulusan ikhtisas dan tempoh perkhidmatan. Kerangka kajian ini telah dibina berdasarkan teori penyesuaian kerja oleh Dawis dan Lofquist (1984). Kajian tinjauan ini melibatkan 183 orang guru baharu yang dipilih melalui persampelan rawak mudah yang berkhidmat di Sekolah-Sekolah Kebangsaan di Kuala Lumpur bagi tahun 2011, 2012 dan 2013. Borang soal-selidik digunakan sebagai instrumen semasa pengumpulan data. Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dan inferensi menggunakan program SPSS versi 19.

Dapatan kajian menunjukkan guru baharu mempunyai persepsi kesepadanan individu-pekerjaan pada tahap paling tinggi manakala persepsi terhadap budaya sekolah berada tahap paling rendah. Analisis ANOVA menunjukkan tidak terdapat perbezaan dalam penyesuaian kerja guru baharu berdasarkan faktor kelulusan ikhtisas dan tempoh perkhidmatan. Hasil analisis korelasi pula menunjukkan wujudnya hubungan positif dan signifikan antara mentorán, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dengan penyesuaian kerja.

Dapatan analisis regresi pelbagai, kaedah 'Enter' menunjukkan budaya sekolah dan efikasi-kendiri memberikan sumbangan kepada penyesuaian kerja. Walau bagaimanapun budaya sekolah memberikan sumbangan yang terbesar sebanyak 23.2% terhadap varians dalam penyesuaian kerja guru baharu. Maka, kajian ini membuktikan efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan, mentorán dan budaya sekolah adalah faktor individu dan persekitaran yang berhubung kait dengan penyesuaian kerja. Hasil kerja telah memberi sumbangan teori dan praktikal dalam pembangunan sumber manusia di peringkat sekolah rendah. Ia juga membantu penyelidik dan pengamal pembangunan sumber manusia di peringkat Kementerian Pendidikan Malaysia dalam memahami isu-isu penyesuaian kerja guru-guru baharu di sekolah rendah.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Master of Science

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL-WORKFACTORS ON WORK
ADJUSTMENTAMONG NOVICE TEACHERSIN NATIONAL PRIMARY SCHOOLS IN
KUALALUMPUR**

By

VICHETERA A/P RAJAGANI

February 2015

Chairman : Nor Wahiza Binti Abdul Wahat, PhD
Faculty : Educational Studies

Novice teachers generally face a lot of challenges in adjusting to their work environment. They are expected to be competent and maintain a high level of performance from the beginning of their careers. The failure of trained teachers in facing the challenges of the work transition process and work adjustment process may affect their level of professionalism. Therefore, this study aims to identify the role of individual factors such as self-efficacy and person job-fit toward work adjustment among novice teachers. Besides that, the role of organizational factors such as mentoring and school culture are also studied. This study is also aimed at identifying the differences in work adjustment based on academic qualification and the length of service. The framework of this study was constructed based on the theory of work adjustment by Dawis and Lofquist (1984). This study involved 183 new teachers chosen through a simple random sampling method involving novice teachers in national primary schools in Kuala Lumpur, from 2011-2013. Questionnaires were used to collect data for this study. Descriptive and inferential analyses of data were carried out using SPSS version 19.

Novice teachers indicate a level of person-job fit but their perception towards school culture was at the lowest level. Results of ANOVA showed that there were no significant differences in work adjustment based on academic qualification and length of service. A correlation analysis shows positive and significant relationships between work adjustment and mentoring, self-efficacy, person job-fit and school culture.

Multiple regression using "Enter" analysis showed that school culture and self-efficacy contribute towards work adjustment. School culture provides the largest contribution of 23.2% of variance towards in work adjustment among new teachers. Thus, this study proves that self-efficacy, individual-job congruity, mentoring and school culture are individual and environmental factors associated with work adjustment. It also helps researchers and practitioners of human resource development at the Ministry of Education to understand the issues of work adjustment among novice teachers in primary schools.

PENGHARGAAN

Terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa kerana dengan limpah kurniaannya dapatlah saya menyiapkan tesis ini dengan sempurna. Ucapan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) kerana menganugerahkan Hadiah Latihan Biasiswa (HLP) kepada saya bagi melanjutkan pelajaran di peringkat Ijazah Sarjana. Peluang dan pelbagai insentif yang diperoleh amat saya hargai.

Sekalung penghargaan dan terima kasih kepada Dr. Nor Wahiza Binti Abdul Wahat, penyelia tesis ini yang telah membantu memberikan bimbingan sepanjang proses penyediaan tesis ini. Penghargaan dan terima kasih juga kepada Prof. Madya. Dr. Khairuddin Bin Idris, Prof. Madya. Dr. Asmawati Binti Suhid, Prof. Dr. Bahaman Abu Samah, Dr. Roziah binti Mohd Rasdi dan Dr. Zoharah Omar yang banyak memberikan pandangan, nasihat dan galakan.

Prose penyediaan tesis ini telah memberikan tekanan tambahan bagi keluarga saya dan kesempatan ini saya merakamkan setinggi-tinggi terima kasih untuk suami tercinta Kesavan a/l Ravichandran di atas kesabaran dan sokongan yang telah diberikan.



Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Master Sains Pembangunan Sumber Manusia. Ahli Jawatankuasa penyeliaan adalah seperti berikut:

Nor Wahiza Binti Abdul Wahat, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Khairuddin Bin Idris, PhD

Profesor. Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

Asmawati Binti Suhid , PhD

Profesor. Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hak cipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut kaedah-kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan naib Cancellor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (alam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____

Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik: Vichetera a/p Rajagani, GS 33605

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

Tandatangan: _____
Nor Wahiza binti Abdul Wahat, PhD
Pengerusi Jawatankuasa Penyeliaan

Tandatangan: _____
Khairuddin Bin Idris, PhD
Ahli Jawatankuasa Penyeliaan

Tandatangan: _____
Asmawati Binti Suhid, PhD
Ahli Jawatankuasa Penyeliaan

SENARAI KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PENGHARGAAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERAKUAN	v
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii

BAB

I	PENDAHULUAN	
	Latar Belakang Kajian	1
	Pernyataan Masalah	4
	Kepentingan Kajian	5
	Objektif Kajian	5
	Objektif Umum	5
	Objektif Khusus	5
	Limitasi Kajian	6
	Definisi Istilah	6
	Guru Baharu	6
	Penyesuaian Kerja	7
	Mentoran	7
	Efikasi-Kendiri	7
	Kesepadanan Individu-Pekerjaan	7
	Budaya Sekolah	7
II	TINJAUAN LITERATUR	
	Pendahuluan	8
	Konsep dan Latar Belakang Penyesuaian Kerja	8
	Landasan Teori	9
	Teori Penyesuaian Kerja	10
	Konsep Teori Penyesuaian Kerja	10
	Andaian Teori Penyesuaian Kerja	10
	Mentoran	11
	Efikasi-Kendiri	13
	Kesepadanan Individu-Pekerjaan	16
	Budaya Sekolah	17
	Kerangka Teoretikal Kajian	18
	Pengaruh pemboleh ubah bebas kajian	20
	Mentoran	20
	Efikasi-Kendiri	21
	Kesepadanan Individu-Pekerjaan	21

