

**TEKANAN KERJA, EFIKASI KENDIRI AKADEMIK DAN KOMITMEN  
UNTUK MENERUSKAN PENGAJIAN DALAM  
PROGRAM PENSIWAZAHAN GURU**

**AZLAN BIN BEHADIN**

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI  
MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH  
SARJANA PENDIDIKAN (PSIKOLOGI PENDIDIKAN)  
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

**FAKULTI PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN MANUSIA  
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

**2015**

## ABSTRAK

Kajian bertujuan untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik dan tahap komitmen meneruskan pengajian dalam Program Pensiswazahan Guru (PPG) di Perlis. Kajian juga mengukur hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik serta mengenal pasti peramal-peramal bagi komitmen meneruskan pengajian. Seramai 150 orang guru telah dipilih secara rawak mudah. Data-data dikutip melalui borang soal selidik yang mengandungi instrumen tekanan kerja Teacher Stress Inventory oleh Fimian, instrumen efikasi sendiri akademik College Student Self Efficacy oleh Landry dan instrumen komitmen meneruskan pengajian yang dibangunkan sendiri oleh pengkaji. Darjah kebolehpercayaan bagi ketiga-tiga instrumen adalah 0.887, 0.861 dan 0.799. Analisis dibuat dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan statistik inferens iaitu kolerasi Pearson dan regresi berganda Stepwise. Hasil menunjukkan bahawa tekanan kerja pada tahap sederhana (min = 3.1), efikasi sendiri akademik pada tahap yang tinggi (min = 3.7) dan komitmen meneruskan pengajian pada tahap yang tinggi (min = 4.08). Kajian juga mendapati bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik. Hanya faktor efikasi sendiri akademik merupakan peramal yang signifikan terhadap komitmen meneruskan pengajian dalam PPG di Perlis. Keseluruhannya, guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis sentiasa bersifat positif, yakin, sangat komited dan bersemangat untuk menamatkan pengajian walaupun sepanjang pengajian mereka dibebankan dengan tugas-tugas akademik, tugas hakiki serta urusan keluarga.

## **WORK STRESS, ACADEMIC SELF-EFFICACY AND COMMITMENT TO PURSUE GRADUATE TEACHER PROGRAMME**

### **ABSTRACT**

This study is aimed to determine levels of work stress, levels of academic self-efficacy, and levels of commitment to pursue Graduate Teacher Programme in Perlis. This study also measures the relationship between work stress with academic self-efficacy and determine the predictors for commitment to pursue. 150 teachers were randomly selected in this study. The data were collected through a questionnaire, which consists instrument of work stress, Teacher Stress Inventory by Fimian, instrument of academic self-efficacy, College Student Self Efficacy by Landry and instrument of commitment to pursue, developed by the researcher. The alpha croncbach for this three instrument were 0.887, 0.861 and 0.799. The analysis were done using descriptive statistics and inference statistic which were Pearson correlation and stepwise multiple regression. The results showed that work stress at a moderate level (mean = 3.1), academic self-efficacy at a high level (mean = 3.7) and commitment to pursue at a high level (mean = 4.08). The study also found that there was no significant relationship between work stress with academic self-efficacy. Only academic self-efficacy is a significant predictor for commitment to pursue Graduate Teacher Programme in Perlis. Overall, the teachers in Graduate Teacher Programme in Perlis always be positive, confident, highly committed and motivated to complete their studies even during their studies been charged with academic assignments, essential tasks and family matters.

## KANDUNGAN

### Muka Surat

<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGHARGAAN</b>	iii
<b>ABSTRAK</b>	iv
<b>ABSTRACT</b>	v
<b>KANDUNGAN</b>	vi
<b>SENARAI JADUAL</b>	xii
<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xv
<b>SENARAI SIMBOL</b>	xvii
<b>BAB 1      PENDAHULUAN</b>	
1.1      Pengenalan	1
1.2      Latar Belakang Kajian	3
1.3      Pernyataan Masalah	8
1.4      Objektif Kajian	10
1.5      Persoalan Kajian	11
1.6      Hipotesis Kajian	12

1.7	Kepentingan Kajian	13
1.8	Batasan Kajian	16
1.9	Kerangka Konseptual Kajian	17
1.10	Definisi Pemboleh Ubah Utama	18
1.11	Kesimpulan	21

## **BAB 2      TINJAUAN LITERATUR**

2.1	Pengenalan	22
2.2	Tekanan Kerja	23
2.2.1	Teori-teori Tekanan	24
2.2.2	Model Tekanan Kerja Guru	29
2.2.3	Kajian tentang Tekanan Kerja Guru	35
2.2.3.1	Kajian Dalam Negara	35
2.2.3.2	Kajian Luar Negara	37
2.2.4	Rumusan	39
2.3	Efikasi Kendiri Akademik	40
2.3.1	Teori Efikasi Kendiri	40
2.3.2	Kajian tentang Efikasi Kendiri Guru	42
2.3.2.1	Kajian Dalam Negara	42
2.3.2.2	Kajian Luar Negara	43

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
N IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
	2.3.3	Kajian tentang Hubungan Efikasi Kendiri dengan Tekanan Kerja	46
	2.3.4	Rumusan	48
	2.4	Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	48
	2.4.1	Teori Kekal Pengajian Tinto	49
	2.4.2	Kajian tentang Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	51
	2.4.3	Kajian tentang Hubungan antara Komitmen untuk Meneruskan Pengajian dan Tekanan	53
	2.4.4	Kajian tentang Hubungan antara Komitmen untuk Meneruskan Pengajian dan Efikasi Kendiri	54
	2.4.5	Rumusan	56
	2.5	Kesimpulan	57
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI</b>		
	3.1	Pengenalan	58
	3.2	Reka Bentuk Kajian	58
	3.3	Populasi dan Sampel	60
	3.4	Instrumen Kajian	61
	3.5	Kajian Rintis	64
	3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	65

3.7	Prosedur Pengumpulan Data	66
3.8	Kaedah Analisis Data	67
3.9	Kesimpulan	71

## **BAB 4 DAPATAN KAJIAN**

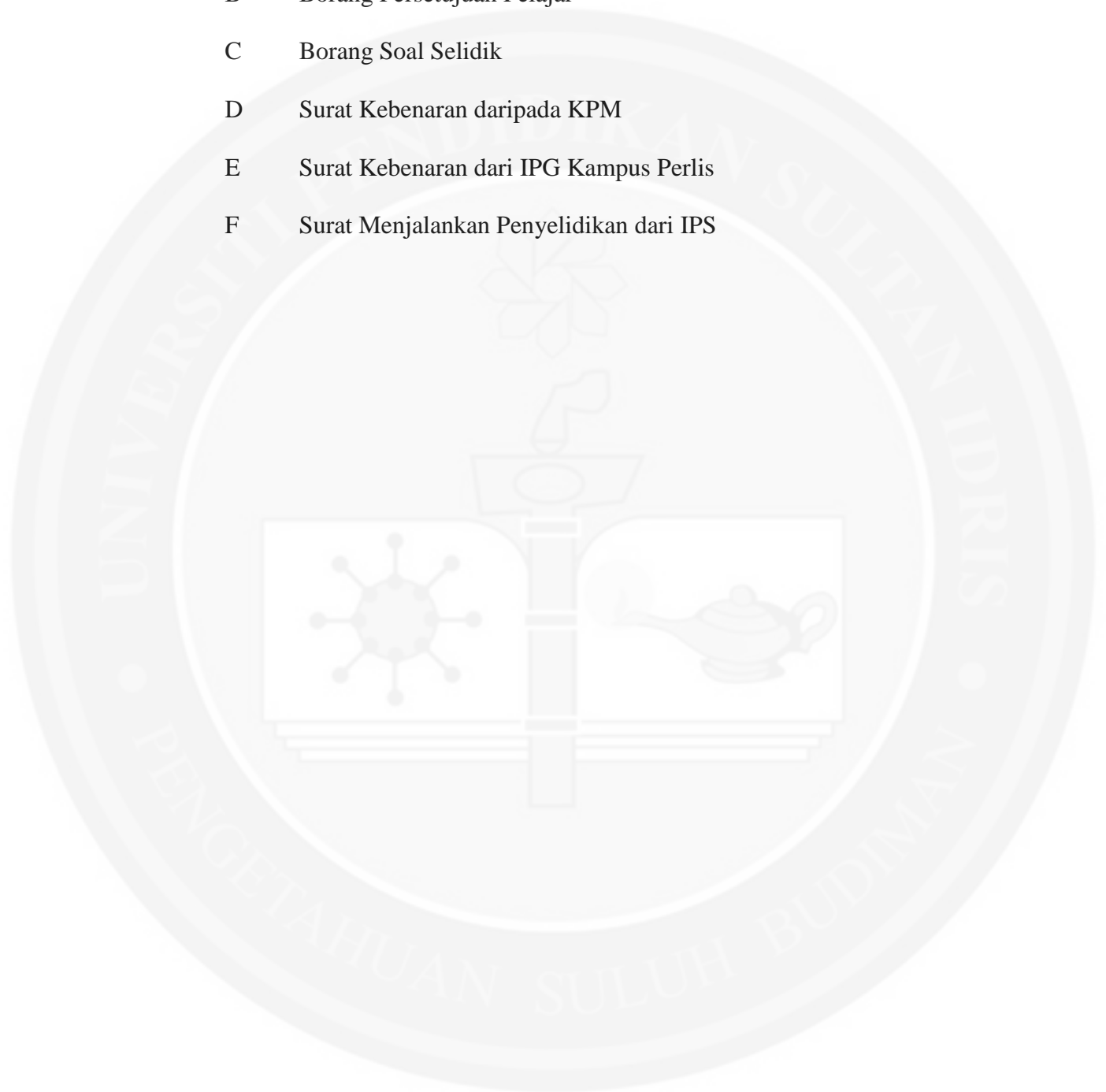
4.1	Pengenalan	72
4.2	Maklumat Demografi	73
4.2.1	Jantina	73
4.2.2	Umur	74
4.2.3	Keturunan	74
4.2.4	Pengalaman Mengajar	75
4.2.5	Status Perkahwinan	76
4.2.6	Kelayakan Akademik Tertinggi	76
4.2.7	Sesi Kemasukan	77
4.2.8	Program Pengajian	78
4.2.9	PMGT Terkini	78
4.3	Tahap Tekanan Kerja	79
4.4	Tahap Efikasi Kendiri Akademik	85
4.5	Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	88

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI PENDID
N IDRIS	UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS	UNIVERSITI F
4.6	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Efikasi Kendiri Akademik	91
4.7	Peramal-peramal bagi Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	92
4.8	Kesimpulan	94
<b>BAB 5</b>	<b>PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pengenalan	95
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	95
5.2.1	Tahap Tekanan Kerja	96
5.2.2	Tahap Efikasi Kendiri Akademik	99
5.2.3	Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	101
5.2.4	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Efikasi Kendiri Akademik	104
5.2.5	Peramal-peramal bagi Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	105
5.3	Rumusan Dapatan Kajian	107
5.4	Cadangan	110
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	112
5.6	Implikasi Kajian	113
5.7	Kesimpulan	114
<b>RUJUKAN</b>		117



**LAMPIRAN**

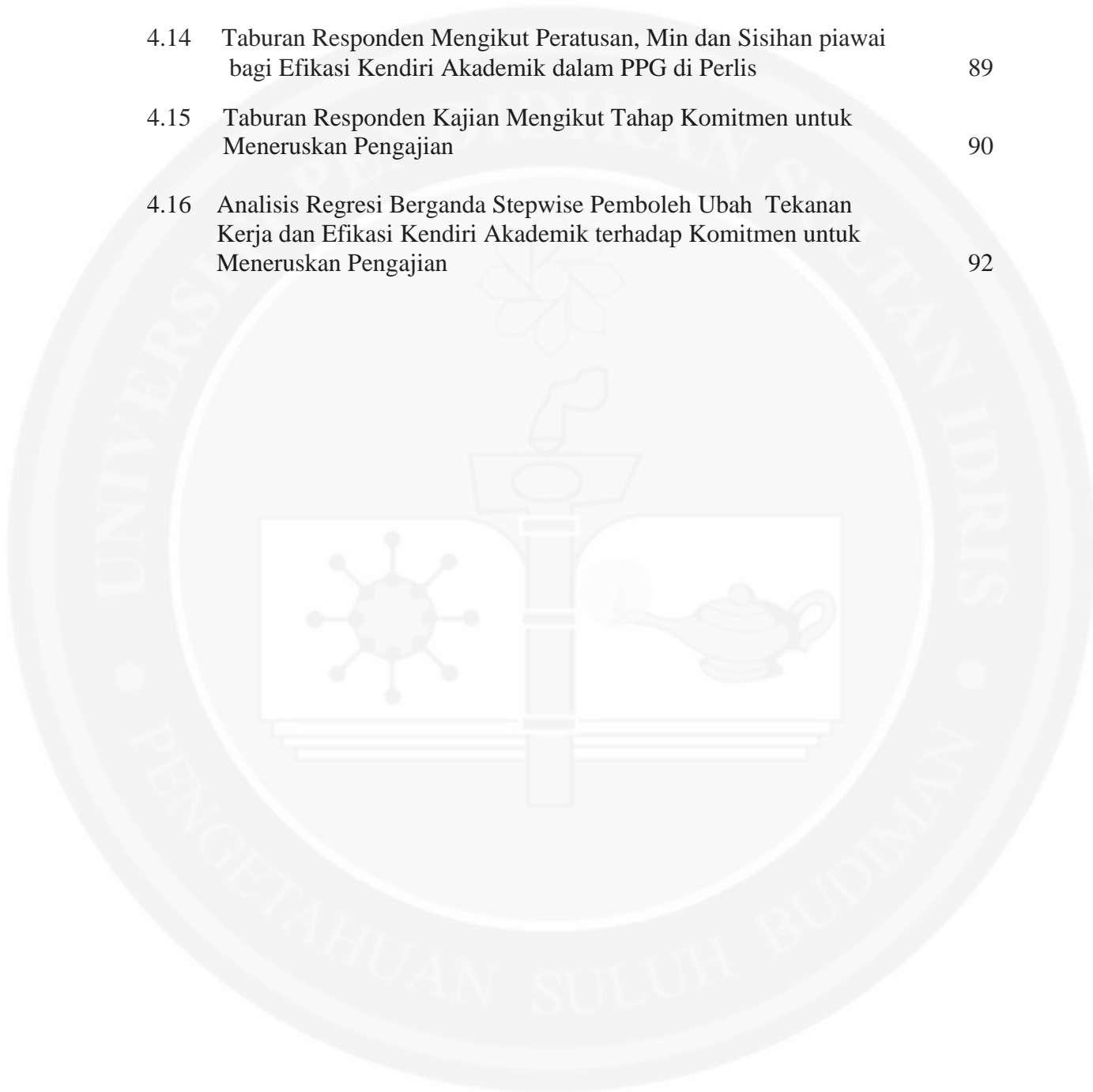
- A Analisis Data SPSS
- B Borang Persetujuan Pelajar
- C Borang Soal Selidik
- D Surat Kebenaran daripada KPM
- E Surat Kebenaran dari IPG Kampus Perlis
- F Surat Menjalankan Penyelidikan dari IPS



## SENARAI JADUAL

<b>No. Jadual</b>		<b>Muka Surat</b>
2.1	Faktor-faktor Inventori Tekanan Guru	30
3.1	Interpretasi Skor Min	62
3.2	Nilai Alpha Alat Kajian	66
3.3	Keputusan Ujian Kenormalan Ke atas 150 Data Responden	68
3.4	Jadual Korelasi Pearson De Vaus	69
3.5	Kaedah Analisis Statistik	70
4.1	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Jantina	73
4.2	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Umur	74
4.3	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Keturunan	75
4.4	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Tempoh Pengalaman Mengajar	75
4.5	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Status Perkahwinan	76
4.6	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Kelayakan Akademik Tertinggi	77
4.7	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Sesi Kemasukan	77
4.8	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Program Pengajian	78
4.9	Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut PMGT Terkini	79
4.10	Taburan Responden Mengikut Peratusan, Min dan Sisihan Piawai bagi Tekanan Kerja dalam PPG di Perlis	80
4.11	Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Tekanan Kerja	84

4.12	Taburan Responden Mengikut Peratusan, Min dan Sisihan Piawai bagi Efikasi Kendiri Akademik dalam PPG di Perlis	85
4.13	Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Efikasi Kendiri Akademik	87
4.14	Taburan Responden Mengikut Peratusan, Min dan Sisihan piawai bagi Efikasi Kendiri Akademik dalam PPG di Perlis	89
4.15	Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	90
4.16	Analisis Regresi Berganda Stepwise Pemboleh Ubah Tekanan Kerja dan Efikasi Kendiri Akademik terhadap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	92



**SENARAI RAJAH**

<b>No. Rajah</b>		<b>Muka Surat</b>
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	18
2.1	Model Tindak Balas Sindrom Adaptasi Am	24
2.2	Tindak Balas Terhadap Tekanan	25
2.3	Model Tekanan Transactional Lazarus dan Folkman	28
2.4	Model Tekanan Guru Kyriacou dan Sutcliffe	33
2.5	Model Tekanan Kerja Guru Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni	34
2.6	Model Kekal Pengajian Tinto	50



## SENARAI SINGKATAN

CARD	<i>Classroom Appraisal Of Resources And Demands</i>
CSA	<i>Coping Scale for Adults</i>
CSEI	<i>College Self-Efficacy Inventory</i>
CSSES	<i>College Student Self-Efficacy Scale</i>
GAS	<i>General Adaption Syndrom</i>
GPI	Guru Pendidikan Islam
IPG	Institut Pendidikan Guru
IPGK	Institut Pendidikan Guru Kampus
IPTA	Institusi Pendidikan Tinggi Awam
IPTS	Institusi Pendidikan Tinggi Swasta
IPS	Institut Pengajian Siswazah
KDP	Kursus Dalam Perkhidmatan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
Max	<i>Maximum</i>
Min	<i>Minimum</i>
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MCE	<i>Malaysian Certificate of Examination</i>
P & P	Pengajaran & Pembelajaran

PJJ

Pendidikan Jarak Jauh

PMGT

Purata Mata Gred Terkumpul

PPG

Program Pensiswazahan Guru

PRI

*Preventive Resources Inventory*

SICS

*Student Intention Certainty Scale*

SMK

Sekolah Menengah Kebangsaan

SPM

Sijil Pelajaran Malaysia

SPSS

*Statistical Package for the Social Sciences*

STPM

Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia

TSES

*Teachers Sense of Efficacy Scale*

TSI

*Teacher Stress Inventory*

UUM

Universiti Utara Malaysia

UTM

Universiti Teknologi Malaysia



## SENARAI SIMBOL

F Ujian Varians 2 Kumpulan

M Min

p *Probability*

r Pekali Kolerasi Pearson

SP Sisihan Piawai

t Perbandingan Min 2 Kumpulan

$\beta$  Beta

$H_0$  Hipotesis Null

$H_1$  Hipotesis Alternatif

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Pengenalan

Dalam usaha meningkatkan kualiti pendidikan ke arah yang lebih tinggi dan cemerlang, negara sangat memerlukan guru-guru yang berdaya usaha tinggi, cekap, cergas dan berproduktiviti tinggi. Matlamat ini hanya boleh dicapai sekiranya guru-guru ini tidak mengalami pelbagai cabaran dan tekanan di tempat kerja. Cabaran yang tidak dapat diatasi oleh guru akan menyumbang kepada tahap tekanan kerja yang tinggi. Tekanan kerja yang tinggi dalam kalangan guru boleh menghalang kepada produktiviti kerja yang baik dan memberi kesan fizikal dan psikologi guru (Payne & Firth, 1987). Tekanan kerja yang berpanjangan juga dilihat dapat menyebabkan *burnout*, kepuasan kerja yang berkurangan, hubungan yang renggang antara pelajar dan guru, motivasi guru yang berkurangan dan kurangnya keberkesanan guru dalam memenuhi matlamat pendidikan. Hal ini sudah semestinya menjejaskan guru-guru yang mengikuti Program



Pensiswazahan Guru (PPG) kerana guru-guru ini masih berkhidmat di sekolah semasa melanjutkan pengajian di Institut Pendidikan Guru (IPG).

Antara cabaran guru-guru yang melanjutkan pengajian masa kini ialah bukan sahaja berhadapan dengan bebanan kerja yang banyak di sekolah, malah perlu memperluaskan diri ke arah kecemerlangan dalam akademik (Smith, 2002). Oleh sebab itulah, guru-guru perlu meningkatkan efikasi sendiri bagi membolehkan mereka meneruskan komitmen untuk menamatkan pengajian hingga akhir. Menurut Bandura (1997), individu yang berada pada aras efikasi sendiri yang tinggi berupaya untuk merancang dan mencapai matlamat tugas serta menjadikan kejayaan sebagai matlamat yang hendak dicapai. Kepercayaan ini akan menjadikan guru-guru yang mengikuti PPG akan lebih bersungguh-sungguh berusaha ke arah meneruskan pengajian sehingga berjaya.

Program Pensiswazahan Guru (PPG) telah mampu menyediakan lebih peluang pengajian kepada guru-guru yang ingin menyambung pengajian ke peringkat ijazah. Dalam waktu yang sama, program ini dapat membantu negara melahirkan guru-guru berijazah bagi semua sekolah rendah dan sekolah menengah. Bagi memastikan komitmen untuk meneruskan pengajian berada di tahap yang tinggi, guru-guru ini mestilah bijak dalam aspek pengurusan dan mengetahui untuk mendahulukan keutamaan bagi memastikan segala apa yang dicitakan tercapai tanpa mengabaikan kepentingan-kepentingan lain. Guru-guru yang mengikuti PPG sudah maklum dengan tuntutan dan tanggungjawab yang harus dihadapi sepanjang pengajian. Komitmen yang harus diberikan amat besar jika mereka benar-benar ingin berjaya.

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Salah satu langkah kerajaan dalam memartabatkan profesion perguruan dan melonjakkan sistem pendidikan negara bertaraf dunia adalah dengan mewujudkan PPG menerusi Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP). PPG akan meneruskan dasar latihan keguruan yang dirancang sebelum ini bagi tujuan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran dalam bidang yang dipelajari oleh guru untuk dilaksanakan dalam sesi pengajaran dan pembelajaran (P&P). PPG bermatlamat mencapai sasaran 60,000 orang guru sekolah rendah dan menengah memiliki ijazah pertama menjelang tahun 2015 supaya hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) iaitu semua guru di seluruh negara mempunyai ijazah pertama pada tahun 2020 akan tercapai (Berita Harian, 11 Mei 2011). Guru-guru ini diberi biasiswa kerajaan dengan kontrak perkhidmatan bagi mengikuti program Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) supaya mereka kekal berkhidmat pada sesi persekolahan. Guru-guru yang mengikuti program ini ditempatkan di Institut Pendidikan Guru (IPG), Institut Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) dan Institut Pendidikan Tinggi Swasta (IPTS). Guru-guru yang mengikuti PPG ini bukan sahaja perlu memilih masa dan tempat yang sesuai untuk menguruskan pembelajaran mereka berpandukan kepada modul pembelajaran, buku rujukan dan bahan sumber internet malahan mereka juga perlu membiasakan diri dengan pembelajaran atas talian atau *On Line Learning* (Buku Panduan PPG, 2011). Guru-guru yang mengikuti PPG juga wajib menjalani interaksi bersemuka sebanyak lima kali setiap semester dengan pensyarah-pensyarah untuk perbincangan topik-topik dalam modul program.

Isu guru-guru mengalami tekanan di tempat kerja bukanlah satu perkara baru diperkatakan malahan isu tekanan guru sering dijadikan kajian oleh ramai penyelidik

terutamanya di Malaysia. Dapatan kajian oleh Abang Mat Ali (1998), Dunham (1992), Lemaire (2009) dan Sufean (1993) menunjukkan bahawa guru-guru dibebankan dengan tugas-tugas yang tidak berkaitan dengan P & P seperti aktiviti ko-kurikulum, menghadiri mesyuarat, mengendalikan program-program pelajar, mengurus karehah dan kebajikan pelajar serta, tugas-tugas pengurusan. Aspek bebanan tugas, jumlah waktu mengajar serta kekangan masa turut menyebabkan tekanan kepada guru-guru (Cousin, 2000; Kyriacou & Chien, 2004; Lim, 2001; Nurul Izzah, Zailina, Saidi & Haslinda, 2010; Raja Maria Diana, 2011; Thomas, Clarke & Lavery, 2003). Dapatan ini selari dengan kajian yang telah dilakukan oleh Jawatankuasa Khas Menangani Masalah Beban Tugas Guru yang menyenaraikan sebelas faktor atau punca berlakunya beban tugas guru iaitu, tugas rencam yang tidak berkaitan dengan P&P, waktu kerja, aktiviti kokurikulum, harapan ibu bapa, persekitaran dan kebajikan, kursus dalam perkhidmatan (KDP), pentaksiran, arahan bertindih, bidang tugas, saiz kelas dan penempatan. Peningkatan beban tugas guru di sekolah akan menyebabkan tekanan kepada guru-guru yang mengikuti PPG kerana mereka masih lagi berkhidmat di sekolah semasa meneruskan pengajian ijazah pertama mereka.

Tekanan yang dihadapi oleh guru di tempat kerja bukan sahaja boleh menjejaskan prestasi serta kepuasan kerja seseorang guru (Sunbul, 2003) malahan memberi kesan dari aspek emosi seperti cemas, tegang, tidak rasional, menjadi terburu-buru dalam membuat keputusan, tidak dapat berfikir dengan waras, tidak fokus dan tidak gembira (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Smith, 1993; Zulkifly, 2008). Tumpuan guru-guru yang mengikuti PPG ini terhadap pembelajaran mereka akan terganggu sekiranya mereka gagal menangani kesan- kesan yang wujud dari tekanan kerja yang berlaku di sekolah. Maka, guru-guru yang mengikuti PPG ini memerlukan keyakinan

dan kepercayaan yang tinggi bahawa mereka mampu untuk belajar dengan baik walaupun berdepan dengan tekanan kerja.

Kepercayaan dan keyakinan dalam melaksanakan tugas-tugas dinamakan efikasi sendiri. Bandura (1986) telah mendefinisikan efikasi sendiri sebagai pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Menurut Bandura (1986), efikasi sendiri mendorong seseorang untuk meningkatkan usaha dan kecekalan serta seterusnya mempengaruhi prestasi seseorang. Individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi lebih rajin bekerja dan mampu bekerja dalam tempoh yang lama berbanding individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah (Wood & Bandura, 1989). Oleh itu, guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi merupakan guru-guru yang berminat dan bermotivasi untuk mengajar serta mempunyai matlamat kerjaya untuk masa hadapan.

Dalam dunia akademik pelajar, efikasi sendiri dirujuk sebagai efikasi sendiri akademik. Efikasi sendiri akademik adalah keyakinan pelajar dalam keupayaan mereka untuk menjalankan tugas-tugas akademik sebagai persediaan untuk peperiksaan dan membuat tugas kursus (Multon, Brown & Lent, 1991). Menurut Bandura (1993), efikasi sendiri akademik mempengaruhi pencapaian akademik pelajar dengan meningkatkan motivasi dan ketekunan pelajar untuk menguasai cabaran dalam tugas-tugas akademik. Dapatan kajian tersebut selari dengan kajian-kajian oleh Bong (2001), Hackett, Betz, Casas dan Rocha-Singh (1992), Lent, Brown dan Larkin (1984), Lent, Larkin, dan Brown (1989) serta Multon, Brown, dan Lent (1991).

Efikasi sendiri dan tekanan adalah dua konsep yang saling berkait rapat. Dalam model tekanan kognitif Lazarus (Lazarus & Folkman, 1984), efikasi sendiri dilihat sebagai faktor penting dalam menilai tekanan dari persekitaran. Tekanan yang wujud ini dinilai sebagai ancaman atau cabaran dan individu dengan tahap efikasi sendiri yang tinggi lebih cenderung untuk menilai tekanan sebagai satu cabaran (Chemers, Hu & Garcia, 2001; Lazarus & Folkman, 1984; Pintrich & De Groot, 1990). Selaras dengan hal ini, Klassen dan Chiu (2010) mendapati guru yang menunjukkan tahap tekanan yang tinggi akibat bebanan kerja mempunyai efikasi sendiri yang tinggi. Selain itu, kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa tekanan sememangnya mempengaruhi tahap efikasi sendiri seseorang pelajar (Hackett et al., 1992; Hu & Garcia, 2001; Pajares, 1996; Solberg et al., 1998). Justeru, sebagai seorang pelajar ijazah pertama, guru-guru yang mengikuti PPG perlu mengekalkan tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi bagi membolehkan mereka melaksanakan tugas-tugas kursus yang diberikan walaupun berdepan dengan tekanan kerja.

Guru-guru yang tidak dapat mengharungi tekanan kerja dan cabaran di sekolah berkemungkinan akan mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah, dan ini jelas akan menjejaskan komitmen mereka dalam meneruskan pengajian dalam Program Pensiswazahan Guru. Berdasarkan Arkoff (1968), terdapat beberapa faktor yang mempunyai kaitan dengan kejayaan dan kegagalan pelajar dalam meneruskan pengajian di universiti iaitu pencapaian akademik yang lepas (sebelum memasuki universiti), faktor keupayaan atau IQ, faktor motivasi, faktor personaliti, dan faktor pembelajaran dan pengajaran. Zhang dan Stephen (1998) mendapati bahawa punca pelajar-pelajar tidak meneruskan pengajian adalah disebabkan tiga faktor utama iaitu ketidakupayaan untuk mengendalikan tekanan, kurang komitmen, dan tidak dapat

menyesuaikan diri. Shield (2004) pula dalam kajiannya mendapati bahawa punca majoriti pelajar dewasa tidak meneruskan pengajian mereka adalah berkaitan dengan kesukaran mengendalikan tekanan dalam pendidikan tinggi selain daripada tuntutan lain dalam kehidupan mereka. Kegagalan guru-guru ini menamatkan pengajian mereka dalam PPG akan membawa kerugian kepada negara disebabkan perbelanjaan yang banyak telah dikeluarkan untuk memberi tajaan kepada pelajar PPG ini. Oleh itu, untuk kekal dalam PPG, guru-guru perlu meningkatkan keyakinan mereka tentang keupayaan dan kebolehan diri sebagai seorang pelajar walaupun terpaksa berdepan dengan tekanan kerja di sekolah.

Selain tekanan, efikasi sendiri juga didapati mempunyai hubungan positif dengan komitmen untuk meneruskan pengajian (Chemers, Hu & Garcia, 2001). Kajian oleh Torres dan Solberg (2001) turut menyatakan bahawa efikasi sendiri akademik merupakan faktor peramal terhadap komitmen di kalangan pelajar untuk meneruskan pengajian di kolej. Hal ini disokong dengan oleh Robbins et al. (2004) bahawa efikasi sendiri akademik adalah peramal yang terbaik terhadap komitmen meneruskan pengajian.

Hubungan tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik akan diuji dalam kajian ini bagi melihat sama ada tekanan kerja memberi kesan kepada kepercayaan dan keyakinan guru-guru PPG dalam melaksanakan tugas-tugas akademik. Tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik juga akan dilihat sama ada kedua-dua pemboleh ubah ini adalah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan komitmen guru PPG untuk meneruskan pengajian.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Guru-guru akan mengalami tekanan kerja disebabkan oleh kerja yang terlalu lama dan kerja yang berlebihan, kurang kawalan kerja dan kurang penglibatan dalam pembuatan keputusan, kurang sokongan sosial, peranan tugas yang tidak jelas dan kelemahan cara pengurusan (Michie & Williams, 2003). Tekanan kerja ini akan memberi kesan kepada keupayaan guru dalam melaksanakan sesuatu tugas di tempat kerja (Artiga & Betoret, 2010). Banyak kajian dalam dan luar negara menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dihadapi oleh guru mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru (Boyle et. al, 1995; Chandraiah et. al, 2003; Cooper et al., 1989; De Nobile & McCormick, 2005; Fletcher & Payne, 1980; Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Liu & Ramsey, 2008; Veronica, 2011).

Dapatan yang diperolehi daripada kajian tersebut menunjukkan bahawa guru yang mempunyai tahap tekanan yang tinggi di tempat kerja mempunyai kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan guru-guru ini tidak gembira terhadap kerja yang dilakukan (Smith, 1993; Giordano et al., 1993) dan boleh memberi kesan terhadap emosi, psikosomatik dan fizikal guru seperti keletihan, kemurungan, sakit kepala, tekanan darah tinggi, pengambilan alkohol, merokok, dan masalah tidur (Nobile & McCormick, 2005). Jelaslah di sini bahawa tekanan kerja dapat mempengaruhi keupayaan guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dan seterusnya memberi kesan kepada kepuasan kerja namun menjadi persoalan sama ada tekanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru ini dapat mempengaruhi keupayaan dan keyakinan bagi guru-guru yang menyambung pengajian ke peringkat lebih tinggi. Oleh sebab itulah kajian ini dijalankan bagi mengukur hubungan tekanan kerja terhadap keupayaan dan keyakinan guru-guru di dalam PPG di Perlis.

Selain kepuasan kerja, tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru juga didapati mempengaruhi efikasi sendiri guru itu sendiri. Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa guru-guru yang mengalami tekanan kerja bukan sahaja mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah dalam menguruskan bilik darjah malah mempunyai tahap motivasi yang rendah dalam melaksanakan tugas sebagai guru (Betoret, 2009; Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010; Fadhilah, 2013; Klassen & Chiu, 2010; Lopez et al., 2010; Yoon, 2002; Ross & Bruce, 2007; Stephenson, 2012; Teng, 2006; Wolters & Daugherty, 2007). Jelas terbukti daripada kajian-kajian lepas bahawa tekanan kerja mempengaruhi efikasi sendiri guru di sekolah. Oleh itu, kajian yang dijalankan oleh penyelidik akan menunjukkan sama ada tekanan kerja dapat mempengaruhi efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

Efikasi sendiri akademik merupakan salah satu pemboleh ubah yang dikaji oleh penyelidik melibatkan kepercayaan tentang keupayaan guru-guru yang mengikuti PPG dalam memikirkan jalan yang terbaik untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pelajar dan pada masa yang sama terpaksa menghadapi tekanan kerja di sekolah. Banyak kajian yang telah dilakukan dalam melihat tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan pelajar (Chemers, Hu & Garcia, 2001; Gigliotti & Huff, 1995; Hackett et al, 1992; Pajares & Schunk, 2001; Solberg, Hale, Villarreal, & Kavanagh, 1993; Solberg, O'Brien, Villareal, Kennel & Davis, 1993; Solberg & Villarreal, 1998; Torres & Solberg, 2001) serta hubungannya dengan pencapaian akademik (Bong, 2001; DeWitz, Woolsey & Walsh 2009; Zajacova, Lynch & Espenshade, 2005; Zimmerman, 2000). Dapatan kajian-kajian ini menunjukkan bahawa efikasi sendiri akademik yang tinggi membolehkan pelajar yakin tentang keupayaan mereka untuk melaksanakan sesuatu tugas yang diberikan dan seterusnya meningkatkan pencapaian akademik



mereka. Kekurangan kajian-kajian lepas yang mengkaji efikasi sendiri akademik pelajar-pelajar yang terdiri daripada guru-guru yang sedang bekerja menyebabkan penyelidik melakukan kajian berkaitan efikasi sendiri akademik guru-guru yang menyambung pengajian ijazah pertama dan seterusnya melihat peranan efikasi sendiri akademik dan tekanan kerja dalam mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG.

