



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**HUBUNGAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF GURU BESAR WANITA DENGAN
KOMITMEN GURU DI SEKOLAH-SEKOLAH WILAYAH KERAMAT
KUALA LUMPUR**

NORDIANA BINTI KHALID



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

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

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

2018



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengkaji hubungan kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah-sekolah rendah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur. Kajian ini menggunakan instrumen *Distributed Leadership Inventory* (DLI) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Kajian berbentuk tinjauan ini dijalankan dengan menggunakan soal selidik yang melibatkan seramai 301 orang guru daripada sembilan buah sekolah rendah yang telah dipilih. Data dianalisis dengan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan statistik inferens. Dapatan kajian secara keseluruhan menjelaskan hubungan amalan kepimpinan distributif guru besar wanita dan komitmen guru di Wilayah Keramat adalah pada tahap lemah, $r(301) = 0.340$, $p < 0.05$. Kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan faktor jantina, $t(301) = 1.693$, $p > 0.05$, umur, $F(3, 301) = 0.793$, $p = 0.499$ dan tahap pendidikan, $F(3, 301) = 2.613$, $p = 0.051$. Walau bagaimanapun, dapatan kajian menunjukkan wujud perbezaan yang signifikan antara komitmen guru dengan pengalaman mengajar, $F(4, 301) = 3.992$, $p = 0.004$. Kesimpulan kajian ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif guru besar wanita mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen guru. Implikasi kajian ini menunjukkan amalan kepimpinan distributif yang mantap dan berkesan oleh guru besar wanita dapat meningkatkan komitmen guru di sekolah.





RELATIONSHIP BETWEEN DISTRIBUTED LEADERSHIP OF HEADMISTRESS AND TEACHER'S COMMITMENT AT PRIMARY SCHOOLS IN KERAMAT TERRITORY, KUALA LUMPUR

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between headmistress distributive leadership and teacher's commitment in primary schools in Wilayah Keramat, Kuala Lumpur. This study implements the instrument of the Distributed Leadership Inventory (DLI) by Hulpia, Devos and Roseel (2009) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) by Porter and Smith (1970). A total of 301 teachers from nine identified primary schools were involved in the survey. Data was analyzed using descriptive statistics and inferential statistics. The findings revealed that the practice of distributive leadership by headmistress and teacher's commitment in the area of Wilayah Keramat is weak, $r(301) = 0.340$, $p < 0.05$. The study also shows there is no significant difference between the commitment of teachers based on gender, $t(301) = 1.693$, $p > 0.05$, age, $F(3, 301) = 0.793$, $p = 0.499$ and level of education, $F(3, 301) = 2.613$, $p = 0.051$. Furthermore, the findings illustrate existence significant difference between the teacher commitments with teaching experiences, $F(4, 301) = 3.992$, $p = 0.004$. Conclusion of this study shows distributive leadership practices by headmistress have a positive relationship with teacher commitments. The implications of this study showed a strong and effective distributive leadership practices by headmistress proficient to increase teacher commitments in school.



KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	5
1.3	Pernyataan Masalah	9
1.4	Tujuan Kajian	13
1.5	Objektif Kajian	14
1.6	Soalan Kajian	15
1.7	Hipotesis Kajian	16
1.8	Kerangka Kajian	17
1.8.1	Kerangka Teoritikal Kajian	17
1.8.2	Kerangka Konseptual Kajian	20

1.9	Kepentingan Kajian	21
1.10	Skop dan Limitasi Kajian	22
1.11	Definisi Operasional	23
1.11.1	Kepimpinan Distributif	23
1.11.2	Sokongan	25
1.11.3	Kerjasama Pasukan	25
1.11.4	Guru Besar	26
1.11.5	Komitmen Guru	26
1.12	Rumusan	27

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	28
2.2	Definisi dan Konsep Kepimpinan	28
2.3	Kepimpinan Distributif	31
2.3.1	Teori Kepimpinan Distributif	33
2.3.2	Keistimewaan Kepimpinan Distributif	37
2.3.3	Kebaikan Pelaksanaan Kepimpinan Distributif	38
2.3.4	Kesan Pelaksanaan Kepimpinan Distributif	38
2.4	Komitmen Guru	39
2.4.1	Teori Porter (1979)	40
2.4.2	Teori Mowday, Porter dan Steers (1982)	41
2.4.3	Teori Allen dan Meyer (1984)	42
2.5	Kajian Lepas	43
2.5.1	Kajian Gaya Kepimpinan dengan Komitmen Guru	43
2.5.2	Kajian Kepimpinan Wanita	44

2.5.3	Kajian Kepimpinan Distributif	46
2.6	Rumusan	49

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	50
3.2	Reka Bentuk Kajian	51
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	51
3.4	Instrumen Kajian	57
3.4.1	Bahagian A: Demografi	59
3.4.2	Bahagian B: Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	60
3.4.3	Bahagian C: Komitmen Guru	60
3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	61
3.5.1	Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	61
3.5.2	Kesahan Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	64
3.5.3	Kesahan Instrumen Komitmen Guru	68
3.5.4	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	71
3.5.5	Kebolehpercayaan Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	72
3.5.6	Kebolehpercayaan Instrumen Komitmen Guru	75
3.6	Kajian Rintis	78
3.7	Ujian Normaliti	79
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	80
3.9	Prosedur Analisis Data Kajian	81
3.10	Rumusan	84

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	85
4.2	Latar Belakang Responden Kajian	87
4.3	Tahap Min Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	89
4.4	Tahap Min Komitmen Guru	90
4.5	Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Jantina	91
4.6	Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Umur	93
4.7	Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	95
4.8	Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	98
4.9	Hubungan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita dengan Komitmen Guru	100

BAB 5 PERBINCANGAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	104
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	105
5.2.1	Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	105
5.2.2	Tahap Komitmen Guru	107
5.2.3	Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Jantina	108
5.2.4	Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Umur	109
5.2.5	Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	110
5.2.6	Perbezaan Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	111



5.2.7	Hubungan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita dengan Komitmen Guru	112
5.3	Implikasi Dapatan Kajian	113
5.4	Cadangan	115
5.5	Penutup	116
RUJUKAN		117
LAMPIRAN		123





