

## **ANALISI TEKANAN KERJA DAN KOMITMENT ORGANISASI DALAM KALANGAN PENGAJAR DI KOLEJ SAINS KESIHATAN BERSEKUTU (KSKB)**

### **WORK STRESS ANALYSIS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG EDUCATORS AT KOLEJ SAINS KESIHATAN BERSEUTU (KSKB)**

Baidi Bin Baddiri  
Mohd Khairuddin Abdullah

Universiti Malaysia Sabah (UMS)

**Accepted Date:** 3 January 2018

**Published Date:** 27 March 2018

**To cite this document:** Baddiri, B. B., & Abdullah, M. K. (2018). Analisi Tekanan Kerja Dan Komitment Organisasi Dalam Kalangan Pengajar Di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB). *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(8), 32-40.

#### **Abstrak**

*Penjagaan kesihatan yang optimum merupakan agenda utama kerajaan menjelang 2025. Justeru, penekanan terhadap elemen-elemen teras seperti komitmen terhadap Organisasi dan masalah Tekanan Kerja perlu diperkasakan lagi perlaksanaanya memandangkan faktor-faktor ini memberi kesan terhadap kualiti pelatih yang mendapat latihan di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB). Komitmen Organisasi dilihat mempunyai hubungan dan pengaruh yang kuat dan bersifat negatif terhadap Tekanan Kerja. Justeru, tujuan kajian ini adalah untuk melihat tahap dan hubungan di antara Komitmen Organisasi dengan Tekanan Kerja di (KSKB). Kajian ini merupakan kajian tinjauan secara keratan rentas dan borang soal selidik sebagai instrumen kajian. Hasil kajian menunjukkan tahap komitmen organisasi min = 3.327, SP = 0.51, berada pada tahap yang sederhana. Manakala, tekanan kerja juga berada pada tahap sederhana dengan nilai skor keseluruhan min = 3.467, SP = 0.745. Tekanan Kerja mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan Komitmen Organisasi  $r = -0.245, p = 0.04, p < 0.05$ . Kertas ini akan membentangkan latar belakang dan masalah kajian, analisis tentang komitmen organisasi dan tekanan kerja dalam kalangan pengajar. Kajian ini diharap dapat memberi gambaran tentang tahap tekanan kerja bagi meningkatkan tahap komitmen organisasi dalam kalangan pengajar, seterusnya organisasi dapat mencapai kejayaan seiring dengan perubahan semasa dalam bidang penjagaan kesihatan.*

**Kata kunci:** Tekanan, Kerja, Komitmen dan Organisasi.

#### **Abstract**

*Optimal health care is the main agenda of the government by 2025 and was mention in the 2011-2015 Ministry of Health Strategic Plan (MOH). The main agenda of the government is to*

*emphasis on the ability of the Training Institution in the Ministry of Health. To fulfill the wishes of government, the priority should be stress on organizational commitment and to identify the causes of work stress among the educator which are able to compromise the goals. Organizational commitment is seen to have strong and negative relationships and influence on Work Pressure. Hence, the purpose of this study is to identify the level and relationship between Organizational Commitment and Work Pressure at Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB). This study using cross - sectional design and questionnaires as a research instrument. The results show that the organizational commitment score level mean = 3.327, SD = 0.51, is at a modest stage. The working pressure is also at a moderate level with an overall score of mean= 3.467, SD = 0.745. Working pressure has a significant relationship with organizational commitment  $r = -0.245, p=0.04, p<0.05$ . This paper presents background and study problems, analysis of organizational commitment and work pressure among Educators. This study is expected to illustrate the level of work stress in order to increase the level of organizational commitment among educators, so organizations can achieve success in tandem with current changes in healthcar*

