

**KEPIMPINAN DISTRIBUTIF, KOMITMEN ORGANISASI
DAN TEKanan KERJA DI KOLEJ VOKASIONAL,
MALAYSIA**

SIVA A/L RABINDARANG

**TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2014



Sila tanda (✓)

Kertas Projek

Sarjana Penyelidikan

Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus

Doktor Falsafah

/

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada ..18....(hari bulan)November (bulan) 20.14...

i. Perakuan pelajar :

Saya, Siva a/l Rabindarang; P20111000827; Fakulti Pengurusan dan Ekonomi (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja di Kolej Vokasional, Malaysia

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, Profesor Madya Dr. Khuan Wai Bing (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja di Kolej Vokasional, Malaysia

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

Tarikh

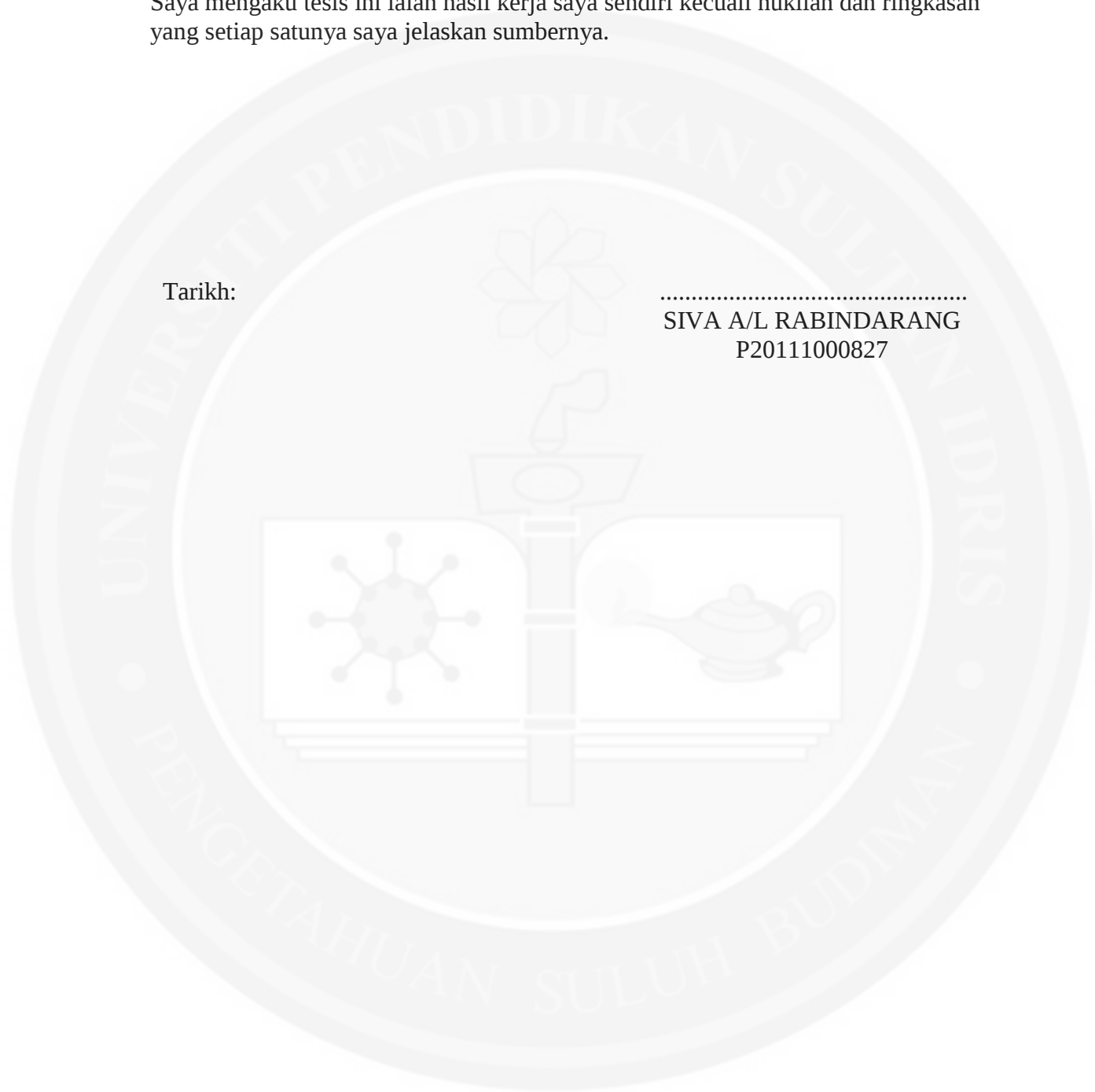
Tandatangan Penyelia

PENGAKUAN

Saya mengaku tesis ini ialah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.

