



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN
ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU
SEKOLAH KEBANGSAAN
DI PITAS, SABAH

SANDY BIN JOSE



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
(MOD PENYELIDIKAN)

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2019



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah, tahap komitmen organisasi guru sekolah, hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen organisasi dan pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi sekolah kebangsaan daerah Pitas, Sabah. Kajian ini adalah kajian kuantitatif dengan menggunakan reka bentuk tinjauan bagi mengumpul data. Soal selidik yang diguna adalah berdasarkan *Distributed Leadership Readiness Scale* (DLRS) dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Kaedah pensampelan rawak mudah telah digunakan dan seramai 234 orang telah dipilih sebagai sampel. Data yang dikumpul dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferens. Dapatan menunjukkan bahawa kepimpinan distributif pentadbir sekolah berada pada tahap yang tinggi ($m=4.03$; $SP=0.50$) dan komitmen organisasi dalam kalangan guru pula berada pada tahap yang sederhana ($m=3.53$; $SP=0.53$). Kajian mendapati wujud hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif dengan komitmen organisasi [$r(249)=0.469$; $p<0.05$]. Seterusnya, kajian juga mendapati bahawa kepimpinan distributif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi (Beta, $\beta=0.471$; $p<0.05$). Kesimpulannya, kajian ini telah memberikan satu pemahaman berkaitan amalan kepimpinan distributif dan komitmen organisasi dalam konteks sekolah kebangsaan di daerah Pitas, Sabah. Implikasi kajian menunjukkan bahawa penekanan terhadap kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir adalah penting untuk meningkatkan komitmen organisasi.





DISTRIBUTIVE LEADERSHIP AND ORGANIZATION COMMITMENT AMONG NATIONAL SCHOOL TEACHERS IN PITAS, SABAH

ABSTRACT

This study was conducted to identify the level of school administrators' distributive leadership, the level of school teachers organizational commitment, the relationship between distributive leadership and organizational commitment and the influence of distributive leadership towards organizational commitment of the national school in Pitas district, Sabah. This research was a quantitative study using survey design in collecting data. The questionnaire used was based on the DLRS (Distributed Leadership Readiness Scale) and OCQ (Organizational Commitment Questionnaire). Simple random sampling methods have been used and 234 teachers were selected as sample. Data collected were analysed using descriptive and inferential statistics. The findings showed that school administrators distributive leadership is at a high level ($m=4.03$; $SD=0.50$) and organizational commitment among teachers is at a moderate level ($m=3.53$; $SD=0.53$). The study found significant relationship between distributive leadership and organizational commitment [$r(249)=0.469$; $p<0.05$]. Furthermore, the study also found that distributive leadership has a significant influence on organizational commitment (Beta, $\beta=0.471$; $p<0.05$). In conclusion, this study has provided an understanding of distributive leadership practices and organizational commitment in the context of national schools in the Pitas district of Sabah. The implications of the study indicate that emphasis on distributive leadership among administrators is important to increase organizational commitment.



KANDUNGAN

Muka surat

PENGAKUAN KEASLIAN PENULISAN	i
PENGESAHAN PENYERAHAN DISERTASI	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
SENARAI LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENGENALAN	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Permasalahan Kajian	5
1.4 Tujuan Utama Kajian	9
1.5 Objektif Kajian	10
1.6 Persoalan Kajian	11
1.7 Hipotesis Kajian	12
1.8 Kerangka Teoritikal Kajian	12
1.9 Kerangka Konseptual Kajian	15
1.10 Kepentingan Kajian	17
1.11 Skop Kajian	19

1.12 Batasan Kajian	20
1.13 Definisi Operasional	21
1.14 Rumusan	24

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	26
2.2 Kepimpinan Distributif	28
2.2.1 Definisi Dan Konseptual	28
2.2.2 Teori Dan Model	38
2.2.2.1 Model Elmore	40
2.2.2.2 Model Gordon	45
2.2.2.3 Model Spillane et al.	50
2.2.2.4 Model Hulpia et al.	52
2.2.2.5 Model Leithwood et al.	54
2.2.2.6 Model MacBeath	57
2.2.2.7 Model Gronn	60
2.2.2.8 Model Hargreaves Dan Fink	62
2.2.3 Tonggak Kepimpinan Distributif	68
2.2.3.1 Penurunan Kuasa	68
2.2.3.2 Kepimpinan Guru	71
2.2.3.3 Budaya	74
2.2.3.4 Kesanggupan	76
2.2.3.5 Pembangunan Kapasiti	77
2.2.4 Kelebihan Mengamalkan Kepimpinan Distributif	80
2.2.5 Cabaran Mempromosi Kepimpinan Distributif	84
2.3 Komitmen Organisasi	89
2.3.1 Definisi Dan Konseptual	89

2.3.2 Teori Dan Model	94
2.2.3.1 Model Meyer Dan Allen	94
2.2.3.2 Model O'Reilly Dan Chatman	97
2.2.3.3 Model Morrow	98
2.2.3.4 Model Etzioni	101
2.3.3 Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepimpinan	105
2.3.4 Pencetus Komitmen Organisasi	109
2.3.4.1 Karakteristik Peribadi	110
2.3.4.2 Karakteristik Kerja	112
2.3.4.3 Atitud Kerja	113
2.3.4.4 Sikap Warga Organisasi (OBC)	114
2.3.4.5 Hubungan Dengan Rakan Sekerja Dan Penyelia	114
2.3.5 Manfaat Guru Komited	115
2.4 Kajian-Kajian Lepas	119
2.4.1 Kepimpinan Distributif Dan Kecemerlangan Sekolah	119
2.4.2 Kepimpinan Distributif Dan Komitmen Organisasi	125
2.5 Rumusan	132

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan	135
3.2 Reka Bentuk Kajian	136
3.3 Lokasi Kajian	137
3.4 Populasi Kajian	137
3.5 Sampel Kajian	138
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	140
3.7 Instrumen Kajian	141
3.8 Kesahan Muka Instrumen Kajian	145

3.9 Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	147
3.10 Kajian Rintis	149
3.11 Tatacara Analisis Data	156
3.12 Rumusan	158

BAB 4 ANALISIS DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan	160
4.2 Latar Belakang Responden Kajian	162
4.3 Analisis Responden Kajian	163
4.4 Tahap Kepimpinan Distributif	165
4.4.1 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Pernyataan Dan Perkongsian Visi, Misi Dan Matlamat Sekolah	165
4.4.2 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Budaya Sekolah	167
4.4.3 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Amalan Kepimpinan	170
4.4.4 Analisis Deskriptif Bagi Dimensi Berkongsi Tanggungjawab	172
4.4.5 Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Dimensi Kepimpinan distributif	174
4.5 Tahap Komitmen Organisasi	175
4.5.1 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Afektif	176
4.5.2 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Berterusan	177
4.5.3 Analisis Deskriptif Bagi Komponen Komitmen Normatif	178
4.5.4 Analisis Deskriptif Bagi Keseluruhan Komponen Komitmen Organisasi	179
4.6 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Ciri Demografi	181
4.6.1 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Jantina	182
4.6.2 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Umur	184
4.6.3 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Pengalaman Kerja	186

