

AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF GURU BESAR TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN
CINA DI DAERAH KINTA SELATAN, PERAK

NG JIA QUAN

DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT
UNTUK MEMPEROLEHI IJAZAH SARJANA
PENDIDIKAN
(MOD PENYELIDIKAN)

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 22 (hari bulan)12 (bulan) 2023

i. Perakuan pelajar :

Saya, Ng Jia Quan M20211000907 Fakulti Pengurusan & Ekonomi (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Di Dearah Kinta Selatan, Perak

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 se jelasnya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Associate Professor Dr. Mohd Asri bin Mohd Noor (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Sekolah Jenis Kebangsaan Cina Di Dearah Kinta Selatan, Perak

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Sarjana Pendidikan Pengurusan Pendidikan (SLA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

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: Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Terhadap Komitmen
Organisasi Dalam Kalangan Guru Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
Di Daerah Kinta Selatan, Perak.
No. Matrik /Matric's No.: M20211000907
Saya / I : Ng Jia Quan
(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)

(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cop Rasmi / Name & Official Stamp)

Tarikh: 22/12/2023



PENGHARGAAN

Saya merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan ribuan terima kasih kepada Associate Professor Dr. Mohd Asri bin Mohd Noor selaku penyelia tesis ini yang telah memberi tunjuk ajar, bimbingan dan nasihat yang bernilai kepada saya dari peringkat awal perancangan sehinggalah ke peringkat akhir kajian ini dapat disempurnakan dengan jayanya.

Saya juga merakamkan penghargaan dan terima kasih kepada guru besar – guru besar di sekolah jenis kebangsaan cina di daerah Kinta Selatan, Perak untuk menjalankan kajian ini. Ribuan terima kasih kepada setiap guru yang melibatkan diri dalam proses penyempurnaan kajian ini.

Terima kasih kepada ibu bapa saya yang sentiasa memberi sokongan moral sepanjang kajian ini dijalankan. Sokongan ibu bapa telah mendorong dan memberi semangat untuk saya melaksanakan kajian ini.

Akhir sekali terima kasih dirakam khas untuk semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung yang telah memberi kerjasama dan bantuan dalam menyiapkan kajian ini.





ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah, tahap komitmen organisasi guru sekolah, hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen organisasi dan pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi sekolah kebangsaan daerah Kinta Selatan, Perak. Kajian ini adalah kajian kuantitatif dengan menggunakan reka bentuk tinjauan bagi mengumpul data. Soal selidik yang diguna adalah berdasarkan *Distributed Leadership Readiness Scale* (DLRS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Kaedah pensampelan rawak mudah telah digunakan dan seramai 259 orang telah dipilih sebagai sampel. Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferens. Dapatan menunjukkan bahawa kepimpinan distributif pentadbir sekolah berada pada tahap yang tinggi ($m=4.11$; $SP=0.72$) dan komitmen organisasi dalam kalangan guru pula berada pada tahap yang sederhana ($m=3.15$; $SP=1.08$). Kajian mendapati wujud hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi [$r(259)=0.383$; $p<0.05$]. Seterusnya, kajian juga mendapati bahawa kepimpinan distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Beta, $\beta=0.385$; $p<0.05$). Kesimpulannya, kajian ini telah memberikan satu pemahaman berkaitan amalan kepimpinan distributif dan komitmen organisasi dalam konteks sekolah kebangsaan di daerah Kinta Selatan, Perak. Implikasi kajian menunjukkan bahawa penekanan terhadap kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir adalah penting untuk meningkatkan komitmen organisasi.





DISTRIBUTIVE LEADERSHIP PRACTICES TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG CHINESE SCHOOL TEACHERS IN SOUTH KINTA DISTRICT, PERAK

ABSTRACT

This study was conducted to identify the level of school administrators' distributive leadership, the level of school teachers' organizational commitment, the relationship between distributive leadership and organizational commitment and the influence of distributive leadership towards organizational commitment of the national school in Pitang district, Sabah. This research was a quantitative study using survey design in collecting data. The questionnaire used was based on the DLRS (Distributed Leadership Readiness Scale) and OCQ (Organizational Commitment Questionnaire). Simple random sampling methods have been used and 259 teachers were selected as sample. Data collected were analysed using descriptive and inferential statistics. The findings showed that school administrators' distributive leadership is at a high level ($m=4.11$; $SD=0.72$) and organizational commitment among teachers is at a moderate level ($m=3.15$; $SD=1.08$). The study found significant relationship between distributive leadership and organizational commitment [$r(259)=0.383$; $p<0.05$]. Furthermore, the study also found that distributive leadership has a significant influence on organizational commitment (Beta, $\beta=0.385$; $p<0.05$). In conclusion, this study has provided an understanding of distributive leadership practices and organizational commitment in the context of national schools in the South Kinta district of Perak. The implications of the study indicate that emphasis on distributive leadership among administrators is important to increase organizational commitment.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	i
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xiii
SENARAI RAJAH	xvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
SENARAI LAMPIRAN	xix
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	3
1.4 Tujuan Utama Kajian	8
1.5 Objektif Kajian	8

1.6 Persoalan Kajian	9
1.7 Hipotesis Kajian	10
1.8 Kerangka Teoritikal Kajian	10
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	12
1.10 Kepentingan Kajian	14
1.11 Skop Kajian	15
1.12 Batasan Kajian	16
1.13 Definisi Operasional	17
1.14 Rumusan	20

2.1 Pengenalan	21
2.2 Kepimpinan Distributif	22
2.2.1 Definisi Dan Konseptual	22
2.2.2 Teori Dan Model	29
2.2.2.1 Model Elmore	31
2.2.2.2 Model Gordon	36
2.2.2.3 Model Spillane	39
2.2.2.4 Model Hulpia et.al	41
2.2.2.5 Model Leithwood et al	44
2.2.6 Model MacBeath	46

