

**STRATEGI MENANGANI TEKANAN PENGURUSAN
KERJA DALAM KALANGAN GURU SAINS
SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH
KOTA KINABALU, SABAH**

TUAN SARIPAH BINTI TUAN SOH



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN SOSIAL
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2006**

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS @

JUDUL : Strategi menangani tekanan pengurusan kerja dalam kalangan guru sains sekolah menengah di daerah Kota Kinabalu, Sabah.

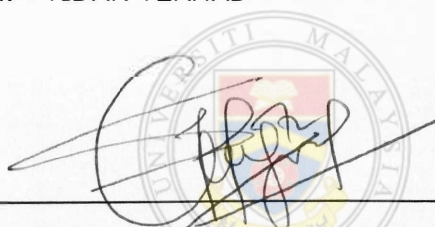
IJAZAH : Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan)

SESI PENGAJIAN: 2003 – 2006

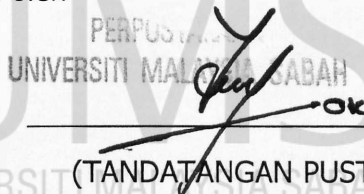
Saya, TUAN SARIPAH BINTI TUAN SOH mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik 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. TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

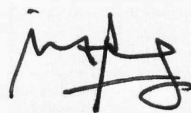


(Penulis: TUAN SARIPAH BINTI TUAN SOH)
Alamat Tetap:



PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

(TANDATANGAN PUSTAKAWAN)



Tarikh: 10 Julai 2006

(PROF. MADYA DR. VINCENT PANG)

Tarikh: _____

CATATAN: @ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau Laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).

PENGAKUAN

Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satu telah saya nyatakan sumbernya.

TUAN SARIPAH BINTI TUAN SOH
PS03-006(K)-116
29 JUN 2006



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

DEDIKASI

Buat mak, individu tercinta, suamiku Lokman Bin Haji Rashid dan anak-anakku yang tersayang Nik Nursyafiqah Binti Lokman dan Nik Mohd Farhan Bin Lokman yang banyak bersabar dan sentiasa memberi dorongan dan semangat kepadaku.



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGHARGAAN

Saya ingin mengucapkan kesyukuran ke hadrat Allah SWT kerana dengan limpah kurnia dan perkenanNya disertasi ini dapat disiapkan untuk memenuhi sebahagian daripada keperluan kursus bagi memperolehi Ijazah Sarjana Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah.

Dalam ruangan ini, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga kepada Prof. Madya Dr. Vincent Pang selaku penyelia yang bertindak dengan penuh tanggungjawab kerana telah membantu, membimbing, memberi tunjuk ajar yang membina serta amat prihatin terhadap segala permasalahan yang dihadapi oleh saya sepanjang penyeliaan kajian ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga diberikan kepada semua pensyarah Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial yang telah memberi tunjuk ajar sepanjang saya mengikuti kursus ini.

Melalui ruangan ini juga, saya ingin merakamkan ucapan jutaan terima kasih kepada Prof Dr. Shukery Mohamed selaku bekas Dekan Pusat Pengajian Pasca Siswazah dan Timbalan Dekan Pusat Pengajian Pasca Siswazah serta kakitangan mereka yang banyak memberikan kerjasama terhadap segala urusan sepanjang kajian dilakukan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Dr. Sabariah Sharif selaku penyelaras program, Sarjana Pengurusan Pendidikan, pensyarah-pensyarah serta semua staf sokongan Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial. Terima kasih tidak terhingga juga ditujukan kepada Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Sabah, Pengetua, Penolong Kanan, Ketua-ketua Bidang, Ketua-ketua Panitia dan guru-guru yang terlibat di atas kerjasama semasa kajian dijalankan.

Di kesempatan ini juga saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada mak, individu tersayang, suami, anak-anak, rakan-rakan serta semua ahli keluarga di atas segala pengorbanan dan dorongan yang telah diberikan. Semoga sokongan dan semangat yang diberikan akan menambahkan semangatku untuk terus memburu ilmu.

