

KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN AGAMA (SMKA)

*Iskandar Padzil, Foo Say Fook & Ramli Basri
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Kepuasan kerja guru adalah salah satu elemen penting dalam memastikan kebajikan guru dijaga dengan sepenuhnya. Kepentingan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting kepada pencapaian dan prestasi sesebuah organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kebangsaan Agama di negeri Sabah dan mengenal pasti faktor utama yang mendorong ketidakpuasan kerja dalam kalangan guru. Kajian secara tinjauan ini dijalankan kepada 90 orang guru yang dipilih secara rawak di 3 buah SMKA. Instrumen Job Satisfaction Survey (JSS) yang telah dibangunkan oleh Paul E.Spector(1994) telah digunakan dalam kajian ini dengan skala likert 5. Keputusan kajian mendapati bahawa kepuasan kerja guru berada pada tahap yang sederhana ($M=3.39$). Daripada 9 dimensi kepuasan kerja guru yang telah diukur, didapati bahawa faktor prosedur kerja paling mempengaruhi ketidakpuasan kerja guru ($M=2.84$). Prosedur kerja guru yang banyak seperti kerja-kerja perkeranian didapati mendorong guru-guru tidak berpuas hati dengan kerja mereka. Selain itu, beban tugas yang semakin bertambah juga telah menjadikan guru-guru tidak berpuas hati dengan kerja mereka di sekolah.

Kata kunci : kepuasan kerja, JSS, SMKA, prosedur kerja

Pengenalan

Pendidikan adalah salah satu sektor yang penting dalam pembangunan sesebuah negara. Oleh yang demikian, kemajuan sesebuah negara dapat diukur melalui tahap pencapaian pendidikan rakyatnya. Sistem pendidikan Malaysia telah berkembang pesat dengan beberapa siri perubahan yang membawa kemajuan dalam bidang tersebut. Beberapa siri penambahbaikan telah membawa kepada Pelan Induk Pembangunan Pendidikan 2006 – 2010 yang telah dilancarkan oleh YAB Datuk Seri Abdullah Haji Ahmad Badawi pada 16 Januari 2007 di Pusat Konvensyen Antarabangsa Putrajaya. Pembangunan pendidikan ini terus dipertingkatkan dengan pelancaran Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 oleh Timbalan Perdana Menteri merangkap Menteri Pendidikan Malaysia, Yang Amat Berhormat Tan Sri Dato' Haji Muhyiddin Mohammad Yassin pada 11 September 2013 di Dewan Plenari Pusat Konvensyen Kuala Lumpur. Pelan yang telah dilancarkan ini bertujuan memacu sistem pendidikan ke pentas antarabangsa.

Perkembangan pendidikan semasa telah menuntut banyak pihak untuk bekerja dengan lebih kuat dan gigih bagi mencapai misi dan visi yang telah ditetapkan oleh pihak Kementerian Pelajaran Malaysia. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 telah menyenaraikan beberapa pembangunan pendidikan yang mapan dalam usaha untuk melonjakkan taraf pendidikan Malaysia di dunia. Salah satu agen penting dalam membangunkan pendidikan di Malaysia ialah guru. Peranan guru yang sangat besar dalam proses pembangunan ini memerlukan mereka bekerja dengan penuh dedikasi dan komited. Oleh yang demikian, aspek kepuasan kerja guru perlu dilihat sebagai salah satu indikator yang menyumbang kepada peningkatan prestasi kerja guru (Ololube, 2009).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu kombinasi psikologi, fisiologi dan keadaan persekitaran yang menyebabkan kepercayaan seseorang untuk berpuas hati dengan kerjanya (Hoppock, 1977). Menurut pendekatan tersebut, walaupun kepuasan kerja terletak pada beberapa faktor luaran, ianya masih lagi berbentuk dalaman yang berkaitan dengan cara bagaimana perasaan pekerja. Kepuasan kerja ini menunjukkan beberapa faktor yang mengakibatkan perasaan puas hati di kalangan para pekerja (Aziri, 2011). Menurut Aziri (2011) kepuasan kerja adalah satu bentuk perasaan kejayaan dan pencapaian pekerja dalam bidang yang mereka ceburi. Perasaan ini lebih menjurus kepada penghasilan produktiviti yang efektif dan berjaya. Kepuasan kerja ini juga secara tidak langsung berkaitan dengan melakukan sesuatu tugas dengan gembira, berjaya dan diberikan imbuhan terhadap usaha-usaha yang telah dilakukan. Demirtas (2010) pula mencirikan bahawa kepuasan kerja di kalangan pekerja peringkat pertengahan dan atasan ialah peluang kenaikan pangkat, kejayaan dalam bidang yang diceburi serta kelicinan dalam aliran kerja mereka.



Dalam kajian ini soal selidik *Job Satisfaction Survey* yang telah dibangunkan oleh Spector (1994) akan digunakan sebagai instrumen untuk menentukan kepuasan kerja guru. Spector merujuk kepuasan kerja sebagai bentuk penilaian perasaan kepada kerja individu dan menurut beliau terdapat sembilan dimensi utama kepuasan kerja yang akan diukur iaitu dimensi gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, faedah bukan berbentuk kewangan, penghargaan, operasi prosedur, rakan sekerja, persekitaran kerja dan komunikasi.

Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang penting dalam meningkatkan mutu perkhidmatan dan prestasi seseorang dalam perkhidmatan mereka. Tahap kepuasan kerja adalah dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik, kualiti penyeliaan, hubungan sesama rakan sekerja dan keupayaan seseorang untuk berjaya dalam ataupun gagal dalam sesuatu tugas. Dalam bidang pendidikan, kepuasan kerja guru merupakan salah satu elemen yang perlu diberikan perhatian sewajarnya oleh semua pihak kerana aspek ini mempengaruhi keseluruhan prestasi kerja mereka (Akhtar, Hashmi, & Naqvi, 2010). Crane & Green (2013) menyatakan bahawa ketidakadilan dalam pembahagian tugas serta tekanan daripada pihak pentadbir menyebabkan para guru tidak berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan hati dalam kalangan guru yang bekerja dan secara tidak langsung menyebabkan motivasi kerja dalam kalangan mereka akan rendah.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu dilihat secara menyeluruh kerana ia mempengaruhi kualiti kerja individu (Sancar, 2009). Setiap pekerja mahukan kepuasan kerja supaya mereka berasa gembira semasa bekerja. Demi mencapai matlamat serta sasaran organisasi, setiap pekerja haruslah mempunyai, memperolehi serta mengalami satu kepuasan kerja yang optimum serta tinggi demi meningkatkan motivasi, moral dan prestasi kerja ke arah produktiviti yang berkualiti tinggi (Waqas, Qureshi, Anwar, & Haroon, 2012 ; Griva, Panitsidou, & Chostelidou, 2012).

Kepuasan kerja adalah gabungan di antara motivasi dalaman dan luaran seseorang. Kepuasan kerja yang positif mendorong seseorang untuk maju dalam bidang yang diceburi manakala ketidakpuasan kerja menyebabkan seseorang tertekan dan bosan terhadap kerjaya mereka (Tickle, Chang, & Kim, 2011). Kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa pentadbir sekolah merupakan individu yang paling dominan dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja guru (Sancar, 2009; Crane & Green, 2013). Guru-guru di Malaysia didapati masih tidak berpuas hati dengan sistem gaji dan suasana kerja yang tidak kondusif serta memberangsangkan yang disediakan oleh pihak kerajaan (Muhammad Madi, Jegak, & Balakrishnan, 2009). Kajian mereka juga mencadangkan agar satu pelan khusus ditubuhkan untuk memperbaiki tahap serta kemudahan di sekolah agar guru dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik seterusnya berpuas hati dengan kerjaya mereka. Guru-guru didapati mempunyai perancangan untuk berhenti daripada profession keguruan dilaporkan mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah dan mempunyai tanggapan yang negatif terhadap kerjaya mereka (Akhtar et al., 2010). Dapatan kajian mereka adalah selari dengan pernyataan Tickle, Chang, & Kim, (2011) yang menyatakan bahawa sistem gaji yang tidak efektif dan sedikit menyebabkan para guru tidak berpuas hati dan ini mendatangkan ketidakpuasan kerja mereka dalam bidang pendidikan. Kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang amat rapat dengan kualiti guru, komitmen organisasi dan prestasi organisasi yang bersangkutan paut dengan aspek pencapaian akademik sekolah, perangai pelajar, persekitaran sekolah, kepuasan murid dan prestasi pentadbiran sekolah (Akhtar et al., 2010).

Objektif Kajian

- i. Menenal pasti tahap kepuasan kerja guru sekolah menengah kebangsaan agama di negeri Sabah.
- ii. Menenal pasti faktor utama yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja guru.

Metodologi Kajian

Kajian ini adalah kajian yang berbentuk tinjauan soal selidik yang dijalankan ke atas 90 orang guru sekolah menengah kebangsaan agama (SMKA) negeri Sabah. Responden dipilih



secara rawak mudah daripada 3 buah SMKA yang terletak di bahagian Pantai Barat Selatan Sabah. Kajian tinjauan merupakan salah satu kaedah penyelidikan bukan berbentuk eksperimen yang paling popular digunakan dalam pelbagai bidang khususnya dalam bidang sains sosial. Kajian tinjauan banyak digunakan dalam bidang penyelidikan dan ianya dijalankan ke atas sampel dalam sesuatu populasi. Menurut Johnson & Christensen, (2008), kajian tinjauan adalah popular kerana beberapa faktor seperti penggunaan yang menyeluruh seperti ianya boleh digunakan untuk menyatakan pelbagai soalan, isu dan masalah dari pelbagai aspek.

Soal selidik terdiri daripada dua bahagian iaitu Bahagian A dan Bahagian B. Bahagian A mengandungi maklumat demografi responden yang terdiri daripada jantina, umur, status perkahwinan, pengalaman mengajar, dan tahap pendidikan responden yang terlibat. Bahagian B pula adalah item-item yang mengukur kepuasan kerja guru. Soal selidik yang akan digunakan ialah Job Satisfaction Survey (JSS) yang telah dibangunkan oleh Paul Spector (1994). Soal selidik ini mengandungi sembilan item kepuasan kerja iaitu gaji, kenaikan pangkat, penyeliaan, operasi prosedur, rakan sekerja, persekitaran kerja, komunikasi, faedah bukan berbentuk kewangan dan ganjaran. Setiap item akan dinilai dengan 4 pernyataan dan skor keseluruhan akan dianalisis dengan menggunakan 36 pernyataan yang telah diberikan. Instrumen JSS ini telah diuji dan mempunyai nilai ketekalan yang tinggi (0.910). Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan skala yang telah digunapakai oleh Nor Azizah (1988) dan Spector (1994) iaitu rendah (1.00-2.33), sederhana (2.34-3.66) dan tinggi (3.67 – 5.00).

Dapatan dan Perbincangan

Maklumat Demografi

Kajian ini melibatkan guru-guru di tiga buah sekolah menengah kebangsaan agama (SMKA) di Pantai Barat Selatan Sabah. Seramai 90 orang responden telah memulangkan soal selidik mereka. Dapatan kajian mendapati 53 orang responden (59%) adalah terdiri daripada guru perempuan manakala 37 orang responden (41%) pula adalah guru-guru lelaki. Dari aspek kategori status perkahwinan pula, 40 orang responden (44%) masih belum berkahwin dan selebihnya sudah berkahwin. Dapatan kajian bagi aspek pendidikan tertinggi pula mendapati bahawa 15 orang responden (17%) adalah pemegang Ijazah Sarjana dan 75 orang responden (83%) pula adalah terdiri daripada lulusan Ijazah Sarjana Muda. Hal ini adalah selari dengan hasrat kerajaan untuk memastikan guru-guru sekolah menengah terdiri daripada kalangan guru siswazah. Keputusan analisis juga menunjukkan bahawa 14 orang responden (16%) adalah berumur di bawah 30 tahun dan 42 orang responden (47%) pula berumur di antara 31-39 tahun. Bagi kategori umur 40 tahun ke atas, seramai 34 orang responden (37%) telah melengkapkan soal selidik kajian. Bagi aspek pengalaman kerja pula didapati bahawa seramai 41 orang responden (46%) adalah terdiri daripada guru-guru yang baru berkhidmat di antara 1-10 tahun manakala 32 orang responden (36%) pula adalah yang telah berkhidmat di antara 11-20 tahun dan 17 orang responden (18%) pula adalah terdiri daripada guru-guru yang telah berkhidmat dalam profesion keguruan lebih daripada 21 tahun.

Jadual 1 : Demografi Responden

Maklumat	Spesifikasi	Frekuensi	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	37	41
	Perempuan	53	59
Status Perkahwinan	Belum Berkahwin	40	44
	Sudah Berkahwin	50	56
Pendidikan Tertinggi	Ijazah Sarjana Muda	75	83
	Ijazah Sarjana	15	17



Umur	Bawah 30 Tahun	14	16
	31 - 39 Tahun	42	47
	40 Tahun ke atas	34	37
Pengalaman Mengajar	1 - 10 Tahun	41	46
	11 - 20 Tahun	32	36
	Lebih 21 Tahun	17	18

Tahap Kepuasan Kerja

Secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja guru SMKA adalah berada di tahap yang sederhana ($M=3.39$, $SP=0.46$). Dapatan ini ditunjukkan pada Jadual 2. Bagi tahap kepuasan kerja mengikut setiap dimensi, terdapat dua dimensi kepuasan yang menunjukkan tahap tinggi iaitu suasana kerja ($M=3.84$, $SP=0.58$) dan komunikasi ($M=3.84$, $SP=0.53$). Terdapat 7 dimensi yang menunjukkan tahap sederhana iaitu penyeliaan ($M=3.61$, $SP=0.70$), penghargaan ($M=3.45$, $SP=0.57$), gaji ($M=3.31$, $SP=0.68$), rakan sekerja ($M=3.25$, $SP=0.50$), faedah sampingan ($M=3.18$, $SP=0.66$), pangkat ($M=3.17$, $SP=0.65$) dan prosedur kerja ($M=2.84$, $SP=0.58$). Jadual 3 menunjukkan perincian tahap kepuasan mengikut dimensi.