2.2.2.7 Model Gronn	49
2.2.2.8 Model Hargreaves dan Fink	51
2.2.3 Tonggak Kepimpinan Distributif	56
2.2.3.1 Penurunan Kuasa	56
2.2.3.2 Kepimpinan Guru	58
2.2.3.3 Budaya	61
2.2.3.4 Kesanggupan	63
2.2.3.5 Pembangunan Kapasiti	64
2.2.4 Kelebihan Mengamalkan Kepimpinan Distributif	66
2.2.5 Cabaran Mempromosi Kepimpinan Distributif	69
2.3 Komitmen Organisasi	73
2.3.1 Definisi dan Konseptual	73
2.3.2 Teori dan Model	77
2.3.2.1 Model Meyer dan Allen	77
2.3.2.2 Model Model O'Reily Dan Chatman	79
2.3.2.3 Model Morrow	80
2.3.2.4 Model Etzioni	83
2.3.3 Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepimpinan	87
2.3.4 Pencetus Komitmen Organisasi	90
2.3.4.1 Karakteristik Peribadi	91
2.3.4.2 Karakteristik Kerja	93

2.3.4.3 Attitud Kerja	94
2.3.4.4 Sikap Warga Organisasi (OBC)	95
2.3.4.5 Hubungan Dengan Rakan Sekerja dan Pihak Pentadbir	95
2.3.5 Manfaat Guru Komited	96
2.4 Kajian-kajian lepas	100
2.4.1 Kepimpinan Distributif Dan Kecemerlangan Sekolah	100
2.4.2 Kepimpinan Distributif Dan Komitmen Organisasi	104
2.5 Rumusan	110

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	112
3.2 Reka Bentuk Kajian	113
3.3 Lokasi Kajian	114
3.4 Populasi Kajian	114
3.5 Sampel Kajian	114
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	116
3.7 Instrumen Kajian	118
3.8 Kesahan Muka Instrumen Kajian	121
3.9 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	124
3.10 Kajian Rintis	125

3.11 Tatacara Analisis Data	132
3.12 Rumusan	134

BAB 4 ANALISIS DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	135
4.2 Latar Belakang Responden Kajian	137
4.3 Analisis Responden Kajian	138
4.4 Tahap kepimpinan Distributif	140
4.4.1 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Pernyataan Dan Perkongsian Visi, Misi Dan Matlamat Sekolah	140
4.4.2 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Budaya Sekolah	142
4.4.3 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Amalan Kepimpinan	145
4.4.4 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Berkongsi Tanggungjawab	147
4.4.5 Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Dimensi Kepimpinan Distributif	149
4.5 Tahap Komitmen Organisasi	150
4.5.1 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Afektif	151
4.5.2 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Berterusan	152
4.5.3 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Normatif	153
4.5.4 Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Komponen Komitmen Organisasi	155

4.6 Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Distributif Dengan Tahap Komitmen Organisasi	156
4.6.1 Pengaruh Amalan Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	163
4.7 Hubungan Antara Kepimpinan Distributif Guru Besar Dan Komitmen Guru Berdasarkan Jantina	174
4.8 Rumusan	176

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN KAJIAN

5.1 Pengenalan	178
5.2 Ringkasan Kajian	179
5.3 Perbincangan	181
5.3.1 Perbincangan Dapatan Kajian	181
5.3.1.1 Tahap Kepimpinan Distributif	182
5.3.1.2 Tahap Komitmen Organisasi	184
5.3.1.3 Hubungan Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	186
5.3.1.4 Pengaruh Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	189
5.3.1.5 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Jantina	191
5.3.2 Perbincangan Implikasi Dapatan Kajian	194
5.3.2.1 Kepimpinan Distributif	195
5.3.2.2 Komitmen Organisasi	201

5.3.2.3 Hubungan Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen	
Organisasi	203
5.3.2.4 Pengaruh Kepimpinan Distributif Terhadap	
Komitmen Organisasi	204
5.4 Cadangan	205
5.4.1 Cadangan Dan Implikasi Amalan Kepimpinan	
Distributif	205
5.4.2 Cadangan Kajian Lanjutan	208
5.5 Kesimpulan Kajian	210
5.6 Rumusan	211
RUJUKAN	213
LAMPIRAN	234

**SENARAI JADUAL**

No.		Muka
Jadual		Surat
2.1	Tafsiran Peranan Kepimpinan di Pelbagai Peringkat Autoriti	33
2.2	Teori dan Model Kepimpinan Distributif	54
2.3	Teori dan Model Komitmen Organisasi	86
3.1	Jadual Persampelan Krejcie dan Morgan	115
3.2	Perincian Peringkat Kaedah Persampelan Rawak Mudah	133
3.3	Perincian Tarikh Permohonan dan Kelulusan Menjalankan Kajian	117
3.4	Perincian Tarikh Penghantaran dan Pengembalian Soal Selidik Kajian	117
3.5	Dimensi Kepimpinan Distributif dalam DLRS	118
3.6	Komponen Komitmen Organisasi Guru dalam OCQ	119
3.7	Taburan Keseluruhan Item Soal Selidik	120
3.8	Skala Likert	121
3.9	Contoh Penterjemahan Item dalam DLRS	123
3.10	Contoh Penterjemahan Item dalam OCQ	123





