



**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASI PENGETUA DAN STRES
KERJA GURU DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM KALANGAN GURU
NOVIS DAERAH MANJUNG**

SUTHA A/P MARIAPPAN



**DISERTASI INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN DARIPADA
SYARAT UNTUK MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
(MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS)**

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

2018





ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti pengaruh gaya kepimpinan transformasi Guru Besar dan stres kerja guru novis terhadap komitmen organisasi. Kajian ini menggunakan reka bentuk tinjauan melibatkan 85 orang guru novis di daerah Manjung. Data dikumpul menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif $r(85) = .628, p < 0.05$ di antara gaya kepimpinan transformasi dengan komitmen organisasi. Kajian juga mendapati wujud hubungan signifikan yang negatif $r(85) = -0.642, p < 0.05$ di antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Sebanyak 51 peratus variasi di dalam komitmen organisasi diterangkan oleh pemboleh ubah bebas. Kesimpulan stres kerja guru boleh mengurangkan komitmen organisasi dalam kalangan guru novis manakala gaya kepimpinan transformasi meningkatkan komitmen organisasi. Impikasi kajian menunjukkan bahawa stres guru dapat dikawal atau dikurangkan maka komitmen guru novis akan meningkat.





**INFLUENCE OF PRINCIPALS TRANSFORMATION LEADERSHIP STYLE
AND TEACHER WORK STRESS ON ORGANISATIONAL
COMMITMENT AMONG NOVICE TEACHER
IN MANJUNG DISTRICT**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the extent of leadership influence of principal transformation, and the stress among novice teachers towards organisational commitment. This study used a survey design involving 85 novice teachers at Manjung district. Data were collected using questionnaire as a research instrument. The results of this study showed that there was a significant positive relationship $r(85)=.628$, $p<0.05$ between transformational leadership style and organisational commitment among others. Whereas there was a significant negative relationship $r(85)= -0.642$, $p<0.05$ between work stress and organisational commitment. A total of 51 percent variation in organisational commitment was explained by independent variables. In conclusion, this study showed that teacher work stress will reduce the organisational commitment among novice teachers mean while the transformational leadership style will increase the organizational commitment. Therefore, teacher stress can be controlled or reduced, the commitment of novice teachers will increase.



**ISI KANDUNGAN****MUKA SURAT**

PENGAKUAN	iii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI SIMBOL	xi

**BAB 1****PENGENALAN**

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	3
1.2.1	Efikasi sendiri guru novis	6
1.2.2	Pengurusan Kelas dan Perilaku	6
1.2.3	Kompentasi Guru Novis	8
1.2.4	Komitmen dan tekanan	9
1.3	Penyataan Masalah	9
1.4	Objektif Kajian	13
1.4.1	Objektif umum	13
1.4.2	Objektif khusus	13
1.5	Persoalan Kajian	14
1.6	Hipotesis Kajian	14
1.7	Kerangka Kajian	15
1.8	Kepentingan Kajian	16
1.8.1	Kepentingan Kepada Teori	16



1.8.2 Kepentingan Secara Pratik	16
1.9 Batasan Kajian	16
1.10 Definisi Operasional	17
1.10.1 Komitmen Organisasi	17
1.10.2 Gaya Kepimpinan Transformasi	18
1.10.3 Stres Kerja Guru	18
1.10.4 Guru Novis	19
1.11 Kesimpulan	19

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan	20
2.2 Komitmen Organisasi	21
2.2.1 Kajian-kajian Komitmen Organisasi	22
2.2.2 Model Komitmen Dalam Organisasi	25
2.2.3 Dimensi Model Komitmen Organisasi	25
2.2.4 Proses Pembentukan Komitmen Afektif	27
2.2.5 Proses Pembentukan Komitmen Berterusan	28
2.2.6 Proses Pembentukan Komitmen Normatif	29
2.2.7 Indikator Komitmen Afektif	29
2.2.8 Indikator Komitmen Berterusan	29
2.2.9 Indikator Komitmen Normatif	30
2.3 Stres Kerja Guru	31
2.4 Dapatan Kajian Lepas Mengenai Komitmen Guru	34
2.4.1 Model Stres Guru Boyle (1995)	34
2.5 Konsep Kepimpinan	36
2.5.1 Model Kepimpinan Transformasi Hallinger Dan Murphy (1985)	36
2.5.2 Kajian Kepimpinan Transformasi dengan Komitmen Organisasi	46
2.6 Kesimpulan	54

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	55
3.2	Rekabentuk Kajian	56
3.3	Populasi dan Sampel Kajian	56
3.4	Instrumen Kajian	57
3.4.1	Bahagian A: Maklumat Demografi Guru	58
3.4.2	Bahagian B: Instrumen Komitmen Organisasi	58
3.4.3	Bahagian C: Instrumen Kepimpinan Transformasi Pengetua	59
3.4.4	Bahagian D: Instrumen Stres Kerja Guru	61
3.5	Kajian Rintis	63
3.6	Kaedah Pengumpulan Data	66
3.7	Kaedah Penganalisan Data	66
3.8	Unit Analisis dan Rasional Pemilihan	69
3.9	Kesimpulan	70