Jadual 2 : Tahap Kepuasan Kerja Keseluruhan

	Bilangan Item	M	SP	Tahap
Kepuasan Kerja Keseluruhan	36	3.39	0.459	Sederhana

Jadual 3 : Tahap Kepuasan Kerja Mengikut Dimensi

Dimensi Kepuasan Kerja	Bilangan Item	M	SP	Tahap
Gaji	4	3.31	0.68	Sederhana
Pangkat	4	3.17	0.65	Sederhana
Penyeliaan	4	3.61	0.70	Sederhana
Faedah	4	3.18	0.66	Sederhana
Penghargaan	4	3.45	0.57	Sederhana
Prosedur	4	2.84	0.58	Sederhana
Rakan	4	3.25	0.91	Sederhana
Suasana	4	3.84	0.53	Tinggi
Komunikasi	4	3.84	0.58	Tinggi

Faktor utama yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja guru

Dapatan kajian mendapati bahawa dimensi prosedur kerja adalah faktor utama yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja guru ($M=2.84$, $SP=0.58$) seperti dalam Jadual 3. Dimensi prosedur mempunyai empat pernyataan seperti jadual 4. Daripada Jadual 4 didapati bahawa item 31 menunjukkan keputusan min yang paling rendah ($M=1.90$, $SP=1.050$).

Jadual 4 : Item-item bagi dimensi prosedur kerja

Item	M	SP
6. Kebanyakan peraturan dan prosedur kerja di sekolah menyebabkan kerja yang mudah menjadi sukar.	2.97	1.022
15. Usaha saya untuk melakukan kerja dengan baik jarang dihalang oleh karenah birokrasi.	3.18	0.869
24. Saya mempunyai beban tugas yang melampau.	3.32	1.004
31. Saya mempunyai terlalu banyak kerja pekerjaan yang perlu diselesaikan di sekolah. (Contoh Kerja perkeranian : Isi borang markah pelajar, markah PBS, Mengisi Buku Resit)	1.90	1.050



Prosedur kerja merupakan aspek penting dalam proses melaksanakan sesuatu tugas yang telah diberikan. Prosedur kerja melibatkan semua peraturan, prosedur kerja dan kehendak sesuatu tugas yang telah ditetapkan oleh pihak pentadbir. Ianya juga melibatkan suasana kerja dan juga nilai-nilai sesebuah organisasi yang perlu diamalkan oleh seseorang pekerja dalam proses kerja mereka (Rizwan Qaiser & Ali, 2010). Prosedur kerja juga memberikan maklumat asas bagaimana pekerja menyelesaikan tanggungjawab mereka di dalam organisasi. Dalam sistem pendidikan di Malaysia, para guru terikat dengan prosedur kerja yang telah digariskan oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kajian Aminudin & Cheng Chuan, (2011) menunjukkan bahawa guru-guru berasa tertekan dengan tugas-tugas perkeranian dan tugas sampingan yang lain oleh pihak atasan kepada mereka. Ini terbukti pada kajian ini yang mana guru-guru bersetuju bahawa mereka mempunyai banyak beban tugas perkeranian di sekolah iaitu bagi item 31, 'Saya mempunyai terlalu banyak kerja perkeranian yang perlu diselesaikan di sekolah. (*Contoh Kerja perkeranian : Isi borang markah pelajar, markah PBS, Mengisi Buku Resit*)'. Ketidakpuasan hati guru terhadap prosedur dan polisi kerja mereka adalah berkait rapat dengan beban tugas mereka di sekolah (Badril Anuar, 2009). Tugas yang banyak dan kadang kala berubah mengikut kehendak para pemimpin atasan juga telah menimbulkan ketidakpuasan hati dalam kalangan guru. Tekanan kerja ini telah mendorong para guru untuk tidak berpuas hati dengan kepemimpinan pihak atasan dalam menentukan bidang tugas mereka (Castillo, Conklin, & Cano, 1999).

Kepelbagaian tugas guru seperti tugas sebagai guru tingkatan, tugas sebagai ketua panitia mata pelajaran dan sebagainya telah mendorong ketidakpuasan hati dalam kalangan guru. Sebagai guru tingkatan terutamanya untuk tingkatan satu memerlukan guru mengisi kad-kad laporan secara lengkap dan terperinci (Rohani, 1991). Ada ketikanya guru-guru dikehendaki bertugas pada hari Ahad bagi memastikan rancangan pihak jabatan pelajaran dapat dijalankan dengan baik seperti yang dirancang (Adam, 2002). Dengan kepelbagaian melakukan tugas ini, tuntutan kerja guru bukan sahaja dalam bidang pengajaran dan pembelajaran semata-mata, namun lebih kepada bidang luaran yang tidak mempunyai kaitan secara langsung kepada peningkatan akademik sekolah.

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, kepuasan kerja guru merupakan salah satu aspek penting yang perlu dipandang serius oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dalam usaha memajukan sistem pendidikan di Malaysia. Dalam memberikan perkhidmatan pendidikan yang terbaik kepada anak bangsa, pihak kementerian hendaklah mengkaji secara mendalam sesuatu pendekatan yang hendak dijalankan dengan mengambil kira pandangan dan saranan daripada pihak guru sendiri sebelum pelaksanaan sesuatu perubahan. Selain itu, beban tugas guru hendaklah diselaraskan dan diseimbangkan dengan tuntutan semasa agar tugas utama guru iaitu menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas tidak tertanggu.

Bibliografi

- Adam, B. (2002). *Beban Tugas Guru Sekolah Rendah Aliran Bahasa Melayu Di Kawasan Perbandaran Bahagian Sibu, Sarawak*. Tesis Master, Universiti Putra Malaysia, Serdang Selangor.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., & Naqvi, S. I. H. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 4222–4228.
- Aminudin, Y., & Cheng Chuan, C. (2011). Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Pendidikan Jasmani Sekolah Menengah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. In M. A. Ahmad Fauzi, M. R. Abdullah, A. Rosini, I. Habsah, & A. K. Rusnani (Eds.), *Prosiding Seminar Majlis Dekan-Dekan Pendidikan IPTA 2011* (pp. 1161–1182). Kuala Lumpur: Universiti Putra Malaysia.
- Aziri, B. (2011). Job Satisfaction : A Literature Review. *Management Research and Practice Vol. 3 Issue 4 (2011) PP: 77-86, 3(4), 77–86*.



- Badril Anuar, S. (2009). *A Study of Job Satisfaction Among Teachers. Tesis Master*. Universiti Utara Malaysia.
- Castillo, J. X., Conklin, E. a., & Cano, J. (1999). Job Satisfaction Of Ohio Agricultural Education Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19–27.
- Crane, D., & Green, R. L. (2013). Exploring Leader Behavior Informed by the Thirteen Core Competencies and Their Influence on Teacher Job Satisfaction. *National Forum of Applied Educational Research Journal*, 26(1 & 2), 33–55.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073.
- Griva, E., Panitsidou, E., & Chostelidou, D. (2012). Identifying Factors of Job Motivation and Satisfaction of Foreign Language Teachers: Research Project Design. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 543–547.
- Johnson, B., & Christensen, L. (2008). *Education Research : Quantitative, Qualitative and Mixed Approach* (Third Edit.). United States of America: Sage Publications Inc.
- Muhammad Madi, A., Jegak, U., & Balakrishnan, P. (2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Jurnal Kemanusiaan*, 13.
- Nor Azizah, M. S. (1988). *Job Satisfaction and Professional Needs of College-Trained Teachers in Selangor, Malaysia and its Implication for Continuing Education*. Michigan State University : United States of America.
- Ololube. (2009). Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness: An Assessment Nwachukwu Prince Ololube University of Helsinki Finland. *Economic*.
- Rizwan Qaiser, D., & Ali, U. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation : An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 2(2001), 159–167.
- Rohani, C. (1991). *Beban Tugas Guru Dalam Pelaksanaan KBSM*. Tesis Master, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Sancar, M. (2009). Leadership behaviors of school principals in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2855–2864.
- Spector, P. (1985). *Job Satisfaction Survey*. University Of South Florida.
- Tickle, B. R., Chang, M., & Kim, S. (2011). Administrative support and its mediating effect on US public school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(2), 342–349. doi:10.1016/j.tate.2010.09.002
- Waqas, M., Qureshi, T. M., Anwar, F., & Haroon, S. (2012). Job Satisfaction of Educationists : An important Antecedent for Enhancing Service Quality in Education Sector of Pakistan . *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter,)* 2(2), 33–49.

