

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

AZLAN BIN BEHADIN

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

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

2015

ABSTRAK

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

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

ABSTRACT

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

KANDUNGAN

Muka Surat

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

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

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

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

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

3.7	Prosedur Pengumpulan Data	66
3.8	Kaedah Analisis Data	67
3.9	Kesimpulan	71
BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.1	Pengenalan	72
4.2	Maklumat Demografi	73
4.2.1	Jantina	73
4.2.2	Umur	74
4.2.3	Keturunan	74
4.2.4	Pengalaman Mengajar	75
4.2.5	Status Perkahwinan	76
4.2.6	Kelayakan Akademik Tertinggi	76
4.2.7	Sesi Kemasukan	77
4.2.8	Program Pengajian	78
4.2.9	PMGT Terkini	78
4.3	Tahap Tekanan Kerja	79
4.4	Tahap Efikasi Kendiri Akademik	85
4.5	Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	88

4.6	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Efikasi Kendiri Akademik	91
4.7	Peramal-peramal bagi Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	92
4.8	Kesimpulan	94

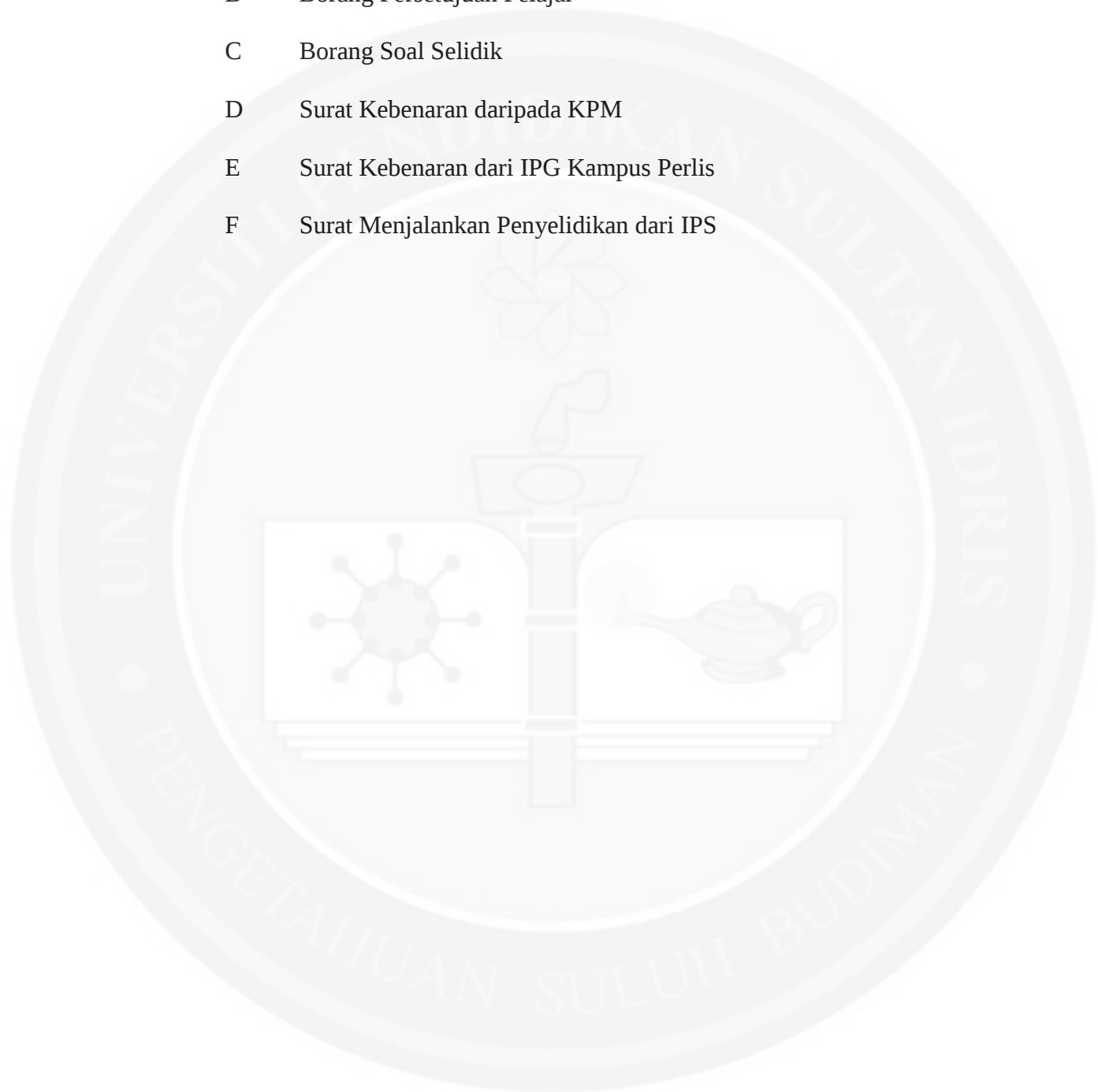
BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	95
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	95
5.2.1	Tahap Tekanan Kerja	96
5.2.2	Tahap Efikasi Kendiri Akademik	99
5.2.3	Tahap Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	101
5.2.4	Hubungan antara Tekanan Kerja dengan Efikasi Kendiri Akademik	104
5.2.5	Peramal-peramal bagi Komitmen untuk Meneruskan Pengajian	105
5.3	Rumusan Dapatan Kajian	107
5.4	Cadangan	110
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	112
5.6	Implikasi Kajian	113
5.7	Kesimpulan	114