SENARAI JADUAL

No. Jadual		Muka Surat
1.1	Peratus Permohonan Perpindahan Guru-guru Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur	13
2.1	Teori Kepimpinan Distributif	34
2.2	Dimensi-dimensi Kepimpinan Distributif	36
3.1	Populasi Kajian	53
3.2	Populasi Guru Wilayah Keramat	54
3.3	Saiz Sampel Kajian Menurut Krejcie dan Morgan (1970)	55
3.4	Bilangan Sampel Bagi Sembilan Buah Sekolah	56
3.5	Pilihan Kekuatan Responden	58
3.6	Item Kajian	59
3.7	Goodness of fit model dengan menggunakan Indeks Fit untuk Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	63
3.8	Bilangan Item Keseluruhan Instrumen Kajian Selepas EFA	63
3.9	Faktor Analisis Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	64
3.10	Item-item Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita Selepas EFA: Pemuatan Faktor (FL) berasaskan Principal Axis Factoring Dan Varimax ($FL \geq 0.50$ diterima)	65
3.11	Faktor Analisis Instrumen Komitmen Guru	68
3.12	Item-item Instrumen Komitmen Guru Selepas EFA: Pemuatan Faktor (FL) berasaskan Principal Axis Factoring Dan Varimax ($FL \geq 0.50$ diterima)	69
3.13	Nilai Kebolehpercayaan Kajian-kajian Lepas	71



3.14	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	72
3.15	Item Dimensi Sokongan Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	73
3.16	Item Dimensi Kerjasama Instrumen Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	74
3.17	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Instrumen Komitmen Guru	75
3.18	Item Berbentuk Positif Instrumen Komitmen Guru	76
3.19	Item Berbentuk Negatif Instrumen Komitmen Guru	77
3.20	Interpretasi Skor Respon Bagi Soal Selidik	82
3.21	Kaedah Analisis Data Kajian	83
4.1	Taburan Responden Berdasarkan Ciri-ciri Demografi (n=301)	88
4.2	Skor Min Tahap Amalan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita	89
4.3	Skor Min Tahap Komitmen Guru	90
4.4	Analisis Ujian-t Perbezaan Tahap Komitmen Guru di Sekolah-sekolah Wilayah Keramat Berdasarkan Faktor Jantina	91
4.5	Taburan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Umur	93
4.6	Jadual ANOVA Sehalu Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Umur	94
4.7	Taburan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	95
4.8	Jadual ANOVA Sehalu Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	96
4.9	Keputusan Ujian Post Hoc Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Pengalaman Mengajar	97
4.10	Taburan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	98

4.11	Jadual ANOVA Sehalu Perbezaan Tahap Komitmen Guru Berdasarkan Faktor Tahap Pendidikan	99
4.12	Interpretasi Korelasi	101
4.13	Hubungan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita dengan Komitmen Guru	101
4.14	Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	103

SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Teori Kepimpinan Distributif	18
1.2	Kerangka Teori Komitmen Guru	19
1.3	Kerangka Konseptual Kajian Hubungan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita dengan Komitmen Guru	20
2.1	Dimensi Kepimpinan Distributif	35



SENARAI SINGKATAN

ANOVA	<i>Analysis of Variance</i>
EFA	Analisis Faktor Penerokaan
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
SPSS	<i>Statistical Packages For The Social Science</i>



SENARAI LAMPIRAN

- A Soal Selidik
- B Surat Kelulusan Menjalankan Kajian
- C Jadual Pengesahan Kehadiran Penyelidik
- D Ujian Normaliti



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan



Pendidikan berkembang mengikut peredaran masa. Warga pendidik perlu bersedia menghadapi cabaran dalam memastikan kecemerlangan pelajar ke arah pembelajaran abad ke 21. Hasrat Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) ini menjadi fokus dalam transformasi pendidikan dan dijelaskan melalui Gelombang 1 Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2015 iaitu darjah kecemerlangan yang tinggi dalam kepimpinan dan kecemerlangan guru di sekolah adalah keutamaan dalam merealisasikan pencapaian akademik dan sahsiah para pelajar (PPPM 2013-2025, 5-10).

Kecemerlangan sesebuah sekolah diperolehi daripada kepimpinan yang berkesan (Hussein, 2012) dan kecemerlangan sesebuah sekolah merupakan tanggungjawab ketua pentadbir iaitu guru besar (Abdul Ghaffar, 2010; Amin,





Rosnarizah dan Rohaya, 2007). Demi kecemerlangan pendidikan, pemimpin sekolah perlu sentiasa bersedia dalam mengharungi pelbagai dugaan dan cabaran (Danielson, 2007). Namun kepimpinan pendidikan kini tidak meletakkan semua tanggungjawab kepada guru besar.

Kepimpinan distributif merupakan kepimpinan yang dibahaskan di Amerika dan Britian kerana mempunyai hubungan dengan pencapaian dan kemajuan sesebuah sekolah (Bennet, Harvey, Wise dan Woods, 2003; Gronn, 2003; Harris, 2009; Spillane, Halverson dan Diamond, 2004; Spillane dan Sherer, 2004). Dapatan mereka menunjukkan wujud hubungan amalan kepimpinan distributif dengan produktiviti dan kecemerlangan sekolah dalam bidang akademik.



profesionalisme kebertanggungjawab khusus buat guru besar dan bakal guru besar. Usaha ini dijalankan menerusi tiga gelombang. Gelombang 1 (2013 – 2015) mewujudkan pemimpin yang kompeten di Malaysia. Gelombang 2 memperkenalkan pelaksanaan kepimpinan distributif yang melibatkan pemimpin kanan, ketua bidang dan ketua panitia di sekolah. Gelombang 3 menggalakkan pemimpin berupaya menguruskan sekolah dengan perubahan (PPPM 2013-2025, 5-14).

Bab 5 (Quotation EKSHIBIT 5 - 19) menjelaskan dalam Gelombang 2 pemimpin digalakkan mengamalkan kepimpinan distributif dan satu skim disediakan bagi mengukuhkan proses lantikan guru besar dan pengetua. KPM melaksanakan laluan pantas kepada pengetua dan guru besar bagi meningkatkan keupayaan membuat keputusan berdasarkan prestasi. Gelombang 3 (2021 - 2025) merangkumi





usaha membudayakan kecemerlangan profesionalisme di kalangan warga sekolah. Sehubungan itu, gaya kepimpinan distributif pengetua dan guru besar bakal melahirkan ramai pemimpin yang dapat memberi semangat kepada seluruh komuniti sekolah, meningkatkan persefahaman dan ikatan, berkongsi tanggungjawab dan menjadikan kerja di sekolah lebih terurus (Chong, 2014).