**Key Words:** *Pressure, Work, Commitment and Organization.*

---

## **Pengenalan**

Pelaksanaan pelbagai reformasi dalam penjagaan kesihatan menjadikan peranan dan tanggungjawab pengajar menjadi lebih besar, mencabar dan kompleks (Helmy, 2012). Cabaran dan tanggungjawab yang bertambah serta perubahan kurikulum baru dalam sistem latihan telah menyebabkan peningkatan tekanan kerja atau *Burn Out* yang menyebabkan sebilangan dari kalangan pengajar mengambil keputusan untuk menukar kerja atau bersara awal, sehinggakan Jabatan Perkhidmatan Awam telah mengetatkan syarat bersara pilihan pada tahun 2010 (Syed Sofian dan Rohany, 2010). Bilangan pengajar yang meninggalkan bidang latihan, sama ada sementara atau selama-lamanya semakin meningkat. Akibatnya, beban tugas pengajar yang sedia ada bertambah dan berlipat kali ganda (Kamarulzaman, 2007). Dengan itu, pengajar berasa amat tertekan kerana tidak mampu berhadapan masalah beban tugas dan sentiasa mengharapkan perubahan dan penambahan tenaga pengajar bagi meringankan beban mereka.

Tekanan kerja didefinisikan sebagai cabaran seseorang individu dalam mengadaptasikan sesuatu perubahan dalam pelbagai keadaan (Steers, 1977). Tekanan kerja atau kepincangan individu dalam mengawal emosi dan fizikal yang dirangsang oleh pelbagai elemen dalaman mahupun luaran sering dialami oleh kakitangan bawahan atau golongan pelaksana. Di KSKB, pengajar merupakan kategori pelaksana terhadap agenda Bahagian Pengurusan Latihan. Pengajar bukan sahaja berperanan sebagai pendidik malah mereka jugalah yang membantu dalam urusan pentadbiran kolej. Justeru, menurut, Fadzli *et. al.*, (2005), tanggungjawab berat ini meletakkan pengajar sebagai golongan yang sering mengalami tekanan kerja yang akhirnya berpotensi menurunkan kualiti terhadap pengajaran dan pembelajaran (Zamzam & Nor Azila, 2011).

Kajian Sapura (2010), menyatakan bahawa tekanan kerja memberi kesan terhadap komitmen kerja, penurunan produktiviti, peningkatan ketidakhadiran dan opsyen bersara awal dalam kalangan guru. Menurut beliau, tekanan kerja memberi kesan terhadap masalah kesihatan fizikal dan mental seterusnya mempengaruhi keberkesanan terhadap tahap pengejaran dan pembelajaran dalam kalangan guru (Azizi, 2010). Selain itu, tekanan kerja tidak dapat dielakkan terutama dalam bidang latihan, memandangkan banyak elemen situasi kerja yang boleh menimbulkan tekanan, terutamanya apabila pengajar terpaksa berhadapan dengan

persepsi negatif selain karenah dan kehendak yang keterlaluhan masyarakat masa kini (Raja Maria, 2011). Menurut Ibrahim (2003), masyarakat melihat kerja pengajar adalah mudah, namun sebaliknya beban kerja guru yang terlalu banyak sehingga dibawa ke bilik tidur. Manakala, Sapura (2010), melihat beberapa masalah yang dikenalpasti sebagai tekanan kepada golongan pendidik iaitu; 1. Salah laku Pelatih, 2. Beban Tugas, 3. Kekangan Masa dan sumber, 4. Pengiktirafan dan terakhir merupakan hubungan interpersonal.

