



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DALAM KALANGAN PENGETUA
DAN HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SELANGOR

ZOOLAIHA BINTI ABD. RAHMAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

TESIS YANG DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2015



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk mengenal pasti tahap kesediaan amalan kepimpinan distributif pengetua dan hubungannya dengan tahap kepuasan kerja guru di sekolah menengah di Selangor, Malaysia. Kajian ini juga bertujuan mengenal pasti cabaran dalam melaksanakan kepimpinan distributif. Kajian ini menggunakan pendekatan tinjauan dengan seramai 440 orang guru dari 40 buah sekolah menengah. Selain itu, untuk mentriangulasi dapatan kajian tinjauan, temu bual separa berstruktur telah dijalankan dengan enam orang pengetua. Dapatan kajian menunjukkan tahap kesediaan amalan kepimpinan distributif pengetua secara keseluruhannya berada pada tahap tinggi. Kepimpinan distributif pengetua juga didapati mempunyai korelasi yang tinggi dengan kepuasan kerja guru khususnya dimensi amalan kepimpinan, budaya sekolah dan perkongsian tanggungjawab. Dimensi penetapan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah berada pada aras korelasi sederhana sahaja. Kajian ini menunjukkan pengetua perlu melengkapkan diri dengan kepimpinan distributif supaya dapat meningkatkan kepuasan kerja guru secara berkesan.





THE PRACTICE OF DISTRIBUTED LEADERSHIP AMONG PRINCIPALS AND ITS RELATIONSHIP WITH TEACHERS' JOB SATISFACTION IN SELANGOR

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the readiness level of the principals in practicing distributed leadership and its relationship with teachers' job satisfaction in secondary schools in Selangor, Malaysia. It also identifies the challenges in exercising distributed leadership. A survey was conducted using questionnaires on 440 teachers from 40 secondary schools. Besides, data obtained from the survey was triangulated by using a semi-structured interview with six principals. The findings of the study reveal that the readiness level of the principals in practicing distributed leadership is high. It is also found that the distributed leadership of the principals has a high correlation with teachers' job satisfaction, specifically in dimensions such as leadership practice, school culture, and shared responsibilities. Dimension such as setting and sharing school's vision, mission and objectives is at a moderate correlation only. This study shows that principals need to equip themselves with distributed leadership in order to effectively enhance teachers' job satisfaction.



**KANDUNGAN****Muka surat****PENGHARGAAN****iii****ABSTRAK****v****ABSTRACT****vi****KANDUNGAN****vii****SENARAI JADUAL****xiii****SENARAI RAJAH****xvi****SENARAI SINGKATAN****xvii****SENARAI LAMPIRAN****xviii****BAB 1 PENDAHULUAN****1**

1.1 Pengenalan

1

1.2 Permasalahan Kajian

5

1.3 Tujuan Kajian

6

1.4 Objektif Kajian

7

1.5 Persoalan Kajian

7

1.6 Hipotesis Kajian

8

1.7 Kerangka Teori Kajian

9

1.8 Kerangka Konseptual Kajian

17



1.9	Kepentingan Kajian	30
1.10	Batasan Kajian	37
1.11	Definisi Operasi	38
1.11.1	Kepimpinan Distributif	38
1.11.2	Kepuasan Kerja Guru	39
1.11.3	Cabaran Kepimpinan	39
1.11.4	Kepimpinan Guru	40
1.12	Rumusan	40
BAB 2	TINJAUAN LITERATUR	42
2.1	Pendahuluan	42
2.2	Kronologi Pendekatan Kepimpinan	43
2.3	Perkembangan Kepimpinan Distributif	51
2.4	Konsep Kepimpinan Distributif	55
2.5	Perspektif Kepimpinan Distributif	59
2.6	Teori dan Model Kepimpinan Distributif	65
2.7	Dimensi Dalam Kepimpinan Distributif	69
2.8	Kepimpinan Distributif dan Kepimpinan Guru	74
2.9	Penglibatan Ibu Bapa Dalam Pendidikan	81
2.10	Cabaran Dalam Kepimpinan Distributif	82
2.11	Kepuasan Kerja	85
2.11.1	Teori Kepuasan Kerja	93