Tarikh:

.....
SIVA A/L RABINDARANG
P20111000827



PENGHARGAAN

Terlebih dahulu sekalung penghargaan ditujukan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia khususnya Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan dan Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional kerana memberikan kebenaran untuk menjalankan kajian ini.

Saya mengucapkan ribuan terima kasih kepada Universiti Pendidikan Sultan Idris kerana memberikan peluang untuk melanjutkan pengajian. Saya juga amat berterima kasih kepada semua pensyarah dan staf daripada Institut Pengajian Siswazah serta Fakulti Pengurusan dan Ekonomi di atas sokongan dan kerjasama yang telah diberikan.

Saya amat berterima kasih kepada Dr. Khuan Wai Bing iaitu penyelia utama di atas bimbingan, panduan dan sokongan yang telah diberikan sepanjang penghasilan kajian ini. Ucapan terima kasih ditujukan juga kepada penyelia bersama iaitu Dr. Khoo Yin Yin di atas nasihat dan panduan dalam menyiapkan tesis ini.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan kepada pihak pengurusan dan tenaga pengajar dalam pendidikan teknik dan vokasional yang memberikan bantuan dalam melaksanakan kajian ini. Saya dapat melaksanakan kajian ini dengan kerjasama mereka. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pensyarah-pensyarah serta rakan-rakan yang telah membantu dan memberikan panduan dalam penulisan tesis ini.

Sekalung budi kepada bonda saya yang telah membawa ke peringkat ini. Akhir sekali saya merakamkan terima kasih kepada isteri tersayang Vimala dan anak-anak yang tersayang Mohanaselvan dan Khaviehashree di atas bantuan, sokongan dan pengorbanan mereka sepanjang tempoh pengajian ini.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan distributif, komitmen organisasi dan tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan vokasional. Selain itu, hubungan serta sumbangan kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi dan tekanan kerja juga ditentukan. Pandangan tenaga pengajar tentang tahap kepimpinan distributif, komitmen organisasi dan tekanan kerja juga dikaji. Kajian ini dilaksanakan dengan kaedah gabungan kuantitatif dan kualitatif iaitu '*explanatory mixed method design*'. Seramai 457 responden daripada kolej-kolej vokasional di Malaysia dipilih dengan kaedah persampelan rawak mudah untuk menjawab soal selidik. Manakala seramai 8 responden pula dipilih dengan kaedah persampelan bertujuan untuk sesi temu bual dengan soalan separa berstruktur. Data telah dianalisis secara statistik deskriptif dan statistik inferensi. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan distributif adalah sederhana tinggi dengan dimensi kerjasama pasukan adalah paling dominan. Tahap komitmen organisasi juga adalah sederhana tinggi dengan dimensi komitmen afektif adalah paling dominan. Tahap tekanan kerja adalah sederhana dengan dimensi masa dan sumber adalah paling dominan. Hubungan kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi adalah signifikan dan berarah positif. Hubungan kepimpinan distributif dengan tekanan kerja adalah signifikan dan berarah negatif. Hasil analisis Regresi Berganda menunjukkan dimensi-dimensi kepimpinan distributif memberi sumbangan kepada komitmen organisasi dalam pendidikan teknik dan vokasional kecuali dimensi penyeliaan. Manakala dimensi-dimensi kepimpinan distributif juga memberi sumbangan kepada tekanan kerja dalam pendidikan teknik dan vokasional. Data kajian kualitatif dianalisis dengan kaedah analisis kandungan. Dapatan kajian dengan kaedah kualitatif juga menunjukkan bahawa kepimpinan distributif diamalkan dalam pendidikan teknik dan vokasional. Dapatan juga menunjukkan tenaga pengajar dalam pendidikan teknik dan vokasional komited dengan kerjaya mereka. Namun begitu, mereka berhadapan dengan tekanan kerja secara sederhana dalam organisasi mereka. Justeru, amalan kepimpinan distributif perlu diterapkan dengan berkesan agar komitmen organisasi dapat ditingkatkan dan tekanan kerja dikurangkan.

