

STRES DAN KEPUASAN KERJA GURU PENDIDIKAN KHAS DI DAERAH
JOHOR BAHRU

ROSNİ BINTI RASO

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

**STRES DAN KEPUASAN KERJA GURU PENDIDIKAN KHAS DI DAERAH
JOHOR BAHRU**

ROSNI BINTI RASO

**Laporan Kajian Ini Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada
Syarat Penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pentadbiran)**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

JANUARI 2014

Dedikasi

*Kejayaan untuk menghasilkan penulisan ini tidaklah akan berhasil
Tanpa kasih sayang dan restu daripada ibu ayah tercinta iaitu
Raso Bin Hj.Sidek dan Asiah Binti Lono
serta adik-beradik yang tersayang
yang sentiasa memberi dorongan dan rangsangan
untuk berjaya mencapai apa yang dicita-citakan.*

*Tidak lupa juga buat teman seperjuangan, terima kasih
atas sokongan dan pengorbanan kalian selama ini.
Sudah pastinya kejayaan ini milik kita semua.*

Insyallah.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah bersyukur saya kehadiran Ilahi kerana dengan limpah kurnianya dan berkat kesabaran yang tinggi saya dapat menyiapkan laporan lengkap Tesis Sarjana Pendidikan (Pengurusan dan Pendidikan) iaitu Stres Dan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Khas Di Daerah Johor Bahru dengan jayanya. Terlebih dahulu, saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada kedua-dua ibu bapa saya (Raso Bin Hj.Sidek dan Asiah Binti Lono) yang telah banyak membantu memberi sokongan moral dan semangat yang jitu kepada saya dalam menyiapkan tugas. Tanpa kekuatan dan kata-kata semangat daripada mereka kejayaan ini mungkin tidak akan tercapai.

Jutaan terima kasih dan penghargaan kepada penyelia saya (Prof. Madya Dr.Yusof Bin Boon) kerana sudi meluangkan masa dan tenaga bertungkus lumus membantu serta menabur idea-idea bernas bagi memantapkan laporan kajian saya ini. Jasa dan pengorbanan kalian tidak mampu saya membalasnya. Selain itu juga, terima kasih saya ucapkan kepada guru-guru Pendidikan Khas Sekolah Menengah Kebangsaan Tun Syed Nasir Ismail, Sekolah Menengah Kebangsaan Taman Sutera, Maktab Sultan Abu Bakar (English College), Sekolah Kebangsaan (P) Sultan Ibrahim, Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas Johor Bahru dan Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas Princess Elizabeth yang sudi membantu saya dalam menyumbangkan maklumat, masa dan idea bagi menyiapkan laporan ini. Tanpa sokongan daripada mereka belum tentu saya dapat menyiapkan tugas ini dengan sempurna dan mencapai objektif-objektif yang dikehendaki. Di samping itu juga, terima kasih kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam membantu sedikit sebanyak memberi maklumat dan sokongan moral dalam menyiapkan tugas ini. Akhir kata ribuan kemaafan kepada semua pihak andai kata ada tersalah kata dan bicara yang tidak disengajakan. Sekian Wassalam.

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti tahap stres dan kepuasan kerja guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru. Kajian ini melibatkan tiga kategori Sekolah Pendidikan Khas iaitu Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran, Pendidikan Khas Bermasalah Pendengaran dan Pendidikan Khas Bermasalah Penglihatan. Seramai 100 orang guru telah dipilih untuk menjadi responden bagi kajian ini. Walaubagaimanapun hanya 89 responden yang memberikan komitmen yang sepenuhnya dalam kajian ini. Data-data yang dikumpul dengan menggunakan borang soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian iaitu Bahagian A (Demografi), Bahagian B (Stres) dan Bahagian C (Kepuasan Kerja). Data yang dikumpul kemudian telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif (min dan peratus) dan statistik inferensi (ujian-t, ANOVA dan korelasi-Pearson). Hasil dapatan kajian menjelaskan tahap stres guru-guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru berada pada tahap yang sederhana (min=2.768) dan tahap kepuasan kerja guru-guru juga berada di tahap yang tinggi (min=3.815). Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa guru-guru lelaki dan perempuan mempunyai persepsi yang berbeza terhadap stres (sig=0.000). Dapatan kajian turut menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan di antara kepuasan kerja guru Pendidikan Khas mengikut tempoh perkhidmatan. Dapatan kajian menjelaskan bahawa tidak terdapat perbezaan bagi stres dan kepuasan kerja berdasarkan kategori sekolah. Selain daripada itu, hasil kajian ini mendapati bahawa terdapat hubungan yang lemah antara stres dan kepuasan kerja guru-guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru ($r = -0.431$). Dalam kajian ini, beberapa cadangan juga telah dikemukakan berdasarkan dapatan kajian dan untuk kajian yang akan datang.

ABSTRACT

This study was aimed to identify the level of stress and work satisfaction among Special Education teachers in Johor Bahru District. The study involved three categories of Special Education Schools that were Special Education for the Learning Impaired, Special Education for the Hearing Impaired and Special Education for the Visually Impaired. One hundred teachers chosen as respondents in this study but only 89 respondents offered their full commitment in this study. Data were collected by questionnaires that consists three areas; part A (Demography), part B (Stress from work) and part C (Work satisfaction). The collected data were analyzed using descriptive statistics (mean and percentage) and inferential statistics (t-test, ANOVA and Pearson correlation). The study results indicated that work stress among Special Education teachers in the Johor Bahru area was moderate (mean=2.768), while the level of work satisfaction was high (mean=3.816). This study also explained that male and female teachers had different perception towards work stress (sig=0.000). The study also showed that work satisfaction among Special Education teachers varied with the length of their service. On the other hand, there was no significant difference in work stress and job satisfaction experienced among the different categories of schools. This study also established a weak association between work stress and work satisfaction among Special Education teachers in Johor Bahru District ($r=-0.431$). In this study, several suggestions were suggested for the findings of the present study, and for future studies.

KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGESAHAN STATUS TESIS	
	PENGESAHAN PENYELIA	
	HALAMAN JUDUL	
	PENGAKUAN	
	DEDIKASI	i
	PENGHARGAAN	ii
	ABSTRAK	iii
	ABSTRACT	iv
	KANDUNGAN	v
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xiv
	SENARAI LAMPIRAN	xv
1	PENDAHULUAN	
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	4
	1.3 Penyataan Masalah	6
	1.4 Objektif Kajian	8
	1.5 Persoalan Kajian	8
	1.6 Kepentingan Kajian	9
	1.6.1 Pihak Pentadbir Sekolah	9
	1.6.2 Guru	10
	1.7 Rasional Kajian	10
	1.8 Skop dan Batasan Kajian	11
	1.9 Kerangka Konseptual Kajian	12

1.10	Definisi Konsep Dan Operasional	13
1.10.1	Definisi Stres	13
1.10.2	Definisi Kepuasan Kerja	14
1.10.3	Definisi Pendidikan Khas	16
1.10.4	Definisi Program Pendidikan Khas Bermasalah Pendengaran	17
1.10.5	Definisi Program Pendidikan Khas Bermasalah Penglihatan	17
1.10.6	Program Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran	19
1.11	Kesimpulan	20

2

KAJIAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	22
2.2	Stres	22
2.3	Punca Stres	25
2.4	Teori Stres	27
2.4.1	Teori Psikodinamik, Kognitif, Behaviorisme Dan Biologikal	27
2.4.2	Teori Keperluan Hierarki Keperluan Maslow Dan Teori Dua Faktor Herzberg	30
2.4.3	Antony, Pervew dan Kacmar	31
2.5	Model Stres	31
2.5.1	Model Stres Atkinson	32
2.5.2	Model Punca Tekanan	32
2.5.2.1	Faktor Persekitaran	32
2.5.2.2	Faktor Organisasi	33
2.5.2.3	Faktor Personal	36
2.5.3	Model Stres Cooper	37
2.6	Kepuasan Kerja	38
2.7	Pengaruh Faktor Demografi	39
2.7.1	Pengaruh Faktor Jantina Terhadap	

	Kepuasan Kerja	40
2.7.2	Pengaruh Faktor Umur Terhadap Kepuasan Kerja	41
2.7.3	Pengaruh Faktor Tempoh Perkhidmatan Terhadap Kepuasan Kerja	43
2.8	Teori Kepuasan Kerja	44
2.8.1	Teori 2 Faktor Herzberg	45
2.8.2	Teori Jangkaan	47
2.9	Kajian Lepas	48
2.9.1	Stres	48
2.9.2	Kepuasan Kerja	51
2.9.3	Hubungan Di Antara Stres Dan Kepuasan Kerja Guru	54
2.10	Kesimpulan	55