Komitmen organisasi merupakan komponen yang menerima kesan akibat dari corak kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin. Penetapan matlamat dan perkongsian maklumat yang kurang jelas menjejaskan komitmen pengajar terhadap organisasi. Sesetengah matlamat hanya untuk kepentingan golongan tertinggi sahaja, sedangkan golongan pelaksana tidak mempunyai halatuju yang jelas dan akhirnya menyebabkan mereka lebih cenderung untuk putus asa atau *Turn over* (Hallinger,2003 dan Heck,2005). Luthans (2002), menyatakan, komitmen terhadap organisasi yang tinggi mampu meletakkan sesebuah organisasi pada landasan kecemerlangan. Di KSKB, penekanan yang diberi khusus kepada pengajar tentang kepentingan komitmen mereka terhadap organisasi adalah menjadi keutamaan. Pengajar digesa supaya lebih bersemangat, rasa bertanggungjawab dan sentiasa merasa kepentingan organisasi menjadi keutamaan mereka dan sebaliknya kepentingan mereka terhadap organisasi perlulah sama-sama dipertimbangkan agar kepuasan kerja dapat dikecapi (Meyer & Allan, 2004). Kewujudan dan keseimbangan kedua-dua faktor ini memberi ruang kepada pemimpin untuk membentuk corak kepimpinan yang bersesuaian dengan keadaan atau kehendak semasa. Keserasian hubungan antara tiga variabel ini mampu mewujudkan satu impak yang besar (Luthans, 2006).

Penetapan matlamat dan perkongsi maklumat yang kurang jelas dalam kalangan pemimpin-pemimpin dalam organisasi menyebabkan kesukaran maklumat untuk dikongsikan dan dicapai oleh kakitangan (Hallinger, 2003 dan Heck, 2005). Contohnya, pengajar hanya diminta untuk melaksanakan aktiviti-aktiviti tanpa mengetahui apakah motif di sebalik setiap aktiviti-aktiviti tersebut. Sesetengah aktiviti difahamkan hanya untuk kepentingan individu tertentu sahaja dan mengaburi mata orang atasan atau sebagai agenda untuk mengangkat nama pengarah dan institusi semata-mata (Mathis, 2004).

Dalam sesebuah organisasi peranan ahli sangat penting dan menjadi tulang belakang terhadap kelangsungan agenda pemimpin (Sarros, 1992). Namun, seringkali diperhatikan sumbanga idea kakitangan kurang diberi perhatian walaupun sesetengahnya mempunyai pandangan yang bernas. Di KSKB contohnya, penglibatan pengajar dalam membuat keputusan adalah terhad. Ini dapat diperhatikan dengan tindak tanduk pengarah yang sering menepis cadangan yang diutarakan pengajar dengan pelbagai alasan yang kurang munasabah. Keadaan seumpama ini akan mematahkan semangat serta dilihat menyekat kreativiti pengajar terutama dalam melakukan perubahan terhadap rutin harian mereka serta gagal meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran pelatih khususnya (Andi Audryanah, 2007).

Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menentukan tahap tekanan kerja dan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pengajar di KSKB Kuching. Kajian ini juga melihat tahap dan hubungan di antara Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi terdiri daripada dimensi Afektif, Penerusan dan Normatif. Manakala, Tekanan Kerja pula dinilai berdasarkan 5 dimensi utama iaitu; Beban Kerja, Tingkah Laku Pelatih, Pengiktirafan, Kekangan Masa dan Hubungan. Kajian ini akan menentukan apakah tahap tekanan kerja dan komitmen organisasi, selain dari mengenalpasti sama ada wujudnya hubungan antara tekanan

kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan pengajar yang bertugas di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu Kuching.

### **Objektif Kajian**

1. Mengenalpasti tahap, Tekanan Kerja dan Komitmen terhadap Organisasi dalam kalangan pengajar.
2. Mengenalpasti hubungan Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi dalam kalangan pengajar.

### **Metodologi**

Reka bentuk Kajian bukan eksperimen dengan pendekatan kuantitatif menggunakan kaedah tinjauan diaplikasikan dalam kajian ini, kerana ia mampu memberikan penjelasan secara kuantitatif ke atas sesuatu populasi dengan hanya mengkaji sampel daripada populasi berkenaan (Cresswell, 2009). Sampel kajian terdiri daripada 70 orang pengajar gred U41-U44 yang sedang mengajar di KSKB Kuching. Saiz sampel yang digunakan adalah melebihi 30 dan kurang dari 500 (Sekaran, 2003). Manakala, Mohd Majid (2010), menyatakan jumlah responden 30 adalah mencukupi dengan andaian taburan normaliti data boleh diperolehi apabila jumlah responden melebihi 30 orang. Lokasi kajian, dijalankan di KSKB Kuching. Kedah pemilihan sampel secara persampelan bertujuan digunakan memandangkan responden yang dikehendaki mempunyai ciri-ciri berbeza dengan populasi di KSKB Kuching iaitu, hanya golongan pengajar yang telah berkhidmat lebih dari 3 tahun sahaja akan dipilih sebagai responden.

