

**STRES KERJA DI KALANGAN GURU ALIRAN TEKNIK
DI SEKOLAH MENENGAH TEKNIK
DI NEGERI JOHOR, MELAKA DAN NEGERI SEMBILAN**

TEE SOOK KIM

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS♦

JUDUL: STRES KERJA DI KALANGAN GURU ALIRAN
TEKNIK DI SEKOLAH MENENGAH TEKNIK DI
NEGERI JOHOR, MELAKA DAN NEGERI SEMBILAN

SESI PENGAJIAN: 2005/2006

Saya TEE SOOK KIM
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor Falsafah)* ini disimpan di Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Teknologi Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Teknologi Malaysia dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. **Sila tandakan (✓)

SULIT

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

TERHAD

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

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh

(TANDATANGAN PENULIS).

(TANDATANGAN PENYELIA).

Alamat tetap:
34, JALAN TERATAI 80,
TAMAN JOHOR JAYA,
81100 JOHOR BAHRU.

P. M. DR. AZIZI HJ YAHAYA

Nama Penyelia

Tarikh: _____

Tarikh: _____

- CATATAN:
- * Potong yang tidak berkenaan
 - ** Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
 - ♦ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM)

"Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan ijazah Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam)."

Tandatangan :

Nama Penyelia : Prof. Madya Dr. Azizi Haji Yahaya

Tarikh :

**STRES KERJA DI KALANGAN GURU ALIRAN TEKNIK
DI SEKOLAH MENENGAH TEKNIK
DI NEGERI JOHOR, MELAKA DAN NEGERI SEMBILAN**

TEE SOOK KIM

**Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan
Ijazah Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam)**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

APRIL, 2006

“ Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya”.

Tandatangan :

Nama Penulis : TEE SOOK KIM

Tarikh : 28 APRIL 2006

DEDIKASI

Buatmu ayah (TEE POI HO) dan ibu (KENG CHON ENG) yang dikasihi,

*Doamu, nasihatmu dan pengorbananmu menjadi pelita
serta panduan perjuanganku dalam kehidupan ini*

Buatmu kakak (TEE SOOK SING) dan adik (TEE MUN KEONG) yang disayangi,

*Dirimu amat bermakna dalam diri ini,
Kejayaanku, kejayaanmu jua*

Buatmu pembimbing yang disanjung,

*Bimbingan, tunjuk ajar, dan jasmu yang diberikan
tidak akan daku lupai*

Buat teman-teman yang dirindui,

*Kejujuran dan keikhlasan dalam persahabatan ini
akan daku kenangi selamanya*

PENGHARGAAN

Salam sejahtera penyelidik ucapkan sebagai pembuka laluan bagi coretan penghargaan ini. Penyelidik ingin merakamkan setinggi-tinggi ucapan penghargaan kepada penyelia Projek Sarjana Muda, Prof. Madya Dr. Azizi Haji Yahaya atas bimbingan dan dorongan yang telah diberikan sepanjang tempoh penyelidikan Projek Sarjana Muda ini. Beliau telah banyak memberi tunjuk ajar tanpa rasa jemu dalam proses menyempurnakan Projek Sarjana Muda (PSM) ini.

Sekalung ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri Johor, Jabatan Pelajaran Negeri Melaka dan Jabatan Pelajaran Negeri Sembilan atas kesudian mereka memberi kebenaran kepada penyelidik untuk menjalankan kajian ini. Terima kasih yang tidak terhingga juga ditujukan kepada semua pengetua, penolong kanan kurikulum dan guru-guru aliran teknik yang terlibat dalam kajian ini atas kerjasama yang telah diberikan.

Tidak ketinggalan juga kepada semua pensyarah yang telah mencurahkan ilmu dan bakti sepanjang pembelajaran penyelidik di sini. Akhir sekali, penyelidik ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam membantu penyelidik menjayakan projek penyelidikan ini.

Kemaafan juga saya pinta sekiranya terdapat sebarang kesilapan dan kekurangan dalam projek penyelidikan ini. Akhir kata, penyelidik berharap projek ini dapat memberi manfaat kepada kita semua. Sekian.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti punca utama dan tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Faktor stres kerja yang dikaji termasuklah faktor salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan perhubungan interpersonal. Seramai 92 orang guru aliran teknik ($N = 92$) dari sembilan buah sekolah menengah teknik di tiga buah negeri, iaitu Johor, Melaka dan Negeri Sembilan telah dipilih secara rawak (kluster atas kluster) untuk dilibatkan dalam kajian ini. Instrumen kajian yang digunakan ialah *Teacher Stress Inventory* yang dibentuk oleh Boyle, Borg, Falzon dan Baglioni (1995) yang telah diubahsuai oleh Mokhtar (1998), Mazlan (2002) dan juga penyelidik sendiri. Kajian rintis telah dijalankan di kalangan 20 orang guru aliran teknik di sebuah sekolah menengah teknik di daerah Johor Bahru. Darjah kebolehpercayaan bagi instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah 0.982. Analisis data dilakukan secara deskriptif (min, frekuensi dan peratus) dan inferensi (Ujian Korelasi Pearson-r, Ujian-t dan Ujian ANOVA). Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap stres kerja di kalangan responden berada pada tahap yang sederhana. Faktor salah laku pelajar (min = 3.43) telah dikenal pasti sebagai faktor utama stres kerja di kalangan responden. Ini diikuti oleh faktor beban tugas (min = 3.00), faktor kekangan masa dan sumber (min = 2.97), faktor penghargaan (min = 2.90) dan faktor perhubungan interpersonal (min = 2.85). Kelima-lima faktor ini telah menyebabkan stres kerja yang sederhana kepada guru aliran teknik yang terlibat. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan stres kerja yang signifikan di kalangan responden mengikut jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi. Di samping itu, stres kerja responden juga dibuktikan tidak berhubung secara signifikan dengan umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan mereka.

ABSTRACT

This study investigated factors that contributed stress and the level of work stress among the technical teachers who are currently teaching in technical schools in Johore, Malacca and Negeri Sembilan. There were five teacher stress sources that included in this study: pupils' misbehavior, teacher workload, time and resources difficulties, interpersonal relationships, and recognition. A total of 92 teachers (N = 92) from nine technical schools in three states, which are Johore, Malacca and Negeri Sembilan were choosed randomly to represent the population by using the cluster over cluster method. The instrument for this study was adapted from the Teacher Stress Inventory constructed by Boyle, Borg, Falzon and Baglioni (1995) and had been modified by Mokhtar (1998) and Mazlan (2002). A pilot survey was done among 20 technical teachers in a technical school in Johore Bahru. The alpha croncbach for the instrument in this study was 0.982. The data was analyzed using both despcrptive (mean, frequency, and percentage) and inferency (Independent t-Test, Pearson Correlation, and One Way ANOVA) methods. Data analysis indicated that the overall stress level of respondent was moderate. Among the five stressors, pupils' misbehavior was the strongest determinant of teacher stress with a mean of 3.67. Other factors were teacher workload (mean = 3.00), time and resources difficulties (mean = 2.97), recognition (mean = 2.90), and interpersonal relationships (mean = 2.85) respectively. The workload and other factors had caused a moderate stress on the respondents. The results indicated that there was no significant difference of work stress among the respondent based on gender, marriage status, and highest academic qualification. Furthermore, the results were failed to indicate a significant correlation between teacher stress and demographic factors such as age, teaching experience, and the respondents' monthly salary.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	HALAMAN
	HALAMAN JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xiii
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI SIMBOL	xvii
	SENARAI LAMPIRAN	xviii
1	Pengenalan	1
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	9
	1.4 Objektif Kajian	10
	1.5 Persoalan Kajian	11
	1.6 Hipotesis Kajian	12

1.7	Kepentingan Kajian	12
1.8	Batasan Kajian	14
1.9	Definisi Operasional	15
1.9.1	Stres Kerja	15
1.9.2	Guru Aliran Teknik	15
1.9.3	Sekolah Menengah Teknik	16
1.9.4	Faktor-faktor Stres Kerja Gur	16
1.9.4.1	Beban Tugas	16
1.9.4.2	Salah Laku Pelajar	17
1.9.4.3	Kekangan Masa dan Sumber	17
1.9.4.4	Perhubungan Interpersonal	17
1.9.4.5	Penghargaan	18
1.9.5	Faktor Demografi	18
1.10	Kesimpulan	18
2	SOROTAN PENULISAN	19
2.1	Pendahuluan	19
2.2	Konsep dan Teori Stres	20
2.2.1	Model Respon	22
2.2.2	Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres	23
2.3	Konsep dan Teori Stres Kerja	25
2.4	Model Stres Kerja Guru	29
2.5	Kajian-kajian Lepas Luar Negara	33
2.6	Kajian-kajian Lepas Tempatan	40
2.7	Kesimpulan	44
2.8	Kerangka Kajian	44

3	METODOLOGI KAJIAN	45
3.1	Pendahuluan	45
3.2	Reka Bentuk Kajian	45
3.3	Populasi dan Sampel	47
3.4	Instrumen Kajian	49
3.5	Kajian Rintis	51
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	53
3.7	Penganalisan Data Kajian	53
3.8	Jangkamasa Kajian	55
3.9	Kesimpulan	56
4	ANALISIS DATA	57
4.1	Pendahuluan	57
4.2	Huraian Latar Belakang Responden	58
4.3	Analisis Data Item-item Persoalan Kajian	63
4.3.1	Persoalan Kajian 1: Adakah Faktor Salah Laku Pelajar Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	63
4.3.2	Persoalan Kajian 2: Adakah Faktor Beban Tugas Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	66
4.3.3	Persoalan Kajian 3: Adakah Faktor Kekangan Masa dan Sumber Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	69
4.3.4	Persoalan Kajian 4: Adakah Faktor Perhubungan Interpersonal Merupakan Punca	72

	Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	
4.3.5	Persoalan Kajian 4: Adakah Faktor Perhargaan Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	75
4.3.6	Apakah Tahap Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Tekni di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	78
4.4	Pengujian Hipotesis	81
4.4.1	Hipotesis 1	82
4.4.2	Hipotesis 2	83
4.4.3	Hipotesis 3	84
4.4.4	Hipotesis 4	85
4.4.5	Hipotesis 5	86
4.4.6	Hipotesis 6	87
4.5	Ringkasan Keseluruhan Analisis Data Persoalan Kajian	88
5	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	90
5.1	Pendahuluan	90
5.2	Perbincangan Hasil Kajian	90
5.2.1	Perbincangan Latar Belakang Responden	92
5.2.2	Perbincangan Hasil Kajian Faktor Salah Laku Pelajar Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	93
5.2.3	Perbincangan Hasil Kajian Faktor Beban Tugas Merupakan Punca Utama Stres Kerja	95

	di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	
5.2.4	Perbincangan Hasil Kajian Faktor Kekangan Masa dan Sumber Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	98
5.2.5	Perbincangan Hasil Kajian Faktor Perhubungan Interpersonal Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	101
5.2.6	Perbincangan Hasil Kajian Faktor Penghargaan Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	104
5.2.7	Perbincangan Hasil Kajian Tahap Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan	105
5.2.8	Perbincangan Hasil Kajian Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Faktor-Faktor Demografi Seperti Jantina, Status Perkahwinan dan Kelulusan Akademik Tertinggi	107
5.2.9	Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Dengan Faktor-faktor Demografi	109

Seperti Umur, Pengalaman Mengajar dan
Pendapatan Gaji Sebulan

5.3	Rumusan	111
5.4	Cadangan	113
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan	116
5.6	Kesimpulan	118
BIBLIOGRAFI		120
Lampiran A – H		129 - 143

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	HALAMAN
3.1	Bilangan Guru Aliran Teknik Mengikut Sekolah Menengah Teknik	47
3.2	Penentuan Saiz Sampel Berdasarkan Populasi Krejcie dan Morgan	48
3.3	Bilangan Responden Mengikut Sekolah Menengah Teknik	49
3.4	Perincian Item Soal Selidik	50
3.5	Skala Likert Lima Markat	51
3.6	Nilai Kebolehpercayaan <i>Alpha Cronbach</i> bagi Setiap Faktor	52
3.7	Pengkelasan Tahap Stres Kerja Berdasarkan Skor Min	54
3.8	Penentuan Hipotesis Nol Berdasarkan Nilai Signifikan	55
4.1	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Umur	58
4.2	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Jantina	59
4.3	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Bangsa	59
4.4	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Status Perkahwinan	60
4.5	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Jurusan	60
4.6	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	61

4.7	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikuti Pengalaman Mengajar	61
4.8	Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikuti Pendapatan Gaji Sebulan	62
4.9	Taburan Responden Mengikuti Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Salah Laku Pelajar	64
4.10	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Salah Laku Pelajar	65
4.11	Taburan Responden Mengikuti Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Beban Tugas	66
4.12	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Beban Tugas	68
4.13	Taburan Responden Mengikuti Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Kekangan Masa dan Sumber	70
4.14	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Kekangan Masa dan Sumber	72
4.15	Taburan Responden Mengikuti Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Perhubungan Interpersonal	73
4.16	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Perhubungan Interpersonal	75
4.17	Taburan Responden Mengikuti Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Penghargaan	76
4.18	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Penghargaan	77
4.19	Pengkelasan Tahap Stres Kerja Berdasarkan Skor Min	78
4.20	Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikuti Frekuensi dan Peratus bagi Setiap Faktor Stres Kerja	79
4.21	Tahap Stres Kerja Mengikuti Min dan Sisihan Piawai bagi Setiap Faktor Stres Kerja	79

4.22	Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Jantina	82
4.23	Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Status Perkahwinan	83
4.24	Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	84
4.25	Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson bagi Hubungan Antaa Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Umur	85
4.26	Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson bagi Hubungan Antaa Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pengalaman Mengajar	86
4.27	Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson bagi Hubungan Antaa Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pendapatan Gaji Sebulan	87
4.28	Ringkasan Keseluruhan Analisis Data Persoalan Kajian	88

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	HALAMAN
2.1	Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres	24
2.2	Punca Stres di Tempat Kerja dan Kesan Terhadap Individu	28
2.3	Model Stres Kerja Guru	30
2.4	Model Stres Guru	33
3.1	Kerangka Model Kajian	46

SENARAI SIMBOL

HSC	-	<i>Higher School Certificate</i>
MCE	-	<i>Malaysia Certificate of Education</i>
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STP	-	Sijil Tinggi Pelajaran
STPM	-	Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia
SPVM	-	Sijil Pelajaran Vokasional Malaysia

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	HALAMAN
A	Contoh Set Soal Selidik	129
B	Surat Pengesahan Soal Selidik	135
C	Surat Kebenaran Kementerian Pelajaran Malaysia	136
D	Surat Kebenaran Jabatan Pelajaran Johor	138
E	Surat Kebenaran Jabatan Pelajaran Melaka	139
F	Surat Kebenaran Jabatan Pelajaran Negeri Sembilan	140
G	Surat Kebenaran Menulis Laporan Akhir Projek Sarjana Muda Dengan Melebihi 100 Muka Surat	143
H	Surat Kebenaran Fakulti Pendidikan	144

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Konsep pendidikan yang berteraskan Falsafah Pendidikan Kebangsaan merupakan satu usaha ke arah pendemokrasian dan peningkatan kualiti dalam sistem pendidikan negara secara keseluruhan. Kepentingan sistem pendidikan sebagai pemangkin kepada masyarakat yang berilmu dan berakhlak sememangnya tidak dinafikan lagi. Sehubungan itu, kerajaan melalui Kementerian Pelajaran telah melaksanakan pelbagai reformasi dalam sistem pendidikan negara untuk memenuhi keperluan dan aspirasi negara menjelang alaf baru.

Dalam usaha ini, Kementerian Pelajaran telah memperkenalkan Pembangunan Pendidikan 2001-2010 pada tahun 2001. Antara matlamat utama rancangan ini adalah memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh bagi melahirkan insan yang seimbang dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek selaras dengan Falsafah Pendidikan Kebangsaan; meningkatkan kreativiti dan inovasi di kalangan pelajar; meningkatkan budaya ilmu; membudayakan sains dan teknologi; membudayakan pembelajaran sepanjang hayat; menyediakan sistem pendidikan yang lebih cekap, berkesan dan bertaraf dunia; menjadikan Malaysia sebagai pusat kecemerlangan pendidikan serta meningkatkan martabat pendidikan Malaysia pada peringkat antarabangsa (Pembangunan Pendidikan 2001-2010, 2001).

Dalam merealisasikan matlamat yang disarankan ini, negara telah menaruh harapan yang tinggi terhadap golongan guru di negara ini. Mereka dilihat sebagai

pencorak, arkitek dan penyelamat masa depan anak bangsa yang akan memikul tanggungjawab mendidik anak bangsa. Hal ini terbukti lagi apabila tema Hari Guru tahun ini masih mengekalkan tema “Guru Berkualiti Pemangkin Kecemerlangan” yang telah disuarakan pada Hari Guru tahun 2004. Jika diperhalusi tema ini, ternyata lah kepentingan golongan guru dalam mendidik pelajar supaya melahirkan insan yang seimbang dari segi jasmani, rohani, emosi dan intelek. Dalam konteks ini, guru perlu bersedia dan memiliki kualiti yang tinggi dalam semua aspek yang berkaitan kerana guru merupakan golongan yang paling penting untuk menjayakan wawasan pendidikan negara.

Namun, kita harus sedar bahawa tugas mendidik bukanlah satu kerja yang mudah seperti tanggapan orang ramai. Dalam konteks ini, Datuk Seri Najib Tun Razak selaku Timbalan Perdana Menteri Malaysia telah mengatakan bahawa tugas guru bukan sekadar mendidik pelajar supaya cemerlang dalam peperiksaan tetapi berpengetahuan luas dalam pelbagai bidang ilmu (Utusan Malaysia, 7 Ogos 2005). Beliau turut menuntut guru-guru supaya menjalankan tugas mendidik dengan lebih berkesan dan pada masa yang sama menjadi contoh yang baik kepada pelajar. Ini jelas menunjukkan bahawa guru dan professional yang lain dalam masyarakat kita semakin tertekan akibat daripada tuntutan yang semakin meningkat dan tanggungjawab yang semakin kompleks yang telah diletakkan ke atas bahu mereka (Gold dan Roth, 1993).

Claxton (1989) telah menyatakan bahawa mengajar merupakan satu pekerjaan yang sentiasa menuntut dan berubah. Beliau turut berpendapat bahawa kadar perubahan dalam dunia pendidikan adalah amat cepat, di mana kemahiran dan pengetahuan yang baru sama ada dari segi penilaian, pengurusan, kaunseling, kemahiran komputer ataupun pedagogi telah diperkenalkan dengan kadar yang begitu cepat sekali. Guru sekarang terpaksa menghadapi pelbagai cabaran dan dugaan semasa menyempurnakan tugas-tugas yang telah diamanahkan kepada mereka. Apatah lagi ketika negara kita sedang menghadapi pelbagai cabaran dalaman dan luaran akibat daripada kesan globalisasi, liberalisasi, dan perkembangan Teknologi Maklumat dan Komunikasi (*Information and Communications Technology, ICT*) yang sekaligus memberikan impak yang ketara

terhadap sistem pendidikan negara (Pembangunan Pendidikan 2001-2010, 2001). Cabaran tersebut telah menuntut Kementerian Pelajaran Malaysia agar menyediakan program pembangunan pendidikan yang dapat melahirkan warganegara yang berilmu pengetahuan, celik ICT, berkemahiran dan berahklak mulia bagi memenuhi Falsafah Pendidikan Kebangsaan.

Sehubungan itu, guru sebagai profesional yang memberikan pengajaran dan didikan kepada pelajar sudah pasti akan diamanahkan dengan tanggungjawab yang berat dalam mengharungi perubahan-perubahan tersebut. Bekas Naib Canselor Universiti Teknologi Malaysia, Tan Sri Ainuddin Wahid pernah mengatakan bahawa tugas guru adalah berat, di mana setiap guru mempunyai peranan yang penting dalam pembentukan sikap dan keperibadian generasi yang akan datang selain daripada menyampaikan ilmu pengetahuan dan guru adalah contoh sepanjang masa kepada murid-muridnya (Yaacob, 1985). Pendapat dan pandangan ini sering didengari di mana-mana sahaja terutama di kalangan pendidik dan perancang pelajaran. Tugas guru dalam konteks ini bukan terikat kepada mengajar, mendidik dan membimbing sahaja (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998). Malah guru telah dituntut untuk mempersiapkan diri dengan pelbagai kualiti, ilmu dan kemahiran agar dapat menjadi contoh kehidupan *ascetic* yang harus bertingkah laku ideal, menjadi teladan kepada pelajar, tidak membuat kesilapan dan juga dapat menghasilkan satu bentuk pengajaran yang berkesan (Peter Songan dan Narawi, 2002). Stereotaip dan permintaan yang tinggi terhadap guru seperti yang terdapat pada sekarang ini yang menganggap guru sebagai kaum intelek yang harus mementingkan ilmu pengetahuan dan peraturan yang bersih dari melakukan kesilapan adalah punca ketegangan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Guru yang berkesan adalah pemangkin kecemerlangan pendidikan dan hakikat ini menagih perubahan di kalangan golongan guru untuk merealisasikan hasrat dan aspirasi sistem pendidikan negara dalam melahirkan generasi yang serba boleh menjelang tahun 2020 nanti (Abdul Jalil, 2000). Lantaran itu, pelbagai

tuntutan telah dibuat kepada guru. Tanggungjawab yang diamanahkan semacam menjadi satu bebanan kepada mereka. Dalam konteks ini, Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan, Ismail Nihat pernah berkata, guru-guru kini terpaksa berhadapan dengan perubahan demi perubahan dalam bidang pendidikan sehingga wujudnya beban yang keterlaluan (Abdul Muin Sapidin, 2005). Tambahan beliau, terdapat tiga faktor yang menyebabkan stres di kalangan guru, iaitu harapan ibu bapa yang terlalu tinggi kerana sering mahukan pencapaian pelajar yang terbaik, masalah disiplin pelajar yang semakin sukar dikawal dan pelajar-pelajar yang semakin cerdik berbanding guru. Dalam hal ini, Menteri Pelajaran Malaysia, Datuk Seri Hishammudin Tun Hussein telah menyelar Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) kerana membangkitkan isu stres guru semata-mata untuk menjadi popular. Walau bagaimanapun, beliau tidak menafikan bahawa ada kalangan guru yang terlalu dibebankan dengan tugas-tugas sampingan dan pihak Kementerian sedang berusaha untuk menangani masalah ini (Saifulizam Mohamad dan Yulpisman Asli, 2005).

Menurut Reiman dan Edelfelt (2004), seseorang guru perlu memainkan pelbagai peranan, seperti sebagai seorang individu profesional, guru kepada pelajar, ahli dalam hierarki staf, individu yang berhubung dengan ibu bapa atau waris pelajar dan masyarakat, rakan sejawat kepada lain-lain pendidik profesional, ahli dalam sesebuah persatuan profesional dan sebagainya. Esah Sulaiman (2003) juga telah menekankan beberapa peranan guru masa kini, iaitu pengajar dan penyebar ilmu, penyelidik, pengurus, pembimbing, pembentuk akhlak, penulis, penjaga impian, pembina kemahiran sosial dan penjaga atau ibu bapa. Ternyata bahawa beban tugas yang dipikul oleh guru begitu besar dan kadang kala ada yang tidak berkenaan dengan profesionnya, iaitu mengajar.

Guru sebagai profesional dan konsep pengajaran itu sendiri telah mengukuhkan pandangan bahawa tugas guru adalah mengajar di dalam bilik darjah atau membantu tercapainya pembelajaran (Abdul Rahman Aroff dan Zakaria Kasa, 1998). Memangnya ini tanggungjawab guru sebagai pengajar, tetapi tugas guru kini bukan sekadar terikat kepada mengajar, mendidik dan membimbing sahaja (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998).

Kini, guru mempunyai peranan yang paling besar khususnya dalam mengawal keseimbangan moral pelajar-pelajarnya. Guru turut memikul tanggungjawab dalam mengawasi disiplin pelajar agar mereka tidak hanyut dalam arus pembangunan dan pemodenan (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998; Esah Sulaiman, 2003). Dalam alaf baru ini, anak bangsa kita dikatakan menghadapi keruntuhan moral yang semakin meruncing. Dalam konteks ini, guru sebagai pembentuk ahklak pelajar telah dituntut supaya memberi tunjuk ajar, nasihat dan teguran yang lebih efektif kepada pelajar (Esah Sulaiman, 2003).

Di samping mengajar dan berdepan dengan pelbagai karenah pelajar-pelajarnya, seseorang guru itu juga dituntut untuk melaksanakan pelbagai tugas lain yang sudah menjadi rutin pekerjaan mereka (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998). Umpamanya, guru dikehendaki membuat persediaan mengajar, menyemak kerja bertulis pelajar, mengisi borang, mengutip yuran, mengemaskini kedatangan pelajar, menyediakan laporan prestasi, menyediakan soalan ujian dan peperiksaan, mengurus hal ehwal kebajikan pelajar, memberi bimbingan dan kaunseling dan lain-lain lagi bagi memajukan pelajarannya. Adakalanya guru itu bukan sekadar berperanan sebagai pengurus di peringkat sekolah, tetapi juga di peringkat daerah dan kebangsaan. Jelaslah kepada kita bahawa guru mempunyai tugas harian, mingguan dan tahunan yang penuh mencabar dan profesion perguruan ini sebenarnya adalah sukar, meleihkan dan membosankan (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998). Menurut Farber (1991), kertas kerja yang berkenaan dengan tugas pentadbiran dianggap oleh guru sebagai membebankan (sumber stres kerja), membazirkan (mengambil alih masa untuk tugas pengajaran), mencelakan (mengancam peranan guru) dan mengecewakan (ia menghalang guru untuk memburu aspek kerja yang lebih memuaskan dan penting).

Di samping itu, guru juga dibebankan dengan pelbagai aktiviti kokurikulum di mana setiap guru telah dituntut oleh pihak sekolah untuk menjadi penasihat bagi mana-mana kelab, persatuan, rumah sukan atau badan beruniform. Antara mereka kadang kala ada yang dilantik sebagai guru tingkatan, ketua panitia, ketua bengkel, guru disiplin dan jawatan-jawatan lain yang sememangnya menuntut guru supaya lebih komitmen dalam profesion mereka. Ini tidak termasuk lagi aktiviti luaran lain

seperti menghadiri kursus atau program, gotong royong bagi mengindahkan kawasan sekolah, melukis mural, menghasilkan landskap dan sebagainya. Dalam hal ini, Menteri Pelajaran Malaysia, Datuk Seri Hishammudin Tun Hussein telah mendedahkan bahawa terdapat segelintir guru yang terpaksa membuat bermacam-macam kerja terutamanya mereka yang berkhidmat di kawasan pedalaman (Saifulizam Mohamad dan Yulpisman Asli, 2005).

Apatah lagi masyarakat kita semakin bertambah kompleks dan semakin bertambah ramai manusia, semakin banyak kita berhadapan dengan gelagat manusia dan semakin sukar untuk memelihara kewarasan mental kita. Setiap hari kita terpaksa berhadapan dengan pelbagai situasi yang mencabar kesabaran dan ketenangan hati kita. Golongan guru adalah tidak terkecuali dalam perkara ini. Menurut Esah Sulaiman (2003), guru hendaklah mempunyai sifat yang unggul iaitu penyabar supaya mereka sabar dalam menangani masalah di sekolah, sabar mengajar pelajar-pelajar yang lemah dan sabar dengan karenah birokrasi. Profesion guru juga memerlukan kebolehan dan keupayaan menahan tekanan dan paling penting sekali kemahiran untuk menyalurkan tekanan ke saluran yang lain dari situasi kerja (Suradi Salim, 1988). Miller *et al.* (1999) turut mengatakan bahawa guru adalah satu profesion yang sentiasa berinteraksi dengan sejumlah besar pelajar, ibu bapa, rakan sekerja dan pihak pentadbir yang setiap satunya mempunyai masalah dan tuntutan yang berbeza-beza. Tuntutan-tuntutan tersebut memerlukan guru memberi respon yang cepat dan secara peribadi kepada individu yang mungkin mempunyai masalah yang tidak disangkakan oleh guru.

Dalam situasi Malaysia, profesion perguruan telah dikatakan sebagai satu sistem di mana guru-guru amat sukar untuk memperolehi peluang kenaikan pangkat. Farber (1991) telah menekankan bahawa gaji yang tidak setimpal atau kekurangan peluang kenaikan pangkat merupakan faktor stres dan *burnout* di kalangan guru. Perkembangan kerjaya yang terhad dan perlahan boleh meningkatkan stres kerja di kalangan guru. Apatah lagi guru pada masa kini tidak lagi mendapat pengiktirafan dan penghormatan yang tinggi dari masyarakat seperti guru-guru dahulu (Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998). Hal ini turut menyebabkan stres guru meningkat

memandangkan usaha dan pengorbanan mereka tidak lagi dihargai oleh masyarakat seperti yang berlaku pada zaman dahulu.

Menurut Menteri Pelajaran Malaysia, Datuk Seri Hishammuddin Tun Hussein, guru-guru di Selangor, Johor, Melaka dan Kuala Lumpur telah dikategorikan sebagai “guru terbeban” memandangkan mereka terpaksa mengambil masa 74 jam seminggu untuk menjalankan tugas termasuk 50.4 jam atau 68 peratus berkaitan kurikulum (Utusan Malaysia, 7 Julai 2005). Beliau juga berkata bahawa guru-guru secara purata dibebankan dengan tugas mengisi 108 jenis borang yang tidak berkaitan dengan tugas dan mengambil masa 38 hari setahun untuk menghadiri kursus dan latihan. Kemudian, pada 18 Ogos 2005, Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) turut mendakwa tahap stres di kalangan guru di negara ini semakin meningkat dan membimbangkan ekoran beban tugas yang meningkat (Abdul Muin Sapidin, 2005). Dengan ini, dapatlah dirumuskan bahawa beban tugas yang berlebihan boleh menyebabkan kewujudan stres di kalangan guru.

Menurut Faridah Karim dan Zubaidah Aman (1998), mengajar itu sendiri disifatkan sebagai pekerjaan yang sering terdedah kepada tahap tekanan yang tinggi dan tekanan berhubung dengan kerja telah dilaporkan sebagai merangkumi lebih dari separuh daripada pelbagai tekanan yang dihadapi oleh guru. Secara umumnya, stres adalah perlu untuk merangsang aktiviti kerja atau harian (Peter Songan dan Narawi, 2002). Namun begitu, stres yang berlebihan boleh mendatangkan pelbagai impak negatif yang boleh menjejaskan prestasi dan kepuasan kerja (Selye, 1976). Kyriacou (1987) juga menekankan bahawa stres yang berpanjangan boleh melemahkan mental dan fizikal serta berupaya melemahkan secara signifikan kerjaya guru dan prestasi pelajarinya kerana stres menjejaskan kualiti pengajaran dan komitmen guru.

Stres yang berlebihan atau berpanjangan akan memberi impak negatif terhadap aspek psikologi, fisiologi dan tingkah laku seseorang guru (Dunham, 1992). Dari aspek psikologi, terdapat guru yang mudah marah, mudah tersinggung dan terganggu emosi, hilang semangat atau motivasi diri. Manakala dari aspek fisiologi pula, guru yang menghadapi tekanan secara berterusan tanpa menemui mekanisme pelepasan yang sesuai mudah dijangkiti penyakit darah tinggi, buah pinggang,

kencing manis, sakit jantung, lelah dan lain-lain penyakit kronik. Dari segi tingkah laku, guru-guru berkecenderungan untuk menghilangkan diri daripada perhimpunan atau mesyuarat, hipermobiliti, menjauhkan diri daripada orang ramai, menarik diri dan sebagainya. Dalam konteks ini, Selye (1976) telah menyenaraikan tiga puluh satu simptom ketegangan yang boleh dibahagikan kepada simptom fizikal dan simptom tingkah laku. Hal ini amat membimbangkan memandangkan kesihatan mental dan fizikal guru memainkan peranan yang penting dalam proses pengajaran dan pembelajaran (Suradi Salim, 1988).

