

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.



**HASIL PENYESUAIAN DIRI SEBAGAI PERANTARA BAGI
HUBUNGAN SOSIALISASI ORGANISASI, TINGKAH
LAKU PROAKTIF DAN KETERLIBATAN
KERJA GURU BAHARU**



ROZITA BINTI ABDULLAH

UUM
Universiti Utara Malaysia

**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2019**



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

ROZITA ABDULLAH

calon untuk Ijazah **PhD**
(candidate for the degree of)

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**"HASIL PENYESUAIAN DIRI SEBAGAI PERANTARA BAGI HUBUNGAN SOSIALISASI ORGANISASI,
TINGKAH LAKU PROAKTIF DAN KETERLIBATAN KERJA GURU BAHARU"**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada : **09 Julai 2018.**

*That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:
July 09, 2018.*

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Yahya Don

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Marinah Awang

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Abd Latif Kasim

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Assoc. Prof. Dr. Tengku Faekah Tengku Ariffin

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Prof. Dr. Rosna Awang Hashim

Tandatangan
(Signature)

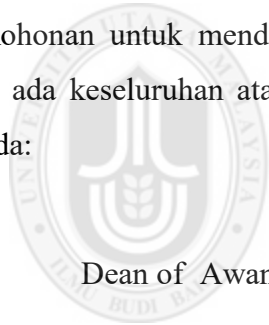
Tarikh:

(Date) **July 09, 2018**

Kebenaran Mengguna

Penyerahan tesis ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat pengajian ijazah doktor falsafah Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju memberi keizinan kepada Perpustakaan Sultanah Bahiyah untuk menjadikan tesis ini sebagai rujukan dan penyelidikan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran membuat salinan keseluruhan atau sebahagian daripadanya untuk tujuan akademik mestilah mendapatkan kebenaran daripada penyelia saya atau Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences. Sebarang bentuk penyalinan, pengambilan atau penggunaan keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan komersial tidak dibenarkan tanpa kebenaran daripada penyelidik. Pengiktirafan daripada penulis dan Universiti Utara Malaysia wajar diberikan atas sebarang bentuk kegunaan bahan yang terdapat dalam tesis ini.

Permohonan untuk mendapatkan kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan sama ada keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini boleh dibuat dengan menulis kepada:



Dean of Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Science

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Abstrak

Keterlibatan kerja guru merupakan elemen penting bagi meningkatkan prestasi guru serta produktiviti sekolah. Faktor beban tugas guru, tekanan kerja, sumber kerja dan proses sosialisasi organisasi adalah antara faktor yang berupaya mempengaruhi tingkah laku dan keterlibatan kerja guru. Kajian ini dilaksanakan dalam kalangan guru baharu, terutamanya untuk mengenal pasti pengaruh faktor sosialisasi organisasi dan tingkah laku proaktif terhadap keterlibatan kerja mereka, samada secara terus dan tidak langsung melalui hasil penyesuaian diri (iaitu faktor efikasi sendiri, kejelasan peranan, penerimaan sosial) yang dicadangkan sebagai perantara. Kajian ini menggunakan kaedah penyelidikan kuantitatif iaitu kajian tinjauan yang melibatkan pengujian model berstruktur. Data dikumpul secara keratan rentas (cross sectional) melalui soal selidik yang dibina berasaskan instrumen yang diadaptasi dan diuji kesahan serta kebolehpercayaannya. Sampel kajian merupakan 312 orang guru sekolah menengah dari lapan buah daerah di negeri Kedah. Keputusan kajian menunjukkan faktor jantina dan pengalaman kerja guru adalah tidak signifikan dalam membezakan tahap sosialisasi organisasi, tingkah laku proaktif dan keterlibatan kerja guru baharu; dan semua konstruk kajian mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Pengujian model pula menunjukkan faktor efikasi sendiri dan penerimaan sosial sebagai perantara yang signifikan bagi menjelaskan pengaruh tidak langsung faktor sosialisasi organisasi dan tingkah laku proaktif terhadap keterlibatan kerja guru baharu. Dari segi teori, kajian ini memberikan bukti empirikal terhadap penggabungan Teori Pembelajaran Bandura dan Model *Job Demand Resources*. Secara praktis pula, dapatan kajian dapat dijadikan panduan pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dalam usaha meningkatkan kualiti program induksi guru baharu dengan mengambil kira aspek sosialisasi organisasi yang merangkumi hubungan interpersonal, kecekapan mengaplikasikan kemahiran pedagogi dan pengetahuan tentang perkembangan kerjaya guru. Usaha tersebut akan mewujudkan keyakinan diri dan rasa kepunyaan dalam kalangan warga sekolah, dan seterusnya meningkatkan keterlibatan kerja guru baharu.

Kata kunci: Sosialisasi organisasi, tingkah laku proaktif, efikasi sendiri, kejelasan peranan, penerimaan sosial, keterlibatan kerja, guru novis.

Abstract

Teacher engagement is an important element in improving teacher performance and school productivity. Teacher workload, work pressure, work resources and organizational socialization processes are among the factors that influence the behavior and the engagement of teachers. This study was carried out among new teachers, primarily to identify the influence of organizational socialization factors and proactive behaviors on their engagement, whether directly or indirectly through self-adaptation (self-efficacy factors, clarity of role, social acceptance) which are proposed as the mediators. This study uses a quantitative research method which is a survey study involving the testing of structured models. The data were collected through cross sectional through a questionnaire developed based on the instrument that adapted and tested the validity and reliability. The sample was 312 secondary school teachers from eight districts in Kedah. The results of the study showed that gender and teacher work experience are not significant in differentiating the level of organizational socialization, proactive behavior and new teacher engagement; and all study constructs have positive and significant relationships. Model testing also demonstrates self efficacy and social acceptance as significant mediators to explain the indirect influence of organizational socialization factors and proactive behavior towards new teacher engagement. Theoretically, this study provides empirical evidence on the merging of Bandura's Learning Theory and Job Demand Resources Model. Practically, the findings of the study can be used as a guidance for the Ministry of Education in their efforts to improve the quality of the new teacher induction programme by taking into account the socialization of the organization which includes interpersonal relationships, the application of pedagogical skills and the knowledge of teacher career development. The effort will create self-esteem and sense of belonging among school children, thereby enhancing the engagement of new teachers.

Keywords: Organizational socialization, proactive behavior, self efficacy, role clarity, social acceptance, job involvement, novice teacher.

Penghargaan

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani Segala puji bagi Allah, pemilik keagungan dan pengetahuan. Tiada daya dan upaya kecuali dengan izin Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, dan Maha Mendengar rintihan hamba-hambaNya. Dengan berkat rahmat dan kasih sayang Allah Yang Maha Esa, saya dapat menyelesaikan tesis ini. Selawat dan Salam kepada Junjungan Besar Nabi Muhammad SAW dan seluruh ahli keluarga Baginda. Syukur kehadiran Ilahi kerana dengan keizinanNya penulisan ilmiah ini tiba jua di penghujungnya.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama Profesor Madya Dr. Tg. Faekah Tg. Ariffin 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 Profesor Dr. Rosna Awang Hashim, di atas ketelitian menyemak penulisan ini dan memberi pandangan yang sangat jujur, ikhlas dan membina. Ucapan terima kasih ditujukan kepada Bahagian Tajaan Kementerian Pelajaran Malaysia yang banyak memberi sokongan di bawah Program Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) CBBPDB 2011, telah memberi peluang dan ruang untuk penyelidik melanjutkan pengajian di peringkat ijazah doktor falsafah ini.

Sekalung penghargaan buat semua Pengarah, pensyarah dan staf, IPG Kampus Darulaman, IPG Kampus Sultan Abdul Halim, En. Azmi, Pegawai JPN Kedah, rakan-rakan pendidik, teman-teman seperjuangan Dr Yusnizaini, Dr Azizah, Dr Amani, Dr Rahimawati, Dr Norliza, Dr Fauziah. Terima kasih juga kepada Prof Ramayah, Prof. Dr. Zainuddin, Dr Sobhi dan Dr Kabiru yang turut menyumbang idea dan komen sepanjang saya menyiapkan tesis ini.

Teristimewa buat semua guru yang ikhlas mendidik diri ini, terima kasih cikgu. Akhirnya buat arwah bapa Abdullah bin Bakar, arwah mak Som binti Aziz, Bonda Zainab, arwah suami Yusoff bin Shaari dan keluarga, buat suami tercinta Azrul Haizad, anak-anak Rifaei, Rifqei, Siti Nur Rumiza, Ahmad Rumizuddin dan Rumizatul Aisyah serta

kakanda Azmi, Aidi dan adinda Rosemawati, terima kasih di atas sokongan, dokongan dan doa yang tidak pernah putus. Dengan RahmatMu Ya Allah, setinggi-tinggi kesyukuran kerana dikurniakan suami dan anak-anak yang menjadikan kehidupan sebagai pelajar, isteri, dan ibu pada satu masa, pengalaman menarik yang banyak mengubah sempadan kehidupan. Kejayaan ini adalah berkat doa seluruh ahli keluargaku .

Akhir sekali, penghargaan ini ditujukan juga buat insan-insan yang telah menyumbang secara langsung dan tak langsung dalam kehidupanku, sebelum dan semasa menyiapkan tesis ini dari masa ke semasa. Senarainya terlampau panjang Ya Allah, rahmatilah mereka semua. Kurniakanlah kami kebahagiaan di dunia dan akhirat. Semoga penulisan ini dinilai oleh Allah s.w.t. sebagai satu ibadah dan amal jariah serta memberi manfaat kepada insan-insan lain yang memerlukan. Amin.

