

**PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME  
GURU, FAKTOR STRES KERJA TERHADAP  
EFIKASI GURU-GURU SEKOLAH  
MENENGAH DI SABAH**

**DEWI ISMA BINTI MADZLAN @ MADLAN**



**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK MEMENUHI  
SYARAT MEMPEROLEHI IJAZAH  
DOKTOR FALSAFAH**

**FAKULTI PSIKOLOGI DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**2015**

# UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL: **PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU,  
FAKTOR STRES KERJA TERHADAP EFIKASI GURU-GURU  
SEKOLAH MENENGAH DI SABAH**

IJAZAH: **DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

Saya **DEWI ISMA BINTI MADZLAN @ MADLAN**, Sesi Pengajian **2010-2015**, mengaku membenarkan tesis Doktor Falsafah ini disimpan di Perpustakaan Univesiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini 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 tinggi.
4. Sila tandakan ( / )

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA 1972)

TERHAD

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

TIDAK TERHAD


Disahkan oleh,

**NURULAIN BINTI ISMAIL**

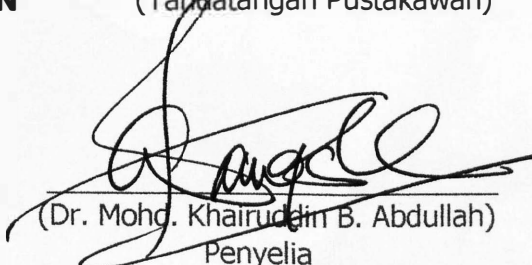
LIBRARIAN

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(Tandatangan Pustakawan)

  
**DEWI ISMA BINTI MADZLAN @ MADLAN**  
**PT20109048**

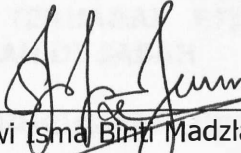
Tarikh: 01 Oktober 2015

  
(Dr. Mohd. Khairuddin B. Abdullah)  
Penyelia

# PENGAKUAN

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

28 Ogos 2015

  
Dewi Isma Binti Madzlan @ Madlan  
PT20109048



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# PENGESAHAN

NAMA : DEWI ISMA BINTI MADZLAN @ MADLAN  
NO. MATRIK : PT20109048  
TAJUK : PROGRAM PEMBANGUNAN PROFESIONALISME GURU,  
FAKTOR STRES KERJA TERHADAP EFIKASI GURU-  
GURU SEKOLAH MENENGAH DI SABAH  
IJAZAH : DOKTOR FALSAFAH (PENGURUSAN PENDIDIKAN)  
TARIKH VIVA : 28 OGOS 2015

DISAHKAN OLEH

1. **PENYELIA**

Dr. Mohd. Khairuddin B. Abdullah

Tandatangan



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dr. Mohd. Khairuddin B. Abdullah', is written over a horizontal line.

# PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih dan lagi Maha Penyayang. Selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. Syukur Alhamdulillah kerana memberikan saya kekuatan, kesihatan yang baik, masa dan keupayaan untuk menyiapkan tesis ini dalam tempoh pengajian yang penuh dengan cabaran dan dugaan.

Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga buat penyelia saya Dr. Mohd. Khairuddin B. Abdullah atas tunjuk ajar, bimbingan serta kepercayaan dan keyakinan yang beliau berikan sehingga saya berupaya menyiapkan tesis ini. Dorongan dan perangsang yang sangat bernilai di saat saya hampir putus asa dan mengalah dalam perjuangan ilmu. Penghargaan juga ditujukan kepada Dr. Khalid Johari, mantan penyelia (sarjana) yang telah memberikan saya asas ilmu statistik dan sentiasa memberikan galakan sepanjang tempoh pengajian saya. Sumbangan dan jasa kedua-dua penyelia saya yang tidak ternilai dengan wang ringgit. Semoga Allah SWT memberikan keberkatan kesihatan dan kebahagiaan yang berpanjangan.

