

## ***Burnout* Pentadbir Sekolah Kebangsaan Di Daerah Kluang**

Lokman B. Mohd Tahir & Musa Bin Salan

Fakulti Pendidikan

Universiti Teknologi Malaysia

**Abstrak :** Tujuan utama kajian ini ialah untuk mengenal pasti iaitu tahap *burnout*, perbezaan *burnout* dari segi faktor demografi seperti jantina, umur, status pendidikan, status perkahwinan, pengalaman mentadbir, beban tugas mengajar dan lokasi sekolah serta hubungan tekanan kerja dengan *burnout* di kalangan pentadbir sekolah di daerah Kluang. Seramai 95 orang pentadbir dipilih sebagai responden kajian. Kajian ini menggunakan instrumen terpiawai *Maslach Burnout Inventory – Educators Survey* bagi mengukur tahap *burnout* di kalangan pentadbir. Data yang diperolehi dianalisis dengan cara taburan kekerapan, peratusan, Ujian-*t*, ANOVA dan kolerasi *Pearson*. Dapatan kajian secara keseluruhannya pentadbir sekolah kebangsaan di daerah Kluang mengalami tahap *burnout* yang rendah. Dari segi faktor demografi dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perbezaan *burnout* yang signifikan mengikut umur, status perkahwinan dan lokasi sekolah dalam aspek pencapaian peribadi. Manakala faktor pengalaman mentadbir pula menunjukkan perbezaan *burnout* yang signifikan dalam aspek depersonalisasi. Dari segi beban tugas mengajar, kajian mendapati terdapat perbezaan *burnout* yang signifikan dalam ketiga-tiga subskala *burnout*. Hasil dapatan juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan *burnout*. Oleh itu, dicadangkan agar semua pentadbir sekolah diberikan pendedahan dan peningkatan pengetahuan dalam mengawal dan menangani *burnout*.

**Katakunci :** Burnout, pentadbir sekolah

### **Pengenalan**

Dalam abad ke-21 ini pelbagai cabaran yang memerlukan kita menyediakan diri dan masyarakat berdaya saing bagi menghadapi persaingan global yang lebih mencabar. Sebagai pentadbir sekolah, ianya tidak boleh memandang mudah terhadap pembangunan secara menyeluruh yang melibatkan sosial, ekonomi, politik, teknologi dan bidang pendidikan itu sendiri. Pelbagai tekanan kerja sememang wujud di kalangan pentadbir sekolah namun tekanan merupakan satu pengalaman yang lumrah dalam kehidupan manusia. Setiap manusia tidak dapat lari daripada tekanan yang boleh berpunca daripada peristiwa dalam kehidupan baik dalam bentuk fizikal, sosial dan psikologikal. Penglibatan pemimpin bagi setiap organisasi dalam mereka bentuk, merancang dan melaksanakan program pengembangan kerjaya akan menentukan kejayaan sesuatu perubahan (Zaidatol Akmaliah, 1990). Setiap perubahan yang dibuat oleh pihak atasan, akan memberi tekanan kepada pihak bawahan. Kejayaan hanya akan tercapai jika pihak bawahan sanggup melaksanakan perubahan.

Dalam mengukur *burnout*, *Maslach Burnout Inventory* (MBI) adalah satu alat ukur yang digunakan bagi menilai tahap *burnout*. Menurut Maslach et al.(1996), istilah "*burnout*" telah digunakan secara meluas dan telah diterima umum sebagai satu istilah yang terpiawai dan universal. *Burnout* sering berlaku ke atas individu yang melakukan pekerjaan bagi membantu orang lain. *Burnout* merupakan satu tindakbalas terhadap tekanan emosi yang kronik disebabkan oleh penglibatan yang ekstensif golongan profesional dengan individu lain yang merupakan klien mereka. Klien-klien ini terdiri dari golongan yang mempunyai masalah dalam kehidupan mereka,

sedang menghadapi penderitaan, dan memerlukan pertolongan dan bantuan dari golongan profesional (Schaufeli et al., 1993).

### **Pernyataan Masalah**

Sesungguhnya profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang dipandang mulia dan dihormati oleh masyarakat. Profesion perguruan ini semakin kompleks, peranan guru tidak lagi khusus pada pengajaran, malah telah berkembang berperanan sebagai pencetus, penggalak, pengilham, penyalur nilai-nilai, penyemai rasa hormat, dan apresiasi kritikal dalam diri pelajar (Zubaidah 1999).

Pentadbir sekolah merupakan seorang guru yang perlu mengajar sekurang-kurangnya 5 waktu seminggu (Pekeliling Pentadbiran Bil.3/67 pindaan 1982). Dengan demikian, seseorang pentadbir akan melaksanakan tanggungjawab sebagaimana tugas seorang guru biasa khususnya dalam pengajaran dan pembelajaran. Namun sebagai guru yang mengetuai sesebuah institusi pendidikan beliau juga bertanggungjawab dalam aspek pentadbiran dan pengurusan sekolah keseluruhannya. Pelbagai tekanan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru berhubung dengan permasalahan pelajar, pengajaran dan pembelajaran juga dihadapi oleh pentadbir. Oleh yang demikian, kajian-kajian mengenai *burnout* terhadap guru, juga berlaku di kalangan pentadbir sekolah kerana mereka adalah dalam golongan profesion yang sama.

Di Malaysia, walaupun tugas rasmi guru mahupun pentadbir sekolah adalah mengajar, terdapat tugas-tugas lain yang tidak dinyatakan secara hitam putih oleh pihak pengurusan di peringkat daerah dan negeri. Di antara tugas seperti sebagai pengurus kurikulum, pengurus kokurikulum, pengurus hal ehwal murid, pengurus fizikal dan pembangunan sekolah, pengurus kewangan, pengurus program atau segala aktiviti yang melibatkan murid, pengurus pembangunan sumber manusia dan lain-lain tugas yang diberi dan diarah oleh pihak-pihak berkepentingan. Kekaburan mengenai peranan sebenar pentadbir sekolah dan beban serta tekanan kerja yang berat mengakibatkan *burnout* di kalangan pentadbir. Kebanyakan pentadbir mengharapkan agar masyarakat memahami bidang tugas mereka dan berasa terkilan apabila pelbagai tuduhan dilemparkan sekiranya berlaku keruntuhan moral dan masalah sosial yang sememangnya sesuatu yang di luar bidang kuasa mereka (Farber, 1981). Tekanan pekerjaan yang berlanjutan dan tekanan yang dihadapi oleh golongan profesional boleh menyebabkan guru-guru hilang rasa tanggungjawab, komitmen serta simpati terhadap murid yang akhirnya membawa kepada perasaan *burnout* (Maslach 1982). Menurut Yusop (2003), punca utama tekanan tinggi dalam pengurusan adalah disebabkan beban kerja diikuti pengurusan kemudahan sumber, keadaan kerja dan tanggungjawab dan kurang sokongan dan konflik. Kajian ini telah mendapati wujudnya tekanan pengurusan yang dialami di kalangan pentadbir sekolah Daerah Batu Pahat, Johor.

Oleh itu, kajian ini dilakukan adalah bertujuan untuk mengenalpasti tahap *burnout* yang dialami oleh pentadbir sekolah, mengenalpasti perbezaan dari segi *burnout* berdasarkan faktor latar belakang pentadbir sekolah seperti jantina, umur, status perkahwinan, status pendidikan, pengalaman mentadbir, lokasi sekolah dan bebanan tugas mengajar serta mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja yang dialami oleh pentadbir sekolah dengan *burnout*.

### **Objektif Kajian**

Objektif kajian ini ialah :

1. Menenalpasti tahap *burnout* yang dialami oleh pentadbir sekolah di Kluang.

2. Mengenalpasti perbezaan dari segi *burnout* berdasarkan faktor latar belakang pentadbir sekolah seperti jantina, umur, status perkahwinan, status pendidikan, pengalaman mentadbir, lokasi sekolah dan bebanan tugas mengajar.
3. Mengenalpasti hubungan antara tekanan kerja yang dialami oleh pentadbir sekolah dengan *burnout*.