3

METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pendahuluan	56
3.2	Reka Bentuk Kajian	56
3.3	Tempat Kajian	57
3.4	Populasi dan Sampel Kajian	57
3.4.1	Populasi	58
3.4.2	Sampel	58
3.5	Instrumen Kajian	58
3.5.1	Kesahan	61
3.6	Kajian Rintis	61
3.6.1	Ujian Kebolehpercayaan	62
3.7	Proses Kajian	63
3.8	Analisis Data	64
3.8.1	Statistik Inferensi	66
3.8.1.1	Ujian-t	66
3.8.1.2	ANOVA	67

3.8.1.3 Ujian Korelasi-Pearson	67
3.9 Kesimpulan	68

4 ANALISIS DATA

4.1 Pengenalan	69
4.2 Latar Belakang Responden	69
4.2.1 Taburan Responden Mengikut Jantina	70
4.2.2 Taburan Responden Mengikut Peringkat Umur	70
4.2.3 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	71
4.2.4 Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan	72
4.2.5 Taburan Responden Mengikut Kategori Sekolah	72
4.3 Stres Guru Pendidikan Khas	73
4.3.1 Bebanan Kerja	75
4.3.2 Kekangan Masa	76
4.3.3 Kerenah Pelajar	77
4.3.4 Hubungan Dengan Ibu Bapa Pelajar	78
4.3.5 Sokongan Pentadbir	78
4.3.6 Kekurangan Sumber	79
4.3.7 Hubungan Dengan Rakan Sekerja	80
4.3.8 Peratusan Skor Min Stres Guru Pendidikan Khas	81
4.4 Kepuasan Kerja	81
4.4.1 Hubungan Dengan Rakan Sekerja	82
4.4.2 Faedah Dan Ganjaran	83
4.4.3 Pencapaian Diri	84
4.4.4 Penerimaan Pelajar	85

4.4.5	Penghargaan Pentadbir	86
4.4.6	Peratusan Skor Min Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Khas	87
4.5	Analisis Statistik Inferensi	87
4.5.1	Perbezaan Stres Guru Pendidikan Khas Mengikut Jantina	88
4.5.2	Perbezaan Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Khas Mengikut Tempoh Perkhidmatan	88
4.5.3	Perbezaan Stres dan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Pendidikan Khas Berdasarkan Kategori Sekolah	89
4.5.4	Hubungan Di Antara Stres dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru Pendidikan Khas	91
4.6	Kesimpulan	92

5

RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	94
5.2	Rumusan Kajian	94
5.2.1	Stres Guru Pendidikan Khas	95
5.2.2	Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Khas	95
5.2.3	Perbezaan Stres Mengikut Jantina	95
5.2.4	Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan	96
5.2.5	Perbezaan Stres Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Sekolah	96
5.2.6	Hubungan Di Antara Stres Dengan Kepuasan Kerja	97
5.3	Perbincangan	97

5.3.1	Stres Guru Pendidikan Khas	97
5.3.2	Kepuasan Kerja Guru Pendidikan Khas	99
5.3.3	Perbezaan Stres Mengikut Jantina	100
5.3.4	Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan	101
5.3.5	Perbezaan Stres Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Sekolah	101
5.3.6	Hubungan Di Antara Stres Dengan Kepuasan Kerja	102
5.4	Cadangan	104
5.4.1	Cadangan Berdasarkan Dapatan Kajian	104
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	105
5.6	Penutup	105
	RUJUKAN	107
	LAMPIRAN	116

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
Jadual 3.1	Populasi Mengikut Kategori Sekolah	58
Jadual 3.2	Pembahagian Item Bahagian B Berdasarkan Stres	59
Jadual 3.3	Pembahagian Item Bahagian C Berdasarkan Kepuasan Kerja	60
Jadual 3.4	Alpha Cronbach dan Kekuatan Perkaitan	62
Jadual 3.5	Objektif Kajian dan Penganalisaan Data	65
Jadual 3.6	Julat Skor Min dan Tahap Pencapaian	66
Jadual 3.7	Interpretasi Mengikut Saiz Pekali Korelasi	67
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	70
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Peringkat Umur	71
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	71

Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan	72
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Kategori Sekolah	73
Jadual 4.6	Nilai Min Bagi Keseluruhan Elemen Stres	74
Jadual 4.7	Nilai Min Bagi Elemen Bebanan Kerja	75
Jadual 4.8	Nilai Min Bagi Elemen Kekangan Masa	76
Jadual 4.9	Nilai Min Bagi Elemen Kerenah Pelajar	77
Jadual 4.10	Nilai Min Bagi Elemen Hubungan Dengan Ibu Bapa Pelajar	78
Jadual 4.11	Nilai Min Bagi Elemen Sokongan Pentadbir	79
Jadual 4.12	Nilai Min Bagi Elemen Kekurangan Sumber	80
Jadual 4.13	Nilai Min Bagi Elemen Hubungan Dengan Rakan Sekerja	80
Jadual 4.14	Peratusan Skor Min Stres Guru Pendidikan Khas	81
Jadual 4.15	Nilai Min Bagi Keseluruhan Elemen Kepuasan Kerja	82
Jadual 4.16	Nilai Min Bagi Elemen Hubungan Dengan Rakan Sekerja	83
Jadual 4.17	Nilai Min Bagi Elemen Faedah Dan Ganjaran	83

Jadual 4.18	Nilai Min Bagi Elemen Pencapaian Diri	84
Jadual 4.19	Nilai Min Bagi Elemen Penerimaan Pelajar	85
Jadual 4.20	Nilai Min Bagi Elemen Penghargaan Pentadbir	86
Jadual 4.21	Peratusan Skor Min Kepuasan Kerja	87
Jadual 4.22	Ujian-t Bagi Persepsi Guru Terhadap Stres Mengikut Jantina	88
Jadual 4.23	Ujian-t Persepsi Guru Terhadap Kepuasan Kerja Mengikut Tempoh Perkhidmatan	89
Jadual 4.24	ANOVA Bagi Stres Dan Kepuasan Kerja Berdasarkan Kategori Sekolah	90
Jadual 4.25	Hubungan Di Antara Stres Dengan Kepuasan Kerja	91

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
Rajah 1.1	Kerangka Konsep Kajian	13
Rajah 3.1	Aliran Methodologi Kajian	63

SENARAI LAMPIRAN

NO. LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
Lampiran A	Borang Soal Selidik	116
Lampiran B	Pengesahan Status Pelajar	123
Lampiran C	Analisis Data SPSS	124
Lampiran D	Alpha Cronbach	134

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Sejak kebelakangan ini, terdapat banyak reformasi pendidikan dalam negara kita. Agenda-agenda reformasi meliputi profesionalisme guru yang tinggi, sekolah yang efektif, pengajaran yang berkesan serta pendidikan sama rata bagi semua pelajar yang tidak berkeupayaan belajar. Semua perubahan ini telah menggerakkan pendefinisian semua fungsi sekolah.

Pengajaran di sekolah-sekolah pada masa depan sudah tentu akan berbeza daripada sekarang sekarang. Pada masa yang sama, beberapa aspek penting seperti peningkatan perbezaan dalam pola dan pendidikan guru yang mencabar akan semakin meluas dalam alam pendidikan tidak dapat dinafikan bahawa harapan umum terhadap guru telah berubah. Harapan tersebut bukan sahaja disandarkan kepada guru aliran perdana sahaja, malahan harapan turut diletakkan kepada guru-guru Pendidikan Khas.

Oleh yang demikian, selaras dengan peralihan zaman dan kemajuan yang dicapai dalam dunia Pendidikan Khas, maka peranan dan tanggungjawab guru Pendidikan Khas turut mengalami perubahan. Tanggungjawab guru-guru Pendidikan Khas kini semakin besar dan bebanan yang dipikul sudah semestinya semakin berat. Ini kerana, selain daripada mengajar, guru juga perlu menghabiskan sebahagian masanya di sekolah untuk mengadakan kelas tambahan dan terlibat dengan pelbagai aktiviti kokurikulum dan sukan.

Tugas guru Pendidikan Khas bukanlah semudah yang disangkakan. Selain daripada perlu menguasai pelbagai ilmu pengetahuan dan ilmu psikologi, profesion ini turut menuntut kesabaran dan ketabahan yang amat tinggi. Kebiasaannya, apabila berada di sekolah guru-guru Pendidikan Khas akan bertindak seperti ibu bapa kepada murid-murid mereka. Guru-guru Pendidikan Khas bertanggungjawab terhadap keselamatan, disiplin dan pencapaian akademik pelajar.