DISTRIBUTIVE LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK STRESS IN VOCATIONAL COLLEGES, MALAYSIA

ABSTRACT

This study aimed to identify the level of distributive leadership, organizational commitment and work stress in technical and vocational education. In addition, the relationship and the influence of distributive leadership on organizational commitment and work stress were also determined. Educators' view about distributive leadership, organizational commitment and work stress were also studied. This study combined both the quantitative and qualitative methods which is 'explanatory mixed method design'. A total of 457 respondents from vocational colleges in Malaysia was selected through simple random sampling method to answer the questionnaire. Meanwhile a total of 8 respondents was selected through purposive sampling for interviews using semi-structured questions. The data was analyzed using descriptive and inferential statistics. The results show that the level of distributive leadership is moderately high and the most dominant dimension is team collaboration. The level of organizational commitment is also moderately high with the dimension of affective commitment being the most dominant dimension. Work stress is moderate with time and resources as the most dominant dimensions. The relationship between distributive leadership and organizational commitment is significant and positive. The relationship between distributive leadership and work stress is significant and negative. Results of Multiple Regression analysis reveal that the dimensions of distributive leadership influence organizational commitment in technical and vocational education except for supervision. The dimensions of distributive leadership also influence work stress in technical and vocational education. The findings of the qualitative study also show that distributive leadership is practiced in technical and vocational education. The results also indicate that the educators of technical and vocational education are committed to their careers. However, they still face work stress in technical and vocational education but at a moderate level. Thus, distributive leadership practices need to be applied more effectively to increase organizational commitment and reduce work stress.

KANDUNGAN**MUKA SURAT**

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xviii
SENARAI SINGKATAN	xix

BAB 1**PENDAHULUAN**

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	6
1.3	Pernyataan Masalah	11
1.4	Kerangka Kajian	13
1.4.1	Kerangka Teoritikal	13
1.4.2	Kerangka Konseptual	15
1.5	Tujuan Kajian	16
1.6	Objektif Kajian	17
1.7	Soalan Kajian	18
1.8	Hipotesis Kajian	19
1.9	Kepentingan Kajian	20
1.10	Batasan Kajian	22
1.11	Definisi Operasional	23
1.11.1	Kepimpinan	23

1.11.2	Kepimpinan Distributif	23
1.11.3	Sokongan	24
1.11.4	Penyeliaan	24
1.11.5	Kerjasama Pasukan	25
1.11.6	Komitmen Organisasi	25
1.11.7	Komitmen Afektif	26
1.11.8	Komitmen Penerusan	26
1.11.9	Komitmen Normatif	27
1.11.10	Tekanan Kerja	27
1.11.11	Beban Kerja	28
1.11.12	Tingkah Laku Pelajar	28
1.11.13	Pengiktirafan Profesional	29
1.11.14	Masa dan Sumber	29
1.11.15	Hubungan Rakan Sekerja	30
1.11.16	Kolej Vokasional	30
1.12	Rumusan	31

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	32
2.2	Pendidikan Teknik dan Vokasional Perspektif Global	33
2.3	Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia	34
2.3.1	Transformasi Pendidikan Vokasional	38
2.4	Kepimpinan	40
2.4.1	Konsep Kepimpinan	41

2.4.2	Peranan Pemimpin	42
2.4.3	Perkembangan Kajian Teori Kepimpinan	43
2.4.4	Perkembangan Terkini Kajian Teori Kepimpinan	44
2.4.5	Kepimpinan dan Situasi Kerja	48
2.4.6	Tuntutan dalam Kepimpinan	50
2.5	Kepimpinan Distributif	55
2.5.1	Konsep Kepimpinan Distributif	59
2.5.2	Perbezaan Kepimpinan Distributif dengan Kepimpinan lain	63
2.5.3	Kepimpinan Distributif dalam Organisasi Pendidikan	63
2.5.4	Kepimpinan Distributif dan Situasi Kerja	66
2.5.5	Instrumen Pengukuran Kepimpinan Distributif	68
2.6	Komitmen Organisasi	71
2.6.1	Konsep Komitmen Organisasi	73
2.6.2	Hubungan Kepimpinan dengan Komitmen Organisasi	78
2.6.3	Instrumen Pengukuran Komitmen Organisasi	81
2.7	Tekanan kerja	83
2.7.1	Konsep Tekanan Kerja	84
2.7.2	Faktor-Faktor Mempengaruhi Tekanan Kerja	87
2.7.3	Hubungan Kepimpinan dengan Tekanan Kerja	91
2.7.4	Instrumen Pengukuran Tekanan Kerja	95
2.8	Rumusan	98