Dalam membincangkan komitmen seseorang pelajar untuk meneruskan pengajian di institusi pendidikan tinggi, terdapat pelbagai faktor yang dapat dikenal pasti. Antara faktor-faktor itu adalah kewangan, prestasi akademik, sokongan keluarga atau sosial, penyesuaian diri dan perasaan pengasingan (Allen, 1999; Bean, 1990; Cabrera, Stampen, & Hansen, 1990; Elliot, 1999; Hoyt & Winn, 2004; Kealy & Rockel, 1987; Pascarella & Terenzini, 1980, 1983; Pittman & Boggiano, 1992; Raley, 2007; Terenzini & Pascarella, 1977; Tinto, 1975). Kajian oleh penyelidik akan menunjukkan sama ada tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik juga adalah faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis untuk meneruskan pengajian. Hasil dapatan kajian diharapkan dapat mengukuhkan teori-teori berkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian sedia ada terutamanya bagi kalangan guru yang melanjutkan pengajian di peringkat lebih tinggi.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Objektif kajian adalah seperti berikut:

i. Mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

ii. Mengenal pasti tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

iii. Mengenal pasti tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

iv. Mengukur hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

v. Mengenal pasti peranan tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik sebagai peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

### **1.5 Persoalan Kajian**

Berdasarkan objektif-objektif kajian yang telah disenaraikan, persoalan kajian yang berkaitan dikemukakan seperti berikut:

i. Apakah tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?

ii. Apakah tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?

- iii. Apakah tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?
- iv. Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?
- v. Adakah tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik berperanan sebagai peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?

## 1.6 Hipotesis Kajian

Dalam kajian ini, terdapat dua hipotesis kajian yang diuji oleh penyelidik iaitu:

- H<sub>0</sub>1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.
- H<sub>a</sub>1 Terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.
- H<sub>0</sub>2 Tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik bukanlah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

H<sub>0</sub>2a Tekanan kerja bukanlah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

H<sub>a</sub>2a Tekanan kerja adalah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

H<sub>0</sub>2b Efikasi sendiri akademik bukanlah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

H<sub>a</sub>2b Efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

H<sub>a</sub>2 Tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

## 1.7 Kepentingan Kajian

Kepentingan kajian ini boleh dilihat dari dua aspek iaitu aspek teoretikal dan aspek praktikal.

Dari aspek teoretikal, dapatan kajian ini mungkin boleh menyokong hasil dapatan daripada model-model tekanan kerja guru sedia ada iaitu model tekanan kerja guru Kyriacou dan Sutcliffe (1978), model tekanan kerja guru Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) serta model tekanan kerja guru Fimian (1984). Hasil dapatan kajian akan mengukuhkan teori daripada Kyriacou dan Sutcliffe (1978) yang menyatakan bahawa tekanan yang dihadapi oleh guru disebabkan oleh faktor fizikal seperti pelajar dan faktor psikologi seperti hubungan dengan rakan sekerja. Hasil dapatan kajian turut akan menyokong teori oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) yang menyatakan tekanan guru berpunca dari lima sumber iaitu beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan professional, sumber pengajaran dan hubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja.

Hasil kajian turut dapat membina pengetahuan baru mengenai efikasi sendiri akademik yang diperkenalkan oleh Bandura (1997). Efikasi sendiri akademik yang diperkenalkan oleh Bandura (1997) lebih menekankan tentang efikasi sendiri dalam kalangan pelajar baru yang belum bekerja. Kajian oleh penyelidik akan dapat melihat hubungan di antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan pelajar yang telah bekerja iaitu guru-guru yang mengikuti PPG.

Teori kekal pengajian yang diperkenalkan oleh Tinto (1993) menyatakan bahawa pelajar yang meneruskan pengajian banyak dipengaruhi oleh pelbagai ciri-ciri individu termasuk keluarga dan ciri-ciri latar belakang masyarakat (contohnya, tahap pendidikan ibu bapa, status sosial), sifat-sifat individu (contohnya, kebolehan, bangsa, dan jantina), kemahiran (contohnya intelek dan sosial), sumber kewangan, tabiat

(contohnya motivasi, intelektual, dan politik), dan pengalaman lepas di sekolah (contohnya, rekod pencapaian akademik sekolah menengah pelajar). Hasil kajian oleh penyelidik penting bagi melihat sama ada pemboleh ubah tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik juga adalah peramal dalam komitmen guru-guru mengikuti PPG untuk meneruskan pengajian berbanding pemboleh ubah yang dinyatakan oleh Tinto (1993). Dengan kata lain, dapatan kajian ini dijangka boleh mengembangkan model komitmen meneruskan pengajian yang sedia ada.

Dapatan kajian oleh penyelidik ini boleh digunakan oleh KPM bagi membantu guru-guru yang ingin menyambungkan pengajian ijazah sarjana muda terutamanya dalam PPG dalam merancang satu program untuk meringankan tekanan kerja yang dihadapi di sekolah. Ini disebabkan guru-guru PPG yang gagal menyerap tekanan kerja boleh menyebabkan mereka terkandas atau gagal sebelum mendapatkan ijazah pertama. Sudah tentu kegagalan guru-guru PPG mendapatkan ijazah memberikan kerugian kepada negara kerana guru-guru ini telah diberi biasiswa kerajaan bagi menamatkan pengajian mereka.

Hasil kajian juga boleh dijadikan panduan kepada IPG dalam mengenal pasti tahap efikasi sendiri akademik guru-guru yang mengikuti PPG. Guru-guru yang dikenal pasti mempunyai efikasi sendiri akademik yang rendah mungkin boleh dirujuk kepada tutor atau kaunselor pelajar. Selain itu, KPM dan IPG boleh menjadikan dapatan kajian ini sebagai satu asas dalam membentuk strategi atau program bagi guru-guru PPG yang dikenal pasti sebagai berisiko tinggi untuk tidak meneruskan pengajian.

## 1.8 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah masalah atau kelemahan yang berpotensi dalam kajian (Creswell, 2005). Penyelidik melihat batasan kajian yang dijangka dari dua aspek iaitu sampel dan soal selidik

Saiz sampel yang tidak mencukupi boleh menjejaskan kajian yang bakal dijalankan oleh penyelidik. Soal selidik yang tidak lengkap tidak boleh digunakan untuk analisis data dalam kajian. Selain itu, guru-guru PPG boleh menarik diri pada bila-bila masa dalam kajian ini. Hal ini boleh mempengaruhi saiz sampel yang diperlukan. Oleh itu bagi mengawal saiz sampel yang diperlukan dalam kajian ini, penyelidik akan meningkatkan bilangan sampel yang sepatutnya diperlukan dalam kajian agar saiz sampel yang telah ditetapkan dapat dicapai apabila ada peserta yang menarik diri atau terdapat soal selidik yang tidak dilengkapkan.

Walaupun sampel kajian ini akan dipilih secara rawak mudah namun faktor demografi seperti umur, pengalaman mengajar, keturunan dan sebagainya tidak dapat dikawal. Berkemungkinan, sampel kajian akan terdiri daripada guru-guru PPG yang mempunyai ciri-ciri demografi seperti lebih berpengalaman mengajar dan mendapat purata mata gred terkumpul (PMGT) yang baik sahaja. Ciri-ciri ini mungkin akan menjadi salah satu kelemahan dalam kajian ini.

Batasan lain adalah populasi kajian ini hanya melibatkan guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis sahaja. Hal ini disebabkan oleh sistem pembelajaran PPG yang menekankan pembelajaran secara jarak jauh dan hanya melibatkan lima kali interaksi

kuliah setiap semester di IPG. Penyelidik perlu merancang untuk menyerahkan soal selidik kepada responden dan mengumpulkannya kembali dalam jangka masa singkat disebabkan jadual interaksi kuliah guru-guru PPG yang sangat padat. Maka dapatan kajian ini kelak tidak boleh digeneralisasikan kepada semua guru-guru yang mengikuti PPG di seluruh Malaysia.

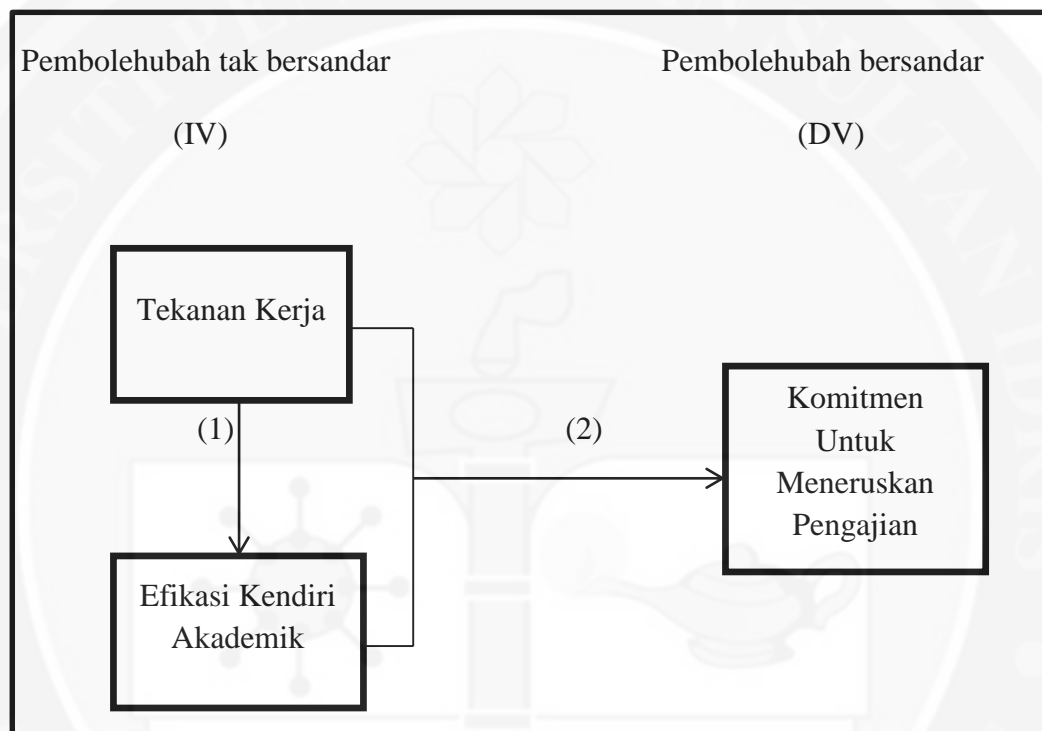
Kejujuran dan keikhlasan responden menjawab soalan yang dikemukakan dalam soal selidik mungkin menjadi suatu batasan dalam kajian ini. Penyelidik membuat andaian bahawa responden akan menjawab dengan jujur dan ikhlas dengan mengedarkan borang persetujuan menjadi responden kajian yang diedarkan bersama borang soal selidik. Tujuan borang tersebut adalah untuk menjelaskan tujuan kajian, menegaskan kepentingan kajian, memberi jaminan kerahsiaan dan menggalakkan responden agar bekerjasama memberi maklum balas dengan jujur, teliti dan ikhlas.

## **1.9 Kerangka Konseptual Kajian**

Seperti dalam Rajah 1.1, penyelidik akan dapat mengenal pasti sama tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik dan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis berada pada tahap tinggi, sederhana ataupun rendah. Seterusnya, penyelidik ingin mengukur hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 1.1 iaitu hubungan (1). Dalam hubungan (1), pemboleh ubah bersandar adalah efikasi sendiri akademik manakala pemboleh ubah tak bersandar adalah tekanan kerja. Dalam Rajah 1.1 juga, penyelidik akan mengenal pasti peranan tekanan kerja dan efikasi sendiri



akademik sebagai peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis seperti yang ditunjukkan dalam hubungan (2). Pemboleh ubah bersandar adalah komitmen untuk meneruskan pengajian manakala pemboleh ubah tak bersandar terdiri daripada tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian

### 1.10 Definisi Pemboleh Ubah Utama

Pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini terdiri daripada tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian. Pemboleh ubah-pemboleh- ubah ini didefinisikan secara konseptual dan operasional.

### i. Tekanan Kerja

Secara konseptual, tekanan kerja boleh ditakrifkan sebagai perasaan tidak selesa, emosi yang negatif seperti marah, kebimbangan, tekanan serta kekecewaan yang berpunca dari aspek kerja mereka (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Atkinson (1988) pula menyatakan bahawa tekanan kerja didefinisikan sebagai permintaan berlebihan yang melampaui kebolehan seseorang individu seperti mempunyai kerja yang banyak dan tidak mempunyai masa yang mencukupi. Harris dan Arendt (1998) pula mendefinisikan tekanan kerja sebagai permintaan tugas yang tidak bersesuaian dengan kemampuan, sumber atau keperluan pekerja yang boleh menyebabkan gangguan ke atas kesihatan dan juga penderitaan kepada seseorang

Secara operasional, tekanan kerja pula diukur dengan menggunakan instrumen *Teacher Stress Inventory* (TSI). Responden yang memperoleh markat tinggi dalam TSI merupakan guru yang mengalami tekanan kerja yang tinggi manakala responden yang mendapat markat yang rendah adalah guru yang mengalami tekanan kerja yang rendah.

### ii. Efikasi Kendiri Akademik

Efikasi kendiri akademik dari segi konseptual merujuk kepada kepercayaan seseorang individu bahawa mereka boleh melaksanakan sesuatu tugas akademik dengan baik atau mencapai matlamat akademik tertentu (Bandura, 1997; Eccles & Wigfield, 2002; Linnenbrink & Pintrich, 2002). Pelajar yang mempunyai tahap efikasi kendiri akademiknya tinggi lebih tenang semasa melaksanakan tugas yang sukar manakala

pelajar yang tahap efikasi sendiri akademiknya rendah akan berasa tertekan dan cemas (Downey, Eccles, & Chatman, 2005).

Efikasi sendiri akademik didefinisikan secara operasional berdasarkan instrumen *College Student Self-Efficacy Scale* (CSSES) yang diubahsuai oleh penyelidik. Markat yang tinggi diperolehi oleh responden menunjukkan bahawa guru-guru yang mengikuti PPG mempunyai efikasi sendiri akademik yang tinggi manakala markat yang rendah menunjukkan guru-guru mengikuti PPG mempunyai efikasi sendiri akademik yang rendah.

### iii. Komitmen Untuk Meneruskan Pengajian

Secara konseptual, komitmen adalah suatu usaha yang komited oleh seseorang pelajar dalam mencapai matlamat mereka dan kepada universiti yang mereka belajar (Tinto, 1983). Bienvenu (2000) pula menyatakan bahawa komitmen untuk meneruskan pengajian ditakrifkan sebagai komitmen yang dibuat setelah membuat keputusan untuk mendapatkan ijazah sarjana muda dan berpuas hati dengan keputusan itu.

Dari aspek operasional, penyelidik mengukur komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG berdasarkan instrumen komitmen untuk meneruskan pengajian. Markat yang tinggi diperolehi akan menunjukkan tahap komitmen guru-guru yang mengikuti PPG untuk meneruskan pengajian adalah tinggi manakala markat yang rendah diperolehi menunjukkan bahawa tahap komitmen yang rendah dalam kalangan guru PPG untuk meneruskan pengajian.

### **1.11 Kesimpulan**

Dalam bab ini, telah diperjelaskan satu persatu perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Penyelidik telah menetapkan beberapa matlamat yang ingin dicapai pada akhir kajian ini. Berdasarkan objektif-objektif kajian yang telah ditetapkan, penyelidik seterusnya membentuk lima persoalan kajian dan dua hipotesis kajian. Pada masa yang sama, penyelidik turut menyatakan kepentingan kajian, batasan kajian serta kerangka konseptual kajian. Bab ini juga menghuraikan definisi pemboleh ubah utama dari segi konseptual dan operasional.



## BAB 2

### TINJAUAN LITERATUR

#### 2.1 Pengenalan

Kajian oleh penyelidik adalah berkisar tentang tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian. Bagi aspek tekanan kerja, tinjauan literatur penyelidik meliputi teori-teori tekanan, model-model tekanan kerja guru serta kajian-kajian dalam dan luar negara yang melibatkan tekanan kerja guru. Bagi aspek efikasi sendiri akademik pula, penyelidik akan membincangkan teori efikasi sendiri serta efikasi sendiri akademik yang diperkenalkan oleh Bandura (1977). Penyelidik juga akan mengemukakan kajian-kajian lepas yang melibatkan efikasi sendiri guru serta hubungan antara efikasi sendiri dengan tekanan kerja dalam kalangan guru. Bagi komitmen untuk meneruskan pengajian, penyelidik menerangkan teori kekal pengajian yang diperkenalkan oleh Tinto (1975), hubungan antara komitmen meneruskan

pengajian dengan tekanan serta hubungan efikasi sendiri dengan komitmen meneruskan pengajian.

## 2.2 Tekanan kerja

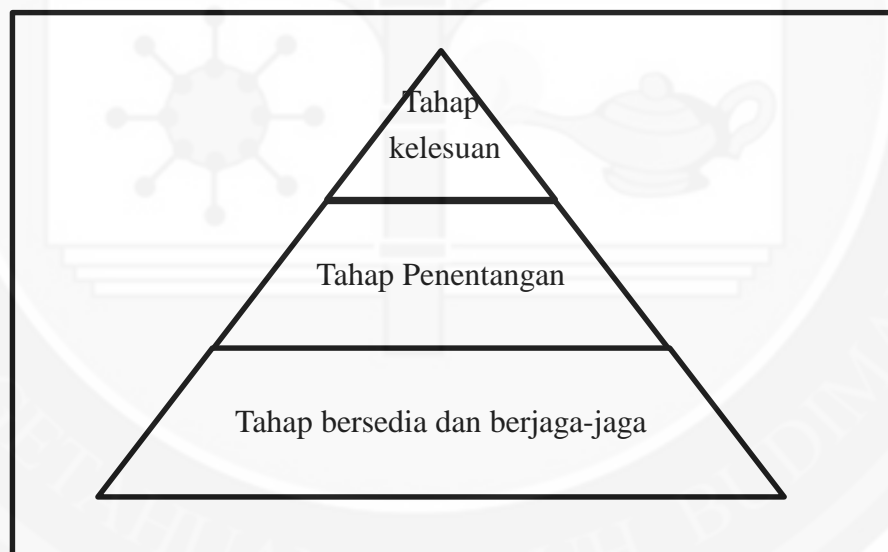
Dua teori tekanan yang dibincangkan adalah teori yang diperkenalkan oleh Selye (1974) dan teori yang diperkenalkan oleh Lazarus dan Folkman (1984). Selain itu, tiga model tekanan kerja guru turut dibincangkan iaitu model tekanan guru oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978), model tekanan guru oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) dan model tekanan kerja guru oleh Fimian (1984).

Model tekanan kerja guru Fimian (1984) digunakan oleh penyelidik sebagai asas dalam mengkaji tekanan kerja guru. Pemilihan ini adalah disebabkan model tekanan tersebut berbeza daripada model tekanan yang lain. Fimian (1984) mengkaji pemboleh ubah berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja, fizikal, status pekerjaan, akauntabiliti, pelbagai tugas, hubungan rakan sekerja dan cabaran fizikal dan mental dari segi konstruk psikometrik yang tidak disentuh oleh model tekanan yang lain. Model tekanan kerja guru ini juga dipilih kerana model tekanan ini sering digunakan dalam kajian penyelidik-penyelidik yang lain (Booney et. al, 1989; Dickerson, 2008; Gloria, Faulk & Steinhardt, 2012; Grayson & Alvarez, 2007; John, 1997; Olivier & Venter, 2003; Richards, 2012; Rubina, 2004; Shahin & Nasser, 2011).

## 2.2.1 Teori-teori tekanan

Tekanan dalam subtopik ini diuraikan dari aspek tingkah laku dan biologikal serta aspek kognitif.

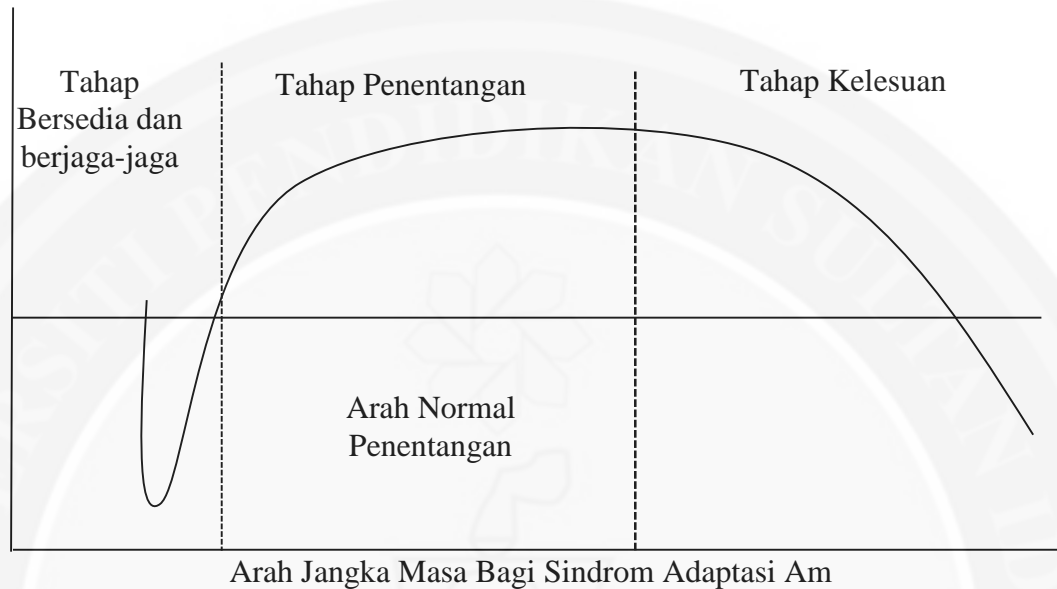
Aspek pertama tekanan yang dibincangkan adalah tingkah laku dan biologikal. Pada tahun 1974, Hans Selye, seorang pakar psikologi telah mengutarakan satu teori yang mengaitkan tekanan dengan biologi. Teori ini menyatakan bahawa tekanan adalah satu tindak balas yang tidak spesifik oleh tubuh terhadap apa-apa rangsangan atau permintaan. Ia dikenali sebagai Sindrom Adaptasi Am atau dalam bahasa Inggeris, *General Adaption Syndrom (GAS)* seperti dalam Rajah 2.1.



Rajah 2.1. Model Tindak Balas Sindrom Adaptasi Am. Diadaptasi dari Selye, H., 1974

Model GAS adalah berdasarkan tiga tahap asas perkembangan yang berlaku ketika seseorang itu berada dalam tekanan iaitu tahap bersedia dan berjaga-jaga (*Alarm Reaction*), tahap penentangan (*Stage of Resistance*) dan tahap kelesuan (*Stage of*

*Exhaustion*). Badan akan bertindak balas secara berlainan mengikut setiap peringkat seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.2.



Rajah 2.2. Tindak balas terhadap tekanan. Diadaptasi dari Selye, H., 1974

Pada tahap bersedia dan berjaga-jaga, badan akan bertindak balas apabila kali pertama didedahkan kepada punca-punca yang menyebabkan tekanan (Selye, 1974). Pada peringkat ini, seseorang akan mendapat amaran yang jelas dari sumber-sumber tekanan. Oleh sebab itu, reaksi secara fizikal akan dihadapi oleh seseorang individu tersebut. Keadaan ini boleh dilihat sebagai satu bentuk amaran kepada seseorang supaya mengambil langkah berjaga-jaga. Langkah berjaga-jaga ini akan dapat membantu seseorang itu membuat penilaian tentang masalah yang dialaminya dan mencari jalan mengatasinya. Hasilnya, tekanan boleh dikawal supaya tidak terjadinya sindrom yang boleh menimbulkan penyakit (Selye, 1974).

Pada tahap penentangan, badan seseorang itu akan cuba untuk bertindak balas terhadap tekanan atau keadaan. Sesetengah individu yang mengalami tekanan seperti



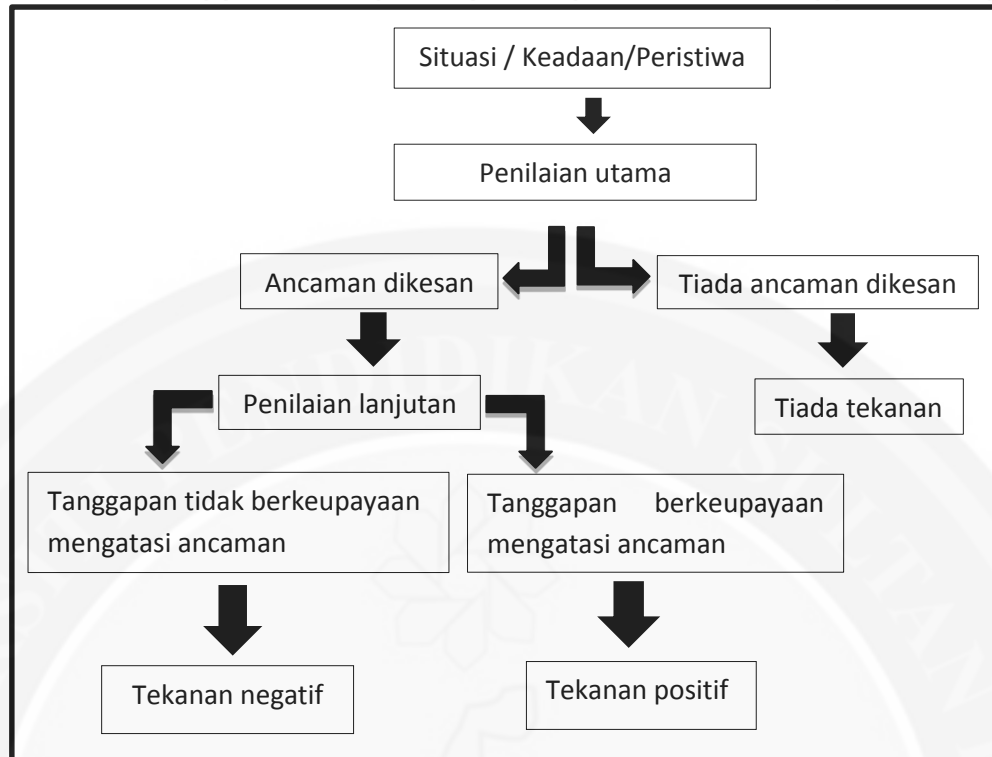
mempunyai bebanan kerja yang terlalu banyak akan cuba melaksanakan semua kerja yang tertangguh. Namun realistiknya, masa dan keupayaan sebagai manusia adalah terhad. Kesannya, seseorang itu akan mengalami kekecewaan dan akan merasa sedih dengan perkara yang terpaksa dilakukan olehnya. Lantaran itu, seseorang itu mula kehilangan tenaga yang banyak dan menunjukkan tahap keupayaan yang rendah. Pada tahap ini individu memerlukan sesuatu untuk menyelamatkannya. Namun begitu, kebanyakan individu tidak tahu cara yang perlu dilakukan. Situasi ini telah membawa seseorang itu memasuki kitaran hidup yang bermasalah. Pada peringkat ini, seseorang itu cuba berusaha untuk mengatasi masalahnya, namun secara realistik adalah mustahil (Melgosa, 2001). Simptom yang ditunjukkan pada peringkat ini ialah menunjukkan perasaan kekecewaan dan kurang minat terhadap sesuatu yang biasanya mendatangkan keseronokan seperti membaca, menonton televisyen, bermain dengan anak-anak dan sebagainya (Hatta & Mohamed Hatta, 2002).

Tahap kelesuan merupakan tahap terakhir apabila seseorang berada dalam tekanan. Simptom yang jelas terdapat apabila individu mencapai tahap ini ialah kelesuan, kebimbangan dan kemurungan. Ketiga-tiga elemen ini mungkin berlaku sama ada berturutan atau serentak. Apabila seseorang itu berada dalam kelesuan, timbulnya perasaan tidak tahu hendak melakukan sebarang aktiviti pada penghujung hari apabila tamat bekerja. Hal ini akan mengakibatkan seseorang itu sukar untuk tidur. Secara normalnya, ia akan diikuti oleh perasaan gelisah, mudah meradang, rasa ketegangan dan marah. Secara keseluruhannya, pada tahap ini apabila seseorang itu tidak mendapat mengatasi tekanan yang dihadapinya, kemungkinan besar seseorang itu akan mati (Melgosa, 2001).

Aspek kedua yang dibincangkan berkaitan tekanan adalah dari segi kognitif.

Teori mengenai tekanan yang diperkenalkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) telah dibincangkan secara mendalam dari aspek kognitif. Menurut mereka, penilaian kognitif sebagai proses mengkategorikan sesuatu penemuan dan sebagai aspek lain yang berkaitan dengannya dan mengkaitkannya dengan makna yang ada pada kesihatan sendiri. Maka dengan itu, mereka telah membangunkan Model *Transactional* (Lazarus & Folkman, 1984).

Menurut Lazarus dan Folkman (1984) seperti dalam Rajah 2.3, apabila berhadapan dengan sesuatu keadaan atau situasi, seseorang individu itu akan memulakan proses penilaian tidak kira sama ada sesuatu keadaan itu memberi tekanan atau tidak, bergantung kepada individu dan keadaan tersebut. Kemudian, individu akan mengambil langkah seterusnya yang merupakan proses penilaian lanjutan. Semasa proses ini, seseorang itu akan melalui penilaian kognitif dengan melihat kepada sumber peribadi dan sumber persekitaran yang ada untuk menghadapi sesuatu keadaan atau situasi yang memberi tekanan. Oleh itu, dapat dirumuskan bahawa penilaian utama merujuk kepada penilaian terhadap ciri-ciri sesuatu keadaan atau situasi itu, manakala penilaian lanjutan merujuk kepada penilaian kecekapan seseorang untuk menangani keadaan atau situasi yang tertekan.



Rajah 2.3. Model tekanan Transactional Lazarus dan Folkman. Diadaptasi dari Lazarus, R. S. dan Folkman, S., 1984

Setiap individu akan melalui kedua-dua proses penilaian kognitif yang masing-masing akan menjana satu model teori yang digunakan untuk memilih strategi kognitif dan tingkah laku iaitu strategi penyelesaian masalah dan strategi penyelesaian emosi (Folkman & Lazarus, 1980; Lazarus & Folkman, 1984). Strategi penyelesaian masalah digunakan apabila seseorang individu boleh mengawal tekanan manakala strategi penyelesaian emosi digunakan apabila tekanan adalah di luar kawalan.

Sebagai contoh, apabila guru berhadapan dengan tingkah laku pelajar yang bermasalah di dalam bilik darjah kerana terdapat konflik hubungan guru dengan pelajar, guru akan merasa tertekan, maka dia akan memikirkan cara-cara untuk menangani keadaan tersebut. Guru boleh cuba untuk berbincang dengan pelajar untuk menyelesaikan isu ini atau boleh mendapatkan sokongan daripada rakan-rakan atau

kaunselor sekolah. Jika guru mendapati bahawa keadaan tidak juga berubah atau di luar kawalan, dia boleh memilih strategi penyelesaian berfokuskan emosi seperti bersenam, membaca, atau bersosial dengan orang lain untuk meredakan tekanan yang dihadapi. Dalam model seperti yang terdapat dalam Rajah 2.3, strategi menangani tekanan memainkan peranan penting antara faktor-faktor tekanan dan hasil (Lazarus, 1966).

### 2.2.2 Model tekanan kerja guru

Tiga model tekanan kerja guru diperbincangkan dalam subtopik ini iaitu model tekanan kerja guru Fimian (1984), model tekanan kerja guru Kyriacou dan Sutcliffe (1978) dan model tekanan kerja guru Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995).

Model tekanan kerja guru Fimian (1984) merupakan model tekanan kerja guru yang pertama dibincangkan. Dalam model tekanan ini, istilah tekanan kerja dapat dijelaskan bahawa perkara-perkara yang menyebabkan tekanan akan memberi kesan ke atas fisiologi, tingkah laku, dan simptom-simptom lain. Model tekanan guru oleh Fimian (1984) adalah jelas menunjukkan bahawa lima faktor mewakili aspek punca tekanan, manakala lima lagi mewakili aspek manifestasi seperti dalam Jadual 2.1. Secara kolektif, 10 faktor-faktor mewakili konstruk tekanan atau jumlah tekanan iaitu pengurusan masa, tekanan berkaitan kerja, tekanan profesional, disiplin dan motivasi, pelaburan profesional, manifestasi emosional, manifestasi kepenatan, manifestasi kardiovaskular, manifestasi gastronomi dan manifestasi tingkah laku.

Jadual 2.1

*Faktor-faktor Inventori Tekanan Guru*

<b>Punca Tekanan</b>	<b>Manifestasi Tekanan</b>
Pengurusan Masa	Manifestasi Emosional
Tekanan berkaitan kerja	Manifestasi Kepenatan
Tekanan profesional	Manifestasi Kardiovaskular
Disiplin dan motivasi	Manifestasi Gastronomi
Pelaburan Profesional	Manifestasi Tingkah laku

**Jumlah tekanan**

Diadaptasi dari Fimian, M.J., 1988.

Pengurusan masa merujuk kepada masalah dan kesukaran guru dalam menguruskan masa dengan baik (Dewe, 1986; Laughlin, 1984). Fimian (1984) juga menyatakan bahawa guru-guru mempunyai kekangan masa untuk melaksanakan pelbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan semasa di sekolah. Tekanan berkaitan kerja merujuk kepada bebanan kerja yang ditanggung, terlalu banyak kerja yang hendak dibuat, kelas yang terlampau besar, dan sebagainya. Oleh itu, dengan pelbagai tanggungjawab yang diletakkan ke atas guru di sekolah menyebabkan pendidik sekarang terdedah kepada tekanan (Sutherland & Cooper, 1991).

Tekanan profesional pula mengandungi sumber-sumber tekanan berkaitan profesion seperti kekurangan kenaikan pangkat, tidak mendapat gaji yang setimpal, kurang mendapat penghargaan dan sebagainya. Dapatan ini selari dengan kajian-kajian yang menyatakan bahawa persekitaran pekerjaan yang lemah adalah datang daripada aspek status, gaji, penghormatan dan kenaikan pangkat (Eskridge, 1984; Laughlin,

1984; Wanberg, 1984). Antara faktor-faktor tekanan dari aspek disiplin dan motivasi yang menyebabkan tekanan kepada guru ialah tingkah laku pelajar terhadap sekolah, guru dan pelajaran, serta kurangnya motivasi dalam pelajaran (Laughlin, 1984; Payne & Furnham, 1987).

Faktor tekanan seterusnya iaitu pelaburan profesional yang merujuk kepada kurangnya kawalan ke atas keputusan, kurangnya peluang-peluang peningkatan profesional dan sebagainya. Faktor-faktor ini selari dengan kajian oleh Warr (1992) dan Karasek (1979). Warr (1992) mendapati bahawa kurangnya peluang-peluang peningkatan profesional merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kepada guru di sekolah. Karasek (1979) pula menyatakan bahawa bebanan tugas yang banyak tidak memberi tekanan kepada guru tetapi kurangnya kawalan ke atas keputusan berkaitan bilik darjah merupakan faktor utama tekanan guru.