Budaya Sekolah	22
Kajian-kajian berkaitan Penyesuaian Kerja	22
Kajian-kajian berkaitan Mentoran	32
Kajian-kajian berkaitan Efikasi-Kendiri	36
Kajian-kajian berkaitan Kesepadanan Individu-Pekerjaan	39
Kajian-kajian berkaitan Budaya Sekolah	41
Rumusan	42

III METODOLOGI KAJIAN

Pendahuluan	43
Reka bentuk kajian	43
Kerangka Kajian	43
Lokasi Kajian	45
Populasi Kajian	45
Sampel Kajian	45
Instrumen Kajian	46
Prosedur Pengumpulan Data	48
Kajian Rintis	48
Kesahan dan Kebolehpercayaan	48
Normaliti, Lineariti dan Pengukuran data	49
Penganalisan Data	50
Analisis Deskriptif	50
Analisis Inferensi	50
Ujian ANOVA	50
Ujian Korelasi <i>Pearson</i>	51
Ujian Regresi Pelbagai	51
Pembersihan dan Semakan Data	53
Rumusan	54

IV DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Pendahuluan	55
Profil Responden Kajian	55
Profil Demografi Responden	55
Tahap Kesepadanan Individu-Pekerjaan, Efikasi-Kendiri, Penyesuaian Kerja, Mentoran dan Budaya Sekolah	57
Tahap Kesepadanan Individu-Pekerjaan	59
Tahap Efikasi-Kendiri	59
Tahap Penyesuaian Kerja	59
Tahap Mentoran	60
Tahap Budaya Sekolah	60
Ujian ANOVA	61
Analisis Korelasi	65
Analisis Regresi Pelbagai	68
Rumusan	70

V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Pendahuluan	71
	Ringkasan	71
	Metodologi	72
	Dapatan Kajian	72
	Kesimpulan Dapatan Kajian	73
	Implikasi	75
	Implikasi Teori	76
	Implikasi Praktikal	76
	Cadangan Kajian Lanjutan	76
	RUJUKAN	78
	LAMPIRAN	
	A Instrumen Kajian	85
	B Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (KPM)	92
	C Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (JPWP, KL)	93
	D Analisis <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	94
	E Analisis <i>Normal Probability Plot</i> (<i>Normal Q-Q Plot</i>)	97
	F Analisis <i>Boxplot</i>	100
	BIODATA PELAJAR	
	SENARAI PENERBITAN	

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1-1	Jumlah Guru di Malaysia pada 30 April 2014	2
3-1	Jumlah Guru baharu	64
3-2	Kategori Item dan Bilangan Soalan	66
3-3	Analisis Kesahan Instrumen Kajian	69
3-4	Nilai Skewness dan Kurtosis	71
3-5	Ujian Kehomogenan Varians	73
3-6	<i>Guildford's Rule of Thumb</i>	
3-7	Ujian ' <i>Multicollinearity</i> ' dan ' <i>Singularity</i> '	75
3-8	Ujian Kolineariti	
4-1	Profil Responden	
4-2	Taburan tahap pemboleh ubah kajian	81
4-3a	Taburan Persepsi Berdasarkan Kelulusan Ikhtisas	86
4-3b	Persepsi Guru Berdasarkan Kelulusan Ikhtisas	86
4-3c	Taburan Persepsi Berdasarkan Perkhidmatan	87
4-3d	Persepsi Guru Berdasarkan Perkhidmatan	88
4-4	Analisis Korelasi	
4-5	Analisis Regresi Pelbagai	

SENARAI RAJAH

Rajah

Muka Surat

2-1	Kerangka Teoretikal Kajian
3-1	Kerangka kajian



SENARAI SINGKATAN

BPG	-	Bahagian Pendidikan Guru
DPLI	-	Diploma Perguruan Lepas Ijazah
GST	-	Guru Sandaran Terlatih
GSTT	-	Guru Sandaran Tidak Terlatih
EPRD	-	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
IPG	-	Institut Pendidikan Guru
IPGM	-	Institut Pendidikan Guru Malaysia
IPT	-	Institut Pengajian Tinggi
IPTA	-	Institut Pengajian Tinggi Awam
JPWP, KL	-	Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan, Kuala Lumpur
KPLI	-	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
KPM	-	Kementerian Pendidikan Malaysia
P & P	-	Pengajaran dan Pembelajaran
PIPP	-	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PPW	-	Pejabat Pelajaran Wilayah
SPSS	-	<i>Statistical Package for Social Science</i>
TESL	-	<i>Teaching English as Second Language</i>
TWA	-	<i>Theory of Work Adjustment</i>

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini mengandungi latar belakang kajian, pernyataan masalah, persoalan kajian, objektif kajian, limitasi kajian, kepentingan kajian dan definisi istilah yang berkaitan dengan kajian ini.

Latar belakang Kajian

Sektor pendidikan diberikan kepercayaan dan peranan utama serta dianggap wahana untuk mencapai hasrat membentuk perpaduan berbilang kaum di samping membangunkan ekonomi negara. Sebagai sebuah negara yang sedang membangun Malaysia tidak terkecuali daripada mengalami perubahan dalam sistem pendidikan yang menjadi pemangkin kepada pembangunan negara. Dasar Kementerian Pendidikan Malaysia adalah untuk memartabatkan profesion keguruan dengan meningkatkan kualiti dan kerjaya guru agar mereka lebih fleksibel, berpengetahuan dan lebih cekap terutama apabila mereka ditempatkan di sekolah dan bermula sebagai guru baharu.

Mesyuarat Susulan Jemaah Menteri Bil.7 / 2013 yang diadakan pada 27 September 2013 telah membuat pemilihan visi dan misi Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) yang baru. Misi Kementerian Pendidikan Malaysia adalah melestarikan sistem pendidikan yang berkualiti untuk membangunkan potensi individu bagi memenuhi aspirasi negara. Bab 5 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 adalah mengkaji peranan guru dan pemimpin sekolah yang merupakan barisan hadapan sistem pendidikan negara, dengan memberi tumpuan tentang cara meningkatkan kualiti dan sokongan untuk guru dan pemimpin sekolah. Ini menunjukkan kepentingan penyesuaian kerja dalam kalangan guru baharu supaya mereka dapat memberikan perkhidmatan yang berkualiti.