4.6.4 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Tahap Pendidikan	187
4.7 Hubungan Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen Organisasi	189
4.8 Pengaruh kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	195
4.9 Rumusan	206

BAB 5 PERBINCANGAN, CADANGAN DAN KESIMPULAN KAJIAN

5.1 Pengenalan	208
5.2 Ringkasan Kajian	209
5.3 Perbincangan	211
5.3.1 Perbincangan Dapatan Kajian	211
5.3.1.1 Tahap Kepimpinan Distributif	212
5.3.1.2 Tahap Komitmen Organisasi	216
5.3.1.3 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Ciri Demografi	220
5.3.1.4 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Jantina	221
5.3.1.5 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Umur	224
5.3.1.6 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Pengalaman Kerja	225
5.3.1.7 Perbezaan Tahap Kepimpinan Distributif Berdasarkan Tahap Pendidikan	228
5.3.1.8 Hubungan Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen Organisasi	229
5.3.1.9 Pengaruh Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	234
5.3.2 Perbincangan Implikasi Dapatan Kajian	236
5.3.2.1 Kepimpinan Distributif	237
5.3.2.2 Komitmen Organisasi	244
5.3.2.3 Hubungan Kepimpinan Distributif Dengan Komitmen Organisasi	247



5.3.2.4 Pengaruh Kepimpinan Distributif Terhadap Komitmen Organisasi	248
5.4 Cadangan	249
5.4.1 Cadangan Dan Implikasi Amalan Kepimpinan Distributif	249
5.4.2 Cadangan Kajian Lanjutan	253
5.5 Kesimpulan Kajian	256
5.6 Rumusan	256
RUJUKAN	258
LAMPIRAN	



SENARAI JADUAL

No. Jadual	Mukasurat
1.1 Jadual Pencapaian Gred Purata (GP) bagi UPSR Daerah Pitas dan Negeri Sabah 2012 – 2016	7
2.1 Tafsiran Peranan Kepimpinan di Pelbagai Peringkat Autoriti	42
2.2 Teori dan Model Kepimpinan Distributif	65
2.3 Teori dan Model Komitmen Organisasi	104
3.1 Jadual Pensampelan Krejcie dan Morgan (1970)	138
3.2 Perincian Peringkat Kaedah Persempelan Rawak Mudah	139
3.3 Perincian Tarikh Permohonan dan Kelulusan Menjalankan Kajian	140
3.4 Perincian Tarikh Penghantaran dan Pengembalian Soal Selidik Kajian	140
3.5 Dimensi Kepimpinan Distributif dalam DLRS	142
3.6 Komponen Komitmen Organisasi Guru dalam OCQ	143
3.7 Taburan Keseluruhan Item Soal Selidik	143
3.8 Skala Likert	144
3.9 Contoh Penterjemahan Item dalam DLRS	147
3.10 Contoh Penterjemahan Item dalam OCQ	147
3.11 Interpretasi Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	148
3.12 Nilai ' <i>Cronbach's Alpha</i> ' bagi Dimensi Kepimpinan Distributif dalam Kajian Rintis	151
3.13 Nilai ' <i>Cronbach's Alpha</i> ' bagi Komponen Komitmen Organisasi Guru dalam Kajian Rintis	152
3.14 Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> dan <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> bagi Item dalam Komponen Komitmen Afektif	153
3.15 Nilai <i>Corrected Item-Total Correlation</i> dan <i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i> bagi Item dalam Komponen Komitmen Normatif	154

3.16	Nilai ' <i>Cronbach's Alpha</i> ' bagi Komponen Komitmen Organisasi Guru dalam Kajian Rintis setelah Diubahsuai	155
3.17	Taburan Keseluruhan Item Soal Selidik yang telah Diubahsuai	156
3.18	Interpretasi Tahap Kepimpinan Distributif Pentadbir Sekolah	157
3.19	Interpretasi Tahap Komitmen Organisasi Guru	157
3.20	Jadual Tatacara Analisis Data	158
4.1	Analisis Data Ciri Demografi	163
4.2	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Pernyataan dan Perkongsian Visi, Misi dan Matlamat	166
4.3	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Budaya Sekolah	167
4.4	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Amalan Kepimpinan	170
4.5	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Dimensi Berkongsi Tanggungjawab	172
4.6	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif ke atas Dimensi Kepimpinan Distributif	174
4.7	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Afektif	176
4.8	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Berterusan	177
4.9	Skor Min dan Sisihan Piawai bagi Komponen Komitmen Normatif	179
4.10	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif ke atas Komponen Komitmen Organisasi Guru	180
4.11	Keputusan Ujian- <i>t</i> ke atas Ciri Demografi Jantina	183
4.12	Keputusan Analisis ANOVA Sehala ke atas Ciri Demografi Umur	185
4.13	Keputusan Analisis ANOVA Sehala ke atas Ciri Demografi Pengalaman Kerja	186
4.14	Keputusan Analisis ANOVA Sehala ke atas Ciri Demografi Tahap Pendidikan	188
4.15	Interpretasi Skor Min bagi Analisis Korelasi <i>Pearson</i>	190
4.16	Ujian Ketaksandaran Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi <i>Pearson</i>	191
4.17	Ujian Normaliti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Korelasi <i>Pearson</i>	192
4.18	Ujian Lineariti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Kolerasi <i>Pearson</i>	193



4.19	Ujian Homoskedastisiti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Kolerasi <i>Pearson</i>	194
4.20	Keputusan Analisis Korelasi <i>Pearson</i> ke atas Kepimpinan Distributif dengan Komitmen Organisasi Guru	195
4.21	Jarak <i>Mahalanobis</i> bagi Nilai Ekstrem	197
4.22	Ujian Lineariti Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Regresi Mudah	199
4.23	Ujian Ketaksandaran Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru bagi Analisis Regresi Mudah	202
4.24	Model Regresi Mudah bagi Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru	205
4.25	Jadual ANOVA bagi Kepimpinan Distributif dan Komitmen organisasi Guru	204
4.26	Koefisian Pemboleh Ubah Bersandar Komitmen Organisasi Guru	204
5.1	Rumusan Keputusan Analisis SPSS ke atas Persoalan Kajian dan Hipotesis Kajian	210



**SENARAI RAJAH**

No. Rajah		Muka surat
1.1	Kerangka Konseptual Kajian	16
2.1	Perkembangan Konsep Kepimpinan	39
2.2	Fenomena Penyebaran Kepimpinan	50
2.3	Taksonomi Penyebaran Kepimpinan	58
2.4	Darjah Kehangatan Penyebaran Kepimpinan	64
2.5	Peringkat dalam Pembangunan Kapasiti	79
2.6	Model Komitmen Morrow	100
2.7	Bentuk Penurutan Etzioni	102
4.1	Grafik Residual Normal P-P Plot bagi Ujian Normaliti	198
4.2	Grafik Residual Scatterplot bagi Ujian Heteroskedastisiti	201