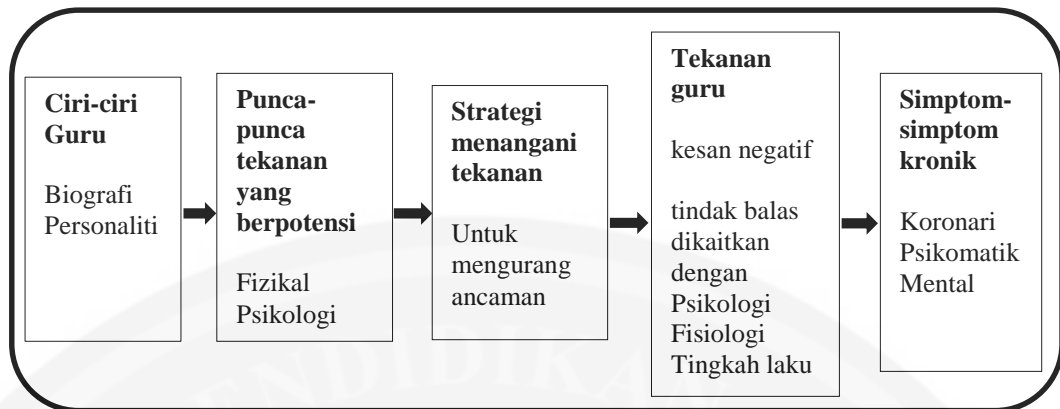
Berdasarkan model tekanan guru Fimian (1984), tekanan dikaji dari tiga aspek manifestasi iaitu emosional, fizikal dan tingkah laku. Contohnya, manifestasi emosional seperti rasa tidak yakin, sedih dan cemas, manifestasi kepenatan seperti berasa letih dalam jangka masa singkat, tubuh badan tidak bertenaga dan tidur lebih dari sepatutnya, manifestasi kardiovaskular seperti tekanan darah meningkat, jantung berdebar-debar dan tidak cukup nafas, manifestasi gastronomi seperti gastrik, kekejangan perut dan sakit perut dalam tempoh masa yang lama dan manifestasi tingkah laku seperti mengambil ubat doktor dan mengambil cuti sakit. Individu yang tidak dapat menghadapi tekanan dengan baik akan mengalami manifestasi-manifestasi tekanan ini. Fimian dan Santro (1981) menyatakan manifestasi emosional lebih banyak

dihadapi oleh individu yang mengalami tekanan berbanding manifestasi fizikal dan manifestasi tingkah laku.

Model tekanan kerja guru Kyriacou dan Sutcliffe (1978) merupakan model tekanan kerja guru yang kedua dibincangkan. Dalam model tekanan kerja ini, Kyriacou dan Sutcliffe (1978) membuat andaian bahawa ciri-ciri seseorang guru dari aspek biografi dan personaliti seperti efikasi sendiri dan sokongan sosial mempengaruhi tekanan yang dihadapi oleh guru-guru.

Tekanan yang dihadapi oleh guru-guru ini berpunca dari aspek fizikal seperti bilangan murid terlalu ramai dalam satu kelas dan aspek psikologi seperti hubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja (Kyriacou & Sutcliffe, 1978). Strategi menangani tekanan akan dapat membantu guru-guru yang tertekan semasa berada di sekolah namun jika strategi menangani tekanan ini tidak dapat membantu guru-guru dalam hal ini, maka guru-guru ini akan mengalami tekanan kerja.

Seperti dalam Rajah 2.4, Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan bahawa tekanan kerja akan memberi kesan negatif dan bertindak balas terhadap aspek psikologi seperti tidak mempunyai kepuasan kerja, aspek fisiologi seperti tekanan darah tinggi serta aspek tingkah laku seperti ponteng kerja. Dalam jangka panjang, tekanan kerja ini boleh membawa kepada perubahan fisiologi dan biologi diikuti dengan simptom-simptom kronik seperti serangan sakit jantung.



Rajah 2.4. Model tekanan guru Kyriacou dan Sutcliffe. Diadaptasi dari Kyriacou, C. & Sutcliffe, J., 1978

Model tekanan kerja guru yang ketiga adalah model tekanan kerja guru yang diperkenalkan oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995). Model yang dibentuk ini menyenaraikan lima faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan di kalangan guru. Lima faktor-faktor itu yang digambarkan dalam Rajah 2.5 ialah beban kerja, karenah pelajar, pengiktirafan profesional, sumber pengajaran dan hubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja.

Beban kerja didefinisikan sebagai tahap sesuatu tugas atau kerja yang berlebihan dan terlalu banyak tanggungjawab yang diberikan kepada guru (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995). Beban tugas yang berlebihan akan membuatkan seseorang guru berada dalam tekanan, menjadi letih dan seterusnya memberi gangguan kepadanya. Guru yang dibebankan dengan kerja yang terlalu banyak akan merasakan beliau tidak mempunyai cukup masa untuk menyelesaikan kerja tersebut (Mohd Fitri, 2001; Muhammad Hanapi, 2004; Punanesvaran, 2000; Thomas, Clarke & Lavery, 2003).





Rajah 2.5. Model tekanan kerja guru Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni. Diadaptasi dari Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J.M. & Baglioni, A. J., 1995.

Masalah disiplin pelajar sering menjadi faktor utama dalam menyumbang kepada tekanan kerja guru (Klassen & Chiu, 2010; Laughlin, 1994; Manthei & Solman, 1988; Trendal, 1989). Setiap guru mengetahui bahawa mengendalikan pelajar yang bermasalah dan tidak berdisiplin adalah satu perkara yang amat tertekan terutama sekali melibatkan pelajar yang kurang bermotivasi, pelajar-pelajar yang degil dan terus membuat kesalahan, dan pelajar yang menunjukkan kurang minat dalam pelajaran (Merret & Wheldall, 1993; Tan, 1996).

Struktur kerjaya yang kurang baik, kurangnya penghargaan daripada pihak pentadbir, persekitaran kerja yang kurang memuaskan, gaji yang kurang setimpal dan tidak mempunyai masa rehat yang mencukupi adalah aspek-aspek pengiktirafan profesional yang membuat guru tertekan di sekolah (Chei, 1996; Faber, 1991; Ramli, 2003; Tan, 1996). Guru juga merasa tertekan apabila kerjaya perguruan dianggap sebagai satu profesion yang kurang penting pada masa kini. Kurangnya penglibatan

guru dalam proses membuat keputusan juga mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru (Dewe, 1986).

Dalam model ini, sumber pengajaran merujuk kekurangan masa dan sumber yang diperlukan dalam proses persediaan mengajar oleh seseorang guru (Laughlin, 1984; Zakiah, 2003). Kebanyakan guru tidak sempat menyiapkan kerja di sekolah dan terpaksa menyiapkan di rumah. Namun pada masa yang sama terpaksa bersedia untuk mengajar pada keesokan hari (Kelly, 1988). Guru juga akan merasa tertekan dengan bilangan pelajar yang terlalu banyak dalam satu kelas dan kekurangan bahan pengajaran (Payne & Furnham, 1987; Trendall, 1989).

Hubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja turut menjadi faktor dalam mewujudkan tekanan kerja kepada guru (Borg & Riding, 1993). Hubungan yang baik dengan rakan sekerja boleh membantu guru mengurangkan tekanan kerja yang dihadapi dan seterusnya meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut. Guru yang mempunyai hubungan yang baik di antara rakan sekerja juga dikatakan dapat menyumbang kepada pencapaian akademik seseorang pelajar.

### 2.2.3 Kajian tentang tekanan kerja guru

#### 2.2.3.1 Kajian dalam negara

Di Malaysia, isu tekanan kerja dalam kalangan guru adalah satu topik yang hangat diperbincangkan dan sering dijadikan sebagai bahan kajian ilmiah. Kajian-kajian literatur yang dibentangkan akan membincangkan tekanan kerja yang dihadapi oleh

guru-guru di Malaysia (Fazura; 2011; Nurul Izzah, Zailina, Saidi & Haslinda, 2010; Raja Maria; 2011; Wan Noraini & Noraini; 2011).

Kajian oleh Fazura (2011) bertujuan untuk mengenal pasti tahap tekanan berdasarkan faktor demografi serta menentukan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan dalam kalangan guru sekolah-sekolah mubaligh di Kuala Lumpur. Bebanan tugas, karenah pelajar, kekangan masa, hubungan dengan ibu bapa, hubungan dengan rakan sekerja, penghargaan dan sokongan, dan kekurangan sumber merupakan faktor-faktor tekanan yang dikaji dalam kajian ini. Seramai 186 orang guru daripada 14 buah sekolah telah dipilih secara rawak. Guru-guru sekolah-sekolah mubaligh di Kuala Lumpur didapati mengalami tekanan kerja pada tahap yang sederhana. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa faktor hubungan dengan ibu bapa, dan penghargaan dan sokongan didapati mempunyai perbezaan yang signifikan terhadap tekanan kerja guru.

Kajian oleh Nurul Izzah, Zailina, Saidi dan Haslinda (2010) berkaitan tentang tahap tekanan, punca tekanan serta status kesihatan mental dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Klang. Soal selidik telah diedarkan kepada 272 orang guru yang telah dipilih dari sembilan buah sekolah rendah secara rawak. Inventori tekanan guru digunakan untuk mengukur tahap dan punca tekanan manakala soal selidik kesihatan umum digunakan untuk mengukur status kesihatan mental. Kajian mendapati bahawa 71.7 % guru mengalami tekanan pada tahap yang sederhana dan hanya 12.1 % mempunyai kesihatan mental yang rendah.

Raja Maria (2011) pula mengkaji tentang tahap tekanan kerja dan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja dalam kalangan 90 orang guru sekolah menengah di

daerah Pasir Puteh. Kaedah mengumpul data kajian yang digunakan adalah soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja dalam kalangan guru adalah sederhana dan terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tekanan kerja guru di sekolah menengah dengan faktor karenah pelajar, faktor beban tugas, faktor kekangan masa dan faktor penghargaan.

Wan Noraini dan Noraini (2011) mengkaji hubungan di antara tahap motivasi dan punca tekanan dalam kalangan 178 orang guru yang melanjutkan pengajian Sarjana secara separuh masa di Universiti Teknologi Malaysia (UTM). Tahap motivasi guru dilihat daripada dua aspek iaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik manakala punca tekanan pula dilihat dari aspek tekanan kerja dan tekanan belajar. Kajian tersebut menggunakan instrumen soal selidik dengan skala likert lima mata bagi mengukur tahap motivasi dan punca tekanan guru yang melanjutkan pengajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tekanan kerja lebih memberi tekanan berbanding tekanan belajar kepada guru-guru.

#### 2.2.3.2 Kajian luar negara

Di luar negara, tekanan kerja dalam kalangan guru juga turut menjadi kajian oleh beberapa penyelidik saban tahun (Alan Chan, Chen & Elaine Chong, 2010; Fisher, 2009; Richards, 2012; Sprenger, 2011).

Alan Chan, Chen dan Elaine Chong (2010) mengkaji tekanan kerja dalam kalangan guru sekolah rendah dan sekolah menengah di Hong Kong. Sebanyak 6000 soal selidik telah dihantar melalui pos kepada guru-guru sekolah rendah dan menengah

namun hanya 1710 sahaja dikembalikan untuk dianalisis. Daripada kajian ini, beban kerja, kekangan masa, perubahan dasar pendidikan, harapan masyarakat luar, menyambung pengajian, dan menguruskan tingkah laku pelajar merupakan faktor-faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja guru. Hasil dapatan juga melaporkan strategi menangani tekanan yang paling kerap digunakan adalah tidur, bersosial dengan jiran atau rakan, berehat dan menonton televisyen manakala strategi yang kurang digunakan adalah membuat senaman atau sukan.

Fisher (2009) mengenal pasti faktor-faktor tekanan guru, *burnout* dan komitmen dalam bidang pendidikan dalam kalangan 385 orang guru baru dan berpengalaman dengan menggunakan tiga instrumen soal selidik iaitu *Classroom Appraisal Of Resources And Demands (CARD)*, *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan *Preventive Resources Inventory (PRI)*. Hasil kajian menunjukkan tiada hubungan yang signifikan berkaitan tekanan kerja di antara guru baru dan guru berpengalaman. Kajian juga mendapati bahawa tempoh mengajar, kepuasan kerja dan *burnout* merupakan peramal yang signifikan terhadap tekanan kerja berbanding bilangan pelajar dalam kelas, umur guru, jantina guru serta penerimaan sendiri.

Kajian oleh Richards (2012) mengkaji tekanan guru dari aspek sumber tekanan, manifestasi tekanan, dan strategi menangani tekanan dalam kalangan 742 orang guru prasekolah, sekolah rendah dan sekolah menengah di California dan di luar California. Kajian ini menggunakan instrumen soal selidik *Teacher Stress Inventory (TSI)* oleh Fimian (1984) dan *Coping Scale for Adults (CSA)* oleh Fredenberg dan Lewis (2000). Dapatan kajian tersebut mendapati bahawa sumber tekanan yang utama adalah terlalu komited dengan kerja, mengajar pelajar yang kurang sokongan, mengajar pelajar yang

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

kurang bermotivasi, diberi tanggungjawab yang berat serta kurangnya masa untuk berehat. Manifestasi tekanan yang sering dihadapi oleh guru-guru dalam kajian tersebut adalah berasa letih dalam jangka masa singkat, tidak lagi bersemangat untuk mengajar seperti mula-mula mengajar, bimbang tidak berupaya membuat perubahan dalam kehidupan pelajar, tekanan kerja memberi kesan kepada hubungan kekeluargaan serta mengalami rasa sakit kepala yang berulang, sakit perut dan tekanan darah tinggi.

Kaedah gabungan kualitatif dan kuantitatif digunakan oleh Sprenger (2011) untuk mengkaji faktor-faktor penyebab tekanan dan strategi menangani tekanan dalam kalangan guru sekolah rendah di utara Carolina. Penyelidik menggunakan kaedah temubual terhadap 12 orang guru dan kaedah soal selidik ke atas 33 orang guru sekolah rendah. Dapatan kajian menunjukkan bahawa faktor utama menyebabkan tekanan kepada guru adalah harapan yang luarbiasa daripada pentadbir atau ibubapa, kerja-kerja dokumentasi seperti rancangan mengajar, kedatangan pelajar, dan pengurusan seperti arahan atau prosedur baru. Kajian juga menunjukkan bahawa strategi menangani tekanan berbentuk negatif yang kerap dilakukan oleh guru adalah menanggungkan kerja, makan makanan tidak berkhasiat serta emosi yang tidak stabil manakala strategi menangani tekanan berbentuk positif yang kerap dilakukan oleh guru adalah membuat senaman, berkebun, mendengar muzik dan tidur.

#### 2.2.4 Rumusan

Berdasarkan teori-teori tekanan, model-model tekanan kerja guru serta kajian literatur dalam dan luar negara yang telah dibentangkan, terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru di sekolah namun tiga faktor utama yang kerap

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

menyebabkan tekanan kerja kepada guru-guru ialah bebanan tugas, karenah pelajar serta kekangan masa. Dapat dirumuskan bahawa kesan-kesan yang diakibatkan oleh tekanan kerja ke atas guru-guru ini melibatkan aspek fizikal, emosi dan tingkah laku. Kajian-kajian dalam dan luar negara juga menunjukkan bahawa kebanyakan guru mengalami tekanan kerja pada tahap yang sederhana. Hal ini disebabkan strategi menangani tekanan yang berkesan diamalkan oleh guru-guru yang mengalami tekanan kerja.

### **2.3 Efikasi sendiri akademik**

Dalam membincangkan mengenai efikasi sendiri akademik, penyelidik akan mengupas teori efikasi sendiri yang diperkenalkan oleh Bandura (1977). Kajian-kajian literatur berkaitan efikasi sendiri guru turut dibentangkan dalam bahagian ini. Hubungan efikasi sendiri dengan tekanan dalam kalangan guru juga turut disentuh bagi mengukuhkan bab ini.

#### **2.3.1 Teori efikasi sendiri**

Konsep efikasi sendiri mula diperkenalkan oleh Bandura (1977) yang merujuk kepada kepercayaan seseorang mengenai keupayaan mereka untuk melaksanakan sesuatu tugas yang diberi dengan berkesan. Efikasi sendiri menekankan tindakan individu dan kejayaan bergantung kepada betapa kuatnya pemikiran seseorang apabila menguruskan sesuatu tugas yang diberikan (Bandura, 1997).

Efikasi sendiri memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi. Sebagai contoh, seseorang individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan percaya tentang kebolehan mereka untuk belajar, menetapkan matlamat yang tinggi untuk dicapai dan menganggap matlamat yang ingin dicapai adalah cabaran bukannya ancaman. Individu yang mempunyai efikasi sendiri yang rendah dikaitkan dengan perasaan bimbang dan mempunyai motivasi yang rendah dalam melaksanakan sesuatu tugas. Mereka mempunyai pemikiran yang negatif tentang tugas yang diberikan dan menetapkan matlamat yang rendah untuk mencapainya (Bandura, 1994).

Efikasi sendiri akademik merujuk kepada kepercayaan seseorang individu bahawa mereka boleh melaksanakan satu tugas akademik pada tahap yang ditetapkan atau mencapai matlamat akademik tertentu (Bandura, 1997; Eccles dan Wigfield, 2002 ; Linnenbrink & Pintrich, 2002). Pelajar yang mempunyai efikasi sendiri tinggi berasa tenang apabila berhadapan dengan tugas yang sukar berbanding pelajar yang efikasi kendirinya rendah akan berasa bimbang dan tertekan (Downey, Eccles, & Chatman, 2005). Zimmerman (1989) menyatakan bahawa pelajar dengan efikasi sendiri akademik tinggi mempunyai strategi pembelajaran yang lebih baik berbanding pelajar dengan efikasi sendiri akademik yang rendah. Pelajar universiti tahun pertama yang mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi akan memperolehi pencapaian akademik yang lebih baik (Zajacova, Lynch, & Espenshade, 2005). Kajian tersebut selari dengan kajian oleh Chemers, Hu dan Garcia, (2001) yang menyatakan bahawa pelajar-pelajar universiti dengan efikasi sendiri akademik yang tinggi mempunyai prestasi akademik yang lebih baik berbanding pelajar yang mempunyai efikasi sendiri akademik yang rendah.



### 2.3.2 Kajian tentang efikasi sendiri guru

#### 2.3.2.1 Kajian dalam negara

Efikasi sendiri guru yang akan dibentangkan dalam bab ini akan dilihat dari segi pencapaian pelajar (Noornajihan et. al, 2012) dan motivasi guru (Zaharilah, Nirwana & Roslimah, 2012).

Noornajihan, Ab. Halim, Nurul Asiah, Norzulaili, Robiatul, Norakyairee dan Syed Najihuddin (2012), mengkaji mengenai kepentingan efikasi sendiri kepada guru-guru Pendidikan Islam (GPI) yang berperanan sebagai *murabbi*. Penyelidik menggunakan kaedah analisis dokumen sebagai kaedah mengumpul data. Kajian ini melihat dari aspek peranan GPI sebagai *murabbi*, konsep efikasi sendiri, efikasi sendiri guru dalam P & P dan kepentingan efikasi sendiri terhadap peranan GPI sebagai *murabbi*. Dapatan kajian menunjukkan bahawa peranan GPI dalam mendidik dan membantu pencapaian pelajar semakin mencabar. Peranan sebagai *Murabbi* memerlukan satu persediaan yang kukuh dari aspek mental dan fizikal. Keadaan ini hanya boleh dicapai sekiranya GPI mempunyai efikasi sendiri yang tinggi.

Zaharilah, Nirwana dan Roslimah (2012) mengkaji efikasi sendiri dalam kalangan 78 orang guru pemulihan di Negeri Sembilan. Reka bentuk kajian yang telah dipilih ialah tinjauan deskriptif dengan menggunakan soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan walaupun guru-guru pemulihan ini mempunyai tahap efikasi sendiri yang sederhana secara keseluruhannya, namun efikasi sendiri guru terhadap strategi pengajaran murid pemulihan masih berada di tahap yang rendah. Dapatan ini

menjelaskan bahawa guru-guru pemulihan berada pada tahap kurang yakin untuk memilih dan menentukan strategi pengajaran yang sesuai dengan keupayaan murid pemulihan, mempelbagaikan strategi penilaian dan melaksanakan strategi alternatif untuk membantu murid-murid. Dapatan ini selari dengan kajian lepas yang menyatakan guru-guru pendidikan khas seringkali menghadapi masalah untuk mengendalikan murid-murid dan hal ini akan memberi kepada kesan kepada program itu sendiri (Billingsley, Carlson, & Klein, 2004; Boyer & Gillespie, 2000; Fore, Martin & Bender, 2002; Moats, 1994).

#### 2.3.2.2 Kajian luar negara

Efikasi sendiri yang dikaji oleh penyelidik-penyelidik luar negara juga melibatkan pencapaian pelajar, kepuasan kerja dan motivasi guru tersebut (Demiralay & Karadeniz, 2010; Muhammad Naeem, Hayat Khan & Shah Jehan, 2012; Richardson, 2011; Tschannen-Moran & McMaster (2009)

Demiralay dan Karadeniz (2010) pula menyatakan bahawa guru dengan efikasi sendiri yang tinggi akan lebih bertahan dan berusaha lebih keras untuk berjaya berbanding guru dengan efikasi sendiri yang rendah. Guru yang berefikasi sendiri yang rendah cenderung mempunyai motivasi rendah dan membiarkan perasaan takut gagal menguasai pemikiran ke arah pemikiran yang negatif.

Muhammad Naeem, Hayat Khan dan Shah Jehan (2012) mengkaji hubungan efikasi sendiri guru bahasa Inggeris terhadap pencapaian pelajar sekolah menengah di utara Pakistan. Kajian adalah berbentuk deskriptif dan data dikumpul melalui instrumen

*Teachers Sense of Efficacy Scale* (TSES) yang dibangunkan oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) dan ujian pencapaian pelajar yang dibangunkan oleh penyelidik. Sampel kajian sebanyak 40 orang guru bahasa Inggeris dan 200 orang pelajar dipilih secara rawak dari dua daerah iaitu Kohat dan Karak. Dapatan kajian mendapati bahawa guru bahasa Inggeris yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dapat mempengaruhi pencapaian pelajar tidak kira sama ada pelajar itu bermotivasi atau tidak.

Kajian Richardson (2011) pula bertujuan untuk mengetahui sama ada pencapaian pelajar Afrika-Amerika lebih baik dalam pembelajaran jika guru mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi. Kajian berbentuk kualitatif ini menggunakan kaedah temubual dan pemerhatian terhadap 12 orang guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri tinggi. Hasil kajian mendapati guru yang berefikasi sendiri tinggi sangat berdedikasi dan komited dalam proses P & P pelajar. Dapatan kajian tersebut selari dengan kajian-kajian lepas seperti Gordon, (2001), Guskey dan Passaro (1994), Henson (2001), Holley (2008), Lin dan Tsai (1999), Muijs dan Reynolds, (2002), Peske dan Haycock (2006) dan Rimm-Kaufman dan Sawyer (2004). Kajian juga mendapati bahawa pelajar Afrika-Amerika ini lebih melibatkan diri di dalam kelas terhadap subjek atau topik yang mereka suka.

Efikasi sendiri juga mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru (Hines & Kristonis, 2010; Palmer-Evans, 2010; Tschannen-Moran & Johnson, 2011). Guru yang mempunyai efikasi sendiri tinggi akan mempunyai kepuasan kerja lebih baik dari guru yang mempunyai efikasi sendiri rendah (Viel-Ruma et al., 2010). Guru yang berefikasi sendiri tinggi lebih banyak mengambil risiko dan lebih bersedia untuk memikul tanggungjawab terhadap kejayaan dan kegagalan berbanding guru yang

berefikasi sendiri rendah (Williams, 2009). Oztas dan Dilmac (2009) menyatakan bahawa guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi mengambil langkah-langkah yang bersesuaian untuk mencapai kejayaan sekiranya terdapat halangan manakala guru yang berefikasi sendiri rendah seringkali mempunyai pemikiran yang negatif terhadap kejayaan.

Efikasi sendiri yang tinggi turut mempengaruhi persekitaran kerja dan seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Efikasi sendiri dapat meningkatkan hubungan antara rakan sekerja dan dengan ini, guru-guru dapat membuat keputusan secara bersama tanpa ada konflik (Chong, Klassen, Huan, Wong & Kates, 2010). Tahap efikasi sendiri yang tinggi membantu guru dalam membina tingkah laku yang positif, bangga dengan profesion, mengambil risiko dan menerima tanggungjawab dengan baik (Oztas & Dilmac, 2009; Palmer-Evans, 2010).

Efikasi sendiri turut memberi kesan kepada motivasi guru. Tschannen-Moran dan McMaster (2009) menyatakan bahawa efikasi sendiri merupakan satu konstruk motivasi yang mempengaruhi usaha dan kegigihan guru dan seterusnya mempengaruhi prestasi guru. Guru yang berefikasi sendiri tinggi adalah lebih baik dalam memotivasikan pelajar, diri sendiri serta rakan sekerja (Tschannen-Moran & Johnson, 2011).

### 2.3.3 Kajian tentang hubungan efikasi sendiri dengan tekanan kerja

Kebanyakan model-model tekanan menyatakan bahawa sumber-sumber tekanan dan kesan-kesan tekanan dipengaruhi oleh pelbagai faktor seperti ciri-ciri demografi, sifat personaliti, persekitaran sosial dan sebagainya. Bandura (1986) pula menyatakan bahawa efikasi sendiri bertindak sebagai satu mekanisme kognitif yang digunakan untuk mengurangkan tindak balas tekanan. Efikasi sendiri telah dikaji oleh beberapa penyelidik sebagai salah satu pemboleh ubah yang mempengaruhi tekanan kerja guru (Betoret, Fernando, & Domenech, 2009; Klassen & Chiu, 2010; Marcela Verešová & Dana Malá, 2012; Stephenson, 2012).

Kajian Betoret, Fernando dan Domenech (2009) melihat hubungan antara punca-punca tekanan dengan efikasi sendiri dalam kalangan 724 orang guru sekolah rendah dan menengah di Sepanyol. Kajian menggunakan instrumen Schwarzer dan Schmitz (2005) untuk mengukur efikasi sendiri manakala instrumen Doménech-Betoret's (2006) pula digunakan untuk mengukur tekanan kerja. Hasil kajian menyatakan terdapat hubungan negatif antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri dalam P & P, terutamanya dengan mengambil kira penggunaan strategi pengajaran dan pengurusan bilik darjah. Tahap efikasi sendiri yang tinggi akan mengurangkan kesan daripada tekanan kerja yang dihadapi oleh guru sekolah rendah dan sekolah menengah di Sepanyol. Dapatan kajian tersebut selari dengan kajian-kajian lepas yang mengkaji hubungan efikasi sendiri dengan tekanan (Brouwers, 2000; Brouwers et al., 2001; Chan, 1998, 2002; Friedman, 2003; Van Dick & Wagner, 2001; Yoon, 2002).

Klassen dan Chiu (2010) mengkaji tahap tekanan kerja dan efikasi sendiri terhadap 1430 orang guru sekolah rendah dan sekolah menengah di Kanada. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru yang mengalami tekanan yang tinggi dari aspek karenah pelajar mempunyai tahap efikasi yang rendah dalam menguruskan bilik darjah. Walau bagaimanapun guru yang menunjukkan tahap tekanan yang tinggi akibat bebanan kerja dilaporkan mempunyai efikasi sendiri yang tinggi dalam menguruskan bilik darjah.

Kajian yang dilakukan oleh Stephenson (2012) adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara tekanan, efikasi sendiri dan *burnout* dalam kalangan 178 orang guru di Turks dan Kepulauan Caicos. Instrumen soal selidik *Teacher Stress Inventory* digunakan untuk memungut data berkaitan tekanan guru, *Maslach Burnout Inventory Educators Survey* digunakan untuk mendapatkan data tentang *burnout* serta *Teacher Sense of Efficacy Scale* digunakan untuk memungut data berkaitan efikasi sendiri. Dapatan kajian menyatakan bahawa guru-guru yang mempunyai tahap tekanan kerja yang tinggi lebih cenderung untuk menjadi seorang yang keletihan emosi, individu yang tidak yakin dengan diri dan mempunyai pencapaian diri yang rendah. Guru-guru yang mengalami tekanan kerja yang tinggi lebih cenderung untuk mempunyai tahap yang efikasi diri yang lebih rendah. Dapatan kajian selari dengan kajian Demiralay dan Karadeniz, (2010), Klassen dan Chiu, (2010), Tschannen-Moran dan Johnson, (2011) yang menyatakan guru yang tertekan atau mendapat simptom tekanan akan kurang bersemangat dalam kerja serta mempunyai efikasi sendiri yang rendah berbanding guru yang tidak mengalami tekanan.

Verešová dan Malá (2012) mengkaji hubungan antara tekanan, strategi menangani tekanan serta efikasi sendiri dalam kalangan 291 orang guru di Republik Slovakia. Kaedah mengumpul data yang digunakan oleh penyelidik adalah soal selidik. Kajian mendapati bahawa terdapat hubungan negatif antara efikasi sendiri dengan tekanan kerja. Dapatan kajian ini menyatakan bahawa lebih tinggi tahap efikasi sendiri guru, lebih rendah tahap tekanan yang dialami oleh guru tersebut.

#### 2.3.4 Rumusan

Berdasarkan kajian-kajian literatur yang telah dibentangkan, ternyata efikasi sendiri bukan sahaja mempengaruhi pencapaian akademik pelajar, kepuasan kerja dan motivasi guru malah dapat mempengaruhi tekanan kerja dalam kalangan guru. Bandura (1997) menyatakan tekanan kerja mempengaruhi efikasi sendiri guru. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi bukan sahaja mempunyai tekanan kerja yang rendah namun mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, lebih bermotivasi untuk mengajar dan seterusnya dapat meningkatkan pencapaian akademik pelajar (Bandura, 1997; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Tschannen-Moran & McMaster, 2009).

### 2.4 Komitmen untuk meneruskan pengajian

Dalam membincangkan tentang komitmen untuk meneruskan pengajian, penyelidik menghuraikan teori kekal pengajian yang diperkenalkan oleh Tinto (1993) serta kajian-kajian lepas tentang komitmen untuk meneruskan pengajian. Penyelidik juga membentangkan kajian-kajian berkaitan hubungan antara komitmen untuk meneruskan

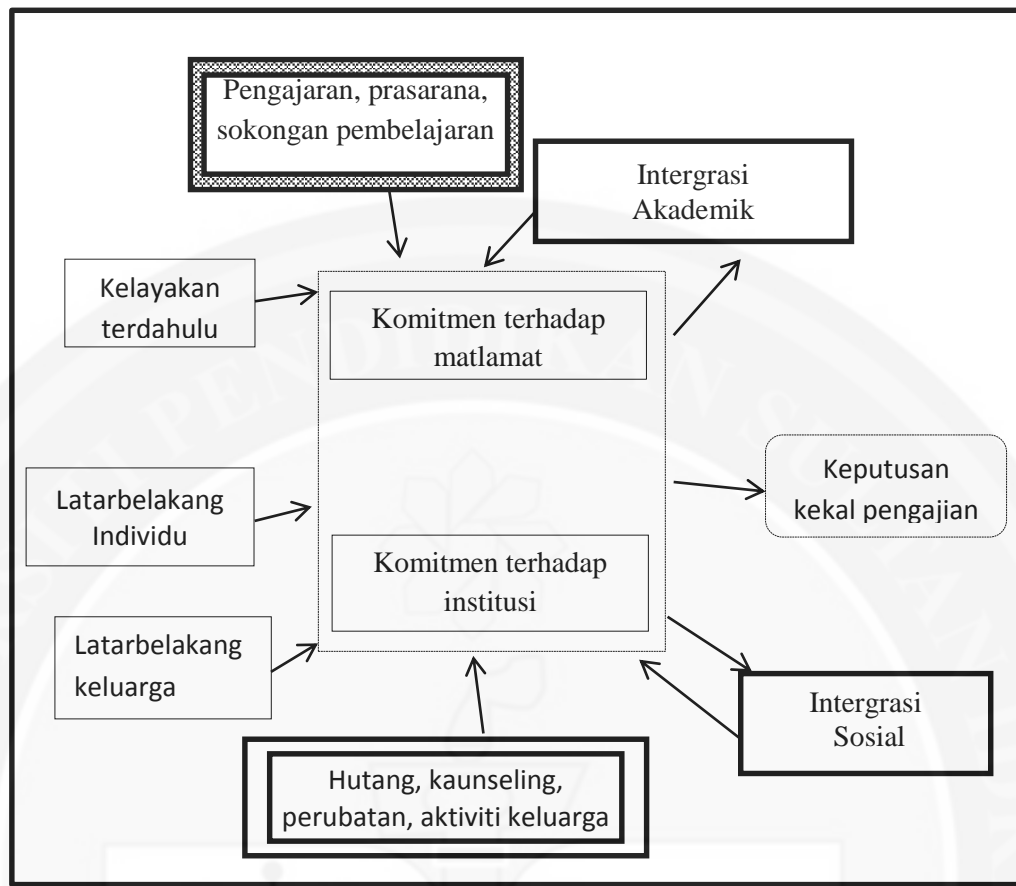
pengajian dengan tekanan serta hubungan antara komitmen untuk meneruskan pengajian dengan efikasi sendiri.

#### 2.4.1 Teori kekal pengajian Tinto

Menurut Tinto (1993), pelajar yang berjaya melaksanakan proses integrasi dalam sistem akademik dan sistem sosial akan menentukan komitmen pelajar terhadap institusi dan jangka hayat pelajar dalam institusi tersebut.

Tinto (1993) seperti dalam Rajah 2.6, menyatakan bahawa pelajar yang berjaya memasuki universiti adalah dari tiga ciri-ciri utama iaitu latar belakang keluarga seperti tahap pendidikan ibu bapa, sifat-sifat individu seperti bangsa, jantina, dan kelayakan terdahulu seperti rekod pencapaian akademik sekolah pelajar. Ketiga-tiga ciri ini akan mempengaruhi komitmen pelajar terhadap institusi serta komitmen terhadap matlamat menamatkan pengajian. Komitmen terhadap institusi serta komitmen terhadap matlamat menamatkan pengajian akan menentukan langkah-langkah pelajar mengintegrasikan ke dalam sistem akademik dan sistem sosial.





Rajah 2.6. Model kekal pengajian Tinto. Diadaptasi dari Tinto, V., 1975.

Berdasarkan Tinto (1993), universiti dibentuk oleh dua sistem iaitu sistem akademik dan sistem sosial yang berbeza dari segi ciri dan struktur formal dan tidak formal. Sistem akademik lebih berfokuskan kepada pendidikan pelajar. Aktiviti sistem akademik biasanya dijalankan di fakulti, dan persekitaran fizikal seperti makmal dan bilik kuliah. Sistem sosial pula merangkumi interaksi antara pelajar, fakulti dan pelajar dan biasanya ia dijalankan di luar kawasan akademik. Integrasi akademik merupakan satu cara pengukuran tentang tanggapan pelajar terhadap pengalaman akademik dengan fakulti, kaunselor dan pentadbir serta tanggapan terhadap persediaan kerjaya di universiti. Integrasi sosial pula merujuk kepada satu cara pengukuran terhadap

hubungan secara tidak langsung dengan ahli fakulti, kaunselor dan rakan. Interaksi ini melibatkan aktiviti kokurikulum seperti sukan, kelab atau persatuan.