Akhir sekali, segala kerjasama, bimbingan, pertolongan dan dorongan semua yang terlibat sama ada secara langsung ataupun tidak langsung, sesungguhnya amat bermakna dan bernilai bagi saya. Semoga kita berjumpa di mercu kejayaan pada masa akan datang.

ABSTRAK

STRATEGI MENANGANI TEKANAN PENGURUSAN KERJA DALAM KALANGAN GURU SAINS SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH KOTA KINABALU, SABAH

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti strategi utama yang digunakan oleh guru-guru sains bagi mengatasi tekanan dalam pengurusan kerja di sekolah. Kajian ini akan melihat sama ada terdapat perbezaan bagi strategi-strategi menangani tekanan pengurusan kerja berdasarkan faktor-faktor tekanan pengurusan mengikut ciri-ciri demografi yang terpilih. Penyelidikan ini juga bertujuan menentukan sama ada terdapat perhubungan antara strategi-strategi yang digunakan berdasarkan faktor-faktor untuk menangani tekanan pengurusan kerja tersebut dalam kalangan guru sains sekolah menengah di daerah Kota Kinabalu, Sabah. Terdapat empat faktor tekanan pengurusan yang dikenalpasti dalam kajian ini iaitu faktor peranan dalam organisasi, faktor hubungan interpersonal di tempat kerja, faktor struktur dan iklim organisasi dan faktor luaran. Responden terdiri daripada 76 orang guru yang telah dipilih dari 10 buah sekolah menengah di daerah Kota Kinabalu untuk menjawab soal selidik yang telah dibina bagi kajian ini. Analisis data kajian menggunakan program SPSS dengan kaedah min, peratusan, kekerapan, korelasi Pearson, *One-Way ANOVA* dan *Independent Sample T-Test*. Sebanyak 10 hipotesis telah dibentuk oleh pengkaji. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan keutamaan penggunaan strategi menangani tekanan pengurusan berdasarkan faktor-faktor tekanan pengurusan kerja dalam kalangan responden. Didapati pula tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi strategi-strategi menangani tekanan pengurusan kerja mengikut ciri-ciri demografi yang terpilih iaitu jawatan, jantina dan latihan dalam bidang ikhtisas berdasarkan faktor peranan dalam organisasi, faktor hubungan interpersonal di tempat kerja, faktor struktur dan iklim organisasi dan faktor luaran. Walaubagaimanapun, terdapat perbezaan yang signifikan bagi strategi menangani tekanan pengurusan kerja mengikut tempoh berkhidmat (pengalaman) berdasarkan faktor hubungan interpersonal di tempat kerja. Dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan antara strategi-strategi menangani tekanan pengurusan berdasarkan faktor-faktor tekanan pengurusan kerja pada aras 0.05. Bagi semua ujian statistik dalam penyelidikan ini, tahap signifikan yang dipakai adalah pada $p < 0.05$. Beberapa cadangan kajian lanjutan telah dikemukakan pada akhir kajian bagi memanfaatkan kajian mengenai strategi menangani tekanan pengurusan kerja dalam kalangan guru sains di sekolah.

ABSTRACT

STRATEGY ON HOW TO OVERCOME STRESS MANAGEMENT OF SECONDARY SCHOOL SCIENCE TEACHERS IN THE DISTRICT OF KOTA KINABALU, SABAH