2.11.2	Teori Hierarki Keperluan	94
2.11.3	Teori Motivator-Hygiene Herzberg	97
2.12	Sorotan Kajian Lepas	98
2.12.1	Kajian Kepimpinan Distributif Dengan Faktor Demografi	98
2.12.2	Kajian Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Kerja, Budaya Sekolah, Pencapaian Sekolah dan Pelajar	102
2.12.3	Kajian Kepimpinan Distributif dengan Kepuasan Kerja Guru	105
2.13	Rumusan	109
BAB 3	METODOLOGI	111
3.1	Pendahuluan	111
3.2	Reka Bentuk Kajian	111
3.3	Tempat Kajian dan Teknik Pensampelan	115
3.4	Instrumen Kajian	120
3.5	Pemboleh Ubah Kajian	130
3.6	Kajian Rintis	131
3.7	Prosedur Kajian	133
3.7.1	Tatacara Pengumpulan Data Melalui Soal Selidik	134
3.7.2	Tatacara Pengumpulan Data Melalui Temu Bual	136
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen	139
3.8.1	Kebolehpercayaan Instrumen DLRS	140

3.8.2	Kebolehpercayaan Instrumen Tinjauan Kepuasan Kerja (JSS)	142
3.9	Tatacara Penganalisisan Data	144
3.9.1	Penganalisisan Soal Selidik DLRS dan JSS	146
3.10	Rumusan	152
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	156
4.1	Pendahuluan	156
4.2	Dapatan Analisis Data Kuantitatif	159
4.2.1	Profil Responden Kajian	159
4.2.1.1	Responden Kajian	159
4.3	Dapatan Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif	162
4.3.1	Tahap Kesiediaan Amalan Elemen Kepimpinan Distributif Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah	162
4.3.2	Amalan Elemen Kepimpinan Distributif Pengetua	184
4.4	Dapatan Analisis Data Kuantitatif	189
4.4.1	Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru	189
4.4.2	Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Dalam Kepimpinan Distributif dengan Kepuasan Kerja Guru	191
4.4.2.1	Hubungan Antara Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Distributif dengan Kepuasan Kerja Guru	192
4.4.2.2	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Penetapan Misi, Visi dan Matlamat Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru	193

4.4.2.3	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Budaya Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru	194
4.4.2.4	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Perkongsian Tanggungjawab dengan Kepuasan Kerja Guru	194
4.4.2.5	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Amalan Kepimpinan dengan Kepuasan Kerja Guru	195
4.4.3	Perbezaan Amalan Kepimpinan Distributif Berdasarkan Faktor Demografi Pengetua	197
4.4.3.1	Perbezaan Amalan Kepimpinan Distributif Berdasarkan Faktor Demografi Jantina	198
4.4.3.2	Perbezaan Amalan Kepimpinan Distributif Berdasarkan Faktor Demografi Lokasi	199
4.4.3.3	Perbezaan Amalan Kepimpinan Distributif Berdasarkan Faktor Demografi Pengalaman Kerja Pengetua	200
4.5	Dapatan Analisis Data Kualitatif	201
4.5.1	Pemahaman dan Cabaran Dalam Melaksanakan Kepimpinan Distributif Kepimpinan Guru	204
4.5.2	Cadangan Untuk Menangani Cabaran Pelaksanaan Kepimpinan Distributif Kepimpinan Guru	212
4.6	Rumusan	217
BAB 5	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN IMPLIKASI	221
5.1	Pendahuluan	221
5.2	Rumusan Kajian	222
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	227