ROZITA BT ABDULLAH



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Kandungan

Kebenaran Mengguna	ii
Abstrak.....	iii
Abstract.....	iii
Penghargaan	v
Senarai Kandungan	vii
Senarai Rajah	xii
Senarai Jadual.....	xiii
Senarai Singkatan	xvi
Senarai Lampiran	ii
BAB SATU PENGENALAN.....	1
1.1 Pendahuluan.....	1
1.2 Latar Belakang Kajian.....	5
1.3 Pernyataan masalah.....	8
1.4 Soalan Kajian.....	17
1.5 Objektif Kajian.....	17
1.5.1 Objektif Umum.....	17
1.5.2 Objektif Khusus.....	18
1.6 Kerangka konsep kajian.....	18
1.7 Hipotesis Kajian.....	20
1.8 Kepentingan kajian.....	24
1.9 Batasan kajian.....	27
1.10 Definisi Operasional.....	27
1.10.1 Sosialisasi organisasi.....	27
1.10.2 Tingkah laku proaktif.....	28
1.10.3 Hasil Penyesuaian Diri.....	30
1.10.4 Keterlibatan kerja.....	31
1.10.5 Guru baharu.....	31
1.11 Rumusan Bab.....	32

BAB DUA TINJAUAN LITERATUR	33
2.1	Pendahuluan.....33
2.2	Kerangka Teoritikal Kajian.....33
2.2.1	Teori Pembelajaran Sosial Bandura (1986).....34
2.2.2	Teori-teori berkaitan.....37
2.2.2.1	Teori Herzberg.....38
2.2.2.2	Teori McGregor.....38
2.2.2.3	Teori Keperluan.....39
2.3	Keterlibatan kerja.....39
2.3.1	Konsep keterlibatan kerja.....40
2.3.2	Punca-punca pengunduran kerja.....44
2.3.3	Model-model keterlibatan kerja.....47
2.3.3.1	Model Kahn.....47
2.3.3.2	Model Penentu dan Akibat Keterlibatan kerja.....49
2.3.3.3	Model Job Demand Resources.....50
2.3.3.3.1	Permintaan Kerja (Job Demand).....51
2.3.3.3.2	Sumber Kerja (Job Resources).....51
2.3.4	Kajian Berkaitan Keterlibatan Kerja.....55
2.4	Sosialisasi organisasi.....58
2.4.1	Faktor-faktor penentu sosialisasi.....60
2.4.2	Kepentingan sosialisasi.....61
2.4.3	Peringkat-peringkat dalam proses sosialisasi.....62
2.4.4	Kajian-kajian lalu berkaitan taktik sosialisasi.....65
2.4.5	Model Sosialisasi organisasi..... 67
2.4.5.1	Model Enam Taktik Sosialisasi.....68
2.4.5.2	Model Dua Taktik Sosialisasi.....70
2.4.5.3	Model Sosialisasi Organisasi (Mengikut Dimensi).....71
2.5	Tingkah laku Proaktif..... ..75
2.5.1	Tingkah laku proaktif..... ..77
2.6	Hasil Penyesuaian Diri..... 83
2.6.1	Efikasi sendiri.....85
2.6.2	Kejelasan peranan..... .89
2.6.3	Penerimaan sosial..... .91
2.7	Kajian berkaitan keterlibatan kerja dan sosialisasi organisasi..... .92
2.8	Rumusan Bab..... 94

BAB TIGA METODOLOGI.....	.96
3.1 Pendahuluan.....	96
3.2 Reka bentuk kajian	96
3.3 Persampelan.....	97
3.4 Instrumen kajian.....	102
3.4.1 Kesahan instrumen.....	103
3.4.2 Kebolehpercayaan instrumen.....	104
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	109
3.6 Analisis Data.....	110
3.7 Kajian Rintis.....	113
3.8 Kajian Sebenar.....	115
3.8.1 Pengimbasan data.....	115
3.8.1.1 Data yang tidak lengkap.....	115
3.8.1.2 Normaliti.....	116
3.8.1.3 Univariate dan Multivariate.....	119
3.8.2 Analisis Kebolehpercayaan.....	120
3.8.3 Analisis Kesahan.....	121
3.9 Analisis Faktor Penerokaan (<i>Exploratory Factor Analysis – EFA</i>).....	124
3.9.1 Analisis Faktor Penerokaan Pemboleh Ubah Bebas:	
Sosialisasi Organisasi.....	124
3.9.2 Analisis Faktor Penerokaan Pemboleh Ubah Bebas:.....	
Tingkah Laku Proaktif.....	126
3.9.3 Analisis Faktor Penerokaan Pemboleh Ubah Perantara.....	
Hasil Penyesuaian Diri.....	127
3.9.4 Analisis Faktor Penerokaan Pemboleh Ubah Bersandar :.....	
Keterlibatan Kerja.....	129
3.10 Analisis Faktor Konfirmatori.....	131
3.10.1 Model Pengukuran bagi Dimensi Sosialisasi Organisasi.....	133
3.10.2 Model Pengukuran bagi Dimensi Tingkah Laku Proaktif.....	135
3.10.3 Model Pengukuran Bagi Dimensi Hasil Penyesuaian Diri.....	138
3.10.4 Model Pengukuran Bagi Dimensi Keterlibatan kerja	141

3.10.5 Model Pengukuran Keseluruhan bagi Kesemua Dimensi yang dikaji.....	143
3.11 Kesahan instrumen-instrumen kajian	145
3.12 Rumusan Bab.....	147
BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN	148
4.1 Pendahuluan.....	148
4.2 Latar Belakang Responden.....	148
4.2.1 Jantina, Bangsa dan Umur.....	148
4.2.2 Daerah, Tahap Pendidikan dan Tempoh Berkhidmat.....	149
4.3 Analisis Deskriptif	150
4.4 Analisis MANOVA.....	152
4.5 Analisis Korelasi.....	160
4.6 Analisis Model Persamaan Berstruktur	165
4.7 Ujian Sobel.....	173
4.8 Rumusan Bab.....	175
BAB LIMA PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	177
5.1 Pendahuluan	177
5.2 Ringkasan Kajian.....	177
5.3 Perbincangan.....	183
5.3.1 Tahap Amalan Dimensi Sosialisasi Organisasi, Tingkah laku Proaktif, Hasil Penyesuaian diri dan Keterlibatan Kerja.....	183
5.3.1.1 Dimensi Sosialisasi Organisasi	183
5.3.1.2 Dimensi Tingkah Laku Proaktif.....	186
5.3.1.3 Dimensi Hasil Penyesuaian Diri.....	207
5.3.1.4 Dimensi Keterlibatan Kerja	212
5.3.2 Perbandingan berdasarkan jantina dan pengalaman mengajar.....	194
5.3.3 Hubungan antara sosialisasi organisasi dan tingkah laku proaktif dengan keterlibatan kerja guru–fungsi hasil penyesuaian diri sebagai perantara...201	
5.3.3.1 Peranan Hasil Penyesuaian Diri.....	202
5.3.3.2 Peranan Efikasi sendiri.....	203
5.3.3.3 Peranan Kejelasan.....	207
5.3.3.4 PerananPenerimaan Sosial.....	212

5.3.4	Perbincangan model struktural secara keseluruhan.....	215
5.4	Implikasi Kajian	218
5.4.1	Implikasi Secara Teoritikal	218
5.4.1.1	Implikasi Terhadap Teori Kognitif Sosial.....	218
5.4.1.2	Implikasi Terhadap Model JD-R.....	220
5.4.2	Implikasi Secara Praktis.....	221
5.5	Cadangan untuk kajian lanjutan	222
5.6	Rumusan Bab.....	223
	RUJUKAN	225
	LAMPIRAN B.....	259



UUM
 Universiti Utara Malaysia

Senarai Rajah

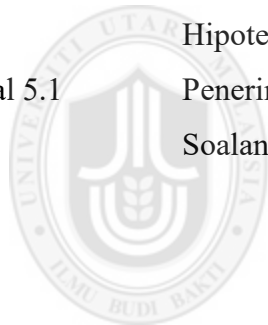
Rajah 1.1:	Teori Pembelajaran Sosial (Bandura, 1977)	19
Rajah 1.2:	Kerangka Kajian	20
Rajah 2.1:	Model Tingkah laku Timbal Balik (<i>Reciprocal Causation</i>)	34
Rajah 2.2:	Model Penentu dan Akibat bagi Keterlibatan Kerja	49
Rajah 2.3:	Model <i>Job Demand -Resource</i> (JD-R)	50
Rajah 2.4:	Gabungan Teori dan Model Mendasari Kajian	95
Rajah 3.1:	Aliran Pemilihan Sampel Kajian	101
Rajah 3.2:	Plot normal Q-Q bagi Sosialisasi Organisasi	117
Rajah 3.3:	Plot normal Q-Q bagi Tingkah laku Proaktif	118
Rajah 3.4:	Plot normal Q-Q bagi Hasil Penyesuaian Diri	118
Rajah 3.5:	Plot normal Q-Q bagi Keterlibatan Kerja	119
Rajah 3.6:	Model Pengukuran Dimensi Sosialisasi Organisasi	135
Rajah 3.7:	Model Pengukuran Dimensi Tingkah laku Proaktif	138
Rajah 3.8:	Model Pengukuran Dimensi Hasil Penyesuaian Diri	141
Rajah 3.9:	Model Pengukuran Dimensi Keterlibatan Kerja	143
Rajah 3.10:	Model Pengukuran Keseluruhan Dimensi Yang Dikaji	144
Rajah 4.1:	Korelasi Yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (Dissatemated Correlation) antara Sosialisasi Organisasi, Tingkah laku Proaktif, Hasil Penyesuaian Diri dan Keterlibatan kerja)	164
Rajah 4.2:	Model Persamaan Berstruktur: Hubungan antara Sosialisasi organisasi, Hasil Penyesuaian Diri (efikasi sendiri, kejelasan peranan, penerimaan sosial) dan keterlibatan kerja	168
Rajah 4.3 :	Anggaran Parameter dalam Bentuk Piawai bagi Model Persamaan Struktur	171
Rajah 4.4 :	Pengiraan Ujian Sobel	174
Rajah 5.1:	Anggaran Parameter dalam Bentuk Piawai bagi Model Persamaan Struktur	202

Senarai Jadual

Jadual 3.1	Pemilihan daerah sekolah, populasi dan sampel	99
Jadual 3.2	Bilangan dan Peratusan Responden ikut Jantina	102
Jadual 3.3	Nilai kebolehpercayaan mengikut dimensi	105
Jadual 3.4	Taburan Item Soal Selidik	107
Jadual 3.5	Ringkasan Analisis Data	112
Jadual 3.6	Nilai Kebolehpercayaan Mengikut Dimensi	114
Jadual 3.7	Nilai Skewness dan Kurtosis bagi Dimensi-dimensi	116
Jadual 3.8	Ujian Mahalanobis	120
Jadual 3.9	Item-item Yang Digugurkan	122
Jadual 3.10	Peningkatan Nilai Alfa Cronbach Selepas Pengguguran Item	123
Jadual 3.11	Rumusan Analisis Pemboleh Ubah Bebas Sosialisasi Organisasi	125
Jadual 3.12	Rumusan Analisis Pemboleh Ubah Bebas Tingkah Laku Proaktif	127
Jadual 3.13	Rumusan Analisis Pemboleh Ubah Bebas Hasil Penyesuaian Diri	129
Jadual 3.14	Rumusan Analisis Pemboleh Ubah Tetap Keterlibatan Kerja	131
Jadual 3.15	Kategori Indeks Kesepadanan dan Nilai Petunjuk Diterima	133
Jadual 3.16	Petunjuk Model Kesepadanan Analisis Faktor Pengesahan Peringkat kedua Dimensi Sosialisasi Organisasi	134
Jadual 3.17	Petunjuk Model Kesepadanan Analisis Faktor	136

