

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KESEDIAAN UNTUK BERUBAH DALAM KALANGAN
GURU SEKOLAH MENENGAH DAERAH KUBANG PASU,
KEDAH DARUL AMAN.**



NUR SURAYA BINTI HASHIM

UUM
Universiti Utara Malaysia

**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

September 2015

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESEDIAAN
UNTUK BERUBAH DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH
MENENGAH DAERAH KUBANG PASU,
KEDAH DARUL AMAN.**



Oleh
NUR SURAYA BINTI HASHIM

UUM
Universiti Utara Malaysia

**Tesis Diserahkan Kepada
Othman Yeop Abdullah Graduate School Of Business,
Universiti Utara Malaysia.
Bagi Memenuhi Sebahagian daripada Syarat untuk Ijazah Sarjana Dalam
Pengurusan Sumber Manusia**

PENGAKUAN

Saya mengakui yang mana isi kandungan projek ini tidak pernah di hantar bagi mana-mana program ijazah atau pasca siswazah dan kelayakan.

Saya mengesahkan yang semua sokongan dan bantuan diterima dalam menyediakan kertas projek ini dan semua sumber abstrak sudah diketahui dari mula kertas projek dibuat.



Nur Suraya Binti Hashim

814448

Othman Yeop Abdullah

Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

KEBENARAN

Dalam membentangkan kertas penyelidikan ini, bagi memenuhi sebahagian syarat untuk Ijazah Sarjana Pengurusan Sumber Manusia Universiti Utara Malaysia (UUM), saya bersetuju bahawa Perpustakaan Universiti boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau, jika ketiadaan beliau, Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business, diberi kebenaran untuk membuat salinan kertas penyelidikan ini dalam sebarang bentuk, sama ada secara keseluruhannya atau sebahagian, bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan kertas penyelidikan ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan keuntungan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran secara bertulis. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan sarjana terhadap sebarang petikan daripada kertas penyelidikan saya.

Sebarang permohonan untuk salinan atau mengguna mana-mana bahan dalam kertas penyelidikan ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia
06010 UUM Sintok
Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kesediaan untuk berubah dalam kalangan pekerja-guru-guru sekolah menengah di daerah Kubang Pasu, Kedah. Terdapat tiga dimensi pemboleh ubah tidak bersandar iaitu sikap terhadap perubahan, persepsi sokongan organisasi dan komitmen organisasi. Sebanyak 320 set borang soal selidik telah diedarkan kepada guru-guru sekolah menengah di daerah Kubang Pasu, Kedah dan hanya 274 borang soal selidik sahaja yang dikembalikan dan dianalisis. Data dianalisis dengan menggunakan “Statistical Package for Social Science” (SPSS) Versi 22.0. Dapatan kajian menunjukkan bahawa ketiga-tiga faktor seperti sikap terhadap perubahan, persepsi sokongan organisasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan signifikan yang positif terhadap kesediaan untuk berubah. Berdasarkan analisis regresi pula menunjukkan faktor sikap terhadap perubahan dan komitmen organisasi tersebut memberikan kesan yang signifikan kepada kesediaan untuk berubah di kalangan pekerja-guru-guru sekolah menengah di daerah Kubang Pasu, Kedah. Manakala bagi faktor persepsi sokongan organisasi pula tidak mempunyai pengaruh hubungan yang signifikan terhadap kesediaan untuk berubah.

Kata Kunci: Kesediaan untuk Berubah, Sikap Terhadap Perubahan, Persepsi Sokongan Organisasi, Komitmen Organisasi

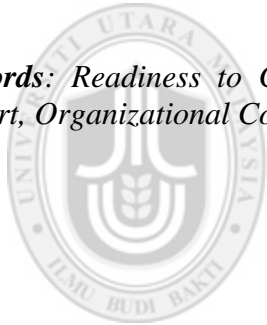


UUM
Universiti Utara Malaysia

ABSTRACT

This study aims to examine the factors that influence the readiness to change among teachers of secondary schools in Kubang Pasu, Kedah. There are three dimensions of the independent variable namely attitude toward change, perceived organizational support and organizational commitment. A total of 320 sets of questionnaires were distributed to teachers of secondary schools in Kubang Pasu, Kedah and only 274 questionnaires were returned and analyzed. Data were analyzed using the "Statistical Package for Social Science" (SPSS) version 22.0. The findings show that these three factors as attitude toward change, perceived organizational support and organizational commitment has a positive significant relationship to the readiness to change. Based on regression analysis showed that attitude toward change and organizational commitment has significant impact on the readiness to change among teachers of secondary schools in Kubang Pasu, Kedah. While for perceived organizational support factor have no significant relationship affects the readiness to change.