Guru Baharu

Bahagian Pendidikan Guru (BPG) ialah bahagian di KPM yang mengendalikan Program Pendidikan Perguruan Pra-perkhidmatan dan Kursus Dalam Perkhidmatan. Program pendidikan keguruan berhasrat untuk memenuhi Falsafah Pendidikan Kebangsaan dan Falsafah Pendidikan Guru untuk melahirkan guru yang profesional, berketerampilan, berdaya tahan, berakhlak mulia, mengamalkan nilai-nilai murni, berdaya fikir dan cekap teknologi. Salah satu matlamat utama BPG adalah melatih guru permulaan untuk memenuhi keperluan Kementerian Pendidikan Malaysia. Bagi memenuhi keperluan KPM tersebut guru baharu di peringkat permulaan kerjaya mereka perlu menyesuaikan diri dengan baik bagi memudahkan mereka memenuhi tuntutan tugas-tugas yang dikehendaki. Jumlah keseluruhan guru di Malaysia semakin meningkat dari tahun ke tahun. Sehingga 30 April 2014 jumlah guru di Malaysia adalah seramai 424,741 orang.



Jadual 1-1 : Jumlah Guru di Malaysia pada 30 April 2014

	Lelaki	Perempuan	Jumlah
Rendah	73, 359	170, 259	243, 618
Menengah	55, 343	125, 780	181, 123
Jumlah	128, 702	296, 039	424, 741

Sumber: Data EMIS 30 April 2014, Kementerian Pendidikan Malaysia.

Setakat ini pelbagai usaha telah dilakukan oleh kerajaan untuk meningkatkan kualiti guru. Ini termasuklah menaikkan taraf kurikulum latihan perguruan dan mengemas kini kurikulum latihan (KPM, 1996). Pada Ogos 1996, semua maktab perguruan di Malaysia telah menggantikan Kurikulum Asas Perguruan. Dengan perubahan ini, kelayakan bagi seseorang guru telah dinaikkan taraf daripada peringkat sijil kepada peringkat diploma.

Usaha-usaha yang telah dibincangkan di atas mempunyai satu matlamat yang nyata iaitu untuk melahirkan guru yang berkualiti dan membina perwatakan guru yang mulia, berpengetahuan, kreatif serta berdaya tahan melalui kurikulum yang komprehensif. Meskipun usaha-usaha ini telah dilakukan dan menampakkan keberkesanannya dalam konteks melahirkan guru terlatih pada peringkat sekolah rendah dan menengah tetapi masih ramai belum berpuas hati dengan tahap kualiti guru baharu (Yusoff, Malaya dan Pendidikan, 1999).

Masalah Guru Baharu

Walaupun usaha meningkatkan kualiti guru terus dilakukan namun masyarakat sering memberi pandangan dan teguran mengenai guru yang dihasilkan oleh institusi perguruan. Kebanyakan daripada pandangan dan teguran itu adalah mengenai kualiti guru yang tidak mencapai tahap yang diharapkan. Guru dikatakan tidak cekap dalam menjalankan tugas yang diamanahkan. Sering kedengaran rungutan bahawa guru sibuk mengajar tetapi pembelajaran tidak berlaku, murid tidak faham apa yang diajar guru, guru salah beri maklumat, pencapaian dalam peperiksaan tidak memuaskan di samping gejala sosial remaja yang berleluasa semuanya disalahkan pada pihak guru.

Telahan seperti ini memberi imej yang kurang baik kepada institut perguruan. Terdapat juga pelatih yang cemerlang di institusi perguruan tidak pula cemerlang di sekolah seolah-olah mereka kurang prihatin untuk menerapkan pelbagai teori, pedagogi dan pendekatan pengajaran yang dipelajari. Mereka tidak dapat menyesuaikan diri dengan ilmu dan kemahiran yang dipelajari serta mengaplikasikannya di dalam pengurusan bilik darjah secara berkesan. Mereka juga dikatakan pasif, tidak kreatif, membosankan, tidak inovatif, tidak imaginatif dan tidak dapat merangsang pembelajaran murid (Boon dan Jemon, 2011).

Tranformasi Guru Baharu

Peralihan daripada pelatih kepada guru yang berkhidmat sepenuhnya di sekolah mewujudkan transformasi kerja. Mereka digelar sebagai guru baharu, guru permulaan atau guru novis. Pengaruh konteks sekolah dan pengalaman latar belakang personal individu semasa pendidikan pra perkhidmatan

dikenal pasti sebagai variabel-variabel penting yang menyumbang kepada pengalaman awal pengajaran mereka (Flores & Day, 2006). Oleh demikian transisi guru pelatih kepada guru baharu seharusnya menjadi sesuatu yang tidak bermasalah ataupun sukar.

Namun terdapat banyak kajian yang menunjukkan golongan ini mengalami kejutan realiti, cabaran, bebanan tugas, konflik sendiri dan masalah penyesuaian diri. Kajian-kajian di dalam negara dan kajian-kajian di luar negara masih mendapati guru-guru baharu sukar menyesuaikan diri dengan profesion mereka (Vennman, 1984; Corcoran, 1981; Dropkin dan Taylor, 1963). Krisis profesionalisme keguruan perlu diberikan perhatian yang serius kerana guru merupakan agen utama sebagai pembentuk wajah kepimpinan dan pemacu pembangunan ekonomi negara (Awang Had, 1998). Hoffman, Edwards, O'Neal, Barnes dan Paulissen(1986) menyatakan kejayaan seseorang guru baharu menyesuaikan dan membiasakan diri dalam situasi persekitaran yang baru adalah penting untuk perkembangan kerjaya dalam profesion keguruan.

Isu Penyesuaian Kerja

Isu penyesuaian kerja telah banyak memenuhi ruang perbincangan psikologi organisasi dan pembangunan kerjaya. Tumpuan terhadap isu penyesuaian kerja ini di perhebatkan lagi oleh faktor pengubah seperti penstrukturan semula organisasi dan revolusi teknologi (Erez, 1994). Lantaran perubahan sebegini, berlakulah tuntutan ke atas para pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang baru. Oleh itu para pekerja harus sentiasa melengkapkan diri dengan pengetahuan, sikap dan kemahiran baru supaya mereka dapat bekerja dengan lebih lancar dan efisien.

Sebenarnya penyesuaian kerja merupakan isu yang tidak dapat dielak oleh guru baharu. Pada waktu permulaan kerjaya mereka, setiap guru perlu menyeimbangkan dirinya dengan tuntutan pekerjaan atau persekitaran kerja yang baru. Penyesuaian kerja menggambarkan keupayaan individu untuk menyesuaikan diri dengan pelbagai keadaan ataupun menukarkan keadaan di sekelilingnya mengikut keperluannya (Super & Knasel, 1979).Kecenderungan seseorang mengawal dan merancang penyesuaian perubahan yang dialami dalam kerjayanya serta tugas-tugas atau tanggungjawab kerjanya menggambarkan darjah kapasiti ataupun sejauh mana kemampuan 'penyesuaian kerja' seseorang individu.