	Pengesahan Peringkat kedua Dimensi Tingkah Laku Proaktif	
Jadual 3.18	Petunjuk Model Kesepadanan Analisis Faktor Pengesahan Peringkat Pertama Dimensi Hasil Penyesuaian Diri	140
Jadual 3.19	Petunjuk Model Kesepadanan Analisis Faktor Pengesahan Peringkat kedua Dimensi Keterlibatan Kerja	142
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina, Bangsa dan Umur	149
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Daerah Sekolah, Tahap Pendidikan Tertinggi Dan Tempoh Perkhidmatan Sebagai Guru	150
Jadual 4.3	Min dan Sisihan Piawai Bagi Semua Subdimensi Yang Dikaji	152
Jadual 4.4	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Jantina bagi Dimensi dan Subdimensi Sosialisasi Organisasi	153
Jadual 4.5	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Jantina bagi Dimensi dan Subdimensi Tingkah Laku Proaktif	154
Jadual 4.6	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Jantina bagi Dimensi dan Subdimensi Hasil Penyesuaian Diri	155
Jadual 4.7	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Jantina bagi Dimensi dan Subdimensi Keterlibatan Kerja	155
Jadual 4.8	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Pengalaman mengajar bagi Dimensi dan Subdimensi Sosialisasi Organisasi	156
Jadual 4.9	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Pengalaman mengajar bagi Dimensi dan Subdimensi Tingkah Laku Proaktif	157
Jadual 4.10	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Pengalaman mengajar bagi Dimensi dan Subdimensi Hasil Penyesuaian Diri	157
Jadual 4.11	Analisis MANOVA Bagi Perbandingan Pengalaman	158

	mengajar bagi Dimensi dan Subdimensi Keterlibatan Kerja	
Jadual 4.12	Penerimaan dan Penolakan Pernyataan Hipotesis bagi Soalan Kajian Dua	159
Jadual 4.13	Korelasi Yang Membaiki Ralat Pengukuran (<i>Dissattenuated Correlation</i>) Antara Dimensi Sosialisasi Organisasi, Tingkah Laku Proaktif, Hasil Penyesuaian Diri dan Keterlibatan Kerja	163
Jadual 4.14	Ringkasan Penerimaan Dan Penolakan Pernyataan Hipotesis Bagi Soalan Kajian Ketiga	165
Jadual 4.15	Pekali Koefisien bagi Laluan Dalam Model Persamaan Berstruktur	169
Jadual 4.16	Ringkasan Penerimaan Dan Penolakan Pernyataan Hipotesis Bagi Soalan Kajian Keempat	172
Jadual 5.1	Penerimaan dan Penolakan Pernyataan Hipotesis bagi Soalan Kajian Kedua	181



UUM
Universiti Utara Malaysia

Senarai Singkatan

SDG	Sustainable Development Goal
EFA	Education For All
UNDP	United Nations Development Programme
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
UWES	Utrecht Work Engagement Scale
JD-R	Job Demand Resources
KSSM	Kurikulum Standard Sekolah Menengah
STEM	Science Technology Engineering and Mathematics
MBMMBI	Memartabatkan Bahasa Malaysia Memperkukuh Bahasa Inggeris
GTP	Program Transformasi Kerajaan
NKRA	National Key Result Area
TIMSS	Trend in International Mathematics and Science Studies
PISA	Programme for International Student assessment
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
EMIS	Education Management Information System
E-SPLG	Sistem Pengurusan Latihan Guru
APDM	Aplikasi Pangkalan Data Murid
URT	Uncertainty Reduction Theory
SEM	Structural equation modeling
AMOS	Analysis of Moment Structures
EFA	Exploratory Factor Analysis

CFA	Confirmatory Factor Analysis
MANOVA	Multivariate analysis of variance
SRMR	Standardized Root Mean square Residual
RMSEA	Root mean square error of approximation
CFI	Comparative Fit Index
TLI	Tucker-Lewis Index



Senarai Lampiran

Lampiran A	Soal selidik kajian
Lampiran B	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian



BAB SATU

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Pendidikan yang berkualiti dan cemerlang adalah usaha bagi membangunkan generasi alaf baharu yang mampu berhadapan dengan cabaran globalisasi masa kini. Pembangunan generasi atau sumber manusia bergantung kepada sistem pendidikan negara. Hal ini selari dengan kurikulum pendidikan abad ke-21 yang menepati kehendak *Sustainable Development Goal* (SDG) 2030 yang sedang dilaksanakan oleh masyarakat pendidikan antarabangsa (United Nations, 2017). SDG dengan 17 matlamat global adalah kesinambungan daripada *Education For All* (EFA) yang telah tamat pada tahun 2015, dan matlamat keempat yang ditetapkan memberi tumpuan kepada pendidikan berkualiti sebagai asas untuk meningkatkan kehidupan rakyat dan pembangunan mampan.

Pendidikan berkualiti adalah hak asasi manusia. Ini disepakati masyarakat antara bangsa pada tahun 2000 di bawah pimpinan UNESCO. Selari dengan itu, Program Pembangunan Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu di bawah pengelolaan UNDP (*United Nations Development Programme*) telah dilaksanakan bagi memberi peluang pendidikan kepada setiap individu agar menjadi produktif, kreatif dan dihormati sebagai manusia (Kaul, Goldstone, Hausne, Menon, & Wei, 1990). Berdasarkan *Dakar's Framework of Action* (2000), (UNESCO, 2000), definisi kualiti tidak lagi tertumpu kepada pengajaran dan pembelajaran dan bilik darjah sahaja. Malah meliputi unsur seperti sumber pengurusan iaitu kurikulum, bahan pembelajaran, kemudahan prasarana dan sumber rujukan pendidikan dan sumber manusia iaitu murid, guru dan pemimpin sekolah (UNESCO, 2000).

The contents of
the thesis is for
internal user
only

RUJUKAN

- Adkins, C. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 38, 839-862.
- Affendi, F. (2014). *Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru kolej vokasional: pendekatan structural equation model* (Doctoral dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Ahmad Mahdzan Ayob. (2005). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. (Edisi Ketiga). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 208-230.
- Allen, T. D., Eby, L.T., & Lentz, E. (2006). Mentorship behaviors and mentorship quality associated with formal mentoring programs: Closing the gap between research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 567-578.
- Alok, K. (2013). Work Engagement in India A Factorial Validation Study of UWES-9 Scale. *Management and Labour Studies*, 53-62.
- Albrecht, S. L. (2012). The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance: Test of a model. *International Journal of Manpower*, 33(7), 840-853.
- Antonacopoulou, E. P., Guttel, W.H. & Kepler, J. (2010). Staff induction practices and organizational socialization a review and extension of the debate. *Society and Business Review*, 22-47.
- Ardts, J., Jansen, P., & van der Velde, M. (2001). The breaking in of new employees: effectiveness of socialisation tactics and personnel instruments. *Journal of Management Development*, 20(2), 159-167.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Rozavieh, A. (2002). *Introduction to research in education (6th.ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Ashford, S. J. (1986). Feedback seeking in individual adaptation: a resources perspective. *Academy of Management Journal*, 29(3), 465-487.
- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: A role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 1, 199-214.

- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics: longitudinal effect on a newcomer adjustment. *Academy of Management Journal, Vol.1*, 149-178.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior, 447-462*.
- Ashforth, B. E, Saks, A. M., & Lee, R. T. (1997). On the dimensionality of Jones' (1986) measures of organizational socialization tactics. *International Journal of Selection and Assessment, 5*, 200-214.
- Azizah Sarkowi. (2012). *Penilaian Program praktikum Model Pembentukan dan Peningkatan Kualiti Guru Praperkhidmatan di Institut Pendidikan Guru Malaysia*. Changloon: Universiti Utara Malaysia.
- Azizi Yahaya, & Norliza Othman. (2008). Faktor-faktor yang menyebabkan stress dalam kalangan Guru Sains dan Matematik di Sekolah Menengah Daerah Johor Bahru. In *Permasalahan dalam pendidikan sains dan matematik* (pp. 73-108). UTM.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*, 209 - 223.
- Bakker A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 147 - 154.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of applied Psychology, 94 (6)*, 1562-1572.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demand-Resources Model To Predict Burnout And Performance. *Human Resources Management, 83-104*.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*, 274-284.
- Bakker, A. B., & Bal, P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 189-206*.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior, 555-564*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 309-328*.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action; A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: NY: Freeman.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). *Oxford Handbook of Leader-member Exchange*. Oxford Press.
- Bauer, T. N., Erdogan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader-member exchange, performance and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology*, 91, 298-310.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2010a). Organizational Socialization: The effective onboarding of new employees. In H. W. S. Zedeck, *APA Handbook of I/O Psychology, Volume III* (pp. 2-35). Washington, DC: APA Press.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1998). Testing the combined effects of newcomer information seeking and manager behavior on socialization. *Journal of Applied Psychology*, 83, 72-83.
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M. & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes and methods. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, 707-721.
- Bardwick, J. M. (1986). The Plateauing Trap, Part 1: Getting Caught. *Personnel*, 63(10), 46-51.
- Berger, C. R. (1979). Beyond initial understanding: Uncertainty, understanding and the development of interpersonal relationship. *Language and social psychology*. 122-144.
- Bhal, K. T., Gulati, N., & Ansari, M. A (2009). Leader-member exchange and subordinate outcomes: test of mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 106-115.
- Blase, J. (1991). *The Politics of Life in Schools*. Thousands Oaks: Carwin Press, Inc.
- Blau, G. J. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 19-36.
- Boakye, C., & Ampiah, J. G. (2017). Challenges and Solutions: The Experiences of Newly Qualified Science Teachers. *SAGE Open*, 1-10.

- Boone, H.N.J., & Boone, D.A. (2012) Analyzing Likert Data. *Journal of Extension*, 1-5
- Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal Test of the Job Demand-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology*, 112-140.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Hetland, J. (2012). The measurement of State Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-8.
- Brislin, R. (1970). Back translation for cross-cultured research. *Journal of cross-cultured Psychology*, 1, 185-216.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press. New York: NY.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. New York: Simon and Schuster.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Singh, P., Alayoglu, N., & Koyuncu, K. (2012). Gender differences in work experience and work outcomes among Turkish managers and professionals. Continuing signs of progress. *Gender in Management: An International Journal*, 23-35.
- Button, B. (2003). A study examining the use of transformational leadership practice for teacher development. *Dissertation Master of Science (Education)*. University of Wisconsin Stout: Menomonie, WI.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modelling with AMOS: Basic Concepts, application and programming (2nd. Ed)*. New York: Routledge.
- Cable, D. M., & Parsons, K. (2001). Socialization tactics and Person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54, 1-24.
- Cardon, M. (2001). The impact of anticipated tenure on satisfaction, commitment and performance of newcomers. *Annual Meeting for the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Chicago.
- Cawyer, C. S. (2002). Mentoring to facilitate socialization: the case of the new faculty member. *Journal of Qualitative Studies in Education*, 225-242.
- Cecilia, B., & Ampiah, J. G. (2017). Challenges and Solutions: The Experiences Of Newly Qualified Science Teacher. *Sage Open*, 1-10.
- Chan, D., & Schmitt, N. (2000). Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 190-210.