Proses distribusi merupakan inisiatif guru besar mengagihkan amanah yang dipikul bersama warga pendidik disamping membolehkan mereka menggalas tanggungjawab secara personal. Hartley (2007) menyatakan guru besar tidak mampu mengurus dan mentadbir seorang diri, jadi wujudlah keperluan dalam mengamalkan amalan kepimpinan distributif di sekolah. Ini membolehkan guru besar menggunakan kepakaran dan usaha guru serta pentadbir lain untuk membuat penambahbaikan melalui penglibatan bersama dalam membuat keputusan.



Kepimpinan distributif melibatkan pelbagai individu atau kumpulan untuk berkongsi tanggungjawab yang secara tradisionalnya ditanggung oleh seorang individu. Mereka menganggap kepimpinan distributif diperlukan kerana kerumitan tugas yang pelbagai serta meluas. Ini menjadikannya tidak mampu ditangani dengan usaha dan tenaga oleh seorang individu (Hoy dan Miskel, 2008).

Tanggapan umum menyatakan perbezaan jantina pemimpin memberi kesan yang berbeza kepada kepimpinan sesebuah organisasi. Menurut Normala (2011), apabila berbicara tentang pemimpin atau pengurus sekolah ianya amat sinonim dengan kaum lelaki. Namun dalam era globalisasi ini keadaan telah berubah di mana peranan wanita telah semakin meluas dan menyerlah dalam pelbagai bidang.





Kebelakangan ini, penglibatan wanita meningkat dalam sistem pendidikan di Malaysia. Senario kini, warga pendidik wanita dilihat meningkat berbanding warga pendidik lelaki khususnya dalam bidang kepimpinan. Justeru, pelantikan guru besar perlu berdasarkan kelayakan dari segi senioriti, keupayaan, pengalaman dan tahap pendidikan bukan berdasarkan jantina semata-mata.

Guru besar wanita tidak akan terlepas daripada menghadapi bebanan tugas dan tanggungjawab yang mencabar. Guru besar wanita biasanya menghadapi dualisme dalam memikul tanggungjawab sebagai guru besar di sekolah dan mengurus hal ehwal rumahtangga (Boris-Schater dan Langer, 2003). Keupayaan mereka sebagai pemimpin mendapat keraguan daripada warga sekolah khususnya guru lelaki. Ketidakpercayaan ini membawa impak negatif kepada guru besar wanita terhadap



sokongan yang bakal diterima.

Guru besar wanita berkemampuan membawa perubahan kepada sekolah serta berkeupayaan meningkatkan komitmen dan suasana kerja selaku pemimpin. Menurut Hulpia, Devos dan Roseel (2009), terdapat peningkatan komitmen guru dengan kerjasama erat di antara pasukan kepimpinan, sokongan padu serta amalan kepimpinan distributif yang sempurna. Hal ini diperkukuhkan dengan kajian hubungan kepimpinan distributif dengan tekanan kerja dan komitmen organisasi oleh Siva (2014) yang mendapati kepimpinan distributif pada tahap sederhana tinggi dan tekanan kerja guru pada tahap sederhana.





Sehubungan itu, penyelidik ingin mengkaji adakah kepimpinan distributif yang diamalkan oleh pemimpin wanita berkeupayaan meningkatkan tahap komitmen guru di sekolah. Keberkesanan pengurusan dan pentadbiran guru besar wanita membantu menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Sekiranya guru besar mengamalkan kepimpinan distributif dan berupaya meningkatkan tahap komitmen guru, maka terbukti kerjasama dapat membantu guru-guru meneruskan tugas harian dengan sempurna.

1.2 Latar Belakang Kajian

Di Malaysia, wanita dianggap bertuah kerana peranan mereka telah mendapat pengiktirafan dan telah kehadapan dalam banyak aspek termasuk pekerjaan, pendidikan, ekonomi, sosial bahkan dalam politik negara juga. Ini sesuatu yang membanggakan kaum wanita kerana sumbangan mereka dalam pembangunan negara tidak diabaikan (Normala, 2011).

Sehingga kini dapat dilihat semakin ramai pemimpin daripada kaum wanita yang telah berjaya menempa nama serta menjadi pemimpin terkenal di dunia antaranya pada tahun 2006, Ellen Johnson Sirleaf telah diberi kepercayaan sebagai Presiden Liberia, Michele Bachelet di Chile, Indira Ghandi di India malah Margaret Thatcher yang diberi jolokan ‘Wanita Besi’ juga pernah berkuasa dan menjadi Perdana Menteri England pada satu ketika dahulu. Namun masih ada lagi pihak yang kurang yakin serta mempertikaikan kemampuan wanita sebagai pemimpin dan





beranggapan bahawa wanita tidak mampu bertindak serta melaksanakan peranan sebagaimana pemimpin lelaki.

Kualiti kepimpinan yang tinggi dalam pentadbiran dan pengurusan sekolah dapat melahirkan generasi yang berkualiti dan mewujudkan sekolah cemerlang. Ini menunjukkan seseorang guru besar dapat menjangka perkara yang bakal berlaku dan respon warga sekolah terhadap pelaksanaan program di bawah kepimpinannya. Pemantauan perlu dilaksanakan terhadap warga sekolah dalam memastikan proses pengajaran dan pembelajaran serta sukatan pelajaran yang digunakan mengikut ketetapan dasar pendidikan. Asas matlamat pendidikan perlu difahami, diselami dan pemilihan kaedah perlu kemas dan mantap dalam mengharungi cabaran. (Utusan Malaysia, 2002).



Norhayati (2011) menyatakan kebijaksanaan dan keberkesanan kepimpinan mengadaptasikan cabaran dan peluang perubahan akan membawa kejayaan dan impak maksima kepada sesebuah organisasi. Di sekolah amalan kepimpinan bukan dilihat kepada cara dan gaya kepimpinan seseorang guru besar sahaja, malah ianya dalam erti kata yang lebih besar di mana sifat kepimpinan itu perlu ada pada semua warga pendidik terdiri daripada guru besar, pentadbir kanan, tenaga pengajar lama atau baharu di organisasi berkenaan.

