



PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF
PENGETUA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI GURU SEKOLAH
MENENGAH KEBANGSAAN DI
DAERAH KUALA SELANGOR



RIZANA BINTI MOHAMAD SERI



UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023



PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENGETUA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN
DI DAERAH KUALA SELANGOR.

RIZANA BINTI MOHAMAD SERI

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

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2023



Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

✓

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada 13 (hari bulan) 06 (bulan) 2023

i. Perakuan pelajar :

Saya, **RIZANA BINTI MOHAMAD SERI, M20172002317, FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI** dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk **PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENGETUA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH KUALA SELANGOR** adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejelasnya dan secukupnya.

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, **PROF. MADYA DR. KHALIP BIN MUSA** dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk **PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENGETUA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI DAERAH KUALA SELANGOR** dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh **IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN**.

19/9/2023

Tarikh

Tandatangan Penyelia





INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM

Tajuk / Title: PENGARUH AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENGETUA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH MENENGAH KEBANGSAAN DI
DAERAH KUALA SELANGOR.

No. Matrik / Matric's No.: M20172002317

Saya / I: RIZANA BINTI MOHAMAD SERI

(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan
di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan
seperti berikut:-

acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan
penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran
antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐ SULIT/CONFIDENTIAL

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau
kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia
Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official
Secret Act 1972

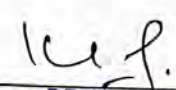
☐ TERHAD/RESTRICTED

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh
organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains
restricted information as specified by the organization where research
was done.

☒ TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS


(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 19/09/2023


DR. KHALIP MUSA
(Tandatangan Penyelia/Signature of Supervisor)
& (Nama & Cap Rasmi / Name & Official Stamp)
Fakulti Pengurusan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini SULIT @ TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan
dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

Notes: If the thesis is CONFIDENTIAL or RESTRICTED, please attach with the letter from the organization with period
and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Alhamdulillah, bersyukur ke hadrat Allah SWT kerana dengan izinNya, saya dapat menyiapkan disertasi bagi memenuhi syarat pengijazahan Sarjana Pendidikan, Universiti Pendidikan Sultan Idris (UPSI). Saya turut bersyukur kerana dapat mengatasi segala kekangan dan permasalahan yang timbul sepanjang menjalankan kajian.

Saya ingin merakamkan setinggi penghargaan dan terima kasih terutamanya kepada Prof. Madya Dr. Khalip bin Musa selaku penyelia kajian ini yang telah banyak memberikan tunjuk ajar dan bimbingan kepada saya sepanjang menjalankan kajian ini. Beliau turut tidak jemu untuk memberikan dorongan dan semangat untuk saya meneruskan kajian hingga ke akhirnya. Ucapan terima kasih juga kepada Prof Madya Dr Jamal@Nordin bin Yunus selaku penilai pertama dan Dr Rosnah binti Ishak sebagai penilai kedua yang telah memberikan bimbingan dan tunjuk ajar bagi memastikan disertasi yang dihasilkan bermutu dan mengikut spesifikasi yang ditetapkan. Tidak lupa ucapan terima kasih kepada semua responden kajian dari Sekolah Menengah Kebangsaan di daerah Kuala Selangor dan semua yang terlibat dalam menjayakan kajian ini.

Rasa syukur, penghargaan dan terima kasih juga tidak lupa saya pahatkan kepada keluarga tercinta terutamanya kepada suami saya Mohamad Kamel bin Hamidon atas pengorbanan, dorongan dan kepercayaan kepada saya sepanjang saya menyambung pelajaran di peringkat sarjana. Buat ibunda dan ayahanda tercinta, Zainun binti Abu dan Allahyarham Mohamad Seri bin Omar, terima kasih yang tidak terhingga kerana sentiasa memberikan sokongan kepada saya untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Seterusnya kepada anakanda tercinta, Nur Auni Insyirah yang sentiasa ada semasa susah dan senang semasa saya menjalankan kajian ini.

Seterusnya, segunung penghargaan dan ucapan terima kasih diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan dan sekerja yang memahami dan memberikan sokongan sepanjang saya menjalankan kajian terutama kepada sahabat tersayang Razmawaty binti Mohamed yang telah banyak membantu serta berkongsi pengalaman, idea dan tunjuk ajar sepanjang saya menjalankan kajian ini.

Terima kasih yang tidak berbelah bahagi kepada semua yang terlibat dalam kajian dan penghasilan disertasi ini. Hanya Allah SWT sahaja yang dapat membalas jasa baik yang telah diberikan dan semoga kalian sentiasa dalam rahmatNya.





ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru dan hubungan antara amalan kepimpinan distributif pengetua dengan komitmen organisasi guru. Kajian ini direkabentuk sebagai satu kajian kuantitatif secara tinjauan menggunakan soal selidik untuk mendapatkan maklumat. Kajian ini melibatkan 297 orang guru dari 15 buah sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor dengan populasi guru seramai 1278 orang. Kaedah persampelan rawak sistematik telah digunakan untuk memilih sampel kajian. Analisis statistik deskriptif dan inferensi digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh. Dapatan kajian menunjukkan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua pada tahap yang tinggi (min = 4.17, SP = .710) dan komitmen organisasi guru juga berada pada tahap yang tinggi (min = 3.91, SP = .703). Berdasarkan analisis korelasi Pearson, terdapat hubungan yang signifikan pada tahap sederhana antara amalan kepimpinan distributif pengetua dengan komitmen organisasi guru ($r = .571^{**}$, $p = 0.001 < .05$). Ujian regresi linear mudah pula menunjukkan amalan kepimpinan distributif pengetua mempengaruhi komitmen organisasi guru sebanyak 32.6% ($R^2 = .326$). Kesimpulan kajian ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif pengetua mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa penerapan amalan kepimpinan distributif pengetua di sekolah dapat meningkatkan komitmen organisasi guru seterusnya dapat membuktikan inisiatif yang diperkenalkan dalam PPPM 2013-2025 iaitu pemerkasaan kepimpinan sekolah melalui amalan kepimpinan distributif dapat dicapai.