Di samping melaksanakan tanggungjawab utama sebagai seorang guru iaitu mengajar, guru-guru Pendidikan Khas juga sering kali bertindak sebagai kaunselor dan berperanan sebagai pemudah cara untuk menyelesaikan segala masalah yang dihadapi oleh pelajar-pelajar yang berada di bawah pengawasan mereka. Selain itu, guru-guru Pendidikan Khas juga menjadi tempat mengadu, berbincang, meminta nasihat dan pertolongan yang bukan sahaja mengenai masalah dalam bilik darjah, malah turut membincangkan mengenai masalah mereka di rumah. Kadang-kala tugas dan peranan tersebut dilakukan secara serentak (Dewan Masyarakat, Mei 2002). Dalam masa yang sama, guru-guru Pendidikan Khas juga tidak terlepas daripada melakukan kerja-kerja “pengkeranian”. Tugas-tugas pengkeranian yang dimaksudkan adalah seperti mengisi maklumat pelajar, mengisi borang pinjaman buku teks, mengisi kad kesihatan pelajar yang terkini.

Selain itu, guru-guru Pendidikan Khas seharusnya boleh menjadi *role model* kepada pelajar-pelajarnya. Guru-guru Pendidikan Khas perlu mempamerkan sifat dan sikap serta teladan yang baik. Ini kerana setiap perlakuan yang ditunjukkan oleh guru-guru Pendidikan Khas akan sentiasa diperhatikan oleh pelajar-pelajar Pendidikan Khas. Pelajar-pelajar Pendidikan Khas akan cenderung untuk meniru setiap perlakuan yang ditunjukkan oleh guru-guru mereka. Terdapat banyak lagi tugas-tugas sampingan yang perlu dilaksanakan oleh guru-guru Pendidikan Khas. Guru-guru Pendidikan Khas juga turut tidak terlepas daripada melaksanakan tugas-tugas dari aspek kemajuan profesional seperti menghadiri bengkel dan kursus-kursus yang disediakan untuk menambah pengetahuan. Segala tanggungjawab yang dipikul oleh guru-guru Pendidikan Khas inilah yang boleh menyebabkan stres dalam kalangan mereka. Stres ini yang akan menyebabkan tegangan dari segi psikologi (keletihan dan kemurungan), fisiologi (sakit kepala dan tekanan darah tinggi) dan

perlakuan (pengambilan alkohol, merokok, gaya hidup kurang sihat dan masalah tidur) sekiranya perkara ini terus berlarutan.

Di Malaysia, fenomena stres dalam kalangan guru kini semakin mendapat perhatian dan sering menjadi topik utama perbincangan. Dalam masa yang sama, ramai pengkaji yang berminat untuk menjadikan stres sebagai bahan kajian ilmiah, bukan sahaja pada peringkat Ijazah Sarjana Muda, malah kajian ilmiah turut dijalankan pada peringkat Ijazah Sarjana dan Ijazah Kedoktoran.

Kajian-kajian yang lepas juga mendapati bahawa profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang menghadapi stres kerja yang tinggi (Cooper 1995, Hart et al., 1995) dalam Mokhtar (1998). Sememangnya tidak dapat dinafikan bahawa seseorang itu termasuk seorang guru perlukan sedikit tekanan. Tekanan tersebut adalah bertujuan untuk merangsang seseorang itu untuk bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh. Namun begitu, tekanan yang terlalu berat akan meninggalkan kesan yang negatif seterusnya mengganggu prestasi kerja yang cemerlang dan terbilang.

Muchinsky (2000), menjelaskan bahawa tekanan kerja yang sedikit adalah perlu untuk meningkatkan daya produktiviti. Jika tekanan di tempat kerja berlebihan, ia boleh memberi kesan yang negatif. Masalah peribadi dan keluarga akan merumitkan lagi kesihatan mental pekerja tersebut.

Sapora Sipon (2007), turut menyatakan pandangan yang sama bahawa guru yang gagal mengawal diri akibat stres akan memberi kesan kepada perhubungan guru dengan pelajar dan juga mutu pengajaran dan pembelajaran. Perkara ini bukan sahaja boleh menjejaskan kualiti pendidikan, malahan boleh menjejaskan profesion perguruan di samping membantutkan usaha mewujudkan sebuah masyarakat yang mampu membawa Malaysia ke tahap kecemerlangan dan kegemilangan dalam mutu pendidikan.

Tekanan kerja pada tahap yang tinggi juga akan membawa ketidakpuasan dalam membuat kerja dan akhirnya sikap suka mengelak dan mengabaikan kerja akan terhasil. Oleh yang demikian, stres perlu diambil perhatian yang serius untuk memastikan guru-guru dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan lebih komited dan efektif.

1.2 Latar Belakang Masalah

Pada masa ini, banyak pihak telah mulai sadar akan kepentingan pendidikan untuk pelajar-pelajar berkeperluan khas. Walau bagaimanapun, pendidikan untuk pelajar-pelajar ini adalah jauh berbeza dengan pelajar-pelajar arus perdana. Di mana peranan bagi setiap pelajar hanyalah untuk lulus dalam peperiksaan yang diambil dan mendapatkan sijil.

Hakikatnya peranan Pendidikan Khas adalah lebih dari itu. Pendidikan Khas berperanan mendidik pelajar-pelajarnya bukan sahaja secara akademik dan intelek malah Pendidikan Khas turut berperanan untuk memastikan kemenjadian pelajar tersebut. Kemenjadian pelajar yang dimaksudkan di sini adalah apabila pelajar-pelajar Pendidikan Khas berjaya mencapai tahap berdikari yang tinggi dan seterusnya memperoleh kejayaan hidup yang memuaskan dari perspektif Pendidikan Khas itu sendiri.

Oleh yang demikian, individu yang bertanggungjawab dalam memastikan kemenjadian murid Pendidikan Khas itu adalah guru-guru Pendidikan Khas. Tanggungjawab yang perlu dipikul oleh guru-guru Pendidikan Khas merupakan tanggungjawab berat dan sudah pasti sukar untuk dilaksanakan. Sekiranya seseorang guru Pendidikan Khas itu gagal untuk melaksanakan tugasannya dengan sempurna maka mereka akan merasa stres dan tidak berkeupayaan. Perkara yang sama telah diperakui oleh Morstt & Furst (1979; 7) bahawa tekanan adalah suatu keadaan yang dipengaruhi oleh gangguan mental dan emosional yang boleh mewujudkan keadaan tidak selesa atau tegang jika situasi tersebut tidak mampu ditanggung oleh tubuh badan.

Masalah stres dalam kalangan guru kini sering diperkatakan oleh pelbagai pihak yang berkepentingan terhadap bidang pendidikan. Guru kini dibebani dengan pelbagai kerja yang dipercayai jauh tersasar dari bidang tugas sebenar seorang guru seperti kerja-kerja pengkeranian. Menurut laporan yang dinyatakan oleh Abang Mat Ali (1998), 30 peratus daripada jumlah 280 000 pendidik terpaksa memikul tugas luar dan menyebabkan mereka tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada tugas mengajar. Tekanan guru bukan sahaja tertumpu pada pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Guru kini juga dibebani dengan bidang tugas di luar

sekolah seperti menghadiri perjumpaan dan pelbagai kursus. Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan turut mendakwa bahawa kesibukan guru dan pengetua adalah disebabkan menghadiri perjumpaan dan pelbagai kursus di luar sekolah. Tambahnya lagi, secara purata terdapat 15 peratus guru tidak berada di sekolah.

Walau bagaimanapun, masalah stres dikalangan guru-guru Pendidikan Khas kurang diberi perhatian oleh semua pihak termasuklah pentadbir sekolah. Perkara ini berlaku disebabkan kurangnya pemahaman tentang profesion ini. Kebanyakan kajian berkaitan stres yang dijalankan hanya melibatkan guru-guru arus perdana. Sebagai seorang guru Pendidikan Khas, mereka sebenarnya adalah seorang pendidik dan tanggungjawab mereka sama dengan guru-guru di arus perdana. Dengan itu, mereka juga tidak terkecuali daripada mengalami tekanan.

Perubahan yang berlaku pada persekitaran merupakan salah satu faktor yang menyebabkan seseorang mengalami stres (Gold dan Roth, 1993). Seiring dengan kemajuan yang dikecapi oleh negara, tuntutan serta keperluan hidup masyarakat turut mengalami perubahan. Perkara yang sama turut berlaku dalam sistem pendidikan, tidak terkecuali sistem Pendidikan Khas. Perubahan-perubahan ini menyebabkan guru-guru Pendidikan Khas dibebani dengan tugas-tugas baru yang lebih mencabar dan merumitkan. Guru-guru Pendidikan Khas perlu belajar menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut dan keadaan ini akan mengundang stres dalam kalangan mereka.