5.3.1	Analisis Kuantitatif dan Kualitatif Terhadap Tahap Kesiediaan Amalan Elemen Kepimpinan Distributif Pengetua	227
5.3.2	Analisis Tahap Kepuasan Kerja Guru	243
5.3.3	Analisis Hubungan Antara Setiap Dimensi Kepimpinan Distributif Dengan Kepuasan Kerja Guru	245
5.3.4	Analisis Perbezaan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua Berdasarkan Faktor Demografi	249
5.3.5	Pemahaman dan Cabaran Dalam Kepimpinan Distributif serta Cadangan untuk Menanganinya	251
5.4	Rumusan Perbincangan Kajian	258
5.5	Implikasi Perbincangan Dapatan Kajian	259
5.5.1	Implikasi Kajian Terhadap Bidang Keilmuan Kepimpinan	260
5.5.2	Implikasi Kajian Terhadap Amalan Kepimpinan	263
5.5.3	Implikasi Kajian Terhadap Latihan dan Kursus Kepimpinan Guru	267
5.5.4	Implikasi Kajian Terhadap Perubahan Pendekatan Kepimpinan Kepimpinan Guru	268
5.6	Sumbangan Kajian Kepada Warga Sekolah	269
5.7	Sumbangan Kajian Kepada Masyarakat	271
5.8	Cadangan Pelaksanaan	272
5.9	Cadangan Kajian Lanjutan	276
5.10	Penutup	278

RUJUKAN

281



SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka surat
1.1	Teori dan Model Kepimpinan Distributif	18
1.2	Elemen-Elemen Dalam Model Kepimpinan Distributif	21
3.1	Bilangan Sekolah Menengah dan Sampel Kajian Di Selangor	116
3.2	Saiz Sampel Pada Aras Keyakinan $P < .05$ dan $P < .01$	118
3.3	Bilangan Guru Di Sekolah Menengah dan Pecahan Mengikut Jantina	120
3.4	Taburan Item Kepimpinan Distributif Pengetua	123
3.5	Perbandingan Bilangan Item Mengikut Pemboleh Ubah Kepimpinan Distributif Pengetua Dengan Item Gordon (2005)	125
3.6	Bilangan Item Mengikut Pemboleh Ubah Kepuasan Kerja Guru	127
3.7	Kebolehpercayaan Instrumen JSS	129
3.8	Julat Nilai Cronbach Alpha dan Tahap Kebolehpercayaan	140
3.9	Nilai Cronbach Alpha Instrumen Kepimpinan Distributif DLRS	142
3.10	Nilai Cronbach Alpha Instrumen Kepuasan Kerja	143
3.11	Nilai Cronbach Alpha Setiap Sub Skala Instrumen Kepuasan Kerja	143
3.12	Min, Sisihan Piawai, Kependongan dan Kecerunan bagi Pemboleh Ubah Kepimpinan Distributif dan Kepuasan Kerja	145





3.13	Ujian Diagnostik Kolenarian bagi Pemboleh Ubah Bebas Dimensi Kepimpinan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Guru	146
3.14	Interpretasi Skor Min Amalan Kepimpinan Distributif	148
3.15	Skor Min Kepuasan Kerja Guru dan Interpretasinya	151
3.16	Pekali Korelasi serta Kekuatan Hubungannya	152
3.17	Ringkasan Penganalisisan Data	154
4.1	Profil Responden Kajian	160
4.2	Profil Pengetua Sekolah Kajian	161
4.3	Skor Min Dimensi Kepimpinan Distributif	162
4.4	Tahap Kesiediaan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua: Penetapan dan Perkongsian Misi, Visi dan Matlamat Sekolah	164
4.5	Tahap Kesiediaan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua: Budaya Sekolah: Kerjasama, Kolaborasi Dan Komuniti Pembangunan Profesional	170
4.6	Tahap Kesiediaan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua: Perkongsian Tanggungjawab	174
4.7	Tahap Kesiediaan Amalan Kepimpinan Distributif Pengetua: Amalan Kepimpinan	179
4.8	Skor Min Bagi Item Kepuasan Kerja	190
4.9	Skor Min Sub Skala Kepuasan Kerja dan Tahap Kepuasan Kerja	190
4.10	Hubungan Antara Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Distributif dengan Kepuasan Kerja Guru	192
4.11	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Penetapan Misi, Visi dan Matlamat Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru	193