Ucapan penghargaan dan terima kasih juga saya panjangkan kepada Prof Dr. Ismail B. Ibrahim, Dekan Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Dr. Rosli Talip, Penyelaras Program Pasca, dan juga kakitangan FPP yang banyak membantu memudahkan urusan pengajian saya. Kerjasama yang padu daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia dan Jabatan Pelajaran Negeri. Individu-individu yang terlibat dalam kajian ini, guru-guru sekolah menengah di daerah Kota Belud, Tawau, Sandakan, Semporna dan Lahad Datu. Juga kepada rakan-rakan seperjuangan yang turut sama berkongsi rasa pahit manis dalam mengharungi cabaran menuntut ilmu, khusus kepada sahabat sejati, Melati Jilon. Berkat usaha dan kesabaran, akhirnya kejayaan menjadi milik kita.

Dedikasi teristimewa khusus buat arwah ayahanda tercinta, Madzlan B. Rasian yang tidak berkesempatan berkongsi kejayaan dan kegembiraan ini. Al-fatimah. Buat ibunda tercinta, Hajah Masnah Hj Oli, terima kasih atas doa restu, kasih sayang, sokongan padu serta kefahaman yang mendalam sepanjang tempoh pengajian. Ahli keluarga yang sentiasa menyokong, Mohd. Azman, Vivi Anah, Nini Afizah, Mohd. Irwan, Erni Marlina, Mohd Afzaini Azzar, Mohd Khairul Azzar dan Mohd Firdaus Azzar. Buat anak-anak yang dikasihi, Nursolleha Khadijah, Ahmad Zulkarnain, Nurlysa dan Ameer Hamzah, terima kasih kerana amat memahami kesibukan dan keterbatasan masa mama. Mama sayang kamu dunia akhirat. Kejayaan ini adalah untuk anak-anakku tersayang.

Akhir sekali, moga kajian ini memberi manfaat kepada semua.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan bagi menentukan kekuatan pengaruh kehadiran dalam PPPG dan faktor stres guru terhadap efikasi guru-guru sekolah menengah di Sabah. Kaedah kajian kuantitatif adalah bersandarkan kepada reka bentuk kajian *eks post facto* yang dilaksanakan bagi mengkaji interaksi antara dimensi-dimensi dalam kehadiran Program Pembangunan Profesionalisme Guru (PPPG), faktor stres kerja dan efikasi guru. Instrumen yang terlibat dalam kajian adalah *Teachers Stress Inventory* (TSI) dan *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSES) bagi mengumpul data daripada 722 responden yang telah melengkapkan borang soal selidik daripada 19 buah sekolah menengah di lima daerah di Sabah. Persampelan bertujuan digunakan dalam pemilihan responden dalam kalangan guru. Statistik deskriptif dan inferensi telah digunakan bagi membentangkan dapatan kajian. Data inferensi dianalisis menggunakan Korelasi Pearson dan Regrasi Berganda. Hasil analisis mendapati kepercayaan efikasi adalah berada pada aras yang tinggi dan aras faktor stres kerja berada pada aras yang sederhana. Analisis Korelasi Pearson mendapati hubungan yang signifikan pada aras hubungan yang rendah antara kehadiran PPPG dengan faktor stres kerja guru, manakala dapatan korelasi yang signifikan diperolehi antara kehadiran PPPG dengan efikasi guru pada aras hubungan yang rendah. Dapatan korelasi antara faktor stres kerja dengan efikasi adalah pada magnitud hubungan songsang. Analisis regrasi menunjukkan kehadiran PPPG dan faktor stres kerja adalah peramal yang signifikan kepada pembentukan efikasi guru. Implikasi kajian mengesahkan teori kognitif sosial oleh Bandura (1997) yang menerangkan interaksi antara persekitaran dengan unsur personal (kognitif dan perubahan fisiologi) menghasilkan tindakan atau tingkahlaku bagi menyesuaikan dengan peristiwa-peristiwa yang dihadapi yang menjadi sandaran kepada pembentukan efikasi sendiri. Implikasi dalam amalan juga memberi pengetahuan baharu tentang latihan profesionalisme yang wajar diperluaskan kehadiran dalam bidang Kurikulum, Kokurikulum, ICT, HEP dan Pentadbiran dalam kalangan guru. Organisasi sekolah juga perlu sentiasa menganjurkan kursus dalaman yang berbentuk peningkatan profesionalisme yang dapat memberi manfaat kepada guru-guru khususnya guru novis dan juga guru-guru yang menghampiri tempoh tamat perkhidmatan. Kajian yang lebih meluas dan mendalam mengenai efikasi disarankan bagi kajian lanjutan agar produk pelajar yang cemerlang dapat dilahirkan di masa akan datang. Kaedah kajian kualitatif adalah disyorkan bagi memperoleh data dan dapatan yang mungkin berbeza dari kaedah kuantitatif.