RUJUKAN 117

LAMPIRAN

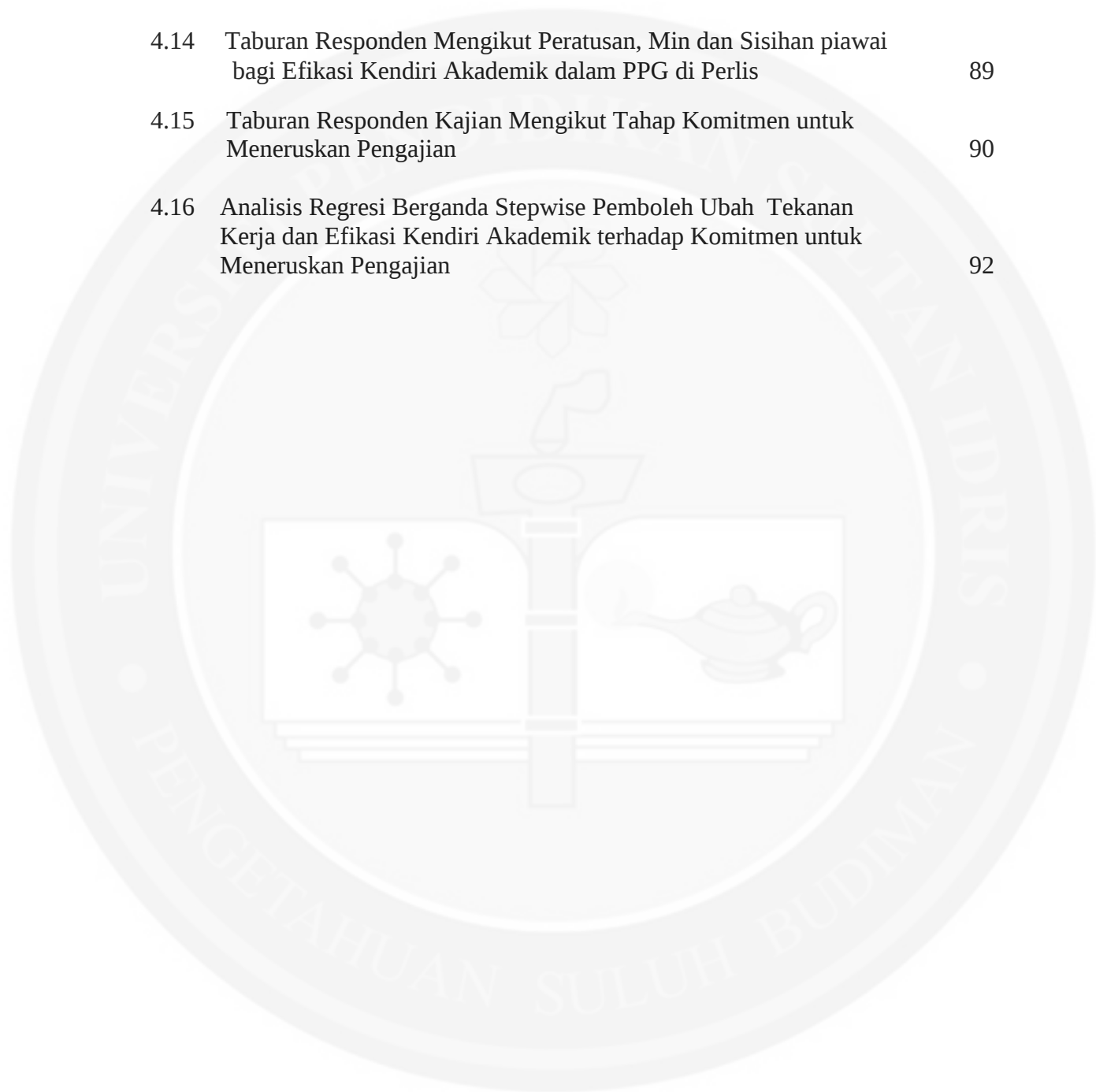
- A Analisis Data SPSS
- B Borang Persetujuan Pelajar
- C Borang Soal Selidik
- D Surat Kebenaran daripada KPM
- E Surat Kebenaran dari IPG Kampus Perlis
- F Surat Menjalankan Penyelidikan dari IPS



SENARAI JADUAL

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

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



SENARAI RAJAH

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



SENARAI SINGKATAN

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

PJJ

Pendidikan Jarak Jauh

PMGT

Purata Mata Gred Berkumpul

PPG

Program Pensiswazahan Guru

PRI

Preventive Resources Inventory

SICS

Student Intention Certainty Scale

SMK

Sekolah Menengah Kebangsaan

SPM

Sijil Pelajaran Malaysia

SPSS

Statistical Package for the Social Sciences

STPM

Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia

TSES

Teachers Sense of Efficacy Scale

TSI

Teacher Stress Inventory

UUM

Universiti Utara Malaysia

UTM

Universiti Teknologi Malaysia

SENARAI SIMBOL

F	Ujian Varians 2 Kumpulan
M	Min
p	<i>Probability</i>
r	Pekali Kolerasi Pearson
SP	Sisihan Piawai
t	Perbandingan Min 2 Kumpulan
β	Beta
H_0	Hipotesis Null
H_1	Hipotesis Alternatif

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

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

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

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

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

1.2 Latar Belakang Kajian

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 Pernyataan Masalah

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

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

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

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