4.12	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Budaya Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru	194
4.13	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Perkongsian Tanggungjawab Dengan Kepuasan Kerja Guru	195
4.14	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif iaitu Amalan Kepimpinan dengan Kepuasan Kerja Guru	196
4.15	Hubungan Antara Dimensi Kepimpinan Distributif dengan Kepuasan Kerja Guru	196
4.16	Perbezaan Kepimpinan Distributif Pengetua Berdasarkan Faktor Demografi Jantina	198
4.17	Perbezaan Kepimpinan Distributif Pengetua Berdasarkan Faktor Demografi Lokasi	200
4.18	Perbezaan Kepimpinan Distributif Berdasarkan Faktor Demografi Pengalaman Kerja Pengetua	201
4.19	Profil Responden Temu Bual	203
4.20	Maklumat Pengetua Di Sekolah Kajian dan Pecahan Mengikut Jantina, Pengalaman Kerja dan Lokasi	204





SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka surat
1.1	Teori Kepimpinan Distributif Elmore (concertive action)	10
1.2	Kerangka Teori Kepimpinan Distributif	20
1.3	Kerangka Konseptual Kajian	23
2.1	Model antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja	92
2.2	Hierarki Keperluan Manusia	95
3.1	Prosedur Kajian	138





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi.
xvii

SENARAI SINGKATAN

DLRS	- <i>Distributed Leadership Readiness Scale</i>
FPK	- Falsafah Pendidikan Kebangsaan
JSS	- <i>Job Satisfaction Survey</i>
KPM	- Kementerian Pendidikan Malaysia
PPPM	- Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



SENARAI LAMPIRAN

- A Instrumen Kajian
- B Protokol Temu Bual
- C Surat Memohon Kebenaran Menjalankan Penyelidikan Di Sekolah
- D Surat Sokongan Penyelia Menjalankan Penyelidikan Di Sekolah
- E1 Surat Kelulusan Menjalankan Kajian Di Sekolah (BPPDP)
- E2 Surat Kelulusan Menjalankan Kajian Di Sekolah (JPNS)
- F1 Surat Permohonan Menggunakan Instrumen DLRS
- F2 Surat Permohonan Menggunakan Instrumen JSS
- G1 Email Kebenaran menggunakan instrumen DLRS
- G2 Email Kebenaran Menggunakan Instrumen JSS
- H1 Ujian Normaliti Bagi Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Distributif
- H2 Ujian Normaliti Bagi Setiap Dimensi Kepimpinan Distributif
- H3 Ujian Normaliti Bagi Keseluruhan Kepuasan Kerja
- I Ujian Levene dan Post Hoc Test
- J Profil Pengalaman Pakar





05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

BAB 1

PENDAHULUAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

1.1 Pengenalan

Proses reformasi pendidikan menjadikan kepemimpinan di peringkat sekolah semakin kompleks. Pemimpin-pemimpin yang berkarisma amat diperlukan untuk melakukan transformasi atau perubahan-perubahan dalam struktur organisasi, pemikiran individu dan subordinat-subordinat dalam organisasi berkenaan. Menurut Abdul Ghani (20

), pemimpin sekolah yang berupaya mentransformasikan kepemimpinan sebenarnya adalah mereka yang berjaya membangunkan kepimpinan menyeluruh dalam organisasi. Pada umumnya, melakukan satu transformasi dalam suatu organisasi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



pendidikan bukanlah suatu tugas yang mudah. Tambahan pula istilah transformasi itu sendiri berkait rapat dengan pengagihan kuasa iaitu, pemimpin perlu yakin dengan kemampuan atau keupayaan orang bawahannya dan memberi peluang kepada mereka bagi membuat beberapa keputusan berdasarkan kepakaran dan kemahiran yang mereka miliki (Abdul Ghani, 2010). Oleh itu, kepimpinan guru amat diperlukan untuk membantu mengurus proses perubahan ini. Pemimpin guru juga diperlukan bagi memotivasikan rakan-rakan sejawat supaya dapat membuat pembelajaran inovatif serta melaksanakan tugas dengan cara baik dan lebih berkesan (Busher, Harris & Wise, 2000). Warga sekolah yang mempunyai komitmen dan motivasi yang tinggi akan berupaya mencapai kecemerlangan dalam organisasi (Hamedah & Normah, 2010). Sehubungan dengan itu, kepimpinan daripada pemimpin organisasi yang bijak amat diperlukan dalam mempengaruhi dan mendapatkan komitmen daripada para guru. Mereka perlu mempunyai kesedaran, kesungguhan, dan keinginan bagi membentuk pemimpin pelapis dalam kalangan warga sekolah. Pemimpin sekolah yang berupaya mentransformasikan kepimpinan sebenarnya adalah mereka yang berjaya membangunkan kepimpinan menyeluruh dalam organisasi.

Bagi merealisasikan aspirasi negara, pemimpin sekolah dipertanggungjawabkan untuk memimpin sekolah supaya berfungsi dengan lebih teratur dan berkesan. Namun begitu, isu kelemahan pemimpin sekolah dalam memimpin sekolah bukanlah menjadi isu baru dalam kajian kepengetuaan (Lokman, 2007). Fullan (2001) mendedahkan terdapat beberapa kelemahan yang menjadikan sekolah gagal berfungsi dengan berkesan. Antaranya ialah gaya kepimpinan pemimpin sekolah yang sentiasa merujuk kepada model birokratik sehingga mereka





menjadi kabur dengan peranan mereka sebagai pemimpin yang perlu menjana komitmen guru terhadap sekolah. Kepimpinan yang lemah akan menyebabkan kewibawaannya ditolak dan tugas untuk mengubah tingkah laku pengikut akan gagal. Malah dalam keadaan tertentu, kelemahan kepimpinan ini mungkin akan menimbulkan konflik. Kenyataan ini disokong oleh Russell (2000) dan Zaharah (2002) yang menyatakan bahawa kepimpinan yang mantap memainkan peranan penting dalam mempengaruhi ciri-ciri organisasi pendidikan, membentuk nilai dan kepercayaan pendidik serta sikap bekerja dan komitmen para pendidik dalam menentukan hala tuju dan kecemerlangan organisasi pendidikan. Sekiranya kelemahan kepimpinan ini berlaku secara berterusan, prestasi guru dan sekolah akan merosot dan fungsi sekolah sebagai pelaksana dasar dalam mencapai matlamat jangka



panjang yang terkandung dalam Falsafah Pendidikan Kebangsaan (FPK) akan terbantut.

Kepimpinan merupakan satu elemen yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia. Hal ini kerana kepimpinan merupakan satu aspek sosial yang terpenting dalam hubungan manusia khususnya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Hubungan ini biasanya dilihat dari segi kepimpinan iaitu, mempengaruhi dan dipengaruhi. Pemimpin mempengaruhi pengikut terutama dalam membuat keputusan atau melakukan perubahan manakala pengikut dipengaruhi pemimpin berdasarkan matlamat yang ingin dicapai. Hal ini juga berlaku di sekolah. Menurut Hamman (2010), sekolah yang hebat biasanya menyedari bahawa kekuatan kepimpinan sebenarnya bersandarkan pada kekuatan hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dapatan daripada Ishak Mad Shah (2006) pula menyatakan bahawa





keterbukaan dan pertimbangan pemimpin terhadap keperluan dan perhatian yang diberikan kepada pembangunan kerjaya pengikutnya akan menentukan keberkesanan kepimpinan mereka. Sehubungan dengan itu, dapatlah dirumuskan bahawa hubungan antara pemimpin dan pengikut dalam satu organisasi merupakan satu hubungan yang penting, saling berkait rapat dan bekerjasama bagi memastikan kecemerlangan dapat dicapai dalam organisasi.

Kajian terhadap peningkatan kemajuan sekolah di Amerika Syarikat mendapati antara elemen yang terpenting yang perlu diberi perhatian ialah kepimpinan sekolah serta sokongan yang diberikan para guru secara berterusan terhadap organisasi (Teddlie & Stringfield, 2009). Pemimpin sekolah dianggap sebagai model yang mengubah tingkah laku guru serta bertindak sebagai '*educational innovator*', iaitu sebagai penentu utama dalam pelaksanaan inovasi di sekolah. Punca perubahan di sekolah wujud hasil penggemblengan tenaga antara pemimpin dan guru. Guru turut terlibat dalam membuat keputusan tentang perkembangan dan reformasi pengajaran di sekolah (Hussein, 2008). Oleh itu, hubungan antara pemimpin dan pengikut amat penting dalam usaha mengawal situasi ke arah mencapai matlamat dan objektif organisasi. Hubungan ini akan menentukan sejauh mana pemimpin akan memperoleh taat setia, pergantungan dan sokongan daripada orang yang bekerja di bawahnya.





1.2 Permasalahan Kajian

Kepimpinan distributif ialah satu fenomena baru dalam amalan kepimpinan, namun telah menjadi isu kepimpinan semasa yang sering diperdebatkan masa ini. Perkara ini berlaku kerana amat sedikit bukti secara empirik yang membincangkan tentang peranan kepimpinan serta tahap amalan kepimpinan distributif ini (Leung, 2008). Menurut Leung (2008), bukti yang mengaitkan kepimpinan distributif dengan peningkatan pencapaian sekolah juga belum mencapai sasaran sepatutnya. Sehubungan dengan itu, semakin ramai penyelidik yang terpenggil untuk mengkaji kepimpinan distributif ini.

Memandangkan kepimpinan distributif merupakan suatu fenomena baharu dalam pelaksanaan kepimpinan di Malaysia, tidak banyak kajian tentang kepimpinan distributif telah dilaksanakan. Kebanyakan kajian terhadap kepimpinan distributif sebelum ini terutamanya di Malaysia lebih tertumpu pada penyelidikan berbentuk kualitatif yang menyediakan analisis berpanduan pemantauan dan interaksi dalam melihat pelaksanaan kepimpinan distributif seperti kajian amalan kepimpinan distributif yang telah dijalankan oleh Junaidah (2009) dan Baharuddin (2009). Di luar negara, terdapat banyak kajian kualitatif dijalankan terhadap kepimpinan distributif seperti kajian terhadap aktiviti kepimpinan instruksional menggunakan kerangka kepimpinan distributif (Spillane, 2005) serta impak kepimpinan distributif terhadap usaha-usaha reformasi dalam pendidikan (Sherer, 2004), namun menurut Terrell (2010) kajian terhadap kepimpinan distributif secara kuantitatif amat jarang dilaksanakan.





Kajian ini diharapkan dapat memberi pemahaman serta membantu para pemimpin mengadaptasi kepimpinan distributif berdasarkan bentuk cabaran yang dihadapi pemimpin sekolah dalam memberi kepuasan kerja kepada semua guru. Jika teori kepimpinan distributif ini mampu memberi implikasi dan sumbangan yang lebih besar terhadap kepuasan kerja guru berbanding teori kepimpinan yang lain, maka diharapkan kajian ini akan menjadi penyumbang kepada satu lagi teori kepimpinan yang boleh diamalkan dan dilaksanakan secara menyeluruh dalam kalangan pemimpin sekolah di Malaysia. Para pengamal pada peringkat sekolah juga akan dapat menjadikan dapatan kajian ini sebagai panduan untuk mempertingkatkan kepuasan kerja guru dalam organisasi mereka.