THE INFLUENCE OF PRINCIPALS' DISTRIBUTIVE LEADERSHIP PRACTICES ON THE TEACHERS' ORGANISATIONAL COMMITMENT OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN KUALA SELANGOR DISTRICT

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of principals' distributive leadership practices on teacher organisational commitment and the relationship between principals' distributive leadership practices and teachers' organisational commitment. This study was designed as a quantitative survey research using a questionnaire to obtain data. This study involved 297 teachers from 15 secondary schools in the district of Kuala Selangor with a population of 1278 teachers. Systematic random sampling method was used to select the samples of the study. Descriptive and inferential statistical analysis was used to analyse the data obtained. The findings of the study showed that the level of distributive leadership practices of principals was at a high level (mean = 4.17, SP = .710) and the organisational commitment of teachers was also at a high level (mean = 3.91, SP = .703). Based on Pearson correlation analysis, there was a significant relationship at a moderate level between principals' distributive leadership with teachers' organisational commitment ($r = .571^{**}$, $p = 0.001 < .05$). A simple linear regression test showed that the distributive leadership of principals had influenced teachers' organisational commitment by 32.6% ($R^2 = .326$). The conclusions of this study indicate that the distributive leadership of principals has an influence on the organisational commitment of teachers. The implications of this study show that the application of distributive leadership practices of principals in schools can increase the organisational commitment of teachers, and this proves the initiative introduced in PPPM 2013-2025 that is the empowerment of school leadership can be achieved via distributive leadership.

KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	4
1.3 Pernyataan Masalah	6
1.4 Tujuan Utama Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	10
1.6 Persoalan Kajian	10
1.7 Hipotesis Kajian	11

1.8	Kerangka Kajian	11
1.8.1	Kerangka Teoretikal	11
1.8.2	Kerangka Konseptual	14
1.9	Kepentingan Kajian	16
1.10	Batasan Kajian	18
1.11	Definisi Operasional	19
1.11.1	Kepimpinan Distributif	19
1.11.2	Komitmen Organisasi	19
1.11.3	Pengetua	20
1.11.4	Guru	20
1.12	Rumusan	21

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	22
2.2	Kepimpinan Distributif	23
2.2.1	Definisi dan Konseptual	23
2.2.2	Teori dan Model	25
2.2.2.1	Model Kouzes dan Posner	25
2.2.2.2	Model Elmore	27
2.2.2.3	Model Gordon	29
2.2.2.4	Model Spillane et al.	30
2.2.2.5	Model Hulpia et al.	31
2.2.3	Kelebihan Mengamalkan Kepimpinan Distributif	36
2.3	Komitmen Organisasi Guru	42
2.3.1	Definisi dan Konseptual	42
2.3.2	Teori dan Model	44
2.3.2.1	Model Allen dan Meyer	44
2.3.2.2	Model O'Reilly dan Chatman	45
2.3.2.3	Model Mowday, Porter dan Steers	46
2.3.3	Kelebihan Komitmen Organisasi Guru Yang Tinggi	49
2.4	Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua dan Komitmen Organisasi Guru	52

2.5	Rumusan	54
-----	---------	----

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	55
3.2	Reka Bentuk Kajian	56
3.3	Populasi Kajian	56
3.4	Sampel Kajian	58
3.5	Instrumen Kajian	60
3.6	Kesahan Instrumen Kajian	64
3.7	Kajian Rintis	67
3.7.1	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	68
3.8	Langkah-langkah dalam Kajian	71
3.8.1	Prosedur Pengumpulan Data	71
3.9	Analisis Data	72
3.10	Rumusan	76

BAB 4 ANALISIS DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	77
4.2	Latar Belakang Responden Kajian	78
4.3	Analisis Responden Kajian	79
4.4	Analisis Deskriptif	80
4.4.1	Persoalan Kajian 1: Mengenal pasti Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua	81
4.4.1.1	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Mempamerkan Model	81
4.4.1.2	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Menginspirasi Perkongsian Visi	83

4.4.1.3	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Mencabar Proses	84
4.4.1.4	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Membenarkan Orang Lain Bertindak	86
4.4.1.5	Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Memberi Galakan	87
4.4.1.6	Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua	89
4.4.2	Persoalan Kajian 2: Mengenal Pasti Tahap Komitmen Organisasi Guru	90
4.4.2.1	Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Afektif	90
4.4.2.2	Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Berterusan	91
4.4.2.3	Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Normatif	93
4.4.2.4	Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Komponen Komitmen Organisasi Guru	94
4.5	Analisis Inferensi	95
4.5.1	Persoalan Kajian 3: Mengenal Pasti Hubungan Antara Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Dengan Tahap Komitmen Organisasi Guru.	96
4.5.2	Persoalan Kajian 4: Mengenal Pasti Adakah Terdapat Pengaruh Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Terhadap Komitmen Organisasi Guru.	99
4.6	Rumusan	102

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN KAJIAN

5.1	Pengenalan	105
5.2	Ringkasan Kajian	106
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	107
5.3.1	Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua	107
5.3.2	Tahap Komitmen Organisasi Guru	111

5.3.3	Hubungan antara Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua dan Komitmen Organisasi Guru	115
5.3.4	Pengaruh Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua terhadap Komitmen Organisasi Guru	119
5.4	Implikasi dan Cadangan Kajian	122
5.4.1	Implikasi Amalan Kepimpinan Distributif dan Cadangan Kajian	122
5.4.1.1	Cadangan kepada Guru	123
5.4.1.2	Cadangan kepada Sekolah	124
5.4.1.3	Cadangan kepada PPD/JPN/KPM	124
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	125
5.5	Kesimpulan Kajian	127
5.6	Rumusan	128
RUJUKAN		129

