HUBUNGAN TEKANAN DENGAN KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PROGRAM PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI BERMASALAH PEMBELAJARAN DI EMPAT BUAH SEKOLAH RENDAH DAERAH PONTIAN

MAZLINA BINTI SULAIMAN

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

HUBUNGAN TEKANAN KERJA DENGAN KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN GURU PROGRAM PENDIDIKAN KHAS INTEGRASI BERMASALAH PEMBELAJARAN DI EMPAT BUAH SEKOLAH RENDAH DAERAH PONTIAN

MAZLINA BINTI SULAIMAN

Laporan Projek Ini
Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Syarat
Penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan
(Pengurusan & Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

DISEMBER 2013

DEDIKASI

Dengan nama ALLAH
Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang…

Secebis coretan buat titipan insan-insan istimewa…
Buatmu Ayahanda (Sulaiman Bin Supian) & Bonda (Tilar Binti Satari) tercinta…
Jutaan terima kasih atas doa dan pengorbanan kalian yang sentiasa menjadi
pembakar semangat dan panduan dalam meniti perjalanan hidup ini…

Buatmu pembimbing yang dihormati
Profesor Madya Dr. Yusof Boon
Kesabaranmu memberi tunjuk ajar dan bimbingan amat dihargai…

Buat rakan dan teman yang dikasihi…
Terima kasih kerana memahami diri ini…
Yang senantiasa ada di kala susah dan senangku..
Yang senantiasa menceriakan hariku dikala hati ini berduka…
Kalian banyak mengajarku erti sebuah persahabatan…

Semoga kejayaan sentiasa menjadi milik kita…

Terima Kasih Semua…

PENGHARGAAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdullilah, segala puji-pujian ke hadrat Allah SWT yang Maha Besar dan Maha Pengasih kerana dengan keizinan dan limpah kurnia serta cahaya petunjuk Nya maka dapatlah saya menyiapkan penulisan ilmiah yang berjudul “Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran Sekolah Rendah Daerah Pontian”.

Dengan penuh keikhlasan, saya ingin merakamkan setinggi-tinggi ucapan penghargaan dan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada Dr. Yusof Boon selaku penyelia tesis kerana telah banyak memberi bimbingan, pedoman serta tunjuk ajar yang amat berguna sepanjang tempoh penulisan ini dilaksanakan. Tidak lupa juga kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu dan bakti sepanjang tempoh saya menimba ilmu di sini.

Buat pasangan yang teristimewa, *mak* (Hajah Tilar Binti Satari) dan *bapak* (Haji Sulaiman Bin Supian), terima kasih atas pengorbanan dan doa yang diberikan. Tidak lupa juga ucapan terima kasih ini ditujukan khas kepada rakan seperjuangan, sahabat handai yang menjadikan tempoh kajian ini sebagai tempoh yang sungguh menggembirakan dan menceriakan. Mudah-mudahan Allah akan senantiasa memberkati kehidupan kalian semua. Ribuan kemaafan saya pinta sekiranya terdapat kesilapan dan kekurangan dalam penyelidikan ini. Akhir kata semoga penyelidikan ini dapat memberi manfaat kepada semua. Sekian, terima kasih. Wassalam.

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara tekanan dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran (PKIBP) sekolah rendah di daerah Pontian. Seramai 28 orang guru Pendidikan Khas telah dipilih sebagai sampel. Soal selidik yang terdiri daripada 50 item digunakan untuk memperolehi data daripada sampel. Data yang diperolehi dianalisis dalam bentuk statistik deskriptif dan inferensi dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science* (SPSS) Versi 17.0. Hasil kajian menunjukkan tekanan (min=3.6214), komitmen (min=3.6499) dan kepuasan kerja guru (min=3.4143) berada pada tahap sederhana. Analisis inferensi dengan menggunakan ujian-T menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan, komitmen dan kepuasan kerja berdasarkan jantina guru dan jenis sekolah. Sementara itu, melalui ujian korelasi Pearson pula menunjukkan tekanan mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen ($r=0.217$, $p>0.01$) dan kepuasan kerja ($r=0.329$, $p>0.01$), manakala komitmen tidak berhubungan dengan kepuasan kerja secara signifikan pada $r=0.572$, $p<0.01$. Dapatan kajian menolak hipotesis nul dan mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan dengan komitmen dan kepuasan kerja guru ($r=0.229$, $p>0.01$). Kajian ini telah menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian. Beberapa cadangan untuk kajian akan datang turut dikemukakan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the relationship between the pressure and commitment and job satisfaction among teachers in special education programs, integration with learning disabilities (PKIBP) primary school in Pontian. A total of 28 special education teachers were selected as samples. The questionnaire consists of 50 items used to obtain data from a sample. Data were analyzed in the form of descriptive and inferential statistics using the software Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 17.0. Results showed that pressure (mean=3.6214), commitment (mean=3.6499) and job satisfaction (mean=3.4143) at a moderate level. Inferential statistical analysis using t- test showed no significant difference between stress, commitment and teacher job satisfaction based on gender and type of school. Meanwhile, by using Pearson correlation test showed a significant correlation with stress commitment ($r=0.217$, $p>0.01$) and job satisfaction ($r=0.329$, $p>0.01$), while the commitment is not related to job satisfaction significantly at $r=0.572$, $p<0.01$. The results reject the null hypothesis and found a significant correlation between stress levels of commitment and job satisfaction ($r=0.229$, $p>0.01$). This study has shown that there is no significant relationship between the level of stress with commitment and job satisfaction among teachers in special education programs, integration with learning disabilities in primary schools in Pontian. Some suggestions for future research are also presented.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA		MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS		
	PENGESAHAN PENYELIA		i
	JUDUL		ii
	PENGAKUAN		iii
	DEDIKASI		iv
	PENGHARGAAN		v
	ABSTRAK		vi
	ABTRACT		vii
	KANDUNGAN		viii
	SENARAI JADUAL		xiv
	SENARAI RAJAH		xvi
	SENARAI LAMPIRAN		xvii
	SENARAI SINGKATAN		xviii
1	**PENDAHULUAN**		
	1.1	Pengenalan	1
	1.2	Latar Belakang Masalah	9
	1.3	Pernyataan Masalah	12
	1.4	Objektif Kajian	16
	1.5	Persoalan Kajian	17
	1.6	Hipotesis Kajian	17

1.7	Kepentingan Kajian		19
1.8	Skop Kajian		19
1.9	Batasan Kajian		19
1.10	Kerangka Teori		20
1.11	Kerangka Kajian		21
1.12	Definisi Konsep dan Operasi		22
	1.12.1	Pendidikan Khas	22
	1.12.2	Guru Pendidikan Khas	22
	1.12.3	Kanak-Kanan Berkeperluan Khas	23
	1.12.4	Bermasalah Pembelajaran	23
	1.12.5	Tekanan	25
	1.12.6	Tekanan Kerja Guru	25
	1.12.7	Kepuasan Kerja	26
	1.12.8	Komitmen	27
	1.12.9	Sekolah Kebangsaan (SK)	27
	1.12.10	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC)	28
1.13	Kesimpulan		28

2 KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan			29
2.2	Konsep Tekanan Kerja			29
	2.2.1	Teori-Tori Tekanan (Stres)		32
		2.2.1.1	Anthony, Pervew dan Kachmar	32
		2.2.1.2	Teori Psikodinamik, Kognitif, Tingkah laku dan Biologikal	33
	2.2.2	Model Tekanan (Stres)		38
		2.2.2.1	Model Stres - Atkinson (1998)	38
		2.2.2.2	Model Tekanan Kerja Cooper (1976)	39
	2.2.3	Punca-Punca Tekanan (Stres)		41

	2.2.4	Model Punca Tekanan (Stres)	44
		2.2.4.1 Model Punca Tekanan Kerja (Jaafar Muhamad, 2003)	44
		2.2.4.2 Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni, 1995)	50
		2.2.4.3 Model Punca Stres - Yates (1979)	51
	2.2.5	Kajian- Kajian Lepas Dalam Negara Tentang Tekanan Kerja	52
	2.2.6	Kajian- Kajian Lepas Luar Negara Tentang Tekanan Kerja	60
	2.2.7	Rumusan	64
2.3		Konsep Komitmen Kerja	64
	2.3.1	Teori Komitmen Kerja	67
		2.3.1.1 Teori Tingkahlaku (*Behavioral Theories*)	67
		2.3.1.2 Teori Identiti Sosial (*Social Identity Theories*)	68
		2.3.1.3 Teori Kategori Kendiri (*Self-Categorization Theory*)	68
		2.3.1.4 Model Komitmen Steers	70
		2.3.1.5 Teori Motivasi Pencapaian MC Clelland	72
		2.3.1.6 Teori Hawthorne	73
	2.3.2	Kajian-kajian Lepas Dalam Negara Tentang Komitmen	73
	2.3.3	Kajian-kajian Lepas Luar Negara Tentang Komitmen	79
2.4		Konsep Kepuasan Kerja	82
	2.4.1	Teori-Teori Kepuasan Kerja	83
		2.4.1.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow	83
		2.4.1.2 Teori Perbandingan Dua Faktor Herzberg	86
		2.4.1.3 Teori Jangkaan Vroom	88
		2.4.1.4 Teori Model Ciri-Ciri Pekerjaan (*Job Characteristic Model*)	89
		2.4.1.5 Teori Ekuiti Adams	90

	2.4.2	Kajian-Kajian Lepas Dalam Negara Tentang Kepuasan Kerja	91
	2.4.3	Kajian-Kajian Lepas Luar Negara Tentang Kepuasan Kerja	98
2.5	Kajian-Kajian Lepas Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen		99
2.6	Kajian-Kajian Lepas Hubungan Tekanan Kerja Dengan Kepuasan Kerja		102
2.7	Kajian-Kajian Lepas Hubungan Komitmen Dengan Kepuasan Kerja		105
2.8	Kajian-Kajian Lepas Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja		111
2.9	Kesimpulan		113

3 METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan		114
3.2	Rekabentuk Kajian		115
3.3	Lokasi Kajian		116
3.4	Populasi Kajian		116
3.5	Instrumen Kajian		117
	3.5.1	Bahagian A: Latar Belakang Responden	118
	3.5.2	Bahagian B: Pengukuran Tahap Tekanan Kerja	119
	3.5.3	Bahagian C: Pengukuran Tahap Komitmen Kerja	121
	3.5.4	Bahagian D: Tahap Pengukuran Kepuasan Kerja	123
3.6	Kajian Rintis		125
	3.6.1	Kesahan Soal Selidik	126
	3.6.2	Kebolehpercayaan Soal Selidik	126
3.7	Prosedur Pengumpulan Data		128
3.8	Analisis Data		128

3.8.1 Kaedah Deskriptif 129
3.8.2 Statistik Inferensi 130
3.8.2.1 Korelasi Pearson 130
3.8.2.2 Ujian-T 131
3.10 Kesimpulan 132

4 DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan 133
4.2 Latar Belakang Responden 134
4.2.1 Jantina 134
4.2.2 Umur 134
4.2.3 Bangsa 135
4.2.4 Kelulusan Ikhtisas 136
4.2.5 Pengalaman Mengajar 137
4.2.6 Jenis Sekolah 137
4.3 Analisis Deskriptif 138
4.3.1 Tahap Tekanan Kerja Guru 138
4.3.2 Tahap Komitmen Kerja Guru 146
4.3.3 Tahap Kepuasan Kerja Guru 148
4.4 Analisis Inferensi 153
4.4.1 Perbezaan Tahap Tekanan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Mengikut Jantina 154
4.4.2 Hubungan Antara Tekanan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru 157
4.4.3 Perbezaan Tahap Tekanan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru Mengikut Jenis Sekolah 158
4.4.4 Hubungan Antara Tekanan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru 161
4.5 Kesimpulan 163

5 **RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN**

5.1 Pengenalan 165
5.2 Rumusan Kajian 166
5.3 Perbincangan Dapatan Kajian 167
5.3.1 Tahap Tekanan Kerja Guru 168
5.3.2 Tahap Komitmen Kerja Guru 170
5.3.3 Tahap Tekanan Kerja Guru 171
5.3.4 Perbezaan Tekanan Kerja Guru Mengikut Jantina 173
5.3.5 Perbezaan Komitmen Kerja Guru Mengikut Jantina 175
5.3.6 Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Mengikut Jantina 176
5.3.7 Hubungan Antara Tekanan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Guru 178
5.3.8 Perbezaan Tekanan Kerja Guru Mengikut Jenis Sekolah 179
5.3.9 Perbezaan Komitmen Kerja Guru Mengikut Jenis Sekolah 181
5.3.10 Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Mengikut Jenis Sekolah 182
5.3.11 Hubungan Tekanan Kerja Dengan Komitmen Kerja Guru 184
5.3.12 Hubungan Tekanan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru 186
5.3.13 Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kepuasan Kerja Guru 188
5.4 Cadangan Kajian 190
5.4.1 Cadangan Tindakan 190
5.4.2 Cadangan Kajian Lanjutan 191
5.5 Kesimpulan 192