Keywords: *Readiness to Change, Attitude toward Change, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment*



UUM
Universiti Utara Malaysia

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah dan Maha Mengasihani. Saya panjatkan penuh kesyukuran ke hadrat Allah s.w.t. kerana dengan limpah kurniaNya, maka saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya sebagai memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Pengurusan Sumber Manusia, Universiti Utara Malaysia.

Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Mohd Faizal Bin Mohd Isa selaku penyelia saya. Dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi, beliau sentiasa memberi dorongan, teguran serta cadangan dari rnula sehinggalah selesai kajian ini dijalankan tanpa merasa jemu. Hanya Allah yang dapat membalas jasa beliau. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga khas untuk suami tercinta Mohd Hakim Bin Mohd Yusoff dan ibu tersayang Supiah Binti Mat Kasa di atas sokongan, kata-kata semangat, komitmen dan pengorbanan yang telah kalian berikan sepanjang mengikuti pengajian ini dijadikan sebagai pemangkin semangat dan kekuatan kepada saya di dalam menyiapkan tesis ini. Teristimewa untuk Allahyarham Hashim bin Hamid (Ayah) dan Allahyarhamah Hawa Dalila binti Hashim (Kakak) yang menjadi pencetus semangat saya untuk terus berjuang menuntut ilmu. Tidak dilupakan buat adik yang dikasihi Alif Hilmi dan isteri serta jantung hati saya Alya Hayyana, tokwan, ibu dan bapa mertua, ipar-duai serta semua ahli keluarga yang dikasihi kerana banyak memberi dorongan dan doa sepanjang menyiapkan kajian ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat Mohd Firdaus Bin Zakaria, Afidatul Asma Binti Hassan, Siti Khadijah Binti Johari, Nur Afifa Binti Harun dan Nurul Syazana Binti Ahmad yang telah banyak membantu saya dengan memberi pendapat, tunjuk ajar serta kata-kata semangat untuk menyiapkan tesis ini. Sekalung penghargaan turut ditujukan kepada responden yang terlibat secara langsung atau tidak langsung yang sudi memberi maklum balas dan bekerjasama dalam memberi maklumat-maklumat yang diperlukan semasa mengisi buku soalan soal selidik. Akhir sekali ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua sahabat-sahabat yang telah banyak bekerjasama dan memberikan bantuan serta nasihat sepanjang kajian ini dilaksanakan. Semoga kita akan beroleh kejayaan dan hubungan ini akan kekal selamanya.



UUM
Universiti Utara Malaysia

SENARAI KANDUNGAN

TAJUK

MUKA SURAT

PENGAKUAN TESIS	i
KEBENARAN UNTUK KEGUNAAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
PENGHARGAAN	v - vi
SENARAI KANDUNGAN	vii - ix
SENARAI JADUAL	x - xiii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	2
1.3	Pernyataan Masalah	6
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Objektif Kajian	10
1.6	Kepentingan Kajian	11
	1.6.1 Guru	11
	1.6.2 Pentadbir Sekolah	11
	1.6.3 Kementerian Pendidikan Malaysia	12
1.7	Skop Kajian	12
1.8	Definisi Terma Kajian	
	1.8.1 Kesediaan untuk Berubah	13
	1.8.2 Sikap Terhadap Perubahan	13
	1.8.3 Persepsi Sokongan Organisasi	13
	1.8.4 Komitmen Organisasi	14
1.9	Bab Organisasi	14

BAB 2 ULASAN KARYA

2.1	Pengenalan	15
2.2	Kesediaan Untuk Berubah	
	2.2.1 Definisi Kesediaan Untuk Berubah	15
2.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesediaan Untuk Berubah	16
	2.3.1 Sikap Terhadap Perubahan	19
	2.3.2 Persepsi Sokongan Organisasi	23
	2.3.3 Komitmen Organisasi	26

2.4	Hubungan Antara Pemboleh Ubah Bersandar dengan Pemboleh Ubah Tidak Bersandar	28
2.5	Teori	30
2.6	Hipotesis Kajian	33
BAB 3	KAEDAH KAJIAN	
3.1	Pengenalan	34
3.2	Kerangka Kajian	34
3.3	Reka Bentuk Kajian	35
3.4	Definisi Operasional	
	3.4.1 Kesediaan Untuk Berubah	36
	3.4.2 Sikap Terhadap Perubahan	36
	3.4.3 Persepsi Sokongan Organisasi	36
	3.4.4 Komitmen Organisasi	36
3.5	Pengukuran Untuk Pemboleh ubah	
	3.5.1 Reka Bentuk Soal Selidik	37
	3.5.2 Alat-alat Pengukuran Kajian	
	3.5.2.1 Pengukuran Kesediaan Untuk Berubah (Pemboleh Ubah Bersandar)	38
	3.5.2.2 Pengukuran Faktor Sikap Terhadap Perubahan	42
	3.5.2.3 Pengukuran Faktor Persepsi Sokongan Organisasi	43
	3.5.2.4 Pengukuran Faktor Komitmen Organisasi	45
	3.5.3 Perancangan Pembentukan Alat-alat Pengukuran Kajian	48
	3.5.3.1 Ujian Pra	48
	3.5.3.2 Kajian Rintis	48
3.6	Tatacara Pengumpulan Data Kajian	49
3.7	Populasi dan Persampelan Kajian	50
	3.7.1 Populasi	51
	3.7.2 Persampelan Kajian	52
3.8	Teknik Analisis Data	53
	3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif	54
	3.8.2 Analisis Korelasi Pearson	54
	3.8.3 Analisis Regresi	56
3.9	Lokasi Kajian	56
3.10	Kesimpulan	57
BAB 4	DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN	
4.1	Pengenalan	58
4.2	Maklum Balas Responden	58
4.3	Ujian Pra	59
4.4	Analisis Ujian Rintis	59