**SENARAI JADUAL**

No. Jadual		Muka Surat
2.1	Model Kepimpinan Distributif	32
2.2	Prinsip Kepimpinan Distributif	34
2.3	Pemetaan Dimensi Kepimpinan Distributif dengan Prinsip Kepimpinan Distributif	35
2.4	Model Komitmen Organisasi	47
3.1	Senarai Sekolah Menengah Kebangsaan di Daerah Kuala Selangor	57
3.2	Jadual Mengenal Pasti Saiz Sampel Daripada Sekumpulan Populasi	58
3.3	Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif dalam LPI	61
3.4	Komponen Komitmen Organisasi dalam OCQ	62
3.5	Taburan Keseluruhan Item Soal Selidik	63
3.6	Penilaian Pakar Terhadap Instrumen Amalan Kepimpinan Distributif	65
3.7	Penilaian Pakar Terhadap Instrumen Komitmen Organisasi	66
3.8	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha	69
3.9	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha bagi Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif	69
3.10	Nilai Pekali Kebolehpercayaan Cronbach's Alpha bagi Dimensi Komitmen Organisasi	70
3.11	Interpretasi Skor Min	73
3.12	Min, Sisihan Piawai, Kecerunan dan Kepencongan bagi Pemboleh ubah Kepimpinan Distributif	73
3.13	Min, Sisihan Piawai, Kecerunan dan Kepencongan bagi Pemboleh ubah Komitmen Organisasi	73
3.14	Pekali Korelasi Pearson	75
3.15	Kaedah Analisis Mengikut Soalan Kajian	76
4.1	Taburan Kekerapan dan Peratusan Responden Kajian	79



4.2	Interpretasi Skor Min	80
4.3	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Mempamerkan Model	82
4.4	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Menginspirasi Perkongsian Visi	83
4.5	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Mencabar Proses.	84
4.6	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Membenarkan Orang Lain Bertindak	86
4.7	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Memberi Galakan	87
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Keseluruhan Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif	89
4.9	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Afektif	90
4.10	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Berterusan	91
4.11	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Normatif	93
4.12	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif ke atas Komponen Komitmen Organisasi Guru	94
4.13	Pekali Korelasi Pearson	96
4.14	Korelasi Antara Dimensi Kepimpinan Distributif dengan Komponen Komitmen Organisasi	97
4.15	Korelasi Antara Amalan Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi	98
4.16	Model Regresi Mudah bagi Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi	99
4.17	Jadual ANOVA bagi Amalan Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi	100
4.18	Jadual Pemboleh Ubah Bersandar Komitmen Organisasi	100
5.1	Rumusan Keputusan Analisis SPSS bagi Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	106

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka konsep Pengaruh Kepimpinan Distributif Pengetua terhadap Komitmen Organisasi Guru. Diadaptasi daripada Model Kouzes & Posner (2012) dan Model Allen & Meyer (1990).	16
3.1	Skala Likert Bagi Kesahan Instrumen	65



SENARAI SINGKATAN

FPK	Falsafah Pendidikan Kebangsaan
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LPI	Leadership Practices Inventory
OCQ	Organization Commitment Questionnaire
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia





SENARAI LAMPIRAN

- A Pengaruh Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Terhadap Komitmen Organisasi Guru
- B Surat Pengesahan Pelajar Untuk Membuat Penyelidikan daripada UPSI
- C Analisis SPSS Ciri Demografi
- D Analisis SPSS Deskriptif Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi
- E Analisis SPSS Korelasi Pearson
- F Analisis SPSS Regresi Linear Mudah





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan

Kepimpinan merupakan suatu proses yang mana seseorang individu mempengaruhi sesuatu kumpulan untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Northouse, 2010). Seterusnya, menurut Siti Aida (2014), kepimpinan merupakan tingkah laku seseorang yang berupaya bertindak sebagai pemimpin dengan membuat perubahan terhadap pengikutnya berdasarkan alasan kukuh dan logik dan tidak mengikut kehendak serta nafsu. Kesimpulannya, kepimpinan secara umum dalam sesebuah organisasi merupakan barisan pemimpin yang memimpin pengikutnya dalam proses memenuhi matlamat organisasi mengikut panduan yang telah ditetapkan. Ini dapat membuktikan pemimpin merupakan tonggak utama dalam kejayaan sesebuah organisasi.





Organisasi yang berjaya diterajui oleh pemimpin yang berkualiti dan dapat membangunkan kepimpinan yang berkesan bagi mencapai matlamat yang disasarkan. Peranan pemimpin adalah sebagai pembimbing dan penggerak kepada pengikutnya untuk mencapai matlamat organisasi (Nawai, 2006; Bush, 2008). Pengurusan organisasi oleh pemimpin berkesan dapat memberikan rangsangan kepada pengikutnya seterusnya membentuk satu pasukan kepimpinan yang mantap.

Pengaruh pemimpin terhadap pengikutnya dapat menjadi pemangkin kepada kefungsian organisasi. Menurut Zoolaiha (2015), kepimpinan melibatkan aspek sosial yang merangkumi antara hubungan pemimpin dengan pengikut, iaitu pemimpin mempengaruhi dan pengikut pula dipengaruhi dalam melakukan perubahan agar matlamat yang diingini dapat dicapai. Pemimpin yang mempunyai ciri-ciri kepimpinan seperti keazaman, keyakinan dan kegigihan dapat menjadi suri teladan kepada pengikutnya. Pemimpin merupakan duta bagi sesebuah organisasi yang mana misinya adalah untuk mempamerkan nilai dan standard lebih daripada segalanya (Kouzes & Posner, 2012). Oleh itu, pemimpin perlu menjadi contoh kepada setiap perlakuan yang diharapkan daripada pengikutnya.

Kepimpinan dalam organisasi di peringkat pendidikan terutamanya sekolah secara umumnya berkonsepkan pengurusan dan pentadbiran yang perlu dilaksanakan dengan berkesan dalam usaha melahirkan generasi berkualiti serta mempunyai pencapaian cemerlang mengikut kehendak peredaran zaman. Azizi, Gooh, Halimah dan Lim (2014) menegaskan bahawa kepimpinan yang mempunyai kualiti tinggi amat diperlukan dalam hal mengurus dan mentadbir sekolah bagi melahirkan pelajar berkualiti mengikut perkembangan zaman. Hal ini kerana kepimpinan yang berkesan dapat melakukan perubahan secara efektif mengikut dasar pendidikan sehingga sekolah mampu mencapai ke peringkat yang paling cemerlang.