3.11	Interpritasi Nilai Cronbach's Alpha	125
3.12	Nilai 'Cronbach's Alpha' bagi Dimensi Kepimpinan Distributif dalam Kajian Rintis	127
3.13	Nilai 'Cronbach's Alpha' bagi komponen Komitmen organisasi	128
3.14	Nilai Corrected Item-Total Correlation dan Cronbach's Alpha kalau Item Deleted bagi Item dalam Komponen Komitmen Afektif	129
3.15	Nilai Corrected Item-Total Correlation dan Cronbach's Alpha kalau Item Deleted bagi Item dalam Komponen Komitmen Normatif	130
3.16	Nilai 'Cronbach's Alpha' bagi Komponen Komitmen Organisasi Guru dalam Kajian Rintis setelah Diubahsuai	131
3.17	Taburan Keseluruhan Item Soal Selidik yang telah Diubahsuai	131
3.18	Interpretasi Tahap Kepimpinan Distributif Pentadbir Sekolah	132
3.19	Interpretasi Tahap Komitmen Organisasi Guru	133
3.20	Jadual Tatacara Analisis Data	133
4.1	Analisis Data Ciri Demografi	138
4.2	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Pernyataan dan Perkongsian Visi, Misi dan Matlamat Sekolah	141
4.3	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Budaya Sekolah	142
4.4	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Amalan Kepimpinan	145
4.5	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Berkongsi Tanggungjawab	147
4.6	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif ke atas Dimensi Kepimpinan Distributif	149



4.7	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Afektif	151
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Berterusan	152
4.9	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Normatif	153
4.10	Keputusan Analisis Deskriptif ke atas Komponen Komitmen Organisasi Guru	155
4.11	Interpretasi Skor Min bagi Analisis Korelasi Pearson	156
4.12	Ujian Ketaksandaran Amalan Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi Pearson	157
4.13	Ujian Normaliti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi Pearson	158
4.14	Ujian Lineariti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi Pearson	159
4.15	Ujian Homoskedastisiti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi Pearson	161
4.16	Keputusan Analisis Korelasi Pearson ke atas Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi Guru	162
4.17	Jarak Mahalanobis bagi Nilai Ekstrem	164
4.18	Ujian Lineariti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Regresi Mudah	166
4.19	Ujian Ketaksandaran Kepimpinan Distributif dan Komitmen Guru bagi Analisis Regresi Mudah	169
4.20	Model Regresi Mudah bagi Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru	169
4.21	Jadual ANOVA bagi Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru	171

4.22	Koefisian Pemboleh Ubah Bersandar Komitmen Organisasi Guru	171
4.23	Keputusan Ujian-t ke atas Ciri Demografi Jantina	175
5.1	Rumusan Keputusan Analisis SPSS ke atas Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	181

**SENARAI RAJAH****No. Jadual****Muka Surat**

1.1	Kerangka Konseptual Kajian	13
2.1	Perkembangan Konsep Kepimpinan	30
2.2	Fenomena Penyebaran Kepimpinan	40
2.3	Taksonomi Penyebaran Kepimpinan	47
2.4	Darjah Kehangatan Penyebaran Kepimpinan	52
2.5	Peringkat dalam Pembangunan Kapasiti	65
2.6	Model Komitmen Morrow	82
2.7	Bentuk Penurutan Etzioni	84
4.1	Grafik Residual Normal P-P Plot bagi Ujian Normaliti	165
4.2	Grafik Residual Scatterplot bagi Ujian Heteroskedastisiti	168



SENARAI SINGKATAN

DLRS	Distributed Leadership Readiness Scale
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
DLI	Distributed Leadership Inventory
TES	Teacher Empowerment Scale
OCQ	Organization Commitment Questionnaire
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SJK(C)	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
SPSS	Statistical Package for Social Science
UPSI	Universiti Pendidikan Sultan Idris



SENARAI LAMPIRAN

- A Soal Selidik DLRS dan OCQ
- B Surat Pengesahan IPS, UPSI
- C Surat Kelulusan KPM
- D Surat Kelulusan JPN Perak
- E Analisis SPSS Ciri Demografi
- F Analisis SPSS Deskriptif Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru
- G Analisis SPSS Ujian-*t* (Jantina)
- H Analisis SPSS Korelasi *Pearson*
- I Analisis SPSS Regresi Mudah





BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan



Keseluruhan kajian akan dibincangkan dalam bab pertama. Perbincangan ini merangkumi latar belakang kajian, pernyataan masalah kajian, tujuan kajian, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teoritikal kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian, skop kajian, batasan kajian dan definisi operasional kajian. Ringkasnya, bahagian ini menjadi garis panduan kepada pengkaji mengawal dan menentukan lingkungan kajian, konsep kajian dan dapatan kajian yang tepat mengenai isu yang dikaji.





1.2 Latar Belakang kajian

Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2015 menyatakan bahawa penempatan pemimpin sekolah yang berkualiti menjadi fokus utama Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Pembangunan pemimpin sekolah yang mahir dan kompeten mampu melahirkan generasi cemerlang yang lebih berdaya saing di pentas dunia. Menurut Kuppan dan Razak (2021), pemimpin sekolah berperanan merancang dan menguruskan segala tugas sekolah. Oleh itu, transformasi amalan pemimpin tradisional ke amalan pemimpin distributif menjamin kualiti pengurusan sekolah pada masa kini.

Kepimpinan distributif yang melahirkan sistem pendidikan yang sistematik. dengan menggabungkan kepakaran dan interaksi antara pemimpin dan kakitangan.

Amalan kepemimpinan distributif menjadi pemangkin kepada pembangunan kepemimpinan guru besar di Malaysia (Ahmad & Hamid, 2021). Kepimpinan distributif ialah pemimpin teras membina sekumpulan pemimpin melalui proses pengagihan tugas dan kuasa berdasarkan bidang kepakaran masing-masing. Menurut Hamzah, Tan dan Izham (2020), mereka berpendapat kepemimpinan distributif merujuk kepada amalan perkongsian tugas dengan kaki tangannya. Dengan pengagihan tugas yang sesuai, bebanan dan tanggungjawab dikongsi antara kaki tangan organisasi bagi meringankan tugas pemimpin.