BIBLIOGRAFI 194
LAMPIRAN 220

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Data guru yang mengalami penyakit mental	15
3.1	Populasi kajian	117
3.2	Taburan item tekanan kerja guru (Bahagian B)	119
3.3	Skala lima mata (Bahagian B)	120
3.4	Pengkelasan tahap tekanan kerja guru berdasarkan skor min	120
3.5	Taburan item komitmen guru (Bahagian C)	121
3.6	Skala Likert lima mata (Bahagian C)	122
3.7	Pengkelasan tahap komitmen kerja berdasarkan skor min	122
3.8	Taburan item kepuasan kerja guru (Bahagian D)	123
3.9	Skala lima mata (Bahagian D)	124
3.10	Pengkelasan tahap kepuasan kerja berdasarkan skor min	124
3.11	Kaedah analisis deskriptif	129
3.12	Kaedah analisis inferensi	130
3.13	Garis Panduan Guilford	131
4.1	Taburan responden mengikut jantina	134
4.2	Taburan responden mengikut umur	135
4.3	Taburan responden mengikut bangsa	136
4.4	Taburan responden mengikut kelulusan ikhtisas	136
4.5	Taburan responden mengikut pengalaman mengajar	137
4.6	Taburan responden mengikut jenis sekolah	138

4.7	Taburan responden mengikut tahap tekanan kerja guru	140
4.8	Taburan responden mengikut tahap komitmen kerja guru	146
4.9	Taburan responden mengikut tahap kepuasan kerja guru	148
4.10	Ujian-T tahap tekanan kerja guru mengikut jantina	154
4.11	Ujian-T tahap komitmen kerja guru mengikut jantina	155
4.12	Ujian-T tahap kepuasan kerja guru mengikut jantina	156
4.13	Ujian korelasi Pearson tekanan dengan komitmendan kepuasan kerja guru	157
4.14	Ujian-T tahap tekanan kerja guru mengikut jenis sekolah	158
4.15	Ujian-T tahap komitmen kerja guru mengikut jenis sekolah	159
4.16	Ujian-T tahap kepuasan kerja guru mengikut jenis sekolah	160
4.17	Ujian korelasi Pearson tekanan kerja dengan komitmen kerja guru	161
4.18	Ujian korelasi Pearson tekanan kerja dengan kepuasan kerja guru	162
4.19	Ujian korelasi Pearson komitmen kerja dengan kepuasan kerja guru	162

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Teori	20
1.2	Kerangka Kajian	21
2.1	Model Tindak Balas Sindrom Penyesuaian Umum	37
2.2	Tindak balas stres mengikut jangka masa penyebab stres	38
2.3	Model Stres Atkinson (1988)	39
2.4	Model Stress Cooper (1988)	40
2.5	Model Punca Tekanan Kerja (Jaafar Muhamad, 2003)	45
2.6	Model Tekanan Guru	50
2.7	Punca stres di tempat kerja dan kesan terhadap individu	51
2.8	Perkembangan komitmen individu dalam Teori Kategori Kendiri (SCT) di dalam atau di luaroOrganisasi	69
2.9	Perkaitan antara Teori Identiti Sosial (SIT) dan prinsip Teori Kategori Kendiri (SCT)	70
2.10	Teori Hierarki Keperluan Maslow	84
2.11	Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Herzberg	87
2.12	Kepuasan kerja mengikut perbandingan dua faktor Herzberg	87

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik Kajian	220
B	Surat Kebenaran Menjalankan KajianSurat Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD, KPM)	229
C	Data Analisis Statistik Deskriptif dan Inferensi (SPSS)	230

SENARAI SINGKATAN

SINGKATAN	KETERANGAN
PPKI	Program Pendidikan Khas Integrasi
PKIBP	Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran
KPPK	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
WHO	*World Health Organization*
	(Pertubuhan Kesihatan Sedunia)
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
JPNJ	Jabatan Pendidikan Negeri Johor
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
SK	Sekolah Kebangsaan
SJKC	Sekolah Jenis Kebangsaan Cina
SJKT	Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SMT	Sekolah Menengah Teknik
OKU	Orang Kurang Upaya
IDEA	*Individual with Disabilities Education Act*
UTM	Universiti Teknologi Malaysia
UUM	Universiti Utara Malaysia
IPTAR	Institut Perguruan Tun Abdul Razak
TLDM	Tentera Laut DiRaja Malaysia
PDRM	Polis Diraja Malaysia
JKR	Jabatan Kerja Raya
JBSNK	Jabatan Belia dan Sukan Negeri Kedah
JPANS	Jabatan Perkhidmatan Awam Negeri Sabah

IPTA	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPTS	Institusi Pengajian Tinggi Swasta
IPK	Ibu Pejabat Kontinjen
IT	Teknologi Maklumat (*Information Technology*)
PKM	Pengurusan Kualti Menyeluruh (TQM)
JDI	*Job Descriptive Index*
JSS	*Job Satisfaction Inventory*
TSI	*Teacher Stress Inventory*
TESI	*Teaching Event Stress Inventory*
MBI	*Maslach Burnout Inventory*
OCQ	*Organizational Commitment Questionaire*
SPSS	*Statistical Package for the Social Sciences*
SCT	Teori Kategori Kendiri
SIT	Teori Identiti Sosial (SIT)
ANOVA	*Analysis of Variance*
BISP	Bayaran Insentif Subjek Pendidikan
SSM	Sistem Saraan Malaysia
EPRD	Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
NASA	*National Aeronautics and Space Administration*
USD	*United State Dollar*
Sig.	Signifikan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pendidikan Khas merupakan perkhidmatan pendidikan yang diwujudkan khusus bagi memenuhi keperluan pendidikan untuk murid berkeperluan khas seiring dengan perkembangan pesat sistem pendidikan negara. Selaras dengan matlamat Kementerian Pendidikan Malaysia yang menekankan pendidikan kepada semua warganegara Malaysia, maka satu program bagi golongan murid berkeperluan khas telah dirancang bagi memenuhi tuntutan tersebut.

Program Pendidikan Khas yang dilaksanakan bukan sahaja dengan mewujudkan Sekolah Pendidikan Khas, malahan Program Pendidikan Khas Integrasi (PPKI) dan pendekatan pendidikan inklusif juga dibangunkan bagi memenuhi keperluan murid berkeperluan khas ini. Falsafah Pendidikan Kebangsaan yang digubal juga menekankan kepada usaha secara berterusan bagi mengembangkan lagi potensi individu secara menyeluruh dan bersepadu bagi melahirkan insan yang mantap dari segi rohani, jasmani, emosi, intelektual dan sosial.

Program Pendidikan Khas di bawah kelolaan Jabatan Pendidikan Khas Kementerian Pendidikan Malaysia telah berkembang pesat semenjak ditubuhkan pada Oktober 1995. Fungsi jabatan tersebut adalah bertanggungjawab terhadap semua program berkaitan Pendidikan Khas termasuk program integrasi dan program inklusif (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2004).

Dalam konteks Kementerian Pendidikan Malaysia, Pendidikan Khas dilaksanakan melalui Sekolah Khas yang dikhususkan untuk murid bermasalah penglihatan dan bermasalah pendengaran, manakala program Pendidikan Khas Integrasi adalah untuk murid bermasalah pembelajaran, bermasalah penglihatan dan bermasalah pendengaran yang diwujudkan di sekolah harian biasa rendah atau menengah serta sekolah teknik atau vokasional. Pendekatan pengajaran yang digunakan adalah separa inklusif dan pengasingan.

Hallahan dan Kauffman (2000) dalam kajiannya mendefinisikan kanak-kanak yang berkeperluan khas ini adalah kanak-kanak yang mempunyai masalah pembelajaran, masalah emosi dan tingkahlaku, masalah pendengaran, masalah penglihatan, masalah bahasa dan komunikasi, masalah fizikal dan kesihatan, autisma, pintar cerdas / berbakat, dan masalah kognitif. Undang-undang Persekutuan Amerika Syarikat mendefinisikan masalah pembelajaran sebagai gangguan proses psikologi yang mengakibatkan defisit terhadap sekurang-kurangnya satu kemahiran akademik.

Kanak-kanak bermasalah pembelajaran ini telah dikenal pasti oleh pengamal perubatan sebagai kanak-kanak mengalami kecacatan yang menjadi punca mereka bermasalah dalam pembelajaran. Kecacatan dikategorikan berdasarkan tahap kefungsian kanak-kanak dalam beberapa perkembangan seperti kognitif, tingkahlaku, kemahiran sosial, tahap penguasaan bahasa, kemahiran asas 3M dan kemahiran perkembangan diri. (Jabatan Pendidikan Amerika Syarikat, 1977).

Dalam memartabatkan institusi Pendidikan Khas, tidak dinafikan banyak cabaran dan halangan yang harus dihadapi oleh golongan pendidik. Cabaran dan halangan ini menyumbang kepada tekanan kerja golongan pendidik. Begitu juga dengan tekanan yang dialami oleh guru Pendidikan Khas. Sayeedah (2005) dalam kajiannya menyatakan, kajian berkenaan tekanan kerja telah mula dijalankan oleh Rudd dan Wiseman semenjak tahun 1962 lagi. Hasil Kajian oleh Rud dan Wiseman mendapati wujud perbezaan yang ketara dari segi tahap tekanan kerja di kalangan guru-guru.

Setiap manusia berisiko untuk mengalami stres kerana stres sebenarnya adalah sebahagian daripada kehidupan manusia tanpa mengira bangsa, usia dan jantina. Kajian yang dijalankan oleh *Institute Of Stress* di New York, Amerika mendapati 90 peratus lelaki dewasa berdepan dengan stres yang amat tinggi iaitu sekurang-kurangnya dua kali seminggu manakala 25 peratus lagi mengalami stres setiap hari. Tahap stres berbeza mengikut bagaimana individu itu mengendalikannya.

Hans Selye (1963) dalam kajian yang dilakukan telah memberi maksud baru terhadap stres. Ini telah dibuktikan melalui uji kaji yang dilakukan terhadap haiwan di mana dapatan kajianya mendapati stres boleh mengakibatkan penyakit. Penyakit yang diakibatkan oleh stres yang berlebihan boleh mengakibatkan maut dan boleh terjadi juga kepada manusia.

Tekanan menurut Hatta Saidi dan Mohamed Hatta Shaharom (2002) adalah sebahagian daripada kehidupan manusia yang tidak disedari kewujudannya dan ia bukanlah sesuatu yang asing dalam masyarakat di negara ini. Terdapat banyak faktor yang menjadi penyebab yang menyumbang kepada tekanan yang dihadapi oleh seseorang iaitu faktor dalaman dan luaran serta persekitaran individu itu sendiri. Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) turut menyatakan bahawa tekanan merupakan satu penyakit yang dikaitkan dengan kesihatan mental yang sering menyerang masyarakat pada hari ini.

Individu yang mengalami tekanan tidak akan dapat berfungsi dengan berkesan (Smith, 1993; Girdano *et al*., 1993). Apabila seseorang mengalami tekanan, mereka tidak akan rasional, cemas, tegang serta tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan. Mereka lazimnya tidak gembira dan berpuas hati terhadap kerja yang dilakukan dan menyebabkan mereka yang tertekan tidak dapat berfikir secara positif. Kajian yang dilakukan oleh Fejgin *et al*., (1995) dan Pastore dan Judd, (1992) membuktikan guru yang tertekan cenderung untuk membuat keputusan bersara awal sebelum masanya.

Di Malaysia juga tidak terkecuali tentang isu tekanan atau stress ini. Fenomena tekanan di kalangan guru-guru juga sedang hangat diperkatakan dan telah menjadi bahan kajian ilmiah. Kajian-kajian terdahulu juga mendapati profesion keguruan adalah kerjaya yang sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi (Cooper, 1995; Hart *et al*., 1995). Ini disebabkan oleh faktor desakan yang menuntut golongan guru mencapai permintaan dan sasaran tinggi dalam bidang pendidikan.

Dr. Sapora Sipon (2007) dalam kajian yang dijalankan menyatakan tekanan kerja yang dialami golongan guru ini akan meletakkan mereka dalam keadaan murung, kecewa, bimbang dan mengalami tekanan jiwa. Akibatnya guru tidak akan dapat memberikan sepenuh komitmen terhadap kerjaya mereka. Tekanan yang berterusan akan menjejaskan kualiti pendidikan dan profesion guru seterusnya akan membantutkan usaha ke arah mewujudkan masyarakat berilmu pada masa hadapan. Secara tidak langsung akan menggagalkan usaha negara Malaysia mencapai matlamat meningkatkan tahap kecemerlangan mutu pendidikan.

Guru-guru Pendidikan Khas juga tidak terkecuali mengalami tekanan kerja. Kajian terhadap tahap tekanan kerja guru-guru yang dijalankan oleh Faridah *et al*. (2001) mendapati guru Pendidikan Khas dan Vokasional mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi berbanding guru Sains. Faktor yang menjadi punca adalah kerana guru-guru Pendidikan Khas berhadapan dengan kumpulan pelajar yang pelbagai dan masalah tingkah laku yang mencabar di dalam kelas. Pendekatan yang digunakan

dalam pengajaran dan pembelajaran juga berbeza mengikut kemampuan murid. Berbanding dengan murid di aliran perdana, adalah lebih sukar mengendali dan menarik minat murid pendidian khas untuk mengikuti proses pengajaran dan pembelajaran. Justeru itu, guru Pendidikan Khas perlu lebih berusaha untuk menyediakan bahan bantu belajar dan sesi pembelajaran yang menarik sepanjang tempoh pengajaran.

Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan guru yang mengalami tekanan tidak dapat mengawal emosi terhadap perubahan budaya pendidikan yang semakin pesat membangun. Peranan yang di galas guru pada hari ini bukan sahaja memberi ilmu pengetahuan tetapi perlu mendidik manusia agar menjadi masyarakat berguna. Beban tugas guru pada hari ini diakui lebih mancabar berbanding dahulu kerana mereka dibebani tugasan seperti perkeranian, menghadiri kursus atau bengkel, menyediakan bahan bantu mengajar yang menarik serta menyesuaikan diri dengan dasar dan kurikulum baru yang sentiasa mengalami penambahbaikan dari semasa ke semasa.