BAB 4 ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	71
4.2	Analisis Deskriptif	72
4.3	Tahap Komitmen Organisasi	74
4.4	Tahap Pembolehubah Bebas	75
4.3.1	Tahap Pembolehubah Bebas Gaya Kepimpinan Transformasi	75
4.3.2	Tahap Stres Guru	76
4.5	Hubungan Antara Pembolehubah Bebas dengan Komitmen Organisasi	76
4.6	Faktor-Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	77
4.7	Kesimpulan	80

BAB 5 PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	81
5.2	Ringkasan Kajian	82
5.3	Rumusan Kajian	86
	5.3.1 Rumusan Objektif Kajian 1	86
	5.3.2 Rumusan Objektif Kajian 2	89
	5.3.3 Rumusan Objektif Kajian 3	90
	5.3.4 Rumusan Objektif Kajian 4	90
5.4	Perbincangan Hasil Kajian	91
5.5	Implikasi Kajian	100
	5.4.1 Implikasi Kajian terhadap Amalan	100
	5.4.2 Implikasi kepada Pengetua dan Pentadbir	101
	5.4.3 Implikasi kepada Institusi Pengajian Tinggi	101
	5.4.4 Implikasi kepada Penggubal Dasar	102
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	102
5.6	Kesimpulan	104

RUJUKAN	105
----------------	-----

LAMPIRAN

Lampiran A - Instrumen Soal Selidik

Lampiran B - Surat Kelulusan Menjalankan Kajian Dari
IPS, UPSI

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
3.1 Senarai Item Tingkah laku Komitmen Organisasi	59
3.2 Senarai Item Tingkah laku Kepimpinan Transformasi	61
3.3 Senarai Item Tingkah Laku Stres	62
3.4 Julat nilai alfa cronbach	67
3.5 Pengkelasan Tahap Skor Min	67
3.6 Jadual tafsiran pekali korelasi Pearson (r)	68
3.7 Saiz Pekali R Squared	69
4.1 Taburan demografi	73
4.2 Tahap Pemboleh Ubah Kajian ($n = 85$)	75
4.3 Analisis Korelasi Koeffisien Pearson Antara Pembolehubah Bebas dan Bersandar ($n = 85$)	77
4.4 Analisis Regresi Terhadap Komitmen Organisasi ($n = 85$)	80

SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

1.1	Kerangka Model Kajian	15
-----	-----------------------	----

SENARAI SINGKATAN

KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
SJKT	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
IPGM	Institut Pendidikan Guru Malaysia
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
PIPP	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
GST	Guru Sandaran Tidak Terlatih
KPLI	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
PPPS	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah
PIMRS	Prinsipal Instructional Management Rating Scale
MLQ	Multifactor Leadership Questionnaire
OCQ	Organizational Commitment Questionnaire
MBA	Master in Business Administration



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Guru merupakan aset utama dalam menjayakan apa jua program yang dirangka dan dirancang oleh pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). Namun menurut kajian Cheng, (2009), terdapat juga dalam kalangan guru yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas untuk mendidik anak murid mereka. Permasalahan ini pernah menjadi isu yang diperkatakan dalam bidang pendidikan hingga muncul pelbagai spekulasi seperti pembayaran gaji yang tidak setimpal, profesion perguruan merupakan pilihan terakhir dan sebagainya. Walau apa pun alasannya, jika seseorang itu sudah memilih bidang perguruan sebagai profesionnya maka segala tumpuan perlu diberikan terhadap kerjaya ini agar rasa minat dan cinta itu sehati dalam jiwa seorang guru.





Guru merupakan tunjang kepada sistem pendidikan dimana guru memainkan peranan utama dalam menyalurkan ilmu dan kemahiran serta bertanggungjawab mendidik dan memimpin masyarakat (Calderhead & Shorrock, 1997). Keberkesanan sistem pendidikan sangat bergantung kepada guru yang turut berperanan sebagai pelaksana segala dasar dan matlamat kurikulum yang telah digariskan dalam sistem pendidikan Malaysia. Peranan yang digalas oleh guru kini semakin mencabar. Mereka bukan sahaja bertanggungjawab mendidik dan mengajar, mereka turut bertanggungjawab menyuburkan minat, memperkembangkan bakat dan kebolehan pelajar dalam aspek akademik dan juga kokurikulum (Khasawneh, Omari & Abu – Tineh, 2012).



ganjaran kewangan, bertanggungjawab dalam semua tindakan dan keputusan yang dibuat (Bahagian Pendidikan Guru, 2010) dengan tugas utamanya sebagai pendidik dan penyampai ilmu kepada murid-murid serta juga menjadi pemimpin, penasihat dan agen perubahan dalam masyarakat. Seterusnya, guru perlu sentiasa mengemaskinikan dan memantapkan kemahiran yang sedia ada. Guru juga perlu menangani sebarang masalah berkaitan hal-ehwal pelajar dengan professional memandangkan guru di lihat sebagai *role model* kepada pelajar (Abd Ghafar, 2013).





1.2 Latar Belakang Kajian

Kajian awal berkaitan dengan permasalahan guru novis itu telah dijalankan dari tahun 1960 hingga 1983. Hasil kajian itu menyenaraikan 24 masalah berkaitan dengan guru novis iaitu berkaitan dengan pengurusan bilik darjah, motivasi pelajar, pengendalian disiplin pelajar, prestasi pelajar dan berurusan dengan kerendah "ibu bapa adalah lima masalah yang sering dihadapi oleh guru-guru orang baru di dalamnya kajian(Fatiha.,Abdul.,&Shanina,2013). Disamping itu, Venman, S. (1984) berpendapat bahawa, bermula guru novis juga berjuang berdepan, beban pengajaran berat dengan, masa persediaan yang sedikit, hubungan dengan rakan sekerja, perancangan pelajaran dan hari sekolah, penggunaan alat bantu mengajar (ABM) berkesan, dan pematuhan



Guru-guru pelatih yang telah mengikuti dan berjaya menamatkan program pembangunan kerjaya dan perguruan selama tiga tahun dikenali sebagai guru novis. Pada tahun 2013, sebanyak 27 maktab perguruan berjaya melahirkan 385,531 guru novis di seluruh negara. (Kementerian pendidikan Malaysia, 2013). Berdasarkan statistik sejumlah 49.5 peratus tenaga guru novis di seluruh negara pada tahun 2012 adalah mereka yang berusia antara 21 hingga 35 tahun. Mereka berperanan penting dalam menentukan kejayaan sistem pendidikan negara terutama membimbing murid-murid menjadi insan yang berilmu dan berpengetahuan sekaligus memartabatkan profesion keguruan serta bersama-sama KPM memacu dan melaksanakan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia seperti yang disasarkan oleh pihak kerajaan (Tan Sri Muhyidin Yassin, 2013)





Tan Sri Muhyidin Yassin (2014) menegaskan bahawa guru-guru yang berkualiti dan berkualiti merupakan guru yang memiliki ciri sentiasa berubah, meningkatkan hasil pengajaran, berupaya membentuk murid dengan pelbagai keteguhan nilai diri seperti bermal, berakhlak mulia, berketerampilan dan dapat menyesuaikan diri dengan situasi tertentu. Persidangan Perkhidmatan Pendidikan di Negeri Sembilan pada tahun 2012 juga merumuskan untuk melahirkan guru novis yang berkualiti, beberapa pendekatan dan tindakan perlu diberi perhatian terutamanya aspek kelayakan akademik, komitmen bakal guru, corak latihan dan opsyen yang dipilih (Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan, 2012). Kamaruddin (1995) menjelaskan sekiranya ditempatkan di sekolah guru-guru yang berkualiti ini hendaklah memperlihatkan kriteria tertentu seperti ikhlas, berkeazaman, kreatif, bertanggungjawab dan komited terhadap tugas yang telah diamanahkan.



Justeru, pendekatan yang paling sesuai bagi menyediakan guru novis yang berkualiti adalah melalui pelaksanaan program pendidikan yang berkualiti (Jamaluddin Yusof. (1990). Ini selaras dengan amalan terbaik di peringkat antarabangsa di mana pencapaian awal PPPM telah menyaksikan kualiti pengambilan guru pelatih di Institut Pendidikan Guru (IPG) telah meningkat dengan ketara apabila 42 peratus daripada kohort tahun 2013 merupakan pelajar yang cemerlang dalam Sijil Pelajaran Malaysia (Tan Sri Muhyidin Yassin, 2014).

Penambahbaikan ini adalah bertepatan dengan intipati Pelan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006 hingga 2010 (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2006) untuk melahirkan guru novis yang berkualiti sebagai modal insan





minda kelas pertama. Guru-guru ini berkemampuan dan mahir mengajar dalam bidang pengkhususan masing-masing, berkebolehan mengurus kokurikulum yang dipertanggungjawabkan dan mematuhi etika profesionalisme keguruan (Bahagian Pendidikan Guru, 2007). Seterusnya sentiasa berusaha menjadikan diri lebih kreatif, inovatif, proaktif dan mampu mencipta kelainan yang boleh memberi manfaat kepada pelajar-pelajar (Alimudin, 2010).

Lantaran itu Kementerian Pendidikan Malaysia melalui Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) telah mengambil inisiatif bagi melaksanakan satu sistem pendidikan guru yang berkualiti bagi memenuhi aspirasi negara, di mana salah satu daripadanya adalah untuk melahirkan guru novis yang berkualiti (IPGM, 2011). Inisiatif ini akan dapat membantu guru novis untuk menyesuaikan diri dengan budaya sekolah, melaksanakan amalan pengajaran sepanjang proses transisi mereka daripada 'pelajar' kepada 'pengajar', meningkatkan pengetahuan tentang aspek penilaian dan penaksiran di sekolah, menambah baik kualiti pengajaran dan pembelajaran murid, melaksanakan aktiviti kokurikulum, meningkatkan pengetahuan tentang aspek sosialisasi organisasi dan hal ehwal murid seterusnya membentuk amalan profesionalisme, kompeten dan efikasi sendiri, serta membentuk komitmen kerja yang tinggi (Brown, Lake & Matter, 2011).

