

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



UUM
Universiti Utara Malaysia

**PEMODELAN HUBUNGAN DI ANTARA KESEJAHTERAAN
HIDUP GURU, KESERAKANAN DAN KESEJAHTERAAN GURU
DI TEMPAT KERJA DENGAN EFIKASI GURU SECARA
KOLEKTIF**



UUM

YUSNI ZAINI BINTI YUSOF

Universiti Utara Malaysia

**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2015**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini adalah sebagai memenuhi keperluan untuk mendapatkan Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan perpustakaan Universiti Utara Malaysia untuk membuat salinan tesis ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju membenarkan salinan tesis ini dibuat sebahagian atau keseluruhan, bagi tujuan akademik melalui kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, oleh Dekan Awang Had Salleh, Graduate School Of Art And Sciences. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Pengiktirafan yang sewajarnya haruslah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia. Bagi sebarang penggunaan bahan daripada tesis ini untuk tujuan penulisan, permohonan untuk mendapat kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan secara keseluruhan atau sebahagian haruslah dibuat dengan menulis kepada:

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Guru yang mempunyai tahap kesejahteraan di tempat kerja yang rendah didapati mempunyai tahap kesejahteraan hidup dan efikasi guru secara kolektif yang rendah. Kementerian Pendidikan Malaysia sedang mencari satu formula bagi meningkatkan efikasi guru secara kolektif, kesejahteraan guru dan memperbaiki persekitaran tempat kerja guru. Selain daripada faktor tersebut, keserakanan guru juga merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efikasi guru secara kolektif. Keperluan penyelidikan tentang elemen-elemen yang menyumbang kepada efikasi guru secara kolektif sangat diperlukan di negara membangun seperti Malaysia. Berdasarkan model kognitif sosial, kajian ini mengkaji kesan langsung dan tidak langsung terhadap efikasi guru secara kolektif. Secara khusus, kajian ini menilai peranan kesejahteraan hidup, keserakanan, kesejahteraan di tempat kerja dalam menerangkan efikasi guru secara kolektif. Seramai 836 sampel guru dipilih secara rawak dari dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara Zon Timur di Malaysia. Data kajian ini diperolehi melalui soal selidik yang mengandungi 85 item. Data kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, analisis MANOVA dan Analisis Persamaan Berstruktur. Dapatan kajian ini menunjukkan kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja adalah secara signifikan mempengaruhi efikasi guru secara kolektif. Berdasarkan kepada penilaian keseluruhan model, didapati bahawa kesepadanan model adalah munasabah. Dapatan analisis persamaan berstruktur menunjukkan bahawa kesejahteraan di tempat kerja adalah pengantara separa hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif. Berbanding kesejahteraan hidup, keserakanan guru memperlihatkan kesan yang lebih kuat terhadap efikasi guru secara kolektif. Kajian ini menganggarkan dan mengembangkan teori kognitif sosial dalam konteks kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Kajian ini berjaya menyokong teori kognitif sosial di mana pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini mempunyai pengaruh yang kuat kepada efikasi guru secara kolektif dalam konteks guru di Malaysia. Pihak pengurusan sekolah perlu mengkaji semula segala kebijakan yang berkaitan dengan guru seperti kesejahteraan hidup, kesejahteraan di tempat kerja, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif di sekolah supaya guru-guru lebih cekap menjalankan tugas-tugas di sekolah.