The purpose of this research is to ascertain the main strategy employed by science teachers to overcome stress in managing school chores. This research will look into the aspects of whether there are any differences in the stress management strategy based on the factors affecting the stress management according to the chosen demographic characteristics. This research is also aimed at ensuring whether there is a correlation between the strategies used based on the factors to overcome stress management of the secondary science teachers in the district of Kota Kinabalu, Sabah. There are four stress management factors being identified in this research such as role in an organisation, interpersonal relationship in one's work place, the structure and working atmosphere in an organisation and the external factor. The respondents are from 10 secondary schools in the district of Kota Kinabalu comprising of 76 teachers who have responded to the prepared questionnaires for the purpose of this research. The datum is analysed with the SPSS programme using the mean, percentage, frequency, Pearson correlation, One-Way ANOVA and the Independent Sample T-Test. As many as 10 hypothesis has been developed by the researcher. The results of this research show the main differences in the employment of strategies to overcome the stress management based on the work stress management factors among the respondents. A nonsignificant difference was also found in the strategies to overcome work stress management according to the chosen demographic characteristics such as position, gender and the training in their professional field based on factors such as their role in an organisation, the structure and organisation environment and the external factor. However, a significant difference is found in overcoming work stress management based on the years of service (experience), and interpersonal relationship in their work place. It also shows a significant correlation between the strategies to overcome stress based on the work stress management at a level of 0.05. For the overall statistics in this research the p value used is at < 0.05 . A few proposals for further research are forwarded at the end of this research paper. This is done to strengthen this research paper on how to overcome work stress management of the school science teachers.

SENARAI SINGKATAN

SSB	Sistem Saraan Baru
SSM	Sistem Saraan Malaysia
ETeMS	<i>English Teaching For Mathematics And Science</i>
JPS	Jabatan Pendidikan Sabah
IAB	Institut Aminudin Baki
BPG	Bahagian Pendidikan Guru
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
ICT	Teknologi Maklumat Dan Komunikasi
IPTA	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPTS	Institusi Pengajian Tinggi Swasta
GAS	<i>General Adaptation Syndrome</i>
HEM	Hal Ehwal Murid
BPPDP	Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
SPSS	<i>Statistical Package For The Social Science</i>
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	Pejabat Pelajaran Daerah
PPG	Pejabat Pelajaran Gabungan

KANDUNGAN

PENGAKUAN		i
DEDIKASI		ii
PENGHARGAAN		iii
ABSTRAK		iv
ABSTRACT		v
SENARAI SINGKATAN		vi
KANDUNGAN		vii
SENARAI JADUAL		xii
SENARAI RAJAH		xiv
BAB 1	PENDAHULUAN	MUKA SURAT
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Pernyataan Masalah	8
	1.3 Objektif Kajian	10
	1.4 Persoalan Kajian	11
	1.5 Hipotesis Kajian	13
	1.6 Kepentingan Kajian	15
	1.7 Definisi Operasional	16
	1.7.1 Tekanan	16
	1.7.2 Pengurusan Kerja	16
	1.7.3 Strategi	18
	1.7.4 Tekanan Pengurusan Kerja	18

1.7.5	Punca Tekanan Pengurusan	20
1.7.6	Guru-guru Sains	20
1.7.7	Sekolah Menengah	21
1.8	Batasan Kajian	22
1.9	Kesimpulan	22

BAB 2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	23
2.2	Konsep Berkaitan	23
2.2.1	Peranan Dalam Organisasi	23
2.2.2	Perhubungan Interpersonal Di Tempat Kerja	28
2.2.3	Struktur Dan Iklim Organisasi	28
2.2.4	Faktor Luaran	31
2.3	Teori Tekanan	34
2.3.1	Teori Sindrom Penyesuaian Umum (GAS)	34
2.4	Model Tekanan	35
2.4.1	Model Tekanan Robbins	35
2.4.2	Model Faktor Tekanan Kerja Yates	37
2.4.3	Model Tekanan Kerja Greenberg	39
2.5	Tekanan Pengurusan Kerja Dalam Kalangan guru Sains Sekolah Menengah	42
2.6	Kajian-kajian Lepas	44
2.7	Kerangka Teoritik Kajian	49
2.8	Kesimpulan	53

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	54
3.2	Reka Bentuk Kajian	54
3.3	Lokasi Dan Populasi Kajian	55
3.4	Kajian Rintis	55
	3.4.1 Laporan Kebolehpercayaan Kajian Sebenar	56
3.5	Sampel Kajian	57
3.6	Instrumen Kajian	57
3.7	Prosedur Kajian	59
3.8	Langkah Pengumpulan Data	62
3.9	Proses Analisis Data	62
	3.9.1 Statistik Deskriptif	63
	3.9.2 Statistik Inferensi	63
3.10	Aras Signifikan	67
3.11	Kesimpulan	67