Komitmen guru dalam bidang pentadbiran sekolah merupakan aspek penting dalam mencapai matlamat sekolah. Berdasarkan pendapat Billy dan Taat (2020), komitmen guru berperanan penting untuk memperkembangkan kemenjadian murid dan pengurusan sekolah seperti yang dinyatakan dalam PPPM. Kepimpinan distributif guru besar amat bergantung kepada kolaborasi dan inisiatif pemimpin dalam proses pengagihan tugas dan pendedaran kuasa dengan para guru di sekolah. Kerjasama



antara pemimpin dan guru mampu meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah (Thein & Tan 2019). Hua, Hu Kuok dan Ying-Leh Ling (2019) juga berpendapat bahawa kepimpinan distributif adalah faktor penting yang mempengaruhi komitmen di kalangan guru.

Ringkasnya, amalan kepimpinan berhubungkait rapat dengan komitmen guru semasa menjalankan urusan sekolah. Kepimpinan distributif guru besar bersesuaian dengan keperluan pentadbiran sekolah yang kian kompleks bagi menjamin kualiti pengurusan sekolah.

1.3 Penyataan masalah

Penggantian amalan kepimpinan sekolah tradisional iaitu kepimpinan berhierarki dengan kepimpinan distributif dianggap sebagai tindakan yang bersifat berani dan berisiko tinggi. Isu kepimpinan dalam bidang pendidikan semakin dititikberatkan pada zaman ini (Bahtiar, Ibrahim Ariffin & Ismail, 2020). Pemimpin-pemimpin institut pendidikan perlu memperkembangkan gaya kepimpinan yang bersifat demokratik bagi menyenangkan bebanan pentadbir dan mempertingkatkan kualiti pentadbiran. Risiko yang dijangkakan dianggap positif supaya hasrat PPPM 2013 – 2025 dapat dicapai untuk melahirkan generasi baharu yang mempunyai daya saing dalam bidang pendidikan di pentas antarabangsa (KPM, 2013).

Aspirasi kerajaan dalam bidang pendidikan telah dijelaskan dalam PPPM 2013-2025 bahawa pentadbir sekolah memikul tanggungjawab dalam memperkembangkan kemenjadian dan pencapaian akademik murid di sekolah. Kepimpinan distirbutif telah diperkenalkan sebagai kepimpinan di era baru yang menggalakkan perkongsian



tanggungjawab dalam pentadbiran. Langkah ini merupakan inisiatif kerajaan yang meringankan akauntabiliti yang ditanggung oleh pentadbir sekolah dan bertujuan melonjakkan tahap pencapaian akademik murid. Amalan kepimpinan distributif ditegaskan oleh PPPM 2013 – 2025 perlu dikuasai dan dilaksanakan oleh pihak pentadbir sekolah menjelang tahun 2016.

PPPM 2013 – 2025 menyatakan bahawa kajian prestasi pencapaian akademik murid dapat ditingkatkan oleh pentadbir sekolah yang kompeten (KPM, 2012). Menurut Chzin dan Surat (2021), prestasi pencapaian akademik murid mempunyai kaitan yang signifikan dengan gaya kepimpinan sekolah. Dapatan kajian yang diperoleh sejak amalan kepimpinan distributif dikemukakan dalam bidang pendidikan menunjukkan bahawa amalan kepimpinan ini adalah faktor utama yang mempengaruhi prestasi pencapaian akademik murid dan pembangunan sekolah. Perbincangan dalam kajian Robert dan Musa (2021) juga menyokong kenyataan tersebut dengan menyatakan bahawa pihak pentadbir sekolah yang menitikberatkan kepentingan dimensi kepimpinan distributif seperti pembangunan profesional, budaya sekolah, visi, misi matlamat dan membuat keputusan memberi impak yang positif terhadap perkembangan sekolah.

Namun begitu, kajian Lee dan Hamzah (2023) menyatakan bahawa para guru adalah faktor utama dalam peningkatan dan penambahbaikan akademik murid. Amalan kepimpinan pentadbir sekolah mempengaruhi tahap motivasi guru, komitmen organisasi guru dan iklim tempat kerja guru. Kajian bertajuk Kepimpinan Distributif Pemimpin Sekolah: Isu dan Cabaran juga menyatakan bahawa pengaruh amalan ini akan meningkatkan komitmen organisasi para guru terhadap prestasi kerja mereka (Mohd Yusaini & Izham & Hamzah, 2020). Chzin dan Surat (2021) bersependapat

bahawa prestasi pencapaian akademik murid sangat signifikan dipengaruhi oleh gaya kepimpinan sekolah. PPPM 2013 – 2025 ingin mengaitkan guru dalam bidang kepimpinan sekolah bagi memajukan prestasi sekolah serta menambahbaikkan prestasi akademik murid. Pertukaran gaya kepimpinan di sekolah kepada kepimpinan distributif menyumbang pembangunan kepimpinan dan merealisasikan aspirasi kerajaan (KPM, 2012). Guru yang komited dan fokus terhadap matlamat sekolah bersedia melakukan dan menerima perubahan yang bakal dihadapi melalui amalan kepimpinan distributif.