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	100
3.2	Reka Bentuk Kajian	101
3.2.1	Kaedah Kuantitatif	102
3.2.2	Kaedah Kualitatif	102
3.3	Persampelan Kajian	103
3.4	Teknik Persampelan	104
3.5	Instrumen Kajian	105
3.5.1	Bahagian A: Maklumat Demografi	106
3.5.2	Bahagian B: Kepimpinan Distributif	109
3.5.3	Bahagian C: Komitmen Organisasi	111
3.5.4	Bahagian D: Tekanan Kerja	112
3.5.5	Soalan Temu Bual Separa Struktur	114
3.6	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	116
3.7	Kesahan Instrumen Kajian	118
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	120
3.9	Kaedah Analisis Data	122
3.9.1	Ujian Korelasi Pearson 'r'	123
3.9.2	Ujian Regresi Berganda	124
3.9.3	Analisis Kandungan	126
3.10	Rumusan	129

BAB 4 ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	130
4.2	Latar Belakang Responden Kajian	132
4.3	Frekuensi Responden Kajian	134
4.3.1	Frekuensi Kepimpinan Distributif	135
4.3.2	Frekuensi Komitmen Organisasi	141
4.3.3	Frekuensi Tekanan Kerja	144
4.4	Tahap Kepimpinan Distributif	149
4.4.1	Tahap Dimensi Sokongan	150
4.4.2	Tahap Dimensi Penyeliaan	153
4.4.3	Tahap Dimensi Kerjasama Pasukan	156
4.5	Tahap Komitmen Organisasi	157
4.5.1	Tahap Komitmen Afektif	158
4.5.2	Tahap Komitmen Penerusan	159
4.5.3	Tahap Komitmen Normatif	160
4.6	Tahap Tekanan Kerja	161
4.6.1	Tahap Dimensi Beban Kerja	162
4.6.2	Tahap Dimensi Tingkah Laku Pelajar	163
4.6.3	Tahap Dimensi Pengiktirafan Profesional	164
4.6.4	Tahap Dimensi Masa dan Sumber	165
4.6.5	Tahap Dimensi Rakan Sekerja	166
4.7	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi	167
4.8	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Tekanan Kerja	170

4.9	Sumbangan Kepimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi	173
4.9.1	Ujian Mahalanobis	173
4.9.2	Ujian Skewness dan Kurtosis	175
4.9.3	Ujian Multicollinerity	176
4.9.4	Ujian Heteroscedasticity	177
4.9.5	Ujian Linearity (Residual)	178
4.9.6	Ujian Regresi Berganda	180
4.10	Sumbangan Kepimpinan Distributif terhadap Tekanan Kerja	182
4.10.1	Ujian Mahalanobis	182
4.10.2	Ujian Skewness dan Kurtosis	184
4.10.3	Ujian Multicollinerity	185
4.10.4	Ujian Heteroscedasticity	186
4.10.5	Ujian Linearity (Residual)	187
4.10.6	Ujian Regresi Berganda	189
4.11	Dapatan Kaedah Kualitatif	190
4.11.1	Pandangan Tenaga Pengajar Tentang Kepimpinan Distributif	191
4.11.1.1	Sokongan	191
4.11.1.2	Penyeliaan	193
4.11.1.3	Kerjasama Pasukan	195
4.11.2	Pandangan Tenaga Pengajar Tentang Komitmen Organisasi	199
4.11.2.1	Penglibatan	199
4.11.2.2	Keinginan	202
4.11.2.3	Kesetiaan	205

4.11.3	Pandangan Tenaga Pengajar Tentang Tekanan Kerja	207
4.11.3.1	Beban	207
4.11.3.2	Persekitaran	209
4.12	Rumusan	213

BAB 5 PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.1	Pengenalan	214
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	215
5.2.1	Perbincangan Tahap Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja	216
5.2.1.1	Tahap Kepimpinan Distributif	216
5.2.1.2	Tahap Komitmen Organisasi	219
5.2.1.3	Tahap Tekanan Kerja	221
5.2.2	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi	224
5.2.3	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Tekanan Kerja	227
5.2.4	Sumbangan Kepimpinan Distributif terhadap Komitmen Organisasi	229
5.2.5	Sumbangan Kepimpinan Distributif terhadap Tekanan Kerja	231
5.3	Implikasi Kajian	234
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	237
5.5	Kesimpulan	239