4.4.1	Analisis Kebolehpercayaan untuk Ujian Rintis	59
4.5	Semakan Data	60
4.5.1	Missing Data	61
4.5.2	Ujian Normaliti	61
4.6	Analisis Faktor	66
4.6.1	Analisis Kesianaan Untuk Berubah	67
4.6.2	Analisis Sikap Terhadap Perubahan	72
4.6.3	Analisis Persepsi Sokongan Organisasi	73
4.6.4	Analisis Komitmen Organisasi	77
4.7	Analisis Kebolehpercayaan Kajian Sebenar Selepas Analisis Faktor	85
4.8	Analisis Statistik Deskriptif	86
4.9	Analisis Demografi	86
4.10	Min Dan Sisihan Piawai	92
4.11	Analisis Korelasi Pearson	93
4.12	Analisis Regresi	95
4.13	Ringkasan Hasil Keputusan Kajian	96
4.14	Kesimpulan	96

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	97
5.2	Ringkasan Kajian	97
5.3	Perbincangan Berdasarkan Objektif Kajian	98
5.3.1	Hubungan Antara Sikap Terhadap Perubahan, Persepsi Sokongan Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kesianaan Untuk Berubah	98
5.3.2	Pengaruh Antara Sikap Terhadap Perubahan, Persepsi Sokongan Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kesianaan Untuk Berubah	102
5.4	Batasan Kajian	107
5.5	Implikasi Kajian	
5.5.1	Pentadbir sekolah	108
5.5.2	Kementerian Pendidikan Malaysia	109
5.6	Cadangan Untuk Kajian Akan Datang	109
5.7	Kesimpulan	111

RUJUKAN	112 - 121
----------------	-----------

LAMPIRAN 1 (borang soal selidik)	122 - 130
---	-----------

LAMPIRAN 2 (hasil SPSS)	131 - 145
--------------------------------	-----------

SENARAI JADUAL

1. Jadual 3.1	Item Pengukuran Kesiediaan Untuk Berubah	39
2. Jadual 3.2	Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif (kesediaan untuk berubah)	41
3. Jadual 3.3	Item Pengukuran Sikap Terhadap Perubahan	43
4. Jadual 3.4	Item Pengukuran Persepsi Sokongan Organisasi	44
5. Jadual 3.5	Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif (persepsi sokongan organisasi)	45
6. Jadual 3.6	Item Pengukuran Komitmen Organisasi	46
7. Jadual 3.7	Jadual menunjukkan soalan berbentuk positif dan negatif (komitmen organisasi)	47
8. Jadual 3.8	Keputusan Kebolehpercayaan Pemboleh Ubah dan Dimensi	49
9. Jadual 3.9	Senarai sekolah-sekolah menengah harian daerah Kubang Pasu, Jitra, Kedah Darul Aman.	51
10. Jadual 3.10	Jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970)	53
11. Jadual 3.11	Darjah Kekuatan Hubungan Mengikut Nilai “r”	55
12. Jadual 4.1	Jumlah Maklum Balas Responden	58
13. Jadual 4.2	Ujian kebolehpercayaan <i>Cronbach's Alpha</i> (ujian rintis)	60
14. Jadual 4.3	Nilai KMO dan Tahap Varian	66
15. Jadual 4.4	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 1)	67
16. Jadual 4.5	Eigenvalues dan Peratusan Kumulatif Varian bagi Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 1)	68