Antara model tekanan (stress) yang digunakan dalam kajian ini ialah Model Stres Atkinson (1998), Model Tekanan Kerja Cooper (1976), Model Stress Cooper (1998), Model Punca Tekanan Kerja (Jaafar Muhammad, 2003) dan Model Tekanan Guru (Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni, 1995).

Sesebuah organisasi amat memerlukan kakitangan yang komited kepada organisasi. Begitu juga dengan organisasi persekolahan yang menuntut guru-guru komited terhadap tugas dan tanggungjawab mendidik anak bangsa. Komitmen yang jitu dan berterusan akan mampu meningkatkan organisasi ke arah kecemerlangan dan melonjakkan sistem pendidikan Malaysia di mata dunia.

Beban tugas guru yang semakin meningkat memerlukan golongan guru memberi sepenuh komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab mereka. Komitmen

yang baik akan mampu membawa institusi pendidikan ke arah kecemerlangan di peringkat yang lebih tinggi. Komitmen menurut Mowday, Steer dan Porter (1979) dalam Yaakob Daud (2007) didefinisikan sebagai satu kepercayaan yang kuat terhadap sesuatu nilai yang mendorong tingkah laku individu untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan keinginan untuk terus berada di organisasi. Ia didorong oleh semangat sukarela untuk meningkatkan pencapaian dalam organisasi.

Mowday *et al.* (1982) menyatakan komitmen yang tinggi mewujudkan sikap positif seseorang pekerja. Pekerja yang komited terhadap kerja mereka akan merasa selamat, dipunyai dan mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan mereka. Prestasi yang tinggi akan dapat ditunjukkan oleh pekerja yang komited berbanding dengan pekerja yang tidak komited. Begitu juga dengan golongan guru yang perlu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan. Walaupun dibebani tugas yang banyak, sekiranya mereka bersikap positif, guru-guru ini mampu akan menghasilkan mutu kerja yang berkualiti.

Beberapa teori komitmen yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti Teori Tingkah Laku *(Behavioral Theories).* Teori tingkah laku ini menekankan sikap di antara seorang pekerja dengan rakan pekerja yang lain di dalam organisasi tempat mereka bertugas.

Teori kedua pula adalah Teori Identiti Sosial *(Social Identity Theories)* yang lebih menekankan kepada pendekatan yang diambil individu sebagai langkah penambahbaikan diri dalam membuat hubungan yang lebih spesifik dalam organisasi atau kumpulan. Manakala teori ketiga pula adalah Teori Pengkategorian Diri (*Self Categorization Theory*). Teori ini merumuskan bahawa setiap individu boleh memutuskan sendiri kategori mereka mengikut masa dan konteks. Individu boleh bertindak menampilkan diri masing-masing atau mengambil sikap untuk senyap daripada menyatakan identiti mereka sebenar (Spears dan Lea, 1994). Teori ini lebih menekankan kepada pembinaan hubungan dalam organisasi antara manusia yang boleh dilihat secara berperingkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah elemen penting yang menjadi faktor sama ada pekerja akan kekal di organisasi tersebut atau beralih ke organisasi lain untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan (Sekaran, 1999). Kepuasan kerja bagi seseorang pekerja adalah datang dari naluri dalam diri mereka yang ingin memberi sumbangan yang mampu memajukan organisasi. Dari segi Psikologi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap pekerja yang suka atau tidak dengan segala bentuk kerja yang dilakukan (Norihan, 1995). Kerja yang dilakukan dengan rasa seronok dan menyenangkan akan meningkatkan produktiviti dan mengurangkan kemungkinan mereka untuk berhenti kerja.

Kepuasan kerja juga berkait rapat dengan tekanan kerja. Menurut kajian yang dijalankan oleh Razali (1999), mendapati pekerja yang mempunyai kadar tekanan yang rendah mengalami tahap kepuasan yang tinggi. Ini bergantung kepada cara guru tersebut membahagikan tugas kepada rakan guru yang lain. Pelaksanaan kerja secara sistematik akan mengurangkan kadar stress dalam kalangan guru kerana pembahagian tugas lebih meringankan urusan kerja mereka. Secara tidak langsung semua pihak akan mendapat kepuasan kerja yang maksimum tanpa mengalami stress yang teruk.

Haslina (1996) menyatakan sebagai seorang insan yang mempunyai perasaan, guru mempunyai persepsi, harapan, cita-cita dan keperluan yang perlu dipenuhi agar dapat mencapai kepuasan dalam kerja yang mereka lakukan. Untuk itu keperluan guru perlu dipenuhi kerana pada hakikatnya tidak semua guru berpandangan positif terhadap pekerjaan mereka (William, 1981).

Noran Fauziah dan Sharifah (1990) mengutarakan pendapat, adalah penting bagi guru mencari dan mencapai kepuasan kerja yang tinggi dalam kerja mereka bagi mencapai matlamat organisasi sekolah tempat mereka bekerja. Ini dibuktikan oleh Maslow (1954) dalam dapatan kajiannya yang menyatakan kepuasan kerja memang dapat diperolehi sekiranya individu merasa puas dan seronok terhadap kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja yang dicapai oleh golongan guru memberi manfaat yang

baik kepada organisasi tersebut kerana prestasi cemerlang yang ditunjukkan akan menghasilkan kualiti kerja yang mampu meningkatkan pencapaian organisasi sekolah.

Antara teori yang diaplikasi untuk mengkaji kepuasan kerja ialah Teori Penjejasan *(Affect Theory).* Teori yang diasaskan oleh Edwin A.Locke ini menyatakan kepuasan kerja ditentukan oleh percanggahan apakah yang diperlukan oleh setiap pekerja dan kehendak pekerja yang harus dipenuhi oleh majikan mereka. Keperluan dan kehendak yang tidak dapat dipenuhi majikan akan menyebabkan peningkatan kualiti tidak dapat dicapai dengan sempurna.

Teori kepuasan kerja seperti Model Ciri-ciri Pekerjaan *(Job Characteristics Model)* yang diasaskan oleh Hackman dan Oldman (1997) menggunakan beberapa kerangka bagi mengetahui tahap kepuasan kerja seseorang pekerja. Turut dinyatakan lima ciri utama di dalam menilai kepuasan kerja seseorang iaitu kepelbagaian kemahiran *(skill variety)*, identiti tugas *(task identity),* kepentingan tugas *(task significance),* autonomi *(autonomy)* dan maklum balas *(feedback).*

Teori Kecenderungan (*Dispositional Theory*) yang diasaskan oleh Timothy A. Judge, Edwin A. Locke, dan Cathy C. Durham pada 1976, melalui pendekatan yang digunakan menerangkan bahawa wujud bukti-bukti nyata yang menunjukkan seseorang pekerja mengalami kepuasan kerja atau sebaliknya. Teori ini menyatakan bahawa seseorang pekerja memiliki beberapa kecenderungan yang akan menghasilkan beberapa peringkat dalam kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja (dalam Judge, Edwin dan Locke, 1976). Dengan adanya beberapa teori berkaitan tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja akan dapat melengkapi kajian yang akan dijalankan dalam mengenal pasti hubungan tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam klangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran (PKIBP) di daerah Pontian.

1.2 Latar Belakang Masalah

Peranan guru dilihat semakin mencabar seiring dengan kepesatan bidang pendidikan negara. Amanah yang diberi untuk mendidik anak bangsa menjadi modal insan cemerlang dan berkterampilan adalah salah satu cabaran yang harus dihadapi oleh golongan pendidik ini. Dalam era globalisasi yang semakin mencabar kini, cabaran guru juga dilihat semakin meningkat. Warga guru dituntut untuk menguasai lebih banyak ilmu pengetahuan dan menyediakan diri untuk berdepan cabaran yang lebih berat dan membebankan pada masa akan datang. Justeru, stres dilihat sebagai satu penyakit yang dikaitkan dengan kesihatan mental seseorang dan golongan guru adalah golongan yang paling ramai mengalami stres atau tekanan. Pengalaman stres atau tekanan ini pastinya akan dirasai selagi bergelar manusia.

Hasil penulisan Tajaiyah Ihsan dalam artikel bertajuk “Tekanan Melawan atau Lari” yang dipetik daripada Utusan Online (25 Februari 2007), Pakar Psikiatri Kanak-kanak, Remaja dan Dewasa, Pusat Perubatan Universiti Malaya, Dr. Subash Kumar menjelaskan, walaupun stres atau tekanan dikategorikan sebagai penyakit yang serius tetapi sayangnya ia tidak diberi perhatian. Perkara ini berlaku mungkin kerana masyarakat beranggapan bahawa stres hanya memberi kesan seketika tanpa menyedari bahawa stres boleh menjejaskan seluruh tubuh dan minda. Beliau turut mengulas kanak-kanak juga terdedah kepada stres dan yang lebih menyedihkan ibu bapa tidak mengambil endah akan masalah yang dialami anak mereka.

Stres juga dikatakan sebagai tindak balas kepada keadaan untuk memenuhi tuntutan keadaan ke arah yang lebih baik dan stabil (Shepherd P. C., 1987). Untuk itu stres yang dialami golongan pendidik boleh ditakrifkan sebagai perasaan tidak selesa, emosi yang negatif seperti marah, bimbang, kecewa yang berpunca dari aspek beban tugas atau kerja seorang guru (Kyriacou dan Sutcliffe, 1978).

Seorang guru Pendidikan Khas bukan sahaja mengajar dan mendidik anak-anak murid berkeperluan khas tetapi turut menjalankan kerja-kerja pentadbiran. Selain itu guru Pendidikan Khas juga perlu bertanggungjawab memastikan bilik darjah berada dalam kondisi yang baik dan persekitaran bilik darjah selamat untuk golongan murid berkeperluan khas ini. Bahan bantu belajar yang perlu disediakan sendiri oleh guru juga harus mampu untuk menarik perhatian murid berkeperluan khas dalam memastikan mereka menerima pendidikan yang berkualiti.

Sistem pendidikan yang sentiasa menerima perubahan dari semasa ke semasa turut menjadi beban kepada guru (Jurnal Guru, 1996). Ia menuntut golongan guru untuk menerima dan melakukan perubahan yang dilakukan bagi memastikan pendidikan yang berkualiti dapat diberikan kepada golongan pelajar. Sistem pendidikan tempatan yang mengalami perubahan besar dari segi kurikulum dan dasar baru pendidikan ternyata meningkatkan lagi tekanan dan tanggungan kerja sedia ada.

Abang Mat Ali (1999), melaporkan sebanyak 30 peratus daripada jumlah 280,000 guru dibebani dengan tugasan luar dan seringkali tidak dapat menumpukan sepenuh perhatian terhadap tugas mengajar. Laporan ini dikukuhkan dengan dakwaan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) yang mendakwa kesibukan guru menghadiri perjumpaan dan pelbagai kursus menyebabkan guru-guru merasa terbeban dengan kerja baru yang perlu disudahkan mereka (Utusan Malaysia, 1 September 2003).

Kyriacou (1987) menjelaskan, sejak tahun lapan puluhan terdapat bukti kukuh yang menunjukkan stres berpanjangan akan menyebabkan mental dan fizikal seorang guru menjadi lemah. Kajian oleh Jamaliyah (1999) juga menunjukkkan stress membawa risiko kesihatan kepada guru. Terlalu banyak stres yang dihadapi guru juga mendatangkan pelbagai kesan negatif dan boleh mengganggu prestasi serta kepuasan kerja seorang guru (Ali Murat Sunbul, 2003).

Cormaks (2000) dalam kajiannya menyatakan kebanyakan guru melaporkan stres dalam pekerjaan mengalami "*burnout*" pada tahap tertentu dalam bidang pekerjaan mereka. Guru sering kali kekurangan masa untuk menyudahkan kerja mereka (Lim, 2001). Ghazali (1997) melaporkan kajian yang dilakukan di Malaysia menunjukkan 38.7 peratus guru mengalami tahap kepuasan kerja yang rendah disebabkan sering tertekan dan kurang semangat semasa menjalankan tugas sebagai guru. Terdapat juga sebilangan guru yang bersara dan berhenti kerja awal dengan alasan beban tugas yang semakin meningkat.

Menurut Robbins (2000) tekanan tidak semestinya dipandang dari sudut yang negatif walaupun ianya sentiasa diperbahaskan dalam konteks yang negatif. Tekanan sekiranya diurus dengan baik akan mampu mewujudkan persaingan yang sihat di kalangan rakan sejawat dan merangsang semangat untuk lebih memajukan organisasi di mana mereka bekerja.

Dapatan kajian oleh Salwa (2006) mendapati bahawa guru-guru lebih banyak melaksanakan tugas-tugas bukan akademik berbanding tugas-tugas akademik terutama semasa cuti penggal persekolahan.Ini menunjukkan beban tugas yang diberikan kepada guru amat berat untuk dilaksanakan. Guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran juga tidak terkecuali dalam hal ini. Beban tugas yang banyak ini dikhuatiri menjadi punca guru-guru ini berasa tekanan kerja mereka meningkat dan mereka tidak mampu untuk memberi sepenuh komitmen dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru.