Kata kunci – Kesejahteraan hidup, keserakanan, kesejahteraan di tempat kerja, efikasi guru secara kolektif

ABSTRACT

Teachers with lower workplace wellbeing had lower personal wellbeing and lower collective teacher efficacy. Ministry of Education is looking for a formula to improve collective teacher efficacy, the wellbeing of teachers and improve their working environment. In addition to factors such, collegiality is also an important element in achieving excellence and collective teacher efficacy. Research into the factors that contribute to collective teacher efficacy is very much needed in a developing country like Malaysia. Based on a social cognitive model, the study examined direct and indirect precursors of collective teacher efficacy. Specifically, it assessed the roles of personal wellbeing, collegiality, and workplace wellbeing in explaining collective teacher efficacy. A sample of 836 teachers was randomly selected from 12 Maktab Rendah Sains Mara in the east coast of Malaysia. Data were obtained through a survey questionnaire that comprised 85 items. Data were analysed using descriptive statistics, MANOVA analysis and Structural Equation Modelling. Results indicated that personal wellbeing, collegiality and workplace wellbeing are significant influences of collective teacher efficacy. Based on the holistic approach in model evaluation, the overall measurement model and the structural model were found to be adequately fit. The findings of the structural equation modelling indicate that workplace wellbeing partially mediated the relationship of personal wellbeing, collegiality and collective teacher efficacy. Compared to personal wellbeing, teacher collegiality seems to exhibit a stronger impact on collective teacher efficacy. This study has contributed to the development of the social cognitive theoretical framework by examining the relationship between personal wellbeing, collegiality, work place wellbeing and collective teacher efficacy. The study also provides firm support for the claims in social cognitive theory as the variables examined in the study were found to have an enormous influence on teachers' collective efficacy in Malaysia. The school management should review all the virtues associated with teachers such as personal wellbeing, workplace wellbeing, collegiality and collective efficacy of teachers in school so that teachers more efficiently carry out the tasks in school.

Keywords – Personal wellbeing, collegiality, work place wellbeing, collective teacher efficacy.

Penghargaan

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani. Segala pujian selayaknya bagi Allah s.w.t selawat dan salam ke atas Junjungan Mulia, Nabi Muhammad s.a.w. Syukur ke hadrat Illahi kerana dengan keizinanNYA penulisan ilmiah ini tiba jua di penghujungnya.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama Professor Dr. Rosna Awang Hashim di atas ketekunan berkongsi ilmu dan pengalaman, kesabaran memberi bimbingan dan tunjuk ajar serta keikhlasan memberi nasihat, teguran dan motivasi. Ucapan yang sama ditujukan kepada penyelia kedua Professor Madya Dr. Tengku Faekah Tengku Ariffin di atas ketelitian menyemak tulisan ini dan memberi pandangan yang sangat jujur, ikhlas dan membina.

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Majlis Amanah Rakyat (MARA) yang telah memberi peluang dan ruang untuk penyelidik melanjutkan pengajian di peringkat ijazah doktor falsafah ini.

Sekalung penghargaan buat semua pensyarah dan staf Kolej Sastera dan Sains UUM, pengetua-pengetua MRSM, rakan-rakan pendidik, teman-teman seperjuangan khususnya Dr. Siti Noor, Adi, Anas Suzastri, Norman, Rozita, Aini Mazita dan lain-lain.

Teristimewa buat semua guru yang ikhlas mendidik diri ini, terima kasih cikgu. Akhir sekali buat insan yang dikasihi Bonda Hajjah Zainab, Ayahanda Haji Yusof, suami tercinta Mohamed Suhaimi dan anak-anak Najwa, Damia, Harraz dan Zahra terima kasih di atas sokongan, dorongan dan doa yang tidak pernah putus. Semoga penulisan ini dinilai oleh Allah s.w.t sebagai satu ibadah amal jariah. IN SHAA ALLAH.

Senarai Kandungan

Kebenaran Mengguna.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Penghargaan.....	iv
Senarai Kandungan.....	v
Senarai Jadual.....	x
Senarai Rajah.....	xii
Senarai Lampiran.....	xiii
BAB SATU: PENGENALAN.....	1
1.1 Pengenalan.....	5
1.2 Masalah Kajian.....	5
1.3 Objektif Kajian.....	12
1.3.1 Objektif Am.....	12
1.3.2 Objektif khusus.....	12
1.4 Soalan Kajian.....	13
1.5 Hipotesis Kajian.....	14
1.6 Definisi Operasional.....	16
1.7 Kepentingan Kajian.....	18
1.8.1 Batasan Kajian.....	21
1.9 Kesimpulan.....	22
BAB DUA: TINJAUAN LITERATUR.....	23
2.1 Pengenalan.....	23
2.2 Latar Belakang Teori.....	24
2.2.1 Teori Kognitif Sosial.....	24
2.3 Konsep Kesejahteraan Hidup Guru.....	27
2.3.1 Elemen- Elemen Kesejahteraan Hidup.....	28
2.4 Konsep Keserakanan Guru.....	29