Hung dan Nordin (2023) juga menyatakan bahawa gaya kepimpinan sekolah membawa impak terhadap pencapaian akademik murid dengan cara mempengaruhi tahap komitmen guru. Komitmen guru adalah nadi perkembangan kemenjadian murid dan keberkesanan sesebuah sekolah (Amin & Hamzah, 2021). Menurut Ratmini, Natajaya dan Sunu (2019), guru yang berkomitmen yang tinggi terhadap tugasnya jika guru ditabir secara berkesan. Dalam kajian Tawan, Nazarudin, Noordin dan Watinin (2020) menyatakan guru yang mempunyai komitmen yang tinggi adalah dasar kepada motivasi murid melalui pengajaran dan pembangunan hubungan guru dengan murid yang berkualiti. Peranan guru besar di sekolah berperanan menggunakan segala sumber membangunkan guru yang berkualiti bagi menyumbang khidmat dengan lebih komited (Robert & Musa, 2021). Unyit dan Hamzah (2023) menyatakan bahawa tahap komitmen guru amat dipengaruhi oleh amalan atau gaya kepimpinan guru besar. Oleh demikian, pihak pentadbir sekolah perlu memupuk komitmen guru melalui gaya kepimpinan yang sesuai bagi menjamin perkembangan sekolah (Lee & Hamzah, 2023).

Namun begitu, menurut Ahmad dan Hamid (2021) guru besar sekolah sibuk dengan urusan pentadbiran yang menjejaskan hubungan antara pihak pentadbir

sekolah, guru dan prestasi sekolah. Dapatan kajian Yusoff dan Hamzah (2023) menunjukkan tugas dan tanggungjawab guru besar lebih tertumpu kepada kurikulum dan kokurikulum berbanding dengan tugas pentadbir dan perkhidmatan. Selain itu, menurut Roslan dan Mohd Sharihan (2019) gaya kepimpinan guru besar berperanan dalam mempertingkatkan komitmen guru dengan mewujudkan iklim kerja guru yang kondusif di sekolah. Guru yang terlibat dalam peralihan kepimpinan menentukan keberkesanan dan kecekapan sesebuah sekolah. Menurut Thien dan Tan (2019) guru yang diberi kuasa membuat keputusan dapat meningkatkan komitmen mereka kerana mereka dilatih untuk berfikir dan bertindak menyelesaikan isu yang dihadapi. Dapatan kajian Jusoh, Ismail dan Abdullah (2020) menunjukkan kepuasan kerja terdapat kaitan yang positif dan signifikan dengan komitmen guru dalam sekolah.

Guru mampu menangani masalah peranan dan tanggungjawab jika pemimpin organisasi melaksanakan gaya kepimpinan bercorak distributif di sekolah (Abdullah & Hashim, 2021). Pengagihan tugas dan fungsi kepada guru-guru secara kolektif melalui interaksi yang lebih rapat dan mengurangkan unsur hierarki dalam pengurusan sekolah. Pemimpin sekolah sebagai individu yang berkedudukan pada hierarki tertinggi di dalam organisasi sekolah masih melaksanakan amalan kepimpinan pada taraf yang rendah (Mahmud & Jalil, 2022).

Ahmad dan Hamid (2021) menyokong pendapat ini melalui kajian mereka yang menyatakan gaya kepimpinan distributif di sekolah perlu ditingkatkan bagi memastikan guru menyumbangkan tenaga kepada perkembangan sekolah. Menurut Cheah dan Hiew (2022), gaya kepimpinan tradisional di sekolah yang diamalkan menyebabkan guru besar sukar untuk membuat keputusan yang berinovatif berdasarkan pengaruh gaya kepimpinan berunsur birokratik tanpa mengambil kira pendapat guru-gurunya.

Pendapat ini padan dengan dapatan kajian Chen dan Wahab (2021) yang menyatakan guru tiada kuasa sepenuhnya dalam proses membuat keputusan berkaitan dengan pelaksanaan tugas mereka kerana mereka masih perlu bergantung dengan keputusan daripada pihak pentadbir sekolah. Gaya kepimpinan birokrasi menidakkan penglibatan guru-guru dalam proses menentukan keputusan dalam urusan sekolah (Jalet & Yunus, 2021).

Menurut Subban, Jalil, Ismail, Razali dan Razak (2020), kepimpinan sekolah boleh diagihkan di kalangan guru lain untuk meringankan bebanan tugas pentadbir sekolah. Gaya kepimpinan distributif ini dapat melahirkan sumber guru yang lebih berkualiti dan memperkayakan proses pengajaran dan pembelajaran dengan membina keupayaan guru untuk memimpin pembelajaran (Ibrahim, 2021). PPPM 2013 – 2025 berhasrat menyertakan guru dalam bidang kepimpinan sekolah bagi mempertingkatkan kebolehan sekolah serta memajukan pencapaian akademik murid. Pertukaran gaya kepimpinan sekolah kepada kepimpinan distributif dapat membantu pengembangan tahap kepimpinan dan merealisasikan aspirasi kerajaan (KPM, 2012).

Namun begitu, kebanyakan kajian kepimpinan distributif dalam konteks di Malaysia lebih tertumpu kepada sekolah kebangsaan berbanding dengan sekolah rendah jenis kebangsaan cina. Kebanyakan kajian juga bertumpuan di sekolah kawasan bandar. Bagi memenuhi tujuan mengurangkan jurang kajian di antara sekolah kebangsaan dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) kajian ini dijalankan. Oleh itu, pemilihan sekolah rendah jenis kebangsaan cina dalam penyelidikan ini ialah untuk melihat perspektif dan sudut pandangan yang berbeza daripada guru-guru sekolah rendah berkaitan dengan kepimpinan distributif berbanding kajian yang telah dilaksanakan di SJKC. Kajian ini diharap menyumbangkan dapatan kajian yang

empirikal mengenai kepimpinan distributif berkaitan sekolah rendah jenis kebangsaan cina serta memberi pengetahuan mengenai hubungan antara gaya kepimpinan distributif guru besar terhadap tahap komitmen guru SJKC di daerah Kinta Selatan.