Dalam kajian ini instrumen berkaitan Komitmen Organisasi menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* oleh Meyer dan Allen (2005). Instrumen *Meyer and Allen's Continous, Affective and Normative Questionnaire (CCS, ACS and NCS)* masih merupakan instrumen yang utama dalam kajian komitmen organisasi (Zheng *et al.*, 2010). Instrumen ini terdiri dari 24 item kesemuanya (Meyer & Allen, 2004). Manakala, Tekanan Kerja pula menggunakan model *Teacher Stress Inventory (TSI)* oleh Boyle, *et.al.*, (1995). Instrumen ini terdiri dari 35 item dalam lima dimensi iaitu; Beban tugas, Disiplin Murid, Kekangan Masa, Pengiktirafan dan Hubungan. Instrumen ini mempunyai item dengan nilai kebolehppercayaan yang tinggi iaitu terletak di antara 0.79 hingga 0.93 ( Hulpia dan Devos, 2009). Dimensi-dimensi dalam instrumen ini adalah bersesuaian dengan bidang kerjaya sebagai pendidik.

### **Dapatan dan Perbincangan**

#### ***Latar Belakang Responden***

Maklumat Demografi Responden diperolehi dan di analisis berdasarkan maklumat yang di isi oleh responden pada bahagian A borang soal selidik. Di bahagian ini terdapat kesemua maklumat peribadi responden seperti, Umur, Tahun Perkhidmatan dan Pengalaman Mengajar. Dalam kajian ini seramai 70 orang responden telah memberikan maklum balas. Taburan pengajar yang berumur 30 tahun dan ke bawah, seramai 7 orang (10%), 31-40 tahun, seramai 35 orang (50%), manakala, 41 tahun dan ke atas, seramai 28 orang (40%). Tahun Perkhidmatan 5 tahun ke atas, seramai 13 orang (18.6%), 6-10 tahun, seramai 28 orang (40%), manakala, 11 tahun dan ke atas, seramai 28 orang (41.4%). Bagi Pengalaman Mengajar 5 tahun ke bawah, seramai 12 orang (17.1%), 6-10 tahun, seramai 35 orang (50.1%), manakala, 11 tahun dan ke atas, seramai 23 orang (32.8%).

#### ***Analisis Tahap***

Keputusan analisis data berdasarkan nilai skor min adalah untuk menentukan tahap Tekanan Kerja dan tahap Komitmen Organisasi dalam kalangan pengajar di Kolej Sains Kesihatan

Bersekutu Kuching. Jadual: 1, di bawah menunjukkan tentang analisis data keseluruhan terhadap tekanan kerja. Hasil analisis menunjukkan tekanan kerja pada tahap yang tinggi dengan nilai  $min= 3.732$ . Hasil analisis juga menunjukkan bahawa dimensi Beban kerja berada pada tahap tinggi dengan nilai skor  $min=3.751, SP=0.633$ . Dimensi Tingkahlaku Pelatih pula mempunyai nilai skor  $min=3.083, SP=0.755$  pada tahap sederhana. Manakala, dimensi Pengiktirafan dengan nilai skor  $min=3.740, SP=0.727$ , berada pada tahap tinggi. Seterusnya, dimensi Masa dengan nilai skor  $min=3.740, SP=0.783$ , pada tahap tinggi dan dimensi Hubungan mempunyai nilai skor  $min=3.620, SP=0.829$ , tahap sederhana. Hasil dapatan kajian ini jelas menunjukkan tahap tekanan kerja untuk dimensi beban kerja, Pengiktirafan dan Masa adalah tinggi dengan nilai  $min= (3.751, 3.740 \text{ dan } 3.740)$  Manakala, dimensi tingkahlaku pelatih adalah terendah dengan nilai  $min= 3.083$ . Ini menunjukkan dimensi, Beban Kerja Pengiktirafan dan Hubungan adalah paling dominan. Lihat jadual 2.