Faktor stres dilihat turut menyumbang kepada kurangnya kepuasan kerja di kalangan warga pendidik. Stres yang dialami menjejaskan prestasi kerja guru. Ini dapat dilihat melalui prestasi kerja yang semakin merosot, hilang minat terhadap profesion sendiri, tahap kehadiran yang tidak memuaskan serta sentiasa mengelak apabila diamanahkan tugas. Akibatnya ramai golongan pendidik ini mahu meninggalkan kerjaya guru lebih awal dari jangkaan. Untuk itu pihak-pihak yang berkenaan perlu mencari solusi agar golongan guru program Pendidikan Khas

Integrasi Bermasalah Pembelajaran ini tidak tertekan dan mereka mampu memberi sepenuh komitmen terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberi dalam memastikan kualiti pendidikan negara berada pada tahap yang cemerlang.

1.3 Pernyataan Masalah

Berdasarkan masalah yang wujud, penyelidik ingin menjalankan kajian ke atas hubungan tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja guru-guru Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran di daerah Pontian. Menurut laporan hasil penulisan Dr. Sapora Sipon dalam Utusan Malaysia Online bertarikh 24 Januari 2008 menyatakan bahawa profesion perguruan dilihat sebagai satu profesion yang sering meletihkan dan banyak mengundang tekanan dan memberi kesan yang negatif kepada ahli-ahlinya. Guru yang terlalu terbeban bidang tugasnya dan akibatnya merasa tertekan akan memberi kesan negatif kepada mutu pendidikan negara.

Menurut Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK), ramai guru di Malaysia kini menghidap penyakit barah payu dara, darah tinggi, sakit jantung, malah sedang mendapat rawatan psikiatri kerana semakin tertekan akibat bebanan tugas yang meningkat. Bebanan kerja guru yang dilihat kini terlalu berat diakibatkan antara lainnya oleh pengharapan untuk menaikkan tahap akademik pelajar dan sekolah selain tanggungjawab remeh-temeh yang terpaksa digalas oleh guru.

Dr. Sapora menambah bahawa isu-isu pendidikan seperti masalah disiplin pelajar yang berleluasa, bebanan tugasan, masalah kekurangan guru, kekurangan bilik darjah, konflik peranan, kekaburan peranan dan rangkaian masalah lain yang tidak dapat diselesaikan dengan memuaskan boleh menggugat kesejahteraan guru. Sekiranya isu guru terlalu terbeban tidak diatasi segera, ia boleh menyebabkan guru merasa tertekan dan memohon untuk meletak jawatan atau memohon untuk bersara awal (Utusan Malaysia Online, 24 Januari 2008).

KPPK dalam laporan tersebut turut mengakui bahawa profesion keguruan pada hari ini telah menjadi faktor tekanan kerja yang dialami golongan guru. Komitmen guru pada hari ini tidak tertumpu kepada tugasan mengajar sahaja tetapi golongan guru perlu menggalas tugas-tugas pengkeranian, pentadbiran dan lain-lain yang boleh menyebabkan tekanan kepada mereka.

Laporan yang dikemukakan oleh Berita Harian 15 Januari 1997 menunjukkan guru terpaksa mengambil alih tugasan tambahan seperti melakukan kerja-kerja pengkeranian, tukang kebun, pembantu makmal dan sebagainya yang sepatutnya dilakukan oleh orang lain.

Utusan Malaysia (1 September 2003) dalam laporan yang dipetik telah melaporkan, dakwaan daripada Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) yang menyebut guru-guru dan pengetua pada hari ini dibebani dengan tugasan luar seperti menghadiri perjumpaan dan pelbagai kursus di luar sekolah. Perangkaan yang diambil menyatakan kira-kira 15 peratus guru tidak berada di sekolah. Ini menunjukkan tekanan guru bukan sahaja berlaku di dalam bilik darjah tetapi turut berlaku di luar sekolah kerana terbeban dengan tuntutan kursus dan sebagainya.

Selain terbeban dengan tugasan luar, guru-guru ini juga mengalami tekanan akibat jumlah waktu mengajar yang banyak dan tekanan masa yang terhad dalam tugas. Selain menjalankan tugas rutin seperti menyemak buku latihan dan kerja-kerja lain, mereka juga perlu menjalankan kerja-kerja perkeranian seperti melengkapkan sistem fail, menaip, mengisi borang, menyiapkan minit mesyuarat, menjadi penasihat aktiviti kokurikulm dan sebagainya. Malah tingkah laku murid dan keperluan menjadi nilai standard sekolah juga turut menjadi faktor kepada ketegangan yang dialami guru (Ahmad Azhari, 1998).

Terdapat beberapa insiden yang berlaku menunjukkan guru-guru berada dalam tekanan. Antaranya seperti yang berlaku kepada seorang warden asrama yang mengarahkan pelajar perempuan Sekolah Menengah Kebangsaan (SMK) Bawang Assan untuk berendam beramai-ramai di dalam kolam ikan atas kesalahan seorang daripada mereka membuang tuala wanita di dalam mangkuk tandas asrama perempuan sekolah tersebut. Insiden yang tidak seharusnya dilakukan oleh seorang guru terlatih (Sapora Sipon, 2007).

Akibat tekanan kerja yang dialami oleh guru, mereka mengambil keputusan untuk menamatkan perkhidmatan lebih awal dari jangkaan. Maklumat yang diambil dari Unit Perkhidmatan Guru pada 5 Februari 2004, terdapat ramai guru yang memohon untuk bersara awal, tetapi KPM meminta mereka untuk menimbang semula keputusan atas sebab situasi kekangan dalam pendidikan. Sepanjang tahun 2003, seramai 529 orang guru meletak jawatan secara opsyenal, 412 orang meletak jawatan atas alasan peribadi.

Dalam kajian oleh Borg (1991), beliau mendapati guru sekolah rendah lebih cenderung untuk bersara awal dari profesion keguruan. Ini disebabkan oleh faktor tekanan yang dialami mereka. Faktor tekanan tersebut menyebabkan rekod kehadiran mereka tidak memuaskan, seringkali hadir lewat ke sekolah dan mempunyai masalah disiplin.

Kebanyakan guru-guru ini merupakan guru sekolah rendah. Isu ini menyebabkan KPM terpaksa mengeluarkan Pekeliling Perkhidmatan untuk menahan guru bersara secara pilihan kecuali mencapai umur 50 tahun bagi lelaki dan 45 tahun bagi perempuan. Jabatan Perangkaan Pendidikan Malaysia turut melaporkan pada tahun 2002 seramai 165,358 orang guru sekolah rendah, yang mana 30,499 daripadanya adalah guru dari SJK (Cina).

Kajian tekanan kerja oleh Liew Siew Fong (2004) menyatakan, 63 peratus guru-guru SJK (C) mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana, 16.3 peratus pula mengalami tekanan kerja pada tahap yang normal, manakala 20 peratus lagi mengalami tekanan kerja pada tahap yang tinggi.

Kajian oleh Kementerian Pendidikan Malaysia yang dipetik dari New Straits Times (30 Mac 1990), hasil kajian yang dilakukan terhadap 5,364 responden guru mendapati terdapat seramai 1,288 guru di Malaysia menghidap penyakit mental. 169 daripadanya menghidap psikosis dan 1,119 lagi menghidap neurosis. Jadual 1 di bawah menunjukkan butiran lengkap kajian ini.

Jadual 1.1 Data guru yang mengalami penyakit mental

Kategori Guru	Psikosis	Neurosis
Lelaki	102	623
Perempuan	67	496
Siswazah	16	97
Bukan Siswazah	153	1022
Menengah	59	344
Rendah	110	775
Umur 20 hingga 30	36	2721
Umur 31 hingga 40	44	2601
Umur 41 hingga 50	67	417
Umur 51 hingga 60	22	170

(Sumber: New Straits Times, 30 Mac 1990)

Menurut sumber KPM, angka ini telah menunjukkan pola peningkatan pada saban tahun. Tekanan kerja yang dialami sekiranya tidak diatasi akan menyebabkan lebih ramai lagi guru-guru yang akan menghidap penyakit mental. Hal ini amat membimbangkan institusi pendidikan sekiranya tidak ditangani secara serius.

Berdasarkan dapatan-dapatan kajian di atas, kajian ini memfokuskan untuk mengkaji sejauh mana kebenaran isu tekanan kerja guru yang dibangkitkan. Adakah guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran ini benar-benar menghadapi tekanan kerja sehingga menjejaskan tugas mereka sebagai pendidik. Kajian ini juga turut melihat sejauh mana komitmen dan kepuasan kerja mempunyai hubungkait dengan tekanan yang dialami guru. Adakah tekanan kerja yang dialami guru berbeza mengikut jenis sekolah tempat mereka bertugas dan turut berkaitan dengan jantina guru.

1.4 Objektif Kajian

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian. Secara khususnya, objektif kajian adalah untuk :

i. Mengenal pasti tahap tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian.

ii. Mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian berdasarkan jantina.

iii. Mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja.

iv. Mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan tahap tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja mengikut jenis sekolah.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian di atas, beberapa persoalan kajian telah dikemukakan, iaitu:

i. Apakah tahap tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian?

ii. Apakah terdapat perbezaan tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian berdasarkan jantina?

iii. Apakah hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian?

iv. Apakah terdapat perbezaan tahap tekanan kerja, komitmen kerja dan kepuasan kerja mengikut jenis sekolah?

1.6 Hipotesis Kajian

Ho1 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian dengan faktor jantina.

Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen kerja guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian dengan faktor jantina.

Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian dengan faktor jantina.

Ho4 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian.

Ho5 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah mengikut jenis sekolah.

Ho6 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara komitmen kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah mengikut jenis sekolah.

Ho7 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah mengikut jenis sekolah.

Ho8 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan komitmen kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian.

Ho9 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap tekanan kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian.

Ho10 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tahap komitmen kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian.

1.7 Kepentingan Kajian

Dapatan dalam kajian ini diharapkan dapat memberi gambaran tentang hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja di kalangan guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran di semua peringkat sekolah. Diharapkan kajian ini akan dapat memberi manfaat dan boleh digunakan oleh pihak-pihak penyelidik yang berminat untuk mengkaji bidang tekanan kerja dari peringkat sekolah hinggalah peringkat Kementerian Pendidikan dan dapat dijadikan sebagai rujukan untuk menangani tekanan kerja yang dihadapi oleh golongan guru pada masa kini.

1.8 Skop Kajian

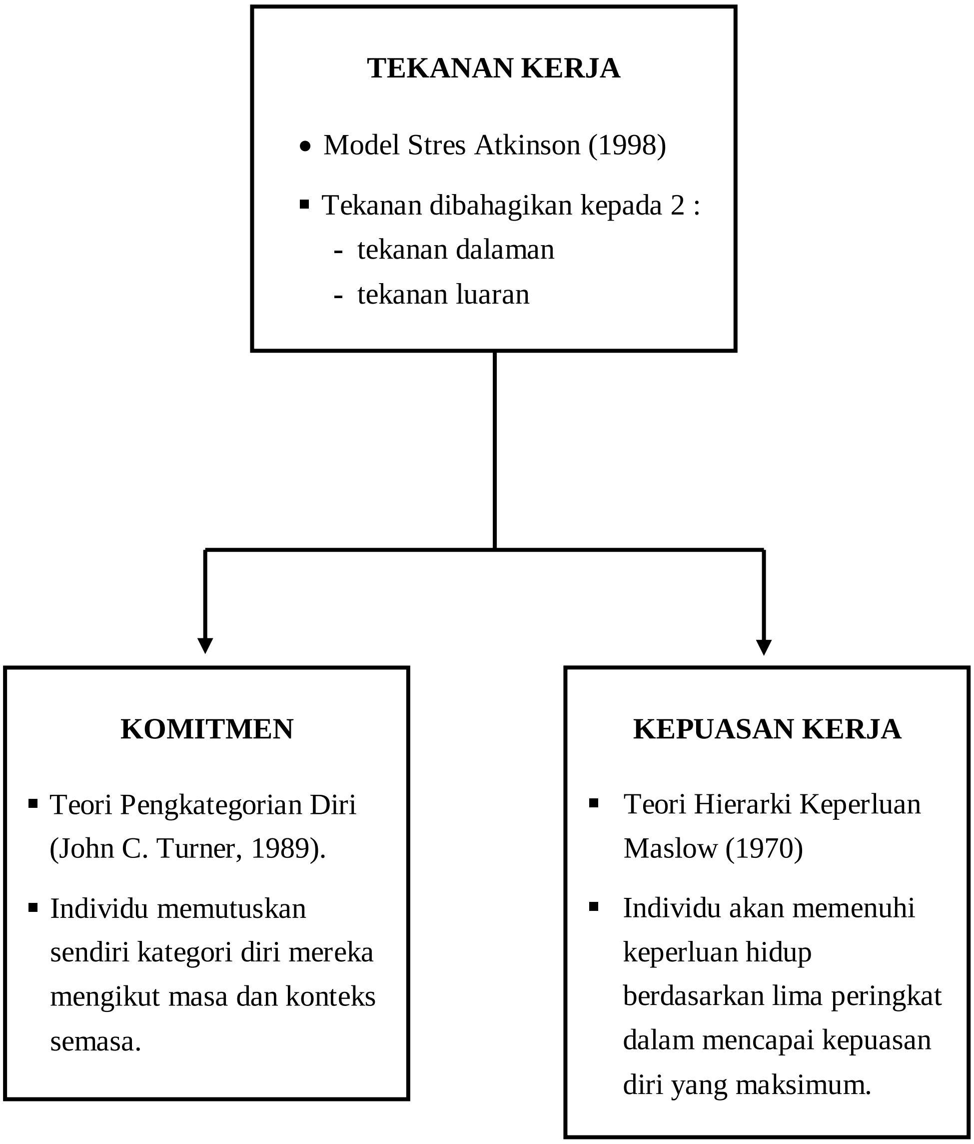
Kajian yang dijalankan membabitkan responden yang terdiri daripada guru-guru Pendidikan Khas yang mengajar murid bermasalah pembelajaran sekolah rendah di daerah Pontian. Jenis sekolah yang terlibat adalah Sekolah Kebangsaan (SK) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) yang menjalankan program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran di daerah Pontian.

