

**FAKTOR YANG MENYUMBANG KEPADA STRES
KERJA DALAM KALANGAN PEMBANTU TADBIR
YANG TERLIBAT DALAM PENGURUSAN
KEWANGAN SEKOLAH
DI DAERAH KUDAT,
SABAH.**

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

AIDAH BT ABU BAKAR

**DISERTASIINI DIKEMUKAKAN UNTUK
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH IJAZAH
SARJANA**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2009**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS @

JUDUL : FAKTOR YANG MENYUMBANG KEPADA STRES KERJA DALAM KALANGAN PEMBANTU TADBIR YANG TERLIBAT DALAM PENGURUSAN KEWANGAN SEKOLAH DI DAERAH KUDAT, SABAH.

IJAZAH : IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN (PENGURUSAN PENDIDIKAN)

SAYA : AIDAH BT ABU BAKAR

SESI PENGAJIAN : 2007/2008

Mengaku membenarkan tesis (LPSM/Sarjana/Doktor Falsafah) ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian sahaja.
4. Sila tandakan (/)

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan

SULIT

atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RASMI 1972)

TERHAD

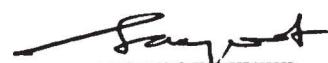
(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh Organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh



(AIDAH BT ABU BAKAR)



(DR. LAY YOON FAH)

Alamat Tetap : TAMAN LAJONG, JALAN AIRPORT

PETI SURAT 369, 89058 KUDAT, SABAH

Tarikh : 04 APRIL 2009

CATATAN:-Potong yang tidak berkenaan.

** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD , sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasii berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD.

@ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi secara kerja kursus dan Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM)



PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

04 Julai 2009


Aidah Binti Abu Bakar
PT20068483

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Penulisan kajian ini tidak mungkin berjaya jika tidak ada sokongan daripada pelbagai pihak. Oleh itu, penulis amat terhutang budi kepada pelbagai pihak yang terlibat dalam usaha untuk melengkapkan penulisan kajian ini.

Bagi penulis, kejayaan menulis kajian ini merupakan satu rahmat yang amat tinggi nilainya dan penuh makna. Oleh itu, penulis merakamkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia penulisan kajian ini Dr. Lay Yoon Fah di atas kesudian beliau untuk membimbing, memberi pandangan yang bernilai serta memberi dorongan dalam menyiapkan penulisan kajian ini.

Seterusnya, penulis ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada suami, M. Salim serta anak tersayang (Nur Sayyidah, Muhammad Sayid, Nur Syahirah dan Muhammad Syahir) yang telah banyak bersabar menghadapi gelagat dan telatah isteri dan ibu mereka terutamanya semasa menyiapkan penulisan kajian ini. Begitu juga kepada ayah dan ibu yang sentiasa mendoakan kejayaan dan kesejahteraan penulis sekeluarga.

Tidak ketinggalan, penulis juga ingin merakamkan berbanyak terima kasih kepada sahabat-sahabat di atas bantuan dan pandangan serta kerjasama yang telah diberikan dalam usaha untuk melengkapkan kajian ini. Penulis berazam untuk terus meningkatkan usaha sehingga berjaya agar memberi manfaat kepada saya dan orang lain. Mudah-mudahan dengan sokongan dan dorongan yang diberikan oleh pelbagai pihak akan memberikan kekuatan untuk terus memberi sumbangan dalam profesi yang diceburi.

Aidah Binti Abu Bakar
PT20068483

ABSTRAK

FAKTOR YANG MENYUMBANG KEPADA STRES KERJA DALAM KALANGAN PEMBANTU TADBIR YANG TERLIBAT DALAM PENGURUSAN KEWANGAN SEKOLAH DI DAERAH KUDAT, SABAH

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor dan tahap stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat, Sabah. Terdapat 6 faktor stres kerja yang dikenal pasti dalam kajian ini iaitu faktor intrinsik kerja, faktor peranan dalam organisasi , faktor struktur dan iklim organisasi, faktor perkembangan kerjaya, faktor hubungan interpersonal dan faktor luaran Organisasi. Seramai 48 orang responden telah dipilih untuk menjawab soal selidik yang dibina bagi kajian ini. Analisis data kajian menggunakan kaedah min , peratusan , Independent Samples T Test , ANOVA , korelasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda. Dapatan kajian menunjukkan terdapat stres kerja yang berbeza dikalangan responden iaitu tahap stres normal dan juga tahap stres sederhana tinggi . Dapatan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam stres kerja mengikut ciri demografi. Didapati faktor struktur dan iklim organisasi, faktor perkembangan kerjaya dan luaran Organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada aras 0.05. Melalui analisis regresi berganda , didapati faktor luaran organisasi menjadi penyumbang utama kepada stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.

ABSTRACT

THE MAIN CONTRIBUTORS OF THE JOB STRESS AMONG ADMINISTRATOR ASSISTANTS WHO ARE INVOLVED IN FINANCIAL MANAGEMENT OF SCHOOL IN KUDAT

The purpose of this study is to identify the factors and stress level among administrator assistants who are involved in financial management of school in kudat, Sabah. There are six elements were identified as factors of job stress namely intrinsic factor, role in an organizational ,climate and structure, career development, interpersonal relationships and external factors. There are 48 respondents chosen to answer surver questionnaires for this study .Statistical analysis using mean, percentage, Independent Samples T Test, ANOVA, Pearson Correlation and Multiple Regression were used. The results of this study show that there are differences in job stress level among the administrator assistants who are involved in financial management of school. The results are also show that there are no differences in job stress level follows the demographic factors. It was also found that the climate and structure factors, career development factors and external factors showed a significant correlation with job stress at the 0.05 significant levels. The multiple regression analysis shows that the external factors were the main contributor of the job stress among the administrator assistants who are involved in financial management of school, in Kudat.