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	68
4.2	Latar Belakang Responden	69
4.3	Analisis Data Latar Belakang Responden	69
4.4	Taburan Min Strategi-strategi Utama Berdasarkan Faktor Tekanan Pengurusan Kerja	70
4.5	Perbezaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan Kerja Mengikut Ciri-ciri Demografi Yang Terpilih	75

4.6	Hubungan Antara Strategi-strategi Menangani Tekanan Pengurusan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Yang Menyebabkan Tekanan Pengurusan	83
4.7	Kesimpulan	89
BAB 5	RUMUSAN DAN CADANGAN	
5.1	Pengenalan	93
5.2	Rumusan Kajian	93
5.3	Dapatan Dan Perbincangan	96
5.3.1	Strategi Utama Menangani Tekanan Pengurusan	96
5.3.3	Perbezaan Strategi-strategi Menangani Tekanan Pengurusan Kerja Berdasarkan Faktor-faktor Tekanan Pengurusan Mengikut Ciri-ciri Demografi	98
5.3.2	Perhubungan Antara Strategi-strategi Menangani Tekanan Pengurusan Berdasarkan Faktor-faktor Tekanan Pengurusan Kerja	100
5.4	Cadangan Kepada Pihak Pengurusan Sekolah	102
5.5	Cadangan Untuk Kajian Selanjutnya	106
5.6	Penutup	107
BIBLIOGRAFI		108
LAMPIRAN A		114
LAMPIRAN B		118
LAMPIRAN C		124
LAMPIRAN D		125
LAMPIRAN E		126

LAMPIRAN F	127
LAMPIRAN G	128



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI JADUAL**MUKA SURAT**

Jadual 3.1:	Skala Likert	58
Jadual 3.2:	Pekali Korelasi	64
Jadual 3.3:	Kaedah Yang Digunakan Untuk Pengujian Setiap Hipotesis	64
Jadual 4.1:	Ciri-ciri Demografi Responden	70
Jadual 4.2:	Skor Min Bagi Setiap Pembolehubah	71
Jadual 4.3:	Min Skor Bagi Keutamaan Penggunaan Strategi	71
Jadual 4.4:	Min Keutamaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan (Peranan Dalam Organisasi)	72
Jadual 4.5:	Min Keutamaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan (Interpersonal)	73
Jadual 4.6:	Min Keutamaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan (Struktur Dan Iklim Organisasi)	74
Jadual 4.7:	Min Keutamaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan (Faktor Luaran)	74
Jadual 4.8:	Keputusan Analisis Perbezaan Min Strategi Menangani Tekanan Pengurusan Mengikut Ciri-ciri Demografi Responden (Jawatan)	75
Jadual 4.9	Keputusan Analisis Perbezaan Min Strategi Menangani Tekanan Pengurusan Mengikut Ciri-ciri Demografi Responden (Jantina)	77
Jadual 4.10:	Keputusan Analisis Perbezaan Min Strategi Menangani Tekanan Pengurusan Mengikut Ciri-ciri Demografi Responden (Bidang Ikhtisas)	78
Jadual 4.11:	Perbezaan Strategi Menangani Tekanan Pengurusan Kerja Mengikut Tempoh Berkhidmat (Pengalaman)	79
Jadual 4.12:	Ujian <i>Post-Hoc</i> ANOVA Tukey dan LSD	81

Jadual 4.13:	Hubungan Antara Strategi-strategi Menangani Tekanan Pengurusan Berdasarkan Faktor-faktor Tekanan Pengurusan	85
Jadual 4.14:	Rumusan Keputusan Analisis Hipotesis Kajian	89



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

SENARAI RAJAH**MUKA SURAT**

Rajah 2.1:	Model Stress Robbins	36
Rajah 2.2:	Model Faktor Tekanan Kerja Yates	38
Rajah 2.3:	Model Tekanan Kerja Greenberg	41
Rajah 2.4:	Kerangka Kajian	51
Rajah 2.5:	Kerangka Teoritikal Kajian	52
Rajah 3.1:	Prosedur Kerja Penyelidik	61