#### 2.4.2 Kajian tentang komitmen meneruskan pengajian

Kebanyakan pelajar atau mahasiswa tidak dapat menyempurnakan pengajian di universiti disebabkan oleh beberapa faktor seperti tidak dapat menyesuaikan diri di universiti, gagal dalam peperiksaan, masalah kewangan, masalah kesihatan mahupun masalah peribadi (Ahmad, Noran, Azemi, & Mohd Zailani, 2002; Arkoff, 1968; Martin Jr., Swartz, & Madson, 1999; Smith & Renk, 2007; Tinto, 1996). Justeru itu, adalah menjadi kepentingan untuk penyelidik membentangkan kajian-kajian yang menunjukkan faktor-faktor penyumbang terhadap komitmen meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar seperti Amarjit, Nahum, Chenping, Rajendra dan Vivek (2009), Bergstrom (2012), Kwai (2010), Nabila (2008), Watson, Johnson, dan Austin (2004).

Kajian Amarjit, Nahum, Chenping, Rajendra dan Vivek (2009) terhadap faktor-faktor mempengaruhi komitmen meneruskan pengajian dalam kalangan 422 orang pelajar Asia dan Canada. Soal selidik digunakan sebagai kaedah mengumpul data dalam kajian tersebut. Dapatan kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan signifikan antara tekanan dengan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar Asia manakala tiada hubungan signifikan antara tekanan dengan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar Canada. Hal ini disebabkan pelajar-pelajar Canada sudah biasa dan lebih baik dalam menghadapi cabaran di universiti Kanada.

Bergstrom (2012) menjalankan kajian kualitatif kajian kes untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi pelajar *Native America* meneruskan pengajian. Kaedah pengumpulan data yang digunakan adalah temubual, membuat pemerhatian dan kajian dokumentasi. Daripada analisis data, faktor-faktor yang membawa kepada pelajar *Native American* tidak meneruskan pengajian mereka adalah kaedah belajar yang lemah, tidak bersedia secara akademik, tidak bersungguh dalam tugas serta mempunyai matlamat pelajaran dan kerjaya yang lemah.

Kwai (2010) pula mengkaji faktor-faktor meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar antarabangsa di Amerika Syarikat. Sampel 454 orang pelajar telah dipilih dari dua buah universiti dan soal selidik dijadikan kaedah mengumpul data dalam kajian. Dapatan kajian selari dengan kajian lepas yang menyatakan tiada satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi komitmen pelajar meneruskan pengajian di institusi pendidikan tinggi Amerika Syarikat. Dalam kajian tersebut, hanya pencapaian akademik mempunyai hubungan yang signifikan ke atas komitmen meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar antarabangsa tahun kedua.

Nabila (2008) mengkaji faktor-faktor mempengaruhi pelajar kekal dalam pengajian dalam kalangan 570 orang pelajar Universiti Kuwait. Soal selidik digunakan dalam kajian ini untuk mengumpulkan data. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa aspirasi untuk memperolehi ijazah merupakan faktor utama dalam mempengaruhi keputusan pelajar kekal dalam pengajian. Hal ini membuktikan bahawa pelajar percaya bahawa ijazah adalah penting dalam mencapai tujuan dalam hidup.

Kajian ini selari dengan kajian Watson, Johnson, and Austin (2004), yang menyatakan bahawa pelajar tahun pertama meneruskan pengajian bagi mencapai matlamat peribadi. Dapatan kajian tersebut juga menunjukkan bahawa kebanyakan pelajar tahun pertama lebih yakin untuk meneruskan pengajian. Perkara ini disebabkan pelajar tahun pertama lebih bermotivasi untuk belajar dan berasa gembira dapat menyambung pengajian di universiti.

#### 2.4.3 Kajian tentang hubungan antara komitmen untuk meneruskan pengajian dan tekanan

Seseorang pelajar akan mengalami tekanan sekiranya mereka tidak dapat memenuhi keperluan sebagai seorang pelajar dan matlamat dalam pembelajaran (Seifrid, 2003). Tekanan yang wujud adalah daripada pelbagai cabaran dan tanggungjawab seperti tugas yang banyak, kesunyian, konflik dengan teman sebilik dan sebagainya (Marcus, 2008). Kajian-kajian literatur oleh Archer dan Lamnin (1985), Maroney (2010), Murphy dan Archer (1996), Shields (2001), Zhang dan Stephen (1998) menunjukkan bahawa tekanan merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar.

Archer dan Lamnin (1985) mendapati bahawa peperiksaan, gred, persaingan, kekangan masa dan bimbang terhadap masa depan merupakan faktor-faktor tekanan yang utama dalam mempengaruhi komitmen 893 orang pelajar universiti dalam meneruskan pengajian.

Maroney (2010) pula mengkaji hubungan antara komitmen meneruskan pengajian dan tekanan dalam kalangan pelajar dewasa yang melanjutkan pengajian.

Seramai 664 orang pelajar dewasa digunakan sebagai sampel kajian dan soal selidik digunakan sebagai kaedah mengumpulkan data. Dapatan kajian mendapati bahawa tekanan kerja merupakan faktor yang berisiko tinggi dalam mempengaruhi komitmen meneruskan pengajian. Hal ini disebabkan pelajar-pelajar dewasa tersebut merasakan pentingnya untuk menjamin pekerjaan mereka berbanding meneruskan pengajian.

Murphy dan Archer (1996) menyatakan apabila tekanan yang dihadapi oleh pelajar tidak dapat diatasi, pelajar akan lemah dari segi fizikal dan psikologi. Hal ini memberi kesan negatif terhadap prestasi akademik pelajar. Prestasi akademik yang lemah akan mempengaruhi komitmen mereka untuk meneruskan pengajian di universiti.

Shields (2001) pula mendapati bahawa majoriti pelajar yang tidak kekal dalam pengajian disebabkan kesukaran menghadapi tekanan dalam pendidikan tinggi serta tekanan dari kehidupan mereka. Dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Zhang dan Stephen (1998) yang mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan pelajar tidak meneruskan pengajian di kalangan 462 orang pelajar baru. Hasil kajian mendapati bahawa tiga faktor utama menyumbang kepada pelajar tidak meneruskan pengajian adalah tidak berupaya menangani tekanan, tidak dapat menyesuaikan diri dan kurangnya komitmen terhadap pelajaran.

#### 2.4.4 Kajian tentang hubungan antara komitmen untuk meneruskan pengajian dan efikasi sendiri.

Efikasi sendiri dilihat sebagai salah satu elemen penting dalam mempengaruhi komitmen pelajar untuk meneruskan pengajian. Menurut Betz dan Hackett (1986), jika

seseorang individu itu percaya bahawa dia boleh melakukan sesuatu aktiviti itu, ia akan memberi hasil yang baik berbanding dengan orang yang meragui kebolehan mereka untuk berjaya. Oleh itu, kajian-kajian oleh Devonport dan Lane (2006), Landry (2003) Weng, Cheong, dan Cheong (2010) serta Wright, Jenkins-Guarnieri dan Murdock (2012) menunjukkan bahawa efikasi sendiri mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian.

Kajian Devonport dan Lane (2006) menggunakan soal selidik sebagai kaedah mengumpulkan data dan seramai 131 orang pelajar tahun pertama dalam bidang sukan dipilih sebagai sampel dalam kajian. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pelajar yang tidak meneruskan pengajian mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah dari aspek pengurusan masa, penggunaan sumber, kerjasama di dalam kumpulan serta hubungan dengan pensyarah.

Landry (2003) mengkaji hubungan antara efikasi sendiri dengan komitmen meneruskan pengajian dalam kalangan 441 orang pelajar ijazah di Universiti Louisiana, Lafayette. Soal selidik diedarkan kepada sampel yang dipilih secara persampelan sistematik. Hasil kajian mendapati bahawa pelajar yang percaya yang ijazah akan memberi kepuasan kepada kerjaya mereka dan percaya terhadap kebolehan mereka untuk menamatkan pengajian mempunyai komitmen yang lebih tinggi untuk meneruskan pengajian. Kajian juga mendapati bahawa pelajar yang percaya tentang kebolehan mereka berjaya dalam akademik dan mengatasi halangan yang ada mempunyai komitmen meneruskan pengajian yang lebih tinggi.

Kajian oleh Weng, Cheong dan Cheong (2010) pula mengenai intergrasi model Kekal Pengajian Tinto dan Bean ke atas pelajar-pelajar teknologi maklumat universiti swasta di Taiwan. Soal selidik digunakan untuk mengumpul data daripada enam universiti swasta di selatan Taiwan. Sampel sebanyak 253 telah dipilih dalam kalangan pelajar tahun pertama dan tahun kedua universiti swasta. Kajian mendapati bahawa tiga faktor utama mempengaruhi komitmen pelajar meneruskan pengajian adalah efikasi sendiri, komitmen terhadap matlamat dan intergrasi akademik. Efikasi sendiri didapati faktor yang paling kuat mempengaruhi komitmen meneruskan pengajian diikuti komitmen terhadap matlamat dan integrasi akademik.

Wright, Jenkins-Guarnieri dan Murdock (2012) mengkaji hubungan efikasi sendiri, pencapaian akademik dan meneruskan pengajian dalam kalangan 401 orang pelajar tahun pertama. Dapatan kajian menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai efikasi sendiri tinggi mempunyai komitmen meneruskan pengajian yang tinggi. Hasil kajian selari dengan kajian-kajian terdahulu (Brown et al., 2008; Gore, 2006; Robbins et al., 2004).

#### 2.4.5 Rumusan

Daripada kajian-kajian literatur yang dibentangkan, dapat dirumuskan bahawa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi komitmen meneruskan pengajian dalam kalangan guru. Antaranya ialah harapan terhadap pengajian, kewangan, tekanan dan strategi belajar. Pelajar yang menghadapi tekanan yang tinggi dan mempunyai efikasi sendiri yang rendah semasa melanjutkan pengajian ijazah berkemungkinan untuk tidak meneruskan pengajian mereka seperti yang dibentangkan dalam kajian literatur.

## 2.5 Kesimpulan

Berdasarkan tinjauan literatur dan kajian-kajian dalam dan luar negara jelas menunjukkan bahawa guru-guru mengalami tekanan semasa berada di sekolah dan tekanan kerja ini memberi kesan kepada guru-guru dari aspek fizikal, emosi mahupun intelektual. Efikasi sendiri guru lebih banyak tertumpu kepada kepercayaan tentang kebolehan dan keupayaan melakukan tugas sebagai seorang guru. Kajian-kajian lepas tentang efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian bagi guru-guru yang melanjutkan pengajian yang sangat terhad adalah menjadi asas penting kepada penyelidik untuk melihat hubungan antara tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik. Komitmen untuk meneruskan pengajian dalam tinjauan literatur banyak melibatkan pelajar-pelajar sepenuh masa dan ini menjadi faktor penting bagi penyelidik untuk melihat peramal yang signifikan untuk komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang sedang menyambung pengajian ijazah sarjana muda.



## **BAB 3**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 Pengenalan**

Bab ini merangkumi huraian tentang aspek-aspek reka bentuk, populasi dan sampel, instrumen kajian, kajian rintis, kesahan dan kebolehpercayaan, prosedur pengumpulan data dan kaedah analisis data.

#### **3.2 Reka bentuk kajian**

Reka bentuk kajian yang dilaksanakan oleh penyelidik adalah kuantitatif. Kajian kuantitatif adalah pertanyaan tentang masalah yang telah dikenal pasti berdasarkan pengujian satu teori yang digubah oleh pemboleh ubah, diukur dengan proses pengumpulan data berangka, yang dianalisis untuk menjawab persoalan kajian yang

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

husus (Atieno, 2009; Christensen et al., 2010; Creswell, 2005; Leedy & Ormrod, 2010).

Kajian kuantitatif yang dilakukan oleh penyelidik adalah secara deskriptif. Menurut Mohd Majid (2004), kajian deskriptif merupakan kajian yang bertujuan untuk menerangkan dan mendapatkan maklumat mengenai sesuatu fenomena atau peristiwa yang sedang berlaku. Kajian deskriptif juga seringkali bertujuan untuk menerokai sesuatu bidang yang belum atau kurang dikaji. Kajian khusus dalam kalangan guru yang mengikuti PPG masih kurang dilakukan walaupun terdapat kajian-kajian lepas berkenaan dengan tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian.

Kaedah kajian yang dipilih oleh penyelidik adalah kaedah tinjauan. Kaedah tinjauan digunakan dalam kajian ini kerana pemboleh ubah–pemboleh ubah yang berkaitan dengan sesuatu fenomena akan diukur tanpa menyoal sebab pemboleh ubah–pemboleh ubah tersebut wujud (Rohana, 2003). Kaedah tinjauan sangat berfaedah terutamanya untuk mengumpul maklumat deskriptif bagi populasi yang terlalu besar untuk setiap elemen yang dikaji (Frey et. al, 1991). Responden kajian dapat berfikir secara rasional, dapat memberi maklumat yang tepat serta tidak perlu menjawab soalan dengan tergesa-gesa (Jusang, 2006).

Soal selidik pula dipilih sebagai kaedah mengumpulkan data dalam kajian ini. Menurut Mohd Majid (2004), penggunaan borang soal selidik dapat meningkatkan ketepatan dan kebenaran gerak balas yang diberikan oleh responden kerana ia tidak dipengaruhi oleh gerak laku pengkaji. Ukuran secara kuantitatif yang mudah diperolehi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

N IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

dapat membantu penyelidik dalam meninjau pandangan responden berkaitan tekanan kerja, efikasi sendiri akademik serta komitmen untuk meneruskan pengajian.

### 3.3 Populasi dan sampel

Populasi merupakan semua ahli dalam suatu kelompok. Populasi juga merupakan sumber data atau maklumat yang diperoleh berkenaan penyelidikan yang dijalankan (Mohamad Najib, 1999). Sampel pula ialah cabutan kes atau subjek daripada sesuatu populasi (Sidek, 2002).

Dalam kajian ini, populasi terdiri daripada semua guru yang mengikuti PPG di Perlis iaitu seramai 243 orang yang terdiri daripada guru-guru PPG dari sesi kemasukan Jun 2011, Februari 2012 dan Februari 2013. Sampel tidak dipilih dari sesi kemasukan Mac 2014 disebabkan guru-guru ini masih berada di tahap awal pengajian. Pemilihan sampel dibuat berdasarkan Jadual Krejcie dan Morgan (1970) yang telah menetapkan kadar tertentu jumlah sampel daripada populasi bagi kajian pendidikan dan pengukuran psikologi. Dengan mengambil kira kesemua panduan Krejcie dan Morgan (1970) maka diputuskan saiz sampel dalam kajian ini berjumlah 146 orang.

Pemilihan sampel dibuat secara rawak mudah. Senarai nama sampel diperolehi dari senarai nama pelajar yang dikeluarkan oleh Jabatan Hal Ehwal Pelajar IPG Kampus Perlis. Untuk membolehkan subjek dipilih dengan kebarangkalian yang sama dan secara bebas untuk sampel yang kecil adalah dengan memberi nombor kepada setiap subjek kemudian memasukkan nombor tersebut ke dalam bekas dan nombor

berkenaan dipilih secara rawak sehingga genap jumlah bilangan sampel berkenaan (Mokhtar, 2011).

### 3.4 Instrumen kajian

Instrumen kajian yang dipilih dalam kajian ini adalah soal selidik. Penyelidik membina soal selidik dengan menggunakan cara menggunakan soal selidik sedia ada, ubahsuai soal selidik sedia ada dan membina sendiri. Instrumen kajian ini dibahagikan kepada empat bahagian iaitu tekanan kerja, efikasi sendiri akademik, komitmen untuk meneruskan pengajian dan maklumat demografi (Lampiran B).

Untuk mengukur konstruk tekanan kerja, penyelidik menggunakan soal selidik sedia ada iaitu *Teacher Stress Inventory* (TSI) yang dibangunkan oleh Fimian (1984). TSI telah dipilih untuk digunakan dalam kajian ini kerana telah disahkan dan digunakan oleh beberapa penyelidik dalam kajian mereka berkaitan tekanan guru (Alvarez, 2007; Booney et. al, 1989; 2004; Dickerson, 2008; Fimian & Fastenau, 1990; Gloria, Faulk & Steinhardt, 2012; John, 1997; Olivier & Venter, 2003; Richards, 2012; Robert, 2008; Rubina, Shahin & Nasser, 2011). TSI juga dipilih disebabkan Fimian (1984) telah mengkaji pemboleh ubah berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja, fizikal, status pekerjaan, akauntabiliti, pelbagai tugas, hubungan rakan sekerja dan cabaran fizikal dan mental dari segi konstruk psikometrik yang tidak disentuh oleh instrumen tekanan guru yang lain.

TSI telah diterjemahkan berdasarkan kaedah *back translation*. TSI asal dalam bahasa Inggeris diterjemahkan oleh penyelidik ke dalam bahasa Melayu. Khidmat seorang guru bahasa Inggeris SMK Tun Aminah, Johor digunakan untuk menterjemahkan kembali TSI dalam bahasa Melayu tersebut ke dalam bahasa Inggeris. TSI asal dan TSI yang telah diterjemahkan ke bahasa Inggeris tersebut disemak oleh seorang lagi guru bahasa Inggeris SMK Tun Aminah bagi menentukan proses terjemahan TSI asal ke bahasa Melayu dan bahasa Melayu ke bahasa Inggeris adalah tepat dan kandungannya tidak lari dari kandungan asal TSI.

TSI terdiri daripada 50 item dan kesemua item dalam instrumen ini adalah berbentuk positif. Responden diminta menandakan nombor yang mewakili maklum balas bagi setiap pernyataan yang dikemukakan berdasarkan skala Likert lima mata iaitu 1 untuk Sangat Tidak Setuju, 2 untuk Tidak Setuju, 3 untuk Tidak Pasti, 4 untuk Setuju dan 5 untuk Sangat Setuju. Jumlah markah yang diperolehi oleh responden dibahagikan kepada 50 bagi mendapat nilai min untuk konstruk tekanan kerja. Min yang diperolehi oleh responden diukur menggunakan skala interpretasi skor min yang dipakai oleh Fimian (1988) seperti dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1.

*Interpretasi skor min*

<b>Min</b>	<b>Tahap</b>
1.00 hingga 1.93	Rendah
1.94 hingga 3.27	Sederhana
3.28 hingga 5.00	Tinggi

Diadaptasi dari Fimian, M.J., 1988.

Bagi mengukur konstruk efikasi sendiri akademik, penyelidik mengubahsuaikan instrumen yang telah dibina oleh Landry (2005) iaitu *College Student Self-Efficacy Scale* (CSSES). Penyelidik melakukan pengubahsuaian terhadap soal selidik tersebut agar ia bersesuaian dengan responden dan selari dengan persoalan kajian. Instrumen CSSES yang diubahsuai ini telah diterjemahkan secara *back translation* oleh dua orang guru bahasa Inggeris SMK Tun Aminah, Johor seperti proses terjemahan TSI yang diterangkan sebelum ini.

Kesemua 18 item dalam instrumen efikasi sendiri akademik adalah berbentuk positif dan responden telah memberi maklum balas dengan menggunakan Skala Likert lima mata iaitu 1 = Sangat Tidak Yakin, 2 = Tidak Yakin, 3 = Tidak Pasti, 4 = Yakin dan 5 = Sangat Yakin. Jumlah markah yang diperolehi oleh responden dibahagikan kepada 18 bagi mendapat nilai min untuk konstruk efikasi sendiri akademik. Min yang diperolehi oleh responden diukur menggunakan skala pengukuran tahap skor min seperti Jadual 3.1.

Bagi mengukur konstruk komitmen untuk meneruskan pengajian, penyelidik membina sendiri item-item di dalam instrumen komitmen untuk meneruskan pengajian agar instrumen ini dapat mengukur tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG dengan tepat dan bersesuaian dengan responden kajian. Kesemua 10 item dalam instrumen ini adalah bersifat positif. Responden telah memberi maklum balas dengan menandakan nombor yang mewakili Skala Likert lima mata iaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Tidak Pasti, 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju. Jumlah markah yang diperolehi oleh responden dibahagikan kepada 10 bagi mendapat nilai min

untuk konstruk komitmen untuk meneruskan pengajian. Min yang diperolehi oleh responden diukur menggunakan skala pengukuran skor min seperti Jadual 3.1.

Dalam bahagian Maklumat Demografi, item-item yang perlu dijawab oleh responden iaitu jantina, umur, keturunan, pengalaman mengajar, status perkahwinan, dan kelayakan akademik. Responden juga turut disoal berkaitan dengan sesi kemasukan, program pengajian dan PMGT terkini.

### **3.5 Kajian rintis**

Kajian rintis yang dijalankan adalah bertujuan untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan item-item dalam soal selidik yang dipilih sebelum kajian dijalankan (Mohamad Najib, 1999). Menurut Azizi et al. (2006), kajian rintis ini berguna untuk mengkaji masalah-masalah yang akan timbul sewaktu proses soal selidik dijalankan.

Penyelidik telah menjalankan kajian rintis ke atas 40 orang guru yang mengikuti PPG di Universiti Utara Malaysia (UUM). Guru-guru ini dipilih disebabkan guru-guru ini mempunyai ciri-ciri yang hampir sama dengan populasi kajian (Mohamad Najib, 1999). Soal selidik kajian rintis ini telah diproses dengan menggunakan perisian komputer *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) bagi mengira kebolehpercayaannya. Hasil kajian rintis dilaporkan dalam sub tajuk yang seterusnya.

### **3.6 Kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian**

Kesahan sesuatu alat pengukuran merujuk kepada sejauh mana alat itu mengukur data yang sepatutnya hendak diukur (Alias, 1992; Creswell 2002, 2005, 2008, 2010; Neuman, 2006; Pallant, 2001; Siti Rahayah 2003; Tuckman, 1999). Sesuatu instrumen tersebut dikatakan mempunyai kesahan yang tinggi jika darjah kebolehhannya mengukur apa yang sepatutnya diukur adalah tinggi (Mohd Majid, 1990).

Kesahan instrumen ditentukan dengan kesahan muka dan kesahan kandungan. Item soal selidik disemak oleh enam orang pensyarah yang mempunyai pengalaman dalam bidang ini agar soal selidik yang digubal benar-benar sah dan boleh digunakan dalam kajian. Perbincangan telah dilakukan bersama penyelia dan segala maklum balas yang diterima digunakan untuk membaiki item-item yang terdapat dalam soal selidik sehingga alat penyelidikan boleh digunakan untuk mengambil data sesuai dengan kajian yang dilakukan.

Kebolehpercayaan merujuk kepada ketekalan sesuatu instrumen apabila instrumen yang boleh dipercayai digunakan dapat menghasilkan keputusan yang stabil (Christensen et al, 2010; Creswell, 2008). Soal selidik yang mempunyai indeks kebolehpercayaan 0.7 dan ke atas boleh digunakan sebagai alat ukur sesuatu kajian (Kerlinger, 1986; Mohd Majid, 1990; Gable & Wolf, 1993; Mohd Najib, 1999). Nilai kebolehpercayaan alat kajian yang diperolehi adalah seperti Jadual 3.2.



### Jadual 3.2.

#### *Nilai alpha alat kajian*

<b>Aspek</b>	<b>Nilai Alpha</b>
Tekanan kerja	0.887
Efikasi sendiri akademik	0.861
Komitmen untuk meneruskan pengajian	0.799

Berdasarkan nilai *alpha* yang diperolehi bagi instrumen tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian, jelas menunjukkan bahawa alat pengukuran ini adalah tekal dan boleh dipercayai. Oleh itu, instrumen ini sesuai digunakan dalam kajian sebenar penyelidik.

### **3.7 Prosedur pengumpulan data**

Penyelidik telah menjalankan kajian rintis kepada 40 orang guru PPG di UUM pada 15 Mac 2014 untuk menguji kesahan dan kebolehpercayaan soal selidik yang akan digunakan dalam kajian sebenar. Setelah memperolehi surat kelulusan cadangan penyelidikan oleh pihak universiti, penyelidik memohon surat kebenaran menjalankan penyelidikan daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Institut Pengajian Siswazah Universiti Pendidikan Sultan Idris. Setelah mendapat semua kebenaran, penyelidik menjalankan kajian di IPG Kampus Perlis pada 28 Julai 2014 setelah mendapat kebenaran dari Pengarah IPG Kampus Perlis.

Setelah berbincang dan bekerjasama dengan penyelaras PPG di IPG Kampus Perlis, penyelidik menyerahkan 180 borang soal selidik kepada responden yang dipilih sebagai sampel semasa kuliah pertama dan mengumpul kembali borang soal selidik yang telah siap dilengkapkan dan dihantar ke penyelaras PPG pada hari yang sama. Dari 180 borang soal selidik yang diserahkan, bilangan soal selidik yang dikembalikan adalah sejumlah 160 borang soal selidik, ini bermakna sebanyak 84.2 peratus responden mengembalikan soal selidik yang telah diedarkan.

Langkah berikutnya adalah dengan memilih soal selidik yang boleh dianalisis iaitu sebanyak 150 soal selidik, ini bermakna sebanyak 93.7 peratus soal selidik yang boleh dianalisis dari sebilangan soal selidik yang telah dikembalikan oleh responden.

### **3.8 Kaedah analisis data**

Data-data yang dikumpul telah dianalisis menggunakan perisian *Statistics Package for the social Sciences* (SPSS) versi 21.0. Penganalisisan data telah dibuat berdasarkan kepada persoalan kajian dan hipotesis kajian yang dinyatakan. Dua jenis kaedah analisis data telah digunakan dalam kajian ini iaitu analisis deskriptif dan analisis inferens.

Statistik deskriptif telah digunakan bagi menerangkan ciri-ciri demografi responden dan menjawab persoalan kajian pertama, kedua dan ketiga iaitu manakala statistik inferens pula digunakan bagi menjawab persoalan kajian keempat dan kelima serta kedua-dua hipotesis kajian.

Analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan taburan responden mengikut ciri-ciri demografi adalah taburan kekerapan dan peratusan manakala untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik serta tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG di Perlis adalah taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai.

Penyelidik telah menjalankan ujian kenormalan (*Normality Analysis*) melalui nilai *Skewness* dan *Kurtosis* bagi menentukan bahawa keseluruhan data responden yang diperolehi adalah bertaburan secara normal atau tidak. Data yang bertaburan secara normal akan membolehkan penyelidik menggunakan analisis statistik kolerasi Pearson dan regresi berganda dalam kajian ini. Berdasarkan analisis kenormalan ke atas 150 data responden dalam Jadual 3.3, didapati nilai *Skewness* adalah di antara -0.022 dan -0.360. Pengagihan skor pengukuran boleh dipertimbangkan sebagai normal jika nilai *Skewness* menghampiri 0 (Pearson, 1895; Hotelling & Solomons, 1932; Croxton & Cowden, 1949; Kenney & Keeping, 1962). Oleh itu, data yang diperolehi ke atas 150 responden adalah bertaburan normal.

Jadual 3.3.

*Keputusan Ujian Kenormalan Ke atas 150 Data Responden*

Konstruk	Mean	Sisihan Piawai	Skewness	Kurtosis	Min	Max
Tekanan kerja	3.1	0.41	-0.022	-0.822	2.14	4.22
Efikasi sendiri akademik	3.8	0.46	-0.280	0.756	2.17	5.00
Komitmen untuk meneruskan pengajian	4.1	0.42	-0.360	0.499	3.00	5.00

Analisis statistik kolerasi *Pearson* telah digunakan setelah data responden diuji bertaburan normal untuk mengukur hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Kekuatan hubungan antara pemboleh ubah tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dinilai berpandukan De Vaus dalam Azizah et. al (2008) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4

*Jadual Korelasi Pearson De Vaus*

Saiz Pekali Kolerasi	Interpretasi
0.90 hingga 1.00	Korelasi amat tinggi
0.70 hingga 0.89	Korelasi tinggi
0.50 hingga 0.69	Korelasi sederhana
0.30 hingga 0.49	Korelasi rendah
0.01 hingga 0.20	Korelasi lemah
0.00	Tiada korelasi

Diadaptasi dari Azizah Rajab, Roziana Shaari, Siti Fatimah Bahari, Lily Suriani Mohd Arif & Tiew Boon Chet, 2008.

Rendal et. al (2006) menyatakan bahawa analisis regresi berganda merupakan satu kajian yang melihat bagaimana pemboleh ubah bersandar Y berhubungan dengan dua atau lebih pemboleh ubah tidak bersandar. Oleh itu, penyelidik menggunakan ujian regresi berganda *Stepwise* untuk meramal pemboleh ubah tak bersandar iaitu tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG di Perlis. Model regresi dan persamaan regresi mudah adalah seperti berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

di mana

$Y$  = nilai pemboleh ubah bersandar

$X$  = pemboleh ubah tidak bersandar

$\beta_0$  = pemalar regresi

$\beta_1$  = keofisien regresi separa bagi pembolehubah tidak bersandar 1

$\beta_2$  = keofisien regresi separa bagi pembolehubah tidak bersandar 2

$\epsilon$  = ralat peramalan

Analisis regresi berbilang adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis kesan serentak beberapa pemboleh ubah tidak bersandar terhadap pemboleh ubah bersandar yang mempunyai skala pengukuran interval. Jadual 3.5 menunjukkan setiap persoalan kajian, hipotesis kajian, pemboleh ubah serta kaedah analisis yang telah digunakan dalam kajian ini.

Jadual 3.5.

*Kaedah Analisis Statistik*

<b>Persoalan kajian</b>	<b>Pemboleh Ubah</b>	<b>Kaedah Analisis</b>
Apakah tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?	Tekanan Kerja	Analisis deskriptif - Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai
Apakah tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?	Efikasi Kendiri Akademik	Analisis deskriptif - Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai.
Apakah tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?	Komitmen untuk meneruskan pengajian	Analisis deskriptif - Taburan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai.
Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan	Pemboleh ubah bersandar adalah efikasi kendiri akademik	Analisis inferens - Kolerasi <i>Pearson</i>

<b>Persoalan kajian</b>	<b>Pemboleh Ubah</b>	<b>Kaedah Analisis</b>
guru yang mengikuti PPG di Perlis?	manakala pemboleh ubah tak bersandar adalah tekanan kerja.	
Adakah tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik berperanan sebagai peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?	Pemboleh ubah bersandar komitmen untuk meneruskan pengajian manakala pemboleh ubah tak bersandar adalah tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik.	Analisis inferens - regresi berganda <i>stepwise</i>

### 3.9 Kesimpulan

Keseluruhannya di dalam bab ini, penyelidik telah menyebut beberapa langkah yang telah dilakukan dalam proses membuat kajian. Prosedur yang telah dirancang di dalam bab tiga adalah bertujuan untuk memudahkan proses penyelidikan berjalan dan seterusnya dapat memberi petunjuk kepada penyelidik untuk meneruskan penyelidikan ini.

## BAB 4

### DAPATAN KAJIAN

#### 4.1 Pengenalan

Bab ini membentangkan hasil dapatan yang diperolehi daripada kajian yang telah dijalankan. Penyelidik menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 21.0, untuk menganalisis data-data dalam kajian ini. Dapatan kajian merangkumi analisis maklumat demografi diikuti analisis berkaitan tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik dan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian. Seterusnya bab ini menerangkan analisis data mengenai hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik serta peramal-peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian.

## 4.2 Maklumat demografi

Soal selidik ini melibatkan responden yang terdiri daripada 150 orang guru yang mengikuti PPG di Perlis. Maklumat demografi yang dinyatakan dalam kajian ini adalah jantina, umur, keturunan, pengalaman mengajar, status perkahwinan, kelayakan akademik tertinggi, sesi kemasukan, program pengajian dan PMGT terkini.

### 4.2.1 Jantina

Pecahan responden kajian mengikut jantina adalah seperti dalam Jadual 4.1. Dapatan kajian menunjukkan bahawa responden lelaki yang terlibat dalam kajian adalah seramai 61 orang (40.7%), manakala bilangan responden perempuan adalah lebih ramai iaitu 89 orang (59.3%).

Jadual 4.1.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Jantina*

<b>Jantina</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Lelaki	61	40.7
Perempuan	89	59.3
<b>Jumlah</b>	150	100



### 4.2.2 Umur

Pecahan responden kajian mengikut umur adalah seperti dalam Jadual 4.2. Dapatan kajian mendapati bilangan responden kajian yang berumur antara 26 hingga 35 tahun adalah seramai 58 orang (38.7%), diikuti dengan responden kajian yang berumur 36 hingga 45 tahun adalah seramai 72 orang (48%) dan responden kajian yang berumur 46 hingga 55 tahun adalah seramai 20 orang (13.3%).

Jadual 4.2.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Umur*

<b>Umur</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
26 – 35 tahun	58	38.7
36 – 45 tahun	72	48.0
46 – 55 tahun	20	13.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

### 4.2.3 Keturunan

Pecahan responden kajian mengikut keturunan adalah seperti dalam Jadual 4.3. Dapatan kajian menunjukkan responden berketurunan Melayu adalah lebih ramai iaitu 142 orang (94.7%). Diikuti dengan responden berketurunan Cina iaitu seramai tujuh orang (4.7%) dan responden berketurunan India hanya seorang sahaja (0.7%).

Jadual 4.3.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Keturunan*

<b>Keturunan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Melayu	142	94.7
Cina	7	4.7
India	1	0.7
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.4 Pengalaman mengajar

Jadual 4.4 menunjukkan pecahan responden kajian mengikut pengalaman mengajar.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa seramai 37 orang responden (24.7%) mempunyai pengalaman mengajar selama 6 tahun hingga 10 tahun, diikuti dengan seramai 49 orang responden (32.7%) yang mengajar selama 11 tahun hingga 15 tahun, 43 orang responden (28.7%) mengajar selama 16 tahun hingga 20 tahun dan seramai 21 orang responden (14%) berpengalaman mengajar selama 21 tahun dan ke atas.

Jadual 4.4.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Tempoh Pengalaman Mengajar*

<b>Pengalaman Mengajar</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
6 – 10 tahun	37	24.7
11 – 15 tahun	49	32.7
16 – 20 tahun	43	28.7
21 tahun dan ke atas	21	14.0
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.5 Status perkahwinan

Pecahan responden kajian mengikut status perkahwinan adalah seperti dalam Jadual 4.5. Dapatan kajian menunjukkan taburan responden kajian berdasarkan status perkahwinan yang terlibat di dalam kajian ini iaitu seramai tiga orang responden (2%) masih lagi bujang, 145 orang responden (96.7%) status perkahwinan mereka ialah berkahwin manakala dua orang responden (1.3%) memegang status janda atau duda.

Jadual 4.5.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Status Perkahwinan*

<b>Status Perkahwinan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Bujang	3	2.0
Berkahwin	145	96.7
Duda/Janda	2	1.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.6 Kelayakan akademik tertinggi

Pecahan responden kajian mengikut kelayakan akademik tertinggi adalah seperti dalam Jadual 4.6. Dapatan kajian menunjukkan kelayakan akademik tertinggi responden kajian yang dimiliki masing-masing. Bilangan responden kajian yang memiliki kelayakan akademik SPM/MCE adalah seramai 94 orang (62.7%) manakala bilangan responden kajian yang memiliki kelayakan akademik STPM adalah seramai 56 orang (37.3%).

Jadual 4.6.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Kelayakan Akademik Tertinggi*

<b>Kelayakan Akademik Tertinggi</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
SPM/MCE	94	62.7
STPM	56	37.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.7 Sesi kemasukan

Pecahan responden kajian mengikut sesi kemasukan adalah seperti dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7 menunjukkan responden kajian mengikut sesi kemasukan ke IPG. Bilangan responden kajian yang paling ramai ialah sesi kemasukan Jun 2011 iaitu 85 orang (56.7%). Ini diikuti oleh sesi kemasukan Februari 2012 seramai 48 orang (32%) dan sesi kemasukan Februari 2013 seramai 17 orang (11.3%).