Reese (2010) mengemukakan "programmentorangan yang direka dengan baik meningkatkan kadar pengekalan guru baharu dengan memperbaiki sikap mereka, rasa keberkesanan dan kemahiran pengajaran" (p.11). Ini menunjukkan bahawa bimbingan mentor menyumbang kepada proses penyesuaian kerja guru baharu. Selain daripada itu, budaya sekolah, peraturan sekolah, kurikulum, pengagihan masa, pengaruh daripada guru-guru, rakan sejawat, ciri-ciri sekolah dan corak pentadbiran sekolah memainkan peranan penting dalam proses penyesuaian diri dan kerja guru baharu (Guyton dan Byrd, 2000; Hebert dan Worthy, 2001).

Saks (1995) serta Saks dan Ashforth (2000) pula menyatakan efikasi-kendiri memudahkan penyesuaian kerja orang baru dalam organisasi. Maka adalah wajar bagi penyelidik melihat hubungan antara efikasi-kendiri dengan penyesuaian kerja. Di samping itu, pemilihan kerjaya oleh seseorang pekerja juga akan turut mempengaruhi proses penyesuaian kerja. Kesepadanan yang tinggi antara individu dan pekerjaan dapat meningkatkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang menjurus kepada penyesuaian kerja individu tersebut (Behery, 2009).

Lantaran itu, dalam kajian ini fokus penyelidik adalah melihat sama ada, mentorangan, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dapat membantu guru baharu untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang baru di sekolah.O'Connell, McNeely dan

Hall (2008) telah mengenal pasti beberapa faktor daripada adaptasi personal (individu) mempunyai perkaitan yang kuat terhadap gender, kedayapayaan terus diambil bekerja, tahap pendidikan dan sokongan pihak pengurusan. Dalam kajian tersebut, penyelidik mendapati terdapat hubungan yang positif antara tahap pendidikan dan adaptasi personal. Semakin tinggi tahap pendidikan seseorang maka proses penyesuaian kerja berlaku dengan mudah. Namun demikian, tempoh perkhidmatan pula didapati mempunyai hubungan yang negatif terhadap adaptasi personal. Justeru itu, dalam kajian ini juga penyelidik menjangkakan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam penyesuaian kerja guru baharu berdasarkan kelulusan ikhtisas dan tempoh perkhidmatan.

Pernyataan Masalah Kajian

Boon dan Jemon (2011) telah menyatakan bahawa tahun pertama mengajar merupakan tempoh yang paling genting. Pada masa ini guru baharu dikatakan akan bertembung dengan satu suasana yang tidak sama dengan suasana latihan. Guru baharu mungkin akan meninggalkan pekerjaan jika mereka rasa sukar untuk menyesuaikan diri (Boon dan Jemon, 2011). Tiga tahun yang pertama adalah masa yang paling kritikal sebagai guru kerana mereka memerlukan bantuan untuk menyesuaikan diri mereka dalam bidang pengajaran supaya mereka akan kekal dalam jawatan perguruan (Reese, 2010). Justeru itu, penyelidik melihat betapa pentingnya penyesuaian kerja dalam kalangan guru baharu.

Proses sosialisasi dan adaptasi menjadi lebih mudah apabila terdapat mentor berpengalaman membimbing dan memberi panduan tentang budaya sekolah (Nor Emy, 2012). Namun begitu kajian mengenai mentoring dengan adaptasi kerjaya dalam kalangan guru baharu amat kurang di negara kita (Nor Emy, 2012). Nor Emy (2012) juga menyatakan bahawa amat sedikit kajian yang telah memfokuskan persepsi dan penilaian individu terhadap adaptasi kerjaya, tingkah laku adaptasi, pencapaian adaptasi dan penyesuaian kerjaya (Nor Emy, 2012). Taormina (2009) dalam kajiannya menyatakan sosialisasi pekerja sangat berkait rapat dengan budaya sesebuah organisasi. Ini menunjukkan bahawa budaya sekolah turut akan mempengaruhi proses penyesuaian kerja guru baharu. Maka adalah wajar bagi penyelidik melihat hubungan budaya sekolah dengan penyesuaian kerja.

Selain daripada itu Richard (2012) dalam kajiannya mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kesepadanan individu-pekerjaan dengan kepuasan kerja guru baharu. Namun begitu, amat sedikit kajian yang telah memfokuskan persepsi dan penilaian individu terhadap kesepadanan kerjanya dilaksanakan terhadap adaptasi kerjaya, tingkah laku adaptasi, pencapaian adaptasi dan penyesuaian kerjaya terutama memfokuskan di tempat kerja (Nor Emy, 2012). Dengan itu penyelidik ingin mengkaji hubungan pemboleh ubah tersebut dengan penyesuaian kerja. Selain itu walaupun efikasi-kendiri memudahkan proses penyesuaian kerja orang baru dalam organisasi, tetapi kajian empirikal mengenai penerokaan hubungan antara efikasi-kendiri dan pengeluaran kerja ilmiah oleh ahli fakulti adalah terhad, (Hemmings dan Kay, 2010).

Di samping itu kajian ini juga cuba mengisi gap teoretikal yang wujud dalam teori penyesuaian kerja. Berdasarkan kajian-kajian lepas didapati kajian yang melihat hubungan antara faktor individu dan faktor persekitaran organisasi dengan penyesuaian kerja menggunakan teori penyesuaian kerja oleh Dawis dan Lofquist adalah amat terhad (Nor Emy, 2012).

Justeru itu, penyelidik melihat hubungan antara faktor individu dan faktor persekitaran organisasi yang menyumbang kepada penyesuaian kerja menggunakan teori penyesuaian kerja oleh Dawis dan Lofquist. Berdasarkan kajian literatur walaupun terdapat kajian-kajian lepas mengenai mentoring, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dengan penyesuaian kerja, namun belum terdapat satu kajian komprehensif yang melihat hubungan antara faktor individu (efikasi-kendiri dan

kesepadanan individu) dan faktor persekitaran organisasi (mentoran dan budaya sekolah) dengan penyesuaian kerja secara menyeluruh.

Kebanyakan kajian-kajian lepas seperti kajian penyesuaian kerja ekspatriat dan prestasi kerja (Muhammad Awais, Mohamed Battour, Ahmed Rageh, 2013), kajian karekteristik pekerjaan dan penyesuaian kerja graduan baru di Thailand (Khahan dan Peerapong, 2013), kajian karekteristik pekerjaan dan adaptasi pekerja (Odion dan Vivian, 2012), kajian penyesuaian kerja oleh pendatang baru (Holleran, 2013) hanya mengkaji faktor individu dan faktor persekitaran organisasi yang menyumbang kepada penyesuaian kerja secara berasingan. Maka di dalam kajian ini penyelidik melihat hubungan antara faktor individu (efikasi-kendiri dan kesepadanan individu) dan faktor persekitaran organisasi (mentoran dan budaya sekolah) yang menyumbang kepada penyesuaian kerja secara menyeluruh.