2.5	Hubungan antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Keserakanan Guru.....	32
2.6	Konsep Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	33
2.7	Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	35
2.8	Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	35
2.9	Konsep Efikasi Guru Secara Kolektif.....	36
2.10	Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	42
2.11	Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	43
2.12	Hubungan di antara Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	45
2.13	Kesimpulan.....	46
BAB TIGA: METODOLOGI.....		47
3.1	Pengenalan.....	47
3.2	Kerangka Konseptual Kajian.....	47
3.3	Reka bentuk Kajian.....	50
3.4	Populasi dan Sampel Kajian.....	51
3.5	Instrumen Kajian.....	53
3.6	Proses Pengumpulan Data.....	56
3.7	Analisis Data.....	57
3.8	Kajian Rintis.....	57
3.8.1	Kajian Rintis Peringkat Pertama.....	58
3.8.2	Kajian Rintis Peringkat Kedua.....	59
3.9	Kajian Sebenar.....	61
3.9.1	Pengimbasan Data.....	61
3.9.1.1	Data Yang Tidak Lengkap.....	62
3.9.1.2	Normaliti.....	63
3.9.1.3	<i>Univariate Dan Multivariate Outlier</i>	65
3.10	Analisis Kesahan.....	68

3.10.1	Analisis Faktor Kesejahteraan Hidup Guru.....	69
3.10.2	Analisis Faktor Keserakanan Guru.....	71
3.10.3	Analisis Faktor Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	74
3.10.4	Analisis Faktor Efikasi Guru Secara Kolektif.....	76
3.11	Kesimpulan.....	79
BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN.....		80
4.1	Pendahuluan.....	80
4.2	Latar Belakang Responden.....	80
4.2.1	Jantina dan Umur.....	81
4.2.2	Pengalaman Mengajar.....	82
4.3	Analisis Faktor Konfirmatori.....	83
4.4	Analisis Deskriptif.....	92
4.5	Analisis Perbezaan Min Berdasarkan Faktor Demografik.....	93
4.6	Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah.....	98
4.7	Analisis Model Persamaan Berstruktur.....	102
4.8	Analisis Pengujian Pengantaraan.....	108
4.8.1	Pengujian Kesejahteraan di tempat Kerja sebagai Pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan dengan Efikasi Guru Secara Kolektif...108	
4.8	Kesimpulan.....	112
BAB LIMA: PERBINCANGAN.....		113
5.1	Pendahuluan.....	113
5.2	Rumusan Dapatan Kajian.....	113
5.3	Perbincangan.....	120
5.3.1	Kesahan Instrumen-Instrumen Kajian.....	120
5.3.2	Analisis Deskriptif.....	123
5.3.2.1	Faktor Kesejahteraan Hidup Guru.....	123
5.3.2.2	Faktor Keserakanan Guru.....	125
5.3.2.3	Faktor Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	129
5.3.2.4	Faktor Efikasi Guru Secara Kolektif.....	130
5.3.3	Analisis Perbezaan Min.....	133
5.3.3.1	Perbezaan Jantina.....	135

5.3.3.2	Perbezaan Umur.....	137
5.3.3.3	Perbezaan Pengalaman Mengajar.....	138
5.3.4	Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah dan Analisis Model	
	Persamaan Berstruktur.....	140
5.3.4.1	Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja	
	Sebagai Pengantara.....	140
5.3.4.1.1	Peranan Kesejahteraan Hidup, Keserakanan dan Kesejahteraan di Tempat Kerja dalam meningkatkan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	142
5.3.4.1.2	Pentingnya Keserakanan untuk meningkatkan Kesejahteraan di tempat Kerja.....	143
5.3.4.2	Perbincangan Model Persamaan Berstruktur	
	Secara Keseluruhan.....	146
5.4	Implikasi Kajian.....	150
5.4.1	Implikasi Secara Teoritikal.....	150
5.4.1.1	Implikasi Terhadap Teori yang Digunakan.....	150
5.4.1.2	Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja Sebagai Pengantara Hubungan Antara Kesejahteraan Hidup Guru, dan Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	154
5.4.2	Implikasi Secara Praktis.....	155
5.5	Cadangan untuk Kajian Lanjutan.....	159
5.6	Kesimpulan.....	160
	RUJUKAN.....	162
	Lampiran A: Soal Selidik Kajian.....	175
	Lampiran B: Surat Kebenaran.....	198

Senarai Jadual

Jadual 3.2:	Nilai kebolehpercayaan mengikut pemboleh ubah kajian.....	60
Jadual 3.3:	Bilangan data yang tidak lengkap mengikut pemboleh ubah kajian.....	62
Jadual 3.4:	Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> bagi item yang diukur.....	64
Jadual 3.7:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi Utama Tahap Kesejahteraan Hidup Guru.....	70
Jadual 3.8:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Keserakanan Guru.....	73
Jadual 3.9:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja.....	75
Jadual 3.10:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Efikasi Guru Secara Kolektif.....	78
Jadual 4.1:	Jadual Taburan Responden Berdasarkan Jantina dan Umur.....	81
Jadual 4.2:	Jadual Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	82
Jadual 4.3:	Indeks Kesepadanan.....	85
Jadual 4.4:	Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	85
Jadual 4.5:	Analisis Gabungan Faktor Konfirmatori bagi Semua Pemboleh Ubah.....	88
Jadual 4.6:	Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminasi (<i>Discriminant validity</i>).....	92
Jadual 4.7:	Purata dan Sisihan Piawai bagi Semua Pemboleh Ubah.....	93
Jadual 4.8:	Perbezaan Jantina Mengikut kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru,kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	95
Jadual 4.9:	Perbezaan Umur Mengikut kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru,kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	96
Jadual 4.10:	Perbezaan Pengalaman Mengajar Mengikut kesejahteraan hidup guru	

	keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	97
Jadual 4.11:	Korelasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (<i>Disattenuated Correlation</i>) antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	102
Jadual 4.12:	Pekali Koefisien bagi Laluan dalam Model Persamaan Berstruktur.....	105
Jadual 4.13:	Hubungan langsung Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	108
Jadual 4.14:	Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	109
Jadual 4.15:	Ujian Bootstrapping Kesan Langsung dan Kesan Tidak Langsung Kesejahteraan Di tempat Kerja sebagai Pengantara Keserakanan Guru terhadap Efikasi Guru Secara Kolektif.....	111
Jadual 5.1:	Ringkasan Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	117



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Rajah

Rajah 1.1:	Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.....	11
Rajah 2.1:	Model Bandura.....	25
Rajah 3.1:	Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru , keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.....	49
Rajah 3.5:	<i>Scatterplot Residual</i> Terhadap Nilai Jangkaan bagi Efikasi Guru Secara Kolektif.....	66
Rajah 3.6:	Plot Taburan Normal <i>Regression Standardized Residual</i> Efikasi Guru Secara Kolektif.....	67
Rajah 4.1:	Model Pengukuran Gabungan (<i>CFA Pooled</i>): Kesejahteraan Hidup Guru, Keserakanan Guru, Kesejahteraan Guru di tempat Kerja dan Efikasi Guru secara Kolektif.....	87
Rajah 4.2:	Koreasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (<i>Disattenuated Correlation</i>) antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	101
Rajah 4.3:	Model Persamaan Berstruktur : Hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	104
Rajah 4.4:	Anggaran Parameter dalam Bentuk Piawai bagi Model Struktural Kajian.....	107
Rajah 4.5:	Model Pengujian Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	109