Komitmen organisasi adalah keterikatan seseorang individu kepada organisasi secara psikologi. Menurut Shahnawaz dan Jafri (2009), komitmen adalah keterlibatan dan penyertaan pekerja dalam organisasi yang mereka sertai. Komitmen organisasi merupakan aspek penting dalam kejayaan sesebuah organisasi. Maka tidak hairanlah, komitmen organisasi sering menjadi perbincangan hangat dalam tingkah laku organisasi (Zuraidah, 2020). Ramai pengkaji terdahulu telah membuktikan kepentingan komitmen organisasi guru dalam mencapai matlamat dan kejayaan organisasi. Menurut Jose & Musa (2018), guru-guru yang komited di sesebuah sekolah dapat meningkatkan prestasi akademik murid. Dapatan yang sama juga diperolehi dari kajian Rozi, Abd Latif, Sofiah & Faezah (2016) yang menyatakan komitmen organisasi yang rendah akan menyebabkan motivasi kerja menurun dan akhirnya akan mengakibatkan kemerosotan prestasi sekolah. Oleh itu dapat disimpulkan, komitmen organisasi guru memainkan peranan penting dalam peningkatan prestasi dan kejayaan sesebuah sekolah.

Kajian sarjana sebelum ini telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan oleh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi. Melalui dapatan kajian Sandy & Khalip (2018), kepimpinan distributif dilihat mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi guru. Manakala kajian oleh Elmore (2000), Gordon (2005), Smith (2007) dan Singh (2014) mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi guru. Kesimpulannya, amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir dapat meningkatkan komitmen organisasi guru dan seterusnya dapat meningkatkan kecemerlangan pelajar.





Kecemerlangan dan kejayaan sesebuah sekolah bergantung kepada gaya kepimpinan pengetua dalam memimpin dan menerajui pentadbiran dan organisasi sekolah berkenaan. Justeru itu, Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) dan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025 dapat direalisasikan dengan mempraktikkan gaya kepimpinan yang berkesan mengikut corak kepimpinan yang relevan pada zaman kini.

1.2 Latar Belakang Kajian

Sistem pendidikan di Malaysia mengalami perubahan yang drastik di dalam plan transformasi pendidikan negara sejajar dengan PPPM 2013 – 2025. Pelan transformasi pendidikan ini dilaksanakan dalam tiga gelombang dengan objektif utama untuk membawa perubahan kepada sistem pendidikan bagi memastikan pembangunan insan yang seimbang dapat dilaksanakan seperti yang termaktub di dalam FPK. Satu daripada inisiatif yang diperkenalkan dalam PPPM 2013-2025 adalah memperkasakan kepimpinan sekolah melalui kepimpinan distributif.

Pendidikan di Malaysia telah melalui transformasi dalam gelombang kedua bermula pada tahun 2016 hingga 2020 berdasarkan PPPM 2013-2025. Seharusnya kepimpinan distributif telah diperluaskan di peringkat sekolah bertepatan dengan aspirasi kerajaan untuk memastikan setiap sekolah diterajui oleh kepimpinan yang berprestasi. Konsep kepimpinan distributif lebih menjurus kepada perkongsian kepimpinan dalam organisasi berbanding model kepimpinan berhierarki yang berfokus dari atas ke bawah sahaja (Harris, Brown & Abbott, 2006).





Secara umumnya, kepimpinan distributif dapat ditafsirkan sebagai suatu perkongsian tanggungjawab dalam satu pasukan dalam memimpin sesebuah organisasi. Kepimpinan secara berpasukan dalam sesebuah organisasi dapat mengurangkan beban pentadbir dengan berkongsi tanggungjawab bersama-sama dengan ahli pasukan kepimpinan yang lain. Kepimpinan distributif dapat wujud dalam kedua-dua peringkat sama ada seseorang yang mempunyai jawatan pemimpin atau tidak (Kouzes & Posner, 2012).

Kepimpinan distributif merupakan alternatif bagi model kepimpinan bersifat *heroic* (Gronn, 2002). Menurut (Spillane (2005), kepimpinan distributif merupakan penyelesaian kepada konsep kepimpinan *heroic* yang diterajui secara individu dan sudah tidak relevan dengan zaman pengurusan pendidikan yang semakin berkembang. Pernyataan tersebut disokong oleh kajian Marlia dan Yahya (2016) yang menyatakan kepimpinan *heroic* dilihat sudah tidak relevan pada masa kini kerana kebergantungan kepada seorang pemimpin yang berkarisma sahaja akan menjejaskan komitmen organisasi apabila pemimpin tersebut bersara atau berpindah ke organisasi lain.

Komitmen organisasi merupakan satu daripada faktor kejayaan dalam sesebuah organisasi selain daripada faktor kepimpinan. Menurut Kanesan (2009), guru yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan mengutamakan keperluan diri sendiri berbanding tanggungjawab dan tugasnya. Manakala guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dapat mencapai matlamat organisasi dengan berkesan (Hussein, 2005). Guru yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan terus berkhidmat di sekolah yang sama dan berusaha untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh sekolah (Marlia & Yahya, 2016). Komitmen organisasi guru yang tinggi dapat membantu sekolah mencapai matlamat yang



ditetapkan apabila mereka melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan dengan komited.

Penerapan amalan kepimpinan distributif dapat meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi guru-guru terhadap sekolah kerana mereka bersama-sama memainkan peranan dalam kepimpinan sekolah (Marlia & Yahya, 2016). Peranan organisasi sangat penting untuk mengekalkan komitmen pekerja pada tahap yang tinggi (Siva & Khuan, 2012). Peluang dan tanggungjawab untuk sama-sama memimpin dan menentukan matlamat sekolah akan meningkatkan komitmen guru-guru terhadap sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah tersebut.

1.3 Pernyataan Masalah

Komitmen organisasi guru-guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di sekolah menjadi pemangkin kepada kecemerlangan sekolah. Matlamat sistem pendidikan tidak dapat dicapai jika tiada komitmen yang tinggi dalam kalangan guru-guru terhadap organisasi yang dianggotainya (Marlia & Yahya, 2016).