Jadual 4.7.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Sesi Kemasukan*

<b>Sesi Kemasukan</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Jun 2011	85	56.7
Februari 2012	48	32.0
Februari 2013	17	11.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.8 Program pengajian

Pecahan responden kajian mengikut program pengajian adalah seperti dalam Jadual 4.8. Dapatan kajian menunjukkan bahawa responden kajian dari program pengajian Pendidikan Jasmani adalah yang paling ramai iaitu 44 orang (29.3%) dan diikuti dengan Sains dan Bahasa Melayu masing masing seramai 43 orang (28.7%). Bagi responden kajian dari program Pendidikan Islam iaitu seramai 16 orang (10.7%) dan Pendidikan Muzik seramai empat orang sahaja (2.7%).

Jadual 4.8.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut Program Pengajian*

<b>Program Pengajian</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
Sains	43	28.7
Pendidikan Jasmani	44	29.3
Bahasa Melayu	43	28.7
Pendidikan Muzik	4	2.7
Pendidikan Islam	16	10.7
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### 4.2.9 PMGT Terkini

Pecahan responden kajian mengikut PMGT terkini adalah seperti dalam Jadual 4.9. Dapatan kajian menunjukkan responden kajian mengikut PMGT terkini yang paling ramai ialah 3.00 hingga 3.74 iaitu 126 orang (84 %). Ini diikuti oleh guru PPG yang

mendapat PMGT terkini di antara 2.00 hingga 2.99 seramai 22 orang (14.7%) dan guru yang mendapat PMGT terkini antara 3.75 hingga 4.00 adalah seramai dua orang (1.3%).

Jadual 4.9.

*Bilangan dan Peratusan Responden Kajian Mengikut PMGT Terkini*

<b>PMGT Terkini</b>	<b>Bilangan</b>	<b>Peratus (%)</b>
2.00 – 2.99	22	14.7
3.00 – 3.74	126	84.0
3.75 – 4.00	2	1.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

#### **4.3 Analisis persoalan kajian pertama: Apakah tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?**

Jadual 4.10 menunjukkan taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi tekanan kerja dalam Program Pensiswazahan Guru di Perlis. Hasil daripada kajian didapati pernyataan "saya mendapati terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan" mencatat min tertinggi, iaitu 4.17 dan sisihan piawai 0.740. Ini diikuti dengan pernyataan "saya merasakan masa bergerak terlalu pantas ketika berada di sekolah" dengan min 4.16 dan sisihan piawai 0.715. Pernyataan "apabila saya tertekan, saya mengambil minuman keras" mencatatkan min yang paling rendah iaitu 1.48 dan sisihan piawai 0.809 manakala pernyataan "apabila saya tertekan, saya mengambil ubat yang boleh didapati terus tanpa preskripsi doktor" mencatatkan min kedua paling rendah iaitu 2.15 dan sisihan piawai 0.954.

Jadual 4.10.

*Taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi tekanan kerja dalam PPG di Perlis (n= 150)*

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
1	Saya lebih mudah melakukan sesuatu secara bersendirian	4.7	37.3	9.3	42.7	6.0	3.08	1.108
2	Saya menjadi tidak sabar jika orang lain melakukan sesuatu secara perlahan-lahan.	0.7	21.3	16.7	55.3	6.0	3.45	0.916
3	Saya cuba melakukan lebih daripada satu perkara pada satu masa	0.0	17.3	15.3	57.3	10.0	3.60	0.890
4	Saya mempunyai masa yang sedikit untuk berehat.	1.3	10.7	15.3	55.3	17.3	3.77	0.908
5	Saya berfikir tentang perkara-perkara yang tidak berkaitan ketika di dalam perbualan.	6.7	40.7	31.3	20.7	0.7	2.68	0.900
6	Saya berasa tidak selesa untuk membuang masa.	2.7	6.0	12.0	64.7	14.7	3.83	0.849
7	Saya merasakan seperti tidak cukup masa untuk menyiapkan sesuatu perkara.	2.0	8.0	14.7	55.3	20.0	3.83	0.908
8	Saya tergesa-gesa dalam percakapan saya.	4.7	46.7	28.7	18.0	2.0	2.66	0.896
9	Saya mempunyai masa yang terhad dalam membuat persediaan untuk mengajar.	2.0	22.0	16.7	51.3	8.0	3.41	0.984
10	Saya mendapati terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan.	0.0	4.7	6.0	56.7	32.7	4.17	0.740
11	Saya merasakan masa bergerak terlalu pantas ketika berada di sekolah.	0.0	3.3	8.7	56.7	31.3	4.16	0.715

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
12	Beban kerja saya adalah terlalu berat.	0.0	8.0	18.0	46.0	28.0	3.94	0.884
13	Saya merasakan keutamaan peribadi kurang diberi perhatian kerana kekangan waktu	0.0	6.7	15.3	56.7	21.3	3.93	0.907
14	Saya mendapati terlalu banyak kertas kerja pentadbiran dalam tugas saya.	0.0	10.0	14.0	48.0	28.0	3.94	0.907
15	Saya kurang mendapat peluang kenaikan pangkat.	2.7	22.7	38.7	27.3	8.7	3.17	0.965
16	Saya tidak dapat menjalankan tugas secepat yang saya inginkan.	2.0	14.7	21.3	56.0	6.0	3.49	0.888
17	Saya memerlukan lebih status dan rasa hormat di tempat kerja saya.	0.7	29.3	25.3	42.0	2.7	3.17	0.908
18	Saya tidak menerima gaji yang setimpal untuk kerja-kerja yang saya lakukan.	1.3	38.7	30.0	24.7	5.3	2.94	0.950
19	Saya kurang mendapat pengiktirafan terhadap P & P yang baik dilakukan oleh saya.	0.7	40.7	30.0	26.7	2.0	2.89	0.879
20	Saya berasa kecewa kerana masalah disiplin di dalam kelas saya.	4.7	36.7	15.3	40.7	2.7	3.00	1.036
21	Saya berasa kecewa kerana perlu memantau tingkah laku pelajar	6.0	51.3	21.3	19.3	2.0	2.60	0.934
22	Saya berasa kecewa kerana sesetengah pelajar tidak mencuba untuk belajar bersungguh-sungguh	0.7	10.7	8.0	59.3	21.3	3.90	0.880



No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
23	Saya berasa kecewa kerana perlu mengajar pelajar yang kurang bermotivasi.	5.3	40.0	15.3	36.0	3.3	2.92	1.052
24	Saya berasa kecewa kerana masalah disiplin yang sentiasa banyak.	2.7	19.3	12.7	56.0	9.3	3.50	0.995
25	Saya berasa kecewa apabila bidang kuasa saya dinafikan oleh murid-murid.	7.3	30.0	23.3	34.0	5.3	3.00	1.074
26	Saya berasa kecewa apabila bidang kuasa saya dinafikan oleh pentadbiran.	4.7	26.7	22.0	40.7	6.0	3.17	1.039
27	Pendapat peribadi saya tidak cukup diwar-warkan.	2.7	30.0	36.0	28.0	3.3	2.99	0.909
28	Saya tidak ada kawalan ke atas setiap keputusan yang telah dibuat terhadap perkara-perkara yang berkaitan dalam sekolah.	2.7	34.0	34.0	25.3	4.0	2.94	0.929
29	Pekerjaan saya tidak merangsang emosi dan intelek saya.	12.7	56.7	18.00	12.0	0.7	2.31	0.868
30	Saya kekurangan peluang-peluang untuk peningkatan profesional.	6.0	48.7	17.3	24.0	4.0	2.71	1.025
31	Apabila saya tertekan, saya rasa tidak yakin dengan diri sendiri.	6.0	37.3	14.7	35.3	6.7	2.99	1.114
32	Apabila saya tertekan, saya rasa emosi saya tidak kuat.	3.3	32.7	15.3	43.3	5.3	3.15	1.045
33	Apabila saya tertekan, saya rasa tidak dapat menghadapi tuntutan kerja seharian.	3.3	37.3	15.3	37.3	6.7	3.07	1.072
34	Apabila saya tertekan, saya berasa sedih	6.0	28.7	15.3	43.3	6.7	3.16	1.100

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
35	Apabila saya tertekan, saya rasa cemas.	4.7	32.0	20.7	34.0	8.7	3.10	1.091
36	Apabila saya tertekan, saya suka tidur lebih daripada sepatutnya.	8.7	35.3	14.0	38.7	3.3	2.93	1.106
37	Apabila saya tertekan, saya suka lewat-lewatkan kerja yang diberikan.	6.0	53.3	14.7	22.7	3.3	2.64	1.005
38	Apabila saya tertekan, saya mudah merasa penat dalam jangka masa yang singkat	4.0	22.7	14.7	52.7	6.0	3.34	1.022
39	Apabila saya tertekan, tubuh badan saya kerap tidak bertenaga	3.3	22.7	15.3	48.7	10.0	3.39	1.048
40	Apabila saya tertekan, saya kerap sakit pada bahagian-bahagian badan.	3.3	26.0	18.7	40.0	12.0	3.31	1.088
41	Apabila saya tertekan, tekanan darah saya meningkat	3.3	26.0	26.0	34.7	10.0	3.22	1.048
42	Apabila saya tertekan, jantung saya berdegup pantas	4.7	23.3	24.7	40.0	7.3	3.22	1.035
43	Apabila saya tertekan, saya berasa tercungap-cungap.	6.7	36.7	25.3	26.0	5.3	2.87	1.047
44	Apabila saya tertekan, saya mengalami sakit perut yang berpanjangan	8.7	52.0	26.0	12.0	1.3	2.45	0.864
45	Apabila saya tertekan, saya mengalami kekejangan perut.	11.3	48.7	27.3	11.3	1.3	2.43	0.885
46	Apabila saya tertekan, saya mengalami gastrik	12.7	48.7	20.7	14.7	3.3	2.47	1.001
47	Apabila saya tertekan, saya mengambil ubat yang boleh	23.3	51.3	14.0	9.3	2.0	2.15	0.954

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
	didapati terus tanpa preskripsi doktor.							
48	Apabila saya tertekan, saya mengambil ubat preskripsi daripada doktor.	22.0	45.3	14.7	16.0	2.0	2.31	1.049
49	Apabila saya tertekan, saya mengambil minuman keras	66.7	22.3	6.0	3.3	0.7	1.48	0.809
50	Apabila saya tertekan, saya mengambil cuti sakit.	31.1	36.0	13.3	16.0	3.3	2.24	1.157

*Nota*, 1- Sangat Tidak Setuju, 2 - Tidak Setuju, 3 -Tidak Pasti, 4 - Setuju, 5 – Sangat Setuju

Untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis, interpretasi skor min digunakan. Skor min dikelaskan kepada tiga tahap iaitu 1.00 hingga 1.93 ialah tahap rendah, 1.94 hingga 3.27 ialah tahap sederhana dan 3.28 hingga 5.00 ialah tahap tinggi.

Jadual 4.11.

*Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Tekanan Kerja*

Tahap Tekanan Kerja	Bilangan	Peratus (%)
Sederhana	100	66.7
Tinggi	50	33.3
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan jadual 4.11, dapatan kajian menunjukkan majoriti responden berada di dalam keadaan tekanan kerja yang sederhana iaitu seramai 100 orang responden (66.7 %). Seramai 50 orang responden (33.3%) menghadapi tekanan kerja pada tahap tinggi dan tiada seorang pun responden berada di dalam keadaan tekanan

kerja yang rendah. Berdasarkan hasil kajian, didapati bahawa nilai min keseluruhan bagi tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah 3.1 dan sisihan piawai adalah 0.42. Oleh itu, tahap tekanan kerja dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah berada pada tahap yang sederhana.

#### 4.4 Analisis persoalan kajian kedua: Apakah tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?

Jadual 4.12 menunjukkan taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi efikasi sendiri akademik dalam Program Peningkatan Kualiti Guru di Perlis. Hasil daripada kajian didapati pernyataan "saya dapat bergaul dengan rakan sekelas/satu kursus" mencatat min tertinggi, iaitu 4.13 dan sisihan piawai 0.672. Ini diikuti dengan pernyataan "saya dapat melakukan projek/tugasan secara berkumpulan" dengan min 3.99 dan sisihan piawai 0.608. Pernyataan "saya dapat mengingat maklumat yang terdapat dalam buku" mencatatkan min yang paling rendah iaitu 3.34 dan sisihan piawai 0.850 manakala pernyataan "saya dapat menggunakan perpustakaan untuk mendapatkan maklumat bagi tugasan kursus" mencatatkan min kedua paling rendah iaitu 3.52 dan sisihan piawai 0.895.

Jadual 4.12.

*Taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi efikasi sendiri akademik dalam PPG di Perlis (n= 150)*

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
1	Saya dapat menyelesaikan tugas kursus sebelum tarikh akhir	0.0	4.7	16.0	61.3	18.0	3.93	0.724

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
2	Saya dapat menumpukan sepenuh perhatian kepada kursus yang diambil.	0.0	3.3	20.7	64.7	11.3	3.84	0.686
3	Saya dapat mencatat nota semasa di kelas.	0.0	2.7	16.7	71.3	9.3	3.87	0.594
4	Saya dapat merancang tugas kursus.	0.0	5.3	17.3	68.7	8.7	3.81	0.662
5	Saya dapat mengatur tugas kursus.	0.0	2.7	20.7	69.3	7.3	3.81	0.595
6	Saya dapat menguasai kursus-kursus yang diambil pada semester ini	0.0	2.0	21.3	70.7	6.0	3.81	0.564
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dan permasalahan yang diberikan dalam kursus yang diambil pada semester ini dengan cemerlang	0.7	2.0	33.3	53.3	8.7	3.69	0.685
8	Saya dapat mengulangkaji walaupun terdapat perkara-perkara lain yang menarik untuk dilakukan	0.7	8.0	26.7	56.7	8.0	3.63	0.772
9	Saya dapat mengaturkan satu tempat untuk belajar tanpa ada gangguan	1.3	8.0	31.3	51.3	8.0	3.57	0.806
10	Saya dapat mengingat maklumat yang terdapat dalam buku	1.3	14.7	38.7	39.3	6.0	3.34	0.850
11	Saya dapat menyertai aktiviti perbincangan di dalam kelas.	2.0	3.3	15.3	70.7	8.7	3.81	0.721
12	Saya dapat menggunakan perpustakaan untuk mendapatkan maklumat bagi tugas kursus	2.0	13.3	23.3	53.3	8.0	3.52	0.895
13	Saya dapat berbincang dengan pensyarah mengenai tugas.	0.7	3.3	15.3	69.3	11.3	3.87	0.669

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
14	Saya dapat melakukan projek/tugasan berkumpulan secara	0.7	0.7	12.7	70.7	15.3	3.99	0.608
15	Saya dapat melakukan yang terbaik dalam peperiksaan	0.7	3.3	20.7	68.0	7.3	3.78	0.654
16	Saya dapat berkongsi masalah pembelajaran dengan tutor	0.7	2.0	23.3	66.0	8.0	3.79	0.641
17	Saya dapat menguruskan masa dengan berkesan	0.7	6.0	27.3	59.3	6.7	3.65	0.723
18	Saya dapat bergaul dengan rakan sekelas/satu kursus	1.3	0.0	8.7	64.0	26.0	4.13	0.672

*Nota*, 1- Sangat Tidak Yakin, 2 - Tidak Yakin, 3 -Tidak Pasti, 4 - Yakin, 5 – Sangat Yakin

Interpretasi skor min juga digunakan bagi mengenal pasti tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Skor min dikelaskan kepada tiga tahap iaitu tahap rendah (1.00 hingga 1.93), tahap sederhana (1.94 hingga 3.27) dan tahap tinggi (3.28 hingga 5.00).

Jadual 4.13.

*Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Efikasi Kendiri Akademik*

Tahap Efikasi Kendiri Akademik	Bilangan	Peratus (%)
Sederhana	22	14.7
Tinggi	128	85.3
<b>Jumlah</b>	150	100

Berdasarkan jadual 4.13, dapatan kajian menunjukkan majoriti responden memiliki tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi iaitu seramai 128 orang responden

(85.3%). Seramai 22 orang responden (14.7%) mempunyai efikasi sendiri akademik pada tahap sederhana dan tiada seorang responden mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang rendah. Berdasarkan hasil kajian, didapati bahawa nilai min keseluruhan bagi tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG ini adalah 3.7 dan sisihan piawai adalah 0.46. Oleh itu, tahap efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah berada pada tahap yang tinggi.

#### **4.5 Analisis persoalan kajian ketiga: Apakah tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?**

Jadual 4.14 menunjukkan taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam Program Peningkatan Kualifikasi Guru di Perlis. Hasil daripada kajian didapati pernyataan “saya komited untuk mendapatkan ijazah sarjana muda walaupun menghadapi pelbagai rintangan/halangan” mencatat min tertinggi, iaitu 4.39 dan sisihan piawai 0.601. Ini diikuti dengan pernyataan “saya berjaya menamatkan semester yang lepas walaupun saya berhadapan dengan tekanan/tekanan kerja” dengan min 4.32 dan sisihan piawai 0.606. Pernyataan "saya mempunyai persediaan yang mencukupi setiap kali peperiksaan/ujian walaupun dibebani dengan pelbagai tugas/kerja di sekolah” mencatatkan min yang paling rendah iaitu 3.56 dan sisihan piawai 0.831 manakala pernyataan “saya lebih suka tugas kursus yang mencabar kerana saya boleh belajar sesuatu yang baru.” mencatatkan min kedua paling rendah iaitu 3.58 dan sisihan piawai 0.744.

Jadual 4.14.

*Taburan responden mengikut peratusan, min dan sisihan piawai bagi efikasi sendiri akademik dalam PPG di Perlis (n= 150)*

No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
1	Saya mempunyai persediaan yang mencukupi setiap kali peperiksaan/ujian walaupun dibebani dengan pelbagai tugas/kerja di sekolah.	0.7	12.7	24.0	55.3	7.3	3.56	0.831
2	Saya mendapat sokongan penuh daripada keluarga/rakan/pihak sekolah untuk terus kekal dalam program pensiswazahan guru ini.	0.0	0.0	9.3	56.7	34.0	4.25	0.612
3	Saya lebih suka tugas kursus yang mencabar kerana saya boleh belajar sesuatu yang baru.	0.0	10.0	27.3	57.3	5.3	3.58	0.744
4	Walaupun bahan-bahan rujukan yang membosankan dan tidak menarik, saya dapat melaksanakan tugas saya sehingga selesai.	0.0	0.0	9.3	76.0	14.7	4.05	0.489
5	Saya sentiasa bersemangat setiap kali berada dalam interaksi kuliah.	0.7	0.0	15.3	69.3	14.7	3.97	0.601
6	Saya berjaya menamatkan semester yang lepas walaupun saya berhadapan dengan tekanan/tekanan kerja.	0.0	0.0	7.3	53.3	39.3	4.32	0.606
7	Saya tetap datang ke interaksi kuliah walaupun berhadapan dengan pelbagai masalah dan rintangan.	0.0	0.7	6.7	56.7	36.0	4.28	0.614



No	Item/Soalan	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)	Min	SP
8	Saya rela mengorbankan masa bersama keluarga demi mencapai segulung ijazah.	0.7	2.7	10.7	50.0	36.0	4.18	0.778
9	Saya komited untuk mendapatkan ijazah sarjana muda walaupun menghadapi pelbagai rintangan/halangan.	0.0	0.0	6.0	48.7	45.3	4.39	0.601
10	Saya tidak pernah berfikir tentang berhenti dari Pogram Pensiswazahan Guru(PPG) ini.	0.7	3.3	8.7	40.7	46.7	4.29	0.816

*Nota, 1- Sangat Tidak Setuju, 2 - Tidak Setuju, 3 -Tidak Pasti, 4 - Setuju, 5 – Sangat Setuju*

Dalam mengenal pasti tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis, interpretasi skor min digunakan. Skor min dikelaskan kepada tiga tahap iaitu 1.00 hingga 1.93 ialah tahap rendah, 1.94 hingga 3.27 ialah tahap sederhana dan 3.28 hingga 5.00 ialah tahap tinggi.

Jadual 4.15.

*Taburan Responden Kajian Mengikut Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian*

Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	Bilangan	Peratus (%)
Sederhana	8	5.3
Tinggi	142	94.7
<b>Jumlah</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Berdasarkan jadual 4.15, dapatan kajian menunjukkan majoriti responden mempunyai komitmen untuk meneruskan pengajian pada tahap tinggi iaitu seramai 142

orang responden (94.7%). Seramai lapan orang responden (5.3%) memiliki komitmen untuk meneruskan pengajian pada tahap sederhana dan tiada seorang responden yang mempunyai tahap komitmen untuk meneruskan pengajian di tahap rendah. Berdasarkan kepada hasil kajian, didapati bahawa nilai min keseluruhan bagi tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG ini adalah 4.08 dan sisihan piawai adalah 0.44. Oleh itu, tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah berada pada tahap yang tinggi.

#### **4.6 Analisis persoalan kajian keempat: Adakah terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?**

Hubungan antara tekanan kerja terhadap efikasi sendiri akademik diuji dan dianalisis menggunakan ujian korelasi Pearson. Ujian korelasi Pearson ini menentukan sama ada wujudnya hubungan antara pemboleh ubah bebas iaitu tekanan kerja dengan pemboleh ubah bersandar iaitu efikasi sendiri akademik. Nilai pekali korelasi yang menghampiri nilai 1.0 akan dianggap sebagai mempunyai hubungan positif yang kuat manakala jika nilai pekali korelasinya adalah negatif, maka ianya adalah songsang.

Keputusan analisis Kolerasi Pearson menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik ( $r=-0.13$ ,  $p=0.11$ , dua hujung). Justeru itu, hipotesis alternatif kajian yang pertama adalah diterima iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

#### 4.7 Analisis persoalan kajian kelima: Adakah tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik berperanan sebagai peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis?

Analisis regresi berganda *stepwise* telah dijalankan untuk melihat sama ada pemboleh ubah tekanan kerja, dan pemboleh ubah efikasi sendiri akademik merupakan peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Jadual 4.16 menunjukkan hasil analisis regresi berganda *stepwise* yang telah dilakukan ke atas pemboleh ubah komitmen untuk meneruskan pengajian daripada dua indikator iaitu tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

Jadual 4.16.

*Analisis Regresi Berganda Stepwise Pemboleh Ubah Tekanan Kerja dan Efikasi Kendiri Akademik terhadap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian*

Pemboleh ubah tak bersandar	Pemboleh ubah bersandar (Komitmen untuk meneruskan pengajian)			
	Beta tak terpiawai	Beta terpiawai	Nilai t	Signifikan
Pemalar	2.04	-	8.22	0.001
Efikasi sendiri akademik	0.54	0.57	8.34	0.001
Tekanan kerja	-	0.04	0.55	0.59
R	0.565			
R <sup>2</sup>	0.320			
R <sup>2</sup> diubahsuai	0.315			
Ralat Piawai	0.362			

Berdasarkan jadual 4.16, didapati bahawa pemboleh ubah efikasi sendiri akademik dikekalkan sebagai peramal dalam komitmen untuk meneruskan pengajian

( $\beta=0.57$ ) manakala pemboleh ubah tekanan kerja telah dikeluarkan daripada menjadi peramal terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian ( $\beta=0.04$ ). Hasil analisis yang dijalankan mendapati efikasi sendiri akademik yang menjadi peramal terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian menunjukkan varians yang signifikan terhadap pemboleh ubah bersandar. Nilai yang diperolehi daripada analisis tersebut adalah  $F=69.50$ ,  $p=0.001$ . Justeru itu hipotesis alternatif kajian kedua sub (a) adalah diterima manakala hipotesis kajian kedua sub (b) adalah berjaya ditolak.

Hasil dapatan analisis mendapati bahawa efikasi sendiri akademik menyumbang sebanyak 32 % terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian manakala 68 % disumbang oleh pemboleh ubah-pemboleh ubah yang tidak dikaji. Hasil kajian juga menggambarkan hubungan yang sederhana antara kedua-dua peramal terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian berdasarkan nilai pemalar kolerasi ( $R= 0.565$ ). Dengan menggunakan nilai B (*unstandardized coefficients*), satu persamaan yang mewakili ramalan terbaik pemboleh ubah bersandar yang boleh dibina adalah seperti berikut:

Ramalan komitmen untuk meneruskan pengajian guru PPG di Perlis

$$= 2.04 + 0.54(\text{Efikasi sendiri akademik}) + 0.362(\text{Ralat})$$

Berdasarkan dari persamaan yang dibentuk, bagi setiap pertambahan satu unit dalam efikasi sendiri akademik akan mengakibatkan kenaikan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian sebanyak 0.54.

Kesimpulan daripada analisis ini mendapati bahawa peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian adalah efikasi sendiri akademik ( $\beta=0.54$ ,  $t=8.34$ ,  $p=0.001$ ). Justeru itu, hipotesis kedua kajian ini adalah ditolak sebahagiannya.

#### 4.8 Kesimpulan

Secara kesimpulan, hasil analisis yang diperolehi menunjukkan bahawa responden yang dipilih dari guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis mengalami tahap tekanan kerja yang sederhana. Di samping itu, keputusan kajian juga mendapati bahawa tahap efikasi sendiri akademik dan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis masing-masing berada di tahap tinggi.

Ujian kolerasi *Pearson* yang telah dijalankan mendapati bahawa hipotesis kajian yang pertama adalah gagal ditolak, oleh itu, tekanan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen untuk meneruskan pengajian. Ujian regresi berganda *stepwise* yang dijalankan mendapati bahawa hipotesis kajian yang kedua berjaya ditolak sebahagiannya, oleh itu, efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan dalam mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

## BAB 5

### Perbincangan, Rumusan dan Cadangan

#### 5.1 Pengenalan

Bab ini mengemukakan perbincangan, rumusan dan cadangan berdasarkan kepada hasil dapatan dan keputusan kajian yang dianalisis berkaitan dengan persoalan dan hipotesis kajian yang telah dibentuk pada awal kajian. Perbincangan berdasarkan kepada dapatan yang telah dibentangkan dalam bab sebelumnya dan kajian-kajian lepas yang berkaitan.

#### 5.2 Perbincangan dapatan kajian

Perbincangan dapatan kajian dilihat daripada objektif kajian yang ingin mengenal pasti tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik serta tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Selain itu,

perbincangan juga menyentuh hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik serta melihat peramal-peramal yang signifikan bagi komitmen untuk meneruskan pengajian.

### **5.2.1 Tahap tekanan kerja**

Pada keseluruhannya, tahap yang dikaji menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis berada pada tahap tekanan yang sederhana. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap tekanan kerja bagi kebanyakan guru yang mengikuti PPG di Perlis masih lagi tidak membimbangkan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Fazura (2011) terhadap guru-guru sekolah-sekolah mubaligh di Kuala Lumpur yang menunjukkan tahap tekanan kerja yang di alami secara keseluruhannya adalah berada di tahap sederhana. Dapatan kajian juga menyokong dapatan kajian oleh Raja Maria (2011) yang menunjukkan bahawa tekanan kerja guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Puteh berada di tahap sederhana.

Dapatan kajian terhadap 150 orang responden mengenai tahap tekanan kerja menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana dan selebihnya mempunyai tahap tekanan kerja yang tinggi. Tiada responden didapati mengalami tekanan kerja yang rendah. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian Nurul Izzah, Zailina, Saidi dan Haslinda (2010) terhadap guru-guru sekolah rendah daerah Klang yang menunjukkan majoriti guru-guru mengalami tekanan kerja di tahap sederhana. Kajian oleh Abouserie (1996) terhadap pensyarah-pensyarah

universiti di United Kingdom menyokong dapatan kajian oleh penyelidik yang menunjukkan majoriti responden yang dikaji mengalami tahap tekanan yang sederhana dan selebihnya mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi.

Namun begitu, dapatan kajian juga didapati tidak selari dengan dapatan kajian oleh Apandi (2003) terhadap guru-guru sekolah menengah kawasan bandar di Pontian, Johor yang menunjukkan majoriti guru-guru yang dikaji mengalami tekanan kerja yang rendah dan tidak terdapat guru yang mengalami tekanan kerja yang tinggi.

Tahap tekanan kerja yang sederhana dalam kalangan guru-guru yang mengikuti PPG disebabkan kebanyakan guru ini mempunyai strategi menangani tekanan kerja yang baik. Lazarus dan Folkman (1984) dalam model *transactional* menyatakan bahawa strategi menangani tekanan memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tekanan kerja guru. Guru-guru yang mempunyai strategi menangani tekanan yang baik akan membantu guru-guru tersebut dalam meredakan tekanan yang dihadapi. Perkara ini turut disokong oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978) yang menunjukkan bahawa strategi menangani tekanan dapat membantu guru dalam sesuatu situasi yang memberikan tekanan. Kajian oleh Richards (2012) menunjukkan bahawa majoriti guru yang dikaji menggunakan strategi menangani tekanan bagi mengatasi tekanan yang dialami di sekolah. Dapatan ini turut disokong oleh Sprenger (2011) yang menyatakan bahawa kebanyakan guru yang dikaji menggunakan strategi menangani tekanan seperti senaman, berkebun dan tidur sebagai langkah-langkah mengurangkan tekanan kerja yang dialami. Hal ini seterusnya membuktikan dapatan kajian oleh penyelidik yang menyatakan bahawa tahap tekanan kerja dalam kalangan guru-guru PPG secara



keseluruhannya adalah sederhana disebabkan guru-guru PPG mempunyai strategi menangani tekanan yang baik.

Berdasarkan analisis yang dibuat, tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru PPG di Perlis secara keseluruhannya berada pada tahap sederhana adalah disebabkan guru-guru ini tidak menunjukkan kesan-kesan dan simptom-simptom tekanan kerja dengan ketara. Menurut Selye (1975) dalam model *GAS*, kesan-kesan dan simptom-simptom tekanan kerja dapat dilihat dengan jelas di peringkat kelesuan. Pada tahap ini, guru-guru akan menjadi gelisah, mudah meradang, rasa tegang dan mudah marah. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) pula melihat tekanan kerja akan memberi kesan negatif terhadap aspek psikologi, fisiologi dan tingkah laku serta dalam jangka panjang boleh menyebabkan perubahan fisiologi dan biologi dan simptom kronik. Jelas di sini, guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis dapat mengawal tekanan kerja yang dihadapi dan ini menyebabkan guru-guru ini tidak mendapat kesan-kesan dan simptom-simptom tekanan kerja yang begitu ketara seperti yang diterangkan oleh model tekanan kerja guru Kyriacou dan Sutcliffe (1978) dan model *GAS*.

Tekanan kerja yang dialami oleh guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah pada tahap yang sederhana mungkin disebabkan oleh faktor tahap disiplin dan salah laku di sekolah berada di tahap yang tidak membimbangkan dan boleh dikawal. Tambahan pula, masalah disiplin dan salah laku pelajar sekolah rendah yang dihadapi oleh kebanyakan guru yang dikaji adalah tidak serius berbanding pelajar di sekolah menengah. Menurut model tekanan kerja guru Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995), masalah disiplin pelajar adalah faktor utama yang menyumbang kepada tekanan kerja guru. Oleh itu, sekiranya masalah disiplin dan salah laku pelajar di sekolah dapat

dikawal maka tekanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru tidak berada pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini disokong oleh kajian Mohamad Abdillah dan Woo Sew Fun (2010) yang mendapati bahawa faktor karenah pelajar memberikan tekanan kerja yang sederhana kepada guru-guru.

### **5.2.2 Tahap efikasi sendiri akademik**

Tahap efikasi sendiri akademik yang dimiliki oleh guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis secara keseluruhannya berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebanyakan guru ini sangat yakin dengan kebolehan mereka melaksanakan tugas-tugas akademik di IPG. Dapatan ini selari dengan kajian yang dilakukan oleh Fazlinda (2013) yang menunjukkan tahap efikasi sendiri yang dimiliki oleh pelajar-pelajar Teknikal dan Vokasional di Politeknik dan Kolej Komuniti, Malaysia adalah tinggi. Namun begitu, dapatan kajian tidak selari dengan kajian oleh Darling and Scandlyn Smith (2007) yang menunjukkan bahawa tahap efikasi sendiri akademik yang dimiliki oleh pelajar secara keseluruhan adalah rendah.

Dapatan kajian terhadap 150 orang responden mengenai tahap efikasi sendiri akademik yang dimiliki oleh guru-guru PPG menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai efikasi sendiri akademik yang tinggi berbanding responden yang mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang sederhana. Tiada responden didapati memiliki tahap efikasi sendiri akademik yang rendah. Dapatan kajian menyokong kajian yang dilakukan oleh Hashim dan Ishak (2009) terhadap pelajar-pelajar institusi pengajian tinggi awam yang menunjukkan majoriti responden mempunyai efikasi

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

akademik yang tinggi berbanding responden yang mempunyai efikasi sendiri akademik sederhana dan rendah. Dapatan kajian juga selari dengan kajian Rahil Mahyuddin et. al (2006) terhadap pelajar-pelajar sekolah menengah di daerah Petaling, Selangor yang menunjukkan majoriti responden mempunyai efikasi sendiri yang tinggi berbanding responden yang mempunyai efikasi sendiri rendah.

Tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi dimiliki oleh guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis disebabkan guru-guru ini mempunyai motivasi yang tinggi dalam diri mereka untuk berjaya. Perkara ini disokong oleh teori efikasi sendiri yang diperkenalkan oleh Bandura (1994) yang menyatakan bahawa seseorang yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan percaya tentang kebolehan mereka untuk belajar, menetapkan matlamat yang tinggi untuk dicapai dan sentiasa beranggapan matlamat yang ingin dicapai itu adalah satu cabaran. Tschannen-Moran dan McMaster (2009) pula menyatakan bahawa guru yang bermotivasi akan meningkatkan usaha, kegigihan serta efikasi sendiri itu sendiri. Dapatan kajian oleh penyelidik selari dengan kajian oleh Downey, Eccles dan Chatman (2005) yang menyatakan bahawa pelajar yang bermotivasi akan tenang dan mempunyai efikasi sendiri yang tinggi apabila berhadapan dengan tugas yang sukar.

Efikasi sendiri akademik yang tinggi dimiliki oleh guru-guru PPG di Perlis mungkin disebabkan guru-guru ini mempunyai kemahiran belajar yang baik. Kemahiran belajar yang baik menunjukkan guru-guru ini mempunyai kemahiran menguruskan masa, kemahiran membaca, kemahiran mencatat nota, kemahiran membuat rujukan dan kemahiran menghadapi peperiksaan. Dengan adanya sistem belajar yang baik dalam kalangan guru-guru PPG di Perlis, ini mempengaruhi guru-

guru ini untuk lebih bersemangat dan bermotivasi dan seterusnya meningkatkan efikasi sendiri akademik mereka. Dapatan kajian oleh penyelidik selari dengan Knowles (dalam Ismehan, 2002) yang menyatakan bahawa guru-guru yang menyambung pengajian mempunyai kelebihan yang tiada pada pelajar-pelajar yang belum bekerja iaitu pengalaman kerja dan tahap kesediaan belajar yang tinggi.

Tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi dalam PPG di Perlis dipengaruhi oleh keyakinan dan kemampuan guru-guru ini memberi pendapat dan berinteraksi dalam kelas. Menurut Coyle (1993), kemampuan berkomunikasi interpersonal akan mempengaruhi efikasi sendiri seseorang individu. Dengan adanya kemampuan berkomunikasi interpersonal ini, guru-guru PPG di Perlis ini menjadi lebih yakin dan percaya tentang kebolehan mereka untuk melaksanakan tugas-tugas akademik. Kebolehan dan kemampuan guru-guru PPG ini dalam berinteraksi dengan pensyarah berkaitan tugas atau topik serta mampu berkongsi masalah dengan tutor atau kaunselor boleh meningkatkan efikasi sendiri akademik masing-masing. Dapatan kajian disokong oleh Azizi et. al (2010) yang menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan kemahiran komunikasi interpersonal.

### **5.2.3 Tahap komitmen untuk meneruskan pengajian**

Pada keseluruhannya, komitmen untuk meneruskan pengajian bagi guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kebanyakan guru ini sangat komited dalam meneruskan pengajian dalam PPG. Dapatan kajian selari dengan kajian oleh Maria et. al (2010) yang

menunjukkan bahawa komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan pelajar universiti memberi skor min yang tertinggi berbanding dimensi-dimensi lain yang diukur. Dapatan kajian turut disokong oleh kajian Khairul Anwar et. al. (2006) yang menunjukkan bahawa tahap komitmen pelajar-pelajar kejuruteraan terhadap bidang pengajian kejuruteraan adalah tinggi.

Dapatan kajian terhadap 150 orang responden mengenai tahap komitmen untuk meneruskan pengajian menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai komitmen untuk meneruskan pengajian pada tahap yang tinggi berbanding responden yang mempunyai tahap komitmen untuk meneruskan pengajian yang sederhana. Tiada responden didapati mempunyai komitmen untuk meneruskan pengajian pada tahap rendah.

Komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis berada pada tahap yang tinggi disebabkan majoriti guru-guru ini mempunyai pencapaian yang baik dalam akademik iaitu PMGT terkini berada di antara 3.00 hingga 3.74. Hal ini menunjukkan bahawa guru-guru ini berusaha bersungguh-sungguh dalam memastikan mereka terus kekal dalam pengajian dan dapat meneruskan pengajian ke semester berikutnya walaupun berhadapan dengan kesibukan mengurus tugas-tugas di sekolah dan urusan keluarga di rumah. Dapatan kajian didapati selari dengan kajian Kwai (2010) yang menunjukkan bahawa pencapaian akademik mempunyai hubungan yang signifikan ke atas komitmen untuk meneruskan pengajian. Dapatan kajian turut disokong oleh Larney dan Geis, (1981), Gillock, (1999), Wlodkowski, Mauldin dan Gohn, (2001) yang menunjukkan bahawa PMGT merupakan faktor yang kuat dalam mempengaruhi komitmen meneruskan pengajian.

Tahap komitmen untuk meneruskan pengajian yang tinggi dalam PPG di Perlis adalah disebabkan tahap efikasi sendiri yang tinggi dalam kalangan guru-guru yang mengikuti PPG. Guru-guru yang lebih yakin dan lebih percaya mengenai kebolehan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas akademik di dalam PPG akan lebih komited dan mempunyai komitmen yang sepenuhnya terhadap pengajian mereka. Hal ini disokong oleh kajian Landry (2003) yang menyatakan bahawa pelajar yang percaya tentang kebolehan mereka berjaya dalam akademik akan mempunyai komitmen meneruskan pengajian yang tinggi. Dapatan kajian tersebut selari dengan kajian oleh Wright, Jenkins-Guarneri dan Murdock (2012) yang menunjukkan bahawa pelajar yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi mempunyai komitmen meneruskan pengajian yang tinggi.

Komitmen untuk meneruskan pengajian yang tinggi dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah disebabkan guru-guru ini berjaya menyesuaikan diri mereka secara sosial dan akademik di dalam PPG. Berdasarkan Tinto (1993), pelajar yang berjaya melaksanakan proses intergrasi dalam sistem akademik dan sosial akan menentukan komitmen pelajar tersebut terhadap institusi dan jangka hayat pelajar dalam institusi tersebut. Penyesuaian yang baik dari aspek pencapaian akademik ialah memperolehi gred yang mencukupi dan lulus dalam kursus yang diikuti (Arkoff, 1968). Oleh itu, penyesuaian akademik guru-guru PPG di Perlis boleh dinilai dari aspek PMGT yang diperolehi. Dapatan kajian penyelidikan disokong oleh Weng, Cheong dan Cheong (2010) yang menyatakan bahawa intergrasi akademik adalah antara faktor utama yang mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian. Dapatan kajian ini selari dengan kajian oleh Zhang dan Stephen (1998) yang menunjukkan bahawa antara faktor yang

menyebabkan pelajar tidak dapat meneruskan pengajian adalah disebabkan tidak dapat menyesuaikan diri.

#### **5.2.4 Hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik**

Dapatan kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Hal ini mungkin disebabkan tekanan kerja dilihat bukanlah sebagai satu cabaran bagi guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi (Cheners, Hu dan Garcia, 2001; Lazarus dan Folkman, 1984; Pintrich dan De Groot, 1990). Walaupun guru-guru ini mengalami tekanan kerja namun mereka menganggap tekanan kerja bukanlah satu ancaman kepada kepercayaan dan keyakinan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas akademik.

Efikasi sendiri akademik juga sebenarnya lebih dipengaruhi oleh tekanan yang berpunca dari aspek pembelajaran berbanding tekanan kerja. Banyak kajian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang kuat antara efikasi sendiri akademik dengan tekanan belajar (Gigliotti dan Huff, 1995; Hacket et. al, 1992; Solberg, Hale, Villareal dan Kavanagh, 1993; Solberg dan Villareal, 1997; Torres dan Solberg, 2001). Tekanan kerja dilihat lebih memberi impak kepada kepuasan kerja dan pengurusan bilik darjah berbanding efikasi sendiri akademik. Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978), tekanan kerja didefinisikan sebagai perasaan tidak selesa, emosi yang negatif, tekanan dan kekecewaan yang berpunca dari aspek kerja. Oleh yang demikian, tekanan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan efikasi sendiri akademik kerana

tekanan kerja itu sendiri tidak mempengaruhi aspek yang berkaitan dengan kerja sebagai guru.

### **5.2.5 Peramal-peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian**

Berdasarkan dapatan analisis, didapati bahawa hanya efikasi sendiri akademik merupakan peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian manakala tekanan kerja didapati bukanlah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian. Dapatan analisis juga menunjukkan bahawa efikasi sendiri akademik adalah peramal yang dominan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian. Dapatan kajian oleh penyelidik adalah sepadan dengan kajian Vuong, Brown-Welty dan Tracz (2010) yang menyatakan efikasi sendiri merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan komitmen untuk meneruskan pengajian. Hal ini disokong oleh Bong (2001), Pajares dan Schunk (2000) dan Zimmerman (2000) yang menyatakan bahawa efikasi sendiri akademik mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen untuk meneruskan pengajian.

Dapatan kajian yang menunjukkan bahawa efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan dan dominan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru PPG di Perlis disebabkan efikasi sendiri akademik itu sendiri sebenarnya telah mempengaruhi pencapaian akademik guru-guru ini. Pencapaian akademik yang baik akan mempengaruhi tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru PPG di Perlis ini. Menurut kajian Kwai (2010), pencapaian akademik mempunyai hubungan yang signifikan ke atas komitmen untuk meneruskan



UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

pengajian. Oleh itu, tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis membantu guru-guru ini memperolehi pencapaian akademik yang baik. Hal ini selari dengan kajian oleh Zajacova, Lynch dan Espenshade (2005) yang menyatakan bahawa pelajar-pelajar yang mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi memperolehi pencapaian akademik yang lebih baik. Dapatan ini turut disokong oleh Chemers, Hu dan Garcia (2001) yang menyatakan bahawa pelajar-pelajar dengan efikasi sendiri akademik yang tinggi mempunyai prestasi akademik yang lebih baik. Pencapaian akademik yang lebih baik akan meningkatkan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Oleh itu, efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian.

Efikasi sendiri akademik menjadi peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian disebabkan efikasi sendiri akademik dapat mempengaruhi motivasi seseorang pelajar. Menurut Tschannen-Moran dan Mc Master (2009), efikasi sendiri adalah satu konstruk motivasi yang mempengaruhi usaha dan kegigihan serta mempengaruhi prestasi guru. Tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis menunjukkan bahawa guru-guru PPG ini sangat bermotivasi dan sentiasa berusaha gigih dalam memastikan mereka kekal dalam pengajian. Efikasi sendiri yang tinggi juga dapat membantu seseorang dalam memotivasikan diri sendiri (Tschannen-Moran & Johnson, 2011). Hal ini disokong oleh kajian Demiralay dan Karadeniz (2010) yang menyatakan bahawa guru-guru dengan efikasi sendiri yang tinggi akan lebih bertahan dan berusaha lebih keras untuk berjaya. Guru-guru PPG yang bermotivasi tinggi akan dapat meningkatkan tahap komitmen

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS      UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

mereka untuk meneruskan pengajian di Perlis. Oleh itu, efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian.

Dapatan kajian mendapati bahawa tekanan kerja bukanlah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian. Hal ini menunjukkan tekanan kerja bukanlah satu pemboleh ubah yang penting dalam mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian. Keputusan kajian yang menunjukkan tekanan kerja bukanlah peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian mungkin disebabkan peranan efikasi sendiri akademik lebih kuat sehingga dapat mengatasi kepentingan kesan tekanan kerja ke atas komitmen untuk meneruskan pengajian. Hal ini disokong dengan dapatan kajian ini yang menunjukkan bahawa tekanan kerja telah dikeluarkan sebagai peramal terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian manakala efikasi sendiri akademik dikekalkan sebagai peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian.

### **5.3 Rumusan dapatan kajian**

Kajian tekanan kerja, efikasi sendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian telah melibatkan seramai 150 orang responden yang terdiri daripada guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis. Kebanyakan responden kajian adalah perempuan (59.3%) dan majoriti responden (94.7%) adalah berbangsa Melayu. Sebanyak 72 orang responden kajian berumur di antara 36 hingga 45 tahun dan majoriti responden (96.7%) sudah berkahwin. 49 orang responden mempunyai pengalaman mengajar antara 11 hingga 15 tahun dan 94 orang responden kajian memiliki kelayakan akademik tertinggi

di peringkat SPM. Hampir separuh daripada responden (56.7 %) adalah pelajar sesi kemasukan Jun 2011 manakala program Pendidikan Jasmani merupakan program pengajian yang paling banyak responden yang terlibat (29.3 %).

Kaedah kajian yang digunakan oleh penyelidik adalah kaedah tinjauan dan soal selidik digunakan sebagai kaedah mengumpulkan data. Penyelidik menggunakan instrumen *Teacher Stress Inventory* untuk mengukur tekanan kerja, instrumen *College Student Self-Efficacy Scale* untuk mengukur efikasi sendiri akademik dan membina sendiri soal selidik komitmen untuk meneruskan pengajian.

Secara keseluruhannya, hasil kajian ini mendapati bahawa tahap tekanan kerja bagi guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah pada tahap sederhana. Hal ini mungkin disebabkan oleh strategi menangani tekanan yang baik diamalkan, kesan/simptom tekanan kerja yang tidak ketara serta masalah disiplin dan salah laku pelajar yang tidak membimbangkan. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa item 'saya mendapati terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan' mencatat min tertinggi dan item "apabila saya tertekan, saya mengambil minuman keras" mencatatkan min yang paling rendah.

Tahap efikasi sendiri akademik secara keseluruhannya bagi guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis adalah berada pada tahap yang tinggi. Perkara ini disebabkan guru-guru PPG di Perlis mempunyai motivasi yang tinggi, kaedah belajar yang baik serta kemampuan berkomunikasi interpersonal yang baik. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa item "saya dapat bergaul dengan rakan sekelas/satu kursus"

mencatat min tertinggi dan item " saya dapat mengingat maklumat yang terdapat dalam buku" mencatatkan min yang paling rendah.

Dapatan kajian juga mendapati bahawa tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis secara keseluruhannya adalah berada pada tahap tinggi. Hal ini disebabkan oleh faktor pencapaian akademik yang baik, efikasi sendiri yang tinggi serta dapat menyesuaikan diri dengan baik secara sosial dan akademik. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa item "saya komited untuk mendapatkan ijazah sarjana muda walaupun menghadapi pelbagai rintangan/halangan" mencatat min tertinggi dan item "saya mempunyai persediaan yang mencukupi setiap kali peperiksaan/ujian walaupun dibebani dengan pelbagai tugas/kerja di sekolah" mencatatkan min yang paling rendah.

Dapatan kajian mendapati tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Hal ini berkemungkinan disebabkan tekanan kerja dilihat bukanlah satu cabaran kepada guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi serta efikasi sendiri akademik lebih dipengaruhi oleh tekanan belajar berbanding tekanan kerja. Hasil analisis regresi berganda mendapati bahawa efikasi sendiri akademik menyumbang sebanyak 32 % varians terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian dan terdapat hubungan yang sederhana antara tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian. Seterusnya dapatan kajian juga menunjukkan bahawa efikasi sendiri akademik merupakan peramal yang signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian berbanding tekanan kerja.

## **5.4 Cadangan**

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan dalam mengurangkan tekanan kerja guru di sekolah, meningkatkan efikasi sendiri akademik serta komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG.

### **5.4.1 Tekanan kerja**

Pihak pentadbir sekolah perlulah membina persekitaran kerja yang harmoni dan ceria dengan membentuk hubungan yang baik antara staf, membuat keputusan berdasarkan perbincangan dengan guru, mewujudkan polisi sekolah yang lengkap dan teratur dan memberi penghargaan yang setimpal kepada guru-guru. Pihak pentadbir sekolah juga seharusnya mempertimbangkan untuk memberi pengurangan tugas-tugas pentadbiran dan tugas-tugas tambahan kepada guru-guru yang mengikuti PPG bagi membolehkan mereka untuk menumpukan sedikit perhatian kepada pembelajaran.

Guru-guru yang mengikuti PPG haruslah lebih peka terhadap simptom-simptom tekanan kerja yang dialaminya supaya mereka dapat membentuk strategi menghadapi tekanan dengan lebih cepat bagi mengurangkan tekanan kerja yang dihadapi. Cadangan strategi-strategi menangani tekanan yang boleh diamalkan adalah seperti melibatkan diri dalam aktiviti riadah, meluangkan masa dengan keluarga atau rakan mahupun melibatkan diri dalam aktiviti kerohanian atau keagamaan.

### **5.4.2 Efikasi sendiri akademik**

Walaupun dapatan kajian menunjukkan majoriti guru-guru PPG mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang tinggi, namun pihak pentadbir dengan kerjasama pensyarah di IPG perlulah merancang strategi dalam meningkatkan efikasi sendiri akademik terhadap guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri akademik yang sederhana supaya mereka akan lebih yakin dalam melaksanakan tugas tugas akademik. Contoh-contoh strategi yang boleh dilaksanakan ialah mengadakan kursus-kursus atau program berkaitan kaedah belajar dengan berkesan, menguruskan masa dengan baik mahupun cara-cara terbaik mendapatkan bahan rujukan.

Pihak kaunselor di IPG perlu merancang bengkel dan kursus motivasi kepada guru-guru yang mengikuti PPG agar mereka lebih bermotivasi dan fokus, seterusnya dapat meningkatkan efikasi sendiri mereka dalam bidang akademik. Tutor-tutor di IPG haruslah memainkan peranan yang penting dalam mengambil berat dan memberi perangsang kepada guru-guru yang mengikuti PPG ini supaya mereka merasakan lebih dihargai dan memberi tindak balas positif terhadap akademik.

### **5.4.3 Komitmen untuk meneruskan pengajian**

Pihak pentadbir IPG seharusnya lebih kerap bertemu dengan guru-guru yang mengikuti PPG ini agar mereka ini sentiasa diberi motivasi dan mempunyai efikasi diri yang tinggi terhadap pengajian. Pihak pentadbir IPG seharusnya merancang program-program dalam membantu pelajar-pelajar yang dikenal pasti lemah dalam akademik seperti

program kelas bimbingan. Guru-guru yang mengikuti PPG ini seharusnya menguruskan masa dengan baik agar pekerjaan dengan belajar tidak mengganggu komitmen mereka untuk meneruskan pengajian.

### **5.5 Cadangan kajian lanjutan**

Skop kajian ini hanya tertumpukan kepada guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis sahaja. Maka kajian ini tidak dapat menyediakan generalisasi terhadap PPG di seluruh Malaysia. Oleh itu, kajian lanjutan dicadangkan dengan mengambil kira sama ada kesemua IPG ataupun gabungan IPG dari beberapa negeri dan melihat perbezaan tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik dan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di beberapa buah negeri yang lain.

Kajian ini hanya dikendalikan dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di IPG sahaja, maka adalah wajar kajian lanjutan dicadangkan cuba mengkaji tahap tekanan kerja, tahap efikasi sendiri akademik serta tahap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di IPTA ataupun di IPTS.

Kajian ini hanya mengkaji dua peramal iaitu tekanan kerja dan efikasi sendiri akademik yang mempengaruhi komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG, maka pengkaji akan datang juga digalakkan untuk mengambil kira beberapa peramal yang lain seperti keturunan, pencapaian akademik, tekanan belajar serta program pengajian yang boleh dijangka menjadi teras kepada peramal kepada komitmen untuk meneruskan pengajian.

Selain itu, kajian ini hanya melibatkan reka bentuk kajian kuantitatif. Oleh itu, kajian lanjutan dicadangkan dengan menggunakan reka bentuk kajian kualitatif supaya hasil kajian yang bakal didapati dapat menunjukkan dapatan kajian yang lebih kukuh.

## **5.6 Implikasi kajian**

Kajian ini memberikan petunjuk yang jelas bahawa efikasi sendiri akademik adalah aspek yang paling penting dalam menentukan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG. Hasil kajian mendapati bahawa min efikasi sendiri akademik berada di tahap yang tinggi dan hasil analisis regresi berganda juga mendapati bahawa efikasi sendiri akademik adalah peramal yang signifikan dan dominan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian. Keadaan ini menggambarkan bahawa guru-guru yang membuat keputusan untuk melanjutkan pengajian telah bersedia dari segi fizikal, emosi dan mental bagi membolehkan mereka meneruskan pengajian hingga ke akhir pengajian.

Dapatan analisis juga memberikan maklumat dengan lebih tepat bahawa tidak wujud hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik. Hal ini menunjukkan bahawa bebanan kerja di sekolah tidak mempengaruhi tahap efikasi akademik guru-guru yang melanjutkan pengajian ini walaupun isu tekanan kerja sangat diperkatakan dalam dunia pendidikan masa kini. Oleh itu, hasil kajian saya diharapkan dapat mewujudkan satu model yang baru dalam menentukan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru-guru yang mengikuti pengajian secara



separuh masa. Ini disebabkan model-model komitmen meneruskan pengajian yang sedia ada banyak memfokuskan kepada pelajar-pelajar sepenuh masa dan bukannya khusus kepada guru.

Sementara kepada pembuat dasar, khususnya Kementerian Pelajaran Malaysia seharusnya memberikan perhatian yang sepenuhnya dalam mengurangkan tekanan kerja dalam kalangan guru-guru yang sedang melanjutkan pengajian. Seandainya KPM mahu memastikan tiada guru yang berhenti atau diberhentikan semasa melanjutkan pengajian terutamanya dalam PPG, maka aspek tekanan kerja wajar diberikan perhatian. Sekiranya aspek ini kurang diberi perhatian, guru-guru ini bukan sahaja berhenti separuh jalan tetapi juga membawa kerugian kepada kerajaan.

Pihak IPGM juga boleh mempertimbangkan untuk menerapkan unsur efikasi sendiri dalam kursus-kursus di institut pendidikan guru bagi membantu guru-guru yang melanjutkan pengajian mengurangkan tekanan kerja di sekolah dan seterusnya dapat membantu guru meningkatkan semangat dan motivasi untuk terus menamatkan pengajian dengan cemerlang.

## **5.7 Kesimpulan**

Memang tidak dinafikan bahawa profesion perguruan menuntut satu usaha dan pengorbanan yang tinggi, tambahan bagi guru-guru yang melanjutkan pengajian dalam peringkat yang lebih tinggi. Walaupun tahap tekanan kerja secara keseluruhannya adalah berada pada tahap yang sederhana namun penyelidik merasakan bahawa tekanan

kerja berada pada tahap yang kurang membimbangkan. Namun begitu, langkah berjaga-jaga haruslah diambil bagi memastikan tahap tekanan kerja guru ini tidak terus meningkat dan akhirnya membawa kesan negatif bukan sahaja kepada pekerjaan malah turut menjejaskan pengajian mereka.

Tahap efikasi sendiri akademik pula secara keseluruhannya adalah berada pada tahap yang tinggi. Hal ini menunjukkan guru-guru yang mengikuti PPG di Perlis sentiasa bersifat positif dan yakin walaupun berhadapan dengan tekanan kerja dan tekanan belajar. Namun program-program motivasi serta kaedah belajar harus dirancang oleh pihak yang berkaitan bagi membantu agar tahap efikasi sendiri akademik yang dimiliki tidak akan menurun sehingga tamat pengajian.

Dapatan kajian mendapati komitmen untuk meneruskan pengajian bagi guru-guru PPG di Perlis secara keseluruhannya adalah berada pada tahap yang tinggi. Hal ini membuktikan guru-guru ini sangat komited dan bersemangat untuk terus mencapai hasrat dan impian untuk menamatkan pengajian dengan jayanya walaupun sepanjang pengajian mereka dibebankan dengan tugas-tugas akademik, tugas hakiki di sekolah serta urusan keluarga di rumah.

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Perkara ini menunjukkan efikasi sendiri akademik tidak dipengaruhi oleh tekanan kerja yang dihadapi oleh guru di sekolah. Oleh itu, guru-guru PPG ini mungkin harus menumpukan untuk mengurangkan tekanan yang berpunca dari pembelajaran. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa efikasi sendiri akademik

adalah peramal yang paling signifikan terhadap komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis. Maka itu, pihak-pihak berkaitan seharusnya memberikan tumpuan dalam meningkatkan efikasi sendiri akademik di samping membantu guru-guru yang mengikuti PPG mengurangkan tekanan kerja. Diharapkan kajian ini dapat memberikan sedikit gambaran tentang tekanan kerja, efikasi sendiri akademik serta komitmen untuk meneruskan pengajian dalam PPG di Perlis.



## RUJUKAN

Abang Mat Ali Abang Masagus. (1998). *Strategi menangani tekanan di kalangan guru-guru sekolah menengah zon A di bahagian Kuching/Samarahan, Sarawak: Satu tinjauan*. Sarawak: Universiti Malaysia Sarawak.

Abd Rahim Abd Rashid. (2002). *Pengajaran dan pembelajaran sains sosial: Teori dan amalan*. Kuala Lumpur: Penerbit Universiti Malaya.

Abouserie, R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16(1), 49-56.

Ahmad Khamis, Noran Fauziah Yaakub, Azemi Shaari, & Mohd. Zailani Mohd. Yusoff. (2002). Adjustment to college life and academic performance among Universiti Utara Malaysia students. (Laporan kajian yang tidak diterbitkan). Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Alan, H.S. Chan, K., Chen, & Elaine, Y.L. Chong. (2010). Work stress of teachers from primary and secondary schools in Hong Kong. *International Multi Conference of Engineers and Computers Scientists*. Diambil daripada [http://www.iaeng.org/publication/IMECS2010/IMECS2010\\_pp1903-1906.pdf](http://www.iaeng.org/publication/IMECS2010/IMECS2010_pp1903-1906.pdf) 3.

Alias Baba. (1992). *Statistik untuk penyelidikan dalam pendidikan dan sains sosial*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.

Allen, D. (1999). Desire to finish college: An empirical link between motivation and persistence. *Research in Higher Education*, 40(4), 461-485.

Alvarez, H.K. (2007). Teachers thinking about classroom management: The explanatory role of self-reported psychosocial characteristics. *Advances in School Mental Health Promotion*. Diambil daripada <http://www.schoolmentalhealth.co.uk/nasp/alvarez.pdf>.

Amarjit Gill, Nahum Biger, Chenping Pai, Rajendra Tibrewala & Vivek Nagpal. (2009). Factors that affect commitment to continue studies among business students: A comparative study of Asian and Canadian students studying in Canada. *The Open Education Journal*. 2, 25-33.

Apandi Omar. (2003). *Hubungan tekanan kerja dan kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah kebangsaan kawasan bandar daerah Pontian Johor*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Archer, J., & Lamnin, A. (1985). An investigation of personal and academic stressors on college campuses. *Journal of Student Personnel*, 26, 210-215.

- Arkoff, A. (1968). *Adjustment and mental health*. New York: McGraw-Hill.
- Artiga, A.G., & Betoret, F.D. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 637-654.
- Ashton, D.T. (1985). Motivation and the teacher's sense of efficacy. *Research on Motivation in Education*, 2, 141-171.
- Atkinson, J.M. (1988). *Coping with stress at work*. England: Thorson Publishers Limited.
- Atieno, P. O. (2009). An analysis of the strengths and limitation of qualitative and quantitative research paradigms. *Problems of Education in the 21st Century*, 13, 13-18.
- Azizah Rajab, Roziana Shaari, Siti Fatimah Bahari, Lily Suriani Mohd Arif & Tiew Boon Chet. (2008). Hubungan tret personaliti terhadap komitmen pekerja di dalam organisasi: Satu tinjauan. *Faktor Psikologi Dalam Pengurusan Organisasi*, 117 - 147.
- Azizi Yahya, Sharifuddin Ismail, Amir Hamzah Abdul & Halimah Maalip. (2010). *Hubungan di antara konsep sendiri dengan kemahiran komunikasi terhadap pencapaian akademik pelajar di sekolah menengah di Johor Bahru*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Azizi Yahya, Shahrin Hashim, Jamaluddin Ramli, Yusof Boon & Abd Rahim Hamdan. (2006). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: PTS Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behaviour*, 4, 71-81.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bean, J.P. (1990). Why students leave? Insight from research. *The Strategic Management of College Enrollments*, 147-169.

- Bergstrom, T.L. (2012). Perceived factors influencing the retention rate of Native American college students: A case study (PHD's theses). Liberty University, Vancouver.
- Betoret, F. D. (2009). Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: A structural equation approach. *Educational Psychology, 29*(1), 45–68.
- Betz, N. E. (1988). The assessment of career development and maturity. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Career Decision Making*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to career development. *Journal of Social and Clinical Psychology, 4*, 279-289.
- Bienvenu, C. (2000). Psychosocial correlates of decision certainty in academic major selection of college students (Unpublished report). Louisiana State University, USA.
- Billingsley, B., Carlson, E., & Klein, S. (2004). The working conditions and induction support of early career special educators. *Exceptional Children, 70*, 333–347.
- Bong, M. (2001). Between and within domain relations of academic motivation among middle and high school students: Self-efficacy, task-value and achievement goals. *Journal of Educational Psychology, 93*, 23-34.
- Booney, V., Susan, M., Sam, H. & Francine, R. (1989). Sources and manifestation of occupational stress as reported by full time teachers working in a BIA school. *Journal of American-Indian Education, 28*(2). Diambil daripada <http://jaie.asu.edu/v28/V28S2sou.htm>.
- Borg, M.G. & Riding, R.J. (1993). Teacher stress and cognitive style. *British Journal of Educational Psychology, 65*, 49-67.
- Boyer, L., & Gillespie, P. (2000). Keeping the committed. *Teaching Exceptional Children, 33*, 10–15.
- Boyle, J.G., Borg, M.G., Falzon, J. M. & Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Education Psychology, 65*, 49- 67.
- Brouwers, A. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching & Teacher Education, 16*(2), 239–253.
- Brouwers, A., Evers, W.J.G., & Tomic, W. (2001). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(7), 1474–1491.

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117–134.

Cabrera, A.F., Nora, A., & Castaneda, M. (1992). The role of finances in the persistence process: A structural model. *Research in Higher Education*, 33(5), 571-593.

Cabrera, A. F., Stampen, J.O., & Hansen, W.L. (1990). Exploring the effects of ability to pay on persistence in college. *Review of Higher Education*, 13(3), 303-336.

Chan, D.W. (1998). Stress, coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 35, 145–163.

Chan, D.W. (2002). Stress, self-efficacy, social support, and psychological distress among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 22, 557–569.

Chandraiah, K., Agrawal, S.C., Marimuthu, P., & Manoharan, N. (2003). Occupational stress and job satisfaction among managers. *Indian Journal of Occupational and Environment Medicine*, 7(2), 6-11.

Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school. *Educational Psychology*, 15, 473- 489.

Chei, C.C. (1996). Tekanan kerja di kalangan guru-guru di sebuah sekolah menengah kerajaan dan sebuah sekolah menengah (Tesis Sarjana). Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Chemers, M. M., Hu, L. T., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 55-64.

Chong, W.H., Klassen, R.M., Huan, V.S., Wong, I., & Kates, A.D. (2010). The relationships among school types, teacher efficacy beliefs, and academic climate: Perspective from Asian middle schools. *The Journal of Educational Research*, 103, 183–190.

Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2010). *Research methods, design, and analysis (Ed ke 11.)*. Boston, MA: Allyn & Bacon.

Congos, D. & Schoeps, N. (1997). A model for evaluating retention programs. *Journal of Developmental Education*, 21 (2), 2-8.

Cooper, C., L. Cooper, R. D. & Eaker, L. H. (1989). *Living With Stress*. United State: Penguin Books.

- Cousin, S., L. (2000). *An analysis of stress factors and induction practices that influence a novice teacher's intention to stay in the profession*. USA: The University of Southern Mississippi.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research - planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Ed.ke-2)*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research - planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Ed.ke-3)*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Ed.ke-3)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Creswell, J. W. (2010). *Educational research - planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (Ed.ke-4)*. New Jersey: Pearson Merrill Prentice Hall.
- Croxtan, F., & Cowden, D. (1949). *Practical Business Statistics*. U.S.A.: Prentice Hall.
- Darling, R. A., & Scandlyn Smith, M. (2007). First-generation college students: First year challenges. In M. Stuart Hunter, B. McCalla-Wriggins, and E. White (Eds.), *Academic advising: New insights for teaching and learning in the first year* (pp. 203–211).
- Davies, J.P. (1997). *Occupational stress in private schools: A teacher profile*. ProQuest ETD Collection for FIU. Diambil daripada <http://digitalcommons.fiu.edu/dissertations/AAI9813421>.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: A through investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 15, 209–222.
- Demiralay, R., & Karadeniz, S. (2010). The effect of use of information and communication technologies on elementary student teachers perceived information literacy self-efficacy. *Educational Sciences*, 10(2), 841-851.
- De Nobile, J.J. & Mc Cormick, J. (2005). *Job satisfaction and occupational stress in Catholic primary schools*. A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for the Research in Education, Sydney, November 27<sup>th</sup>-December 1<sup>st</sup>, 2005.
- Devonport, T. J., & Lane, A. M. (2006). Relationships between self-efficacy, coping and student retention. *Social Behavior & Personality: An international Journal*, 34(2), 127-138



Dewe, D.J. (1986). An investigation into the causes and consequences of teacher stress. *Journal of Educational Studies*, 21, 145-157.

DeWitz, S.J., Woolsey, M.C. & Walsh, B.N. (2009). College student retention: An exploration of the relationship between self-efficacy beliefs and purpose in life among college students. *Journal of College Student Development*, 50(1), 19-34.

Dickerson, K.L. (2008). *Stress and self-efficacy of special education and general education student teachers during and after the student teaching internship* (Doctoral Dissertation). Texas A & M University, USA.

Doménech-Betoret, F. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26, 519–539.

Downey, G., Eccles, J.S. & Chatman, C. (2005). *Navigating the future social identity, coping and life task*. New York: New York Russell Sage.

Dunham, J. (1992). *Stress in teaching*. England: Routledge.

Eccles, J.S. & Wigfield, A. (2012). Motivational, beliefs, values and goals. *Review of Psychology*, 53, 109-132.

Ejere, E. I. (2010). Absence from work: A study of teacher absenteeism in selected public primary schools in Uyo, Nigeria. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 115–123.

Elliot, A.J. (1991). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34, 149-169.

Eskridge, D.H. (1984). Variables of teacher stress, symptoms, causes and stress management techniques (Unpublished report). East Texas State University, Texas.

Evans-Palmer, T. (2010). The potency of humor and instructional self-efficacy on art teacher stress. *Studies in Art Education*, 52(1), 69-83.

Fadhilah Abtholuddin. (2013). Hubungan antara efikasi sendiri dan kemahiran belajar dalam kalangan pelajar kejuruteraan (Tesis Sarjana). Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat.

Fakrul Radzi Mohd Rapingi. (2002). Tinjauan mengenai punca-punca dan sebab-sebab berlakunya tekanan di kalangan mahasiswa Pendidikan Teknikal dan Vokasional (PTV) di UTM Skudai (Tesis Sarjana). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jessey Bass Publishers.

Fazlinda Ab Halim. (2013). Kemahiran kebolehgajian, estim sendiri dan efikasi sendiri pelajar teknikal dan vokasional yang bermasalah pendengaran di Politeknik dan Kolej Komuniti, Malaysia (Tesis Doktor Falsafah). Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Fazura Mohd Noor. (2011). Faktor-faktor penentu tekanan dalam kalangan guru-guru: Kajian di sekolah rendah mubaligh di Kuala Lumpur (Disertasi Sarjana). Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Fimian, M.J. (1984a). Organizational variables related to stress and burnout in community-based programs. *Education and Training of the Mentally Retarded*, 19, 202–210.

Fimian, M.J. (1984b). The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The teacher stress inventory. *The British Journal of Occupational Psychology*, 57, 277–293.

Fimian, M.J. (1988). *Teacher stress inventory*. United State: The Clinical Psychology Publishing Co. Inc.

Fimian, M.J., & Fastenau, P.S. (1990). The validity and reliability of the teacher stress inventory: A re-analysis of aggregate data. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 151-7.

Fimian, M.J. & Santro, T.M. (1981). Correlates of occupational stress as reported by fulltime special education teachers. *Educational Information Research Centre*, 219-543.

Fisher, M.H. (2009). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current Issues in Education*, 14(1). Diambil daripada <http://cie.asu.edu/>.

Fletcher, J.B. & Payne, R. (1980). Stress and work: A review and a theoretical framework. *Personnel Review*, 9, 1-20.

Folkman, S. & Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behaviour*, 21, 219-239.

Fore, C., Martin, C. & Bender, W.N. (2002). Teacher burnout in special education: The causes and recommended solutions. *The High School Journal*, 86, 36-44.

Frey, Lawrence R., et. al. (1991). *Investigating communication: An introduction to research methods*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Friedman, I.A. (2003). Self-efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(3), 191–215.

Fun, W.S. (2008). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan (Tesis Sarjana). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Gable, R.K., & Wolf, M.B. (1993). *Instrument development in the effective domain (Ed ke-2.)*. Boston: Kluwer Academic Publisher.

Gelman, R.B. (2008). Demographic and occupational correlates of stress and burnout among urban school teachers (Tesis Sarjana). Diambil daripada ProQuest Dissertations and Theses.

Gigliotti, R.J. & Huff, H.K. (1995). Role-related conflicts, strains and stressors of older-adult college students. *Sociology Focus*, 28(3), 329-342.

Giordano, S., Zhen, Z., Medico, E., Gaudino, G., Galini, F. & Comoglio, P.M. (1993). Transfer of motogenic and inversive response to scatter factor and hepatocyte growth factor by transfection of human MET proto oncogene. *Academic Science*, 90, 649-653.