1.4 Tujuan Kajian

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian ini dilaksanakan untuk kenal pasti pengaruh gaya kepimpinan distributif guru besar terhadap tahap komitmen guru SJKC di daerah Kinta Selatan. Pengkaji ingin mengenal pasti hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah yang dinyatakan. Pengkaji juga ingin mengetahui tentang tahap amalan kepimpinan distributif guru besar, tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru, hubungan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru, sejauh mana kepimpinan distributif pentabir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru dan perbezaan antara komitmen guru lelaki dengan guru perempuan

1.5 Objektif kajian

Kajian ini berfokus kepada kepimpinan distributif guru besar dan komitmen organisasi dalam kalangan guru. Secara khususnya, pengkaji menjalankan kajian ini dengan tujuan untuk kenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif guru besar dan tahap komitmen guru.

1. Menenal pasti tahap amalan kepimpinan distributif guru besar di SJKC di daerah Kinta Selatan.
2. Menilai tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru di SJKC di daerah Kinta Selatan.

3. Mengkaji hubungan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru di Sekolah Kebangsaan di daerah Kinta Selatan.
4. Mengkaji sejauh mana kepimpinan distributif pentabir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru SJKC di daerah Kinta Selatan.
5. Melihat perbezaan tahap kepimpinan distributif guru besar dan komitmen organisasi dalam kalangan guru berdasarkan jantina.

1.6 Persoalan Kajian

Kajian yang dijalankan adalah bagi menjawab persoalan kajian seperti berikut:

1. Apakah tahap amalan kepemimpinan distributif guru besar di SJKC di daerah Kinta Selatan?
2. Apakah tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru di SJKC di daerah Kinta Selatan?
3. Apakah hubungan tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru SJKC di daerah Kinta Selatan?
4. Sejauh manakah kepimpinan distributif pentadbir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru SJKC di daerah Kinta Selatan?
5. Apakah perbezaan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dan komitmen organisasi dalam kalangan guru berdasarkan jantina?



1.7 Hipotesis Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian 3 , 4 dan 5 tiga hipotesis nol telah dihasilkan:

H_1 : Tidak terdapat hubungan signifikan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen guru dalam kalangan guru di SJKC di daerah Kinta Selatan.

H_2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen organisasi. guru dalam kalangan guru di SJKC di daerah Kinta Selatan.

H_3 : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru berdasarkan jantina.



1.8 Kerangka Teoritik Kajian

Kerangka teoritik kajian merupakan aspek dan elemen yang terlibat dalam pemboleh ubah yang dibicarakan (Ibrahim, 2021).

Model Kepimpinan distributif Gordon digunakan dalam kajian ini sebagai model rujukan. Kajian Gordon (2005) bertujuan untuk mengkaji hubungan kepimpinan distributif terhadap pencapaian akademik murid. Distributed Leadership Readiness Scale (DLRS) juga digunakan sebagai instrument kajian untuk mengukur tahap amalan kepimpinan distributif. Gordon juga mengemukakan empat dimensi kepimpinan distributif yang merangkumi misi, visi dan matlamat, dimensi budaya sekolah dan dimensi amalan kepimpinan dan dimensi perkongsian tanggungjawab. Dimensi pertama kepimpinan distributif ialah misi, visi dan matlamat yang



dikemukakan oleh Gordon (2005). Dimensi ini menitikberatkan terhadap perancangan dan pelaksanaan misi sekolah untuk mencapai matlamat sekolah. Perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah memberi kefahaman hala tuju organisasi dalam penambahbaikan prestasi sekolah. Pihak pentadbir bertanggungjawab mempromosikan matlamat sekolah kepada setiap warga sekolah, ibu bapa dan komuniti setempat yang mempunyai hubungan rapat dengan pembelajaran.

Dimensi kedua pula ialah budaya sekolah. Menurut Gordon (2005), budaya merupakan faktor yang mempengaruhi penyebaran matlamat sekolah. Dimensi ini menumpukan proses membuat keputusan dan pembangunan profesional merupakan ciri yang mendasari dimensi budaya sekolah. Dimensi ketiga pula adalah amalan kepimpinan. Amalan kepimpinan merupakan norma pentadbir sekolah dalam menangani isu-isu yang timbul dalam penyebaran kepimpinan dengan warga sekolah, ibu bapa dan komuniti setempat. Pentadbir sekolah bertanggungjawab ke atas menyebarkan amalan kepimpinan di dalam organisasi supaya guru-guru melibatkan diri secara aktif dalam semua peringkat kepimpinan di sekolah.

Dimensi terakhir model kepimpinan distributif Gordon adalah perkongsian tanggungjawab. Menurut beliau, perkongsian tanggungjawab bermaksud memberi bantuan dan sokongan kepada pentadbir sekolah dalam melaksanakan pengurusan sekolah. Perkongsian ini tertumpu kepada elemen proses membuat keputusan, penilaian prestasi dan pembangunan profesional bagi mencapai matlamat tersebut.

Selain daripada model kepimpinan distributif Gordon, tiga komponen komitmen organisasi dinyatakan dalam model Allen dan Meyer (1990) untuk mengenalpasti



komitmen guru di SJKC. Allen dan Meyer mengembangkan komponen komitmen afektif, berterusan dan normatif untuk mencapai tujuan tersebut. Komitmen afektif menunjukkan komitmen pekerja yang ingin terus bekerja dan melibatkan diri dalam organisasi secara aktif. Komitmen berterusan pula menunjukkan kesedaran pekerja terhadap kos yang bakal ditanggung jika meninggalkan organisasi. Situasi ini akan menimbulkan perasaan paksaan untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif merupakan komitmen yang mewujudkan perasaan patut terus bekerja dengan organisasi. Pekerja yang berkomitmen sebegini akan terus berkhidmat dalam organisasi kerana mereka berasa patut dan merupakan pilihan yang terbaik untuk terus berkhidmat dalam organisasi ini.