Namun begitu, seiring dengan perubahan dasar pendidikan dan cabaran globalisasi dalam bidang pendidikan, tugas seorang pendidik semakin mencabar berbanding sebelum ini. Perubahan pada dasar pendidikan negara menuntut komitmen yang tinggi dan menimbulkan masalah kepada organisasi (Noraazian, 2018) dan menyebabkan penurunan komitmen organisasi dalam kalangan warga pendidik (Kamaruzaman (2007); Asri & Hamrila (2007) dalam Noraazian, 2018). Dewasa ini, bidang tugas seseorang pendidik bukan sahaja tertumpu pada proses pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah malahan melibatkan tanggungjawab pengurusan,



kepemimpinan, penyelidikan, kreativiti, inovasi dan pembuatan keputusan (Norashikin, Ramli & Foo, 2015). Menurut Rosnah dan Siti Nur Fatimah (2018), pertambahan tugas dalam bidang pendidikan terutama tugas bukan akademik menimbulkan perasaan ketidakpuasan hati dalam kalangan guru-guru dan seterusnya menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan membawa kepada keinginan untuk meninggalkan profesion keguruan.

Guru-guru merupakan penggerak dan pelaksana bagi merealisasikan aspirasi negara dengan melaksanakan perubahan-perubahan pada dasar yang telah dirancang oleh pihak kementerian. Bagi melaksanakan segala perubahan dan usaha perealisasikan aspirasi tersebut, warga pendidik berhadapan dengan pelbagai situasi kerja yang menuntut komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi yang diperlukan lebih kepada keterlibatan, kesetiaan dan keinginan untuk terus berada dalam sesuatu organisasi tersebut (Noraazian, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi dalam kalangan guru-guru sebagai pelaksana perubahan dasar pendidikan diperlukan bagi merealisasikan aspirasi negara yang terkandung dalam PPPM 2013 – 2025.

Selain daripada perubahan-perubahan yang berlaku kepada dasar pendidikan negara, warga pendidik juga perlu berdepan dengan desakan *external forces* yang datang daripada pihak kementerian, jabatan pendidikan negeri, pejabat pendidikan daerah, masyarakat dan ibu bapa yang mengharapkan sekolah dapat merealisasikan cita-cita dan hasrat mereka (Noraazian, 2018). Sebagai warga pendidik, guru-guru diharapkan oleh semua pihak untuk membentuk masyarakat yang lebih berkualiti (Rosnah & Siti Nur Fatimah, 2018). Tekanan dari pelbagai pihak menuntut komitmen terhadap organisasi yang lebih dalam kalangan guru-guru.





Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan komitmen terhadap organisasi dan antaranya adalah disebabkan oleh ketidaksefahaman antara ketua jabatan dan pengikutnya (Mirra Natasha, 2015). Terdapat segelintir pengetua dan guru besar menyalah guna kuasa dengan memindahkan guru-guru yang bermasalah atau tidak sealiran dengan pentadbir yang akhirnya menimbulkan masalah kepada guru-guru tersebut untuk fokus kepada tugas seterusnya mengurangkan komitmen terhadap organisasi (Syuhada Choo, 2010).

Perubahan dalam iklim organisasi pendidikan menuntut gaya kepimpinan yang lebih berkesan dan relevan bagi memungkinkan sesebuah organisasi mencapai misi dan visi yang telah dirangka. Menurut kajian Mirra Natasha (2015), komitmen organisasi oleh ahlinya mampu diwujudkan melalui suasana kerja yang kondusif dan gaya kepimpinan yang efektif. Amalan kepimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi seterusnya membawa kepada kejayaan sesebuah organisasi. Manakala menurut Siva dan Khuan (2012) pula, guru –guru sebagai pelaksana berhadapan dengan pelbagai situasi kerja seperti kepuasan kerja, tekanan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang menuntut kepimpinan yang bersesuaian mengikut perubahan dalam pendidikan teknik dan vokasional.

Kepimpinan distributif merupakan alternatif yang disarankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia melalui anjakan kelima dalam PPPM 2013-2025 bagi menggantikan amalan kepimpinan yang hanya menumpukan kepada pentadbir sekolah kepada satu corak kepimpinan berpasukan yang melibatkan barisan pentadbir dan warga sekolah. Menurut Davis (2009), kepimpinan distributif merupakan pendekatan kepimpinan yang masih baharu. Maka tidak hairanlah jika di Malaysia, kajian berkaitan amalan kepimpinan distributif dalam sistem pendidikan masih lagi kurang dijalankan (Rosnarizah & Hussein, 2015). Ini bermakna, pendekatan



kepimpinan yang diamalkan dalam sistem Pendidikan di Malaysia masih belum berkembang sepenuhnya. Dapatan kajian oleh Jamalullail, Aida Hanim, Suriati dan Md Fuad (2013) juga mencadangkan agar kajian berkaitan kepimpinan distributif di sekolah perlu dipertingkatkan. Seajar dengan anjakan kelima PPPM 2013-2015 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan di setiap sekolah, maka amalan kepimpinan distributif secara optimum dilihat sebagai satu kaedah untuk merealisasikan aspirasi tersebut.

Selain itu, amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir sekolah dapat meningkatkan potensi dan kapasiti guru melalui kolaboratif dan koperatif antara barisan pemimpin dengan subordinat bagi meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi (Rosnita, 2019). Menurut kajian Hulpia, Devos & Rosseel (2009), terdapat hubungan yang lemah antara kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi guru. Kajian empirikal berkenaan pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi sangat diperlukan untuk menghasilkan dapatan dan penemuan yang lebih menyakinkan.

Oleh itu, dapat disimpulkan kajian ini sangat penting untuk memastikan amalan kepimpinan distributif pengetua dapat meningkatkan tahap komitmen organisasi guru bagi memastikan kejayaan sesebuah organisasi tercapai.

1.4 Tujuan Utama Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru sekolah menengah di daerah Kuala Selangor.

1.5 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bagi menentukan pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru berdasarkan objektif berikut:

- 1.5.1 Menenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif pengetua.
- 1.5.2 Menenal pasti tahap komitmen organisasi guru.
- 1.5.3 Menenal pasti hubungan antara tahap amalan kepimpinan distributif pengetua dengan tahap komitmen organisasi guru.
- 1.5.4 Menenal pasti pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru.