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Tekanan merupakan satu pengalaman yang lumrah dalam kehidupan manusia. Setiap manusia tidak dapat lari daripada tekanan yang boleh berpunca daripada peristiwa-peristiwa dalam kehidupan baik dalam bentuk fizikal, sosial dan psikologikal. Kesan tekanan ke atas seseorang individu banyak bergantung kepada ciri-ciri dan sikap individu itu dan bagaimana cara untuk mengatasinya.

Profesion keguruan merupakan satu bentuk perkhidmatan sosial yang sungguh mencabar. Tenaga pengajar dan pengurus pendidikan seharusnya peka dengan perkembangan terkini dalam proses kepemimpinan, pengurusan, pengelolaan sumber, dan pencapaian matlamat pendidikan (Ibrahim Ahmad Bajunid, 1995). Justeru itu, dengan pelaksanaan berbagai-bagai reformasi dalam pendidikan sudah pasti menjadikan peranan dan tanggungjawab guru-guru menjadi lebih mencabar.

Terdapat pelbagai tanggapan dan dakwaan berhubung dengan kerjaya guru pada dewasa ini. Sesetengah ahli masyarakat mempunyai tanggapan bahawa kerja, beban dan tugas guru sekarang tidak mewujudkan kerjaya guru yang menarik. Malah tidak dinafikan ada yang melihat sekolah sebagai sebuah organisasi yang diujani dengan pelbagai bebanan tugas dan ada kalanya tugas ini bukan satu yang terancang tetapi muncul dari situasi yang tidak diduga (Abdul Shukor, 1996). Jika keadaan sedemikian dibiarkan berterusan agak pasti suasana

pengajaran dan pembelajaran di sekolah kini akan menuju ke arah satu keadaan yang tidak terurus dan akan menghadapi kegagalan untuk mencapai matlamat yang diidamkan. Fenomena guru mengambil keputusan bersara awal sering dikaitkan dengan perubahan kurikulum baru dalam sistem pendidikan Malaysia . Perubahan itu dikatakan menyebabkan senarai tugas guru semakin panjang dan harapan terhadap guru semakin tinggi, sedangkan keadaan lain tidak banyak berubah (Amla Mohd Salleh, 1994). Guru sendiri dan persekitaran proses pembelajaran itu tidak disediakan dengan sempurna bagi menghadapi perubahan. Dengan itu, guru berasa amat kecewa kerana tak mampu menangani tugas dan harapan yang sudah berubah.

Individu tidak mungkin dapat berfungsi dengan berkesan jika ia dalam keadaan tertekan (Smith & Girdano, 1993). Perasaan tertekan menjadikan seseorang itu tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian kepada kerja dan gagal menikmati rasa gembira atau puas hati terhadap kerja yang dilakukan. Hal-hal ini akan menghalang seseorang mewujudkan sifat positifnya, apa lagi sifat kasih sayang. Terdapat kajian-kajian (Fejgin 1995; Pastore & Judd, 1992) membuktikan sesetengah guru memang mengalami perasaan tertekan , sikap berang, murung, mengambil keputusan atau memikirkan untuk berhenti atau bersara sebelum masa kerana dikatakan tertekan.

Setiap individu yang dilahirkan ke dunia ini pernah dan pasti akan menghadapi tekanan. Tekanan boleh diibaratkan sebagai pengalaman global yang dilalui oleh semua manusia sejagat, tidak mengira peringkat umur, bangsa, latar belakang keluarga atau budaya seseorang. Para pengkaji psikologi yang mengkaji tekanan telah bertentangan pendapat mengenai takrifan sebenar tekanan. Pertentangan pendapat ini berlaku disebabkan tekanan boleh dikaji dalam pelbagai disiplin ilmu atau dalam pelbagai perpektif dan pandangan yang berbeza (Ostell