Kepentingan Kajian

Kajian tentang penyesuaian kerja guru baharu di Malaysia masih kurang mendapat perhatian dalam kalangan para penyelidik tempatan, walaupun di Barat usaha-usaha awal bagi menjawab persoalan berhubung pengenalan kepada konstruk adaptasi kerjaya telah dibuat oleh (Super dan Knasel, 1981). Penemuan daripada kajian ini akan dapat menyumbang kepada bidang ilmu penyesuaian kerja serta faktor-faktor hubungannya dengan mentoran, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dalam kalangan guru baharu.

Hasil dapatan kajian ini juga akan dapat menyokong Teori Penyesuaian Kerja oleh Dawis dan Lofquist (1984) kerana kebanyakan kajian lepas yang menggunakan teori ini telah dijalankan di negara-negara barat. Sebaliknya kajian penyelidik menggunakan sampel dan lokasi di Malaysia sendiri. Maka hasil dapatan kajian tersebut akan memberikan sumbangan yang baru bagi menyokong Teori Penyesuaian Kerja Dawis dan Lofquist (1984).

Hasil kajian ini juga akan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam program pendidikan guru. Guru-guru baharu adalah subjek kajian yang perlu diberi perhatian khusus kerana maklumat dan hasil kajian ini akan dapat membantu mereka agar lebih bersedia dan berkeyakinan menghadapi cabaran yang bakal mereka temui di awal kerjaya mereka.

Dengan mengetahui maklumat kajian ini, pihak pengurusan sekolah juga akan dapat menyediakan program mentoran yang efektif dan berfokus kepada profesional atau personal guru-guru baharu. Ini akan membolehkan proses penyesuaian guru-guru baharu berlaku dengan lebih licin dan mudah.

Objektif Kajian

Objektif Umum

Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan antara mentoran, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dengan penyesuaian kerja dalam kalangan guru baharu di sekolah kebangsaan harian biasa di Kuala Lumpur.

Objektif Khusus

Objektif khusus bagi kajian ini ialah:

- (i) Menentukan tahap mentoring, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan, budaya sekolah dan penyesuaian kerja guru baharu.
- (ii) Menentukan perbezaan dalam penyesuaian kerja berdasarkan kelulusan ikhtisas dan tempoh perkhidmatan.
- (iii) Menentukan hubungan antara mentoring, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah dengan penyesuaian kerja guru baharu.
- (iv) Menentukan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang mempengaruhi penyesuaian kerja dalam kalangan guru baharu.

Limitasi Kajian

Kajian ini terbatas kepada sekolah kebangsaan harian biasa di Kuala Lumpur yang mempunyai guru-guru baharu (GST) yang tempoh perkhidmatannya antara satu hingga tiga tahun. Penyelidik memilih guru-guru baharu yang berkhidmat dalam tempoh satu hingga tiga tahun semasa perkhidmatan sebagai subjek kajian. Dalam tempoh tersebut guru-guru baharu adalah dalam tempoh percubaan dan belum disahkan jawatan.

Guru baharu juga dikenali sebagai Guru Sandaran Terlatih (GST) di sekolah. Guru baharu yang dipilih penyelidik telah memenuhi syarat-syarat sebagai Guru Sandaran Terlatih (GST) iaitu mereka telah lulus dan tamat latihan perguruan dari institusi-institusi pendidikan guru dan fakulti pendidikan di universiti-universiti awam.

Kesahihan dan kebolehpercayaan kajian bergantung sepenuhnya daripada kejujuran responden menjawab soal-selidik. Dapatan kajian hanya menunjukkan keputusan terkini. Ini disebabkan keputusan daripada kajian akan berubah akibat daripada perubahan masa, iklim sekolah dan penemuan-penemuan daripada kajian-kajian akan datang. Di samping itu dapatan kajian tidak boleh digeneralisasikan kepada bilangan guru baharu yang berkhidmat di sekolah menengah, sekolah asrama penuh, sekolah agama, sekolah kawalan, sekolah jenis kebangsaan dan sekolah kluster di Malaysia.

Definisi Istilah

Antara konstruk yang terlibat dalam kajian ini ialah guru baharu, penyesuaian kerja, mentoring, efikasi-kendiri, kesepadanan individu-pekerjaan dan budaya sekolah.

Guru Baharu

Definisi konseptual: Hobson, Ashby, Malderez dan Tomlinson (2009) mendefinisikan guru baharu sebagai guru yang telah menduduki '*Programmes of Initial Teacher Preparation*' (ITP) dan dalam tiga tahun pertama perkhidmatan mereka dikenali guru bertauliah ('*qualified teachers*').

Definisi operasional: Dalam kajian ini guru baharu didefinisikan sebagai guru terlatih (bertauliah) dan berkhidmat kurang dari tiga tahun iaitu dalam tempoh percubaan serta belum disahkan dalam jawatan

Penyesuaian Kerja

Definisi konseptual: Black (1988) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai keselesaan individu secara psikologi untuk menghadapi pelbagai aspek pekerjaan seperti tanggungjawab penyeliaan dan tugas yang lain dalam sesebuah keadaan yang baru.

Definisi operasional: Dalam kajian ini penyesuaian kerja didefinisikan sebagai satu penilaian subjektif oleh guru baharu tentang keupayaan mereka untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, pawaian prestasi pekerjaan dan tawaran ganjaran di dalam persekitaran kerja yang baru. Ia diukur menggunakan skala penyesuaian kerja.

Mentoran

Definisi konseptual: Mentoran boleh didefinisikan sebagai aktiviti yang dilakukan dengan niat untuk memadankan individu yang tidak berpengalaman dengan pasangan berpengalaman dengan tujuan untuk membimbing dan mengasuh perkembangan (Pitton, 2006).

Definisi operasional: Di dalam kajian ini mentoran didefinisikan sebagai persepsi guru baharu terhadap perhubungannya dengan mentor yang berperanan utama terhadap keberkesanan pelaksanaan program mentoran di sekolah.

Efikasi-Kendiri

Definisi konseptual: Bandura (1993) menerangkan bahawa efikasi-kendiri adalah kepercayaan individu terhadap keupayaannya untuk menyelaras dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan selaras dengan aras keupayaan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

Definisi operasional: Di dalam kajian ini efikasi-kendiri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap dirinya untuk melaksanakan tugas yang diperlukan.