**Kata Kunci:** Efikasi guru, PPPG, faktor stres kerja guru, TSI, TSES, Korelasi Pearson, Regrasi Berganda dan Regrasi Hierarki.

## **ABSTRACT**

### **TEACHERS' PROFESSIONALISME DEVELOPMENT PROGRAMME (TPDP), TEACHERS' STRESS FACTORS TOWARD SECONDARY SCHOOL TEACHERS' EFFICACY IN SABAH**

*The purpose of this research was to examine the influence of teachers' attendance in TPDP, teachers' stress factors and teachers' efficacy among secondary school teachers in Sabah. 'Ex-post facto' quantitative research method was used to find out the pattern of correlation of dimensions in three variables of TPDP teachers' attendance, teacher stress factors and teacher efficacy. Teachers Stress Inventory (TSI) and Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES) instruments were used to collect data of 722 respondents from 19 secondary schools in 5 districts in Sabah. Purposive sampling procedure was used in selecting respondents among secondary school teachers and data's collected were analyzed using Correlation Pearson and Multiple Regression. The descriptive result showed teachers' efficacy were in a high level and teachers' stress factor were in a moderate level. There was a significant relation at low level between TPDP teachers' attendance and teachers' efficacy, whilst there was no significant relation between teacher stress factors and teacher's efficacy. A significant influence also showed between variables of TPDP teachers' attendance and teacher stress factors toward teachers' efficacy. Regression analysis showed the TPDP teachers' attendance and teacher stress factors were a significant predictor to form teachers' efficacy. This study confirmed the social cognitive theory by Bandura (1997), which describes the interaction between the environment and personal elements (cognitive and physiological changes) generate action or behavior to suit the events encountered to establish of self-efficacy. The implications in teacher practice provide a new knowledge in teachers' attendance in professional training that should be expanded in all areas of Curriculum, Extra Curricular, ICT, Student Affairs and Administration. Schools should regularly organize in-house training to enhance teacher professionalism, especially to novice teachers and teachers who are approaching the end of service. Wider research is recommended for further study in order to produce excellent students in future. Qualitative research methods are recommended for obtaining data and results that may differ from quantitative methods.*

**Key Words:** *Teacher Efficacy, TPDP, teacher stress factors, TSI, TSES, Pearson Correlation, Standard Multiple Regression, Hierarchical Multiple Regression.*

# SENARAI KANDUNGAN

Halaman

<b>TAJUK</b>	i	
<b>PENGAKUAN</b>	ii	
<b>PENGESAHAN</b>	iii	
<b>PENGHARGAAN</b>	iv	
<b>ABSTRAK</b>	v	
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vi	
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii	
<b>SENARAI JADUAL</b>	xv	
<b>SENARAI RAJAH</b>	xix	
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xx	
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xxi	
<b>BAB 1 : PENGENALAN</b>		
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	4
1.3	Pernyataan Masalah	10
1.4	Tujuan Kajian	18
1.5	Objektif Kajian	18
1.6	Soalan Kajian	18
1.7	Hipotesis Kajian	19
1.8	Batasan Kajian	20
1.9	Kepentingan Kajian	21
1.10	Definisi Operasional	24
1.10.1	Program Pembangunan Profesionalisme Guru (PPPG)	24
a.	Kurikulum	25
b.	Kokurikulum	25
c.	ICT	26
d.	Hal Ehwal Pelajar (HEP)	26



	e.	Pentadbiran	26
	1.10.2	Efikasi Guru	27
	1.10.3	Stres Kerja Guru	28
1.11		Kerangka Konsep Kajian	30
1.12		Rumusan	31