SENARAI SINGKATAN

DLRS Distributed Leadership Readiness Scale

JPN Jabatan Pendidikan Negeri

KPM Kementerian Pendidikan Malaysia

OCQ Organizational Commitment Questionnaire

PPD Pejabat Pendidikan Daerah

PPPM Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia

SK Sekolah Kebangsaan

SPSS Statistical Package for Social Science





SENARAI LAMPIRAN

- A Soal Selidik DLRS dan OCQ
- B Surat Pengesahan IPS, UPSI
- C Surat Kelulusan EPRD, KPM
- D Surat Kelulusan SPS, JPN Sabah
- E Analisis SPSS Ciri Demografi
- F Analisis SPSS Deskriptif Kepimpinan Distributif dan Komitmen Organisasi Guru
- G Analisis SPSS Ujian-*t* (Jantina)
- H Analisis SPSS Analisis ANOVA Sehalu (Umur)
- I Analisis SPSS Analisis ANOVA Sehalu (Pengalaman Kerja)
- J Analisis SPSS Analisis ANOVA Sehalu (Tahap Pendidikan)
- K Analisis SPSS Korelasi *Pearson*
- L Analisis SPSS Regresi Mudah





BAB 1

PENGENALAN



1.1 Pendahuluan



Bahagian ini akan memberikan gambaran secara keseluruhan mengenai perkara-perkara yang berkaitan dengan kajian seperti latar belakang kajian, permasalahan kajian, tujuan utama kajian, objektif kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kerangka teoritikal kajian, kerangka konseptual kajian, kepentingan kajian, skop kajian, batasan kajian dan definisi operasional. Secara ringkas, bab ini menjadi satu garis panduan kepada pengkaji untuk mengawal serta menetapkan lingkungan kajian, konsep kajian dan dapatan kajian yang akan memberi maklum balas yang tepat dan menyeluruh mengenai isu yang dikaji.





1.2 Latar Belakang Kajian

Abad ke-21 ini merupakan suatu masa yang amat mencabar dan sukar kepada pentadbir sekolah kerana abad ini dikenali sebagai era akauntabiliti. Menurut para pengkaji, era akauntabiliti ini menuntut kebertanggungjawaban tambahan dari pentadbir dan pengurus sekolah ke atas prestasi pencapaian akademik murid. Dengan pertambahan beban kerja yang ditanggung kepada pentadbir sekolah di abad ke-21 ini, pelbagai konsep kepimpinan telah diperkenalkan termasuklah kepimpinan instruksional, kepimpinan transformasi, kepimpinan perkongsian, kepimpinan servant, kepimpinan distributif dan sebagainya untuk memberi pengupayaan kepada pentadbir sekolah. Ini bagi membantu pentadbir sekolah mengoperasikan sekolah dengan berkesan. Namun dalam sepuluh tahun kebelakangan ini, para pembuat dasar dan pengamal dasar dalam sektor pendidikan telah mendapati bahawa kepimpinan distributif mempunyai karakteristik yang dapat membantu pentadbir sekolah menangani beban kerja tambahan yang mereka hadapi (Elmore, 2000; Spillane, 2005).

Pentadbir sekolah harus lebih bertanggungjawab ke atas kepimpinan dan pencapaian di sekolah, kerana umum mengetahui bahawa sekolah yang cemerlang ada seorang pemimpin cemerlang yang mengemudinya (Singh, 2014). Malah, pemimpin diharap dapat mempengaruhi orang lain untuk bergerak dan mencapai matlamat sekolah. Usaha ini dilakukan melalui kepakaran yang dimiliki oleh setiap guru yang berada dalam sekolah. Oleh itu, pentadbir sekolah boleh bergantung pada kolaborasi di kalangan guru-guru bagi menghadapi cabaran dan mencapai matlamat sekolah (Salahuddin, 2011).





Kerajaan Malaysia melalui Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah memperkenalkan inisiatif baharu melalui Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 pada tahun 2012 untuk mengurus dan menangani cabaran pada alaf baru dalam pendidikan. Salah satu agenda besar PPPM 2013-2025 adalah memperkasakan kepimpinan sekolah. Melalui PPPM 2013-2025, KPM telah memperkenalkan kepimpinan distributif sebagai inisiatif kepimpinan pada abad ke-21 bagi menangani isu-isu pendidikan dalam negara dan seterusnya dapat bersaing di peringkat global.

Kerajaan telah banyak melabur dalam usaha merealisasikan PPPM 2013-2025, terutama dalam usaha pengupayaan pentadbir sekolah menghadapi isu pokok dalam pendidikan iaitu pencapaian akademik murid. Melalui kepimpinan distributif, KPM cuba untuk menangani isu pertambahan beban kerja dan tekanan kepada pentadbir sekolah, terutama dalam aspek pencapaian akademik murid. Langkah yang diambil oleh KPM dengan membenarkan pemimpin sekolah yang lain bersama-sama dengan guru-guru terlibat dalam pasukan kepimpinan sekolah terutama dalam proses membuat keputusan yang berkaitan dengan akademik dan proses pengajaran dan pembelajaran murid akan dapat memastikan bahawa pencapaian akademik dapat dipertingkatkan selaras dengan hasrat Kerajaan dalam PPPM 2013-2025.

Kepimpinan distributif merupakan model kepimpinan yang banyak dikaji di negara seperti Amerika Syarikat dan England sejak abad ke-20 (Siva, 2014; Spillane, Halverson & Diamond, 2001; Zoolaiha, 2015). Dan sejak tahun 2009, konsep ini mula diterima di Malaysia. Dalam kajian mengenai kepimpinan distributif, para pengkaji telah berbahas dan mengemukakan pelbagai definisi mengenai istilah yang digunakan tersebut. Menurut MacBeath, Oduro dan Waterhouse (2004), individu dan





konteks yang berbeza merupakan faktor yang sangat mempengaruhi semasa pentafsiran istilah kepimpinan distributif. Kepimpinan distributif didefinisikan sebagai kepimpinan yang disebarkan ke seluruh peringkat organisasi supaya aktiviti kepimpinan dapat dikongsikan bersama (Harris, 2004; Spillane, 2006). Namun ada juga pengkaji mentafsirkan kepimpinan distributif sebagai suatu kepimpinan yang boleh mewujudkan rangkaian yang kukuh di antara pentadbir sekolah dan guru, di mana pentadbir sekolah memberi inspirasi kepada guru untuk meningkatkan prestasi pencapaian murid (Blasé & Blasé, 1999; Hargreaves & Fink, 2006; Oduro, 2004). PPPM 2013-2025 telah menyatakan hasrat untuk menganjakkan kemahiran kepimpinan sekolah dari 'pemimpin wira' kepada kepimpinan distributif bagi meningkatkan prestasi pencapaian akademik murid menjelang 2016-2020. Agenda murni ini dapat dicapai dengan melibatkan pemimpin pertengahan (guru penolong kanan dan guru lain yang memegang jawatan kepimpinan di sekolah) secara aktif dalam proses membuat keputusan di sekolah (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012).

Komitmen organisasi merupakan salah satu konsep penyelidikan terhadap tingkah laku guru di sekolah. Pentadbir sekolah melalui amalan kepimpinan distributif mengharapkan agar dapat mengekalkan semangat guru dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pembangunan sekolah dan peningkatan pencapaian murid. Ini merupakan salah satu sebab mengapa pentadbir sekolah perlu mengamalkan kepimpinan distributif dalam kepimpinan (Hartely, 2007; KPM, 2012). Menurut beberapa pengkaji seperti Leithwood, Day, Sammons dan Harris (2006) dan Spillane, Halverson dan Diamond (2004) telah menyatakan bahawa komitmen organisasi merupakan salah satu daripada sikap dan perasaan manusia yang dapat dipengaruhi dengan amalan kepimpinan pentadbir sekolah dalam mencapai matlamat sekolah.