Gloria, C.T., Faulk, K.E., & Steinhardt, M.A. (2012). Positive affectivity predicts successful and unsuccessful adaptation to stress. *Motivation and Emotion*, 37(1), 185-193.

Gold, Y. & Roth, R.A. (1993). *Teachers managing stress and preventing burnout: The professional health solution*. London: The Falmer Press.

Gordon, L.M. (2001). *High teacher efficacy as a marker of teacher effectiveness in the domain of classroom management*. Presented at the Annual Meeting of the California Council on Teacher Education, San Diego, California Fall 2001.

Gore, P.A. (2006). Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of Career Assessment*, 14, 92-115.

Grayson, J.L. & Alvarez, H.K. (2007). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1349-1363.

Guskey, T. R. & Passaro, P. D. (1994). Teacher efficacy: A study of construct dimensions. *American Educational Research Journal*, 31(3), 627-643.

Hacket, G., Betz, N.E., Casas, J.M. & Rocha-Singh, I. (1992). Gender, ethnicity and social cognitive-factors predicting the academic achievement of engineering majors. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 527-538.

Hashim Fauzi, Y., & Ishak, M. S. (2007). *Efikasi diri dan pencapaian akademik: Kajian kes ke atas pelajar institusi pengajian tinggi awam*. Skudai: UTM.

Harris, J. & Arendt, L. (1998). Stress reduction and the small business: Increasing employee and customer satisfaction. *Advanced Management Journal*, 63(1), 27-35.

Hatta Sidi & Mohammed Hatta Shaharom. (2002). *Mengurus stress, pendekatan yang praktikal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.

Henson, R.K. (2001). *Teacher self efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas*. Presented at the annual meeting of the Educational Research Exchange, Texas A & M University.

Hines, M. T., & Kristonis, W. (2010). The interactive effects of race and teacher self - efficacy on the achievement gap in school. *National Forum of Multicultural Issues Journal*, 7(1), 1-14.

Hogt, J.E. & Wian, B.A. (2004). Understanding retention and college student bodies: Differences between dropouts, stop-outs and transfer-outs. *NASPA Journal*, 41(3), 395-417.

Holley, M.J. (2008). *A teacher quality primer: For Michigan school officials, state policymakers, media and residents*. Mackinac Center for public Policy.

Hotelling, H., & Solomons, L. M. (1932). *The Limits of a Measure of Skewness*. Ann. Math. Statistic. 3 No. 2, 141-142. doi:10.1214/aoms/1177732911. <http://projecteuclid.org/euclid.aoms/1177732911>.

Institut Pendidikan Guru Malaysia. (2011). *Buku panduan program pensiswazahan guru (PPG)*. Cyberjaya: Kementerian Pelajaran Malaysia.

Ismehan Daud. (2002). Faktor-faktor penyumbang stress di kalangan pelajar dewasa, Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia (Projek Sarjana Muda). Universiti Teknologi Mara, Skudai.

Johari Hassan & Noornazifah Md. Suandi. (2012). Kajian terhadap tekanan di kalangan guru sekolah rendah di zon Permas Jaya, Johor Bahru dari aspek personaliti. *Journal of Educational Psychology and Counseling*, 5, 97-112.

John Mc Cormick. (1997). Occupational stress of teacher: Biographical differences in a large school system. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 18-38.

Jusang, B. (2006). Kejelekitan sosial komuniti maya dan hubungan interpersonal melalui komunikasi berperantara computer (Tesis Doktor Falsafah). Universiti Putra Malaysia, Serdang.

Kamaruzaman Kamaruddin. (2007). Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 10, 104-118.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision, latitude and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306.

- Kealy, M.J. & Rockel, M.L. (1987). Student perception of college quality: The influence of college recruitment policies. *The Journal of Higher Education*, 58(6), 683-703.
- Kelly, M.H. (1988). Stress in time. *Journal of Experimental Psychology*, 14(3), 389-403.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2007). *Pelan induk pembangunan pendidikan (PIPP)*. Kuala Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kenney, J.F., & Keeping, E.S. (1962). *Mathematics of Statistics*. (3rd ed). Van Nostrand.
- Kerlinger, F. N. (1986). *Foundation of behavioral research (3<sup>rd</sup> Ed)*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College Publisher.
- Khairul Anwar Mastor, Firdaus Mohamad Hamzah, Ramlee Mustapha, Nik Rusdi Yacob & Khamisah Jaafar. (2006). *Kajian perbandingan tahap kesesuaian, komitmen, gaya pembelajaran dan prestasi akademik pelajar-pelajar kejuruteraan kurikulum bukan OBE dan OBE*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Kim, T.S. (2006). Tekanan kerja di kalangan guru aliran teknik di Johor, Melaka dan Negeri Sembilan (Tesis Sarjana). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Klassen, R. M., & Chiu, M.M. (2010). Effects on teacher's self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741- 756.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Kwai, C. (2010). Model of international student persistence: Factors influencing retention of international undergraduate students at two public statewide four-year university systems (Tesis Sarjana). Diambil daripada ProQuest Dissertations and Theses.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Kyriacou, C., & Chein, P.Y. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary school. *Journal of Educational Enquiry*, 5, 86-104
- Kyriacou, C & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.

Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources and symptoms. *British Journal of Education Psychology*, 48, 159-167.

Landry, C.C. (2003). *Self-efficacy, motivation, and outcome expectation correlates of college students' intention certainty* (Doctoral dissertation). Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, USA.

Lau, P.S.Y. (2002). Teacher burnout in Hong Kong secondary schools (Master's dissertation). Diambil daripada ProQuest Dissertations and Theses.

Laughlin, A. (1984). Teacher stress in an Australian setting: The role of biographical mediators. *Educational Studies*, 10(1), 7-22.

Lazarus, R.S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York: McGraw-Hill.

Lazarus, R.S. & Cohen, J.B. (1977). Environmental stress. In I. Altman & J. F. Wohlwill (Eds.), *Human behavior and environment*, 90-127. New York: Plenum.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.

Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2010). *Practical research: Planning and design* (Ed. ke-9). Upper Saddle River, NJ: Pearson

Lemaire, J. (2009). Addressing teacher workload. *Education*, pp 6.

Lent, R. W., Larkin, K.C., & Brown, S.D. (1984). Relation of self-efficacy expectation to academic achievement and persistence. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 356-362.

Lent, R.W., Larkin, K.C., & Brown, S.D. (1989). Relation of self-efficacy to inventoried vocational interests. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 279-288.

Lim Kwee Ling. (2001). Kepimpinan transformasi dan kepuasan kerja guru (Laporan kajian yang tidak diterbitkan). Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Lin, S. J., & Tsai, C. (1999). *Teaching efficacy along the development of teaching expertise among science and math teachers in Taiwan*. A paper presented at the meeting of the National Association for Research in Science Teaching. Boston.

Linnenbrink, E.A. & Pintrinch, P.R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School Psychology Review*, 31(3), 313-327.

Liu, X.S. & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.

Lopez, M.E., Sanchez, M.Z., Alvarez, M.R., & Cruz, T.M. (2010). Self-efficacy expectations in teacher trainees and the perceived role of schools and their physical education department in the educational treatment of overweight students. *European Physical Education Review*, 16(3), 251–266.

Mandler, G. (1982). Stress and thought processes. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 88-104). New York, NY: Free Press.

Manthei, R. & Soloman, R. (1988). Teacher stress and negative outcomes in Canterbury state schools, New Zealand. *Journal of Educational Studies*, 23, 145-163.

Maria Chong Abdullah, Habibah Elias, Jegak Uli, Rahil Mahyuddin. (2010). Relationship between coping and university adjustment and academic achievement amongst first year undergraduates in a Malaysian public university. *International Journal of Arts and Sciences*, 3(11), 379-392.

Marcela Verešová & Dana Malá. (2012). Stress, proactive coping and self- efficacy of teachers. *3rd. International Conference on New Horizons in Education - INTE 2012*, 55(5), 294–300

Marcus D. (2008). *Long Island college freshmen find ways to adjust*. Washington: Tribune Business News.

Maroney, B.R. (2010). Exploring non-traditional adult undergraduate student persistence and non-persistence in higher education: A stress and coping model approach (PHD's theses). Indiana University of Pennsylvania, USA.

Martin Jr., W.E., Swartz, J. L., & Madson, M. (1999). Psychosocial factors that predict the college adjustment of first-year undergraduate students: Implications for college counselors. *Journal of College Counseling*, 2(2), 121-133.

McCormick, J. (1997). Occupational stress of teachers: Biographical differences in a large school system. *Journal of Educational Administration*, 35, 18-38.

Melgosa, J. (2001). *Less stress!*. Madrid: Editorial Safeliz.

Merret, F. & Wheldall, K. (1993). How do teachers learn to manage classroom behavior: A study of teacher opinions about their initial training with special reference to classroom behavior management? *Educational Studies*, 19(1), 91-106.

Michie S. & Williams S. (2003). Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review. *Occupation Environment Medical*, 60, 3–9.

Moats, L.C. (1994). The missing foundation in teacher education: Knowledge of the structure of spoken and written language. *Annals of Dyslexia*, 44, 81-102.

Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun. (2010). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (Stres) di kalangan guru-guru SJKC: Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan. (Laporan kajian yang tidak diterbitkan).Universiti Teknologi Mara, Shah Alam.

Mohamad Hanapi Husin. (2004). Pengurusan tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Kuantan, Pahang (Tesis Sarjana). Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Mohd Fitri Sakhari. (2001). Tahap beban tugas guru sekolah menengah di daerah Skudai: Kajian kes (Tesis Sarjana). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Mohd Najib Ghafar. (1999). *Penyelidikan pendidikan*. Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia

Mohd Majid Konting. (1990). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd Majid Konting. (2004). *Kaedah penyelidikan pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka

Mok Soon Sang. (1990). *Pemulihan, pengayaan dan isu pendidikan*. Kuala Lumpur: Kumpulan Budiman.

Mokhtar Ismail. (2011). *Kaedah penyelidikan kuantitatif dalam pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Muhammad Naeem Butt, Hayat Khan & Shah Jehan. (2012). Impact of English teachers' self efficacy beliefs on students' performance. *World Applied Sciences Journal*, 20 (7), 1031-1035.

Muijs, D., & Reynolds, D. (2002). Teachers beliefs and behaviors: What really matters??. *Journal of Classroom Interaction*, 37(2), 3-15.

Mukundan, J., & Khandehroo, K. (2010). Burnout among English language teachers in Malaysia. *Contemporary Issues in Education*, 3(1), 71-77.

Multon, K.D., Brown, S.D. & Lent, R.W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analysis investigation. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), 30-38.

Mundia, L. (2010). Brunei trainee teachers' coping strategies for stressful situations. *International Journal of Psychological Studies*, 2(1), 79-88.

Murphy, M.C. & Archer, J. (1996). Stressors on the college campus: A comparison of 1985-1993. *Journal of College Student Development*, 37, 20-8.

Nabila Alkandari. (2008). Factors affecting students retention at Kuwait university. *College Student Journal*. Diambil daripada



[http://www.redorbit.com/news/education/1413871/factors\\_affecting\\_students\\_retention\\_at\\_kuwait\\_university/#6ctj7amvQ3Isp5qo.99](http://www.redorbit.com/news/education/1413871/factors_affecting_students_retention_at_kuwait_university/#6ctj7amvQ3Isp5qo.99).

- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods. (Ed ke-6.)*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Noornajihan Jaafar, Ab. Halim Tamurib, Nurul Asiah Fasehah Muhamad, Norzulaili Mohd. Ghazali, Robiatul Adawiyah Mohd @ Amat, Norakyairee Mohd. Raus & Syed Najihuddin Syed Hassan. (2012). The importance of self-efficacy: A need for Islamic teachers as Murabbi. *International Conference on Education & Educational Psychology*. 69(24), 359–366.
- Nurul Izzah Abdul Samad, Zailina Hashim, Saidi Moin & Haslinda Abdullah. (2010). Assessment of stress and its risks factors among primary school teacher in the Klang Valley, Malaysia. *Global Journal of Health Science*, 2(2), 163.
- Olivier, M.A.J. & Venter, D.J.L. (2003). The extent and causes of stress in teachers in the George region. *South African Journal of Education*, 23(3), 186 – 192.
- Oztas, Fulya, Dilmac, & Bulent. (2009). Value judgments and perceived self-efficacy of biology teacher candidates. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 329-334.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543-578.
- Pajares, F & Schunk, D.H. (2001). *Self-beliefs and school success: self-efficacy, self concept and school achievement*. In R. Riding & S. Rayne (Eds). *Self-perception*. London: Abex Publishing.
- Pallant, J. (2001). *SPSS survival manual - a step by step guide to data analysis using SPSS for windows (version 10)*. Buckingham: Open University Press.
- Pascarella, E. & Terenzini, P. (1980). Predicting freshman persistence and voluntary dropout decisions from a theoretical model. *Journal of Higher Education*, 51(1), 60-75.
- Pascarella, E. & Terenzini, P. (1983). Predicting voluntary freshman year persistence withdrawal behavior in a residential university: A path analytic validation of Tinto's model. *Journal of Educational Psychology*, 75(2), 215-226.
- Pascarella, E. & Terenzini (1991). *How college affects students*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Payne, M.A. & Furnham, A. (1987). Dimensions of occupational stress in west Indian secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57, 141-150.
- Payne, R. & Firth, C. J.(1987). *Stress in health professionals*. Chichester: John Wiley.

Pearson, K.(1895). Contributions to the Mathematical Theory of Evolution, II: Skew Variation in Homogeneous Material. *Transactions of the Royal Philosophical Society*, 186, 343-414.

Peske, H. G., & Haycock, K. (2006). *Teaching inequality: How poor and minority students are shortchanged on teacher quality*. Washington: The Education Trust.

Pintrich, P. R. & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.

Pittman, T.S. & Boggiano, A.K. (1992). *Achievement and motivation: A social developmental analysis*. New York: Cambridge University Press.

Punanesvaran, A. Nadairaja. (2000). Hubungan bebanan kerja dengan tekanan kerja di kalangan guru lelaki dan guru wanita di sebuah sekolah rendah di kawasan Bandar (Tesis Sarjana).Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

Rahil Mahyuddin, Habibah Elias, Loh Sau Che Ong, Muhd Fauzi Muhamad, Nooreen Noordin and Maria Chong Abdullah. (2006). The relationship between students' self efficacy and their English language achievement. *Jurnal Pendidik dan Pendidikan*, 21, 61–71.

Raja Maria Diana Raja Ali. (2011). Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Pasir Puteh (Tesis Sarjana). Open University Malaysia, Kuala Lumpur.

Ramli Jusoh. (2003). Mengkaji tekanan di kalangan guru bengkel di sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan (Projek Sarjana Muda). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Raley, Y. (2007). Best explanation and scientific realism. *The Philosophical Forum*, 38(2), 147-157.

Rendal, B., Staip, R.M. Jr. & Hanna, M.E. (2006). *Quantitative analysis for management*. New Jersey: Pearson Education Inc.

Richards, J. (2012). Teacher stress and coping strategies: A national snapshot. *The Educational Forum*, 76(3), 299-316.

Richardson, G.E. (2011). Teacher efficacy and its effects on the academic achievement of African American students (Tesis Doktor Falsafah). Greenleaf University, USA.

Rimm-Kaufman, S. E., & Sawyer, B. E. (2004). Primary grade teachers self efficacy beliefs, attitudes toward teaching and discipline practice priorities in relation to the responsive classroom approach. *The Elementary School Journal*, 104, 321-341.

Robbins, S.B., Lauver, K., Le, H., David, D., Langley, R. & Carlstrom, A. (2004). Do psychosocial and study skill factors predict college outcomes? A meta analysis. *Psychological Bulletin*, 130, 261-288.

Robert W. S. (2008). Teacher self-efficacy, collective teacher efficacy, automatic thoughts, states of mind, and stress in elementary school teachers. (PHD's theses). College of Osteopathic Medicine Follow, Philadelphia

Ross, J.A., & Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy: Results of a randomized experiment. *Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60.

Rubina Hanif. (2004). Teacher stress, job performance and self efficacy of women school teachers National Institute of Psychology (Master's dissertation). Quaid-i-Azam University, Islamabad.

Schwarzer, R. & Schmitz, G.S. (2005). Perceived self-efficacy and teacher burnout: A longitudinal study in ten schools (Master's dissertation). Freie University, Berlin.

Seidman, A. (1996). Retention revisited. *Iv. College and University*, 71(4), 18-20.

Seifrid, J.M. (2003). An analysis of leadership style and life stressors on marital satisfaction among conservative evangelical seminary students. *The Southern Baptist Theological Seminary*.

Sekaran, U. (1992). *Research methods for business: A skill building approach*. New York: John Wiley.

Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.

Selye, H. (1974). *Stress without distress*. New York: Harper and Row.

Shahin Vaezi & Nasser Fallah. (2011). The relationship between self-efficacy and stress among Iranian EFL teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1168-1174.

Shambaugh, R.W. (2008). Teacher self-efficacy, collective teacher efficacy, automatic thoughts, states of mind, and stress in elementary school teachers. *Philadelphia College of Osteopathic Medicine*.

Shields, N. (2001). Stress, active coping, and academic performance among persisting and non-persisting college students. *Journal of Applied Bio Behavioral Research*, 6, 65-81.

Shield, R. W. (2004). The retention of indigenous students in higher education: historical issues, federal policy and indigenous resilience. *Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice*, 6(1), 111-127.

Sidek Mohd Noah. (2002). *Reka bentuk penyelidikan falsafah, teori dan praktis*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.

Siti Rahayah Ariffin. (2003). *Teori, konsep & amalan dalam pengukuran dan penilaian*. Bangi: Pusat Pembangunan Akademik UKM.

Skaalvik, E.M & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.

Smith, J. C. (1993). *Understanding stress and coping*. New York: Macmillian Publishing Company.

Smith, S. M. (2002). The role of social cognitive career theory in information technology based academic performance. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 20(2).

Smith, T., & Renk, K. (2007). Predictors of academic-related stress in college students: An examination of coping, social support, parenting, and anxiety. *NASPA Journal*, 44(3), 405-431.

Solberg, V.S., Gusavac, N., Hamann, T., Felch, J., Johnson, J., Lamborn, S., & Torres, J. (1998). The Adaptive Success Identity Plan (ASIP): A career intervention for college students. *The Career Development Quarterly*, 47, 48-95.

Solberg, V.S., Hale, J.B., Villareal, P. & Kavanagh, J. (1993). Development of the college stress inventory for use with Hispanic populations. A confirmatory analytic approach. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 15(4), 490-497.

Solberg, V.S., O' Brien, K., Villareal, P., Kennel, R., & Davis, B. (1993). Self-efficacy and Hispanic college students: Validation of the college self-efficacy instrument. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 15, 80-95.

Solberg, V.S. & Villareal, P. (1993). Examination of self-efficacy, social support and stress as predictors of psychological and physical distress among Hispanic college students. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 19, 182-201.

Sprenger, J. (2011). *Stress and coping behaviors among primary school teachers*. (Master's Thesis). East Carolina University, USA.

Stephenson, T. D. (2012). A quantitative study examining teacher stress, burnout, and self-efficacy (Tesis Doktor Falsafah). University Of Phoenix, USA.

Sutherland, V. & Cooper C. (2000). *Strategic stress management: An organisational approach*. London. Macmillan Press Ltd.

Sufean Hussin. (1993). *Pendidikan di Malaysia: Sejarah, sistem dan falsafah*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Sunbul, A.M. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers. *Australian Journal of Education*, 47(1), 58-72.
- Tan, Huat Chye. (1996). Tekanan kerja di kalangan guru SJKC dalam daerah Gombak (Tesis Sarjana).Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Tang, T., & Yeung, A. (1999). *Hong Kong teachers' sources of stress, burnout, and job satisfaction*. Diambil daripada EBSCOhost.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A.W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27, 751-761.
- Tschannen-Moran, M. & McMaster, P. (2009). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228-248.
- Teng, Lung Kiu. (2006). Pengaruh faktor terpilih terhadap efikasi-kendiri guru sekolah menengah di negeri Sarawak (Tesis Doktor Falsafah). Universiti Putra Malaysia, Selangor.
- Tengku Mastura & Noraime. (2006). Tekanan di kalangan guru: Satu kajian ke atas guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Skudai (Projek Sarjana Muda). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Terenzini, P.T., & Pascarella, E.T. (1977). Voluntary freshman attrition and patterns of social and academic integration in a university: A test of a conceptual model. *Research in Higher Education*, 6, 25-43.
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45, 89-125.
- Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Torres, J. B. & Solberg, V. S. (2001). Role of self-efficacy, stress, social integration, and family support in Latino college student persistence and health. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 53-63.
- Thomas, N., Clarke, V., & Lavery, J. (2003). Self-reported work and family stress of female primary teachers. *Australian Journal of Education*, 47, 73-87. Diambil daripada <http://trove.nla.gov.au/version/166843216>.

Trendall, C. (1989). Stress in teaching and teacher effectiveness: A study of teachers across mainstream and special education. *Educational Research*, 31, 52-58.

Tuckman, B. W. (1999). *Conducting educational research*. California: Wadsworth Thomson Learning.

Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British Journal of Educational Psychology*, 271-243.

Vance, B., Miller, S., Humphreys, S., & Reynolds, S. (1989). Sources and manifestation of occupational stress as reported by full time teachers working in a big school. *Journal of American Indian Education*, 28(2), 8.

Veronica, D. (2011). *Stress and job satisfaction among university teachers*. Paper presented at International Conference of Scientific Paper AFASES 2011, Brasov, 26-28 May 2011.

Viel-Ruma, K. D., Houchins, K., & Jolivette, K.B. (2010). Efficacy beliefs of special educators: The relationships among collective efficacy, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 33(3), 225-233.

Vuong, M., Brown-Welty, S. and Tracz, S. (2010). The effects of self-efficacy on academic success of first-generation college sophomore students. *Journal of College Student Development*, 51(1), 50-64.

Wan Mohamad Nasir. (2002). Faktor-faktor tekanan pekerjaan pensyarah politeknik (Tesis Sarjana). Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Wanberg, E.G. (1984). The complex issues of teacher stress and job dissatisfaction. *Contemporary Education*, 56(1), 11-15.

Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7, 37-45.

Watson, G., Johnson, G. C., & Austin, H. (2004). Exploring relatedness to field of study as an indicator of student retention. *Higher Education Research & Development*, 23(1), 57-72.

Weng, F., Cheong, F., & Cheong, C. (2010). Modelling is student retention in Taiwan: Extending Tinto and Bean's model with self-efficacy. *Innovations in Teaching & Learning in Information & Computer Sciences*, 9(2), 97-108.

Williams, J. L. (2009). Self-efficacy belief and social comparison processes in the context of transfer from primary to secondary school (Tesis Doktor Falsafah). Cambridge University, Cambridge.

- Wolters, C. A., & Daugherty, S. G. (2007). Goal structures and teachers' sense of efficacy: Their relation and association to teaching experience and academic level. *Journal of Educational Psychology*, 99(1), 181-193.
- Wood, R.E. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academic of Management Review*, 14, 361-384.
- Wright S.L., Jenkins-Guarnieri, M.A. & L. Murdock, J.L. (2012). Career development among first-year college students: College self-efficacy, student persistence, and academic success. *Journal of Career Development*, 40(4), 292-310.
- Yoon, J.S. (2002). Teacher characteristics as predictors of teachers' student relationships. Stress, negative affect and self efficacy. *Social Behavior & Personality*, 30, 485-494.
- Zaharilah, A. K., Nirwana, M. R., N. & Roslimah, S. (2012). Efikasi sendiri guru pemulihan sekolah rendah untuk mendidik murid pemulihan. *Prosiding Seminar Penyelidikan Pendidikan IPG*. Diambil daripada <http://ojs.cakna.net/index.php/spp/article/view/554/551>.
- Zajacova, A., Lynch, S.M. & Espenshade, T.J. (2005). Self-efficacy, stress and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677-706.
- Zakiah Arshad. (2003). Tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah rendah: Satu kajian di zon bandar, Kota Tinggi, Johor (Laporan kajian yang tidak diterbitkan). Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.
- Zhang, Z. & Stephen, R.R. (1998). Prediction and analysis of freshman retention. Paper presented at the *Annual Forum of the Association for Institutional Research*.
- Zimmerman, B.J. (1989). A social cognitive view of self-regulated academic learning. *Journal of Educational Psychology*, 81, 329-339.
- Zimmerman, B.J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.
- Zulkifly Mohd Yunus. (2008). Tangani Stres. Diambil daripada <http://blog.zulyunus.com>.

## (i) Demografi

**Jantina**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	61	40.7	40.7	40.7
	Perempuan	89	59.3	59.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-35 tahun	58	38.7	38.7	38.7
	36-45 tahun	72	48.0	48.0	86.7
	46-55 tahun	20	13.3	13.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Keturunan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Melayu	142	94.7	94.7	94.7
	Cina	7	4.7	4.7	99.3
	India	1	.7	.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Pengalaman Mengajar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6-10 tahun	37	24.7	24.7	24.7
	11-15 tahun	49	32.7	32.7	57.3
	16-20 tahun	43	28.7	28.7	86.0
	21 tahun dan ke atas	21	14.0	14.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Status Perkahwinan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bujang	3	2.0	2.0	2.0
	Duda/Janda	2	1.3	1.3	3.3
	Berkahwin	145	96.7	96.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Kelayakan akademik tertinggi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPM/MCE	94	62.7	62.7	62.7
	STPM	56	37.3	37.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Sesi kemasukan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jun 2011	85	56.7	56.7	56.7
	Februari 2012	48	32.0	32.0	88.7
	Februari 2013	17	11.3	11.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

**Program pengajian**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sains	43	28.7	28.7	28.7
	Pendidikan Jasmani	44	29.3	29.3	58.0
	Bahasa Melayu	43	28.7	28.7	86.7
	Pendidikan Muzik	4	2.7	2.7	89.3
	Pendidikan Islam	16	10.7	10.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	



## PMGT terkini

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00-2.99	22	14.7	14.7	14.7
Valid 3.00-3.74	126	84.0	84.0	98.7
Valid 3.75-4.00	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

(ii) Tahap tekanan kerja

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
mudah melakukan sendiri	150	1	5	3.08	1.108
tidak sabar perlahan	150	1	5	3.45	.916
melakukan lebih dari satu perkara	150	2	5	3.60	.890
masa sedikit untuk berehat	150	1	5	3.77	.908
berfikir perkara tidak berkaitan	150	1	5	2.68	.900
tidak selesa membuang masa	150	1	5	3.83	.849
tidak cukup masa siapkan perkara	150	1	5	3.83	.908
tergesa-gesa dalam perbualan	150	1	5	2.66	.896
masa terhad dalam persediaan	150	1	5	3.41	.984
banyak kerja perlu dilakukan	150	2	5	4.17	.740
masa bergerak pantas	150	2	5	4.16	.715
beban kerja berat	150	2	5	3.94	.884
keutamaan peribadi kurang	150	2	5	3.93	.795
banyak kertas kerja pentadbiran	150	2	5	3.94	.907
kurang kenaikan pangkat	150	1	5	3.17	.965
tidak dapat jalankan tugas secepat	150	1	5	3.49	.888
lebih status dan hormat	150	1	5	3.17	.908
gaji tidak setimpal	150	1	5	2.94	.950
kurang pengiktirafan	150	1	5	2.89	.879
kecewa masalah disiplin di kelas	150	1	5	3.00	1.036
kecewa tingkahlaku pelajar	150	1	5	2.60	.934
kecewa pelajar tidak berusaha	150	1	5	3.90	.880
kecewa pelajar kurang motivasi	150	1	5	2.92	1.052
kecewa masalah disiplin banyak	150	1	5	3.50	.995
kecewa kuasa dinafikan pelajar	150	1	5	3.00	1.074
kecewa kuasa dinafikan pentadbiran	150	1	5	3.17	1.039
pendapat peribadi tidak diwarikan	150	1	5	2.99	.909
tidak ada kawalan atas keputusan	150	1	5	2.94	.929
pekerjaan tidak merangsang	150	1	5	2.31	.868
kekurangan peluang profesional	150	1	5	2.71	1.025
tidak yakin dengan diri	150	1	5	2.99	1.114
emosi tidak kuat	150	1	5	3.15	1.045
tidak dapat hadapi tuntutan kerja	150	1	5	3.07	1.072
saya rasa sedih	150	1	5	3.16	1.100
saya rasa cemas	150	1	5	3.10	1.091
suka tidur lebih sepatutnya	150	1	5	2.93	1.106
melewat-lewatkan kerja	150	1	5	2.64	1.005
mudah penat dalam masa singkat	150	1	5	3.34	1.022
tubuh kerap tidak bertenaga	150	1	5	3.39	1.048
kerap sakit pada bahagian badan	150	1	5	3.31	1.088
tekanan darah meningkat	150	1	5	3.22	1.048
jantung berdebar-debar	150	1	5	3.22	1.035
tercungap-cungap	150	1	5	2.87	1.047
sakit perut berpanjangan	150	1	5	2.45	.864
kekejangan perut	150	1	5	2.43	.885
gastrik	150	1	5	2.47	1.001
ambil ubat tanpa preskripsi doktor	150	1	5	2.15	.954
ambil ubat preskripsi doktor	150	1	5	2.31	1.049
ambil minuman keras	150	1	5	1.48	.809
ambil cuti sakit	150	1	5	2.24	1.157
Valid N (listwise)	150				

**mudah melakukan sendiri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	56	37.3	37.3	42.0
Tidak Pasti	14	9.3	9.3	51.3
Setuju	64	42.7	42.7	94.0
Sangat Setuju	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak sabar perlahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Tidak Setuju	32	21.3	21.3	22.0
Tidak Pasti	25	16.7	16.7	38.7
Setuju	83	55.3	55.3	94.0
Sangat Setuju	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**melakukan lebih dari satu perkara**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	26	17.3	17.3	17.3
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	32.7
Setuju	86	57.3	57.3	90.0
Sangat Setuju	15	10.0	10.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**masa sedikit untuk berehat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
Tidak Setuju	16	10.7	10.7	12.0
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	27.3
Setuju	83	55.3	55.3	82.7
Sangat Setuju	26	17.3	17.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**berfikir perkara tidak berkaitan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	61	40.7	40.7	47.3
Tidak Pasti	47	31.3	31.3	78.7
Setuju	31	20.7	20.7	99.3
Sangat Setuju	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak selesai membuang masa**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Setuju	9	6.0	6.0	8.7
Tidak Pasti	18	12.0	12.0	20.7
Setuju	97	64.7	64.7	85.3
Sangat Setuju	22	14.7	14.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak cukup masa siapkan perkara**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	12	8.0	8.0	10.0
Tidak Pasti	22	14.7	14.7	24.7
Setuju	83	55.3	55.3	80.0
Sangat Setuju	30	20.0	20.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tergesa-gesa dalam perbualan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	70	46.7	46.7	51.3
Tidak Pasti	43	28.7	28.7	80.0
Setuju	27	18.0	18.0	98.0
Sangat Setuju	3	2.0	2.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**masa terhad dalam persediaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	33	22.0	22.0	24.0
Tidak Pasti	25	16.7	16.7	40.7
Setuju	77	51.3	51.3	92.0
Sangat Setuju	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**banyak kerja perlu dilakukan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Pasti	9	6.0	6.0	10.7
Setuju	85	56.7	56.7	67.3
Sangat Setuju	49	32.7	32.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**masa bergerak pantas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Pasti	13	8.7	8.7	12.0
Setuju	85	56.7	56.7	68.7
Sangat Setuju	47	31.3	31.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**beban kerja berat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	8.0	8.0	8.0
Tidak Pasti	27	18.0	18.0	26.0
Setuju	69	46.0	46.0	72.0
Sangat Setuju	42	28.0	28.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**keutamaan peribadi kurang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	6.7	6.7	6.7
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	22.0
Setuju	85	56.7	56.7	78.7
Sangat Setuju	32	21.3	21.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**banyak kertas kerja pentadbiran**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	10.0	10.0	10.0
Tidak Pasti	21	14.0	14.0	24.0
Setuju	72	48.0	48.0	72.0
Sangat Setuju	42	28.0	28.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kurang kenaikan pangkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Setuju	34	22.7	22.7	25.3
Tidak Pasti	58	38.7	38.7	64.0
Setuju	41	27.3	27.3	91.3
Sangat Setuju	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak dapat jalankan tugas secepat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Setuju	22	14.7	14.7	16.7
Tidak Pasti	32	21.3	21.3	38.0
Setuju	84	56.0	56.0	94.0
Sangat Setuju	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**lebih status dan hormat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Tidak Setuju	44	29.3	29.3	30.0
Tidak Pasti	38	25.3	25.3	55.3
Setuju	63	42.0	42.0	97.3
Sangat Setuju	4	2.7	2.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**gaji tidak setimpal**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	2	1.3	1.3	1.3
Tidak Setuju	58	38.7	38.7	40.0
Tidak Pasti	45	30.0	30.0	70.0
Setuju	37	24.7	24.7	94.7
Sangat Setuju	8	5.3	5.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kurang pengiktirafan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Tidak Setuju	61	40.7	40.7	41.3
Tidak Pasti	45	30.0	30.0	71.3
Setuju	40	26.7	26.7	98.0
Sangat Setuju	3	2.0	2.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa masalah disiplin di kelas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	55	36.7	36.7	41.3
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	56.7
Setuju	61	40.7	40.7	97.3
Sangat Setuju	4	2.7	2.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa tingkahlaku pelajar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	77	51.3	51.3	57.3
Tidak Pasti	32	21.3	21.3	78.7
Setuju	29	19.3	19.3	98.0
Sangat Setuju	3	2.0	2.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa pelajar tidak berusaha**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Tidak Setuju	16	10.7	10.7	11.3
Tidak Pasti	12	8.0	8.0	19.3
Setuju	89	59.3	59.3	78.7
Sangat Setuju	32	21.3	21.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa pelajar kurang motivasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	8	5.3	5.3	5.3
Tidak Setuju	60	40.0	40.0	45.3
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	60.7
Setuju	54	36.0	36.0	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa masalah disiplin banyak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Setuju	29	19.3	19.3	22.0
Tidak Pasti	19	12.7	12.7	34.7
Setuju	84	56.0	56.0	90.7
Sangat Setuju	14	9.3	9.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa kuasa dinafikan pelajar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	11	7.3	7.3	7.3
Tidak Setuju	45	30.0	30.0	37.3
Tidak Pasti	35	23.3	23.3	60.7
Setuju	51	34.0	34.0	94.7
Sangat Setuju	8	5.3	5.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kecewa kuasa dinafikan pentadbiran**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	40	26.7	26.7	31.3
Tidak Pasti	33	22.0	22.0	53.3
Setuju	61	40.7	40.7	94.0
Sangat Setuju	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**pendapat peribadi tidak diwar-warkan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Setuju	45	30.0	30.0	32.7
Tidak Pasti	54	36.0	36.0	68.7
Setuju	42	28.0	28.0	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak ada kawalan atas keputusan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Setuju	51	34.0	34.0	36.7
Tidak Pasti	51	34.0	34.0	70.7
Setuju	38	25.3	25.3	96.0
Sangat Setuju	6	4.0	4.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**pekerjaan tidak merangsang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	19	12.7	12.7	12.7
Tidak Setuju	85	56.7	56.7	69.3
Tidak Pasti	27	18.0	18.0	87.3
Setuju	18	12.0	12.0	99.3
Sangat Setuju	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kekurangan peluang profesional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	73	48.7	48.7	54.7
Tidak Pasti	26	17.3	17.3	72.0
Setuju	36	24.0	24.0	96.0
Sangat Setuju	6	4.0	4.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak yakin dengan diri**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	56	37.3	37.3	43.3
Tidak Pasti	22	14.7	14.7	58.0
Setuju	53	35.3	35.3	93.3
Sangat Setuju	10	6.7	6.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**emosi tidak kuat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	49	32.7	32.7	36.0
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	51.3
Setuju	65	43.3	43.3	94.7
Sangat Setuju	8	5.3	5.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tidak dapat hadapi tuntutan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	56	37.3	37.3	40.7
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	56.0
Setuju	56	37.3	37.3	93.3
Sangat Setuju	10	6.7	6.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**saya rasa sedih**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	43	28.7	28.7	34.7
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	50.0
Setuju	65	43.3	43.3	93.3
Sangat Setuju	10	6.7	6.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**saya rasa cemas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	48	32.0	32.0	36.7
Tidak Pasti	31	20.7	20.7	57.3
Setuju	51	34.0	34.0	91.3
Sangat Setuju	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**suka tidur lebih sepatutnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	13	8.7	8.7	8.7
Tidak Setuju	53	35.3	35.3	44.0
Tidak Pasti	21	14.0	14.0	58.0
Setuju	58	38.7	38.7	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**melewat-lewatkan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	9	6.0	6.0	6.0
Tidak Setuju	80	53.3	53.3	59.3
Tidak Pasti	22	14.7	14.7	74.0
Setuju	34	22.7	22.7	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**mudah penat dalam masa singkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	6	4.0	4.0	4.0
Tidak Setuju	34	22.7	22.7	26.7
Tidak Pasti	22	14.7	14.7	41.3
Setuju	79	52.7	52.7	94.0
Sangat Setuju	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tubuh kerap tidak bertenaga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	34	22.7	22.7	26.0
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	41.3
Setuju	73	48.7	48.7	90.0
Sangat Setuju	15	10.0	10.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**kerap sakit pada bahagian badan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	39	26.0	26.0	29.3
Tidak Pasti	28	18.7	18.7	48.0
Setuju	60	40.0	40.0	88.0
Sangat Setuju	18	12.0	12.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tekanan darah meningkat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	5	3.3	3.3	3.3
Tidak Setuju	39	26.0	26.0	29.3
Tidak Pasti	39	26.0	26.0	55.3
Setuju	52	34.7	34.7	90.0
Sangat Setuju	15	10.0	10.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**jantung berdebar-debar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	7	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	35	23.3	23.3	28.0
Tidak Pasti	37	24.7	24.7	52.7
Setuju	60	40.0	40.0	92.7
Sangat Setuju	11	7.3	7.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tercungap-cungap**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	10	6.7	6.7	6.7
Tidak Setuju	55	36.7	36.7	43.3
Tidak Pasti	38	25.3	25.3	68.7
Setuju	39	26.0	26.0	94.7
Sangat Setuju	8	5.3	5.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**sakit perut berpanjangan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	13	8.7	8.7	8.7
Tidak Setuju	78	52.0	52.0	60.7
Tidak Pasti	39	26.0	26.0	86.7
Setuju	18	12.0	12.0	98.7
Sangat Setuju	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	