Stress yang timbul akibat beban tugas yang berlebihan, jika tidak diberi perhatian yang serius, simptom-simptom fizikal dan tingkah laku akan semakin meningkat (McGrath, 1995). Jika simptom-simptom ini dibiarkan berlaku secara kerap, akhirnya *burnout* akan berlaku. Akibatnya, guru-guru akan cuba melindungi dirinya dengan cara penarikan diri seperti ketidakhadiran, ponteng kerja yang kerap, kehilangan komitmen, ketiadaan kepuasan bekerja, konflik interpersonal, meninggalkan profesion perguruan dan persaraan awal (Dunham, 1980; Faridah Karim dan Zubaidah Aman, 1998).

Guru sebagai profesion yang disanjung tinggi oleh masyarakat dan ditaruh harapan yang tinggi oleh negara berusaha menyempurnakan amanah yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya dengan memberi perkhidmatan berbentuk pengajaran dan pembelajaran yang terbaik kepada anak bangsa kita. Dalam usaha ini, mereka terdedah kepada pelbagai cabaran, risiko dan kerumitan kepada dirinya selaku seorang guru. Oleh itu, stres yang dialami oleh guru merupakan satu isu yang patut diberi perhatian yang serius kerana *burnout* atau pengelakan mereka untuk memberi sumbangan kepada proses pendidikan pelajarannya akan meninggalkan impak negatif yang ketara terhadap pembangunan akademik dan kesejahteraan diri generasi muda kita (Tang dan Yeung, 1999).

1.3 Pernyataan Masalah

Gold dan Roth (1993) telah menyatakan bahawa salah satu punca stres bagi guru adalah perubahan. Baru-baru ini, profesion pergururan khususnya bahagian teknik dan vokasional telah menerima satu lagi kejutan hebat apabila kerajaan memutuskan untuk melaksanakan dasar pengajaran dan pembelajaran subjek Pendidikan Teknik dan Vokasional (PTV) di dalam Bahasa Inggeris menjelang tahun 2006.

Sehubungan itu, guru aliran teknik dan vokasional telah dituntut untuk mempersiapkan diri bagi melaksanakan pengajaran dalam Bahasa Inggeris mulai tahun depan. Para guru aliran teknik dan vokasional dikehendaki menghadiri berbagai kursus, seminar dan bengkel sepanjang minggu atau pada hujung minggu sambil dikehendaki untuk melakukan penyesuaian terhadap kaedah pengajaran yang baru. Ini secara langsungnya akan menambah beban kerja mereka dan sekaligus meningkatkan stres mereka. Apatah lagi bagi mereka yang belum bersedia untuk menghadapi perubahan yang drastik ini.

Memandangkan isu stres kerja semakin mengancam tahap profesionalisme guru-guru negara sementara kajian yang berkaitan masih tidak mencukupi terutamanya terhadap guru aliran teknik dan vokasional, maka penyelidik ingin mengambil kesempatan ini untuk mengkaji dengan lebih lanjut mengenai masalah ini. Tumpuan akan diberikan kepada guru-guru aliran teknik yang bakal menghadapi dasar pendidikan baru yang berkait rapat dengan profesion mereka, iaitu pengajaran mata pelajaran pendidikan teknik dan vokasional dalam Bahasa Inggeris pada tahun 2006. Apa yang menjadi persoalan bagi penyelidik untuk menjalankan kajian ini adalah guru-guru aliran teknik berkemungkinan akan menghadapi satu perubahan tahap stres kerja pada masa sekarang sempena pelaksanaan dasar baru ini. Selain itu, faktor-faktor penyebab stres kerja di kalangan guru aliran teknik juga turut diselidik dalam kajian ini.

Kajian ini dapat membantu untuk memberikan maklumat tentang tahap stres yang dialami oleh guru-guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di tiga buah

negeri, iaitu Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Di samping itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di mana faktor-faktor yang dikaji termasuklah faktor salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan hubungan interpersonal.

1.4 Objektif Kajian

Dengan beban tugas yang semakin meningkat serta harapan yang semakin meninggi yang diletakkan oleh pihak Kementerian Pelajaran Malaysia serta masyarakat terhadap mereka, guru-guru aliran teknik dan vokasional juga tidak terkecuali daripada mengalami stres kerja dalam pelaksanaan tugas harian mereka. Maka kajian ini telah diusahakan dengan harapan mencapai objektif-objektif yang berikut:

- i. Mengetahui sama ada faktor salah laku pelajar merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- ii. Mengetahui sama ada faktor beban tugas merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- iii. Mengetahui sama ada faktor kekangan masa dan sumber merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- iv. Mengetahui sama ada faktor perhubungan interpersonal merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- v. Mengetahui sama ada faktor penghargaan merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- vi. Mengetahui tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif-objektif kajian, persoalan yang akan dijawab dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- i. Adakah faktor salah laku pelajar merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- ii. Adakah faktor beban tugas merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- iii. Adakah faktor kekangan masa dan sumber merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- iv. Adakah faktor hubungan interpersonal merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- v. Adakah faktor penghargaan merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- vi. Apakah tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?
- vii. Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan faktor demografi seperti jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi?
- viii. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan faktor demografi seperti umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan?

1.6 Hipotesis Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang berikut:

- Ho₁ Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi jantina.
- Ho₂ Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi status perkahwinan.
- Ho₃ Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi kelulusan akademik tertinggi.
- Ho₄ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan umur.
- Ho₅ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pengalaman mengajar.
- Ho₆ Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pendapatan gaji sebulan.

1.7 Kepentingan Kajian

Hasil daripada kajian ini, penyelidik berharap dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan seperti pihak Kementerian Pelajaran Malaysia, guru aliran teknik, pihak pentadbir sekolah dan penyelidik sendiri.

Menurut Gold dan Roth (1993), ramai guru sedar akan kewujudan stres di dalam diri mereka, namun mereka tidak mengetahui cara untuk mengendalikannya. Memandangkan stres boleh menjejaskan prestasi dan kepuasan kerja serta menurunkan produktiviti, pengetahuan mengenai masalah stres kerja adalah amat penting kepada para guru aliran teknik. Ini turut disokong oleh Tang dan Yeung (1999) yang menekankan bahawa adalah penting bagi seseorang guru untuk mengetahui punca-punca stres kerja yang berpotensi dan kesan stres terhadap kesejahteraan psikologinya. Oleh itu, kajian ini diharapkan dapat menyedarkan guru aliran teknik mengenai bahayanya stres kerja di samping membantu mereka mengatur langkah untuk meminimalkan stres yang dihadapi.

Meskipun isu stres kerja guru telah lama wujud di negara kita, namun tidak ramai di antara para guru diberi peluang menghadiri kursus yang berkaitan dengan daya tindak menangani stres kerja. Keadaan seperti ini agak membimbangkan kerana golongan guru merupakan aset negara yang amat penting dalam menjayakan segala dasar dan program pendidikan. Lantaran itu, kajian ini penting juga kepada pihak pentadbir atasan di Jabatan Pelajaran Negeri dan Kementerian Pelajaran Malaysia dalam merangka program untuk mendedahkan para guru tentang kemahiran asas menangani masalah stres kerja. Dengan kemahiran tersebut, maka dapatlah mengurangkan stres kerja di kalangan guru dan seterusnya menghasilkan pengajaran dan pembelajaran yang lebih cekap dan berkesan.

Di samping itu, hasil dapatan penyelidikan ini juga dapat menimbulkan kesedaran di kalangan pihak pentadbir sekolah mengenai isu stres kerja guru di samping memberi peluang kepada mereka untuk mengenal pasti tahap dan faktor-faktor stres kerja di kalangan guru aliran teknik. Dengan ini, pihak pentadbir sekolah dapat mengambil tindakan yang sewajarnya dalam menangani atau sekurang-kurangnya meminimalkan stres kerja di kalangan guru.

Akhir sekali, kajian ini juga amat berguna bagi pihak penyelidik sendiri memandangkan profesion yang akan diceburi adalah profesion perguruan yang kini dilanda dengan berbagai isu, seperti tekanan kerja, konflik dan kekaburan peranan, permasalahan perkhidmatan dan sebagainya (Faridah Karim dan Zubaidah Aman,

1998). Maka, hasil kajian ini dijangkakan akan memberi manfaat kepada penyelidik dalam mengenal pasti faktor-faktor stres kerja dan seterusnya mengatur langkah untuk menghadapinya.

1.8 Batasan Kajian

Kajian ini dilaksanakan untuk meninjau punca-punca yang menimbulkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik pilihan penyelidik di tiga buah negeri, iaitu negeri Johor, Melaka, dan Negeri Sembilan. Ketiga-tiga negeri ini dipilih disebabkan mereka mempunyai sekolah menengah teknik yang sesuai untuk dijalankan kajian. Responden kajian ini tidak membabitkan semua guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di seluruh Malaysia kerana kekangan masa dan sumber. Oleh kerana kajian ini bertujuan untuk menentukan tahap stres kerja guru-guru aliran teknik di sekolah-sekolah tersebut, maka persoalan mengenai stres yang dialami oleh sampel kajian di luar tempat kerja tidak termasuk di dalam skop kajian ini.

Kajian ini hanya melibatkan guru aliran teknik sahaja sebagai responden kajian dan tertumpu pada sembilan buah sekolah menengah teknik. Secara umumnya, punca-punca stres kerja guru adalah berbeza di antara individu, antara sekolah dan antara persekitaran atau kawasan yang berlainan. Oleh itu, dapatan kajian ini tidak dapat menggambarkan secara keseluruhan stres kerja di kalangan guru aliran teknik mahupun guru akademik biasa.

Selain itu, instrumen yang dipilih untuk kajian ini ialah soal selidik. Oleh itu dapatan kajian ini adalah bergantung kepada keupayaan responden menggunakan persepsi dan daya ingatan mereka tentang sesuatu faktor atau perkara yang diselidik. Sehubungan itu, penyelidik membuat andaian bahawa responden akan memberi maklumat yang tepat secara ikhlas dan jujur semasa menjawab soal selidik yang diberikan. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian ini berdasarkan andaian tersebut.

Penyelidik hanya menumpukan dimensi kajian ini kepada lima faktor stres kerja, iaitu beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan, kekangan masa dan sumber serta perhubungan interpersonal. Instrumen soal selidik yang dibentuk untuk kegunaan kajian ini adalah berlandaskan kepada *Teacher Stress Inventory* yang telah digunakan oleh Boyle *et al.* (1995) dan kemudian telah diubahsuai oleh Mokhtar (1998) dan Mazlan (2002) supaya bersesuaian dengan konteks stres kerja guru di Malaysia.

1.9 Definisi 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.

1.9.1 Stres Kerja

Cooper dan Marshall (1976) mendefinisikan stres kerja sebagai ketidakupayaan individu untuk bertindak balas terhadap rangsangan dalam diri dan persekitaran kerja sehingga memberi impak-impak tertentu kepada dirinya. Cooper dan Marshall (1976) turut melihat stres kerja sebagai faktor atau stressor persekitaran yang negatif yang berkaitan dengan sesuatu pekerjaan seperti beban tugas, konflik atau kekaburan peranan, keadaan kerja yang tidak memuaskan dan sebagainya.

1.9.2 Guru Aliran Teknik

Menurut Kamus Dewan Edisi Ketiga (1997), guru bermaksud orang yang mengajar; pendidik; pengajar; pengasuh. Guru aliran teknik merupakan golongan

pendidik yang terlibat secara langsung atau mengajar mata pelajaran teknik dan vokasional di sekolah menengah teknik (Lim, 2004). Mereka yang berkenaan mempunyai kelayakan akademik yang berbeza sama ada berijazah atau bukan berijazah yang sedang berkhidmat di sekolah menengah teknik di bawah pentadbiran Kementerian Pendidikan Malaysia berdasarkan Kod Etika Profesion Perguruan Malaysia.

1.9.3 Sekolah Menengah Teknik

Institusi pendidikan yang ditubuhkan di bawah Jabatan Pendidikan Teknikal (JPTek), Kementerian Pelajaran Malaysia pada tahun 1964. Matlamat utamanya adalah untuk menyediakan pendidikan asas dalam bidang sains dan teknologi kepada pelajar yang mempunyai kecenderungan terhadap bidang teknikal. Selain itu, ia juga bertujuan untuk memupuk dan mengekalkan minat pelajar dalam bidang teknikal dan seterusnya membolehkan mereka melanjutkan pelajaran dalam bidang berkaitan di institusi pengajian tinggi (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1990).

1.9.4 Faktor-faktor Stres Kerja Guru

Merujuk kepada faktor-faktor yang menimbulkan stres kerja kepada guru. Dalam kajian ini, lima faktor telah dilibatkan iaitu beban tugas, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan hubungan interpersonal.

1.9.4.1 Beban Tugas

Beban tugas dalam konteks ini merujuk kepada tugas-tugas yang perlu dilakukan oleh guru seperti membuat persediaan mengajar, menyemak kerja bertulis pelajar, mengisi borang, mengutip yuran, mengemaskini kedatangan pelajar, menyediakan laporan prestasi, menyediakan soalan ujian dan peperiksaan, mengurus

hal ehwal kebajikan pelajar, memberi bimbingan dan kaunseling dan lain-lain lagi bagi memajukan pelajarinya.

1.9.4.2 Salah Laku Pelajar

Salah laku pelajar yang dimaksudkan di sini berkaitan dengan masalah disiplin pelajar (pelajar yang bising, kurang sopan atau biadab dan pelajar yang bersikap negatif terhadap pengajaran dan tugas yang diberikan oleh guru) dan pengurusan bilik darjah (kesukaran mengawal atau mengurus sesuatu kelas, mengekalkan disiplin bilik darjah dan menguruskan kelas yang bersaiz besar).

1.9.4.3 Kekangan Masa dan Sumber

Kekangan masa dan sumber berkaitan dengan tekanan masa (kekurangan masa untuk memberi tumpuan kepada pelajar secara individu, terlalu banyak kerja penyemakan, persediaan mengajar dan kerja pentadbiran) dan kekurangan sumber pengajaran (kekurangan atau ketiadaan peralatan dan kemudahan pengajaran dan pembelajaran, keadaan bilik guru serta tuntutan sukatan pelajaran).

1.9.4.4 Perhubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal dalam konteks ini berkaitan dengan sikap dan tingkah laku guru-guru yang lain dan tekanan daripada pengetua, pengawai pendidikan dan ibu bapa atau waris pelajar. Dengan erti kata lain, ia melibatkan hubungan antara guru dan guru, guru dan pengetua, guru dan pengawai Jabatan atau Kementerian Pelajaran serta hubungan antara guru dan ibu bapa atau waris pelajar.

1.9.4.5 Penghargaan

Berhubung dengan aspek-aspek pembangunan dan penghargaan profesional guru seperti penghargaan ke atas pengajaran yang baik, struktur kerjaya, peluang kenaikan pangkat, kuasa dalam membuat keputusan dan persepsi guru terhadap gaji yang diterima berbanding dengan tugas yang dipikulnya.

1.9.5 Faktor Demografi

Faktor demografi dalam kajian ini merupakan pemboleh ubah tidak bersandar yang terdiri daripada jantina, status perkahwinan, umur, pengalaman mengajar, kelulusan akademik tertinggi dan pendapatan gaji sebulan.

1.10 Kesimpulan

Dalam bab ini telah dihuraikan dan dijelaskan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Di dalam bahagian Objektif Kajian, penyelidik telah menetapkan matlamat-matlamat yang hendak dicapai di akhir kajian ini. Persoalan-persoalan kajian turut ditentukan berdasarkan objektif-objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Kemudian, beberapa hipotesis turut dibentuk berdasarkan objektif-objektif dan persoalan-persoalan kajian.

Kajian ini dapat memberi manfaat kepada pihak guru, Jabatan Pelajaran Negeri dan Kementerian Pelajaran Malaysia, pihak pentadbir sekolah dan juga pihak penyelidik sendiri. Kajian ini turut dibataskan skopnya agar ia mudah dan munasabah untuk dilakukan. Akhir sekali, dalam bahagian Definisi Operasional telah diterangkan maksud beberapa istilah dan konsep yang penting dalam kajian ini.

BAB 2

SOROTAN PENULISAN

2.1 Pendahuluan

Stres pekerjaan di kalangan guru telah menjadi satu isu yang semakin mendapat perhatian orang ramai. Kenyataan ini terbukti apabila berbagai kajian telah dijalankan di serantau dunia (contoh: Abouserie, 1996; Borg, 1990; Borg dan Falzon, 1989, 1990; Borg, Riding dan Falzon, 1991; Capel, 1987; Fletcher dan Payne, 1982; Kyriacou, 1981,1987; Kyriacou dan Sutcliffe, 1978a, 1978b, Payne dan Furnham, 1987; Smilansky, 1984) dan berbagai program dan bengkel telah diadakan bagi membantu guru-guru mengendalikan masalah stres kerja dan mengurangkan stres yang dihadapi oleh mereka. Dalam kajian ini, tinjauan literatur akan bertumpu kepada stres kerja secara umum dan stres kerja di dalam profesion perguruan serta isu-isu yang berkenaan dengannya secara khusus.

Dalam bab ini, penyelidik akan membincangkan beberapa model stres kerja guru serta kajian-kajian lepas yang telah diusahakan berkenaan dengan tajuk kajian ini. Sorotan penulisan ini sedikit sebanyak dapat membantu penyelidikan berkaitan stres kerja guru yang telah dipilih oleh penyelidik di samping mewujudkan satu panduan yang menuju kepada matlamat kajian ini.

2.2 Konsep dan Teori Stres

Pemahaman terhadap stres mestilah dimulakan dengan satu definisi yang jelas. Satu tinjauan terhadap literatur-literatur tentang stres telah mendedahkan bahawa tidak terdapat satu definisi yang konsisten di kalangan pakar-pakar dalam bidang ini. Walau bagaimanapun, dua perspektif yang umum mengenai stres telah dirumuskan. Pertama, stres adalah satu hasil daripada persekitaran individu di mana faktor luaran adalah punca stres. Kedua, stres adalah dalaman, iaitu perkara yang berlaku dalam individu apabila mereka mentafsir atau bertindak balas terhadap apa yang berlaku di sekeliling mereka (Gold dan Roth, 1993).

Gold dan Roth (1993) telah mendefinisikan stres sebagai satu keadaan yang tidak seimbang di dalam aspek intelektual, emosional dan fizikal individu dan stres dijanakan oleh persepsi individu terhadap sesuatu situasi yang menyebabkan gerak balas fizikal dan emosional. Bagi mereka, stres boleh menjadi positif atau negatif bergantung kepada pentafsiran individu. Definisi yang diberikan oleh Gold dan Roth (1993) ini secara amnya mempunyai tiga aspek yang utama, iaitu: (1) stres adalah disebabkan oleh proses intelektual atau kognitif yang digunakan oleh seseorang individu, (2) ia dipengaruhi oleh emosi yang pernah dialami dan (3) ia akan mempengaruhi keadaan fizikal atau kesihatan individu. Ini bermaksud apabila individu menganggap sesuatu sebagai ancaman kepadanya, dia akan hilang keseimbangan dan mengalami perubahan yang serta-merta dalam aspek intelektual, emosional dan fizikalnya.

Antara seorang perintis dalam bidang stres, Selye (1976), telah menerangkan bahawa stres adalah sukar untuk didefinisikan. Beliau telah memberikan beberapa kenyataan yang dapat mengkategorikan stres berdasarkan kajian yang telah dijelankannya, iaitu stres adalah satu keadaan yang dimanifestasikan oleh satu sindrom spesifik daripada kejadian biologikal dan keadaan itu mungkin akan menyenangkan atau sebaliknya; stres adalah mobilisasi oleh tubuh badan yang membenarkan manusia melakukan penyesuaian terhadap kejadian yang mengancamkan; dan stres adalah bahaya apabila ia berpanjangan, sentiasa berlaku, atau tertumpu kepada satu organ badan yang khusus.

Selye (1976) kemudian telah menjelaskan bahawa stres adalah suatu keadaan yang mendatangkan impak ke atas emosi, proses pemikiran dan fizikal seseorang individu. Pada umumnya, individu memerlukan stres untuk merangsang aktiviti harian dan aktiviti kerjanya. Dalam hal ini, Selye telah mengatakan bahawa stres adalah diperlukan untuk mengekalkan produktiviti dan stres boleh dibahagikan kepada dua, iaitu 'eustress' yang menggambarkan stres yang positif dan 'distress' yang menunjukkan stres yang negatif. Walau bagaimanapun, jika eustres melebihi kemampuan individu untuk menanganinya, ia akan bertukar kepada distress yang akan mengakibatkan pelbagai simptom negatif yang boleh menjejaskan prestasi dan kepuasan kerja. Selye turut menyenaraikan tiga puluh satu simptom ketegangan yang boleh dibahagikan kepada simptom fizikal dan simptom tingkah laku seperti degupan jantung yang kencang, berpeluh, kejangan otot dan sebagainya.

Berdasarkan kepada model transaksi yang direka, Cox (1978) telah melihat stres sebagai transaksi antara individu dengan persekitarannya. Istilah transaksi memberi maksud ciri proses yang aktif dan kebolehan individu untuk menyesuaikan dirinya dengan persekitaran yang wujud dan keupayaan dirinya untuk menghadapi tekanan tersebut. Stres akan timbul sekiranya tekanan persekitaran dan keupayaan individu untuk bertindak balas tidak seimbang. Dalam konteks ini, stres telah disifatkan sebagai tindak balas individu terhadap tekanan persekitaran. Tindak balas tersebut akan membawa perubahan di dalam tingkah laku, corak berfungsi kognitif atau fisiologi individu. Dalam konteks kerja pula, tekanan persekitaran yang dialami merujuk kepada pelbagai aspek kerja yang diuruskannya dalam tugas hariannya. Umpamanya, persekitaran tempat kerja, perhubungan interpersonal, jenis kerja yang dilakukan dan sebagainya.

Dunham (1992) pula mendefinisikan stres sebagai suatu proses tingkah laku, emosi, mental dan tindak balas fizikal yang datang secara berperingkat-peringkat. Beliau turut menjelaskan bahawa stres adalah berkenaan dengan kedua-dua tekanan dan gerak balas serta sumber pengendalian yang digunakan oleh individu untuk menguruskan kesukaran yang dialami. Dari perspektif ini, stres timbul apabila suatu tekanan mempunyai signifikan yang melebihi kemampuan mengendalikan masalah tersebut.

Terdapat pelbagai model dan teori telah dirangkakan untuk menjelaskan maksud stres, antaranya termasuklah:

- i. Model Respon
- ii. Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres

2.2.1 Model Respon

Model ini telah menjelaskan respon individu terhadap ciri-ciri yang negatif dan yang kurang disenangi dengan alam persekitaran. Menurut Selye (1976), respon fisiologi itu dikenali sebagai respon lawan atau lari dan terdiri daripada tiga tahap, iaitu:

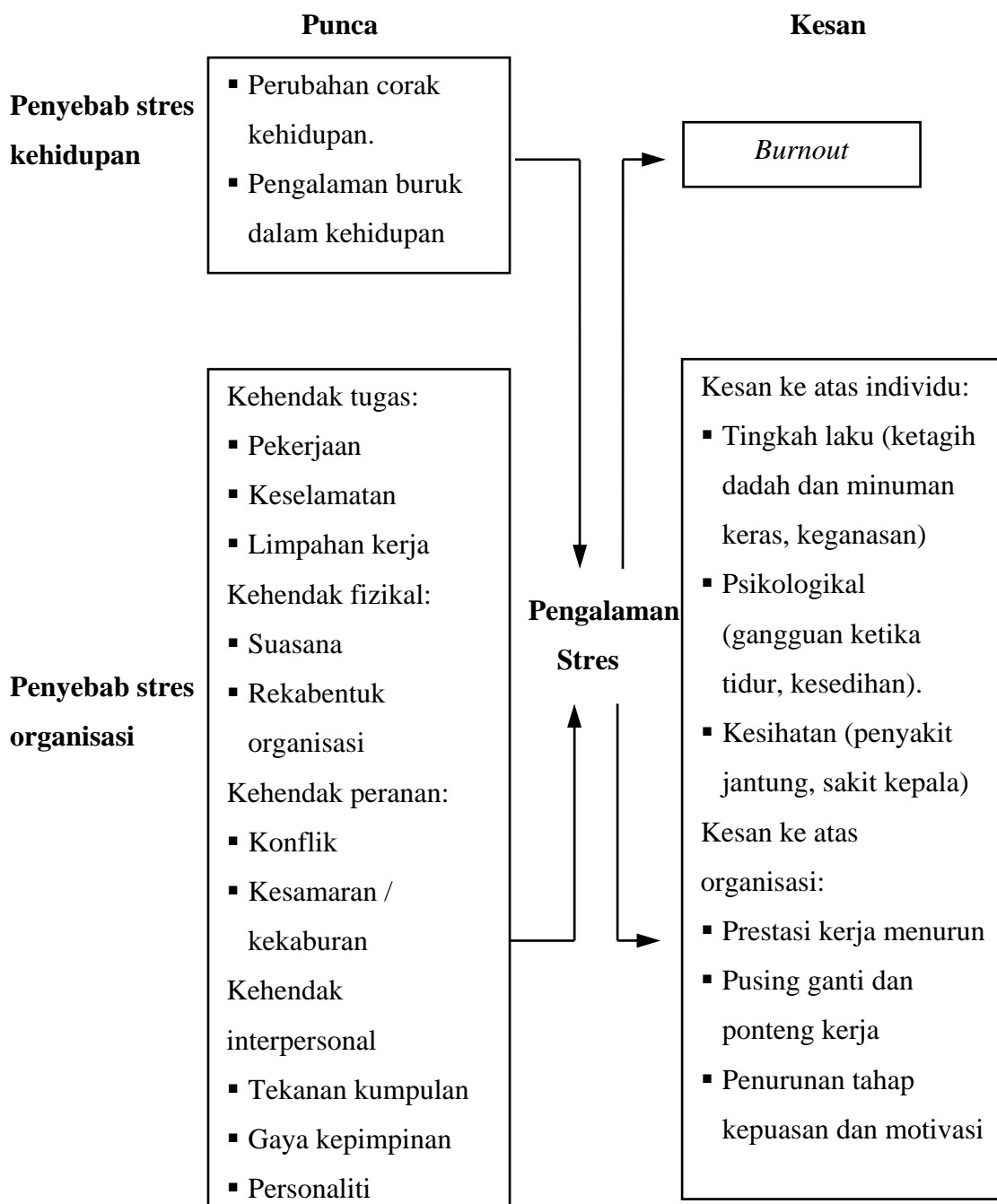
- i. Respon lawan atau lari, iaitu reaksi berjaga-jaga terhadap perubahan awal yang berkaitan dengan stressor (penyebab tegangan).
- ii. Pertentangan dan penyesuaian maksimum terhadap rangsangan yang berpanjangan dan berterusan.
- iii. Kepupusan atau kehilangan penyesuaian diri akibat rangsangan yang berpanjangan dan berterusan. Pada tahap ini, respon akan beralih semula ke tahap pertama, tahap kedua dan seterusnya hingga suatu reaksi yang dapat mengurangkan stressor atau penyebab tegangan dihasilkan.

Ketiga-tiga tahap ini dapat membantu seseorang individu untuk menyesuaikan diri dan seterusnya bertindak balas ke atas stressor. Respon akan berulang dari tahap pertama ke tahap ketiga jika sesuatu reaksi yang sesuai tidak dapat dihasilkan. Ekoran daripada itu, individu tersebut akan berasa letih, penat, lemah dan seterusnya tahap ketahanannya akan menurun. Keadaan ini amat membahayakan kerana individu tersebut akan mudah dan berkecenderungan untuk menjangkit penyakit-penyakit yang berkaitan dengan ketegangan atau stres seperti barah perut, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit mental dan sebagainya.

2.2.2 Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres

Berdasarkan kepada Rajah 2.1, punca stres boleh dibahagikan kepada dua kategori, iaitu penyebab stres kehidupan dan penyebab stres organisasi. Penyebab stres kehidupan meliputi perubahan corak kehidupan dan pengalaman buruk yang berlaku dalam kehidupan seseorang. Manakala penyebab stres organisasi pula meliputi aspek-aspek yang berkaitan dengan organisasi, umpamanya kehendak tugas, kehendak fizikal, kehendak peranan dan kehendak interpersonal. Dalam konteks ini, Farber (1991) telah menekankan bahawa pengalaman yang kurang menyenangkan akibat penyebab stres organisasi yang semakin bertambah boleh menyebabkan *burnout* kepada individu-individu yang menerima ganjaran yang tidak setimpal daripada kerjanya dan/atau mereka yang mudah dilukai (*vulnerable*) seperti individu yang terlalu idealistik atau mempunyai kekurangan dalam mekanisme mengendalikan masalah stres kerja.

Individu mungkin mengalami *burnout* akibat daripada punca stres kehidupan yang dialami. Di samping itu, punca stres organisasi pula akan memberi impak kepada individu dari dua aspek, iaitu aspek individu dan organisasi. Dari segi kesan terhadap individu, individu akan mengalami perubahan-perubahan dari segi tingkah laku, psikologi dan kesihatan. Manakala kesan stres organisasi terhadap organisasi yang terlibat termasuklah penurunan prestasi kerja, tahap kepuasan kerja dan motivasi yang berkurang serta kekerapan ponteng kerja yang meningkat.



Rajah 2.1 Model Berkaitan Punca dan Kesan Stres

(Sumber: James dan Jonathan, 1984)

2.3 Konsep dan Teori Stres Kerja

Banyak kajian telah dilakukan untuk menyelidik perhubungan di antara faktor-faktor stres kerja dan manifestasi-manifestasi akibat stres tersebut (Kyriacou dan Sutcliffe, 1977). Manifestasi-manifestasi stres kerja boleh dibahagikan kepada tiga kategori, iaitu fizikal (ulser peptik, penyakit kardiovaskular), psikologikal (kesedihan, kebimbangan) dan tingkah laku (kemerosotan prestasi kerja, kemerosotan dalam perhubungan interpersonal).

Warr dan Wall (1975) telah mendefinisikan stres kerja sebagai pengalaman individu dalam menghadapi ketegangan, kebimbangan, ketakutan, keresahan dan lain-lain perasaan psikologi yang berkaitan hasil daripada aspek-aspek pekerjaan yang berjauhan daripada tahap optimum (contoh: terlalu sedikit atau terlalu banyak kerja).

Menurut Cooper dan Marshall (1976) pula, stres pekerjaan dilihat sebagai faktor atau stressor persekitaran yang negatif yang berkaitan dengan sesuatu pekerjaan seperti beban tugas, konflik atau kekaburan peranan, keadaan kerja yang tidak memuaskan dan sebagainya. Cooper dan Marshall (1976) turut mengkategorikan masalah kerja yang menyebabkan stres kerja kepada tiga jenis, iaitu masalah teknikal, masalah hubungan dalam organisasi dan masalah komunikasi. Dalam konteks ini, individu yang gagal menyesuaikan dirinya dengan rakan sekerjanya dikatakan mengalami masalah hubungan dalam organisasi. Individu yang menghadapi kesukaran dalam melaksanakan pekerjaan bersifat kemahiran dianggap mengalami masalah teknikal. Manakala masalah komunikasi berlaku apabila individu sukar memperolehi maklumat mengenai organisasi sama ada melalui rakan sekerja ataupun majikan untuk melengkapkan kerja dan meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila masalah-masalah ini berlaku, individu itu dikatakan berkecenderungan untuk mengalami stres kerja.