Kajian ini diharapkan akan dapat menyajikan satu data empirikal yang boleh menyokong bahawa kepimpinan distributif mempunyai hubungan dan pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi guru. Selain itu, kajian ini akan mendedahkan secara ringkas mengenai pengoperasian kepimpinan distributif di peringkat sekolah.

1.3 Permasalahan Kajian

Perubahan amalan kepimpinan sekolah dari amalan tradisional iaitu kepimpinan berhierarki kepada kepimpinan era baru yang lebih menuntut kepada pertanggungjawaban yang tinggi seperti kepimpinan distributif ini dilihat sebagai suatu tindakan yang bersifat berani dan berisiko tinggi. Namun risiko yang dijangkakan harus diterima sebagai risiko positif agar agenda Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dapat dicapai iaitu menyediakan pendidikan yang terbaik kepada anak-anak remaja sejak di bangku prasekolah hingga lepas sekolah menengah (KPM, 2012).

Aspirasi kerajaan dalam PPPM 2013-2025 jelas menyatakan bahawa pentadbir sekolah memikul tanggungjawab yang sangat berat dalam soal pencapaian akademik murid di sekolah, sama ada ia dalam bentuk kejayaan mahupun kegagalan (KPM, 2012). Oleh itu, kepimpinan distributif telah diperkenalkan sebagai kepimpinan di era baru yang menggalakkan perkongsian dalam pentadbiran. Langkah yang diambil oleh KPM ini merupakan langkah yang proaktif bagi melonjakkan tahap pencapaian akademik murid di abad ke-21. Tindakan ini juga dianggap sebagai satu inisiatif kerajaan yang boleh meringankan akauntabiliti yang ditanggung oleh pentadbir sekolah. PPPM 2013-2025 turut menegaskan bahawa menjelang tahun 2016, semua pentadbir sekolah telah





memahami, menguasai dan melaksanakan amalan kepimpinan distributif dalam rutin pentadbiran mereka di peringkat sekolah (KPM, 2012).

Dalam PPPM 2013-2025, kerajaan telah menyatakan bahawa kajian yang dilakukan di Amerika Syarikat dan England (MacBeath, 2005; Spillane et al., 2004) berprestasi tinggi dapat meningkatkan 50 poin persentil dalam prestasi pencapaian akademik murid. Manakala pentadbir sekolah cemerlang dapat meningkatkan pencapaian murid sehingga 20% (KPM, 2012). Beberapa pengkaji yang menjalankan kajian mereka di beberapa buah negara di barat, seperti Hargreaves dan Fink (2006), Harris (2004), Leithwood, Louis, Anderson dan Wahlstrom (2004) dan Water, Marzano dan McNulty (2004) turut sepakat dan mendedahkan dapatan mereka bahawa prestasi pencapaian akademik murid sangat signifikan dipengaruhi oleh gaya kepimpinan sekolah.



KPM telah melakukan pelbagai usaha semenjak PPPM 2013-2025 dibentangkan dan diterima bagi meningkatkan prestasi pencapaian akademik murid ke tahap yang cemerlang. Namun, jika pencapaian tersebut diukur berdasarkan pencapaian akademik murid terutama pencapaian sekolah di luar bandar boleh dikatakan bahawa masih jauh dari sasaran sebenar. Andaian ini dibuat berdasarkan kepada data gred purata (GP) bagi peperiksaan Ujian Penilaian Sekolah Rendah (UPSR) mengikut daerah di negeri Sabah. Indeks GP yang lebih kecil merupakan pencapaian yang lebih baik. Di mana, GP bagi daerah Pitas selama lima tahun berturut-turut bermula 2012 sehingga 2016 berada pada nilai GP melebihi 3.0 berbanding dengan nilai GP negeri Sabah kurang daripada 3.0 (Jadual 1.1). Ini bermakna bahawa selama lima tahun berturut-turut GP daerah Pitas masih tidak dapat menyamai mahupun mengatasi GP negeri Sabah. Situasi yang berlarutan di daerah Pitas, Sabah ini telah menarik perhatian serta mendorong pengkaji untuk





mengkaji sama ada situasi ini ada hubung kaitnya dengan faktor amalan kepimpinan pentadbir sekolah dan komitmen organisasi di kalangan guru, seperti yang didakwa oleh beberapa ahli sarjana (Elmore, 2000; Gordon, 2005; Singh, 2014; Smith, 2007) bahawa perubahan dan prestasi pencapaian akademik murid sangat dipengaruhi oleh amalan kepimpinan pentadbir sekolah dan komitmen organisasi di kalangan guru.

Jadual 1.1

Jadual Pencapaian Gred Purata (GP) bagi UPSR Daerah Pitas dan Negeri Sabah 2012 – 2016

Tahun	Gred Purata (GP)	
	Daerah Pitas	Negeri Sabah
2016	3.68	3.29
2015	3.00	2.63
2014	3.19	2.71
2013	3.25	2.76
2012	3.38	2.83

Sumber: Sektor Penilaian dan Peperiksaan, JPN Sabah



Dapatan kajian yang diperoleh semenjak konsep kepimpinan distributif diperkenalkan dalam sektor pendidikan menunjukkan bahawa amalan kepimpinan pentadbir sekolah adalah sangat kritikal dalam soal prestasi pencapaian akademik murid dan pembangunan sekolah. Menurut Elmore (2000) dan DuFour (2005) kebanyakan perbincangan dalam kajian lepas adalah berkisar kepada kepentingan dimensi-dimensi kepimpinan distributif seperti pembangunan profesional, budaya sekolah, visi, misi, matlamat dan membuat keputusan.

Terdapat beberapa kajian (Azizi & Nurfaizah, 2011; Jaimes, 2009; Smith, 2007) yang mendapati bahawa pengaruh pentadbir sekolah sebenarnya tidak secara langsung memberi impak kepada prestasi pencapaian akademik murid. Orang yang sebenarnya bertanggungjawab ke atas prestasi pencapaian akademik murid adalah





guru-guru (Hargreaves & Fink, 2006), ini kerana guru-guru adalah merupakan mediator yang terbaik dan senantiasa bersama dengan murid sepanjang masa untuk membincangkan perihal isu dan penambahbaikan akademik murid. Peranan pengaruh pentadbir sekolah adalah ke atas motivasi guru, komitmen organisasi guru dan iklim tempat kerja guru (Elmore, 2000; Lambert, 2003; Leithwood et. al., 2006; Spillane et. al., 2004). Maksudnya, amalan kepemimpinan pentadbir sekolah akan mempengaruhi tahap komitmen organisasi guru, motivasi guru dan iklim tempat kerja guru. Dengan pengaruh yang guru-guru terima dari pentadbir sekolah akan meningkatkan komitmen organisasi para guru terhadap prestasi kerja mereka. Kesan ini akan memberi impak yang sangat tinggi ke atas prestasi pencapaian akademik murid.