### **Kepentingan Kajian**

Kebanyakan kajian mengenai *burnout* tidaklah sebanyak kajian bidang-bidang lain. Dalam kajian tempatan, didapati aspek *burnout* tidak diketengahkan sebagai satu isu yang penting terhadap perkembangan dunia pendidikan. Kajian-kajian *burnout* di kalangan guru telah pun dijalankan oleh Syed Shafeq (1997), Tulos Sitor (1999), Zubaidah (1999), Jamaluddin (1999), dan Nurhafizah (2004). Namun, kajian-kajian *burnout* di kalangan pentadbir sekolah amat kurang sedangkan elemen-elemen atau punca-punca *burnout* yang berlaku di kalangan guru juga berlaku di kalangan pentadbir sekolah.

Kajian yang telah dijalankan ini boleh memberi maklumat kepada pihak yang berkepentingan agar dapat meningkatkan prestasi pentadbir dan mengelakkan berlakunya kelesuan di samping mengurangkan berlakunya fenomena pentadbir bersara awal. Dengan kata lain, pihak yang berkepentingan dapat mengambil pelbagai alternatif dan langkah yang efektif, sesuai dan lebih bersifat profesional bagi menghadapi, menangani atau mengurangkan tahap *burnout* di kalangan profesion keguruan.

Kajian ini juga diharapkan dapat memberi pengetahuan bagi membuat dan mengambil tindakan dalam membendung dan mengurangkan *burnout* ini daripada berlaku kepada para pentadbir sekolah. Seterusnya, menjadi harapan penyelidik supaya hasil dan dapatan kajian ini dapat memberi sumbangan yang membina dari aspek teoritikal dan praktikal. Dari aspek teori dan maklumat, penyelidikan yang menyeluruh mengenai *burnout* di kalangan guru khususnya pentadbir sekolah dapat memberi kefahaman yang mendalam kepada pihak atasan untuk melihat isu *burnout* sebagai isu yang serius dan boleh mengganggu gugat sistem pendidikan yang telah dirancangan.

### **Reka Bentuk Kajian**

Reka bentuk kajian membimbing penyelidik ke arah mendapatkan maklumat dan berhubung dengan tujuan kajian dijalankan. Kajian ini merupakan kajian deskriptif yang akan menggunakan kajian tinjauan. Oleh kerana kajian ini merupakan kajian tinjauan, soal selidik berperanan sebagai instrumen utama kajian ini. Kajian deskriptif sesuai digunakan kerana ia bertujuan untuk menerangkan sesuatu fenomena yang sedang berlaku. Dengan ini untuk mendapatkan maklumat mengenai sesuatu peristiwa yang sedang berlaku kaedah deskriptif digunakan (Mohd Majid, 1994). Selain daripada itu, menurut Sidi Gazalba (1981), kaedah tinjauan ialah untuk mengumpulkan data daripada sejumlah unit atau individu dalam satu masa. Data yang diperolehi boleh dianalisis secara logik. Kaedah tinjauan ini dipilih kerana ianya bersifat saintifik, logik dan khusus (Burns, 1990).

Untuk mendapatkan maklumat mengenai pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji, beberapa soal selidik akan diberikan kepada responden. Instrumen penyelidikan ini telah diuji keesahan dan kebolehpercayaannya terlebih dahulu dalam kajian rintis. Ini bertujuan untuk memastikan supaya soal selidik tersebut sesuai digunakan dalam memenuhi matlamat kajian. Di samping analisis deskriptif, analisis menggunakan tatacara perbandingan seperti ujian-t, ujian

ANOVA satu hala digunakan untuk melihat kesan pemboleh ubah kajian terhadap ketiga-tiga aspek *burnout* iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi.

Dalam kajian ini, *burnout* yang diukur dalam subskala keletihan emosi (KE), depersonalisasi (DP) dan pencapaian peribadi (PP) merupakan pemboleh ubah bersandar (*dependent variables*), manakala pemboleh ubah latar belakang pentadbir merupakan pemboleh ubah tidak bersandar (*independent variables*).

