

KEPUASAN KERJA
DI KALANGAN PEMBANTU TADBIR SEKOLAH.
KES : DAERAH KOTA SETAR, KEDAH DARULAMAN.

**Kertas projek diserahkan kepada Sekolah Siswazah untuk
memenuhi sebahagian daripada keperluan
ijazah Sarjana Sains (Pengurusan),
Universiti Utara Malaysia**

oleh

CHIN KUAN SUI

© Chin Kuan Sui, 1997. Hakcipta terpelihara

KEBENARAN MENGGUNA

Dalam menyerahkan kertas projek **ini**, sebagai memenuhi keperluan sebahagian pengajian lepasan **ijazah** Universiti Utara Malaysia, **saya** bersetuju bahawa pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mengedarkan kertas projek **ini bagi** tujuan rujukan. **Saya juga** bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, **bagi** tujuan akademik, mestilah diperolehi daripada penyelia **saya**, atau, semasa ketiadaan beliau, kebenaran **tersebut** boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbiin, atau penggunaan ke **atas** keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek **ini**, untuk tujuan pemerolehan kewangan tidak dibenarkan **tanpa** kebenaran **bertulis** daripada **saya**. Disamping itu, pengiktirafan kepada **saya** dan Universiti Utara Malaysia seharusnya diberi dalam sebarang kegunaan bahan-bahan yang terdapat dalam kertas projek **ini**.

Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau kegunaan lain, **sama ada** keseluruhan atau sebahagiannya, boleh dibuat dengan menulis kepada :

**Dekan Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk meninjau tahap kepuasan kerja secara keseluruhan di kalangan pembantu tadbir sekolah, di daerah Kota Setar, Kedah Darulaman. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada **soal selidik JDI (Job Descriptive Index)**. Kaedah penganalisaan kuantitatif digunakan untuk menganalisa data. Seratus sembilan puluh **lapan** pembantu tadbir sekolah terlibat dalam kajian ini.

Dalam kajian ini, pembolehubah bebas terdiri daripada situasi kerja, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, dan rakan sekerja. Kepuasan kerja secara keseluruhan merupakan pembolehubah bersandar. **Faktor-faktor** sosio-demografi seperti jantina, umur, kaum, status perkahwinan, perjawatan, dan tempoh perkhidmatan diuji sebagai moderator kepuasan kerja.

Ujian-t dan One-way ANOVA digunakan untuk menguji kewujudan perbezaan yang signifikan, dan 0.05 digunakan sebagai tahap signifikan dalam penentuan keputusan pengujian hipotesis.

Hasil kajian mendapati :

1. Responden menunjukkan tahap kepuasan kerja secara keseluruhan yang tinggi. Di antara lima aspek kepuasan kerja yang diuji, situasi kerja, penyeliaan, dan rakan sekerja mencapai tahap kepuasan yang tinggi, manakala aspek gaji dan aspek peluang kenaikan pangkat **masing-masing** berada **pada** tahap sederhana dan **rendah**.
2. Tiada perbezaan yang signifikan di antara **enam faktor** sosio-demografi yang diuji dengan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. Terdapat perbezaan yang signifikan di antara kepuasan kenaikan pangkat dengan faktor-faktor **sosio-demografi** seperti umur, kaum, perjawatan, dan tempoh perkhidmatan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to access the level of overall job satisfaction among the school administrative assistants in the district of Kota Setar, Kedah Darulaman. The instrument used in this study consists of JDI (Job Descriptive Index) questionnaires. Quantitative analysis method was employed to analyse the data. One hundred and ninety eight school administrative assistants responded in this study.

In this study, the independent variables were working conditions, salary, promotion opportunities, supervision, and working colleagues, while the overall job satisfaction was a dependent variable. Socio-demographic factors such as gender, age, ethnicity, marital status, occupational levels, and tenure were tested as moderator of job satisfaction.