1.9 Kerangka Konseptual Kajian

Rangka konsep kajian merupakan kerangka kerja yang sistematik dan terancang untuk menjawab persoalan kajian (Jalet, 2021). Kerangka konseptual kajian yang dibina oleh pengkaji bagi menggambarkan dan mendapatkan hubungan antara amalan kepimpinan distributif guru besar dan tahap komitmen guru di SJKC di daerah Kinta Selatan (Rajah1.1).

Kepimpinan distributif yang merangkumi beberapa dimensi iaitu dimensi pernyataan dan perkongsian visi, misi dan matlamat sekolah, dimensi budaya sekolah, dimensi amalan kepimpinan dan dimensi berkongsi tanggungjawab merupakan pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini. Manakala, pemboleh ubah bersandar adalah komitmen organisasi dan ciri demografi. Komitmen organisasi pula merangkumi komponen komitmen afektif, komponen komitmen berterusan dan



komponen komitmen normatif. Ciri demografi yang terlibat dalam kajian ini adalah perbezaan jantina, perbezaan umur, perbezaan pengalaman kerja dan perbezaan tahap pendidikan. (Rajah 1.1)



Rajah 1.1 Kerangka Konseptual Kajian



1.10 Kepentingan Kajian

Kajian ini diharap dapat membawa penambahbaikan gaya kepimpinan guru besar dan komitmen guru dalam sekolah. Oleh itu, dapatan kajian ini akan menjadi rujukan bagi pengkaji yang berminat dalam gaya kepimpinan yang efektif dalam sekolah. Kajian ini menyangga agenda pembaharuan pendidikan di Malaysia bagi membentuk pemimpin sekolah yang mahir dan merealisasikan aspirasi PPPM 2013 – 2025 dalam transformasi gaya kepimpinan pemimpin sekolah serta mewujudkan budaya kecemerlangan profesionalisme guru di sekolah.

Dapatan kajian ini memainkan peranan yang penting kepada KPM kerana PPPM 2013 – 2025 berhasrat mentransformasikan pendidikan melalui amalan kepimpinan distributif yang berkesan dalam setiap peringkat organisasi sekolah. Dapatan kajian diharapkan memberi gambaran secara menyeluruh kepada KPM mengenai tahap pemahaman dan penghayatan dasar tersebut oleh pemimpin sekolah dan guru-guru di sekolah.

Selain itu, dapatan kajian ini membantu pentadbir sekolah menilai tahap kemampuan mereka dalam usaha memperkembangkan sistem pendidikan ke tahap yang dihasratkan oleh PPPM 2013 – 2025. Pentadbir sekolah juga dapat menentukan keperluan penglibatan warga sekolah dalam kepimpinan distributif bagi mengimplementasikan amalan kepimpinan distributif di peringkat akar umbi. Pihak guru juga mendapat manfaat daripada kajian ini. Mereka didedah kepada konsep kepimpinan distributif dengan cara membuat refleksi diri berhubung dengan tahap komitmen guru dalam menyokong matlamat sekolah yang telah ditetapkan oleh pentadbir sekolah melalui perkongsian tanggungjawab dan kepimpinan.





Tambahan pula, dapatan kajian ini menyumbangkan gambaran yang menyeluruh kepada warga sekolah mengenai kepimpinan distributif melalui pemikiran pemboleh ubah yang mempunyai hubungan dengan amalan kepimpinan distributif. Pada masa depan, kajian ini boleh berfungsi sebagai rujukan untuk meningkatkan dan memantapkan kefahaman KPM, JPN dan sekolah tentang tahap komitmen organisasi guru terutamanya di SJKC yang boleh dipertingkatkan melalui kepimpinan distributif.

1.11 Skop Kajian

Kajian ini berfokus kepada lima skop kajian untuk kenal pasti tahap amalan kepemimpinan distributif guru besar di sekolah jenis kebangsaan cina (SJKC) di daerah Kinta Selatan. Seterusnya ialah menilai tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru di SJKC di daerah Kinta Selatan. Skop ketiga ialah mengkaji hubungan antara tahap kepimpinan distributif guru besar dengan tahap komitmen dalam kalangan guru SJKC di daerah Kinta Selatan. Skop keempat ialah sejauh manakah kepimpinan distributif pentadbir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru SJKC. Skop terakhir pula mengkaji perbezaan antara kepimpinan distributif guru besar dan komitmen guru SJKC berdasarkan jantina.

Kajian ini dijalankan di SJKC di daerah Kinta Selatan, Perak. Pemilihan sekolah jenis kebangsaan di daerah Kinta Selatan, Perak sebagai lokasi menjalankan kajian adalah kerana pencapaian akademik murid dalam daerah agak rendah berbanding dengan daerah lain. Oleh itu, pemilihan ini menjadi alasan bagi melihat impak amalan kepimpinan distributif guru besar terhadap komitmen guru dalam mentransformasi dan meningkatkan pencapaian akademik murid.