Kini, peranan guru Pendidikan Khas bukan sekadar mengajar dan menyemak latihan pelajar-pelajar Pendidikan Khas bahkan lebih dari itu. Guru Pendidikan Khas turut bertanggungjawab terhadap pelajar-pelajar arus perdana di sekolah yang sama. Contohnya guru-guru Pendidikan Khas dilantik sebagai guru disiplin, guru penasihat badan beruniform, guru penasihat kelab dan persatuan, guru data, guru sumber dan sebagainya. Selain itu, guru-guru Pendidikan Khas juga dibebani dengan tugas lain yang menuntut mereka berada lebih dekat dengan masyarakat. Tujuannya adalah untuk memberi pendedahan dan kesedaran kepada masyarakat mengenai Pendidikan Khas dan seterusnya memastikan masyarakat dapat menerima pelajar-pelajar Pendidikan Khas dalam komuniti mereka.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi stres seorang guru Pendidikan Khas. Menurut Cormick dan Iigen (1985), kepuasan kerja merupakan sikap atau tindak

balas yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Tindak balas afektif ini merupakan hasil dari penilaian individu tersebut terhadap keseluruhan keadaan kerja mengikut jangkaan atau nilai kerjanya iaitu memperlihatkan apa yang dijangka atau diinginkan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja juga adalah bergantung kepada sejauhmana faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat memenuhi kehendak atau jangkaan.

Stres adalah perkara yang subjektif. Tahap stres seseorang individu adalah berbeza-beza walaupun masalah yang dihadapi adalah sama. Stres ini amat bergantung kepada penerimaan individu tersebut dan bagaimana cara mereka menangani stres yang dialami. Walau bagaimanapun, stres yang dialami oleh golongan pendidik ini bukan sahaja mengganggu kehidupan harian mereka malah juga mempengaruhi prestasi kerja mereka dalam mendidik pelajar dan sekiranya masalah stres ini dibiarkan berlarutan, dikhuatiri akan menimbulkan masalah-masalah lain yang lebih kritikal.

1.3 Pernyataan Masalah

Dalam mengharungi dunia yang semakin mencabar dan gelombang arus globalisasi, profesion perguruan turut tidak terlepas daripada menghadapi beberapa masalah yang boleh dianggap kritikal. Antara masalah yang melanda profesion perguruan dewasa ini ialah stres dan tekanan kerja dalam kalangan pendidik. Masalah stres dalam kalangan pendidik sebenarnya bukan sahaja dialami oleh guru-guru di peringkat sekolah malah turut dialami oleh pensyarah-pensyarah di peringkat pengajian tinggi.

Oleh kerana setiap individu berisiko untuk mengalami stres, jadi pengkaji terpenggil untuk menjalankan kajian berkaitan stres ini dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas. Guru-guru Pendidikan Khas juga turut mengalami stres. Guru-guru Pendidikan Khas yang mempunyai tahap stres yang tinggi berkemungkinan tidak akan kekal lama dalam bidang yang diceburinya. Kajian telah menunjukkan bahawa bidang pendidikan merupakan salah satu profesion yang berisiko tinggi untuk mengalami stres (Dunham dan Varma, 1998). Sebagai individu yang profesional, guru-guru Pendidikan Khas seharusnya berusaha sedaya upaya untuk menangani

stres yang dialaminya di tempat kerja. Ini kerana stres di tempat kerja boleh mempengaruhi kemerosotan prestasi kerja yang akhirnya akan menjejaskan organisasi (Duo, 1994). Suasana pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah yang sentiasa dalam keadaan stres akan menjadi kurang berkesan dan menimbulkan masalah disiplin dan mempengaruhi pendidik untuk meninggalkan profesion mereka. (Wisniewski dan Gargiulo, 1997).

Kepuasan kerja seseorang itu adalah penting kerana mereka akan melakukan kerja-kerja mereka dengan ikhlas dan tidak akan merungut sekiranya mereka berpuas hati dengan kerja mereka. Malah sekiranya mereka tidak berpuas hati dengan kerja mereka segala kerja yang dilakukan tidak bersungguh-sungguh. Raymond dan Daniel (1975), mengaitkan kepuasan kerja dengan perasan sejauh mana pekerja menyukai atau tidak menyukai kerjanya. Menurutnya, pekerja berpuas hati apabila mempunyai sikap positif terhadap kerja dan prospek kerja serta dapat merasai pekerjaannya sangat bersesuaian dengan keadaan hidupnya.

Dapatan kajian ini menekankan kepentingan yang memberi perhatian terhadap masalah stres dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas agar punca-punca dominan yang menimbulkan stres dapat dikenalpasti. Malahan stres yang dialami oleh guru-guru Pendidikan Khas juga perlu diketahui agar strategi bersesuaian dapat dirangka untuk mencegah masalah ini daripada terus menjadi barah dalam bidang pendidikan. Kebajikan guru-guru Pendidikan Khas seharusnya dipertimbangkan agar tanggungjawab dan peranan mereka dalam proses pembangunan masyarakat berkeperluan khas dapat dikembangkan. Oleh itu, setiap masalah perlu dikenalpasti lebih awal. Pihak pentadbir dan organisasi boleh menguruskan program yang lebih berkesan untuk menyelesaikan masalah dan mencari punca tekanan bagi mengelakkan guru-guru Pendidikan Khas meletakkan jawatannya dan meninggalkan profesion yang tidak kurang pentingnya ini.

1.4 Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah

- i. Menenal pasti tahap stres dalam kalangan guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru.
- ii. Menenal pasti tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru.
- iii. Menenal pasti sama ada terdapat perbezaan stres guru Pendidikan Khas mengikut jantina.
- iv. Menenal pasti sama ada terdapat perbezaan kepuasan kerja guru Pendidikan Khas mengikut tempoh perkhidmatan.
- v. Menenal pasti sama ada terdapat perbezaan stres dan kepuasan kerja di kalangan guru Pendidikan Khas berdasarkan kategori sekolah.
- vi. Menenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Khas.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bagi menjawab persoalan kajian seperti berikut

- i. Apakah tahap stres guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru?
- ii. Apakah tahap kepuasan kerja guru Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru?
- iii. Adakah terdapat perbezaan stres guru Pendidikan Khas mengikut jantina?
- iv. Adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja guru Pendidikan Khas mengikut tempoh perkhidmatan?

- v. Adakah terdapat perbezaan stres dan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Khas berdasarkan kategori sekolah?
- vi. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara stres dengan kepuasan kerja dalam kalangan guru Pendidikan Khas?

1.6 Kepentingan Kajian

Kepuasan kerja guru Pendidikan Khas perlu dikaji untuk mengetahui keadaan sebenar dalam sesebuah organisasi sekolah yang mempunyai aliran Pendidikan Khas. Ini kerana kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan pencapaian visi, misi dan objektif serta matlamat sesebuah sekolah. Tindakan yang sewajarnya perlu diambil bagi menangani masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja dalam profesion perguruan Pendidikan Khas. Ini bertujuan untuk memastikan supaya perkhidmatan pendidikan yang ditawarkan oleh guru-guru ini tidak menjejaskan kualiti dan kecemerlangan Pendidikan Khas. Oleh itu, hasil kajian ini adalah penting kepada pihak-pihak tertentu. Antaranya ialah

1.6.1 Pihak Pentadbir Sekolah

Penemuan kajian ini diharap dapat membantu pihak pentadbiran sekolah khususnya Pengetua sekolah untuk memastikan golongan guru-guru Pendidikan Khas yang tertekan dan mengalami masalah. Ini kerana corak pentadbiran sesebuah sekolah amat mempengaruhi tekanan yang dialami oleh guru-guru termasuklah guru Pendidikan Khas.

Selain itu, dengan merujuk hasil kajian ini, diharapkan pihak pentadbiran sekolah akan memberi perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang sering menyebabkan ketidakpuasan kerja guru dan seterusnya mengambil pelbagai langkah efektif secara menyeluruh untuk mengurangkan tahap ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru-guru Pendidikan Khas. Justeru, dengan adanya kajian ini pihak

pentadbiran sekolah akan dapat memberikan pertimbangan yang sewajarnya kepada permasalahan guru.

1.6.2 Guru-Guru

Hasil kajian ini juga diharap dapat menjadi asas dan panduan kepada guru-guru Pendidikan Khas dan guru-guru arus perdana dalam memikul tanggungjawab sebagai pendidik. Ini kerana golongan pendidik merupakan golongan yang sering dikaitkan dengan isu tekanan kerja yang agak membimbangkan. Dalam masa yang sama, diharapkan agar guru-guru yang sering mengalami tekanan dapat menjadikan kajian ini sebagai penanda aras untuk mengelakkan penurunan tahap motivasi dan prestasi diri mereka dan seterusnya dapat membebaskan diri mereka dari tekanan. Dengan itu, guru-guru akan dapat mempamerkan prestasi yang cemerlang dan seterusnya dapat memberi manfaat kepada semua pihak.