Cooper (1981) kemudian telah mengemukakan enam punca stres kerja yang saling berhubungan, iaitu:

i. Tugas Pengurusan

Stres boleh berpunca daripada bebanan kerja yang terlalu banyak mahupun sedikit, kekangan masa, terpaksa bekerja untuk satu jangka masa yang panjang dan kewajipan membuat sesuatu keputusan.

ii. Peranan Pekerja

Peranan pekerja dapat dibahagikan kepada dua, iaitu konflik peranan dan kekaburan peranan. Menurut Farber (1991), konflik peranan berlaku apabila permintaan yang tidak konsisten, tidak sepadan atau tidak sesuai diletakkan terhadap seseorang individu. Ia timbul jika seseorang pekerja dalam sesuatu kerja tertentu dipisahkan oleh konflik antara permintaan kerjanya atau melakukan sesuatu yang tidak diminatinya atau tidak merangkumi spesifikasi kerjanya. Manakala kekaburan peranan berlaku apabila seseorang pekerja tidak mempunyai maklumat yang tepat dan lengkap mengenai peranan kerjanya seperti objektif, hak-hak, kaedah, status, akauntabiliti, skop dan tanggungjawab kerjanya.

iii. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berkaitan dengan kebebasan individu, autonomi dan identitinya. Struktur dan iklim organisasi boleh menjadi satu punca stres sekiranya berlaku masalah-masalah seperti terlibat dalam membuat keputusan, kekurangan konsultasi atau perundingan yang berkesan, kekurangan komunikasi yang efektif, politik dalam organisasi dan sebagainya.

iv. Prospek Kerjaya

Ketidak stabilan kerja, kekurangan jaminan kerja dan ketidak sesuaian status juga merupakan punca stres kerja. Kemajuan kerjaya dianggap sebagai perkara yang amat penting bagi kebanyakan pekerja. Contohnya, kenaikan

pangkat, penambahan gaji, status yang lebih tinggi dan cabaran kerja yang baru. Ketiadaan perkara-perkara ini boleh mendorong kepada timbulnya stres kerja yang tinggi.

v. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal merujuk kepada hubungan antara majikan, subordinat dan rakan sekerja. Seperti yang dikatakan oleh para saintis, hubungan baik antara ahli-ahli dalam satu kumpulan kerja merupakan faktor utama yang menjamin kesihatan individu mahupun kesinambungan dan pembangunan organisasi. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang tidak memuaskan boleh mencetuskan stres di tempat kerja.

vi. Masalah Peribadi

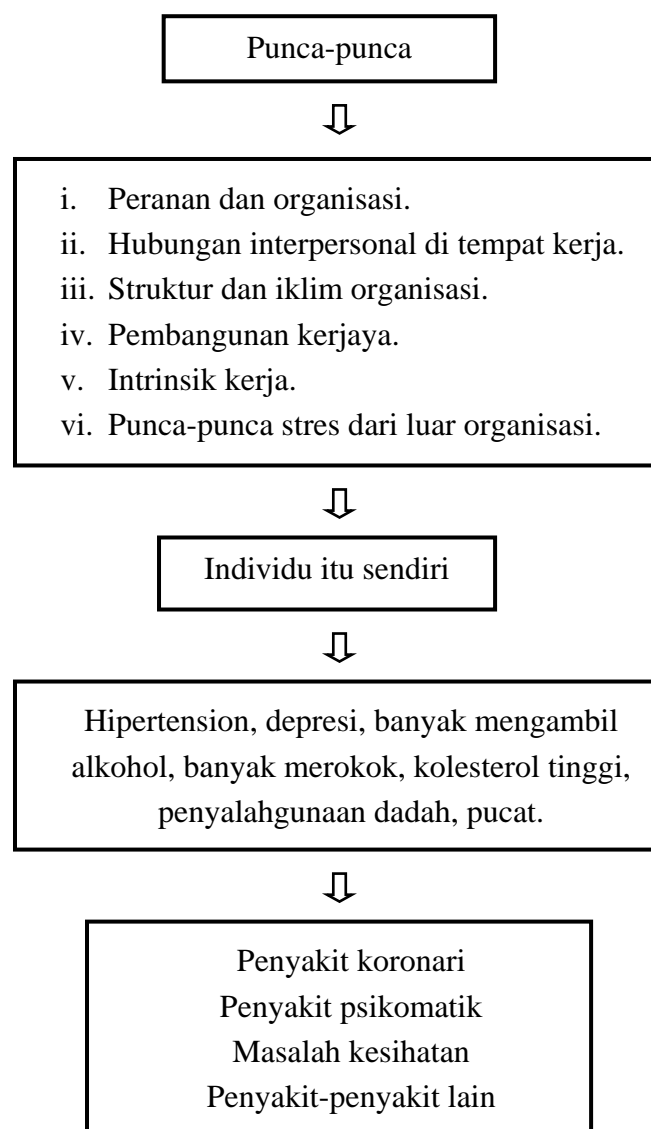
Punca ini lebih menjurus ke arah kehidupan peribadi seseorang pekerja seperti masalah keluarga, masalah kewangan, konflik antara kepercayaan diri sendiri dan organisasi serta konflik antara organisasi dan permintaan keluarga.

Menurut Cooper (1981), lokus kawalan boleh mempengaruhi stres yang dialami oleh individu dan ia boleh dibahagikan kepada dua, iaitu lokus kawalan dalaman dan lokus kawalan luaran. Lokus kawalan merupakan cara individu untuk mengawal sesuatu keadaan apabila menghadapi stres. Dalam konteks ini, individu akan cuba mengatasi stres kerja yang dialaminya, sama ada berpunca daripada faktor ekstrinsik atau instrinsik di tempat kerja dengan berbagai alternatif seperti strategi daya tindak, sokongan sosial, strategi tugas pemikiran logik, hubungan keluarga dengan kerja, masa dan penglibatan.

Yates (1979) telah mengemukakan model punca stres kerja dan kesannya terhadap individu. Model ini merupakan pengubahsuaian daripada model Cooper dan Marshall (1976). Dalam model ini, Yates telah menyenaraikan enam punca stres kerja, di mana setiap punca ini akan berinteraksi dengan ciri individu serta faktor-faktor stres di luar organisasi. Ekoran daripada interaksi ini, simptom-simptom

negatif akibat stres yang tinggi akan timbul yang akhirnya mengakibatkan terjangkitnya berbagai penyakit yang berkenaan dengan stres (Rujuk Rajah 2.2).

Model Yates telah memfokuskan dua aspek utama, iaitu stres yang lahir dari faktor-faktor dalaman sesebuah organisasi dan faktor-faktor luaran organisasi tersebut. Kedua-dua faktor ini akan menimbulkan stres kepada individu sekiranya individu tersebut gagal mengimbangi dirinya. Kesan daripada ketidak seimbangan ini dapat dilihat dari aspek psikologi dan tingkah laku.

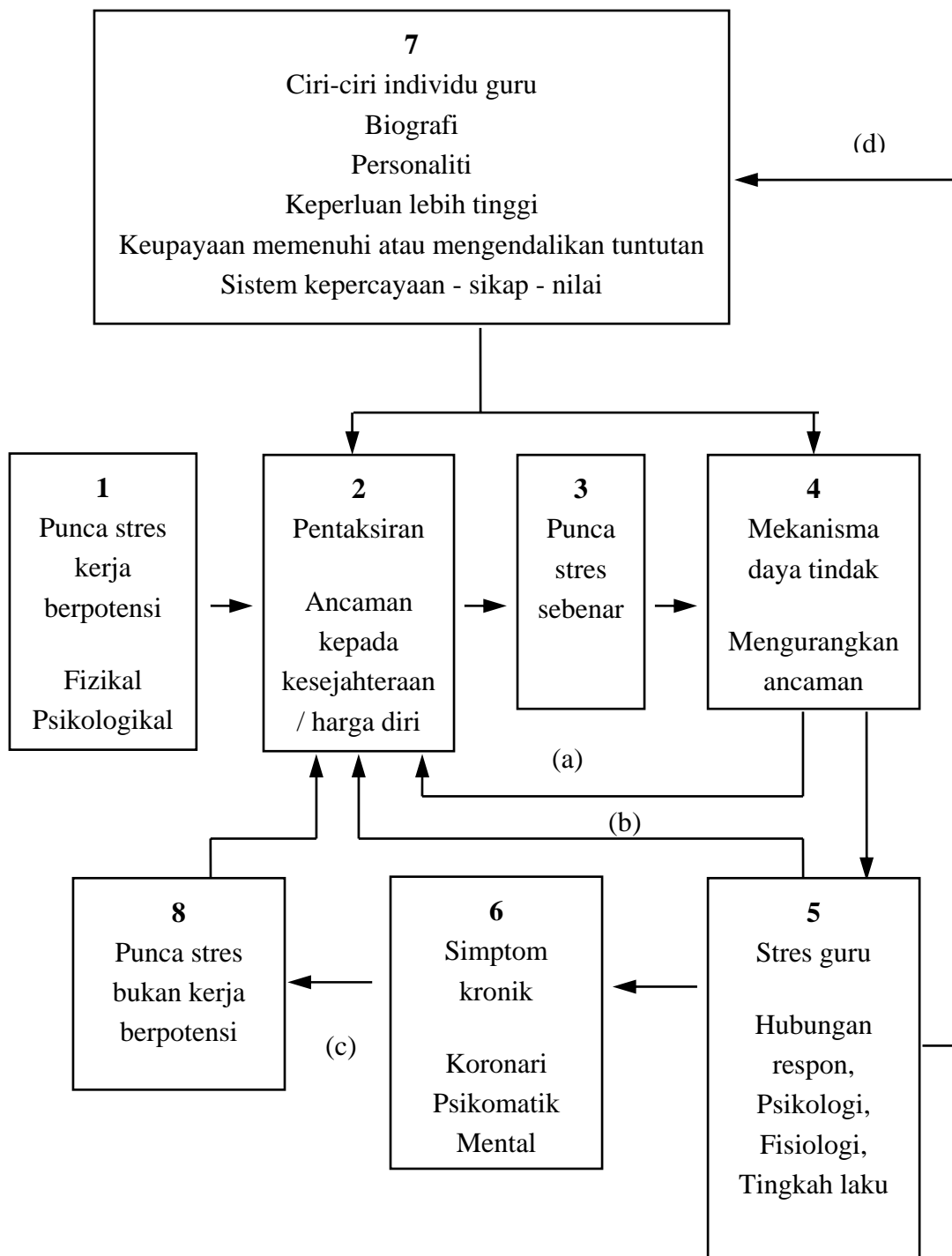


Rajah 2.2 Punca Stres di Tempat Kerja dan Kesan Terhadap Individu
(Sumber: Yates, 1979; diadaptasi dari Cooper dan Marshall, 1976).

2.4 Model Stres Kerja Guru

Menurut Kyriacou dan Sutcliffe (1978a), stres kerja guru diartikan sebagai satu sindrom gerak balas terhadap beberapa aspek yang negatif (seperti rasa marah atau kemurungan) yang dialami oleh guru dan ia lazimnya disertai dengan perubahan biokimia dan psikologi (seperti degupan jantung yang meningkat atau pembebasan hormon *adrenocorticotrophic* ke dalam aliran darah) yang bakal menyebabkan penyakit-penyakit hasil daripada aspek-aspek pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, permintaan yang diletakkan ke atas guru telah bertukar menjadi satu ancaman terhadap harga diri dan kesejahteraan psikologi serta fizikalnya. Elemen penting dalam definisi ini adalah persepsi guru terhadap ancaman yang berdasarkan kepada tiga aspek, iaitu permintaan yang dilakukan ke atas seseorang guru; kegagalannya untuk memenuhi permintaan tersebut atau menghadapi kesukaran dalam memenuhi permintaan; dan kegagalan ini akan mengancam kesihatan mental dan fizikalnya.

Definisi yang diberikan di atas kemudian dikonsepsikan menerusi model stres guru yang telah dibentuk oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978a). Model stres guru ini ditunjukkan dalam rajah yang berikut:



Rajah 2.3 Model Stres Guru

(Sumber: Kyriacou dan Sutcliffe, 1978a)

Model ini telah membezakan punca stres kerja berpotensi (Kotak 1) daripada punca stres kerja sebenar (Kotak 3). Punca stres kerja berpotensi adalah aspek-aspek kerja guru yang objektif (seperti beban tugas yang terlalu banyak atau keadaan kerja yang bising) yang memungkinkan stres guru (Kotak 5) berlaku. Punca stres kerja berpotensi hanya akan menyebabkan stres guru sekiranya ia dianggap oleh guru sebagai ancaman kepada harga diri dan kesejahteraan dirinya (Kotak 2). Pentaksiran sebegini mungkin berlaku dalam dua cara. Pertama, guru mungkin merasa bahawa dia tidak berupaya untuk memenuhi atau mengendalikan tuntutan yang dibuat terhadapnya. Kedua, tuntutan yang dibuat ke atas guru bercanggah dengan keperluannya yang lebih tinggi.

Taksiran yang dibuat oleh guru tentang tuntutan yang dibuat kepada dirinya bergantung kepada interaksi antara ciri-ciri individu guru (Kotak 7) dan persepsi guru itu terhadap tuntutan kepada dirinya. Ciri-ciri individu guru termasuklah butir-butir biografi (seperti jantina, pengalaman mengajar), sifat-sifat personaliti (seperti kecenderungan membimbang, fleksibiliti-ketegaran), keperluan lebih tinggi, keupayaan untuk memenuhi atau mengendalikan tuntutan dan sistem kepercayaan-sikap-nilai guru tersebut. Taksiran mungkin juga akan dipengaruhi oleh punca stres kerja berpotensi (seperti krisis hidup atau penyakit) yang bukan merupakan aspek-aspek pekerjaan. Punca-punca tersebut telah dinamakan sebagai punca stres bukan kerja berpotensi (Kotak8).

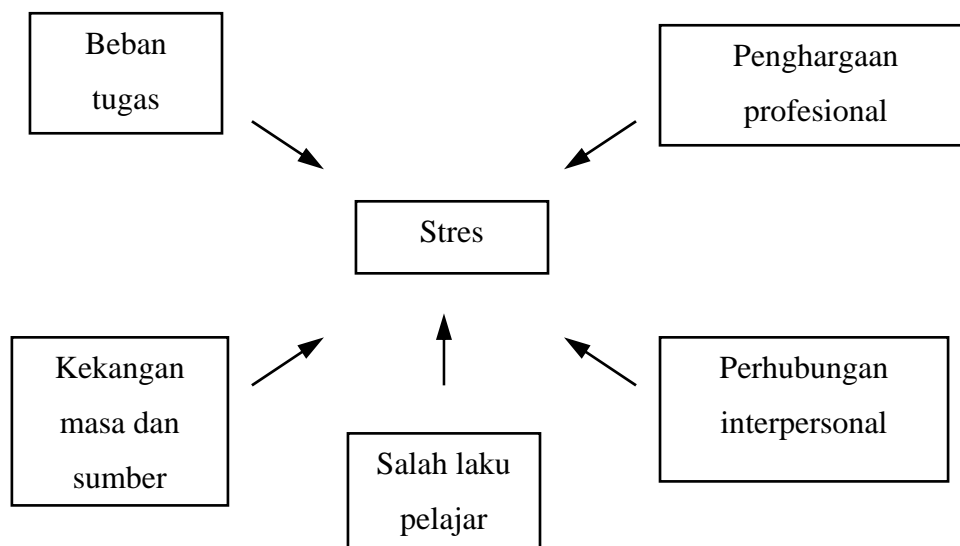
Dalam model ini, punca stres kerja berpotensi telah dikelaskan kepada dua kategori, iaitu faktor psikologi (seperti tuntutan untuk kerja yang berkualiti tinggi, hubungan dengan rakan sekerja yang tidak memuaskan) dan faktor fizikal (seperti tahap kebisingan yang tinggi). Walau bagaimanapun, terdapat punca stres kerja berpotensi yang merupakan gabungan daripada kedua-dua faktor tersebut seperti menanda kertas peperiksaan yang banyak. Punca stres kerja berpotensi yang telah ditaksir sebagai mempunyai ancaman dipanggil punca stres kerja sebenar (Kotak 3). Punca stres kerja sebenar merupakan subset kepada punca stres kerja berpotensi. Dengan erti kata lain, punca stres kerja sebenar masih wujud dalam persekitaran guru, tetapi dianggap secara berlainan (dalam menjadi satu ancaman) daripada baki set punca stres kerja berpotensi yang lain.

Mekanisma daya tindak (Kotak 4) digunakan oleh seseorang individu untuk menangani punca stres kerja sebenar. Sebahagian mekanisma daya tindak adalah ditentukan oleh ciri-ciri individu guru. Stres guru adalah berhubung secara langsung dengan tahap ketidak upaya mekanisma daya tindak untuk mengendalikan punca-punca stres dan tahap guru mentaksir sesuatu ancaman. Stres guru juga dikonsepsikan sebagai suatu respon terhadap pengaruh negatif seperti kemarahan dan kemurungan, yang lazimnya disertai dengan fenomena lain yang dianggap sebagai respon yang berkaitan dengan stres guru (Kotak 5). Respon-respon ini boleh wujud dalam bentuk psikologi seperti ketidak puasan kerja yang tinggi, fisiologi seperti tekanan darah tinggi ataupun tingkah laku seperti ponteng kerja.

Selain itu, empat gelung maklum balas turut dicadangkan dalam model ini yang diwakili dengan abjad (a), (b), (c) dan (d). Pertama, mekanisma daya tindak yang digunakan oleh guru untuk mengendalikan punca stres kerja sebenar mungkin akan mempengaruhi pentaksiran guru terhadap punca stres berpotensi. Umpamanya, apabila cara penafian dipilih sebagai mekanisma daya tindak dan telah digunakan dengan jayanya, punca stres sebenar akan bertukar menjadi punca stres berpotensi. Ini ditunjukkan oleh gelung (a). Kedua, stres guru sendiri mungkin akan mempengaruhi pentaksiran yang dibuat, sama ada secara langsung, gelung (b), di mana guru yang amat tidak berpuas hati dengan kerjanya mungkin akan menganggap tuntutan yang dibuat ke atasnya sebagai suatu ancaman terhadap harga diri dan kesejahteraan dirinya, atau secara tidak langsung, iaitu gelung (c), di mana penyakit-penyakit yang dihadapi oleh seseorang guru bertukar menjadi punca stres bukan kerja berpotensi. Gelung (d) pula mewakili keadaan di mana pengalaman guru yang gagal memenuhi atau mengendalikan tuntutan mungkin akan mempengaruhi pentaksiran individu terhadap keupayaannya pada masa depan.

Berdasarkan kepada senarai faktor stres yang telah dilaporkan oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978a) dan dipendekkan oleh Borg, Riding dan Falzon (1991), Boyle *et al.* (1995) telah membentuk satu model stres kerja guru seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 2.4 (Chan, 1995). Dalam model ini, terdapat lima faktor stres yang telah dilibatkan, iaitu beban tugas, salah laku pelajar, penghargaan profesional, kekangan masa dan sumber dan perhubungan interpersonal yang tidak memuaskan.

Dalam kajian yang dijalankan terhadap 710 orang guru sekolah rendah di Maltese, didapati bahawa faktor beban tugas dan salah laku pelajar merupakan faktor yang paling dominan dalam menyebabkan stres kerja guru.



Rajah 2.4 Model Stres Guru

(Sumber: Boyle, Borg, Falzon dan Boglioni, 1995)

2.5 Kajian-kajian Lepas Luar Negara

Stres guru telah menjadi satu isu yang hangat dibincangkan di kalangan penyelidik sepanjang beberapa dekad ini (seperti Abouserie, 1996; Borg, 1990; Borg dan Falzon, 1989, 1990; Borg, Riding dan Falzon, 1991; Capel, 1987; Fletcher dan Payne, 1982; Kyriacou, 1981, 1987; Kyriacou dan Sutcliffe, 1978a, 1978b, Payne dan Furnham, 1987; Smilansky, 1984). Faktor stres guru yang paling kerap dikenal pasti adalah sikap pelajar yang kurang bermotivasi dan/atau suka menimbulkan gangguan, kekurangan sumber pengajaran, pentadbiran yang tidak cekap, hubungan antara staf yang tidak memuaskan, terlalu dibebankan dengan tugas-tugas bukan pentadbiran dan kekurangan masa untuk melengkapkan tugas yang diberi (Payne dan Furnham, 1987).

Kyriacou dan Sutcliffe telah menjalankan empat kajian di sekolah-sekolah bersaiz sederhana dan beraneka jurusan di England di mana guru diminta untuk menilai tahap stres kerja dalam pekerjaan mereka. Dalam kajian mereka yang pertama, Kyriacou dan Sutcliffe (1977) melaporkan 29.3 peratus daripada 109 orang responden di sembilan buah sekolah mentaksir kerja mereka amat tertekan atau terlalu tertekan. Hanya 1.8 peratus responden tidak menghadapi sebarang tekanan akibat daripada kerja mereka.

Hasil daripada penyelidikan kedua, Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) mendedahkan 19.9 peratus daripada 257 orang guru di 16 buah sekolah menilai kerja mereka amat tertekan atau terlalu tertekan dan hanya 4.7 peratus responden menilai kerja mereka tiada stres langsung. Kajian ini juga mengkaji 10 sumber stres kerja berdasarkan nilai min yang tertinggi, iaitu tingkah laku pelajar yang tidak berminat untuk belajar, cabaran untuk meninggikan atau mempertahankan kualiti pelajaran, kesuntukan masa untuk berinteraksi dengan pelajar, pelajar yang sering melakukan kesalahan, pelajar yang tidak berminat, kekurangan masa untuk melengkapkan kerja dan kekurangan masa untuk menanda buku pelajar. Analisis selanjutnya mengupas daripada 51 sumber stres kerja, empat faktor yang menyumbang 52 peratus stres kerja kepada guru telah dikenal pasti. Mereka adalah salah laku pelajar, suasana tempat kerja yang kurang memuaskan dan kekurangan masa. Kajian juga menunjukkan guru perempuan lebih tertekan berbanding dengan guru lelaki apabila berdepan dengan masalah disiplin pelajar. Manakala guru lelaki lebih tertekan jika dibandingkan dengan guru perempuan apabila mereka berdepan dengan tugas pentadbiran dan tugas-tugas yang melibatkan kertas kerja. Tambahan pula, kajian ini juga mendapati bahawa guru yang berkelulusan ijazah merasa kurang tertekan berbanding dengan rakan sekerja lain ketika menghadapi suasana dan prosedur sekolah yang kurang memuaskan. Apabila berdepan dengan masalah-masalah seperti suasana kelas yang rumit, kekurangan peralatan dan kemudahan serta kelakuan pengetua sekolah, guru yang berusia muda dan kurang berpengalaman mengalami stres yang lebih besar daripada guru yang lebih berpengalaman.

Hasil kajian ketiga Kyriacou dan Sutcliffe (1979) pula mendapati 23.4 peratus daripada 218 orang responden di 16 buah sekolah mentaksirkan kerja mereka

amat tertekan atau terlalu tertekan. Empat punca stres kerja turut dikenalpasti, iaitu menjamin mutu atau meningkatkan kualiti pengajaran, pelajar malas belajar, pelajar yang sering melakukan kesalahan dan beban tugas yang terlalu banyak. Empat-empat punca stres kerja ini juga tersenarai di dalam sepuluh sumber stres kerja di dalam kajian sebelum ini. Manakala dalam kajian keempat mereka, Kyriacou dan Sutcliffe menyatakan bahawa terdapat 30.7 peratus daripada 130 orang guru di 11 buah sekolah mentaksirkan kerja mereka amat tertekan atau terlalu tertekan.

Dalam kajian yang dijalankan oleh Pratt (1978), seramai 124 orang guru di Sheffield telah diminta untuk melengkapkan *Teacher-Event Stress Inventory* yang telah diedarkan. Hasil kajian menunjukkan punca-punca stres yang mempunyai nilai min tertinggi termasuklah pelajar yang gelisah, pelajar yang tidak mengikut arahan dan kehadiran pelajar yang bermasalah dalam kelas. Kesemua item ini adalah berkaitan dengan tingkah laku pelajar. Analisis selanjutnya menunjukkan stres kerja guru berkecenderungan timbul akibat daripada lima faktor, iaitu hubungan antara staf, pelajar yang agresif, ketidak upayaan dalam mengendalikan masalah mengajar, pelajar yang tidak bekerjasama dan perihal berkaitan pembelajaran pelajar.

Dunham (1978) dalam kajiannya terhadap 92 orang ketua bahagian di sekolah komprehensif di Jerman dan England telah melaporkan bahawa situasi stres yang dihadapi oleh respondennya berkait rapat dengan konflik peranan dan kekaburan peranan. Dalam kajian tersebut, Dunham (1978) turut mengatakan bahawa kedua-dua faktor ini merupakan faktor stres yang paling kerap dilaporkan dalam kajian-kajian yang lain. Dalam satu kajian berbentuk bandingan yang dijalankan oleh Dunham (1980), 59 orang guru Jerman dan 69 orang guru England telah diminta untuk melengkapkan satu soal selidik yang bertujuan untuk mengenal pasti situasi stres di sekolah. Dapatan kajian menunjukkan guru-guru England mengalami stres yang lebih tinggi berbanding guru-guru Jerman. Di samping itu, guru-guru Jerman dikatakan lebih jelas tentang tanggungjawab dan peranan mereka serta merasa diri mereka lebih berupaya untuk membuat keputusan di sekolah. Kedua-dua guru-guru Jerman dan England melaporkan faktor stres yang paling ketara adalah komunikasi antara staf yang tidak memuaskan dan tingkah laku pelajar yang mengganggu.

Fletcher dan Payne (1982) telah menjalankan kajian terhadap 148 orang guru yang berkhidmat di sekolah menengah, sekolah rendah dan sekolah tadika di United Kingdom. Hasil kajian menunjukkan bahawa 44 peratus responden mengalami tekanan yang banyak tetapi masih boleh mengendalikan stres tersebut, 23 peratus responden berasa tertekan tetapi masih seronok mengajar dan 25 peratus responden mengalami sedikit tekanan.

Smilansky (1984) telah melaksanakan satu kajian yang bertujuan untuk mengenal pasti tahap stres dan kepuasan kerja di kalangan 36 orang guru perempuan yang mengajar di empat buah sekolah rendah di Israel. Hasil kajian mendedahkan bahawa 14 peratus responden mengalami stres yang tinggi atau amat tinggi. Faktor beban tugas telah ditentukan sebagai punca stres yang paling ketara, diikuti oleh tingkah laku pelajar dan proses pengajaran yang sebenar. Manakala hubungan antara guru dikenal pasti sebagai faktor yang paling kurang menyumbang stres guru.

Dalam kajian yang dilaksanakan oleh Capel (1987) terhadap 78 orang guru yang berkhidmat di empat buah sekolah menengah di British, didapati tahap stres dan *burnout* di kalangan responden adalah rendah, di mana 81 peratus responden melaporkan diri mereka mengalami stres rendah dan 19 peratus responden mengalami stres sederhana sahaja. Dapatan kajian ini agak berbeza dengan kajian yang telah dijalankan oleh ramai penyelidik seperti Kyriacou dan Sutcliffe (1977), Borg dan Falzon (1989) dan Trendall (1989). Capel (1993) kemudian telah menjalankan satu kajian untuk mengenal pasti punca kebimbangan di kalangan 104 orang guru Fizik yang baru mengajar selama 6 hingga 18 bulan. Hasil kajian menunjukkan bahawa perkara yang paling banyak membimbangkan guru-guru ini adalah penilaian yang dibuat oleh staf sekolah dan/atau pembimbing mereka. Menurut Capel (1993), tiada perbezaan tahap kebimbangan dari segi faktor demografi.

Payne dan Furnham (1987) telah mengkaji punca-punca stres kerja di kalangan 444 orang guru sekolah menengah di Barbados. Analisis kajian menunjukkan lapan punca stres yang utama, iaitu tekanan masa dan pengurusan masa, struktur autoriti, tingkah laku pelajar, profesionalisme, keyakinan atau

kecekapan guru, campur tangan birokratik, hubungan antara staf dan keadaan tempat kerja. Dari segi pengurusan masa dan tingkah laku pelajar, responden perempuan dilaporkan mengalami stres yang lebih tinggi berbanding responden lelaki. Begitu juga dengan guru yang kurang berpengalaman dan berkelulusan lebih rendah dikatakan kurang tertekan dari segi pengurusan masa.

Trendall (1989) telah menjalankan satu kajian di tiga buah sekolah di Britain yang merangkumi sekolah rendah, sekolah menengah dan sekolah pendidikan khas untuk menentukan sejauh manakah faktor-faktor personal, organisasi dan sosial mempengaruhi stres guru dan pengaruh faktor-faktor ini terhadap kecekapan guru dan sekolah. Instrumen soal selidik telah digunakan diikuti satu siri temu duga dengan guru-guru yang terlibat dalam kajian ini. Daripada dua puluh punca stres yang disenaraikan dalam soal selidik, empat punca utama telah dikenal pasti oleh responden, iaitu kekurangan masa, saiz kelas yang besar, bebas tugas mengajar dan salah laku pelajar. Hasil kajian mendapati 74 peratus daripada 237 orang guru yang terbabit menilai kerja mereka sebagai suatu profesion yang tertekan atau amat tertekan. Dapatan ini adalah selari dengan hasil kajian yang lain (Kyriacou dan Sutcliffe, 1979; Kyriacou, 1981). Di samping itu, hasil kajian ini juga menunjukkan bahawa tiada perbezaan tahap stres yang signifikan antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah. Guru sekolah pendidikan khas dilaporkan kurang tertekan dengan situasi sekolah berbanding rakan sekerja mereka yang berkhidmat di sekolah rendah dan sekolah menengah. Trendall (1989) turut mendedahkan bahawa guru perempuan dan guru yang berkelulusan lebih tinggi tergolong dalam 'kategori stres tinggi'.

Borg dan Falzon (1989) telah menggunakan instrumen soal selidik dalam mengkaji tahap stres dan kepuasan kerja di kalangan 844 orang guru sekolah rendah di Maltese. Dapatan kajian mendedahkan bahawa tiga daripada sepuluh responden menilai kerja mereka amat atau terlampau tertekan. Pengalaman mengajar didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap stress, di mana guru yang lebih berpengalaman mengalami stres yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang kurang berpengalaman. Borg (1990) kemudian telah mengkategorikan punca-punca stres kerja kepada lima kategori, iaitu tingkah laku pelajar (salah laku pelajar, kurang

bermotivasi, sikap belajar yang tidak memuaskan, tidak mengikut arahan), beban tugas dan tekanan masa (terlalu banyak kerja yang perlu dilakukan, memenuhi tuntutan masa), keadaan bekerja (saiz kelas yang besar, kekurangan kemudahan/fasiliti), hubungan dengan rakan sekerja (konflik, kekurangan sokongan daripada rakan sekerja dan pihak pengurusan) dan etos sekolah (kekurangan persetujuan terhadap standard).

Borg, Riding dan Falzon (1991) kemudian telah menjalankan satu kajian lagi untuk menentukan tahap stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerjaya di kalangan 710 orang guru sekolah rendah di Maltese. Mereka mendapati bahawa 32.6 peratus guru mentaksirkan kerja mereka amat atau terlampau tertekan. Berdasarkan nilai min, didapati bahawa salah laku pelajar merupakan faktor stres yang paling ketara bagi guru-guru yang terlibat. Ini diikuti oleh faktor kekangan masa dan sumber, penghargaan profesional dan perhubungan interpersonal. Responden perempuan dilaporkan menghadapi stres yang lebih tinggi dalam faktor salah laku pelajar dan kekangan masa dan sumber berbanding dengan responden lelaki. Manakala responden lelaki lebih tertekan apabila berhadapan dengan masalah berkaitan penghargaan profesional.