RUJUKAN

240

LAMPIRAN

262

A	Diari Kajian ' <i>Research Diary</i> '	263
B	Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970)	264
C	Saiz Sampel Cohen, Manion dan Morrison (2011)	265
D	Kebenaran Soal Selidik – DLI	266
E	Kebenaran Soal Selidik – OCS	267
F	Kebenaran Soal Selidik – TSI	268
G	Soal Selidik Kajian	269
H	Kelulusan Menjalankan Kajian BPPDP	276
I	Kelulusan Menjalankan Kajian BPTV	277
J	Kesahan Soal Selidik	278
K	Data-data Kajian	283
L	Sampel Transkrip Temu Bual	306
M	Surat-surat Sokongan	308

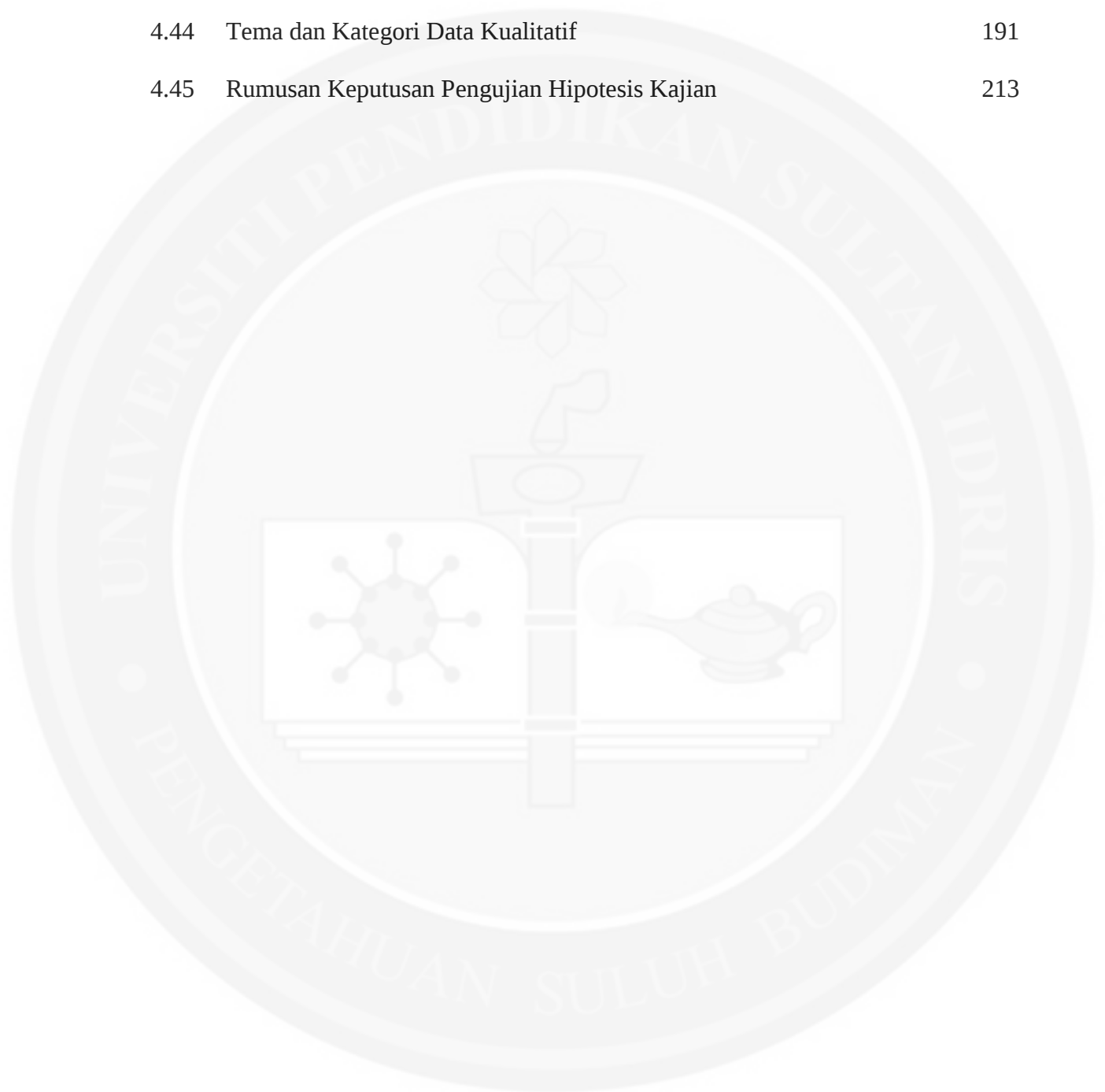
SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1.1 Perkembangan Pendidikan Teknik dan Vokasional di Malaysia	7
1.2 Perubahan dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional	9
1.3 Bidang dan Bilangan Kursus yang Ditawarkan dalam Kolej Vokasional	10
2.1 Pentadbiran Pendidikan Teknik dan Vokasional	34
2.2 Kronologi Dasar Pendidikan Teknik dan Vokasional	36
2.3 Teori-teori Utama Kepimpinan	46
2.4 Perbandingan Perkembangan Kepimpinan Tradisional dengan Baharu (<i>Emergent</i>)	53
2.5 Sejarah Kepimpinan Distributif	56
2.6 Teori Kepimpinan Distributif	60
2.7 Elemen-Elemen Kepimpinan Distributif	62
2.8 Perbandingan Instrumen <i>DLRS</i> dan <i>DLI</i>	70
2.9 Evolusi Perkembangan dan Kajian Lepas Komitmen Organisasi	74
2.10 Perkembangan Konsep Tekanan Kerja	85
2.11 Teori-Teori Tekanan Kerja	86
2.12 Faktor-faktor yang Menyebabkan Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru	87
2.13 Kajian-Kajian Lepas dan Nilai Kebolehpercayaan TSI	97
3.1 Komposisi Populasi Kajian	103
3.2 Item-Item dan Jumlah Soal Selidik	106
3.3 Pembahagian Item Tentang Maklumat Demografi	108
3.4 Skala Likert untuk Dimensi-Dimensi Kepimpinan Distributif	109
3.5 Contoh Item Pengukuran Kepimpinan Distributif	110
3.6 Skala Likert untuk Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi	111

