

HUBUNGAN ANTARA NILAI KERJA DAN FAKTOR DEMOGRAFI GURU PELATIH

ZAKARIA KASA¹

Abstrak. Tujuan kajian deskriptif-korelasi ini ialah untuk menentukan sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara nilai kerja dengan faktor demografi guru pelatih Universiti Putra Malaysia (UPM). Sebanyak 215 guru pelatih telah dipilih secara rawak sebagai sampel kajian. Seratus tujuh puluh tiga (80.5%) responden telah mengembalikan soal selidik. Dapatan menunjukkan bahawa secara keseluruhan responden mempunyai nilai kerja yang positif. Nilai kerja yang dianggap penting oleh responden ialah perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, stail hidup dan kreativiti. Nilai kerja yang dianggap kurang penting ialah kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko dan prestij. Hubungan rendah yang signifikan wujud antara nilai kerja secara keseluruhan dengan pengalaman mengajar dan umur. Jantina didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan autoriti dan kreativiti. Pengalaman mengajar mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan prestij, kepelbagaian dan risiko. Taraf perkahwinan mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan risiko. Umur didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan autonomi, stail hidup, prestij dan risiko. Cadangan yang diberikan ialah pendidik guru perlu membimbing guru pelatih dalam memilih laluan kerjaya yang sesuai dengan nilai kerja mereka dan pihak Kementerian Pelajaran boleh menggunakan nilai kerja guru pelatih sebagai kriteria dalam pemilihan guru.

Kata kunci: Nilai kerja, etika kerja, guru pelatih, sikap kerja, pendidikan perguruan

Abstract. The purpose of this descriptive-correlational study is to determine whether there is a significant relationship between the work values and the demographic factors of trainee teachers in Universiti Putra Malaysia (UPM). A total of 215 trainee teachers were randomly selected as a sample of the study. One hundred and seventy-three (80.5%) respondents returned the questionnaires. The findings showed that generally, respondents had positive work values. Work values that were considered important by the respondents were self-development, economic rewards, job security, life style, and creativity. Work values that were considered by respondents as less important were variety, authority, social relations, risks and prestige. A low but significant relationship existed between the work values in general, teaching experience, and age. Gender was found to have a low but significant relationship with authority and creativity. Teaching experience had a low but significant relationship with prestige, variety, and risks. Marital status had a low but significant relationship with risks. Age was found to have a low but significant relationship with autonomy, life style, prestige, and risks. This study suggests that teacher educators should guide trainee teachers in choosing career paths that are suitable with their work values, and the Ministry of Education can use the work values of trainee teachers as a criteria in selecting teachers.

Keywords: Work values, work ethics, trainee teacher, work attitude, teacher education

¹ Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.

1.0 PENDAHULUAN

Majikan inginkan pekerja yang bukan sahaja berpengetahuan dan berkemahiran, tetapi juga yang mempunyai nilai dan etika kerja yang baik (Kraska, 1991). Kraska (1991) mengenal pasti terdapat majikan lebih cenderung memilih pekerja yang mempunyai nilai dan etika kerja yang baik daripada pekerja yang berpengetahuan dan berkemahiran. Bagi kebanyakan majikan, pengetahuan dan kemahiran boleh dipelajari oleh pekerja semasa bekerja, manakala nilai dan etika kerja yang baik tidak mudah dipelajari dan mengambil masa yang lama untuk seseorang itu menghayatnya.

Kajian-kajian lalu mendapati nilai kerja adalah penting kerana ia adalah suatu set kepercayaan yang kekal tentang apa yang baik dan diingini berkaitan dengan peranan kerja seseorang (Super & Sverko, 1995). Bagi Issacson & Brown (1997), nilai kerja adalah suatu piawai yang memberi petunjuk kepada tingkah laku seseorang dalam menjalankan kerjanya.

Oleh itu, nilai kerja adalah penting dalam kehidupan setiap pekerja. Kajian yang dijalankan oleh Putti *et al.* (1989), sebagai contoh, mendapati nilai kerja intrinsik mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen kepada organisasi. Menurut Dose (1997), kebanyakan ahli teori nilai bersetuju bahawa individu bertindak atau berkelakuan mengikut nilai mereka.

Dalam teori psikologi pekerjaan, nilai kerja adalah komponen penting yang mengerakkan seseorang itu mencari sesuatu jenis pekerjaan atau persekitaran pekerjaan. Pengaruh nilai kerja telah banyak ditulis sejak 1950an. Sebagai contoh, Ginzberg dan rakan-rakannya (1951) mencadangkan nilai kerja sebagai faktor dalam proses pemilihan kerja. Terdapat beberapa kajian yang mengesahkan hubungan nilai kerja dengan kematangan pekerjaan (Post-Kammer, 1987), pemilihan pekerjaan (Judge & Bretz, 1992) dan kepuasan kerja (Dietrich, 1977). Pietrofesa dan Splete (1975) menyatakan konsep nilai kerja boleh digunakan sebagai indeks kepuasan kerja dan untuk meramal pilihan kerja di kalangan pelajar. Dengan mengkaji nilai kerja pekerja, kita mengetahui dengan lebih mendalam tentang nilai kerja yang dipentingkan oleh pekerja dan bakal pekerja (Loughlin & Barling, 2001). Oleh itu, kajian tentang nilai kerja yang menjadi pegangan pekerja dan bakal pekerja adalah wajar dijalankan.

Walaupun beberapa kajian tentang nilai kerja dijalankan dalam pelbagai disiplin, namun sedikit sahaja yang dijalankan dalam bidang pendidikan terutama berkaitan dengan guru pelatih. Dapatan kajian ini boleh digunakan pihak tertentu untuk mengambil tindakan yang sewajarnya bagi menarik minat generasi muda menjadi guru dan terus kekal dalam profesion perguruan.

2.0 TUJUAN

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara nilai kerja dengan faktor demografi terpilih guru pelatih Universiti

Putra Malaysia (UPM). Untuk mencapai objektif kajian ini, dua persoalan kajian dikemukakan seperti berikut:

- (1) Apakah nilai kerja guru pelatih UPM?
- (2) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara nilai kerja guru pelatih dengan faktor demografi mereka, iaitu pengalaman mengajar, jantina, taraf perkahwinan dan umur?

3.0 METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian deskriptif-korelasi. Soal selidik digunakan untuk mengumpul data. Populasi kajian terdiri daripada guru pelatih daripada Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia yang menjalani latihan mengajar di sekolah-sekolah menengah di negeri Selangor, Melaka dan Negeri Sembilan. Jumlah populasi ialah 430 orang. Dengan menggunakan formula Cochran (1977), sebanyak 215 guru pelatih telah dipilih secara rawak mudah sebagai sampel kajian.

Instrumen untuk mengukur nilai kerja dibentuk dengan mengubahsuai instrumen oleh Super dan Nevill (1986) dan Wu (1985). Instrumen ini diserahkan kepada sekumpulan panel pakar yang terdiri daripada pensyarah dan guru pelatih UPM untuk meneliti kesesuaian kandungannya. Instrumen tersebut telah dikaji rintis dengan menggunakan 30 orang pelajar UPM yang tidak terlibat sebagai sampel kajian. Melalui kajian rintis ini, kebolehpercayaan instrumen bagi keseluruhan nilai kerja ialah .86, manakala pekali kebolehpercayaan bagi setiap nilai kerja adalah di antara .81 hingga .90. Sebanyak 12 nilai kerja diukur, iaitu perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, kreativiti, keadaan tempat kerja, stail hidup, autonomi, kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko dan prestij. Skala yang digunakan untuk mengukur nilai kerja ialah 1 sebagai sangat tidak penting, 2 sebagai tidak penting, 3 sebagai penting dan 4 sebagai sangat penting kepada diri responden.

Data dikumpulkan dengan mengedarkan soal selidik kepada guru pelatih yang terpilih sebagai sampel. Mereka diberi masa selama dua minggu untuk memberi respons. Pada akhir tempoh masa yang ditetapkan, responden dikehendaki mengembalikan soal selidik kepada penyelidik dengan menggunakan sampul surat berselemet. Sebanyak 163 (76.7%) responden mengembalikan soal selidik setelah tamat tempoh masa tersebut. Untuk memastikan lebih banyak responden mengembalikan soal selidik berkenaan, penyelidik telah menghantar surat peringatan dan soal selidik baharu kepada mereka yang tidak mengembalikan soal selidik setelah tamat tempoh masa yang ditetapkan. Hasil usaha ini, sebanyak 10 responden telah mengembalikan soal selidik mereka. Ini menjadikan jumlah keseluruhan soal selidik yang diterima ialah 173, iaitu 80.5%. Soal selidik yang lambat diterima telah dianalisis untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan dengan soal selidik yang diterima



lebih awal. Hasil analisis menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kedua-dua soal selidik berkenaan. Oleh itu, soal selidik yang lambat diterima telah disatukan dengan soal selidik yang diterima terdahulu untuk dianalisis seterusnya.

Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS versi 11.5. bagi menentukan frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai. Pekali korelasi *Pearson Product Moment* dan *Point Biserial* digunakan untuk mencari hubungan antara pembolehubah.

4.0 DAPATAN

4.1 Latar Belakang

Daripada 215 soal selidik yang diedarkan kepada responden yang terpilih sebagai sampel kajian, sebanyak 173 soal selidik (80.5%) telah dikembalikan untuk dianalisis. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 90 (52%) orang adalah responden lelaki dan 83 (48%) orang adalah responden perempuan. Sebanyak 105 (60.7%) responden menyatakan mereka berpengalaman mengajar atau pernah menjadi guru. Purata umur responden ialah 30.7 tahun. Umur responden tertua ialah 43 tahun dan termuda ialah 22 tahun. Sebanyak 93 (53.8%) responden menyatakan mereka sudah berkahwin.

4.2 Nilai Kerja

Secara keseluruhan, guru pelatih UPM mempunyai nilai kerja yang positif (Min=3.18, Sp=.29). Nilai kerja yang dianggap penting oleh guru pelatih, mengikut keutamaan dengan min di antara 3.00 – 4.00 ialah perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, kreativiti, keadaan tempat kerja, stail hidup dan autonomi. Manakala nilai kerja yang dianggap kurang penting oleh responden, iaitu dengan min di antara 1.00 – 2.99 ialah kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko dan prestij (Jadual 1).

4.3 Hubungan antara Faktor Demografi Terpilih Dengan Nilai Kerja

Data dalam Jadual 2 menunjukkan hubungan antara nilai kerja dengan faktor demografi terpilih guru pelatih UPM. Hubungan rendah yang signifikan didapati wujud antara nilai kerja secara keseluruhan dengan pengalaman mengajar ($r_{pb} = 0.153$, $p < 0.05$) dan umur ($r = -0.184$, $p < 0.05$). Guru pelatih yang tidak berpengalaman mengajar atau tidak pernah menjadi guru mempunyai nilai kerja yang lebih positif daripada guru pelatih berpengalaman mengajar atau pernah menjadi guru. Bagaimanapun, hubungan negatif antara nilai kerja secara keseluruhan dengan

Jadual 1 Nilai kerja guru pelatih UPM

Nilai Kerja	Min	Sp
Perkembangan sendiri	3.62	.31
Ganjaran ekonomi	3.45	.43
Pekerjaan yang terjamin	3.40	.42
Kreativiti	3.29	.44
Keadaan tempat kerja	3.25	.42
Stail hidup	3.22	.40
Autonomi	3.20	.46
Kepelbagaian	2.99	.47
Autoriti	2.95	.50
Hubungan sosial	2.84	.46
Risiko	2.80	.46
Prestij	2.70	.65
Nilai kerja secara keseluruhan	3.18	.29

$n = 173$

umur menunjukkan apabila umur meningkat, nilai kerja mereka akan menjadi kurang positif.

Data dalam Jadual 2 juga menunjukkan terdapat beberapa nilai kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan jantina, pengalaman mengajar, taraf perkahwinan dan umur. Jantina didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan autoriti ($r_{pb} = -.214, p < 0.01$) dan kreativiti ($r_{pb} = -.153, p < 0.01$). Guru pelatih lelaki didapati lebih mementingkan nilai kerja berkenaan daripada guru pelatih perempuan. Pengalaman mengajar didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan prestij ($r_{pb} = .224, p < 0.01$), kepelbagaian ($r_{pb} = .157, p < 0.05$) dan risiko ($r_{pb} = .153, p < 0.05$). Guru pelatih yang tidak berpengalaman mengajar didapati lebih mementingkan nilai kerja berkenaan daripada guru pelatih yang berpengalaman mengajar. Taraf perkahwinan didapati mempunyai hubungan rendah yang signifikan dengan risiko ($r_{pb} = .152, p < 0.05$). Guru pelatih yang belum berkahwin didapati mementingkan nilai kerja berkenaan daripada guru pelatih yang berkahwin.

Umur didapati mempunyai hubungan rendah yang negatif tetapi signifikan dengan autonomi ($r = -.161, p < 0.05$), stail hidup ($r = -.203, p < 0.01$), prestij ($r = -.276,$

Jadual 2 Hubungan antara nilai kerja dengan faktor demografi terpilih guru pelatih UPM

Nilai kerja	Jantina (r_{pb})	Pengalaman mengajar (r_{pb})	Taraf perkahwinan (r_{pb})	Umur (r)
Autoriti	-.214(**)	-.005	-.052	-.020
Ganjaran ekonomi	.066	.142	.092	-.147
Kreativiti	-.153(*)	.024	.055	-.061
Perkembangan sendiri	-.103	.009	.021	-.055
Autonomi	.040	.103	.076	-.161(*)
Stail hidup	.037	.124	.096	-.204(**)
Prestij	.136	.224(**)	.138	-.276(**)
Hubungan sosial	.004	.148	.112	-.128
Keadaan tempat kerja	-.023	.079	.060	-.118
Keselamatan ekonomi	.052	.054	.041	-.027
Kepelbagaian	-.105	.157(*)	.122	-.105
Risiko	-.030	.154(*)	.151(*)	-.205(**)
Nilai kerja secara keseluruhan	-.043	.153(*)	.113	-.184(*)

$n = 173$

** Hubungan signifikan pada aras 0.01

* Hubungan signifikan pada aras 0.05

r_{pb} = pekali korelasi point biserial

r = pekali korelasi pearson product moment

$p < 0.01$) dan risiko ($r = -.205, p < 0.01$). Hubungan negatif ini menunjukkan bahawa apabila umur meningkat, nilai kerja berkenaan menjadi tidak begitu penting kepada guru pelatih.

5.0 PERBINCANGAN

Daripada 12 nilai kerja yang dikaji, secara keseluruhan guru pelatih UPM mementingkan lima nilai kerja yang dianggap sebagai ekstrinsik, iaitu perkembangan sendiri, ganjaran ekonomi, pekerjaan yang terjamin, keadaan tempat kerja dan stail hidup. Hanya dua sahaja nilai kerja yang dianggap sebagai intrinsik, iaitu kreativiti dan autonomi. Lima nilai kerja yang lain dianggap sebagai kurang penting oleh guru pelatih UPM, iaitu kepelbagaian, autoriti, hubungan sosial, risiko dan prestij. Daripada

lima nilai kerja ini, hanya hubungan sosial yang dianggap sebagai ekstrinsik, manakala nilai kerja yang lain adalah intrinsik.

Dapatan kajian ini jelas menunjukkan bahawa guru pelatih UPM secara umumnya mementingkan nilai kerja ekstrinsik dan kurang mementingkan nilai kerja intrinsik. Dalam ertikata lain, guru pelatih UPM memilih profesion perguruan kerana pekerjaan ini selari dengan nilai kerja yang mereka pentingkan, iaitu nilai kerja yang memberi ganjaran ekstrinsik. Beberapa dapatan kajian lain juga mendapati terdapatnya hubungan yang kuat antara nilai kerja seseorang individu dengan pekerjaan yang menjadi pilihannya (Pine & Innis, 1987; Dawis & Lofquist, 1984).

Masyarakat negara ini sedia maklum bahawa profesion perguruan di Malaysia tidak mempunyai ciri-ciri kepelbagaian, berisiko dan berprestij. Sebaliknya, profesion perguruan dilihat mempunyai ciri-ciri seperti rutin, kurang berprestij (sederhana), tidak mempunyai banyak risiko (guru tidak perlu risau dibuang kerja walaupun dalam keadaan ekonomi yang tidak baik) dan pekerjaan yang terjamin. Semua graduan program perguruan mendapat pekerjaan dan tidak perlu risau tentang pengangguran.

Apabila diteliti secara lebih khusus, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara nilai kerja dengan beberapa faktor demografi terpilih guru pelatih. Jantina didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan autoriti dan kreativiti. Kedua-dua nilai kerja ini dianggap sebagai intrinsik. Guru pelatih lelaki didapati lebih mementingkan nilai kerja ini daripada guru pelatih perempuan. Dapatan ini berbeza daripada dapatan kajian Marini dan rakan-rakan (1996) yang mendapati responden perempuan lebih mementingkan nilai kerja intrinsik, manakala responden lelaki lebih mementingkan nilai kerja ekstrinsik. Bagaimanapun, mengikut Johnson (2002), nilai kerja juga banyak dipengaruhi oleh masyarakat dan budaya yang luas. Kemungkinan perbezaan dapatan kajian ini dan dapatan kajian Marini dan rakan-rakan (1996) adalah kerana perbezaan masyarakat dan budaya responden kedua-dua kajian berkenaan.

Dapatan kajian ini juga mendapati pengalaman mengajar mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestij, kepelbagaian dan risiko. Kesemua nilai kerja ini adalah intrinsik. Guru pelatih yang tidak berpengalaman mengajar atau tidak pernah menjadi guru didapati lebih mementingkan nilai kerja ini daripada guru pelatih berpengalaman mengajar atau pernah menjadi guru. Mereka yang tidak berpengalaman dalam sesuatu pekerjaan akan memilih nilai kerja yang mereka rasa sesuai dengan diri mereka seperti mementingkan nilai intrinsik lebih daripada ekstrinsik (Rindfuss, Cooksey & Sutterlin, 1999). Bagaimanapun, pengalaman menjadi guru sebenar akan memberi kesan kepada bagaimana sahsiah, sikap, nilai dan tingkah laku mereka dibentuk (Loughlin & Barling, 2001). Kerckhoff (1976) juga menyatakan bahawa pengalaman yang diperolehi semasa bekerja mempengaruhi perubahan nilai kerja. Nilai kerja yang terbentuk sebelum memasuki alam pekerjaan sebenar mungkin berubah apabila mereka benar-benar menceburi pekerjaan berkenaan. Keadaan ini

berlaku mungkin kerana mereka mempunyai orientasi kerja yang didefinisi dengan jelas apabila mereka telah lama di dalam pekerjaan berkenaan (Marini *et al.*, 1996).

Perubahan nilai kerja remaja yang memasuki profesion perguruan mungkin berlaku apabila umur mereka meningkat, selaras dengan dapatan kajian ini, iaitu umur didapati mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan autonomi, stail hidup, prestij dan risiko. Hubungan negatif ini menunjukkan bahawa kepentingan terhadap nilai kerja ini berkurangan apabila umur guru pelatih bertambah. Guru pelatih muda yang belum pernah menjadi guru didapati mementingkan nilai kerja intrinsik daripada nilai kerja ekstrinsik melebihi apa yang didapati dalam pekerjaan (Marini *et al.*, 1996). Tetapi setelah mereka lama menjadi guru, mereka menyedari profesion perguruan tidak selari dengan nilai kerja yang dipentingkan oleh mereka pada peringkat awal. Kajian ini mendapati guru pelatih muda yang pada awalnya mementingkan nilai kerja intrinsik mengubah nilai kerja mereka untuk disesuaikan dengan pekerjaan yang mereka lakukan apabila umur mereka bertambah. Csikszentmihalyi dan Schneider (2000) menyuarakan keperihatinan mereka tentang keadaan tidak realistik remaja yang mempunyai aspirasi pekerjaan yang tinggi dan lebih mementingkan nilai kerja intrinsik. Mereka menyatakan kebanyakan remaja mungkin mengalami kekeliruan dan kekecewaan apabila mereka tidak dapat merealisasikan nilai kerja yang mereka pentingkan apabila umur mereka meningkat. Ini kerana nilai kerja menjadi asas kepada kepuasan kerja (Kalleberg, 1977). Bagaimanapun, Johnson (2002) menyatakan remaja boleh mengubah nilai kerja mereka apabila mereka mendapati kekangan dalam pekerjaan yang mereka ceburi. Ini diakui oleh Johnson (2001) yang menyatakan jika remaja sedar tentang peluang yang ada kepada mereka, dan juga kekangan yang mereka hadapi, nilai kerja mereka berubah mengikut keadaan tersebut. Perubahan yang berlaku ini boleh dikaitkan dengan bangsa, status pekerjaan dan jantina responden. Mana-mana remaja yang tidak mengalami banyak kekangan atau mempunyai banyak sumber untuk mencapai matlamat mereka, berkemungkinan mengekalkan nilai kerja yang mereka pentingkan pada masa remaja. Selain itu, kajian ke atas orang dewasa yang dijalankan oleh Martin dan Tuch (1993) mendapati mereka kurang memberi tumpuan kepada nilai kerja intrinsik dan lebih mementingkan nilai ekstrinsik. Dapatan kajian Martin dan Tuch (1993) menguatkan lagi dapatan kajian ini yang mendapati guru pelatih dewasa atau berumur lebih mementingkan nilai ekstrinsik.

6.0 CADANGAN

Berlandaskan kepada dapatan kajian ini, beberapa cadangan berikut dikemukakan:

- (1) Pendidik guru perlu membimbing guru pelatih dalam memilih laluan kerjaya yang bersesuaian dengan nilai kerja yang mereka pentingkan. Guru pelatih perlu didedahkan dengan kandungan kerja perguruan yang mereka akan ceburi supaya mereka memahami dengan lebih mendalam pekerjaan tersebut. Jika

- persekitaran pekerjaan perguruan dapat memenuhi ekspektasi guru pelatih, kemungkinan mereka akan kekal menjadi guru untuk satu jangka masa yang panjang.
- (2) Pihak sekolah patut membentuk persekitaran yang kondusif dan keadaan pekerjaan sebagai guru yang menarik, mengikut keutamaan nilai kerja guru pelatih, yang dapat menarik minat mereka untuk kekal menjadi guru.
 - (3) Pihak Kementerian Pelajaran Malaysia boleh menggunakan nilai kerja guru pelatih yang telah dikenal pasti sebagai kriteria pemilihan guru untuk memastikan terdapat persamaan antara nilai kerja individu dengan ciri-ciri profesion perguruan.
 - (4) Usaha perlu dibuat oleh pelbagai pihak untuk mengubah kepentingan nilai kerja yang ekstrinsik di kalangan guru pada hari ini kepada nilai kerja yang intrinsik. Apabila perubahan ini berjaya dilakukan, guru akan menjadi lebih beriltizam dan bersemangat untuk menjalankan tugas mereka.

RUJUKAN

- Cochran, W. G. 1977. *Sampling Techniques* (3rd Edition). New York: Wiley.
- Csikszentmihalyi, M., dan B. Schneider. 2000. *Becoming Adult: How Teenagers Prepare for the World of Work*. New York: Basic Books.
- Davis, R., dan L. Lofquist. 1984. *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, MN: University of Minnesota.
- Dietrich, M. C. 1977. Work Values Evolution in a Baccalaureate Student Nurse Population. *Journal of Vocational Behaviour*. 10: 25–34.
- Dose, J. J. 1997. Work Values: an Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 90: 219–40.
- Ginzberg, E., S. W. Ginzburg, S. Axelrad, dan J. Herma. 1951. *Occupational Choice*. New York: Columbia University Press.
- Isaacson, L. E., and D. Brown. 1997. *Career Information, Career Counselling, and Career Development* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Johnson, M. K. 2001. Change in Job Values During the Transition to Adulthood. *Work and Occupations*. 28: 315 – 345.
- Johnson, M. K. 2002. Social Origin, Adolescent Experiences, and Work Value Trajectories During the Transition to Adulthood. *Social Forces*. 80(4): 1307–1342.
- Judge, T. A., and R. D. Bretz. 1992. Effect of Work Values on Job Choice Decisions. *Journal of Applied Psychology*. 77(3): 261–71.
- Kalleberg, A. L. 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 42: 124–143.
- Kerckhoff, A. C. 1976. The Status Attainment Process: Socialization or Allocation? *Social Forces*. 52: 368–381.
- Kraska, M. F. 1991. *Work Values of High School Vocational Education Students*. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 336 532).
- Loughlin, C., dan J. Barling. 2001. Young Workers' Work Values, Attitudes, and Behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 74: 543–558.
- Marini, M. M., Pi-Ling Fan, F. Erica, dan M. B. Ann. 1996. Gender and Job Values. *Sociology of Education*. 69: 49–65.
- Martin, J. K., dan S. A. Tuch. 1993. Black-white Differences in the Value of Job Rewards Revisited. *Social Science Quarterly*. 74: 884–901.
- Pietrofesa, J. J., dan H. Splete. 1979. *Career Development: Theory and Research*. New York. NY: Grune and Stratton.

- Pine, G. P., dan G. Innis. 1987. Cultural and Individual Work Values. *The Career Development Quarterly*. 35: 279–287.
- Post-Kammer, P. 1987. Intrinsic and Extrinsic Work Values and Career Maturity of 9th – and 11th – grade Boys and Girls. *Journal of Counselling and Development*. 65(8): 420–23.
- Putti, J. M., S. Aryee, dan T. K. Ling. 1989. Work Values and Organizaational Commitment: A Study in the Asian Context. *Human Relations*. 42: 275–288.
- Rindfuss, R. R., E. Cooksey, dan R. A. Sutterlin. 1999. Young Adult Occupational Achievement. *Work and Occupations*, 26: 220–263.
- Super, D. E., dan D. D. Nevill. 1986. The Values Scale. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. E., dan B. Sverko. (Eds.) 1995. *Life Roles, Values and Careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Wu, T. Y. 1985. Relationships Among Characteristics of Post Secondary Vocational Students and Their Work Values. Final Report. *Vocational-technical Education Research Report*. 23(1). Penn State University.