Dalam penyelidikan yang dijalankan oleh Tuettemann dan Punch (1990), 574 orang guru sekolah menengah di Australia Barat telah dikaji untuk menentukan tahap stres kerja mereka. Hasil kajian menunjukkan 23.2 peratus responden mengalami stres pada tahap sederhana manakala 21.4 peratus responden dilaporkan mengalami stres yang tinggi. Dapatan kajian juga mendedahkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap stres kerja yang signifikan antara guru lelaki dan guru perempuan.

Dengan menggunakan instrumen soal selidik, Chaplain (1995) telah menjalankan satu kajian yang melibatkan 267 orang guru sekolah rendah dari kawasan Timur dan Utara di England untuk mengenal pasti punca stres dan kepuasan kerja responden. Dalam kajian ini, tiga faktor telah diselidik, iaitu perihal profesional, tingkah laku dan sikap pelajar serta tugas profesional. Hasil kajian menunjukkan bahawa hubungan yang paling kuat wujud antara perihal profesional

(item-item yang berkaitan dengan sokongan kepada pelajar kurang upaya, membantu pelajar yang bermasalah dan menolong pelajar mencapai matlamat dirinya) dengan stres pekerjaan. Chaplain (1995) turut mendedahkan bahawa responden lelaki merasa lebih tertekan dalam menguruskan tugas profesional (mendapat sokongan profesional, mengendalikan aktiviti profesional) dan tingkah laku dan sikap pelajar (mengawal tingkah laku dan sikap pelajar terhadap dirinya sendiri dan sekolah) jika dibandingkan dengan responden perempuan. Manakala responden perempuan pula merasa lebih tertekan apabila menghadapi perihal profesional berbanding dengan responden lelaki. Kajian ini turut melaporkan bahawa 23 peratus responden menilai kerja mereka 'amat stres' atau 'terlampau stres'.

Kajian telah dijalankan oleh Abouserie (1996) untuk menyelidik tahap stres di kalangan staf akademik yang berkhidmat di *University of Wales College of Cardiff* di United Kingdom. Seramai 414 orang responden terlibat dalam kajian ini yang terdiri daripada 97 orang pembantu penyelidikan dan tutor, 178 orang pensyarah, 56 orang pensyarah kanan dan 53 orang professor. Dapatan kajian menunjukkan responden mentaksirkan kerja mereka sebagai punca stres yang paling ketara dalam kehidupan mereka (74 peratus) dan membimbing penyelidikan merupakan kerja yang paling banyak mendatangkan stres kepada mereka. Menurut Abouserie (1996), 74.1 peratus respondennya mengalami stres sederhana dan 10.4 peratus responden menghadapi stres yang serius. Hasil kajian juga mendedahkan bahawa tidak terdapat perbezaan tahap stres kerja antara responden lelaki dan responden perempuan. Walau bagaimanapun, kajian menunjukkan terdapat perbezaan tahap stres mengikut kumpulan pangkat akademik, di mana pensyarah-pensyarah dikenal pasti sebagai golongan yang paling tertekan.

Manthei *et al.* (1996) telah menyelidik stres kerja di kalangan guru di lapan sekolah yang sama di New Zealand sebanyak lima kali dalam tempoh empat tahun. Bilangan guru yang terlibat dalam kajian-kajian mereka masing-masing adalah 116, 135, 144, 137 dan 120 orang. Hasil kajian menunjukkan bahawa lebih kurang satu per tiga daripada responden mereka melihat tugas mengajar sebagai amat atau terlampau tertekan. Hampir separuh responden pula berpendapat bahawa mereka tidak berkemungkinan untuk meneruskan kerjaya ini dalam tempoh sepuluh tahun

kemudian. Berdasarkan hasil kajian ini, didapati bahawa kedegilan pelajar merupakan faktor stres guru yang paling ketara, diikuti oleh tuntutan masa, ganjaran yang tidak setimpal, persekitaran kerja yang tidak memuaskan, penghargaan profesional yang rendah, tuntutan kurikulum dan antagonisme masyarakat. Faktor kedegilan pelajar dikenal pasti sebagai punca stres yang paling ketara bagi guru perempuan, guru yang kurang berpengalaman dan guru yang tidak memegang apa-apa jawatan. Guru lelaki pula dikatakan lebih stres apabila berhadapan dengan tuntutan kurikulum dan menerima ganjaran yang tidak setimpal dengan kerja mereka. Guru yang muda lebih tertekan akibat tuntutan masa dan ganjaran tidak setimpal.

Naylor (2001) dalam kertas kerjanya telah menyatakan bahawa peningkatan kesukaran dan kekompleksan pengajaran berkaitan dengan pelajar (seperti mengajar pelajar yang berbagai kebolehan), beban tugas guru dan harapan yang tidak relevan terhadap guru (seperti perubahan kurikulum dan harapan) dan kekurangan masa, sumber, sokongan dan rasa hormat telah dikenal pasti sebagai punca yang menyebabkan stres yang tinggi di kalangan 644 orang guru sekolah menengah dan sekolah rendah di British Columbia. Menurut Naylor (2001), responden-reponden kajian ini telah dibebankan dengan tugas yang terlalu banyak dan kebanyakan mereka mengalami stres yang tinggi.

Kyriacou dan Chien (2004) telah menjalankan satu penyelidikan untuk mengkaji stres kerja di kalangan 203 orang guru sekolah rendah di Taiwan. Hasil kajian mereka mendedahkan bahawa 26 peratus responden tertekan atau amat tertekan. Perubahan dasar pendidikan yang kerap oleh kerajaan dan beban tugas yang banyak telah ditentukan sebagai punca stres yang utama.

2.6 Kajian-kajian Lepas Tempatan

Isu stres kerja di kalangan guru sekolah bukan sahaja mendapat perhatian daripada penyelidik-penyelidik luar negara, tetapi isu ini kini telah menjadi satu topik yang hangat dibincangkan oleh penyelidik-penyelidik tempatan. Kajian sebegini adalah perlu memandangkan laporan khas yang dikeluarkan oleh Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) pada bulan Ogos 2005 telah mendakwa bahawa tahap stres di kalangan guru-guru di negara ini semakin menjadi-jadi dan membimbangkan ekoran bebanan tugas yang meningkat. Ekoran daripada dakwaan itu, Kementerian Pelajaran Malaysia telah berkeputusan untuk menjalankan satu kajian bagi meneliti isu stres kerja guru ini (Utusan Malaysia, 15 November 2005). Laporan kajian itu dijangkakan akan dibentangkan pada tahun 2006 secara berperingkat-peringkat. Sebelum laporan Kementerian dikeluarkan, wajarlah kajian ini memasukkan beberapa kajian mengenai stres kerja guru yang telah diusahakan oleh penyelidik-penyelidik tempatan.

Siti Rohani (1991) telah mengkaji tahap stres kerja guru dan pengaruh faktor sekolah ke atas stres kerja dengan menggunakan soal selidik yang diubahsuai daripada soal selidik Kyriacou dan Sutcliffe (1979). Seramai 200 orang guru sekolah rendah telah dipilih secara rawak dari sepuluh buah sekolah jenis kebangsaan cina dan tamil di Seremban. Hasil kajian beliau menunjukkan guru mengalami stres berhubung dengan empat faktor, iaitu faktor murid, beban tugas, tekanan masa serta suasana kerja di sekolah. Faktor murid seperti sikap, minat dan kerja murid didapati paling menyumbang stres kerja guru, terutamanya di kalangan guru wanita. Bilangan murid yang ramai dan kekurangan kemudahan serta peralatan mengajar juga dikenal pasti sebagai punca stres kepada guru. Masalah disiplin, hukuman di sekolah serta peraturan-peraturan juga didapati amat menekan guru. Kajian beliau juga menunjukkan terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru dari segi faktor demografi. Umpamanya, guru wanita didapati lebih tertekan berbanding dengan guru lelaki, guru yang berumur lebih dari 35 tahun lebih tertekan daripada guru yang berumur kurang dari 34 tahun, guru yang berkelulusan SPM dan mendapat latihan di maktab perguruan didapati menghadapi lebih stres kerja berbanding dengan guru yang memperolehi lain-lain kelulusan serta guru yang lebih berpengalaman adalah lebih tertekan daripada guru yang kurang berpengalaman.

Hasil kajian yang dijalankan oleh Tan (1996) mendapati bahawa sepuluh faktor utama yang menyumbang kepada stres kerja guru. Faktor-faktor berkenaan adalah seperti terpaksa mengajar kelas yang besar, gaji yang kurang, sikap buruk pelajar terhadap kerja, kurang peluang untuk maju dalam kerjayanya, terpaksa mengendalikan pelajar yang buruk disiplinnya, terpaksa menggantikan tugas guru yang tidak hadir, banyak kerja perkeranian, kurang kerjasama dari ibu bapa dan kekurangan masa kerana jadual waktu yang berat. Menurut Tan (1996), guru yang kurang berpengalaman mengalami stres yang lebih rendah berbanding dengan guru yang lebih berpengalaman kerana sikap mereka (guru yang kurang berpengalaman) yang lebih positif dalam menghadapi cabaran-cabaran baru dan bermotivasi tinggi untuk menangani cabaran tersebut.

Dalam kajian yang telah diusahakan oleh Ahmad (1998) terhadap 47 orang guru-guru kemahiran hidup yang mengajar di sekolah-sekolah di daerah Pekan dan Rompin, didapati bahawa beban tugas merupakan punca stres kerja yang paling ketara. Dapatan kajian juga mendedahkan bahawa 8.5 peratus responden mengalami stres yang tinggi, 55 peratus responden mengalami stres yang sederhana dan 36.2 peratus responden menghadapi stres yang sedikit.

Mokhtar (1998) telah menjalankan kajian untuk menguji kebenaran kajian yang telah dilakukan oleh Boyle *et al.* (1995). Beliau telah memilih guru-guru sekolah menengah di Kulim, Kedah sebagai responden kajian. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor stres di kalangan guru yang terlibat berdasarkan kepada lima faktor utama, iaitu salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, perhubungan interpersonal dan penghargaan. Dapatan kajian mendedahkan bahawa 17.5 peratus daripada 285 orang guru yang terlibat mengalami aras stres yang tinggi, diikuti oleh 188 orang responden yang mengalami stres pada tahap sederhana dan seramai 47 orang responden yang mengalami stres yang rendah.

Hasil penyelidikan yang dilakukan oleh Mazlan (2002) terhadap 91 orang guru sekolah rendah di Zon Tenggara, Kulai, Johor mendapati bahawa punca stres yang utama adalah faktor salah laku pelajar selain daripada faktor perhubungan

interpersonal. Selain itu, Abdul Rahim (2002) yang telah menjalankan kajiannya terhadap 130 orang guru sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kota Tinggi menyatakan bahawa faktor salah laku pelajar, beban kerja dan kekangan masa merupakan faktor yang mempunyai nilai purata tertinggi dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru.

Ramli (2003) telah menjalankan kajian terhadap 53 orang guru-guru bengkel bersiswazah dan bukan siswazah di sekolah-sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan untuk mengenal pasti tahap dan punca stres kerja guru. Dalam kajian Ramli (2003), empat faktor stres guru telah dikaji, iaitu faktor salah laku pelajar, perhubungan interpersonal, penghargaan dan kekangan masa dan sumber. Hasil kajian menunjukkan faktor salah laku pelajar dan penghargaan telah menyebabkan stres yang tinggi kepada responden. Manakala dua faktor yang lain telah menyumbang stres yang sederhana kepada responden. Di samping itu, faktor salah laku pelajar telah dikenal pasti merupakan punca stres guru yang paling ketara, diikuti oleh faktor penghargaan, hubungan interpersonal dan kekangan masa dan sumber.

Kajian lepas tempatan yang dijalankan oleh Noor Hadayah (2003) turut membuktikan bahawa beban kerja dan kekangan masa merupakan punca utama dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru sekolah menengah di daerah Johor Bahru dengan skor min tertinggi berbanding dengan faktor-faktor lain seperti salah laku pelajar, keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan dan ethos sekolah yang tidak menyenangkan.

Zakiah (2003) telah mengkaji tahap dan punca stres kerja di kalangan 78 orang guru Sekolah Rendah Zon Bandar di daerah Kota Tinggi, Johor. Beliau mendapati bahawa faktor kekangan masa dan sumber telah muncul sebagai faktor stres yang paling ketara, diikuti oleh faktor salah laku pelajar, beban tugas, penghargaan dan hubungan interpersonal. Seramai 48 orang responden mengalami stres yang sederhana, 20 orang responden tertekan pada tahap tinggi dan 10 orang responden mengalami stres yang rendah. Secara keseluruhannya, responden-responden Zakiah (2003) telah mengalami stres pada tahap sederhana.

2.7 Kesimpulan

Daripada model-model dan juga dapatan kajian yang telah dikemukakan oleh para pengkaji yang lepas, jelas menunjukkan stres kerja di kalangan guru merupakan suatu perkara yang harus diberi perhatian yang serius oleh semua pihak. Kajian yang dijalankan oleh pengkaji akan menggunakan model stres kerja guru yang dikemukakan oleh Boyle *et al.* (1985) yang menekankan lima faktor penyumbang stres kerja guru, iaitu beban tugas, penghargaan, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber serta hubungan interpersonal. Diharapkan kajian ini dapat mengenal pasti tahap stres kerja, punca utama stres kerja guru serta pengaruh faktor demografi terhadap tahap stres kerja di kalangan guru-guru aliran teknik.

2.8 Kerangka Kajian

Dalam kajian ini, punca-punca stres kerja guru merupakan pembolehubah tidak bersandar manakala pembolehubah bersandar adalah tahap stres kerja guru. Punca-punca stres kerja guru yang dimaksudkan adalah beban tugas, penghargaan, salah laku pelajar, kekangan masa dan sumber serta hubungan interpersonal. Perbandingan akan dilakukan antara tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik dari segi demografi.

BAB 3

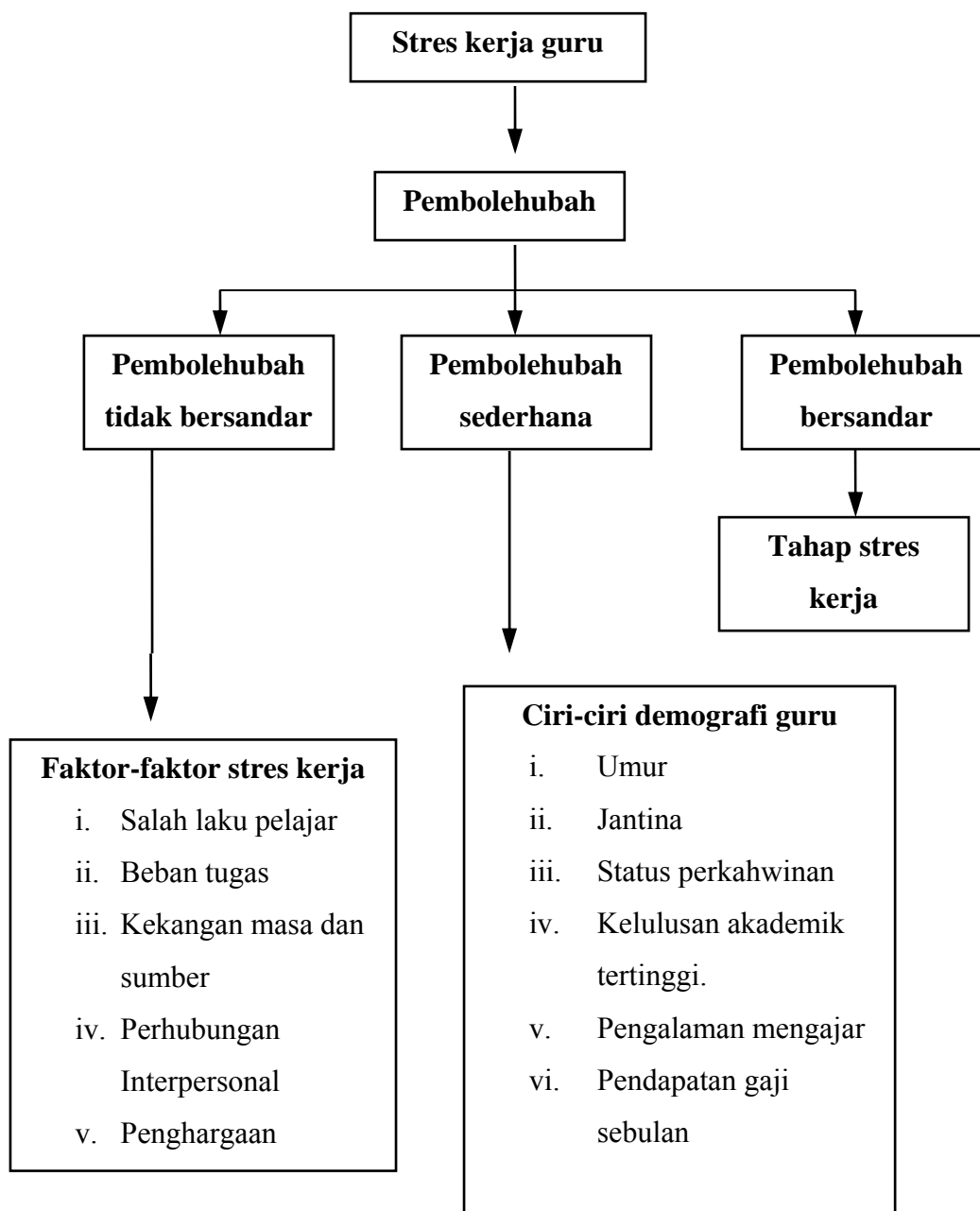
METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Kajian ini berbentuk deskriptif dan bertujuan untuk mengenal pasti faktor-faktor utama stres kerja, tahap stres, perbezaan antara tahap stres dengan faktor demografi dan perbezaan antara faktor-faktor stres dengan faktor demografi di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Aspek-aspek yang dibincangkan dalam bab ini termasuklah reka bentuk kajian, lokasi kajian, populasi dan sampel kajian, instrumen kajian, kajian rintis, prosedur kajian, penganalisan data kajian dan jangka masa kajian.

3.2 Rekabentuk Kajian

Berdasarkan tinjauan dan dapatan kajian lepas yang dijalankan oleh Boyle *et al.* (1995) dan disokong oleh kajian Mokhtar (1998) dan Mazlan (2002), penyelidik telah membentuk kerangka model kajian berdasarkan pembolehubah bersandar iaitu tahap stres kerja. Manakala pembolehubah tidak bersandar pula terdiri daripada faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja guru dan ciri-ciri demografi guru.



Rajah 3.1 Kerangka Model Kajian

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Menteri Pelajaran Malaysia, Datuk Seri Hishammuddin Tun Hussein, guru-guru di Johor dan Melaka telah dikategorikan sebagai ‘guru terbeban’ berbanding dengan rakan sejawat mereka yang berkhidmat di negeri-negeri lain (Utusan Malaysia, 7 Julai 2005). Maka, dalam kajian ini, penyelidik telah memilih negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan sebagai tempat penyelidik menjalankan kajian. Populasi kajian ini adalah terdiri daripada semua guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Dalam tempoh kajian ini dijalankan, bilangan sekolah menengah teknik di ketiga-tiga buah negeri tersebut ialah 19 buah. Penyelidik telah memilih sebanyak tiga buah sekolah bagi setiap negeri dan seramai 120 orang guru aliran teknik didapati berkhidmat di sekolah-sekolah tersebut. Bilangan guru aliran teknik di setiap sekolah adalah seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1 : Bilangan Guru Aliran Teknik Mengikut Sekolah Menengah Teknik

Bilangan	Sekolah	Bilangan Guru Aliran Teknik
1	Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru	11
2	Sekolah Menengah Teknik Kota Tinggi	15
3	Sekolah Menengah Teknik Pontian	15
4	Sekolah Menengah Teknik Bukit Piatu	12
5	Sekolah Menengah Teknik Melaka Tengah	16
6	Sekolah Menengah Teknik Jasin	15
7	Sekolah Menengah Teknik Tuanku Jaafar	13
8	Sekolah Menengah Teknik Ampangan	13
9	Sekolah Menengah Teknik Port Dickson	10
	Jumlah	120

Menurut Mohamad Najib (1999), sekiranya populasi terlalu besar, pemilihan sampel secara rawak adalah digalakkan dengan menggunakan kaedah yang tertentu.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kaedah persampelan rumpun pelbagai peringkat (kluster atas kluster) untuk mendapatkan sampel daripada populasi.

Di dalam kajian ini, bilangan guru aliran teknik di sekolah-sekolah menengah teknik yang terpilih ialah 120 orang. Oleh yang demikian, penyelidik hanya mengambil jumlah sampel seramai 92 orang sebagai responden bagi kajian ini. Penentuan jumlah sampel adalah berdasarkan kaedah Jadual Krejcie dan Morgan (1970).

Jadual 3.2 : Penentuan Saiz Sampel Berdasarkan Populasi Krejcie dan Morgan

Populasi	Sampel
110	86
120	92
130	97

(Sumber: Krejcie dan Morgan, 1970)

Kaedah persampelan rumpun pelbagai peringkat (kluster atas kluster) dilakukan dengan mendapatkan senarai nama sekolah menengah teknik di ketiga-tiga negeri yang terpilih. Kemudian, penyelidik memilih tiga buah sekolah menengah teknik dalam setiap negeri secara rawak. Seterusnya, bilangan dan senarai nama guru aliran teknik di setiap sekolah menengah teknik yang terpilih diperolehi daripada pihak jabatan pelajaran negeri. Bilangan guru aliran teknik bagi sekolah menengah teknik yang terpilih dijumlahkan. Berdasarkan Jadual Krejcie dan Morgan (1970), bilangan responden yang diperlukan ditentukan. Kemudian, penyelidik melabelkan setiap borang soal selidik yang telah diisi oleh responden dengan kod. Misalnya, kod KT/01 adalah merujuk kepada borang soal selidik pertama yang dikumpul balik bagi Sekolah Menengah Teknik Kota Tinggi; manakala kod J/08 adalah merujuk kepada borang soal selidik yang kelapan dikumpul balik bagi Sekolah Menengah Teknik Jasin dan sebagainya. Kod semua borang soal selidik dimasukkan ke dalam satu bekas dan digaulkan dengan rata. Kod-kod kemudian dicabut satu demi satu sehingga bilangan kod yang dikehendaki dicapai. Seterusnya, set soal selidik yang bakal digunakan dalam kajian ditentukan

berdasarkan kod-kod yang telah berjaya dicabut. Jadual berikut menunjukkan bilangan responden yang terlibat mengikut sekolah yang menjadi pilihan penyelidik.

Jadual 3.3 : Bilangan Responden Mengikut Sekolah Menengah Teknik

Bilangan	Sekolah	Bilangan Guru Aliran Teknik
1	Sekolah Menengah Teknik Johor Bahru	8
2	Sekolah Menengah Teknik Kota Tinggi	13
3	Sekolah Menengah Teknik Pontian	12
4	Sekolah Menengah Teknik Bukit Piatu	8
5	Sekolah Menengah Teknik Melaka Tengah	10
6	Sekolah Menengah Teknik Jasin	14
7	Sekolah Menengah Teknik Tuanku Jaafar	9
8	Sekolah Menengah Teknik Ampangan	9
9	Sekolah Menengah Teknik Port Dickson	9
	Jumlah	92

3.4 Instrumen Kajian

Kajian ini dijalankan dengan menggunakan kaedah soal selidik berdasarkan instrumen *Teacher Stress Inventory* yang digunakan oleh Boyle *et al.* (1995) dan ia telah diubahsuai oleh Mokhtar (1998) dan Mazlan (2002) untuk digunakan di dalam konteks guru-guru di Malaysia. Kebolehpercayaan *Alfa Cronbach* ialah 0.93 dengan paras keertian kajian ditetapkan pada $\alpha = 0.05$. Penyelidik telah melakukan pengubahsuaian terhadap soal selidik tersebut supaya dapat digunakan di dalam konteks guru-guru aliran teknik di sekolah menengah teknik.

Instrumen soal selidik telah digunakan dalam kajian ini kerana ia dapat memudahkan kerja pengumpulan data di samping dapat menjimatkan perbelanjaan, masa dan tenaga. Ia juga sesuai digunakan sekiranya saiz populasi kajian adalah

besar. Arahan dan soalan yang diberi dalam soal selidik kepada semua responden yang dikaji adalah piawai dan serupa. Ini dapat meningkatkan lagi ketepatan dan kebenaran gerak balas responden terhadap rangsangan soalan yang diberi disebabkan responden dapat bertindak balas terhadap rangsangan soalan yang piawai dengan lebih berkesan. Selain itu, menurut Mohd. Majid (1990), dengan menggunakan instrumen soal selidik responden akan lebih mudah dan berani untuk memberi tindak balas terhadap aspek yang dikaji.

Borang soal selidik kajian ini dibahagikan kepada dua bahagian iaitu, Bahagian A untuk mendapat maklumat latar belakang responden (guru-guru aliran teknik) dan Bahagian B untuk mengenal pasti punca dan tahap stres yang dihadapi oleh responden.

Bahagian A di borang soal selidik adalah bertujuan untuk memperolehi maklumat berkaitan dengan jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, jurusan, kelulusan akademik tertinggi, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan. Bahagian B pula mengandungi 48 item yang menyelidik lima faktor yang disenaraikan sebagai penyumbang stres kerja kepada guru-guru aliran teknik. Taburan item dalam soal selidik yang akan ditadbir kepada responden adalah seperti di dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4 : Perincian Item Soal Selidik (Bahagian B)

Bilangan	Faktor Stres Kerja	Nombor Item
1	Salah laku pelajar	2, 5, 11, 16, 21, 29, 34, 40
2	Beban tugas	10, 13, 17, 20, 24, 25, 32, 33, 36, 39, 41, 42, 48
3	Kekangan masa dan sumber	1, 3, 8, 18, 22, 27, 28, 31, 44, 45, 47
4	Perhubungan Interpersonal	4, 6, 7, 9, 15, 19, 26, 30, 37, 43
5	Penghargaan	12, 14, 23, 35, 38, 46

Dalam Bahagian B soal selidik, skala Likert lima markat digunakan untuk menentukan tahap persetujuan responden terhadap faktor penyebab stres kerja, iaitu:

Jadual 3.5: Skala Likert Lima Markat

Tahap Stres	Skor
i. Tiada Stres	1
ii. Stres rendah	2
iii. Stres sederhana	3
iv. Stres tinggi	4
v. Stres sangat tinggi	5

3.5 Kajian Rintis

Tujuan utama pelaksanaan kajian rintis adalah untuk menguji kebolehpercayaan setiap item dalam soal selidik dan menentukan darjah ketekalan dan ketepatan instrumen pengukuran. Instrumen yang mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi akan memberi keputusan yang tekal atau hampir sama setiap kali ia digunakan dalam situasi yang setara.

Sebelum kajian sebenar dijalankan, kajian rintis dilakukan terlebih dahulu untuk mengenal pasti perkara-perkara berikut:

- i. Untuk mengetahui sejauh mana responden memahami setiap pernyataan dan item yang digunakan. Ini dilakukan dengan membenarkan responden bertanya kepada penyelidik.
- ii. Untuk mengetahui sejauh mana kesesuaian keseluruhan penggunaan instrumen kepada responden kajian, terutamanya dalam penggunaan istilah dan struktur ayat.
- iii. Untuk mengetahui kesesuaian item-item yang digunakan.
- iv. Untuk mengetahui sejauh mana responden memahami kehendak item.

Sebelum kajian rintis dijalankan, soal selidik yang digunakan telah disemak dan disahkan oleh Dr. Tan Soo Yin selaku bekas pensyarah di Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia. Kajian rintis kemudian dijalankan di kalangan 20 orang guru aliran teknik di Sekolah Menengah Teknik Tanjung Puteri, Johor Bahru untuk menentukan kebolehpercayaan instrumen. Guru-guru ini dipilih untuk tujuan kajian rintis kerana mempunyai latar belakang diri dan sekolah yang serupa dengan responden kajian ini. Dengan ini, hasil kebolehpercayaan alat kajian ini dikatakan dapat menggambarkan kesesuaiannya untuk kajian sebenar nanti.

Berdasarkan kajian rintis, nilai kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi kesemua 48 item ialah 0.982. Manakala nilai kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi setiap faktor stres kerja ditunjukkan dalam Jadual 3.6.

Jadual 3.6 : Nilai Kebolehpercayaan *Alpha Cronbach* bagi Setiap Faktor

Faktor Stres Kerja	Bilangan Item	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Salah laku pelajar	8	0.911
Beban tugas	13	0.918
Kekangan masa dan sumber	11	0.947
Perhubungan Interpersonal	10	0.921
Penghargaan	6	0.891

Menurut Mohamad Najib (1999), meskipun tiada batasan khusus yang boleh digunakan untuk menentukan pekali kebolehpercayaan, nilai signifikan yang lebih daripada 0.80 sering digunakan dan menjadi rujukan paling minimum untuk diterima. Maka, instrumen soal selidik yang digunakan dalam kajian ini boleh diterima dan digunakan dalam kajian sebenar nanti memandangkan ia mempunyai keesahan dan kebolehpercayaan yang mencukupi.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Sebelum kajian dapat dijalankan, kebenaran untuk menjalankan kajian di sekolah-sekolah berkenaan dimohon daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri Johor, Jabatan Pelajaran Negeri Melaka, Jabatan Pelajaran Negeri Sembilan dan juga Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia.

Setelah kelulusan diperolehi, penyelidik telah melawat sekolah-sekolah yang terlibat untuk memberikan borang soal selidik serta surat memohon kerjasama kepada Pengetua sekolah menengah teknik yang terlibat. Penyelidik juga telah mengupah seorang pembantu penyelidikan bagi membantu dalam proses menyerahkan borang soal selidik dan surat memohon kerjasama kepada pihak sekolah. Kemudian, borang soal selidik akan diedarkan kepada guru-guru yang terbabit melalui Pengetua sekolah. Satu sampul surat yang beralamat penyelidik sendiri serta bersetem disertakan juga untuk memudahkan responden mengirim balik borang soal selidik yang telah dilengkap isi. Responden diberi masa tiga minggu untuk menjawab dan mengirim balik borang soal selidik yang telah dilengkapkan.

3.7 Penganalisan Data Kajian

Data yang diperolehi dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan perisian SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 12.0. Selaras dengan objektif kajian, tumpuan dalam analisis adalah terhadap tahap dan faktor stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik. Data profil demografi responden dalam Bahagian A dianalisis secara deskriptif, iaitu dengan menggunakan kekerapan dan peratusan. Manakala data dalam Bahagian B borang soal selidik pula dianalisis untuk mendapatkan kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai.

- i. Kaedah deskriptif (kekerapan, peratusan, min dan sisihan piawai)

Kaedah ini digunakan untuk menganalisis faktor-faktor demografi guru. Selain itu, ia juga digunakan untuk mengenal pasti faktor utama di antara lima faktor yang dikaji yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik. Faktor yang mempunyai nilai min tertinggi dikenal pasti sebagai punca utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru.