PPPM 2013-2025 telah memberikan keutamaan untuk melibatkan lebih ramai guru dalam pasukan kepimpinan sekolah untuk meningkatkan keupayaan sekolah dan meningkatkan pencapaian akademik murid. Perubahan corak kepimpinan di sekolah kepada kepimpinan distributif akan membantu dalam pembangunan kepimpinan dan mempromosikan aspirasi kerajaan ke seluruh organisasi (KPM, 2012). Kejayaan dalam meningkatkan prestasi akademik murid di sekolah boleh dicapai, jika guru-guru yang berada di sekolah komited, tertarik dengan matlamat sekolah yang dipromosikan di sekolah dan bersedia melakukan dan menerima perubahan yang bakal di bawa melalui amalan kepimpinan distributif.

Namun, sehingga kini masih kurang pengkaji yang berminat mengkaji pengaruh kepimpinan distributif ke atas komitmen organisasi guru sehingga tidak terdapat data empirikal yang menunjukkan signifikan hubungan pemboleh ubah tersebut dan membuktikan bahawa komitmen organisasi guru adalah hasil pengaruh daripada amalan kepimpinan distributif (Hulpia, Devos & Rosseel, 2009; Siva, 2014;





Yusef & Yahzanon, 2013). Oleh itu, pengkaji cuba untuk mengkaji empat dimensi amalan kepimpinan distributif (dimensi pernyataan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah, dimensi budaya sekolah, dimensi amalan kepimpinan dan dimensi berkongsi tanggungjawab) dan berharap dapat menyediakan himpunan data empirikal yang diperlukan untuk melihat hubungan dan pengaruh yang wujud antara kepimpinan distributif dan komitmen organisasi guru. Kajian ini juga diharapkan dapat memberi gambaran yang menyeluruh dan jelas berkaitan dengan tahap amalan dimensi kepimpinan distributif agar dapat membantu menyebarkan akauntabiliti kepimpinan ke seluruh sekolah melalui perkongsian peranan dan tanggungjawab kepimpinan. Penyebaran kepimpinan di sekolah diharap akan dapat meningkatkan komitmen organisasi di kalangan guru dalam usaha meningkatkan tahap pencapaian akademik murid terutama di daerah Pitas, Sabah, memandangkan Kementerian menjelang tahun 2016 dalam KPM (2012), tercatat bahawa Pelan Tindakan Gelombang 2 (2016-2020): memastikan pemimpin sekolah di setiap sekolah adalah berprestasi tinggi dan berhasrat untuk “beranjak ke arah model kepimpinan teragih, yang melaluinya amalan kepimpinan sekolah yang berkesan dan berkualiti tinggi tersebar dalam setiap peringkat organisasi di semua sekolah” (KPM, 2012).

1.4 Tujuan Utama Kajian

Tujuan utama kajian ini adalah bagi melihat pengaruh kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen organisasi di kalangan guru di sekolah kebangsaan di daerah Pitas, Sabah. Kajian ini juga bertujuan untuk melihat hubungan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut.





1.5 Objektif Kajian

Pengkaji telah menetapkan sebanyak lima objektif kajian dalam kajian ini. Namun, objektif utama kajian yang ditetapkan oleh pengkaji adalah untuk melihat pengaruh kepimpinan distributif terhadap komitmen organisasi di kalangan guru.

Kelima-lima objektif kajian yang telah ditetapkan oleh pengkaji adalah seperti yang berikut:

- i. Menenal pasti tahap kepimpinan distributif di kalangan pentadbir sekolah.
- ii. Menenal pasti tahap komitmen organisasi di kalangan guru.
- iii. Melihat perbezaan tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah berdasarkan jantina, umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan.
- iv. Menenal pasti hubungan di antara kepimpinan distributif pentadbir sekolah dengan komitmen organisasi.
- v. Menenal pasti sejauh manakah kepimpinan distributif pentadbir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi.





1.6 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk menjawab persoalan kajian yang telah dikemukakan oleh pengkaji berdasarkan objektif kajian yang telah dinyatakan di awal perbincangan.

Persoalan kajian tersebut adalah seperti berikut:

- i. Apakah tahap kepimpinan distributif di kalangan pentadbir sekolah?
- ii. Apakah tahap komitmen organisasi di kalangan guru?
- iii. Apakah terdapat perbezaan tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah berdasarkan jantina, umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan?
- iv. Adakah wujud hubungan di antara kepimpinan distributif pentadbir sekolah dengan komitmen organisasi?
- v. Sejauh manakah kepimpinan distributif pentadbir sekolah mempengaruhi komitmen organisasi?





1.7 Hipotesis Kajian

Bagi menjawab persoalan kajian 3, 4 dan 5, maka tiga hipotesis nol berikut telah dibuat:

H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah berdasarkan jantina, umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan.

H₀₂: Tidak wujud hubungan yang signifikan antara kepimpinan distributif pentadbir sekolah dengan komitmen organisasi.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen organisasi.



1.8 Kerangka Teoritikal Kajian

Menurut Siva dan Khuan (2012), kerangka teoritikal kajian adalah merujuk kepada dimensi dan komponen yang terlibat dalam setiap pemboleh ubah yang dibincangkan.

Kajian ini menggunakan model kepimpinan distributif Gordon (2005) sebagai model rujukan kepada model kepimpinan. Kajian Gordon (2005) dijalankan bagi tujuan untuk mengkaji hubungan kepimpinan distributif terhadap pencapaian akademik murid. Gordon (2005) dalam modelnya telah menggunakan DLRS sebagai instrument kajian. Gordon (2005) telah mengemukakan empat dimensi kepimpinan





distributif iaitu dimensi misi, visi dan matlamat, dimensi budaya sekolah, dimensi amalan kepimpinan dan dimensi perkongsian tanggungjawab.

Dimensi pertama kepimpinan distributif yang dikemukakan oleh Gordon (2005) adalah misi, visi dan matlamat. Dimensi ini menumpukan secara khusus terhadap perancangan dan pelaksanaan misi sekolah untuk mencapai matlamat sekolah. Menurut Gordon (2005), pernyataan dan perkongsian misi, visi dan matlamat sekolah akan memberi lebih kefahaman dan penjelasan berkaitan dengan hala tuju organisasi, terutama dalam usaha melakukan perubahan dan penambahbaikan pencapaian akademik murid. Antara elemen yang perlu dilakukan oleh pihak pentadbir sekolah adalah giat mempromosikan matlamat sekolah kepada guru-guru, murid sekolah, ibu bapa dan komuniti setempat, terutama kepada fokus yang mempunyai hubungan kait dengan pembelajaran.



Budaya sekolah merupakan dimensi kepimpinan distributif Gordon (2005) yang kedua. Menurut Gordon (2005), budaya atau norma merupakan faktor penting yang mempengaruhi tahap penyebaran promosi dan pelaksanaan matlamat sekolah. Dimensi ini menumpukan elemen perbincangan, penerimaan, pelaksanaan dan penilaian. Di mana kolaborasi, inovasi, proses membuat keputusan dan pembangunan profesional merupakan ciri yang mendasari dimensi budaya sekolah.