Dewasa kini, organisasi-organisasi moden menghadapi pelbagai cabaran. Antara cabaran-cabaran tersebut adalah sesebuah organisasi memerlukan “seorang pengurus yang bijak, mempunyai pandangan yang objektif, berwawasan dan mempunyai komitmen yang tinggi”. Disebabkan sekolah merupakan organisasi yang





kompleks, maka guru-guru besar sekolah perlu bergerak maju ke hadapan selari dengan peredaran masa untuk kemajuan dan penambahbaikan yang berterusan.

Ibrahim (2001) dan Yahya (2007), bersetuju secara keseluruhannya menyatakan guru besar sekolah memainkan pelbagai peranan iaitu mentadbir, mengurus, memantau dan menjadi mentor atau rujukan kepada warga sekolah. Ibrahim (2001) menjelaskan peranan ini melibatkan empat perkara penting iaitu membentuk struktur sekolah, mengurus, memotivasikan kakitangan sekolah dan memberi kepimpinan. Seseorang guru besar merupakan pemangkin kepada perubahan dan agen kepada kepimpinan yang baru dalam membentuk sesebuah sekolah supaya lebih mantap dan cemerlang. Kepimpinan yang baik mendorong warga sekolah merealisasikan visi, misi dan objektif. Konsep distributif dapat menggerakkan organisasi mencapai objektif yang ditetapkan dengan mantap dan mempunyai daya saing.

Fenomena baru dalam bidang kepimpinan yang juga dikenali sebagai kepimpinan distributif ini telah banyak mendapat perhatian para pengkaji dan mencetuskan pelbagai reaksi dan kontroversi (Harris, 2009). Kepimpinan kini bukan sekadar memberi fokus kepada keupayaan, kemahiran atau bakat individu tetapi menumpukan kepada menghasilkan budaya tanggungjawab bersama dan perkongsian ilmiah serta membangunkan keupayaan kepimpinan sekolah.

Aspirasi negara akan tercapai jika kepimpinan sekolah tidak menumpukan kepada pentadbiran semata-mata malah bersifat dinamik dan kompleks dalam mencapai matlamat (Herbert, 2006). Guru besar yang tegas dalam memuktamadkan





keputusan, mempunyai visi dan misi yang boleh dicapai serta menekankan keutamaan dirujuk sebagai kepimpinan profesional (Hasnita, 2010). Aspek peningkatan diri individu seperti sifat komited khususnya terhadap organisasi perlu diambil berat oleh guru besar. Usaha menghasilkan guru yang komited terhadap sekolah merupakan tanggungjawab guru besar dengan memastikan keseimbangan antara kecemerlangan pengurusan dan kepimpinan yang efektif. Kepimpinan guru besar menentukan corak sesebuah organisasi, situasi pembelajaran, tahap profesionalisme dan nilai guru serta tahap pembelajaran murid yang hendak dicapai.

Komitmen individu menjurus ke arah mencapai matlamat, usaha bekerja serta keinginan mengekalkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Kepimpinan adalah satu proses di mana seseorang guru besar itu memimpin, mengurus serta menjalin hubungan dengan warga yang ditadbirnya (Normala, 2011). Komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada kejayaan dan kecemerlangan sesebuah sekolah sebagaimana yang diharapkan oleh banyak pihak.

Harris (2008) bersetuju kepimpinan distributif merupakan penyumbang kepada kebaikan dan keberkesanan sesebuah sekolah. Guru besar wanita kini memainkan peranan yang sama penting dengan guru besar lelaki dan tidak boleh dipandang rendah kerana pada hari ini bilangan guru besar wanita semakin meningkat. Contohnya, terdapat 40 buah sekolah rendah kebangsaan di Wilayah Keramat dan 23 buah daripadanya adalah ditadbir oleh guru besar wanita (Sumber: Pejabat Pendidikan Wilayah Keramat, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur, 2017). Justeru tujuan kajian ini adalah untuk melihat hubungan amalan kepimpinan





distributif guru besar wanita dengan tahap komitmen guru di sekolah-sekolah rendah Wilayah Keramat.

1.3 Pernyataan Masalah

Kepimpinan yang mantap adalah kriteria utama bagi memastikan keberkesanan sesebuah sekolah. Namun demikian seseorang pemimpin harus mengambil kira perkembangan terkini dalam dunia kepimpinan yang sentiasa berubah. Kini, pendidikan melihat kepada budaya memikul tanggungjawab bersama dan perkongsian secara ilmiah serta peningkatan keupayaan kepimpinan sekolah (Norhayati, 2011).



masa. Kepimpinan perlu sesuai dengan perubahan agar dapat diterima oleh semua pekerja dalam organisasi. Harris dan Spillane (2008); Harris (2012) menjelaskan kepimpinan yang mantap menjadi tuntutan dan keperluan sistem pendidikan era globalisasi. Seseorang pemimpin berupaya bekerja dalam situasi yang tidak boleh dijangka atau diramalkan. Oleh itu, peranan pemimpin meluas dan bersesuaian dengan perubahan, kehendak, tuntutan dan situasi dalam sesebuah organisasi.

Kepimpinan yang mantap adalah bergantung kepada pemimpin dan pekerja dalam organisasi. Kepimpinan distributif adalah antara kepimpinan yang bersesuaian dengan pelaksanaan perubahan. Perspektif distributif merangkumi hubungan komunikasi antara pemimpin, warga organisasi dan situasi (Siva, 2014). Pekerja yang memegang jawatan formal atau tidak formal dalam organisasi boleh membantu





keimpinan dengan diberikan galakkan, pengiktirafan dan sokongan. Ia dapat meningkatkan potensi untuk memimpin, peningkatan pengetahuan dan kemahiran dalam organisasi.

Peningkatan peranan individu dan perubahan dalam organisasi adalah hasil sifat kepimpinan distributif fleksibel (Belhiah, 2007; Williams, 2011). Kepimpinan distributif ini bersesuaian dan relevan dengan perubahan yang dilaksanakan dalam organisasi. Oleh itu, pemimpin dapat melaksanakan perubahan dalam semua aspek pengurusan organisasi dengan sokongan dan penyertaan pekerja.

Menurut Jamaliah dan Norhannan (2006) dalam melaksanakan perubahan, hanya segelintir pemimpin akur dan bersetuju terhadap perubahan yang dicadangkan.

Ini selaras dengan sifat semula jadi manusia yang pelbagai dan berbeza-beza. Azlin (2006) dan Foo (2003) menyuarakan kerisauan kerana masih terdapat guru besar yang menjadikan model pengurusan klasik sebagai rujukan untuk mentadbir dan menguruskan sekolah. Impaknya kecenderungan mereka ke arah gaya kepimpinan autokratik yang tidak mengendahkan emosi guru, memfokuskan kepada kejayaan bidang kurikulum dan tidak berperanan selaku ketua pentadbir yang membangunkan warga pendidik yang berkualiti.

Masalah guru-guru besar ialah mereka sukar untuk memberi kepercayaan penuh kepada pentadbir kanan dan guru-guru, tidak mahu membahagikan tugas pengurusan kepada pentadbir kanan dan guru-guru. Para guru besar masih mengekalkan sikap menguasai sepenuhnya pentadbiran sekolah dan mengamalkan kepimpinan autokratik. Abdul Shukor (2004) menyatakan guru besar kini bertindak





sebagai ketua dan bukan sebagai pemimpin yang professional seperti diinginkan oleh sistem pendidikan iaitu berperanan sebagai pendidik, pembimbing serta pemimpin yang menghasilkan warga pendidik yang komited dan proaktif.

Dapatan kajian Ariffin, Harsat dan Mansor (2001) menyatakan guru besar yang tidak melaksanakan pengurusan pentadbiran yang baik akan memberi implikasi negatif terhadap tahap komitmen guru di sekolah. Gaya kepimpinan seseorang guru besar itu yang dapat membentuk komitmen guru untuk mencapai matlamat organisasi bersama-sama. Penyataan Hulpia, Devos dan Roseel (2009) tahap komitmen yang tinggi akan tercapai dengan penglibatan kerjasama ahli pasukan kepimpinan, mendapat dorongan dan sokongan daripada ahli pasukan serta pelaksanaan amalan kepimpinan distributif yang sempurna.



Kajian Day, Sammons, Hopkins, Harris, Leithwood, Qing, Brown, Ahtaridou dan Kington (2009) menunjukkan terdapat hubungan korelasi yang positif antara kepimpinan distributif dengan situasi sekolah. Situasi tersebut adalah pertambahan nilai guru yang memberi kesan positif kepada sifat peribadi dan pencapaian akademik pelajar.

Pemimpin sekolah dianggap sebagai pembangun sumber manusia. Keupayaan dan kebolehan warga pendidik dan pelajar merupakan kepentingan kepada pembangunan sekolah cemerlang. Norhayati (2011) menjelaskan selain seseorang guru besar itu mengenalpasti, membangunkan dan memberi sokongan kepada guru, beliau bertanggungjawab melahirkan pemimpin di kalangan mereka. Guru besar





bertindak menyediakan maklum balas positif dalam meningkatkan kebolehan memimpin para guru.

Pengagihan kepimpinan merupakan inisiatif kepada guru besar mengagihkan amanah yang dipikul secara adil dengan warga pendidik di bawah pentadbirannya. Bagi merealisasi konsep kepimpinan guru bebas melakukan inisiatif secara individu (Oduro, 2004; Nurulaim dan Suhaida, 2013).

Jamaliah dan Norhannan (2006) berpendapat pemimpin wanita seringkali dianggap terlalu tegas, bersikap autokratik, kurang memberi perhatian kepada semangat kerjasama berpasukan dan hubungan humanistik. Pengetua dan guru besar wanita juga dianggap tidak adil dan membuat keputusan berdasarkan emosi dan sentimen. Rentetan daripada itu, timbulah fenomena seperti guru tidak bersemangat, merasa tertekan, kurang inisiatif diri dan akhirnya menjurus kepada tahap komitmen yang rendah kepada organisasi sekolah. Ini bermaksud apabila guru-guru tidak gemar dengan gaya kepimpinan yang diamalkan oleh guru besar maka mereka tidak akan menyumbang sesuatu yang bermakna kepada organisasi.

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti amalan kepimpinan distributif guru besar wanita di sekolah-sekolah rendah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur dan hubungannya dengan tahap komitmen guru-guru. Wilayah Keramat menunjukkan data peratus permohonan perpindahan di kalangan guru yang paling tinggi mengatasi dua wilayah yang lain. Sehubungan itu, Wilayah Keramat dipilih sebagai lokasi kajian, terdapat 40 buah sekolah rendah di wilayah ini dan 23 daripadanya ditadbir oleh guru besar wanita.





Peratus permohonan perpindahan yang tinggi itu mendorong penyelidik untuk membuat kajian, melihat adakah terdapat masalah dalam hubungan kepimpinan guru besar wanita dengan guru-guru sekolah rendah di Wilayah Keramat. Adakah guru-guru di bawah pentadbiran guru besar wanita tidak mempunyai komitmen terhadap sekolah dan mohon berpindah?

Jadual 1.1

Peratus Permohonan Perpindahan Guru-Guru Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur

Wilayah	Peratus %
Bangsar Pudu	29.5
Keramat	32.7
Sentul	22.9
Data yang tidak lengkap	14.9



Sumber: Pejabat Pendidikan Wilayah Keramat, Kuala Lumpur (2017)

1.4 Tujuan Kajian

Tujuan kajian adalah mengenal pasti hubungan kepimpinan distributif yang diamalkan oleh guru besar wanita dengan tahap komitmen guru di sekolah rendah Wilayah Keramat.





1.5 Objektif Kajian

Secara khusus objektif kajian ini adalah seperti berikut :

1.5.1 Menentukan tahap amalan kepimpinan distributif guru besar wanita dan komitmen guru di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur.

1.5.2 Menganalisis perbezaan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan).

1.5.3 Mengenal pasti hubungan antara kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur.





1.6 Soalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian yang dinyatakan, berikut adalah persoalan kajian yang dibina :

1.6.1 Apakah tahap amalan kepimpinan distributif guru besar wanita di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur?

1.6.2 Apakah tahap komitmen guru terhadap kepimpinan distributif guru besar wanita di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur?

1.6.3 Adakah terdapat perbezaan yang signifikan tahap komitmen guru berdasarkan faktor demografi (jantina, umur, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan) di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur?

1.6.4 Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru di sekolah-sekolah Wilayah Keramat, Kuala Lumpur?





1.7 Hipotesis Kajian

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan jantina.

Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan umur.

Ho 3: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan pengalaman mengajar.

Ho 4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen guru berdasarkan tahap pendidikan.

Ho 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru.