Berdasarkan pelbagai kajian, terdapat pelbagai isu yang dianggap bermasalah di kalangan guru-guru novis. Isu termasuk efikasi sendiri, kawalan tingkahlaku pelajar dalam kelas, perkembangan profesional guru baru, kecekapan guru baru, komitmen, tekanan, dan sokongan dalam kalangan guru-guru orang baru. Butiran penemuan boleh didapati di bawah.





1.2.1 Efikasi sendiri guru novis

Isu-isu yang berkaitan dengan efikasi guru-guru novis telah diketengahkan oleh Khalid Johari, (2009); Khalid Johari, Zurida Ismail, Shukri Osman & Ahmad Tajuddin Othman, (2009); Rahmah Murshidi, Mohd Majid Konting, habibah Elias & Foo Say Fooi, (2006) dan Syed Kamarzuan Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan & Julismah Jani, (2014). Kajian yang dilakukan oleh Khalid Johari (2009) menunjukkan bahawa keberkesanan guru baru memberi tumpuan kepada kemampuan mereka menguruskan bilik darjah diikuti dengan strategi pengajaran dan penyertaan pelajar. Dalam kajian yang dilakukan oleh Khalid Johari, Zurida Ismail, Shukri Osman & Ahmad Tajuddin Othman (2009), mendapati efikasi guru- didapati berbeza berdasarkan jenis latihan guru yang diterima dan pengalaman mengajar.



Kajian ini mendapati pengalaman mengajar merupakan faktor penyumbang utama kepada efikasi guru berbanding dengan jenis latihan yang lain guru. Begitu juga dalam kajian yang dilakukan oleh Syed Kamarzuan Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan & Julismah Jani (2014) didapati wujudnya perbezaan yang signifikan dalam efikasi diantara guru pakar dan guru novis keberkesanan guru dalam penyampaian pelajaran kelas.





1.2.2 Pengurusan Kelas dan Perilaku

Isu-isu yang berkaitan dengan pengurusan tingkah laku kelas dan pelajar dikaji oleh Magdeline Anak Nor & Zamri Mahamod, (2014); Pauline Swee Choo Goh & Kung Teck Wong, (2014) dan Syed Kamarzuaman Syed Ali, Mohd Zaki Che Hassan & Julismah Jani, (2014). Dalam kajian yang dilakukan oleh Pauline Swee Choo Goh & Kung Teck Wong (2014) pada 18 orang guru novis Perak, Selangor, Johor, Sabah dan Sarawak, para penyelidik menyimpulkan bahawa guru-guru novis perlu menyedari pentingnya pengetahuan pengurusan bilik darjah dan keperluan untuk mengetahui latar belakang pelajar untuk membendung isu disiplin di kalangan pelajar. Kajian yang dilakukan oleh Syed Kamarzuaman Syed Ali et. semua (2014) yang melibatkan pendidikan yang diajar oleh Pendidikan Fizikal Negeri Kedah menunjukkan perbezaan signifikan dalam pengurusan bilik darjah antara guru-guru baru dan guru berpengalaman. Selain itu, kajian yang dilakukan oleh Magdeline Anak Nor & Zamri Mahamod, (2014) terhadap guru novis yang mengajar Bahasa Iban di Sarawak juga telah menunjukkan bahawa guru-guru orang kurang fokus terhadap aspek pengurusan bilik darjah berbanding dengan guru yang lebih berpengalaman.

Penyelidik membahagikan isu itu kepada dua kategori iaitu kualiti peribadinya dan kualiti profesional. Isu ini disiasat dalam kajian yang dilakukan oleh Aziah Ismail, Noraini Haron & Abdul Ghani Kaneson, (2012); Fatiha Senom, Abd Razak Zakaria & Shanina Sharatol Ahmad Shah, (2013) dan Muhammad Kamarul Kabilan & Kasthuri Veratharaju, (2013).





Kajian itu dilakukan Muhammad Kamarul Kabilan & Kasthuri Veratharaju, (2013) telah menetapkan bahawa guru bahasa novis terutamanya guru Bahasa Inggeris tidak diberikan menyertai mana-mana kursus pembangunan profesional dalam tiga tahun pertama mereka walaupun kesediaan mereka untuk menghadiri kursus tersebut. Sementara itu, kajian oleh Fatiha Senom et al., 2013 menyatakan bahawa guru novis perlu menghadiri program seperti seminar, kursus, serta program pembangunan profesional yang lebih berstruktur seperti penyiasatan naratif, kumpulan belajar pelajaran, dan kejurulatihan rakan sebaya.