3.7	Contoh Item Pengukuran Komitmen Organisasi	112
3.8	Skala Likert untuk Dimensi-Dimensi Tekanan Kerja	113
3.9	Contoh Item Pengukuran Tekanan Kerja	114
3.10	Soalan-soalan Temu Bual Separa Struktur	115
3.11	Nilai Kebolehpercayaan Kajian Rintis dan Kajian Sebenar	117
3.12	Julat Nilai <i>Alpha Cronbach</i> dan Tahap Kebolehpercayaan	117
3.13	Analisis Faktor Kajian	119
3.14	Julat Tahap Penilaian Min	122
3.15	Jadual Interpretasi Saiz Pekali Korelasi	123
3.16	Objektif, Soalan, Hipotesis dan Kaedah Analisis Data	128
4.1	Taburan Reponden Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi	133
4.2	Skor Maklum Balas Dimensi Sokongan dan Penyeliaan Pengarah	135
4.3	Skor Maklum Balas Dimensi Sokongan dan Penyeliaan TPA	137
4.4	Skor Maklum Balas Dimensi Sokongan dan Penyeliaan TPS	138
4.5	Skor Maklum Balas Dimensi Kerjasama Pasukan Kepimpinan	140
4.6	Skor Maklum Balas Dimensi Komitmen Afektif	141
4.7	Skor Maklum Balas Dimensi Komitmen Penerusan	142
4.8	Skor Maklum Balas Dimensi Komitmen Normatif	143
4.9	Skor Maklum Balas Dimensi Beban Kerja	144
4.10	Skor Maklum Balas Dimensi Tingkah Laku Pelajar	145
4.11	Skor Maklum Balas Dimensi Pengiktirafan Profesional	146
4.12	Skor Maklum Balas Dimensi Masa dan Sumber	147
4.13	Skor Maklum Balas Dimensi Hubungan Rakan Sekerja	148
4.14	Tahap Dimensi-Dimensi Kepimpinan Distributif	149
4.15	Tahap Dimensi Sokongan Pengarah	150

4.16	Tahap Dimensi Sokongan TPA	151
4.17	Tahap Dimensi Sokongan TPS	152
4.18	Tahap Dimensi Penyeliaan Pengarah	153
4.19	Tahap Dimensi Penyeliaan TPA	154
4.20	Tahap Dimensi Penyeliaan TPS	155
4.21	Tahap Dimensi Kerjasama Pasukan	156
4.22	Tahap Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi	157
4.23	Tahap Dimensi Komitmen Afektif	158
4.24	Tahap Dimensi Komitmen Penerusan	159
4.25	Tahap Dimensi Komitmen Normatif	160
4.26	Tahap Dimensi-Dimensi Tekanan Kerja	161
4.27	Tahap Dimensi Beban Kerja	162
4.28	Tahap Dimensi Tingkah Laku Pelajar	163
4.29	Tahap Dimensi Pengiktirafan Profesional	164
4.30	Tahap Dimensi Masa dan Sumber	165
4.31	Tahap Dimensi Hubungan Rakan Sekerja	166
4.32	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi	167
4.33	Hubungan Dimensi-Dimensi Kepimpinan dan Komitmen	169
4.34	Hubungan Kepimpinan Distributif dengan Tekanan Kerja	170
4.35	Hubungan Dimensi-Dimensi Kepimpinan dengan Tekanan Kerja	172
4.36	Ujian Mahalanobis	174
4.37	Ujian Skewness dan Kurtosis	175
4.38	Ujian Multicollinearity	176
4.39	Regresi Berganda bagi Komitmen Organisasi	180
4.40	Ujian Mahalanobis	183