PENGAKUAN	i
PENGHARGAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
SENARAI KANDUNGAN	v
SENARAI JADUAL	viii
SENARAI RAJAH	x

BAB 1 : PENGENALAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Pernyataan Masalah	8
1.3	Objektif Kajian	9
1.4	Persoalan Kajian	10
1.5	Hipotesis Kajian	11
1.6	Kepentingan Kajian	12
1.7	Takrifan Secara Operasional	14
1.8	Batasan Kajian	17
1.10	Kesimpulan	18

BAB 2 : KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	19
2.2	Teori Dan Model-Model Stres	19
2.2.1	Teori Sindrom Penyesuaian Umum (GAS)	19
2.2.2	Model Stres Robbins	20
2.2.3	Model Stres Greenburg	21
2.2.4	Model Stres Kerja Siu, Donald & Cooper	23
2.3	Kajian-Kajian Lepas	24
2.3.1	Kajian-Kajian Lepas Dalam Negara	24
2.3.2	Kajian-Kajian Lepas Luar Negara	25
2.4.	Kerangka Konseptual Kajian	28
2.4.1	Rajah Kerangka Konseptual Kajian	30
2.5.	Kesimpulan	31

BAB 3 : METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	32
3.2	Reka Bentuk Kajian	32
3.3	Instrumen Kajian	33
3.4	Populasi Dan Sampel Kajian	35
3.5	Lokasi Kajian	36
3.6	Kajian Rintis	36
3.7	Kesahan Dan Kebolehpercayaan	37
3.7.1	Kesahan	37
3.7.2	Ketekalan Dalaman	37
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	38
3.9	Prosedur Kajian	39
3.9.1	Fasa-Fasa Kajian	41
3.10	Penganalisisan Data	42
3.11	Kesimpulan	45

BAB 4 : DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	46
4.2	Latar Belakang Responden	47
4.3	Tahap Stres Kerja Responden	48
4.4	Perbezaan Tahap Stres Kerja Mengikut Ciri Demografi Terpilih	49
4.5	Hubungan Antara Faktor-Faktor Stres Dengan Tahap Stres Kerja	52
4.7	Faktor Yang Menjadi Penyumbang Utama Kepada Stres Kerja	58
4.8	Rumusan Keputusan Analisis Hipotesis Kajian	60

BAB 5 : RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	63
5.2	Rumusan Kajian	63
5.3	Dapatkan Dan Perbincangan	64
5.3.1	Perbincangan Dapatkan Kajian Stres Kerja Di Kalangan Pembantu Tadbir Yang Terlibat Dalam Urusan Kewangan Sekolah	65
5.3.2	Perbincangan Hasil Dapatkan Perbezaan Stres kerja Di kalangan Pembantu Tadbir Mengikut Ciri Demografi	65
5.4.	Perbincangan Hasil Dapatkan Hubungan Antara Faktor-Faktor Stres Dengan Stres Kerja Di Kalangan Pembantu Tadbir Yang Terlibat Dalam Pengurusan Kewangan Sekolah	68
5.4.1	Hubungan Antara Faktor Intrinsik dengan Stres Kerja	68
5.4.2	Hubungan Antara Faktor Peranan Dalam Organisasi dengan Stres Kerja	69
5.4.3	Hubungan Antara Faktor Perkembangan Kerjaya dengan Stres Kerja	70
5.4.4	Hubungan Antara Faktor Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja	70

5.4.5	Hubungan Antara Faktor Struktur dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja	71
5.4.6	Hubungan Antara Faktor Luaran Organisasi dengan Stres Kerja	72
5.5	Cadangan Kepada Pihak pentadbir Sekolah	73
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	75
5.7	Penutup	77
	RUJUKAN	80
	LAMPIRAN A	86
	LAMPIRAN B	

SENARAI JADUAL

JADUAL	PERKARA	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Pengukuran Tahap Stres Kerja	34
Jadual 3.2	Pembahagian Item-Item Soal Selidik Faktor Stres	35
Jadual 3.3	Keputusan Taburan Item dan Nilai Alfa Cronbach Bagi Faktor Stres Kerja dan tahap Stres	38
Jadual 3.4	Kaedah Analisis Bagi Pengujian Hipotesis Kajian	42
Jadual 4.1	Latar Belakang Responden.	47
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Tahap Stres	48
Jadual 4.3	Keputusan Ujian-t Bagi Perbezaan Min Stres Kerja Mengikut Jantina (N=46)	50
Jadual 4.4	Keputusan Ujian ANOVA Satu Hala Dalam Min Stres Kerja Mengikut Umur	50
Jadual 4.5	Keputusan Ujian-t bagi Perbezaan Min Stres Kerja Bagi Kategori Perkhidmatan	51
Jadual 4.6	Keputusan ANOVA Satu Hala Bagi Perbezaan Min Stres Kerja Mengikut Kelulusan Akademik	52
Jadual 4.7	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Intrinsik Kerja Dengan Stres Kerja (N=44)	54
Jadual 4.8	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Peranan Dalam Organisasi Dengan Stres Kerja	54
Jadual 4.9	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Perkembangan Kerjaya Dengan Stres Kerja	55
Jadual 4.10	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja.	56
Jadual 4.11	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Struktur Dan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja	57
Jadual 4.12	Keputusan Korelasi Hasil Darab Momen Pearson Antara Faktor Luaran Dengan Stres Kerja	57
Jadual 4.13	Keputusan Korelasi Antara Enam Pembolehubah Faktor	