1.2.3 Kompetensi Guru Novis



Kajian mengenai aspek kecekapan guru novis dilakukan oleh Chee Kim Mang, (2008); Pauline Swee Choo Goh & Kung Teck Wong, (2014). Satu kajian oleh Chee Kim Mang (2008) pada 38 pentadbir dari Kursus Perguruan Lulusan Ijazah (KPLI), dan 45 pentadbir dari Kursus Diploma Pengajaran Malaysia (KDPM) telah membuat kesimpulan bahawa pentadbir sekolah berpuas hati dengan kecekapan guru baru di sekolah mereka berdasarkan empat aspek yang dikenalpasti termasuk kualiti peribadi, amalan pengajaran, penglibatan dalam aktiviti kokurikulum dan pengurusan pekerjaan. Penemuan menunjukkan bahawa pentadbir sekolah berpuas hati dengan guru baru mengenai keupayaan mereka untuk menyesuaikan budaya sekolah, bekerja dengan baik dengan orang lain menjalankan tugas mengajar mereka di sekolah, dan disiplin mereka. Mereka juga menunjukkan ketepatan masa dan membawa diri dengan sewajarnya untuk mencerminkan imej guru dalam profesion. Walau bagaimanapun, penyelidik berhujah bahawa guru-guru orang baru mesti menjadi proaktif dan berusaha meningkatkan kemampuan mereka menghadapi cabaran-cabaran sekolah.





Satu lagi kajian telah dijalankan oleh Magdeline Anak Nor & Zamri Mahamod, (2014) pada 2 orang guru novis dan 2 guru berpengalaman mengajar Bahasa Iban di Sarawak. Isu yang dijelajah dalam kajian ini adalah perbezaan pengetahuan mengenai kandungan pedagogi (PCK) di antara guru baru dan guru berpengalaman. Ia adalah guru-guru baru kurang memberi tumpuan kepada set induksi dan tidak memberi penekanan terhadap ringkasan pelajaran dalam pengajaran.

Guru novis juga didapati kurang memberi motivasi kepada pelajar berbanding guru yang berpengalaman. Guru baru juga bekerja secara individu dan jarang mengajar menggunakan teknik demonstrasi. Walau bagaimanapun, ia dicatatkan bahawa guru-guru baru didapati mempunyai kepakaran yang tinggi dalam teknologi dan bersedia untuk mengembangkan minat mereka dalam bidang teknologi.



1.2.4 Komitmen dan tekanan

Isu yang berkaitan dengan komitmen dan tekanan dalam kalangan guru-guru novis telah diterokai oleh Zakaria Mohd Ariff (2015) dalam kajiannya melibatkan 325 guru baru dari Kedah, Perlis, Pulau Pinang dan Perak. Penemuannya telah mendapati wujudnya hubungan antara tekanan dan komitmen di kalangan guru-guru novis. Beliau melaporkan bahawa tekanan kerja mempengaruhi kepada komitmen guru novis terhadap pekerjaan dan sekolah mereka. Dia juga menyimpulkan bahawa juga





1.3 Penyataan Masalah

Kajian lepas menunjukkan bahawa terdapat 33% guru baru cenderung meninggalkan profesion guru pada peringkat awal mereka pekerjaan (Zakaria, Arumugam & Yahya, 2017). Selain itu, kajian tempatan hanya memberi tumpuan kepada keberkesanan Program Pengajaran Siswazah dari segi kualiti dan kesediaan guru dalam bilik darjah. Malah isu seperti tekanan kerja dan komitmen organisasi di kalangan orang baru guru kurang dipelajari walaupun terbukti bahawa isu-isu ini memberi kesan kepada mereka (Zakaria, Arumugam & Yahya, 2017).

Kementerian Pelajaran telah membentuk Pelan Strategik Institut Latihan 2011-2015 untuk meningkatkan kualiti, hasil serta melahirkan guru berdedikasi tinggi.

Kementerian berharap melalui pelan ini, kerajaan dapat melahirkan lebih banyak guru berkualiti setanding dengan piawai dunia (Pelan Strategik Institut Latihan 2011-2015 (2011). Oleh itu, untuk mencapai matlamat ini, guru perlu melengkapkan diri mereka dengan pengetahuan, menunjukkan keikhlasan dan komitmen tinggi dalam melaksanakan tanggungjawab untuk meningkatkan kualiti pelajar yang akan dihasilkan (Tajulashikin, Fazura & Mohd Burhan, 2013).

Walau bagaimanapun, kredibiliti dan keupayaan guru novis sentiasa dipersoalkan. Mereka dikatakan sebagai emosi lemah, pasif, tiada komitmen, gagal merangsang pembelajaran pelajar dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan pengetahuan dan kemahiran di dalam bilik darjah secara berkesan (Yusof, 2008). Masalahnya menjadi semakin rumit akibat keterbatasan yang terdapat dalam program latihan guru seperti itu seperti kurikulum termampat dan tempoh latihan yang singkat untuk kursus pasca siswazah. Oleh yang demikian itu, guru novis didapati kurang bersedia untuk mengajar dan masih memerlukan bimbingan berterusan (Tan, 2005).