& Ouckland, 1995). Kamus Dewan (2002) menjelaskan perkataan ketegangan yang digunakan sebagai ganti kepada perkataan tekanan bermaksud perihai tentang keadaan tegang atau pertentangan yang keras. Shahabudin Hashim dan Rohizani Yaakub (2003) menyatakan istilah tekanan adalah berasal dari istilah kejuruteraan yang merujuk kepada tenaga yang dikenakan ke atas sesuatu objek. Istilah tekanan kemudiannya digunapakai dalam disiplin-disiplin ilmu yang lain, antaranya ialah bidang perubatan, biologi dan psikologi. Moris dan Maisato (2003) telah memberi takrifan tekanan dengan merujuk kepada ketegangan psikologi, iaitu satu proses berlakunya gerak balas tubuh badan dan emosi yang tidak tenteram terhadap sesuatu situasi tekanan.

Hatta Sidi dan Mohamed Hatta Shaharom (2002) mentakrifkan tekanan sebagai tindakbalas minda dan fizikal yang terhasil daripada permintaan atau cabaran, mengikut sesuatu keadaan dan tempat. Tekanan melibatkan perasaan subjektif yang pada mulanya diterima oleh diri seseorang secara aman, tetapi akhirnya apabila permintaan atau cabaran semakin bertambah, seseorang individu tadi akan mengalami tekanan.

Smither dalam Mohd Razali Othman (2004) pula menakrifkan tekanan sebagai respon fisiologi dan psikologi ke atas permintaan terhadap seseorang. Sekiranya keupayaan seseorang itu dapat menangani permintaan, maka tekanan itu akan mendatangkan kesan yang positif dan sebaliknya kesan negatif sekiranya seseorang itu tidak dapat mengawal permintaan. Morris (1990) menyatakan sebarang situasi akan menyebabkan seseorang itu merasa terancam atau tertekan jikalau individu tersebut tidak berubah atau tidak dapat menyesuaikan diri dengan sesuatu keadaan. Bruess dan Richardson (1992) pula mentakrifkan tekanan sebagai respon fisiologi badan kepada keperluan persekitaran luaran (orang, situasi dan unsur), keperluan proses mental dalaman (kebimbangan, ketakutan dan keseronokan) atau keperluan proses-proses fisiologi (dadah, gula dan

biorithma). Schafer (1992) mendefinisikan tekanan sebagai kebangkitan minda dan badan seseorang dalam bertindakbalas kepada permintaan terhadap dirinya. Fontana (1989) pula memberi definisi tekanan sebagai permintaan yang dibuat ke atas keupayaan penyesuaian minda dan badan seterusnya menjelaskan sekiranya keupayaan seseorang itu dapat menangani permintaan itu, maka tekanan itu akan mendatangkan kesan yang positif.

Hamel dan Bracken (1986) menyatakan tekanan kerja adalah sesuatu yang realiti dalam sesebuah organisasi. Tekanan kerja yang berlaku dalam setiap organisasi akan berlaku kepada setiap individu tanpa mengira jawatan, jenis pekerjaan, umur, jantina, bangsa, budaya dan faktor-faktor demografi yang lain.

Ariffin dalam Bustam Daman (1998) menyatakan manusia telah menggunakan 42 peratus daripada masanya untuk bekerja, 33 peratus untuk aktiviti lain dan selebihnya adalah tidur. Pembahagian masa yang besar dalam pekerjaan menunjukkan bahawa pekerjaan memainkan peranan yang penting dalam kehidupan setiap manusia. Peratusan yang tinggi dalam pekerjaan ini juga memberi gambaran bahawa tekanan boleh berlaku kesan daripada kerja seharian.

Warr dan Wall dalam Jamaluddin (1997) menyatakan tekanan kerja adalah satu proses atau situasi yang mengancam kesejahteraan organisma dan juga organisasi. Keadaan ini timbul akibat daripada peristiwa fizikal, persekitaran, tingkah laku dan fisiologi yang boleh menyebabkan tindakbalas organisma sama ada ke arah positif atau negatif.

Pengkajian mengenai tekanan kerja sentiasa dijalankan terutama di negara-negara maju seperti Amerika Syarikat, United Kingdom, Australia dan negara-negara Eropah yang lain. Kajian yang dijalankan adalah untuk melihat tahap tekanan, punca tekanan, kesan tekanan dan kaedah menangani tekanan kerja. Mitchell dalam Abdul Wahid (1996) mendapati bahawa tekanan pekerjaan merupakan salah satu masalah utama di Amerika Syarikat dan juga penyebab

kepada penyakit-penyakit yang berkaitan kardiovaskular seperti serangan sakit jantung, penderitaan sakit ulser perut dan strok. Menurut Swoboda dalam Greenberg (1996) berpuluh-puluh juta dollar telah dibelanjakan bagi menangani masalah tekanan kerja ini. Manakala statistik yang diberikan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa pula mendapati sejumlah lebih 200 billion dollar telah dibelanjakan setiap tahun bagi menangani masalah tekanan kerja. Perbelanjaan ini termasuklah gaji bagi cuti sakit, perbelanjaan hospital, penjagaan pesakit dan kos yang disebabkan oleh penurunan produktiviti.

Hatta Sidi dan Mohamed Hatta Shaharom (2002) menyatakan Amerika Syarikat sekitar tahun 1980-an telah membelanjakan sebanyak 2.8 juta billion dollar bagi setiap 1000 orang pekerja di firma industri dengan pendapatan kasar sebanyak 40 juta dollar, iaitu melebihi dua kali ganda daripada tiga peratus keuntungan bagi setiap tahun syarikat tempatan beroperasi. Secara purata, sebanyak 2800 dollar dibelanjakan untuk seorang pekerja setahun kesan daripada tekanan kerja. Murdock dan Scult (1993) menyatakan United Kingdom pula telah kehilangan lima billion paun sterling setiap tahun disebabkan tekanan pekerjaan. Perbelanjaan ini berdasarkan statistik penyakit yang disebabkan oleh kebimbangan dan tekanan kerja.

Globalisasi dalam dunia pendidikan telah menjadikan profesion perguruan juga tidak terlepas daripada mengalami tekanan. Keadaan ini berlaku kerana tanggungjawab guru semakin kompleks dan berorientasikan tahap pengetahuan yang perlu dipertingkatkan dari semasa ke semasa (Simon Hon Lit Min, 2004). Abdul Razak (2001) menyatakan perubahan-perubahan yang berlaku di sekolah terbahagi kepada dua iaitu perubahan yang disebabkan desakan luaran dan perubahan akibat desakan dalaman. Perubahan yang disebabkan desakan luaran seperti kehendak masyarakat dan ibu bapa, perubahan teknologi, perubahan dasar kementerian dan ekonomi. Manakala perubahan kesan desakan dalaman seperti

kepemimpinan dalam organisasi, komunikasi, membuat keputusan dan strategi motivasi yang kurang berkesan. Perubahan-perubahan tersebut pastinya menyebabkan tekanan kerja bagi setiap individu yang terlibat.

Kebanyakan kajian mengenai tekanan di sekolah lebih tertumpu kepada para guru dalam tugas-tugas meningkatkan mutu pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah. Pithers dan Fogarty (1995) menyatakan beberapa kajian telah dijalankan di sekolah-sekolah di Australia dan New Zealand mengenai tekanan kerja. Hasil kajian menunjukkan bahawa guru-guru dan pentadbir di sekolah berkenaan menganggap bahawa kerjaya mereka berada di bawah kerjaya yang bertekanan tinggi.

Borg dan Ridding (1993) menyatakan tugas dan peranan pentadbir-pentadbir sekolah semakin mencabar kerana seringkali menghadapi masalah tekanan dalam pengurusan. Tekanan pengurusan berpotensi meninggalkan kesan buruk ke atas corak pentadbiran, mempengaruhi proses pengajaran dan pembelajaran guru, seterusnya kepada iklim sekolah dan juga kecemerlangan sekolah. Menurut Wan Zahid (1993), tekanan pengurusan di sekolah boleh berlaku apabila pihak pentadbir atasan terlalu menekan atau mengamalkan proses birokrasi, budaya 'pak turut', bersikap konservatif, berpendirian tertutup atau terlalu menekan dalam tindakan seharian mereka. Akibatnya pihak pengurusan bawahan menjadi hilang minat dan motivasi, kurang produktif dan berpotensi untuk menghadapi '*burnout*'. Kelly (1988) dalam kajiannya mengenai tekanan pengurusan di sekolah-sekolah di England mendapati tekanan pengurusan berlaku disebabkan oleh:

- a. Tekanan beban tugas
- b. Menjaga hubungan guru dan orang ramai.
- c. Sumber kewangan dan pendekatan pemasaran
- d. Tuntutan dan kekangan pihak atasan.

- e. Menangani masalah kekurangan guru.
- f. Berasa kurang dihargai
- g. Tanggungjawab kepada organisasi.
- h. Konflik sesama staf.
- i. Suasana tempat kerja.
- j. Konflik *inter-role* yang melibatkan faktor jantina

Manakala Ishak Mad Shah (2004) pula menyatakan antara punca tekanan pengurusan di tempat kerja adalah disebabkan oleh:

- a. Beban kerja
- b. Perubahan
- c. Penilaian prestasi
- d. Kekaburan peranan
- e. Konflik peranan
- f. Pembangunan pekerja

Cabaran terkini dan akan datang seperti perkembangan sains dan teknologi canggih, ledakan maklumat tanpa sempadan dan kemunculan ekonomi Malaysia yang berteraskan pengetahuan telah mendorong seseorang pendidik berusaha dengan lebih gigih dan menuntut satu perhatian dan komitmen seorang guru dalam bidang pendidikan. Kesemua ini menuntut kepada perubahan pandangan guru terhadap persekitaran mereka. Perubahan ini tentunya menyebabkan tekanan ke atas guru.

1.2 Pernyataan Masalah

Dalam masyarakat moden kini, penyampaian ilmu pengetahuan dari satu generasi ke satu generasi yang lain adalah secara langsung dan terarah. Sekolah berperanan sebagai institusi pendidikan yang penting. Guru yang terlatih, berilmu pengetahuan dan berkemahiran tinggi dipertanggungjawabkan untuk mendidik generasi muda melalui sistem kurikulum yang dilembagakan, berstruktur dan ber kronologi berlandaskan falsafah pendidikan yang ditetapkan. Pengelolaan dan pengendalian pendidikan formal ini sebahagian besarnya disalurkan melalui kurikulum dan sukatan pelajaran yang terancang, bermatlamat serta mempunyai objektif pendidikan yang nyata. Gold dan Roth (1993) menggambarkan status profesion perguruan masa kini dianggap mempunyai tiga keadaan negatif, iaitu dalam keadaan yang tertekan, moral guru yang rendah dan perletakan jawatan (mungkin bukan dalam keadaan kegawatan sekarang). Di Malaysia, persoalan tekanan di kalangan guru bukan lagi setakat bahan kajian ilmiah, malah ia menjadi isu dalam media masa.

Menurut Muhamad (1995) , kajian oleh Kongres Kesatuan Guru-guru Dalam Perkhidmatan Pendidikan Malaysia (KONGRES) menunjukkan guru-guru mengeluh terhadap kerja-kerja persediaan guru seperti menyediakan perancangan tahunan, penggal, mingguan dan harian. Dalam konteks negeri Sarawak, Menteri Pembangunan Industri, Datuk Abang Johari Abang Haji Openg selaku menteri yang bertanggungjawab dalam hal ehwal pendidikan telah menjelaskan sebab-sebab mengapa 75 guru di Sarawak telah meninggalkan profesion perguruan (semenjak 1993 hingga Mei 1996). Antara alasannya ialah masalah peribadi, tawaran yang lebih baik, tidak mahu berjauhan dengan keluarga, persekitaran kerja yang tidak sesuai dan beban tugas yang berat (Borneo Post, 1996).