**Jadual 1: Nilai skor min Tahap Tekanan Kerja**

Dimensi	Skor min	Sisihan Piawian	Tahap
Beban kerja	3.751	0.633	Tinggi
Tingkahlaku Pelatih	3.083	0.755	Sederhana
Pengiktirafan	3.740	0.727	Tinggi
Masa	3.740	0.783	Tinggi
Hubungan	3.620	0.829	Sederhana

Hasil dapatan ini menjelaskan bahawa masalah tekanan kerja yang dialami oleh pengajar memberi kesan terhadap komitmen organisasi. Tekanan kerja yang tinggi telah menurunkan tahap komitmen pengajar. Kajian ini mempunyai dapatan yang sama dengan kajian yang dilakukan oleh (Ibrahim, 2003) ke atas guru-guru sekolah rendah di mana, masalah disiplin dan kekangan masa menyumbang terhadap tekanan dalam kalangan guru-guru sekolah. Berbeza dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Abdul Said, (2011), yang mendapati bahawa masalah beban tugas, Masa dan Pengiktirafan yang banyak memberi tekanan terhadap guru dan seterusnya menurunkan tahap komitmen organisasi guru. Walaubagaimanapun, masalah disiplin pelatih dan hubungan mempunyai tahap yang sederhana di KSKB Kuching Ini adalah disebabkan, pelatih adalah terdiri dalam kalangan remaja–dewasa sahaja yang diterima masuk dalam program ini. Mereka juga telah melalui beberapa tapisan mengikut garis panduan dan piawian yang telah ditetapkan suruhanjaya perkhidmatan awam Malaysia (SPA). Justeru, sebilangan besar pelatih memiliki pemikiran yang matang dan mereka sedar akan peranan dan tanggungjawab mereka sebagai seorang pelatih separa- perubatan. Selain itu, beban tugas dilihat kian bertambah di KSKB akibat kekurangan bilangan pengajar kerana bersara, bersara awal, berhenti atau bertukar profesion. Pertambahan pengajar pula dilihat sangat kritikal tertakluk kepada dasar dan status ekonomi semasa negara. Sumbangan pengajar dalam menjayakan matlamat institusi yang kurang diberi perhatian dilihat sebagai faktor penyumbang terhadap penurunan motivasi pengajar (Kamaruzaman, 2007).

Jadual 2: di bawah, menunjukkan tentang hasil analisis keseluruhan tahap Komitmen Organisasi dalam kalangan pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu Kuching. Hasil analisis menunjukkan tahap Komitmen terhadap Organisasi berada pada tahap yang sederhana iaitu dengan nilai  $min=3.327$ . Bagi dimensi Afektif nilai skor  $min=3.233, SP=0.627$ . Manakala, dimensi Penerusan dengan nilai skor  $min=3.401, SP=0.432$ , dan dimensi Normatif dengan nilai skor  $min=3.348, SP=0.471$ . Dapatan kajian ini jelas menunjukkan dimensi Penerusan dan Normatif dalam Komitmen Organisasi adalah dimensi paling dominan.

**Jadual 2: Nilai skor min Tahap Komitmen Organisasi**

Dimensi	Skor min	Sisian Piawian	Tahap
Afektif	3.233	0.627	Sederhana
Penerusan	3.401	0.432	Sederhana
Normatif	3.348	0.471	Sederhana