1.9 Batasan Kajian

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan tekanan kerja dengan komitmen dan kepuasan kerja guru-guru yang mengajar program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran di sekolah rendah sahaja dan tidak melibatkan guru-guru yang mengajar di sekolah menengah.

1.10 Kerangka Teori

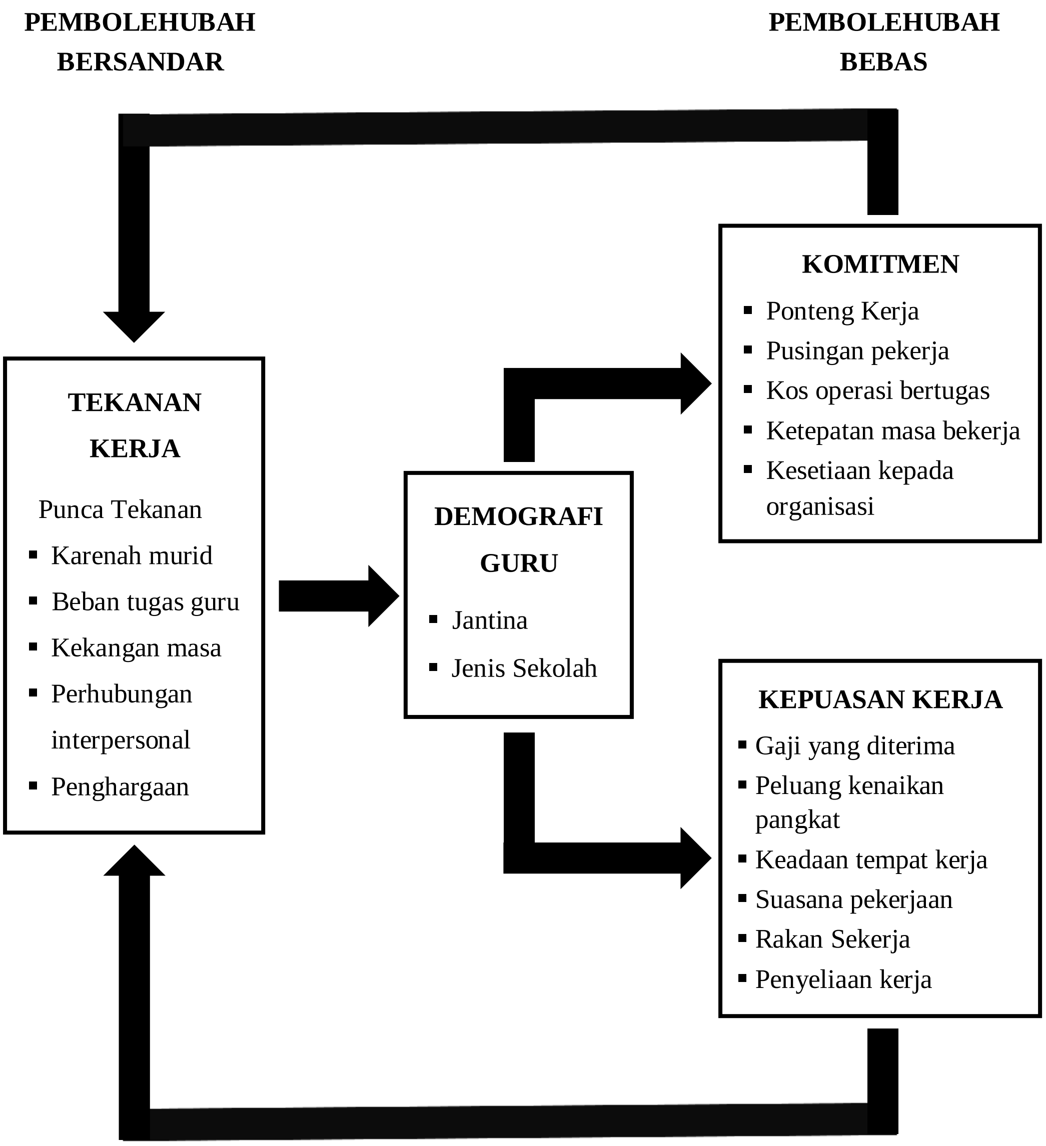
Berikut adalah teori-teori yang akan digunakan dalam kajian ini.



Rajah 1.1 Kerangka teori

1.11 Kerangka Kajian

Dalam kerangka kajian ini, diterangkan secara umum bagaimana kajian ini dilaksanakan. Rajah 1.2 mengandungi dua pembolehubah iaitu pembolehubah tidak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar mengkaji tentang komitmen kerja dan kepuasan kerja. Manakala pembolehubah bersandar mengkaji tentang punca tekanan kerja.



Rajah 1.2 Kerangka kajian

1.12 Definisi Konsep dan Operasional

Di dalam bahagian ini akan diperjelaskan beberapa istilah dan konsep yang menjadi asas yang menyokong tema kajian yang diusahakan. Definisi istilah-istilah dan konsep-konsep yang diterangkan dalam bahagian ini merupakan istilah-istilah dan konsep-konsep yang bersesuaian dengan konteks kajian ini sahaja.

1.12.1 Pendidikan Khas

Pendidikan Khas merujuk pada pendidikan bagi kanak-kanak luar biasa iaitu kanak-kanak yang dari segi intelek, fizikal, sosial dan emosi yang tidak mencapai pertumbuhan dan penyuburan biasa hinggakan mereka tidak dapat faedah sepenuhnya daripada rancangan sekolah biasa (Chua Tee Tee dan Koh Boh Boon, 1992). Program Pendidikan Khas adalah pengajaran khusus yang direka bentuk untuk memenuhi keperluan pelajar luar biasa. Ia mungkin memerlukan penggunaan bahan-bahan peralatan dan kaedah pengajaran khusus (Gargiulo, 2003 dan Hallahan dan Kauffman, 2006), untuk membantu kanak-kanak ini mencapai potensi maksima mereka berdasarkan Falsafah Pendidikan Negara, iaitu semua kanak-kanak berhak untuk mendapatkan pendidikan yang sempurna mengikut keupayaan masing-masing (Abd Rahim Talib, 2007). Dalam kajian ini, program Pendidikan Khas yang dikaji adalah Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran sekolah rendah.

1.12.2 Guru Pendidikan Khas

Guru Pendidikan Khas merujuk kepada tenaga pengajar yang mengajar murid berkeperluan khas di kelas Pendidikan Khas (KPM, 1997). Dalam kajian ini, guru Pendidikan Khas adalah guru yang mengajar murid berkeperluan khas dalam

program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran di Sekolah Kebangsaan (SK) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) di daerah Pontian. Kategori guru yang terlibat adalah guru Pendidikan Khas lantikan sah dalam penjawatannya oleh KPM, guru terlatih yang sedang mengajar di sekolah, guru terlatih yang sedang mengikuti kursus dalam perkhidmatan dan pra perkhidmatan di institusi latihan perguruan.

1.12.3 Kanak-Kanak Berkeperluan Khas

Menurut Heward dan Orlansky (1980), kanak-kanak berkeperluan khas adalah kanak-kanak yang kebolehannya menyimpang daripada norma biasa, sama ada di bawah purata atau di atas purata. Sehubungan dengan tu mereka memerlukan pendidikan yang khas, kurikulum khas, alatan khas, guru khas dan juga bilik darjah khas bertepatan dengan piawai dan prosedur yang diluluskan oleh Jabatan Pendidikan Khas, KPM. Kanak-kanak khas dalam kajian ini adalah yang mempunyai masalah dalam pembelajaran di kelas program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalah Pembelajaran.

1.12.4 Bermasalah Pembelajaran

Menurut *Individual with Disabilities Education Act* (IDEA) (1997), masalah pembelajaran didefinisikan sebagai masalah dalam satu atau lebih daripada proses asas psikologi melibatkan pemahaman atau penggunaan bahasa sama ada pertuturan atau penulisan di mana masalah yang dihadapi mengakibatkan kebolehan mendengar, berfikr, bertutur dan membaca yang tidak sempurna. Ini tidak termasuk mereka yang bermasalah pembelajaran akibat daripada ketidakupayaan penglihatan, pendengaran dan motor, kerencatan akal, gangguan emosi atau kekurangan dalam persekitaran, budaya atau ekonomi.

Bermasalah pembelajaran dalam kajian ini merujuk kepada kanak-kanak yang telah dikenal pasti oleh pakar profesional klinikal sebagai mengalami kecacatan yang mengganggu dalam menerima proses pembelajaran. Kecacatan yang dialami dikategorikan mengikut tahap keupayaan kanak-kanak dalam kebolehan berikut:

i. Kebolehan kognitif
ii. Tingkah laku sosial / perkembangan sosial
iii. Penguasaan bahasa (lisan /pertuturan)
iv. Keupayaan membaca
v. Kemahiran perkembangan (*development skills*)
vi. Kemahiran matematik

Antara jenis kecacatan yang dialami oleh kanak-kanak bermasalah pembelajaran:

i. Lembam (akibat kecacatan otak)
ii. Autistik
iii. Sindrom Down
iv. Terencat akal ringan
v. Terencat akal sederhana
vi. Hiper aktif
vii. Hipo aktif
viii. Ceberal palsi
ix. Emosi / tingkah Llaku
x. Pertuturan
xi. Epilepsi
xii. Pelbagai kecacatan

1.12.5 Tekanan

Tekanan berasal dari perkataan Greek yang bermaksud *stringer*e yang bermakna ‘ketat’ atau ‘tegang’ (Cox, 1980). Menurut Mohd Makzan Musa (2003) tekanan merupakan satu gangguan emosi atau ancaman perasaan. Menurut Kamus Dewan (1997) puala, tekanan atau stres adalah perbuatan menekan atau keadaan tertekan yang mana individu menanggung beban yang sukar ditanggung mereka. Ia merupakan tindak balas fizikal, fisiologikal dan psikologikal yang berlaku dalam diri seseorang yang berpunca daripada suasana yang dianggap mencabar dan memberi ancaman.

Tekanan dianggap normal dalam kehidupan manusia dan dibezakan melalui tahap tekanan yang dialami oleh mereka. Menurut Marshall dan Cooper (1976), tekanan yang dialami secara berterusan dan keterlaluan akan mengakibatkan gangguan terhadap kesihatan fizikal dan mental seseorang. Konsep tekanan dalam kajian ini ialah mengenai tekanan kerja yang dihadapi oleh guru di sekolah.

1.12.6 Tekanan Kerja Guru

Menurut Kamus Dewan (1997), tekanan kerja guru adalah pengalaman yang berkait rapat dengan emosi tidak menyenangkan dialami oleh guru seperti kecewa, tegang, bimbang, marah, berdukacita dan sebagainya yang disebabkan oleh perkara-perkara yang bersangkutan dengan bidang tugas mereka. Kyriacou dan Sutchlliff (1978) menyatakan tekanan kerja merujuk kepada perubahan emosi yang tidak menyenangkan seperti ketegangan, kekecewaan dan kemarahan hasil dari pekerjaan boleh menimbulkan tekanan. Punca kerap berlakunya tekanan ialah keadaan pekerjaan yang buruk, salah laku pelajar, kekurangan sumber untuk mengajar, bebanan tugas bukan mengajar dan sikap pelajar terhadap pelajaran.

Mokhtar (1998) pula memberikan definisi tekanan kerja guru sebagai pengalaman yang dialami oleh guru berhubung dengan emosi yang tidak menyenangkan. Kesimpulannya tekanan kerja boleh didefiniskan sebagai keadaan fizikal dan mental guru yang diakibatkan oleh gangguan peristiwa atau keadaan persekitaran pekerj aan. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan bahawa tekanan kerja guru sebagai tindak balas negatif seperti kemarahan atau tekanan jiwa yang disebabkan oleh pelepasan hormon "*andrenocorticontrophic*" ke dalam saluran darah dan menyebabkan kadar degupan jantung menjadi pantas. Keadaan ini akan menyebabkan guru mengalami tekanan dengan mudah. Tekanan kerja yang dihadapi oleh golongan guru ini akan menggugat keyakinan serta kesihatan mereka dan seterusnya mengganggu kerjaya dan kehidupan harian.

1.12.7 Kepuasan Kerja

Locks (1994) dalam kajiannya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tindak balas emosi seseorang individu sama ada ia mempunyai perasaan positif atau negatif terhadap kerja yang dilakukan. Menurut Mahmood Nazar (2001) pula, kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan positif pada diri pekerja terhadap bidang tugas dan kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja ini bergantung kepada beberapa faktor dan mengikut jenis pekerjaan.

Robbin (1989) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya dan jika sebaliknya individu akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Locke (1976) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Kajian ini ingin mengenal pasti

kepuasan kerja guru merujuk kepada sikap, perasaan dan persepsi guru terhadap penerimaannya terhadap profesion perguruan, keseronokan kerja di sekolah dan penerimaan guru terhadap Kementerian Pendidikan sebagai majikan.