**kekejangan perut**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	17	11.3	11.3	11.3
Tidak Setuju	73	48.7	48.7	60.0
Tidak Pasti	41	27.3	27.3	87.3
Setuju	17	11.3	11.3	98.7
Sangat Setuju	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**gastrik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	19	12.7	12.7	12.7
Tidak Setuju	73	48.7	48.7	61.3
Tidak Pasti	31	20.7	20.7	82.0
Setuju	22	14.7	14.7	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**ambil ubat tanpa preskripsi doktor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	35	23.3	23.3	23.3
Tidak Setuju	77	51.3	51.3	74.7
Tidak Pasti	21	14.0	14.0	88.7
Setuju	14	9.3	9.3	98.0
Sangat Setuju	3	2.0	2.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**ambil ubat preskripsi doktor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	33	22.0	22.0	22.0
Tidak Setuju	68	45.3	45.3	67.3
Tidak Pasti	22	14.7	14.7	82.0
Setuju	24	16.0	16.0	98.0
Sangat Setuju	3	2.0	2.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**ambil minuman keras**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	100	66.7	66.7	66.7
Tidak Setuju	35	23.3	23.3	90.0
Tidak Pasti	9	6.0	6.0	96.0
Setuju	5	3.3	3.3	99.3
Sangat Setuju	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**ambil cuti sakit**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	47	31.3	31.3	31.3
Tidak Setuju	54	36.0	36.0	67.3
Tidak Pasti	20	13.3	13.3	80.7
Setuju	24	16.0	16.0	96.7
Sangat Setuju	5	3.3	3.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tahap tekanan kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SEDERHANA	100	66.7	66.7	66.7
Valid TINGGI	50	33.3	33.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

(iii) Tahap Efikasi Kendiri Akademik

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
menyelesaikan tugas kursus	150	2	5	3.93	.724
menumpukan sepenuh perhatian	150	2	5	3.84	.656
mencatat nota di kelas	150	2	5	3.87	.594
merancang tugas kursus	150	2	5	3.81	.662
mengatur tugas kursus	150	2	5	3.81	.595
menguasai kursus-kursus	150	2	5	3.81	.564
menyelesaikan tugas dgn cemerlang	150	1	5	3.69	.685
mengulangkaji	150	1	5	3.63	.772
Mengatur tempat belajar	150	1	5	3.57	.806
mengingat fakta	150	1	5	3.34	.850
menyertai perbincangan dalam kelas	150	1	5	3.81	.721
menggunakan perpustakaan	150	1	5	3.52	.895
berbincang dengan pensyarah	150	1	5	3.87	.669
melakukan tugas berkumpulan	150	1	5	3.99	.608
melakukan terbaik dlm peperiksaan	150	1	5	3.78	.654
Berkongsi masalah dengan tutor	150	1	5	3.79	.641
Menguruskan masa dgn berkesan	150	1	5	3.65	.723
Bergaul dengan rekan sekelas	150	1	5	4.13	.672
Valid N (listwise)	150				

**menyelesaikan tugas kursus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Yakin	7	4.7	4.7	4.7
Valid Tidak Pasti	24	16.0	16.0	20.7
Valid Yakin	92	61.3	61.3	82.0
Valid Sangat Yakin	27	18.0	18.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menumpukan sepenuh perhatian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Yakin	5	3.3	3.3	3.3
Valid Tidak Pasti	31	20.7	20.7	24.0
Valid Yakin	97	64.7	64.7	88.7
Valid Sangat Yakin	17	11.3	11.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**mencatat nota di kelas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Yakin	4	2.7	2.7	2.7
Valid Tidak Pasti	25	16.7	16.7	19.3
Valid Yakin	107	71.3	71.3	90.7
Valid Sangat Yakin	14	9.3	9.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**merancang tugas kursus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Yakin	8	5.3	5.3	5.3
Valid Tidak Pasti	26	17.3	17.3	22.7
Valid Yakin	103	68.7	68.7	91.3
Valid Sangat Yakin	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**mengatur tugas kursus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Yakin	4	2.7	2.7	2.7
Tidak Pasti	31	20.7	20.7	23.3
Valid Yakin	104	69.3	69.3	92.7
Sangat Yakin	11	7.3	7.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menguasai kursus-kursus**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Yakin	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Pasti	32	21.3	21.3	23.3
Valid Yakin	106	70.7	70.7	94.0
Sangat Yakin	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menyelesaikan tugas dengan cemerlang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	3	2.0	2.0	2.7
Valid Tidak Pasti	50	33.3	33.3	36.0
Yakin	83	55.3	55.3	91.3
Sangat Yakin	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**mengulangkaji**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	12	8.0	8.0	8.7
Valid Tidak Pasti	40	26.7	26.7	35.3
Yakin	85	56.7	56.7	92.0
Sangat Yakin	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Mengatur tempat belajar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Yakin	2	1.3	1.3	1.3
Tidak Yakin	12	8.0	8.0	9.3
Valid Tidak Pasti	47	31.3	31.3	40.7
Yakin	77	51.3	51.3	92.0
Sangat Yakin	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**mengingat fakta**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Yakin	2	1.3	1.3	1.3
Tidak Yakin	22	14.7	14.7	16.0
Valid Tidak Pasti	58	38.7	38.7	54.7
Yakin	59	39.3	39.3	94.0
Sangat Yakin	9	6.0	6.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menyertai perbincangan dalam kelas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Yakin	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Yakin	5	3.3	3.3	5.3
Valid Tidak Pasti	23	15.3	15.3	20.7
Yakin	106	70.7	70.7	91.3
Sangat Yakin	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menggunakan perpustakaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	3	2.0	2.0	2.0
Tidak Yakin	20	13.3	13.3	15.3
Tidak Pasti	35	23.3	23.3	38.7
Yakin	80	53.3	53.3	92.0
Sangat Yakin	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**berbincang dengan pensyarah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	5	3.3	3.3	4.0
Tidak Pasti	23	15.3	15.3	19.3
Yakin	104	69.3	69.3	88.7
Sangat Yakin	17	11.3	11.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**melakukan tugas berkumpulan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	1	.7	.7	1.3
Tidak Pasti	19	12.7	12.7	14.0
Yakin	106	70.7	70.7	84.7
Sangat Yakin	23	15.3	15.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**melakukan terbaik dalam peperiksaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	5	3.3	3.3	4.0
Tidak Pasti	31	20.7	20.7	24.7
Yakin	102	68.0	68.0	92.7
Sangat Yakin	11	7.3	7.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Berkongsi masalah dengan tutor**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	3	2.0	2.0	2.7
Tidak Pasti	35	23.3	23.3	26.0
Yakin	99	66.0	66.0	92.0
Sangat Yakin	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**menguruskan masa dgn berkesan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	1	.7	.7	.7
Tidak Yakin	9	6.0	6.0	6.7
Tidak Pasti	41	27.3	27.3	34.0
Yakin	89	59.3	59.3	93.3
Sangat Yakin	10	6.7	6.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Bergaul dengan rakan sekelas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Yakin	2	1.3	1.3	1.3
Tidak Pasti	13	8.7	8.7	10.0
Yakin	96	64.0	64.0	74.0
Sangat Yakin	39	26.0	26.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tahap efikasi sendiri akademik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SEDERHANA	22	14.7	14.7	14.7
Valid TINGGI	128	85.3	85.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

(iv) Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ada persediaan mencukupi	150	1	5	3.56	.831
dapat sokongan penuh	150	3	5	4.25	.612
suka tugas kursus mencabar	150	2	5	3.58	.744
bahan rujukan bosan dapat selesaikan	150	3	5	4.05	.489
bersemangat setiap interaksi	150	1	5	3.97	.601
berjaya tamatkan semester lepas	150	3	5	4.32	.606
tetap datang ke kuliah walau tertekan	150	2	5	4.28	.614
rela korban masa bersama keluarga	150	1	5	4.18	.778
komited mendapatkan ijazah	150	3	5	4.39	.601
berhenti dari PPG	150	1	5	4.29	.816
Valid N (listwise)	150				

**ada persediaan mencukupi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Tidak Setuju	19	12.7	12.7	13.3
Valid Tidak Pasti	36	24.0	24.0	37.3
Setuju	83	55.3	55.3	92.7
Sangat Setuju	11	7.3	7.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**dapat sokongan penuh**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pasti	14	9.3	9.3	9.3
Valid Setuju	85	56.7	56.7	66.0
Sangat Setuju	51	34.0	34.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**suka tugas kursus mencabar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	15	10.0	10.0	10.0
Valid Tidak Pasti	41	27.3	27.3	37.3
Setuju	86	57.3	57.3	94.7
Sangat Setuju	8	5.3	5.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**bahan rujukan bosan dapat selesaikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Pasti	14	9.3	9.3	9.3
Valid Setuju	114	76.0	76.0	85.3
Sangat Setuju	22	14.7	14.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**bersemangat setiap interaksi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Valid Tidak Pasti	23	15.3	15.3	16.0
Setuju	104	69.3	69.3	85.3
Sangat Setuju	22	14.7	14.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**berjaya tamatkan semester lepas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pasti	11	7.3	7.3	7.3
Valid Setuju	80	53.3	53.3	60.7
Valid Sangat Setuju	59	39.3	39.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tetap datang ke kuliah walaupun tertekan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Valid Tidak Pasti	10	6.7	6.7	7.3
Valid Setuju	85	56.7	56.7	64.0
Valid Sangat Setuju	54	36.0	36.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**rela korban masa bersama keluarga**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Valid Tidak Setuju	4	2.7	2.7	3.3
Valid Tidak Pasti	16	10.7	10.7	14.0
Valid Setuju	75	50.0	50.0	64.0
Valid Sangat Setuju	54	36.0	36.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**komited mendapatkan ijazah**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pasti	9	6.0	6.0	6.0
Valid Setuju	73	48.7	48.7	54.7
Valid Sangat Setuju	68	45.3	45.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**berhenti dari PPG**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	.7	.7	.7
Valid Tidak Setuju	5	3.3	3.3	4.0
Valid Tidak Pasti	13	8.7	8.7	12.7
Valid Setuju	61	40.7	40.7	53.3
Valid Sangat Setuju	70	46.7	46.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**tahap Komitmen untuk meneruskan pengajian**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SEDERHANA	8	5.3	5.3	5.3
Valid TINGGI	142	94.7	94.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tekanan kerja	150	2.14	4.22	3.1013	.41607
efikasi sendiri akademik	150	2.17	5.00	3.7693	.45516
Komitmen untuk meneruskan pengajian	150	3.00	5.00	4.0880	.43826
Valid N (listwise)	150				

(v) Hubungan antara tekanan kerja dengan efikasi sendiri akademik

**Correlations**

		tekanan kerja	Efikasi sendiri akademik
tekanan kerja	Pearson Correlation	1	-.131
	Sig. (2-tailed)		.109
	N	150	150
Efikasi sendiri akademik	Pearson Correlation	-.131	1
	Sig. (2-tailed)	.109	
	N	150	150

(vi) Peramal-peramal bagi komitmen untuk meneruskan pengajian

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efikasi sendiri akademik		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: komitmen untuk meneruskan pengajian

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.565 <sup>a</sup>	.320	.315	.36274

a. Predictors: (Constant), efikasi sendiri akademik

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.145	1	9.145	69.499	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.474	148	.132		
	Total	28.618	149			

a. Dependent Variable: komitmen untuk meneruskan pengajian

b. Predictors: (Constant), efikasi sendiri akademik

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.036	.248		8.216	.000
	Efikasi sendiri akademik	.544	.065	.565	8.337	.000

a. Dependent Variable: komitmen untuk meneruskan pengajian

**Excluded Variables<sup>a</sup>**

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	tekanan kerja	.038 <sup>b</sup>	.547	.585	.045	.983

a. Dependent Variable: komitmen untuk meneruskan pengajian

b. Predictors in the Model: (Constant), efikasi sendiri akademik

**Tajuk Kajian**

Tekanan Kerja, Efikasi Kendiri Akademik Dan Komitmen Untuk Meneruskan Pengajian Dalam Program Pensiswazahan Guru

**Tujuan Kajian**

Kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap tekanan kerja, tahap efikasi kendiri akademik dan tahap komitmen untuk meneruskan pengajian serta hubungan antara tekanan kerja, efikasi kendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG di Perlis.

**Prosedur Kajian**

Jika anda bersetuju untuk menyertai kajian ini, anda akan diminta untuk melengkapkan soal selidik ini. Item-item dalam kajian ini berkaitan dengan tekanan kerja, efikasi kendiri akademik dan komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG. Kajian ini seharusnya mengambil masa kira-kira 30 hingga 40 minit untuk diselesaikan.

**Risiko-Risiko Kajian**

Tiada risiko yang dikaitkan dengan melengkapkan kajian ini.

**Faedah Kajian**

Adalah diharapkan bahawa data yang dikumpul akan memberi maklum balas kepada pihak berwajib seperti KPM, IPG mahupun guru besar dalam meneliti tentang tekanan kerja guru di sekolah dan seterusnya dapat mempengaruhi efikasi kendiri akademik serta komitmen untuk meneruskan pengajian dalam kalangan guru yang mengikuti PPG.



**Prosedur Alternatif**

Kajian ini tidak membenarkan prosedur alternatif, bagaimanapun, penyertaan anda adalah secara sukarela dan anda boleh memilih untuk berhenti dari kajian pada bila-bila masa sahaja.

**Kerahsiaan**

Data-data yang dikumpul dalam kajian ini akan disimpan secara sulit. Mana-mana laporan kajian yang mungkin diterbitkan, penyelidik tidak akan memasukkan apa-apa maklumat yang boleh menyebabkan anda dikenalpasti. Anda tidak perlu menulis nama anda di dalam borang persetujuan pelajar atau borang soal selidik. Anda bersetuju memberi kebenaran untuk menyertai dalam kajian ini dengan melengkapkan borang soal selidik ini. Anda bebas untuk menyimpan salinan borang persetujuan pelajar ini.

**Maklumat Untuk Dihubungi**

Azlan bin Behadin

49 Jalan Padi Taman Bunga Padi

01000 Kangar

Perlis

azlanbehadin@gmail.com

Penyelia Utama

Dr. Hazalizah binti Hamzah

Department of Psychology and Counseling,

Universiti Pendidikan Sultan Idris,

35900 Tanjong Malim, Perak

**Kenyataan Persetujuan**

Saya telah membaca maklumat di atas. Jika saya mempunyai soalan, saya bertanya kepada mereka dan menerima jawapan. Dengan melengkapkan kajian ini, saya memberi persetujuan kepada penyelidik.

Tandatangan

Tarikh

---

---



**TEKANAN KERJA, EFIKASI KENDIRI AKADEMIK DAN KOMITMEN  
UNTUK MENERUSKAN PENGAJIAN DALAM PROGRAM  
PENSISWAZAHAN GURU**

Soal selidik ini bertujuan untuk mendapatkan maklumat kajian di atas. Segala maklumat **rahsia** dan hanya kepentingan bagi tujuan kajian ini sahaja. Diharapkan para guru dapat memberikan kerjasama dengan menjawab jawapan soalan yang dikemukakan dengan **jujur** dan **ikhlas**. Soal selidik ini disertakan dengan borang persetujuan pelajar dalam menyertai kajian ini.

Kerjasama yang anda berikan didahului dengan ucapan terima kasih. Kerjasama anda akan memberikan makna yang besar terhadap kemajuan ilmu berkaitan guru-guru di Malaysia.

SEKIAN, TERIMA KASIH.

Disediakan oleh:

Disemak dan disahkan oleh

AZLAN BIN BEHADIN

DR. HAZALIZAH BINTI HAMZAH

Sarjana Pendidikan(Psikologi Pendidikan)

Pensyarah Kanan

Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia

Jabatan Psikologi dan Kaunseling

Universiti Pendidikan Sultan Idris

Universiti Pendidikan Sultan Idris

35900 Tanjung Malim

35900 Tanjung Malim

Perak Darul Ridzuan

Perak Darul Ridzuan

**TEKANAN KERJA GURU**

Bahagian ini mengandungi item-item berkaitan tekanan kerja guru. Baca setiap pernyataan dengan teliti dan tentukan sama ada anda pernah mengalami situasi-situasi yang disebutkan berikut di sekolah dengan menandakan jawapan anda pada skala Likert 5 mata seperti di bawah.

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya lebih mudah melakukan sesuatu secara bersendirian	1	2	3	4	5
2	Saya menjadi tidak sabar jika orang lain melakukan sesuatu secara perlahan-lahan.	1	2	3	4	5
3	Saya cuba melakukan lebih daripada satu perkara pada satu masa.	1	2	3	4	5
4	Saya mempunyai masa yang sedikit untuk berehat.	1	2	3	4	5
5	Saya berfikir tentang perkara-perkara yang tidak berkaitan ketika di dalam perbualan.	1	2	3	4	5
6	Saya berasa tidak selesa untuk membuang masa.	1	2	3	4	5
7	Saya merasakan seperti tidak cukup masa untuk menyiapkan sesuatu perkara.	1	2	3	4	5
8	Saya tergesa-gesa dalam percakapan saya.	1	2	3	4	5
9	Saya mempunyai masa yang terhad dalam membuat persediaan untuk mengajar.	1	2	3	4	5
10	Saya mendapati terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan.	1	2	3	4	5
11	Saya merasakan masa bergerak terlalu pantas ketika berada di sekolah.	1	2	3	4	5
12	Beban kerja saya adalah terlalu berat.	1	2	3	4	5
13	Saya merasakan keutamaan peribadi kurang diberi perhatian kerana kekangan waktu	1	2	3	4	5
14	Saya mendapati terlalu banyak kertas kerja pentadbiran dalam tugas saya.	1	2	3	4	5
15	Saya kurang mendapat peluang kenaikan pangkat.	1	2	3	4	5
16	Saya tidak dapat menjalankan tugas secepat yang saya inginkan.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN C3

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
17	Saya memerlukan lebih status dan rasa hormat di tempat kerja saya.	1	2	3	4	5
18	Saya tidak menerima gaji yang setimpal untuk kerja-kerja yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
19	Saya kurang mendapat pengiktirafan terhadap P & P yang baik dilakukan oleh saya.	1	2	3	4	5
20	Saya berasa kecewa kerana masalah disiplin di dalam kelas saya.	1	2	3	4	5
21	Saya berasa kecewa kerana perlu memantau tingkah laku pelajar.	1	2	3	4	5
22	Saya berasa kecewa kerana sesetengah pelajar tidak mencuba untuk belajar bersungguh-sungguh.	1	2	3	4	5
23	Saya berasa kecewa kerana perlu mengajar pelajar yang kurang bermotivasi.	1	2	3	4	5
24	Saya berasa kecewa kerana masalah disiplin yang sentiasa banyak.	1	2	3	4	5
25	Saya berasa kecewa apabila bidang kuasa saya dinafikan oleh murid-murid.	1	2	3	4	5
26	Saya berasa kecewa apabila bidang kuasa saya dinafikan oleh pentadbiran.	1	2	3	4	5
27	Pendapat peribadi saya tidak cukup diwar-warkan.	1	2	3	4	5
28	Saya tidak ada kawalan ke atas setiap keputusan yang telah dibuat terhadap perkara-perkara yang berkaitan dalam sekolah.	1	2	3	4	5
29	Pekerjaan saya tidak merangsang emosi dan intelek saya.	1	2	3	4	5
30	Saya kekurangan peluang-peluang untuk peningkatan profesional.	1	2	3	4	5
31	Apabila saya tertekan, saya rasa tidak yakin dengan diri sendiri.	1	2	3	4	5
32	Apabila saya tertekan, saya rasa emosi saya tidak kuat.	1	2	3	4	5
33	Apabila saya tertekan, saya rasa tidak dapat menghadapi tuntutan kerja seharian.	1	2	3	4	5
34	Apabila saya tertekan, saya berasa sedih.	1	2	3	4	5
35	Apabila saya tertekan, saya rasa cemas.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN C4

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
36	Apabila saya tertekan, saya suka tidur lebih daripada sepatutnya.	1	2	3	4	5
37	Apabila saya tertekan, saya suka lewat-lewatkan kerja yang diberikan.	1	2	3	4	5
38	Apabila saya tertekan, saya mudah merasa penat dalam jangka masa yang singkat.	1	2	3	4	5
39	Apabila saya tertekan, tubuh badan saya kerap tidak bertenaga.	1	2	3	4	5
40	Apabila saya tertekan, saya kerap sakit pada bahagian-bahagian badan.	1	2	3	4	5
41	Apabila saya tertekan, tekanan darah saya meningkat.	1	2	3	4	5
42	Apabila saya tertekan, jantung saya berdegup pantas.	1	2	3	4	5
43	Apabila saya tertekan, saya berasa tercungap-cungap.	1	2	3	4	5
44	Apabila saya tertekan, saya mengalami sakit perut yang berpanjangan	1	2	3	4	5
45	Apabila saya tertekan, saya mengalami kekejangan perut.	1	2	3	4	5
46	Apabila saya tertekan, saya mengalami gastrik.	1	2	3	4	5
47	Apabila saya tertekan, saya mengambil ubat yang boleh didapati terus tanpa preskripsi doktor.	1	2	3	4	5
48	Apabila saya tertekan, saya mengambil ubat preskripsi daripada doktor.	1	2	3	4	5
49	Apabila saya tertekan, saya mengambil minuman keras	1	2	3	4	5
50	Apabila saya tertekan, saya mengambil cuti sakit.	1	2	3	4	5

**EFIKASI KENDIRI AKADEMIK**

Bahagian ini mengandungi item-item berkaitan efikasi sendiri akademik. Sila baca setiap kenyataan di bawah dengan teliti dan nyatakan bagaimana keyakinan anda melaksanakan tugas-tugas sebagai seorang pelajar di Institut Pendidikan Guru dengan jayanya dengan menandakan jawapan anda mengikut 5 pilihan di bawah.

Item	Pernyataan	Tahap Keyakinan				
		Sangat Tidak Yakin	Tidak Yakin	Tidak Pasti	Yakin	Sangat Yakin
1	Saya dapat menyelesaikan tugas kursus sebelum tarikh akhir.	1	2	3	4	5
2	Saya dapat menumpukan sepenuh perhatian kepada kursus yang diambil.	1	2	3	4	5
3	Saya dapat mencatat nota semasa di kelas.	1	2	3	4	5
4	Saya dapat merancang tugas kursus.	1	2	3	4	5
5	Saya dapat mengatur tugas kursus.	1	2	3	4	5
6	Saya dapat menguasai kursus-kursus yang diambil pada semester ini	1	2	3	4	5
7	Saya dapat menyelesaikan tugas dan permasalahan yang diberikan dalam kursus yang diambil pada semester ini dengan cemerlang	1	2	3	4	5
8	Saya dapat mengulangkaji walaupun terdapat perkara-perkara lain yang menarik untuk dilakukan	1	2	3	4	5
9	Saya dapat mengaturkan satu tempat untuk belajar tanpa ada gangguan	1	2	3	4	5
10	Saya dapat mengingat maklumat yang terdapat dalam buku	1	2	3	4	5
11	Saya dapat menyertai aktiviti perbincangan di dalam kelas.	1	2	3	4	5
12	Saya dapat menggunakan perpustakaan untuk mendapatkan maklumat bagi tugas kursus	1	2	3	4	5
13	Saya dapat berbincang dengan pensyarah mengenai tugas.	1	2	3	4	5
14	Saya dapat melakukan projek/tugas secara berkumpulan.	1	2	3	4	5
15	Saya dapat melakukan yang terbaik dalam peperiksaan.	1	2	3	4	5
16	Saya dapat berkongsi masalah pembelajaran dengan tutor	1	2	3	4	5
17	Saya dapat menguruskan masa dengan berkesan	1	2	3	4	5
18	Saya dapat bergaul dengan rakan sekelas/satu kursus	1	2	3	4	5

### KOMITMEN UNTUK MENERUSKAN PENGAJIAN

Bahagian ini mengandungi item-item mengenai komitmen guru untuk meneruskan pengajian dalam Program Pensiswazahan Guru (PPG). Sila baca setiap kenyataan di bawah dengan teliti dan tandakan jawapan anda berdasarkan skala 1 hingga 5 sama ada anda setuju atau tidak setuju dengan setiap kenyataan berikut.

Item	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya mempunyai persediaan yang mencukupi setiap kali peperiksaan/ujian walaupun dibebani dengan pelbagai tugas/kerja di sekolah.	1	2	3	4	5
2	Saya mendapat sokongan penuh daripada keluarga/rakan/pihak sekolah untuk terus kekal dalam program pensiswazahan guru ini.	1	2	3	4	5
3	Saya lebih suka tugas kursus yang mencabar kerana saya boleh belajar sesuatu yang baru.	1	2	3	4	5
4	Walaupun bahan-bahan rujukan yang membosankan dan tidak menarik, saya dapat melaksanakan tugas saya sehingga selesai.	1	2	3	4	5
5	Saya sentiasa bersemangat setiap kali berada dalam interaksi kuliah.	1	2	3	4	5
6	Saya berjaya menamatkan semester yang lepas walaupun saya berhadapan dengan tekanan/tekanan kerja.	1	2	3	4	5
7	Saya tetap datang ke interaksi kuliah walaupun berhadapan dengan pelbagai masalah dan rintangan.	1	2	3	4	5
8	Saya rela mengorbankan masa bersama keluarga demi mencapai segulung ijazah.	1	2	3	4	5
9	Saya komited untuk mendapatkan ijazah sarjana muda walaupun menghadapi pelbagai rintangan/halangan.	1	2	3	4	5
10	Saya tidak pernah berfikir tentang berhenti dari Program Pensiswazahan Guru (PPG) ini.	1	2	3	4	5

**MAKLUMAT DEMOGRAFI**

Anda dikehendaki untuk menandakan [ / ] di ruang yang disediakan.

## 1. Jantina

- a) Lelaki [    ]                      b) Perempuan [    ]

## 2. Umur

- a) 20 – 25 tahun [    ]                      c) 36 – 45 tahun [    ]  
b) 26 – 35 tahun [    ]                      d) 46 – 55 tahun [    ]

## 3. Keturunan

- a) Melayu [    ]                      c) India [    ]  
b) Cina [    ]                      d) Lain-lain [    ]

## 4. Pengalaman Mengajar

- a) 1 – 5 tahun [    ]                      d) 16 – 20 tahun [    ]  
b) 6 – 10 tahun [    ]                      e) 21 tahun dan ke atas [    ]  
c) 11 – 15 tahun [    ]

## 5. Status perkahwinan

- a) Bujang [    ]                      c) Berkahwin [    ]  
b) Duda/Janda [    ]



## 6. Kelayakan akademik tertinggi

- a) SPM/MCE [ ]      b) STPM [ ]

## 7. Sesi kemasukan

- a) Jun 2011 [ ]      c) Februari 2013 [ ]  
b) Februari 2012 [ ]

## 8. Program pengajian

- a) Sains [ ]      d) Pendidikan Muzik [ ]  
b) Pendidikan Jasmani [ ]      e) Pendidikan Islam [ ]  
c) Bahasa Melayu [ ]

## 9. Purata Mata Gred Terkumpul (PMGT) Terkini

- a) 1.00 – 2.00 [ ]      c) 3.00 – 3.74 [ ]  
b) 2.00 – 2.99 [ ]      d) 3.75 – 4.00 [ ]

**Terima kasih kerana meluangkan masa untuk mengisi borang soal selidik ini.**



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

Rujukan kami : KP(BPPDP)603/5/JLD.10(0)

Tarikh : 26/04/2014

Azlan bin Behadin  
49 Jalan Padi Taman Bunga  
Padi 01000 Kangar Perlis  
Kangar Perlis 01000

Tuan/Puan,

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

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menjalankan kajian bertajuk :**TEKANAN KERJA, EFIKASI KENDIRI AKADEMIK DAN KOMITMEN UNTUK MENERUSKAN PENGAJIAN DALAM PROGRAM PENSISWAZAHAN GURU DI PERLIS** diluluskan.

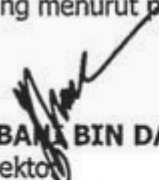
2. Kelulusan ini adalah berdasarkan kepada cadangan penyelidikan dan instrumen kajian yang tuan/puan kemukakan ke Bahagian ini.**Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperoleh dari Ketua Bahagian / Pengarah Pelajaran Negeri yang berkenaan.**

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

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

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah,

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



إِنشِئُوا لِنَفْسِكُمْ كُنُوزًا حَسَنَةً  
لِّمَا كُنْتُمْ كَسَبْتُمْ

INSTITUT PENDIDIKAN GURU MALAYSIA  
KAMPUS PERLIS  
BEHOR PULAI  
01000 KANGAR  
PERLIS



TELEFON 04-9781522 (Persekitaran)  
04-9781531 (Pusat)  
No. Faks 04-9781593

"1 MALAYSIA : RAKYAT DIDAHULUKAN, PENCAPAIAN DIUTAMAKAN"

Ruj. Kami : IPGKP/14/032/Jld 3 ( 30 )  
Tarikh : 04 Jun 2014

Azlan bin Behadin  
49, Jalan Padi,  
Taman Bunga Padi,  
01000 Kangar,  
**PERLIS.**

Tuan,

**PERMOHONAN KEBENARAN UNTUK MENJALANKAN KAJIAN DI IPG KAMPUS PERLIS**

Dengan segala hormatnya saya diarah merujuk perkara di atas.

2. Sukacita dimaklumkan bahawa Institut Pendidikan Guru Kampus Perlis telah meluluskan permohonan tuan untuk menjalankan kajian disertasi di institut ini seperti ketetapan berikut:

Tarikh : 28 Jun 2014 (Sabtu)  
Masa : 8.30 pagi hingga 5.00 petang

3. Sebarang pertanyaan sila berhubung dengan En. Aziz bin Rajab (Penyelaras PPG) di talian 04-9781522 atau 0192885007.

Sekian dimaklumkan, terima kasih.

**"PERLIS MAJU 2015"**

**'BERKHIDMAT UNTUK NEGARA'**

Saya yang marbut perintah,

**(TAN YING KEE)**  
Pegawai,  
IPG Kampus Perlis.

s.k

Ketua Unit Khidmat Pengurusan

Penyelaras PPG

Pengawal Keselamatan. Sila p... Mobile Doc Scanner from www.stoik.mobi

yang disediakan



UNIVERSITI  
PENDIDIKAN  
SULTAN IDRIS  
اوسن سسئ سئسئ سئسئ سئسئ سئسئ

UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

35900 Tanjung Malim

Perak Darul Ridzuan (Malaysia)

Tel : 605 450 5487 (Bekas), 450 5498 450 LAIN 450 5498, 450 5499

Fax : 605 459 4649

<http://ips.upsi.edu.my>

Email : [ips@upsi.edu.my](mailto:ips@upsi.edu.my)

SULTAN IDRIS EDUCATION UNIVERSITY

Institut Pengajian Siswazah

Rujukan Tuan

Rujukan Kami :

Tarikh :

UPSI/IPS-1/2016

28 Februari 2016

#### KEPADA SESIAPA YANG BERKENAAN

Tuan/Puan,

#### PENGESAHAN PELAJAR UNTUK MEMBUAT PENYELIDIKAN

Perkara di atas adalah dirujuk dengan segala hormatnya.

2. Adalah dimaklumkan pelajar sebagaimana nama dan nombor matrik seperti di bawah adalah pelajar Program Pengajian Siswazah, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI).

**Nama Pelajar** : Azlan Bin Behadin

**No. Kad Pengenalan** : 770901095029

**No. Matrik** : M20121000590

**Program Pengajian** : Ijazah Sarjana Pendidikan

**Bidang Pengajian** : Psikologi Pendidikan

**Fakulti** : Fakulti Pendidikan dan Pembangunan Manusia

**Sesi Kemasukan** : Semester 1 Sesi 2012/2013

3. Sehubungan itu, pihak kami memohon jasa baik pihak tuan supaya dapat membenarkan pelajar tersebut membuat kajian serta penyelidikan di tempat tuan/puan bagi memenuhi pengajian beliau di UPSI.

Sekian, untuk makluman.

**" KOMITED MEMBAWA PERUBAHAN DALAM PENDIDIKAN "**

Yang benar,

( PROFESOR DR. MAHZAN BIN ARSHAD )

Dekan

Institut Pengajian Siswazah

Processed by FREE version of STOIK  
Mobile Doc Scanner from [www.stoik.mobi](http://www.stoik.mobi)