1.8 Kerangka Kajian

1.8.1 Kerangka Teoritik Kajian

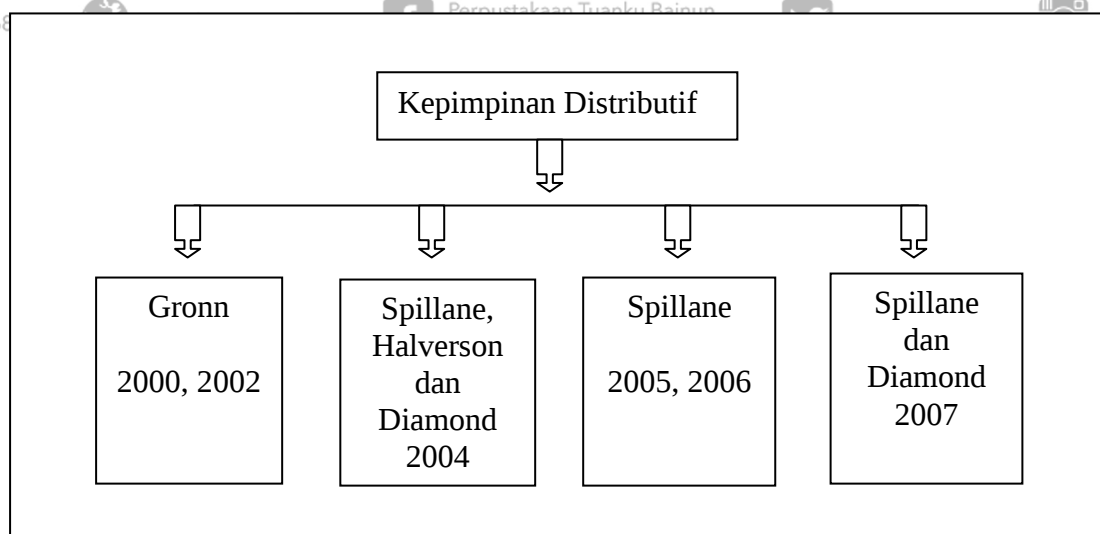
Teori kepemimpinan distributif dipelopori oleh Gronn pada tahun 2002 dan Spillane pada tahun 2005. Menurut Bolden (2007) teori aktiviti yang dipelopori oleh Gronn meliputi kolaborasi, perhubungan dan amalan dalam organisasi. Teori ini meliputi gaya dan kelakuan dalam aktiviti manusia terhadap amalan kepemimpinan distributif. Mengikut Gronn (2002), kepemimpinan distributif adalah berdasarkan Teori Aktiviti. Teori Aktiviti adalah berdasarkan penyelidikan Mintzberg (1973) dan Engestrom (1987), teori ini merupakan kaedah yang digunakan untuk mengetahui wujud pengaruh kepemimpinan distributif dan peranannya dalam mengkoordinasi pengagihan tugas. Teori ini mempunyai pelbagai versi dan memberi fokus kepada hubungan antara 'mengetahui' (*knowing*) dan 'bertindak' (*doing*).

Gronn (2002) menyatakan Teori Aktiviti ini mempunyai empat kelebihan dalam kajian kepemimpinan distributif iaitu memberi satu pandangan holistik bagaimana sesuatu organisasi itu bekerja, memberi konsep baru dan berbeza dalam ekologi tempat bekerja, menyediakan analisis sebenar tentang prestasi kerja dan pembangunan serta pendekatan yang diambil dalam memudahkan amalan dan kefahaman tentang peranan masing-masing di tempat kerja. Gronn (2002) turut menambah elemen '*concertive action*' dalam konsep kepemimpinan distributif. Elemen ini bermaksud setiap warga organisasi bekerjasama, mengumpul inisiatif dan kemahiran bagi menghasilkan sesuatu yang lebih bermakna. Spillane, Halverson dan Diamond (2004) turut bersetuju dengan pendapat Gronn (2000) yang menyatakan struktur organisasi berperanan



membantu pemimpin merujuk artifak yang ada dalam mengendalikan tugas-tugas kepimpinan.

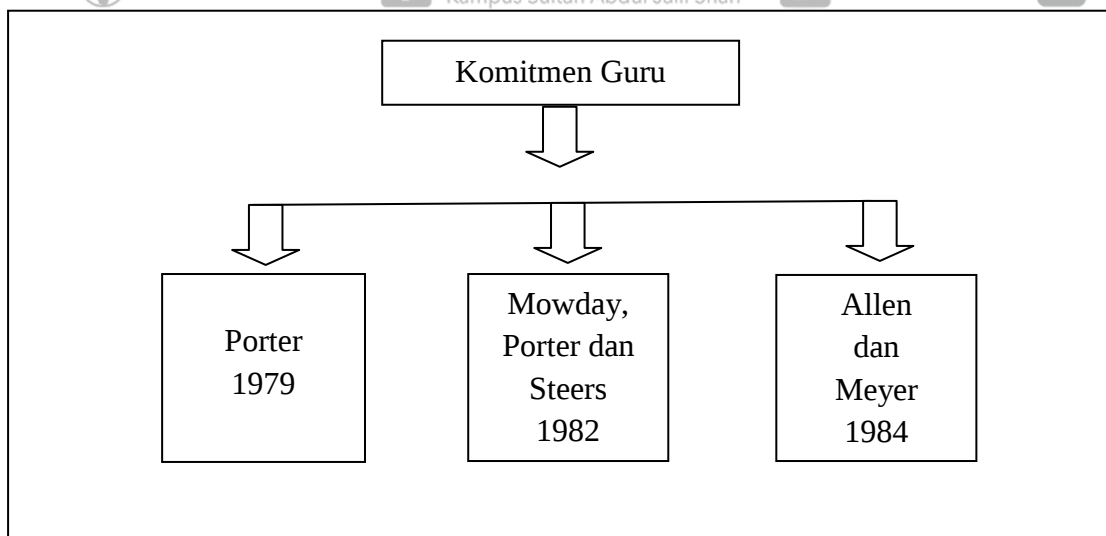
Perspektif distributif ini berkembang dengan penerapan aspek pertambahan pemimpin dan aspek amalan. Aspek pertambahan pemimpin meliputi peranan semua ahli dalam kepimpinan (Spillane, 2005). Manakala aspek amalan terdiri daripada hubungan komunikasi antara pemimpin, warga organisasi dan situasi. Aspek pertambahan pemimpin dan aspek amalan ini dijelaskan sebagai dimensi sokongan, dimensi penyeliaan dan dimensi kerjasama pasukan dalam kajian Hulpia, Devos dan Rosseel (2009). Dengan ini, dimensi-dimensi ini merupakan kerangka kajian terhadap distributif.