Hasil dapatan di atas, menjelaskan bahawa Komitmen terhadap Organisasi pengajar berada pada tahap yang sederhana. Ini adalah disebabkan penolakan pengajar terhadap kepimpinan pengarah serta beban kerja yang keterlaluan menjejaskan komitmen pengajar terhadap organisasi. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Rosnarizah (2009), dan Siva (2014), yang menyatakan komitmen terhadap organisasi merupakan faktor utama dalam merealisasikan aspirasi jabatan kerana pekerja yang komited dianggap sebagai modal insan yang menjadi tunggak kepada pembangunan sesebuah negara. Pengajar yang mempunyai komitmen yang tinggi akan merasakan bahawa mereka mempunyai status yang tinggi di dalam organisasi dan bersedia untuk menyumbang melebihi apa yang diharapkan daripada mereka (Bogler dan somech, 2004). Selain itu, komitmen pengajar terhadap organisasi dianggap teras utama dalam menentukan kejayaan sesebuah institusi dalam sesebuah negara kerana pengajar adalah pelaksana setiap dasar latihan (Leithwood, *et. al.*, 2006). Komitmen juga dapat memberi interpretasi awal tentang penerimaan pengajar terhadap organisasi melalui tingkah laku yang menjurus kepada peningkatan dalam produktiviti (Meyer dan Allen, 1997).

### **Analisis Hubungan**

Keputusan analisis ujian korelasi adalah untuk melihat perhubungan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan Jadual: 3, didapati nilai pekali korelasi, bagi Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi adalah bersamaan dengan  $r = -0.245, p = 0.041$ . Memandangkan nilai  $p = 0.041$ , adalah lebih kecil daripada 0.05. Ini bermakna terdapat hubungan negatif yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini merumuskan bahawa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi di KSKB Kuching.

**Jadual 3: Analisis Ujian Korelasi – Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Komitmen Organisasi**

Tekanan Kerja		Komitmen Organisasi	
Tekanan Kerja	Korelasi Pearson	1	-.245
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	70	70

Selain Komitmen terhadap organisasi yang dilihat berperanan dalam kejayaan sesuatu organisasi, isu tekanan kerja juga turut memberi implikasi dalam kajian ini. Hasil penemuan dalam analisis data yang dilakukan, mendapati bahawa terdapat hubungan songsang yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan pengajar di KSKB Kuching. Dapatan ini menjelaskan bahawa masalah tekanan kerja yang dialami oleh pengajar memberi kesan terhadap komitmen organisasi. Ini disebabkan desakan dan kehendak dari pengarah terhadap pencapaian akademik pelatih dengan meletakkan sasaran yang terlalu tinggi sehingga menimbulkan keresahan dalam kalangan pengajar. Pengajar terpaksa memberi lebih masa dan penumpuan terhadap pelatih disamping beban kerja harian yang mesti dilaksanakan

akhirnya mematahkan semangat pengajar (Chin, 2005). Selain itu, tekanan kerja juga sentiasa wujud dengan pelbagai faktor pendorong antaranya, peningkatan beban tugas pengajar yang bukan sekadar mengajar sebagai tugas hakikinya, ditambah pula dengan pelbagai tugas yang lain termasuk urusan pentadbiran. Masalah disiplin dan karenah pelatih yang pelbagai turut menyumbang kepada peningkatan tekanan kerja pengajar (Mazlan, 2002). Menurut kajian yang dilakukan oleh Sapura (2010), beliau mendapati faktor utama penyebab *stress* dalam kalangan pendidik termasuklah masalah disiplin murid. Oleh yang demikian, adalah penting bagi mengurangkan masalah tekanan kerja dalam kalangan pengajar bagi menjamin kualiti pengajaran adalah berkekalan dan komitmen terhadap organisasi yang berterusan haruslah menjadi agenda utama setiap pemimpin.

### **Rumusan**

Tahap Tekanan Kerja dan Komitmen Organisasi di KSKB Kuching berada pada tahap yang sederhana. Manakala, Tekanan Kerja juga dilihat mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan Komitmen terhadap Organisasi. Hasil dapatan dari kajian ini, menguatkan lagi penemuan yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu tentang signifikannya tekanan kerja yang menyebabkan penurunan tahap komitmen pengajar terhadap organisasi (Boyle, *at.al.*, 1995). Tekanan kerja yang berterusan boleh mendatangkan situasi-situasi yang tidak diingini seperti “*turn over*” atau “*Burn out*” dalam kalangan pengajar yang akhirnya akan merugikan kementerian dan institusi khususnya (Sapura, 2010). Tekanan kerja seharusnya ditangani dengan lebih bijak agar organisasi mendapat manfaat disamping, pengajar berpeluang mengembangkan keinginan dalam membangunkan modal insan yang berdaya saing pada masa akan datang.