1.3 Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kesediaan amalan elemen kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua sekolah, tahap kepuasan kerja guru, hubungan kepimpinan distributif dengan kepuasan kerja guru, pemahaman pengetua tentang kepimpinan distributif, cabaran yang dihadapi dalam melaksanakan kepimpinan distributif ini serta cadangan untuk menanganinya.





1.4 Objektif Kajian

Secara khusus objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Menenal pasti tahap kesediaan amalan elemen kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di Selangor.
- ii. Menenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah di Selangor.
- iii. Menenal pasti hubungan keempat-empat dimensi kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua (misi, visi dan matlamat sekolah; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan) dengan kepuasan kerja guru.
- iv. Menenal pasti perbezaan amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi (jantina, lokasi dan pengalaman kerja).
- v. Menenal pasti pemahaman pengetua tentang kepimpinan distributif dan cabaran-cabaran yang dihadapi ketika melaksanakannya di sekolah.
- vi. Menenal pasti cadangan-cadangan untuk menangani cabaran pelaksanaan kepimpinan distributif pada peringkat sekolah.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk menjawab persoalan-persoalan berikut:

- i. Apakah tahap kesediaan amalan elemen kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua di sekolah menengah di Selangor?





- ii. Apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru di sekolah menengah di Selangor?
- iii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara keempat-empat dimensi kepimpinan distributif dalam kalangan pengetua (misi, visi dan matlamat sekolah; budaya sekolah; perkongsian tanggungjawab dan amalan kepimpinan) dengan kepuasan kerja guru?
- iv. Adakah terdapat perbezaan amalan kepimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi (jantina, lokasi dan pengalaman kerja)?
- v. Bagaimanakah pemahaman pengetua tentang kepimpinan distributif dan apakah cabaran-cabaran yang dihadapi ketika melaksanakannya di sekolah?
- vi. Apakah cadangan-cadangan untuk menangani cabaran pelaksanaan kepimpinan distributif pada peringkat sekolah?



1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian di atas, hipotesis kajian dapat dibentuk seperti berikut:

- H₀₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepimpinan distributif iaitu, misi, visi dan matlamat sekolah dalam kalangan pengetua dengan kepuasan kerja guru.
- H₀₂: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepimpinan distributif iaitu, budaya sekolah dalam kalangan pengetua dengan kepuasan kerja guru.





H₀₃: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepemimpinan distributif iaitu, perkongsian tanggungjawab dalam kalangan pengetua dengan kepuasan kerja guru.

H₀₄: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi kepemimpinan distributif iaitu, amalan kepemimpinan dalam kalangan pengetua dengan kepuasan kerja guru.

H₀₅: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepemimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi jantina.

H₀₆: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepemimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi lokasi.



H₀₇: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan amalan kepemimpinan distributif pengetua berdasarkan faktor demografi pengalaman kerja.

1.7 Kerangka Teori Kajian

Model pertama tentang kepemimpinan distributif ialah model yang diutarakan Elmore (2000) yang telah mengenal pasti lima dimensi dalam kepemimpinan distributif iaitu, misi, visi dan matlamat; amalan kepemimpinan; budaya sekolah; membuat keputusan; penilaian dan pembangunan profesional. Konsep kepemimpinan distributif ini telah dihubungkan dengan penambahbaikan dalam organisasi seperti peningkatan prestasi sekolah, penambahbaikan instruksional dan komunikasi (Elmore, 2000). Pelaksanaan kepemimpinan distributif adalah berasaskan fakta bahawa setiap penambahbaikan