1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian yang telah ditetapkan oleh pengkaji berdasarkan objektif kajian adalah seperti berikut:

- 1.6.1 Apakah tahap amalan kepimpinan distributif pengetua?
- 1.6.2 Apakah tahap komitmen organisasi guru?
- 1.6.3 Adakah terdapat hubungan antara tahap amalan kepimpinan distributif pengetua dengan tahap komitmen organisasi guru?
- 1.6.4 Adakah terdapat pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru?

1.7 Hipotesis Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian 3 dan 4, dua hipotesis nol telah dibuat seperti berikut:

Ho₁: Tidak wujud hubungan yang signifikan di antara amalan kepimpinan distributif pengetua dengan komitmen organisasi guru.

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru.

1.8 Kerangka Kajian

Kajian ini mengadaptasi model kepimpinan distributif Kouzes dan Posner (2012) untuk mengkaji amalan kepimpinan distributif pengetua dan model Allen dan Meyer (1990) untuk mengkaji komitmen organisasi guru.

1.8.1 Kerangka Teoretikal

Model kepimpinan distributif Kouzes & Posner (2012) menjadi model rujukan dalam kajian ini kerana instrumen soal selidik yang digunakan dalam model ini iaitu *Leadership Practices Inventory* (LPI) merupakan instrumen yang stabil dan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi (Posner, 2016). Instrumen LPI yang asalnya dibangunkan oleh James M. Kouzes and Barry Z. Posner pada awal tahun 1980-an menerapkan *The Five Practices of Exemplary Leadership* yang terdapat dalam buku mereka, *The Leadership Challenge* yang merupakan buku yang terlaris di pasaran antarabangsa. Model Kouzes & Posner (2012) digunakan kerana instrumen



soal selidik LPI ini telah dibuat penambahbaikan dengan menjalankan kajian ke atas beratus-ratus temu bual, menyemak beribu-ribu kajian kes dan menganalisis lebih daripada dua juta soal selidik tinjauan. Model ini turut menunjukkan kepimpinan merupakan sesuatu yang boleh diukur, boleh dipelajari dan merupakan satu set tingkah laku yang boleh diajar (Kouzes & Posner, 2017).

Model kepimpinan Kouzes & Posner (2012) dijalankan bertujuan untuk menggerakkan orang untuk mencipta keputusan yang luar biasa dan penyatuan orang untuk menukarkan cabaran kepada kejayaan. Kouzes & Posner (2012) mengemukakan lima dimensi kepimpinan distributif iaitu mempamerkan model, menginspirasi perkongsian visi, mencabar proses, membenarkan orang lain bertindak dan memberi galakan. Model ini mengetengahkan satu inventori berkaitan amalan kepimpinan iaitu *Leadership Practices Inventori* (LPI). Dalam kajian ini, LPI akan diadaptasi sebagai satu instrumen kajian.

Dimensi pertama dalam LPI oleh Kouzes & Posner (2012) adalah mempamerkan model. Dimensi ini memberi tumpuan kepada nilai dan prinsip seorang pemimpin. Menurut Kouzes & Posner (2012), seseorang perlu memahami sepenuhnya kepercayaan yang dipegang, nilai, standard, etika dan cita-cita yang mendorongnya untuk menjadi pemimpin yang berwibawa. Dimensi ini berfokus kepada elemen menjelaskan nilai dan menetapkan contoh.

Menginspirasi perkongsian visi adalah dimensi kepimpinan Kouzes & Posner (2012) yang kedua. Menurut Kouzes & Posner (2012), pemimpin perlu mempunyai visi yang jelas tentang masa hadapan dan membantu orang lain untuk melihat dan memiliki visi bersama. Elemen yang ditumpukan dalam dimensi ini adalah membayangkan masa hadapan dan penglibatan bersama.



Dimensi ketiga dalam kepemimpinan Kouzes & Posner (2012) ialah mencabar proses. Seorang pemimpin yang menjadi contoh bukan sahaja mempelopori kejayaan baharu malahan sentiasa mencari potensi inovasi Kouzes & Posner (2012). Elemen yang ditekankan dalam dimensi ini adalah mencari peluang dan bereksperimen serta mengambil risiko.

Dimensi keempat dalam model kepemimpinan Kouzes & Posner (2012) memberi penekanan terhadap sikap yang membolehkan orang lain bertindak. Dimensi ini menyatakan pemimpin dapat memupuk kerjasama dengan membina kepercayaan dan memudahkan hubungan. Menurut Kouzes & Posner (2012), impian besar hanya dapat dipenuhi melalui pasukan yang penuh kepercayaan dan hubungan, kecekapan dan keyakinan. Elemen yang ditumpukan dalam dimensi ini adalah memupuk kerjasama dan menguatkan orang lain.

Dimensi terakhir dalam model kepemimpinan Kouzes & Posner (2012) ialah memberi galakan. Dimensi ini menyatakan pemimpin contoh adalah yang sentiasa memberikan motivasi dan menyokong pengikutnya melalui keperihatinan dan penghargaan yang sebenar (Kouzes & Posner, 2012).

Model kedua yang digunakan dalam kajian ini adalah model Allen dan Meyer (1990). Dalam kajian ini, model Allen dan Meyer (1990) menggunakan instrumen *Organizational Commitmen Questionnaire* (OCQ) akan diadaptasi sebagai satu instrumen kajian bagi membincangkan komitmen organisasi guru. Terdapat tiga komponen dalam model ini iaitu komponen komitmen afektif, komponen komitmen berterusan dan komponen komitmen normatif.



Komponen pertama dalam model Allen dan Meyer (1990) ialah komitmen afektif yang menumpukan kepada perasaan emosional dan penglibatan secara aktif dalam organisasi. Komitmen kedua pula ialah komitmen berterusan yang menurut model ini, pekerja terus kekal di dalam organisasi adalah kerana tidak mahu menanggung kos apabila meninggalkan organisasi tersebut. Manakala komponen terakhir dalam model Allen dan Meyer (1990) ialah komitmen normatif yang menzahirkan perasaan perlu terus kekal dalam organisasi kerana merasakan keperluan kehadiran mereka di organisasi tersebut.

1.8.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bagi kajian ini merujuk kepada dimensi-dimensi yang terdapat dalam setiap pemboleh ubah bersandar dan komponen-komponen dalam pemboleh ubah tidak bersandar. Kerangka konseptual kajian dibentuk dengan mengadaptasi dapatan kajian-kajian lepas yang dijadikan panduan dalam kajian ini. Dalam kajian ini, model kepimpinan distributif digunakan untuk menggambarkan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua di sekolah dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru. Pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru dijangka dapat mempengaruhi keberkesanan pengurusan sekolah dan kecemerlangan pelajar.

Kerangka konseptual kajian terbahagi kepada dua bahagian. Bahagian pertama ialah pemboleh ubah tidak bersandar yang terdiri daripada lima dimensi yang digunakan untuk menentukan tahap amalan kepimpinan distributif pengetua iaitu mempamerkan model, menginspirasikan perkongsian visi, mencabar proses, membenarkan orang lain bertindak dan memberi galakan. Kelima-lima dimensi ini





merupakan pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini dan dijadikan penanda aras bagi menentukan tahap kepimpinan distributif pengetua dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru.

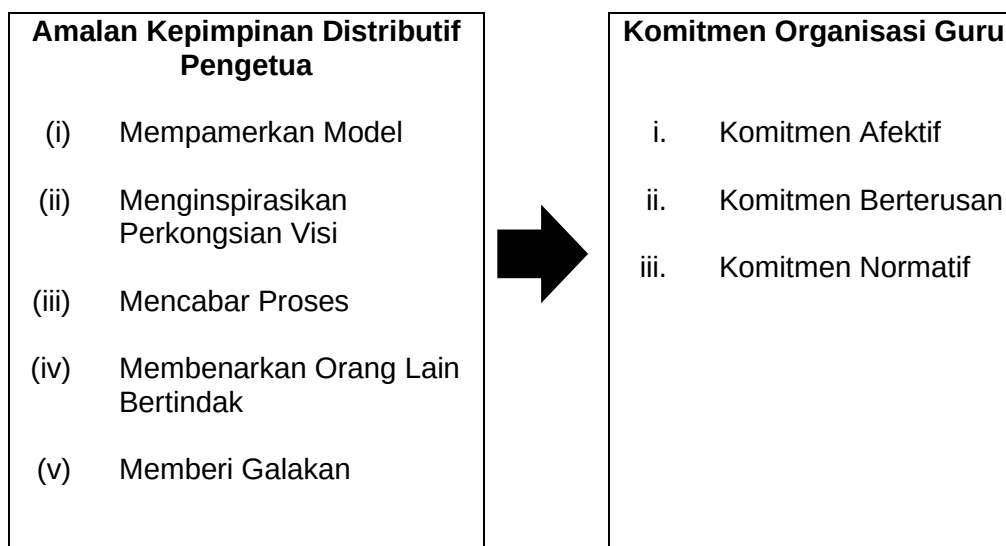
Berdasarkan kajian lampau, pengkaji telah membuat pemetaan antara lima dimensi dalam Model Kouzes dan Posner (2012) dengan sembilan prinsip kepimpinan distributif yang telah dikenal pasti daripada seminar kepimpinan distributif yang membentangkan kajian selama lima tahun di sebuah universiti (Hall, 2007). Seminar ini menekankan bahawa setiap individu merupakan pemimpin, kerja berpasukan adalah penting dalam menyelesaikan masalah yang timbul serta amalan kepimpinan yang biasa tidak semestinya cara yang terbaik dalam sesebuah organisasi (Hall, 2007). Daripada pemetaan yang dibuat, didapati kesemua lima dimensi dalam Model Kouzes dan Posner (2012) menepati sembilan prinsip kepimpinan distributif yang terdapat dalam kajian lepas. Dapatan ini menunjukkan bahawa Model Kouzes dan Posner (2012) menepati prinsip-prinsip kepimpinan distributif dan sesuai untuk digunakan dalam kajian ini.

Bahagian kedua iaitu pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen organisasi guru melibatkan tiga komponen iaitu komponen komitmen afektif, komitmen berterusan dan komitmen normatif. Tiga komponen ini digunakan untuk menentukan tahap komitmen organisasi guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor.

Kesimpulannya, kerangka konseptual ini menunjukkan hubungan semua pemboleh ubah yang terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan sorotan kajian yang dibincangkan dalam bab dua, kerangka konseptual kajian ini dibina untuk membekalkan struktur kajian yang hendak dijalankan seperti mana yang ditunjukkan



dalam Rajah 1.1. Kerangka konseptual pada Rajah 1.1 menunjukkan perhubungan yang terdapat dalam amalan kepimpinan distributif pengetua dan komitmen organisasi guru sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor.



Rajah 1.1. Kerangka konsep Pengaruh Kepimpinan Distributif Pengetua terhadap Komitmen Organisasi Guru. Diadaptasi daripada Model Kouzes & Posner (2012) dan Model Allen & Meyer (1990).

1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh amalan kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi guru. Selain itu, kajian ini juga dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara amalan kepimpinan distributif pengetua dengan komitmen organisasi guru. Seterusnya, kajian ini juga dapat melihat tahap amalan kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua dan tahap komitmen organisasi guru di sekolah.

Kajian ini membolehkan Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) melihat tahap pemahaman dan penghayatan dasar yang termaktub dalam PPPM 2013 - 2025



dalam kalangan pemimpin sekolah dan guru-guru. Dapatan kajian ini juga penting untuk memperkenalkan dan menyebarkan amalan kepimpinan distributif di sekolah supaya pemahaman terhadap gaya kepimpinan ini lebih difahami dan diamalkan pada semua peringkat di sekolah seperti yang dihasratkan oleh kerajaan.

Melalui kajian ini juga, para pentadbir dapat mengenal pasti kekuatan dan kelemahan di sekolah untuk melaksanakan gaya kepimpinan distributif secara menyeluruh dan berkesan. Selain itu, pentadbir dapat melihat sejauh mana komitmen organisasi guru di sekolah dapat dipengaruhi oleh amalan kepimpinan distributif di sekolahnya. Komitmen organisasi guru penting bagi memastikan kecemerlangan sekolah dapat dipertingkatkan kerana komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi sekolah.



Seterusnya, di peringkat guru-guru pula, dapatan kajian ini dapat memberikan mereka peluang untuk lebih memahami dan mendalami konsep kepimpinan distributif pengetua dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi guru. Kefahaman terhadap kedua-dua pemboleh ubah ini penting untuk melihat sejauh mana kesediaan guru-guru untuk sama-sama berkongsi tanggungjawab untuk mencapai matlamat sekolah yang telah ditetapkan.

Selain itu, dapatan kajian ini juga diharap dapat memberikan sumbangan kepada kajian dalam bidang kepimpinan. Kajian yang dijalankan ini diharap dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang amalan kepimpinan distributif dan dapat memberikan ilham kepada pengkaji baharu untuk mengaitkan pemboleh ubah lain yang mempunyai hubungan dengan kepimpinan distributif. Dapatan kajian yang berbentuk data empirikal yang lebih menyakinkan diharap dapat menjadi rujukan





pengkaji di masa hadapan untuk memperkukuhkan lagi amalan kepimpinan distributif dan komitmen organisasi di sekolah.

1.10 Batasan Kajian

Secara dasarnya, terdapat beberapa perkara dalam kajian yang tidak boleh dijalankan pada skala besar dan menyeluruh. Oleh yang demikian, terdapat beberapa faktor yang menjadi batasan kajian telah dikenal pasti oleh pengkaji yang terdiri daripada faktor jenis sekolah, kaedah kajian, instrumen kajian, sampel/populasi kajian dan analisis data-data dapatan kajian.

Kajian ini hanya dijalankan di sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor sahaja kerana pengkaji perlu mengambil kira faktor-faktor seperti kekangan masa dan kebolehcapaian ke kawasan kajian. Selain itu, faktor geografi daerah Kuala Selangor yang terdiri daripada kawasan bandar dan luar bandar akan mempengaruhi pencapaian akademik murid. Hanya sekolah menengah kebangsaan sahaja dipilih sebagai populasi persampelan kerana mempunyai iklim dan persekitaran sekolah yang sama serta latar belakang dan faktor sosioekonomi murid yang sama berbanding jenis-jenis sekolah menengah yang lain.

Kajian ini menggunakan kaedah kajian kuantitatif dan bukannya kaedah kualitatif untuk melihat pengaruh kepimpinan distributif pengetua terhadap komitmen organisasi. Melalui kaedah kajian kuantitatif berbentuk deskriptif tinjauan, pengkaji hanya menggunakan instrumen soal selidik untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian ini.





Pentadbir sekolah iaitu pengetua tidak terlibat dalam kajian ini yang mana responden hanyalah terdiri daripada kalangan guru penolong kanan, guru kanan mata pelajaran, guru panitia dan guru-guru akademik yang mempunyai pengalaman mengajar sekurang-kurangnya dua tahun di sekolah tersebut.

1.11 Definisi Operasional

1.11.1 Kepimpinan Distributif

Kepimpinan distributif menurut Kouzes dan Posner (2012) ialah hubungan antara orang yang berupaya untuk memimpin dengan orang yang memilih untuk menjadi pengikut tanpa melihat kepada jawatan seseorang. Kepimpinan distributif dalam kajian ini merujuk kepada amalan kepimpinan yang terdiri daripada lima dimensi iaitu mempamerkan model, menginspirasi perkongsian visi, mencabar proses, membenarkan orang lain bertindak dan memberi galakan. Kepimpinan distributif juga merupakan perkongsian tanggungjawab antara pemimpin formal dan pemimpin tidak formal yang menggabungkan pelbagai kepakaran dalam bidang tertentu dalam pasukan kepimpinan sekolah (Sandy & Khalip, 2018).

1.11.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1990) adalah hubungan antara individu dengan organisasi yang mengukur kesetiaan kepada organisasi. Komitmen organisasi dalam kajian ini merujuk kepada keterikatan guru kepada organisasi yang terdiri





daripada tiga komponen iaitu komponen afektif, komponen berterusan dan komponen normatif.

1.11.3 Pengetua

Pengetua merupakan individu yang menjalankan tanggungjawab melakukan perubahan di sekolah dan mempunyai autoriti untuk menentukan matlamat sekolah, menjadi penyokong dan pemangkin kepada pekerja, penilai, jurulatih, penyelaras dan peneraju perubahan sekolah (Fullan (1982) dalam (Siti Fairos, Al Amin & Abdul Ghani Kanesan, 2022). Pengetua juga merupakan individu yang menerajui kepimpinan sekolah yang menjalankan tanggungjawab sebagai seorang pentadbir dan peneraju sekolah sebagai sebuah organisasi yang dapat memenuhi jangkaan masyarakat dan negara. Pengetua menurut konteks kajian ini merupakan individu yang bertanggungjawab menjadi ketua dalam urusan pentadbiran sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor.

1.11.4 Guru

Guru atau Pegawai Perkhidmatan Pendidikan merujuk kepada jawatan yang disandang oleh seseorang individu yang memenuhi syarat-syarat Skim Perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan (PPP) dan dilantik secara tetap oleh Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP) dalam skim perkhidmatan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Gred DG29 atau Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Gred DG41 (SPP, n.d.). Guru dalam kajian ini merujuk kepada guru penolong kanan, guru kanan mata





pelajaran, ketua panitia dan guru-guru akademik yang mengajar di sekolah-sekolah menengah kebangsaan di daerah Kuala Selangor.

1.12 Rumusan

Secara keseluruhannya, bab ini telah membincangkan hal-hal berkaitan latar belakang kajian, permasalahan kajian, tujuan utama kajian, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teoritikal kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian, skop kajian, batasan kajian dan definisi operasional. Seterusnya, huraian tentang kajian literatur dan teori kajian akan dihuraikan dalam bab kedua.