Dimensi kepimpinan distributif seterusnya adalah amalan kepimpinan. Menurut Gordon (2005), amalan kepimpinan merupakan norma hubungan kepimpinan pentadbir sekolah dalam menangani isu-isu yang timbul dalam hubungan penyebaran kepimpinan dengan guru, murid, ibu bapa, komuniti setempat, PPD, JPN, KPM dan pihak luar. Pentadbir sekolah bertanggungjawab ke atas promosi kepimpinan distributif melalui rutin amalan kepimpinan agar tersebar ke





seluruh organisasi (Gordon, 2005). Elemen amalan kepimpinan adalah guru-guru dilibatkan secara aktif dalam semua peringkat kepimpinan di sekolah.

Dimensi terakhir dalam model kepimpinan distributif (Gordon, 2005) adalah perkongsian tanggungjawab. Dimensi ini menyatukan segala usaha secara holistik dari peringkat JPN, PPD, pentadbir sekolah dan guru-guru untuk melakukan transformasi sekolah dan pencapaian murid. Perkongsian ini tertumpu kepada elemen proses membuat keputusan, penilaian prestasi dan pembangunan profesional bagi mencapai matlamat sekolah. Menurut Gordon (2005), dimensi perkongsian kepimpinan bermaksud memberi bantuan yang berupa sokongan kepada pentadbir sekolah dalam melakukan rutin pentadbiran di sekolah.

Model kedua yang dipilih adalah model untuk membincangkan komitmen organisasi. Model yang dimaksudkan adalah model Allen dan Meyer (1990). Allen dan Meyer (1990) telah mengembangkan tiga komponen komitmen organisasi yang menjadi pengikat kepada organisasi, iaitu komponen komitmen afektif, komponen komitmen berterusan dan komponen komitmen normatif.

Menurut model komitmen Allen dan Meyer (1990), pekerja yang ingin terus bekerja dengan organisasi adalah pekerja yang memiliki komitmen afektif. Perasaan emosional, pengidentifikasian diri dan penglibatan secara aktif dalam organisasi merupakan ciri yang menandai komponen komitmen afektif (Allen & Meyer, 1990).

Komponen kedua adalah komitmen berterusan. Ciri utama yang menandai komponen komitmen berterusan adalah kesedaran terhadap kos yang bakal akan ditanggung apabila meninggalkan organisasi. Situasi ini akan menimbulkan perasaan untuk terus berada dalam organisasi merupakan suatu keperluan untuk dilakukan.





Pekerja yang memiliki komitmen berterusan akan timbul perasaan bahawa dia terpaksa terus bekerja dengan organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Komitmen normatif merupakan komponen terakhir dalam model komitmen Allen dan Meyer (1990). Komponen komitmen ini akan melahirkan perasaan bahawa patut terus bekerja dengan organisasi. Pekerja akan terus bersama dengan organisasi kerana mereka merasakan patut dan baik untuk melakukannya (Allen & Meyer, 1990).

1.9 Kerangka Konseptual Kajian

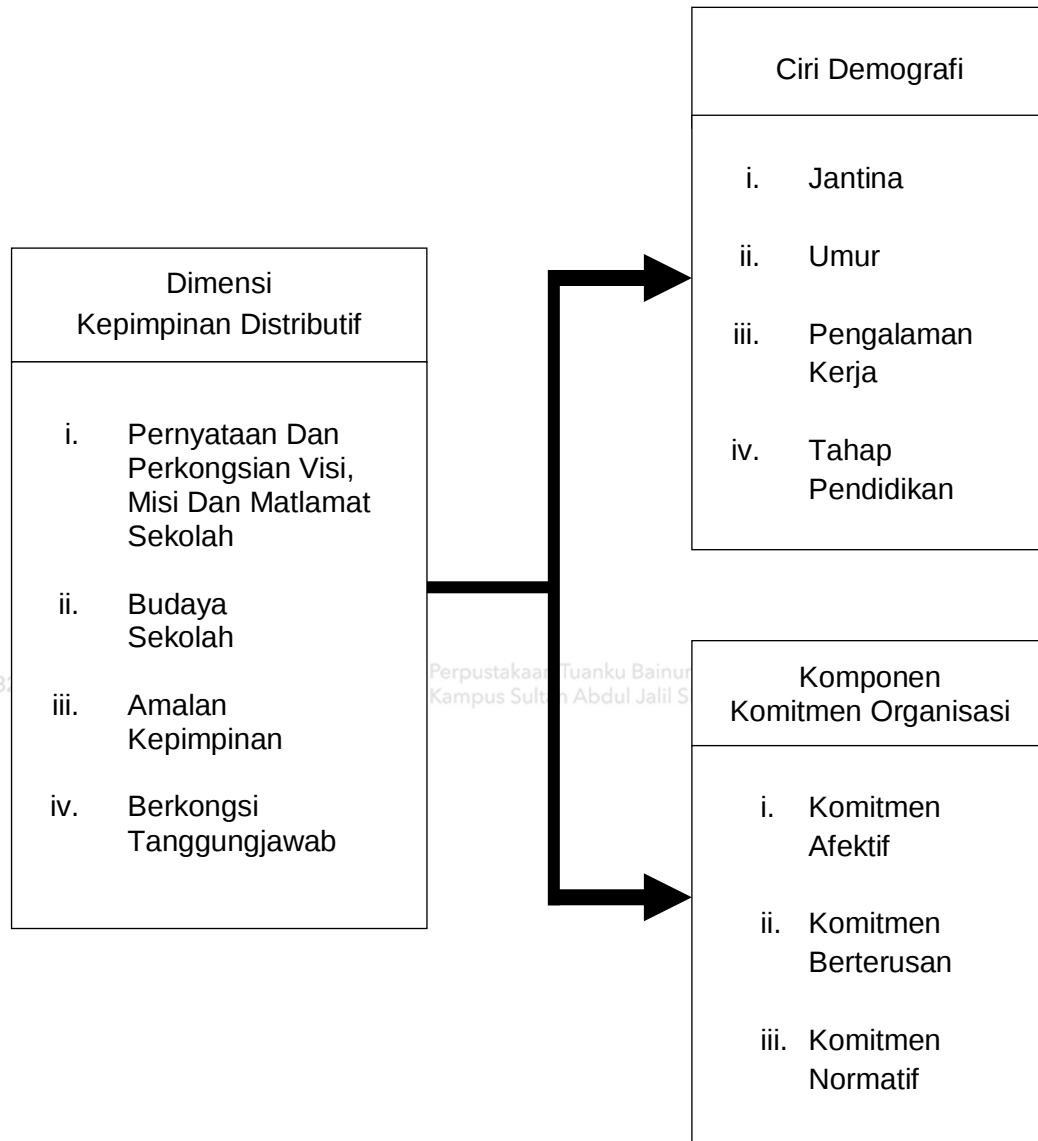
Menurut Meng Tian (2011), kerangka konseptual kajian adalah merupakan satu kerangka kerja yang sistematik dan terancang untuk mendapatkan jawapan bagi segala persoalan kajian yang dikemukakan oleh pengkaji dalam sesuatu kajian. Rajah 1.1 adalah merupakan kerangka konseptual kajian yang dibina oleh pengkaji bagi menggambarkan dan mendapatkan hubungan yang terdapat dalam amalan kepimpinan distributif dan komitmen organisasi di kalangan guru-guru yang bertugas di daerah Pitas, Sabah.

Pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini adalah kepimpinan distributif yang terdiri dari dimensi pernyataan dan perkongsian visi, misi dan matlamat sekolah, dimensi budaya sekolah, dimensi amalan kepimpinan dan dimensi berkongsi tanggungjawab. Pemboleh ubah bersandar adalah komitmen organisasi dan ciri demografi. Komitmen organisasi adalah terdiri dari komponen komitmen afektif, komponen komitmen berterusan dan komponen komitmen normatif. Manakala, perbezaan jantina, perbezaan umur, perbezaan pengalaman kerja dan



perbezaan tahap pendidikan merupakan ciri demografi yang terlibat dalam kajian ini.

Pemboleh ubah tak bersandar akan mempengaruhi pemboleh ubah bersandar.



Rajah 1.1. Kerangka Konseptual Kajian



1.10 Kepentingan Kajian

Kajian ini diharap dapat membantu pihak-pihak berkepentingan untuk melihat dan menilai dasar pembangunan sektor pendidikan seperti mana yang termaktub dalam PPPM 2013-2025. Di mana pihak kerajaan ingin melihat sektor pendidikan dapat bersaing di peringkat global melalui perancangan strategi dan acuan sendiri dalam tempoh 17 tahun. Salah satu strategi yang diperkenalkan Kerajaan untuk melonjakkan sektor pendidikan secara drastik adalah dengan memperkenalkan stail kepimpinan baharu iaitu kepimpinan distributif untuk meningkatkan kemahiran pentadbir sekolah dalam mengurus dan menangani perubahan global dengan sumber yang sedia ada. Dimensi dalam kepimpinan distributif dan komponen komitmen organisasi yang dianalisis secara kuantitatif deskriptif akan memberikan gambaran tahap pengaruh kepimpinan distributif pentadbir sekolah sama ada berada pada tahap yang tinggi atau pun sebaliknya. Dapatan ini, akan memberi informasi penting kepada pihak-pihak berkepentingan untuk menggandakan usaha dalam penambahbaikan prestasi sekolah dan pencapaian akademik murid.

Dapatan kajian ini akan memberi sumbangan yang penting kepada pihak-pihak berkepentingan, seperti Kementerian Pendidikan Malaysia yang merupakan pihak pembuat dasar pendidikan di negara kita. Dalam PPPM 2013-20125, Kementerian telah menggariskan bahawa Kementerian berhasrat untuk mentransformasikan pendidikan melalui memperkasakan pemimpin sekolah dengan memperkenalkan kepimpinan distributif / kepimpinan tersebar agar “melaluinya amalan kepimpinan sekolah yang berkesan dan berkualiti tinggi tersebar dalam setiap peringkat organisasi di semua sekolah” (KPM, 2012). Hasrat kementerian ini akan dimulakan dalam Gelombang 2 (2016-2020) dalam PPPM 2013-2025 bidang pemimpin sekolah. Dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh pengkaji ini





diharapkan akan memberi gambaran secara menyeluruh kepada Kementerian mengenai tahap pemahaman dan penghayatan dasar tersebut oleh pemimpin sekolah dan guru-guru di peringkat sekolah dan memikirkan kaedah terbaik sebelum, semasa dan selepas Gelombang 2 PPPM 2016-2020 yang perlu diambil bagi mencapai hasrat yang diharapkan dalam masa lima (5) tahun tersebut.

Seterusnya di peringkat pelaksana iaitu pentadbir sekolah. Melalui dapatan kajian ini, pentadbir sekolah boleh menggunakan dapatan tersebut untuk menilai dan membandingkan tahap kemampuan mereka dalam usaha mentafsir dan mentransformasikan sistem pendidikan ke tahap yang dihasratkan oleh PPPM 2013-2025. Selain itu, melalui dapatan kajian ini pentadbir sekolah juga boleh mengenal pasti dan menyediakan keperluan tambahan bagi semua staf sekolah yang terlibat dengan kepimpinan distributif agar dapat mengimplementasikan amalan kepimpinan distributif di peringkat akar umbi.



Di pihak guru-guru, kajian ini memberikan mereka peluang untuk lebih memahami konsep kepimpinan distributif dengan cara membuat refleksi diri berhubung dengan tahap komitmen organisasi guru dalam menyokong matlamat sekolah yang telah digariskan oleh pentadbir sekolah terutama sekali dalam hal-hal berhubung dengan perkongsian tanggungjawab dan kepimpinan.

Dapatan kajian ini turut diharap dapat memberi sumbangan besar dalam bidang kepimpinan di Malaysia. Sumbangan yang dimaksudkan adalah dengan memberi gambaran yang menyeluruh mengenai kepimpinan distributif. Melalui sumbangan ini, pengkaji baru dapat memikirkan pemboleh ubah lain yang mempunyai hubungan dengan kepimpinan distributif untuk dikaji di masa hadapan agar data empirikal yang diperoleh akan menjadi lebih konkrit dan boleh menjadi





bahan rujukan yang penting kepada pihak-pihak yang memerlukan dalam usaha mentransformasikan dan meningkatkan pencapaian sekolah. Dengan data empirikal yang dikumpul melalui kajian ini juga diharap dapat meningkatkan dan memantapkan lagi kefahaman semua pihak terutama pihak yang berkepentingan seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri (JPN), Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) dan sekolah tentang tahap komitmen organisasi guru yang boleh ditingkatkan melalui amalan kepimpinan distributif.

1.11 Skop Kajian

Kajian ini memfokuskan kepada lima skop kajian. Skop kajian yang pertama adalah menentukan tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah. Kedua, menentukan tahap komitmen organisasi di kalangan guru di sekolah. Skop ketiga adalah melihat perbezaan tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah berdasarkan jantina, umur, pengalaman kerja dan tahap pendidikan responden. Skop seterusnya adalah melihat bentuk hubungan yang wujud di antara amalan kepimpinan distributif pentadbir sekolah dengan komitmen organisasi di kalangan guru. Skop terakhir kajian ini adalah melihat pengaruh kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen organisasi di kalangan guru di sekolah kebangsaan di daerah Pitas, Sabah.

Kajian ini dijalankan di sekolah kebangsaan di Daerah Pitas, Sabah. Pemilihan sekolah kebangsaan di Daerah Pitas, Sabah sebagai lokasi menjalankan kajian adalah kerana pencapaian akademik murid dalam peperiksaan awam (UPSR) adalah terendah di Negeri Sabah. Oleh itu, pemilihan ini menjadi alasan yang signifikan bagi melihat pengaruh amalan kepimpinan distributif pentadbir sekolah





terhadap komitmen organisasi di kalangan guru dalam usaha melakukan transformasi dan meningkatkan pencapaian akademik murid.

1.12 Batasan Kajian

Batasan kajian adalah merupakan suatu situasi yang sering wujud dan tidak dapat dielakkan oleh setiap pengkaji dalam kajian mereka. Begitu juga dengan kajian yang dilakukan oleh pengkaji tidak terlepas daripada beberapa batasan. Berikut merupakan batasan yang dihadapi oleh pengkaji semasa menjalankan kajian tersebut :

- i. Kajian ini hanya dijalankan di sekolah kebangsaan yang berada di daerah Pitas, Sabah sahaja.
- ii. Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kajian kuantitatif dan bukannya kaedah kualitatif bagi mendapatkan hubungan antara kepimpinan distributif dan komitmen organisasi guru.
- iii. Bagi mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian ini, pengkaji hanya menggunakan teknik soal selidik dan tidak melibatkan temu bual, pemerhatian dan soal selidik terbuka.
- iv. Pentadbir sekolah iaitu guru besar tidak terlibat dalam kajian ini. Responden kajian ini hanya melibatkan guru-guru akademik yang telah mengajar di sekolah selama dua tahun dan ke atas.





- v. Kajian ini menggunakan analisis statistik deskriptif, Ujian-t, ANOVA Sehal Korelasi *Pearson* dan Regresi Mudah ke atas data yang diperoleh bagi menjawab soalan-soalan kajian.

1.13 Definisi Operasional

Menurut Bruffee (1999), definisi bagi istilah-istilah yang digunakan dalam kajian perlu disediakan bagi memastikan penggunaan istilah-istilah tersebut dalam kajian dapat difahami oleh pembaca. Oleh itu, pengkaji telah menyediakan senarai istilah yang digunakan dalam kajian ini agar kecelaruan dan kesilapan dalam memahami kajian ini dapat dielakkan. Definisi istilah yang dimaksudkan adalah seperti berikut:



Pengaruh bermaksud kuasa yang dapat meninggalkan kesan pada orang lain untuk melakukan perubahan yang diharapkan.

ii. Kepimpinan Distributif

Kepimpinan distributif adalah kepimpinan yang disebarikan oleh pemimpin ke seluruh organisasi bagi tujuan penambahbaikan sekolah (Gordon, 2005).

iii. Pentadbir Sekolah

Pentadbir sekolah bermakna pengelola tempat untuk belajar dan mengajar. Dalam konteks kajian ini, pentadbir sekolah adalah merujuk kepada guru besar yang dilantik dan menjadi penentu dalam semua urusan pentadbiran dan kurikulum di sekolah.





iv. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam kajian ini merujuk kepada ikatan yang lahir di antara individu dengan organisasi yang akan mendorong melakukan penambahbaikan sekolah (Allen & Meyer, 1990).

v. Guru

Guru adalah seseorang yang kerjanya adalah mengajar. Guru dalam kajian ini ditafsirkan sebagai mereka yang mengajar di sekolah kebangsaan di daerah Pitas, Sabah dan tidak memegang jawatan sebagai pentadbir sekolah.

vi. Sekolah Kebangsaan

Sekolah kebangsaan merujuk kepada sekolah rendah kebangsaan yang menggunakan Bahasa Melayu sebagai bahasa pengantar dalam proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Dalam konteks kajian ini, sekolah kebangsaan adalah sekolah rendah kebangsaan yang beroperasi di daerah Pitas, Sabah.

vii. Pernyataan dan Perkongsian Misi, Visi dan Matlamat Sekolah

Perkongsian dan kefahaman terhadap misi, visi dan matlamat sekolah akan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hala tuju organisasi, dan fokus kepada penambahbaikan, serta pembentukan komuniti pembelajaran (Gordon, 2005). Pembentukan norma organisasi yang ideal dan boleh diterima guru akan membawa perubahan yang besar terhadap organisasi (Gordon, 2005).

viii. Budaya Sekolah

Budaya sekolah merupakan suatu set norma organisasi yang berkaitan dengan penerimaan dan profesion (Gordon, 2005). Usaha mempromosikan matlamat bagi





penambahbaikan pencapaian akademik murid akan lebih mudah dilakukan sekiranya wujud budaya sekolah yang kondusif (Gordon, 2005).

ix. Amalan Kepimpinan

Amalan kepimpinan mampu memberi gambaran yang berkaitan dengan proses memimpin : alat pentaksiran, promosi dan pelaksanaan (Gordon, 2005). Melalui amalan kepimpinan warga sekolah dan komuniti akan dapat memahami jaringan interaksi kepimpinan sekolah. Amalan kepimpinan juga dapat mengawal individu, instrument, peranan dan tanggungjawab yang perlu terlibat bagi mencapai matlamat sekolah yang telah diwujudkan (Gordon, 2005).

x. Berkongsi Tanggungjawab

Perkongsi tanggungjawab oleh individu atau kelompok akan mampu meningkatkan kapasiti dalam menyelesaikan kerja secara efektif (Gordon, 2005). Aktiviti kepimpinan harus dikongsi di kalangan individu dalam organisasi dan tidak ditanggung oleh hanya seorang individu sahaja (Gordon, 2005).

xi. Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah merujuk kepada komitmen yang bersifat emosional terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990).

xii. Komitmen Berterusan

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



xiii. Komitmen Normatif

Komitmen normatif adalah merujuk kepada perasaan dan keinginan seseorang untuk terus kekal dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990).

1.14 Rumusan

Abad ke-21 merupakan abad yang banyak menuntut kebertanggungjawaban tambahan dari pentadbir sekolah ke atas prestasi pencapaian akademik murid (KPM, 2012). Situasi semasa ini harus diterima sebagai risiko positif dengan penyediaan pendidikan yang terbaik (KPM, 2012). Menurut Elmore (2000) dan Spillane (2005), kepimpinan distributif mempunyai ciri-ciri yang mampu membantu pentadbir sekolah menangani tambahan beban kerja. Justeru itu, objektif kajian yang dijalankan adalah untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan distributif pentadbir sekolah terhadap komitmen organisasi di kalangan guru di daerah Pitas, Sabah. Sebanyak lima persoalan kajian yang perlu dijawab melalui kajian ini. Manakala, tiga hipotesis perlu diuji sepanjang kajian ini dijalankan. Kajian ini telah menetapkan bahawa pemboleh ubah tidak bersandar adalah kepimpinan distributif dan dua pemboleh ubah bersandar iaitu ciri demografi dan komitmen organisasi. Kajian ini meramalkan bahawa pemboleh ubah tidak bersandar kepimpinan distributif akan mempengaruhi pemboleh ubah bersandar komitmen organisasi. Kerangka teoritikal yang digunakan dalam kajian ini adalah Gordon (2005) dan Allen dan Meyer (1990).

Dapatan kajian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi terkini kepada pihak berkepentingan mengenai tahap kepimpinan distributif pentadbir sekolah dalam usaha memperbaiki pengurusan organisasi dan peningkatan prestasi akademik murid agar mampu bersaing di peringkat global. Dimensi pernyataan dan



perkongsian visi, misi dan matlamat sekolah, dimensi budaya sekolah, dimensi amalan kepimpinan dan dimensi berkongsi tanggungjawab merupakan empat dimensi kepimpinan distributif yang menjadi skop kajian. Bagi komitmen organisasi di kalangan guru pula melibatkan tiga skop komponen iaitu komponen komitmen afektif, komponen komitmen berterusan dan komponen komitmen normatif. Terdapat lima batasan kajian yang dikenal pasti dalam kajian ini, antaranya lokasi kajian hanya dijalankan di daerah Pitas, Sabah sahaja dan kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah kuantitatif sahaja. Penjelasan ke atas beberapa istilah yang digunakan dalam kajian ini diharap tidak akan mengelirukan pihak yang akan membaca penulisan ini di masa hadapan.