Jadual 4.14	Stres Kerja Terhadap Tahap Stres Kerja Keputusan Analisis ANOVA bagi Stres Kerja Pembantu Tadbir Sekolah	58
Jadual 4.15	Keputusan Analisis Regresi Berganda Bagi Stres Kerja Pembantu Tadbir Yang Terlibat Dalam Urusan Kewangan Sekolah	59
Jadual 4.16	Keputusan Analisis Bagi Hipotesis Kajian	60

SENARAI RAJAH

RAJAH	PERKARA	MUKA SURAT
Rajah 2.1	Faktor-Faktor Stres Di Tempat Kerja Kerangka Konseptual Kajian.	22
Rajah 2.2	Model Stres Kerja	23
Rajah 2.3	Kerangka Konseptual Kajian	30
Rajah 3.1	Fasa-Fasa Kajian.	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kehidupan manusia pada abad ini dilihat sebagai suatu keadaan yang amat mencabar dan kompleks. Kepelbagaiannya kehidupan yang rancam meruntum cabaran untuk memenuhi kehendak manusia. Keadaan ini telah memungkin munculnya fenomena stres yang memerlukan perhatian yang khusus untuk memahaminya. Menurut (Hatta, 2002) kini, stres adalah fenomena yang kerap disebut sebagai ancaman yang besar terhadap kesihatan mental manusia sejagat. Ia merupakan fenomena pelbagai dimensi yang mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kehidupan manusia.

Stres merupakan suatu fenomena biasa yang dialami individu. Terdapat banyak takrifan yang telah diberikan oleh pakar psikologi dan pengkaji tentang stres serta sering berlaku pertentangan apabila mendefinisikan stres. Stres telah dilihat dari pelbagai aspek dan melibatkan pelbagai disiplin ilmu, antaranya ialah antropologi, endokrinologi, ergonomic, farmakologi, psikologi, fisiologi, perubatan dan sosiologi.

Morris dan Maisto (2003) telah memberi takrifan stres merujuk kepada ketegangan psikologi atau strain, iaitu suatu proses berlakunya gerak balas tubuh badan dan emosi yang tidak tenteram terhadap sesuatu situasi stres. Dari aspek psikologi pula (Smith & Schabracq, 1997) telah mentakrifkan stres sebagai keadaan psikologikal yang muncul apabila berlakunya ketidakseimbangan atau ketidaksepadanan yang signifikan antara persepsi individu terhadap desakan dan kemampuan menghadapi desakan tersebut. Walau bagaimanapun menurut (Blandford, 1999) stres boleh diatasi jika ketidakseimbangan yang wujud ditangani.

Cassidy (1999) telah mendefinisikan stres melalui tiga model stres yang berlainan iaitu melalui model rangsangan, model gerakbalas dan model transaksi. Model ransangan menganggap stres merupakan sesuatu yang berlaku di dalam persekitaran yang akan memberi tekanan kepada individu. Sebagai contoh , stres kerja, para pekerja terpaksa mengatasi bebanan kerja yang berat, konflik di tempat kerja dan konflik keluarga. Model gerakbalas pula, merujuk kepada pengalaman individu yang telah mengalami stres. Ia dapat diperhatikan melalui simptom seperti kerungsingan, kurang bertenaga, kurang tidur, sakit kepala dan masalah penghadaman. Di sini, stres dilihat dari segi pengalaman dan hasilan tingkah laku individu. Ia merangkumi kelakuan, emosi dan simptom-simptom fizikal. Manakala jika dilihat dari sudut model transaksi pula, stres digambarkan sebagai satu transaksi di antara individu dan persekitaran mereka serta menggabungkan kedua-dua persepektif rangsangan dan tindakbalas sebagai sebahagian daripada proses stres.

Oleh itu daripada tiga model stres yang telah dikemukakan , dapat disimpulkan bahawa stres wujud hasil interaksi antara individu dan persekitarannya. Stres juga merupakan interaksi antara peluang-peluang dan kehendak persekitaran dengan keperluan dan kemampuan serta ekspektasi individu. Ostell & Oakland (1995) pula telah melihat stres dari perspektif biologikal iaitu berdasarkan fisiologi dan endokrinologi serta psikososial. Dari persepektif biologika, stres dilihat sebagai perangsang yang mencetuskan gangguan atau perubahan yang reaktif dalam jangka masa pendek dan sebagai reaksi tindakbalas terhadap sesuatu gangguan. Sementara itu, dari sudut pandangan psikososial stres didefinisikan sebagai perhubungan di dalam alam semulajadi yang melibatkan beberapa bentuk perhubungan dan interaksi antara individu dan persekitarannya. Dunia sentiasa mengalami perubahan demi perubahan, ini termasuk dari segi geografi iaitu bentuk muka bumi dan perubahan dari segi cara hidup dan tamadun manusia. Manusia setiap hari berusaha untuk mengejar kemajuan dan kesenangan hidup.