Kesepadanan individu-pekerjaan

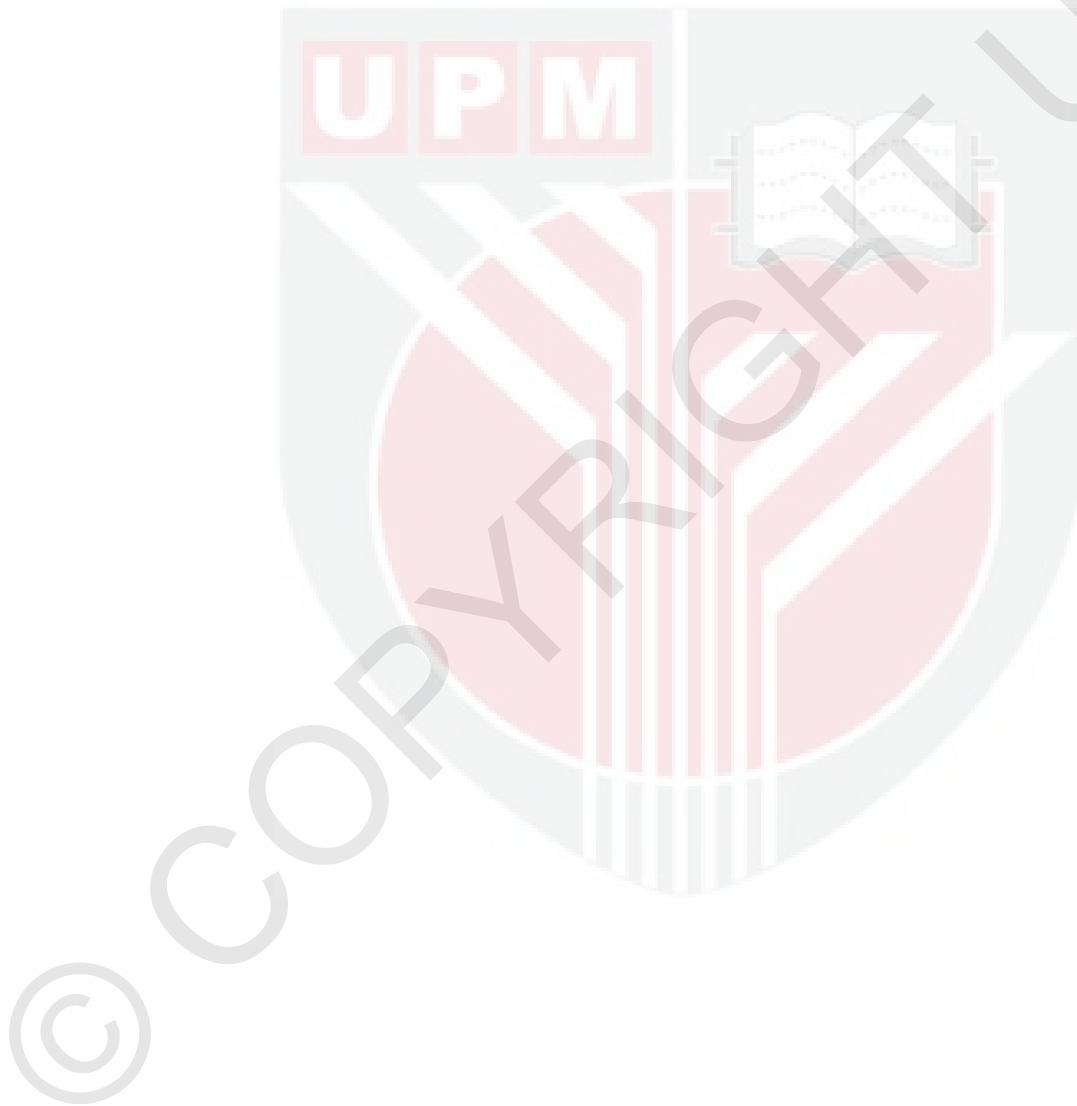
Definisi Konseptual: Kesepadanan individu-pekerjaan ialah kesepadanan antara pengetahuan, kemahiran dan kebolehan seseorang individu terhadap tuntutan kerjanya (Sekiguchi, 2004).

Definisi Operasional: Di dalam kajian ini penyelidik mendefinisikan kesepadanan individu-pekerjaan dilihat sebagai keperluan tuntutan kerja dan keupayaan individu.

Budaya sekolah

Definisi Konseptual: Budaya sekolah pula ialah personaliti atau keperibadian sekolah yang mempengaruhi cara sesuatu kerja itu dijalankan. Budaya sekolah selalunya dihuraikan dengan “inilah cara kita melakukan kerja disini” (Ruhani, 2009).

Definisi Operasional: Budaya sekolah dalam kajian ini melihat sekolah sebagai satu komuniti. Item yang dikaji di bawah budaya sekolah dalam kajian ini ialah iklim sekolah, komuniti pembelajaran dan penyelesaian masalah secara kolektif.



RUJUKAN

- Abell, D. & O'Brien. (1995) SK Abell, DR Dillon, CJ Hopkins, WD McInerney, DG O'Brien. *Somebody to count on mentor/intern relationships in a beginning teacher internship program*, *Teaching and Teacher Education*, 11(2), 173-188.
- Anderson, E. M., & Shannon, A. L. (1988). Toward a Conceptualization of Mentoring. *Journal of Teacher Education*, 39(1), 38-42. doi:10.1177/002248718803900109
- Ary, D., Jacobs, L. C., Razavieh, A., & Sorensen, C. (2010). *Introduction to research in education*. Cengage Learning.
- Aryee, S., Wyatt, T., & Stone, R. (1996). Early Career Outcomes of Graduate Employees: the Effect of Mentoring and Ingratiation*. *Journal of Management Studies*, 33(1), 95-118.
- Asada, T. (2012). Mentoring novice teachers in Japanese schools. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 1(1), 54-65.
- Awang Had Salleh. (1998). *Latihan Perguruan Untuk Sekolah Berkesan*, Prosiding Seminar Kebangsaan JPPG, Pendidikan Guru Untuk Sekolah Berkesan, Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Macmillan.
- Banks, J. A. (1993). Multicultural education: Historical development, dimensions, and practice. *Review of research in education*, 3-49.
- Bauer, T. N., Morrison, E. W., & Callister, R. R. (1998). Organizational socialization: A review and directions for future research.
- Behery, M. H. (2009). Person/organization job-fitting and affective commitment to the organization: Perspectives from the UAE. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 16(2), 179-196. doi:10.1108/13527600910953928
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of management*, 15(4), 529-544.
- Yusof Boon, Tumirah Jemon. (2011). Pelaksanaan program induksi guru permulaan di sekolah kebangsaan zon Skudai. *proedujournal*.