- ii. Nilai min dan purata min

Tahap stres kerja guru diukur dengan menjumlahkan skor responden untuk kesemua 45 item dalam soal selidik. Pengkelasan tahap stres kerja yang berdasarkan jumlah skor min ditunjukkan di dalam Jadual 3.7 berikut:

Jadual 3.7 : Pengkelasan Tahap Stres Kerja Berdasarkan Skor Min

Jumlah Skor Item	Aras Stres Kerja
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

(Sumber: Jawatankuasa Penyelidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia 2001/2002 dalam Azizi *et al.*, 2003)

Mokhtar (1998) mengatakan bahawa kaedah menggunakan jumlah skor keseluruhan item bagi mengukur tahap stres kerja merupakan kaedah yang sesuai dan berupaya menggambarkan stres kerja guru berbanding pengukuran berasaskan satu item tunggal.

- iii. Ujian-t tidak bersandar

Ujian-t tidak bersandar sesuai digunakan untuk mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan tahap stres kerja yang signifikan di kalangan guru aliran teknik dengan data dua kumpulan seperti jantina.

iv. Analisis Varian Satu Hala (ANOVA)

Ujian ANOVA sesuai digunakan untuk mengenal pasti sama ada terdapat perbezaan tahap stres kerja yang signifikan dengan data tiga kumpulan seperti status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi. Secara ringkasnya, perbezaan signifikan wujud sekiranya hipotesis nol dalam kajian ditolak atau sebaliknya. Penentuan hipotesis nol adalah seperti berikut:

Jadual 3.8 : Penentuan Hipotesis Nol Berdasarkan Nilai Signifikan

Nilai Signifikan	Penentuan Hipotesis Nol (H_0)
< 0.05	Hipotesis nol (H_0) ditolak
> 0.05	Hipotesis nol (H_0) diterima

v. Ujian Korelasi

Ujian korelasi digunakan untuk mengetahui sama ada terdapat hubungan antara tahap stres kerja dengan ciri-ciri demografi seperti umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan.

3.8 Jangkamasa Kajian

Kajian ini dijalankan bermula dari bulan Julai 2005. Ia dimulai dengan pemilihan tajuk untuk kajian ini dan diluluskan dengan persetujuan penyelia. Setelah mendapat kelulusan, kajian diteruskan dengan membentuk pernyataan masalah, persoalan kajian, proses pengumpulan bahan kajian, penghasilan soal selidik dan kemudian soal selidik diedarkan untuk mendapatkan maklum balas dan disusuli dengan kerja-kerja penulisan sehingga selesai.

3.9 Kesimpulan

Bab ini telah membincangkan metodologi kajian yang digunakan oleh penyelidik bagi menjalankan kajian ini. Metodologi yang digunakan adalah bertujuan untuk menjawab segala persoalan-persoalan kajian seperti yang dinyatakan dalam Bab I.

Dengan menggunakan instrumen soal selidik, penyelidik dapat membuat penganalisisan data yang diperolehi dengan lebih mudah kerana segala maklumat yang diperolehi boleh disemak semula dan jawapan yang telah diperolehi merupakan jawapan yang tepat kerana responden hanya perlu memilih satu jawapan sahaja daripada persoalan yang diberikan. Daripada nilai analisis data yang diperolehi, penyelidik dapat menghuraikan dapatan yang berkaitan dengan aspek-aspek kajian secara terperinci dalam bab yang seterusnya.

BAB 4

ANALISIS DATA

4.1 Pendahuluan

Bab ini mengemukakan analisis data secara deskriptif dan inferensi. Perbincangan deskriptif menumpukan kepada penghuraian latar belakang diri responden. Penganalisan inferensi pula melibatkan penggunaan kaedah statistik analisis min, Ujian korelasi pearson-r, Ujian-t dan Ujian ANOVA untuk menentukan hubungan dan perbezaan pembolehubah yang dikaji berdasarkan hipotesis dan persoalan kajian yang telah dibentuk dalam Bab 1.

Dalam kajian ini, sebanyak 120 set soal selidik telah diedarkan kepada guru-guru aliran teknik di sembilan buah sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Kajian ini telah dilaksanakan dengan lancar atas kerjasama yang dihulurkan oleh pihak sekolah, terutamanya guru-guru yang terlibat dalam kajian ini. Kesemua set soal selidik dapat dikumpul balik dalam tempoh yang ditetapkan.

Dalam bab ini, data yang diperolehi dianalisis secara sistematik dengan menggunakan pengaturcaraan SPSS versi 12.0 (*Statistical Packages for Social Science*) supaya dapat menghasilkan keputusan dalam bentuk peratus, frekuensi, min dan sisihan piawai. Hasil dapatan yang telah diproses dibahagikan kepada dua bahagian dan ditunjukkan dalam jadual agar mudah dibuat perbincangan.

4.2 Huraian Latar Belakang Responden

Sampel yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada 92 orang guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang dipilih secara persampelan kelompok atas kelompok (kluster atas kluster). Huraian latar belakang gula melibatkan aspek umur, jantina, bangsa, status perkahwinan, jurusan, kelulusan akademik tertinggi, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan. Berikut adalah penganalisan dan ulasan mengenai latar belakang responden yang terlibat dalam kajian ini. Hasil dapatan analisis dinyatakan dalam bentuk jadual bagi memudahkan pemahaman.

Jadual 4.1 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Umur

Umur	Frekuensi	Peratus
21 – 25 tahun	7	7.6
26 - 30 tahun	10	10.9
31 - 35 tahun	11	12.0
36 - 40 tahun	33	35.9
41 - 45 tahun	21	22.8
46 - 50 tahun	10	10.9
Jumlah	92	100.0

Minimum = 24 tahun

Maksimum = 50 tahun

Min = 37 tahun 4 bulan

Julat = 26 tahun

Jadual 4.1 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden mengikut umur yang terlibat dalam kajian ini. Analisis data menunjukkan responden yang dikaji berumur antara 24 tahun hingga 50 tahun. Responden-responden yang berumur antara 36 tahun hingga 40 tahun merupakan kumpulan responden yang paling ramai, iaitu seramai 33 orang (35.9 peratus), diikuti oleh responden berusia antara 41 tahun hingga 45 tahun seramai 21 orang (22.8 peratus) dan responden berumur antara 31 tahun hingga 35 tahun seramai 11 orang (12.0 peratus). Bilangan responden berumur antara 26 tahun hingga 30 tahun dan berumur antara 46 tahun hingga 50 tahun adalah sama, iaitu seramai 10 orang (10.9 peratus). Hanya seramai 7 orang responden yang berumur antara 21 tahun hingga 25 tahun.

Jadual 4.2 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Jantina

Jantina	Frekuensi	Peratus
Lelaki	54	58.7
Perempuan	38	41.3
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.2 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden mengikut jantina. Hasil daripada kajian didapati bahawa bilangan responden lelaki seramai 54 orang (58.7 peratus) manakala perempuan seramai 38 orang (41.3 peratus).

Jadual 4.3 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Bangsa

Keturunan	Frekuensi	Peratus
Melayu	91	98.9
Cina	0	0.0
India	1	1.1
Lain-lain	0	0.0
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.4 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden mengikut bangsa. Analisis data menunjukkan responden berketurunan Melayu merupakan kategori responden yang paling ramai, iaitu seramai 91 orang (98.9 peratus). Hanya seorang responden berbangsa India (1.1 peratus) yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 4.4 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Status Perkahwinan

Status Perkahwinan	Frekuensi	Peratus
Bujang	5	5.4
Berkahwin	85	92.4
Lain-lain	2	2.2
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.4 menunjukkan taburan responden mengikut status perkahwinan. Seramai 85 orang (92.4 peratus) responden telah berkahwin manakala terdapat 5 orang (5.4 peratus) responden yang masih bujang. Dua orang (2.2 peratus) responden berada dalam kategori lain-lain seperti bercerai atau kematian pasangan.

Jadual 4.5 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Jurusan

Jurusan	Frekuensi	Peratus
Awam	33	35.9
Elektrik	32	34.8
Mekanikal	27	29.3
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.5 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden mengikut jurusan yang diajar. Terdapat tiga jurusan yang terlibat dalam pendidikan aliran teknik, iaitu kejuruteraan awam, elektrik dan mekanikal. Seramai 33 orang (35.9 peratus) responden merupakan guru jurusan kejuruteraan awam, diikuti oleh responden jurusan kejuruteraan elektrik seramai 32 orang (34.8) dan responden jurusan kejuruteraan mekanikal seramai 27 orang (29.3 peratus).

Jadual 4.6 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Berdasarkan Kelulusan Akademik Tertinggi

Kelulusan Akademik Tertinggi	Frekuensi	Peratus
SPM / MCE / SPVM	0	0.0
STP / STPM / HSC	2	2.2
Diploma	14	15.2
Ijazah / Ijazah dengan kepujian	76	82.6
Lain-lain	0	0.0
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.6 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden yang terlibat dalam kajian ini kelulusan akademik tertinggi. Tahap pendidikan ijazah atau ijazah dengan kepujian merupakan kumpulan responden yang paling ramai, iaitu seramai 76 orang (82.6 peratus). Ini diikuti dengan kelayakan pada peringkat diploma seramai 14 responden (15.2 peratus). Terdapat 2 responden (2.2 peratus) mempunyai kelayakan pada peringkat STP / STPM / HSC, manakala tiada responden yang mempunyai kelayakan pada peringkat lain dan peringkat SPM / MCE / SPVM.

Jadual 4.7 : Taburan Frekuensi dan Peratus Responden Mengikut Pengalaman Mengajar

Pengalaman Mengajar	Frekuensi	Peratus
1 - 5 tahun	16	17.4
6 - 10 tahun	8	8.7
11 - 15 tahun	44	47.8
16 - 20 tahun	13	14.1
21 - 25 tahun	8	8.7
26 - 30 tahun	2	2.2
31 - 35 tahun	1	1.1
Jumlah	92	100.0

Minimum = 1

Maksimum = 32

Min = 12.99

Julat = 31

Jadual 4.7 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden mengikut pengalaman mengajar responden. Analisis data menunjukkan responden yang dikaji mempunyai pengalaman mengajar antara 1 tahun hingga 32 tahun. Bilangan responden yang paling ramai adalah guru yang mempunyai pengalaman mengajar antara 11 tahun hingga 15 tahun, iaitu seramai 44 orang (47.8 peratus), diikuti dengan responden yang mempunyai pengalaman mengajar selama 1 tahun hingga 5 tahun seramai 16 orang (17.4 peratus) dan pengalaman mengajar antara 16 tahun hingga 20 tahun seramai 13 orang (14.1 peratus). Bilangan responden yang mempunyai pengalaman mengajar antara 6 tahun hingga 10 tahun dan 21 tahun hingga 25 tahun adalah sama, iaitu masing-masing ialah 8 orang (8.7 peratus). Terdapat 2 orang (2.2 peratus) responden yang mengajar selama 26 tahun hingga 30 tahun, manakala seorang responden lagi telah mengajar selama 31 tahun hingga 35 tahun.

Jadual 4.8 : Taburan Frekuensi Dan Peratus Responden Mengikut Pendapatan Gaji Sebulan

Pendapatan Gaji Sebulan	Frekuensi	Peratus
RM 751 – RM 1250	2	2.2
RM 1251 – RM 1750	14	15.2
RM 1751 – RM 2250	23	25.0
RM 2251 – RM 2750	25	27.2
RM 2751 – RM 3250	19	20.7
RM 3251 – RM 3750	7	7.6
RM 3751 – RM 4250	1	1.1
RM 4251 – RM 4750	1	1.1
Jumlah	92	100.0

Minimum = RM 959

Maksimum = RM 4500

Min = RM 2414.80

Julat = RM 3541

Jadual 4.8 menunjukkan taburan frekuensi dan peratus responden berdasarkan pendapatan gaji sebulan. Berdasarkan analisis data, pendapatan gaji sebulan responden yang paling minimum ialah RM 959 manakala yang paling maksimum ialah RM 4500. Majoriti responden mempunyai pendapatan gaji sebulan

sebanyak antara RM 2251 hingga RM 2750, iaitu seramai 25 orang (27.2 peratus), diikuti dengan kategori gaji antara RM 1751 hingga RM 2250 seramai 23 orang (25 peratus), kategori gaji antara RM 2751 hingga RM 3250 seramai 19 orang (20.7 peratus) dan kategori gaji antara RM 1251 hingga RM1750 seramai 14 orang (15.2 peratus). Terdapat 7 orang (7.6 peratus) responden berpendapatan gaji sebulan sebanyak antara RM 3251 hingga RM3750 dan 2 orang (2.2 peratus) responden memperolehi gaji sebulan antara RM 751 hingga RM 1250. Bilangan responden yang mempunyai pendapatan gaji sebulan antara RM 3751 hingga RM 4250 dan RM 4251 hingga RM 4750 adalah sama, iaitu masing-masing ialah seorang responden (1.1 peratus).

4.3 Analisis Data Item-item Persoalan Kajian

Pada Bahagian B soal selidik, sebanyak 48 item telah dibina bagi mengenal pasti tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, penghargaan dan hubungan interpersonal. Persoalan-persoalan kajian dianalisis dengan menggunakan frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai.

4.3.1 Persoalan Kajian 1 : Adakah Faktor Salah Laku Pelajar Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Analisis bagi menentukan sama ada faktor salah laku pelajar merupakan penyumbang utama kepada stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik dilakukan dengan menggunakan kekerapan, min dan sisihan piawai bagi setiap item soalan serta min keseluruhan seperti dalam Jadual 4.9 di bawah.

Jadual 4.9 : Taburan Responden Mengikut Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Salah Laku Pelajar

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Mengajar kelas yang pelajar-pelajarnya kurang memberi tumpuan semasa pengajaran dijalankan.	9	16	22	32	13	3.26	1.19
	9.8 %	17.4 %	23.9 %	34.8 %	14.1 %		
Mengendalikan pelajar-pelajar yang bermasalah.	5	14	30	17	26	3.49	1.21
	5.4 %	15.2 %	32.6 %	18.5 %	28.3 %		
Pelajar yang tidak menyiapkan tugasan.	2	19	26	25	20	3.46	1.11
	2.2 %	20.7 %	28.3 %	27.2 %	21.7 %		
Sikap pelajar yang negatif terhadap pengajaran.	6	16	19	32	19	3.46	1.19
	6.5 %	17.4 %	20.7 %	34.8 %	20.7 %		
Pelajar tidak mengikut arahan.	3	14	24	28	23	3.59	1.21
	3.3 %	15.2 %	26.1 %	30.4 %	25.0 %		
Tingkah laku pelajar yang kurang sopan dan beradab.	3	18	21	30	20	3.50	1.13
	3.3 %	19.6 %	22.8 %	32.6 %	21.7 %		
Mengajar pelajar yang kurang bermotivasi.	5	15	31	24	17	3.36	1.13
	5.4 %	16.3 %	33.7 %	26.1 %	18.5 %		
Pelajar yang membuat bising semasa pengajaran.	5	19	22	31	15	3.35	1.14
	5.4 %	20.7 %	23.9 %	33.7 %	16.3 %		

Min Skor Keseluruhan = 3.43 Sisihan Piawai = 0.96 n = 92

1 = Tiada Stres, 2 = Stres Rendah, 3 = Stres Sederhana, 4 = Stres Tinggi,

5 = Stres Sangat Tinggi, SP = Sisihan Piawai

Jadual 4.9 di atas menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi faktor salah laku pelajar. Berdasarkan jadual tersebut didapati bahawa keenganan pelajar untuk mengikut arahan merupakan salah laku pelajar yang paling banyak menyumbang kepada stres kerja guru-guru aliran teknik dengan min skor 3.59 dan sisihan piawai 1.21. Terdapat seramai 23 orang (25.0 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi, 30 orang (32.6 peratus) responden menghadapi stres tinggi, 24 orang (26.1 peratus) responden mengalami stres sederhana dan responden yang lain masing-masing menghadapi stres rendah (14 orang atau 15.2 peratus) atau tiada stres langsung (3 orang atau 3.3 peratus).

Tingkah laku pelajar yang kurang sopan dan beradab merupakan salah laku pelajar kedua yang menyebabkan stres kerja kepada responden dengan min skor 3.50 dan sisihan piawai 1.13. Dalam konteks ini, terdapat seramai 20 orang (21.7 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi, diikuti oleh 30 orang (32.6 peratus) responden menghadapi stres tinggi, 21 orang (22.8 peratus) responden mengakui

bahawa mereka menghadapi stres sederhana, 18 orang (19.6 peratus) responden mengalami stres rendah dan 3 orang (3.3 peratus) responden yang merasai mereka tidak tertekan langsung.

Analisis data juga menunjukkan bahawa sikap pelajar yang kurang memberi tumpuan semasa pengajaran dilaksanakan merupakan salah laku pelajar yang paling kurang menyumbang kepada stres kerja responden berbanding dengan salah laku-salah laku pelajar yang lain dengan skor min 3.26 dan sisihan piawai 1.19. Hanya seramai 13 orang (14.1 peratus) responden yang menyatakan mereka sangat tertekan dalam situasi sebegini. Ini diikuti oleh 32 orang (34.8 peratus) responden yang menghadapi stres tinggi, 22 orang (23.9 peratus) responden menghadapi stres sederhana, 16 orang (17.4 peratus) responden mengalami stres rendah dan 9 orang (9.8 peratus) responden tidak menghadapi apa-apa stres.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan bagi faktor salah laku pelajar ialah 3.43 dan sisihan piawai ialah 0.96. Berdasarkan Jadual 3.7, dapatlah dirumuskan bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor salah laku pelajar.

Jadual 4.10 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Salah Laku Pelajar

Tahap	Frekuensi	Peratus
Rendah	16	17.4
Sederhana	38	41.3
Tinggi	38	41.3
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.10 di atas mempamerkan tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi faktor salah laku pelajar. Berdasarkan jadual tersebut didapati terdapat seramai 38 orang (41.3 peratus) responden mengalami

stres kerja pada tahap tinggi, 38 orang (41.3 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 16 orang (17.4 peratus) responden menghadapi stres kerja pada peringkat rendah.

4.3.2 Persoalan Kajian 2 : Adakah Faktor Beban Tugas Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Analisis bagi persoalan kajian ini adalah dalam bentuk kekerapan, min dan sisihan piawai bagi setiap item soalan serta min keseluruhan seperti dalam Jadual 4.11 di bawah.

Jadual 4.11 : Taburan Responden Mengikut Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Beban Tugas

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Menjaga keselamatan pelajar ketika menjalankan amali di bengkel atau makmal.	17	21	16	29	9	2.91	1.30
	18.5 %	22.8 %	17.4 %	31.5 %	9.8 %		
Menyiapkan kerja sekolah di rumah.	11	22	25	22	12	3.02	1.22
	12.0 %	23.9 %	27.2 %	23.9 %	13.0 %		
Menguruskan stok dan inventori bengkel.	6	17	25	30	14	3.32	1.14
	6.5 %	18.5 %	27.2 %	32.6 %	15.2 %		
Dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan.	1	19	14	31	27	3.70	1.14
	1.1 %	20.7 %	15.2 %	33.7 %	29.3 %		
Menyediakan buku rekod persediaan mengajar.	21	24	23	22	2	2.57	1.15
	22.8 %	26.1 %	25.0 %	23.9 %	2.2 %		
Memeriksa tugas dan kertas jawapan pelajar.	9	21	30	25	7	3.00	1.10
	9.8 %	22.8 %	32.6 %	27.2 %	7.6 %		
Menjadi guru ganti kerana ketidak hadiran guru lain.	12	18	32	11	19	3.08	1.29
	13.0 %	19.6 %	34.8 %	12.0 %	20.7 %		
Menjaga kebersihan dan kekemasan bengkel.	10	35	30	13	4	2.63	1.00
	10.9 %	38.0 %	32.6 %	14.1 %	4.3 %		
Melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalam bidang tugas.	9	10	20	33	20	3.49	1.23
	9.8 %	10.9 %	21.7 %	35.9 %	21.7 %		

(Bersambung ...)

(... sambungan)

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Banyak masa digunakan untuk membuat persediaan pengajaran.	14	25	34	13	6	2.70	1.10
	15.2 %	27.2 %	37.0 %	14.1 %	6.5 %		
Jumlah waktu mengajar yang terlalu banyak.	13	17	36	14	12	2.95	1.20
	14.1 %	18.5 %	39.1 %	15.2 %	13.0 %		
Menghadiri kursus, seminar atau bengkel untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan diri.	19	37	24	11	1	2.33	0.97
	20.7 %	40.2 %	26.1 %	12.0 %	1.1 %		
Diberi terlalu banyak kerja dalam satu masa.	6	17	29	24	16	3.29	1.15
	6.5 %	18.5 %	31.5 %	26.1 %	17.4 %		

Min Skor Keseluruhan = 3.00 Sisihan Piawai = 0.75 n = 92

1 = Tiada Stres, 2 = Stres Rendah, 3 = Stres Sederhana, 4 = Stres Tinggi,
5 = Stres Sangat Tinggi, SP = Sisihan Piawai

Jadual 4.11 di atas menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi faktor beban tugas. Berdasarkan jadual tersebut didapati pernyataan “dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan” merupakan kategori beban tugas yang paling banyak menyumbang kepada stres kerja responden dengan min skor 3.70 dan sisihan piawai 1.14. Terdapat seramai 27 orang (29.3 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi dan 31 orang (33.7 peratus) responden menghadapi stres tinggi apabila mereka dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan. Ini diikuti oleh 14 orang (15.2 peratus) responden yang menyatakan mereka mengalami stres sederhana, 19 orang (20.7 peratus) responden mengalami stres rendah dan seorang (1.1 peratus) responden yang tidak menghadapi stres langsung.

Responden-responden juga mengalami stres sederhana apabila diarahkan melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalam bidang tugas dengan min skor 3.49 dan sisihan piawai 1.23. Dalam konteks ini, terdapat seramai 20 orang (21.7 peratus) responden mengakui mereka sangat stres, 33 orang (35.9 peratus) responden menghadapi stres tinggi, 20 orang (21.7 peratus) responden menghadapi stres sederhana dan responden yang lain masing-masing menghadapi stres rendah (10 orang atau 10.9 peratus) atau tiada stres langsung (9 orang atau 9.8 peratus).

Keperluan untuk menguruskan stok dan inventori bengkel merupakan faktor beban tugas ketiga yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.32 dan sisihan piawai 1.14. Terdapat seramai 14 orang (15.2 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi, 17 orang (32.6 peratus) responden mengalami stres tinggi dan 25 orang (27.2 peratus) responden mengalami stres sederhana apabila ditugaskan untuk menguruskan stok dan inventori bengkel. Manakala 17 orang (18.5 peratus) responden pula mengalami stres rendah dan hanya 6 orang (6.5 peratus) responden yang mengatakan mereka tiada stres langsung.

Beban tugas yang paling kurang mengakibatkan stres kerja di kalangan responden adalah penyertaan dalam kursus, seminar atau bengkel untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan diri dengan min skor 2.33 dan sisihan piawai 0.97. Dalam konteks ini, hanya seorang (1.1 peratus) responden yang menyatakan beliau amat stres, diikuti oleh 11 orang (12.0 peratus) responden mengalami stres tinggi, 24 orang (26.1 peratus) responden menghadapi stres sederhana, 37 orang (40.2 peratus) responden menghadapi stres rendah dan 19 orang (20.7 peratus) responden mengakui mereka tiada stres langsung.

Analisis data juga menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan bagi faktor beban tugas ialah 3.00 dan sisihan piawai ialah 0.75. Dengan merujuk kepada Jadual 3.7 didapati bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor beban tugas.

Jadual 4.12 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Beban Tugas

Tahap	Frekuensi	Peratus
Rendah	22	23.9
Sederhana	54	58.7
Tinggi	16	17.4
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.12 di atas mempamerkan tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi faktor beban tugas. Berdasarkan jadual tersebut didapati bahawa bilangan responden yang mengalami stres kerja pada tahap sederhana adalah terbanyak, iaitu seramai 54 orang (58.7 peratus) responden. Manakala terdapat seramai 22 orang (23.9 peratus) responden yang mengalami stres kerja pada tahap rendah diikuti oleh 16 orang (17.4 peratus) responden yang menghadapi stres kerja pada tahap tinggi.

4.3.3 Persoalan Kajian 3 : Adakah Faktor Kekangan Masa dan Sumber Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Analisis bagi menentukan sama ada faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terbabit dilakukan dengan menggunakan frekuensi, min dan sisihan piawai bagi setiap item soalan serta min keseluruhan seperti dalam Jadual 4.13 di bawah.

Jadual 4.13 : Taburan Responden Mengikut Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Kekangan Masa dan Sumber

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Keadaan bilik guru yang tidak selesa.	30	16	35	9	2	2.32	1.10
	32.6 %	17.4 %	38.0 %	9.8 %	2.2 %		
Masa rehat yang singkat.	7	25	33	24	3	2.90	0.98
	7.6 %	27.2 %	35.9 %	26.1 %	3.3 %		
Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar.	16	16	33	23	4	2.82	1.13
	17.4 %	17.4 %	35.9 %	25.0 %	4.3 %		
Tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran.	8	18	24	33	9	3.18	1.13
	8.7 %	19.6 %	26.1 %	35.9 %	9.8 %		
Mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai.	3	8	32	25	24	3.64	1.07
	3.3 %	8.7 %	34.8 %	27.2 %	26.1 %		
Kekurangan masa untuk memberi tumpuan kepada pelajar secara individu.	7	24	27	21	13	3.10	1.17
	7.6 %	26.1 %	29.3 %	22.8 %	14.1 %		
Kekurangan masa untuk membuat persediaan mengajar.	7	34	23	25	3	2.82	1.03
	7.6 %	37.0 %	25.0 %	27.2 %	3.3 %		
Bilik darjah yang kurang selesa.	9	28	19	33	3	2.92	1.09
	9.8 %	30.4 %	20.7 %	35.9 %	3.3 %		
Kekurangan masa untuk menghadapi perubahan dasar pendidikan.	15	22	27	21	7	2.82	1.19
	16.3 %	23.9 %	29.3 %	22.8 %	7.6 %		
Sumber yang tidak mencukupi untuk menghadapi dasar pendidikan yang baru seperti buku teks.	7	23	27	30	5	3.03	1.05
	7.6 %	25.0 %	29.3 %	32.6 %	5.4 %		
Masa yang diberikan untuk menyiapkan sesuatu tugas tidak cukup.	5	16	44	18	9	3.11	0.99
	5.4 %	17.4 %	47.8 %	19.6 %	9.8 %		

Min Skor Keseluruhan = 2.97 Sisihan Piawai = 0.74 n = 92

1 = Tiada Stres, 2 = Stres Rendah, 3 = Stres Sederhana, 4 = Stres Tinggi,

5 = Stres Sangat Tinggi, SP = Sisihan Piawai

Jadual 4.13 di atas menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi faktor kekangan masa dan sumber. Jadual tersebut menunjukkan bahawa pernyataan “mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai” merupakan faktor kekangan masa dan sumber yang paling ketara dalam menyumbang stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.64 dan sisihan piawai 1.07. Terdapat seramai 24 orang (26.1 peratus) responden menyatakan mereka sangat stres, 25 orang (27.2 peratus) responden menghadapi stres tinggi dan 32 orang (34.8 peratus) responden mengalami stres

sederhana apabila ditugaskan mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai. Hanya 8 orang (8.7 peratus) responden mengalami stres rendah dan 3 orang (3.3 peratus) responden lagi tidak menghadapi apa-apa stres.

Kesuntukan masa untuk menghabiskan sukatan pelajaran dikenal pasti sebagai faktor kekangan masa dan sumber kedua yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.18 dan sisihan piawai 1.13. Seramai 9 orang (9.8 peratus) responden menyatakan mereka sangat stres apabila tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran dalam masa yang ditetapkan. Ini diikuti oleh 33 orang (35.9 peratus) responden yang mengalami stres tinggi, 24 orang (26.1 peratus) responden menghadapi stres sederhana, 18 orang (19.6 peratus) responden menghadapi stres rendah dan 8 orang (8.7 peratus) responden yang tidak menghadapi stres langsung.

Faktor kekangan masa dan sumber ketiga yang menyumbang stres kerja di kalangan responden adalah kesuntukan masa yang diberikan untuk menyiapkan sesuatu tugas dengan min skor 3.11 dan sisihan piawai 0.99. Dalam konteks ini, terdapat seramai 9 orang (9.8 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi, 18 orang (19.6 peratus) responden menghadapi stres tinggi. Seramai 44 orang (47.8 peratus) responden mengakui mereka mengalami stres sederhana, 16 orang (17.4 peratus) responden mengalami stres rendah dan hanya 5 orang (5.4 peratus) responden tidak mengalami sebarang tekanan atau stres.

Keadaan bilik guru yang tidak selesa merupakan faktor kekangan masa dan sumber yang paling kurang menyumbang stres kerja di kalangan responden dengan min skor 2.32 dan sisihan piawai 1.10. Terdapat seramai 2 orang (2.2 peratus) responden mengalami stres sangat tinggi, 9 orang (9.8 peratus) responden menghadapi stres tinggi, 35 orang (38.0 peratus) responden mengalami stres sederhana dan responden yang lain masing-masing menghadapi stres rendah (16 orang atau 17.4 peratus) atau tiada tekanan langsung (30 orang atau 32.6 peratus).

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan bagi faktor kekangan masa dan sumber ialah 2.97 dan sisihan piawai ialah 0.74. Berdasarkan Jadual 3.7, dapatlah dirumuskan bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor kekangan masa dan sumber.

Jadual 4.14 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Kekangan Masa dan Sumber

Tahap	Frekuensi	Peratus
Rendah	22	23.9
Sederhana	54	58.7
Tinggi	16	17.4
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.14 di atas mempamerkan tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi faktor kekangan masa dan sumber. Berdasarkan jadual tersebut didapati terdapat seramai 16 orang (17.4 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap tinggi, 54 orang (58.7 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 22 orang (23.9 peratus) responden menghadapi stres kerja pada peringkat rendah.

4.3.4 Persoalan Kajian 4 : Adakah Faktor Perhubungan Interpersonal Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Analisis bagi menentukan sama ada faktor perhubungan interpersonal merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat adalah dalam bentuk frekuensi, min dan sisihan piawai bagi setiap item soalan serta min keseluruhan seperti dalam Jadual 4.15 di bawah.