### Instrumen Kajian

Tinjauan dibuat dengan menggunakan borang soal selidik yang dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A mengandungi item-item berkaitan maklumat diri responden yang terdiri daripada umur, jantina, status perkahwinan, pengalaman mentadbir, beban tugas mengajar dan status pendidikan serta lokasi sekolah.

Bahagian B mengandungi item-item berkaitan dengan soal selidik yang diambil dari pengukuran yang dikenali sebagai *Maslach Burnout Inventory* atau MBI Instrumen kajian ini telah diubah suai dan mengandungi 20 soalan yang dikategorikan kepada 3 subskala dimensi *burnout* keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Keletihan emosi mengandungi 9 item, depersonalisasi mengandungi 5 item dan pencapaian peribadi mengandungi 6 item. Walaubagaimana pun, item-item ini tidak dihimpunkan dalam satu kelompok tetapi diselerakkan supaya tidak menimbulkan ketidakadilan atau *bias*. Susunan item-item adalah seperti Jadual 1 berikut:

**Jadual 1** Pembahagian Item *Burnout* Antara Item Positif Dan Negatif

Subskala	Soalan	Jenis Item	Bilangan Item
Keletihan Emosi	1,2,3,5,6,11,12,14,18	Negatif	9
Depersonalisasi	4,8,9,13,20	Negatif	5
Pencapaian Peribadi	7,10,15,16,17,19	Positif	6
Jumlah			20

*Maslach Burnout Inventory* (MBI) digunakan untuk mengukur *burnout* dalam bentuk inferensi. 5 skala digunakan bagi mengukur kekuatan *burnout*. Skala ini telah diperolehi dari skala pengukuran *Maslach Burnout Inventory* dan telah diadaptasi semula untuk disesuaikan dengan kajian yang dijalankan seperti dalam Jadual 2 di bawah.

**Jadual 2** : Pemarkatan Instrumen MBI

Jawapan	Skor Soalan
Amat Tidak Kerap	1
Tidak Kerap	2
Kurang Kerap	3
Kerap	4
Amat Kerap	5

## Kajian Rintis

Untuk memastikan keberkesanan instrumen, kajian rintis perlu dijalankan bagi melihat keupayaan responden menjawab soalan-soalan yang dikemukakan. Menurut Mohamad Najib (1999), kajian rintis adalah untuk menguji keobjektifan, kesahan dan kebolehpercayaan alat. Secara umum, kajian rintis merupakan satu kaedah yang digunakan untuk menilai keesahan dan kebolehpercayaan soalan-soalan yang dikemukakan iatu sebelum kajian sebenar dijalankan. Best dan Kahn (1998) pernah menyatakan soal selidik yang dibentuk oleh penyelidik perlu diuji bagi mengekalkan kualiti seterusnya membantu mencapai objektif penyelidikan. Selain itu, ia juga bertujuan untuk mengetahui sejauhmana responden memahami item yang dikemukakan. Ini bertujuan supaya penyelidik dapat menjadikannya sebagai panduan memperbaiki soalan-soalan dikemukakan sebelum kajian sebenar dijalankan.

Kajian rintis ini telah dijalankan pada 28 Julai 2008. Sehubungan itu, 17 orang responden dari daerah Segamat, Kulai, Pontian, Johor Bahru, Batu Pahat dan Kota Tinggi dipilih untuk menjawab soal selidik yang disediakan dan segala komen mereka tentang bahasa dan ayat dalam borang soal selidik akan direkodkan untuk diubah suai bagi memperbaiki dan memperkemas lagi soal selidik kajian. Daripada kajian rintis ini didapati responden boleh memahami maksud yang ingin disampaikan dan dapat menjawab dengan baik. Gaya bahasa dan struktur ayat difahami dengan jelas. Akhirnya, skor yang diperolehi daripada kajian rintis akan diproses menggunakan pakej *Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*.

Kaedah Alpha Cronbach digunakan bagi menguji kebolehpercayaan soal selidik tersebut. Dapatan kajian rintis menunjukkan ketekalan dalaman yang diperolehi melalui analisis Alpha Cronbach ialah 0.84 bagi subskala keletihan emosi, 0.75 bagi subskala depersonalisasi dan 0.78 bagi subskala pencapaian peribadi. Nilai ketekalan dalaman bagi kesemua 20 item MBI ialah 0.91. Manakala nilai ketekalan dalaman bagi kesemua 30 item dalam soal selidik bahagian tekanan kerja ialah 0.97. Oleh itu, soal selidik ini sesuai digunakan untuk kajian sebenar, tanpa sebarang perubahan.

## Analisis Data

Bahagian ini akan menerangkan secara deskriptif mengenai tahap *burnout* seperti yang dialami oleh responden kajian ini. Bilangan dan peratusan responden yang dikategori mengikut tahap keletihan emosi (KE), depersonalisasi (DP) dan pencapaian peribadi (PP) yang berbeza akan menjelaskan lagi status *burnout* seperti yang dialami oleh responden kajian.

**Jadual 3** : Peratus Pentadbir Sekolah Kebangsaan Daerah Kluang Pada Tahap Subskala *Burnout*

Subskala MBI	Tahap Subskala Yang Dialami			
	Rendah	Sederhana	Tinggi	Skor Min
Keletihan emosi (KE)	39 (41.1%)	53 (55.8%)	3 (3.2%)	2.55
Depersonalisasi (DP)	69 (72.6%)	26 (27.4%)	0 (00.0%)	1.95
Pencapaian peribadi (PP)	64 (67.4%)	29 (30.5%)	2 (2.1%)	2.27
Keseluruhan	46 (48.4%)	49 (51.6%)	0 (00.0%)	2.31

Keputusan dalam Jadual 3 di atas, menunjukkan bahawa pada subskala keletihan emosi, hanya 3.2 peratus responden menunjukkan tahap keletihan emosi yang tinggi. Majoriti daripada responden mempunyai tahap keletihan emosi yang sederhana (55.8 peratus) dan selebihnya mempunyai tahap keletihan emosi yang rendah (41.1 peratus). Dalam subskala depersonalisasi, tiada responden menunjukkan tahap depersonalisasi yang tinggi. Sebanyak 72.6 peratus daripada responden menunjukkan tahap depersonalisasi yang rendah dan selebihnya 27.4 peratus mempunyai tahap depersonalisasi yang sederhana. Dalam subskala pencapaian peribadi pula, majoriti daripada responden menunjukkan tahap pencapaian peribadi rendah iaitu 67.4 peratus. Manakala seramai 29 (30.5 peratus) orang responden menunjukkan pencapaian peribadi yang sederhana dan selebihnya 2.1 peratus menunjukkan tahap pencapaian peribadi yang tinggi. Dapatan min *burnout* pada keseluruhannya menunjukkan pada tahap sederhana pada subskala keletihan emosi (skor min=2.55), tahap rendah pada subskala depersonalisasi (skor min=1.95) dan pencapaian peribadi (skor min=2.27).

Untuk menjawab soalan kajian pertama iaitu pengukuran tahap *burnout* yang dialami oleh pentadbir sekolah, seramai 48.4 peratus responden telah mengalami *burnout* pada tahap rendah manakala selebihnya 51.6 peratus berada pada tahap sederhana. Di samping itu, kajian mendapati tiada responden mengalami *burnout* pada tahap yang tinggi. Namun begitu, dari segi skor min *burnout*, dapatan kajian mendapati tahap *burnout* di kalangan pentadbir sekolah kebangsaan di daerah Kluang pada keseluruhannya adalah pada tahap rendah (skor min=2.31).

## **Perbincangan**

Kajian ini mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pentadbir lelaki dan pentadbir perempuan. Namun demikian, kajian mendapati bahawa pentadbir lelaki lebih *burnout* dari pentadbir perempuan. Dalam kebanyakan kajian *burnout* di kalangan guru yang dilaporkan, guru lelaki didapati lebih menunjukkan skor min *burnout* yang lebih tinggi dari guru perempuan. Kenyataan ini selaras dengan dapatan kajian oleh Jamaluddin (1999), Maslach & Jackson (1985) dan Zubaidah (1999).

Walau bagaimanapun, pentadbir perempuan melalui kajian ini telah menunjukkan keletihan emosi yang tinggi berbanding pentadbir lelaki. Ini adalah kerana mereka sering bekerja keras untuk mencapai matlamat kerja yang ditetapkan sehingga mereka merasai sangat letih. Namun, dapatan ini berbeza dengan dapatan Syed Shafeq (1996) dan Hanafi et al. (1987) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan pada pencapaian peribadi.

Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan umur pentadbir dengan tahap *burnout* pada subskala depersonalisasi tetapi terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala pencapaian peribadi dan keletihan emosi. Dapatan ini selaras dengan dapatan Syed Shafeq (1996) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala pencapaian peribadi di antara guru muda berbanding guru yang lebih berumur. Begitu juga dengan dapatan Nurhafizah (2004), Maslach dan Jackson (1981) dan Hanafi et.al.(1987) yang menyatakan terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala keletihan emosi.

Dari skor min yang diperolehi, pengkaji mendapati bahawa kumpulan berumur 20 hingga 30 tahun telah mengalami *burnout* pada subskala keletihan emosi dan pencapaian peribadi yang lebih tinggi berbanding dengan mereka yang lebih berumur. Ini adalah kerana mereka memerlukan yang masa lama untuk mempelajari dan menyesuaikan diri dengan jawatan yang baru dilantik sebagai pentadbir. Bagaimanapun, dapatan ini adalah berbeza dengan dapatan Zubaidah (1999) dan Jamaluddin (1999) yang mendapati tiada perbezaan yang signifikan pada

ketiga-tiga subskala tetapi menyokong pada skor min subskala keletihan emosi dengan kumpulan umur 20-30 tahun memperlihatkan tahap keletihan emosi yang tinggi.

*Burnout* adalah lebih ketara di kalangan guru dan pentadbir muda kerana mereka sering meletakkan harapan yang terlalu tinggi terhadap profesion, terlalu dedikasi yang diberikan mereka (Silverman, 1988). Mereka ini juga kerap terlibat atau melibatkan diri secara aktif dalam semua aktiviti sekolah, daerah dan negeri kerana inginkan pencapaian peribadi terbaik sehinggakan mengalami keletihan emosi yang ketara. Berbanding pula dengan kumpulan pentadbir yang lebih berumur yang lebih bijak mengurus keletihan emosi.

Dari segi pengalaman mentadbir, pengkaji mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pentadbir lelaki dan pentadbir perempuan pada subskala keletihan emosi dan pencapaian peribadi. Namun demikian, terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala depersonalisasi. Ini menunjukkan bahawa pengalaman mentadbir telah mempengaruhi *burnout* dari segi depersonalisasi. Secara umumnya, kajian mendapati bahawa pengalaman mentadbir antara sebelas hingga dua puluh tahun lebih menunjukkan depersonalisasi dan keletihan yang tinggi berbanding dengan pentadbir yang lebih berpengalaman mahupun mereka kurang berpengalaman.

Kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi status perkahwinan antara pentadbir bujang dengan pentadbir sudah berkahwin pada subskala keletihan emosi dan depersonalisasi. Namun begitu, terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala pencapaian peribadi. Ini menunjukkan bahawa faktor demografi bagi status perkahwinan mempengaruhi *burnout* terhadap pencapaian peribadi. Skor yang tinggi ke atas pencapaian peribadi dan rendah ke atas keletihan emosi oleh pentadbir yang bujang memperlihatkan usaha yang gigih tanpa jemu dalam mentadbir dan menjalankan tugas yang diamanahkan kepada mereka berbanding dengan rakan-rakan mereka yang sudah berkahwin.

Dapatan kajian ini adalah berbeza dengan dapatan kajian oleh Jamaluddin (1999) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan terhadap keletihan emosi, Maslach & Jackson (1981), Zubaidah (1999), Hanafi et.al. (1987), Syed Shafeq (1996) dan Nurhafizah (2004) yang mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap ketiga-tiga subskala *burnout* iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Bagi pentadbir yang berkahwin pula, mereka mengalami keletihan emosi yang tinggi berbanding golongan bujang. Keletihan emosi ini berlaku berkemungkinan mereka mempunyai tanggungjawab dan komitmen terhadap keperluan keluarga (suami/isteri/anak-anak) selain dari pekerjaan dan tanggungjawab di sekolah. Namun begitu, skor yang rendah terhadap depersonalisasi bagi pentadbir yang berkahwin memberi gambaran bahawa rangkaian sokongan sosial dari suami/isteri/anak-anak semasa di rumah dan pengalaman kekeluargaan akan dapat meredakan tekanan-tekanan yang dihadapi di sekolah.

Penemuan kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi status pendidikan pentadbir dengan ketiga-tiga subskala *burnout* iaitu keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Ini menunjukkan bahawa faktor demografi bagi status pendidikan tidak memberi kesan pada perbezaan tahap *burnout* yang dialami oleh responden. *Burnout* yang dialami oleh pentadbir mungkin disebabkan konflik peranan yang berlaku ke atas dirinya dengan penolong kanan, guru dan staf sokongan di bawah jagaannya. Ini bermaksud tuntutan dan keperluan yang perlu dilakukan tidak sehaluan dan bertentangan antara satu sama lain. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Zubaidah (1999), Tulos (1999) dan Nurhafizah (2004) yang menyatakan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara status pendidikan responden pada ketiga-tiga subskala *burnout*. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini berbeza dengan dapatan

kajian oleh Jamaluddin (1999) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala keletihan emosi dan pencapaian peribadi dan tidak pada subskala depersonalisasi.

Dari segi beban tugas mengajar, pengkaji mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan beban tugas mengajar pentadbir dengan tahap *burnout* pada subskala keletihan emosi dan pencapaian peribadi. Namun begitu, terdapat perbezaan yang signifikan pada subskala depersonalisasi. Ini menunjukkan bahawa faktor beban tugas mengajar tidak memberi kesan kepada tahap *burnout* pada subskala depersonalisasi. Sehubungan dengan ini, dapatan kajian telah memperlihatkan pentadbir yang mempunyai beban tugas mengajar lebih 30 waktu seminggu mengalami keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian yang tinggi berbanding dengan mereka mengajar kurang daripada 30 waktu seminggu. Dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian oleh Zubaidah (1999) yang mendapati terdapat perbezaan yang signifikan terhadap keletihan emosi, dan tidak pada subskala depersonalisasi dan pencapaian peribadi.

Berhubung dengan lokasi sekolah atau tempat pentadbir bertugas, pengkaji mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan berdasarkan lokasi sekolah pentadbir dengan tahap *burnout* pada subskala keletihan emosi, pencapaian peribadi dan depersonalisasi. Ini menunjukkan bahawa lokasi sekolah tidak memberi kesan pada perbezaan tahap *burnout* ke atas pentadbir sekolah. Secara umumnya, kajian ini juga menunjukkan bahawa pentadbir yang bertugas di bandar didapati mengalami keletihan emosi dan depersonalisasi yang tinggi dan pencapaian peribadi yang rendah berbanding dengan mereka bertugas di luar bandar yang mengalami keletihan emosi dan depersonalisasi yang rendah dan pencapaian peribadi yang tinggi.

Bagi membincangkan objektif kajian yang ketiga, dapatan kajian dari aspek tekanan kerja, analisis mendapati nilai kolerasi  $r=0.746$ . Ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara tekanan kerja dengan tahap *burnout*. Kajian ini mendapati majoriti tahap tekanan kerja berada pada tahap rendah pada semua subskala keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian peribadi. Dapatan ini menyokong dapatan kajian Mohamad Zailani (1998) ke atas 50 orang eksekutif pengurusan di sebuah kilang yang menunjukkan 54 peratus daripada responden yang berumur lebih 26 tahun, sudah berkahwin dan berpengalaman bekerja kurang daripada 10 tahun mengalami tekanan kerja yang rendah dan 78 peratus daripada golongan yang sama mengalami tahap *burnout* yang rendah.

## Rujukan

- Aldridge, J. (1970). *Emotional illness and the work environment*. Ergonomics.
- Best, J., & Kahn, J. (1998). *Research In Education*. Massachusetts: Allyn And Bacon.
- Burke, R., & Greenglass, E. (1989). *Psychological burnout among men and women in teaching: An examination of the Cherniss model*. Human Relation.
- Cherniss, C. (1980 ). *Profesional burnout in human service organizations*. New York: Praeger.
- Dick, M. (1984). *Nurse faculty burnout: Relationship of collegial support, management behavior, and workload in Collegiate nursing programs*. Tesis Doktor Falsafah: The University of Texas at Austin.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980 ). *Burnout: Stages of disillusionment in helping profesion*. New York: Basic Books.
- Farber, M., & Miller, J. (1981). *Teacher Burnout: A psycho educational perspective*. Teacher College Records.
- Guilford & Fanchter. (1973). *Fundamental statistic in technology an education*. New York : Mc Graw Hill.



- Hanafi Kamal, Ahmad Azmey Abu Talib, Abdul Wahab Hashim, Rita Vias, Tan Lee Kiang dan Sharifah Fatma AlHabshi (1987). Laporan kajian ke atas perasaan guru dalam menjalankan tugas. Kertas kerja Seminar Kebangsaan ke 7 Persatuan Pegawai-Pegawai Kanan Perkhidmatan Pendidikan Malaysia. Melaka Village Resort, Melaka.
- Idris Awang (1986). *Teachers' problems in teaching English in a secondary school in Kota Bahru*. Tesis Sarjana: Universiti Malaya.
- Jamaluddin Edar (1999). *Hubungan Burnout Dengan Demografi. Tinjauan dikalangan pensyarah fakulti pengurusan dan sumber manusia UTM*. Tesis Sarjana Muda: Universiti Teknologi Malaysia.
- Lawrenson, G., & Mckinnon, A. (1982). Survey of classroom teachers of the Emotionally disturbed : Attrition and burnout factors. *Behavioral Disorders*.
- LeCompte, M., & Dworkin, A. (1991). *Giving up on school: Student dropouts and teacher burnout*. Newbury Park, California: Crowin Press.
- Mohamad Zailani Mohamad Said (1998). *Hubungan antara tekanan kerja dengan burnout di kalangan eksekutif di Automative Manufactures*. Tesis Sarjana: Universiti Teknologi Malaysia.
- Nurhafizah Safiaai (2004). *Burnout Di kalangan guru Sains dan Matematik yang mengajar dalam Bahasa Inggeris: Kajian di lima buah sekolah menengah di daerah Gombak, Selangor*. Tesis Sarjana Muda: Universiti Teknologi Malaysia.
- Pekeliling Pentadbiran Bil.3/67 pindaan 1982, Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Pierce, C., & Molloy, G. (1990). The construct validity of Maslach Burnout Inventory: Some data from down under. *Psychological Reports*.
- Richard, G., & Krieshok, T. (1989). Occupational stress, strain and coping in University teachers. *Journal of Vocational Behavior*.
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Profesional burnout : Recent development in theory and research*. Washington, D.C. : Taylor and Francis.
- Tulos Sitor (1999). *Hubungan Burnout dgn demografi tinjauan di kalangan guru-guru Daerah Kluang*. Tesis Sarjana Muda: Universiti Teknologi Malaysia.
- Whitaker, K. (1996). Exploring causes of principal burnout. *Journal of Educational Administration*. University of Northern Colorado: University Press.
- Zubaidah Hj Aman (1999). *Burnout Di kalangan Guru: Perkaitannya dengan faktor latar belakang, tekanan kerja, konflik peranan, keaburan peranan dan sokongan sosial*. Tesis Doktor Falsafah: Universiti Kebangsaan Malaysia.