17. Jadual 4.6	Komponen Matrix terhadap Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 1)	68
18. Jadual 4.7	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 2)	70
19. Jadual 4.8	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 2)	70
20. Jadual 4.9	Komponen Matrix terhadap Kesiediaan Untuk Berubah (Analisis Faktor 2)	71
21. Jadual 4.10	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Sikap Terhadap Perubahan	72
22. Jadual 4.11	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Sikap Terhadap Perubahan	72
23. Jadual 4.12	Komponen Matrix terhadap Sikap Terhadap Perubahan	72
24. Jadual 4.13	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 1)	74
25. Jadual 4.14	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 1)	74
26. Jadual 4.15	Komponen Matrix terhadap Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 1)	74
27. Jadual 4.16	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 2)	76
28. Jadual 4.17	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 2)	76
29. Jadual 4.18	Komponen Matrix terhadap Persepsi Sokongan Organisasi (Analisis Faktor 2)	76
30. Jadual 4.19	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 1)	77
31. Jadual 4.20	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 1)	78
32. Jadual 4.21	Komponen Matrix terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 1)	78

33. Jadual 4.22	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 2)	79
34. Jadual 4.23	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 2)	80
35. Jadual 4.24	Komponen Matrix terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 2)	80
36. Jadual 4.25	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 3)	81
37. Jadual 4.26	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 3)	81
38. Jadual 4.27	Komponen Matrix terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 3)	82
39. Jadual 4.28	Analisis KMO and Bartlett's Test terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 4)	83
40. Jadual 4.29	Eigenvalues dan Peratusan Kumalitif Varian bagi Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 4)	83
41. Jadual 4.30	Komponen Matrix terhadap Komitmen Organisasi (Analisis Faktor 4)	83
42. Jadual 4.31	Perbezaan Item Bagi Setiap Pemboleh ubah Sebelum Dan Selepas Analisis Faktor	84
43. Jadual 4.32	Item yang digugurkan selepas analisis faktor	84
44. Jadual 4.33	Analisis kebolehpercayaan (<i>Cronbach's Alpha</i>) untuk Kesediaan untuk Berubah, Sikap Terhadap Perubahan, Persepsi Sokongan Organisasi dan Komitmen Organisasi	85
45. Jadual 4.34	Analisis Demografi bagi Jantina Responden	86
46. Jadual 4.35	Analisis Demografi Responden dari Peringkat Umur	87
47. Jadual 4.36	Analisis Demografi bagi Bangsa/Keturunan Responden	88
48. Jadual 4.37	Analisis Demografi bagi Status Perkahwinan Responden	89
49. Jadual 4.38	Analisis Demografi bagi Tahap Pendidikan Responden	90

50. Jadual 4.39	Analisis Demografi bagi Tempoh Perkhidmatan Responden	91
51. Jadual 4.40	Analisis Statistik Deskriptif Pemboleh ubah	93
52. Jadual 4.41	Analisis Korelasi Pearson bagi Sikap Terhadap Perubahan, Persepsi Sokongan Organisasi dan Komitmen Organisasi	94
53. Jadual 4.42	Analisis regresi sikap terhadap perubahan, persepsi sokongan organisasi dan komitmen organisasi dengan pemboleh ubah bersandar iaitu kesediaan untuk berubah	95
54. Jadual 4.43	Ringkasan hasil pengujian hipotesis	96



SENARAI RAJAH

1. Rajah 2.1	Teori Gelagat Terancang	31
2. Rajah 3.1	Kerangka Kajian	35
3. Rajah 4.1	Histogram Untuk Faktor Kesediaan Untuk Berubah	62
4. Rajah 4.2	Item Normaliti di dalam Kesediaan Untuk Berubah	62
5. Rajah 4.3	Histogram Untuk Faktor Sikap Terhadap Perubahan	63
6. Rajah 4.4	Item Normaliti di dalam Sikap Terhadap Perubahan	63
7. Rajah 4.5	Histogram Untuk Faktor Persepsi Sokongan Organisasi	64
8. Rajah 4.6	Item Normaliti di dalam Persepsi Sokongan Organisasi	64
9. Rajah 4.7	Histogram Untuk Faktor Komitmen Organisasi	65
10. Rajah 4.8	Item Normaliti di dalam Komitmen Organisasi	65
11. Rajah 4.9	Carta Pai bagi Jantina Responden	87
12. Rajah 4.10	Carta Pai Responden dari Peringkat Umur	88
13. Rajah 4.11	Carta Pai bagi Bangsa/Keturunan Responden	89
14. Rajah 4.12	Carta Pai bagi Status Perkahwinan Responden	90
15. Rajah 4.13	Carta Pai bagi Tahap Pendidikan Responden	91
16. Rajah 4.14	Carta Pai bagi Tempoh Perkhidmatan Responden	92

SENARAI SINGKATAN

NUTP	: Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan Malaysia
IAB	: Institut Aminuddin Baki
KPM	: Kementerian Pendidikan Malaysia
JPN	: Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	: Pejabat Pendidikan Daerah
PIPP	: Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PPPM	: Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
UPSI	: Universiti Pendidikan Sultan Idris
KBSR	: Kurikulum Bersepadu Sekolah Rendah
KBSM	: Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah
SPM	: Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	: Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
NKRA	: <i>National Key Result Area</i> / Bidang Keberhasilan Utama Negara
GTP	: Program Transformasi Kerajaan
SBT	: Sekolah Berprestasi Tinggi
SPSS	: <i>Statistical for Social Science</i> / Pakej Statistik Sains Sosial
PBS	: Sistem Pentaksiran Berasaskan Sekolah

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Guru merupakan tunjang kepada sistem pendidikan dimana guru memainkan peranan utama dalam menyalurkan ilmu dan kemahiran serta bertanggungjawab mendidik dan memimpin masyarakat (Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim ,2012). Keberkesanan sistem pendidikan sangat bergantung kepada guru yang turut berperanan sebagai pelaksana segala dasar dan matlamat kurikulum yang telah digariskan dalam sistem pendidikan Malaysia. Peranan yang digalas oleh guru kini semakin mencabar. Mereka bukan sahaja bertanggungjawab mendidik dan mengajar, mereka turut bertanggungjawab menyuburkan minat, memperkembangkan bakat dan kebolehan pelajar dalam aspek akademik dan juga kokurikulum (Saedah Siraj & Mohammed Sani Ibrahim ,2012).

Dalam membangunkan sistem pendidikan yang berkualiti dan bertaraf dunia, Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) memberi lebih penumpuan kepada usaha untuk meningkatkan mutu profesion perguruan dan telah memperkenalkan pelbagai perubahan bagi memantapkan sistem dan kualiti pendidikan negara. Oleh itu, perubahan yang besar dalam sistem pendidikan perlu secara menyeluruh. Perubahan yang dibuat mestilah bersesuaian dengan tuntutan semasa supaya perubahan tersebut menjadi lebih bersepadu, holistik dan komprehensif. Dalam merealisasikan impian tersebut, kerajaan melalui Kementerian Pendidikan telah mengambil langkah melakukan tranformasi dunia pendidikan dengan merangka, merancang dan melakukan penambahbaikan sistem pendidikan di Malaysia. Perlaksanaan Pelan Induk Pembangunan Pendidikan

The contents of
the thesis is for
internal user
only



UUM
Universiti Utara Malaysia

RUJUKAN

- Abu Bakar Nordin. (1994). Reformasi Pendidikan dalam Menghadapi Cabaran 2020. Kuala Lumpur: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Ahmed, I., Ismail, W., Amin, S. & Ramzan, M. (2011). Conceptualizing Perceived Organizational Support: A Theoretical Perspective, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 784.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organization Behavior and Human Decision Processes* 50: 179-211.
- Ajzen, I. & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of Leisure Research* 24: 207-224.
- Ajzen, I. (2005). Attitudes, personality and behavior. 2nd edition. New York: Open University Press.
- Al-Abrow, H. A. (2013). Individual Differences as a Moderator of the Effect of Organisational Commitment on Readiness for Change: A Study of Employees in the Higher Education Sector in Iraq. *International Journal of Management*, 30(4), 294-309.
- Alreck, P. L. & Settle, R. B. (2004). *The survey research handbook*, 3rd Edition, Boston: McGraw.
- Anjani, P., & Dhanapal, D. (2012). Impact of employee commitment on readiness for change in banking sector in Salem district. *Global Management Review*, 6(3), 24-34.
- Armenakis, A.A., Harris, S.G. & Mossholder, K.W. (1993). 'Creating readiness for organizational change', *Human Relations*, 46: 681-702.
- Armenakis, A.A., & Bedian, A. (1999). Organizational change: A review of theory and research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293-301.
- Armenakis, A., Harris, S., & Feild, H. (1999). Paradigms in organizational change: Change agent and change target perspectives. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior*. New York: Marcel Dekker.
- Armenakis, A., Harris, S., & Mossholder, K. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Arnold, J., Cooper, C. and Robertson, I.T. (1995), *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*, Pitman Publishing, London.

- Atyeo, J., Adamson, B., & Cant, R. (2007). Managerial Skills for new practitioners in medical radiation sciences in Australia: implication for the tertiary education sector. *Radiography Journal* (7), 235-247. .Re workers (HCWs) to human.
- Bagherian, R., Bahaman, A.S., Asnarulkhadi, A.S. & Shamsuddin, A. (2009) Social Exchange Approach to People's Participations in Watershed Management Programs in Iran. *European Journal of Scientific Research*, 34(3):428-411.
- Barber, Veronica A. (2010) "A Study of Change Readiness: Factors That Influence the eadiness of Frontline Workers Towards a Nursing Home Transformational Change Initiative.". *Education Doctoral*.
- Beer, M. and Nohria, N. (2000), "Cracking the code of change", *Harvard Business Review*, Vol. 78 No. 2, pp. 133-41.
- BeritaHarian (2013). Guru dakwa suasana kerja tak kondusif. *BeritaHarian* 19 Jun.
- Bernerth, J. (2004), "Expanding our understanding of the change message", *Human Resource Development Review*, Vol. 3 No. 1, pp. 36-52.
- Bianey, C., Ulloa, R. & Adams, S.G. (2004). Attitude toward teamwork and effective teaming. *Team Performance Management*, 10(7/8):145-151.
- Boezeman, E. & Ellemers, N. (2007), "Volunteering for charity: pride, respect, and the commitment of volunteers", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 771-85.
- Bouckenooghe, D. (2009). Change recipients' attitudes toward change: A review study. *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series*, 14, 201-217.
- Bougie, R. & Sekaran, U., (2010). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Boyle G. J., Borg M. G., Falzon, J. M. & Baglioni, A. J. Jr. (1995). A Structural Model of the Dimensions of Teacher Stress. *British Journal of Educational Psychology*. 65: 49 - 67.
- Camerman, J., Cropanzano, R. and Vandenberghe, C. (2007), "The benefits of justice for temporary workers", *Group & Organization Management*, Vol. 32, pp. 176-207.
- Cedoline, A.J. (1982). *Job burnout in public education: Systems, Causes and survival skills*. New York: Teachers College Press.
- Cherniss, C. & Goleman, D. (2001). *The Emotionally intelligent workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Chua Yan Piaw. (2011). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan*. Buku 1, *Kaedah Penyelidikan* (Edisi kedua). Kuala Lumpur: McGraw Hill.

- Clarke, S. G. and Cooper, C. L. (2000) The risk management of occupational stress. *Health, Risk & Society*, 2, 173 – 187.
- Cochran, J.K., Bromley, M.L. & Swando, M.J. (2002). ‘Sheriff’s deputies’ receptivity to organizational change’, *Policing*, 25: 507–529.
- Conrey, F.R., & Smith, E.R. (2007). Attitude representation: Attitudes as patterns in a distributed, connectionist representational system. *Social Cognition*, 25, 718-735.
- Cooper, C.L. dan Kelly, M. (1999). Occupational stress in head teachers: A national UK study.
British Journal of Educational Psychology, 63 (I), 130-143. 86
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* , 16,297-334.
- Cropanzano, R., Howes, J.C., Grandey, A.A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*. 18:159-180.
- Cunningham, C.E., Woodward, C.A., Shannon, H.S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, & D. Brown, J. (2002). Readiness for organizational Change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioral correlates. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(4), 377.
- Cummings, T. G., & Worley, C. H. (2005). *Organizational Development and Change* (9th ed.). Cengage Learning.
- Cunningham, C. (2006). The relationships among commitment to change, coping with change, and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 29-45.
- Darwish, Y. (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a Non-Western Setting. *Personnel Review*, 29, 6–25.
- Deloitte & Touche (1996), “Executive survey of manufacturers”, available at: www.dtcg.co/research
- Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. Paper presented at the Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. a., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factors Related to Employees’ Reactions to the Implementation of Team-Based Selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison S. & Sowa D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, pp. 500-507
- Eisenberger, R. (2008) Perceived Organizational Support. Retrieved April 26, 2013, from <http://eisenberger.psych.udel.edu/POS.html>.
- Elizur, D. and Guttman, L. (1976), "The structure of attitudes toward work and technological change within an organization", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21 No. 1, pp. 611-23.
- Emerson, R. (1981). Social exchange. In M. Rosenberg & R. Turner (Eds.), *Social psychology: Sociological perspectives* (pp.3-24). New York, NY: Basic Books.
- Elias, S.M. (2009). Employee Commitment in times of change: Assessing the Importance of attitudes towards organizational change. *Journal of Management*, 35(1):37-55.
- Elving, W. and BennebroekGravenhorst, K. (2009). Information, Communication, and Uncertainty During Organizational Change; the Role of Commitment and Trust. Paper presented at the annual meeting of the International Communication Association, 81 Sheraton New York, New York City, NY.
- Erdogan, B. and Enders, J. (2007), "Support from the top: supervisors' perceived organizational support as a mediator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 321-30.
- Faghihi, A., & Allameh, S. (2012). Investigating the Influence of Employee Attitude toward Change and Leadership Style on Change Readiness by SEM (Case Study: Isfahan Municipality). *International Journal*, 2(11), 215–227.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010). Predicting and changing behaviour: The reasoned action Approach. *New York: Psychology Press*.
- Foster, R.D. (2010), "Resistance, justice, and commitment to change", *Human Resources Development Quarterly*, Vol. 21 No. 1, pp. 3-39.
- Gilmore, T.N. and Barnett, C. (1992), "Designing the social architecture of participation in large groups to effect organizational change", *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 28 ,No. 4, pp. 534-48.
- Hair, J. F. Jr., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research Methods for Business*. Hoboken, N.J.: John Wiley and Sons.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Upper Saddles River, NJ: Pearson Education.

- Hall, D.T., & Mirvis, P.H. (1996). The new protean career: psychological success and the path with a heart. In D.T. Hall & Associates (Eds.), *The career is dead: long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 15-45.
- Hallgrimsson, T. (2008). Organizational change and change readiness: Employees' attitudes during times of proposed merger. University of Tromso.
- Hanpachern, C., Morgan, G. A. & Griego, O.V. (1998). An extension of the theory of margin: A framework for assessing readiness for change. *Human Resource Development Quarterly*, 94, 339-350.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organisational change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87, 474-487.
- Holt, D.T. (2002). Readiness for change: The development of a scale. Paper presented at The Annual Meeting of the Academy of Management, Denver, CO.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness to change: The systematic development of a scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232-251.
- Holt, D.T., Bartczak, S.E., Clark, S.W., & Trent, M.R. (2007). The Development of an Instrument to Measure Readiness for Knowledge Management. *Knowledge Management Research and Practice*, 5, 75-92.
- Iverson, R. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 7, 122-149.
- Jawahar, I.M., Stone, T.H. & Kisamore, J.L. (2007). Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions, *International Journal of Stress Management*. Copyright 2007 by the American Psychological Association, 14(2), 142.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(March), 361-386.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 875-897.
- Kirton, M.J., & Mulligan, G. (1973). Correlates of managers' attitudes toward change. *Journal of Applied Psychology*, 58(1): 101-107.
- Kotter, J.P. (1996), "Leading change, why transformation efforts fail", Harvard Business Review on Change, HBS Press, Harvard, MA.

- Kraimer, M. L., Wayne, S. J. & Jaworski, R. A. (2001). "Sources of Support and Expatriate Performance: The Mediating Role of Expatriate Adjustment," *Personnel Psychology*, 54(1), 71-99.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational dan Psychological Measurement*. 30: 607 – 610.
- Kwahk, K-Y., & Kim, H-W.(2008). Managing Readiness in enterprise systems-driven organizational change. *Behavior and Informational Technology*, 27(1), 79-87.
- LaRocco, J., House, J. and French, J. (1980), "Social support, occupational stress and health", *Journal of Health and Social Behaviour*, Vol. 21 No. 2, pp. 202-18.
- Lau, C. & Woodman, R.W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38, 537-54.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213–234.
- Martin, M. (1998), "Trust leadership", *Journal of Leadership Studies*, Vol. 5 No. 1, pp. 41-8.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2006). Status differences in employee adjustment during organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 21(2), 145-162.
- McKay, K., Kuntz, J. R. C., & Naswall, K. (2013). The Effect of Affective Commitment , Communication and Participation on Resistance to Change : The Role of Change Readiness. *New Zealand Journal of Psychology*, 42(2), 29–40.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 11(1), 61–89.
- Miller, D., Madsen, S.R. and John, C.R. (2006), "Readiness for change: implications on employees' relationship with management, job knowledge and skills, and job demands", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 11 No. 1, pp. 3-16.
- Mior Khairul Azrin (2011). Sistem Pendidikan di Malaysia: Dasar, Cabaran, dan Pelaksanaan ke Arah Perpaduan Nasional. *Sosiohumanika*, 4(1).
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-Organization linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: Academic Press.
- Nafei, W.A. (2014). Assessing Employee Attitudes towards Organizational Commitment and Change: The Case of King Faisal Hospital in Al-Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Management and Sustainability*, Vol. 4, No. 1.

- Naimatullah Shah, Syed Ghulam Sarwar Shah, (2010), "Relationships between employee readiness's for organisational change, supervisor and peer relations and demography", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 23 Iss: 5 pp. 640 – 652.
- Naimatullah Shah.(2011),"A study of the relationship between organisational justice and employee readiness for change", *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 24 Iss 3 pp. 224 – 236.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 680-693.
- Patchen, M. (1965). Some Questionnaire Measures of Employee Motivation and Morale (Ann Arbor, Mich: Survey Research Center, University of Michigan), 1-14 and 40-47.
- Piderit, S.C. (2000), "Rethinking resistance and recognizing ambivalence: a multidimensional view of attitudes toward and organizational change", *Academy of Management Review*, Vol. 25 No. 4, pp. 783-94.
- Powell, M. D., & Meyer, P. J. (2002). Side-bet theory and the here-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.
- Rafferty, A. E., & Simons, R. H. (2005).an Examination of the Antecedents of Readiness for Fine-Tuning and Corporate Transformation Changes. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 325–350.
- Ram Al Jaffri Saad, and Zainol Bidin, and Kamil Md. Idris, and Md Hairi Md Hussain, (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi gelagat kepatuhan zakat perniagaan. *Jurnal Pengurusan*, 30.
- Rao, G. G. (1970). Pathology tests: Is the time for demand management ripe at last? *Journal of Clinical Pathology*, 56(4), 243-248.
- Regar, R., Mullane, J., Gustafson, L. and DeMarie, S. (1994), "Creating earthquakes to change organizational mindsets", *Academy of Management Executive*, Vol. 8 No. 4, pp. 31-46.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature," *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson International Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall Inc.

- Rousseau, D. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2:121-139.
- Rowden, R. (2001) The learning organization and strategic change. *Society for the Advancement of Management Journal*, 66(3), 11-16.
- Rush, M.C., Schoel, W.A. & Barnard, S.M. (1994). Psychological resiliency in the public sector: 'Hardiness' and pressure for change. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 1-22.
- Rush, M., Schoel, W. and Barnard, S. (1995), "Psychological resiliency in the public sector: 'hardiness' and pressure for change", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46 No. 1, pp. 17-39.
- Samad Yahya. (2009). Hubungan antara organisasi pembelajaran dengan kesediaan untuk berubah dalam perkhidmatan. Projek sarjana yang tidak diterbitkan. Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia.
- Sekaran, U. (2003), *Research Methods For Business*, 3rd ed. John Wiley.
- Shahril @ Charil Marzuki & Habib Mat Som. (1999). Isu Pendidikan di Malaysia: Sorotan dan Cabaran. Kuala Lumpur: *Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.*
- Shaw, J., Fields, M., Thacker, J. and Fisher, C. (1993), "The availability of personal and external coping resources: their impact on job stress and employee attitudes during organizational restructuring", *Work and Stress*, Vol. 7 No. 3, pp. 229-46.
- Silverman, D. (1968). Formal organization or industrial sociology: Toward a social action analysis of organization. *Sociology*, 2(2), 221-223.
- Sinar Harian (2015). *Sistem digital, guru terseksa?*. 20 April 2015. Petikan daripada <http://www.sinarharian.com.my/mobile/wawancara/sistem-digital-guru-terseksa-1.381496>
- Soto, M.L. (1977). "Teachers, Parents and Community as Data Sources" in Lewey, A. et al. *Handbook and Curriculum Evaluation*. International Institute For Educational Planning. UNESCO, Paris, Longman Inc. hlm 247-257.
- Spreitzer, G. M., & Mishra, A. K. (2002). To stay or to go: Voluntary survivor turnover following an organizational downsizing. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(6), 707-729.
- Stallworth, L. 2004. 'Antecedents and consequence of organizational commitment to accounting organizations', *Managerial Auditing Journal*, 19(7): 945-955.
- Strebel, P. (1996), "Why do employees resist change?" *Harvard Business Review on Change*, HBS Press, Harvard, MA.

- Subramaniam, P. (1996). *Persepsi Guru-guru Sekolah Rendah Terhadap KDP Mata Pelajaran Kajian Tempatan*. Tesis, Med, Universiti Malaya.
- Suffean Husin. (2008). *Pendidikan di Malaysia: sejarah, sistem, dan falsafah*. Edisi 2. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Boston: Pearson Education
- Tan Ai Mei. (2010). *Pentaksiran Berasaskan Sekolah (PBS) di Malaysia. Kesediaan Guru, Isu dan Panduan Pelaksanaan*. Gerak Budaya Enterprise, Kuala Lumpur. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Tai Mei Kin. (2013). *Modelling of principals' change leadership competencies and its relationship with teachers' change beliefs and teachers' attitudes toward change*. Unpublished doctoral dissertation, Sultan Idris Education University, Tanjong Malim, Perak, Malaysia.
- Tai Mei Kin & Omar Abdull Kareem. (2014). Teachers' Attitudes Toward Change: A Study in Malaysian High Performing Secondary School. *Journal of Scientific Research*, 21 (3), 543-549.
- Tai Mei Kin & Omar Abdull Kareem. (2015). Teacher Attitudes Toward Change: A Study in Malaysian Mediocre Performing Secondary School. The 3rd International Conference on Educational Research And Practice.
- Tansky, J.W., & Cohen, D.J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: an empirical study. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 285-300.
- Trader-Leigh, W. (2001), "Resistance to organizational change: the role of cognitive and affective processes", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 No. 8, pp. 372-82.
- Turner, A. N. (1982). Consulting is more than giving advice. *Harvard Business Review*, 60, 120-129.
- Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005). Attitudes toward organizational change: What is the role of employees, stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160-174.
- Weber, P.S. and Weber, J.E. (2001), "Changes in employee perceptions during organizational change", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22 ,5/6, pp. 291-300.
- Yousef, D. (2000b). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.

Yousef, D. (2000b). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), 513–572.

Zikmund, W.G.(2003). Business Research Methods. 7th Edition : South-Western : Ohio.

Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C., & Griffin, M. (2013). Business research methods (9th ed.). Mason, OH: South-Western.



UUM
Universiti Utara Malaysia