- Brill, S., & McCartney, A. (2008). Stopping the revolving door: Increasing teacher retention. *Politics & Policy*, 36(5), 750-774.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Brkich, M., Jeffs, D., & Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43.
- Bullough, R. V. (1989). *First-year teacher: A case study*. Teachers College Press.
- Blake, E., Alan, M., & Raymond, T. (1998). Socialization and newcomer adjustment: The role of organizational context.
- Blustein, D. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Routledge.
- Cable, D.M. & deRue, D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology* 87(5): 885-893.
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 648.
- Comer, J. P., & Kelly, H. (1980). *School power: Implications of an intervention project*. Free Press New York.
- Cooper-Thomas, H., Anderson, N., & Cash, M. (2011). Investigating organizational socialization: a fresh look at newcomer adjustment strategies. *Personnel review*, 41(1), 41-55.
- Coppel, D. B. (1980). The relationship of perceived social support and self-efficacy to major and minor stresses. University of Washington.
- Corcoran, E. (1981). Transition shock: The beginning teacher's paradox. *Journal of Teacher Education*, 32(3), 19-23.
- Creswell, J. W. (2002). Educational research: Planning, conducting and evaluating, quantitative.
- Crow, N., Bullough Robert, J., & Knowles, J. (1989). Teacher self-concept and student culture in the first year of teaching. *The Teachers College Record*, 91(2), 209-233.
- Chee Kim Mang. (2008). Kualiti guru permulaan keluaran sebuah institut perguruan: satu tinjauan dari perspektif pentadbir sekolah. *Journal of Educators & Education/Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 23(i), 49-67.
- Chua Yan Piaw. (2006). Asas statistik penyelidikan. *Cetakan Pertama, Malaysia. McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd*, 110-157.
- Christensen, L., & Johnson, B. (2004). Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches. Boston: Pearson.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment: An individual-differences model and its applications*. University of Minnesota Press Minneapolis, MN.

- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (1999). *Shaping school culture: The heart of leadership*. ERIC.
- Dropkin, S., & Taylor, M. (1963). Perceived problems of beginning teachers and related factors. *Journal of Teacher Education*, 14(4), 384-390.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Eggerth, D. E., & Flynn, M. A. (2012). Applying the Theory of Work Adjustment to Latino Immigrant Workers An Exploratory Study. *Journal of Career Development*, 39(1), 76-98.
- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2009). A study of novice teachers: Challenges and supports in the first years. *Teaching and Teacher Education*, 25(6), 814-825.
- Feiman-Nemser, S. (1993). Learning to teach. *Learning*, 1.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative science quarterly*, 433-452.
- Fidell, L. S., & Tabachnick, B. G. (2006). *Using multivariate statistics*. Allyn & Bacon Boston.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialisation: an integrative review.
- Flores, M. A., & Day, C. (2006). Contexts which shape and reshape new teachers' identities: A multi-perspective study. *Teaching and teacher education*, 22(2), 219-232.
- Gehrke, N. J. (1981). A grounded theory study of beginning teachers role personalization through reference group relations. *Journal of Teacher Education*, 32(6), 34-38.
- Gregersen, H. B., & Black. (1990). Expectations, satisfaction, and intention to leave of American expatriate managers in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 485-506.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management review*, 17(2), 183-211.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65-73.
- Guyton, E., & Byrd, D. (2000). Standards for field experiences in teacher education. *Association of Teacher Educators, ATE: Task Force on Field Experience Standard*. Recuperado abril, 5, 2007.
- Hebert, E., & Worthy, T. (2001). Does the first year of teaching have to be a bad one? A case study of success. *Teaching and teacher education*, 17(8), 897-911.
- Hemmings, B., & Kay, R. (2010). Research self-efficacy, publication output, and early career development. *International Journal of Educational Management*, 24(7), 562-574.
- Herhenson, D.B. (2001). Promoting work adjustment in Workforce Investment Act consumers: A role for employment counselors. *Journal of Employment Counseling* 38(1): 28-37
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22(6), 595-618.

- Hobson, A. J., Ashby, P., Malderez, A., & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: What we know and what we don't. *Teaching and teacher education*, 25(1), 207-216.
- Hoffman, J. V, Edwards, S. A., O'Neal, S., Barnes, S., & Paulissen, M. (1986). A study of state-mandated beginning teacher programs. *Journal of Teacher Education*, 37(1), 16-21.
- Holleran, S. L. (2013). Organizational socialization practices for successful newcomer adjustment, (December).
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The High School Journal*, 86(2), 38-49.
- Hsin-Kuang Chi & Cherng-Ying Chiou. (2007). The Work Adjustment of Taiwanese Expatriates. *The Business Review Journal*, (December, 2007)
- Huberman, M. (1991). Surviving the First Phase of the Teaching Career. *Cahiers Pedagogiques*. 290: 15-17.
- Ingersoll, R., & Kralik, J. M. (2004). Teaching Quality.
- Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers A Critical Review of the Research. *Review of educational research*, 81(2), 201-233.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of applied psychology*, 84(3), 349.
- Johnson, S. M., & Birkeland, S. E. (2003). Pursuing a "sense of success": New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 40(3), 581-617.
- Kear, M. (2000). Concept analysis of self-efficacy. *Graduate research in nursing*, 13(1), 142-156.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A.L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*. 53: 643-671.
- Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 58:281-342
- Kwan, T., & Lopez-Real, F. (2005). Mentors' perceptions of their roles in mentoring student teachers. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 33(3), 275-287.
- Khahan Na-Nan & Peerapong Pukkeeree. (2013). Influence of Job Characteristics and Jobs Satisfaction Effect Work Adjustment for Entering Labor Market of New Graduates in Thailand. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2).
- Lauver, K.J. & Kristof-Brown, A.L. (2001). Distinguishing between Employees' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit. *Journal of Vocational Behavior*. 59: 454-470.
- Lofquist, L. H., & Dawis, R. V. (1969). *Adjustment to work*. Appleton-Century-Crofts Nueva York.