The data were analysed by using the t-test and One-way **ANOVA** to investigate the significant differences. The 0.05 level of significant was used as a critical level for decision-making for the hypotheses.

The major findings of this study were :

1. The respondents showed a high level of overall job satisfaction. Among the **five** aspects of job satisfaction, working conditions, supervision, and working colleagues achieved a high level of satisfaction, while the aspects of salary and promotion opportunities showed an average and a low levels of satisfaction respectively.
2. There were no significant differences between the six sociodemographic factors tested and overall job satisfaction.
3. There were significant differences between satisfaction in promotion opportunities with socio-demographic factors such as age, ethnicity, occupational levels, and tenure.

PENGHARGAAN

Banyak pihak telah membantu dan bekerjasama dalam menghasilkan kertas projek ini. Kepada semua, **saya** ingin merakamkan ucapan **setinggi-tinggi** penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga.

1. Kepada Puan Husna Johari, penyelia kertas projek ini, di **atas** segala bimbingan, bantuan dan kesabaran yang telah dihulurkan sehingga terhasilnya kertas projek ini;
2. Kepada Institut Aminuddin Baki, **Pusat** dan Cawangan **Utara**, khasnya Dr. Ibrahim Ahmad Bajunid, Pengarah **IAB**, dan En. Dzulkifli Bahari, bekas Pengarah **IAB (Utara)**, kerana mewujudkan program kembar Sarjana Pengurusan bagi Pegawai Pendidikan;
3. Kepada Dekan Sekolah Siswazah, **UUM**, Profesor Madya Dr. Ibrahim Abdul Hamid yang berjaya mengendalikan program kembar **IAB/UUM** ini, **serta** nasihat dan sokongan beliau;
4. Kepada **pengetua/guru besar**, dan penolong kanan sekolah-sekolah di daerah Kota Setar, semua AJK dan ahli Pertubuhan **Badan Kebajikan PT/PTR (Pendidikan)**, daerah Kota Setar, khasnya Puan Rokiah Saad, Pemangku Pengurus **Badan Kebajikan PT/PTR (Pendidikan)**, **Kota Setar**, kerana sudi **memberi** kerjasama dan bantuan dalam kajian ini;
5. Kepada isteri dan keluarga **saya**, kerana persafahaman, kerjasama, sokongan dan pengorbanan mereka sepanjang tempoh kursus dan penyediaan kertas projek ini.

JADUAL KANDUNGAN

	Halaman
KEBENARAN MENGGUNA	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
JADUAL KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi
BAB 1 : PENGENALAN	1
1 .1 Pendahuluan	1
1.2 Objektif kajian	3
1.2.1 Objektii umum	3
1.2.2 Objektii-objektii khusus	3
1.3 Persoalan kajian	4
1.4 Hipotesis kajian	5
1.5 Rangka kerja konseptual	6
1.6 Kepentingan kajian	7
1.7 Batasan dan skop kajian	8
1.7.1 Faktor-faktor penentuan kepuasan kerja	8
1.7.2 Lokasi	9
1.7.3 Masa	9
1.7.4 Ketepatan kajian	9
1.8 Kaedah penyelidikan	10

BAB 2 : ULASAN KARYA	11
2.1 Pendahuluan	11
2.2 Definasi	11
2.3 Ulasan teori	16
2.3.1 Teori-teori Kandungan	17
2.3.2 Teori-teori Proses	20
2.3.3 Rumusan teori	26
2.4 Kajian lepas berkaitan dengan kepuasan kerja	26
2.4.1 Ciri-ciri sosio-demografi dengan kepuasan kerja	27
2.4.2 Faktor gaji dengan kepuasan kerja	29
2.4.3 Faktor situasi kerja dengan kepuasan kerja	32
2.4.4 Faktor kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja	34
2.4.5 Faktor penyeliaan dengan kepuasan kerja	36
2.4.6 Faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja	38
2.5 Kesimpulan	40
BAB 3 : KAEDAH PENYELIDIKAN	41
3.1 Pendahuluan	41
3.2 Jenis kajian	41
3.3 Unit analisa	42
3.4 Populasi dan sampel kajian	42
3.5 Jenis instrumen kajian	43
3.6 Instrumen kajian	43
3.7 Praujian soal selidik	48
3.8 Pengumpulan data	49
3.9 Kaedah penganalisan data	51
3.9.1 Penyataan deskriptif	51
3.9.2 Ujian-t	52
3.9.3 Ujian ANOVA	52