Rajah 1.1. Kerangka Teori Kepimpinan Distributif. Sumber: Bolden (2007, 2011); Harris (2005); Spillane (2006); Gronn (2008).

Teori Komitmen Allen dan Meyer (1984) menjelaskan pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan meneruskan pekerjaannya dengan komited. Terdapat tiga dimensi yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1984) iaitu dimensi afektif, dimensi penerusan dan dimensi normatif.

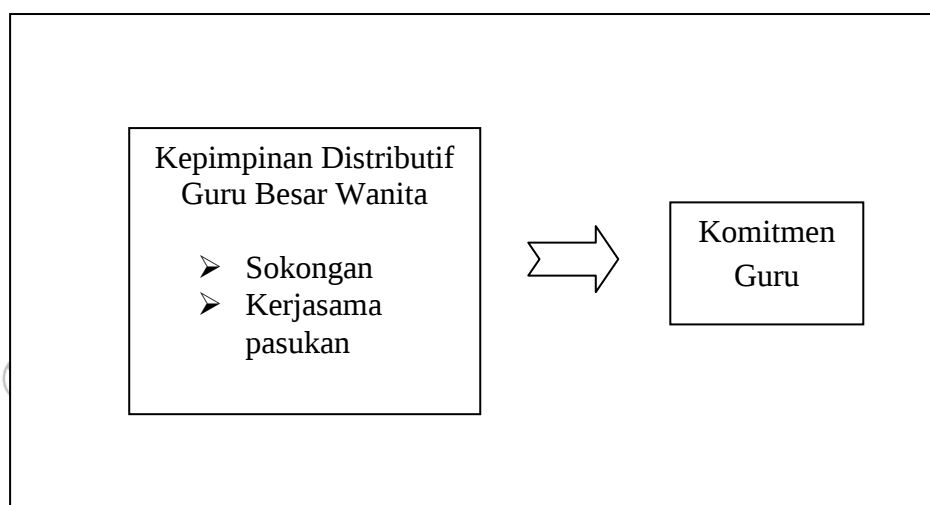
Manakala Mowday, Porter dan Steers (1982) menggalakkan hubungan dan penglibatan individu dalam organisasi bagi meningkatkan komitmen. Penekanan kepada tiga konsep dalam komitmen organisasi iaitu bersedia mencapai matlamat organisasi, setuju menerima nilai dan matlamat organisasi, mempunyai keinginan kekal dan mempertahankan organisasi. Teori komitmen yang dipelopori oleh Mowday, Porter dan Steers (1982) merupakan kerangka bagi kajian ini.



Rajah 1.2. Kerangka Teori Komitmen Guru. Sumber: Mowday, Porter dan Steers (1982); Allen dan Meyer (1984).

1.8.2 Kerangka Konseptual Kajian

Rajah 1.3 menunjukkan kerangka konseptual kajian terdiri daripada dua pembolehubah iaitu pembolehubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar. Kepimpinan distributif guru besar wanita merupakan pembolehubah tidak bersandar dan komitmen guru adalah pembolehubah bersandar.



Rajah 1.3. Kerangka Konseptual Kajian Hubungan Kepimpinan Distributif Guru Besar Wanita dengan Komitmen Guru. Sumber: Hulpia, H., Devos,G., Rosseel,Y. (2009a)



1.9 Kepentingan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk memberi gambaran tentang kepimpinan distributif guru besar wanita terhadap komitmen guru-guru di sekolah-sekolah Wilayah Keramat. Oleh itu kajian ini penting bagi membantu para guru besar wanita untuk menilai gaya kepimpinan mereka di samping dapat mengaplikasikan gaya kepimpinan yang bersesuaian dan berkeupayaan membantu peningkatan pengurusan dan pencapaian sekolah. Kepentingan yang kedua, kajian ini merupakan panduan kepada guru besar wanita dan bakal guru besar wanita dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin organisasi dalam memajukan sekolah.

Kepentingan yang ketiga, dapat membantu institusi pendidikan tinggi dan institusi perguruan dalam merangka kurikulum pentadbiran dan pengurusan agar dapat memenuhi kehendak pendidikan sesuai dengan arus perubahan masa kini khususnya dalam bidang kepimpinan. Keempat, kajian ini memperlihatkan kekuatan pengurusan pemimpin wanita untuk diambil kira sebagai kayu pengukur dalam pelantikan sebagai ketua. Secara tidak langsung ini akan menggalakkan kaum wanita terlibat dalam bidang pengurusan pendidikan.

Kepentingan yang kelima ialah kajian ini dapat membantu Kementerian Wanita dan Pembangunan Keluarga khususnya dalam membuat keputusan yang berkaitan dasar kewanitaan dan melibatkan perjawatan wanita dalam setiap organisasi yang sedia ada.





1.10 Skop dan Limitasi Kajian

Kajian ini dijalankan dengan melibatkan sekolah-sekolah yang mempunyai guru besar wanita di Wilayah Keramat, Kuala Lumpur. Kajian ini terhad kepada guru-guru akademik biasa manakala Guru Besar, Penolong Kanan dan Penyelia Petang dikecualikan penglibatan.

Kajian ini meliputi aspek hubungan kepimpinan distributif guru besar wanita dengan komitmen guru. Tumpuan merangkumi gaya kepimpinan distributif guru besar wanita, tahap komitmen guru dan faktor-faktor demografi guru terdiri daripada jantina, umur, pengalaman mengajar dan tahap pendidikan. Populasi kajian terdiri daripada 1 300 orang. Sampel kajian ialah 297 orang.



Borang soal selidik digunakan sebagai instrumen kajian dan dapatan adalah berdasarkan persepsi, keikhlasan, kesediaan serta keupayaan responden menggunakan pengetahuan serta pengalaman mereka bagi memahami soalan-soalan yang dikemukakan disamping dapat menyesuaikan dengan persoalan yang hendak dikaji. Kemungkinan responden dipengaruhi oleh unsur-unsur tertentu seperti pemikiran, keperluan, tujuan tertentu serta persekitaran adalah tidak dinafikan. Oleh sedemikian, dapatan kajian merupakan pandangan atau persepsi responden terhadap gaya kepimpinan distributif serta tingkah laku yang diamalkan oleh guru besar wanita.