Jadual 4.15 : Taburan Responden Mengikut Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Perhubungan Interpersonal

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Menerima arahan yang kurang jelas daripada pihak pentadbir.	6	14	32	32	8	3.24	1.03
	6.5 %	15.2 %	34.8 %	34.8 %	8.7 %		
Perhubungan tegang dengan rakan-rakan sekerja.	23	23	24	12	10	2.60	1.29
	25.0 %	25.0 %	26.1 %	13.0 %	10.9 %		
Kurang mendapat kerjasama daripada ibu bapa pelajar.	8	24	30	21	9	2.99	1.11
	8.7 %	26.1 %	32.6 %	22.8 %	9.8 %		
Dilawati oleh jemaah nazir sekolah.	10	18	28	24	12	3.11	1.19
	10.9 %	19.6 %	30.4 %	26.1 %	13.0 %		
Proses pencerapan pengajaran oleh pengetua.	13	27	25	24	3	2.75	1.10
	14.1 %	29.3 %	27.2 %	26.1 %	3.3 %		
Tidak diberi kebebasan untuk memilih mata pelajaran opsyen.	13	27	26	19	7	2.78	1.16
	14.1 %	29.3 %	28.3 %	20.7 %	7.6 %		
Sikap dan tingkah laku rakan sekerja yang tidak menyenangkan anda.	12	26	25	23	6	2.84	1.14
	13.0 %	28.3 %	27.2 %	25.0 %	6.5 %		
Tidak mendapat sokongan daripada rakan-rakan sekerja di dalam mengendalikan sesuatu aktiviti.	10	25	26	23	8	2.93	1.15
	10.9 %	27.2 %	28.3 %	25.0 %	8.7 %		
Berurusan dengan pihak pentadbir.	18	21	24	22	7	2.77	1.23
	19.6 %	22.8 %	26.1 %	23.9 %	7.6 %		
Bersaing dengan guru lain untuk memperolehi kenaikan pangkat, gaji atau penghargaan daripada pihak pentadbir.	28	20	27	5	12	2.49	1.33
	30.4 %	21.7 %	29.3 %	5.4 %	13.0 %		

Min Skor Keseluruhan = 2.85 Sisihan Piawai = 0.81 n = 92

1 = Tiada Stres, 2 = Stres Rendah, 3 = Stres Sederhana, 4 = Stres Tinggi,
5 = Stres Sangat Tinggi, SP = Sisihan Piawai

Jadual 4.15 di atas menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi faktor perhubungan interpersonal. Berdasarkan jadual tersebut didapati bahawa penerimaan arahan yang kurang jelas daripada pihak pentadbir merupakan faktor perhubungan interpersonal yang paling ketara dalam menyebabkan stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.24 dan sisihan piawai 1.03. Terdapat seramai 8 orang (8.7 peratus) responden mengalami stres sangat tinggi dan 32 orang (34.8 peratus) responden mengalami stres tinggi dalam konteks ini. Manakala terdapat seramai 32 orang (34.8 peratus) responden

menghadapi stres sederhana dan responden yang lain masing-masing menghadapi stres rendah (14 orang atau 15.2 peratus) atau tiada stres langsung (6 orang atau 6.5 peratus).

Analisis data juga menunjukkan terdapat seramai 12 orang (13.0 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi dan 24 orang (26.1 peratus) responden mengalami stres tinggi apabila dilawati oleh jemaah nazir sekolah. Seramai 28 orang (30.4 peratus) responden menyatakan mereka mengalami stres sederhana, 18 orang (19.6 peratus) mengalami stres rendah dan 10 orang (10.9 peratus) responden tidak menghadapi sebarang stres. Item ini dengan min skor 3.11 dan sisihan piawai 1.19 merupakan faktor perhubungan interpersonal kedua yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden yang terbabit.

Kekurangan kerjasama daripada ibu bapa pelajar dikenal pasti sebagai faktor perhubungan interpersonal ketiga yang menyumbang stres kerja di kalangan responden dengan min skor 2.99 dan sisihan piawai 1.11. Seramai 9 orang (9.8 peratus) responden menyatakan mereka sangat stres apabila kurang mendapat kerjasama daripada ibu bapa pelajar. Terdapat seramai 21 orang (22.8 peratus) responden yang mengalami stres tinggi, 30 orang (32.6 peratus) responden menghadapi stres sederhana, 24 orang (26.1 peratus) responden menghadapi stres rendah dan 8 orang (8.7 peratus) responden yang tidak menghadapi stres langsung.

Faktor perhubungan interpersonal yang paling kurang mengakibatkan stres kerja di kalangan responden adalah persaingan dengan guru lain untuk memperolehi kenaikan pangkat, gaji atau penghargaan daripada pihak pentadbir dengan min skor 2.49 dan sisihan piawai 1.33. Dalam konteks ini, seramai 12 orang (13.0 peratus) responden yang menyatakan mereka amat tertekan, diikuti oleh 5 orang (5.4 peratus) responden mengalami stres tinggi, 27 orang (29.3 peratus) responden menghadapi stres sederhana, 20 orang (21.7 peratus) responden menghadapi stres rendah dan 28 orang (30.4 peratus) responden mengakui mereka tiada stres langsung.

Analisis data juga menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan bagi faktor perhubungan interpersonal ialah 2.85 dan sisihan piawai ialah 0.81. Berdasarkan Jadual 3.7, dapatlah dirumuskan bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor perhubungan interpersonal.

Jadual 4.16 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Perhubungan Interpersonal

Tahap	Frekuensi	Peratus
Rendah	27	29.3
Sederhana	45	48.9
Tinggi	20	21.7
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.16 di atas menunjukkan tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi faktor perhubungan interpersonal. Berdasarkan jadual tersebut didapati terdapat seramai 20 orang (21.7 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap tinggi, 45 orang (48.9 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 27 orang (29.3 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah.

4.3.5 Persoalan Kajian 5 : Adakah Faktor Penghargaan Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Analisis bagi menentukan sama ada faktor penghargaan merupakan faktor utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terbabit dilakukan dengan menggunakan frekuensi, min dan sisihan piawai bagi setiap item soalan serta min keseluruhan seperti dalam Jadual 4.17 di bawah.

Jadual 4.17 : Taburan Responden Mengikut Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Faktor Penghargaan

Pernyataan	1	2	3	4	5	Min	SP
Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan.	19	18	18	17	20	3.01	1.45
	20.7 %	19.6 %	19.6 %	18.5 %	21.7 %		
Gaji yang tidak setimpal.	16	19	31	15	11	2.85	1.24
	17.4 %	20.7 %	33.7 %	16.3 %	12.0 %		
Kerja anda kurang dihargai oleh pentadbir.	4	16	35	25	12	3.27	1.04
	4.3 %	17.4 %	38.0 %	27.2 %	13.0 %		
Struktur kerjaya guru yang kurang menarik.	16	30	30	14	2	2.52	1.02
	17.4 %	32.6 %	32.6 %	15.2 %	2.2 %		
Tidak mempunyai suara dalam membuat keputusan.	9	22	40	16	5	2.85	1.01
	9.8 %	23.9 %	43.5 %	17.4 %	5.4 %		
Kurang mendapat galakan daripada pihak pentadbir untuk bekerja dengan lebih baik.	13	18	33	22	6	2.89	1.12
	14.1 %	19.6 %	35.9 %	23.9 %	6.5 %		

Min Skor Keseluruhan = 2.90 Sisihan Piawai = 0.87 n = 92

1 = Tiada Stres, 2 = Stres Rendah, 3 = Stres Sederhana, 4 = Stres Tinggi,
5 = Stres Sangat Tinggi, SP = Sisihan Piawai

Jadual 4.17 di atas menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi faktor penghargaan. Berdasarkan jadual tersebut didapati bahawa pernyataan “kerja anda kurang dihargai oleh pentadbir” merupakan faktor penghargaan yang paling ketara dalam menyumbang stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.27 dan sisihan piawai 1.04. Terdapat seramai 12 orang (13.0 peratus) responden menyatakan mereka sangat stres, 25 orang (27.2 peratus) responden menghadapi stres tinggi dan 35 orang (38.0 peratus) responden mengalami stres sederhana apabila kerja mereka kurang dihargai oleh pentadbir. Manakala terdapat seramai 16 orang (17.4 peratus) responden mengalami stres rendah dan 4 orang (4.3 peratus) responden lagi tidak menghadapi apa-apa stres.

Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan dikenal pasti sebagai faktor penghargaan kedua yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden dengan min skor 3.01 dan sisihan piawai 1.45. Dalam konteks ini, seramai 20 orang (21.7 peratus) responden mengakui mereka sangat stres, 17 orang (18.5 peratus) responden mengalami stres tinggi, 18 orang (19.6 peratus) responden mengalami stres sederhana dan responden yang lain masing-masing menghadapi

stres rendah (18 orang atau 19.6 peratus) atau tiada stres langsung (19 orang 20.7 peratus).

Analisis data juga menunjukkan terdapat seramai 2 orang (2.2 peratus) responden menghadapi stres sangat tinggi dan 14 orang (15.2 peratus) responden mengalami stres tinggi disebabkan struktur kerjaya guru yang kurang menarik. Seramai 30 orang (32.6 peratus) responden menyatakan mereka mengalami stres sederhana, 30 orang (32.6 peratus) mengalami stres rendah dan 16 orang (17.4 peratus) responden tidak menghadapi sebarang stres. Item ini dengan min skor 2.52 dan sisihan piawai 1.02 merupakan faktor penghargaan yang paling kurang menyebabkan stres kerja di kalangan responden yang terlibat.

Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa nilai min skor keseluruhan bagi faktor kekangan masa dan sumber ialah 2.90 dan sisihan piawai ialah 0.87. Berdasarkan Jadual 3.7 didapati bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor penghargaan.

Jadual 4.18 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Faktor Penghargaan

Tahap	Frekuensi	Peratus
Rendah	25	27.2
Sederhana	44	47.8
Tinggi	23	25.0
Jumlah	92	100.0

Jadual 4.18 di atas menunjukkan tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi faktor perhubungan interpersonal. Berdasarkan jadual tersebut didapati terdapat seramai 25 orang (27.2 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap tinggi, 44 orang (47.8 peratus) responden

mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 23 orang (25.0 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah.

4.3.6 Apakah Tahap Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?

Berikut ialah analisis tahap stres kerja bagi setiap faktor, iaitu faktor salah laku pelajar, beban tugas, kekangan masa dan sumber, perhubungan interpersonal dan penghargaan secara keseluruhan berdasarkan tiga tahap yang telah ditentukan, iaitu stres rendah, stres sederhana dan stres tinggi. Pengkelasan tahap stres kerja yang berdasarkan jumlah skor min ditunjukkan di dalam Jadual 4.19 berikut:

Jadual 4.19: Pengkelasan Tahap Stres Kerja Berdasarkan Skor Min

Jumlah Skor Item	Aras Stres Kerja
1.00 hingga 2.33	Rendah
2.34 hingga 3.66	Sederhana
3.67 hingga 5.00	Tinggi

(Sumber: Jawatankuasa Penyelidikan Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia 2001/2002 dalam Azizi *et al.*, 2003)

Jadual 4.20 : Tahap Stres Kerja Taburan Responden Mengikut Frekuensi dan Peratus bagi Setiap Faktor Stres Kerja

Bil	Faktor Stres Kerja	Tahap Stres Kerja			Jumlah
		Rendah	Sederhana	Tinggi	
1	Salah Laku Pelajar	16	38	38	92
		17.4%	41.3%	41.3%	100%
2	Beban Tugas	22	54	16	92
		23.9%	58.7%	17.4%	100%
3	Kekangan Masa dan Sumber	22	54	16	92
		23.9%	58.7%	17.4%	100%
4	Perhubungan Interpersonal	27	45	20	92
		29.3%	48.9%	21.7%	100%
5	Penghargaan	25	44	23	92
		27.2%	47.8%	25.0%	100%
	Stres Kerja Keseluruhan	22	51	19	92
		23.9%	55.4%	20.7%	100%

Jadual 4.21 : Tahap Stres Kerja Mengikut Min dan Sisihan Piawai bagi Setiap Faktor Stres Kerja

Bil	Faktor Stres Kerja	Min	Sisihan Piawai	Tahap
1	Salah Laku Pelajar	3.43	0.96	Sederhana
2	Beban Tugas	3.00	0.75	Sederhana
3	Kekangan Masa dan Sumber	2.97	0.74	Sederhana
4	Perhubungan Interpersonal	2.85	0.81	Sederhana
5	Penghargaan	2.90	0.87	Sederhana

Min keseluruhan = 3.02

Sisihan Piawai = 0.72

Tahap = Sederhana

n = 92

Jadual 4.20 menunjukkan analisis tahap stres kerja taburan responden mengikut frekuensi dan peratus bagi setiap faktor stres kerja. Bagi faktor salah laku pelajar, seramai 38 orang (41.3 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap

tinggi, 38 orang (41.3 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 16 orang (17.4 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah. Bagi faktor beban tugas pula, bilangan responden yang mengalami stres kerja sederhana adalah terbanyak, iaitu seramai 54 orang (58.7 peratus) responden. Manakala terdapat seramai 22 orang (23.9 peratus) responden yang mengalami stres kerja pada tahap rendah diikuti oleh 16 orang (17.4 peratus) responden yang menghadapi stres kerja yang tinggi.

Bagi faktor kekangan masa dan sumber, terdapat seramai 54 orang (58.7 peratus) responden menyatakan mereka mengalami stres kerja pada tahap sederhana, diikuti oleh 22 orang (23.9 peratus) responden yang menghadapi stres kerja pada tahap rendah dan 16 orang (17.4 peratus) responden yang menghadapi stres kerja pada peringkat tinggi. Manakala bagi faktor perhubungan interpersonal pula, bilangan responden yang menghadapi stres kerja pada tahap tinggi ialah 20 orang (21.7 peratus) sementara bilangan responden yang mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan rendah masing-masing ialah 45 orang (48.9 peratus) dan 27 orang (29.3 peratus). Akhir sekali, bagi faktor penghargaan, seramai 19 orang (20.7 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap tinggi, 51 orang (55.4 peratus) responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana dan 22 orang (23.9 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah.

Pada keseluruhannya, seramai 51 orang (55.4 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap sederhana, diikuti oleh 22 orang (23.9 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah dan hanya 19 orang (20.7 peratus) responden yang mengalami stres kerja pada tahap yang tinggi.

Jadual 4.21 pula menunjukkan tahap stres kerja di kalangan responden mengikut min dan sisihan piawai bagi setiap faktor stres kerja. Berdasarkan jadual tersebut didapati bahawa faktor salah laku pelajar muncul sebagai punca utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat dalam kajian ini dengan skor min yang tertinggi, iaitu 3.43. Ini diikuti oleh faktor beban tugas sebagai faktor stres kerja kedua dengan skor min sebanyak 3.00. Faktor kekangan masa dan sumber serta faktor penghargaan dikenal pasti sebagai faktor ketiga dan

keempat dengan skor min masing-masing ialah 2.97 dan 2.90. Faktor perhubungan interpersonal merupakan punca yang paling kurang mempengaruhi stres kerja responden dengan skor min 2.85. Selain itu, stres kerja responden bagi kesemua faktor berada pada tahap sederhana.

Secara keseluruhannya dapatan telah menunjukkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat berada pada tahap sederhana dengan skor min keseluruhan 3.02 dan sisihan piawai 0.72.

4.4 Pengujian Hipotesis

Dalam bahagian ini, keputusan statistik kajian dikemukakan. Kaedah statistik yang digunakan adalah Ujian-t, Ujian ANOVA dan Ujian Korelasi Pearson. Keputusan kajian dilaporkan berdasarkan hipotesis yang telah dibentuk dalam Bab I.

4.4.1 Hipotesis 1 : Tidak Terdapat Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Jantina

Jadual 4.22 : Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Jantina

(n = 92)

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	df	t	Signifikan
Lelaki	54	3.02	0.79	90	-0.05	0.43
Perempuan	38	3.02	0.62	88.8	-0.05	

* Signifikan pada Aras Keertian = 0.05 (2-tailed)

Berdasarkan Jadual 4.22 didapati bahawa nilai $p = 0.43$, iaitu lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$, maka Hipotesis 1 diterima. Ini bermaksud tidak terdapat perbezaan min secara signifikan antara stres kerja responden lelaki dan responden perempuan.

Oleh kerana keputusan Ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan min yang signifikan, maka dengan ini dapat dirumuskan bahawa tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi jantina.

4.4.2 Hipotesis 2 : Tidak Terdapat Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Status Perkahwinan

Jadual 4.23 : Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Status Perkahwinan

(n = 92)

	df	Min	F	Signifikan
Antara Kumpulan	2	0.099	0.187	0.83
Dalam Kumpulan	89	0.528		

* Signifikan pada Aras Keertian 0.05

Berdasarkan Jadual 4.23 didapati nilai signifikan ialah 0.83, iaitu lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$, maka Hipotesis 2 diterima. Ini bermaksud tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi status perkahwinan. Nilai min bagi antara kumpulan ialah 0.099 manakala nilai min bagi dalam kumpulan ialah 0.528.

4.4.3 Hipotesis 3 : Tidak Terdapat Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi

Jadual 4.24 : Min Dan Nilai Signifikan Bagi Perbezaan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi

(n = 92)

	df	Min	F	Signifikan
Antara Kumpulan	2	0.353	0.676	0.511
Dalam Kumpulan	89	0.522		

* Signifikan pada Aras Keertian 0.05

Berdasarkan Jadual 4.24 didapati nilai signifikan ialah 0.511, iaitu lebih besar daripada nilai $\alpha = 0.05$, maka Hipotesis 3 diterima. Ini bermaksud tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi kelulusan akademik tertinggi. Nilai min bagi antara kumpulan ialah 0.353 manakala nilai min bagi dalam kumpulan ialah 0.522.

4.4.4 Hipotesis 4 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Umur

Jadual 4.25 : Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson Bagi Hubungan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Umur

		Stres Kerja	Umur
Umur	Korelasi Pearson	0.068	1
	Signifikan (2-tailed)	0.518	-
	N	92	92

* Signifikan pada Aras Keertian 0.05 (2-tailed)

Jadual 4.25 menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan umur di mana nilai signifikannya ialah 0.518, iaitu lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 pada ujian korelasi dua arah. Maka, Hipotesis 4 diterima.

4.4.5 Hipotesis 5 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pengalaman Mengajar

Jadual 4.26 : Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson Bagi Hubungan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pengalaman Mengajar

		Stres Kerja	Pengalaman Mengajar
Pengalaman Mengajar	Korelasi Pearson	0.060	1
	Signifikan (2-tailed)	0.567	-
	N	92	92

* Signifikan pada Aras Keertian 0.05 (2-tailed)

Berdasarkan Jadual 4.26 didapati bahawa nilai signifikan bagi pasangan pembolehubah stres kerja dan pengalaman mengajar ialah 0.567, iaitu lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 pada ujian korelasi dua arah. Maka, Hipotesis 5 diterima, iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pengalaman.

4.4.6 Hipotesis 6 : Tidak Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pendapatan Gaji Sebulan

Jadual 4.27 : Nilai Signifikan dan Korelasi Pearson Bagi Hubungan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Pendapatan Gaji Sebulan

		Stres Kerja	Pendapatan Gaji Sebulan
Pendapatan Gaji Sebulan	Korelasi Pearson	-0.088	1
	Signifikan (2-tailed)	0.405	-
	N	92	92

* Signifikan pada Aras Keertian 0.05 (2-tailed)

Dari paparan hasil di atas jelas kelihatan bahawa nilai signifikan bagi pasangan pembolehubah stres kerja dan pendapatan gaji sebulan ialah 0.405, iaitu lebih besar dari aras signifikan yang ditetapkan iaitu 0.05 pada ujian korelasi dua arah. Maka, Hipotesis 6 diterima. Ini bermakna tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pendapatan gaji sebulan.

4.5 Ringkasan Keseluruhan Analisis Data Persoalan Kajian

Jadual 4.28 : Keseluruhan Analisis Data Persoalan Kajian

Bilangan	Persoalan Kajian	Tahap	Penentuan Hipotesis
1	Adakah faktor salah laku pelajar merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
2	Adakah faktor beban tugas merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
3	Adakah faktor kekangan masa dan sumber merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
4	Adakah faktor perhubungan interpersonal merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
5	Adakah faktor penghargaan merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
6	Apakah tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan?	Sederhana	-
7	Adakah terdapat perbezaan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan faktor demografi? *Hipotesis 1: Jantina *Hipotesis 2: Status perkahwinan *Hipotesis 3: Kelulusan akademik tertinggi	- - -	Diterima Diterima Diterima
8	Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan faktor demografi? *Hipotesis 4: Umur *Hipotesis 5: Pengalaman mengajar *Hipotesis 6: Pendapatan gaji sebulan	- - -	Diterima Diterima Diterima

- *Rujukan: Hipotesis 1 - Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi jantina.
- Hipotesis 2 - Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi status perkahwinan.
- Hipotesis 3 - Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dari segi kelulusan akademik tertinggi.
- Hipotesis 4 - Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan umur.
- Hipotesis 5 - Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pengalaman mengajar.
- Hipotesis 6 - Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pendapatan gaji sebulan.

Jadual 4.28 merupakan ringkasan bagi keseluruhan analisis data persoalan kajian. Melalui keputusan persoalan kajian pertama hingga persoalan kajian keenam, dapat disimpulkan bahawa stres kerja di kalangan responden adalah pada tahap sederhana. Bagi persoalan kajian ketujuh, ketiga-tiga hipotesis yang dibentuk diterima, iaitu tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan responden dari segi jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi. Manakala bagi persoalan kajian kelapan pula, ketiga-tiga hipotesis yang dibina diterima, iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan responden dengan umur, pengalaman mengajar mahupun pendapatan gaji sebulan.

BAB 5

PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan dapatan kajian berdasarkan analisis kajian dalam Bab IV. Rumusan akan dinyatakan secara menyeluruh daripada hasil perbincangan. Di samping itu, penyelidik juga mengemukakan beberapa cadangan berkaitan cara mengurangkan atau menangani stres kerja guru dan cadangan untuk kajian lanjutan agar kajian ini dapat dijadikan bahan rujukan bagi penyelidik-penyelidik yang akan datang.

Penghuraian dalam bab ini meliputi perbincangan hasil kajian, rumusan kajian, cadangan, cadangan kajian lanjutan dan kesimpulan.

5.2 Perbincangan Hasil Kajian

Perbincangan tentang hasil kajian dibahagikan kepada sembilan bahagian iaitu:

5.2.1 Perbincangan Latar Belakang Responden.

5.2.2 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Salah Laku Pelajar Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.

- 5.2.3 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Beban Tugas Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- 5.2.4 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Kekangan Masa dan Sumber Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- 5.2.5 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Perhubungan Interpersonal Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- 5.2.6 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Penghargaan Merupakan Punca Utama Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- 5.2.7 Perbincangan Hasil Kajian Tahap Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan.
- 5.2.8 Perbincangan Hasil Kajian Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Faktor-Faktor Demografi Seperti Jantina, Status Perkahwinan dan Kelulusan Akademik Tertinggi.
- 5.2.9 Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan Faktor-Faktor Demografi Seperti Umur, Pengalaman Mengajar dan Pendapatan Gaji Sebulan.

5.2.1 Perbincangan Latar Belakang Responden

Responden yang terlibat dalam kajian ini adalah terdiri daripada 92 orang guru aliran teknik yang berkhidmat di sekolah-sekolah menengah teknik yang terpilih untuk kajian ini di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan. Bilangan responden lelaki ialah 54 orang (58.7 peratus) manakala responden perempuan seramai 38 orang (41.3 peratus). Taburan umur responden menunjukkan responden yang dikaji berumur antara 24 tahun hingga 50 tahun. Responden-responden yang berumur antara 36 tahun hingga 40 tahun merupakan kumpulan responden yang paling ramai, iaitu seramai 33 orang (35.9 peratus).

Majoriti responden adalah berketurunan Melayu, iaitu seramai 91 orang (98.9 peratus). Hanya seorang responden berbangsa India (1.1 peratus) yang terbabit dalam kajian ini. Dari segi status perkahwinan, kebanyakan responden telah berkahwin, iaitu seramai 85 orang (92.4 peratus). Ini diikuti oleh responden yang masih bujang, iaitu seramai 5 orang (5.4 peratus) dan responden yang berada dalam kategori lain-lain, iaitu seramai 2 orang (2.2 peratus).

Dalam kajian ini, seramai 33 orang (35.9 peratus) responden merupakan guru jurusan kejuruteraan awam, diikuti oleh responden jurusan kejuruteraan elektrik seramai 32 orang (34.8 peratus) dan responden jurusan kejuruteraan mekanikal seramai 27 orang (29.3 peratus). Dari segi kelulusan akademik tertinggi pula, majoriti responden berkelulusan ijazah atau ijazah dengan kepujian, iaitu seramai 76 orang (82.6 peratus). Terdapat seramai 14 orang (15.2 peratus) responden berkelulusan diploma manakala 2 orang (2.2 peratus) responden lagi berkelulusan STP / STPM / HSC.

Taburan pengalaman mengajar juga menunjukkan responden yang dikaji mempunyai pengalaman mengajar antara 1 tahun hingga 32 tahun. Dari jumlah ini, responden yang mempunyai pengalaman mengajar antara 11 tahun hingga 15 tahun (44 orang: 47.8 peratus) merupakan kumpulan responden yang paling ramai. Berdasarkan taburan pendapatan gaji sebulan didapati bahawa responden yang terlibat mempunyai pendapatan gaji sebulan antara RM 959 hingga RM 4500.

Majoriti responden mempunyai pendapatan gaji sebulan sebanyak antara RM 2251 hingga RM 2750, iaitu seramai 25 orang (27.2 peratus).

5.2.2 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Salah Laku Pelajar Merupakan Punca Utama Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan dapatlah dirumuskan bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih bagi faktor salah laku pelajar berada pada tahap sederhana dengan skor min 3.43 dan sisihan piawai 0.96. Faktor ini telah muncul sebagai punca yang paling utama mengakibatkan stres kerja di kalangan responden disebabkan skor minnya yang tertinggi berbanding dengan faktor-faktor yang lain. Ini mungkin disebabkan oleh disiplin pelajar kini yang semakin meruncing menyebabkan guru semakin tertekan apabila berdepan dengan pelajarinya. Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP), Ismail Nihat turut mengatakan bahawa masalah disiplin pelajar yang semakin sukar dikawal termasuk melibatkan keselamatan guru menyebabkan stres kerja guru semakin meningkat (Abdul Muin Sapidin, 2005).

Masalah disiplin yang melibatkan pelajar semakin kompleks dan mencabar (Dunham, 1981). Para guru mungkin merasa kurang selamat dan tertekan apabila julat tingkah laku dan sikap pelajar di luar jangkaan, pengalaman dan latihan mereka (Dunham, 1992). Dalam situasi sebegini, mereka merasa keliru dan tidak pasti tentang tindakan yang betul untuk diambil bagi menangani masalah ini. Kebingungan ini boleh mendorong kepada peningkatan stres kerja di kalangan guru.

Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Ramli (2003) terhadap 43 orang guru-guru bengkel bersiswazah dan bukan siswazah di sekolah-sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan yang menunjukkan bahawa faktor salah laku pelajar merupakan sebab yang paling tinggi mendatangkan tekanan kepada guru-guru bengkel yang terlibat dan diikuti oleh

faktor penghargaan, faktor hubungan interpersonal dan faktor kekangan masa dan sumber.

Dapatan kajian ini turut disokong oleh dapatan kajian yang telah dijalankan oleh seorang ketua bahagian di Universiti Bristol pada tahun 1989 yang menyatakan bahawa salah laku pelajar yang berterusan dikenal pasti sebagai punca utama stres kerja bagi sesetengah rakan sejawatnya (Dunham, 1992). Kajian terdahulu oleh Mazlan (2002) terhadap 91 orang guru sekolah rendah di Zon Tenggara, Kulai, Johor juga mendapati bahawa faktor salah laku pelajar merupakan punca stres kerja guru yang utama selain daripada faktor perhubungan interpersonal.

Di samping itu, Abdul Rahim (2002) yang telah menjalankan kajiannya terhadap 130 orang guru sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kota Tinggi juga menegaskan bahawa faktor salah laku pelajar, beban kerja dan kekangan masa merupakan faktor yang mempunyai skor min tertinggi dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru. Selain itu, dalam kajian yang dijalankan oleh Pratt (1978), seramai 124 orang guru di Sheffield telah diminta untuk melengkapkan *Teacher-Event Stress Inventory* yang telah diedarkan. Hasil kajian menunjukkan punca-punca stres yang mempunyai nilai min tertinggi termasuklah pelajar yang gelisah, pelajar yang tidak mengikut arahan dan kehadiran pelajar yang bermasalah dalam kelas. Kesemua item ini berkaitan dengan salah laku pelajar.

Dalam kajian ini, keenganan pelajar untuk mengikut arahan dikenal pasti sebagai faktor salah laku pelajar yang paling banyak menyumbang stres kerja kepada guru-guru aliran teknik dengan skor min 3.59. Manakala sikap pelajar yang kurang memberi tumpuan semasa pengajaran dilaksanakan merupakan salah laku pelajar yang paling kurang menyumbang stres kerja responden berbanding dengan salah laku-salah laku pelajar yang lain dengan skor min 3.26. Keputusan ini selari dengan dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Ramli (2003) yang menunjukkan bahawa “pelajar yang tidak mengikut arahan” merupakan salah laku pelajar yang paling dominan dalam mengakibatkan stres kerja guru, diikuti oleh tindakan pelajar yang tidak menyiapkan tugas dan sikap pelajar yang negatif terhadap nasihat guru. Kajian beliau juga menyatakan bahawa sikap pelajar yang kurang memberi tumpuan

merupakan salah satu pelaku yang paling tidak ketara dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru.

5.2.3 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Beban Tugas Merupakan Punca Utama Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Dalam kajian ini, analisis data menunjukkan bahawa faktor beban tugas bukan merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih. Faktor ini telah dikenal pasti sebagai faktor kedua stres kerja dalam kajian ini dengan nilai min keseluruhan ialah 3.00 dan sisihan piawai ialah 0.75. Ini bermakna stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor beban tugas.

Beban tugas yang meningkat akan meninggikan stres kerja di kalangan guru. Hal ini terbukti apabila Presiden Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP), Ismail Nihat telah mendakwa bahawa tahap stres di kalangan guru di negara ini semakin meningkat dan membimbangkan ekoran beban tugas yang meningkat (Abdul Muin Sapidin, 2005). Dalam konteks ini, Timbalan Menteri Pelajaran, Datuk Mahadzir Mohd. Khir telah mendedahkan bahawa Kementerian menyedari bahawa dengan perkembangan sistem pendidikan negara seiring dengan perubahan globalisasi, tugas yang dihadapi oleh guru-guru di sekolah semakin bertambah (Utusan Malaysia, 15 November 2005). Naylor (2001) dalam kertas kerjanya yang berkaitan hasil analisis data kualitatif beban tugas dan stres di kalangan guru di British Columbia yang telah diusahakan oleh *British Columbia Teachers' Federation (BCTF)* turut menekankan bahawa respondennya mengalami stres kerja yang tinggi akibat daripada beban tugas yang terlalu banyak.

Dapatan kajian ini turut disokong oleh dapatan kajian yang dilaksanakan oleh Richardson (1997) terhadap 645 orang guru sekolah rendah di Caribbean untuk menentukan aktiviti atau keadaan bilik darjah yang paling menekankan guru-guru

tersebut. Richardson (1997) dalam kajian beliau telah merumuskan bahawa tekanan tugas yang berkenaan dengan rutin, kertas kerja dan laporan merupakan faktor yang penting dalam menyumbang stres kerja di kalangan guru, selain daripada faktor kepuasan kerja, tekanan peranan, kekaburan peranan, pengurusan organisasi, sokongan penyelia dan kepuasan hidup.

Di samping itu, dapatan kajian yang dijalankan oleh Kyriacou dan Chien (2004) juga adalah selari dengan dapatan kajian ini yang menyatakan bahawa beban tugas merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru. Mereka telah menjalankan penyelidikan ke atas 203 orang guru sekolah rendah di Taiwan dan mendapati bahawa punca dominan stres kerja di kalangan responden merupakan beban tugas yang berat dan pengendalian pembaharuan dalam bidang pendidikan. Selain itu, kajian ini juga disokong oleh dapatan kajian yang diusahakan oleh Tang dan Yeung (1999) terhadap 259 orang guru sekolah menengah atas di Hong Kong yang merumuskan bahawa beban tugas yang dipikul oleh guru merupakan punca yang utama dalam menyebabkan stres dan *burnout*. Hasil kajian ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Smilansky (1984) terhadap 36 orang guru perempuan yang mengajar di empat buah sekolah rendah di Israel. Hasil kajian mendedahkan bahawa faktor beban tugas telah ditentukan sebagai punca stres yang utama selain daripada faktor tingkah laku pelajar dan proses pengajaran yang sebenar.

Kajian-kajian lepas tempatan seperti kajian yang dijalankan oleh Noor Hidayah (2003) turut membuktikan bahawa beban kerja dan kekangan masa merupakan punca utama dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru sekolah menengah di daerah Johor Bahru dengan skor min tertinggi berbanding dengan faktor-faktor lain seperti salah laku pelajar, keadaan tempat kerja yang tidak memuaskan dan ethos sekolah yang tidak menyenangkan. Ahmad (1998) dalam kajiannya juga menunjukkan bahawa beban tugas merupakan faktor utama dalam menyebabkan tekanan kerja di kalangan 47 orang guru kemahiran hidup di sekolah-sekolah menengah di daerah Pekan dan Rompin.

Analisis data mempamerkan bahawa “dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan” merupakan beban tugas yang paling utama menurut persepsi responden dengan nilai min 3.70. Sistem pendidikan masa kini banyak menekan kepada kecemerlangan dalam peperiksaan sebagai alat ukur untuk menentukan kejayaan seseorang. Pihak kerajaan, masyarakat, sekolah dan ibu bapa telah meletakkan harapan yang tinggi terhadap golongan guru untuk mengajar, membimbing dan mendidik anak bangsa kita supaya mereka cemerlang dalam berbagai bidang khususnya dari segi akademik. Naylor (2001) dalam kertas kerjanya telah menyatakan bahawa harapan-harapan yang bertambah banyak ini boleh meningkatkan beban tugas dan sekaligus stres kerja di kalangan guru. Dalam hal ini, beberapa orang guru yang terlibat dalam kajian beliau telah mencadangkan bahawa:

“Terlalu banyak harapan yang dipikul oleh saya ... harapan-harapan masyarakat adalah mustahil! Beban tugas terlalu banyak!!”

“Harapan bahawa guru mesti menjalankan tugas lain selain mengajar, guru-guru diharapkan untuk mengambil alih banyak tanggungjawab ibu bapa”

Pernyataan-pernyataan di atas jelas menunjukkan bahawa harapan dan tanggungjawab yang berlebihan boleh menyebabkan stres yang tinggi di kalangan guru. Apatah lagi sekiranya mereka dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan. Keadaan ini sudah pasti boleh menyebabkan stres kerja di kalangan guru khususnya mereka yang mengambil berat dan prihatin terhadap pencapaian pelajar dalam bidang akademik.

Keperluan untuk melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalam bidang tugas juga dikenal pasti sebagai beban tugas yang utama dalam menyumbang stres kerja di kalangan responden kajian ini dengan nilai min 3.49. Dapatan ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Kyriacou dan Chien (2004) yang menyatakan bahawa tugas pentadbiran tambahan merupakan faktor ketiga daripada 20 faktor yang menyumbang stres kerja di kalangan guru sekolah rendah di Taiwan. Gold dan Roth (1993) telah mengelaskan faktor-faktor stres kepada faktor profesional dan faktor personal. Bagi faktor profesional, tugas pentadbiran telah

dilibatkan. Dapatan kajian ini turut disokong oleh Farber (1991) yang menyatakan bahawa guru telah diminta untuk menjalankan kerja yang sepatutnya dilakukan oleh orang lain seperti kerja-kerja pentadbiran dan sokongan. Ini secara langsung akan meningkatkan beban tugas dan sekaligus menyebabkan stres yang tinggi di kalangan guru.

5.2.4 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Kekangan Masa dan Sumber Merupakan Punca Utama Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Analisis data telah menunjukkan bahawa faktor kekangan masa dan sumber bukan merupakan punca utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih. Faktor ini telah ditentukan sebagai faktor ketiga yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden kajian ini dengan nilai min keseluruhan 2.97 dan sisihan piawai 0.74. Ini bermaksud stres kerja di kalangan responden kajian ini berada pada tahap sederhana bagi faktor kekangan masa dan sumber.

Dapatan kajian ini telah disokong oleh Ramli (2003) yang menyatakan bahawa kekangan masa dan sumber merupakan punca utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru bengkel di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan pada tahap sederhana dengan skor min 3.18. Abdul Rahim (2002) dalam kajiannya juga merumuskan bahawa kekangan masa merupakan salah satu faktor yang menyumbang stres kerja di kalangan guru sekolah menengah dan sekolah rendah di daerah Kota Tinggi, Johor. Selain itu, Zakiah (2003) juga turut menyatakan bahawa faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor yang paling ketara dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru Sekolah Rendah Zon Bandar di daerah Kota Tinggi, Johor. Walaupun dapatan ini agak berbeza dengan dapatan kajian ini yang menentukan faktor kekangan masa dan sumber sebagai faktor stres kerja yang

ketiga, namun kedua-dua dapatan ini telah menunjukkan faktor berkenaan menyebabkan stres kerja di kalangan responden pada tahap yang sederhana.

Payne dan Furnham (1987) telah mengkaji punca-punca stres kerja di kalangan 444 orang guru sekolah menengah di Barbados. Analisis kajian menunjukkan lapan punca stres yang utama, antaranya termasuklah tekanan masa dan pengurusan masa. Trendall (1989) pula telah menjalankan satu kajian di tiga buah sekolah di Britain yang merangkumi sekolah rendah, sekolah menengah dan sekolah pendidikan khas untuk menentukan sejauh manakah faktor-faktor personal, organisasi dan sosial mempengaruhi stres guru dan pengaruh faktor-faktor ini terhadap kecekapan guru dan sekolah. Daripada dua puluh punca stres yang disenaraikan dalam soal selidik, empat punca utama telah dikenal pasti oleh responden, iaitu kekurangan masa, saiz kelas yang besar, bebas tugas mengajar dan salah laku pelajar. Maka, dapatan Payne dan Furnham (1987) dan Trendall (1989) ini dikatakan selari dengan dapatan kajian ini.

Naylor (2001) dalam kertas kerjanya turut menyatakan bahawa kekurangan masa dan sumber telah dikenal pasti sebagai punca yang menyebabkan stres yang tinggi di kalangan 644 orang guru sekolah menengah dan sekolah rendah di British Columbia. Dalam kertas kerja tersebut, terdapat ramai responden berpendapat bahawa mereka kekurangan masa untuk melengkapkan kerja mereka:

“Kami dijangkakan untuk mengajar sukatan pelajaran di samping berurusan dengan pelbagai keperluan sosial. Ini telah menyebabkan kami semacam ketiadaan masa untuk mengajar perkara-perkara akademik yang asas.”

Daripada pernyataan di atas, jelaslah dilihat bahawa guru-guru yang dikaji menghadapi masalah untuk menghabiskan sukatan pelajaran dalam jangka masa yang ditetapkan disebabkan mereka perlu melakukan kerja-kerja lain pada masa yang sama. Dalam konteks ini, dapatan kajian ini turut menunjukkan bahawa kesuntukan masa untuk menghabiskan sukatan pelajaran dikenal pasti sebagai faktor kekurangan masa dan sumber kedua yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden. Dari segi kekurangan sumber, Naylor (2001) pula menjelaskan ramai

guru mengadu bahawa sumber pembelajaran yang asas seperti buku teks, peralatan makmal dan lain-lain yang dimiliki oleh mereka tidak mencukupi untuk memenuhi keperluan pengajaran dan pembelajaran masa kini. Ini menyukarkan pengajaran guru dan seterusnya meningkatkan beban tugas mereka untuk mencari bahan dan sumber pembelajaran tambahan dan sekaligus meninggikan stres mereka.

Dalam kajian ini, pernyataan “mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai” merupakan faktor kekangan masa dan sumber yang paling ketara dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik. Dapatan ini adalah selari dengan dapatan kajian yang dijalankan oleh Ramli (2003) yang merumuskan pernyataan ini merupakan faktor kekangan masa dan sumber yang paling utama bagi guru-guru bengkel di sekolah-sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan.

Farber (1991) turut menekankan bahawa kelas yang menyesak (overcrowded) merupakan punca stres kerja di kalangan guru. Kelas yang besar akan meminimumkan peluang guru untuk berinteraksi dengan pelajar secara individu, maka guru mungkin merasa kurang terlibat dan kurang efektif – dua faktor kepuasan yang kritikal. Saiz kelas yang meningkat menyukarkan lagi guru untuk memberi pengajaran yang berkesan bagi memenuhi keperluan setiap pelajar. Selain itu, pengurusan bilik darjah juga menjadi semakin sukar bagi para guru. Apatah lagi sekiranya kelas tersebut mempunyai pelajar-pelajar yang bermasalah. Ini sudah pasti akan meningkatkan lagi stres kerja di kalangan guru. Naylor (2001) dalam kertas kerjanya telah mengenal pasti tiga kategori pelajar yang dikatakan menyebabkan stres yang tinggi di kalangan guru British Columbia, iaitu pelajar yang hidup dalam kemiskinan atau dalam keadaan yang tidak stabil, pelajar khas dan pelajar yang enggan belajar. Menurut beliau, kehadiran pelajar-pelajar ini dalam kelas akan menambah kekompleksan kelas dan menyukarkan guru untuk membekalkan pengajaran yang berkesan bagi setiap pelajar.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa keadaan bilik guru yang tidak selesa merupakan faktor kekangan masa dan sumber yang paling kurang menyumbang stres kerja di kalangan responden yang terlibat. Keputusan ini adalah selari dengan

dapatan kajian terdahulu oleh Ramli (2003). Dalam kajian ini, tahap stres kerja guru bagi faktor ini berada pada tahap rendah. Ini mungkin disebabkan oleh bilik guru yang disediakan di sekolah-sekolah menengah teknik yang dikaji berkeadaan baik dan selesa. Menurut pemerhatian penyelidik, berbagai peralatan dan kelengkapan telah disediakan di kebanyakan bilik guru tersebut. Persekitaran kerja yang baik dan selesa boleh mengurangkan stres kerja dan menjamin kepuasan kerja guru.

5.2.5 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Perhubungan Interpersonal Merupakan Punca Utama Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Berdasarkan kajian yang telah dijalankan didapati bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih bagi faktor perhubungan interpersonal berada pada tahap sederhana dengan skor min 2.85 dan sisihan piawai 0.81. Antara lima faktor yang dikaji, faktor perhubungan interpersonal merupakan punca yang paling kurang mendatangkan stres kepada guru aliran teknik. Walaupun faktor ini bukan punca yang paling utama, tetapi ia turut menyumbang stres kerja kepada responden-responden yang terlibat.

Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Zakiah (2003) yang menunjukkan bahawa faktor perhubungan interpersonal merupakan punca yang paling kurang menyebabkan stres kerja di kalangan guru-guru Sekolah Rendah Zon Bandar, Kota Tinggi. Bagi faktor ini, responden-responden beliau juga mengalami stres kerja pada tahap sederhana. Hasil kajian ini turut disokong oleh Smilansky (1984) yang menyatakan bahawa hubungan antara guru dikenal pasti sebagai faktor yang paling kurang menyumbang stres guru dalam kajian beliau terhadap 36 orang guru perempuan yang mengajar di empat buah sekolah rendah di Israel.

Menurut Dunham (1992), komunikasi yang tidak efektif, hubungan staf yang tegang, beban tugas yang berat dan stail kepimpinan yang tidak sesuai digolongkan sebagai tekanan persekitaran dari segi organisasi. Dalam konteks ini, hubungan interpersonal yang tidak memuaskan di tempat kerja dikatakan sebagai salah satu punca stres kerja guru. Miller *et al.* (1999) turut mengatakan bahawa jika guru-guru bekerja dalam persekitaran di mana sokongan disediakan, stres yang dialami oleh mereka akan diminimakan. Jadi, adalah penting supaya hubungan yang positif dan bersifat menyokong dipupuk di kalangan guru.

Dalam kajian ini, penerimaan arahan yang kurang jelas daripada pihak pentadbir telah dikenal pasti sebagai faktor perhubungan interpersonal yang paling utama dalam menyebabkan stres kerja guru aliran teknik yang terpilih. Keputusan ini berbeza dengan dapatan kajian oleh Ramli (2003) di mana respondennya berpandangan bahawa proses pencerapan oleh pengetua merupakan faktor perhubungan interpersonal yang paling ketara dalam menyumbang stres kerja guru.

Menurut Gold dan Roth (1993), kekaburan peranan (*role ambiguity*) berlaku apabila guru menghadapi kekurangan informasi yang jelas dan konsisten berkaitan tanggungjawab, matlamat, hak dan tugas serta bagaimana mereka ini dapat dijalankan dengan sempurna. Kekaburan ini boleh mengakibatkan konflik, kemarahan dan melemahkan semangat kebanyakan guru untuk mengajar. Richardson (1997) dalam kajiannya terhadap 645 orang guru sekolah rendah di Caribbean turut merumuskan bahawa kekaburan peranan merupakan salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja guru. Daripada kajian tersebut, jelas terbukti bahawa guru-guru memerlukan huraian yang jelas dan terlibat sama dalam pembangunan matlamat dan objektif sekolah untuk meringankan perasaan ketidakupayaan dan tidak berkuasa mereka.

Kekurangan kerjasama daripada ibu bapa pelajar dikenal pasti sebagai faktor perhubungan interpersonal ketiga yang menyumbang stres kerja di kalangan responden kajian ini pada tahap sederhana. Ahmad (1998) dalam kajiannya telah merumuskan bahawa kekurangan kerjasama daripada ibu bapa pelajar menyebabkan tekanan kerja yang tinggi di kalangan guru-guru kemahiran hidup di sekolah-sekolah

menengah di daerah Pekan dan Rompin, Pahang. Menurut Farber (1991) pula, kekurangan kerjasama daripada ibu bapa pelajar merupakan masalah pendidikan yang penting dari perspektif guru. Beliau turut mengatakan bahawa ibu bapa yang bertindak tidak wajar dan tidak mengambil berat merupakan punca stres yang signifikan bagi kebanyakan guru.

Di samping itu, Naylor (2001) dalam kertas kerjanya turut menyatakan bahawa guru-guru British Columbia telah mengadu tentang sokongan yang tidak mencukupi atau terhad daripada pihak ibu bapa yang boleh menyebabkan guru-guru merasakan diri mereka dipulaukan mahupun digugurkan dalam kes-kes tertentu. Gold dan Roth (1993) turut mengatakan bahawa ibu bapa telah menjadi satu sumber kerisauan dan stres bagi ramai guru sejak awal tahun 1980-an. Ramai guru telah mengadu bahawa kekurangan sokongan ibu bapa, terutamanya ketika mengadakan program atau acara khas di sekolah telah meningkatkan stres kerja mereka.

Dalam kajian ini, faktor perhubungan interpersonal yang paling kurang menyebabkan stres kerja di kalangan responden adalah persaingan dengan guru lain untuk mendapat kenaikan pangkat, gaji atau penghargaan daripada pihak pentadbir. Ini mungkin disebabkan oleh majoriti guru aliran teknik yang terlibat dalam kajian ini bersaing secara positif dalam memperolehi kenaikan pangkat, gaji atau penghargaan daripada pihak atasan. Persaingan yang positif ini dapat meminimalkan stres kerja guru jika dibandingkan dengan persaingan yang negatif kerana hubungan baik antara guru dapat dijamin. Ia harus diwujudkan di kalangan guru bagi mengelakkan konflik yang mungkin berlaku akibat daripada persaingan antara guru dalam mencapai kemajuan diri.

5.2.6 Perbincangan Hasil Kajian Faktor Penghargaan Merupakan Punca Utama Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Analisis data menunjukkan bahawa stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terpilih bagi faktor penghargaan berada pada tahap sederhana dengan nilai min keseluruhan 2.90 dan sisihan piawai 0.87. Faktor ini bukan punca utama stres kerja guru-guru yang terlibat dalam kajian ini. Faktor ini telah muncul sebagai faktor keempat yang menyebabkan stres kerja guru antara lima faktor yang dikaji.

Keputusan kajian ini telah disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Zakiah (2003) yang merumuskan bahawa faktor penghargaan merupakan faktor keempat yang menyebabkan stres kerja di kalangan 78 orang guru Sekolah Rendah Zon Bandar di daerah Kota Tinggi, Johor. Beliau turut mengatakan bahawa faktor penghargaan telah mendatangkan stres kerja kepada respondennya pada tahap sederhana.

Tang dan Yeung (1999) dalam kajian mereka terhadap 259 orang guru-guru sekolah menengah atas di Hong Kong telah mengatakan bahawa penghargaan (kekurangan penghargaan bagi tugas pengajaran dan pentadbiran) berkait secara signifikan dengan *burnout*. Hal ini jelas menunjukkan bahawa penghargaan merupakan faktor utama stres kerja di kalangan guru. Menurut Farber (1991), guru-guru berupaya untuk menahan stres kerja yang tinggi namun mereka berkemungkinan untuk meninggalkan profesion perguruan (atau *burnout*) apabila ganjaran yang diberikan tidak mencukupi. Ganjaran ini mungkin adalah wang atau dalam bentuk lain seperti penghormatan atau penghargaan daripada orang lain, cabaran intelektual dalam kerja itu sendiri dan kepuasan diri. Ini dapat disimpulkan bahawa ganjaran yang setimpal diperlukan bagi memastikan guru tidaklah terlalu tertekan semasa menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam kajian ini, pernyataan “kerja anda kurang dihargai oleh pentadbir” dikenal pasti sebagai faktor penghargaan yang paling ketara dalam menyumbang stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat. Ini adalah selari dengan dapatan kajian oleh Ramli (2003) yang merumuskan bahawa situasi pihak pentadbir yang kurang menghargai kerja-kerja yang dilakukan oleh pihak guru merupakan faktor penghargaan yang paling utama mendatangkan tekanan kepada guru-guru bengkel di sekolah-sekolah menengah di daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan.

Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan ditentukan sebagai faktor penghargaan kedua yang menyebabkan stres kerja di kalangan responden pada tahap sederhana. Dalam konteks ini, Farber (1991) telah menekankan bahawa gaji yang tidak setimpal atau kekurangan peluang kenaikan pangkat merupakan faktor stres dan *burnout* di kalangan guru. Ramai guru merasa gaji mereka rendah dan peluang kenaikan pangkat juga amat terhad. Profesion perguruan pula dikatakan sebagai satu sistem di mana guru-guru dikekalkan pada satu kedudukan yang sama selama 20 tahun tanpa sebarang kenaikan pangkat. Perkembangan kerjaya yang terhad dan perlahan boleh meningkatkan stres kerja di kalangan guru (Farber, 1991).

5.2.7 Perbincangan Hasil Kajian Tahap Stres Kerja Di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan

Secara keseluruhannya, tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik yang terlibat berada pada tahap sederhana dengan skor min keseluruhan 3.02 dan sisihan piawai 0.72. Seramai 51 orang (55.4 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap sederhana, diikuti oleh 22 orang (23.9 peratus) responden menghadapi stres kerja pada tahap rendah dan 19 orang (20.7 peratus) responden yang mengalami stres kerja pada tahap tinggi.

Berdasarkan skor min pula, didapati faktor salah laku pelajar muncul sebagai faktor paling utama yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat dengan skor min keseluruhan yang tertinggi, iaitu 3.43. Ini diikuti oleh faktor beban tugas dengan skor min keseluruhan 3.00 sebagai faktor kedua dan kekangan masa dan sumber dengan skor min keseluruhan 2.97 sebagai faktor ketiga. Manakala faktor penghargaan dan faktor perhubungan interpersonal masing-masing dikenal pasti sebagai faktor keempat dan kelima dengan skor min keseluruhan sebanyak 3.00 dan 2.97.

Dapatan kajian ini disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Ahmad (1998) terhadap 47 orang guru-guru kemahiran hidup di sekolah-sekolah menengah di daerah Pekan dan Rompin, Pahang mendapati bahawa tahap tekanan kerja responden adalah pada peringkat sederhana secara purata. Terdapat seramai 4 orang (8.5 peratus) responden beliau mengalami tekanan kerja pada tahap tinggi, 26 orang (55.0 peratus) responden mengalami tekanan kerja pada tahap sederhana dan 17 orang (36.5 peratus) responden menghadapi tekanan kerja pada tahap rendah.

Di samping itu, dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang diusahakan oleh Zakiah (2003) yang merumuskan bahawa tahap stres kerja bagi guru-guru Sekolah Rendah Zon Bandar, Kota Tinggi adalah sederhana, di mana 48 orang (61.5 peratus) responden mengalami tahap stres kerja yang sederhana, 20 orang (25.6 peratus) responden di tahap tinggi dan hanya 10 orang (12.9 peratus) responden mengalami stres kerja di tahap rendah. Dapatan kajian ini turut disokong oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Dussault (1997) yang mendapati bahawa stres kerja bagi 1158 orang guru di Kanada berada pada tahap sederhana.

Daripada ketiga-tiga hasil kajian yang dibincangkan di atas, jelas menunjukkan bahawa stres kerja bagi guru-guru yang terlibat dalam kajian-kajian tersebut berada pada tahap sederhana. Walau bagaimanapun, masalah stres kerja guru tidak harus dipandang ringan kerana ia mungkin menjadi bertambah buruk seperti terjadinya *burnout* di kalangan guru. Kesan stres guru dan *burnout* terhadap sistem pendidikan negara ternyata amat serius (Farber, 1991). Maka, langkah-

langkah yang sewajarnya perlu diambil bagi meminimalkan stres kerja guru yang berkhidmat di negara ini.

5.2.8 Perbincangan Hasil Kajian Perbezaan Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Mengikut Faktor-faktor Demografi Seperti Jantina, Status Perkahwinan dan Kelulusan Akademik Tertinggi

Bagi melihat perbezaan di antara stres kerja responden dengan faktor-faktor demografi, pengujian hipotesis telah dilakukan dengan menggunakan kaedah Ujian-t dan Ujian ANOVA. Terdapat tiga hipotesis yang dibentuk bagi tujuan ini dan berikut adalah hasil kajian bagi setiap hipotesis yang telah dianalisis:

Hipotesis nol 1: Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan mengikut jantina. Aspek jantina sering dipertikaikan ia akan mempengaruhi tahap stres kerja guru. Menurut Gold dan Roth (1993), guru lelaki lebih mudah mengalami *burnout* daripada guru perempuan dan mereka mungkin memerlukan lebih banyak sokongan dan bantuan sosial. Hal ini memandangkan guru lelaki sering merupakan golongan minoriti dalam sesebuah sekolah dan mereka sering dibebankan dengan berbagai jawatan lain seperti guru disiplin, warden sekolah dan sebagainya yang menuntut mereka untuk menggunakan lebih banyak masa dan tenaga bagi melengkapkan tugas-tugas tersebut. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini menunjukkan tiada perbezaan stres kerja yang signifikan antara responden lelaki dan responden perempuan berdasarkan analisis Ujian-t. Ini disokong oleh dapatan kajian terdahulu oleh Zakiah (2003), Abouserie (1996), Tuettemann dan Punch (1990) dan Spooner (1984) yang merumuskan bahawa tiada perbezaan stres kerja yang signifikan di kalangan responden dari segi jantina. Namun, dalam kajian yang dijalankan oleh Siti Rohaini (1991) dan Dussault (1997) telah mendapati bahawa guru wanita lebih tertekan daripada guru lelaki. Dapatan kajian ini turut ditentang oleh dapatan kajian yang dijalankan oleh Richardson (1997) yang

menunjukkan bahawa guru lelaki mengalami stres yang lebih tinggi daripada guru wanita dalam kategori stres peranan dan kepuasan hidup. Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) pula mengatakan bahawa guru wanita lebih stres berbanding dengan guru lelaki apabila berdepan dengan masalah disiplin pelajar. Manakala guru lelaki lebih tertekan daripada guru wanita apabila mereka berhadapan dengan tugas pentadbiran dan tugas-tugas yang melibatkan kertas kerja. Borg, Riding dan Falzon (1991) berpendapat bahawa guru perempuan menghadapi stres yang lebih tinggi dalam faktor salah laku pelajar dan kekangan masa dan sumber berbanding dengan guru lelaki. Manakala guru lelaki lebih tertekan apabila berhadapan dengan masalah berkaitan penghargaan profesional. Maka, dapat disimpulkan bahawa faktor jantina tidak semestinya mempengaruhi stres kerja di kalangan guru. Perbezaan dapatan kajian mungkin berpunca daripada tempat kajian, latar belakang sampel kajian dan instrumen soal selidik yang digunakan adalah berlainan.

Hipotesis nol 2: Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan mengikut status perkahwinan. Menurut Gold dan Roth (1993), guru yang bujang menunjukkan tahap *burnout* yang lebih tinggi daripada guru yang telah berkahwin. Ini disebabkan oleh guru-guru yang bujang sering menghadapi masalah kekurangan sokongan sosial di rumah dan menghabiskan masa yang panjang dalam kerja-kerja mereka. Ketidakpuasaan terhadap profesion perguruan wujud apabila ganjaran yang diterima tidak konsisten dengan usaha yang telah diberikan, maka perasaan kekecewaan, kesepian dan lebih-lebih lagi kemarahan akan terbentuk. Keadaan sebegini akan mendorong kepada pembentukan stres kerja yang tinggi atau kejadian *burnout*. Akan tetapi, dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan stres kerja yang signifikan mengikut status perkahwinan responden berdasarkan analisis Ujian ANOVA, maka hipotesis nol ini diterima. Dapatan kajian ini selari dengan hasil kajian Zakiah (2003) yang menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan antara aras stres pekerjaan yang dialami oleh guru mengikut status perkahwinan.

Hipotesis nol 3: Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan mengikut kelulusan akademik tertinggi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat

perbezaan stres kerja yang signifikan di kalangan responden mengikut kelulusan akademik tertinggi berdasarkan analisis Ujian ANOVA. Oleh yang demikian, hipotesis ini diterima. Dapatan ini adalah selari dengan dapatan kajian terdahulu oleh Zakiah (2003) yang mengatakan tiada perbezaan aras stres kerja yang dihadapi oleh guru mengikut kelulusan akademik tertinggi. Mohd. Hasidin Zaini (1995) turut merumuskan bahawa tiada perbezaan di dalam aras stres kerja di antara guru siswazah dan guru bukan siswazah. Walau bagaimanapun, Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) mengatakan bahawa guru yang berkelulusan ijazah merasa kurang tertekan berbanding dengan rakan sekerja lain yang bukan berkelulusan ijazah ketika menghadapi suasana dan prosedur sekolah yang kurang memuaskan. Dapatan ini disokong oleh Siti Rohaini (1991) yang turut merumuskan bahawa guru yang berkelulusan SPM dan mendapat latihan di maktab perguruan lebih tertekan jika dibandingkan dengan guru yang memiliki lain-lain kelulusan seperti ijazah.

5.2.9 Perbincangan Hasil Kajian Hubungan Yang Signifikan Antara Stres Kerja di Kalangan Guru Aliran Teknik di Sekolah Menengah Teknik di Negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan Dengan Faktor-faktor Demografi Seperti Umur, Pengalaman Mengajar dan Pendapatan Gaji Sebulan

Bagi melihat hubungan di antara stres kerja responden dengan faktor-faktor demografi, pengujian hipotesis telah dilakukan dengan menggunakan kaedah Korelasi Pearson. Terdapat 3 hipotesis yang dibentuk bagi tujuan ini dan berikut adalah hasil kajian bagi setiap hipotesis yang telah dianalisis:

Hipotesis nol 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan umur. Menurut Farber (1991), beberapa kajian telah menunjukkan bahawa guru yang berumur di bawah 40 tahun mempunyai risiko yang tertinggi dalam mengalami masalah berkaitan stres kerja. Guru-guru yang berumur sekitar 20 tahun dikatakan berkemungkinan tinggi dibebankan dengan harapan yang

tidak realistik, manakala guru-guru yang berumur sekitar 20 tahun atau 30 tahun pula dikatakan sering melibatkan diri secara aktif dalam membentuk identiti profesional yang stabil (Farber, 1991). Kedua-dua golongan ini mudah mengalami stres kerja tinggi yang boleh menyebabkan mereka mempersoalkan pilihan kerjaya mereka. Dalam kajian ini, analisis kajian telah menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja responden dengan umur. Oleh yang demikian, hipotesis ini diterima. Ini bermakna stres kerja seseorang guru tidak dipengaruhi oleh umurnya. Walau bagaimanapun, kajian oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) dan Siti Rohaini (1991) pula masing-masing menyimpulkan bahawa guru lebih muda mengalami tekanan yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang lebih tua. Ini jelas menunjukkan bahawa stres kerja guru berhubung secara negatif dengan umur, iaitu semakin muda seseorang guru, semakin tinggi tekanan yang dialaminya, begitu juga sebaliknya.

Hipotesis nol 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pengalaman mengajar. Hipotesis ini diterima kerana dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan responden dengan pengalaman mengajar berdasarkan analisis Ujian Korelasi Pearson. Menurut Gold dan Roth (1993), tekanan profesional mempunyai kesan yang paling ketara pada permulaan kerjaya seseorang guru. Semasa tempoh ini, guru-guru baru akan berhadapan dengan realiti sebagai seorang guru dan memikul tanggungjawab yang banyak, termasuk tanggungjawab terhadap pelajar, ibu bapa, pihak pentadbiran sekolah, masyarakat setempat, rakan sejawat dan mereka sendiri. Jadi, guru baru dianggap sebagai golongan yang lebih mudah mengalami tekanan hasil daripada profesion ini, stres dan mungkin terjadinya *burnout*. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa stres kerja berhubung secara negatif dengan pengalaman mengajar. Ini disokong oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978b) yang bersetuju bahawa guru yang kurang berpengalaman lebih tertekan daripada guru yang berpengalaman. Walau bagaimanapun, Siti Rohaini (1991) dan Borg dan Falzon (1989) telah menyatakan bahawa guru yang lebih berpengalaman mengalami stres yang lebih tinggi berbanding guru yang kurang berpengalaman. Ini mungkin kerana guru yang kurang berpengalaman mempunyai sikap yang lebih positif dalam

menghadapi cabaran-cabaran baru dan bermotivasi tinggi untuk mengatasi cabaran-cabaran tersebut. Kedua-dua dapatan kajian ini menunjukkan bahawa stres kerja guru berhubung secara positif dengan pengalaman mengajar, iaitu semakin banyak pengalaman mengajar, semakin tinggi tekanan kerja yang dihadapi.

Hipotesis nol 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan pendapatan gaji sebulan. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan responden mengikut pendapatan gaji sebulan berdasarkan analisis Ujian Korelasi Pearson. Oleh yang demikian, hipotesis ini diterima. Ini bermakna stres kerja seseorang guru tidak dipengaruhi oleh pendapatan gaji sebulannya. Ini mungkin disebabkan oleh beban tugas dan tanggungjawab yang dipikul serta masalah-masalah pendidikan yang dihadapi oleh responden adalah hampir sama dan banyak tanpa mengira pendapatan gaji sebulan yang diterima. Maka, stres kerja yang dialami oleh responden adalah hampir setara tanpa mengira banyak atau kurangnya gaji yang diterima oleh mereka.

5.3 Rumusan

Dalam bahagian ini, penyelidik menggariskan rumusan yang dapat menjawab persoalan kajian berdasarkan analisis dan dapatan kajian.

i. Persoalan Kajian 1

Faktor salah laku pelajar merupakan punca yang paling utama dalam menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat. Faktor ini mengakibatkan responden-responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana.

- ii. **Persoalan Kajian 2**
Faktor beban tugas dikenal pasti sebagai punca kedua yang mendatangkan stres kerja kepada guru-guru aliran teknik yang terlibat. Bagi faktor beban tugas, responden-responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana.

- iii. **Persoalan Kajian 3**
Faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor ketiga yang menyumbang stres kerja kepada guru-guru aliran teknik yang terlibat. Stres kerja responden bagi faktor kekangan masa dan sumber berada pada tahap sederhana.

- iv. **Persoalan Kajian 4**
Faktor perhubungan interpersonal dikenal pasti sebagai punca kelima yang menyebabkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik yang terlibat. Faktor perhubungan interpersonal mengakibatkan responden-responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana.