BAB SATU

LATAR BELAKANG KAJIAN

1.1 Pengenalan

Peranan sistem pendidikan sangat penting dalam pembangunan negara. Pendidikan yang berkualiti dan cemerlang merupakan wahana membangunkan generasi alaf baru. Sistem pendidikan dan persekolahan dalam menghadapi gelombang perubahan alaf baru perlu berfungsi pada landasannya untuk menyumbang pada pembangunan bangsa dan negara. Hallinger (2011), berpandangan bahawa konsep guru sebagai pelanggan dalaman adalah sesuai sebagai pendekatan yang boleh diaplikasikan dalam pengurusan pendidikan. Dengan menjadikan guru-guru sebagai pelanggan dalaman perjalanan organisasi perlu dilihat dari aspek kesejahteraan dan efikasi yang ditunjukkan oleh para guru.

Prestasi pendidikan yang rendah memberi kesan negatif kepada masa depan negara memandangkan tahap pendidikan yang tinggi berkait rapat dengan kadar pertumbuhan ekonomi. Sekiranya tahap pendidikan negara tidak ditingkatkan ke peringkat piawaian antarabangsa, serta jurang pencapaian sekolah tidak dikurangkan, Malaysia akan ketinggalan dalam pendidikan dan kehilangan daya saing pada masa hadapan. Kerajaan akan lebih menumpukan kepada aspek yang lebih penting iaitu prestasi pelajar contohnya kualiti guru dan kepimpinan di sekolah demi untuk penambahbaikan prestasi

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Abdullah, J. (2009). Lowering teacher attrition rates through collegiality. *Academic Leadership Journal*, 7 (1), 84-88.
- Abdul Shukor Shaari, Abd. Rahim Romle & Mohamad Yazi Yahya. (2006). *Bertugas Guru Sekolah Rendah*. Kertas yang dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Kepimpinan dan Pengurusan Sekolah, 12-14 Februari. Alson Klana Resort, Seremban.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction to research in education*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Group.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research* (11th ed.). Singapore: Thomson Learning.
- Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304-311.
- Bajorek, Z.M. (2013). *The Management of Temporary Staff in Healthcare Emergency Departments: Implication for Patient Safety and Service Quality*, PhD, King's College London: United Kingdom.

Bandura, A. (1977). "Self-efficacy:Toward a unifying theory of behavior change".
Psychological Review, 84,191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Bandura, A. (1993). "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning".
Educational Psychologist, 28, 117-148.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory behavior change.
Psychological Review, 84, 191-215.

Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares,
& T.Urdan(Eds.), *ITALIC Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp.1-43).
Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in
social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical
considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

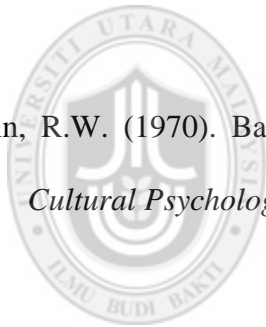
Bentler, P.M. (1990). Comparative Fit Indexes in Strutral Models. *Psychological
Bulletin*, 107(2), 238 - 246.

Bolam, R. (2005). *Creating and sustaining effective profesional learning communities*, Research Report RR637, University of Bristol.

Briner, R. & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success. A research study into the links between staff wellbeing and school performance*. London: Worklife Support.

Butt, R.L. & Retallick, J. (2002). Profesional well being and learning : a study of administrator-teacher workplace relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 3(1), 17-34.

Brislin, R.W. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.



Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). *Structural equation models : Alternative ways of assessing model fit in Testing*. K.A Bollen and J.S Long, (Eds) Newbury Park, CA: Sage, 136-62.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473–490.

Day, C. (2000). *Leading schools in times of change*. Buckingham: Open University Press.

Dewberry, C. & Briner, R. (2007). *Report for Worklife Support on the relation between well-being and climate in schools and pupil performance*. London: Worklife Support.

DuFour, R. (2004). What is a “professional learning community?” *Educational Leadership*, 61 (8), 6-11.

Eells, R.J. (2011). *Meta Analysis of the Relationship Between Collective Teacher Efficacy and Student Achievement*. Dissertations.Paper 133.

Fuchs, S. & Edwards, M.R. (2012). Predicting pro-change behaviour the role of perceived organizational justice and organizational identification. *Human Resources Management Journal* 22(1),39-59.

Gable, R., Mostert, M., & Tonelson S. (2004). Assessing professional collaboration in schools: Knowing what works. *Preventing Schools Failure*, 48 (3), 4-9.

Ghitulescu, B.E. (2013). Making change happen: The impact of work context on adaptive and proactive behaviours. *Journal of Applied Behavioral Science* 49(2), 206-245.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Research*, 33, 3-13.

Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teacher Collage Record*, 109 (4), 877-896.

Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.

Hallinger, P. & Heck, R.H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management*, 30(2), 95-110.

Hodkinson, P. (2005). Reconceptualising the relations between college-based and workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 17(8), 521-532.

Idris, A.A., & Wan Fauziah Wan Yusoff. (2012). Does motivational factor influence organizational commitment and effectiveness?. *Journal of Business Management and Economics*. 3(1), 1-9.

Jarzabkowski, L.M. (2002). The social dimensions of teacher collegiality. *Journal of Educational Enquiry*, 3(2), 1-20.

Jewezy, N. (2010). Job satisfaction, morale, and cultural diversity: Factors influencing workers perspectives, expectations and management strategies. *Journal of Virtual Leadership*, 1, 1-11.

Kathryn, P. (2005). The Workplace Wellbeing Index. acqul.dealin.edu.au/instruments.

Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013- 2025, Kementerian Pelajaran Malaysia.

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.

Klassen, R.M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.

- Knapp, M. S. (2003). Professional development as a policy pathway. *Review of Research in Education*, 27 (1). 109-157.
- Kokkinos, C.M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*.77, 229-243.
- Krejcie, R.W., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608-619.
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L.G. Underwood, & B.H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientist* (pp. 29-52). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Lean, C.R.,& Pil, F.K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17 (3), 353 – 366.
- Little, T.D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K.F. (2002). *Structural Equation Modeling: To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighting the merits*, 9, 151-173.
- Little, J. W., Gearhart, M., Curry, M., & Kafta, J. (2006). Looking at student work for teacher learning, teacher community and school reform. *Phi Delta Kappan*, 85 (3), 184-192.

Lopez, S.J. (2010). Making ripples: How principals and teachers can spread hope throughout our Schools. *Phi Delta Kappan* 91, (September 2009): 58-6.

Madiha, S. (2011). The Dimensionality of Teacher Collegiality and the Development of Teacher Collegiality Scale. *International Journal Of Education*, 3 (2), 150-222.

Muhyiddin Yaasin. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, Kementerian Pelajaran Malaysia.

Nelson, B. (2003). Money is not the root of all motivation. *Health Care Registration*, 12(10), 7- 9.

Noriati A. Rashid, Boon Pong Ying, Wong Kiet Wah. (2010). *Asas Kepimpinan dan Perkembangan Profesional Guru*. Shah Alam: Oxford Fajar.

Numeroff, D. (2005). *Teacher collegiality and collaboration in exemplary high school math department*. Doctoral dissertation, Florida Atlantic University, AAT 3162664.

Pas, E., Bradshaw, C., Hershfeldt, P., & Leaf, P. (2010). A multilevel exploration of the influence of teacher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*, 25, 13-27.

Rosna Awang-Hashim & Azlina Murad Sani. (2008). A confirmatory factor analysis of a newly integrated multidimensional school engagement scale. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 5, 21- 40.

Rosna, A., O' Neil, H.F., Hocevar, D. (2002). Ethnicity, effort, self-efficacy, worry and statistic achievement in Malaysia: A construct validation of the state-trait motivation model. *Educational Assessment*, 8, 341 – 364.

Retallick, J., & Butt. R. (2004). Professional well-being and learning: A study of teacher-peer workplace relationships. *Journey of Educational Enquiry*, 5 (1), 85-99.

Parmjit, S., Y. F. Chan & G.K. Sidhu. (2006). *A comprehensive guide to writing a research proposal*. Selangor:Venton Publication. Malaysia

Pas, E.,Bradshaw, C., Hershfeldt, P.,& Leaf, P.(2010). A multilevel exploration of the influence of teaher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*, 25, 13-27.

Sarwar, S., Aslam, H.D., & Rasheed, M.I. (2010). Hindering factors of beginning teachers' high performance in higher education Pakistan – A case study of IUB- The Islamia- University of Bahawalpur. *International Journal of Education*, 2(1), 112-123.

Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal*, 20, 177-196.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal Of Educational Psychology*, 99, 611-625.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2008). Teacher self-efficacy: conceptual analysis and relations with teacher burnout and perceived school context. In R. Craven, H.W. Marsh, & D. McInerney (Eds.), *Self-processes, learning, and enabling human potential* (pp. 223-247). Connecticut: Information Age Publishing.

Supovitz, J.A., & Christman, J.B. (2003). Developing communities of instructional practice: Lessons from Cincinnati and Philadelphia. *CPRE Policy Briefs*, 1-10.

Tabachnik, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistic* (5th.ed.) Boston: Pearson Education Inc.

Tatlah, I.A., Ali, Z., & Saeed, M. (2011). Leadership behavior and organizational commitment: An empirical study of educational professional. *International journal of Academic Research*, 3(2), 1293-1298.

The American Heritage Dictionary of the English language, 4th ed. (2002).

Tengku Faekah Tengku Ariffin, Rosna Awang Hashim & Khulida Kirana Yahya. (2010). Modelling The Relationships between Personality Factors, Perceptions of the School as a Learning Organisation and Workplace Learning of School Teachers. *Malaysian Journal Of Learning and Instruction*, 7, 16-35.

Trochim, W.M.,K., & Donnelly, J.P. (2008). *Research methods knowledge base* (3rd ed.). Mason, OH: Cengage Learning.

Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-331.

Tschannen - Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 189-209.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and teacher Education*, 23, 944-956.

Van Veen, K., & Slegers, P. (2006). How does it feel? Teachers' emotions in a context of change . *Journal of Curriculum studies*, 38 (1), 85-111.

Walker,C., & Greene, B. (2009). The relations between student motivational beliefs and cognitive engagement in high school. *Journal of Educational Research*, 102, 463-472.

Wang, J., Odell, S. J., & Schwille, S. A. (2008). Effects of teacher induction on beginning teachers' teaching: A critical review of the literature. *Journal of Teacher Education*, 59 (2). 132-152.

Webster's College Dictionary. (1997). New York, NY: Random House.

Wiersma, W. (2000). *Research in Education: An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon.

Williams, A., Prestage, S., & Bedward, J. (2001). Individualism to Collaboration: the significance of teacher culture to the induction of newly qualified teachers. *Journal of Education for Teaching*, 27 (3), 253-267.

Wood, A. M., & Weasmer, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants. *The Clearing House*, 75(4), 186-189.

Woolfolk Hoy,A., & Spero, R.B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A Comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education, 21*, 343-356.

Xiaofu, P., & Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society, 40* (5), 65-77.

Yong Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society, 40* (5), 78-85.

Yoon, K.S., Duncan, T., Lee, S.W.Y., Scarloss, B.,& Shapley, K. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects students achievement.* (Issues & Answers Report, REL 2007-No.033).

Zainudin, A. (2012). *Structural Equation Modelling Using Amos Graphic.* Shah Alam: Universiti Teknologi MARA Publication Centre (Uitm Press).