Penemuan dalam kajian umum oleh Kementerian Pelajaran (MOE,2006) mengenai kesediaan guru-guru orang baru dalam profesion pengajaran di Malaysia negara ini telah mendedahkan pelbagai cabaran yang dihadapi oleh guru novis di Malaysia seperti (a) masalah yang berkaitan dengan spesifikasi kurikulum (b) kesediaan dan pengajaran sumber, pengurusan kelas dan pengajaran (c) hubungan interpersonal (d) penilaian pelajar (e) aktiviti kurikulum dan (f) tindakan oleh pentadbiran. Di samping itu, kajian lepas juga mendapati wujudnya masalah seperti program latihan guru yang tidak relevan, kurangnya kursus pendedahan guru dalam sekolah ; guru menjadi tertekan disebabkan beban kerja, penggunaan masa yang lamam dalam perancangan dan penyediaan pengajaran; kebosanan dan komplikasi dalam menerapkan teori-teori yang dipelajari.



Walaupun terdapat usaha gigih yang diambil oleh kerajaan untuk menangani banyak isu guru baru, masih ada banyak masalah yang dihadapi guru baru di sekolah (Fatiha Senom, Abd Razak Zakaria, Shanina Sharatol Ahmad Shah, 2013). Guru-guru ini dikatakan gagal menyesuaikan diri dengan persekitaran sekolah, menanamkan pengetahuan dan kemahiran dalam pelajar mereka, dengan berkesan menggunakan pengetahuan dan kemahiran dalam pelajaran mereka, kelas pengurusan dan kokurikulum, dan juga tidak dapat meyakinkan orang lain tentang imej mereka sepatutnya membawa sebagai guru (Yusof Boon & Tumirah Jemon, 2011). Penemuan ini menunjukkan bahawa guru novis mempunyai pelbagai masalah di peringkat awal kerjaya mengajar mereka.





Selain itu, isu-isu berkaitan dengan guru novis tidak hanya tertumpu kepada isu-isu dalam kelas tetapi juga pelbagai cabaran apabila mereka mulakan karier mengajar (Fatiha Senom, Abd Razak Zakaria & Shanina Sharatol Ahmad Shah, 2013) terutamanya isu-isu yang berkaitan dengan kecenderungan emosi (Anuradha, 2013), tekanan kerja (Tajulashikin, Fazura & Mohd Burhan, 2013; Kiveshnie, Christoff & Christo, 2013) dan komitmen mereka terhadap organisasi mereka bekerja dengan (Madhu & Manju, 2013, Fauziah, Rahmah, Rohani & Zabani, 2010). Ringkasnya, boleh dikatakan guru-guru novis perlu menangani masalah mengenai kecenderungan emosi, tekanan kerja dan pekerjaan komitmen seperti mana dilaporkan dalam kajian lepas.

Berdasarkan penemuan diatas , terdapat bukti kukuh yang menerangkan masalah dihadapi guru-guru novis, di dalam dan di luar negara (Majid, 2011; Leslie, 2010); dan masalah ini dapat mempengaruhi mereka dalam pelbagai aspek termasuk emosi mereka dan stres dalam profesion pengajaran (Ahsan & Sumera, 2012; Anuradha, 2013; Syed Sofian Salim & Rohani Nasir, 2010) dan akhirnya boleh menjejaskan komitmen mereka terhadap tugas dan organisasi mereka mereka berkhidmat (Anari & Nahed, 2013, Tracie, 2009).

Oleh itu kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenal pasti, menjelaskan dan menjawab persoalan sejauh manakah stres dan tingkah laku kepimpinan transformasi mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru novis lepasan Institut Pendidikan Guru Malaysia. Maka pemboleh ubah - pemboleh ubah yang akan dikaji dalam kajian ini adalah stres guru dan tingkah laku kepimpinan transformasi sebagai pemboleh ubah bebas, manakala komitmen organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar.





Guru-guru novis yang bertugas di daerah Manjung dipilih sebagai unit analisis kajian memandangkan penyelidik juga merupakan tenaga pengajar di salah sebuah sekolah rendah kebangsaan di Daerah Manjung yang akan memudahkan proses pengutipan borang selidik.

1.4 Objektif Kajian

1.4.1 Objektif Umum

Kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti sejauh mana kepimpinan transformasi guru besar serta stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi di sekolah-sekolah rendah kebangsaan di Daerah Manjung

1.4.2 Objektif Khusus

- i. Menenalpasti tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan Daerah Manjung
- ii. Menenalpasti tahap kepimpinan transformasi guru besar dan stres kerja kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan Daerah Manjung
- iii. Menenalpasti hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dan stres kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan Daerah Manjung
- iv. Menenalpasti faktor yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah





1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada pernyataan masalah di atas dan penyelidikan terdahulu, kajian ini cuba untuk mencungkil persoalan-persoalan berikut:

- i. Apakah tahap komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah di Daerah Manjung?
- ii. Apakah tahap kepimpinan transformasi guru besar dan stres kerja kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan di Daerah Manjung?
- iii. Sejauhmanakah wujudnya hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dan stres kerja dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan di Daerah Manjung?
- iv. Apakah faktor yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi dalam kalangan guru novis di sekolah-sekolah rendah kebangsaan Daerah Manjung?