1.12.8 Komitmen

Komitmen menurut Mayer dan Allen (1991) dalam Rusniyati (2009) boleh ditakrifkan sebagai penerimaan individu terhadap matlamat organisasi serta keupayaan individu untuk berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Kajian ini ingin melihat tahap komitmen guru terhadap organisasi kerja mereka melalui tiga bahagian utama iaitu:

i) komitmen efektif *(affective commitment)* iatu berkaitan dengan keinginan dan rasa terikat dengan organisasi.

ii) komitmen secara berterusan *(continuance commitment)* yang melibatkan keinginan disebabkan oleh kesedaran akan mengalami kerugian sekiranya meninggalkan organisasi tersebut.

iii) komitmen normatif *(normative commitment)* yang ditakrifkan sebagai perasaan wajib untuk terus kekal dalam sesebuah organisasi kerana merasakan ia adalah tindakan yang paling tepat.

1.12.9 Sekolah Kebangsaan (SK)

Sekolah Kebangsaan adalah sekolah yang menjalankan pengajaran dan pembelajaran dengan menggunakan Bahasa Malaysia sebagai bahasa pengantaranya.

Sistem pengajaran dan pembelajarannya tertakluk mengikut garis panduan yang disediakan dan ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia.

1.12.10 Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC)

Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC) adalah sekolah yang menggunakan Bahasa Mandarin sebagai bahasa pengantara. Namun begitu, sistem pengajaran dan pembelajarannya masih lagi dikawal selia dan tertakluk kepada garis panduan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia. Perbezaan sekolah ini berbanding sekolah kebangsaan adalah hanya terdapat penggunaan bahasa pengantaranya sahaja.

1.13 Kesimpulan

Dalam bab ini telah dihuraikan dan dijelaskan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Di bahagian objektif kajian, penyelidik telah menetapkan matlamat-matlamat yang hendak dicapai dalam kajian ini. Bab seterusnya akan membincangkan berkaitan sorotan karya yang meliputi tahap tekanan, komitmen dan kepuasan kerja guru-guru program Pendidikan Khas Integrasi Bermasalahan Pembelajaran (PKIBP) sekolah rendah di daerah Pontian dengan bersertakan penerangan tentang teori-teori berkaitan dan perbincangan kajian-kajian terdahulu.

BIBLIOGRAFI

Ab. Aziz Yusof (2000). *Pengurusan dan gelagat organisasi di abad ke-21*. Selangor: Prentice Hall.

Abang Mat Ali dan Mohamad Razali (1999). *Strategi menangani tekanan di kalangan guru-guru sekolah menengah Zon A di bahagian Kuching / Samarahan, Sarawak.* Satu Tinjauan Projek Sarjana Muda Pendidikan, Universiti Malaysia, Sarawak.

Abdul Wahid Nuruddin (1996). *Stres pekerjaan di kalangan guru*. Tesis (B.Ed) yang tidak diterbitkan. Sintok: Universiti Utara Malaysia.

Abdullah, Deraman (2003). *Tekanan kerja guru di sebuah sekolah menengah di daerah Klang, Selangor Darul Ehsan*. Thesis (Masters). Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Abel, Millicent, G., Sewell and Joanne (1999). *Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers*. Journal of Educational Research. Vol.92.No.1.

Abouserie, R. (1996). *Stress, coping strategies and job satisfaction in University Academic Staff*. Educational Psychology, 16(1):49-56.

Adam, E. (1999*). Vocational teacher, stress and internel characteristics*. Journal of Vocational and Technical Education, 16 (1), 7-22.

Ages, V. D. (2011). *Teacher perceptions on stress and retention*. ProQuest Dissertations and Theses.

Ahmad Azahari Sarmun (1998). *Tinjauan tahap tekanan dan punca stress di kalangan Guru Sekolah Sabak Bernam*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Ahmad Azhari (1998). *Tahap dan punca stres di kalangan guru-guru yang mengajar Kemahiran Hidup di negeri Perlis*. Kertas Projek Ijazah Sarjana Muda Teknologi serta Pendidikan, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Ahmad Nasir Yaacob (1998). *Pengaruh kepuasan kerja dan faktor-faktor kerja ke atas prestasi kerja di bahagian audit dan akaun, Ibu Pejabat Jabatan Pembangunan Koperasi Malaysia*. Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.

Ahmad Shakir (1998). *Tinjauan tahap dan punca stres di kalangan guru-Guru sekolah menengah negeri Perlis*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Ahmad Zikrileh Hj Ismail (2001). *Tahap komitmen ahli terhadap TQM; Kajian atas ahli Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta Kementerian Kewangan Malaysia.* Tesis MSc. Universiti Utara Malaysia / INTAN.

Ainon Mohd, Abdullah Hassan (2002). *Guru sebagai pendorong dalam darjah*. Kuala Lumpur: PTS Publictions & Distributors

Aisyah Bee Ahmad Tajudeen (2004). *Kepuasan kerja dan tekanan yang dihadapi oleh guru sekolah menengah.* Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Putra Malaysia.

Ali Murat Sunbul (2003). *An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teachers*. Australian Journal of Education Vol.47 No.1 April, 2003.

Aminah Hassan (2007). *Kepuasan kerja guru siswazah sekolah menengah di daerah Kota Bharu, Kelantan.* Tesis Sarjana, Universiti Utara Malaysia.

Aminah Mahat (1999). *Tahap dan punca stres di kalangan guru-guru yang mengajar di Sekolah Kebangsaan Selangor*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Anna Felicia Anak Diyi (2011). *Hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan kepuasan kerja guru*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Atkinson J.M. (1988). *Coping with stress at work*. England: Thorsons Publishers Limited.

Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon, Abdul Rahim Hamdan (2007). *Menguasai penyelidikan dalam penyelidikan.* Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing. 2007

Azlina Mohd. Kosnin dan Rohana Binti Ahmad (2011). *Hubungan di antara stres kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru besar di daerah Batu Pahat*. Kajian Ilmiah. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Azlina Mohd Kosnin dan Tan Sew Lee (2008). *Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stress kerja guru*. Jurnal Teknologi edisi Jun 2008, 48(E): 33-47. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Bahari Mat (1997). *Kepuasan kerja di kalangan guru- guru sekolah menengah di Felda Jengka*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Bahrin Abdullah (2012). *Hubungan beban tugas dan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru Pendidikan Islam sekolah rendah zon bandar di daerah Pontian*. Tesis Master. UTM.

Black, S. (2003). *Stressed out in the classroom*. American School Board Journal, 190, 14-16.

Boyer-Colon, C. (2009). *Teacher stress among catholic high school teachers: Its Nature And Significance*. ProQuest Dissertations and Theses.

Boyle G. J., Borg M. G., Falzon, J. M. & Baglioni, A. J. Jr. (1995). *A structural model of the dimensions of teacher stress*. British Journal of Educational Psychology, 65, 49-67.

Byrne, J.J. (1998). *Teacher as hunger artist: Burnout: Its causes, effects and remedies*. Contempory Education, 69(2), 86-91.

Chang, C.L. (2007). *Stress among secondary school teachers in Klang District*. Masters Thesis. Universiti Malaya.

Chaplain, R. P. (1995). *Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School*. Educational Psychology, 15, 473-489.

Chei, Choy Lye (1997). *Tekanan kerja di kalangan guru-guru di sebuah sekolah menengah kerajaan dan sebuah sekolah menengah swasta*. Kertas Projek Bachelor Sains: (Pembangunan Manusia) yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Chei, C.L. (1996). *Tekanan kerja di kalangan Guru-guru di sebuah Sekolah Menengah Kerajaan dan Sebuah Sekolah Menengah Swasta*. Tesis (B.Ed) yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia.

Chrysanti Widayastuti, Hana (2009). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang.* Tesis Sarjana Muda. Universitas Diponegoro.

Cole, M. and Walker, S. (1989). *Teaching and Stress*. Milton Keynes and Philadelphia: Open University Press.

Cooper, C. (1998). *Theories of Organizational Stress*. New York: Oxford University Press.

Cooper, C., L. Cooper, R. D. & Eaker, L. H. (1988). *Living With Stress*. United State: Penguin Books.

Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1995). *Business Research Methods (5th ed.)*. Chicago: Irwin, Inc.

Cormarks, D. K. (2000). *Leadership Behaviors of Secondary School Principals and Teachers Satisfaction*. Unpublished Ph.D dissertation. University of New South Wales.

Cox, T. (1980). *The Recognition and Measurement of Stress: Conceptual and Methodological Issues*. Evaluation of Human Work, 628-647.

Dana, Mubasysyir Hasanbasri. *Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.* Working Paper Series No. 2 , Universitas Gadjah Mada , First Draft. 2007.

Elangkumaran Davarajoo (2011). *Hubungan Antara Kepimpinan Pengajaran Guru Besar Dengan Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah Zon Tanjung Karang*. Tesis Sarjana. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Esah Sulaiman (2003). *Modul Pengajaran: Asas Pedagogi*. Skudai: Jabatan Asas Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Faridah Karim dan Zubaidah Aman (1998). *Implikasi Burnout di Kalangan Guru Terhadap Sistem Pendidikan*. Prosiding Seminar Isu-isu Pendidikan Negara. November 26-27. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, 317-333.

Faridah Serajul Haq, Lillia Halim, Nor Aishah Buang & Tajul Ariffin Nordin (2001). *Tekanan di kalangan guru Pendidikan Khas, Sains dan Vokasional*. Dalam Sari Penyelidikan UKM Research Highlights. Selangor: Universiti Kebangsaan Malaysia, 60-65.

Fauziah Binti Zun (2007). *English Language Teachers' Job Satisfaction: A Case Study In Perak Tengah District*. Thesis (Masters). UPSI.

Fortuna bt Jali (2001). *Tekanan Kerja dan hubungan keluarga di kalangan guru-guru dari Sarawak*. Projek penyelidikan yang tidak diterbitkan, Serdang : Universiti Putra Malaysia.

Fun, W.S (2008). *Faktor-faktor yang mendorong Tekanan Kerja (stres) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan*. Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

Galloway, D.K., Boswell, F., Panckhurst, C., & K.Green (1984). *Sources of Satisfaction for New Zealand Primary School Teachers.* Educational Research, 27 (1): 44-51.

Gelman, R. B. (2008). *Demographic and Occupational Correlates Of Stress And Burnout Among Urban School Teachers*. ProQuest Dissertations and Theses.

Gnana Sekaran Doraisamy (2007). *Hubungan Tekanan kerja dan Kepuasan kerja terhadap Organisasi: Satu kajian di Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya (JKR) Malaysia.* Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Guilford, J.P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. New York: McGraw-Hill.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) *Motivation through the design of work: Test of a theory.* Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250-279.

Hackman, J.R. & Suttle, J. L, (1997). *Life at Works: Behavioral Science Approach to Organizational Change.* California: Goodyear Publishing Company.

Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1975). *Development of Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, 60: 159-170.

Hackman, R. & Oldham, G. (1997). *Work Redesign*. Reading, PA: Addison-Wesley Publishing Co.

Hall, D. T., Schneider, B., Nugren, H.J. & Mowday (1982). *Personal Factors in Organization Identification*. Administrative Science Quarterly, 15, 176-190.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.J. & Mowday (1982). *Personal Factors in Organization Identification*. Administrative Science Quarterly, 15, 176-189.

Hall, D.T., Schneider, B., & Nygren, H.T. (1970). *Personal Factors in Organization Identification*. Administrative Science Quarterly, 15, 1970, 176-190.

Hamdan, Abdul Rahim & Sihes, Ahmad Johari & Ramli, Jamaluddin & Ismail, Musa (2006). *Tahap minat, pengetahuan dan kemahiran, latihan guru Dan beban tugas guru program Pemulihan Khas sekolah kebangsaan daerah Pontian, Johor*. In: Annual Conference on Teacher Education, 6-8 Sept 2006, Kota Kinabalu, Sabah. 2006. Unpublished. UTM.

Hans Selye (1963). *Stress and your heart: With an introduction*. New York Hawthorn Books.

Hapriza, Ungku Norulkamar dan Siti Aisyah (2005). *Komitmen organisasi di kalangan staf akademik: Hubungannya dengan tahap stress*. Kajian ilmiah. Pusat Pengurusan Penyelidikan (RMC), Universiti Teknologi Malaysia.

Haslam, A. S. (2001). *Psychology in Organizations.* London, SAGE Publications.

Haslina Abd. Rahim (1996). *Pengaruh lklim Organisasi ke atas Kepuasan Kerja guru-guru sekolah menengah di Bandaraya Ipoh*. Thesis M.Sc. Universiti Utara Malaysia.

Hatta Sidi dan Mohammed Hatta Shaharom (2002). *Mengurus stres: pendekatan yang praktikal*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Hatta Sidi dan Ruzanna Zam Zam (2003). *Menjaga kesihatran jiwa. Teknik mengurus stress*. Kuala Lumpur : PTS Publications & Distributors.

Herzberg, F (1972). *The Motivation-hygiene Theory: In Victor H. Vroom and Edward L. Deci (Eds), Management and Motivation 1, 56*. Baltimore, MD: Penguin Books.

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World.

Herzberg, F. (1976). *The managerial choice: To be efficient and to be human*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959*). The motivation to work*. New York: 10 Marcel Dekker, Inc.

Hishamuddin Md. Som (2005). *Panduan mudah Analisis Data menggunakan SPSS Windows.* Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

Hishamuddin Shah, Mohd Rizal dan Supian (2012). *Hubungan Antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Kurang Murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor*. Kertas Kerja Seminar Nasional Pengurusan Dan Kepimpinn Pendidikan Ke-20, KPM.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Hoper.

Husain Mahmood (1997). *Hubungan Di antara Masalah Kerja Dengan Tekanan Kerja Dikalangan Operator Pengeluaran Di Scan Dairy and Food, Johor Bahru*. Tesis Sarjana. UniversitiTeknologi Malaysia.

Ilhaamie, Abdul Ghani (2005). *Kepuasan Kerja: Kajian di kalangan Pensyarah di API dan FBL*. Jurnal Syariah. 13 (2), 2005, 113-124 (Unpublished).

Jaafar Muhammad (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.

Jabatan Pendidikan Khas (2003). *Sukatan Pelajaran Pendidikan Khas Bermasalah pembelajaran Sekolah Rendah dan Menengah*. Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Jamaliah Jaafar (2002). *Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia*. Tesis MSc Universiti Utara Malaysia / INTAN.

Jamaliyah Binti Ahmad (1999). *Risiko kesihatan akibat stress di kalangan guru-guru sekolah menengah sekitar Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur*. Tesis Master. Universiti Putra Malaysia.

Jamaluddin Mohd Said (1996). *Punca-punca stres kerja d ikalangan Jjururawat di Hospital Sultanah Aminah, Johor Bahru*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). *The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach.* Research in Organizational Behavior, 19, 151-188.

Junaidah Mohamad dan Nik Rosila Nik Yaacob (2013). *Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas*. Asia Pacific Journal of Educators and Education, Vol. 28, 103-115.

Kamarudin Mohd Hashim (1995). *Kepuasan Kerja di kalangan Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid (HEM) di Sekolah-sekolah Menengah Negeri Perak*. Tesis Sarjana Sains. Universiti Utara Malaysia.

Kamaruzaman Kamaruddin (2007). *Tekanan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah. Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Pendidikan Sultan Idris*. Jurnal Kemanusiaan Bilangan10, Disember 2007.

Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi.* Tesis MSc. Universiti Utara Malaysia / INTAN.

Kamus Dewan Edisi ke-3 (1999). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Karasek, R.A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.

Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Kauffman, James M & Hallahan, Daniel P (2000). *Exceptional learners: Introduction to special education*. Allyn & Bacon Publishers. Boston, USA.

Kementerian Pendidikan Malaysia (1990). *Falsafah Pendidikan Negara*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

Keow Ngang Tang, Abdul Ghani Kanesan Abdullah (2006). *Budaya organisasi dan komitmen guru dalam pelaksanaan pengurusan kualiti menyeluruh di sekolah-sekolah menengah zon Bukit Mertajam*. Jurnal Teknologi Bilangan 45, Disember 2006.

Kian Sam Hong, Kok Wah Tan dan Suraini Bujang (2010). *Relationships between Work Life Quality of Teachers with Work Commitment, Stress and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia*. Jurnal Teknologi Bilangan 52, UTM.

Kim,T.S. (2006). *Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik Di Johor, Melaka dan Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). *Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress*. Journal of Educational Psychology, 102, 741-756.

Kokkinos, C. M. (2007). *Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers*. British Journal of Educational Psychology, 77, 229-243.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational dan Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Kumar A/L Raman (2009). *Kepuasan Kerja dan Komitmen guru-guru sekolah jenis kebangsaan tamil daerah Kluang*, Johor. Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

Kumarakulasingam, T. M. (2002). *Relationships between classroom management, teacher stress, teacher burnout, and teachers' levels of hope*. ProQuest Dissertations and Thesis.

Kurikulum Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran Sekolah Rendah dan Menengah (2004). Kuala Lumpur: Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kyriacou, C & Sutcliffe, J. (1978). *A Model of Teacher Stress*. Educational Studies, 4, 1-6.

Kyriacou, C (1981). *Social Support and Occupational Stress Among School Teachers*. Educational Studies. 7 (1): 55-60.

Kyriacou, C (1987). *Teacher's Stress and Burnout: An International Review*. Educational Research. 29 (2): 146-152.

Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1977). *Teacher Stress: A Review*. Educational Review. 29 (4): 299-306.

Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1978). *A Model of Teacher Stress*. Educational Studies. 4 (1): 1-6.

Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1978). *Teacher Stress: Prevalence, Sources and Symptoms*. British Journal of Educational Psychology. 48: 159-167.

Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1979). *Teacher Stress and Satisfaction*. Educational Research. 21: 89-96.

Kyriacou, C. dan Chien, Pei Yu (2004). *Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools*. Journal of Educational Equiry. 5 (2): 86-104.

Kyriacou, C., & Chein, P.Y. (2004). *Teacher Stress In Taiwanese Primary School*. Journal of Educational Enquiry, 5. 86-104.

Laila binti Hassan (2010). *Tekanan dan kepuasan kerja di kalangan guru sekolah menengah di Kota Bharu, Kelantan*. Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

Lau, P. S. Y. (2002). *Teacher Burnout In Hong Kong Secondary Schools*. ProQuest Dissertations and Theses.

Lemaire, J. (2009). *Addressing teacher workload.Education*, pp. 6.

Liew, Siew Fong (2004). *Tekanan Kerja Guru-guru SJKC di Zon Pudu, Kuala Lumpur*. Projek Penyelidikan bagi Sarjana yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Lim Kwee Ling (2001). *Kepimpinan Transformasi dan Kepuasan Kerja Guru*. Projek Penyelidikan Sarjana yang tidak diterbitkan. Universiti Utara Malaysia.

Lim Yee Chiam (2005). *Hubungan di antara Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja di kalangan Guru-guru Teknikal di SMT*, Kedah. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Lim Yee Chian (2004). *Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan Guru Teknikal di sekolah menengah Teknik : Satu kajian di Negeri Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Muda Teknologi, UTM.

Ling, H. Oi. (2008). *Individual and Systemic Factors Influencing Secondary School Teacher Stress in Hong Kong*. ProQuest Dissertations and Theses.

Locke , Edwin A. (1976). *The Nature and causes of job Satisfaction*. In M. Dunnette (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology: 1297-1349, Chicago : Rand-McNally. 1976.

Locke, E.A (1976). *The Nature and Cause of Job Satistaction*. Dalam Dunnete, M. D. Handbook of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.

Locke, E.A., Feren, D.B., McCaleb, V.M., Shaw, K.N., and Denny, A.T. (1980). *Effectiveness of four methods of motivating employee performance, Changes in Working Life*. Duncan, K.D., Gruneberg, M. M., and Wallis, D. (Eds.), Wiley, New York, NY, pp. 363-388.

Luthans, F. (2002). *Organizational Behaviour (9th ed.).* Boston , MA, McGraw Hill Inc.

Maheran Malek Ahmad Johari (2005). *Stres dan Kepuasan Kerja Di kalangan Guru Di Sekolah Menengah Daerah Tangkak, Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Mahmood Nazar Mohammad, Abdul Aziz Latif dan Sabitha Marican (1991). *Perhubungan di antara Tekanan Kerja dan Keletihan Kerja (Burnout) di kalangan ahli-ahli akademik UUM*. Kajian ilmiah. UUM.

Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). *Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study*. Administrative Science Quarterly, 22, 57-75.

Maslow, A.H (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality (2nd ed.).* New York: Harper and Row.

Mazlan Abdullah (1992). *Faktor-faktor berkaitan dengan Kepuasan Kerja pengetua sekolah nenengah.* Tesis Sarjana, Universiti Pertanian Malaysia.

McCormick, J. (1997). *Occupational stress of teachers: Biographical differences in a large school system*. Journal of Educational Administration, 35, 18-38.

Mohamad Abdillah Royo & Woo Sew Fun (2008). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Tekanan Kerja (Stres) Di Kalangan Guru-Guru Sjk(C): Satu Kajian Di Tiga Buah Sekolah Di Wilayah Persekutuan*. Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Mohamad Fauzi bin Bahadun (1999). *Beban tugas guru-guru Kemahiran Hidup Bersepadu Sekolah Menengah di daerah Kubang Pasu, Kedah Darul Aman.* Projek Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Mohamad Najib Abd. Ghafar (1999), *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai, Universiti Teknologi Malaysia.

Mohamad Najib dan Jamaliah Jalaludin (2011). *Komitmen Guru-Guru terhadap Pengurusan Kokurikulum Di Sekolah-Sekolah Kebangsaan Negeri Johor.* Universiti Teknologi Malaysia , unspecified . pp. 1-11. (Unpublished).

Mohd Faizal Mohd Yunus (2010). *Kerja Sepasukan dan Kepuasan Kerja dalam kalangan guru sekolah rendah daerah Pontian.* Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Fitri Sahhari (2001). *Tahap beban tugas guru sekolah enengah di daerah Skudai: Kajian Kes*. Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd Safar Bin Ahmad (2003). *Komitmen guru terhadap organisasi dan profesion perguruan: Satu tinjauan di Sekolah Menengah Teknik, Kota Tinggi, Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd. Hasidin Zaini (1995). *Faktor-faktor yang mempengaruhi stres Guru: Kajian di kalangan kakitangan sumber Kemahiran Hidup Sekolah Menengah ngeri Johor*. Tesis Sarjana Pengurusan Teknologi yang tidak diterbitkan. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

Mohd. Majid Konting (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur:Dewan Bahasa dan Pustaka.

Mohd. Musleh Yunos (1996). *Stail kepimpinan pengetua Sekolah Berasrama Penuh dan kaitannya dengan kepuasan kerja guru*. Projek Penyelidikan yang tidak diterbitkan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Mohd. Razali dan Abang Ali (1999). *Strategi menangani tekanan di kalangan guru-guru sekolah menengah zon A di bahagian Kuching/Samarahan, Sarawak: Satu tinjauan*. Projek Sarjana Muda Pendidikan. Universiti Sarawak Malaysia.

Mokhtar b. Ahmad (1998). *Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah: Satu kajian di daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana Sains. Bintulu: Universiti Malaysia Sarawak.

Montgomery, C., & Rupp, A. A. (2005). *A Meta-Analysis for Exploring the Diverse Causes and Effects of Stress in Teachers*. Canadian Journal of Education, 28, 458-486.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.

Mowday, R.T., Porter, L.M., and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover.* New York Academic Press.

Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *The Measurement of Organizational Commitment*. Journal of Vocational Behaviour. 14: 224-247.

Muhamad Hanapi Husin (2004). *Pengurusan tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Kuantan, Pahang*. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.

Nobile, J. J. & McCormick, J. (2005*). Job Satisfaction and Occupational Stress in Catholic primary Schools.* A paper presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education.

Noor Hadayah Binti Haji Ahmad (2003). *Faktor-faktor yang menyebabkan stres (tekanan) kerja di kalangang guru sekolah menengah: Satu kajian di* d*aerah Johor Bahru, Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Noor Fadhilah Razali (2010). *Faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru-guru Kemahiran Hidup di daerah Kota Bharu, Kelantan*. Jurnal Penyelidikan Ilmiah Fakulti Pendidikan Teknik dan Vokasional Pendidikan Kemahiran Hidup. Universiti Pendidikan Sultan Idris (Unpublished).

Noorhafeza Herliani Adey dan Ferlis Hj. Bahari (2010). *Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi*. Jurnal Kemanusiaan bil.16, Disember 2010. Universiti Malaysia Sabah.

Nor Hafizah Ahmad (2008). *Hubungan faktor kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi sekolah di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerah Papar, Sabah*. Universiti Malaysia Sabah. (Unpublished).

Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan hubungannya dengan komitmen pekerja: Satu kajian di cawangan mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur.* Tesis Sarjana Sains. Universiti Utara Malaysia / INTAN.

Nor Liyana Mohd Bokti, Mansor Abu Talib (2010). *Tekanan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia (TLDM)*. Kajian ilmiah. Universiti Teknoogi Malaysia.

Noraishah Daud (2010). *Jaminan Kerja Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhad Organisasi*. Kajian ilmiah. Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Malaysia.

Noran Fauziah Yaakub dan Sharifah Mohd. Nor (1990). *Kepuasan kerja guru di dua jenis sekolah.* Jurnal Psikologi Malaysia. 6, 77-90.

Noriah (1994). *Pola pemilihan respon menangai ketegangan dan hubungan dengan punca-punca ketegangan di kalangan guru-guru*. Kertas Projek Ijazah Sarjana Pendidikan. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Norihan Azizan (1995). *Satu Analisis Kecemerlangan Budaya Organisasi Dan Motivasi Di Sekolah Menengah Vokasional Negeri Kedah*. Thesis M.Sc., Universiti Utara Malaysia, Sintok.

Norlizawati Binti Ya'akob (2006). *Hubungan Antara Tekanan Dengan Pencapaian Akademik Pelajar Tahun Akhir Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*. Kajian ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

O'Reilly, C.A. (1980). *Job Choice: The Impact of Intrinsic and Extrinsic on Subsequent Satisfaction and Commitment*. Journal of Applied Psychology.

Otta, Rosemaria (1986). *Teacher under stress*. Hill of Content Publishing Company. Melbourne.

Palmer, S. & Cooper, C. (2004). *A model of work stress to underpin the Health and safety Executive Advice for tackling work-related stress and stress risk assessments*. Counselling at Work, Winter, 2-5.

Paulse, J. (2005). *Sources of occupational stress for teachers, with specific reference to the inclusive education model in the Western Cape*. Dissertations. University of the Western Cape.

Pavani Subramaniam (2004). *Kajian terhadap tekanan yang di alami oleh Guruguru Sekolah Menengah Sultan Ismail, Johor Bahru*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Peter Songan dan Narawi bin Udin (2002). *Tahap dan punca utama stres kerja di kalangan pengetua sekolah menengah di Sarawak*. Jurnal Penyelidikan Pendidikan, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia. 1-17.

Prof. Madya Dr Azizi bin Hj Yahaya dan Mazeni Binti Ismail (2005). *Faktor-faktor yang mempengaruhi stres di kalangan guru sekolah menengah di Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai.

Punanesvaran A.Nadairaja (2000). *Hubungan bebanan kerja dengan tekanan kerja di kalangan guru lelaki dan guru wanita di sebuah sekolah rendah di kawasan Bandar*. Kertas Projek Ijazah sarjana Muda Sastera yang tidak diterbitkan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Punitha Malar A/P Krishnan (2012). *Kerja Kursus EDU 3109 Guru Dan Cabaran Semasa: Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru. Program Ijazah Sarjana Muda Perguruan Dengan Kepujian Ambilan Januari 2005*. IPG Kampus Sultan Abdul Halim, Kedah.

Raja Maria Diana Raja Ali (2011). *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stress) di kalangan guru-guru sekolah menengah di daerahPasir Puteh*. Tesis Master. Universiti Terbuka Malaysia (OUM).

Ramli Bin Jusoh (2003). *Mengkaji tekanan di kalangan guru bengkel di sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Razali Mat Zin (1999). *Kepimpinan dalam Pengurusan*. Kuala Lumpur: Utusan Printcorp Sdn. Bhd.

Robbins (2000). *Fundamentals of Management, 2nd Edition*. New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Robiah Sidin (1994). *Pendidikan Di Malaysia*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn.Bhd.

Rosmawati Abdullah (1999). *Tekanan kerja di kalangan guru-guru di sekolah menengah serta punca dan faktor kerja dan bukan kerja*. Kertas Projek yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Rozainum Ahmad. (1997). *Kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di daerah Seremban*. Unpublished master's research project. Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Rus Ayunita Binti Jusoh (2001). *Tekanan Kerja Di Kalangan Guru Mata Pelajaran Elektif Di Sekolah Menengah Teknik: Satu Kajian Kes*. Kolej Universiti Teknolgi Tun Hussein Onn.

Rusinah Siron (2005). *Komitmen Pensyarah Institusi Pendidikan Tinggi Swasta Bertaraf Universiti Terhadap Organisasi*. Tesis ljazah Doktor Falsafah (PhD). Universiti Putra Malaysia.

Rusniyati Mahiyaddin (2009). *Hubungan etika kerja Islam dengan komitmen Orrganisasi: Kajian di kalangan Lembaga Urusan Tabung Haji.* Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Safiah Hj Shain (2006). *Tahap punca tekanan dan strategi menangani tekanan di kalangan guru-guru sekolah rendah di daerah Kota Samarahan, Sarawak*. Jurnal Akademik 2006, Institut Perguruan Tun Abdul Razak. (IPTAR).

Saliha Che Daud (2003). *Kajian Terdadap Tahap Kepuasan Berkerja Pegawai-Pegawai Professional Dan Sokongan Di Ibu Pejabat JKR, Jalan Sulatan Salahuddin, Kuala Lumpur*, Tesis MSc. UUM/INTAN.

Salwa Abu Bakar (1996). *Kajian mengenai Beban Tugas guru sekolah menengah di daerah Johor Bahru, Johor*. Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Samsudin Jusoh (1999). *Satu Kajian Tahap Kepuasan Bekerja Rejimen Askar Wataniah*. Tesis Sarjana Pengurusan. Universiti Malaya.

Sapora Sipon (2007). *Pendidik Mesti Bijak Kawal Emosi*. Petikan dari akhbar "Utusan Malaysia", bertarikh27 Julai 2007.

Sapora Sipon, Justina Esther Gubud (2010). *Gaya kepimpinan pengetua dengan kepuasan kerja guru. Prosiding Seminar Profesion Perguruan*. USIM. Akses pada 28 Julai 2013 di: http://ddms.usim.edu.my/handle/123456789/2689

Saraswathi Marappan (2008). *Kepuasan kerja dalam kalangan guru di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai*. Tesis Sarjana Muda: Universiti Teknologi Malaysia.

Saraswathy, Kutirakkal (2000). *Faktor-faktor yang menyebabkan tekanan di kalangan guru pelatih*. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.

Sayeedah Khatoon Mohd. Mydin. (2005). *Hubungan antara kecerdasan emosi dengan pengurusan stres di kalangan penolong-penolong kanan sekolah-sekolah menengah Daerah Pulau, Pulau Pinang*. Tesis (M.Ed) yang belum diterbit. Pulau Pinang. Universiti Sains Malaysia.

Sazali Mohamad. (2000). *Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kastam Jabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor*. Tesis MSc. Univrsiti Utara Malaysia / INTAN.

Sazali Mohamad (2000). *Stress, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Kastam Jabatan Kastam dan Eksais DiRaja Selangor.* Tesis Sarjana Sains, Univrsiti Utara Malaysia / INTAN.

Schwab, R. L. (1994). *Teachers Stress and Burnout*. The International Encyclopedia of Education. 2nd. Ed. Great Britain: Penganon.

Seily Aswanie Othman (2007). *Kajian aras tekanan kerja dan faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah sekitar Tanjong Malim, Perak*. Tesis Ijazah Sarjana Muda. Universiti Pendidikan Sultan Idris.

Sekaran, U. (1999). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (3rd Ed.)* New York. John Wiley and Son.

Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. New York: Harper and Row.

Sevakame, Murugan. (2003). *A study on occupational stress among secondary school teachers in Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.

Shafie Md. Shariff (2002). *Kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah daerah Batu Pahat. Pejabat Pelajaran Daerah Batu Pahat*. Tidak diterbitkan.

Shek Kwai Fun (2007). *Keberkesanan kerja berpasukan dan kepuasan kerja Ketua Panitia dalam Jabatan Bahasa Melayu dan Sains Sosial di sekolah menengah Daerah Pontian.* Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Sidang Pengarang (1999). *Beban Guru Kian Bertambah*. Guru Malaysia (2) KPPK. Kuala Lumpur.

Sidek Mohd Noah dan Mardiana Muhamad (1999). *Kepuasan Bekerja di Kalangan Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia*, Jurnal Pertanika Jabatan Sains Sosial dan Kemanusiaan. Vol. 7 No.1, 1999. Universiti Putra Malaysia.

Siti Hajar Binti Samad (2003). *Tahap Komitmen Pegawai Dan Kakitangan Terhadap Organisasi: Satu Kajian Kes Di Perbadanan Kemajuan Kraftangan Malaysia, Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Siti Radziah Mohd Said (1982). *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketegangan serta Kesannya ke atas Guru-guru di Sebuah Sekolah di Kajang*. Latihan Ilmiah B.A (Hons). Universiti Kebangsaan Malaysia.

Siti Rohani Md. Sharif (1991). *Pengaruh faktor sekolah ke atas tekanan guru*. Tesis (M.Ed.) yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

Siti Sarah Yahya (1998). *Kajian terhadap tahap komitmen kalangan pegawai, staf teknikal dan sokongan di JPPH, Kementerian Kewangan.* Tesis Sarjana, Universiti Putra Malaysia.

Smith, P. B. (1994). *The Effective of Japanese Style of Management: A Review and Critique*. Journal of Occupational Psychology, 57. 121-136.

Smith, P. B. (1994). *The Effective of Japanese Style of Management: A Review and Critique*. Journal of Occupational Psychology, 57. 121-136.

Spector, P. (1997*). Job Satisfaction*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences.* Thousand Oaks, CA.: Sage.

Sulaiman, Esah (1997). *Stres di kalangan pensyarah Maktab Perguruan Temenggung* Ibrahim: Satu kajian kes. Jabatan Ilmu Pendidikan, Maktab Perguruan Temenggung Ibrahim (IPTI).

Suradi Salim (1988). *Suara Pendidikan: Kesihatan Mental Guru*. Shah Alam: Persatuan Pendidikan Malaysia, Biro Teks, Institut Teknologi MARA.

Tajfel, H. & Turner, J. C. (1979). *An Integrative Theory of Intergroup Conflict.* In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole.

Tajfel, Henri, and John C. Turner (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, Psychology of Intergroup Relations,* edited by Stephen Worchel and William G.Austin. Chicago : Nelson-Hall.

Tajulashikin Jumaha, Fazura Mohd Noor dan Mohd Burhan Ibrahim (2013). *Faktor-faktor penentu stres dalam kalangan guru sekolah rendah Mubaligh di Kuala Lumpur*. Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik. April 2013, Bilangan 1 Isu 2.

Tan Soo Luan (2010). *Job Satisfaction Survey (JSS) versi Bahasa Melayu*; Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences.* Thousand Oaks, CA.: Sage. 2010.

Tan Swee Lee (2006). *Pengaruh Personaliti Ke atas Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Guru*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Tan, Huat Chye (1996). *Tekanan kerja di kalangan guru SJKC dalam daerah Gombak*. Tesis (M.Ed.) yang tidak diterbitkan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.

Tan, Huat Chye (1996). *Tekanan kerja di kalangan guru SJKC dalam Daerah Gombak*. Tesis Sarjana. Universiti Malaya.

Tang, T. & Yueng, A.s. (1999). *Hong Kong teachers Sources of stress, burnout and job satisfaction*. Paper presented at the International Conference on Teacher Education. Hong Kong, February 22-24.

Tang, T., & Yeung, A. (1999). *Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction*. Retrieved from EBSCO host.

Tay, Elsie (1998). *Kepuasan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg: Kajian kes di Sekolah Menengah Canossa Convent, Melaka*. Tesis Sarjana. Universiti Kebangsaan Malaysia.

Tee Sook Kim (2006). *Stres kerja di kalangan guru aliran teknik Sekolah Menengah Teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Teoh, Chin Yiap (1988). *Ketegangan dan hubungan dengan kepuasan kerja di kalangan anggota polis di Ipoh*. Latihan ilmiah yang tidak diterbitkan. Jabatan Psikologi Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Utusan Malaysia. (2006, Mac 29). *Ramai Guru Berpenyakit Akibat Stres*, 10.

Van Dick, R.,& Wagner,U. (2001). *Stress and strain in teaching: A structural equation approach*. British Journal of Educational Psychology, 271, 243.

Vroom V H. (1964). *Work and Motivation.* New York: Wiley, p 331, Carnegie Institute of Technology, Pittsburgh. PAJ.

Wan Ameran Wan Amat (2000). *Tekanan kerja di kalangan guru-guru sekolah menengah dalam kawasan Felda Jempol, Negeri Sembilan.* Ijazah Sarjana Sains. Projek Penyelidikan Sarjana yang tidak diterbitkan. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Wan Mohamad Nasir (2002). *Faktor-faktor Stres Pekerjaan Pensyarah Politeknik*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

Ward, J.C. (1987). *Managing stress*. Essex : Gower Publishing Company Ltd. Wingte D. (1972). *The Penguion Medical*. Encyclopedia, Midlesex, Harmansworth,

Weidner, P. E. (2002). *Stress and the teacher: A comparison of job-related stress among public and private elementary teachers*. ProQuest Dissertations and Theses.

Wiley Jayaratne, S. T (1993). *The antecedents, consequences, and correlates of job satisfaction*. In RT Golembiewski (Ed.), Handbook of organizational behavior (pp. 111-134). New York: 10 Marcel Dekker, Inc.

Williams, M.J. (1981). Administrator satisfaction. Canadian Administrator, 21, 1-5.

Woo Sew Fun (2008). *Faktor-faktor yang mendorong tekanan kerja (stres) di kalangan guru-guru SJK(C): Satu kajian di tiga buah sekolah di Wilayah Persekutuan*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia.

Woo Yoke Ling (2007). *Kepuasan kerja guru-guru aliran Pendidikan Teknikal dan Vokasional di sekolah-sekolah Menengah Teknik di negeri Johor Darul Takzim.* Tesis Sarjana Pendidikan. Universiti Teknologi Malaysia.

Yaakob Daud (2007). *Budaya sekolah rendah: Hubungannya dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan pencapaian akademik.* PhD thesis. Universiti Sains Malaysia.

Yaacob Bin Ismail (1985). *Peranan dan Masalah Kerjaya Guru-guru Sains Lulusan Diploma Sains Serta Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Yahadi Bin Yasili (1998). *Perkaitan antara keadaan tempat kerja dengan komitmen guru.* Tesis Sarjana. Univerisiti Utara Malaysia.

Yahzanon Binti Tahir (2010). *Kecerdasan Emosi dan hubungannya dengan Komitmen bekerja dalam kalangan guru tahun enam Sekolah kebangsaan Daerah Kulai.* Kajian Ilmiah. Universiti Teknologi Malaysia.

Yap,C .H. (2005). *Faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru dikalangan guru sekolah menengah daerah Klang*. Kajian Ilmiah. Universiti Malaya.

Yong, Ing Thung (1999). *Factor affecting occupational stress among teachers of a secondary school in Sarawak.* Unpublished Master's Thesis. Serdang: Universiti Putra Malaysia.

Zainal Kasim. (1997). *Kepuasan kerja: Satu kajian guru wanita di sekolah menengah*. Unpublished master's research project, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.

Zakiah Binti Arshad (2003). *Stres kerja di kalangan guru-guru sekolah rendah: Satu kajian di zon bandar, Kota Tinggi, Johor*. Tesis Sarjana. Universiti Teknologi Malaysia.

Zaniah Ahmad (2008). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran.* Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia). UPM.

Zulkifli Md. Razali (2002), *Kepuasan kerja: Satu kajian di sekolah-sekolah Menengah Teknik Zon Utara,* Tesis Sarjana Pendidikan, Universiti Utara Malaysia.