- Chao, G.T., O' Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*, 730-743.
- Chaudhary, B. P. (2016). Factors affecting employee engagement for various generations of employee in Nepal Telecom Pvt. Ltd. *International Journal of Commerce and Management Research*, 107-112.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resources development climate and work engagement. *Team Performance Management: An International Journal* 18 (7/8), 370-383
- Chee, L. K., & Chan, K. W. (1996). Job satisfaction and conflict among technical employees in selected Malaysian engineering firms. *Journal of Management*, 45-62.
- Chia Huei Wu, & Parker, S. K. (2014). The Role of Leader Support in Facilitating Proactive Work Behavior: A Perspective From Attachment Theory. *Journal of Management*, 1-25.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relation with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89 - 136.
- Chua Yan Piaw. (2006). *Kaedah Penyelidikan Buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2011). Work Engagement: Antecedents, the mediating role of learning goal orientation and job performance. *Career Development International*, 684-705.
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2009). Linking trust in the principal to school outcomes: The mediating role of organizational identification and work engagement. *International Journal Of Educational Management*, 574-569.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Carleton, L. Z., Shuang Yee Pui, Baltes, B.B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 1-38.
- Coakes, S. J. (2003). *SPSS: Analysis without anguish, version 11.0 for windows*. New South Wales: John Willey & Sons.
- Coakes, S. J., Steed, L., & Ong, C. (2009). *SPSS version 16.0 for Windows: Analysis without anguish*. Qld, Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Cochran, J. D. (2001). *Role outcomes of school division socialization tactics for middle school principles in Virginia*. Doctoral Dissertation. Blacksburg, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.

- Comer, D. R. (1991). Organization newcomers acquisition of information from peers. *Management Communication Quarterly*, 64-89.
- Cooper-Thomas, H. & Anderson, N. (2002). Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 75, 423-437.
- Cooper-Thomas, H., & Anderson, N. (2005). Organizational Socialization: A field study into socialization success and rate. *International Journal of Selection and Assessment*, 116-128.
- Cotter, E.W., & Fouad, N. A. (2013). Examining burnout and engagement in layoff survivors: The role of personal strengths. *Journal of Career Development*, 424-444.
- Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80, 532-537
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Crawford, E. R, LePine, J. A. & Rich, B. I (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, vol.95, 834-848.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational Research Planning, conducting, evaluating quantitative research*. USA: Pearson Practice Hall.
- Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2013). Late-Career Work Disengagement: The Role of Proximity to Retirement and Career Experiences. *Journal of Gerontology*, 455-463.
- Danielson, M. M. (2004). A theory of continuous socialization for organizational renewal. *Human Resource Development Review*, 3(4), 354-384.
- Dawi, A. H. (2002). *Pentorian Sosiologi dan Pendidikan*. Tanjung Malim : Quantum Books.
- Day, C. (2000). Stories of Change and Professional development: The cost of Commitment. In C. D. Moller, *The life and work of teachers: International perspectives in changing times* (pp. 109-129). London: falmer Press.
- Deci, W. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2007). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burout (and engagement). In J. H. (Eds), *Handbook of stress and burnout in health care*. New York: Nova science.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instrument. *European journal of psychological Assesment, 18*, 296-307.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Ebbinghaus. (2002). From mental strain to burnout. *European Journal of work and Organizational Psychology, 11*, 423-441.
- Demerouti, E., Shimazu, A., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work-self balance: A longitudinal study on the effects of job demand and resources on personal functioning in Japanese working parents. *Work & Stress, 223-243*.
- DeWall, C. N., & Bushman, B. J. (2011). Social acceptance and rejection: The sweet and the bitter. *Psychological Science, 256-260*.
- Dickson, M., Riddlebarger, J., Stringer, P., Tennant, L., & Kennetz, K. (2014). Challenges faces by Novice Emirati teachers. *Journal of Research in Education. 1-10*.
- Dixon, K. E. (2012). *Socialization, social support and cognitive theory: An examination of the graduate teaching assistant*. Dissertation, University of Kentucky
- Emmerik, I. J. H. V., Euwema, M. C., Geschiere, M., & Schouten, M. F. A. G. (2006). Networking your way through the organization: Gender differences in the relationship between network participation and career satisfaction. *Women In Management Review, 54-66*.
- Fatiha Senom, Abdul Razak Zakaria, & Shanina Sharatol Ahmad Shah. (2013). Novice Teachers' Challenges and Survival: Where do Malaysian ESL Teachers Stand? *American Journal of Educational Research, 119-125*.
- Fatimah Affendi (2014). Tahap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam kalangan guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model. Laporan Projek Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik dan Vokasional.
- Feldman, D. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quaterly, 21*, 433-452.
- Feldman, D. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review, 6*, 309-318.
- Fida, R., Paciello M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., & Farnese, M. L. (2015). An Integrative Approach to Understanding Counterproductive

- Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotion and Moral Disengagement. *Journal of business ethics*, 131-144.
- Filstad, C. (2004). How newcomers use role models in organizational socialization. *Journal of Workplace Learning, Vol. 16, No.7*, 396-409.
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning, Vol.23*, 376-390.
- Fisher, C. (1985). Social support and adjustment to work: a longitudinal study. *Journal of Management, 11(3)*, 39-53.
- Fisher, C. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In K. M. G.R.Ferris, *Research in personnel and human resources management (Vol.4)* (pp. 101-145). Greenwich: CT: JAI Press.
- Framework, D. (2000). *The Dakar Framework for Action Paris*. UNESCO.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative. *Research in Organizational Behavior, 23*, 133–187.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, L. M. (1995). Job stressor, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of occupational & organizational Psychology, 68(1)*, 1-11.
- Gallup Organization. (2006). Feeling good matters in the workplace. *Gallup Management Journal*, 1-2.
- Gallup, N. (2016). *State Of The American Workplace*. Washington D.C: Gallup.
- Gardner, R. D. (2010). Should I stay or should I go? Factors that influence the retention, turnover, and attrition of k-12 music teachers in the United States. *Arts Education Policy Review*, 112-121.
- Giallo, R. & Little, E. 2003. Classroom behavior problems: The relationship between preparedness, classroom experiences, and self-efficacy in graduate and student teachers. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology 3*: 21-34
- Goe, L. (2007). *The Link Between Teacher Quality and Student Outcomes: A Reseach Synthesis*. Washington: National Comprehensive Centre For Teacher Quality.
- Goddard, R. D. (2002). A theoretical and empirical analysis of the measurement of collective efficacy: The development of a short form. *Educational and Psychological Measurement, 62(1)*, 97-110
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independant factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior, 62*, 16

- Govindarajo, N. S., Kumar, D., & Ramulu, S.S. (2014). Why Workers Disengage? *Asian Social Science*, 12.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years; Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6, 219-247.
- Griffin, A. B. C., Collela, A., & Goparaju, S. (2000). Newcomer and organizational socialization tactics: An interactionist perspectives. *Human Resources Management Review*, 10, 453-474.
- Gruman, J. A, Saks. A. M., & Zweig, D. L. (2006). Organizational socialization tactics and newcomers proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-104.
- Hackman, J. R, & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: MA: Addison-Wesley.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6). Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis (7th.ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Hakanen, J. J. (2002). From burnout to job engagement-validation of the Finnish version of an instrument for measuring job engagement (UWES) in an educational organization. *Tyo ja Ihminen*, 16, 42-58.
- Hakanen, J. J. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19, 208-220.
- Hall, D. (1987). Careers and socialization. *Journal of management*, 13(2), 301- 321.
- Hallberg, U. G. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 135-142.

- Hart, A. (1994). Leadership as Social Validation. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association*. New Orleans, LA.
- Harter, J. (2017). Dismal Employee Engagement is a sign of global mismanagement. *Gallup Blog*, p.1.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes, A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Harvey, T. (1990). *Checklist for change*. Boston: Allyn & Bacon.
- Hastings, M., & Agrawal, S. (2015). *Lack of Teacher Engagement Linked to 2.3 Million Missed Workdays*. Gallup Research Group.
- Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man*. Oxford, England: World.
- Hewitt, A. (2013). *Trends in Global Engagement Report*. London: Aon Hewitt.
- Hewitt, A. (2016). *Actively Disengaged & Staying; Dealing with "Prisoners" in the workplace*. London: Hewitt Aon.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating Direct, Mediated and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 31-40.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hoy, W. (1968). The Influence of Experience on the Beginning Teacher. *The School Review*, 312 - 321.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal* 93(4): 356-372
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 33(5), 631-644.
- Hudson, P. (2012). How can schools support beginning teachers? A call for timely induction and mentoring for effective teaching. *Australian Journal of Teacher*, 70-84.
- Humphrey, D. C. (2007). *Teacher induction in Illinios and Ohio: a preliminary analysis*. USA: Joyce Foundation.

- Iddagoda, A., Opatha, H. H. P., & Gunawardana, K. (2015). Employee engagement: conceptual clarification from existing confusion and towards an instrument of measuring it. *Proceeding of 12th. International Conference on Business management*. University of Sri Jayewardenepura. Hlmn 1-26
- Inge Kaul, I., Goldstone, L., Hausner, B., Menon, S., & Jin Wei (2017). *Sustainable Development Goals (SDG) Media Zone*. Retrieved from <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>.
- Ingersoll, R., & Smith, T. M. (2003). *The Wrong Solution To The Teacher Shortage*. Pennsylvania: GSE Publications.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: a critical review of the research. *Review of Education Research*, 201-233.
- Institut Tadbiran Awam, M. (1991). *Nilai dan etika dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur.
- Ivancevich, M. J. & Matteson., M. T. (1987). *Organizational Behavior and Management*, Business Publishing, Inc., Texas.
- Jablin, F. (1984). Assimilating new members into organizations. In R. Bostrom, *Communication yearbook 8* (pp. 594-626). Beverly Hills: Sage.
- Janain Burut, & Ramlee Mustapha. (2015). Inovasi Dalam Pengajaran dan Pembelajaran. *Proceeding " 6th. Pedagogy International Seminar 2015*, 425-829
- Jami'ah, S. (2010, Mei 3). *Guru terbabit dadah, kurang disiplin tak layak jadi pendidik*. Retrieved from Berita Harian: <http://www.bharian.com.my>
- Jessica Xu, & Helena-Cooper, T. (2011). How can leaders achieve high employee engagement. *Leadership and Organizational Development Journal, Vol. 32 (4)*, 399-416.
- Jianhua Ge, Xuemei Su, & Yan Zhou. (2010). Organizational identification and organizational citizenship behavior: an empirical research of Chines high-tech manufacturing enterprises. *Nnakai Business Review International, Vol 1, No 2*, 166-179.
- Jie Chen, & Derek, E. (2011). The missing link in newcomer adjustment: The role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, vol.19, 71-88.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., & Yeo, G. B. (2010). Teacher Organizational Citizenship Behaviour and Job Efficacy: Implication For Student Quality of School Life. *British Journal of Psychology*, 453-479.

- John, O. P. & Benet-Martinez, V. (2000). Measurement: Reliability construct validation and scale construction. In H. R. (Eds.), *Handbook of research method in social and personality psychology* (pp. 339-369). New York: Cambridge University Press.
- Jones, G. R.(1986). Socialization tactics, self-efficacy and newcomers' adjustment to organizations. *Academy of Management Journal*,29, 262-279.
- Jones, G. R. (2007). *Organizational Theory, Design, and Change*.. New Jersey: Pearson Education.
- Judeh, M. (2011). Role Ambiguity And Role Conflict as Mediators of The Relationship between Socialization and Organizational Commitment. *International Business Research*, 11.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol.33, 692-724.
- Kahn, W. (1992). To be full there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 321-349.
- Kammeyer-Mueller, J. D., & Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*, Vol.88, 779-794.
- Kanungo, R. (1982). Measurementof job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Karatepe, O. (2011). Procedural justice, work engagement, and job outcomes: Evidence from Nigeria. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 855-878.
- Katz, R. (1985). *Organizational stress and early socialization experiences*. New York: Wiley.
- Kaul, I., Goldstone, L., Hausne, B., Menon. S., & Wei, J. (1990). *Human Development Report*. New York: Oxford University Press.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2013). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2016). *TIMSS dan PISA Kajian Malaysia 2015*. Malaysia: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2016). *Laporan Mesyuarat MKB*. Putra Jaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Kementerian Pendidikan Malaysia (2017). *Teks Ucapan sempena Hari Guru, 2017*, Dato' Seri Mahdzir bin Khalid, Menteri Pendidikan Malaysia
- Kim, K., & Roth, G. (2011). Novice teacher and their acquisition of work-related information. *Current issues in education, 14(1)*, 1-28.
- Kim, T., Cable, D. M., & Kim, S. (2005). Socialization tactics, employee proactivity and person-organization fit. *Journal of Applied Psychology, 90*, 232-241.
- King, R. C., Weldong Xia, Quick, J. C., & Sethi, V. (2005). Socialization and organizational outcomes of information technologies professionals. *Career Development International, Vol. 10*, 26-51.
- Kirk, J., & Miller, M.L. (1986). *Reliability and validity in qualitative research*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford.
- Korte, R. (2009). How newcomers learn the social norms of an organization: A case study of the socialization of newly hired engineers. *Human Resources Development Quarterly, V.20*, no. 3, 285-306.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30(3)*, 607-610.
- Kumar, D. M., Govindarajo, N. S., & Ramulu, S. (2014). Instrumen-Ergonomics Issues (IEI) Integrating Mixed Mode Of Research in Instrument Construction. *Asian Social Science, 1-10*.
- Kutseyuruba, B., Walker, K., & Noonan, B. (2011). Restoring Broken Trust in the Work of School Principals. *International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council for Educational Administration & Management (CCEAM)), 39(2)*.
- Lacey, C. (1977). *The Socialization of Teachers*. London: Methuen.
- Larson, K. R. E., & Bell, A. A. (2013). Newcomer adjustment among recent college graduates: An integrative literature review. *Human Resources Development Review, 284-307*.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Van Doornen, L. J. P. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences, 40*, 521-532.
- Lapierre, L. M., & Hackett, R. D. (2007). Trait conscientiousness, leader-member exchange, job satisfaction and organizational citizenship behaviour: A test of an integrative model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 539-554*.

- Leary, M. (2010). *Affiliation, acceptance and belonging*. New York: Wiley.
- Leithwood, K., Steinbach, R., & Begley, P. (1992). Socialization experiences: Becoming a principal in Canada. *Becoming a principal: The challenges of beginning leadership*, 284-307.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships and work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 85, 407-416.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2011). *Theories of Human Communication (10th.ed)*. Long Grove, Illinois: Waveland.
- Ling, M. (2012). The influence of transformational leadership on teacher Commitment towards organization, teaching profession, and student learning in secondary schools in Miri, Sarawak, Malaysia. *International Journal for Educational Studies*, 155-178.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?. *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense-making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- Louis, M. R., Posner, B. Z., & Powell, G. N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, 36, 857-866.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. In R. S. Begley (Eds.), *Motivation and leadership at work* (pp. 178-195). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Lynch, D. E., & Yeigh, T. (2013). Developing a mentoring platform for successful engagement of preservice teachers with their professional learning experience. In *Teacher education in Australia: Investigation into Programming, Practicum and Partnership* (pp. 109-122). Australia: Oxford Global Press.
- Maanen, J. V., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (ed), *Research in organizational behavior*, Vol. 1 (pp. 209-264). Greenwich: CT: JAI Press.
- Mahmood, W. B. (2010). Sikap kakitangan terhadap perubahan organisasi. *Buletin INTAN, Jilid 35*, 25-30.

- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J., Chao, G. T., & Gardner, P. D. (1995). A longitudinal investigation of newcomers expectations, early socialization outcomes and the moderating effects of role development factors. *Journal of Applied Psychology, 80*, 418-431.
- Mang, C. K. (2008). Kualiti guru permulaan keluaran sebuah Institut Perguruan: Satu tinjauan dari perspektif pentadbir sekolah. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan, Jld.23*, 49-67.
- Martin, T. N., Hafer, J. C. (1995). Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. *Telemarketing, 13*, 106-111.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, C.A: Jossey - Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd. ed.)*. Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslyn, J., & Uhl-Bien, M. (2001). Leader Member Exchange and its dimension: Effects of self-effort and others's effect on relationship quality. *Journal of Applied Psychology, 697-708*.
- Mat Zaini Abdullah, Rafisah Osman, & Fauziah, Md Jaafar. (2016). Model Motivasi Kerja Guru Berdasarkan Spesifikasi Tugas dan Pengalaman Psikologi. *Malaysian Journal of Learning and Instruction, 253-286*.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 149-171*.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 11-37*.
- McClelland, D. C. (1961). *The achievement society*. Princenton, NJ: Von Nostrand.
- McGregor, D. (1960). *Theory X and theory Y*. Organization theory, 358, 374.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. & (Eds), *Handbook of work and organizationa psychology, Vol. 2: Work psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Merry, J. (2013). "Aon Hewitt's 2013 trends in global engagement: where do organizations need to focus attention? *Strategis HR Review, 24-31*.

- Miller, V. D., & Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational seeking process: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 92-120.
- Miller, V. D. (1996). An Experimental study of newcomers information seeking behavior during organizational entry. *Communication Studies*, 1-24.
- Mo Wang, John Kammeyer-Mueller, Yihao Liu, & Yixuan Li. (2014). Context, socialization, and newcomer learning. *Organizational Psychology Review*, 1-23.
- Mohamed Sani Ibrahim, & Bity Salwana Alias. (2009). Reaksi guru terhadap penilaian presrasi. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 45-80.
- Mohammed Sani Ibrahim (2002). Pendidikan Guru yang Bersepaduan dinamik. *Prosiding Seminar Kebangsaan Profesion Perguruan*. Bangi: Penerbitan Fakulti Pendidikan, UKM.
- Mohd Shaladdin Muda, & Nik Wan Omar. (2006). Model Peramal Kepuasan Kerja Pegawai Perkhidmatan Pendidikan di Komuniti Pesisir Trengganu. *International Journal of Management Studies*, 123-142.
- Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Morrison, E. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 173-183.
- Morrison, E. (1993a). Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.
- Muhammad Jantan, Juhary Ali, & Lee Hock Chuan. (1997). Factors affecting employee retention in the manufacturing firms. *Asian Academy of Management Conference*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Mukherjee, A., & Malhotra, N. (2006). Does role clarity explain employee-perceived service quality? A study of antecedents and consequences in call centres. *International Journal of Service Industry Management*, 17(5), 444-473.
- Myers, S. A. (1995). Exploring the Assimilation Stage of Graduate Teaching Assistant Socialization: A Preliminary Investigation. *Annual Meeting of The Speech Communication Association*. Ohio: Kent State University
- Nabeel, T., & Zafar, H. (2011). Teacher's Efficacy as Predictor of Self-Efficacy Among Students In Pakistan. *International Association of Multi disciplinary Research Journal*, 15.
- Nandal, V., & Krishnan, V. R. (2000). Charismatic Leadership and Self Efficacy : Importance of Role Clarity. *Management & Labour Studies*, 13.

- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1991). Social support and newcomer adjustment in organization: Attachment theory at work? *Journal of Organizational Behavior*, 12, 543-554.
- Ng Lee Pheng. (2015). The moderating effects of job demand between job resources, work life enrichment, and core self evaluations on work engagement among academics in Malaysian public universities. Unpublished dissertation. Universiti Utara Malaysia: Kedah.
- Noraini Idris. (2010). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: McGraw Hill.
- Norashimah Ismail, Jamaliah Abdul Hamid, Foo Say Fooi, Suhaida Abdul Kadir. (2009). Amalan Taktik Sosialisasi Pengetua Baru: Satu kajian kes di Pulau Pinang. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 93-109.
- Norasman Osman, Zamri Mohamed, dan Mohamed Sani Ibrahim. (2006). *Kesediaan Profesionalisme Guru Novis: Cadangan Model Latihan*. Bangi: Penerbitan Fakulti Pendidikan, UKM.
- Nordin Abu Bakar. (1994). Cabaran Pendidikan guru: Falsafah dan strategi dalam pembentukan guru yang unggul. In R. A. Noor, *Pendidikan guru: Cabaran, falsafah dan strategi dalam pembentukan guru yang unggul*. Malaysia: Masa Enterprise.
- Noriati Abdul Rashid, Boon Pong Ying, Sharifah Fakhriah Syed Ahmad, & Zuraidah Abdul Majid. (2010). *Guru Dan Cabaran Semasa*. Kuala Lumpur: Oxford Fajar Sdn. Bhd.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill Book Company, pp. 86-113, 190-255.
- Ooi Chew Hong, & Aziah Ismail. (2015). Sokongan pihak pengurusan sekolah terhadap tekanan kerja guru di sekolah kebangsaan dan sekolah jenis kebangsaan cina. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 42-57.
- Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. J. (1992). Organizational socialization as a learning process: the role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 849-874.
- Pallant, J. F. (2007). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis with SPSS*. New York, NY: McGrath Hill.
- Park, J., & Gursoy, D. (2012). Generation effects on work engagement among US hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1195-1202.
- Parker, M. (2010). Mentoring Practices to Keep Teachers in School. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 111-124.

- Parker, S., & Collins, C. (2010). Taking stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviour. *Journal of Management*, 633-662.
- Parker, J., Osei-Himah, V., Asare, I., & Ackah, J. K., (2018). Challenges Faced by Teachers in Teaching Integrated Science in Junior High Schools in Aowin Municipality-Ghana. *Journal of Education and Practice*, 65-68.
- Parsons, J., & Prick, W. (2008). Why Professors Hates Their Jobs: A Criue of the Pedagogy of Academics Disengagement. *Study of Leadership and Ethics of UCES 13th. Annual Values of Leadership Conference* (pp. 1-31). Canada: British Columbia.
- Perrot, S., Roussel, P., & Bauer, T.N. (2012). Organizational socialization tactics: Determining the relative impact of context, content, and social tactics. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 23-37.
- Piggot-Irvine, E., Aitken, H., Ritchie, J., Ferguson, P. B., & McGrath, F. (2009). Induction of Newly Qualified Teachers in New Zealand. *Asia Pasific Journal of Teacher Education*, 175-198.
- Prasad, B. (2016). Factors affecting employee engagement for various generations of employees in Nepal Telecom Pt.Ltd. *International Journal of Commerce and Management Research*, 107-112.
- Qiao Hu, Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2017). How are changes in exposure to job demands and job resources related to burnout and engagement? A longitudinal study among Chinese nurses and police officers. *Stress and Health*, 1-14.
- Quick, J.C. & Nelson, D. L. (1991). Social support and newcomer adjustment in organizations. Attachment theory at work ? *Journal of Organizational Behavior*, 12, 543-554.
- Rahmah Murshidi, Mohd Majid Konting, Habibah Elias & Foo Say Fooi. 2006. Sense of efficacy among beginning teachers in Sarawak. *Teaching Education* 17(3): 265-275.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspectives on newcomer socialization rates. *Academy of Management Review*, 12, 278-287.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: antecedents and effects. *Academy of Management Journal*, 617-635.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science quaterly*, Vol. 15, pp 150-163

- Rosli Yaacob. (2007). Sosialisasi Guru Permulaan di sekolah rendah. *Jurnal Pendidikan*, 135-147.
- Rosli Yaacob, & Wan Hasmah Wan Mamat (2006). Sosialisasi guru permulaan di sekolah rendah. *Jurnal Pendidikan*, 27 (1). pp. 135-147, Universiti Malaya
- Rusmini Ku Ahmad (2006). A study of relationship between leadership, teachers' commitment, and teachers' competency with school effectiveness (Unpublished doctoral dissertation). Universiti Utara Malaysia, Sintok Malaysia
- Saks, A. M. (1994). Moderating effects of self efficacy for the relationship between training method an anxiety and stress reactions of newcomers. *Journal of Organizational Behavior*, 639-654.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Saks, A. M. (2011). Getting newcomers engaged: the role of socialization tactics. *Journal of Managerial Psychology*, 383-402.
- Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2010). Organizational socialization and newcomer engagement. In S. E. Albrecht, *Handbook of Employee Engagement : Prospectives, Issues, Research and practices* (pp. 297-308). Cheltenham: Edward Elgar.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997a). Organizational socialization: Making sense of past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 234-279.
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N .E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 413-446.
- Salanova, M. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior: A cross-national study. *International Journal of Human Resources Management*, 19, 226-231.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S.(2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7(1), 1 - 22.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M., & Martinez, I. (2011). Linking transformational leadership to nurses' extra-role performance: The mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 2256-2266.
- Salanova, M., Preiro, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job

- demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-25.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- Sapora Sipon. (2007). The status and future challenges of school guidance and counselling services in Malaysia. *Jurnal PERKAMA*.
- Sapora Sipon. (2010). Stres Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Gaya Tindak. *Prosiding Seminar Profesional Perguruan*, (pp. 224-233).
- Sapora Sipon. (2007). Keberkesanan Kaunseling Kelompok pemusatan insan, rasional emotif tingkah laku dan psikologi ad-Din ke atas tahap tekanan, kepuasan kerja, strategi berdaya tindak dan sokongan sosial guru. Tesis Doktor Falsafah. UKM
- Sass, D. M., Seal, A. K., & Martin, N. K. (2011). Predicting teacher retention using stress and support variables. *Journal of Educational Administration*, 200-215.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: Two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In M. L. (Eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Rhenen, W. V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 893-917.
- Schaufeli, W. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke, *Work hours and work addiction* (pp. 193-252). North hampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173 - 203.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale : Test Manual*. Utrecht University: Department of Psychology.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sampel study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implication for organizations. In D. S. S. W. Gilliland, *Research in Social Issues in Mangement (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organization*. Greenwich: CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinti, M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33(5)2-20, 464-481.
- Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Seers, A. (1989). "Team-member exchange quality: A new construct for role-making research". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118-135
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Settoon, R. P., & Adkins, C. L. (1997). Newcomer socialization: The role of supervisors, coworkers, friends and family members. *Journal of Business and Psychology*, 11, 112-124.
- Shuck, B., & Geio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 43-58.
- Shuck, B., & Wollard, K. (2011). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review. *Human Resources Development Review* (9), 89-110.
- Shuck, B., Ghosh, R., Zigarmi, D., & Nimon, K. (2012). The Jingle Jangle of Employee Engagement: Further Exploration of the emerging construct and implications for workplace learning and performance. *Human Resources Development Review*, 11-35.

- Sidek Mohd Noah. (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori dan Praktis*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Simosi, M. (2010). The role of social socialization tactics in the relationship between socialization content and newcomers' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 301-327.
- Sekaran, U. (2005). *Research methods for business – a skill building approach* (4th edition). John Wiley and Sons, New York.
- Siti Zohara Yassin. (2006). *Proses Sosialisasi Organisasi Guru Sandaran Terlatih dalam melaksanakan peengajaran dan pembelajaran*. Tesis Doktor Falsafah. UKM
- Siti Zohara Yassin. (2007). Kewujudan sistem sokongan membantu sosialisasi guru sandaran terlatih(GST) di sekolah. *Seminar Penyelidikan Pendidikan*. Sabah: Institut Perguruan Batu Lintang.
- Sobel, M. E. (1982). Asyptotic confidence intervals for indirect effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 290.
- Sonnentag, S. (2008). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.
- Spagnoli, P., Caetano, A., Tanucci, G., & Article, V. L. D. S (2012). Information-seeking behaviour implicit and explicit strategies during the organizational entry process Paola. *The Journal of the Ibero American Academy of Management*, 6-28.
- Sparrowe, R., & Liden, R. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 522-552.
- Srikanth, P. B., & Jomon, M. G. (2013). Role Ambiguty and Role Performance Effectiveness: Moderating The Effect of Feedback Seeking Behaviour. *Asian Academy of Management Journal*, 105-127.
- Staton, A.Q. & Hunt, S.L. (1992). Teacher socialization: Review and conceptualization. *Communication Education*, 14, 109-137.
- Staton, A. Q., & Hunt, S. L. (1992). Teacher Socialization: Review and Conceptualization. *Communication Education*, 109 - 137.
- Steers, R. M., & Black, J. (1994). Organisational behaviour.
- Steyn, G. M. (2004). Problems of and support for beginner educators. *Africa Education Review*, 81-94.
- Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workholism and Burnout. In Sirios, F. M. & Molnar, D. S., *Perfectionism, health and well being* (pp. 265-284). New York: Springer.

- Storm, K., & Rothmann, I. (2003). A psychometric analysis of the Utrecht work Engagement Scale in the South African police service. *Journal of industrial Psychology*, 29, 62-70.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W. B., Dumitru, C. Z., & Sara, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra role behavior. *Career Development International*, 188-207.
- Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: A driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8), 53-59.
- Syed Azizi Wafa, & Tan Kim Sek. (1997). Factors contributing to organizational socialization. *Asian Academy of Management Conference*. Pulau Pinang: Universiti Sains Malaysia.
- Syed Ismail Mustapa, & Ahmad Subki Miskon. (2010). *Guru dan Cabaran Semasa*. Puchong: Penerbitan Multimedia Sdn Bhd.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson International Edition.
- Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Takeuchi, T. (2007). Workplace interpersonal factors affecting newcomers socialization. *In Proceeding of the International Conference on Applied Business Research (ICABR)*. pp 21-25.
- Taormina, R.J. (1997), "Organizational socialization: a multi-domain, continuous process model", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 5 No. 1, pp. 29-47.
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 106-112.
- Tuttle, M. (2002). Integrating an Interactionist Perspectives into the Theory of Organizational Socialization. *In Academy of Human resources Development (AHRD) Conference Proceedings*. Honolulu, Hawaii.
- Uzoamaka, P. A & Greenhaus, H. J. (1999). Effective socialization of employees: socialization content perspective. *Journal of Managerial Issues*, 11(3), 315-329.
- UNESCO. (2000). *Dakar Framework For Action, Education For All: Meetings our collective commitments*. France: UNESCO.
- Varma, S., Kaura, V., & Mathur, D. R. (2013). Employee Engagement, Job satisfaction and Customer satisfaction : A Linkage. *Tenth AIMS International Conference on Managemant*, (pp. 1360-1365). India.

- Veenman, S. (1984). Perceived Problem of Beginning Teachers. *Review of Education Research*, 143 - 178.
- Wall, N. D., & Bushman, B. J. (2011). Social Acceptance and Rejection: The Sweet and the Bitter. *Current Directions in Psychological*, 256-260.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.
- Wang, M., Kammeyer-Mueller, J., Liu, Y., & Li, Y. (2015). Context, socialization, and newcomer learning. *Organizational Psychology Review*, 5(1), 3-25.
- Wanous, J. (1992). *Organizational Entry: Recruitment, Selection and Socialization of Newcomers (2nd Edition)*. Reading MA: Addison-Wesley.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, job satisfaction and contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-22.
- Wesson, M. J. & Gogus, C. I. (2005). Shaking hands with a computer: An examination of two methods of organizational newcomer orientation. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1018-1026.
- Wilkinson, C., Pennington, T. R., Whiting, E., Newberry, M., Feinauer, E., Losser, J., Haslem, L., & Hall, A. (2014). Triad relationship and member satisfaction with paired placement of student teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 160-184.
- Wright, T. (2003). Positive Organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121 - 141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 345-356.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Kantas, A. (2007). The measurement of burnout and engagement. A cross-cultural study comparing Greece and The Netherlands. *New Review of Social Psychology*. 40-52
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 74 (3), 235-244.
- Xu Jessica., & Thomas, H. C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement? *Leadership & Organization Development Journal*, 399-416.

- Noran Fauziah Yaakub. (1990). *Guru dan Perguruan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Yahya Don, & Yaakob Daud. (2011). Kompetensi emosi dan kepemimpinan transformasional di sekolah berkesan dan sekolah kurang berkesan. *Malaysian Journal of Learning and Instruction, Vol. 8*, 151-181.
- Yang Jixia., Gong Yaping., & Huo Yuanyuan. (2011). Proactive personality, social capital, helping and turnover intentions. *Journal of Managerial Psychology, 739-760*.
- Ye He, & Cooper, J. (2011). Struggles and Strategies: Voices of 5 Novice Secondary Teacher. *Teacher Education Quarterly, 97-116*.
- Yi-Wen Zhang., & Yi-Qun Can. (2005). The Chinese Version of the Utrecht Work Engagement Scale: An examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 13*, 268-270.
- Yong Shee Mun, Mohamad Nadzli Suhaimi, Shahida Shafikah Abdullah, Shahrar Abdul Rahman, & Nik Kamarul Nik Mat. (2013). Employee Engagement: A Study from the Private Sector in Malaysia. *Human Resources Management Research, 43-48*.
- Yun, S., Takeuchi, R., & Liu, W. (2007). Employee self-enhancement motives and job performances behaviors: Investigating the moderating effects of employee role ambiguity and managerial perceptions of employee commitment. *Journal of Applied Psychology, 745 - 756*.
- Yusni Zaini Yusof, Rosna Awang Hashim, & Tengku Faekah Tengku Ariffin. (2015). Pemodelan Hubungan antara Kesejahteraan Hidup, Keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja dengan Efikasi Guru Secara Kolektif. *Malaysian Journal of Learning and Instruction, 177-204*.
- Yusof Boon, & Tumirah Jemon. (2011). Pelaksanaan Program Induksi Guru Permulaan di Sekolah Kebangsaan Zon Skudai. *Journal of Educational Management, 70-88*.
- Zaini, H. (2004). *Kerjaya dan organisasi*. Kuala Lumpur: Insititut tadbiran Awam Negara.
- Zurida Johari, Khalid Ismail, Shuki Osman, Ahmad Tajuddin Othman., (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia, 3-14*.

LAMPIRAN A

Soal selidik kajian



Assalamualaikum dan Salam Sejahtera,

Kepada saudara /saudari guru yang dihormati ,
No.ID

Saya sedang menjalankan satu kajian bertajuk “ Hubungan antara taktik sosialiasi organisasi dan tingkah laku proaktif terhadap keterlibatan kerja guru sekolah menengah di negeri Kedah ”. Kajian ini dijalankan bagi memenuhi keperluan tesis bagi program Ijazah Doktor Falsafah di Universiti Utara Malaysia.

Saudara/Saudari telah terpilih sebagai sampel kajian ini. Sehubungan dengan itu, saya memohon agar dapatlah sekiranya anda menjawab kesemua item-item soalan yang diberikan di dalam soal selidik kajian ini secara jujur dan ikhlas.

Untuk makluman saudara/saudari tidak ada mana-mana satu jawapan yang betul atau salah. Jawapan yang anda berikan adalah rahsia dan tidak akan menjejaskan prestasi anda di sekolah. Jawapan anda dianggap sulit dan identiti anda tidak sama sekali akan diketahui oleh mana-mana pihak. Jika terdapat nombor kod yang disediakan, ini hanyalah bertujuan untuk proses kemasukan data. Semua maklumat yang anda berikan akan hanya digunakan untuk tujuan akademik dan tesis sahaja.

Borang soal-selidik ini mengandungi DUA (2) bahagian. Sila baca arahan bagi setiap bahagian dan **JAWAB SEMUA SOALAN** yang disediakan.

Kerjasama dan kesudian anda menjawab soalan di dalam soal-selidik ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima Kasih.

Salam 1 Malaysia

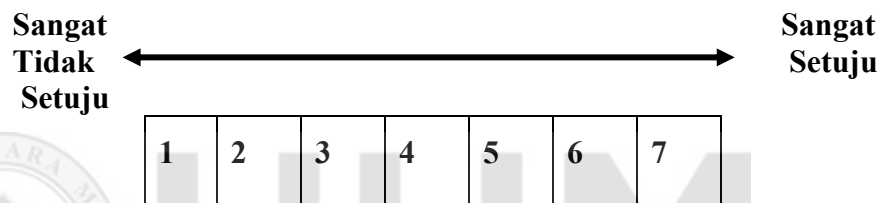
Rozita bt Abdullah

Penyelidik

[\(ujiyusrrrr@yahoo.com.my\)](mailto:ujiyusrrrr@yahoo.com.my)

PANDUAN MENJAWAB

Soal-selidik ini mengandungi item atau pernyataan yang diikuti dengan pilihan jawapan 1 hingga 7. Contohnya sila nyatakan sejauhmanakah anda bersetuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut dengan **BULATKAN** nombor pilihan anda. Jika anda bulatkan **1**, anda **sangat tidak setuju** dengan pernyataan itu dan jika anda bulatkan **7**, anda **sangat setuju** dengan pernyataan itu.



Anda diharapkan membaca pernyataan-pernyataan tersebut dengan teliti dan memberikan jawapan anda dengan ikhlas.

Bagi menjamin **KERAHSIAAN** maklumbalas anda, sila masukkan kertas soal-selidik yang telah ditandai ke dalam sampul surat yang disertakan dan digam. Mohon kerjasama anda menyerahkan sampul surat yang mengandungi soal-selidik kajian ini kepada penyelidik.

TERIMA KASIH

BAHAGIAN A

MAKLUMAT PERSONEL

ARAHAN: Bahagian ini mengandungi soalan berkaitan dengan maklumat peribadi tuan/puan. Sila tandakan (\checkmark) di ruang yang disediakan dan isikan ruang kosong yang disediakan jika berkenaan.

1. Jantina

<input type="checkbox"/>	Lelaki
<input type="checkbox"/>	Perempuan

2. Bangsa

<input type="checkbox"/>	Melayu
<input type="checkbox"/>	Cina
<input type="checkbox"/>	India

3. Umur

<input type="checkbox"/>	Bawah 30 tahun
<input type="checkbox"/>	31 hingga 40 tahun
<input type="checkbox"/>	41 hingga 50 tahun
<input type="checkbox"/>	Atas 50 tahun

4. Tahap Pendidikan Tertinggi

<input type="checkbox"/>	SPM/STP M
<input type="checkbox"/>	Diploma
<input type="checkbox"/>	Ijazah
<input type="checkbox"/>	Sarjana/P Hd

5. Pengalaman Mengajar



Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN B

ARAHAN:

Berikut adalah beberapa pernyataan tentang taktik sosialisasi organisasi yang anda alami di sekolah. **BULATKAN** pilihan jawapan yang sesuai mengikut pilihan skala seperti berikut :

KOD	BIL	Berapakah kerap anda mengalami/ melakukan perkara-perkara berikut	SKALA						
			Tidak Pernah	←————→					Sangat Kerap
Txt1	1.	Dalam beberapa bulan kebelakangan ini saya melibatkan diri secara meluas dengan guru baharu (yang lain) dalam aktiviti yang berkaitan dengan tugas	1	2	3	4	5	6	7
Txt2	2.	Saya telah melalui suatu proses pembelajaran dengan melalui pengalaman yang sama di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
Txt3	3.	Saya telah melalui satu set pengalaman latihan yang diberikan khas kepada semua guru baharu tentang pengetahuan yang benar-benar berkaitan dengan kemahiran kerja	1	2	3	4	5	6	7
Tnt1	4.	Saya mengalami situasi di mana suatu tugas kerja yang diberikan mempengaruhi kerja yang lain di dalam sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
Tnt2	5.	Saya dapat rasakan wujudnya jurang atau perbezaan di dalam kedudukan kerjaya guru yang sangat jelas di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
Tnt3	6.	Saya boleh meramalkan laluan kerjaya saya di sekolah ini pada masa akan datang berdasarkan pengalaman guru lain	1	2	3	4	5	6	7
Tnt4	7.	Saya telah dimaklumkan dengan jelas tentang perkembangan kerjaya dalam sekolah ini akan mengikut jadual program yang telah ditetapkan	1	2	3	4	5	6	7
Ts1	8.	Saya mendapat sokongan secara peribadi daripada rakan sekerja	1	2	3	4	5	6	7
Ts2	9.	Saya dibantu rakan sekerja untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7

KOD	BIL	Berapa kerapkah anda mengalami/melakukan perkara-perkara berikut:	SKALA						
			Tidak Pernah	←————→					Sangat Kerap
Ts4	10	Saya mendapat pemahaman yang jelas tentang peranan saya di dalam sekolah ini melalui pemerhatian terhadap rakan sekerja yang lebih senior	1	2	3	4	5	6	7
Ts5	11.	Saya menjangkakan guru-guru senior yang memberi nasihat kepada guru baharu merasakan ia sebagai sebahagian daripada tanggungjawab mereka	1	2	3	4	5	6	7
TM1	12.	Saya bertanya soalan yang khusus bagi mendapatkan sesuatu maklumat yang diperlukan	1	2	3	4	5	6	7
TM2	13.	Saya menunjukkan rasa ingin tahu berkenaan sesuatu topik kepada Ketua Panitia/Guru Kanan Mata pelajaran saya bagi mendapatkan responsnya	1	2	3	4	5	6	7
TM3	14.	Saya akan mencari sumber lain selain Ketua Panitia/Guru Kanan Mata Pelajaran/rakan sekerja bagi mendapatkan maklumat yang sama bagi sesuatu tugas	1	2	3	4	5	6	7
TM4	15.	Saya mendapat maklumat tentang kerja yang saya perlukan daripada sumber selain daripada mentor saya	1	2	3	4	5	6	7

Berikut adalah program-program yang sering dijalankan oleh sekolah anda dalam membantu proses sosialisasi guru di sekolah. Sila tandakan pangkah (X) pada kotak jawapan. Anda boleh memilih jawapan lebih daripada satu.

Bagi menentukan sikap dan tingkah laku yang pihak sekolah harapkan, saya:			SKALA						
			Tidak Pernah ← → Sangat Kerap						
TM14	16	bergaul dengan warga sekolah untuk mempelajari bagaimana mereka bertingkah laku	1	2	3	4	5	6	7

Bagi mengetahui tahap prestasi kerja yang dikehendaki pihak sekolah, saya :			SKALA						
			Tidak Pernah ← → Sangat Kerap						
TM17	17	bertanya Ketua Panitia saya	1	2	3	4	5	6	7

Nyatakan sama ada anda bersetuju atau tidak dengan pernyataan berikut:			SKALA						
			Sangat Tidak Setuju ← → Sangat Setuju						
TH1	18	Saya seronok bekerja di bawah bimbingan Ketua Panitia saya	1	2	3	4	5	6	7
TH2	19	Saya tidak kisah bekerja bersungguh-sungguh bagi membantu Ketua Panitia meningkatkan prestasi panitia	1	2	3	4	5	6	7
TH3	20.	Saya mendapat sokongan daripada Ketua Panitia apabila Guru Besar/Pengetua mempersoalkan sesuatu tindakan yang saya buat	1	2	3	4	5	6	7
TH4	21.	Saya menghormati Ketua Panitia kerana pengetahuan dan kecekapan dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5	6	7
TH5	22.	Saya seronok bekerja dengan rakan sejawat di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
TH6	23.	Saya tidak kisah bekerja bersungguh-sungguh bagi membantu rakan sejawat melakukan sesuatu tugasan	1	2	3	4	5	6	7

Nyatakan sama ada anda bersetuju atau tidak dengan pernyataan berikut:

			SKALA						
			Sangat Tidak Setuju	←————→					Sangat Setuju
			1	2	3	4	5	6	7
TH7	24.	Saya mendapat sokongan daripada rakan sejawat apabila Guru Besar/Pengetua mempersoalkan sesuatu tindakan yang saya buat	1	2	3	4	5	6	7
TH8	25.	Saya menghormati kebanyakan rakan sejawat kerana pengetahuan dan kecekapan mereka dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5	6	7
TT1	26.	Saya boleh mendapatkan bantuan dan nasihat yang baik daripada guru lain apabila saya menghadapi masalah pengajaran	1	2	3	4	5	6	7
TT2	27	Saya dapati rakan-rakan sejawat bersedia mendengar masalah yang berkaitan dengan kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
TT3	28	Saya mendapat sokongan yang mencukupi daripada staf sokongan	1	2	3	4	5	6	7
TT4	29.	Saya sentiasa berbincang dengan pihak pentadbiran tentang prestasi kerja saya	1	2	3	4	5	6	7
TT5	30.	Saya sering dibantu oleh guru-guru senior di sekolah ini dalam usaha meningkatkan mutu kerjaya saya	1	2	3	4	5	6	7
EF1	31.	Saya dapat menguasai tugas yang perlu dilakukan sebagai guru di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
EF3	32.	Saya pasti guru-guru lain yang bekerja dengan saya mempunyai keyakinan terhadap kemampuan saya	1	2	3	4	5	6	7
EF4	33.	Saya berkemampuan untuk menjalankan tugas sebagai guru di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
EF5	34.	Saya rasa sudah memiliki semua kemahiran pedagogi yang diperlukan dalam menjalankan tugas sebagai guru	1	2	3	4	5	6	7
EF6	35.	Saya yakin bahawa kemahiran dan kemampuan saya adalah sama atau melebihi daripada bakal rakan sejawat saya	1	2	3	4	5	6	7

Selepas melalui proses sosialisasi di sekolah,

			SKALA						
			Sangat Tidak Setuju	←————→					Sangat Setuju
			1	2	3	4	5	6	7
EF7	36.	saya percaya bahawa pengalaman lalu dan pencapaian lalu membantu meningkatkan keyakinan saya untuk berjaya di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
EF8	37.	saya boleh mengendalikan tugas yang lebih mencabar daripada tugas sekarang ini	1	2	3	4	5	6	7
EF9	38.	saya dapat rasakan bahawa tugas baru saya memenuhi jangkaan yang saya harapkan	1	2	3	4	5	6	7
JP1	39.	saya diberikan penerangan yang jelas mengenai tugas yang perlu saya lakukan	1	2	3	4	5	6	7
JP2	40.	saya dimaklumkan dengan bentuk dan jumlah tanggungjawab kerja dengan jelas oleh Pengetua saya	1	2	3	4	5	6	7
JP3	41.	saya difahamkan tentang nilai-nilai dan kaedah untuk meningkatkan prestasi dalam panitia saya	1	2	3	4	5	6	7
JP4	42.	saya diterangkan dengan jelas tentang peranan saya semasa saya mula sampai di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
JP5	43.	saya rasa tugas yang perlu saya lakukan adalah tidak menentu	1	2	3	4	5	6	7
JP6	44.	saya tahu dengan jelas tentang tanggungjawab saya di sekolah	1	2	3	4	5	6	7
JP7	45.	saya merasa pasti dengan takat kuasa yang saya miliki	1	2	3	4	5	6	7
JP8	46.	saya tahu apa yang sekolah harapkan daripada saya	1	2	3	4	5	6	7
PS1	47.	saya berkawan dengan ramai guru di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7
PS2	48.	rakan setugas mempunyai kepercayaan terhadap saya	1	2	3	4	5	6	7
PS3	49.	saya mempunyai ramai rakan yang rapat di sekolah ini	1	2	3	4	5	6	7

PS4	50.	saya tahu guru-guru di sekolah ini berasa selesa apabila saya berada bersama mereka	1	2	3	4	5	6	7
PS5	51.	saya tidak mempunyai masalah untuk menyesuaikan diri daripada segi pergaulan dengan guru-guru lain	1	2	3	4	5	6	7

Nyatakan sama ada anda bersetuju atau tidak dengan pernyataan berikut:

SKALA						
Sangat Tidak Setuju	←————→					Sangat Setuju

V1	52.	Di tempat kerja, saya rasa sangat bersemangat	1	2	3	4	5	6	7
V2	53.	Saya berasa bersemangat semasa menjalankan tugas sebagai seorang guru	1	2	3	4	5	6	7
V3	54.	Saya berasa ingin ke tempat kerja setiap kali bangun tidur di waktu pagi	1	2	3	4	5	6	7
V4	55.	Saya pasti dapat terus kekal bekerja di sekolah ini dalam tempoh masa yang lama	1	2	3	4	5	6	7
V5	56.	Semasa menjalankan tugas sebagai guru, saya berasa tenang dan tabah	1	2	3	4	5	6	7
A6	57.	Masa berlalu dengan pantas semasa saya bekerja	1	2	3	4	5	6	7
A7	58.	Saya asyik bekerja hingga tidak sedar apa yang terjadi di sekeliling saya	1	2	3	4	5	6	7
A8	59.	Saya berasa gembira apabila bekerja dengan bersungguh-sungguh	1	2	3	4	5	6	7
A9	60.	Saya khusyuk ketika sedang bekerja	1	2	3	4	5	6	7
A10	61.	Saya memikirkan sesuatu perkara secara mendalam ketika sedang bekerja	1	2	3	4	5	6	7
D11	62.	Saya dapati kerja yang saya lakukan penuh bermakna dan bermatlamat	1	2	3	4	5	6	7
D12	63.	Saya sangat berminat dengan pekerjaan sebagai guru	1	2	3	4	5	6	7
D13	64.	Pekerjaan ini memberi inspirasi/ ilham kepada saya	1	2	3	4	5	6	7
D14	65.	Saya sangat bangga dengan tugas saya sekarang	1	2	3	4	5	6	7
D15	66.	Bagi saya pekerjaan sebagai guru adalah mencabar	1	2	3	4	5	6	7

TERIMA KASIH

LAMPIRAN B



Rozita binti Abdullah
9A, Kampung Pokok Asam
Langgar, 06500
Alor Setar, Kedah

Pengarah
Jabatan Pelajaran Negeri Kedah
Kompleks Pendidikan, Jalan Stadium
05604 Alor Setar
Kedah Darul Aman
(u.p: Unit Perhubungan dan Pendaftaran)

02 Julai 2013

Tuan,

KEBENARAN MENJALANKAN KAJIAN DI SEKOLAH-SEKOLAH DALAM NEGERI KEDAH

Adalah dengan hormatnya saya merujuk perkara di atas.

2. Dimaklumkan bahawa permohonan saya untuk menjalankan kajian bertajuk **“Hubungan antara taktik sosialisasi organisasi, tingkah laku proaktif, hasil penyesuaian diri dan keterlibatan kerja guru sekolah rendah negeri Kedah”** di sekolah-sekolah telah diluluskan oleh Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia [rujukan: KP(BPPDP)603/5/JLD.10(), bertarikh 23 Jun 2013 - salinan dikepilkkan].
3. Sehubungan dengan itu, saya ingin memohon daripada pihak tuan agar memberi kebenaran kepada saya untuk menggunakan sampel kajian dari sekolah-sekolah di negeri Kedah ini. Kajian ini dijangka akan melibatkan seramai 450 orang guru sekolah menengah sebagai responden.
4. Sebarang persoalan sila hubungi saya di talian 019-4780530.

Kerjasama tuan dalam hal ini amatlah dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

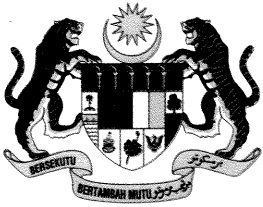
Yang benar,



(ROZITA BINTI ABDULLAH)

Pelajar PhD dan Pensyarah

Institut Pendidikan Guru Kampus Sultan Abdul Halim, Sungai Petani Kedah



Ruj Tuan:
Ruj Kami : JPK03-07/3212 Jld 10(99)
Tarikh : 9 Julai 2013
30 Syaaban 1434

Puan Rozita binti Abdullah
9A Kg Pokok Asam
Langgar,
06500 Alor Setar

Tuan/Puan,

**Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian/Soal Selidik di Jabatan Pelajaran Negeri /
Pejabat Pelajaran Daerah dan Sekolah – Sekolah di Negeri Kedah Darulaman**

Saya dengan hormatnya diarah merujuk kepada perkara tersebut di atas.

2. Dimaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian/ soal selidik, mengumpul dan mengutip data di Sekolah-Sekolah di Negeri Kedah mengenai "Hubungan antara taktik sosialisasi organisasi, tingkah laku proaktif, hasil penyesuaian diri dan keterlibatan kerja guru sekolah rendah Negeri Kedah" *telah diluluskan.*


3. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada apa yang terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang tuan/puan kemukakan ke Kementerian Pelajaran Malaysia. Tuan/Puan dikehendaki mengemukakan senaskah laporan akhir kajian setelah selesai kelak dan diingatkan supaya mendapat kebenaran terlebih dahulu daripada Jabatan ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum, seminar atau diumumkan kepada media.

4. Kebenaran ini adalah tertakluk kepada persetujuan Pengetua sekolah berkenaan dan adalah sah sehingga 30 November 2013 sahaja.

Sekian, terima kasih.

**“ BERKHIDMAT UNTUK NEGARA “
“ PENDIDIKAN CEMERLANG KEDAH TERBILANG “**

Saya yang menurut perintah,


(ABDUL AZIZ BIN YAHYA)
Penolong Pengarah
Unit Perhubungan dan Pendaftaran
Sektor Pengurusan Sekolah
b.p. Pengarah Pelajaran Negeri Kedah Darul Aman.



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN
KEMENTERIAN PELAJARAN MALAYSIA
ARAS 1 - 4, BLOK E - 8,
KOMPLEKS KERAJAAN PARCEL E
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN
62604 PUTRAJAYA
Telefon: 03-88846591. Faks: 03-88846579

Rujuk. kami : KP(BPPDP)603/5/JLD.10 ()

Tarikh : 23/06/2013

PUAN ROZITA BT ABDULLAH
9A, Kampung Pokok Asam
Langgar Kedah 06500

Tuan/Puan,

Kelulusan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah, Institut Perguruan, Jabatan Pelajaran Negeri dan Bahagian-Bahagian di Bawah Kementerian Pelajaran Malaysia

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian bertajuk :

HUBUNGAN ANTARA TAKTIK SOSIALISASI ORGANISASI, TINGKAH LAKU PROAKTIF, HASIL PENYESUAIAN DIRI DAN KETERLIBATAN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH NEGERI KEDAH diluluskan.

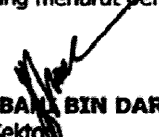
2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperoleh dari Ketua Bahagian / Pengarah Pelajaran Negeri yang berkenaan.**

3. Sila tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan akhir kajian /laporan dalam bentuk elektronik berformat Pdf di dalam CD bersama naskah *hardcopy* setelah selesai kelak. Tuan/Puan juga diingatkan supaya **mendapat kebenaran terlebih dahulu** daripada Bahagian ini sekiranya sebahagian atau sepenuhnya dapatan kajian tersebut hendak dibentangkan di mana-mana forum atau seminar atau diumumkan kepada media massa.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan/puan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,


(Dr ZABAH BIN DARUS)
Ketua Sektor
Sektor Penyelidikan dan Penilaian
b.p. Pengarah
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
Kementerian Pelajaran Malaysia