1.12 Batasan Kajian

Batasan kajian merupakan suatu situasi yang tidak dapat dielakkan oleh setiap pengkaji. Batasan yang dihadapi oleh pengkaji semasa menjalankan kajian ini adalah:

1. Kajian ini hanya dijalankan di SJKC di daerah Kinta Selatan, Perak.
2. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kajian kuantitatif untuk mengenalpasti hubungan antara amalan kepimpinan distributif guru besar dan komitmen organisasi guru SJKC.
3. Kajian ini cuma menggunakan teknik soal selidik sahaja untuk mendapat maklumat yang diperlukan.
4. Kajian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, Ujian – t, ANOVA dan Sehalah Kolerasi Pearson ke atas data yang diperoleh bagi menjawab soalan-soalan kajian.
5. Perbezaan keadaan budaya, iklim, corak kepimpinan dan faktor lain di antara sekolah tersebut tidak diambil kira dalam kajian ini.
6. Populasi terdiri daripada semua guru bagi setiap SJKC di daerah Kinta Selatan sahaja.



1.13 Definisi Operasional

Definisi bagi istilah yang digunakan perlu disediakan bagi memastikan istilah tersebut dapat difahami oleh pembaca (Ulfa, 2021). Pengkaji menyediakan senarai istilah yang sering digunakan dalam kajian ini untuk mengelakkan ketidakfahaman pembaca. Definisi istilah yang dimaksudkan adalah seperti berikut:

1. Pengaruh

Istilah ini bermaksud kuasa yang dapat meninggalkan kesan pada orang lain untuk melakukan perubahan yang dihasratkan oleh seseorang individu.

2. Kepimpinan Distributif

Amalan kepimpinan yang disebarkan oleh pemimpin ke seluruh organisasi bagi tujuan perkembangan sekolah (Gordon, 2005).

3. Pentadbir Sekolah

Pentadbir sekolah bermakna pengurus tertinggi tempat untuk menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran. Dalam kajian ini, istilah ini merujuk kepada guru besar sebagai penentu dalam semua urusan pentadbiran dan kurikulum di sekolah.

4. Komitmen Organisasi

Istilah ini merujuk kepada ikatan yang lahir di antara individu dengan organisasi yang menggalakkan perkembangan sekolah (Allen & Meyer, 1990).

5. Guru

Guru merupakan individu yang mengajar. Dalam kajian ini pula guru ditafsirkan sebagai individu yang berpengalaman mengajar di SJKC di daerah Kinta Selatan. Individu tersebut tidak berperanan sebagai pengurus sekolah.

6. Sekolah Jenis Kebangsaan Cina

SJKC merujuk kepada sekolah rendah kebangsaan yang menggunakan Bahasa Cina sebagai bahasa pengantar dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Dalam konteks kajian ini, SJKC yang beroperasi di daerah Kinta Selatan, Perak.

7. Pernyataan dan Perkongsian Misi, Visi dan Matlamat Sekolah

Hala tuju organisasi yang jelas merupakan hasil perkongsian dan kesefahaman kaki tangan organisasi terhadap misi, visi dan matlamat sekolah dalam proses pembentukan komuniti pembelajaran yang berkualiti (Gordon, 2005). Menurut beliau, guru dapat memperkembangkan organisasi dengan berkesan melalui pembentukan norma organisasi yang ideal.

8. Budaya Sekolah

Istilah ini bermaksud sistem sosial yang merangkumi budaya dari norma institusi, struktur sosial, kepercayaan, nilai, simbol, tradisi, matlamat dan tujuan untuk membentuk organisasi tersendiri (Widodo, 2021). Budaya sekolah yang kondusif mendorong peningkatan akademik murid (Gordon, 2005).

9. Amalan kepimpinan

Amalan kepimpinan memberi gambaran yang berkaitan dengan proses memimpin (Gordon, 2005). Melalui amalan kepimpinan warga sekolah dan komuniti akan dapat memahami jaringan interaksi kepimpinan sekolah. Menurut beliau, amalan kepimpinan juga dapat mengawal individu, instrumen, peranan dan tanggungjawab yang perlu terlibat untuk mencapai matlamat sekolah.

10. Berkongsi Tanggungjawab

Isa (2019), tanggungjawab yang dikongsi di kalangan ahli organisasi dapat meningkatkan keberkesanan melaksanakan tugas. Aktiviti kepimpinan yang dikongsi juga dapat mengawal individu, instrumen, peranan dan tanggungjawab yang perlu terlibat untuk mencapai matlamat sekolah.

11. Komitmen Afektif

Menurut Allen dan Meyer (1990), ini merujuk kepada komitmen yang bersifat emosional terhadap organisasi.

12. Komitmen Berterusan

Komitmen berterusan merujuk kepada komitmen yang didasarkan kepada kos yang bakal ditanggung sekiranya individu meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

13. Komitmen Normatif

Komitmen normatif pula ditafsirkan sebagai pendirian individu untuk terus kekal dalam organisasi.

1.14 Rumusan

Pentadbir sekolah telah dibebankan tanggungjawab tambahan dalam mempertingkatkan prestasi pencapaian akademik murid pada abad ke – 21. Kepimpinan distributif mempunyai ciri-ciri yang mampu meringankan beban kerja pihak pentadbir. Justeru, objektif kajian adalah untuk kenal pasti amalan kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen guru SJKC di daerah Kampar, Perak. Keempat-empat persoalan perlu dijawab dalam kajian ini maka dua hipotesis perlu diuji dalam kajian ini. Pemboleh ubah tidak bersandar adalah amalan kepimpinan distributif guru besar dan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen guru SJKC. Kajian ini meramalkan bahawa pemboleh ubah tidak bersandar amalan kepimpinan guru besar akan mempengaruhi pemboleh ubah bersandar komitmen guru SJKC. Akhirnya, rangka teori yang diaplikasikan dalam kajian ini adalah Gordon (2005) dan Meyer dan Allen (1990).