BAB 4 : ANALISA KAJIAN	53
4.1 Pengenalan	53
4.2 Ciri-ciri sosiodemografi	53
4.2.1 Jantina	54
4.2.2 Umur	54
4.2.3 Keturunan/Kaum	55
4.2.4 Status perkahwinan	56
4.2.5 Perjawatan	57
4.2.6 Tempoh perkhidmatan dalam sektor awam	57
4.3 Tahap kepuasan kerja	56
4.4 Pengujian hipotesis	60
4.4.1 Hipotesis 1	60
4.4.2 Hipotesis 2	61
4.4.3 Hipotesis 3	64
4.4.4 Hipotesis 4	65
4.4.5 Hipotesis 5	67
4.4.6 Hipotesis 6	69
4.5 Kesimpulan	72
BAB 6 : KESIMPULAN DAN CADANGAN	73
5.1 Pengenalan	73
5.2 Kesimpulan	73
5.2.1 Tahap kepuasan kerja	74
5.2.2 Jantina dengan tahap kepuasan kerja	74
5.2.3 Umur dengan tahap kepuasan kerja	75
5.2.4 Keturunan dengan tahap kepuasan kerja	75
5.2.5 Status perkahwinan dengan tahap kepuasan kerja	76

52.6 Perjawata dengan tahap kepuasan kerja	77
5.2.7 Tempoh perkhidmatan dengan tahap kepuasan kerja	76
5.3 Cadangan	79
53.1 Cadangan kepada pihak pengurusan	79
5.3.2 Cadangan untuk kajian masa hadapan	60
5.4 Rumusan	62
BIBLIOGRAFI	63
LAMPIRAN	66
Lampiran A : Borang Soal Selidik	69
Lampiran B : Surat kebenaran BPPP, Kementerian Pendidikan	94
Lampiran C : Surat kebenaran Jabatan Pendidikan Negeri Kedah Darul Aman	96
Lampiran D : Surat sokongan Pemangku Pengerusi, Badan Kebajikan PT/PTR (Pendidikan)	97
Lampiran E : Norma perjawatan bukan guru di sekolah-sekolah harian biasa	96

SENARAI JADUAL

JADUAL	TAJUK JADUAL	HALAMAN
3.1	Markah-markah untuk setiap aspek kepuasan kerja	47
3.2	Tahap kepuasan kerja	48
4.1	Taburan responden mengikut jantina	54
4.2	Taburan umur responden mengikut jantina	55
4.3	Taburan keturunan responden mengikut jantina	56
4.4	Taburan status perkahwinan responden mengikut jantina	56
4.5	Taburan perjawatan responden mengikut jantina	57
4.6	Taburan tempoh perkhidmatan responden mengikut jantina	58
4.7	Markah-markah mengenai aspek-aspek kepuasan kerja	58
4.6	Markah min dan tahap kepuasan kerja	59
4.9	Ujian-t terhadap kepuasan kerja dengan jantina	61
4.10	Keputusan ANOVA di antara umur dengan kepuasan kerja	62

4.11	Analisa diskriptif di antara umur dengan aspek-aspek kepuasan kerja	63
4.12	Ujian-t terhadap kepuasan kerja dengan keturunan/kaum	65
4.13	Keputusan ANOVA di antara status pwkahwinan dengan kepuasan kerja	66
4.14	Keputusan ANOVA di antara perjawatan dengan kepuasan kerja	66
4.15	Analisa diskriptif di antara perjawatan dengan aspek-aspek kepuasan kerja	69
4.16	Keputusan ANOVA di antara tempoh perkhidmatan dengan kepuasan kerja	70
4.17	Analisa diskriptif di antara tempoh perkhidmatan dengan aspek-aspek kepuasan kerja	71

SENARAI RAJAH

RAJAH	TAJUK RAJAH	HALAMAN
1.1	Rangka kerja konseptual kajian	7
2.1	Pandangan bertentangan dalam kepuasan dan ketidakpuasan	19
3.1	Job Descriptive Index	45



**Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification Of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certify that*)

CHIN KUAN SUI

calon untuk Ijazah
(*candidate for the degree of*) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(*has presented his/her project paper of the following title*)

KEPUASAN KERJA DI KALANGAN PEMBANTU TADBIR SEKOLAH. KES :

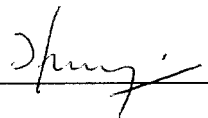
DAERAH KOTA SETAR, KEDAH DARULAMAN.

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(*as it appears on the title page and front cover of project paper*)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(*that the project paper is acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper*).

Nama Penyelia
(*Name of Supervisor*): Puan Husna bt. Johari

Tandatangan
(*Signature*)

: 

Tarikh
(*Date*)

25.10.1997

BAB 1

PENGENALAN

1 .1 PENDAHULUAN

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang terdiri daripada pihak pengurusan, guru-guru, staf sokongan dan pelajar-pelajar. Setiap golongan memainkan peranan **masing-masing** untuk pencapaian matlamat organisasi. Sumbangan dan tanggungjawab setiap golongan adalah penting walaupun tidak **sama berat**. Matlamat sekolah tidak akan tercapai **tanpa** kerjasama daripada **mana-mana** satu golongan ini.

Banyak kajian-kajian yang lepas terhadap sekolah-sekolah adalah tertumpu **pada** pihak pengurusan, guru-guru atau pelajar-pelajar. Staf sokongan merupakan golongan kepinggiran penyelidik-penyelidik.

Seperti sumber-sumber lain, staf sokongan adalah **salah** satu **aset** penting sebuah sekolah. **Tanpa** mereka sekolah tidak dapat **bergerak** dan berfungsi secara lancar. Walaupun staf sokongan adalah golongan minoriti dalam sesebuah sekolah, sumbangan mereka terhadap prestasi sekolah

The contents of
the thesis is for
internal user
only

BIBLIOGRAFI

- Abdul Ghani, I. (1993). *Stail kepimpinan pengetua sekolah menengah agama di negeri Selangor Darul Ehsan dan kaitan dengan kepuasan kerja di kalangan guru-guru*. Universiti Pertanian Malaysia. Tesis Sarjana Sains. Tanpa terbitan.
- Abu Bakar, H.H., (1985). *An Analysis of Job Satisfaction Among Academic Staff of Universities in Malaysia*. Ph. D. Dissertation, Ohio University.
- Adams, J.S. (1965). Inequality in social exchanges. In L. Berkowitz, ed., *Advances in Experimental Social Psychology*. New York, Academic Press, 267-300.
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, May, 142-175.
- Berger, C.J., Olson, C.A., & Boudreau, J.W. (1983). Effects of union on job satisfaction : The role of work-related values and perceived rewards. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 289-324.
- Bersoff, D., and Crosby, F. (1984). Job satisfaction and family status. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 10(1). 79-83.
- Bigoness, W.J. (1978). Correlates of faculty attitudes towards collective bargaining. *Journal of Applied Psychology*, 63(2), 228-233.
- Blau, G. (1985). Relationship of extrinsic, intrinsic and demographic predictors to various types of withdrawal behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 70, 442-450.
- Blau, G. (1994). Testing the effect of level and importance of pay referents on pay level satisfaction. *Human Relations*, 10, 123 -1268.
- Brush, D.H., Moch, M.K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156.
- Buxton, T.H. (1971). *A study of job satisfaction of teachers of education in eight selected colleges and universities*. Doctoral Dissertation, The

University of Nebraska.

Carell, M. R. , Jennings, D. F. , Heavin , C. (1997). *Fundamental of Organizational Behavior*. New Jersey, Prentice-Hall .

Caston, R.J., and Braitto, R. (1985). A specification issue in job satisfaction research. *Sociological Perspective*. April, 175-177.

Conway, P.G. (1985). *A Model of Job Satisfaction*. Ph. D. Dissertation, The University of Texas, Austin.

Deckop, J. (1992). Organizational and career pay satisfaction. *Human Resource Management Review*, 2,11 5-129

Doell, S.R. (1985). *Job Satisfaction in High Tech Organizations As a Function of Employee Sex, Individual Characteristics, and the Social Climate*. Ph.D Dissertation, The University of Texas, Austin.

Donnelley, J.H., Gibson, J.M., Ivancerich, j.M., (1998). *Fundamental of management (9th edi.)*, U.S.A., Irwin.

Evan, M.G. and Ondrack, D.A. (1990). *The Role of Job Outcomes and Values in Understanding the Union's Impact on Job Satisfaction : A Replication*.

Faber, B.A., & Miller, J. (1982). Teacher burnout : A psychoeducational perspective. *The Educational Digest*, 9, 23-25.

Forgionne, G.A., & Peeters, V.E. (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human relations*, 35(2), 101-118.

Greenberg, J. (1989). Cognitive reevaluation of outcomes in response to underpayment inequality. *Academy of Management Journal*, March, 174-184.

Gruneberg, M.M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. New York. John Wiley & Son, Inc.

Halloran, J. (1987). *Applied Human Relations : An Organizational Approach*. New Jersey : Prentice-Hall.

Harder, W.W. (1986). Teacher job satisfaction : An Application and Expansion of *the Job Characteristics Model of Work Motivation*. Ph.D. Dissertation, Michigan, U.M.I..

Harlan, S.L. (1989). Opportunity and attitudes toward job satisfaction in manufacturing firm. *Social Forces*, 67, 766-788.

- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R.Q., & Capwell, D.F. (1957).** Job **Attitudes** : Review **of Research** and Opinion. Pittsburgh, Psychological Services of **Pittsburgh**.
- Herzberg, F., Mauser, B. & Snyderman, B. (1959).** **The Motivation to Work**. New York, John Wiley.
- Hoppock, R. (1935).** **Job Satisfaction**. New York, Harper.
- Hulin, C.L., & Smith, P.C. (1965). A linear model of job satisfaction. **Journal of Applied Psychology, 49, 209-216.**
- Jui-Chen Yu (1991) . **Job Satisfaction of Industrial Arts Teachers in Secondary Schools in Taiwan, Republic of China**. Doctoral Dissertation, Iowa State University.
- Kahn, R.L. (1972). 'The meaning of work : interpretation and proposals for measurement' In : Campbell, A. and Converse, P. E. (Eds) **The Meaning of Social Change**. New York : Rusell Sage Foundation. 159-203.
- Khaleque, A. & Rahman, MA. (1987). Perceived importance of job satisfaction of industrial workers, **Human relations , 32, 287-293.**
- Lacy, W.B., Bokemeier, J.L., & Shepard, J.N. (1983). Job attributes preference and work commitment of men and women in the United States. **Personnel Psychology, 36, 315-329.**
- Lammers, L.E. (1975). **An Empirical Study of the Validity of the Job Descriptive Index for the Measurement of Accountants Job satisfaction and Prediction of Turnover**. Ph. D Dissertation, University of **Wilconsin-Madison**.
- Lee, J A. (1980). **The Gold and the Garbage in Management Theories and Prescriptions**. Athens, OH, Ohio University Press.
- Loke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.) , **Handbook of industrial and industrial organizational psychology** . Chicago: Rand McNally College Publishing Co. 1297-I 349
- Luthans, F. & Thomas, Linda, T. (1989). The relationship between age and job satisfaction : Curvilinear results from an empirical study – A research note. **Personnel Reviews, 18(1), 23-26.**
- Markham, W .T., Harlan, S.L., & Hackett, E.J. (1987). Promotion opportunity in organizations : Causes and consequences. **Research in Personnel and Human Resources Management, 5, 223-238.**

- Martin, J. K. and Miller, G.A. (1986). Job satisfaction and absenteeism : Organizational, individual, and job related correlates . *Work and Occupations*, **13(1)**, 33-46.
- Mc Farlin**, D.B. & Rice, R.W. (1992). The role of job **facet** importance as a mediator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behavior*, **13**, 41-54.
- Melamed**, S., Ben-Avi, I., **Luz**, J., & Green, M.S. (1995). Objective and subjective work monotony : Effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers. *Journal of Applied Psychology*, **80(1)**, 29-42.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). The 'side-bet theory' of organizational commitment : some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, **69(3)**, 372-378.
- Michaels**, C.E., & Spector, P.E. (1982). Causes of employee turnover : A test of Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, **67**, 53-59.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., & Meglino, B.M., (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, **86**, 493-522.
- Morris, J.M., and **Villemez**, W.J. (1992). Mobility potential and job satisfaction : Mixing dispositional and situational explanations. *Work and Occupations*, **19(1)**, 35-58.
- Mottaz**, C.J. (1 987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, **14(3)**, 387-407
- Murray, M.A., & Atkinson, T. (1982). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioral Sciences*, **13**, 44-52.
- Phi Delta Kappa (1980). Why do some urban school succeed ? *The Phi Delta Kappa study of Exceptional Urban Elementary Schools*. Bloomington, In. : Author.
- Porter, L.W., & Lawler, E.E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Illinois, Irwin.
- Porter, L.W., and Steer, R.M. (1973). Organization, work and personal factors in employees turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, **80**, 151-176.
- Prick, **G.M.(1989)**. Satisfaction and stress Among teachers. *International Journal of Education Research*, **13**, 363-377.

- Renon, S. (1978). Job satisfaction and neglected variables of job security. *Human Relations*, 31, 297-308.
- Rhodes, S.R. (1983). Age related differences in work attitudes and behavior : a review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Robbin, S.P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Contraversies, Applications*. (7th edi.) . London : Prentice- Hall International.
- Rice, R.W., Philips, S.M., & McFarlin, D.B.(1990). Multiple discrepancies and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 386-393
- Sarko, J. (1987). *Job Satisfaction and Stress Among Emergency Medical Technicians*. M.A. Thesis, California State University, Dominguez Hills.
- Skaret, D.I., and Bruning, N.S. (1986). Attitudes about the work group : An added moderator of the relationship between leader behavior and job satisfaction. *Group and Organizational Studies*, 11(3), 254-279.
- Smith, P. , Kendal, L.M. & Hulin, C.L. (1969). *The Measurement of Job Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago : Rand-McNally & Co. 79-84.
- Srivastava, S.K. (1982). Job satisfaction amongst private and public secondary school teachers. *Perspectives in Psychological Researches*, 5(2), 29-30.
- Szilagyi, A.D. (1986). Casual inferences between leader reward behavior & subordinate performance, absebtееism , and work satisfaction. *Journal of Occupation Psychology*, 53, 195-204.
- Taylor, F.W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, Harper.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Weaver, C.N. (1977). Relationships among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy, and job satisfaction in a national sample. *Personnel Psychology*, 30(3), 437-445.
- Weaver, C.N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- Zeitz, G. (1996). Age and work satisfaction in a government agency : A situational perspective. *Human Relations*, 43(5), 419-438.