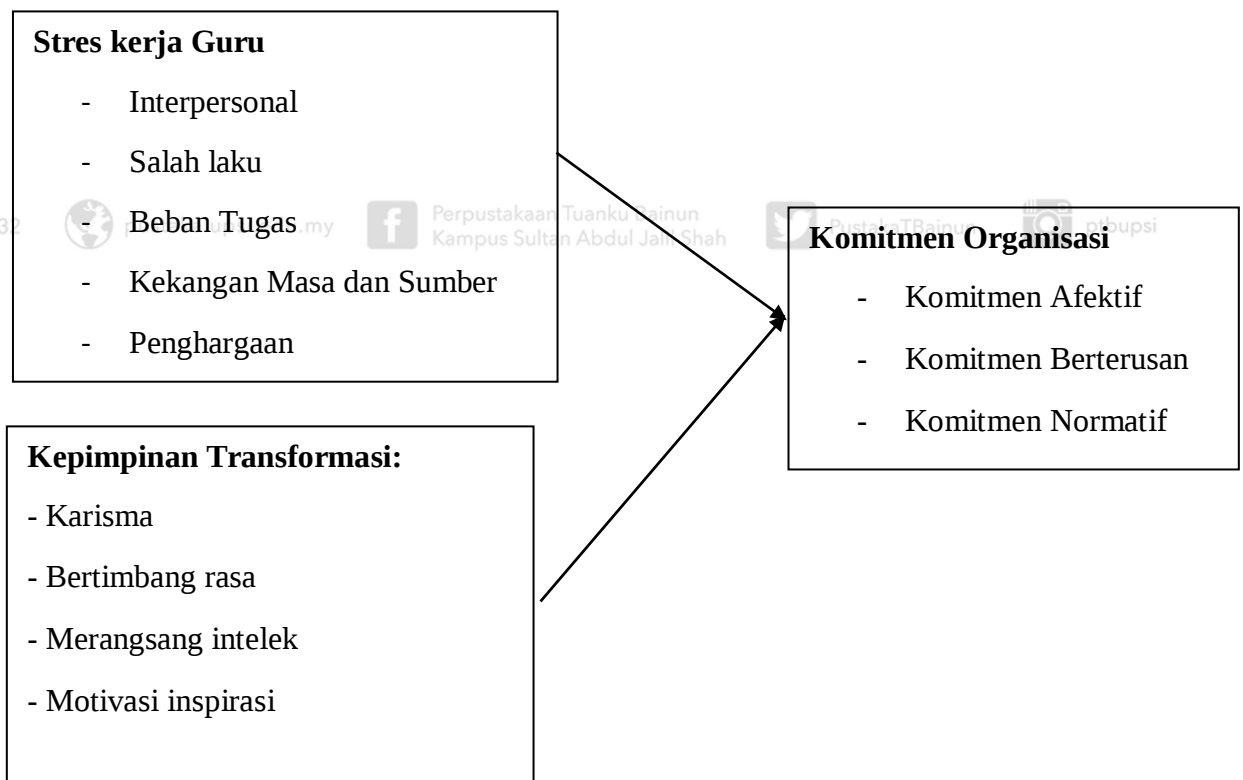
1.6 Hipotesis Kajian

- Ho1 : Terdapat hubungan signifikan antara stres guru dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru novis.
- Ho2 : Terdapat hubungan signifikan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen organisasi dalam kalangan guru novis.



1.7 Kerangka Kajian

Kerangka Kajian ini dibina berdasarkan Model Mayer dan Allen (1991) yang menerangkan bagaimana seseorang pekerja dapat memberikan komitmen dalam organisasi. Untuk menerangkan stres kerja guru, Model Stres Kerja Guru Boyle, Borg, Fazlon dan Baglioni (1995) digunakan dan akhir sekali adalah kepemimpinan transformasi yang berdasarkan teori Bass and Avolio (1991). Penyelidik membentuk kerangka kajian seperti dibawah:-



Rajah 1.1. Kerangka Kajian



1.8 Kepentingan Kajian

1.8.1 Kepentingan kepada teori

Dapatan kajian ini akan mengukuhkan model-model kajian yang digunakan. Sekiranya dapatan kajian membuktikan kedua-dua pemboleh ubah bebas mempengaruhi komitmen organisasi maka kajian ini dapat menerangkan bagaimana Model Stres Boyle serta Gaya Kepimpinan Transformasi mempengaruhi Model Komitmen Organisasi yang diperkenalkan oleh Allen and Meyer (1991).

1.8.2 Kepentingan secara praktikal

Sekiranya stres didapati wujud dalam kalangan guru novis, maka melalui kajian ini Kementerian Pelajaran dapat membentuk program *mentoring* yang bersesuaian untuk mengurangkan stres dalam kalangan guru novis. Tambahan pula, kajian ini boleh memberi gambaran mengenai gaya kepemimpinan transformasi dan sejauh manakah pengaruhnya terhadap komitmen guru novis.