Tahun 1980-an, telah menyaksikan kemunculan teknologi dan industri baru seperti bidang pembangunan perisian dan sistem maklumat. Fenomena ini memaksa seseorang individu itu untuk mempunyai kemahiran-kemahiran yang tertentu di dalam jangkamasa yang singkat, supaya dapat bergerak seiringan dengan perubahan yang dialami dunia. Kemunculan dan perkembangan sektor-sektor perkhidmatan kewangan dan syarikat-syarikat mega yang berkaitan dengan teknologi industri dan maklumat telah memberi kesan yang besar kepada sektor pendidikan, terutamanya dari segi tuntutan untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kemahiran dan pengetahuan yang membolehkan generasi muda bersaing di pasaran kerja, seterusnya memenuhi permintaan tenaga kerja di sektor perindustrian. Perubahan dari segi politik, ekonomi dan sosial ini telah menyebabkan ramai pekerja menghadapi tekanan yang akhirnya akan membawa kepada tekanan kerja. Sektor perkhidmatan, seperti sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang sangat berisiko tinggi untuk individu yang terlibat mengalami stres kerja.

Stres atau tekanan kerja merupakan fenomena biasa yang akan dihadapi setiap individu di dalam sesebuah organisasi. Stres kerja boleh berlaku tanpa mengira skop jawatan yang disandang atau bidang tugas individu di dalam organisasi. Hamel & Bracken (1986) menyatakan bahawa stres kerja adalah satu realiti di dalam sesebuah organisasi. Stres kerja juga merupakan satu fenomena sejagat dan boleh berlaku kepada setiap individu tanpa mengira jawatan, pekerjaan, umur, jantina, bangsa, budaya atau faktor demografi lain. Terdapat banyak takrifan stres kerja yang telah dikemukakan oleh para penyelidik yang mengkaji tentang stres kerja ini. Warr & Wall, Baum, Singer & Sell (dalam Jamaluddin 1996), telah mentakrifkan stres kerja sebagai suatu proses atau situasi yang boleh mengancam kesejahteraan organism dan organisasi. Jika dilihat dari aspek organisma atau individu, stres merupakan suatu keadaan ketegangan yang boleh mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan keadaan fizikal individu. Keadaan ini timbul akibat daripada peristiwa fizikal, persekitaran, tingkah laku dan fisiologi individu yang boleh memangkinkan tindakbalas organisma atau individu sama ada kearah positif atau negatif.

Gmelch (1982) menyatakan fenomena stres ini boleh memberi kesan positif atau kesan negatif terhadap fisiologi, psikologi dan perlakuan individu. Namun, kesan stres ini adalah bergantung kepada cara individu tersebut menanganinya. Jika seseorang individu berupaya mengubahnya kepada sesuatu yang positif, stres akan menjadi faktor pendorong kepada kejayaan. Jika individu tersebut tidak dapat mengawal stres dengan baik, stres tersebut boleh menyebabkan individu mengalami gangguan mental dan menjelaskan prestasi kerja. Tinggi atau rendahnya tahap stres individu berbeza mengikut punca stres kerja dan jenis pekerjaan. Seseorang individu yang mengalami stres dan tidak dapat mengawalnya akan memperlihatkan simptom fizikal, simptom psikologi dan simptom tingkah laku. Contoh simptom tersebut ialah tekanan perasaan, keimbangan, kekecewaan, presarsi kerja rendah, kecelaruan fizikal, ponteng kerja, penyalahgunaan najis dadah dan penyakit yang berkaitan dengan jantung.

Dari aspek organisasi, stres kerja boleh menyebabkan prestasi kerja dan perkembangan kemajuan sesebuah organisasi terganggu dan menurun. Kesan daripada stres kerja ini juga turut akan menganggu kestabilan ekonomi sesebuah negara, memandangkan kebanyakan organisasi merupakan tulang belakang dan penyumbang utama kepada perkembangan ekonomi sesebuah negara. Kesan buruk ini bukan hanya berlaku di kalangan negara membangun malah turut dialami di negara maju. Mitchell (dalam Abdul Wahid, 1996) mendapati bahawa stres kerja merupakan salah satu masalah utama di Amerika Syarikat dan menjadi penyebab utama kepada penyakit koronari jantung dan kardiovaskular. Swoboda (dalam Greenberg, 1996) menyatakan berpuluhan-juta dolar telah dibelanjakan bagi menangani stres kerja. Matterson & Ivancevich (1989) melaporkan di dalam kajian mereka bahawa Amerika Syarikat kehilangan 60 juta dolar setiap tahun disebabkan oleh penyakit fizikal yang berkaitan dengan masalah stres. Murdock & Scoot (1993) melaporkan United Kingdom kehilangan sebanyak 5 bilion pound setiap tahun akibat stres pekerjaan. Malahan angka ini telah mencecah kepada 8 billion paun (Ellis *et al.*, 2001).