## **BAB 2 : SOROTAN KAJIAN**

2.1		Pengenalan	33	
2.2		Program Pembangunan Profesional Guru (PPPG)	34	
	2.2.1	Teori Pembelajaran Dewasa	45	
	2.2.2	Teori Perkembangan Guru	45	
	2.2.3	Model Perubahan Guru	47	
	2.2.4	Model Program Pembangunan Profesional Guru	48	
		a.	Pembangunan Berpandu Kendiri Guru	49
		b.	Pemerhatian/penilaian	49
		c.	Penglibatan dalam Pembangunan/Proses Penambahbaikan	49
		d.	Latihan	50
		e.	Inkuiri	50
2.3		Faktor Stres Kerja Guru	51	
2.4		Teori dan Model Stres	54	
	2.4.1	Teori Sindrom Penyesuaian Umum	58	
	2.4.2	Model Stres Kerja Guru oleh Kyriacou dan Sutcliffe	59	
	2.4.3	Model Stres Kerja Guru oleh Yates	62	
	2.4.4	Model Stres Kerja Guru oleh Boyle, Borg & Falzon	64	
	2.4.5	Model Respon	64	
	2.4.6	Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres	65	
2.5		Sejarah Perkembangan Teori Efikasi Kendiri	66	
	2.5.1	Teori dan Model Efikasi Guru	72	
	2.5.2	Teori Sosial Kognitif	75	
	2.5.3	Model ' <i>Triadic Reciprocal Determinism</i> '	76	
		a.	' <i>Human Agency</i> '	77

	b.	Keupayaan Asas ' <i>Human Agency</i> '	78
2.5.4		Efikasi Kendiri	79
2.5.5		Perbandingan Efikasi Kendiri dengan Konstruk Kendiri yang lain	83
2.5.6		Penilaian Kepercayaan Efikasi Kendiri	85
2.5.7		Sumber Maklumat Kepercayaan Efikasi	85
	a.	Pengalaman Masteri	87
	b.	Pengalaman Akibat Sesuatu ( <i>Vicarious</i> )	88
	c.	Pemujukan Lisan	88
	d.	Kesan Fisiologikal	89
2.6		Efikasi Guru	89
2.6.1		Pengukuran Efikasi Guru Mengikut Teori Rotter dan Kajian RAND	90
2.6.2		Tanggungjawab ke atas Pencapaian Pelajar	91
2.6.3		Kawalan Lokus Guru ( <i>Teacher Locus of Control</i> )	92
2.6.4		Efikasi Webb	92
2.6.5		Pengukuran Efikasi Guru Mengikut Teori Bandura	92
2.6.6		Skala Efikasi Guru oleh Gibson dan Dembo	93
2.6.7		Skala Efikasi Guru Bandura	95
2.6.8		Skala Efikasi Kendiri Guru	95
2.6.9		Perkaitan Pemboleh ubah lain dengan Efikasi Guru	98
2.6.10		Efikasi Guru dan Konteks Pengajaran	100
2.6.11		Efikasi Guru dan Pendidikan Guru	103
2.7		Kajian-Kajian Lepas	104
2.7.1		Kajian-Kajian Berkaitan PPPG	104
2.7.2		Kajian-Kajian Berkaitan Faktor Stres Kerja Guru	106
	a.	Salah Laku Pelajar	108
	b.	Beban Tugas	108
	c.	Kekangan Masa dan Sumber	110
	d.	Perhubungan Interpersonal	110
	e.	Penghargaan Profesional	110
2.7.3		Kajian-Kajian Berkaitan Efikasi Guru	111

2.8	Kerangka Teoritikal Kajian	113
2.9	Rumusan	115
<b>BAB 3 : KAEDAH KAJIAN</b>		
3.1	Pendahuluan	117
3.2	Reka Bentuk Kajian	117
3.3	Populasi	119
3.4	Persampelan	121
3.5	Instrumen Kajian	126
3.5.1	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	130
3.5.2	Reka Bentuk Instrumen Kajian	132
3.6	Kajian Rintis	136
3.7	Analisis Pengesahan Faktor TSI dan TSES	137
3.7.1	Analisis Pengesahan Faktor( <i>Teacher Stress Inventory-TSI</i> )	139
3.7.2	Analisis Pengesahan Faktor ( <i>Teachers' Sense of Efficacy-TSES</i> )	141
3.7.3	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	142
3.8	Prosedur Pengumpulan Data	143
3.9	Prosedur Analisis Data	145
3.9.1	Ujian Kenormalan	145
3.9.2	Statistik Deskriptif	147
3.9.3	Statistik Inferensi	148
	a. Korelasi Pearson	148
	b. Regresi Berganda	148
3.10	Pengujian Hipotesis	149
3.11	Kesimpulan	150
<b>BAB 4 : DAPATAN KAJIAN</b>		
4.1	Pendahuluan	151
4.2	Pemeriksaan Data Kajian	151
4.2.1	Kadar Sambutan Responden	152