4.41	Ujian Skewness dan Kurtosis	184
4.42	Ujian Multicollinearity	185
4.43	Regresi Berganda bagi Tekanan Kerja	189
4.44	Tema dan Kategori Data Kualitatif	191
4.45	Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	213



SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1.1 Perkembangan Kepimpinan	3
1.2 Kerangka Hubungan Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja	16
2.1 Perkembangan dan Hala Tuju dalam Bidang Kepimpinan	52
2.2 Anjakan Sistem Pendidikan	93
2.3 Perkembangan Instrumen <i>TSI Boyle et al., 1995</i>	96
3.1 Prosedur Kajian	121
4.1 Plot Regresi Normal Skor Komitmen Organisasi	177
4.2 Plot Taburan Skor Komitmen Organisasi	179
4.3 Plot Regresi Normal Skor Tekanan Kerja	186
4.4 Plot Taburan Skor Tekanan Kerja	188

SENARAI SINGKATAN

BPTV	Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional
BPPDP	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
KV	Kolej Vokasional
MPAV	Mata Pelajaran Aliran Vokasional
PTV	Pendidikan Teknik dan Vokasional
PAV	Pendidikan Aliran Vokasional
SMT	Sekolah Menengah Teknik
SMV	Sekolah Menengah Vokasional
VTE	<i>Vocational Training Executive</i>
VTM	<i>Vocational Training Manager</i>
VTO	<i>Vocational Training Officer</i>
CGPA	<i>Cumulative Gred Point Average</i>
DLI	<i>Distributed Leadership Inventory</i>
DLRS	<i>Distributed Leadership Rediness Scale</i>
OJT	<i>On Work Training</i>
TSI	<i>Teacher Stress Inventory</i>
OCS	<i>Organizational Commitment Scale</i>

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Sistem pendidikan mengalami perubahan secara menyeluruh. Menurut Abdul Ghani Kanesan dan Anandan (2012) sistem pendidikan kini sedang mengalami ledakan perubahan yang ketara. Aspek kepimpinan merupakan antara elemen dapat membantu pelaksanaan perubahan secara berkesan. Pelaksanaan perubahan dalam pendidikan mempengaruhi situasi kerja seperti komitmen organisasi, tekanan kerja, motivasi, semangat dan kepuasan kerja. Justeru, aspek kepimpinan perlu seimbang dengan situasi kerja. Dengan ini, pekerja dapat melaksanakan kerja dan tanggungjawab dengan berkesan. Tuntutan, cabaran serta perubahan mendadak dalam sistem pendidikan memerlukan kerjasama dan hubungan yang erat antara pemimpin dan pekerja.

Transformasi Pendidikan Vokasional adalah salah satu agenda Kementerian Pelajaran Malaysia dalam memartabatkan pendidikan vokasional. Transformasi Pendidikan Vokasional adalah perubahan yang dilaksanakan oleh Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional. Transformasi ini memerlukan kepimpinan yang realistik dan mampan. Kepimpinan menentukan hala tuju, keberkesanan, kualiti, pembangunan modal insan dan kejayaan organisasi dalam organisasi pendidikan (Ahmad & Nik Azida, 2010). Pemimpin dapat mempengaruhi pekerja dan menggerakkan organisasi untuk mencapai matlamat yang ditetapkan. Kepimpinan perlu bersesuaian dengan keperluan, kehendak, situasi dan pekerja dalam organisasi (Mareena, Norhasni, Ismi & Azizan, 2011). Oleh itu, organisasi memerlukan kepimpinan bersesuaian dengan sistem pendidikan.

Kepimpinan melalui proses evolusi dalam perkembangan teori kepimpinan. Kepimpinan tradisional adalah berbentuk hierarki iaitu pemimpin berada di tahap yang tinggi dan diikuti dengan pekerjanya. Potensi dan ciri-ciri individu merupakan elemen yang penting dalam teori awal kepimpinan (Seters & Field, 1990). Teori kepimpinan mula berkembang dan tidak lagi mengikut sistem tradisional. Evolusi kepimpinan berlaku mengikut peredaran zaman dan tuntutan pada masa tersebut. Rajah 1.1 menunjukkan perkembangan kepimpinan merujuk zaman, elemen dan jenis kepimpinan.

Skop	Perkembangan				
Zaman	Industri		Pengetahuan		
Elemen	Individu	Situasi		Pasukan	
Jenis Kepimpinan	Traits Bingham (1927)	Tingkah laku Bass (1960) Likert (1961) Blake & Mouton (1964) McGregor (1966)	Situasi Stogdill (1959) Katz & Kahn (1978) Hersey & Blanchard (1969,1977)	Transformasi House (1977) Bass (1985)	Distributif Gronn (2000) Leithwood (2000) Spillane (2001) Harris (2002) Hulpia (2009)
Golongan dipentingkan	Pemimpin		Situasi	Pengikut	

Rajah 1.1. Perkembangan Kepimpinan

Peranan pemimpin mula berubah dan tidak lagi fokuskan individu. Peranan dan tanggungjawab individu tidak lagi sesuai dalam kepimpinan (Harris, 2005). Perkembangan dalam kepimpinan menyebabkan elemen perkongsian mula diketengahkan. Keperluan dan tuntutan dalam pendidikan pada era ke-21 ini memerlukan satu sistem pentadbiran yang mantap (Harris & Spillane, 2008; Harris, 2012). Menurut Tseng, Tung dan Duan (2010) organisasi memerlukan pemimpin yang efektif dan boleh bekerjasama dengan pekerja dalam mencapai kejayaan. Kejayaan organisasi adalah bergantung kepada interaksi antara kepimpinan dan pekerja (Kurt, Dutar & Calik, 2011). Avolio, Walumbwa dan Weber (2009) menyatakan bahawa kepimpinan bukan sahaja fokuskan pemimpin tetapi pekerja, konteks kerja dan juga persekitaran. Keadaan ini menunjukkan kepimpinan lebih fokuskan hubungan, interaksi, situasi dan juga sikap pemimpin sendiri. Kepimpinan yang berkesan merupakan nadi dalam organisasi untuk mencapai matlamat dan meningkatkan komitmen pekerja (Mareena et al., 2011). Kepimpinan dapat mempengaruhi komitmen pekerja iaitu melaksanakan kerja dengan jayanya.

Pengurusan pendidikan fokuskan kepada kepimpinan dalam bentuk perkongsian yang dikonsepkan sebagai kepimpinan distributif (Hulpia & Devos, 2009). Kajian terhadap kepimpinan distributif mula berkembang dalam bidang kepimpinan dan mula fokuskan hubungan dengan situasi kerja (Harris, 2012; Hulpia & Devos, 2009; Spillane, 2006). Kepimpinan distributif dapat mengatasi masalah pengajaran dan pembelajaran, meningkatkan peranan pekerja dan mengurangkan jurang antara pemimpin dengan pekerja (Gronn, 2008). Dengan ini, hubungan serta interaksi yang baik dapat diwujudkan serta meningkatkan keberkesanan organisasi. Kepimpinan distributif tidak lagi fokuskan individu seperti dalam teori kepimpinan tradisional. Kajian-kajian empirikal tentang kepimpinan distributif masih kurang dan tidak menyeluruh (Lashway, 2003; Mayrowetz, 2008; Angelle, 2010; Hulpia & Devos, 2009; Hulpia, Devos & Keer, 2010; Pai-Lu, Hai-Ju & Pei-Chun, 2013; Siva, Khuan & Khoo, 2014a). Justeru, kepimpinan distributif perlu dikaji secara menyeluruh. Malah kajian-kajian perlu dilaksanakan terhadap situasi kerja untuk menentukan keberkesanan dan efektifnya. Situasi kerja yang sentiasa dikaitkan dengan kepimpinan ialah kepuasan kerja, tekanan kerja, komitmen organisasi dan motivasi. Dalam kajian ini, hubungan kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi dan tekanan akan dikaji.

Komitmen organisasi merupakan situasi kerja yang dapat meningkatkan prestasi organisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan aspek yang penting dalam peningkatan prestasi dan kejayaan organisasi dalam sesebuah organisasi (Muhammad Riaz, Zaiuddin, Farooq & Ramay, 2010; Mareena et al., 2011). Kecemerlangan organisasi khususnya sekolah mempunyai hubungan dengan komitmen (Lokman, Hamdan, Rosni, M. Al-Muzammil & Sanitah, 2010). Komitmen