Ellis *et al.* (2001) telah menyatakan bahawa menurut statistik, stres merupakan penyebab utama kepada ketidakhadiran kerja di sesebuah organisasi. United Kingdom telah kehilangan sebanyak 360 juta hari bekerja pada setiap tahun dan ini menyebabkan kerugian sebanyak 8 bilion pound setiap tahun. Sebanyak 50% kehilangan hari bekerja ini menurut *Health and Safety Executive* adalah disebabkan oleh stres kerja. Manakala di USA, majikan telah mengalami kerugian sebanyak 20 juta dolar setiap tahun akibat daripada masalah kesihatan yang berkaitan dengan stres kerja. Organ (1986) mentakrifkan bahawa stres kerja merupakan satu keadaan atau peristiwa yang berlaku di dalam organisasi yang mendesak seseorang itu mengadaptasikan dirinya terhadap kewujudan penegang atau 'stressors'. Beberapa penyebab atau penegang yang dikenal pasti ialah lebihan bebanan kerja, konflik peranan, keimbangan, politik dalam organisasi dan personaliti individu itu sendiri.

Dapatan daripada kajian-kajian yang telah dijalankan di barat menunjukkan bahawa individu yang terlibat dengan kerjaya yang berbentuk bantuan telah menyebabkan individu mengalami stres pada aras tinggi. Kajian juga telah menunjukkan profesion yang paling mengalami stres ialah di dalam sektor pendidikan. Terdapat banyak fenomena stres kerja pada aras yang tinggi telah dilaporkan dialami individu yang terlibat di dalam bidang pendidikan. Perkara ini disokong oleh (Gold & Roth, 1993) yang menyatakan banyak peristiwa keruntuhan moral pendidik atau sektor berkaitan dikaitkan dengan stres kerja. Antara peristiwa tersebut ialah individu cuba mencabul kehormatan pelajar dan mendera anak, memberontak di pejabat dan tidak hadir bekerja. Di Malaysia, stres kerja sudah menjadi satu isu dan perkara penting yang perlu ditangani terutamanya di sektor -sektor tertentu seperti sektor pendidikan khususnya di sekolah. Menurut (Esah Sulaiman, 1998) Malaysia sebagai negara yang sedang membangun dan cuba menjadi sebuah negara maju serta meletakkan pendidikan bertaraf dunia, telah menyebabkan tanggungjawab dan profesion dalam bidang pendidikan lebih mencabar. Antara cabaran-cabaran yang perlu diatasi ialah menangani pelbagai isu yang melanda golongan bekerja.

Kini, muncul isu berkaitan kerosotan kehadiran bekerja dan kelemahan pengurusan kewangan yang melibatkan pegawai yang mengurus kewangan akibat stres telah menjadi beban kepada pentadbir sekolah atau pengetua. Masyarakat atau pelanggan sering menuduh jari ke arah institusi pendidikan, menyalahkan dan meletakkan tanggungjawab sepenuhnya kepada pengetua untuk menangani isu ini. Ekspektasi dan desakan yang tinggi terhadap peningkatan prestasi pengurusan kewangan yang berkesan telah meningkatkan tekanan kerja pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan. Perkara-perkara di atas telah menyebabkan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan mengalami keadaan stres kerja yang kritikal dan mesti di beri perhatian yang sewajarnya serta tindakan perlu diambil bagi menangani masalah ini.

Perubahan dan perkembangan semasa berkaitan pengurusan kewangan pada masa ini amat ditekankan, menyaksikan penekanan terhadap penguasaan ilmu pengetahuan dan kemahiran, akauntabiliti oleh kerajaan kepada setiap pegawai pengurusan kewangan, ini secara tidak langsung memberi sedikit kesan kepada pegawai tadbir kewangan yang terlibat dalam pengurusan kewangan di sekolah. Kesan stres pembantu tadbir kewangan kian dirasai dan semakin menular di kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan di sekolah.

Kementerian Pendidikan Malaysia mempunyai matlamat yang ingin dicapai melalui kaedah peningkatan kecekapan dan keberkesanan pengurusan kewangan pada semua peringkat khususnya dalam organisasi pendidikan. Untuk merealisasikan hasrat wawasan 2020 ini, sekolah perlu mempunyai pengurusan yang baik untuk memastikan wang yang dibelanjakan dapat memberikan impak positif kepada pencapaian dasar dan falsafah pendidikan Negara.

Sumber kewangan merupakan faktor penentu dan pengawal kepada sistem pengurusan organisasi. Wang dilihat sebagai faktor utama dan akan mempengaruhi keseluruhan pengurusan sekolah. Ia diibaratkan seperti 'ada wang semua boleh jadi'

(Zaidatol Akmaliah, 2001). Sebarang perubahan pada kadar peruntukan kewangan yang diterima oleh sesebuah institusi pendidikan dan dalam cara penggunaanya, akan mendatangkan kesan kepada keseluruhan perjalanan sistem pengurusan kewangan. Oleh itu, sesebuah institusi yang diberikan lebih akauntabiliti terhadap sumber kewangannya, sudah pasti akan berusaha untuk menambah sumber kewangan tersebut. Selain itu, institusi berkenaan juga akan berusaha untuk mendapatkan kebebasan atau kelonggaran yang sepatutnya dalam penggunaan sumber kewangan yang ada kerana ia bertanggungjawab sepenuhnya terhadap perbelanjaannya.