1.9 Batasan Kajian

Sampel kajian ini terdiri daripada guru-guru novis yang sedang berkhidmat antara satu hingga tiga tahun sama ada di sekolah-sekolah rendah Daerah Manjung yang terletak dalam kawasan bandar serta luar bandar. Kajian ini hanya terbatas kepada faktor stres kerja guru, kepemimpinan transformasi guru besar dan komitmen organisasi sahaja.



1.10 Definisi Operasional

Bahagian ini menghuraikan tentang konsep dan istilah yang menjadi pengukur penting dalam kajian ini. Konsep dan istilah berkenaan ialah komitmen organisasi, kepemimpinan transformasi, stres kerja guru, dan guru novis.

1.10.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk kepada kesungguhan, kesetiaan dan kesediaan yang berfokus kepada organisasi atau pekerjaan yang berkaitan secara langsung antara individu dengan aktiviti dan tujuan organisasi. Ia juga merupakan orientasi guru terhadap organisasi dari segi kesetiaan dan penglibatan dalam organisasi. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan pendekatan Mayer dan Allen, (1991) untuk mengukur komitmen organisasi iaitu komitmen organisasi dikategorikan secara afektif, berterusan dan secara normatif.

- i. **Komitmen afektif** – merupakan komitmen organisasi yang lebih menekankan kepada aspek emosi individu kerana anggota organisasi lebih dipengaruhi oleh dorongan afektifnya daripada kognitifnya.
- ii. **Komitmen berterusan** – merujuk kepada komitmen anggota organisasi disebabkan oleh dorongan pendapatan yang diperolehi. Semakin besar pendapatan dalam organisasi tersebut maka semakin tinggi prestasi kerjanya.



- iii. **Komitmen normatif** – merupakan perasaan yang wujud dalam diri seseorang disebabkan atas tanggungjawab yang mengarah kepada tujuan, nilai-nilai dan misi organisasi.

1.10.2 Tingkah laku Kepimpinan Transformasi

Kepimpinan transformasi boleh dijelaskan sebagai suatu kebolehan untuk mengesan sesuatu keperluan dalam melakukan perubahan, mencipta wawasan, komitmen terhadap wawasan, membimbing perubahan dan seterusnya melaksanakan perubahan dengan cekap. Dalam kajian ini, tingkah laku kepimpinan transformasi dapat diterangkan melalui dimensi karisma, dimensi bertimbang rasa secara individu, dimensi merangsang intelek dan dimensi motivasi inspirasi.



1.10.3 Stres Kerja Guru

Stres kerja sebagai ketidakupayaan individu untuk bertindak balas terhadap rangsangan dalam diri dan persekitaran kerja sehingga memberi impak-impak tertentu kepada dirinya. Stres kerja juga adalah keadaan gerakbalas fisiologi atau psikologi dalaman dan luaran yang melibatkan perubahan sistem tubuh dan mempengaruhi bagaimana manusia berperasaan dan berkelakuan. Justeru stres kerja guru adalah ketidakseimbangan dalaman individu yang disebabkan oleh kekecewaan, konflik dan tekanan daripada perubahan dalam diri guru yang menyebabkan tindakbalas fizikal, emosi dan mental seseorang terhadap sebarang perubahan atau tuntutan.



Dalam kajian ini, penyelidik mengukur stres kerja guru dari persektif menangani salah laku pelajar, memikul bebanan tugas, merintangi kekangan masa dan sumber, keseimbangan dalam perhubungan interpersonal dan penghargaan

1.10.4 Guru Novis

Ditakrifkan sebagai guru terlatih yang ditempatkan di sekolah selepas menjalani latihan perguruan dalam satu jangka masa tertentu oleh institut pendidikan guru atau universiti. Berdasarkan modul program induksi guru novis (BPG, 2011), guru novis dikategorikan sebagai Guru Sandaran Terlatih (GST) berasaskan Pekeliling Perkhidmatan KPM bil. 1/1987. Guru-guru ini akan ditempatkan di sekolah setelah tamat menjalani latihan keguruan sama ada di institut pendidikan guru ataupun institusi pendidikan tinggi awam dan juga perlu menamatkan tempoh perkhidmatan satu hingga tiga tahun sebelum dipertimbangkan untuk disahkan dalam jawatan sebagai Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah (PPPS) pada gred DG 41. Untuk kajian ini guru novis adalah guru-guru yang telah berjaya menamatkan Kursus Perguruan Lepas Ijazah daripada institut pendidikan guru bagi kumpulan Kursus Perguruan Lepas Ijazah (KPLI) yang sedang berkhidmatan di zon utara.

1.11 Kesimpulan

Dalam bab ini telah diuraikan dan dijelaskan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Di dalam bahagian objektif kajian, penyelidik telah menetapkan matlamat-matlamat yang hendak dicapai di akhir kajian ini. Persoalan-persoalan kajian turut ditentukan berdasarkan objektif-objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kemudian, beberapa hipotesis turut dibentuk berdasarkan objektif-objektif dan persoalan-persoalan kajian.