### **Rujukan**

- Abd. Ghafar Mahmud (2011). *Haluan kerja pendidikan: merealisasikan agenda transformasi negara*. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Abd. Ghafar Mahmud (2011). *Haluan kerja pendidikan: merealisasikan agenda transformasi negara*. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Ab. Aziz Yusof (2003). “Mengurus Pasukan Kerja Prestasi Tinggi.” Petaling Jaya: Pearson Malaysia Sdn. Bhd.
- Addae, H. M., Parboteeah, K. P, & Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector. *International Journal of Manpower*, 29 (6), 567-682.
- Angelle, P. S. (2010). An organizational perspective of distributed leadership: A portrait of a middle school. *National Middle School Association*, 33 (5).
- Azrul Hisham Abdul Manaf. (2009). Faktor-faktor tekanan dan kesannya kepada guru sekolah menengah kebangsaan: Satu kajian di daerah timur laut, pulau pinang. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Azizi Yahaya & Mazeni Binti Ismail (2010). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stress dalam kalangan Guru Sekolah Menengah Di Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Azizi Yahaya & Norliza Othman (2010). Faktor-faktor yang menyebabkan stres dalam kalangan guru sains dan matematik di sekolah menengah Daerah Johor Bahru. *eprint*, UTM.
- Belhiah, H. (2007). Toward a new conceptualization of teacher leadership in Moroccan schools. *Proceedings of the Mate 27th Annual National Conference*.
- Bolden, R. (2011). Distributed Leadership in Organisations: A Review of Theory and Research. *International Journal of Management Reviews*, 13, 251 - 269. doi: 10.1111/j.1468-2370.2011.00306.x
- Bolden, R. (2007). Distributed leadership. *Discussion Paper in Management*, 7 (2).

- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 49-67.
- Bogler, R. and A. Somech (2004). "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools." *Teaching and Teacher Education* 20: 277-289.
- BPTV (2011a). *Transformasi pendidikan vokasional: info ringkas*. Bahagian Pendidikan Teknik & Vokasional, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, 3rd Edition*. Los Angeles: Sage Publications.
- Chin Pek Lian, Low Li Chueen & Vivian Low Yen Yeong (2005). *Isu-isu Masalah Disiplin Pelajar: Pendekatan dan Penyelesaian*. Seminar Pendidikan 2005, Fakulti Pendidikan, UTM, 15 Okt 2005.
- Dick, R. V., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching : A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 71, 243-259.
- Dinham, S., Aubusson. P., & Brady. L. (2006). Distributive leadership through action learning. *Australian Centre for Educational Leadership 5th International Educational Leadership conference*.
- Hallinger, P., (2003). Research on the practice of instructional and transformational leadership: retrospect and prospect *Cambridge Journal of Education* 2003
- Harris, A. (2008). Distributed leadership: According to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46 (2), 172-188.
- Harris, A., & Spillance, J. (2008). Distributed leadership through looking glass. *Management in Education BELMAS*, 22 (1), 31-34.
- Harris. A. (2012). Distributed leadership : Implications for the role of principal. *Journal of Management Development*, 31 (1), 7-17.
- Heck, R. H., a Hallinger, P. (2005). "The study of educational leadership and management: Where does the field stand today?" dalam *Educational Management Administration Et Leadership*, v. 33, p. 229.
- Hulpia, H., & Devos, G. (2009a). Exploring the link between distributed leadership and job satisfaction of school leaders. *Educational Studies*, 35 (2), 153-171.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009b). Development and validation of scores on the distributed leadership inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 69(6), 1013-1034.
- Hulpia, H., Devos, G., & Keer, H. V. (2010). The influence of distributed leadership on teacher's organizational commitment : A multilevel approach. *The Journal of Educational Research*, 103 (1), 40-52.
- Hester Hulpia, Greert Devos, Yves Rosseel & Peter Vlerick (2009) *The Relationship Between the Perception of Distributed leadership in Secondary Schools and Teacher Leaders' Job Satisfaction and Organizational Commitment* . School Effectiveness and School Improvement. *Journal of Applied Social Psychology*. 291-31
- Jamalullail Abdul Wahab, Aida Hanim A. Hamid, Surayati Zainal & Md Fuad Md Rafik (2013).The relationship between headteachers' distributed leadership and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Social Science*, 9(16), 161-167.
- Ibrahim bin Ahmad (2003). *Profesion Keguruan Pilihan Terakhir? : Suatu Tinjauan*. In:Seminar Memperkasakan Sistem Pendidikan, 19-21 October 2003, Puteri Pan Pasific, Johor Bahru.
- Joseph, R. (2000). *Stress free teaching – A practical guide to tackling stress in teaching and tutoring*. Kogan Page Limited.
- Kamaruzaman Kamarudin (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 104-118.



- Leithwood, K., Jantzi, D., Earl, L., Watson, N., Levin, B., & Fullan, M. (2004). Strategic leadership for large-scale reform: The case of England's national literacy and numeracy strategy. *School Leadership and Management*, 24, 57–79.
- Leithwood, K., Day C., Sammons, P., Hopkins, D., Et Harris, A. (2006). *Seven strong claims about successful school leadership*. Nottingham: NCSL.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Lily Suriani Mohd Arif, Ungku Norul Kamar Ungku Ahmad & Siti Aisyah Abdul Rahman (2004). Hubungan kepuasan komunikasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja teknikal: kajian kes di Flextronics
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM employee commitment survey. *Academic Users Guide* 2004.
- Mohd Majid Konting (2010). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Nurul Izzah Abdul Samad, Zailina Hashim, Saidi Moin & Haslinda Abdullah (2010). Assessment of stress and its risk factors among primary school teachers in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 2 (2), 163-171.
- Raja Maria Diana Bt Raja Ali (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru sekolah menengah di Daerah Pasir Puteh. *Tesis Yang Tidak Diterbitkan*. OUM: Falkuti Pendidikan Dan Bahasa.
- Ravinchandran, R. & Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (1), 133-136.
- Rosnarizah Abdul Halim (2009). Kajian eksplorasi distributed leadership di malaysia. *Seminar Nasional Pengurusan dan Kepemimpinan Pendidikan ke- 16, Institut Aminuddin Baki*.
- Sapora Sipon (2010). *Stres Kerja Guru-Punca, Kesan dan Strategi Daya Tindak*. Prosiding Seminar Profesional Perguruan.
- Sarros, J.C. (1992). What Leader Say They Do: An Australian Example. *Leadership and Organizational Development Journal*. 13( 5): 21- 27.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill building approach*. New York John Wiley & Sons, Inc.
- Siva Rabindarang(2012) Hubungan Kepemimpinan Distributif Terhadap Komitmen: Organisasi Dan Tekanan Kerja Dalam Pendidikan Teknik Dan Vokasional National Research & Innovation Conference For Graduate Students In Social Sciences (Gsnric 2012) *Mahkota Hotel, Melaka*
- Steers, R.M. (1979). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Tee, S. K. (2006). Stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. *Fakulti Pendidikan, Universiti TeknologiMalaysia*.
- Williams, C. G. (2011). Distributed leadership in South African schools : Possibilities and constraints. *South African Journal of Education*, 31, 190 -200.
- Zamzam Mohd Walid & Nor Azila Mohd Noor (2011). *Pengaruh Sokongan Sosial Terhadap Sinisisme Perubahan Organisasi*. International Conference on Management (ICM 2011).