Oleh itu, pengurusan kewangan sekolah merupakan tugas penting yang perlu mendapat perhatian sewajarnya di kalangan pentadbir sekolah dan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah. Pengetua dan pembantu tadbir memainkan peranan penting di sekolah dalam mengurus kewangan agar dapat memastikan kawalan yang ketat dilaksanakan ke atas segala pungutan dan perbelanjaan, agar memudahkan tugas pengurus kewangan, dan membolehkan kedudukan kewangan diketahui pada tarikh-tarikh yang ditetapkan. Situasi semasa dan serta memenuhi matlamat jabatan dan kementerian serta masyarakat menyebabkan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan terdedah kepada risiko mengalami stres kerja.

Fenomena stres di kalangan pembantu tadbir merangkumi keseluruhan kehidupan pembantu tadbir. Ia pastinya akan berkait dengan punca stres pembantu tadbir yang terlibat dalam urusan kewangan secara individu, simptom yang ditunjukkan dan bagaimana seseorang pembantu tadbir itu mengendalikan stres dalam kehidupannya. Sebagai golongan manusia yang unik, stres di kalangan pembantu tadbir perlu juga dilihat dari aspek pekerjaan dan kehidupan peribadi secara holistic. Seorang pembantu tadbir juga mempunyai kehidupan peribadi yang tersendiri berbeza dengan kerjaya lain. Stres yang wujud dalam bidang pekerjaan pembantu tadbir yang terlibat dalam urusan kewangan juga akan memberi kesan terhadap kehidupan pembantu tadbir. Begitu juga dengan stres kehidupan peribadi pembantu tadbir akan

memberi kesan terhadap prestasi kerja. Kenyataan ini disokong oleh (Leatz dan Stolar, 1992) yang berpendapat bahawa seseorang itu amat sukar untuk melupakan masalah keluarga di rumah semasa bekerja. Begitu juga jika terdapat masalah di tempat kerja, individu ini sukar untuk tidak memikirkannya semasa bersama keluarga. Kesimpulannya, fenomena stres dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam urusan kewangan merupakan isu besar yang memerlukan perhatian yang menyeluruh bagi mengendalikannya. Ini kerana ia akan meninggalkan kesan yang besar terhadap keseluruhan kesejehteraan kehidupan.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam aspek kerja, kita terlupa bahawa pembantu tadbir yang terlibat dengan urusan kewangan merupakan antara tugas amat penting khususnya di sekolah. Kita hanya melihat pengetua sekolah merupakan segala-galanya dalam mengurus kewangan sekolah. Kita hanya menganggap jawatan pembantu tadbir yang berkaitan dengan urusan kewangan sebagai kerja-kerja perkeranian biasa, walhal jawatan ini merupakan pembantu pengetua dalam urusan perancangan, penerimaan, pembayaran, pengawalan sumber kewangan dan sebagainya yang berkaitan urusan kewangan sekolah. Justeru itu, individu ini tidak terlepas daripada gejala stres kerja. Dengan beban tugas yang semakin meningkat serta harapan yang semakin meninggi yang diletakkan oleh pihak pengetua, pihak Jabatan Pelajaran serta masyarakat .

Stres kerja yang dialami oleh pembantu tadbir yang terlibat dalam urusan kewangan sekolah mempunyai perkaitan yang sangat rapat dengan faktor-faktor stres kerja. Bebanan tugas kewangan,kekangan masa, perubahan-perubahan gaji dan elauan ,anggaran belanjawan dan sebagainya dilihat sebagai suatu yang sukar jika hendak dibandingkan dengan tugas unit perkeranian, pembantu tadbir (perkhidmatan) dan Pegawai Am Rendah. Pembantu Tadbir yang terlibat dalam urusan kewangan terpaksa melaksanakan tugas-tugas yang memerlukan kemahiran dan kecekapan yang tinggi seperti mengawal, merancang, mengakaun dan sebagainya.

Perubahan dasar dan polisi Kementerian Pendidikan Malaysia pada masa ini menjurus kepada keperluan untuk meningkatkan kecekapan dan keberkesanan pengurusan kewangan pada semua peringkat khususnya dalam organisasi pendidikan. Keadaan ini sedikit sebanyak mendorong ke arah bertambahnya beban tugas dikalangan pegawai tadbir khususnya yang terlibat secara langsung dengan kewangan sekolah . Beban tugas yang melangkaui kemampuan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah ini boleh menyumbang kepada stres kerja. Disamping itu, hubungan antara pembantu tadbir dengan pihak pentadbir, pegawai tadbir dengan guru-guru terutamanya berkaitan gaji dan elaun serta perubahan gaji amat sensitif , perkembangan kerjaya, perubahan sistem pengurusan kewangan dan suasana persekitaran dalaman serta luaran sekolah turut menjadi penyebab utama berlakunya gejala stres kerja dikalangan pembantu tadbir yang terlibat dengan kewangan sekolah. Dalam kajian ini faktor-faktor stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah dan sejauh mana tahap stres yang dialami oleh pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan akan dilihat dan cuba dikenalpasti.

1.3 Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan berdasarkan kepada empat objektif berikut:

- 1.3.1 Untuk mengenal pasti tahap stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kudat.
- 1.3.2 Untuk mengenal pasti perbezaan stres kerja mengikut ciri demografi (jantina, umur, kategori perkhidmatan, kelulusan akademik) dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kudat.
- 1.3.3 Untuk mengenal pasti hubungan antara enam faktor yang menyumbang kepada stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kudat.

- 1.3.4 Untuk mengenal pasti faktor yang menjadi penyumbang utama kepada stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kudat.

1.4 Persoalan Kajian

Untuk mencapai objektif kajian, persoalan kajian seperti berikut akan digunakan sebagai panduan:

- 1.4.1 Apakah tahap stres kerja dalam kalangan pegawai tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kudat.
- 1.4.2 Adakah terdapat perbezaan dalam stres kerja mengikut jantina dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat
- 1.4.3 Adakah terdapat perbezaan dalam stres kerja mengikut umur dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.4 Adakah terdapat perbezaan dalam stres kerja mengikut kategori perkhidmatan dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.5 Adakah terdapat perbezaan dalam stres kerja mengikut kelulusan akademik dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.6 Adakah terdapat hubungan antara faktor intrinsik kerja dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.7 Adakah terdapat hubungan antara faktor peranan dalam organisasi dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir kewangan sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.

- 1.4.8 Adakah terdapat hubungan antara faktor perkembangan kerjaya dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.9 Adakah terdapat hubungan antara faktor hubungan interpersonal dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.10 Adakah terdapat hubungan antara faktor struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.11 Adakah terdapat hubungan antara faktor luaran organisasi dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- 1.4.12 Apakah faktor stres yang menjadi penyumbang utama kepada stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir sekolah menengah dan sekolah rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.

1.5 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian ini adalah seperti berikut :

- i) H_01 : Tidak terdapat perbezaan stres kerja mengikut jantina dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- ii) H_02 : Tidak terdapat perbezaan stres kerja mengikut kategori umur dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- iii) H_03 : Tidak terdapat perbezaan stres kerja mengikut kategori perkhidmatan dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- iv) H_04 : Tidak terdapat perbezaan stres kerja mengikut kategori kelulusan akademik dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.

- v) H_05 : Tidak terdapat hubungan antara faktor intrinsik kerja dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- vi) H_06 : Tidak terdapat hubungan antara faktor peranan dalam organisasi dengan tahap stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- vii) H_07 : Tidak terdapat hubungan antara faktor perkembangan kerjaya dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- viii) H_08 : Tidak terdapat hubungan antara faktor perhubungan interpersonal dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- viii) H_09 : Tidak terdapat hubungan antara faktor struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- x) H_010 : Tidak terdapat hubungan antara faktor luaran organisasi dengan stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat.
- xi) H_011 : Apakah faktor stres yang menjadi penyumbang utama kepada stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah menengah dan rendah sekolah di daerah Kudat.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini dapat memberi gambaran tentang tahap stres kerja dalam kalangan pembantu tadbir kewangan sekolah menengah dan sekolah rendah yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah di daerah Kudat. Kajian ini dapat memberi maklum balas tentang keadaan sebenar tahap stres kerja bagi pegawai yang terlibat dalam pengurusan kewangan sekolah.

RUJUKAN

- Abdul Wahid Nuruddin, 1996. *Stres pekerjaan di kalangan guru*. Tesis Sarjana Universiti Utara Malaysia. (Tidak diterbitkan)
- Ahmad Masrizal Muhammad dan Prof.Dr. Sufean Hussin.2002. Tinjauan Pengaplikasian Pendekatan Perancangan Strategik Di Sekolah Berasrama Penuh. *Jurnal Pengurusan Pendidikan*. Institut Aminuddin Baki.Kuala Lumpur.
- Blandford, S. 1999. *Pengurusan peringkat pertengahan di sekolah*. (terj.). kuala Lumpur: Institut Terjemahan Negara Malaysia Berhad. (terbitan asal 1996).
- Cassidy, T. 1999. *Stress, Cognition and Health*. London: Routledge.
- Cooper, C.L., Cooper,R.D. & Eaker, L.H. 1989. *Living with stress*. London: Penguin Book.
- Cooper, C.L. 1981. *Psychology and Management*. London : The MacMillan Press Limited.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. 1976. Occupational sources of stress. A review of Literature to coronary heart disease and mental ill-health. *Journal of Occupational Psychology*. 49:11-28
- Dick, R.V & Wagner, U. 2001. Stress and strain in teaching: a structural equation Approach. *British Journal of Educational Psychology*. 71:243-259.
- Dixhoorn, J. V. 1997. Stress at the workplace. *International Journal of stress Management*. 4(4): 233-235.

- Ellis, A., Gordon, J., Neeman, M. & palmer, S. 2001. *Stress counseling a rational emotive behavior approach*. London: Continuum.
- Esah sulaiman, 1998. Stres di kalangan pensyarah Maktab Perguruan Temenggong Ibrahim. Satu kajian kes. *Jurnal Akademik*. 9:15-19.
- Farber,B.A. 1991. *Crisis in Education: Stres and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Gmehl, W.H. 1982. Beyond stress to effective management. New York: John Wiely & Son. Inc.
- Gold, Y. dan Roth, R. A. 1993. *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout – The Profesional Health Solution*. London. The Falmer Press.
- Greenberg, J.s. 1996. *Comprehensive stress management* New York: brawn & Benchmark.
- Hamel, K. & Bracken, D. 1986. Factor structure of the job stress questionnaire (JSQ) In three occupational group. Educational and psychological Measurement. 46:777-786.
- Hatta Sidi & Mohamed Hatta Shahrom. 2002. *Mengurus Stres: Pendekatan Yang Praktikal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa & Pustaka.
- Itschaki,N. 1994. *Occupational Stresses and burnout among hospital social workers*. Columbia University. (Tidak diterbitkan).
- Janim Samaron. 1997. *Pengurusan Kewangan Sekolah : Satu Kajian Dari Sudut Pengurusan Dan Sikap Bekerja Pembantu Tadbir Kewangan Di Lima Buah*

Sekolah Menengah Di Bahagian Pantai Barat Selatan, Sabah. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana. (Tidak diterbitkan).

Jamaluddin Mohd. Said. 1996. *Punca-punca stress kerja di kalangan jururawat di Hospital Sultanah Aminah, Johor Baharu*. Projek Sarjana Pengurusan Teknologi. Universiti Teknologi Malaysia. (Tidak diterbitkan)

Lau, B. W. K, Yung, P.M.B., Mak, J.W.H. & Wallace, J. M. 1997. An epidemiological study on work and family stress among Chinese in Hong Kong. *International Journal of Stress Management*. 4(4):101-109.

Leatz, C.A. & Stolar, M.W. 1992. *Career Success/Personal Stress*. How to stay.

Mahmood Nazar Mohamed. 1990. Pengantar psikologi: *Satu pengenalan asas kepada jiwa dan tingkahlaku manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Marzita Abu Bakar & Dr. Sufean Hussin. 2002. Pengurusan Strategik di Kalangan Pengurus-Pengurus Sekolah Agama JAIS. *Jurnal Pengurusan Dan Kepimpinan Pendidikan*. Pahang Darul Makmur: IAB.KPM. Jilid 12, Bil.02.

Materi, R. 1992. Stress can be beaten. *Industry Week*. 20: 23-26

Matteson, M.T. & Ivancevich, J.M. 1989. *Controlling work stress: effective human resources and management strategies*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

Miller,G.,Brown-Anderson, F., Willie, F., Peele, T.dan Chen, M. 1999. Teacher Stress: A Case Study. *Educational Resources Information Center*. 1-12

Mohd. Hasidin Zaini. 1995). *Faktor-Faktor Ciri-Ciri Kerja Yang Mempengaruhi Stres Guru: Kajian Di Kalangan Kakitangan Sumber Kemahiran Hidup Sekolah Menengah Negeri Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.

Mohd Sahar Sidek.1992."*Budaya Kerja Cemerlang:Dari Perspektif Etika Kerja*".Dalam Intan Management Journal,Vol.1.

Moorhead, G & Griffin, R.W. 1989. *Organizational behavior*. Boston : Houghton Mifflin Company.

Morris, C.G. & Maisto, A.A. 2003. *Understanding psychology*.New Jersey: Prentice Hall.

Munz, D.C. & Kohler, M.J. 1997. Do worksite stress management programs attract the employees who need them and are they effective?. *International Journal of Stress Management* .4(4): 1-11.

Murdock, A. & Scoot, C. 1993. *Personal effectiveness*. London: Butterworth Heinmann Ltd.

Organ, D.W. 1986. *Organizational behavior: an applied psychological approach*. Texas: Business publication Inc.

Ostell, A. & Ouckland, S. 1995. *Headteacher stress, coping and health*.Bradford; Avebury.

Pareek. U. 1976. "*Interrole Exploration*". Dalam The Annual 1976 Handbook For Group Facilitator. California: University Associates, Inc.

Rice,P.L. 1999. *Stress and health*. California:brooks/Cole, Publishing Company.

Richardson, A. G. 1997. Stress in Teaching: A Case Study Of Elementary School Teachers in The Caribbean. *Annual Meeting of The American Education Research Association*. Mac 24-28. Chicago: Educational Resources Information Center, 1-18.

Robbins, A. 1993. *Organizational behavior: Concepts, controversies and application*. New Jersey: Prentic Hall Inc.

Selye, H. 1976. *The stress of life*. New York; mc. Graw Hill.

Shahril @ Charil Marzuki. 2004. *Mengurus Kewangan Sekolah*. Kuala Lumpur :PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Siu, O.L, Donald, I. & Cooper. 1997. The use of occupational stress indicator (OSI) in factory workers in China. *International Journal of stress Management*. 4 (3): 171-182

Smit, I. & Schabracq, M. 1997. Stress, performance and organizational Cultures. *International Journal of Stress management*, 4(4): 275-295

Songan, P & Narawi Udin. 2002. Tahap dan punca utama stress kerja di kalangan pengetua sekolah menengah di Sarawak. *Jurnal Penyelidikan Pendidikan*. 4:1 - 17.

Whiting, R.J. and Locke, E.A. 1974. "Sources of Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Solidarity Waste Management Employee" *Journal of Applied Psychology*. 59(2): 145-156.

Yarworth, J.S. 1979. *The Relationship Between Personal Factors Role Ambiguity Role Conflict and Job Satisfaction*. Dissertation Abstracts International. Vol 39 (II), 6464A.

Zaidatol Akmaliah Lope Pihie. 2001. *Pentadbiran Pendidikan*. Cetakan ke-4. Shah Alam: Fajar Bakti.

Zaini Osman. 2004. *Stres Kerja Dikalangan Guru Sains dan Matematik Sekolah Menengah Yang Terlibat Dengan Pengajaran Dan Pembelajaran Sains Dan Matematik Di Dalam Bahasa Inggeris Di Daerah Kudat*. Projek Sarjana. Universiti Malaysia Sabah. (Tidak diterbitkan)

Zakiah Binti Arshad. 2003. *Stres Kerja Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah: Satu Kajian Di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana.