

**HUBUNGAN KESERASIAN POLA PERSONALITI-
PERSEKITARAN ENAM KERJAYA BIDANG KEAGAMAAN
DENGAN KEPUASAN KERJA DI NEGERI JOHOR**

NAEMAH BINTI HAMZAH

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS*

JUDUL : HUBUNGAN KESERASIAN PERSONALITI-PERSEKITARAN
ENAM KERJAYA BIDANG KEAGAMAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA DI NEGERI JOHOR

SESI PENGAJIAN : 2006/2007

Saya :

NAEMAH BINTI HAMZAH
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM / Sarjana/ ~~Doktor Falsafah~~)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. **Sila tandakan (√)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi / badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap:

**No. 2A, Kg. Pt. Rambai
82220 Benut, Pontian,
Johor Darul Takzim.**

Tarikh : 13 April 2007

(TANDATANGAN PENYELIA)

**PROF.MADYA SYED MOHD SHAFIQ
BIN SYED MANSOR AL HABSHI**

Nama Penyelia

Tarikh : 13 April 2007

CATATAN

*
**

Potong yang tidak berkenaan

Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.

*

Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertai bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM)

“Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Bimbingan Dan Kaunseling).”

Tandatangan :

Nama Penyelia : PROF. MADYA SYED MOHD SHAFEQ BIN
SYED MANSOR AL HABSHI

Tarikh :

**HUBUNGAN KESERASIAN POLA PERSONALITI-PERSEKITARAN
ENAM KERJAYA BIDANG KEAGAMAAN DENGAN KEPUASAN KERJA
DI NEGERI JOHOR**

NAEMAH BINTI HAMZAH

**Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat
Penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Bimbingan Dan Kaunseling)**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

APRIL 2007

“Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.”

Tandatangan :

Nama Penulis : NAEMAH BINTI HAMZAH

Tarikh : 13 APRIL 2007

DEDIKASI

Buat suami tercinta, Zakir Abdul Razak Bin Poniran
Pengorbanan masa, tenaga dan buah fikiran ku ucapkan terima kasih daun keladi

Buat anak-anak tersayang
Kehadiran kalian menguji kesabaran dan kekuatan hidup ummi

Ayahanda dan Bonda
Dorongan dan pengorbanan kalian pembakar semangatku

Ayah dan Ibu Mertua serta Keluarga
Terima kasih kerana cuba memahami tugasku

Pensyarah-pensyarah
Tunjuk ajarmu amatlah berguna

Teman-teman seperjuangan
Kenangan bersama akan ku kenang selamanya

Terima kasih semua

PENGHARGAAN

Segala puji-pujian buat Tuhan Sekalian Alam, selawat dan salam buat junjungan tercinta dan mohon keampunan di atas segala dosa. Alhamdulillah setelah melalui pelbagai ujian tesis ini dapat dibukukan mengikut masa yang telah ditetapkan dengan jayanya.

Setinggi-tinggi penghargaan ditujukan khas buat Prof. Madya Syed Mohd Syafeq Bin Syed Mansor Al-Habshi kerana menjadi penyelia yang dedikasi. Segala idea, komentar, dan tunjuk ajar menjadi kekuatan dalam menghasilkan kajian yang baik.

Sekalung penghargaan diucapkan kepada pihak yang terlibat di Jabatan Agama Negeri Johor, Kompleks Islam Johor, Jabatan Kehakiman Negeri Johor, Sekolah-sekolah Agama yang terlibat, Dan Masjid-masjid Kerajaan Negeri Johor di atas sumbangan bahan, idea dan kerjasama menjawab soal selidik.

Terima kasih jua buat seluruh ahli keluarga dan individu-individu yang terlibat menjayakan penulisan tesis ini sehingga dibukukan.

Akhir sekali jutaan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan yang telah memberi komitmen dan buah fikiran serta pengalaman yang amat bermakna. Semoga kita sama-sama berjaya di dunia dan d akhirat.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk meninjau bentuk pola personaliti-persekitaran serta keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja di kalangan enam kerjaya bidang keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) di Negeri Johor Darul Takzim. Kerangka teori yang digunakan ialah berdasarkan Teori Tipologi Holland (1973). Teori ini menekankan darjah keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja. Kajian ini bertujuan mengenalpasti hubungan keserasian pola personaliti –persekitaran enam kerjaya bidang keagamaan. Seramai 40 orang sampel telah dipilih secara rawak kelompok bagi setiap jenis kerjaya. Jumlah keseluruhan sampel adalah 240 orang. Alat ukur yang digunakan dalam kajian ini ialah Self Directed Search (SDS)-Form Easy (Versy Terjemahan Amla, 1984) bagi meninjau pola personaliti-persekitaran responden. Manakala Indeks Kongruen Iachan telah digunakan bagi mendapatkan darjah keserasian personaliti-persekitaran responden. Tahap kepuasan kerja pula diukur dengan menggunakan soal-selidik *Job Descriptif Index* (JDI). Data-data yang telah diperolehi dianalisis dengan menggunakan 'Statistical Packages For Social Sciences (SPSS-PC+) kaedah analisis deskriptif yang digunakan ialah kekerapan, pemerataan, min skor dan sisihan piawai. Ujian t dan korelasi Pearson 'r' digunakan dalam analisis inferensi bagi menjawab hipotesis-hipotesis kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa kod pengkaji bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (SCE), Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam (SEC), Pembantu Hal Ehwal Islam (SEC), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (SER) serta guru-guru sekolah agama (SCE) mempunyai padanan yang baik dengan Kod Holland. Kod pengkaji bagi Peguam Syar'ie (CSE) mempunyai

padanan yang lemah. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja bagi keenam-enam kerjaya agama. Kesimpulannya, beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan untuk pengkaji-pengkaji seterusnya.

ABSTRACT

This study aim is to survey the pattern form of personality-environment and compatibility of personality-environment with job satisfaction among six religious career (Syari'e Lawyer, Religious administrative officer and Assistant Marriage Registrars Divorce and Refer, Islamic affairs officer and Assistant Islamic Affairs, Islamic Affairs Assistant (Imam), Low Assistant Islamic Affairs (Bilal) and religious school teachers in Johor Darul Takzim. Theoretical framework used in this study is based on Holland's Typology Theory (1973) stressed the compatibility degree of the personality-environment that affect the job satisfaction. The objective of this study is to identify the pattern of personality-environment of six religious career.

Additionally, this study is also to identify the compatibility relationship of personality environment pattern for those six religious careers involved. Total of 40 person of sample had been chosen at random cluster for each career type. Overall total sample is 240 representing people who are among the six type religious career. Measurement instrument used in this study is Self Directed Search (SDS)-Form Easy (Amla's Version translation, 1984) to survey the pattern of personality-environment respondent. While, the job-satisfaction level also measured by using questionnaires of Job Descriptive Index (JDI). The acquired data analyzed using the 'Statistical Packages For Sosial Sciences (SPSS-PC+)'. Descriptive analytical method used are frequency, percentage, score mean and standard deviation. T-test and Pearson's correlation 'r' used in the inference analysis to answer the research hypothesis.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	PENGESAHAN	iii
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	ix
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI SIMBOL	xvii
	SENARAI LAMPIRAN	xviii
 BAB I	 PENDAHULUAN	
	1.0 Pengenalan	1
	1.1 Latar Belakang Masalah	3
	1.2 Pernyataan Masalah	5
	1.3 Objektif Kajian	7
	1.4 Persoalan Kajian	7
	1.5 Hipotesis Kajian	8
	1.6 Kerangka Model Kajian	17
	1.7 Skop dan Batasan Kajian	21
	1.8 Kepentingan kajian	22

1.9	Definisi Konsep dan operasi kajian	23
	1.9.1. Keserasian	23
	1.9.2 Personaliti	23
1.10	Kesimpulan	27
BAB 2	SOROTAN KAJIAN	
2.1	Pengenalan	28
2.2	Bidang tugas	29
	2.2.1 Penguam Syarie	29
	2.2.2 Pegawai Tadbir Agama (Khadi) dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (Naib Khadi)	31
	2.2.3 Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam	34
	2.2.4 Guru Agama	37
2.3	Teori Tipologi Holland	38
2.4	Jenis-jenis Teori Kepuasan Kerja	49
	2.4.1 Teori Kepuasan Kerja	49
2.5	Teori pemilihan vokasional (Pekerjaan)	50
	2.5.1 Teori Holland	50
	2.5.2 Interaksi di antara Peringkat dengan Hirarki Perkembangan	52
	2.5.3 Pengaruh lain terhadap Pemilihan Kerjaya	54
2.6	Kajian-kajian lepas	54
	2.6.1 Kajian di luar negeri	46
	2.5.2 Kajian dalam negeri	58
2.7	Kesimpulan	60
BAB 3	METODOLOGI	
3.1	Pengenalan	61
3.2	Rekabentuk kajian	61
3.3	Tempat kajian	63
	3.3.1 Populasi	63
	3.3.2 Sampel kajian	64
3.4	Instrumen kajian	65

3.4.1	Skala pemarkahan JDI	66
3.4.2	Kebolehpercayaan Alat Ukur JDI	69
3.4.3	Instrumen Self-Directed-Form Easy (SDS-Form Easy)	69
3.4.4	Skor manual Self-Directed Search- Form Easy	71
3.4.5	Kebolehpercayaan dan kesahan SDS-Form Easy Versi terjemahan Amla	73
3.4.6	Skala pemarkahan Iachan Indeks	74
3.5	Analisis data	75
3.5.1	Statistik Deskriptif	75
3.5.2	Statistik Inferensi	76
3.6	Kesimpulan	77
BAB 4	KEPUTUSAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	78
4.2	Analisis deskriptif maklumat peribadi responden	79
4.2.1	Taburan responden mengikut jantina	79
4.2.2	Taburan responden mengikut tahap akademik	81
4.2.3	Taburan responden mengikut pangkat	82
4.3	Taburan responden mengikut pangkat	83
4.4	Hipotesis kajian	87
4.5	Kesimpulan	92
BAB 5	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	93
5.2	Perbincangan	94
5.2.1	Hasil dapatan latar belakang responden	94
5.2.2	Perbandingan kod tiga huruf pengkaji serta tahap darjah keserasian mengikut jawatan	96
5.2.3	Keputusan analisis ujian korelasi Pearson	100
5.2.4	Keputusan Analisis ujian t	101
5.3	Cadangan tindakan kajian	101
5.3.1	Untuk Kajian Lanjutan	102
5.4	Penutup	103

BIBLIOGRAFI	104
LAMPIRAN	109

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
2.1	Tahap-tahap ketekalan pola personaliti	44
2.2	Jenis-jenis personaliti yang serupa dengan darjah perbezaan yang berbeza	45
2.3	Kod Skala Inventori, Minat Untuk Jenis Pola Personaliti Holland	48
3.1	Ringkasan bilangan populasi kajian mengikut jawatan	64
3.2	Taburan responden : Mufti, Timbalan Mufti, Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama, Naib Khadi, Pegawai Hal Ehwal Islam, Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dan guru-guru agama	65
3.3	Pecahan item mengikut dimensi dalam alat ukur JDI	67
3.4	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi pekerjaan itu sendiri	67
3.5	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi gaji	67
3.6	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi peluang kenaikan pangkat	67
3.7	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi penyelia	68
3.8	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi rakan sekerja	68
3.9	Pecahan item-item positif dan negatif mengikut	

	dimensi secara keseluruhan	68
3.10	Skor bagi setiap item dalam JDI	68
3.11	Pecahan item-item dalam alat ukur SDS	70
3.12	Skala-skala bagi setiap sample dikategorikan mengikut subskala dan dijumlahkan seperti berikut	71
3.13	Contoh Penggunaan Skor Kasar dan Sub Skala SDS-E	71
3.14	Kebolehpercayaan SDS	73
3.15	Tahap indeks keserasian / darjah Kongruen berdasarkan Indeks Kongruen Iachan	75
3.16	Klasifikasi kekuatan kolerasi menurut Najib (1998)	76
4.2.1	Analisis taburan responden mengikut jantina	79
4.2.2	Analisis taburan responden mengikut tahap akademik	81
4.2.3	Analisis taburan responden mengikut pangkat	82
4.3.1	Analisis Min pola personaliti-persekitaran kerjaya agama mengikut jawatan	83
4.3.2	Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland	85
4.3.3	Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland	86
4.4.1	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syarie dengan kepuasan kerja	87
4.4.2	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja	88
4.4.3	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	89
4.4.4	Hubungan keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.	89
4.4.5	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	90
4.4.6	Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama dengan kepuasan kerja	91

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	HALAMAN
1.1	Model Kajian Hubungan Keserasian Personaliti-Persekitaran Penjawat Agama Dengan Kepuasan Kerja	17
2.1	Model Heksagon Holland Untuk Mentakrifkan Perhubungan Psikologikal di antara Individu- Individu Daripada Pelbagai Personaliti	23
2.2	Model Heksagon Holland	53

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Menurut pandangan Islam kerjaya merupakan kepentingan material dalam aktiviti kehidupan manusia di muka bumi. Justeru, tanpa memiliki asas kerjaya yang mantap dan kukuh, maka keseimbangan antara fitrah semula jadi manusia baik dari segi jasmani dan rohani, mental dan emosi akan terganggu. Suasana selesa dalam kehidupan manusia juga tidak akan wujud. Sehubungan dengan itu, Saidina Umar pernah mengusir orang yang duduk diam di dalam masjid. Saidina Umar berkata, “Janganlah kamu duduk mencari rezekimu dengan berdoa sahaja kerana sesungguhnya langit tidak pernah menurunkan hujan emas dan perak (Sidek Mohd Noah 2002).

Selain itu, bekerja merupakan kegiatan manusia yang amat dituntut oleh agama Islam. Firman Allah S.W.T dalam surah (Ar-Jumuah, 11) menegaskan “...maka bertebaranlah di atas muka bumi, serta carilah rezeki dari kurniaan Allah.” Menurut Islam, pekerjaan merupakan satu ibadah. Mohd Yahya dan Roseliza (2002) menjelaskan tentang nilai-nilai Islam yang perlu dipraktikkan dalam pekerjaan ialah pekerjaan sebagai amanah, tanggungjawab, ikhlas, dedikasi, sederhana, tekun, bersih,

berdisiplin, bekerjasama, berbudi mulia dan bersyukur. Menyedari hakikat ini kita perlu menjalankan amanah pekerjaan ini sebaik mungkin untuk mencapai kejayaan di dunia dan akhirat serta memperolehi rezeki yang berkat.

Sementara itu, menurut Rohani dan Fatimah (1987) kerjaya adalah rangkaian pekerjaan atau pengalaman yang dilakukan oleh seseorang itu dalam jangkamasa tertentu bagi menjalankan tanggungjawabnya. Sementara itu Super (1957) pula menegaskan bahawa kerjaya termasuklah persediaan sebelum melangkah ke alam pekerjaan dan peranan-peranan lain yang patut dilakukan selepas seseorang itu bersara daripada perkhidmatan.

Pekerjaan merupakan sesuatu yang amat penting bagi segenap lapisan masyarakat di seluruh pelusuk dunia. Pekerjaan yang dilakukan adalah bergantung kepada individu yang terlibat samada bertujuan untuk mencari sumber kewangan, memenuhi minat, mencari kepuasan diri, memupuk sumber sokongan sosial, membina identiti dan harga diri serta sebagai sumbangan yang berharga kepada agama, bangsa dan negara.

Sidek Mohd Noah (1998), menegaskan bahawa cita-cita dan impian semasa kecil merupakan satu inspirasi pemilihan kerjaya. Justeru, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi pemilihan kerjaya seseorang. Pemilihan kerjaya yang bersesuaian dengan minat dan personaliti seseorang merupakan perkara utama bagi menjamin seseorang itu kekal lebih lama dalam bidang pekerjaan yang diceburi. Semakin hampir keserasian antara ciri-ciri personal dengan keperluan-keperluan dalam sesuatu pekerjaan, maka semakin besar kemungkinan seseorang itu untuk berjaya dalam bidang berkenaan. Motivasi kepuasan kerja, kebolehan, pencapaian dan stabiliti adalah bergantung kepada darjah keserasian atau darjah kongruen antara jenis personaliti dengan persekitaran kerja. Ahli-ahli teori perkembangan kerjaya berpendapat bahawa minat kerjaya, nilai pekerjaan, nilai keperluan dan ciri-ciri personaliti seseorang itu dapat menentukan penglibatan, penumpuan dan pengkalan seseorang itu dalam sesuatu bidang pekerjaan dengan bermatlamatkan sendiri.

1.1 Latar Belakang Masalah

Sejarah silam mencatatkan bahawa pengurusan hal ehwal Islam telah dijalankan sejak zaman Rasulullah S.A.W dan para sahabat. Pengurusan Hal Ehwal Islam yang sistematik penting dalam mewujudkan sebuah negara Islam yang sistematik. Contohnya, pada Zaman Khalifah Umar wilayah-wilayah Islam telah dibahagikan kepada beberapa bahagian iaitu Kufah, Basrah, Syam, Jazirah (Mesopotamia) Mausil, Yaman dan Bahrain. Di setiap wilayah itu dilantik pegawai yang bertugas terdiri daripada seorang wali (gabenor) dan seorang setiausaha yang dibantu oleh pegawai-pegawai tertentu di beberapa buah jabatan setiausaha tentera, Jabatan Percukaian, pegawai polis, pegawai perbendaharaan negara dan seorang khadi. Semua pegawai tersebut akan diberikan surat perintah oleh Khalifah Umar. Surat perintah tersebut telah menyebut tugas-tugas dan kuasa mereka. Pegawai yang dilantik juga akan diperiksa harta benda dan juga keperibadian mereka bagi menjamin kualiti kerja dan tidak menyalahgunakan kuasa yang telah diberikan.

Dewasa ini, pelbagai perjawatan-perjawatan agama seperti Kadi, Penolong Pendaftar Nikah, Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam dan guru agama diwujudkan dan diberikan imbuhan yang khusus sebagai penghargaan terhadap tugas yang dilakukan bertujuan untuk memastikan undang-undang syar'iyah dapat dilaksanakan dengan baik dan terancang. Selain itu, golongan penjawat agama ini juga berperanan untuk menyampaikan dakwah Islamiyyah kepada seluruh umat manusia melalui pelbagai program keagamaan.

Menyedari hakikat ini, para penjawat kerjaya keagamaan memikul tugas yang amat penting untuk menjana pembangunan modal insan sepertimana yang disarankan oleh Perdana Menteri Malaysia, Dato' Seri Abdullah Ahmad Badawi. Hal ini menunjukkan bahawa perjawatan agama wajar diperkembangkan dalam melahirkan para penjawat agama yang cemerlang dalam menjalankan tugas.

Kita wajar mengambil pengajaran daripada pelbagai isu yang berlaku melibatkan segelintir penjawat agama dewasa ini. Contohnya, berita muka depan Utusan Malaysia pada 11 Februari 2006 telah mengejutkan ramai orang apabila pasangan suami isteri Nazirul dan Zanariah terpaksa kahwin semula. Mereka berdua diputuskan oleh Pejabat Agama Muar tidak boleh hidup bersama sebagai suami isteri kerana perkahwinan mereka tidak sah kerana kesilapan menggunakan wali. Zanariah yang tiada bapa itu sepatutnya berwalikan adiknya, Mohd Syafiq yang berusia 19 tahun, tetapi atas kesilapan yang dilakukan oleh seorang pegawai agama dia dikahwinkan dengan menggunakan wali hakim. Namun begitu, kes ini berjaya diselesaikan dengan tindakan serta-merta Pejabat Agama Johor di atas kesilapan yang telah dilakukan.

Selain itu, untuk memantapkan kegiatan amar ma'ruf dan nahyu mungkar maka Mufti Negeri Perlis telah menggariskan panduan Umum Operasi Khalwat. Operasi khalwat hendaklah tidak menjadi punca kemungkaran tajassus berkembang dalam masyarakat Islam. Pemberi maklumat juga tidak diperoleh berdasarkan perbuatan tajassus sebaliknya berdasarkan kemungkaran yang zahir. Jika tajassus berlaku tanpa keperluan maka seseorang yang melakukannya dianggap fasik. Pemberitahuan orang fasik adalah ditolak (Berita Harian, 15 Februari 2007)

Dalam melahirkan penjawat agama yang cemerlang dalam kerjaya dan berkomitmen tinggi maka kepakaran dalam ilmu pengajian Islam wajar diperkukuhkan dengan minat dan personaliti persekitaran yang sesuai. Holland (1973) menyatakan bahawa pencapaian seseorang individu adalah hasil daripada keserasian antara personaliti dan persekitaran mereka. Pemilihan atau hubungkait kerjaya adalah berdasarkan kepada personaliti. Seseorang individu itu berkembang dalam konteks biologikal, psikologikal dan persekitaran. Ciri-ciri yang wujud akan dapat menyediakan peluang-peluang aktiviti, tugas dan peranan yang kongruen dengan kecekapan dan minat mereka serta persepsi diri yang selaras dengan jenis personaliti. Khususnya, keserasian antara individu dengan persekitaran adalah dikaitkan dengan kestabilan kepuasan kerja. Kepuasan yang wujud akan mendorong

seseorang individu melakukan sesuatu kerja secara bersungguh-sungguh dan berkesan.

Selain itu, Holland (1973) percaya bahawa pemilihan kerjaya yang seringkali berlaku adalah akibat kekurangan maklumat mengenai pekerjaan. Oleh itu, pengetahuan yang mendalam tentang sesuatu pekerjaan yang diceburi adalah sama penting dengan pengetahuan seseorang tentang dirinya. Identifikasi persekitaran pekerjaan adalah sama penting dengan pengetahuan dan persekitaran dalam membuat pemilihan kerjaya yang sesuai. Bretz & Judge (1994) menyatakan bahawa keserasian personaliti-persekitaran akan mempengaruhi sesuatu kerjaya. Oleh itu, kerjaya keagamaan juga perlu dilihat dari sudut keserasian personaliti-persekitaran mereka bagi meningkatkan kualiti perkhidmatan kepada para penjawat kerjaya keagamaan.

1.2 Pernyataan Masalah

Pelbagai jenis kerjaya keagamaan telah diwujudkan bagi memartabatkan kedaulatan Islam di seluruh dunia amnya dan Malaysia khususnya. Menurut Y.B. Brig. Jen. (B) Dato' Seri Abdul Hamid Bin Hj. Zainal Abidin, peranan pendakwah dalam pembangunan masyarakat Islam amat penting dalam situasi masyarakat yang sentiasa berubah-ubah dari semasa ke semasa. Justeru, para pendakwah dan pendokong kerjaya keagamaan mestilah proaktif, dinamik dan peka kepada dasar-dasar negara serta isu-isu semasa khususnya berkaitan dengan *Siasah Syar'iyah* supaya dakwah Islamiah dapat disampaikan dengan lebih berkesan.

Menyedari hakikat ini kerjaya keagamaan wajar dimantapkan dari semasa ke semasa bagi menjamin kualiti dan produktiviti kerja yang lebih cemerlang. Hal ini disebabkan oleh, para penjawat agama bukan sahaja bertanggungjawab terhadap majikan dan pelanggan yang memerlukan perkhidmatan tetapi mereka juga

mempunyai peranan dan hubungan yang rapat dalam memelihara kedaulatan agama yang suci. Maka, peranan mereka amatlah besar

Justeru, Maslow (1954) menjelaskan kepuasan kerja dapat dipenuhi jika seseorang itu merasakan kerjaya yang dilakukan amat menyeronokkan dan pekerjaan itu amat bermakna bagi dirinya.

Holland (1973) menyatakan ketidakserasian personaliti dan persekitaran dengan bidang kerja yang diikuti akan menyebabkan kurang motivasi dan tidak bersungguh-sungguh semasa menjalankan tugas. Jika, situasi ini mengganggu para penjawat kerjaya keagamaan maka kepuasan kerja mereka akan menurun.

Selain itu, Spoken (1985) menegaskan bahawa persekitaran yang tidak serasi akan menggalakkan individu meninggalkan persekitaran kerja tersebut atau mengubahsui sikap mereka terhadap kerjaya tersebut. Kesan yang paling besar adalah gagal mencapai misi dan visi para penjawat keagamaan untuk membangunkan umat Islam ke arah pembangunan modal insan dan peningkatan Islam Hadhari.

Keserasian pola personaliti-persekitaran para penjawat agama dapat membantu mereka mengenali kecenderungan diri sendiri dan persekitaran kerja yang sesuai dengan personaliti yang dimiliki. Kajian seumpama ini bagi penjawat kerjaya keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) belum pernah dilakukan. Justeru, kajian ini adalah untuk melihat hubungan keserasian pola personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja para penjawat kerjaya keagamaan yang terlibat.

1.3 Objektif Kajian

Antara objektif kajian adalah seperti berikut :

- 1.3.1 Mengenalpasti pola personaliti-persekitaran penjawat kerjaya bidang keagamaan (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama) dan tahap kepuasan kerja (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama)
- 1.3.2 Mengenalpasti hubungan keserasian personaliti-persekitaran penjawat agama dengan kepuasan kerja (Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama)

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan kajian adalah seperti yang nyatakan di bawah :

- 1.4.1 Apakah pola personaliti-persekitaran kerjaya dan tahap kepuasan kerja penjawat agama.

- 1.4.2 Apakah hubungan indeks keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja penjawat agama.

1.5 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian dibentuk adalah seperti berikut :

1.5.1 Hipotesis Umum

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasiaen personaliti-persekitaran penjawat kerjaya bidang keagamaan dengan kepuasan kerja (Peguan Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama).

1.5.1.1 Hipotesis 1

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguan Syarie dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.2 Hipotesis 2

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang)

1.5.1.3 Hipotesis 3

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

1.5.1.4 Hipotesis 4

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.5 Hipotesis 5

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Peguam Syar'ie dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.5.1.6 Hipotesis 6

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.7 Hipotesis 7

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

1.5.1.8 Hipotesis 8

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pengkat).

1.5.1.9 Hipotesis 9

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.10 Hipotesis 10

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.5.1.11 Hipotesis 11

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.12 Hipotesis 12

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

1.5.1.13 Hipotesis 13

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

1.5.1.14 Hipotesis 14

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.15 Hipotesis 15

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.5.1.16 Hipotesis 16

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.17 Hipotesis 17

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

1.5.1.18 Hipotesis 18

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

1.5.1.19 Hipotesis 19

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.20 Hipotesis 20

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.5.1.21 Hipotesis 21

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.22 Hipotesis 22

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

1.5.1.23 Hipotesis 23

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

1.5.1.24 Hipotesis 24

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.25 Hipotesis 25

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.5.1.26 Hipotesis 26

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Keadaan Pekerjaan Anda Sekarang).

1.5.1.27 Hipotesis 27

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Gaji Anda Sekarang).

1.5.1.28 Hipotesis 28

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Peluang Kenaikan Pangkat).

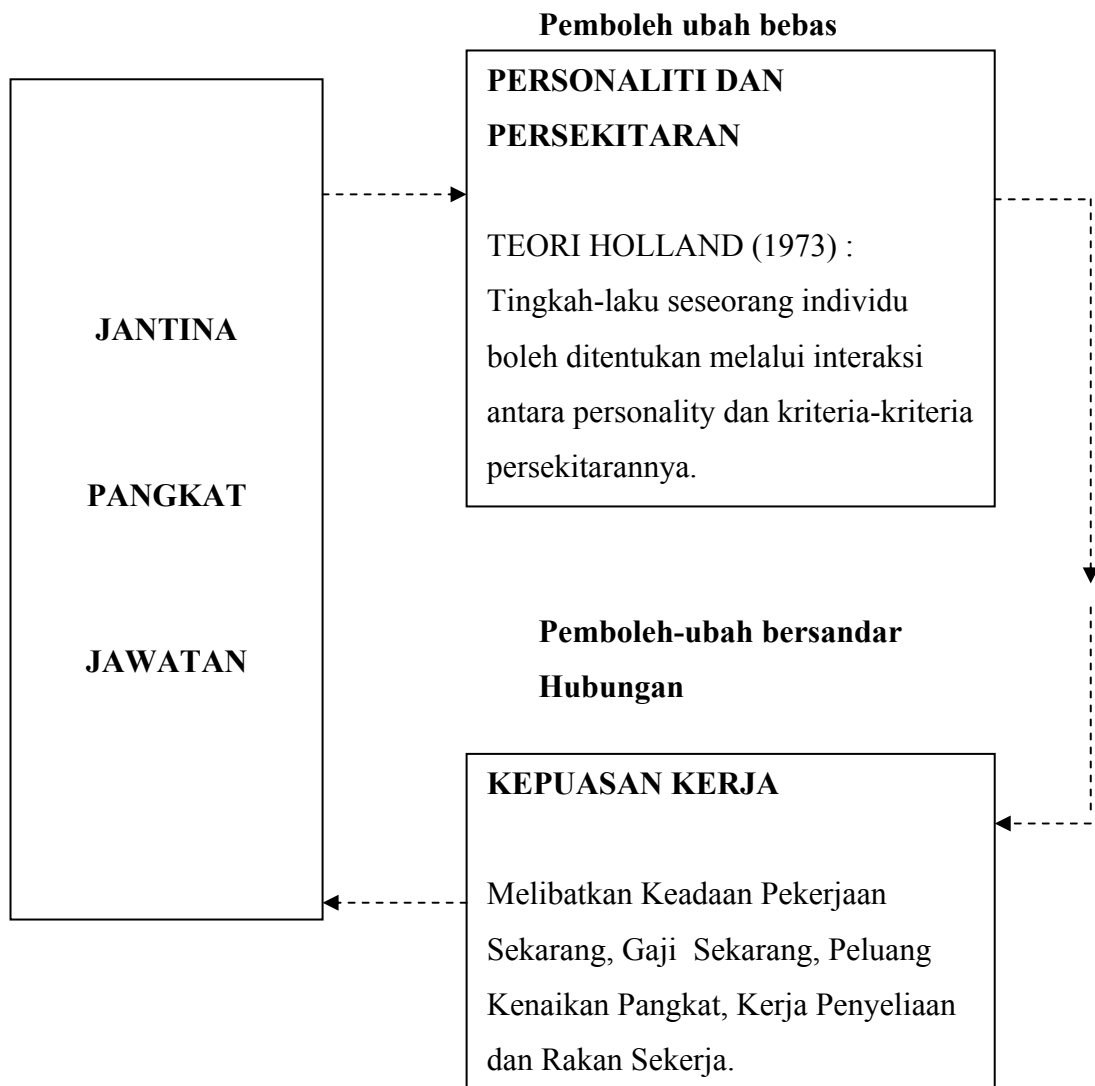
1.5.1.29 Hipotesis 29

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Kerja Penyeliaan).

1.5.1.30 Hipotesis 30

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru-guru sekolah agama dengan kepuasan kerja (Rakan Sekerja).

1.6 Kerangka Model Kajian



Rajah 1 : Model Kajian Hubungan Keserasian Personaliti –Persekitaran Penjawat Agama dengan Kepuasan Kerja

Jelasnya, konsep utama yang ditunjukkan dalam model kajian ini ialah tentang keserasian yang wujud di antara pola personaliti persekitaran dengan bidang kerja akan mendorong minat dan kesungguhan seseorang penjawat agama untuk melakukan kerja dengan lebih cemerlang dan bersungguh-sungguh.

Bagi menyokong kenyataan ini, Maslow (1954) menegaskan bahawa kepuasan kerja dapat dipenuhi apabila seseorang pekerja yang terlibat merasakan pekerja itu amat menyeronokkan dan penuh makna. Amir Awang (1983) pula menjelaskan bahawa pemilihan kerja yang selaras dengan personaliti merupakan aspek penting yang memberi kesan terhadap nilai hidup, sikap dan gaya hidup seseorang individu.

Pola personaliti atau subjenis ialah istilah yang telah diperkenalkan oleh Holland (1973, 1985, 1996) bagi menerangkan profil keserupaan terhadap jenis personaliti. Holland telah memperkenalkan kod tiga-mata Holland yang terdiri daripada tiga huruf yang mewakili tiga jenis personaliti yang utama. Huruf pertama mewakili jenis personaliti yang paling utama bagi seseorang individu. Manakala huruf yang kedua dan ketiga pula menerangkan jenis personaliti kedua dan ketiga terpenting dalam jenis personaliti seseorang. Jelasnya di sini huruf pertama menjelaskan bidang major dan huruf kedua dan ketiga menjelaskan bidang minor.

Melalui pola personaliti ini seseorang itu dapat mengetahui personaliti dirinya dan meramal tingkah-laku individu tersebut dengan lebih tepat dan khusus. Pola personaliti dalam kajian keserasian yang melibatkan teori pemiliha kerjaya Holland adalah merujuk kepada subjenis iaitu satu istilah yang diperkenalkan oleh Holland untuk menerangkan profil keserupaan individu terhadap jenis-jenis personaliti. Dalam hal ini pola personaliti diwakili oleh kod-tiga mata Holland yang terdiri daripada tiga huruf yang mewakili jenis personaliti yang paling utama.

Teori pemilihan kerjaya Holland menerangkan tentang enam jenis persekitaran iaitu Realistik (R), Investigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E) dan Conventional (C). Persekitaran menurut Holland (1985) merujuk kepada suasana dan situasi yang dihasilkan oleh individu-individu yang menguasai persekitaran tersebut. Contohnya, persekitaran S merujuk kepada persekitaran yang dikuasai oleh jenis personaliti S dan persekitaran A biasanya merujuk kepada persekitaran yang dikuasai oleh jenis personaliti A dan seterusnya.

Holland (1973) menegaskan bahawa keserasian akan terjadi apabila individu bekerja dalam persekitaran yang serupa dengan jenis personaliti. Darjah kongruens pula merujuk kepada darjah keserasian jenis personaliti dengan jenis persekitaran. Contohnya, penjawat agama yang mempunyai jenis personaliti sesuai dengan persekitaran S dan penjawat agama yang mempunyai jenis personaliti R sesuai dengan persekitaran R dan seterusnya. Apabila semua tuntutan dalam diri sesuai atau serasi dengan tuntutan persekitaran maka keserasian akan wujud.

Jelasnya, Teori Pemilihan Kerjaya Holland memberi fokus kepada tingkah laku vokasional. Teori ini membantu individu yang terlibat memilih pekerjaan yang sesuai, menukar pekerjaan dan seterusnya memperlehi kepuasan kerja (Holland 1978, 1985, 1996). Selain itu, teori ini juga membincangkan tentang perkembangan jenis personaliti, kebolehan personal, tingkah laku kerjaya, tingkah laku pendidikan dan tingkah laku sosial. Sehubungan dengan itu Holland (1978, 1985, 1996) menegaskan bahawa pemilihan kerjaya adalah bentuk menzahirkan perlakuan seseorang yang mencerminkan motivasi pengetahuan, personaliti dan kebolehan. Pekerjaan juga menggambarkan cara hidup dan persekitaran. Contohnya, seorang tukang kayu bukan sahaja menggunakan alat-lat pertukangan semata-mata tetapi tukang kayu juga mewakili status yang tertentu, peranan komuniti dan cara hidup yang khusus.

Intipati daripada kenyataan tersebut ialah pemilihan kerjaya ialah satu ekspresi personaliti individu, kepuasan kerja, produktiviti dan stabiliti adalah berkadaran dengan darjah keserasian antara jenis personaliti individu dengan jenis

persekitaran tempat individu itu bekerja maka semakin tinggi kepuasan kerja, pencapaian, produktiviti dan stabiliti.

Seterusnya Teori Maslow (1954) mengutarakan hierarki asas manusia yang merangkumi lima keinginan mengikut keutamaan. Teori Maslow ini ada berkaitan dengan personaliti dan menitik beratkan beberapa andaian yang berkaitan dengan motivasi. Maslow menekankan bahawa keseluruhan diri individu bergerak bukan hanya sebahagian. Beliau juga menganggap individu akan terus bermotivasi disebabkan oleh sesuatu matlamat. Matlamat dianggap sebagai keperluan yang perlu dipenuhi oleh semua manusia tanpa mengambilkira budaya, persekitaran dan perbezaan generasi. Keperluan kepuasan diri menduduki tempat tertinggi dalam hierarki. Individu ingin merasai peningkatan diri dan memberi kepuasan dalam diri sendiri semasa melakukan kerja. Di samping inginkan cabaran dalam melakukan kerja-kerja yang telah diarahkan, mereka juga ingin menunjukkan potensi diri mereka. Pencapaian keperluan penghargaan sendiri akan membolehkan manusia rasa mempunyai harga diri, kebolehan, berguna dan boleh berjasa kepada masyarakat. Maslow (1954) menyatakan bahawa seseorang akan mendapat kepuasan apabila berupaya mencapai tahap kesempurnaan sendiri tetapi sekiranya dia tidak berusaha ke arah itu, maka ia akan mengalami kegelisahan dan keresahan dalam hidup.

Pengkaji menggunakan Teori Pemilihan Kerjaya yang dipelopori oleh Holland (1973) disebabkan oleh teori ini merupakan teori yang paling popular jika dibandingkan dengan teori-teori pemilihan kerjaya yang lain. Teori ini juga merupakan teori yang baik dan mantap serta mudah difahami dan diaplikasikan dalam realiti kehidupan. Di dalam teorinya, Holland telah mengemukakan andaian, saranan dan gagasan yang jelas serta mudah difahami. Hal ini menyebabkan teori Holland mendapat sanjungan dan pujian oleh banyak pihak tentang hubungan tipologi antara jenis personaliti dengan persekitarannya (Brown, 1987).

Di samping itu, model Heksagon Holland dalam menerangkan hubungan antara jenis personaliti dengan persekitaran dapat diintegrasikan dengan baik.

Justeru, menurut Hackett dan Betz (1981), jika teori baru berkaitan dengan pemilihan kerjaya hendak dihasilkan oleh sesiapa maka disarankan agar teori itu mestilah berasaskan teori pemilihan kerjaya oleh Holland. Teori ini bukan sahaja boleh digunakan dalam bimbingan kerjaya tetapi juga boleh digunakan dalam bidang pendidikan (Hackett dan Betz 1981).

1.7 Skop dan Batasan Kajian

Skop kajian ini melibatkan para penjawat kerjaya keagamaan iaitu Peguam Syarie, Khadi dan Penolong Pendaftar Nikah, Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru agama di Negeri Johor Darul Takzim. Perkara yang ingin dilihat ialah faktor-faktor pola personaliti, pola persekitaran kerjaya dan tahap kepuasan kerja. Pengkaji akan melihat hubungan keserasian personaliti-persekitaran kerjaya dengan kepuasan kerja.

Kajian ini hanya dijalankan dikalangan enam kerjaya agama tidak termasuk kerjaya-kerjaya agama yang lain seperti Hakim Mahkamah Syariah, Mufti dan Timbalan Mufti, pegawai Sulh, Pendaftar Mahkamah Syariah dan sebagainya. Kajian ini juga dilakukan di Negeri Johor sahaja tidak melibatkan para penjawat agama di seluruh Malaysia. Hal ini kerana penglibatan semua jawatan dalam perjawatan keagamaan dan kajian diseluruh Malaysia memerlukan masa yang terlalu panjang untuk menghantar soal selidik dan mengumpulkan data. Di samping itu, kos yang tinggi juga diperlukan jika skop kajian terlalu luas. Justeru dapatan kajian hanyalah menerangkan tajuk di tempat-tempat berkenaan dan tidak boleh digeneralisasikan kepada semua penjawat agama di negeri-negeri dalam Malaysia yang lain.

1.8 Kepentingan Kajian

Melalui kajian ini, kod tiga huruf Holland bagi penjawat kerjaya keagamaan (Peguam Syari'ah, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah, Cerai Dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam, Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dan guru agama) . Kod tiga huruf bagi penjawat agama yang berdasarkan kod tiga huruf dari *Malaysian Norm* belum diwujudkan. Justeru, kajian ini amat penting dalam mewujudkan kod tiga huruf berdasarkan *Malaysian Norm* sebagai rujukan bagi pemilihan kerjaya penjawat agama pada masa yang akan datang.

Selain itu, kajian ini boleh digunakan oleh para penjawat agama dalam usaha mengenalpasti sama ada keserasian personaliti-persekitaran boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil kajian ini boleh dijadikan alat ukur bagi mengukur personaliti bagi calon-calon yang ingin memasuki kerjaya keagamaan.

Justeru, pemilihan untuk memasuki kerjaya keagamaan bukan sahaja dinilai berdasarkan kelayakan akademik, penguasaan dalam bidang agama malah turut mengambil kira keserasian kerjaya mereka. Maka, kajian ini secara tidak langsung membantu melahirkan penjawat-penjawat agama yang cemerlang dan berpotensi untuk maju dalam dunia kerjaya mereka. Selain itu, para penjawat agama yang menceburi bidang keagamaan sebagai kerjaya mereka juga berasa selesa dan kurang tekanan semasa menjalankan tugas kerana mereka telah disesuaikan dengan personaliti-persekitaran mereka.

1.9 Definisi Konsep dan Operasi kajian

Dalam bahagian ini pengkaji akan menghuraikan beberapa konsep utama kajian.

Konsep yang terlibat dalam kajian adalah seperti berikut :

1.9.1 Keserasian

Merujuk kepada Kamus Dewan (2002) definisi keserasian ialah kesepadanan, kesesuaian dan secocok. Sementara itu, Holland (1973) menjelaskan bahawa keserasian dimaksudkan sebagai kesepadanan atau kekongruenan antara jenis persekitaran pekerjaan dengan jenis personaliti tertentu di kalangan responden yang terlibat. Jelasnya, hubungan seseorang dengan persekitaran pekerjaan atau personaliti boleh dinilai mengikut darjah kongruen atau keserasian antara kedua-dua faktor personaliti dan persekitaran.

1.9.2 Personaliti

Seterusnya, Kamus Dewan (1989) mendefinisikan personaliti sebagai keperibadian atau perwatakan. Selain itu, menurut Allport (1961) pula mendefinisikan personaliti sebagai organisasi dinamik seseorang individu dalam sesuatu psikofizikal yang menentukan sifat-sifat tingkah-laku dan pemikirannya. Organisasi dinamik bermaksud personaliti itu sentiasa berkembang dan berubah secara dinamik. Sistem psikofizikal pula bermaksud personaliti adalah kombinasi minda dan badan fizikal berfungsi sebagai satu unit. Selain itu, Allport (1961) juga menegaskan bahawa personaliti individu adalah hasil daripada keturunan

persekitaran. Keturunan menghasilkan personaliti sama ada dikembangkan atau dihadkan oleh persekitaran.

Dalam konteks kajian ini, personaliti yang dibincangkan merujuk kepada Model Tipologi Heksagon Kerjaya Holland (1973) iaitu Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional. Penjelasan lanjut bagi maksud enam jenis personaliti tersebut ialah :

1.9.2.1 Realistik

Ciri-ciri personaliti Realistik ialah bersifat praktikal, kelakian, jujur, berterus terang, tekun, materialistik dan natural. Kecekapan mereka melibatkan kegiatan yang melibatkan manipulasi objek, alat-alat, mesin-mesin dan haiwan secara bersistem serta kurang berinteraksi. Persekitaran pekerjaan yang sesuai ialah stesen minyak, ladang-ladang, projek-projek pembinaan, dan bengkel-bengkel. Contoh pekerjaan adalah seperti mekanik kenderaan, kapal, kapal terbang, jurutera, juruelektrik, juruteknik dan tukang kayu.

1.9.2.2 Investigatif

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran Investigatif ialah bersifat analitikal, kritikal, ingin tahu, teliti, rasional, bebas, introvert dan berhati-hati. Individu ini cekap dalam menjalankan kajian-kajian secara pemerhatian, bersistem dan kreatif dengan menggunakan kebolehan intelek bagi memahami sesuatu fenomena. Persekitaran pekerjaan yang sesuai seperti makmal-makmal,

perpustakaan dan pusat-pusat penyelidikan. Sementara itu, jenis –jenis pekerjaan yang sesuai ialah ahli falak, ahli kaji hayat, ahli kimia, ahli sains, ahli fizik, ahli geologi, penyunting, penyelidik dan ahli astronomi.

1.9.2.3 Artistik

Individu yang mempunyai persekitaran artistik merupakan seorang yang berimaginatif, intuitif, emosional, tulen, bebas, keperempuanan dan introspektif. Kecekapan dan kelebihan mereka ialah melakukan kegiatan-kegiatan yang bebas, tidak bersistem, yang memanipulasi bahan-bahan fizikal, bahasa atau kemanusiaan untuk mencipta karya seni. Antara bentuk persekitaran pekerjaan mereka ialah di studio, teater, galeri seni, pentas dan pementasan. Contoh kerjaya yang sesuai ialah penyanyi, dramatis, pelakon, penyanyi, arkitek, pengarang, kartunis dan pelukis-pelukis iklan.

1.9.2.4 Sosial

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran sosial ialah suka bersosial, bertanggungjawab, suka membantu berkawan, idealistik, memberi kerjasama dan murah hati. Kecekapan individu sosial adalah memanipulasi orang lain dengan tujuan untuk memberitahu, melatih, menyembuh atau memberi ilham. Mereka gemar persekitaran kerja yang mempunyai ramai orang, berinteraksi dan membantu orang yang memerlukan bantuan. Contoh pekerjaan yang sesuai ialah guru sekolah, kaunselor, ahli psikologi klinikal, pegawai kebajikan pekerja-pekerja sukarela.

1.9.2.5 Enterprising

Ciri-ciri personaliti bagi individu yang mempunyai persekitaran Enterprising ialah bersungguh-sungguh, cergas, suka menonjol diri, suka bercakap dan bersosial, bebas serta bercita-cita tinggi. Mereka mempunyai kecekapan dalam memanipulasi orang lain untuk mencapai matlamat organisasi dan keuntungan ekonomi. Bentuk persekitaran pekerjaan Enterprising seperti syarikat perniagaan, syarikat insuran dan tempat menjual kereta. Contoh pekerjaan ialah pegawai penilai, pengurus, pegawai pemasaran, jurujual dan penerbit.

1.9.2.6 Konvensional

Ciri-ciri personaliti individu yang mempunyai persekitaran Konvensional ialah praktikal, tekun, cekap, patuh, bersungguh dan teliti, tidak berkhayal. Bersifat sistematik dan tersusun. Individu ini cekap dalam melakukan pekerjaan pengkeranian, pengiraan dan perniagaan. Persekitaran pekerjaan yang sesuai ialah bank, firma kauntan bilik menyimpan fail dan syarikat kredit. Contoh pekerjaan yang sesuai ialah pemeriksaan akuanan juruaudit, pegawai perangkaan, jurutrengkas mahkamah dan perancang belanjawan.

1.10 Kesimpulan

Pengkaji telah menerangkan tentang latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian dan definisi konsep dalam kajian. Justeru, kajian ini adalah untuk melihat hubungan keserasian pola personaliti-persekitaran dan kepuasan kerja di kalangan enam kerjaya keagamaan yang terpilih. Kajian ini juga adalah untuk menghasilkan kod tiga huruf kerjaya keagamaan terpilih.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN

2.1 Pengenalan

Dalam bab ini, penyelidik akan membincangkan teori yang berkaitan dengan kajian sebagai panduan dan rujukan. Selain itu, penyelidik juga akan membincangkan tentang kajian-kajian lepas berkaitan dengan pola personaliti-persekitaran dan hubungannya dengan kepuasan kerja samada kajian yang dilakukan di dalam negeri mahu pun di luar negeri. Aspek-aspek yang akan dibincangkan dalam bab ini ialah :

1. Bidang tugas Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Pegawai Hal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam dan Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam serta Guru Agama.
2. Kerangka Teoritikal
3. Teori Kepuasan Kerja
4. Teori Pemilihan Pekerjaan (Vokasional)
5. Kajian mengenai pola personaliti dan kepuasan kerja di luar negeri.
6. Kajian mengenai pola personaliti dan kepuasan kerja di dalam negeri.

2.2 Bidang Tugas

2.2.1 Peguam Syarie

Peguam Syarie merupakan kerjaya profesional persendirian. Kebanyakan mereka menubuhkan syarikat guaman sendiri. Namun begitu, peguam syarie akan mendapatkan tauliah dan berdaftar di bawah Bahagian Undang-undang Syara' Negeri Johor. Peguam syarie bertugas di Jabatan Kehakiman dan Mahkamah di seluruh negeri Johor. Mereka bertanggungjawab berhujjah di hadapan hakim bagi meyakinkan hakim untuk memutuskan hukuman terhadap kes yang dibicarakan. Peguam akan menfailkan kes secara tersusun. Mereka akan mencari fakta-fakta berkaitan kes untuk mengukuhkan hujjah mereka. Secara tidak langsung mereka akan menjalankan misi dan visi Jabatan Kehakiman untuk memartabatkan hukum syarak dan undang-undang Syariah Islam di Negeri Johor.

Misi Penubuhan Jabatan Kehakiman Syariah Negeri Johor ialah melaksanakan pengadilan, pengurusan mahkamah dan perkhidmatan sokongan secara profesional, berkesan dan sistematik berasaskan peruntukan Undang-undang Islam yang seragam untuk mencapai keredhaan Allah. Manakala visi Jabatan Kehakiman Syariah adalah untuk menjadi institusi kehakiman Syariah yang berwibawa. Selain itu antara objektif penubuhannya ialah :

- (a) Menyegerakan pengendalian kes-kes Syariah dengan adil, teratur dan berkesan.
- (b) Mempertingkatkan pengetahuan dan kemahiran pegawai dan kakitangan dari aspek perundangan dan pengurusan.
- (c) Menyediakan dan mempertingkatkan penggunaan teknologi komunikasi dan maklumat (ICT) dalam pentadbiran.

(d) Menyediakan dan mempertingkatkan kemudahan dan infrastruktur yang terbaik dan mencukupi

Di samping itu, jabatan ini berfungsi untuk menerima, mendengar dan memutuskan kes-kes yang dibawa ke Mahkamah Syariah mengikut Hukum Syarak dan peruntukan Undang-undang. Selain itu, jabatan ini juga berfungsi memutus, menguatkuasa dan melaksanakan perintah berasaskan Hukum Syara' dan undang-undang bertulis. Seterusnya jabatan ini akan menerima, mendengar dan memutuskan kes-kes rayuan syariah secara teratur dan berkesan. Di samping itu jabatan ini memainkan peranan untuk menerima, mendengar dan memutuskan permohonan pembahagian Harta Pusaka. Akhirnya jabatan ini meletakkan fungsi untuk membangunkan sumber manusia yang terlatih dan mencukupi.

http://www.johordt.gov.my/syariah/Profil_Matlamat.htm

<http://www.johordt.gov.my/syariah/>

2.2.2 Pegawai Tadbir Agama (Khadi) dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (Naib Khadi)

Secara umumnya tanggungjawab dan bidang tugas Pegawai Tadbir Agama (khadi) adalah seperti berikut :

1. Bertanggungjawab kepada Pengarah Jabatan Agama Islam Johor dalam semua urusan pentadbiran Hal Ehwal Islam peringkat Daerah.
2. Bertanggungjawab merancang, mengawas, mengatur serta melaksanakan semua tugas yang diamanahkan kepada semua pegawai dan kakitangan di bawah kawalannya.
3. Bertanggungjawab selaku tempat rujukan segala masalah yang berkaitan dengan Hal Ehwal Islam terhadap orang-orang di daerah terutamanya di dalam masalah rumah tangga, kekeluargaan dan harta pusaka.
4. Bertanggungjawab Hal Ehwal wakaf.

5. Bertanggungjawab dalam hal ehwal pengurusan dan pentadbiran zakat dan fitrah.
6. Bertanggungjawab dalam hal ehwal pengurusan dan pentadbiran Baitulmal.
7. Bertanggungjawab dalam hal ehwal pentadbiran dakwah dan kebajikan saudara baru.
8. Bertanggungjawab menyediakan belanjawan tahunan bagi pejabat dan anggota di daerahnya dan menyerahkan kepada Pengarah Jabatan Agama Islam Johor.
9. Bertanggungjawab dalam hal ehwal tata tertib dan disiplin semua pegawai dan kakitangan yang dibawah kawalannya di peringkat daerah.
10. Bertanggungjawab menjalankan tugas selaku pegawai Perhubungan dan Jurucakap bagi pihak Jabatan Agama Islam Johor dalam perkara-perkara di bawah bidang kuasanya di peringkat daerah.
11. Bertanggungjawab selaku ketua perunding dalam menyelesaikan atau mengatasi segala masalah yang dialami oleh saudara baru dan hal ehwal kebajikan serta pendidikan mereka.
12. Bertanggungjawab dalam hal ehwal mengurus semua tauliah atau surat kebenaran yang dikeluarkan diperingkat daerah.
13. Bertanggungjawab menjadi pengerusi lembaga peperiksaan dan temuduga mendapatkan tauliah imam masjid, surau, kebenaran mengajar, berceramah, bersyarah, menyembelih haiwan, amil-amil zakat fitrah.
14. Bertanggungjawab dalam urusan-urusan kebajikan orang-orang Islam di daerahnya.

15. Bertanggungjawab atas urusan pentadbiran dan kegiatan –kegiatan memakmurkan masjid dan surau di daerahnya.
16. Bertanggungjawab dalam hal ehwal pentadbiran tanah-tanah perkuburan dari segi kebersihan dan keselamatan.
17. Bertanggungjawab dalam urusan pendaftaran nikah, cerai dan rujuk orang-orang Islam.
18. Bertanggungjawab dalam mengawal, mengurus dan mentadbir hal ehwal pejabat Agama Islam daerah.
19. Bertanggungjawab mengenai segala urusan fatwa bagi dirujuk ke peringkat Lujnah Fatwa Negeri.
20. Bertanggungjawab dalam urusan pencegahan, penguatkuasaan, dan operasi mengikut kehendak enakmen kanun prosidur jenayah syariah dan kesalahan jenayah syariah 1997.
21. Bertanggungjawab pada mengawal dan memelihara keselamatan semua harta benda kerajaan dan Majlis Agama Islam Johor sama ada harta alih atau harta tak alih yang dibawah kawalannya.
22. Bertanggungjawab pada mengesahkan segala tuntutan atau rayuan apa-apa perkara mengikut anekmen pentadbiran agama Islam Johor 2003(EN. 16/2003) dan anekmen undang-undang keluarga Islam 2003 (EN.17/2003).
23. Bertanggungjawab membuat penilaian kerja-kerja semua pegawai dan kakitangan di bawahnya dalam urusan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
24. Bertanggungjawab bagi menjadi ketua pegawai penyelarar kegiatan Agama Islam di peringkat daerahnya.

25. Bertanggungjawab dalam urusan perakuan memeluk Islam bagi seseorang yang bermastautin di daerahnya.
26. Melaksanakan kerja-kerja rasmi yang diarahkan dari masa ke semasa.

2.2.2.1 Diskripsi tugas Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk (S27) ialah :

1. Bertanggungjawab kepada Pegawai Tadbir Agama Daerah dan PNCR di dalam membantu semua urusan yang berkaitan dengan nikah, cerai dan rujuk di daerah.
2. Bertanggungjawab membantu merancang, mengatur dan melaksanakan semua tugas yang diamanahkan sebagai ketua kepada semua pegawai dan kakitangan di Bahagian Undang-undang Syarak.
3. Bertanggungjawab membantu, mengawas dan menyelia semua juru nikah semua di dalam daerah.
4. Bertanggungjawab membantu mengawal dan menyelia rekod-rekod daftar nikah, cerai dan rujuk daerah.
5. Bertanggungjawab membantu menyelia semua permohonan nikah dan rujuk bagi diberi kebenaran atau dirujuk kepada pihak-pihak yang berkenaan.
6. Bertanggungjawab membantu memajukan kepada Ketua Penolong Pengarah undang-undang syarak melalui pegawai tadbir agama daerah segala rekod dan daftar nikah, cerai dan rujuk daerah.
7. Bertanggungjawab membantu memajukan kepada Ketua Penolong Pengarah undang-undang syarak atau Mahkamah Syariah sebagai Prosedur yang memerlukan tindakan sedemikian.

2.2.3 Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Pegawai Hal Islam

Pegawai dan Penolong Hal Ehwal Islam menjalankan tugas berdasarkan tempat bertugas masing-masing. Pejabat Agama Islam Negeri Johor mempunyai beberapa bahagian iaitu Bahagian Pendidikan, Bahagian Pentadbiran, Bahagian Undang-undang Keluarga, Bahagian Penguatkuasaan, Bahagian Ta'mir, Bahagian Undang-undang Syarak, dan Bahagian Zakat. Justeru, tugas mereka adalah berdasarkan tempat mereka bertugas mengikut bahagian-bahagian tertentu. Di antara tugas –tugas Pegawai Hal Ehwal Islam ialah :

1. Membaca doa dan mengetuai upacara-upacara keagamaan dalam majlis rasmi.
2. Menyelia staf yang terdiri daripada penolong pegawai Hal Ehwal Islam, Imam dan Bilal termasuk menentukan tugas dan tanggungjawab mereka, menyediakan laporan prestasi tahunan meliputi SKT.
3. Mengurus dan menyelia jadual giliran imam dan bilal dan khatib.
4. Menyelaras program-program dan aktiviti-aktiviti yang dianjurkan seperti majlis-majlis kebesaran Islam, kelas-kelas, kursus-kursus dan kuliah-kuliah.
5. menguruskan urusan kebajikan saudara kita merangkumi perkara-perkara seperti bantuan kewangan dan berkhatan, kelas bimbingan fardhu ain dan sebagainya.
6. Memberi khidmat nasihat agama kepada masyarakat umum yang memerlukan.
7. Menjalankan tugas-tugas lain yang di arahkan dari masa ke semasa.

Diskripsi tugas Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam adalah membantu pegawai-pegawai yang berada di atasnya menjalankan tugas-tugas yang telah diamanahkan. Antaranya ialah :

1. Membantu mengurus dan menyelia jadual giliran imam dan bilal dan khatib.
2. Membantu menjalankan program-program dan aktiviti-aktiviti yang dianjurkan seperti majlis-majlis kebesaran Islam, kelas-kelas, kursus-kursus dan kuliah-kuliah.
3. Membantu menguruskan urusan kebajikan saudara kita merangkumi perkara-perkara seperti bantuan kewangan dan berkhatan, kelas bimbingan fardhu ain dan sebagainya.
4. Membantu memberikan khidmat nasihat agama kepada masyarakat umum yang memerlukan.
5. Menjalankan tugas-tugas lain yang diarahkan dari masa ke semasa.

2.2.3.1 Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam, S17)

1. Menjadi Imam rawatib, solat fardhu, solat Jumaat, Solat Tarawikh, Solat Hari Raya, Solat Sunat / Qiamulail dan lain-lain.
2. Mengadakan majlis zikir, membaca al-Quran, majlis doa dan tahlil dan yang berkaitan dengannya.
3. Membaca Khutbah.

4. Membantu pengurusan berkaitan kebersihan dan keceriaan, peralatan, dan pelaksanaan program masjid.
5. Bertanggungjawab mengurus jenazah.
6. Bertanggungjawab mengurus dan mengiringi jenazah sehingga selesai majlis pengkebumian.
7. Membantu pungutan kewangan masjid.
8. Membantu membuat pungutan zakat fitrah dan harta serta pelaksanaan kulian dan kelas.
9. Membantu dalam pengurusan ibadah akikah, korban dan lain-lain.
10. Mengendalikan kursus al-Quran, tahfiz, kursus dan kelas fardhu ain dan yang berkaitan dengannya.
11. Membantu menjayakan setiap aktiviti masjid.
12. Menjalankan tugas-tugas lain yang diarahkan dari masa ke semasa.

2.2.3.2 Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal, S11)

Bidang tugas Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam ialah :

1. Azan setiap waktu sembahyang mengikut giliran.
2. Menyediakan keperluan sebelum sembahyang seperti sejadah, pembesar suara dan berada di saf hadapan ketika sembahyang.
3. Menjalankan kerja-kerja imam semasa ketiadaannya.

4. Membantu menjayakan setiap aktiviti masjid.
5. Membantu memastikan kebersihan dan keceriaan masjid.
6. Mengurus dan mengiringi jenazah sehingga selesai majlis pengkebumian.
7. Mengurus jenazah.
8. Membaca doa dan tahlil di majlis rasmi.
9. membantu menguruskan barang-barang hilang yang diamanahkan kepada urusetia masjid.
10. Menjalankan tugas-tugas lain yang diarahkan dari masa ke semasa.

2.2.4 Guru Agama

Guru agama bertugas di sekolah-sekolah agama di bawah Jabatan Agama Islam Negeri Johor. Tanggungjawab dan diskripsi tugas adalah mengajar mata pelajaran agama seperti Tauhid, Ibadat, Akhlak, Munakahat, Bahasa Arab, al-Quran dan Tajwid. Selain itu mereka juga diamanahkan untuk menjalankan tugas-tugas pentadbiran sekolah agar menjadi lebih tersusun dan sistematik. Mereka juga bertanggungjawab memastikan kebersihan dan keceriaan sekolah sentiasa terjamin untuk kemudahan dan keselesaan pelajar. Guru-guru agama juga mempunyai hubungan kerjasama dengan Jabatan Agama Islam Johor. Mereka juga perlu menjalankan tugas-tugas lain mengikut arahan dari semasa ke semasa.

2.3 Teori Tipologi Holland

Kajian ini menggunakan Teori Tipologi Kerjaya Holland (1968, 1973, 1978, 1985) yang telah diasaskan oleh John L. Holland pada tahun 1959. Teori ini telah dikemaskini pada tahun 1966, 1973, 1978, 1985 dan 1996. Pemilihan teori ini sebagai asas kajian pola personaliti-persekitaran disebabkan oleh teori ini mudah difahami dan boleh diuji secara empirikal mengikut kesesuaian individu dan persekitaran (Holland dan Raymon, 1986). Teori ini mempunyai tiga keperluan komponen utama iaitu individu, persekitaran dan keserasian antara individu dan persekitaran.

Pemilihan kerjaya seseorang individu adalah berdasarkan personaliti dan beberapa angkubah lain yang terdapat pada latar belakang pekerjaan itu (Holland, 1973). Asas yang digunakan dalam teori ini ialah :

1. Pemilihan kerjaya adalah berdasarkan ekspresi personaliti individu di samping identifikasi dengan streotaip pekerjaan secara spesifik.
2. Minat seseorang itu lahir daripada personalitinya.
3. Individu daripada jenis pekerjaan yang sama mempunyai persamaan dari segi pola personalitinya.
4. Keselarasan antara personaliti dan persekitaran akan meningkatkan prestasi kerja, pencapaian, kestabilan dan kepuasan kerja.

]

Jelasnya, teori Tipologi Kerjaya Holland (1973, 1985, 1996) mengutarakan empat andaian asas yang menjadi nadi dan teras kepada teori ini. Empat andaian asas itu ialah :

1. Dalam budaya orang Amerika Syarikat, hampir semua individu boleh dikategorikan dalam salah satu daripada enam jenis personality iaitu Realistik (R) , Invesigatif (I), Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E) dan Konvensional (C). Menurut Holland (1973), setiap personaliti itu terhasil daripada cirri-ciri interaksi antara pelbagai kebudayaan, keturunan dan desakan individu termasuklah rakan sebaya, kelas sosial, budaya dan persekitaran fizikal. Situasi yang demikian akan menimbulkan minat di kalangan individu.
2. Terdapat enam jenis persekitaran pekerjaan yang menyokong personaliti individu dan didominasi oleh jenis personaliti tertentu iaitu Realistik (R),Investigatif (I) Artistik (A), Sosial (S), Enterprising (E) dan Convensional (C). Ringkasan bagi enam jenis persekitaran pekerjaan ini ialah RIASEC.
3. Individu akan mencari persekitaran atau pekerjaan yang selaras dengan personaliti yang membolehkan mereka menunjukkan kemahiran dan kebolehan serta melahirkan sikap dan nilai di samping berusaha menyelesaikan sebarang masalah dan peranan yang wujud dalam persekitaran tersebut. Menurut Holland (1973), individu akan berasa puas sekiranya dapat menyesuaikan diri dalam persekitaran berkenaan. Misalnya, individu yang mempunyai personaliti Realistik akan berasa puas sekiranya dapat bekerja dalam persekitaran Realistik juga.
4. Selain itu, tingkahlaku seseorang individu boleh ditentukan melalui interaksi antara personaliti dan kriteria-kriteria persekitarannya. Menurut Holland (1973), sekiranya kita mengetahui tentang pola personaliti dan persekitarannya secara tidak lansung kita akan dapat meramalkan beberapa perkara berkaitan pemilihan keraya, pencapaian kerjaya, kecekapan personal, tingkahlaku pendidikan dan sosial serta pertukaran pekerjaan. Semua ini dilakukan dengan menggunkan model persekitaran dan pengetahuan tentang jenis personaliti.

Justeru, andaian ini akan menjadi asas kepada kajian ini bagi melihat kepentingan keserasian personaliti- persekitaran dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Menurut Holland (1985), kepuasan dalam pemilihan sesuatu pekerjaan adalah mengikut kesukaan orientasi peribadinya sendiri. Ini bermakna kepuasan dalam pekerjaan akan tercapai apabila individu memilih sesuatu kerjaya selaras dengan personaliti dan persekitarannya. Kepuasan akan tercapai apabila seseorang individu itu mewujudkan satu orientasi pekerjaan yang kukuh. Tetapi, sekiranya orientasi pekerjaan yang dibina berbelah-bahagi kemungkinan kepuasan yang dicapainya akan berkurangan.

Jelasnya, konsep utama disebalik model persekitaran Holland adalah seseorang individu itu lebih tertarik kepada peranan yang diperlukan dalam persekitaran pekerjaan. Seterusnya mereka akan mengisi pekerjaan yang dapat memenuhi keperluan mereka sendiri. Contohnya, seseorang individu yang berorientasikan sosial akan cenderung bekerja dalam persekitaran pekerjaan yang membolehkannya berinteraksi dengan orang lain, membantu orang yang memerlukan bantuan dan sebagainya. Contoh kerjaya yang mempunyai tahap sosial yang tinggi ialah guru, anggota polis dan sebagainya. Berbeza pula dengan individu yang mempunyai orientasi Investigatif mereka lebih cenderung dengan persekitaran pekerjaan yang kurang melibatkan interaksi social dan lebih cenderung suasana penyelidikan di dalam makmal. Justeru, pilihan sedemikian dianggap kongruen dengan personaliti individu. Pekerjaan yang memenuhi kesamaan dengan personaliti diri akan dapat memenuhi kepuasan sendiri (*self fulfillment*) dan biasanya konsisten dalam corak kerjaya. Selain itu, seseorang itu juga dapat memperkembangkan bakat dan potensi dalam dirinya ke tahap yang lebih maksimum untuk mencapai kerjaya yang cemerlang, gemilang dan terbilang.

Keserasian dalam pekerjaan akan meningkatkan produktiviti. Seseorang itu akan kekal dalam pekerjaan yang dilakukan dalam tempoh yang lama dan mencapai tahap kepuasan kerja. Walaupun Holland tidak menunjukkan sebarang kaitan antara kepuasan dengan produktiviti namun teori-teori keperluan yang lain seperti Teori Abraham Maslow mengandaikan bahawa kepuasan adalah ganjaran instrinsik yang

mempengaruhi tingkah laku secara positif dan mempunyai kaitan dengan peningkatan produktiviti.

Ketepatan seseorang itu membuat pilihan kerjaya dan kepuasan kerja adalah berhubungkait dengan pengetahuan tentang dirinya dalam pekerjaan yang sedang dilakukannya. Jelasnya, jika sesuatu idea atau pengetahuan tentang persekitaran kerja masih samara-samar maka sukarlah seseorang individu hendak memilih pekerjaan yang bersesuaian dengan dirinya. Hal ini menyebabkan satu konflik nilai sendiri dalam peringkat yang dipilih mungkin wujud. Menyedari hakikat ini, seseorang individu seharusnya mengenali ciri-ciri personaliti diri agar selaras dengan ciri-ciri pekerjaan kerana ia dikaitkan dengan aspek motivasi, kepuasan, stabiliti dan produktiviti dalam pekerjaan.

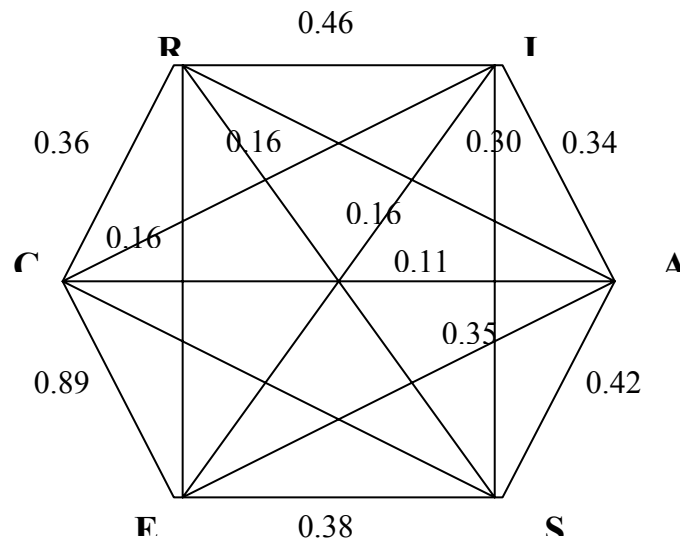
Holland (1973) menjelaskan bahawa personaliti boleh disusun menggunakan kombinasi yang dominan. Contohnya, kod RIA merujuk kepada individu yang mempunyai banyak ciri-ciri pekerjaan Realistik, Investigatif dan Artistik. Menurut Herr dan Cramer (1988), Holland telah mengklasifikasikan sebanyak 456 jenis pekerjaan berdasarkan kod tiga huruf Holland. Contohnya, dua jenis pekerjaan yang tersenarai di bawah kod RIA ialah *architectural draftsman* dan *dental technician*. Klasifikasi pekerjaan Holland atau lebih dikenali dengan *Occupational Classification* (HOC) mempunyai hubungan dengan kamus tajuk. Tajuk-tajuk pekerjaan atau *Dictionary Of Occupation Titles (DOT)*. Juseru, individu yang mempunyai kod RIA perlu meneroka dua jenis pekerjaan tersebut dengan menggunakan DOT atau rujukan lain yang bertepatan.

Hubungan antara jenis personality menurut Holland boleh dilihat dalam rajah 2.1 iaitu Model Heksagon Holland yang menjelaskan hubungan antara jenis personaliti dan persekitaran secara koefisyen dan kolerasi, kategori yang berdekatan dengan heksagon seperti Realistik dan Investigatif mempunyai ciri-ciri kesamaan serta kolerasi positif yang tinggi berbanding Artistik dan Konvensional yang bertentangan, kurang persamaan serta kolerasi yang agak rendah. Cole, Whines dan

Holland (1971) telah menunjukkan bahawa model Heksagon Holland ini boleh digunakan untuk membantu individu merancang sesuatu pekerjaan dengan berkesan di samping membentuk inventori minat, kemahiran dan aktiviti.

Holland memperkenalkan Model Heksagon untuk menjelaskan perhubungan psikologikal antara individu-individu daripada pelbagai jenis personaliti. Hal ini disebabkan Holland percaya terdapat persamaan dari segi psikologikal antara jenis-jenis personaliti dan jenis persekitaran kerja.

Rajah 2.1 menjelaskan bahawa semakin jauh jarak antara dua jenis personaliti, maka semakin jauh keserupaan psikologikalnya. Contohnya, jarak R dan S ($r = 0.16$ lebih jauh berbanding dengan jarak R dengan I ($r = 0.46$). Ini bermakna jenis personaliti R dan I lebih banyak keserupaan psikologikalnya. Keadaan yang paling ideal berlaku apabila kongruen, iaitu jenis personaliti sama dengan persekitarannya. Contohnya, jenis personaliti R dengan persekitaran R ($r = 1.0$). Ringkasnya semakin tinggi darjah kolerasi antara jenis-jenis personaliti tersebut maka dikatakan semakin kongruen.



Rajah 2.1 Menunjukkan Hubungan Tersebut.

Rajah 2.1 : Model Heksagon Holland untuk mentakrifkan perhubungan psikologikal di antara individu-individu daripada pelbagai jenis personaliti.

Sumber : Holland, J.L., Whitney, D.r., dalam Holland, J.L Making Vocational Choice : A Theory or Careers. Englewood Cliffs, new Jersey : Prentice – Hall. Inc. 1973.

Model Heksagonal Holland telah memperkenalkan 5 andaian sekunder, iaitu:

1. Konsisten (consistency)

Merupakan darjah pertalian yang berkaitan antara personaliti dan persekitaran. Darjah pertalian tersebut diandaikan boleh mempengaruhi keutamaan bagi setiap individu dalam membuat pemilihan kerjaya. Ada antaranya yang mempunyai lebih banyak persamaan berbanding yang lain. Dalam diri seseorang individu, terdapat beberapa pasang jenis personaliti dan model persekitaran yang berdekatan antara satu sama lain. Contohnya, jenis Artistik dan Sosial mempunyai lebih banyak persamaan berbanding jenis Investigatif dan Enterprising. Individu akan mengalami konsistensi yang lebih tinggi apabila sesuatu jenis personaliti itu semakin hampir di atas

heksagon serta menggabungkan kod-kod seperti ESA/RIC. Manakala individu kurang konsistensi jika dilihat mempunyai gabungan kod RAE dan CAS. Darjah konsistensi boleh memberikan kesan terhadap pemilihan kerjaya seseorang individu. Tahap konsistensi tersebut boleh dilihat dengan lebih jelas melalui jadual di bawah.

Jadual 2.1 : Tahap-tahap Ketekalan Pola Personaliti

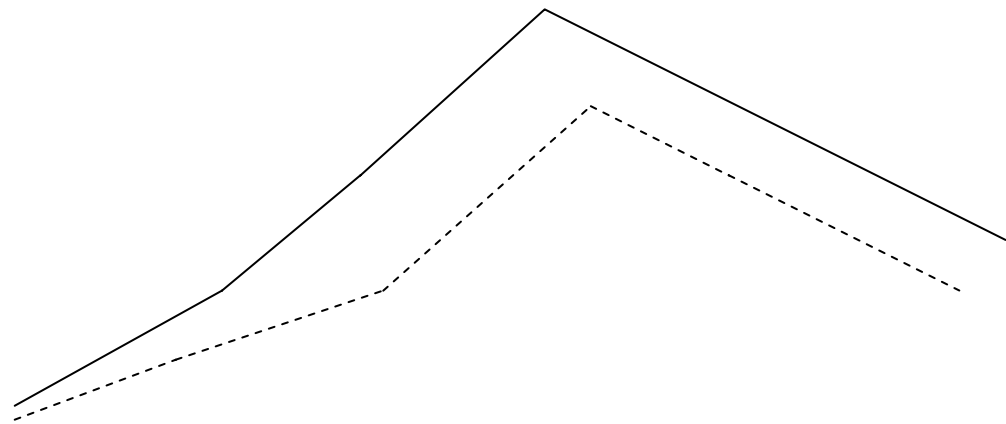
Tahap ketekalan	Pola-pola personaliti
Tinggi	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, CE, EC, dan CR
Sederhana	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI SC, EA, ER, CS dan CI
Rendah	RS, IE, AC, SR, EI, dan CA

Sumber : Holland, J.L., Making Of Vocational Choice : A Theory of Vocational Personality and Work Environment : (Edisi Kedua) Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall. Inc. 1985.

2. Perbezaan (Differentiation)

Menurut Gysbers et al. (2003), perbezaan membantu individu memperhalusi atau meminda jangkaan mengenai tingkah laku vokasioanal. Individu yang sangat sesuai dengan personaliti tertentu akan melahirkan sedikit kesamaan dengan personaliti lain. Individu yang sesuai dan beberapa jenis personaliti pula mempunyai definisi personaliti yang lemah serta dianggap sebagai tidak dapat membezakan personaliti. Dengan maksud lain, semakin menonjol sesuatu personaliti dengan jenis persekitaran, maka semakin berbeza personaliti tersebut (Holland;1973).

Realistik Investigaif Artistik Sosial Enterprising
Convensional



Jadual 2.2: Jenis-jenis Personaliti Yang Serupa Dengan Darjah Perbezaan Yang Berbeza

Petunjuk _____ IASECR: Perbezaan = 13

----- IASECR: Perbezaan = 8

Sumber : Skala Skor Vocational Preference Inventory (Holland, 1973)

3. Identity (Identity)

Identiti merujuk kepada individu yang mempunyai gambaran yang jelas dan stabil tentang matlamat, minat, dan bakat yang dimilikinya. Dalam kes persekitaran, identiti merujuk kepada darjah kestabilan, kejelasan dan intergrasi antara matlamat, tugas dan ganjaran contohnya, kerendahan identiti disebabkan individu mempunyai banyak matlamat kerjaya.

4. Kongruen (Congruence)

Kongruen merupakan kesesuaian antara jenis personaliti individu dengan persekitaran yang berbeza. Contohnya, personaliti jenis sosial cenderung kepada persekitaran yang memberi peluang kepada interaksi sosial, peka masalah sosial serta berminat dengan aktiviti pendidikan. Manakala kongruen tidak terbentuk apabila, individu Realistik berada dalam persekitaran sosial. Keadaan ini menjejaskan kebolehan dan minat individu dalam pekerjaannya.

5. Kaedah pengiraan Matematik (Calculus)

Kalkulus menggambarkan perhubungan di dalam dan di antara jenis personaliti dan persekitaran. Perhubungan di antara jenis personaliti boleh dilihat dengan lebih jelas dalam rajah 1. Dalam rajah 1, setiap jenis personaliti diletakkan di tempat tertentu di heksagon dan ianya bermula dengan Realistik diikuti dengan Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising, dan terakhir ialah Convensional. Jika diletakkan secara berurutan, ianya membentuk RIASEC.

Pengujian lanjutan Teori Holland menyarankan bahawa bentuk kajiannya adalah sah (Osipow 1983, Assoulin dan Meir 1987, Spokane 1987, Latone 1989). Kesimpulan, Holland (1973:1985) sentiasa menegaskan bahawa terdapat hubungan psikologikal yang rapat antara jenis personaliti dan jenis persekitaran yang mendorong kepada kestabilan dan kepuasan kerja. Justeru, Holland (1973:1985) turut mengandaikan bahawa keserasian kerjaya yang tinggi akan mempunyai hubungan rapat dengan motivasi tinggi dan pencapaian akademik yang cemerlang.

Selain itu, Holland (1973) juga turut mengemukakan kaedah pengukuran jenis-jenis personaliti sebagai panduan. Dua kaedah yang dikemukakan ialah :

i. Kaedah Kualitatif

Seseorang individu itu mungkin akan menyatakan kerjaya yang ingin diceburinya atau memilih kerjaya yang mempunyai ciri-ciri jenis personaliti tertentu. Contohnya, seseorang yang ingin menjadi pelukis dan pengarang drama dan lagu maka individu ini cenderung kepada personaliti jenis Artistik (A) dan tergolong dalam personaliti jenis (A).

ii. Kaedah Kuantitatif

Melalui kaedah ini, jenis-jenis personaliti diukur berdasarkan markah yang diperolehi dalam skala-skala VPI, SDS dan SDS-E. Skala-skala yang terdapat dalam VPI, SDS dan SDS-E seperti Realistik, Investigatif, Artistik, Sosial, Enterprising dan Konvensional menyediakan satu tatacara yang mudah untuk mengukur jenis personaliti individu. Semua skala tersebut diberi markah disusun mengikut kedudukan tertinggi dan seterusnya bagi membentuk profil personaliti. Semakin tinggi markah yang diperolehi oleh seseorang itu, maka semakin hamper keserupaannya dengan jenis personaliti yang mewakili skala tersebut. Ini dapat dilihat dengan jelas melalui jadual 2.3.

Jadual 2.3 : Kod Skala Inventori, Minat Untuk Jenis Pola Personaliti Holland

Subjek	Realistik	Investigatif	Artistik	Sosial	Enterprising	Konvensional	Pola Personaliti
A	4	8	8	13	14	12	ESC
B	9	2	2	3	6	5	REC
C	1	10	10	7	6	2	ASE / ISE

Sumber : Holland, J.L. Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational Personality and Work Environment (Edisi Kedua). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice- Hall, Inc. 1985.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan dalam Teori Holland, maka dapat dikatakan bahawa terdapat empat andaian penting teori tersebut :

- i) Personaliti individu dikategorikan kepada enam iaitu Realistik (R) , Investigatif (I) , Artistik (A) , Sosial (S) , Enterprising (E) dan Conventional (C) .
- ii) Terdapat enam jenis personality persekitaran iaitu Realistik (R) , Investigatif (I) , Artistik (A) , Sosial (S) , Enterprising (E) dan Conventional (C) .
- iii) Tiap-tiap individu yang mempunyai jenis personaliti seperti yang disebut dalam perenggan (i) di atas, akan mencari persekitaran yang sama dan membolehkan mereka menggunakan kemahiran dan kemampuan yang ada.
- iv) Tingkahlaku individu ditentukan oleh interaksi antara jenis personaliti dengan persekitaran.

Kesimpulannya, Teori Kerjaya Holland mementingkan aspek jenis personaliti dengan pemilihan kerjaya seseorang individu. Berkaitan dengan kerjaya keagamaan Holland tidak menjelaskan kerana tiada kajian pernah dibuat tentang kerjaya keagamaan. Kajian yang dilakukan ini adalah kajian yang pertama.

2.4 Jenis-jenis Teori Kepuasan Kerja

2.4.1 Teori Kepuasan Kerja

Edwin A.L (1979), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang diperolehi daripada sesuatu tugas sebagai menepati nilai kerja yang selaras dengan keperluan individu. Definisi ini mungkin sama dengan teori keperluan manusia oleh Maslow dan juga teori dua factor Herzberg. Jika kita lihat kembali teori Maslow, terdapat lima hierarki keperluan manusia yang dibahagikan kepada dua kategori iaitu keperluan fisiologi dan keperluan psikologi. Keperluan fisiologi termasuklah keperluan makan minum, keselamatan iaitu bebas daripada ancaman fizikal dan jaminan kerja. Sementara itu, keperluan psikologi ialah keperluan kasih-sayang seperti ingin menjadi ahli organisasi secara formal dan tidak formal, keperluan bangga diri (terbahagi kepada dua), iaitu untuk mendapatkan kepakaran dan kejayaan dalam kerja, dan untuk mendapatkan pengiktirafan dari orang lain. Akhirnya mencapai keperluan penyempurnaan sendiri untuk memperolehi kesempurnaan dalam semua aspek.

Keperluan fisiologi mudah dipuaskan asalkan pekerja itu disediakan dengan gaji yang cukup dan kerja yang terjamin. Tetapi keperluan psikologi ini sukar untuk dipuaskan. Setiap individu memerlukan sesuatu yang berbeza-beza. Justeru, sebab ini menjadikan strategi motivasi Maslow sukar untuk digunakan. Jelasnya, tidak terdapat strategi atau polisi yang boleh digunakan untuk memenuhi keperluan psikologi. Setiap

individu akan sentiasa bergerak menuju ke kemuncak hirarki untuk memuaskan tahap keperluannya. Contohnya, kepuasan kerja guru –guru sekolah selalunya dipengaruhi oleh berbagai-bagai faktor. Menurut Luch dan Ronan (dalam Martin 1977, 1981) secara amnya menyokong bahawa kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan gaji yang lebih tinggi, hubungan dengan rakan sekerja yang lebih rapat dan peluang kenaikan pangkat yang lebih adil. Sebaliknya pengurangan kepuasan bekerja berlaku apabila pekerjaan menjadi sangat rutin dan memerlukan banyak penumpuan.

Herzberg (1959) pula menyatakan kepuasan dan tiada kepuasan tidak semestinya berlawanan kerana peruntukan untuk beberapa keistimewaan kerja bukan sahaja berfungsi untuk mengurangkan ketidakpuasan tetapi tidak juga menambah kepuasan.

Secara umumnya seseorang itu akan memperolehi kepuasan terhadap sesuatu bidang kerjaya berdasarkan faktor yang tertentu yang mendorong ke arah tercapai tahap kepuasan kerja secara maksimum.

2.5 Teori Pemilihan Vokasional (Pekerjaan)

2.5.1 Teori Holland

Secara umumnya teori ini dikenali sebagai teori struktur. Holland (1973) menjelaskan bahawa seseorang individu itu tertarik kepada sesuatu pekerjaan dipengaruhi oleh personaliti diri dan beberapa angkubah lain yang terkandung dalam latar belakang pekerjaan itu. Ciri-ciri yang diperkenalkan oleh Holland ialah konsep bahawa orang akan memberikan pandangan mereka terhadap sesuatu pekerjaan berdasarkan bentuk kerja dan pangkat-pangkat yang terdapat di dalam pekerjaan

terbabit. Jelasnya, perbandingan ciri-ciri dengan tanggapan sesebuah pekerjaan dan perasaan menerima atau menolaknya adalah satu penentuan utama dalam pemilihan kerjaya. Selain itu, persamaan pandangan seseorang dengan pilihan pekerjaan melahirkan satu contoh cara tersendiri mengikut pendapat Holland. Orientasi contoh cara yang tersendiri ini adalah satu proses perkembangan pertumbuhan mengikut baka dan sejarah hidup seseorang individu dalam tindakan mengikut keperluan persekitarannya. Prinsip teori Holland adalah seseorang itu memilih satu pekerjaan untuk memenuhi kepuasan mengikut kesukaan orientasi peribadinya sendiri. Sekiranya seseorang individu telah menubuhkan satu orientasi yang kukuh maka lebih besarlah kepuasanyang akan dicapainya mengikut persekitaran pekerjaannya itu. Tetapi sebaliknya jika orientasi yang dibuat itu masih berbelah-bahagi, kemungkinan kepuasan yang dicapainya akan beransur kurang.

Kekukuhan orientasi individu yang telah dikira berbanding dengan persekitaran yang telah dibina menjadi amat kritikal terhadap pemilihan cara hidup seseorang. Contohnya, seseorang individu yang mempunyai kecenderungan kepada kehidupan sosial akan menggemari suasana pekerjaan yang ada kaitan dengan proses tolong bantu kepada orang-orang yang memerlukan pertolongan. Contoh pekerjaan yang terlibat ialah doktor membantu orang sakit, kaunselor membantu berkaitan akademik, sosial dan peribadi dan guru membantu menyebarkan ilmu kepada para pelajar. Selian itu, bagi individu yang cenderung kepada pekerjaan berunsur mekanikal mereka lebih berminat memilih persekitaran pekerjaan yang dapat mengurangkan interaksi dengan orang ramai dan lebih berminat bekerja menggunakan mesin dan jentera dan pelbagai perusahaan lain. Justeru, kita dapat melihat bahawa persamaan pekerjaan dengan kegemaran akan memberikan kepuasan diri dan corak pekerjaan yang tetap. Jika berlaku konflik di antara pekerjaan dan kecenderungan maka akan menimbulkan corak pekerjaan yang tidak tetap serta sukar memperolehi kepuasan kerja.

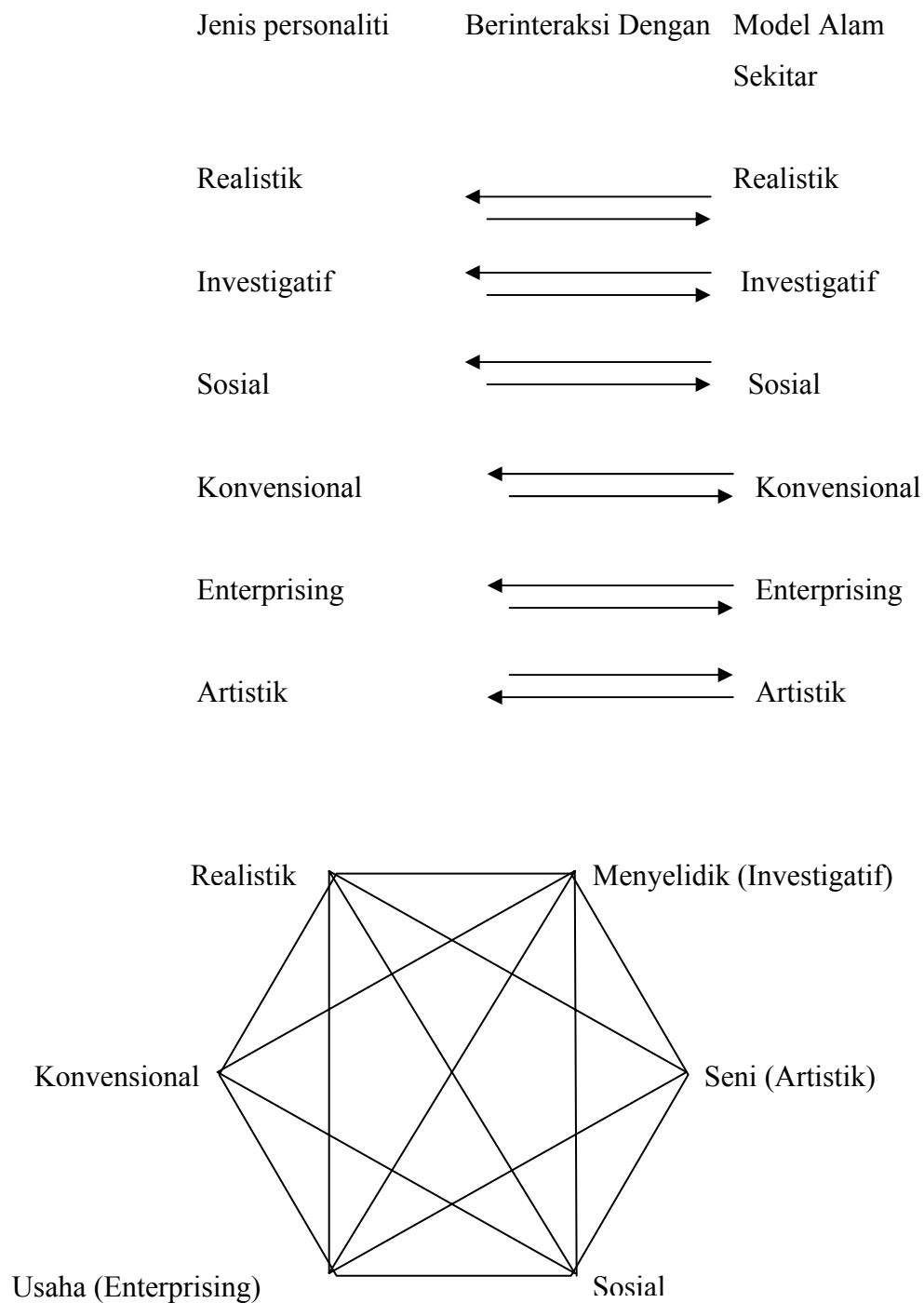
2.5.2 Interaksi di antara Peringkat Dengan Hirarki Perkembangan

Jelasnya, semasa melaksanakan keputusan hirarki yang telah dibentuk akan mengarah kepada pekerjaan mengikut persekitarannya. Kemahiran dan kebolehan digandingkan dengan pencapaian persamaan orang itu. Seseorang itu akan mudah membuat pilihan pekerjaan sekiranya individu itu jelas dengan kehendak diri dan alam pekerjaan yang hendak diceburinya. Jika kekaburan berlaku maka sukarlah untuk memilih pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Justeru, konflik nilai sendiri akan berlaku.

Kelancaran membuat pemilihan kerjaya yang tepat dipengaruhi oleh hirarki perkembangan. Hirarki perkembangan yang tidak baik akan menggugat pemilihan kerja dan mengubah seseorang kepada pekerjaan yang lain. Antara faktor-faktor yang mempengaruhi persekitaran ialah keluarga, sumber kewangan, peluang-peluang pendidikan dan sebagainya.

Sekiranya aturan dan faktor yang lain itu konsisten terhadap sesuatu persekitaran pekerjaan, maka pemilihan kerjaya menjadi tidak stabil. Contohnya, seorang jurutera menjadi penyelidik. Hirarkinya realistik, daya usaha yang tinggi (Enterprising, konvensional, artistik dan suka menyelidik. Justeru, berlaku kurang stabil dalam kerja-kerja menyelidik jika dibandingkan dengan kerja seorang jurutera.

Rajah 2.2 Menunjukkan bahawa personaliti seseorang itu sesuai dengan alam sekelilingnya maka hasilnya ialah kepuasan dalam pekerjaan.



Rajah 2.3 Model Heksagon Holland

Holland mencadangkan corak yang tipikal pada hirarki ini terhadap kesan satu-satu persekitaran pekerjaan. Selain daripada kejayaan, terdapat juga kekuatan atau kekukuhan yang boleh memberi sedikit ramalan tentang data mengenai potensi seseorang individu di dalam bidang yang diceburinya. Sekiranya kurang terdapat corak hirarki, maka kurangnya kekuatan terhadap pemilihannya. Seterusnya kurang kukuh pula dari segi perlaksanaannya. Ciri-ciri ini kurang jelas untuk menerangkan kestabilan pemilihan individu.

2.5.3 Pengaruh-pengaruh lain terhadap Pemilihan Kerjaya

Jelasnya, konsep nilai diri adalah salah satu daripada dua angku bah kritikal yang membaeri sumbangan kepada individu. Holland juga telah mengemukakan satu lagi konsep, iaitu pengetahuan sendiri. Secara umumnya kita dapat melihat kedua-duanya samada nilai diri atau pengetahuan sendiri adalah sama. Namun begitu Holland telah memperincikan maksud dan penggunaannya agar seseorang individu dapat membuat pemilihan kerjaya yang lebih tepat. Menurut Holland ramalan bagi ketepatan pemilihan pekerjaan adalah bagi orang yang mempunyai nilai diri yang berasaskan sendiri yang betul. Namun begitu, kepincangan akan berlaku apabila seseorang itu membuat pemilihan kerjaya berasaskan nilai diri tetapi mempunyai pengetahuan sendiri yang lemah.

2.6 Kajian-kajian Lepas

Beberapa pengakaji telah menjalankan kajian yang berkaitan dengan keserasian personaliti-persekitaran dan hubungannya dalam bidang pekerjaan. Namun begitu kajian –kajian lepas hanya melibatkan kerjaya yang bukan berunsur

keagamaan. Kerjaya yang terlibat kebanyakannya terdiri daripada guru-guru, pegawai bank, jururawat, kaunseor dan sebagainya. Bagi memudahkan pemahaman kajian yang dilakukan telah dibahagikan kepada dua iaitu dalam negeri dan dalam negeri.

2.6.1 Kajian Di Luar Negeri

Holland & Holland telah menjalankan kajian untuk menguji keserasian jenis personaliti dan persekitaran pekerjaan atau pengajian yang diikuti oleh sample kajian berdasarkan kepada kod 3 huruf. Pengkaji mengklasifikasikan kod ISA untuk ahli psikologi klinikal, kod SEA untuk teknologi perubatan dan kaunseor berjaya dan kod KRS untuk pekerja bank. Dalam bidang pengajian matematik kod IRA dan iaitu bekejururawatan adalah kod SIA. Dalam kajian beliau SDS dan VPI (Vocational Preference Inventory) digunakan untuk mengukur pola jenis personality. Keputusan kajian menunjukkan 75% daripada sample berada dalam persekitaran pekerjaan atau pengajian yang sesuai dengan personaliti mereka. Misalnya seramai 58% sample kajian terhadap pekerja bidang teknologi perubatan mempunyai kod ISA manakala 44% daripada kaunseor berjaya mempunyai kod SEA iaitu serupa dengan kod pekerjaan yang mereka lakukan. Penemuan ini menyokong anandaian yang disarankan oleh Teori Tipologi Holland (1973).

Teori Holland yang meramalkan hubungan antara personaliti, pemilihan kerjaya dan kepuasan kerja telah diuji oleh Gellatly, Paunonen, Meyer dan Jackson pada tahun 1991. Kajian telah dijalankan ke atas 114 orang pengurus unit. Keputusan kajian menunjukkan bahawa keberkesanan pengurusan dan kepuasan dapat diramal oleh keupayaan kognitif, personaliti dan minat kerjaya. Hasil daripada analisa yang dibuat menunjukkan bahawa keberkesanan pengurusan dan kepuasan kerja dapat diramal melalui keupayaan kognitif, personaliti dan minat kerjaya.

Gottfredson dan Holland (1990) telah menjalankan satu kajian longitudinal selama empat bulan tentang pengaruh keselarasan terhadap sekumpulan Juruwang Bank yang baru dilantik. Dalam tempoh dua minggu pertama latihan, mereka dinilai dari segi minat kerjaya, jangkaan terhadap kerja, penanggapan tentang alternatif-alternatif pekerjaan dan ciri-ciri personal lain. Data-data yang berkaitan dengan kepuasan kerja lain dikumpul empat bulan kemudian. Dalam kajian ini, Gottfredson dan Holland (1990) telah mengawal beberapa faktor seperti jantina, umur, gaji, penganggapan, alternatif-alternatif pekerjaan, jangkaan-jangkaan pekerjaan, tempoh menjawat jawatan dan jenis kerja. Dalam kajian ini alat ukuran VPI telah digunakan untuk mengukur minat kerjaya sementara alat ukuran Hopppock's Job Satisfaction Blank No. 5 (HJSB) dan Job Discriptive Index (JDI) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Tiga skor tertinggi yang diperolehi daripada alat ukuran JDI digunakan bersama-sama dengan kod tiga huruf Holland untuk kerjaya juruwang iaitu CES (Gottfredson dan Holland 1989) untuk mendapatkan indeks keselarasan menggunakan kaedah yang disarankan oleh Iachan (1984). Berdasarkan kajian ini dapat disimpulkan bahawa keselarasan personality-persekitaran mempunyai kolerasi yang kuat dengan kepuasan kerja. Keselarasan VPI dengan kerjaya Juruwang bank yang dinilai dengan menggunakan indeks persekitaran Iachan berkolerasi sebanyak .36 dengan keseluruhan kepuasan kerja. Walaupun kolerasi ini tidak begitu tinggi, namun cukup tinggi dalam aplikasi praktikal (Holland 1990).

Selain itu, Fricko dan Bechr (1992) telah membuat kajian bagi melihat hubungan kongruen minat kerjaya dan pekerjaan dengan tahap kepuasan kerja. Mereka telah menggunakan seramai 253 orang graduan yang bekerja separuh masa. Kajian ini mengambil masa tujuh tahun di mana data-datanya diperolehi daripada sebuah universiti luar Negara. Kongruen minat dan persekitaran kerja telah diukur dengan menggunakan tiga jenis alat ukuran iaitu *Strong-Combelle Interest General Occupation Themes (SCII-GOT)*, kongruen sebenar (*Actual Or Constructed Congruens*) dan persepsi pekerja itu sendiri untuk melihat tahap kongruen atau keserasian di kalangan pelajar kolej. Hasil kajian menunjukkan bahawa alat kongruen sebenar dan persepsi pekerja telah melaporkan hubungan positif antara kongruen dan minat kerjaya dengan kepuasan kerja pada sampel kajian.

Seterusnya, Jagger dan Mc Auliffe (1992) menjalankan kajian ke atas 72 orang responden. Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk melihat hubungan antara tret personaliti dan pemilihan kerjaya dengan kepuasan kerja di kalangan pekerja-pekerja. Alat ukur yang digunakan ialah *Minnesota Satissfaction Questionnaire-Short Form*. Sementara itu tiga alat iaitu *Careers Assesment (CA)*, *Self Directed Search (SDS)* dan *Strong Invert Inventory* digunakan bagi mengukur pemilihan kerjaya dan tret personaliti. Sample kajian terdiri daripada 44 orang lelaki dan 28 orang perempuan yang telah bekerja selama 1-15 tahun. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara tret personaliti, pemilihan kerjaya dan kepuasan kerja. Justeru, pemilihan kerjaya dan minat kerjaya mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhannya.

Menurut Anida Binti Tumiran (2000) , satu kajian yang telah dijalankan oleh Srivasta, Chaugan, Kumar dan Sen pada tahun 1994 ke atas anggota tentera di India. Hasil kajian menunjukkan bahawa pegawai tentera yang mempunyai kecelaruan dalam pekerjaan yang rendah mempunyai kepuasan kerja dan minat yang tinggi terhadap kerjaya yang diceburinya. Oleh itu, mereka menyimpulkan bahawa personaliti individu membawa implikasi yang besar ke atas kewujudan kecelaruan kerja dan kepuasan kerja.

Merujuk kepada kajian Schuttenberg, O'Dell dan Kzala (1990) telah menjalankan kajian bagi mengetahui hubungan antara jantina, jangkamasa perkhidmatan, jenis personaliti vokasional dan peranan jantina serta persepsi sendiri dengan aras kepuasan pekerjaan di kalangan 200 orang guru, 200 orang kaunselor, 200 orang pentadbir pembangunan. Guru-guru yang dipilih terdiri daripada pelajar sarjana yang mengambil program Pendidikan di Universiti Cleveland State. Kaunselor sekolah dan pentadbir pula dipilih secara rawak dari Daerah Utara Timur Ohio. Alat kajian yang digunakan ialah SDS dan Bem *Sex-Role Inventory BSR-t* dan *Chi Square* bagi membandingkan jangkamasa perkhidmatan dengan orientasi kerjaya social dan kelima-lima orientasi kerjaya lain. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa orientasi kerjaya social sangat dominant di kalangan guru, kaunselor dan pentadbir. Keseluruhan kajian menunjukkan bahawa 57% bidang kerjaya berkenaan

berorientasikan sosial di mana 51% adalah guru, 76% kaunselor sekolah dan 43% pentadbir pembangunan.

2.5.2 Kajian Dalam Negeri

Kajian dalam negeri telah dijalankan oleh Li Yee Wah (1999) ke atas sampel wartawan dan penulis untuk melihat kekongruenan personaliti-persekitaran berdasarkan teori perkembangan kerjaya Holland (1973). Kajian ini juga untuk menguji hubungan antara kongruen personaliti persekitaran dengan tahap kepuasa kerja. Responden terdiri daripada 71 orang wartawan dan penulis daripada The Star, The Edge, STN BHD, Radio dan Televisyen Malaysia dan Nat Seven Televisyen Sdn. Bhd. Keputusan kajian menunjukkan kongruen personaliti-persekitaran yang tinggi dan signifikan di kalangan sampel yang terlibat dengan min IK 5-56. Kajian gagal membuktikan hubungan yang signifikan antara kongruen personaliti-persekitaran dengan tahap kepuasan kerja di kalangan subjek kajian. Nilai kolerasi yang diperolehi adalah lemah dan tidak signifikan.

Selain itu, Sharajatu (1998) mengkaji tentang perbandingan personaliti jururawat bidang psikitari dan jururawat bidang lain serta mengkaji hubungannya dengan minat kerjaya dan kepuasan kerja. Sampel kajian terdiri daripada 100 orang jururawat hospital kerajaan. Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan personaliti yang signifikan di kalangan jururawat. Kesepadanan personaliti dan minat kerja didapati mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Sidek Mohd Noah (1996) pula telah menjalankan kajian untuk melihat samada wujud keselarasan antara jenis personaliti dengan bidang pengajian yang diikuti berdasarkan Teori Keselarasan Individu Persekitaran Holland di kalangan pelajar UPM. Kajian ini juga melihat hubungan antara keselarasan personaliti dengan

pencapaian akademik pelajar. Responden kajian terdiri daripada 40 orang pelajar yang dipilih secara rawak berlepas daripada 705 orang pelajar Tahun 1 mengikut kursus. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara jenis personaliti pelajar dengan pola persekitaran latihan. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara keselarasan personaliti-persekitaran dengan pencapaian akademik. Teori keselarasan individu-persekitaran sesuai digunakan untuk mengukur ciri-ciri personaliti dan minat pelajar Malaysia.

Selain itu, Hanisah (1994) telah menjalankan kajian berkaitan dengan jenis personality kerjaya di kalangan guru. Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti jenis-jenis personaliti kerjaya di kalangan guru berdasarkan Teori Tiplogi Holland. Responden yang terlibat adalah seramai 52 orang guru yang dipilih secara rawak dari sebuah sekolah. Keputusan kajian menunjukkan bahawa guru lelaki mempunyai kod SEC dan guru perempuan mempunyai kod SCA. Kajian ini melihat bahawa semua guru mempunyai kod S yang paling dominan. Keputusan kajian menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan guru perempuan bagi jenis personaliti IASC. Hanya jenis E menunjukkan perbezaan yang signifikan. Keputusan kajian juga menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan perempuan dari segi minat terhadap profesyen perguruan. Kesimpulan yang boleh dibuat bahawa semua subjek mempunyai jenis personaliti sosial sebagai subjek yang paling dominan terhadap kerjaya mereka.

Sementara itu, Mastura (2004) telah menjalankan kajian bertujuan untuk meninjau bentuk pola personaliti-persekitaran serta tahap darjah kongruen di kalangan pelajar tahun tiga Fakulti Pendidikan, Fakulti Pengurusan dan Pembangunan Sumber Manusia, Fakulti Kimia dan Fakulti Kejuruteraan Sumber Asli di Universiti Teknologi Malaysia. Seramai 108 orang pelajar tahun tiga sesi 2003/2004 telah dipilih sebagai sampel kajian. Justeru, hasil kajian menunjukkan bahawa kod tiga huruf pengkaji bagi kursus Sarjana Muda Pengurusan (Pemasaran)- (SHG) iaitu ESC mempunyai padanan yang baik dengan kod Holland iaitu ESC. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara

pencapaian akademik dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran di kalangan pelajar bagi ketiga-tiga kursus yang dikaji.

2.7 Kesimpulan

Akhirnya, dapatlah disimpulkan bahawa bab ini telah menjelaskan tentang bidang tugas sample kajian melibatkan enam kerjaya agama terlibat iaitu Peguam Syar'ie, Khadi dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Pegawai Hal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam dan Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam serta Guru Agama. Pemahaman berkaitan bidang tugas dapat membantu pengkaji untuk melihat persekitaran kerja kerjaya agama yang dipilih. Hasil kajian luar negeri yang lepas berkaitan dengan pola personaliti-persekitaran dan kepuasan kerja menunjukkan bahawa wujud hubungan yang positif di antara personaliti, pemilihan kerjaya dan kepuasan kerja. Namun begitu, kajian di dalam negeri mempamerkan hasil hubungan yang positif dan ada juga kajian yang mendapat keputusan hubungan yang negatif.

BAB 3

METODOLOGI

3.1 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan tentang beberapa aspek yang berkaitan dengan metodologi yang digunakan dalam menjayakan kajian ini. Aspek-aspek tersebut melibatkan penjelasan mengenai reka bentuk kajian, tempat kajian dijalankan, populasi dan sample kajian, instrumen kajian dan kaedah menganalisis data kajian.

3.2. Reka bentuk Kajian

Jelasnya, Mohd Majid (1993) mengatakan bahawa reka bentuk kajian merupakan teknik tertentu yang digunakan untuk mendapatkan maklumat yang diperlukan dalam kajian. Proses mencari kebenaran dalam kajian ini dilihat dari sudut kuantitatif. Selain itu, kajian ini juga menggunakan kaedah tinjauan melalui soal-selidik bagi meninjau pola personaliti-persekitaran dan keserasian mengikut jantina, kelayakan akademik dan pengalaman responden yang terlibat. Aspek

hubungan keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja juga ditinjau ke atas enam kerjaya keagamaan iaitu Peguam Syari'e, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam dan Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) serta guru-guru sekolah agama. Soal selidik ini telah ditadbir sendiri oleh penyelidik dengan cara mengedarkan soal selidik kepada ketua bagi responden masing-masing. Sementara itu, ketua akan mengedarkan soal selidik tersebut kepada responden lain yang terlibat. Penghantaran soal selidik melalui pos juga digunakan bagi responden yang banyak dan jauh. Surat penerangan mengandungi maklumat tentang tujuan, harapan, rayuan pengkaji dan kaedah melibatkan diri seperti kaedah menghantar balik maklumat kepada pengkaji. Pengkaji akan sertakan bersama soal selidik yang dihantar sekeping sampul surat berselem dan beralamat lengkap pengkaji untuk memudahkan proses menghantar balik borang. Borang soal selidik yang telah siap dijawab akan diposkan semula kepada pengkaji menggunakan sampul yang telah disertakan. Setelah tamat sesuatu jangkamasa dengan mengambil kira perjalanan surat dan maklum balas sampel (selalunya kurang daripada dua minggu), pengkaji perlu mengirim surat tambahan sebagai susulan dan rayuan pada mereka yang belum memberi maklum balas sahaja. Usaha ini dianggap penting supaya kaedah persampelan untuk mendapatkan data tidak menurun ke tahap paling rendah, iaitu persampelan sukarela. Sekiranya data hanya daripada yang memberi maklum balas sahaja yang dianalisis, ini sama seperti persampelan sukarela. Sampel suakrela adalah bias kerana mungkin diperolehi daripada satu golongan yang mempunyai latar belakang yang sama (Mohd Najib, 2003). Jelasnya, tinjauan menggunakan soal-selidik dipilih kerana ia merupakan kaedah yang paling mudah dan popular dalam penyelidikan (Mohd Najib , 2003) .

Kajian ini adalah berbentuk deskriptif dan inferensi. Kajian berbentuk deskriptif melibatkan penerangan berkaitan kekerapan dan peratusan sesuatu kumpulan data dan kecenderungan memusat taburan skor menggunakan mod, median dan min. Hubungkait antara personaliti- persekitaran dengan kepuasan kerja dilihat menggunakan kaedah kolerasi.

Dalam kajian ini penyelidik akan melihat samada wujud hubungan keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja. Oleh kerana pembolehubah tidak bersandar tidak dapat diolah, maka pengkaji tidak berupaya untuk menyatakan bahawa terdapat hubungan sebab-musabab. Maka penekanan diberikan kepada sejauh manakah kekuatan hubungan antara kedua-dua pembolehubah.

3.3 Tempat Kajian

Kajian ini dijalankan di Kompleks Islam Johor, Jabatan Agama Islam Johor, Jabatan Kehakiman Johor Bahru, Sekolah Agama Universiti Teknologi Malaysia, Sekolah Agama Dato' Onn Jaafar, Sekolah Agama Pontian Besar, Sekolah Agama Benut, Sekolah Agama Bandar Renggam dan Sekolah Agama Simpang Renggam serta masjid-masjid kerajaan Negeri Johor (Rujuk Lampiran). Pemilihan bagi enam sekolah agama dipilih secara bertujuan untuk memudahkan pengkaji kerana berada berhampiran dengan tempat tinggal pengkaji. Bilangan enam sekolah tersebut mencukupi bagi mewakili sample kajian seramai 40 orang guru agama. Jumlah sekolah di dalam negeri Johor ialah 546 buah sekolah. Menurut Mohd. Najib (2003) manjelaskan persempelan tidak rawak merupakan pemilihan dibuat secara khusus. Pengkaji dengan sengaja memilih sample untuk memenuhi kehendak pengkaji, ini mungkin memudahkan pengkaji.

3.3.1 Populasi

Populasi kajian ini melibatkan bilangan keseluruhan bagi enam penjawat kerjaya keagamaan iaitu Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam/ Penolong Hal Ehwal

Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan guru-guru agama. Skop kajian ini melibatkan penjawat kerjaya agama di Negeri Johor sahaja. Bilangan enam penjawat kerjaya agama ini ialah seramai 1832 orang. Ringkasan bilangan populasi kajian mengikut jawatan adalah seperti berikut :

Jadual 3.1 Ringkasan bilangan populasi kajian mengikut jawatan

Bil	Nama Jawatan	Jumlah Populasi
1.	Peguam Syar'ie Negeri Johor	74
2.	Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk Negeri Johor (Khadi / Naib Khadi)	206
3.	Pegawai Hal Ehwal Islam / Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam Negeri Johor	64
4.	Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) Negeri Johor	44
5.	Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) Negeri Johor	42
6.	Guru Agama	1402
Jumlah		1832 orang

3.3.2 Sampel Kajian

Kaedah yang digunakan untuk memilih sampel ialah menggunakan rawak kelompok. Mengikut Mohd Najib (2003), rawak ini adalah berdasarkan rumpun kelompok populasi, tempat atau zon. pengkaji memilih sampel kajian secara rawak kelompok seramai 40 orang mengikut kelompok enam kerjaya keagamaan yang di kaji iaitu Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai Hal Ehwal Islam/ Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan guru-guru

agama. Pemecahan sampel yang diperlukan mengikut jawatan adalah seperti maklumat dalam jadual 3.2.

Jadual 3.2 Taburan responden : Mufti, Timbalan Mufti, Peguam Syar'ie, Pegawai Tadbir Agama, Naib Khadi, Pegawai Hal Ehwal Islam, Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dan guru-guru agama

Bil	Nama Jawatan	Jumlah Populasi	Sampel Terpilih
1.	Peguam Syar'ie Negeri Johor	74	40
2.	Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk Negeri Johor (Khadi / Naib Khadi)	206	40
3.	Pegawai Hal Ehwal Islam / Penolong Pegawai Hal Ehwal Islam Negeri Johor	64	40
4.	Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) Negeri Johor	44	40
5.	Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) Negeri Johor	42	40
6.	Guru Agama	1402	40
Jumlah		1832 orang	240 orang

3.4 Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan melalui soalselidik. Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C seperti huraian berikut :

- a) Bahagian A mengandungi soalan-soalan berkaitan dengan jantina, kelayakan akademik dan pengalaman bekerja. Soalan-soalan ini

memberikan maklumat kepada pengkaji berkaitan peribadi dan latar belakang lapan perjawatan agama. Soalselidik ini mengandungi 7 item.

- b) Bahagian B soalselidik merupakan alat ukur Job Diskriptif Indeks (JDI) yang telah dibentuk oleh Smith, Kendall dan Hullin (1969) untuk mengukur gerak balas efektif kepuasan kerja yang khusus seperti keadaan pekerjaan itu sendiri (18 item), gaji (9 item), peluang kenaikan pangkat (9 item), kerja penyeliaan (18 item) dan rakan sekerja (18 item). Jumlah item bahagian B ialah 72 item.
- c) Bahagian C melibatkan alat ukur Self Directed Search (SDS-Form Easy oleh Amla (1984) bagi mengenalpasti minat kerjaya responden berdasarkan jenis personality-persekitaran. Kecenderungan diukur berdasarkan enam jenis personality Holland (RIASEC) melibatkan bahagian kesukaan (60 item), kecekapan (60 item) dan pekerjaan (72 item). Jumlah keseluruhan item Bahagian C ialah 192 item.

3.4.1 Skala Pemarkahan Job Diskriptif Index (JDI)

Instrumen JDI digunakankan oleh pengkaji kerana ia mudah difahami dan telah terbukti kesesuaiannya. Kenyataan ini telah disokong oleh Yager (1981) yang menyatakan bahawa sepanjang lapan tahun bermula 1970 hingga 1978 sebanyak tujuh jurnal telah dikeluarkan dan lebih lima puluh peratus artikelnya menggunakan instrumen JDI ini bagi mengukur kepuasan kerja.

Terdapat 72 soalan di dalam dimensi soalan yang disediakan. Ringkasan bilangan item dalam JDI bagi setiap dimensi dipamerkan dalam jadual berikut :

Jadual 3.3 : Pecahan item mengikut dimensi dalam alat ukur JDI

Dimensi	Bilangan item
Pekerjaan itu sendiri	18
Gaji	9
Peluang kenaikan pangkat	9
Penyeliaan	18
Rakan sekerja	18
Jumlah	72

Sumber : Smith, P.C Kendall dan Hullin (1969). "The Measurement of Satisfication in Work and Retirement." Chicago : Rand Mexlally

Berikut adalah pecahan item-item negatif dan positif dalam JDI

Jadual 3.4 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi pekerjaan itu sendiri

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah
Pekerjaan itu sendiri	1,3,5,6,7,9,10,12,13,18	2,4,8,11,15,16,17	
Jumlah	10	8	18

Jadual 3.5 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi gaji

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah
Gaji	1,2,5,8	3,4,6,7,9	
Jumlah	4	5	9

Jadual 3.6 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi peluang kenaikan pangkat

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah
Peluang kenaikan pangkat	1,3,7,8,9	2,4,5,6	
Jumlah	5	4	9

Jadual 3.7 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi penyelia

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah
Penyelia	1,4,5,6,7,10,13,15,16,17	2,3,8,9,11,12,14,18	
Jumlah	10	8	18

Jadual 3.8 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi rakan sekerja

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah
Rakan sekerja	1,4,6,7,8,11,15,17	2,3,5,9,10,12,13,14,16,18	
Jumlah	8	10	18

Jadual 3.9 : Pecahan item-item positif dan negatif mengikut dimensi secara keseluruhan

Dimensi	Positif	Negatif	Jumlah Item
Jumlah Keseluruhan	37	35	72

Cara pemarkahan bagi soal selidik JDI ialah berdasarkan Skala Likert 3 point. Bagi item positif skor 3 akan diberikan bagi jawapan setuju, skor 1 akan diberikan kepada jawapan tidak pasti dan skor 0 bagi jawapan tidak setuju. Manakala bagi item negative pemberian skor adalah sebaliknya. Skor bagi setiap item akan dijumlahkan untuk mendapat jumlah keseluruhan skor. Justeru, responden yang mendapat skor yang tinggi adalah mempunyai kepuasan yang tinggi. Cara pemberian skor JDI diringkaskan dalam jadual di berikut :

Jadual 3.10 : Skor bagi setiap item dalam JDI

Dimensi	Positif	Negatif
Setuju	3	0
Tidak Pasti	1	1
Tidak Setuju	0	3

3.4.2 Kebolehpercayaan Alat Ukur JDI

Berdasarkan kajian-kajian lalu, alat ukur JDI ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi. Smith Kendal dan Hulin (1969) mendapat kebolehpercayaan alat ukur ini berdasarkan nilai Cronbach Alpha 0.82. Gotterfredson (1990) mendapati nilainya 0.84 hingga 0.90. penemuan yang sama juga diperoleh oleh Johnson, Smith dan Tucker (1982) . Tetapi Schreider dan Dachler (1978) mendapati nilai kebolehpercayaan skala JDI adalah pada tahap sederhana tinggi iaitu ($r = 0.76$) Sementara itu Syed Hasan Bin Syed Abdul Rahman Al-Kaf (1997) mendapati nilainya 0.54-0.69. Selain itu, Wong See Kean (1992) mendapati kebolehpercayaan alat tersebut antara 0.77-0.85. Syed Mohamed Shafeq (1997) pula mendapati alat kajian ini mempunyai kebolehpercayaan antara 0.56-0.89.

3.4.3 Instrumen Self-Directed Search – Form Easy(SDS – Form Easy)

Holland (1958, 1965, 1977) pada asalnya menamakan alat ukur ini sebagai Vocational Preference Inventory (VPI). Alat ukur ini telah disesuaikan dalam bentuk boring mudah oleh Holland (1970,1985) dan dikenali sebagai Self Directed Search (SDS-Form Easy) (Holland, 1973). Alat ukur ini digunakan untuk mengukur minat kerjaya dan jenis-jenis personaliti. Skor –skor yang diperolehi boleh disusun dan dirumus mengikut skor yang paling tinggi hingga skor yang paling rendah iaitu yang membentuk kod tiga huruf (RIASEC). Justeru, melaluinya bidang-bidang pekerjaan yang sesuai dapat dipadankan berdasarkan kod-kod tersebut mengikut The Occupation Classification (Holland, 1972).

SDS ini mengandungi 10 soalan yang mengukur kesukaan Realistic (R), 10 soalan mengukur kesukaan INvestigatif (I), 10 soalan mengukur kesukaan Artistk (A),

10 soalan mengukur kesukaan social (S), 10 soalan mengukur kesukaan Enterprising (E) dan 10 soalan mengukur kesukaan Konvensional (K).

Selain itu, 10 soalan mengukur kecekapan Realistik (R), 10 soalan mengukur kecekapan Investigatif (I), 10 soalan mengukur kecekapan Artistik (A), 10 soalan mengukur kecekapan social (S), 10 soalan mengukur kecekapan Enterprising (E) , dan 10 soalan mengukur kecekapan Konvensional (K).

Jadual 3.11 : Pecahan item-item dalam alat ukur SDS

Bil	Dimensi	Bilangan item						Jumlah Item
		R	I	A	S	E	C	
1.	Kesukaan	10 item	10 item	10 item	10 item	10 item	10 item	60 item
2.	Kecekapan	10 item	10 item	10 item	10 item	10 item	10 item	60 item
3.	Pekerjaan	12 item	12 item	12 item	12 item	12 item	12 item	72 item
Jumlah		32 item	32 item	32 item	32 item	32 item	32 item	192 item

Petunjuk :

- R- Realistik**
- I- Investigatif**
- A- Artistik**
- S- Sosial**
- E- Enterprising**
- K- Konvensional**

3.4.4 Skor Manual Self – Directed Search – Form Easy

Skor manual ini adalah berdasarkan arahan manual SDS Form easy (Holland, 1973). Semua skala RIASEK diberi markah dengan cara mengembalikan semua respon “Y” . bagi respon “Y” diberi skor 1 manakala respon “T” diberikan skor 0. skor-skor ini dipindahkan ke dalam komputer dengan menggunakan perisian software SPSS-PC. Proses pemarkahan setiap skala untuk mendapatkan profil dan pola personality dinyatakan seperti di bawah :

Jadual 3.12 : Skala-skala bagi setiap sample dikategorikan mengikut subskala dan dijumlahkan seperti berikut

R	=	Kesukaan R	+	Kecekapan R	+	Pekerjaan R
I	=	Kesukaan I	+	Kecekapan I	+	Pekerjaan I
A	=	Kesukaan A	+	Kecekapan A	+	Pekerjaan A
S	=	Kesukaan S	+	Kecekapan S	+	Pekerjaan S
E	=	Kesukaan E	+	Kecekapan E	+	Pekerjaan E
K	=	Kesukaan K	+	Kecekapan K	+	Pekerjaan K

Selain itu, dinyatakan pemeringkatan skor tertinggi dan skor terendah bagi mendapatkan profil dan pola personaliti sampel kajian (Holland, 1985). Jadual berikut menunjukkan contoh skor-skor disusun dan dirumuskan mengikut kod tiga huruf .

Jadual 3.13 : Contoh Penggunaan Skor Kasar dan Sub Skala SDS-E

Sub Skala	Skala					
	R	I	A	S	E	K
Kesukaan	5	8	10	10	8	3
Kecekapan	5	8	10	10	4	3
Pekerjaan	10	8	2	6	4	4
Jumlah	20	24	22	26	16	10

Berdasarkan jadual 3.13 di atas, skor bagi setiap skala adalah seperti berikut :

R	=	20
I	=	24
A	=	22
S	=	26
E	=	16
K	=	10

Bersandarkan contoh di atas juga, rumusan skor-skor R (20), I (24), A (22), S (26), E(16), K (10) disusun mengikut pemeringkatan dan susunan dari skor yang tertinggi hingga skor yang terendah iaitu SIAREK. Hal ini menunjukkan bahawa skala sosial (S) adalah lebih dominant dan diikuti oleh Investigatif (I), Artistik (A), Realistik (R), Enterprising (E) dan yang terakhir Konvensional (K). Justeru, pengiraan bagi pola personaliti untuk kesemua sampel kajian kod 3 huruf yang dirumus berdasarkan contoh di atas ialah SIA. Jika terdapat “tie” di antara dua atau lebih skala-skala, maka kedudukan nilai “inter” atau “interclass” yang terdapat pada model heksagon segi enam Holland akan dirujuk untuk membentuk kod-kod seterusnya (lihat rajah 1). Contohnya sekiranya pengkaji memperoleh kod SIA atau SAI yang mempunyai jumlah yang sama pada kod I dan A maka kod tiga huruf yang terbentuk selepas mengambil kira nilai “inter” atau “interclass” ialah SAI. Bagi mendapatkan keseluruhan pola personaliti untuk kesemua sampel, taburan nilai min bagi setiap skala RIASEK diperolehi melalui pemprosesan data menggunakan software SPSS-PC.

3.4.5 Kebolehpercayaan dan Kesahan SDS – FORM EASY Versi Terjemahan Amla

Nilai kebolehpercayaan alat ukur SDS-Form Easy yang digunakan dalam kajian ini merupakan versi terjemahan Amla dengan menggunakan kaedah back

translation Amla (1992) telah menumpulkan data dari populasi pelajar-pelajar baru Universiti Kebangsaan Malaysia sesi 1987/1988. seramai 2231 orang dengan menggunakan kaedah “counter balance” untuk mendapatkan kesahanujian SPS yang telah diterjemahkan. Faktor principal dan analisis yang menggunakan putaran varima tidak digunakan untuk memperolehi struktur mudah yang dapat dianalogikan kepada enam jenis personality .nilai kebolehpercayaan adalah tinggi iaitu berada dalam julat 0.85 hingga 0.97 (Amla, 1992). Penyelidik –penyelidik tempatan yang menggunakan SDS-Form Easy versi terjemahan Amla dengan menggunakan kaedah alpa cronbach. Antaranya ialah Wan Hamzah (1993) yang mendapat nilai alpha tiga skala pada julat antara 0.93 hingga 0.96 dan nilai keseluruhannya ialah 0.98. Gan (1997) dalam kajiannya mendapati nilai alpha cronbach bagi item kesukaan 0.87, item kecekapan ialah 0.89. dari segi kesahan, beliau telah menggunakan kaedah analisis item (kolerasi item keseluruhan) iaitu melihat hubungan antara markah sesuatu item dengan markah keseluruhan dalam sub-skala masing-masing untuk mendapatkan nilai kesahan alat kajian. Item kesukaan berada dalam julat antara 0.19 hingga 0.51, item kecekapan dalam julat 0.21 hingga 0.63 dan item pekerjaan dalam 0.21 hingga 0.60.

Contoh kajian lain yang membuktikan kesahan alat kajian ini diringkaskan dalam jadual 3.14 :

Jadual 3.14 : Kebolehpercayaan SDS

Bil	Penyelidik	Kaedah	Nilai Kebolehpercayaan
1.	Amla Mohd Salleh (1992)	counterbalance	0.85-0.97
2.	Gan Mui Eng (1997)	Alpha Cronbach	0.87-0.93
3.	Wan Hamzah Wan Daud (1993)	Alpha Cronbach	0.92-0.96
4.	Anida Tumiran (2000)	Alpha Cronbach	0.88-0.91
5.	Kamariah Mohd Said (2000)	Alpha Cronbach	0.85-0.93
6.	Nooroziyana Abdul Jalil (2000)	Alpha Cronbach	0.89-0.92

3.4.6 Skala Pemarkahan Iachan Index

Indeks Kongruen Iachan (1984) digunakan untuk mengukur tahap darjah keserasian dan keselarasan. Indeks ini merupakan satu formula yang digunakan bagi mengira tahap darjah keserasian dengan membandingkan kod yang diperolehi oleh pengkaji dengan kod tiga huruf Holland. Nilai pemberatan skor *The Occupations Finder* (Holland, 1989). Kod tiga huruf Holland yang hamper menyamai perjawatan agama ialah ESI, SCE, SEC dan SCE.

Indeks Kongruen Iachan (1984) menjadi pilihan pengkaji kerana ia merupakan darjah ukur keserasian yang terkini, lengkap dan sesuai untuk mengukur kod dua dan tiga huruf dalam system klasifikasi (Holland, 1985). Selain itu Indeks Kongruen Iachan mempunyai kolerasi yang tinggi berbanding Indeks Kwak dan Pulvino iaitu $r=0.74$ (Miller dan Mark, 1992). Tambahan pula Indeks Kongruen Iachan merupakan pengukuran darjah yang tepat untuk digunakan dalam bidang penyelidikan.

Sebagai contoh Kod Holland = ASI

Kod Pengkaji = SAI

	A	S	I	} Kod Pengkaji
} Kod Holland	S	10	*10	
	A	*10	5	
	I	4	2	*1

SS = 10

AA = 10

II = 1

Jumlah Skor 21 (Nilai Darjah Kongruen)

Abjad pertama S berada pada nilai 10, abjad kedua A pada nilai 10 dan abjad ketiga I pada nilai 1. maka nilainya ialah 21. skor yang diperolehi merujuk kepada padanan darjah keserasian adalah pada tahap hampir padan.

Jadual 3.15 : Tahap indeks keserasian / darjah Kongruen berdasarkan Indeks Kongruen Iachan

Skor	=	Tahap darjah Keserasian
26-28	=	Padanan Baik
20-25	=	Hampir Padan
14-19	=	Hampir Tak Padan
< 13	=	Padanan yang Lemah

Oleh yang demikian hasil tambah nilai sebanyak 21 berada pada tahap indek kongruen hampir padan.

3.5 Analisis Data

Penganalisaan data kajian ini adalah menggunakan kaedah berkomputer iaitu *Statistical Packages for Scinces (SPSS)*. Dua peringkat penganalisaan data yang dilakukan oleh penyelidik ialah :

3.5.1 Statistik Deskriptif

Penganalisaan data Bahagian A yang melibatkan maklumat peribadi responden seperti jantina, jawatan dan tahap pendidikan diterangkan dalam bentuk

jadual yang menunjukkan kekerapan dan peratusan data yang terkumpul. Statistik deskriptif juga digunakan dalam analisis data Bahagian B untuk melihat pola personaliti responden. Kiraan min skor dan sisihan piawai turut digunakan dalam analisis data deskriptif kajian ini.

3.5.2 Statistik Inferensi

Dalam Bahagian B, kolerasi Pearson $-r$ digunakan untuk melihat hubungan antara pemboleh-ubah bersandar iaitu kepuasan kerja dan pemboleh-ubah tidak bersandar iaitu darjah kongruen personaliti-persekitaran. Indeks kolerasi akan menerangkan kekuatan dan arah antara kedua-dua pemboleh ubah yang diuji bagi hipotesis dalam kajian ini. Nilai P dirujuk untuk melihat samada mempunyai kolerasi yang tinggi atau rendah. Terdapat hubungan signifikan apabila $P < 0.05$. petunjuk kekuatan sesuatu pekali kolersi dirujuk dalam jadual. Nilai yang menghampiri 1.0 adalah sangat kuat dan nilai menghampiri 0 adalah sangat lemah berdasarkan skala yang dibentuk oleh Najib (1998).

Jadual 3.16 : Klasifikasi kekuatan kolerasi menurut Najib (1998)

Julat (+ atau -)	Kekuatan
0.00 hingga 0.20	Lemah dan boleh diabaikan
0.21 hingga 0.40	Lemah, rendah
0.41 hingga 0.60	Sederhana
0.61 hingga 0.80	Tinggi, kuat
0.81 hingga 1.0	Sangat kuat, sangat tinggi

3.6 Kesimpulan

Jelasnya, bab ini menyatakan kaedah kajian yang digunakan oleh pengkaji dalam menyempurnakan kajian. Kajian ini menggunakan kaedah soal-selidik. Data kajian dianalisis dengan menggunakan statistic deskriptif dan inferensi. SPSS juga digunakan dalam kajian ini untuk memudahkan penganalisan data-data. Bagi menjawab hipotesis-hipotesis kajian, ujian-t dan pekali kolerasi 'r' digunakan dalam kajian.

BAB 4

KEPUTUSAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Bab ini membentangkan hasil kajian yang diperolehi berdasarkan penganalisan data yang dilaksanakan ke atas responden kajian yang terdiri daripada penjawat kerjaya keagamaan iaitu Peguam Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai/Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan guru agama. Maklumat yang diperolehi dalam bentuk data telah dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS. Maklumat tersebut disusun dan dirumus untuk dipersembahkan dalam bentuk jadual dan sebagainya. Bahagian ini melaporkan analisis deskriptif latar belakang responden dan keputusan kajian selaras dengan objektif dan persoalan kajian yang telah dibuat.

Di dalam bab ini, keputusan kajian dibahagikan kepada

Bahagian A: Analisis deskriptif maklumat peribadi responden

Bahagian B: Analisis deskriptif keadaan pekerjaan sekarang

Bahagian C: THE SELF-DIRECTED SEARCH-FORM EASY

4.2 Analisis deskriptif maklumat peribadi responden

Beberapa aspek telah dilihat oleh pengkaji bagi menganalisis secara deskriptif maklumat peribadi responden. Maklumat-maklumat tersebut ialah aspek jantina, akademik dan pangkat.

4.2.1 Taburan Responden Mengikut Jantina**Jadual 4.2.1 Analisis taburan responden mengikut jantina**

Jawatan	Lelaki		Perempuan		Jumlah
	n	%	n	%	
Peguam Syarie	16	8.9	24	40.0	40 16.7%
Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	40	22.3	-	-	40 16.7%
Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam	29	16.2	10	16.7	40 16.7%
Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)	40	22.3	-	-	40 16.7%
Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)	40	22.3	-	-	40 16.7%
Guru Agama	14	7.8	26	43.3	40 16.7%

Jumlah	179	100	60	100	
---------------	------------	------------	-----------	------------	--

Jadual 4.2.1 menunjukkan taburan bilangan responden dan peratusannya mengikut jantina. Bagi Peguam Syarie, jumlah semua responden ialah 40 orang dengan 16 orang (8.9%) lelaki dan 24 orang (40.0%) perempuan. Bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (22.7%) lelaki. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.3%) yang terdiri dari 29 orang (16.2%) lelaki dan 10 orang (16.7%) perempuan. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (22.3%) lelaki. Bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (22.3%) lelaki. Bagi Guru Agama, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 14 orang (7.8 %) lelaki dan 26 orang (43.3%).

4.2.2 Taburan Responden Mengikut Tahap Akademik

Jadual 4.2.2 Analisis taburan responden mengikut tahap akademik

Jawatan	Siswazah		Bukan Siswazah		Jumlah
	N	%	n	%	
Peguam Syarie	39	50.0	1	0.6	40 16.7%
Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	2	2.6	38	23.5	40 16.7%
Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam	32	31.0	8	4.9	40 16.7%
Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)	3	5.1	37	22.8	40 16.7%
Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)			40	24.7	40 16.7%
Guru Agama	2	2.6	38	23.5	40 16.7%
Jumlah	78	100.0	162	100.0	240 100%

Jadual 4.2.2 menunjukkan taburan bilangan responden dan peratusannya mengikut tahap akademik. Bagi Peguam Syarie, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 39 orang (50%) siswazah dan 1 orang (0.6%) bukan siswazah. Bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 2 orang (2.6%) siswazah dan 38 orang (23.5%) bukan siswazah. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 32 orang (31%) siswazah dan 8 orang (4.9%) bukan siswazah. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 3 orang (5.1%) siswazah dan 37 orang (22.8%) bukan siswazah. Bagi

Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (16.7%) bukan siswazah. Bagi Guru Agama, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 2 orang (2.6%) siswazah dan 38 orang (23.5%) bukan siswazah.

4.2.3 Taburan Responden Mengikut Pangkat

Jadual 4.2.3 Analisis taburan responden mengikut pangkat

Jawatan	Pegawai Rendah		Pegawai Tinggi		Jumlah
	n	%	n	%	
Peguam Syarie			40	25.0	40 16.7%
Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk			40	25.0	40 16.7%
Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam			40	25.0	40 16.7%
Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)			40	25.0	40 16.7%
Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)	40	50.0			40 16.7%
Guru Agama	40	50.0			40 16.7%
Jumlah	80	100	160	100	240 100%

Jadual 4.2.2 menunjukkan taburan bilangan responden dan peratusannya mengikut pangkat. Bagi Peguam Syarie, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (25%) pegawai tinggi. Bagi Pegawai Tadbir

Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (25%) pegawai tinggi. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (25%) pegawai tinggi. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (25 %). Bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (50.0%) pegawai rendah. Bagi Guru Agama, jumlah semua responden ialah 40 orang (16.7%) yang terdiri dari 40 orang (50.0%) pegawai rendah.

4.3 Taburan Responden Mengikut Pangkat

Jadual 4.3.1 Analisis min pola personaliti-persekitaran kerjaya agama mengikut jawatan

Jawatan	R	I	A	S	E	C	Kod Pengkaji
Peguam Syarie	7.03	10.03	13.63	20.98	15.43	21.70	CSE
Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	6.43	10.28	10.63	19.85	12.68	13.30	SCE
Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam	8.08	11.21	9.62	22.79	17.64	14.56	SEC
Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)	7.59	8.05	6.71	20.10	13.88	12.10	SEC
Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)	10.78	6.28	3.73	18.85	13.18	9.98	SER
Guru Agama	8.33	10.75	10.30	20.73	12.65	14.13	SCE

1-Kod tiga huruf Holland yang paling dominan

2-Kod tiga huruf Holland yang ke dua dominan

3-Kod tiga huruf Holland yang ke tiga dominan

Jadual 4.3.1 menunjukkan empat jenis personaliti yang memperolehi min skor tertinggi bagi keenam-enam bidang kerjaya agama. Bagi Peguam Syarie, min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi ialah C (21.70) , diikuti oleh S (20.98) dan E (15.43). Ini bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pegawai Syarie ialah CSE. Manakala min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi oleh Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk ialah S (19.85), diikuti oleh C (13.30) dan E (12.68). bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pegawai / Penolong Takbir Agama ialah SCE. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, , min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi ialah S (22.79) , diikuti oleh E (17.64) dan C (14.56). Ini bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam ialah SEC. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi ialah S (20.10) , diikuti oleh E (13.88) dan C (12.10). Ini bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) ialah SEC. Manakala Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi ialah S (18.85) , diikuti oleh E (13.18) dan R (10.78). Ini bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) ialah SER. Bagi Guru Agama, min skor tertinggi atau kod pengkaji yang diperolehi ialah S (20.73) , diikuti oleh C (14.13) dan E (12.65). Ini bermakna kod tiga Huruf Holland bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) ialah SCE.

4.3.2 Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland

Jawatan	Kod Pengkaji	Kod Holland	Pekerjaan Terhampir
Peguam Syarie	CSE	ESI	Peguam
Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	SCE	SCE	Perunding
Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam	SEC	SEC	Pengurus
Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)	SEC	SEC	Pengurus
Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)	SER	SEC	Pengurus
Guru Agama	SCE	SCE	Guru

Jadual 4.3.2 menunjukkan analisis kod tiga huruf pengkaji berbanding kod tiga huruf Holland. Bagi Peguam Syarie, kod pengkaji ialah CSE. Manakala tiga huruf kod Holland ialah ESI dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Peguam. Di samping itu, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, kod pengkaji ialah SCE. Manakala tiga huruf kod Holland ialah SCE dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Perunding. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, kod pengkaji ialah SEC. Manakala tiga huruf kod Holland ialah SEC dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Pengurus. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), kod pengkaji ialah SEC. Manakala tiga huruf kod Holland ialah SEC dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Pengurus. Bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), kod pengkaji ialah SER. Manakala tiga huruf kod Holland ialah SEC dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Pengurus. Bagi Guru Agama, kod pengkaji ialah SCE. Manakala tiga huruf kod Holland ialah SCE dengan mengambil pekerjaan terhampir iaitu Guru.

4.3.3 Analisis Kod Tiga Huruf Pengkaji Berbanding Kod Tiga Huruf Holland

Item	Jawatan	Darjah Keserasian	Tahap
1	Peguam Syarie	5	Padanan yang lemah
2	Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	28	Padanan baik
3	Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam	28	Padanan baik
4	Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)	28	Padanan baik
5	Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)	27	Padanan baik
6	Guru Agama	28	Padanan baik

Jadual ini menunjukkan analisis tahap darjah keserasian responden mengikut unit. Bagi Peguam Syarie, darjah keserasian ialah 5 dan dikategorikan sebagai padanan yang lemah. Selain itu, Pegawai / Penolong Tadbir Agama mempunyai darjah keserasian 28 dan dikategorikan sebagai hampir padanan baik. Di samping itu, Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam mempunyai darjah keserasian 28 dan dikategorikan sebagai hampir padanan baik. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), darjah keserasian ialah 28 dan dikategorikan sebagai hampir padanan baik. Manakala Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), darjah keserasian ialah 27 dan dikategorikan sebagai hampir padanan baik. Sementara itu, Guru Agama mempunyai darjah keserasian 28 dan dikategorikan sebagai hampir padanan baik.

4.4 Hipotesis Kajian

4.4.1 Hubungan antara keserasian pola personaliti-persekitaran enam penjawat kerjaya keagamaan dengan kepuasan kerja

Ho : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran penjawat agama dengan kepuasan kerja

Jadual 4.4.1 Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syar'ie dengan kepuasan kerja

Hubungan pembolehubah	R	p
keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syar'ie dengan kepuasan kerja	-2.32	0.562

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Ho1 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syar'ie dengan kepuasan kerja.

Jadual 4.4.1. menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syar'ie dengan kepuasan kerja. Analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -2.32. Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.562$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya peguam syar'ie.

Jadual 4.4.2 Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja.

Hubungan pembolehubah	R	p
keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja.	-0.21	0.523

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Ho2 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja.

Jadual 4.4.2. menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk dengan kepuasan kerja. Analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -0.21. Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.523$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk.

Jadual 4.4.3 Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja

Hubungan pembolehubah	R	p
keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	-4.32	0.362

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Ho3 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja

Jadual 4.4.3 menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja. Analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -4.32. Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.362$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam.

Jadual 4.4.4 Hubungan keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.

Hubungan pembolehubah	R	p
Keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.	-0.04	0.88

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Ho4 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.

Jadual 4.4.4. menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pegawai Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja. Analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -0.04 . Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.88$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Hal Ehwal Islam .

Jadual 4.4.5 Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja

Hubungan pembolehubah	R	p
Keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja	-0.321	0.445

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja.

Jadual 4.4.5 menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja. analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -0.321 . Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.445$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 . Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam.

Jadual 4.4.6 Hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama dengan kepuasan kerja.

Hubungan pembolehubah	R	p
Keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama dengan kepuasan kerja.	-0.11	0.45

Signifikan pada aras $p \leq 0.05$

Ho6 : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama dengan kepuasan kerja.

Jadual 4.4.6 menunjukkan keputusan kajian hubungan antara keserasian personaliti-persekitaran kerjaya Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam dengan kepuasan kerja. Analisis kolerasi Pearson menunjukkan bahawa nilai pekali kolerasi, r bagi kedua-dua pembolehubah tersebut ialah -0.11. Ini menunjukkan satu hubungan negatif yang sangat lemah wujud antara kedua-dua pembolehubah tersebut di mana jika darjah keserasian personaliti-persekitaran adalah tinggi, maka kepuasan kerja adalah rendah atau sebaliknya. Manakala, nilai signifikan, $p = 0.45$ adalah lebih besar daripada aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05. Oleh demikian, hipotesis nol pertama adalah gagal ditolak. Maka, dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran kerjaya guru agama.

4.5 Kesimpulan

Secara keseluruhannya setelah melihat keputusan analisis korelasi Pearson bagi melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran semua kerjaya, didapati bahawa tidak terdapat perhubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran semua kerjaya iaitu guru agama, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam, Pegawai Hal Ehwal Islam, peguam syar'ie, dan Pegawai Tadbir Agama/Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk

BAB 5

PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Dalam bab ini, pengkaji akan membincangkan dan merumuskan beberapa aspek yang berhubungkait dengan hasil keputusan yang diperolehi daripada analisis data di Bab Empat. Kajian ini telah dijalankan ke atas 240 orang penjawat agama iaitu Peguam Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai/Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama.

Kesemua data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan program SPSS-PC Statistik, Ujian-t, Anova satu hala dan kolerasi digunakan bagi menjawab soalan kajian serta hipotesis yang dibina. Hasil kajian telah dianalisis dalam dua bahagian. Bahagian pertama berkaitan dengan latar belakang responden dan bahagian kedua pula berdasarkan dengan hipotesis-hipotesis yang dibina. Di samping itu, cadangan tindakan dan cadangan kajian lanjutan juga dikemukakan selaras dengan dapatan kajian.

5.2 Perbincangan

Bahagian ini akan memberikan tumpuan kepada lima aspek utama perbincangan.

Lima aspek yang dimaksudkan ini ialah:

- a) Hasil dapatan latarbelakang responden
- b) Analisis kod tiga huruf yang diperolehi perngkaji berbanding kod tiga huruf Holland dan analisis tahap indeks keserasian mengikut kursus
- c) Keputusan analisis-t
- d) Keputusan analisis ujian Kolerasi Pearson
- e) Rumusan dan implikasi kajian, cadangan dan tindakan, cadangan kajian lanjutan dan kesimpulan

5.2.1 Hasil Dapatan Latarbelakang Responden

Hasil kajian menunjukkan bahawa jumlah keseluruhan responden ialah 240 orang yang terdiri daripada Peguam Syarie, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 16 orang lelaki dan 24 orang perempuan. Bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang lelaki. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 30 orang lelaki dan 10 orang perempuan. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang lelaki. Bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40

orang lelaki. Bagi Guru Agama, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 14 orang lelaki dan 26 orang.

Merujuk kepada kajian Schuttenberg, O'Dell dan Kzala (1990) telah menjalankan kajian bagi mengetahui hubungan antara jantina, jangkamasa perkhidmatan, jenis personaliti vokasional dan peranan jantina serta persepsi sendiri dengan aras kepuasan pekerjaan di kalangan 200 orang guru, 200 orang kaunselor, 200 orang pentadbir pembangunan. Guru-guru yang dipilih terdiri daripada pelajar sarjana yang mengambil program Pendidikan di Universiti Cleveland State. Kaunselor sekolah dan pentadbir pula dipilih secara rawak dari Daerah Utara Timur Ohio. Alat kajian yang digunakan ialah SDS dan *Bem Sex-Role Inventory BSR-t* dan Chi Square bagi membandingkan jangkamasa perkhidmatan dengan orientasi kerjaya social dan kelima-lima orientasi kerjaya lain. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa orientasi kerjaya sosial sangat dominant di kalangan guru, kaunselor dan pentadbir. Keseluruhan kajian menunjukkan bahawa 57% bidang kerjaya berkenaan berorientasikan sosial di mana 51% adalah guru, 76% kaunselor sekolah dan 43% pentadbir pembangunan.

Dari segi tahap akademik, responden kajian terdiri daripada mereka yang mempunyai tahap akademik siswazah dan bukan siswazah. Ini adalah kerana sampel kajian responden mempunyai pelbagai latar belakang dari segi tahap akademik untuk menjawat sesuatu jawatan.

Bagi Peguam Syarie, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang pegawai tinggi. Bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang pegawai tinggi. Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, jumlah semua responden ialah 39 orang yang terdiri dari 39 orang pegawai tinggi. Bagi Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), jumlah semua responden ialah 41 orang yang terdiri dari 41 orang. Bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal), jumlah semua responden

ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang pegawai rendah. Bagi Guru Agama, jumlah semua responden ialah 40 orang yang terdiri dari 40 orang pegawai rendah.

5.2.2 Perbandingan Kod Tiga Huruf Pengkaji Serta Tahap Darjah Keserasian Mengikut Jawatan.

Berdasarkan penganalisan data, dapatan kajian telah mengenalpasti pola personaliti-persekitaran dan tahap darjah keserasian kakitangan agama bagi enam jawatan iaitu Peguam Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama. Dapatan kajian ini telah menunjukkan bahawa pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji bagi Peguam Syarie ialah CSE berbanding kod tiga huruf iaitu ESI. Ini bermakna Peguam Syarie mempunyai tahap padanan yang lemah di mana pekerja terhampir ialah Ahli Perniagaan. Hal ini disebabkan kerjaya peguam melibatkan pembukaan syarikat guaman sendiri. Namun begitu, peguam syari'ei juga terlibat dengan operasi penyimpanan fail kes yang pelbagai. Justeru, mereka perlu bijak mengurus dan menyusun data untuk memudahkan kes perbicaraan. Dapatan kajian berbeza dari segi susunan kedudukan kod kedua. Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi Peguam Syarie, jenis personaliti dan persekitaran yang paling dominan ialah Conventional (C), diikuti oleh sosial(S), dan Enterprising (E) sementara kod Holland juga adalah Enterprising (E), sosial (S) sosial (S) dan Investigatif (I).

Seterusnya, Pegawai Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk menunjukkan pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji ialah SCE selaras dengan kod tiga huruf Holland yang hampir iaitu SCE serta mempunyai padanan yang baik. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan pada tahap darjah keserasiannya. . Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi Pegawai / Penolong Takbir Agama (Nikah Cerai dan Rujuk), jenis personaliti dan persekitaran

yang paling dominan ialah sosial (S), diikuti oleh Conventional(C) dan Enterprising (E) sementara kod Holland juga adalah sosial (S), diikuti oleh Conventional (C) dan Enterprising (E).

Dapatan ini memberi gambaran bahawa pelajar bagi Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk ini mempunyai ciri-ciri suka berinteraksi, bertanggungjawab dan suka membantu. Selain itu, kod Investigatif ini juga berkemungkinan di sebabkan oleh aliran yang sedang diikuti memerlukan mereka mempunyai ciri-ciri analitikal, intelektual serta kerja-kerja bercorak saintifik. Responden kajian memperolehi personaliti sosial yang tinggi dan dapat menerapkan sifat-sifat sosial dan nilai murni di kalangan kakitangan agama.

Bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji ialah SEC selaras dengan kod tiga huruf Holland yang hampir iaitu SEC serta mempunyai padanan baik. Pekerjaan yang hampir dengan jawatan ini ialah Pengurus. Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam mempunyai jenis personaliti dan persekitaran yang paling dominan ialah sosial (S), diikuti Enterprising (E) dan conventional (C) sementara kod Holland juga adalah sosial (S), diikuti Enterprising (E) dan conventional (C).

Dengan gambaran bagi jawatan Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam ini mempunyai ciri-ciri bertanggungjawab, rendah cara mengira, suka menjadi ketua dan memerlukan perhatian orang lain. Selain itu, kod Enterprising juga berkemungkinan disebabkan oleh jawatan memerlukan kemahiran agresif dalam percakapan, penyesuaian diri dan memerlukan sosial.

Justeru itu, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) mempunyai pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji ialah SEC selaras dengan kod tiga huruf Holland iaitu SEC serta mempunyai padanan baik. Dengan itu, pekerjaan yang hampir dengan jawatan ini ialah Pengurus. Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi

Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) mempunyai jenis personaliti dan persekitaran yang paling dominan ialah sosial (S), diikuti Enterprising (E) dan conventional (C) sementara kod Holland juga adalah sosial (S), diikuti Enterprising (E) dan conventional (C).

Dengan gambaran bagi jawatan Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam) ini mempunyai ciri-ciri menitikberatkan kepada perbualan yang dirancang, mementingkan diri sendiri daripada berdepan dengan masalah berat yang menekankan perhubungan individu.

Seterusnya, saranan Holland (1985) bahawa individu akan mencari persekitaran yang membolehkan mereka menyalurkan minat, kebolehan dan kemahiran selaras dengan personaliti adalah benar dan dipersetujui. Ciri-ciri seperti pandai memujuk, mementingkan status serta mempunyai keyakinan yang tinggi amat dominan di kalangan kakitangan berjawatan Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam).

Sementara itu, Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) mempunyai pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji ialah SER berbanding kod tiga huruf iaitu SEC serta mempunyai padanan yang baik. Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) mempunyai jenis personaliti dan persekitaran yang paling dominan ialah sosial (S), diikuti enterprising (E) dan realistik (R) sementara kod Holland juga ialah sosial (S), diikuti Enterprising (E) dan Conventional (C).

Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) ini mempunyai ciri-ciri seperti suka bertindak secara objektif, suka kepada tugas yang konkrit berbanding abstrak, tidak suka tingkah laku yang memerlukan pertimbangan subjektif dan kurang sosial serta interaksi interpersonal yang lemah.

Dapatan ini juga membuktikan wujudnya keselarasan yang tinggi serta menepati konsep keserasian dan kalkulus dalam model heksagonal Holland (1973) di mana pelajar yang mempunyai jenis personaliti Enterprising akan tertarik dengan peranan yang diperlukan oleh persekitaran Enterprising bagi memenuhi kehendak dan keperluan diri mereka. jenis personaliti Enterprising yang dominan seperti berkemahiran dalam bidang pemasaran atau penjualan, agresif dalam pencakapan, bersosial serta mengambil berat tentang status dan kepimpinan adalah bersesuaian dengan personaliti mereka dalam persekitaran Enterprising. Oleh itu, ciri-ciri tersebut amat sesuai bagi pekerja berjawatan Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dalam menceburi kerjaya berkaitan hal ehwal Islam.

Selain itu, jawatan Guru agama menunjukkan pola personaliti-persekitaran yang diperolehi oleh pengkaji ialah SCE berbanding kod tiga huruf iaitu SCE serta mempunyai padanan yang baik. Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan pada tahap darjah keserasiannya. Keputusan ini menunjukkan bahawa bagi guru agama, jenis personaliti dan persekitaran yang paling dominan ialah sosial(S), diikuti oleh Conventional(C) dan Enterprising (E) sementara kod Holland juga adalah sosial(S), diikuti oleh Conventional(C) dan Enterprising (E).

Dapatan gambaran ini menunjukkan bahawa guru agama lemah lembut, mengelakkan diri daripada menyelesaikan masalah-masalah intelek dan aktiviti yang memerlukan tenaga dan berminat dalam aktiviti pendidikan, dapat menyesuaikan diri di tempat yang baru serta dapat menjalankan tugas dengan berkesan.

5.2.3 Keputusan Analisis Ujian Kolerasi Pearson.

Sebanyak tiga hipotesis telah dibentuk dan diuji dengan menggunakan ujian kolerasi Pearson bagi melihat sama ada terdapat hubungan signifikan antara pencapaian akademik dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran di kalangan kakitangan agama seperti Peguam Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara pencapaian akademik dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran di kalangan kakitangan agama seperti Peguam Syarie, Pegawai / Penolong Takbir Agama (Nikah Cerai dan Rujuk), Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama.

Dapatan kajian ini juga selaras dengan kajian Tan (2003) yang menunjukkan tidak terdapat perhubungan signifikan dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran bagi keenam-enam jawatan ini. Manakala Awang Had (1986) menyatakan bahawa sebahagian besar faktor yang memberi pengaruh kejayaan akademik adalah faktor yang melibatkan diri kakitangan itu sendiri.

Secara umumnya, dapatan kajian bagi ketiga-tiga kursus membawa implikasi bahawa keserasian personaliti-persekitaran bukanlah penentu utama kepada pencapaian akademik kakitangan.

Secara keseluruhannya setelah melihat keputusan analisis korelasi Pearson bagi melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-

persekitaran semua kerjaya. Didapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan darjah keserasian personaliti-persekitaran semua kerjaya iaitu Peguam Syarie, Pegawai Tadbir Agama dan Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk, Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama.

5.2.4 Keputusan Analisis Ujian-t

Terdapat tiga hipotesis telah dibentuk dan diuji menggunakan Ujian-t bagi melihat sama ada terdapat perbezaan signifikan dari segi darjah keserasian setiap jawatan mengikut jantina di kalangan kakitangan agama seperti Peguam Syarie, Pegawai / Penolong Takbir Agama (Nikah Cerai dan Rujuk), Pegawai / Penolong Hal Ehwal Islam, Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam), Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal) dan Guru Agama.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan dari segi darjah keserasian personaliti-persekitaran mengikut jantina di kalangan enam kerjaya agama terlibat. Ini menunjukkan bahawa jantina tidak mempengaruhi darjah keserasian personaliti-persekitaran di kalangan enam penjawat kerjaya agama terlibat.

5.3 Cadangan Tindakan Kajian

Berdasarkan perbincangan dan rumusan di atas, beberapa cadangan akan dikemukakan untuk tujuan kajian lanjutan dan juga cadangan-cadangan yang

mungkin dapat membantu pihak-pihak tertentu seperti pihak pentadbiran Jabatan Agama Johor, pihak khidmat latihan dan sumber manusia jabatan agama serta pihak staf sendiri dalam hubungan keserasian personaliti-persekitaran dengan kepuasan kerja yang dialami. Antara cadangan yang dapat dicadangkan ialah :

5.3.1 Untuk Kajian Lanjutan

- i. Sampel kajian hanya melibatkan staf yang bertugas di Jabatan Agama Johor di kompleks Islam, Johor Baharu. Oleh yang demikian kajian selanjutnya boleh dilakukan dengan meluaskan lagi populasi sampel ke Negeri-negeri lain di Malaysia bagi meninjau perbezaan pola personaliti.
- ii. Kajian ini menunjukkan kepuasan kerja dan keserasian personaliti-persekitaran di kalangan staf pelbagai pangkat yang bertugas. Oleh yang demikian, kajian selanjutnya boleh dilakukan dengan mengkaji tahap kepuasan kerja dan keserasian personaliti-persekitaran di kalangan jawatan yang tertentu sahaja tetapi bukan semua jawatan yang dikaji.
- iii. Kajian seterusnya dicadangkan melibatkan kajian di Mahkamah – mahkamah dan jabatan kehakiman secara khusus. Terdapat pelbagai perjawatan agama dalam bidang kehakiman dan undang-undang.

5.4 Penutup

Faktor personaliti-persekitaran dan kepuasan kerja amat penting kepada setiap individu yang bekerja. Staf-staf yang berpuas hati dengan kerjayanya akan menjadi lebih produktif dan memberikan komitmen yang tinggi dalam pekerjaan. Ia akan memberikan komitmen tinggi dalam pekerjaan.

Justeru itu faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dan personaliti-persekitaran mestilah dikenalpasti agar perkara-perkara yang menimbulkan rasa tidak puas hati personaliti-persekitaran dapat diatasi untuk kebaikan bersama.

Berdasarkan pernyataan tersebut, peranan mereka di jabatan agama Johor bukan sekadar menjalankan tugas di pejabat agama, malah mereka perlu sentiasa terdedah kepada keadaan cabaran pengaruh budaya luar hasil daripada kepesatan pembangunan terutama sekali kemasukan pekerja asing ke negara ini. Perkara seumpama ini tidak mustahil menjadi penyumbang kepada terjadinya personaliti-persekitaran di kalangan staf terlibat.

Harapan pengkaji berdasarkan dapatan kajian ini nanti, ianya diharap dapat membantu para staf yang terlibat mengenal pasti tahap kepuasan pekerjaan mereka. Ini amat perlu kerana kepuasan kerja di kalangan staf bukan sahaja mampu menghasilkan kualiti kerja yang bermutu dan berkualiti tinggi tetapi juga mampu menghasilkan prestasi dan produktiviti .

Apa yang penting mereka haruslah sentiasa bersyukur dan bersikap professional dalam menjalankan pekerjaan. Sekiranya semua staf merasa seronok dengan bidang kerja mereka sekarang maka kepuasan pekerjaan dapat dipertingkatkan.

BIBLIOGRAFI

- Amla Mohd Salleh (1984). "Perancangan-perancangan Program Bimbingan dan Kaunseling. Implikasi Penggunaan Teori Holland dan Super." *Jurnal PERKAMA*.5.249-265.
- Amla Mohd Salleh dan Wan hamzah Wan Daud (1993). "Kajian Pola Personaliti Dan Hubungannya Antara Pola Personaliti – Persekitaran Yang Kongruen Dengan Kepuasan Kerja Guru-guru Sekolah Rendah Di Kelantan." *Jurnal Pendidikan* 17:29-43.
- Amir Awang (1983). "Memilih Pekerjaan." *Dewan Masyarakat*.21 (12). 4 – 7. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Anida Tumiran (2000). Hubungan Darjah Kongruen Personaliti Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja : Tinjauan Di Kalangan Guru Kimpalan Dan Fabrikasi Logam, Penyejukan Dan Penyaman Udara, Automotif Dan Lukisan Kejuruteraan." Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Fricko, Marry Ann M. And Beehr, Terry A (1992). "A Longitudinal Investigation Of Interest Congruence Among African-American Nursing Personne". *Journal Of Vocational Behavior*. 46. 55-70.
- Gotterfredson, E.M (1990). "A Longitudinal Test Of The Influence Of Congruence Job Satisfaction,Competency Utilization And Production Behavior." *Journal Of Counseling Psychology*. 37 (4). 389-398

- Hanisah Awang (1994). “ Jenis Personaliti Kerjaya Di Kalangan Guru : Satu Kajian Di Sebuah Sekolah Menengah .” Universiti Kebangsaan Malaysia; Diploma.
- Herr, E.L and Cramer, S.H (1988). “ Career Development and Mental Health.” *Journal of Career Development* . 16 (1). 5-18.
- Herberg, F.,B., MAunser and B. Synderman (1959).” The Motivation To Work.” New York:John Wiley and Son Inc.
- Holland, J.L. (1958). “A Personality Inventory Employing Occupational Titles.” *Journal Of Applied Psychology*. **42** : 336-342.
- Holland, J.L. (1959). “A Theory Of Vocational Choice.” *Journal Of Counseling Psychology*.**6**:35-45.
- Holland, J.L. (1962). “Some Exploration Of A Theory Of Careers.” 1&2 – Year Longitudinal Studies Psychological Monographs. 76 (26). Whole No. 545.
- Holland, J.L. (1963). “Exploration Of A Theory Of Vocational Choice & Achievement” : Li, A Four Year Prediction Study. Psychological Reports. 12: 547-549.
- Holland, J.L. (1966). “The Psychology Of Vocational Choice”. A Theory Of Personality Types And Model Environments. Waltham, MA : Blaisdell.
- Holland, J.L. (1968). “Exploration Of A Theory Of Vocational Choice” : A Longitudinal Study Using A Sample O Typical College Students. *Journal Of Applied Psychology*. **52** : 1-37.
- Holland, J.L. (1973). “Making Vocatioal Choices” : A Theory Of Career. First Edition. Englewood Cliffs, N.J. Prentice –Hall Inc.

Holland, J.L. (1977). "Distributions Of Personalities With Occupatons And Field Of Study. The Vocational Guidance Quartely. 23. 226-231.

Holland, J.L. (1978). "Manual For The Vocational Preference Inventory." Palo Alto, Carlifornia: Consulting Psychologist Press.

Holland, J.L. (1985). "Making Vocational Choices : A Theory Of Vocational Personality And Work Environment." Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.

Holland, J.L. (1985a). "Making Vocational Choice." Englewood Cliffs, NJ : Prentice -Hall.

Holland, J.L. (1985b). "Manual For The Vocational Preference Inventory." Odessa, Florida : Psychological Assessment Resources.

Holland, J.L. (1996). "Making Vocational Choices: A Theory Vocational Personality And Work Environment". Odessa. Florida : Psychological Assessment Resources.

Iachan, R (1984). "Measurement Of Agreement For Use With Holland Classifications System." *Journal Of Vocational Behaviour*. **24**. 133-141.

Jugger, C. Neukryg & MC Auliffe, G.(1992). "Congruence Between Personality Traits And Chosen Occupations As A Predictor Of Job Staticfaction For People With Disabilities Rehabilitation." *Counseling Bulletin*.36 (1). 53-56.

"Kamus Dewan" (1989). Edisi Ke 3. Kuala Lumpur . Dewan Bahasa Dan Pustaka.

"Kamus Dewan" (2002). Edisi Baru. Kuala Lumpur . Dewan Bahasa Dan Pustaka.

- Li Yee wah (1999). "Kekongruen Personaliti Persekitaran Dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Wartawan Dan Penlisan Berdasarkan Teori Pemilihan Kerjaya Holland." Universiti Kebangsaan Malaysia : Tesis Srjana Muda.
- Mahayudin Hj. Yahya. (2005). "Tamadun Islam." Shah Alam : Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Mohd Najib Ghafar (2003). "Reka Bentuk Tinjauan Soal Selidik Pendidikan." Fakulti Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Majid Konting (1993). "Kaedah Penyelidikan." Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Mohd Yahya Mohamed Ariffin dan Roseliza Murni Ab. Rahman. (2002). "Melangkah Ke Dunia Pekerjaan." Kuala Lumpur : Utusan Publications Dan Distributors Sdn Bhd.
- Mastura Binti Mahfar (2004). "Hubungan Antara Pencapaian Akademik Dengan Darjah Kongruen Personaliti persekitaran Di Kalangan Pelajar Universiti Teknologi Malaysia.Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.
- Maslow, A.H. (1970). "Motivation And Personality Of Work." (2 Edition) New York : Harper And Row.
- Maslow, A.H. (1998). "Maslow On Management." John Wiley & Sons.
- Osipow, S.H. (1983). "Cognitive Styles Dan Educational-Vocational Preferences and Selection." *Journal Of Caounseling Psychology*.16. 534-545.
- Sajaratu Adur (1998). "Perbandingan Personaliti Jururawat Bidang Psikiatrik Dan Jururawat Bidang Lain Serta Hubungannya Dengan Minat Kerjaya Dan Kepuasan Kerja." Universiti Kebangsaan Malaysia : Tesis Sarjana Muda.

Sidek Mohd Noah (1996). "Keselarasan personality dan Persekitaran Latihan : Satu Kajian Di Kalangan Pelajar Universiti Berasaskan Teori Kongruen Individu persekitaran Holland." Universiti Pertanian Malaysia. Tesis Phd Tidak Diterbitkan.

Sidek Mohd Noah (1998). "Pengujian Dalam Psikologi dan kaunseling." Selangor. UPM. Serdang.

Sidek Mohd Noah (2002). "Perkembangan Kerjaya." Serdang : Universiti Putra Malaysia.

Spokane A.R. (1985). "A Review Of Research On Person Environment Congruence In Holland's Theory Of Careers." *Journal Of Vocational Behaviors*.**26**. 306-343.

Schuttenberg, E.M., O'Dell, F.L. Dan Kaczala C.M.(1990). "Vocational Personality Types And Sex-role Inventory Perception Of Teachers, Counselors And Educational Administrators." *The Career Development Quarterly*. September. 60-74.

Smith, P.C Kendall And Hullin (1969). *The Measurement Of Statisfaction In Work And Retirement.*" Chocago : Rand Mexlally.

LAMPIRAN**SENARAI NAMA MASJID-MASJID KERAJAAN NEGERI JOHOR**

BIL	NAMA MASJID
1.	Masjid Sultan Abu Bakar, Johor Bahru
2.	Masjid Kampung Melayu Majidi, Johor Bahru
3.	Masjid Pasir Pelangi, Johor Bahru
4.	Masjid Tun Hussin Onn, larkin, Johor Bahru
5.	Masjid Teluk Belanga
6.	Masjid Jamek Sultan Ibrahim, Muar.
7.	Masjid Jamek Tangkak, Muar
8.	Masjid Jamek Sultan Ismail, Muar
9.	Masjid Sultan Ibrahim, Batu Pahat
10.	Masjid Dato' Bentara Luar, Batu Pahat
11.	Masjid Ayer Hitam, Batu Pahat
12.	Masjid Jamek Rengit, Batu Pahat
13.	Masjid Jamek Yong Peng, Batu Pahat
14.	Masjid Jamek Segamat, Segamat
15.	Masjid Jamek Labis, Segamat
16.	Masjid Jamek Daerah Kluang
17.	Masjid Jamek Daerah Pontian
18.	Masjid Temenggung Daeng Abdul Rahman, Pontian
19.	Masjid Jamek Bandar Tenggara, Kota Tinggi
20.	Masjid Jamek Bandar Penawar, Kota Tinggi
21.	Masjid Jamek Sedili Besar, Kota Tinggi
22.	Masjid Jamek Mersing
23.	Masjid Jamek Endau, Mersing



UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA
FAKULTI PENDIDIKAN
BORANG SOAL SELIDIK

Tuan / Puan / Cik / Encik yang dimuliakan,

- syabas kerana tuan / puan / encik dipilih sebagai responden kajian ini
- terima kasih di atas kesudian untuk membaca dan menjawab soalan-soalan yang telah dikemukakan
- tujuan soal selidik ini adalah untuk memperolehi data bagi kajian Pendidikan saya yang bertajuk : HUBUNGAN KESERASIAN POLA PERSONALITI-PERSEKITARAN ENAM KERJAYA BIDANG KEAGAMAAN DENGAN KEPUASAN KERJA DI NEGERI JOHOR
- diharapkan tuan/puan /cik/ encik dapat memberi kerjasama untuk menjawab soalan-soalan berikut dengan jujur dan ikhlas
- segala maklumat yang telah diberikan akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan ilmiah semata-mata

PANDUAN

Soal selidik ini mengandungi tiga bahagian . sila berikan maklumat setepat mungkin.

- BAHAGIAN A** Latar belakang Responden
- BAHAGIAN B** Keadaan Pekerjaan Sekarang
- BAHAGIAN C** THE SELF-DIRECTED SEARCH –FORM EASY
 (Versi Terjemahan Amla)

Sila kembalikan soal selidik yang telah lengkap kepada :

NAEMAH BINTI HAMZAH
Pelajar Sarjana Pendidikan (Bimbingan dan Kaunseling)
Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

BAHAGIAN A**BUTIR-BUTIR PERIBADI**

Tandakan () pada petak yang disediakan.

1. Jawatan

<input type="checkbox"/>	Peguam Syarie	<input type="checkbox"/>	Pembantu Hal Ehwal Islam (Imam)
<input type="checkbox"/>	Pegawai Tadbir Agama/ Penolong Pendaftar Nikah Cerai dan Rujuk	<input type="checkbox"/>	Pembantu Rendah Hal Ehwal Islam (Bilal)
<input type="checkbox"/>	Pegawai Hal Ehwal Islam/ Penolong Hal Ehwal Islam	<input type="checkbox"/>	Guru Agama

2. Jantina

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

4. Taraf pendidikan

<input type="checkbox"/>	Doktor Falsafah	<input type="checkbox"/>	STPM
<input type="checkbox"/>	Sarjana	<input type="checkbox"/>	SPM
<input type="checkbox"/>	Sarjana Muda	<input type="checkbox"/>	PMR
<input type="checkbox"/>	Diploma	<input type="checkbox"/>	Sekolah rendah
<input type="checkbox"/>	Sijil	<input type="checkbox"/>	Lain-lain (Nyatakan.....)

BAHAGIAN B**1. KEADAAN PEKERJAAN ANDA SEKARANG**

Cuba anda fikirkan tentang pekerjaan anda sekarang. Bagaimanakah keadaanya? Sila jawab semua kenyataan yang disediakan di bawah.

Sila **BULATKAN**:

Y bagi item yang anda **BERSETUJU** bagi **YA**

T bagi item yang anda **TIDAK BERSETUJU** bagi **TIDAK**

? bagi item yang anda **TIDAK TAHU** bagi **TIDAK PASTI**

1.	Menyeronokkan	Y	T	?
2.	Membuat kerja yang sama setiap hari	Y	T	?
3.	Memuaskan	Y	T	?
4.	Membosankan	Y	T	?
5.	Baik/Bagus	Y	T	?
6.	Kreatif	Y	T	?
7.	Dihormati	Y	T	?
8.	Tidak menyelesaikan	Y	T	?
9.	Berfaedah	Y	T	?
10.	Selesa	Y	T	?
11.	Meletihkan	Y	T	?
12.	Menyihatkan	Y	T	?
13.	Mencabar	Y	T	?
14.	Bersiapsedia	Y	T	?
15.	Mengecewakan	Y	T	?
16.	Mudah	Y	T	?
17.	Sentiasa ada kerja	Y	T	?
18.	Memberikan satu perasaan kepuasan	Y	T	?

2. GAJI ANDA SEKARANG

Cuba anda fikirkan tentang gaji yang anda terima sekarang.

Sila jawab semula kenyataan yang disediakan di bawah.

Sila **BULATKAN** :

Y bagi item yang anda **BERSETUJU** bagi **YA**

T bagi item yang anda **TIDAK BERSETUJU** bagi **TIDAK**
 ? bagi item yang anda **TIDAK TAHU** bagi **TIDAK PASTI**

1.	Pendapatan mencukupi untuk perbelanjaan biasa	Y	T	?
2.	Memuaskan	Y	T	?
3.	Tidak bergantung pada pendapatan	Y	T	?
4.	Tidak bagus	Y	T	?
5.	Dapat belanja mewah	Y	T	?
6.	Tidak terjamin	Y	T	?
7.	Bayaran tinggi	Y	T	?
8.	Bayaran rendah	Y	T	?
9.	Kurang dari patut	Y	T	?

3. PELUANG KENAIKAN PANGKAT

Cuba anda fikirkan tentang peluang kenaikan pangkat untuk anda sekarang. Sila jawab semua kenyataan yang disediakan di bawah.

Sila **BULATKAN** :

Y bagi item yang anda **BERSETUJU** bagi **YA**

T bagi item yang anda **TIDAK BERSETUJU** bagi **TIDAK**

? bagi item yang anda **TIDAK TAHU** bagi **TIDAK PASTI**

1.	Mempunyai peluang kenaikan pangkat yang baik	Y	T	?
2.	Peluang kenaikan pangkat agak terbatas	Y	T	?
3.	Kenaikan pangkat bergantung kepada kemampuan	Y	T	?
4.	Kerja yang tidak mempunyai masa depan	Y	T	?
5.	Mempunyai peluang kenaikan pangkat yang tidak baik	Y	T	?
6.	Dasar kenaikan pangkat yang tidak adil	Y	T	?
7.	Jarang berlaku kenaikan pangkat	Y	T	?
8.	Kerap berlaku kenaikan pangkat	Y	T	?
9.	Harapan kenaikan pangkat yang baik	Y	T	?

4. KERJA PENYELIAAN

Cuba anda fikirkan tentang corak penyeliaan daripada ketua panel yang anda dapati sekarang. Sila jawab semua kenyataan yang disediakan di bawah.

Sila **BULATKAN** :

Y bagi item yang anda **BERSETUJU** bagi **YA**

T bagi item yang anda **TIDAK BERSETUJU** bagi **TIDAK**
 ? bagi item yang anda **TIDAK TAHU** bagi **TIDAK PASTI**

1.	Meminta nasihat dan pandangan saya	Y	T	?
2.	Susah untuk mengembirkannya	Y	T	?
3.	Kasar budi bahasa	Y	T	?
4.	Memuji hasil kerja yang baik	Y	T	?
5.	Berhati-hati	Y	T	?
6.	Berpengaruh	Y	T	?
7.	Kemaskini	Y	T	?
8.	Kurang menyelia	Y	T	?
9.	Mudah marah	Y	T	?
10.	Menerangkan di mana kedudukan saya	Y	T	?
11.	Menyakitkan hati	Y	T	?
12.	Keras hati/degil	Y	T	?
13.	Mengetahui pekerjaan dengan baik	Y	T	?
14.	Tidak baik	Y	T	?
15.	Cerdas	Y	T	?
16.	Percayakan saya untuk kerja bersendirian	Y	T	?
17.	Sentiasa ada bila diperlukan	Y	T	?
18.	Malas	Y	T	?

5. RAKAN SEKERJA

Cuba anda fikirkan tentang corak penyeliaan daripada ketua panel yang anda dapati sekarang. Sila jawab semua kenyataan yang disediakan di bawah.

Sila **BULATKAN** :

Y bagi item yangn anda **BERSETUJU** bagi **YA**

T bagi item yang anda **TIDAK BERSETUJU** bagi **TIDAK**

? bagi item yang anda **TIDAK TAHU** bagi **TIDAK PASTI**

1.	Mengalakkan	Y	T	?
2.	Membosankan	Y	T	?

3.	Lembab	Y	T	?
4.	Bercita-cita tinggi	Y	T	?
5.	Bodoh	Y	T	?
6.	Bertanggungjawab	Y	T	?
7.	Pantas	Y	T	?
8.	Cerdas	Y	T	?
9.	Mudah bermusuhan	Y	T	?
10.	Cekap yang tidak berfaedah	Y	T	?
11.	Cerdik	Y	T	?
12.	Malas	Y	T	?
13.	Tidak menyeronokkan	Y	T	?
14.	Tiada privacy	Y	T	?
15.	Aktif	Y	T	?
16.	Mempunyai minda yang sempit	Y	T	?
17.	Jujur	Y	T	?
18.	Sukar untuk meluangkan masa	Y	T	?

BAHAGIAN C

THE SELF-DIRECTED SEARCH –FORM EASY
(SDS-E)
(John L. Holland, 1973)

ARAHAN :

Sila jawab semua kenyataan yang disediakan dibawah.

(i) Tandakan (/) dalam ruangan () pada aktiviti-aktiviti yang anda suka buat atau yang anda rasa suka melakukannya.

(ii) Tandakan (x) dalam ruangan () pada aktiviti-aktiviti yang anda tidak suka buat.

BAHAGIAN KESUKAAN

(R)

- | | | |
|----|-----------------------------|-----|
| 1. | Membaiki alat-alat elektrik | () |
| 2. | Bekerja dalam makmal | () |

3. Membuat benda-benda dari kayu ()
4. Memandu trak atau traktor ()
5. Mengikuti kursus latihan mekanik ()
6. Menggunakan alat-alat kerja logam atau mesin ()
7. Mengubahsuai enjin kereta atau motosikal ()
8. Mengikut kursus seni perusahaan ()
9. Mengikut kursus kerja kayu ()
10. Mengikut kursus autometrik ()

(I)

1. Membaca buku –buku atau majalah sains ()
2. Bekerja dalam makmal ()
3. Membuat kerja projek sains ()
4. Membina model roket ()
5. Berkerja menggunakan alat-alat kimia ()
6. Membaca subjek-subjek tertentu ()
7. Mengikuti kursus fizik ()
8. Mengikuti kursus kimia ()
9. Mengikuti kursus geometri ()
10. Mengikuti kursus biologi ()

(A)

1. Melakar, melukis atau mewarna ()
2. Menonton lakonan/drama ()
3. Mereka bentuk perabot atau bangunan ()
4. Bermain dalam kumpulan atau muzik atau orkestra ()
5. Berlatih menggunakan alat muzik ()
6. Menghadiri pertunjukkan pentas atau muzik ()
7. Mencipta potret atau foto ()
8. Membaca buku-buku lakonan ()
9. Membaca atau menulis sajak ()
10. Mengikuti kursus senilukis ()

(S)

1. Menulis surat pada kawan ()
2. Menghadiri perjumpaan-perjumpaan agama ()

3. Menganggotai kelab sosial ()
4. Menolong orang yang mempunyai masalah peribadi ()
5. Menjaga kanak-kanak ()
6. Menghadiri majlis-majlis ()
7. Menari ()
8. Menghadiri mesyuarat atau persidangan ()
9. Menghadiri acara sukan ()
10. Memulakan persahabatan ()

(E)

1. Mempengaruhi orang lain ()
2. Berbincang mengenai politik ()
3. Mengurus perniagaan sendiri ()
4. Menghadiri persidangan persidangan ()
5. Memberi ceramah ()
6. Menjadi pemimpin sebarang kumpulan ()
7. Menyelia kerja-kerja orang lain ()
8. Menemui orang-orang penting ()
9. Mengetuai kumpulan dalam mencapai sesuatu matlamat ()
10. Mengambil bahagian dalam kempen politik ()

(C)

1. Menaip bahan-bahan bertulis atau surat-surat ()
2. Mengira angka-angka dalam urusan perniagaan
atau menyimpan kira-kira ()
3. Menggunakan mesin perniagaan ()
4. Menyimpan rekod-rekod perbelanjaan perniagaan ()
5. Mengikuti kursus menaip ()
6. Mengikuti kursus perniagaan ()
7. Mengikuti kursus simpan-kira ()
8. Mengikuti kursus matematik perniagaan ()
9. Menyimpan surat-surat, laporan-laporan dan rekod-rekod dalam fail ()
10. Menulis surat-surat perniagaan ()

Sila jawab semua kenyataan yang disediakan dibawah.

(i) Tandakan (/) dalam ruangan () pada aktiviti-aktiviti yang anda tahu atau yang anda rasa tidak boleh mempelajarinya.

ATAU

(ii) Tandakan (x) dalam ruangan () pada aktiviti-aktiviti yang anda tidak buat atau yang anda rasa boleh mempelajarinya.

BAHAGIAN KECEKAPAN

(R)

1. Menggunakan metervolt ()
2. Melaras karburator ()
3. Menggunakan alat-alat elektrik logam di bengkel seperti drill elektrik ()
4. Memperbaharui perabot atau barang-barang dari kayu ()
5. Membaca blueprints ()
6. Membaiki kerosakan elektrik yang mudah ()
7. Membaiki perabot-perabot ()
8. Membuat lukisan mekanik ()
9. Membaiki kerosakan radio atau TV yang mudah ()
10. Membaiki kerosakan paip air yang mudah ()

(I)

Saya tahu atau mahu belajar cara :

1. Memahami fungsi tube hampagas ()
2. Menamakan 3 jenis makanan yang mempunyai kandungan protein yang tinggi ()
3. Memahami halflife dalam unsur radio-aktif ()
4. Menggunakan jadual logaritma ()
5. Menggunakan pengukur boleh-ubah untuk mendarab dan membahagi ()
6. Menggunakan mikroskop ()
7. Mengecam tiga gugusan bintang-bintang ()
8. Menerangkan fungsi-fungsi sel darah merah ()
9. Menafsir formula kimia yang mudah ()
10. Memahami kenapa satelit buatan manusia tidak jatuh ke bumi ()

(A)

Saya tahu atau belajar cara :

1. Menyanyi dalam kumpulan koir ()
2. Membuat persembahan muzik berseorangan ()
3. Berlakon dalam sebuah lakonan ()
4. Memahami gerak geri moden atau ballet ()
5. Melukis gambar manusia sehingga dapat dikenali ()
6. Mencipta lukisan atau ukiran ()
7. Membuat barang-barang dari tembikar ()
8. Mencipta pakaian, poster atau perabot ()
9. Menulis cerita-cerita atau sajak dengan baik ()
10. Membaca sambil menterjemah ()

(S)

Saya tahu atau mahu belajar cara :

1. Menerangkan sesuatu dengan jelas ()
2. Boleh berkerjasama atau bekerja dengan orang lain ()
3. Melayan tetamu dengan baik ()
4. Mengajar kanak-kanak ()
5. Merancang hiburan untuk majlis-majlis ()
6. Menolong orang kesusahan atau kesedihan ()
7. Menjadi pembantu sukarela dihospital, klinik atau di rumah orang-orang tua ()
8. Merancang aktiviti-aktiviti amal untuk sekolah ()
9. Meramal personaliti dengan baik ()
10. Melayan orang yang lebih tua dari saya dengan baik ()

(E)

Saya tahu atau mahu belajar cara :

1. Menyelia kerja-kerja orang lain ()
2. Membuat orang lain bekerja mengikut cara saya ()
3. Mempunyai semangat dan daya tenaga yang tinggi ()
4. Menjadi jurujual yang pandai ()
5. Mewakili kumpulan mengemukakan cadangan-cadangan atau aduan kepada pihak berkuasa ()
6. Memenangi hadiah untuk kerja-kerja sebagai jurujual atau pemimpin ()
7. Mengelola kelab, pertubuhan atau kumpulan ()

8. Memulakan perniagaan sendiri ()
9. Menjadi pemimpin yang berjaya ()
10. Menjadi pendebat yang baik ()

(C)

Saya tahu / mahu belajar cara :

1. Mengendalikan mesin salin atau mesin campur ()
2. Menulis trengkas ()
3. Menyimpan surat-surat atau bahan-bahan bertulis dalam fail ()
4. Memegang jawatan dalam pejabat ()
5. Menggunakan mesin simpan kira ()
6. Membuat banyak kerja bertulis dalam masa yang singkat ()
7. Menggunakan mesin taip ()
8. Mengendalikan debit dan kredit ()
9. Menggunakan alat pemprosesan data yang mudah seperti “ keypunch” ()
10. Menyimpan rekod-rekod bayaran atau jualan dengan rapi ()

Sila jawab semua kenyataan yang disediakan dibawah.

(i) Tandakan (/) dalam ruangan () pada pekerjaan yang anda suka/berminat.

(ii) Tandakan (x) dalam ruangan () pada pekerjaan-pekerjaan yang anda tidak suka atau tidak berminat.

BAHAGIAN PEKERJAAN

(R)

1. Mekanik kapal terbang ()
2. Operator jana-elektrik ()
3. Pemasang paip ()
4. Pemandu jentera berat ()
5. Jurukur ()
6. Merinyu binaan ()
7. Operator radio ()
8. Attendan minyak ()
9. Pengunting pokok ()
10. Pereka alat perkakas ()

11. Pengukir foto ()
 12. Juru elektrik ()

(I)

1. Ahli kaji cuaca ()
 2. Pakar kaji hayat ()
 3. Pengkaji cakerawala ()
 4. Ahli Zoologi ()
 5. Ahli kimia ()
 6. Ahli kajiselidik sains bebas ()
 7. Penulis rencana sains ()
 8. Penyunting jurnal sains ()
 9. Ahli kaji bumi ()
 10. Ahli botani ()
 11. Pembantu ahli kajiselidik sains ()
 12. Ahli fizik ()

(A)

1. Penyair ()
 2. Pemimpin simfoni ()
 3. Ahli muzik ()
 4. Pengarang ()
 5. Penulis bebas ()
 6. Penyusun muzik ()
 7. Peniaga seni lukis ()
 8. Pelatih drama ()
 9. Penyanyi konsert ()
 10. Pengubah lagu ()
 11. Pengarah pentas ()
 12. Penulis lakonan ()

(S)

1. Pendakwah /mubaligh ()
 2. Pakar jenayah kanak-kanak ()
 3. Terapis pertuturan ()
 4. Kaunselor perkahwinan ()
 5. Pengarah padang permainan ()

6. Guru sains sosial ()
7. Psikologi perubatan ()
8. Pegawai kebajikan masyarakat ()
9. Penolong pegawai pendidikan daerah ()
10. Kaunselor (penuntut) ()
11. Penyiasat kes sakit jiwa ()
12. Kaunselor bimbingan kerajaan ()

(E)

1. Jurujual saham dan bon ()
2. Penerbit televisyen ()
3. Pengurus hotel ()
4. Pegawai eksekutif ()
5. Pengurus restoren ()
6. Juruacara ()
7. Jurujual ()
8. Jurujual berkereta ()
9. Jurujual harta/rumah ()
10. Pakar perunding/perhubungan ()
11. Pengurus kempen politik ()
12. Wakil Pengilang ()

(C)

1. Penyimpan kira-kira ()
2. Pakar dalam kualiti ()
3. Penyemak belanjawan ()
4. Perangkawan ()
5. Kerani bank ()
6. Penilai harga ()
7. Kerani gaji ()
8. Penganalisa kewangan ()
9. Pemeriksaan kewangan ()
10. Akauntan cukai ()
11. Jurutrenkas mahkamah ()
12. Pegawai daftar borang-borang ()

= Soal selidik tamat, terima kasih. =