1.7 Rasional Kajian

Di Malaysia, pendidikan bertujuan untuk membolehkan masyarakat menimba ilmu pengetahuan, memperoleh kejayaan dan menghayati nilai murni yang diperlukan untuk merealisasikan wawasan negara bagi membentuk negara maju mengikut acuan tempatan yang masih mengekalkan budaya-budaya ketimuran. Aspek yang sama turut diaplikasikan dalam bidang Pendidikan Khas.

Oleh itu, seseorang guru Pendidikan Khas itu sangat dituntut untuk memiliki kualiti yang baik dan tinggi supaya tanggungjawab mendidik pelajar yang seimbang daripada segi jasmani, emosi, rohani, intelek dan sahsiah dapat dilaksanakan dengan baik. Tanggungjawab untuk membentuk pelajar agar menjadi individu yang cemerlang dan berguna kepada nusa, bangsa dan agama juga dapat direalisasikan sekiranya guru mempunyai kualiti yang baik.

Justeru itu, peranan guru sangat penting dalam pembangunan negara. Ini adalah disebabkan guru merupakan tulang utama dalam mewujudkan sesebuah masyarakat yang berwawasan sesuai dengan apa yang ingin dicapai dalam Wawasan 2020.

Walau bagaimanapun, dalam menjalankan tugas seharian, guru sering berhadapan dengan pelbagai masalah dan cabaran. Seiring dengan ledakan teknologi maklumat dan era globalisasi ini, pelbagai masalah telah muncul. Di antara masalah yang sering dihadapi oleh guru iaitu masalah tingkahlaku pelajar, bebanan tugas yang sangat berat, masalah perhubungan dengan rakan, pentadbir, suami, isteri, saudara mara, kewangan, ketidakserasian kerja dan sebagainya yang boleh menyumbang kepada masalah gangguan jiwa dan stres. Sekiranya masalah stres ini tidak dapat ditangani dengan sebaik-baiknya, kesannya guru yang mengalami stres ini tidak dapat menumpukan sepenuh perhatian terhadap tugas-tugas sehariannya.

Oleh itu, stres seharusnya dapat diurus dengan baik dan sekiranya masalah ini dapat dikurangkan, guru-guru Pendidikan Khas akan dapat menumpukan sepenuh masa dan tenaga dalam melaksanakan tanggungjawab untuk mendidik pelajar agar menjadi manusia yang berguna kepada agama, nusa, bangsa dan negara. Justeru amatlah wajar sekiranya masalah stres dalam kalangan guru-guru Pendidikan Khas diberi perhatian dan dikaji.

1.8 Skop Dan Batasan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji menghadkan skop kajian kepada dua aspek sahaja iaitu stres dan kepuasan kerja guru Pendidikan Khas. Ini kerana stres dan kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan hala tuju sesebuah sekolah.

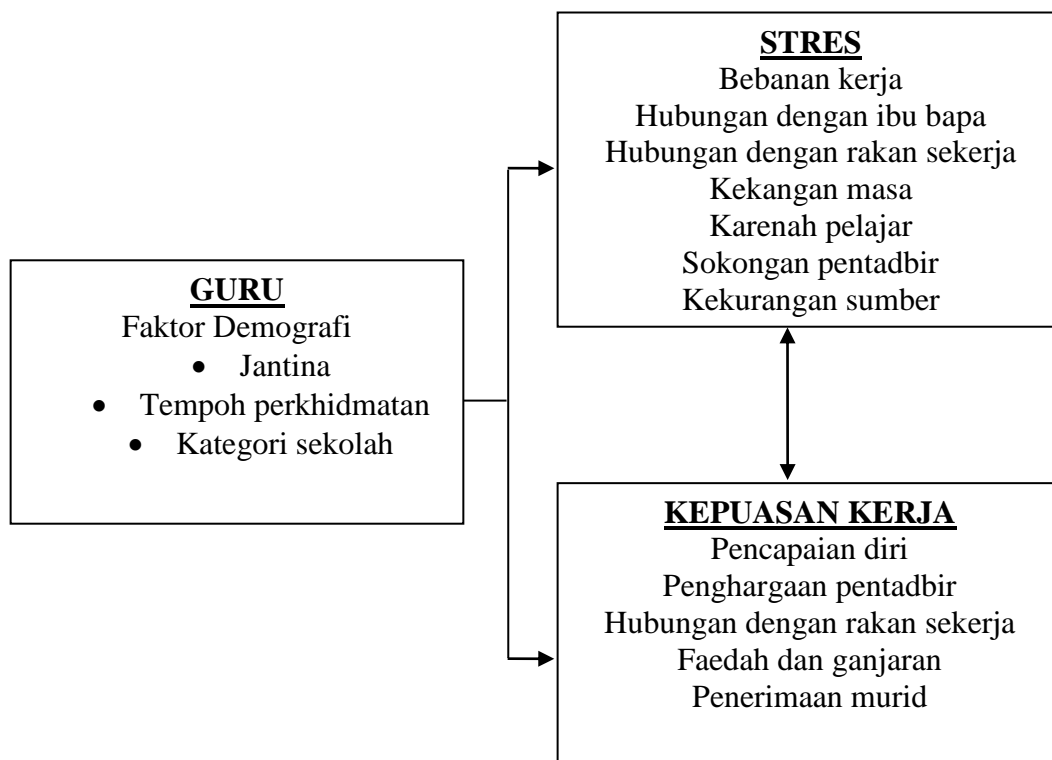
Selain itu, kajian ini hanya melibatkan enam buah sekolah yang mempunyai Program Pendidikan Khas di daerah Johor Bahru. Sekolah-sekolah yang terlibat adalah Sekolah Menengah Kebangsaan Tun Syed Nasir Ismail, Sekolah Menengah Kebangsaan Taman Sutera, Maktab Sultan Abu Bakar (English College), Sekolah Kebangsaan (P) Sultan Ibrahim, Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas Johor Bahru, dan Sekolah Kebangsaan Pendidikan Khas Princess Elizabeth. Sekolah-sekolah ini

dipilih berdasarkan kepada program Pendidikan Khas yang berbeza iaitu, Program Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran, Program Pendidikan Khas Bermasalah Pendengaran dan Program Pendidikan Khas Bermasalah Penglihatan. Pengkaji hanya memilih dua buah sekolah untuk mewakili setiap program Pendidikan Khas yang terdapat dalam sistem Pendidikan Khas di Malaysia. Oleh itu, kajian ini hanya terhad kepada guru-guru Pendidikan Khas yang mengajar di enam buah sekolah tersebut. Oleh yang demikian, kajian ini tidak dapat mewakili keseluruhan populasi sekolah yang mempunyai Program Pendidikan Khas di Johor.

Kajian ini akan dijalankan menggunakan kaedah kuantitatif. Set borang soal selidik telah diedarkan kepada responden. Penggunaan borang soal selidik dalam kaedah pengumpulan maklumat adalah terhad kerana soalan yang terdapat di dalam borang soal selidik tidak mewakili elemen-elemen dalam pembolehubah secara keseluruhannya. Dalam kajian ini, tumpuan hanya diberikan kepada elemen utama pembolehubah. Oleh itu, kesahan dan kebolehpercayaan sangat bergantung kepada keikhlasan dan kejujuran jawapan yang diberikan oleh responden semasa menjawab soal selidik yang diedarkan.

1.9 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konseptual dalam Rajah 1.1 di bawah adalah gambaran secara menyeluruh mengenai aspek-aspek yang akan dikaji di dalam kajian ini. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, pengkaji akan membuat perbandingan berdasarkan jantina, peringkat umur, status perkahwinan, taraf akademik dan tempoh mengajar. Kemudian, pengkaji akan mengkaji perbezaan tahap stres dan kepuasan kerja guru berdasarkan program pendidikan khas di ketiga-tiga kategori sekolah. Pengkaji memperkembangkan lagi kajian dengan mengenalpasti hubungan di antara stres dengan kepuasan kerja guru pendidikan khas. Oleh yang demikian, pengkaji menggunakan stres dan kepuasan kerja sebagai pembolehubah bersandar manakala jantina, peringkat umur, taraf akademik dan tempoh mengajar sebagai pembolehubah bebas.



Rajah 1.1 Kerangka Konsep Kajian

1.10 Definisi Konsep Dan Operasional

Definisi kajian terdiri daripada definisi konsep dan definisi operasi. Kesemua definisi yang diterangkan pada bahagian ini adalah berdasarkan kesesuaian kajian yang dijalankan.

1.10.1 Stres

Menurut “*The Dictionary of Physiology*” (1999), stres adalah keadaan tegang yang menyebabkan sistem tubuh badan dalam keadaan yang tidak stabil serta perasaan risau terhadap sesuatu perkara. Appley dan Trumbuli (1967), menyatakan bahawa stres sebagai suatu yang mempengaruhi gerak balas fisiologi dan tingkahlaku terhadap rangsangan yang tidak disukai.

Cooper (1998), tekanan merujuk kepada keadaan persekitaran yang bertindak sebagai rangsangan dari segi fizikal, psikologi, dan juga tingkahlaku. Sebagai contoh, beliau menerangkan bahawa persekitaran guru merupakan faktor utama yang menyebabkan tekanan dalam kalangan mereka. Laurentius (2003), menyatakan stres atau tekanan adalah respon fisiologi, psikologi dan tingkah laku dari seseorang dalam usaha untuk menyesuaikan diri dari tekanan secara internal mahupun eksternal.

Jacinta (2002), menyatakan bahawa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres dan tekanan kerja jika tekanan yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun, ia bukan sahaja berpunca daripada pekerjaan, malah masalah rumah tangga yang terbawa ke tempat kerja dan masalah kerja yang terbawa-bawa sehingga ke rumah juga menjadi penyebab tekanan kerja dan boleh mengakibatkan kesan negatif bagi organisasi dan juga individu itu sendiri.

Stres adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak selesa atau tegang kerana pekerjaan, tempat kerja atau suasana kerja tertentu (Bambang, 2002). Menurut Pandji (2001), tekanan kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, secara fizikal mahupun mental terhadap sesuatu perubahan di sekelilingnya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Oleh yang demikian, stres boleh didefinisikan sebagai tindak balas emosi yang tidak spesifik terhadap desakan sama ada yang sebenar atau yang diimajinasikan. Ia merupakan satu fenomena semula jadi yang tidak boleh dielakkan sekiranya seseorang itu membuat kerja-kerja profesional. Stres merupakan sesuatu perkara yang normal dalam kehidupan manusia. Stres yang berterusan dan keterlaluan boleh mengganggu kesihatan mental dan fizikal manusia.

1.10.2 Kepuasan kerja

Menurut Kamus Dewan (1997), kepuasan kerja adalah perihal puas, kelegaan, kenikmatan atau kesenangan apabila melakukan sesuatu usaha (kegiatan, urusan) yang bertujuan untuk menghasilkan (menyelesaikan, menyediakan dan sebagainya) sesuatu.

Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Mahmood Nazar (2001) turut menyatakan pandangan yang sama bahawa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan positif yang ada pada pekerja terhadap kerja-kerja yang mereka lakukan. Kepuasan kerja ini, bergantung kepada beberapa faktor dan tahap kepuasan adalah amat berbeza di antara seorang pekerja dengan pekerja yang lain.

Robbin (1989) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap kerja. Individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap kerjanya. Sebaliknya, individu yang tidak berpuas hati terhadap kerjanya akan menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya. Vroom (1964), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu usaha dan proses membandingkan keperluan seseorang individu pekerja yang dihajati dan diperlukan dalam tugas atau kerjanya.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Jamaliah (2007), kepuasan ditakrifkan sebagai keadaan emosi positif atau negatif yang timbul susulan rangsangan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang lebih menjurus kepada kepuasan ekstrinsik berhubung dengan sejauh manakah faktor persekitaran kerja boleh memberi kepuasan. Greenberg dan Baron (2003), menerangkan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, Gibson (2000), menjelaskan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal ini merupakan hasil daripada persepsi mereka tentang pekerjaan.

Ishak (2004), pula menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan tindak balas emosi atau perasaan suka atau tidak seseorang pekerja terhadap sesuatu kerja. Perkara ini juga boleh dirumuskan sebagai pengalaman perasaan positif melebihi perasaan negatif pada satu tempoh tertentu.

Oleh yang demikian, kepuasan kerja dalam kajian ini merujuk kepada tahap keseronokkan yang diperolehi oleh guru-guru Pendidikan Khas hasil daripada tugas

atau kerja yang dilakukan. Kepuasan kerja yang dinikmati oleh seseorang guru adalah berbeza antara satu sama lain.

1.10.3 Pendidikan Khas

Pendidikan Khas ialah program yang dirancang khusus untuk memenuhi pelbagai keperluan murid khas, termasuk penggunaan bahan khas, peralatan khas, teknik pengajaran dan pembelajaran mengikut tahap kebolehan dan keupayaan pelajar meliputi aspek perkembangan mental, kestabilan emosi dan integrasi sosial. Pendidikan ini dirancang secara tersendiri, dilaksanakan secara teratur serta dinilai keberkesannya secara teliti bagi membantu murid dengan keperluan khas mencapai tahap berdikari yang tinggi dan kejayaan hidup yang memuaskan.

Pada masa ini, Pendidikan Khas di Malaysia adalah di bawah tanggungjawab empat kementerian iaitu Kementerian Kesihatan, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat, Kementerian Pelajaran Malaysia, Kementerian Pengajian Tinggi dan Kementerian Sumber Manusia. Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat diberi tanggungjawab menyediakan perkhidmatan kepada kanak-kanak yang cacat fizikal, terencat akal sederhana dan teruk serta kanak-kanak spastik atau terencat. Manakala Kementerian Kesihatan pula bertanggungjawab menyaring dan mengenal pasti kanak-kanak yang dilahirkan dalam keadaan berisiko.

Berdasarkan Akta Pendidikan 1996 – Peraturan-peraturan Pendidikan Khas (1997), ‘murid-murid dengan keperluan khas’ bermakna murid-murid yang mempunyai

- i. Kecacatan penglihatan atau
- ii. Kecacatan pendengaran atau
- iii. Masalah pembelajaran

1.10.4 Program Pendidikan Khas Bermasalah Pendengaran

Masalah pendengaran merupakan suatu masalah yang kerap berlaku di dalam masyarakat kita. Seluruh dunia, masalah pendengaran dihadapi oleh setiap peringkat umur, sama ada peringkat bayi, remaja, dewasa mahupun warga tua.

Bagi maksud pendaftaran, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat melalui Jabatan Kebajikan Masyarakat telah mendefinisikan individu bermasalah pendengaran sebagai individu yang tidak dapat mendengar dengan jelas di kedua-dua belah telinga tanpa menggunakan alat bantuan pendengaran.

Terdapat pelbagai faktor yang berkaitan dengan definisi bagi masalah pendengaran iaitu tahap kehilangan pendengaran, umur ketika kehilangan pendengaran dan jenis kehilangan pendengaran. Tahap pendengaran biasanya diukur dalam *desibel* (dB), yang mengukur intensiti bunyi. Kehilangan pendengaran pada 27dB hingga 70dB adalah dalam tahap kurang pendengaran, manakala kehilangan pendengaran pada 71dB ke atas adalah dalam tahap pekek. Kurang pendengaran adalah merujuk kepada tahap pendengaran yang masih membolehkan individu memahami pertuturan manakala tahap pekek merujuk kepada tahap pendengaran di mana individu mengalami masalah memahami pertuturan.

Program Pendidikan Khas bermasalah pendengaran adalah untuk murid-murid dengan keperluan khas dalam kategori masalah pendengaran. Melalui program ini murid-murid bermasalah pendengaran dilatih dari segi pertuturan dan belajar subjek-subjek yang dipelajari oleh murid biasa dengan menggunakan komunikasi menyeluruh termasuk bahasa isyarat. Program ini disediakan di dua *setting* iaitu di sekolah khas dan juga di sekolah biasa (program integrasi).

1.10.5 Program Pendidikan Khas Bermasalah Penglihatan

Penglihatan adalah sumber bagi informasi. Kita bergantung kepada penglihatan untuk mengurus diri, mengenal orang dan objek, mengendali kemahiran motor dan tingkahlaku sosial. Penglihatan juga penting dalam perkembangan kanak-kanak

kerana 80 peratus daripada apa yang dipelajari oleh kanak-kanak adalah melalui penglihatan.

Masalah penglihatan melibatkan individu yang tidak pernah dapat melihat, ataupun yang pernah melihat beberapa tahun tetapi lama kelamaan kehilangan penglihatan sedikit ataupun keseluruhan, ataupun mereka yang mengalami ketidakupayaan lain ditambah pula dengan masalah penglihatan, ataupun mereka yang mempunyai ketidakupayaan dalam bahagian-bahagian penglihatan. Ini bermakna masalah penglihatan merujuk kepada semua tahap terhad dalam penglihatan, merangkumi semua tahap.

Bagi maksud pendaftaran, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat melalui Jabatan Kebajikan Masyarakat telah mendefinisikan individu bermasalah penglihatan sebagai individu yang tidak dapat melihat atau mengalami penglihatan terhad sama ada di sebelah atau kedua-dua belah mata walaupun dengan menggunakan alat bantu penglihatan seperti cermin mata atau kanta sentuh. Terdapat dua kategori utama dalam masalah penglihatan iaitu buta dan rabun ataupun disebut juga sebagai penglihatan terhad (*low vision*).

Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) mendefinisikan kedua-dua kategori di atas sebagai

- i. Kebutaan: penglihatan kurang daripada $3/60$, pada mata yang terbaik ataupun medan penglihatan kurang daripada 10^0 setelah menerima rawatan ataupun pembetulan biasan (*refractive*)
- ii. Rabun ataupun penglihatan terhad (*low vision*): penglihatan kurang daripada $6/18$ sehingga persepsi cahaya pada mata yang terbaik ataupun medan penglihatan kurang daripada 10^0 sesudah rawatan ataupun pembetulan biasan (*refractive*). Individu dengan penglihatan terhad dapat melakukan tugas seharian menggunakan deria penglihatan.

Apabila kanak-kanak itu buta, ini tidak bermakna ia tidak mendapat stimulasi penglihatan langsung, kanak-kanak itu mungkin dapat melihat cahaya dan kegelapan.

Majoriti kanak-kanak bermasalah penglihatan adalah dalam kategori *low vision* dan deria penglihatan mereka masih boleh digunakan.

Program Pendidikan Khas bermasalah penglihatan dikhususkan untuk murid-murid dengan keperluan khas bagi kategori masalah penglihatan. Murid-murid di program ini juga mengikuti pelajaran yang sama seperti yang diikuti oleh murid normal. Walau bagaimanapun, kaedahnya adalah berbeza, di mana murid-murid ini didedahkan kepada penggunaan bahan cetak yang dibesarkan saiz tulisannya bagi yang rabun manakala bagi yang buta, mereka diajar melalui braille. Program ini juga disediakan dalam dua *setting*, iaitu sekolah khas dan di sekolah biasa (bagi program integrasi).

1.10.6 Program Pendidikan Khas Bermasalah Pembelajaran

Bagi maksud pendaftaran, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Masyarakat melalui Jabatan Kebajikan Masyarakat telah mendefinisikan individu bermasalah pembelajaran adalah seseorang yang menghadapi kecerdasan otak yang tidak selaras dengan usia biologikalnya. Mereka yang tergolong dalam kategori ini ialah lembam, down sindrom, kurang upaya intelektual, autisme, *Attention Defecit Hyperactive Disorder* (ADHD), masalah pembelajaran spesifik (*dyslexia, dyscalculia, dygraphia*) dan lewat perkembangan global (*global development delay*).

Walaupun bagaimanapun, dalam tahun 1980-an, istilah 'masalah pembelajaran' mula digunakan bagi menggantikan istilah 'cacat akal'. Penggunaan istilah masalah pembelajaran telah diperkenalkan melalui Laporan Warnock (Warnock Report) bagi merujuk kepada kanak-kanak dengan keperluan khas. Penggunaan istilah ini, lebih menjurus ke arah yang lebih positif dan mengurangkan keaiban. Istilah *learning disability* dan *learning difficulty* digunakan secara saling berganti bagi menjelaskan orang yang mempunyai tahap fungsi intelek yang terhad dan sedang berkembang, ataupun berkembang dalam tahap yang lambat berbanding kebanyakan orang lain (Thomas, 1996).

Kategori masalah pembelajaran adalah kategori yang bermacam-macam dengan pelbagai jenis kecacatan. Kanak-kanak dengan masalah pembelajaran menghadapi kesulitan dalam interaksi dengan persekitaran, iaitu situasi yang menghalang kemampuan belajar dan pembentukan pemahaman dunia sekitar mereka. Kesulitan ini bukan sahaja akibat perkembangan yang lewat tetapi juga berkaitan dengan kecacatan yang kompleks, daripada segi psikiatri, neurologi, psikologi dan fisiologi yang memberi kesan ke atas fungsi kanak-kanak.

Kanak-kanak yang bermasalah pembelajaran, sering mengalami beberapa ketidakupayaan di sebalik kecacatan yang sememangnya dihadapi dan ini memerlukan sokongan daripada pelbagai perkhidmatan pakar, termasuk dari segi perubatan. Jurang kecacatan pelbagai yang dialami tidak memungkinkan segala keperluan kanak-kanak itu dipenuhi oleh perkhidmatan yang diberi (Lecey, 1998).

Kanak-kanak bermasalah pembelajaran memerlukan metodologi pengajaran yang menggalakkan mereka berinteraksi (Nind dan Hewett, 1998) dan ini bergantung pada keupayaan guru bagi mengenal pasti cara murid itu bertingkah laku. Kanak-kanak ini juga sememangnya memberi tekanan emosi pada guru dan ini mencabar guru dari segi tingkah laku mereka (Kiernan dan Kiernan, 1994). Kajian mengenal pasti senarai tingkah laku yang sukar dikawal oleh guru iaitu sikap agresif dari segi fizikal, mecederakan diri sendiri, menjerit dan membuat bising, mengganggu dan hiperaktif, terlalu *obsess* dan melakukan perbuatan yang sama berulang-ulang kali, tidak minat untuk belajar (Harris dan Colleagues, 1986). Daripada senarai itu, perbuatan sikap agresif dari segi fizikal adalah yang menyukarkan dan memberi tekanan (Pimm, 1998). Guru yang mengajar kanak-kanak ini perlu menggunakan pelbagai strategi yang efektif.

1.11 Kesimpulan

Dalam bab ini telah diuraikan dan dijelaskan perkara-perkara yang menjadi asas dan hala tuju kajian ini. Antaranya termasuklah latar belakang bidang yang dikaji dan masalah-masalah yang dihadapi. Di dalam bahagian objektif kajian, pengkaji telah menetapkan matlamat-matlamat yang hendak dicapai di akhir kajian

ini. Persoalan-persoalan kajian turut ditentukan berdasarkan objektif-objektif yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Seterusnya beberapa hipotesis turut dibentuk berdasarkan objektif-objektif dan persoalan-persoalan kajian.

Kepentingan kajian dan batasan kajian juga telah dinyatakan di mana kajian ini telah melibatkan tiga buah sekolah dari program Pendidikan Khas yang berbeza. Kajian ini turut dibataskan skopnya agar ia mudah dan munasabah untuk dilakukan. Bab ini juga telah menerangkan definisi bagi beberapa istilah penting yang digunakan dalam kajian ini.

RUJUKAN

- Abdul Ghani Ishak (1994). "Stail Kepimpinan Pengetua Sekolah Menengah Agama di Negeri Selangor Darul Ehsan dan kaitannya dengan Kepuasan Bekerja di Kalangan Guru." Universiti Putra Malaysia: Tesis Sarjana.
- Abdul Main bin Haji Salim (1993). "Kepuasan Kerja Guru dan Perkaitannya dengan Latar Belakang, Pengurusan Kurikulum dan Pengajaran." Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis Sarjana.
- Ali Murat Sunbul (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high School teacher. *Australian Journal of Education*. Vol 47 No.1 April, 2003.
- Atan Long (1980). Keguruan dan perguruan : *Manusia Guru Dan Calon Guru*. Dewan Masyarakat. 18(12): 23-25.
- Akihito Shimazu et. Al. (2003). "Effect of Stress Management Program for Teacher in Japan: A Pilot Study". *Journal of Occupational Health*, 45, 202-208.
- Atkinson J.M. (1998). *Coping With Stress At Work*. England: Thorsons Publishers Limited.
- Azizi Yahaya, Shahrin Hashim, Jamaludin Ramli, Yusof Boon dan Abdul Rahman Hamdan (2007). *Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Universiti Teknologi Malaysia: PTS Proffesional.
- Bambang, T. (2002). *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja edisi 2*

- Bame, K.N. (1972). "The Ghanaian Elementary Teacher and His Career: A Study of Sociological Factors which Influence the Job satisfaction and Career Aspiration of Ghanaian Elementary School Teachers." University of Toronto: Ph.D. Dissertation.
- Beech, H.R. (1982). *A Behavioral approach to the Management of Stress*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Borda, R., & Norman, I. (1997). Factors influencing turnover and absence of nurses: a research review. *International Journal of Nursing Studies*, 34(6), 385-394.
- Borg, M. G. & Falzon, F. M. (1990). "Stress and Job Satisfaction Among Primary School Teachers in Malta." *Educational Review*. 41. 271-279.
- 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.
- Cacha, A.C (1997) *Research Design and Statistic for the Safety and Health Professional* Van Nostrand Reinhold, A Division of International Thomsom Publishing Inc.
- Collmer, J. (1990). "A Correlational Study of Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Satisfaction." East Texas University: Ph.D. Dissertation.
- Cooper, C. L. (1981). *Psychology and Management*. London: The MacMillan Press Limited.
- Cooper, C., L. Cooper, R. D. & Eaker, L. H. (1998). *Living With Stress*. United State: Penguin Books.
- Cox, T. (1980). The Recognition and Measurement of Stress: Conceptual and Methodological Issues. *Evaluation of Human Work*, 628-647.

- Davis, K. and Newstrom, J.W.(1985). *Human Behaviour at work: in Organizational*. 7th ed. London: McGraw-Hill.
- Dunham, J. (1998). Stress in Teacher: Past, Present and Future. *Academy of Management Journal*, 36. 239-270.
- Evans, L. (1998). "Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation." London: PCP
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Teacher*. San Francisco: Jossey Bass Publisher.
- Fontana, D. & Abouserie, R. (1993). Stress levels, gender and Personality Factors In Teacher. *British Journal Of Education Psychology*. 63. 261-270.
- Gan Mui Eng (1997). Faktor Kesepadanan Di Antara Personaliti Dengan Persekitaran Kerja Berhubung Dengan Kepuasan Kerja Guru.
- Gibson, James, L., Ivancevich, John, M. dan Donnelly, Jr. James, H. (2000). *Organizations Behavior Structure Processes*. 10th Edition. Boston. McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work* (8th ed.). Trenton: Prentice-Hall International, Inc.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (1995). *Supervision of Instruction: A Developmental Approach*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Gold, Y. Dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout - The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- Graham, M.W. & Mesner P.E. (1998). "Principals and Job Satisfaction." *International Journal of Educational Management*. 12 (5). 196-202.

- Gravetter, J.F dan Wallnau, B.L (2009) *Statistic for the Behavioral Sciences*,
Eight Edition, Wadsworth Cengage Learning
- Greenglass K.R.: Burkle RJ (1988). *Work And Family Precursors of Burnout In Teacher, Sex Differences, Sex Role*. 18 (3-4). 215
- Hair J.F, Money A.H, Samouel P dan Page M (2007). *Research Methods for Business England* : John Wiley & Sons, Ltd.
- Hans selye (1974). *Stress Without Distress*. New York: Harper And Row.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper.
- Hatta Sidi dan Mohammed Hatta Shaharom (2002). *Mengurus Stres, Pendekatan yang Praktikal*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Hatta Sidi dan Ruzanna Zam Zam (2003). *Menjaga Kesihatan Jiwa. Teknik Mengurus Stres*. Kuala Lumpur: PTS Publication & Distributors.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: The World Publishing Co.
- Hoppock, R. (1935). Effectiveness and quality of school. In Hoy, W.K., Miskel, C.G. *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Random House.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2005). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. America : McGraw Hill Companies, Inc.
- Jaafar Muhammad (2003). *Kelakuan Organisasi*. Kuala Lumpur: Leeds Publications.
- Jabatan Kebajikan Masyarakat
www.jkm.gov.my/

Jacinta F. (2002). Stres Kerja.

www.e-psikologi.com/masalah/stres

Jamaliah Jaafar (2007). Hubungan Komunikasi Pengurus-Pekerja dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja: Satu Kajian Di Jabatan Perangkaan Malaysia. *Tesis MSc UUM/INTAN*.

Kamus Dewan Edisi Ketiga (1997), Dewan bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

Kamarudin Musa (1999). "Dimensi Budaya Kepimpinan." Kuala Lumpur: Dewan Budaya.

Kementerian Pelajaran Malaysia

<http://www.moe.gov.my/?id=212>

<http://www.moe.gov.my/v/profil-jabatan?div=6>

Koh Chee Seng (1990). Occupational Stress And Health Among Information Technology Professionals In Singapore. Desertasi Sarjana. National University Of Singapore.

Koo, Kee Peng (1994). "Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja di Kalangan Guru dan Pegawai Tadbir." Universiti Malaya: Tesis Sarjana.

Kremer, Hayon, L., & Goldstein, Z. (1990). "The Inner World of Israeli Secondary School Teachers: Work Centrality, Job Satisfaction and Stress." *Comparative Education*. 26. 285-298.

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

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

Kyriacou, C. dan Sutchliffe, J. (1979). "Teacher Stress: Directions For Future Research". *Journal of Occupational Psychology*. 52: 227-228.

- Lazarus, R. S., Opton, E.M. (1996). *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: McGraw- Hill.
- Lester, P. (1988). "Teacher Job Satisfaction: An Annotated Bibliography and Guide to Research." New York: Garland Publishing Co.
- Lim, Han Son (1995). "A Study of Relationships between Motivation of Secondary School Teachers and Their Commitment to the Teaching Profession." National University of Singapore: Master Dissertation.
- Lowther, M. A. (1985). "Age and the Determinants of Teacher Job Satisfaction." *Gerontologist*. 25 (5). 520-525.
- Markandan, R. (1984). "Some Factors Affecting the Satisfaction and Dissatisfaction of Selected Secondary School Teachers in Federal Territory." University of Malaya: Master Dissertation.
- Maslow, A.H (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Matt Jarvis (2000). *Teacher Stress: A Critical Review of Recent Finding and Suggestion For Future Durections*. Stress News January. 14, 1.
- 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*.
- Melgosa, J. (2001). *Less Stress*. Spain: Editorial Safeliz, S. L.
- Mohamad Najib Abdul Ghafar (2000). *Penyelidikan Pendidikan*. Johor Bahru : Penerbitan Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd. Majid Konting (1993). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- Mokhtar Ahmad (1998). Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah: Satu Kajian di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah Darul Aman. Universiti Malaysia Sarawak: *Tesis Sarjana Sains*.
- Mwamwenda, T. S. (1997). "Teacher Gender Differentiate Job satisfaction in Transkel." *Research in Education*: 58. 75-76.
- Naseem Bibi Kamaldin (2005). Kajian "Burnout" dan Kepuasan Kerja: *Satu Tinjauan Di Kalangan Guru-guru Sekolah Rendah Di Zon Pintas Puding, Batu Pahat*. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Pendidikan.
- Nawi Bin Jusoh (1989). "An Investigation Into the Factors Influencing Job Satisfaction Among A Group of Malaysian Secondary School Teachers." University of Birmingham: Master Dissertation.
- 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*.
- Oshagbemi, T. (1999). "Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction." *Personnel Review*. 28 (172). 1- 11.
- Pandji, A. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 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*.
- Robbins, S.P. (2003). Organizational Behavior. 10th ed., Singapore: Pearson Education.
- Rosli Mat Taib (1997). "Kepuasan Kerja di Kalangan Guru: Kajian di Dua Daerah dalam Negeri Selangor Darul Ehsan." Universiti Malaya: Latihan Ilmiah.

- Sabitha Marican & Mahmood Nazar (1995). Aplikasi Teori-teori Motivasi Dalam Pengurusan. Kuala Lumpur: *Utusan Publication & Distributor*. 18-36.
- Salkind, N. (2006). *Exploring Research* (6th Ed). New Jersey. Pearson Parentice Hall
- Sekaran (2005) *Research Method for Business : A Skill Building Approach*
Singapore: John Wiley & Son (Asia) Pte.Ltd
- Sekolah Pengajian Siswazah (2008). *Thesis Manual 2008*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Smith, P. C. (1957). "Some Applications of Industrial Psychology to General Problem of Human Motivation." *Proceeding of the 15th International Congress of psychology*. Amsterdam: North-Holland Publishing Co., 354-356.
- Selye, H. (1979). *Selye's Guide To Stress And Burnout In Secondary Teacher*. *British Journal of Educational Psychology*. 57: 279-388.
- Siti Radziah Mohd Said (1982). Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Ketegangan serta Kesannya Ke Atas Guru-guru Di Sebuah Sekolah Di Kajang. Universiti Kebangsaan Malaysia: *Latihan Ilmiah B.A(Hons)*.
- Siti Rohani Md. Sharif (1991). Pengaruh Faktor-faktor Sekolah Ke Atas Tekanan Guru. Universiti Malaya: *Tesis Sarjana*.
- Suseela Mokolunthu (1994). A Study of Teacher Stress and its Correlates. Universiti Malaya Kuala Lumpur: *Tesis Pendidikan*.
- Tay, Elsie (1998). "Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. Kajian Kes di Sekolah Menengah Canossa Convent, Melaka." Universiti Kebangsaan Malaysia: *Tesis Sarjana*.
- Tharenou, P. Cooper, B. & Donohou, R. (2007). *Management Research Methods*. Cambridge Univ Press

Triola, M. F. & Franklin, L. A. (1994). *Business Statistics*. USA: Addison-Wesley Publishing Company

Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Son Inc.

Weller.D.L.(1998). Unlocking the Culture for Quality Schools:Reengineering. *International Journal of Education Management*.12/6. 250-259.

Warr, P. Dan Wall, T. (1975). *Work and Well Being*. Harmondsworth: Peguin.

Zaidatol Akmaliah Rope Pihie (1990). *Pentadbiran Pendidikan*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti.

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.