1.11 Definisi Operasional

Penerangan secara terperinci definisi istilah yang digunakan kerana ia mempunyai makna yang khusus. Definisi yang diberikan dalam kajian ini mungkin tidak serupa dengan definisi yang diberikan dalam kajian yang lepas dan ia diguna pakai kerana perbezaan dalam aspek mata pelajaran.

1.11.1 Kepimpinan Distributif

Definisi operasional kepimpinan distributif menurut skop kajian yang dijalankan adalah kesediaan semua guru bekerjasama secara sukarela memimpin bagi meningkatkan kualiti setiap individu di sekolah. Secara khususnya kepimpinan distributif ini melahirkan pemimpin yang bersifat saksama dalam mengagihkan tugas, membuat keputusan dan bertanggungjawab (Yati, 2009). Melalui amalan kepimpinan distributif juga seseorang guru besar selaku peneraju kepimpinan sekolah sedia dan rela berkongsi kuasa memimpin kepada orang bawahan dan sentiasa bersedia dan terbuka membangunkan kepimpinan guru-guru di bawah pimpinan mereka yang bermatlamatkan kemenjadian murid (Norhayati, 2011).





Gronn (2002) menjelaskan kepemimpinan distributif adalah status yang menunjukkan dan membezakan individu terhadap peranan mereka dalam sesebuah organisasi. James, John dan Richard (2001) mendefinisikan distributif sebagai pengagihan kuasa kepada individu lain yang bertanggungjawab dengan harapan implikasi penghasilan perubahan yang positif dalam sesebuah organisasi. Kajian Princewaterhouse Coopers (2007) mendapati impak kepemimpinan distributif di sekolah dapat membangunkan staf, meningkatkan kemahiran dan menyebarkan (*to distribute*) amalan kepemimpinan pada seluruh warga sekolah.

Berdasarkan teori dan model kepemimpinan distributif merupakan satu pendekatan kepemimpinan yang memperlihatkan kemahiran pemimpin dan guru secara individu atau berkumpulan bersatu dalam membuat keputusan. Pendekatan ini dilaksanakan melalui interaksi spontan, berfokus, progresif, selaras serta diperluaskan amalan kepemimpinannya.

Dalam konteks kajian Kepimpinan Distributif merujuk kepada Model Hulpia,H., Devos,G., Rosseel,Y. (2009a)





1.11.2 Sokongan

Penerapan sokongan ialah dengan bantuan penghargaan dan juga meningkatkan interaksi dalam organisasi. Sokongan diamalkan bertujuan untuk meningkatkan peranan dan tanggungjawab tenaga pengajar dalam organisasi (Bush & Glover, 2012; Hulpia et al., 2009a). Dimensi sokongan diamalkan oleh pasukan kepimpinan sesebuah organisasi dalam membantu tenaga pengajar untuk menguruskan kerja-kerja dalam organisasi. Dalam kajian ini sokongan meliputi galakan dan bantuan yang diberikan oleh pasukan kepimpinan terhadap tenaga pengajar.

1.11.3 Kerjasama Pasukan



Kerjasama membentuk kolaborasi dan perkongsian dalam organisasi antara pemimpin dan tenaga pengajar (Harris dan Spillane, 2008). Kerjasama meliputi kepercayaan dan sifat keterbukaan dalam organisasi (Williams, 2011). Kerjasama pasukan membentuk perkongsian dan pembahagian kerja secara adil serta seimbang. Penglibatan pasukan kepimpinan adalah penting dalam peningkatan kerjasama pasukan dalam organisasi (Hulpia et al., 2009a). Dalam kajian ini kerjasama pasukan merujuk kepada kerja yang dilaksanakan secara bersama dan tolong-menolong dalam kalangan ahli pasukan kepimpinan.





1.11.4 Guru Besar

Guru besar adalah individu yang dipertanggungjawabkan untuk mentadbir serta mengurus sesebuah sekolah kebangsaan. Guru besar diberi kepercayaan dalam memantapkan serta melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh dasar pendidikan negara. Guru besar wanita merupakan pemimpin yang terdiri daripada wanita dan dipertanggungjawabkan untuk mengurus, mentadbir dan memimpin warga sekolah.

1.11.5 Komitmen Guru



Umumnya definisi komitmen menekankan kepada aspek efektif kakitangan terhadap organisasi dengan mewujudkan penerimaan matlamat dan nilai organisasi serta berusaha mencapai visi dan misi yang ditetapkan sedaya upaya. Komitmen merupakan sifat, pendirian atau perlakuan memberikan perhatian dan sokongan serta keazaman mencapai iltizam. Komitmen terhadap organisasi adalah penerimaan visi, misi, nilai organisasi dan menjadikannya sebagai matlamat diri sendiri. Ini bermaksud individu sanggup berkorban dan meningkatkan keupayaan dalam mencapai matlamat demi kebaikan dan kejayaan organisasi (Hasnita, 2010).





Dalam masa yang sama pekerja melihat masalah organisasi sebagai masalah tempat subjek kajian bertugas. Komitmen terhadap kerja pula ialah apabila individu memberi keutamaan dan fokus yang tinggi terhadap tugas dan kerjayanya. Hal ini terjadi disebabkan minat terhadap tugas, mempunyai kepakaran dan pengkhususan dalam bidang yang diceburi. Dalam kajian ini, komitmen guru bermaksud pengorbanan dari segi masa, kewangan dan keselesaan, perasaan pemilikan (*sense of belonging*), kesetiaan (*loyalty*) dan kelekatan (*coherent*) seseorang guru terhadap tugasnya.

Dalam konteks kajian komitmen guru diukur dengan organisasi komitmen oleh Porter dan Smith (1970).



Kajian ini amat penting untuk dilaksanakan memandangkan organisasi sekolah yang semakin mencabar dan dinamik pada masa kini. Gaya kepimpinan guru besar adalah faktor penting yang mempengaruhi komitmen guru-guru di sekolah. Kejayaan sesebuah sekolah berkait rapat dengan kepimpinan yang menerajuinya. Namun maju atau mundurnya sesebuah sekolah juga amat bergantung kepada kerjasama serta komitmen penuh seluruh warga sekolah. Oleh yang demikian, gaya kepimpinan distributif guru besar wanita mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap tahap komitmen guru di sekolah.