- Louis, K. S. (1998). Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy*. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1-27.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative science quarterly*, 226-251.
- Luthans, F. (1995). *Organisational behaviour*.
- Lynne A. Key. (2013). Perceptions of Workplace Mentoring Behaviors for Lifelong Career Development.
- Marohaini Yusoff. (1999). *Pendidikan guru untuk sekolah berkesan: prosiding Seminar JPPG 1998*, 26-28 Oktober, 1998. Fakulti Pendidikan, Universiti Malaya.
- Mattingly, J. W. (2008). *A study of relationships of school climate, school culture, teacher efficacy, collective efficacy, teacher job satisfaction and intent to turnover in the context of year-round education calendars*. University of Louisville.
- Muhammad Awais Bhatti, Mohamed Mohamed Battour & Ahmed Rageh Ismail. (2013). Expatriates adjustment and job performance: An examination of individual and organizational factors. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(7), 694-717.
- Muhammad Sidek Abdullah. (2007). Kajian Keberkesanan Guru Permulaan yang mengikuti Kursus Perguruan Malaysia (KDPM) di sebuah Institut Pendidikan Guru. *Prosiding Seminar Kebangsaan Isu-Isu Pendidikan Negara Kali Ke-3*. Bangi: Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- McCormick, J., & Ayres, P. L. (2009). Teacher self-efficacy and occupational stress: A major Australian curriculum reform revisited. *Journal of Educational Administration*, 47(4), 463-476.
- McLaughlin, M., & Talbert, J. (2003). Reforming districts: How districts support school reform. *Seattle, WA: Center for the Study of Teaching and Policy*.
- McElroy, G. F. (2012). Novice Teachers Perceptions of Prior Mentoring Experiences.
- Mongillo, M. B. (2011). *Exploring the development of novice teachers' self-efficacy*. Southern Connecticut State University.
- Mottet, T. P., Beebe, S. A., Raffeld, P. C., & Medlock, A. L. (2004). The effects of student verbal and nonverbal responsiveness on teacher self-efficacy and job satisfaction. *Communication Education*, 53(2), 150-163.
- Noraini Idris et al. (1992). Menuju Kecemerlangan: Pengurusan Pendidikan Matematik di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Jemaah Nazir Sekolah Persekutuan*. 39(82): 65-79.
- Nor Emy Aznon. (2012). Hubungan Antara Orientasi Kerjaya *Protean*, Kesepadanan Individu-Pekerjaan dan Mentoran Dengan Adaptasi Kerjaya Dalam Kalangan Guru Novis.
- Norasmah Othman, Mohammed Sani Ibrahim & Zamri Mahamod. (2007) . Penyelidikan Pendidikan Guru Novis. Dalam Zamri Mahamod, Norasmah Othman & Mohammed Sani Ibrahim. *Profesionalisme Guru Novis: Model Latihan. edisi Ke-2* (pp. 1-24). Bangi: Fakulti Pendidikan, Univeristi Kebangsaan Malaysia.
- Norasmah Othman, zamri Mahamod & Mohammed Sani Ibrahim. (2006). Kesediaan Profesionalisme Guru Novis: Cadangan Modul Latihan. IPTA, BPG & JPPG 2006. Bang: Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Nor Wahiza Abdul Wahat, Rohany Nasir & Fatimah Omar (2009). Intelligent work adjustment approaches of new academics. *European Journal of Social Sciences*, 7(4), 7-16.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. T. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 248-259.
- Odaman, O. M., Nwachukwu, V. C., Psychologia, I., & Studies, P. (2012). Employee adaptation to work in organizations. *IFE Psychologia: An International Journal*, 20(1), 192-202.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of management journal*, 34(3), 487-516.
- Pallant, J. (2013). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational Leadership*, 56(1), 28-30.
- Pitton, D. E. (2006). *Mentoring novice teachers: Fostering a dialogue process*. Corwin Press.
- Pinto, L. H., Cabral-Cardoso, C., & Werther, W. B. (2011). Why solidarity matters (and sociability doesn't): The effects of perceived organizational culture on expatriation adjustment. *Thunderbird International Business Review*, 53(3), 377-389.
- Odaman, O. M., & Nwachukwu, V. C. (2012). Employee adaptation to work in organizations. *IFE Psychologia: An International Journal*, 20(1), 192-202.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612.
- Reese, L. (2010). *Beginning Teacher Motivations and Orientations for Teaching in One School Division*. ERIC.
- Ruhani Mat Min. (2009). Budaya Sekolah: Implikasi Terhadap Proses Pembelajaran Secara Mengalami. *Jurnal Kemanusiaan*. Bil 13.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of applied psychology*, 80(2), 211.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). The role of dispositions, entry stressors, and behavioral plasticity theory in predicting newcomers' adjustment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 43-62.
- Sekiguchi Tomoki. (2004). Person-organisation fit and person-job fit in employee selection. A review of the Literature. 54: 179-196.
- Schein, E. H. (2006). *Organizational culture and leadership* (Vol. 356). John Wiley & Sons.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human relations*, 42(7), 625-638.

- Simpson, T., Hastings, W., & Hill, B. (2007). "I knew that she was watching me": the professional benefits of mentoring. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 13(5), 481–498.
- Stolp, S., & Smith, S. C. (1995). *Transforming School Culture: Stories, Symbols, Values & the Leader's Role*. ERIC.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194–201.
- Suhaida Abdul Kadir, Abdul Rasid Jamian, Norasmah Othman, Zamri Mahamod, Mohammed Sani Ibrahim & Bhasah Abu Bakar. (2007). Masalah Profesionalisme Guru Novis. Dalam Zamri Mahamod, Norasmah Othman & Mohammed Sani Ibrahim. *Profesionalisme Guru Novis: Model Latihan*. Edisi Ke-2 (pp.139-172). Bangi: Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Selmer, J., & Jr, C. R. F. (2009). Spillover effects between work and non-work adjustment among public sector expatriates. *Personnel Review*, 38(4), 366–379.
- Srivastava, S. K. (2002). An empirical study of job satisfaction and work adjustment in public sector personnel. *Delhi Business Review*, 3(2).
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 650–676.
- Ulvik, M., Smith, K. & Helleve, I. (2009). Novice in secondary school-the coin has two sides. *Teaching and Teacher Education*. 25: 835-842
- Van Maanen, J. & E. H. Schein. (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior* 1: 209-264.
- Veenman, S. (1984). *Perceived Problems of Beginning Teachers*. *Review of Educational Research* (Vol. 54, pp. 143–178). doi:10.3102/00346543054002143
- Vianen, A. E. M., Pater, I. E., & Preenen, P. T. Y. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298–309.
- Wang, J., & Odell, S. J. (2002). Mentored learning to teach according to standards-based reform: A critical review. *Review of educational research*, 72(3), 481–546.
- Wang, X., & Sangalang, P. J. (2005). Work adjustment and job satisfaction of Filipino immigrant employees in Canada. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 22(3), 243–254.
- Waung, M. (1995). The effects of self-regulatory coping orientation on newcomer adjustment and job survival. *Personnel Psychology*, 48(3), 633–650.
- Weiss, D. J., & Dawis, R. V. (n.d.). England, GW, & Lofquist, LH (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, 22.
- Whitney, L., Tregunna, S., & Tregunna, L. (2013). Trials, Triumphs, and Transitions: Examining Perceptions of New Teacher Induction in Relation to Mentoring and School Culture.
- Wilkinson, G. A. (2009). Supportive induction slows the revolving door. *Research in Comparative and International Education*, 4(1), 97–110.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of personality and social psychology*, 56(3), 407.

Yahya bin Don, Aziah Ismail & Yaakob Daud. (2007). *Kepimpinan dan pembangunan pelajar sekolah di Malaysia*. PTS Professional.

Yatrawati Mastapha. (2011). The components of a new-teacher support system: Exploring the experiences of novice teachers and mentors who participate in a school-based mentoring program. CAPELLA UNIVERSITY.

Young, I. P., & Ryerson, D. L. (1986). *Teacher selection: Legal, practical, and theoretical aspects*. University Council for Educational Administration University Park, PA.