4.3	Analisis Deskriptif	153
4.3.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	154
4.3.2	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	154
4.3.3	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengajaran	155
4.3.4	Taburan Responden Mengikut Kelayakan Akademik	156
4.3.5	Taburan Responden Mengikut Kelayakan Ikhtisas	156
4.3.6	Taburan Peratusan Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang Kurikulum	156
4.3.7	Taburan Peratusan Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang Kokurikulum	160
4.3.8	Taburan Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang ICT	161
4.3.9	Taburan Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang HEP	164
4.3.10	Taburan Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang Pentadbiran	166
4.3.11	Kekerapan Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Kelayakan Akademik, Kelayakan Ikhtisas dan Tugas Pengajaran	168
	a. Kekerapan Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Kelayakan Akademik	168
	b. Kekerapan Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	169
	c. Kekerapan Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Tugas Pengajaran	170
4.3.12	Kekerapan Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Kelayakan Akademik, Kelayakan Ikhtisas dan Tugas Pengajaran	170
	a. Kekerapan Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Kelayakan	171
	b. Kekerapan Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	172

	c.	Kekerapan Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Tugas Pengajaran Akademik	172
4.3.13		Kekerapan Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Kelayakan Akademik, Kelayakan Ikhtisas dan Tugas Pengajaran	173
	a.	Kekerapan Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Kelayakan Akademik	173
	b.	Kekerapan Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	174
	c.	Kekerapan Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Tugas Pengajaran	175
4.3.14		Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Kelayakan Akademik, Kelayakan Ikhtisas dan Tugas Pengajaran	176
	a.	Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Kelayakan Akademik	176
	b.	Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	177
	c.	Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Tugas Pengajaran	177
4.3.15		Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Kelayakan Akademik, Kelayakan Ikhtisas dan Tugas Pengajaran	178
	a.	Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Kelayakan Akademik	178
	b.	Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	179
	c.	Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Tugas Pengajaran	180
4.4		Analisis Konstruk dan Dimensi-Dimensi Instrumen Kajian	181
4.5		Aras Faktor Stres Kerja Guru dan Efikasi Guru	182
	4.5.1	Aras Faktor Stres Kerja Guru	182
	4.5.2	Aras Efikasi Guru	184
4.6		Statistik Inferensi: Pengujian Hipotesis	184

4.6.1	Keputusan Pengujian Hipotesis-Hipotesis Kajian	185
4.7	Hubungan Antara Pemboleh ubah Kajian	185
4.7.1	Hubungan Antara Kehadiran PPPG dengan Faktor Stres Kerja Guru	186
4.7.2	Hubungan Antara Kehadiran PPPG dengan Efikasi Guru	189
4.7.3	Hubungan Antara Faktor Stres Kerja Guru dengan Efikasi Guru	192
4.8	Analisis Regrasi	194
4.8.1	Pengaruh Ke kerap an Kehadiran PPPG Terhadap Efikasi Guru	196
4.8.2	Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Efikasi Guru	200
4.8.3	Analisis Regrasi Berhierarki	204
4.9	Ringkasan Hasil Kajian	209
4.10	Rumusan	211
 <b>BAB 5 : PERBINCANGAN DAN RUMUSAN</b>		
5.1	Pendahuluan	212
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	212
5.2.1	Kekerapan Kehadiran PPPG	212
5.2.2	Aras Faktor Stres Kerja Guru	216
5.2.3	Aras Efikasi Guru	218
5.2.4	Hubungan Kehadiran PPPG dengan Faktor Stres Kerja Guru	221
5.2.5	Hubungan Kehadiran PPPG dengan Efikasi Guru	222
5.2.6	Hubungan Faktor Stres Kerja Guru dan Efikasi Guru	224
5.2.7	Pengaruh Kehadiran PPPG dan Efikasi Guru	226
5.2.8	Pengaruh Faktor Stres Kerja Guru dan Efikasi Guru	228
5.2.9	Sumbangan Varians Kehadiran PPPG dan Faktor Stres Kerja Guru Terhadap Efikasi Guru	229
5.3	Implikasi Dapatan dan Cadangan Kajian	231
5.3.1	Implikasi Terhadap Teori	231

5.3.2	Implikasi Terhadap Amalan	232
5.3.3	Implikasi dan Cadangan Kepada Organisasi	235
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	240
5.5	Penutup	241

<b>RUJUKAN</b>		244
<b>LAMPIRAN</b>		283



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1: Pencapaian Peperiksaan Awam Negeri Sabah (2010-2012)	11
Jadual 3.1: Bilangan Minimum Sampel Mengikut Jenis Kajian	123
Jadual 3.2: Penentuan Saiz Sampel Berdasarkan Populasi Krejcie dan Morgan	123
Jadual 3.3 : Bilangan Minimum Sampel Berdasarkan Prosedur Analisis Statistik	124
Jadual 3.4 : Taburan Populasi Mengikut Daerah	125
Jadual 3.5: Taburan Soal Selidik	127
Jadual 3.6: Item Soal Selidik (Bahagian B)	134
Jadual 3.7: Item Soal Selidik (Bahagian C)	135
Jadual 3.8: Taburan Item-Item Soal selidik Kajian	136
Jadual 3.9: Faktor Matrik dan Komunaliti	140
Jadual 3.10: Faktor Matrik dan Komunaliti TSES	142
Jadual 3.11: Hasil Ujian Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	143
Jadual 3.12: Peratusan Maklum Balas Responden	145
Jadual 3.13: Ujian Kenormalan Data	146
Jadual 3.14: Interpretasi Skor Min Tahap Faktor Stres Kerja Guru	147
Jadual 3.15: Interpretasi Skor Min Tahap Efikasi Guru	147
Jadual 3.16: Indeks Korelasi Pearson	148
Jadual 3.17: Teknik Analisis Data Bagi Setiap Hipotesis	149
Jadual 4.1: Kadar Pulangan Soal Selidik	153
Jadual 4.2: Taburan Responden Mengikut Jantina	154



Jadual 4.3:	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	155
Jadual 4.4:	Taburan Responden Mengikut Bidang Pengajaran	155
Jadual 4.5:	Taburan Responden Mengikut Kelayakan Akademik	156
Jadual 4.6:	Taburan Responden Mengikut Kelayakan Ikhtisas	157
Jadual 4.7:	Taburan Peratusan Ke kerap an Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang Kurikulum	159
Jadual 4.8:	Taburan Peratusan Ke kerap an Responden Mengikut Kehadiran PPPG Mengikut Bidang Kokurikulum	161
Jadual 4.9:	Taburan Peratusan Ke kerap an Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang ICT	163
Jadual 4.10:	Taburan Peratusan Ke kerap an Responden Mengikut Kehadiran PPP Bidang HEP	165
Jadual 4.11:	Taburan Peratusan Ke kerap an Responden Mengikut Kehadiran PPPG Bidang Pentadbiran	167
Jadual 4.12:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Kelayakan Akademik	169
Jadual 4.13:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	169
Jadual 4.14:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (Kurikulum) Mengikut Tugas Pengajaran	170
Jadual 4.15:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Kelayakan Akademik	171
Jadual 4.16:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (Kokurikulum) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	172
Jadual 4.17:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Tugas Pengajaran	173
Jadual 4.18:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Kelayakan Akademik	174
Jadual 4.19:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (ICT) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	175
Jadual 4.20:	Taburan Ke kerap an Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Tugas Pengajaran	175

Jadual 4.21: Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Kelayakan Akademik	176
Jadual 4.22: Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (HEP) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	177
Jadual 4.23: Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Tugas Pengajaran	178
Jadual 4.24: Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Kelayakan Akademik	179
Jadual 4.25: Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Kelayakan Ikhtisas	180
Jadual 4.26 :Taburan Kekerapan Kehadiran PPPG (Pentadbiran) Mengikut Tugas Pengajaran	181
Jadual 4.27 :Analisis Konstruk dan Dimensi-Dimensi Faktor Stres Kerja Guru	182
Jadual 4.28 : Analisis Konstruk dan Dimensi-Dimensi Efikasi Guru	182
Jadual 4.29 : Tahap Faktor Stres Kerja dan Dimensi-Dimensinya	183
Jadual 4.30 : Tahap Efikasi Guru dan Dimensi-Dimensinya	184
Jadual 4.31 : Tafsiran Nilai Korelasi Pearson	185
Jadual 4.32: Matrik Korelasi Pearson $r$ Antara Kekerapan Menghadiri PPPG dan Dimensinya dengan Faktor Stres Kerja dan Dimensi-dimensinya	189
Jadual 4.33 :Matrik Korelasi Pearson $r$ Antara Kekerapan Menghadiri PPPG dan Dimensinya dengan Efikasi Guru dan Dimensi-dimensinya	191
Jadual 4.34 : Matrik Korelasi Pearson $r$ Antara Faktor Stres Kerja Guru dan Dimensinya dengan Efikasi Guru dan Dimensi-dimensinya	194
Jadual 4.35 : Ringkasan Model Regrasi Kekerapan Kehadiran PPPG Terhadap Efikasi Guru	197
Jadual 4.36 : Analisis Varians (ANOVA)	198
Jadual 4.37: Ringkasan Analisis Regrasi Pelbagai bagi Kekerapan Kehadiran PPPG dengan Efikasi Guru	199

Jadual 4.38: Ringkasan Model Analisis Regresi Dimensi-Dimensi Faktor Stres Kerja Terhadap Efikasi Guru	201
Jadual 4.39: Analisis Varians Faktor Stres Kerja Terhadap Efikasi Guru	202
Jadual 4.40: Jadual Pekali Regresi	203
Jadual 4.41: Statistik Deskriptif Pemboleh ubah Regresi	205
Jadual 4.42: Ringkasan Model Regresi	206
Jadual 4.43: Analisis ANOVA dalam Model Regresi	207
Jadual 4.44: Ringkasan Analisis Pekali Regresi	208



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI RAJAH

Halaman

Rajah 1.1:	Kerangka Konsep Kajian	30
Rajah 2.1:	Model Perubahan Guru	48
Rajah 2.2:	Tiga Fasa Sindrom Penyesuaian Umum	58
Rajah 2.3:	Model Stres Guru oleh Kyriacou dan Sutcliffe	60
Rajah 2.4:	Model Stres Kerja Yates	63
Rajah 2.5:	Model Faktor Stres Kerja Guru	64
Rajah 2.6:	Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres	66
Rajah 2.7:	Model Efikasi Guru	73
Rajah 2.8:	Konseptual Model Teori Sosial Kognitif	77
Rajah 2.9:	Kerangka Teoritikal Kajian	114



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# SENARAI SINGKATAN

<b>PPPG</b>	Program Pembangunan Profesionalisme Guru
<b>KPM</b>	Kementerian Pendidikan Malaysia
<b>TSES</b>	<i>Teacher Sense of Efficacy Scale</i>
<b>TSI</b>	<i>Teacher Stress Inventory</i>
<b>KMO</b>	Kaiser-Meyer-Olkin
<b>PAF</b>	<i>Principal Axis Factoring</i>
<b>GAS</b>	<i>General Adaptation Syndrome</i>
<b>ICT</b>	<i>Information and Communication Technology</i>
<b>HEP</b>	Hal Ehwal Pelajar
<b>KPI</b>	<i>Key Performance Indicator</i>



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A : Soal Selidik	283
Lampiran B : Kebenaran Menggunakan Soal Selidik	290
Lampiran C : Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada EPRD,KPM	291
Lampiran D : Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada JPN, Sabah	292
Lampiran E : Ujian Kenormalan Faktor Stres Kerja Guru dan Efikasi Guru	293
Lampiran F : Histogram Faktor Stres Kerja Guru	294
Lampiran G : Scatter Plot dan Boxplot Taburan Kenormalan Faktor Stres Kerja Guru	295
Lampiran H : Histogram Efikasi Guru	296
Lampiran I : Scatter Plot dan Boxplot Taburan Kenormalan Efikasi Guru	297
Lampiran J : Hasil Regrasi Hierarki	298



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

# BAB 1

## PENGENALAN

### 1.1 Pendahuluan

Arus pendidikan negara yang semakin berkembang menjadi satu fenomena yang menuntut suatu perubahan drastik ke arah memartabatkan mutu pendidikan kebangsaan sejajar dengan globalisasi pendidikan yang berkualiti tinggi. Pendidikan sebagai sumber penting sebagai agen perubahan ke arah pembentukan acuan yang diinginkan memerlukan reformasi bagi memenuhi keperluan ledakan maklumat menjadi trend dalam penandaarasan mutu pendidikan negara. Perubahan ini berlaku dengan begitu pantas sehingga menuntut setiap individu dalam bidang pendidikan memerlukan anjakan paradigma di samping memperkemaskan ilmu pengetahuan dan ketrampilan masing-masing. Pendidikan adalah sebagai medium tunggal yang bakal membawa perubahan dalam keilmuan, kemahiran, sikap, penghargaan dan kefahaman yang hakiki terhadap setiap aspek dalam persekitaran kita (Goteti, 2012). Bagi merealisasikan matlamat ini, negara telah menaruh harapan yang tinggi terhadap golongan guru di negara ini. Mereka dilihat sebagai pencorak, arkitek dan penyelamat masa depan anak bangsa yang akan memikul tanggungjawab mendidik anak bangsa. Dalam konteks ini, guru perlu bersedia dan memiliki kualiti yang tinggi dalam semua aspek yang berkaitan kerana guru merupakan golongan yang paling penting untuk menjayakan wawasan pendidikan negara.

*"Whenever a good teacher is found, a story may be uncovered of a long patient search for better ways of instructing young people. It is a story of growth through effort."*

(Lancelot, 1994)

Tugas seorang guru adalah jelas mencabar dan sangat kompleks. Ia memerlukan kebolehan untuk melakukan beberapa tugas dan memenuhi pelbagai permintaan yang nyata bukan sekadar mempunyai pengetahuan luas dalam mata pelajaran yang diajar. Guru perlu membuat keputusan bijak dan berperanan sebagai bukan sahaja menjadi tenaga pengajar malah sebagai penjaga kepada pelajar selama berada di sekolah. Seorang guru didefinisikan sebagai *'a professional whose major responsibilities include teaching and learning and motivation of the learners in public and private educational institutions to learn through various methods'* (Pitiyanuwat, 2000). Guru memainkan peranan yang besar dalam mendidik seawal peringkat pra-sekolah, sekolah rendah sehingga ke peringkat sekolah menengah. Guru juga dilihat sebagai penuntut program pembangunan profesional yang sering berusaha untuk memantapkan kemahiran, pengetahuan dan amalan (Nuttiya, 2009). Guru perlu membangunkan profesionalisme dalam kerjaya dan penglibatan dengan pelajar untuk bersaing dalam perubahan pendidikan yang pesat.

Pendidikan yang berkualiti menjadi pemacu kepada pembangunan ekonomi negara yang pesat yang memerlukan persaingan di peringkat global. Sejalan dengan perkembangan drastik dalam arena pendidikan, penekanan terhadap peningkatan kualiti individu guru menjadi keutamaan dan sangat dititik beratkan dan diperakui bahawa guru adalah faktor terpenting dalam mempengaruhi pembelajaran pelajar (Sanders & Rivers, 1996; Haycock, 1998; Sanders & Horn, 1998; McCaffrey, Koretz, Lockwood, & Hamilton, 2003; Hansen & Sullivan, 2003; Rivkin et al. 2005; Owing et al. 2006) dan oleh yang demikian guru yang berkualiti adalah jaminan yang cerah bagi penambahbaikan sekolah. Laporan NA (2007) dalam Bakar, S. Mohamed & Zakaria (2012), menyebut kualiti guru mempunyai pengaruh yang kuat ke atas pencapaian akademik pelajar dan ini secara meluas diperakui oleh penggubal polisi, pengamal pendidikan dan penyelidik. *Malaysia Economic Transformation Program* melaporkan *'improving teacher quality in the education is a top priority'* (Jala, 2010). Kualiti guru akan menyumbang kepada kualiti sekolah dan situasi ini adalah satu faktor yang boleh diubah melalui program-program perkembangan profesionalisme di mana menerusi program-program ini guru-guru diharuskan mengemaskini kemahiran seiring dengan