- v. **Persoalan Kajian 5**
Faktor penghargaan dikenal pasti sebagai punca keempat yang mendatangkan stres kerja kepada guru-guru aliran teknik yang terlibat. Bagi faktor penghargaan, responden-responden mengalami stres kerja pada tahap sederhana.

- vi. **Persoalan Kajian 6**
Tahap stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah-sekolah menengah teknik yang terlibat adalah sederhana secara keseluruhan.

- vii. **Persoalan Kajian 7**
Tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan mengikut jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi.

viii. Persoalan Kajian 8

Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja di kalangan guru aliran teknik di sekolah menengah teknik di negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan dengan umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan.

5.4 Cadangan

Sepanjang dua puluh tahun ini, stres pekerjaan di kalangan guru sekolah telah menjadi isu hangat di kalangan pengkaji, di mana tahap perbincangan dan penyelidikan isu stres kerja guru kini muncul sebagai bidang yang amat ditumpukan dalam dunia pendidikan. Dalam konteks ini, punca-punca stres kerja guru sering dikaji oleh para penyelidik. Pengetahuan tentang punca stres kerja boleh membantu guru-guru untuk membentuk program tertentu bagi mengurangkan stres yang negatif (Gold dan Roth, 1993). Oleh itu, berdasarkan hasil kajian ini, penyelidik telah mengenal pasti punca-punca utama stres kerja guru dan cuba mengemukakan beberapa cadangan bagi mengurangkan stres kerja di kalangan guru aliran teknik.

Pertama, dapatan kajian ini telah membuktikan bahawa salah laku pelajar merupakan sumber utama stres kerja di kalangan guru aliran teknik. Menurut Dunham (1992), usaha-usaha untuk menangani kebimbangan, kekecewaan dan masalah yang berkaitan dengan tingkah laku pelajar akan memberi sumbangan yang signifikan terhadap pengurusan stres guru. Lantaran itu, beliau turut mencadangkan bahawa pengurusan salah laku pelajar yang konsisten, koheren dan mencukupi amatlah penting. Dalam konteks ini, adalah disarankan supaya pengetua dan guru-guru dengan perundingan daripada pihak kerajaan, perlu membentuk dasar peraturan mengenai disiplin dan tingkah laku pelajar yang boleh difahami oleh pelajar, ibu bapa dan lain-lain staf sekolah dengan jelas (Dunham, 1992). Dengan ini, guru-guru dapat menguruskan salah laku pelajar dengan lebih konsisten dan berkesan berpandukan polisi peraturan dan disiplin pelajar yang jelas. Di samping itu, melalui pengurusan bilik darjah yang berkesan, guru-guru diharapkan dapat mengurangkan masalah disiplin pelajar yang merupakan sumber stres utama mereka.

Kedua, kajian ini turut menunjukkan bahawa beban tugas merupakan faktor stres yang utama bagi guru-guru aliran teknik. Dalam konteks ini, Datuk Seri Hishammuddin Tun Hussein selaku Menteri Pelajaran Malaysia telah mengatakan bahawa guru-guru kini terlalu dibebankan dengan tugas bukan mengajar sehingga menjejaskan kualiti pengajaran dan pembelajaran di sekolah-sekolah (Abdul Razak Din, 2005). Menurut beliau, apa yang berlaku sekarang, guru-guru diminta menjadi “pakar” dalam pelbagai perkara menyebabkan mereka tidak dapat menumpukan perhatian terhadap tugas utama mereka untuk mengajar.

Sehubungan dengan itu, adalah dicadangkan supaya beban tugas guru-guru sekolah dapat dikurangkan terutamanya yang berkaitan dengan urusan pentadbiran. Dalam hal ini, Datuk Seri Hishammudin telah berjanji akan mengadakan satu perbincangan khusus dengan Ketua Setiausaha Kementerian Pelajaran bagi memastikan tugas-tugas pentadbiran dikecualikan kepada guru demi memartabatkan profesion perguruan di negara ini. Tindakan ini adalah wajar memandangkan tugas-tugas pentadbiran telah dianggap oleh guru sebagai membebankan (sumber stres kerja), membazirkan (mengambil alih masa untuk tugas pengajaran), mencelakan (mengancam peranan guru) dan mengecewakan (ia menghalang guru untuk memburu aspek kerja yang lebih memuaskan dan penting) (Farber, 1991). Tugas-tugas pentadbiran seharusnya diserahkan kepada pihak pentadbiran ataupun kerani-kerani khas untuk melaksanakannya. Selain itu, pembantu makmal harus diadakan bagi membantu guru-guru aliran teknik untuk menguruskan stok dan inventori bengkel, membantu mengendalikan amali-amali pelajar serta menjaga kebersihan dan kekemasan bengkel seperti yang telah diadakan di makmal-makmal Kimia, Biologi, Fizik dan Sains.

Ketiga, perhubungan interpersonal yang positif amatlah penting dalam profesion perguruan terutamanya ketika guru-guru menghadapi masalah dalam pekerjaan mereka. Chakravotry (1989) dalam Miller *et al.* (1999) telah menekankan kepentingan untuk mewujudkan sistem sokongan di kalangan guru, di mana ia boleh mengurus dan mengurangkan stres kerja guru. Persekitaran yang bersifat menyokong dikenal pasti sebagai tempat di mana guru-guru dapat menangani stres dengan efektif. Sekiranya guru-guru berada dalam keadaan di mana sokongan

disediakan, mereka akan mengalami stres yang lebih rendah dan akan mempunyai sokongan daripada orang lain apabila menyatakan situasi stres yang dihadapi oleh mereka. Oleh itu, adalah penting supaya perhubungan antara guru yang positif dan bersifat menyokong diwujudkan (Miller *et al.*, 1999). Dalam konteks ini, pihak pentadbir terutamanya pengetua sekolah perlu berganding bahu dengan guru-guru untuk mengurangkan stres dan mewujudkan keadaan bekerja yang optima (Farber, 1991). Pentadbir sekolah disarankan supaya menyampaikan arahan yang jelas dan lengkap kepada guru-guru sekolah agar konflik dan kekaburan peranan di kalangan guru dapat dielakkan. Pihak ibu bapa juga harus memberi kerjasama dan sokongan yang konsisten kepada guru dan pihak sekolah dan sentiasa prihatin terhadap perkembangan anak mereka

Keempat, kebajikan guru-guru sekolah harus diteliti semula. Hal ini penting memandangkan kekurangan penghargaan telah dibuktikan sebagai punca utama stres kerja guru oleh ramai penyelidik, termasuk penyelidik sendiri. Walaupun gaji guru semakin meningkat pada masa kini, namun ia masih dianggap jauh ketinggalan jika dibandingkan dengan profesion-profesion lain. Apa yang terjadi adalah gaji yang diterima oleh guru-guru tidak setimpal dengan tanggungjawab besar yang telah ditaruh oleh masyarakat dan negara terhadap golongan ini. Situasi ini sudah pasti akan meningkatkan stres kerja di kalangan guru apabila apa yang dilakukan oleh mereka tidak dihargai. Apatah lagi apabila guru-guru dalam profesion ini mempunyai peluang kenaikan pangkat yang amat terhad. Oleh itu, adalah disarankan supaya ganjaran yang setimpal perlu ditawarkan kepada guru-guru agar mereka merasa kerja dan usaha mereka dihargai. Selain itu, peluang kenaikan pangkat yang lebih banyak dan terbuka kepada semua guru tanpa mengira pengalaman mengajar harus diwujudkan. Anugerah Guru Cemerlang dicadangkan diwujudkan di setiap sekolah agar guru-guru merasai diri mereka dihargai oleh pihak pentadbir dan masyarakat.

Kelima, guru-guru sendiri juga perlu berusaha untuk menangani stres kerja yang dialami oleh mereka. Dalam konteks ini, terdapat dua jenis strategi yang boleh digunakan oleh guru-guru. Pertama, strategi-strategi untuk menghilangkan punca stres kerja dan kedua, strategi-strategi yang direkabentuk untuk meningkatkan

kapasiti dan keupayaan guru bagi menangani stres (Cohen dan Manion, 1989). Pengurusan masa yang berkesan merupakan salah satu strategi yang boleh digunakan untuk menghilangkan sumber stres kerja. Bagi strategi untuk meningkatkan kapasiti menangani stres pula, terapi rasional-emosif (*rational-emotive therapy*) boleh digunakan. Selain itu, Dunham (1992) juga mencadangkan penggunaan *relaxation skills* sebagai strategi personal untuk mengatasi stres kerja guru.

Keenam, seminar, bengkel atau kursus yang berkaitan dengan stres kerja dan cara-cara mengatasi atau mencegahnya perlu dianjurkan oleh pihak kerajaan seperti Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri dan Pejabat Pelajaran Daerah. Di samping itu, program-program pengurusan stres juga boleh dilaksanakan oleh pihak sekolah. Program-program ini secara umumnya bertujuan untuk mengelakkan kemunculan situasi bekerja yang stres atau mengurangkan kekerapan mereka berlaku, meningkatkan kesedaran guru-guru terhadap masalah-masalah stres kerja dan merawat atau memulihkan individu-individu (dan organisasi) yang telah mengalami stres kerja (Gold dan Roth, 1993). Pakar-pakar dalam bidang ini perlu dijemput untuk merunding supaya segala strategi dan usaha yang dilaksanakan berkesan dan dapat memanfaatkan guru-guru.

5.5 Cadangan Kajian Lanjutan

Berdasarkan hasil kajian ini, beberapa cadangan dikemukakan oleh penyelidik bagi penyelidik yang akan datang untuk meneruskan kajian atau mengemukakan hemat yang sama atau hampir sama dengan kajian ini. Cadangan-cadangan tersebut adalah seperti yang berikut:

- i. Oleh sebab kajian ini hanya dijalankan di tiga buah negeri sahaja, iaitu negeri Johor, Melaka dan Negeri Sembilan, maka ia tidak mewakili stres kerja bagi semua guru aliran teknik di Malaysia. Oleh itu, kajian lanjutan seharusnya dilaksanakan dengan lebih menyeluruh di peringkat negara untuk melihat stres kerja di kalangan semua guru aliran teknik di negara ini. Dengan

bertambahnya bilangan negeri dan responden yang terlibat, keesahan kajian dapat ditingkatkan.

- ii. Kajian lanjutan dicadangkan melibatkan juga guru-guru aliran vokasional sebagai responden kajian bagi melihat stres kerja di kalangan guru aliran teknik dan vokasional. Perbandingan stres kerja juga boleh dilakukan antara guru aliran teknik dan guru aliran vokasional.
- iii. Metodologi kajian bagi kajian lanjutan boleh dipelbagaikan. Selain kaedah kuantitatif (soal selidik), kaedah kualitatif seperti temu bual boleh digunakan dalam proses pengumpulan data. Dengan cara ini, maklumat yang lebih terperinci boleh diperolehi.
- iv. Selain mengkaji punca utama dan tahap stres kerja, kajian lanjutan boleh dijalankan untuk mengenal pasti strategi-strategi yang diaplikasikan oleh guru-guru aliran teknik bagi mengurangkan atau menangani masalah stres kerja mereka. Kesan stres kerja dari segi tingkah laku, fisiologi dan psikologi terhadap guru-guru aliran teknik juga boleh diselidik dalam kajian lanjutan.
- v. Kajian lanjutan boleh membandingkan stres kerja yang dialami oleh guru aliran teknik dengan guru akademik biasa.
- vi. Kajian lanjutan juga dicadangkan untuk mengkaji stres kerja yang dihadapi oleh guru-guru aliran teknik sebelum dan selepas pelaksanaan pengajaran mata pelajaran pendidikan teknik dan vokasional dalam Bahasa Inggeris. Perbandingan stres kerja guru dan kaitannya dengan pelaksanaan dasar baru boleh ditentukan.

5.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, stres kerja yang dialami oleh guru-guru aliran teknik yang terlibat dalam kajian ini berada pada tahap sederhana. Berdasarkan kajian yang telah dijalankan, faktor salah laku pelajar telah dikenal pasti sebagai faktor yang paling banyak menyumbang stres kerja di kalangan responden. Ini diikuti oleh faktor beban tugas sebagai faktor kedua dan faktor kekangan masa dan sumber sebagai faktor ketiga. Manakala faktor penghargaan dan faktor perhubungan interpersonal masing-masing dikenal pasti sebagai faktor keempat dan kelima. Kesemua faktor ini menyebabkan stres kerja yang sederhana di kalangan guru-guru aliran teknik.

Dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan stres kerja di kalangan responden mengikut jantina, status perkahwinan dan kelulusan akademik tertinggi. Di samping itu, stres kerja responden juga dibuktikan tidak berhubung secara signifikan dengan umur, pengalaman mengajar dan pendapatan gaji sebulan mereka.

Stres kerja atau *burnout* yang dihadapi oleh guru-guru telah menjadi isu yang sering diselidik dalam berbagai penyelidikan pendidikan. Kajian-kajian ini dapat digunakan untuk membantu guru-guru mengatasi kebingungan yang dihadapi oleh mereka, menarik perhatian dan meningkatkan kefahaman masyarakat terhadap masalah yang dihadapi oleh guru-guru serta mengkaji punca-punca stres kerja bagi membentuk perancangan tindakan yang berkesan dalam mengatasi stres kerja guru. Maka, adalah diharapkan lebih banyak kajian yang berkaitan dengan stres kerja guru dapat dijalankan terutamanya terhadap guru-guru aliran teknik dan vokasional yang berkhidmat di negara ini.

Menurut Farber (1991), kesan stres kerja guru dan *burnout* terhadap sistem pendidikan mudah digambarkan dan ternyata amat serius. Dalam konteks ini, beliau mengatakan bahawa guru-guru yang sedang berkhidmat akan mencari sumber kepuasan kerja yang alternatif dan sentiasa mencari perubahan dalam kerjaya mereka. Manakala pengambilan dan pengekalannya guru-guru baru akan menjadi semakin sukar,

walaupun gaji yang lebih lumayan ditawarkan. Walau bagaimanapun, impak stres kerja guru dan *burnout* yang paling kritikal adalah terhadap proses pengajaran dan pembelajaran yang melibatkan anak bangsa kita.

Oleh itu, isu stres kerja guru dan *burnout* seharusnya diberi perhatian yang serius oleh semua pihak. Masalah ini seharusnya ditangani sebelum ia merebak dan menjadi fenomena yang lazim di kalangan guru. Walau bagaimanapun, bah kata pepatah “mencegah adalah lebih baik daripada merawat”. Stres kerja yang tinggi seharusnya dielakkan agar guru-guru dapat memberi kualiti pengajaran yang terbaik kepada pelajar-pelajar mereka.

BIBLIOGRAFI

- _____ (2001). *Pembangunan Pendidikan 2001-2010: Perancangan Bersepadu Penjana Kecemerlangan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Kementerian Pelajaran Malaysia.
- _____ (1997). *Kamus Dewan: Edisi Ketiga*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- _____ (2005). Guru Terbeban Bertugas 74 Jam Seminggu. *Utusan Malaysia*, Julai 7.
- _____ (2005). Guru Bukan Sekadar Mendidik Pelajar. *Utusan Malaysia*, Ogos 7.
- _____ (2005). Tiada Guru Hadapi Tekanan Mental. *Utusan Malaysia*, November 15.
- Abdul Jalil Bin Ali (2000). Guru Pemangkin Kecemerlangan Pendidikan. *Dewan Masyarakat*, Februari. 4.
- Abdul Muin Sapidin (2005). Stres Guru Membimbangkan – Akibat Banyak Perubahan dan Bebanan Tugas Yang Keterlaluan – NUTP. *Utusan Malaysia*, Ogos 18.

- Abdul Rahim Aris (2002). *Kajian Ke Atas Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres (Tekanan) dan Niat Untuk Meninggalkan Profesion Perguruan di Kalangan Guru Sekolah Menengah dan Sekolah Rendah di Daerah Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Abdul Rahman Aroff dan Zakaria Kasa (1998). *Falsafah dan Konsep Pendidikan*. Edisi Kedua. Shah Alam: Penerbit Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Abdul Razak Din (2005). Guru Tidak Lagi Dibebeani Urusan Pentadbiran. *Utusan Malaysia*, Februari 28.
- Abouserie, R. (1996). Stress, Coping Strategies and Job Satisfaction in University Academic Staff. *Educational Psychology*. **16 (1)**: 49 – 56.
- Ahmad Bin Isa (1998). *Tekanan Kerja di Kalangan Guru-guru Kemahiran Hidup Sekolah Menengah Daerah Pekan dan Rompin*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Azizi Haji Yahaya, Mohamad Najib Abdul Ghafar, Jamaluddin Ramli dan Nadarajah A/L K. Rengasamy (2003). *Faktor Yang Mempengaruhi Masalah Disiplin Pelajar Sekolah dan Perhubungan Pembentukan Personaliti Pelajar*. Universiti Teknologi Malaysia:
- Borg, M. G. (1990). Occupational Stress in British Educational Settings: A Review. *Educational Psychology*. **10 (2)**: 103 – 125.
- Borg, M. G. dan Falzon, J. M. (1989). Stress and Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Malta. *Educational Review*. **41 (3)**: 271 - 280.
- Borg, M. G. dan Falzon, J. M. (1990). Coping Actions Used by Maltese Primary School Teachers. *Educational Research*. **32**: 50 – 58.

- Borg, M. G., Riding, R. J. dan Falzon, J. M. (1991). Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary Schoolteachers. *Educational Psychology*. **11** (1): 59 – 75.
- Boyle G. J., Borg M. G., Falzon, J. M. dan Baglioni, A. J. Jr. (1995). A Structural Model of the Dimensions of Teacher Stress. *British Journal of Educational Psychology*. **65**: 49 - 67.
- Capel, S. A. (1987). The Incidence of and Influences on Stress and Burnout in Secondary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. **57**: 279 – 288.
- Capel, S. A. (1993). Anxieties of Beginning Physical Education Teachers. *Educational Research*. **35** (3): 281 – 289.
- Chan, D. W. (1995). Multidimensional Assessment and Causal Modelling in Teacher Stress Research: A Commentary. *British Journal of Educational Psychology*. **65**: 381 – 385.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and Job Satisfaction: A Study of English Primary School Teachers. *Educational Psychology*. **15** (4): 473 - 489.
- Claxton, G. (1989). *Being A Teacher: A Positive Approach to Change and Stress*. London: Casell Educational Limited.
- Cohen, L dan Manion, L. (1989). *A Guide to Teaching Practice*. Edisi Ketiga. London: Routledge.
- Cooper, C. L. (1981). *Psychology and Management*. London: The MacMillan Press Limited.

Cooper, C. L. dan Marshall, J. (1976). Occupational Sources of Stress: Overview of The Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Health. *Journal of Occupational Psychology*. **49**: 11 - 28.

Cox, T. (1978). *Stress*. London: Methuen.

Dunham, J. (1978). Change and Stress in the Head of Department's Role. *Educational Research*. **21**: 44 – 47.

Dunham, J. (1980). An Exploratory Comparative Study of Staff Stress in English and German Comprehensive Schools. *Educational Review*. **32 (1)**: 11 - 20.

Dunham, J. (1981). Disruptive Pupils and Teacher Stress. *Educational Research*. **23 (3)**: 205 - 213.

Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*. Edisi Kedua. London: Routledge.

Dussault, M. (1997). Professional Isolation and Stress in Teachers. *Annual Meeting of the American Educational Research Association*. Mac 24 – 28. Chicago: Educational Resources Information Center, 1 – 26.

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

Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

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.

- Fletcher, B (C) dan Payne, R. L. (1982). Level of Reported Stressors and Strains Amongst Schoolteachers: Some UK Data. *Educational Review*. **34 (3)**: 267 – 277.
- Gold, Y. dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout - The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- James, C. Q. dan Jonathan, D. Q. (1984). *Organizational Stress and Prevention Management*. New York: MacGraw-Hill.
- Kementerian Pendidikan Malaysia (1990). *Falsafah Pendidikan Negara*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Krejcie, R. V. dan Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Resaearch Activities. *Educational dan Psychological Measurement*. **30**: 607 – 610.
- 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 Chien, Pei Yu (2004). Teacher Stress in Taiwanese Primary Schools. *Journal of Educational Equiry*. **5 (2)**: 86 – 104.
- Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: A Review. *Educational Review*. **29 (4)**: 299 - 306.
- Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1978a). A Model of Teacher Stress. *Educational Studies*. **4 (1)**: 1 - 6.

- Kyriacou, C dan Sutcliffe, J. (1978b). 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.
- Laughlin, A. (1987). Teacher Stress In An Australian Setting: The Role of Biographical Mediators. *Educational Studies*. **10 (1)**: 7-22.
- Lim, Yee Chian (2004). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Teknikal di Sekolah Menengah Teknik: Satu Kajian di Negeri Kedah Darul Aman*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Manthei, R., Gilmore, A., Tuck, B. dan Adair, V. (1996). Teacher Stress in Intermediate Schools. *Educational Research*. **38 (1)**: 3-19.
- Mazlan Aris (2002). *Stres Kerja di Kalangan Guru Sekolah Rendah. Satu Kajian di Sekolah Rendah Kawasan Zon Tenggara, Kulai, Johor Darul Takzim*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- McGrath, M. Z. (1995). *Teachers Today: A Guide to Surviving Creatively*. California: Corwin Press, Inc.
- Miller, G., Brown-Anderson, F., Willie, F., Peele, T. dan Chen, M. (1999). Teacher Stress: A Case Study. *Educational Resources Information Center*. 1- 22.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Skudai: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.

- Mohd. Hasidin Zaini (1995). *Faktor-faktor Ciri-ciri Kerja Yang Mempengaruhi Stres Guru: Kajian di Kalangan Kakitangan Sumber Kemahiran Hidup Sekolah Menengah Negeri Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mokhtar Ahmad (1998). *Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Kulim, Kedah*. Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.
- Naylor, C. (2001). What Do British Columbia Teachers Consider To Be the Most Significant Aspects of Workload and Stress in Their Work? *British Columbia Teachers' Federation Research Report*. 1-19.
- Noor Hadayah Binti Haji Ahmad (2003). *Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres (Tekanan) Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Johor Bahru Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Payne, M. A. dan Furnham, A. (1987). Dimensions of Occupational Stress in West Indian Secondary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. **57**: 141 – 150.
- 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.
- Pratt, J. (1978). Perceived Stress Among Teachers: The Effects of Age and Background of Children Taught. *Educational Review*. **30**: 3 – 14.

- Ramli Bin Jusoh (2003). *Mengkaji Tekanan di Kalangan Guru bengkel di Sekolah-sekolah Menengah di Daerah Kuala Pilah, Negeri Sembilan*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Reiman, A. J. dan Edelfelt, R. A. (2004). *Careers in Education*. Edisi Keempat. Amerika Syarikat: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Richardson, A. G. (1997). Stress in Teaching: A Case Study of Elementary School Teachers in the Caribbean. *Annual Meeting of the American Educational Research Association*. Mac 24 – 28. Chicago: Educational Resources Information Center, 1 – 18.
- Saifulizam Mohamad dan Yulpisman Asli (2005). Hishammuddin Selar NUTP – Dakwaan Guru Stres Tidak Bersandarkan Bukti Konkrit dan Fakta Jelas. *Utusan Malaysia*, Ogos 22, 2005.
- Selye, H. (1976). *The Stress of Life*. Edisi Kedua. New York: McGraw-Hill.
- Siti Rohani Md. Sharif (1991). *Pengaruh Faktor-faktor Sekolah Ke Atas Tekanan Guru*. Universiti Malaya: Tesis Sarjana.
- Smilansky, J. (1984). External and Internal Correlates of Teachers' Satisfaction and Willingness to Report Stress. *British Journal of Educational Psychology*. **54**: 84 – 92.
- Spooner, M. J. (1984). *The Implications of The Stress Experience for Planning and Management in The Primary School*. University of Leicester: Tesis Sarjana.
- Suradi Salim (1988). *Suara Pendidikan: Kesihatan Mental Guru*. Shah Alam: Persatuan Pendidikan Malaysia, Biro Teks, Institut Teknologi MARA.

- Tan, Huat Chye (1996). *Occupational Stress Among National Type Chinese Primary School Teachers in Gombak District*. Universiti Malaya: Tesis Sarjana.
- Tang, Tak On dan Yeung, Alexander Seeshing (1999). Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *International Conference on Teacher Education*. Februari 22 – 24. Hong Kong: Educational Resources Information Center, 1 – 22.
- Trendall, C. (1989). Stress in Teaching and Teacher Effectiveness: A Study of Teachers Across Mainstream and Special Education. *Educational Research*. **31 (1)**: 52 – 58.
- Tuettemann, E. dan Punch, K. F. (1990). Stress Levels among Secondary School Teachers. *Educational Review*. **42 (1)**: 25-29.
- Warr, P. dan Wall, T. (1975). *Work and Well Being*. Harmondsworth: Penguin.
- Yaacob Bin Ismail (1985). *Peranan dan Masalah Kerjaya Guru-guru Sains Lulusan Diploma Sains Serta Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Yates, J. E. (1979). *Managing Stress*. United States AMACOM: A Division of American Management Association.
- Zakiah Binti Arshad (2003). *Stres Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah: Satu Kajian di Zon Bandar, Kota Tinggi, Johor*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.

LAMPIRAN



**FAKULTI PENDIDIKAN
UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA**

BIL

--	--	--

TAJUK KAJIAN:

**STRES KERJA DI KALANGAN GURU ALIRAN TEKNIK
DI SEKOLAH MENENGAH TEKNIK**

Guru-guru yang dihormati,

Soal selidik ini bertujuan untuk mengenal pasti tahap stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja yang dihadapi oleh guru aliran teknik di sekolah menengah teknik. Diharapkan guru-guru dapat menjawab soal selidik ini dengan jujur dan ikhlas. Segala maklumat dan jawapan yang anda berikan akan digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja. Maklumat peribadi anda akan dirahsiakan.

Soal selidik ini mengandungi dua bahagian, iaitu Bahagian A adalah mengenai latar belakang anda, manakala Bahagian B pula berkaitan dengan faktor-faktor penyebab stres kerja. Segala kerjasama yang anda berikan amat dihargai dan didahului dengan ucapan ribuan terima kasih.

Sekian.

Penyelidik,

Tee Sook Kim

Ijazah Sarjana Muda Teknologi Serta Pendidikan (Kejuruteraan Awam)

Universiti Teknologi Malaysia, Skudai, Johor.

BAHAGIAN A:

Di dalam bahagian ini, anda dikehendaki memberi maklumat mengenai latar belakang diri anda. Anda diminta menandakan mana-mana maklumat yang bersesuaian dengan diri anda. Tandakan hanya pernyataan yang paling tepat tentang diri anda.

1. Umur [_____] tahun

2. Jantina
 - i. Lelaki []
 - ii. Perempuan []

3. Bangsa
 - i. Melayu []
 - ii. Cina []
 - iii. India []
 - iv. Lain-lain (sila nyatakan) [_____]

4. Status Perkahwinan
 - i. Bujang []
 - ii. Berkahwin []
 - iii. Lain-lain []

5. Jurusan
 - i. Awam []
 - ii. Elektrik []
 - iii. Jentera []

6. Kelulusan Akademik Tertinggi
- i. SPM / MCE / SPVM []
 - ii. STP / STPM / HSC []
 - iii. Diploma []
 - iv. Ijazah / Ijazah dengan kepujian []
 - v. Lain-lain (sila nyatakan) [_____]
7. Pengalaman Mengajar [_____] tahun
8. Pendapatan Gaji Sebulan [RM _____]

BAHAGIAN B:

Bagi setiap pernyataan yang berikut, tandakan nombor skala yang menggambarkan pendapat anda tentang sejauh mana faktor-faktor berikut menyebabkan stres kerja kepada anda sekarang.

Tandakan [/] di dalam petak yang disediakan berdasarkan skala di bawah:

- Skala [1] = Tiada Stres**
Skala [2] = Stres Rendah
Skala [3] = Stres Sederhana
Skala [4] = Stres Tinggi
Skala [5] = Stres Sangat Tinggi

BIL	ITEM	1	2	3	4	5
1	Keadaan bilik guru yang tidak selesa.					
2	Mengajar kelas yang pelajarinya kurang memberi tumpuan semasa pengajaran dijalankan.					
3	Masa rehat yang singkat.					
4	Menerima arahan yang kurang jelas daripada pihak pentadbir.					
5	Mengendalikan pelajar-pelajar yang bermasalah disiplin.					
6	Perhubungan tegang dengan rakan-rakan sekerja.					
7	Kurang mendapat kerjasama daripada ibu bapa pelajar.					
8	Kekurangan kemudahan alat bantu mengajar.					
9	Dilawati oleh jemaah nazir sekolah.					
10	Menjaga keselamatan pelajar ketika menjalankan amali di bengkel atau makmal.					
11	Pelajar yang tidak menyiapkan tugas.					
12	Peluang kenaikan pangkat yang terhad dalam profesion perguruan.					

BIL	ITEM	1	2	3	4	5
13	Menyiapkan kerja sekolah di rumah.					
14	Gaji yang tidak setimpal.					
15	Proses pencerapan pengajaran oleh pengetua.					
16	Sikap pelajar yang negatif terhadap pengajaran.					
17	Menguruskan stok dan inventori bengkel.					
18	Tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran.					
19	Tidak diberi kebebasan untuk memilih mata pelajaran opsyen.					
20	Dipertanggungjawabkan atas kegagalan pelajar dalam peperiksaan.					
21	Pelajar tidak mengikut arahan.					
22	Mengajar kelas yang mempunyai bilangan pelajar yang terlalu ramai.					
23	Kerja anda kurang dihargai oleh pentadbir.					
24	Menyediakan buku rekod persediaan mengajar.					
25	Memeriksa tugas dan kertas jawapan pelajar.					
26	Sikap dan tingkah laku rakan sekerja yang tidak menyenangkan anda.					
27	Kekurangan masa untuk memberi tumpuan kepada pelajar secara individu.					
28	Kekurangan masa untuk membuat persediaan mengajar.					
29	Tingkah laku pelajar yang kurang sopan dan beradab.					
30.	Tidak mendapat sokongan daripada rakan-rakan sekerja di dalam mengendalikan sesuatu aktiviti.					
31	Bilik darjah yang kurang selesa.					
32	Menjadi guru ganti kerana ketidak hadiran guru lain.					
33	Menjaga kebersihan dan kekemasan bengkel.					
34	Mengajar pelajar yang kurang bermotivasi.					

BIL	ITEM	1	2	3	4	5
35	Struktur kerjaya guru yang kurang menarik.					
36	Melakukan kerja-kerja pentadbiran yang bukan di dalam bidang tugas.					
37	Berurusan dengan pihak pentadbir.					
38	Tidak mempunyai suara dalam membuat keputusan.					
39	Banyak masa digunakan untuk membuat persediaan pengajaran.					
40	Pelajar yang membuat bising semasa pengajaran.					
41	Jumlah waktu mengajar yang terlalu banyak					
42	Menghadiri kursus, seminar atau bengkel untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan diri.					
43	Bersaing dengan guru lain untuk memperolehi kenaikan pangkat, gaji atau penghargaan daripada pihak pentadbir.					
44	Kekurangan masa untuk menghadapi perubahan dasar pendidikan.					
45	Sumber tidak mencukupi untuk menghadapi dasar pendidikan yang baru seperti buku teks.					
46	Kurang mendapat galakan daripada pihak pentadbir untuk berkerja dengan lebih baik.					
47	Masa yang diberikan untuk menyiapkan sesuatu tugas tidak cukup.					
48	Diberi terlalu banyak kerja dalam satu masa.					

SEKIAN.

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA!