

## **Tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah**

**Kamaruzaman Kamaruddin**

[kamar@upsi.edu.my](mailto:kamar@upsi.edu.my)

Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia  
Universiti Pendidikan Sultan Idris

### **Abstrak**

*Artikel ini mengkaji tahap tekanan kerja di kalangan guru sekolah menengah. Di samping itu, kajian ini juga melihat kedudukan lima faktor utama yang mempengaruhi tekanan kerja yang dialami oleh guru. Selanjutnya, kajian ini juga mengkaji peranan demografi terhadap tekanan kerja guru-guru tersebut. Seramai 40 orang guru dari dua buah sekolah menengah (Gred A dan B) di Rantau Panjang, Kelantan telah dipilih sebagai sampel kajian ini. Penyelidik menggunakan Teacher Stress Inventory (Boyle et al., 1995) sebagai instrumen untuk mengukur tahap tekanan kerja guru manakala bagi mengukur kedudukan faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru, penyelidik menggunakan Self Report Teacher Stress (Dunham, 1992). Dapatan menunjukkan bahawa seramai 57.2% guru mengalami tahap tekanan kerja sederhana, 37.2% mengalami tahap tekanan kerja rendah manakala hanya 4.7% guru yang mengalami tahap tekanan kerja tinggi. Kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor salah laku pelajar adalah faktor yang paling signifikan dari lima faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja guru. Penyelidik mencadangkan agar pihak sekolah dapat mengambil langkah terhadap pelaksanaan polisi disiplin yang mantap, memperlengkapkan kemudahan asas dalam membantu pengajaran dan pembelajaran, pengagihan tugas yang sesuai dan peka terhadap perhubungan di antara guru serta menganjurkan kursus atau latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja di kalangan guru.*

### **Pengenalan**

Profesion sebagai guru adalah profesion yang sungguh mencabar memandangkan tugasnya yang begitu banyak dan tanggungjawabnya yang begitu berat. Di Malaysia, persoalan mengenai tekanan kerja di kalangan guru-guru juga menjadi topic penyelidikan. Basinun (1995) menyatakan antara masalah utama guru adalah masalah kenaikan gaji, peluang kenaikan pangkat dan beban kerja guru yang keterlaluan. Selain daripada tugas mendidik murid-murid, guru-guru perlu berdepan dengan karenah disiplin murid yang menambahkan lagi beban kerja guru. Muhamad (1995) memetik laporan Kongres Kesatuan Guru-Guru Malaysia menyatakan bahawa guru-guru menghadapi tekanan dengan kerja-kerja persediaan mengajar seperti menyediakan perancangan tahunan, penggal, mingguan dan harian. Di dalam bilik darjah, guru juga menghadapi tekanan dengan karenah dan bilangan murid yang ramai. Faridah dan Zubaidah (1999) juga mengakui profesion guru amat mencabar kerana mereka bukan setakat mengajar, malah terpaksa menangani masalah pelajar nakal dan kerja-kerja perkeranian yang menuntut masa yang banyak untuk diselesaikan. Beberapa reformasi yang berlaku dalam pendidikan adalah seperti KBSR dan KBSM seperti guru Sains dan Matematik yang dikehendaki mengikuti kursus ETEMS (*English Teaching Mathematics and Science*) dan mengajar dalam Bahasa Inggeris bagi mata pelajaran tersebut.

Menurut Dunham (1992), terdapat lima faktor utama yang menyebabkan berlakunya tekanan kerja guru iaitu salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan

sumber, dan hubungan interpersonal. Keadaan ini juga berlaku di Malaysia seperti mana yang dinyatakan oleh Faridah dan Zubaidah (1999) di mana guru berhadapan dengan masalah sosial, anak muda yang terbiar dan masalah disiplin yang menakutkan serta disusuli pula oleh tekanan kerja yang kuat. Di samping itu, faktor beban tugas juga banyak mempengaruhi proses pengajaran dan pembelajaran dalam bilik darjah. Di dalam bilik darjah guru berhadapan dengan masalah salah laku pelajar yang mana faktor ini dipercayai antara faktor yang menyebabkan guru-guru di sekolah menengah menghadapi tekanan. Guru-guru terpaksa berhadapan dengan masalah pelajar-pelajar yang suka membuat bising, biadap atau kurang ajar dan kesukaran mengawal pelajar dalam kelas (contoh, kelas tingkatan peralihan kerana masalah berkomunikasi dalam bahasa Melayu).

Sehubungan itu, kita perhatikan bahawa faktor penghargaan merupakan faktor yang boleh menyebabkan tekanan kerja kepada guru. Faktor penghargaan ini merujuk kepada penghargaan yang sepatutnya diberikan kepada guru-guru yang rajin, berdedikasi, dan cemerlang dalam akademik dan kokurikulum. Terdapat guru-guru yang benar-benar memberi komitmen yang tinggi dalam pengajaran dan pembelajaran, namun penghargaan yang sewajarnya masih belum diperolehi. Selain itu, terdapat guru-guru yang tidak berpeluang untuk kenaikan pangkat dan masih diiktiraf senioritinya untuk memegang sesuatu jawatan. Adakalanya pandangan, pendapat dan suara guru-guru terhadap kebaikan sekolah tidak dihargai atau kurang mendapat perhatian yang baik dari pihak pentadbiran sekolah. Ini juga boleh menimbulkan perasaan tersinggung dan kecewa sehingga menyebabkan guru-guru itu menjadi kurang proaktif lagi. Terdapat segelintir guru yang melihat gaji yang diterima tidak seimbang dengan tugasnya sedangkan mereka ini mengharapkan gaji yang seimbang dengan tugas-tugas yang ditanggungnya. Sepatutnya apabila guru-guru tersebut memegang sesuatu jawatan atau tugas yang berat, pihak pentadbir harus peka terhadap mereka yang dibebani kerja yang banyak.

Faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor seterusnya yang menjadi penyebab berlakunya tekanan kerja kepada guru. Kekangan sumber merujuk kepada kekurangan peralatan dan kemudahan pengajaran dan pembelajaran, keadaan bilik guru, kekurangan kelas, tuntutan sukatan pelajaran dan lain-lain. Kekangan masa pula ialah kekurangan masa guru-guru untuk mengajar, menghabiskan sukatan pelajaran yang diajar, pelajar dan masa rehat yang singkat. Pelbagai kursus juga perlu dihadiri oleh guru, kadang kala memakan masa yang lama sehingga terpaksa meninggalkan kelas yang diajar. Tambahan pula, guru tersebut tidak dapat menghabiskan sukatan pelajaran bagi mata pelajaran yang diajarnya. Setelah tamat kursus, guru perlu menghabiskan dan menyiapkan tugas yang tertangguh sebelum ini. Ini tentunya akan menambahkan tekanan kerja kepada guru tersebut.

Faktor hubungan interpersonal dalam sekolah juga merupakan faktor yang menyebabkan berlakunya tekanan di kalangan guru-guru. Hubungan antara personal ini merujuk kepada hubungan guru dengan guru, guru dengan pengetua, guru dengan pegawai dan jabatan pendidikan, hubungan guru dengan staf sokongan, hubungan guru dengan pelajar dan hubungan antara guru dengan ibu bapa, penjaga atau waris pelajar. Perhubungan yang ada kalanya dingin antara guru-guru dengan personel yang terdapat di sekolah akan mempengaruhi dan memberikan implikasi yang kurang baik terhadap kualiti kerja guru-guru tersebut.

Walau bagaimanapun, geografi juga menjadi faktor penting dalam menentukan tekanan kerja di kalangan guru. Kedudukan sekolah dan masyarakat di kawasan sempadan adalah berbeza dengan tempat-tempat lain di Malaysia. Antara tempat yang agak unik dan perlu dibuat kajian ialah kawasan sempadan Malaysia dengan Thailand. Ini dapat kita lihat di Rantau Panjang,

Kelantan di mana 35 peratus pelajar di sekolah menengah berasal dari Sungai Golok, Thailand. Pelajar-pelajar di sini adalah terdiri daripada pelajar Melayu dan mereka berulang-alik melalui jambatan dan sebahagian lagi datang dengan menaiki sampan. Budaya hidup di sini agak berlainan dengan tempat lain di Malaysia kerana sedikit sebanyak budaya dari Thailand telah mempengaruhi masyarakat di Rantau Panjang. Selain daripada itu, satu lagi kelainan jika dibandingkan dengan tempat-tempat lain kegiatan penyeludupan yang menjadi sumber pendapatan penduduk di sini. Sebahagian besar penduduk di sini tidak menganggap kegiatan ini sebagai satu kesalahan, malah ia dianggap sebagai satu mata pencarian. Guru baru yang ditempatkan di sini memerlukan masa untuk menyesuaikan dengan keadaan dan guru lama di sini mungkin telah menerima aktiviti ini sebagai satu kenyataan. Tidak mustahil sekiranya guru-guru yang ditempatkan di sini mengalami masalah tekanan kerja yang lebih berat dari tempat-tempat lain.

Bagi merumuskan persoalan dalam perbincangan sebelum ini, beberapa objektif kajian dapat dikemukakan supaya kita dapat melihat apa yang sebenarnya berlaku di kalangan guru-guru sekolah menengah di kawasan pedalaman di Malaysia. Oleh itu, objektif kajian ini adalah untuk:

1. mengukur tahap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru-guru.
2. mengenalpasti kedudukan faktor utama penyebab tekanan kerja di kalangan guru.
3. mengenalpasti perbezaan tahap tekanan kerja berdasarkan demografi guru.
4. mengenalpasti kedudukan faktor utama tekanan kerja berdasarkan demografi guru.

### Metodologi

Responden kajian ini terdiri daripada 40 orang guru dari Sekolah Menengah Rantau Panjang (Sekolah Gred A) dan Sekolah Menengah Gual Periok (Sekolah Gred B). Sekolah-sekolah tersebut terletak di sempadan Malaysia-Thailand. Pemilihan sampel ini dibuat secara sampel rawak berstrata.

### Instrumen penyelidikan

Kajian ini menggunakan *Teacher Stress Inventory* yang diperkenalkan oleh Boyle *et al.* (1995) untuk mengukur tahap tekanan kerja guru. Manakala *Self Report Teacher Stress* oleh Dunham (1992) pula digunakan untuk mengenalpasti kedudukan faktor-faktor utama seperti salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal yang mempengaruhi tekanan kerja guru. Responden diminta menandakan darjah persetujuan terhadap faktor yang menyebabkan tekanan kerja berdasarkan lima mata Skala Likert. Berdasarkan jumlah skor min, maka tekanan kerja dibahagikan kepada tiga kategori iaitu selang skor min bagi aras tekanan rendah, sederhana dan tinggi (Jadual 1).

**Jadual 1: Jumlah skor untuk tahap tekanan kerja**

| Jumlah Skor Min  | Aras Tekanan      |
|------------------|-------------------|
| 1.00 hingga 2.33 | Tekanan Rendah    |
| 2.34 hingga 3.67 | Tekanan Sederhana |
| 3.68 hingga 5.00 | Tekanan Tinggi    |

Sumber: (Richard I. Levin and David S. Rubin, 2000)

## Dapatan kajian

### Tahap Tekanan

Jadual 2 menunjukkan sejumlah 16 orang daripadanya mengalami tekanan kerja pada tahap rendah, manakala 22 orang lagi tahap sederhana dan 2 orang guru mengalami tahap tekanan tinggi.

**Jadual 2: Analisis tahap tekanan kerja**

| Tahap Tekanan           | n  | Peratusan |
|-------------------------|----|-----------|
| Tahap Tekanan Rendah    | 16 | 37.2 %    |
| Tahap Tekanan Sederhana | 22 | 51.2 %    |
| Tahap Tekanan Tinggi    | 2  | 4.7%      |

Analisis skor ini mendapati hanya 2 daripada 40 responden mencatat skor min di antara 3.68 hingga 5.00 dan jumlah ini menunjukkan sebahagian kecil sahaja guru mengalami tekanan kerja yang tinggi.

### Faktor utama tekanan kerja

Jadual 3 menunjukkan penilaian sendiri guru terhadap lima faktor utama mempengaruhi tekanan kerja guru. Analisis skor min menunjukkan faktor yang mempunyai skor min yang tertinggi ialah salah laku pelajar iaitu 3.54 diikuti dengan skor min 2.97 bagi faktor kekangan masa dan sumber. Skor min yang ketiga tertinggi ialah 2.81 bagi faktor penghargaan, bagi faktor perhubungan 2.66 manakala faktor beban tugas merupakan faktor yang mempunyai skor min yang terendah iaitu 2.64.

**Jadual 3: Analisis skor min faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja**

| Faktor                          | n  | Skor min | SP   |
|---------------------------------|----|----------|------|
| Faktor Penghargaan              | 40 | 2.81     | 0.59 |
| Faktor Perhubungan              | 40 | 2.66     | 0.56 |
| Faktor Kekangan masa dan sumber | 40 | 2.97     | 0.52 |
| Faktor Beban tugas              | 40 | 2.64     | 0.62 |
| Faktor Salah Laku Pelajar       | 40 | 3.54     | 0.67 |

Analisis skor ini mendapati penilaian guru terhadap faktor salah laku pelajar yang menyebabkan tekanan kerja adalah tinggi (3.54). Daripada analisis skor, ia telah menjawab persoalan mengenai mengenalpasti kedudukan faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru.

### Perbezaan tahap tekanan kerja berdasarkan ciri demografi guru

Bahagian ini adalah untuk menjelaskan objektif ketiga iaitu untuk mengenalpasti perbezaan faktor tekanan kerja berdasarkan ciri demografi guru. Berikut ialah keputusan analisis ujian-t dan analisis skor min serta Anova sehala bagi melihat perbezaan tekanan kerja responden mengikut demografi (gred, sekolah, jantina, umur, pengalaman mengajar dan mata pelajaran utama yang diajar).

Analisis Ujian-t pada Jadual 4 menunjukkan skor min tahap tekanan kerja dengan gred sekolah. Skor min sekolah Gred A adalah 2.36 ( $n = 24$ ,  $SP = 0.82$ ) dan skor min bagi sekolah Gred B adalah 2.54 ( $n = 16$ ,  $SP = 0.74$ ). Perbezaan antara skor min adalah 0.18, adalah sangat kecil. Keadaan ini jelas apabila hasil ujian-t adalah  $-0.69$  dan  $-0.70$  ( $\text{sig.}P = 0.495$  dan  $0.486$ ,  $P < 0.05$ ). Ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara responden dari sekolah gred A dengan responden daripada sekolah gred B terhadap tekanan kerja. Nilai ini adalah tinggi untuk menunjukkan sebarang kecenderungan ke arah yang signifikan. Oleh yang demikian, analisis menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan signifikan antara tahap tekanan kerja guru di sekolah gred A dan tekanan kerja guru di sekolah gred B.

**Jadual 4: Analisis ujian-t perbezaan tahap tekanan kerja dengan gred sekolah**

| Gred Sek | n  | Min  | SP   | DK | t      | Sig.  |
|----------|----|------|------|----|--------|-------|
| Gred A   | 24 | 2.36 | 0.82 | 38 | -0.69* | 0.495 |
| Gred B   | 16 | 2.54 | 0.74 | 34 | -0.70* | 0.486 |

Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 5 menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan [ $F = 0.669$  ( $DK = 3, 36$ ) dan  $\text{Sig.}P = 0.576$ ] antara tahap tekanan kerja dengan umur pada aras  $P < 0.05$ . Nilai ini adalah sangat tinggi untuk menunjukkan sebarang kecenderungan ke arah yang signifikan. Oleh yang demikian, dapat kita katakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tekanan kerja berdasarkan perbezaan umur guru.

**Jadual 5: ANOVA Tahap tekanan kerja berdasarkan perbezaan umur guru**

| Umur (Tahun)    | DK | JKD    | MKD   | F      | Sig.  |
|-----------------|----|--------|-------|--------|-------|
| Antara Kumpulan | 3  | 1.286  | 0.429 | 0.669* | 0.576 |
| Dalam Kumpulan  | 36 | 23.068 | 0.641 |        |       |
| Jumlah          | 39 | 24.354 |       |        |       |

Analisis ujian-t pada Jadual 6 menunjukkan skor min tahap tekanan kerja guru lelaki dan perempuan. Data menunjukkan tidak terdapat perbezaan tahap tekanan kerja antara guru lelaki dengan guru perempuan. Ini dapat dijelaskan dengan skor min lelaki adalah 2.37 ( $n = 18$ ,  $SP = 0.75$ ) dan skor min bagi perempuan adalah 2.48 ( $n = 22$ ,  $SP = 0.83$ ). Perbezaan antara dua skor min adalah sangat kecil iaitu 0.11. Keadaan ini jelas apabila hasil ujian-t adalah  $-0.43$  dan  $-0.44$  ( $\text{sig.}P = 0.668$  dan  $0.664$ ,  $P < 0.05$ ). Nilai ini adalah tinggi untuk menunjukkan sebarang kecenderungan ke arah yang signifikan. Oleh yang demikian, boleh disimpulkan bahawa tahap tekanan kerja guru lelaki dengan guru perempuan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan.

**Jadual 6: Analisis ujian-t tahap tekanan kerja berdasarkan jantina guru**

| Jantina   | n  | Min  | SP   | DK | t      | Sig.  |
|-----------|----|------|------|----|--------|-------|
| Lelaki    | 18 | 2.37 | 0.75 | 38 | -0.43* | 0.668 |
| Perempuan | 22 | 2.48 | 0.83 | 37 | -0.44* | 0.664 |

Keputusan ANOVA sehalu pada Jadual 7 menunjukkan tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan [ $F = 0.620$  ( $DK = 3, 36$ ) dan  $\text{Sig.}P = 0.607$ ] antara tahap tekanan kerja dengan pengalaman mengajar pada aras  $P < 0.05$ . Nilai ini adalah sangat tinggi untuk menunjukkan sebarang kecenderungan ke arah yang signifikan. Dapatlah dikatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tekanan kerja guru berdasarkan tahap pengalaman mengajar.

**Jadual 7: ANOVA Tahap tekanan kerja berdasarkan pengalaman mengajar**

| Pengalaman Mengajar | DK | JKD    | MKD   | F      | Sig.  |
|---------------------|----|--------|-------|--------|-------|
| Antara Kumpulan     | 3  | 1.196  | 0.399 | 0.620* | 0.607 |
| Dalam Kumpulan      | 36 | 23.158 | 0.643 |        |       |
| Jumlah              | 39 | 24.354 |       |        |       |

**Kedudukan faktor tekanan kerja berdasarkan ciri demografi guru**

Jadual 8 menunjukkan faktor salah laku pelajar di sekolah gred A dan B berada pada tempat teratas daripada lima faktor yang memberi tekanan kepada guru. Faktor ini merupakan faktor utama yang sama bagi kedua-dua sekolah Gred A (3.56) dan Gred B (3.50). Begitu juga dengan faktor kekangan masa dan sumber (2.93, 3.03) serta faktor penghargaan menjadi faktor kedua dan ketiga yang menyebabkan tekanan kerja guru bagi kedua-dua gred sekolah (2.78, 2.85). Di kedudukan keempat pula ialah faktor beban tugas bagi sekolah Gred A (2.62) dan hubungan bagi sekolah Gred B (2.78). Ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan faktor tekanan kerja pada kedudukan keempat antara sekolah Gred A dengan Gred B. Faktor perhubungan berada pada kedudukan terakhir yang sama dihadapi Gred A (2.58). Manakala faktor beban tugas menduduki tempat terakhir di sekolah Gred B (2.67). Oleh yang demikian, terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor-faktor tekanan kerja mengikut sekolah Gred A dengan sekolah Gred B kerana terdapatnya perbezaan dari segi kedudukan faktor tekanan kerja antara kedua-dua gred sekolah ini.

**Jadual 8: Analisis skor min faktor tekanan kerja mengikut gred sekolah**

| Gred | Faktor                 | n  | Min  | SP    |
|------|------------------------|----|------|-------|
| A    | Salah laku pelajar     | 24 | 3.56 | 0.694 |
|      | Kekangan Masa          | 24 | 2.93 | 0.536 |
|      | Hubungan Interpersonal | 24 | 2.78 | 0.612 |
|      | Beban Guru             | 24 | 2.62 | 0.563 |
|      | Penghargaan            | 24 | 2.58 | 0.561 |
| B    | Salah laku pelajar     | 16 | 3.50 | 0.676 |
|      | Kekangan Masa          | 16 | 3.03 | 0.528 |
|      | Hubungan Interpersonal | 16 | 2.85 | 0.591 |
|      | Beban Guru             | 16 | 2.78 | 0.578 |
|      | Penghargaan            | 16 | 2.67 | 0.718 |

Jadual 9 menunjukkan terdapat perbezaan skor min terhadap faktor tekanan kerja mengikut kategori umur. Faktor salah laku pelajar menduduki tempat teratas dan merupakan faktor utama tekanan kerja bagi semua kategori peringkat umur guru (3.31, 3.74, 3.33 dan 3.56).

**Jadual 9: Analisis skor min faktor tekanan kerja mengikut peringkat umur guru**

| <b>Umur (tahun)</b> | <b>Faktor</b>          | <b>n</b> | <b>Min</b> | <b>SP</b> |
|---------------------|------------------------|----------|------------|-----------|
| < 26-30             | Salah laku pelajar     | 4        | 3.31       | 0.56      |
|                     | Kekangan Masa          | 4        | 3.03       | 0.53      |
|                     | Beban Tugas            | 4        | 2.78       | 0.93      |
|                     | Penghargaan            | 4        | 2.71       | 0.69      |
|                     | Hubungan interpersonal | 4        | 2.65       | 0.66      |
| 31-35               | Salah laku pelajar     | 17       | 3.74       | 0.68      |
|                     | Kekangan Masa          | 17       | 3.07       | 0.63      |
|                     | Penghargaan            | 17       | 2.88       | 0.54      |
|                     | Hubungan interpersonal | 17       | 2.87       | 0.52      |
|                     | Beban Tugas            | 17       | 2.77       | 0.56      |
| 36-40               | Salah laku pelajar     | 13       | 3.33       | 0.56      |
|                     | Hubungan interpersonal | 13       | 2.89       | 0.76      |
|                     | Kekangan Masa          | 13       | 2.84       | 0.39      |
|                     | Beban Tugas            | 13       | 2.49       | 0.66      |
|                     | Penghargaan            | 13       | 2.47       | 0.55      |
| > 40                | Salah laku pelajar     | 6        | 3.56       | 0.86      |
|                     | Kekangan Masa          | 6        | 2.92       | 0.50      |
|                     | Hubungan interpersonal | 6        | 2.56       | 0.34      |
|                     | Beban Tugas            | 6        | 2.52       | 0.50      |
|                     | Penghargaan            | 6        | 2.43       | 0.46      |

Jadual 10 menunjukkan faktor salah laku pelajar masih menduduki tempat teratas, juga merupakan faktor utama tekanan kerja yang sama dihadapi antara guru lelaki (min 3.34) dan perempuan (min 3.69).

**Jadual 10: Analisis skor min perbezaan faktor tekanan kerja mengikut jantina**

| <b>Jantina</b> | <b>Faktor</b>          | <b>n</b> | <b>Min</b> | <b>SP</b> |
|----------------|------------------------|----------|------------|-----------|
| Lelaki         | Salah laku pelajar     | 18       | 3.34       | 0.52      |
|                | Hubungan interpersonal | 18       | 2.91       | 0.56      |
|                | Kekangan masa          | 18       | 2.90       | 0.39      |
|                | Beban tugas            | 18       | 2.62       | 0.53      |
|                | Penghargaan            | 18       | 2.61       | 0.47      |
| Perempuan      | Salah laku pelajar     | 22       | 3.69       | 0.75      |
|                | Kekangan masa          | 22       | 3.03       | 0.62      |
|                | Hubungan interpersonal | 22       | 2.72       | 0.62      |
|                | Penghargaan            | 22       | 2.71       | 0.64      |
|                | Beban tugas            | 22       | 2.66       | 0.69      |

Analisis berdasarkan pengalaman mengajar guru, menunjukkan faktor salah laku (3.47, 3.76, 3.38, 3.87) merupakan faktor paling utama yang menyebabkan guru menghadapi tekanan kerja (Jadual 11). Kedudukan kedua faktor tekanan kerja ialah kekangan masa dan sumber bagi guru yang berpengalaman mengajar 1-5 tahun (3.14), 11-15 tahun (2.91) dan 16 tahun ke atas

(3.10). Manakala faktor perhubungan pula merupakan faktor kedua dialami oleh guru yang mengajar 6-10 tahun (3.02). Faktor beban tugas merupakan faktor ketiga yang dialami oleh guru-guru yang mengajar 2-5 tahun (3.00) dan 16 tahun ke atas (2.41), manakala faktor perhubungan merupakan faktor tekanan kepada guru yang telah mengajar selama 11 hingga lebih 15 tahun (2.82). Faktor kekangan masa dan sumber merupakan faktor tekanan bagi guru yang berpengalaman mengajar selama 6-10 tahun (2.95).

Faktor penghargaan pula menjadi faktor keempat bagi guru-guru yang mengajar dalam kesemua tempoh yang dikaji iaitu antara tempoh 1 hingga 16 tahun ke atas (2.64, 2.80, 2.63, 2.40). Faktor perhubungan adalah faktor terakhir yang dikaitkan dengan tekanan kerja guru yang berkhidmat antara 1-5 tahun (2.77) dan lebih 16 tahun ke atas (2.37). Manakala faktor beban tugas menjadi faktor tekanan kerja bagi guru yang berkhidmat antara 6-10 tahun (2.74) dan 11-15 tahun (2.55).

**Jadual 11: Analisis skor min perbezaan faktor tekanan kerja berdasarkan pengalaman mengajar**

| Pengalaman Mengajar | Faktor                 | n  | Min  | SP   |
|---------------------|------------------------|----|------|------|
| 1-5 tahun           | Salah laku pelajar     | 5  | 3.47 | 0.68 |
|                     | Kekangan masa          | 5  | 3.14 | 0.52 |
|                     | Beban tugas            | 5  | 3.00 | 0.94 |
|                     | Penghargaan            | 5  | 2.77 | 0.61 |
|                     | Hubungan interpersonal | 5  | 2.64 | 0.57 |
| 6-10 tahun          | Salah laku pelajar     | 10 | 3.76 | 0.74 |
|                     | Hubungan interpersonal | 10 | 3.02 | 0.62 |
|                     | Kekangan masa          | 10 | 2.95 | 0.63 |
|                     | Penghargaan            | 10 | 2.80 | 0.62 |
|                     | Beban tugas            | 10 | 2.74 | 0.37 |
| 11-15 tahun         | Salah laku pelajar     | 21 | 3.38 | 0.63 |
|                     | Kekangan masa          | 21 | 2.91 | 0.50 |
|                     | Hubungan interpersonal | 21 | 2.82 | 0.61 |
|                     | Penghargaan            | 21 | 2.63 | 0.55 |
|                     | Beban tugas            | 21 | 2.55 | 0.64 |
| > 16 tahun          | Salah laku pelajar     | 4  | 3.87 | 0.74 |
|                     | Kekangan masa          | 4  | 3.10 | 0.50 |
|                     | Beban tugas            | 4  | 2.42 | 0.51 |
|                     | Hubungan interpersonal | 4  | 2.40 | 0.28 |
|                     | Penghargaan            | 4  | 2.37 | 0.56 |

Maka, terdapat perbezaan yang signifikan terhadap faktor tekanan kerja mengikut pengalaman mengajar guru kerana terdapatnya perbezaan dalam faktor tekanan kerja dari segi kedudukan berdasarkan pengalaman mengajar guru.

### Perbincangan

#### Tahap tekanan kerja guru

Dapatan kajian terhadap 40 orang responden mengenai tahap tekanan kerja guru menunjuk bahawa sebahagian besar responden berada di tahap tekanan sederhana (22 orang) dan tahap tekanan rendah (16 orang) manakala sebahagian kecilnya sahaja berada di tahap tekanan



tinggi (2 orang). Dapatan kajian ini mempunyai persamaan dengan dapatan kajian Mohd Hasidin (1995) yang mana sebahagian besar daripada responden yang dikajinya mengalami tahap tekanan kerja sederhana manakala sebahagian kecil sahaja yang mengalami tekanan kerja sangat tinggi. Ini disokong dengan kajian Tan (1996) yang mendapati bahawa sebahagian besar daripada guru sekolah rendah dan menengah yang dikajinya mengalami tekanan kerja sederhana dan sebilangan kecil sahaja yang mengalami tahap tekanan kerja yang serius. Kajian di luar negara oleh Abouserie (1996) dan Capel (1991) menyokong dapatan kajian ini di mana majoriti daripada responden yang dikaji mengalami tekanan yang sederhana dan sebilangan kecil mengalami tekanan kerja yang tinggi.

### **Faktor-faktor utama tekanan kerja guru**

Kajian ini juga mendapati bahawa daripada lima faktor utama yang dikaji didapati faktor salah laku pelajar merupakan faktor yang paling mempengaruhi (skor min 3.54) yang menyebabkan tekanan kerja guru-guru. Ini diikuti pula dengan faktor kekangan masa dan sumber (skor min 2.97), faktor penghargaan (skor min 2.81), faktor perhubungan antara rakan setugas (skor min 2.66) dan faktor beban tugas (skor min 2.64). Kajian ini menyokong dapatan kajian Boyle *et al.* (1995) yang juga mendapati faktor salah laku pelajar dan kekangan masa adalah faktor penting yang mempengaruhi tekanan kerja guru. Dapatan kajian ini juga mempunyai persamaan dengan dapatan Laughlin (1984) yang mendapati faktor salah laku pelajar memberi tekanan yang tinggi kepada guru terutama guru perempuan. Ini menggambarkan bahawa masalah disiplin pelajar di sekolah semakin serius dan tekanan dari segi masa dan sumber yang dihadapi oleh guru sangat tinggi.

Faktor yang menduduki tempat ketiga dalam kajian ini adalah faktor penghargaan sedangkan kajian yang dilakukan Boyle *et al.* (1995), mendapati faktor penghargaan menduduki tempat kelima. Walau bagaimanapun, dapatan kajian ini menunjukkan persamaan dengan dapatan Chei (1996) bahawa faktor kekurangan penghargaan ke atas kerja yang dilakukan oleh guru menyebabkan guru itu tertekan. Faktor penghargaan dianggap penting kepada guru-guru untuk menarik motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Faktor perhubungan antara rakan setugas berada pada kedudukan keempat, sedangkan Boyle *et al.* (1995), faktor ini menduduki tempat ketiga. Sungguhpun begitu, dapatan kajian ini agak konsisten dengan dapatan kajian Borg and Riding (1993) yang mendapati faktor-faktor utama yang menyebabkan tekanan kerja ialah faktor perhubungan antara staf. Keadaan ini menunjukkan bahawa faktor hubungan antara rakan setugas tidak merupakan satu perkara yang terlalu serius terhadap tekanan kerja guru-guru di sekolah. Sebaliknya, dapatan kajian ini bertentangan dengan dapatan kajian Siti Rohani (1991) yang mendapati dari aspek hubungan interpersonal, ia tidak memberi tekanan kepada guru.

Faktor beban tugas berada pada kedudukan yang kelima dalam kajian ini, sedangkan Boyle *et al.* (1995) mendapati faktor ini menduduki tempat keempat. Dapatan kajian ini menunjukkan persamaan dengan dapatan Siti Rohani (1991), bahawa faktor beban tugas merupakan faktor yang menyebabkan guru itu menghadapi tekanan kerjanya. Keadaan ini menggambarkan bahawa beban tugas guru-guru di negara kita tidak begitu mempengaruhi tekanan kerja guru.

### **Perbezaan tahap tekanan kerja berdasarkan demografi**

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara guru di sekolah gred A dan guru di sekolah gred B pada ukuran tekanan kerja. Dapatan kajian ini menyamai dengan dapatan Abdul Wahid (1996) yang mendapati tiada perbezaan yang

signifikan di antara tekanan kerja yang dialami oleh guru berdasarkan gred sekolah. Seterusnya kajian ini cuba melihat sama ada terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tekanan kerja guru berdasarkan perbezaan umur di kalangan guru. Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan tekanan kerja yang signifikan di antara guru yang muda dan dewasa. Dapatan kajian ini juga menyokong dapatan kajian Abdul Wahid (1996) yang juga mendapati tiada perbezaan yang signifikan di antara tekanan kerja guru dengan perbezaan umur guru.

Kajian ini juga mengkaji perkaitan antara tekanan kerja dengan segi jantina. Analisis kajian ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tekanan kerja guru lelaki dan guru perempuan. Konsistensi kajian ini dibuktikan melalui kajian yang dilakukan oleh Abdul Wahid (1996) yang mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara tekanan kerja yang dialami oleh guru lelaki dan guru perempuan. Walau bagaimanapun kajian ini juga didapati bertentangan dengan dapatan kajian yang diperolehi oleh Chei (1996) yang mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara guru lelaki dan perempuan pada tahap tekanan guru. Kedudukan disokong oleh Trendall (1989) yang mendapati bahawa tekanan kerja guru tidak boleh dilihat dari perbezaan jantina.

Seterusnya kajian ini mengkaji perbezaan tekanan kerja berdasarkan pengalaman mengajar guru-guru di sekolah. Di sini analisis kajian ini juga menunjukkan bahawa perbezaan tekanan kerja guru berdasarkan pengalaman mengajar mereka adalah tidak signifikan. Dapatan kajian ini konsisten dengan dapatan Abdul Wahid (1996) yang menyatakan bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara tekanan pekerjaan yang dialami oleh guru dengan faktor pengalaman mengajar. Selain itu dapatan kajian ini tidak konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Capel (1987) bahawa faktor pengalaman mengajar merupakan punca kepada tekanan kerja guru. Pendapat ini disokong oleh Trendall (1989) bahawa tekanan kerja guru tidak mudah untuk dihubungkan dengan faktor pengalaman mengajar.

### **Kedudukan faktor tekanan kerja**

#### ***Faktor salah laku pelajar***

Faktor ini merupakan faktor utama yang menyebabkan guru menghadapi tekanan di sekolah. Sikap biadap atau tidak menghormati dan menghargai guru ketika guru sedang mengajar seperti membuat bising, berbual-bual, tidak membuat latihan yang diberikan selain keluar kelas tanpa kebenaran guru yang sedang mengajar. Bagi pelajar-pelajar yang suka ponteng kelas bagi mata pelajaran yang diajar oleh guru itu juga telah menyebabkan tekanan emosi kepada guru tersebut. Ini adalah kerana tindakan pelajar yang sebeginilah telah menyebabkan prestasi sesuatu mata pelajaran itu merosot dan ini juga memberi suatu tekanan kepada guru-guru di sekolah. Dapatan kajian ini konsisten dengan dapatan pengkaji luar negara iaitu Manthei dan Solman (1988), Merret dan Wheldall (1993), Hart *et al.* (1995) dan Laughlin (1984) bahawa faktor salah laku pelajar merupakan faktor utama tekanan kerja guru-guru.

#### ***Faktor bebanan tugas***

Kebanyakan guru berasa tertekan apabila mereka diberikan tugas-tugas lain yang banyak selain daripada mengajar. Selain itu, pengagihan tugas yang tidak saksama dan seimbang di kalangan guru juga telah menimbulkan rasa kurang puas hati di kalangan guru. Guru yang memegang jawatan penting seharusnya tidak diberikan jadual waktu yang padat, sama seperti guru-guru lain. Sebagai cadangan guru disiplin tidak seharusnya diberikan waktu mengajar yang padat kerana guru ini berperanan membantu pihak sekolah menangani masalah disiplin

sekolah sepanjang masa persekolahan. Jika perkara ini dibiarkan tentunya guru ini akan berasa tertekan disebabkan beban tugas mengajar dan tugas mengawal disiplin sekolah. Berdasarkan kajian lepas, dapatan kajian Siti Rohani Md. Sharif (1991) menunjukkan faktor beban tugas merupakan faktor yang dikenalpasti memberi tekanan kerja kepada guru.

#### ***Faktor kekangan masa dan sumber***

Faktor kekangan masa dan sumber seperti mengadakan ujian bulanan yang terlalu kerap telah menyebabkan guru-guru tidak berkesempatan untuk menghabiskan sukatan pelajaran kerana masa yang terlalu singkat. Guru itu juga harus memeriksa kertas jawapan pelajar dan membuat analisis keputusan ujian tersebut. Namun begitu, apabila terlalu rapat masa ujian tersebut, maka guru itu akan berasa tertekan kerana tugas menyemak kertas baru sahaja selesai dilakukan.

Kekurangan sumber seperti kekurangan bilik darjah, kekurangan makmal komputer, komputer dan perisiannya merupakan faktor penting kepada guru-guru yang memerlukan peralatan tersebut untuk pengajaran. Tambahan pula mata pelajaran yang diajarnya itu memang berkaitan dengan alat-alat tersebut. Sekiranya kekurangan sumber ini berlaku, ianya akan menyebabkan guru-guru menjadi kurang bersemangat dan tertekan kerana ia boleh menjejaskan kualiti pengajarannya. Sebagai perbandingan dengan kajian lepas, didapati Manthei *et al.* (1996) menunjukkan masalah tekanan kerja guru amat berkaitan dengan ketidakcukupan masa. Selain itu, kajian tersebut juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Laughlin (1984) yang mendapati bahawa tekanan masa dan kekangan sumber merupakan penyumbang utama kepada tekanan kerja guru.

#### ***Faktor hubungan interpersonal***

Faktor hubungan interpersonal ini kerap berlaku di antara guru-guru biasa dengan pihak pentadbir sekolah seperti ketua-ketua panitia mata pelajaran, ketua-ketua bidang mata pelajaran, Penolong Kanan Kokurikulum, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid, Penolong Kanan Pentadbiran malah dengan Pengetua sekolah. Hubungan yang kurang baik di antara guru biasa juga berlaku.

Wujudnya jurang komunikasi di antara guru lama dengan guru baru dan kurangnya rasa hormat menghormati di kalangan guru ketika menjalankan tugas. Terdapat juga sebilangan guru yang suka mencampuradukkan urusan peribadi dengan tugas di sekolah yang boleh menjejaskan hubungan di kalangan guru-guru. Perbezaan kajiannya dengan dapatan kajian Cooper and Kelly (1993) ialah kajian tersebut mendapati punca utama yang menyebabkan tekanan kerja guru ialah menangani hubungan dengan staf yang diklasifikasikan sebagai hubungan interpersonal di antara staf.

#### ***Faktor penghargaan***

Biasanya pihak pentadbir akan hanya menghargai guru-guru yang prestasi akademiknya meningkat dalam peperiksaan utama. Kemungkinan guru-guru berasa tertekan dan kecewa apabila hasil pengorbanan mereka kurang dihargai oleh pihak pentadbir. Bagi guru-guru lain, mungkin mereka telah mengajar dengan baik tetapi faktor pelajar dan faktor-faktor lain telah menyebabkan mutu mata pelajaran yang guru itu mengajar merosot. Maka perkara ini perlulah diambil kira juga oleh pihak pentadbir. Sebenarnya guru-guru tidak mengharap sangat pemberian hadiah atau anugerah khidmat cemerlang, namun ucapan terima kasih dan tahniah sudah cukup memadai sebagai tanda penghargaan di atas jasa mereka. Di samping itu,

penghargaan oleh pihak pentadbir terhadap staf bawahannya akan dapat menaikkan motivasi dan semangat guru-guru serta secara langsung dapat mengurangkan tekanan kepada mereka. Konsistensi kajian ini dibuktikan melalui kajian yang dijalankan oleh Chei (1996) bahawa faktor kekurangan penghargaan ke atas kerja yang dilakukan oleh guru boleh mempengaruhi tekanan kerja guru.

### **Cadangan**

Berdasarkan kepada dapatan kajian ini, kajian ini cuba mengemukakan beberapa cadangan dan saranan yang dapat membantu pihak tertentu dalam usaha mengurangkan kemelut tekanan kerja di kalangan guru-guru. Kajian mendapati bahawa kelima-lima faktor itu berperanan menyumbang kepada tekanan kerja di kalangan responden. Justeru itu, adalah perlu satu usaha secara bersepadu dilaksanakan oleh pihak Kementerian Pelajaran, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah dan sekolah serta guru untuk cuba mengatasinya.

Salah laku pelajar di dalam dan di luar kelas juga perlu diberi perhatian. Tahap salah laku yang tinggi di kalangan pelajar mengganggu proses pengajaran dan pembelajaran dan secara langsung menyebabkan tekanan kepada guru. Polisi disiplin yang sedia ada harus dikaji semula. Penggubal-penggubal polisi harus melahirkan satu polisi yang benar-benar mantap untuk diamalkan di sekolah-sekolah. Kuasa merotan pelajar umpamanya masih menjadi isu yang tiada kesudahannya. Kuasa yang diberikan kepada guru-guru untuk mendisiplinkan pelajar perlu diperluaskan.

Faktor kekurangan masa dan sumber sepatutnya diberi perhatian. Aspek-aspek seperti kekurangan masa bagi guru untuk menumpukan perhatian kepada pelajar, bilik darjah yang kurang selesa, bilangan pelajar yang ramai dalam satu kelas, tuntutan sukatan pelajaran, kekurangan alat bantu mengajar dan suasana bilik guru yang padat dan tidak selesa harus diberi perhatian. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa faktor beban tugas turut menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru. Fenomena guru terpaksa memikul beban tugas di luar bidang kerjanya sering mendapat liputan di dalam akhbar tempatan. Akhbar melaporkan 30% daripada jumlah 280,000 guru terpaksa memikul tugas luar dan tidak dapat memberi tumpuan sepenuhnya kepada tugas mengajar.

Beban tugas yang berlebihan sering dikaitkan dengan kekurangan kakitangan sokongan yang menyebabkan kerja-kerja perkeranian seperti mengisi borang, menyediakan sistem fail, memungut yuran dan kerja-kerja pentadbiran lain yang bukan di dalam bidang tugas pengajaran dan pembelajaran terpaksa dilakukan oleh guru. Oleh sebab itu, untuk mengatasi masalah seperti ini langkah kementerian untuk menambah kakitangan sokongan amat dialu-alukan. Pertambahan kakitangan sokongan boleh mengurangkan beban tugas guru dan seterusnya mengurangkan tahap tekanan kerja di kalangan guru.

Faktor penghargaan yang berupa ganjaran seperti kenaikan pangkat, gaji yang lebih baik dan sokongan profesional daripada pihak pentadbir amat perlu bagi memotivasikan guru agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas pengajaran dan pembelajaran. Gaji umpamanya dikatakan menjadi penyebab mengapa guru lebih cenderung untuk beralih kepada profesion lain. Kyriacou dan Sutcliffe (1978) menyatakan bahawa gaji yang rendah menyebabkan seseorang itu mencari pekerjaan lain. Maka adalah wajar sistem gaji dalam sektor pendidikan perlu dikaji semula.

Hubungan interpersonal atau rakan setugas juga penting dalam profesion perguruan. Hubungan guru dengan rakan sejawat, pihak pentadbir, waris, Pejabat Pelajaran Daerah dan

Jabatan Pelajaran Negeri harus wujud dan berlaku dalam keadaan harmoni. Trendal (1989) berpendapat bahawa tekanan dapat diminimumkan sekiranya terdapat hubungan yang positif di kalangan pekerja dalam sesuatu institusi dan adanya rakan sekerja yang boleh diajak berbincang mengenai masalah yang mereka hadapi. Kenyataan ini turut disokong oleh Manthei dan Salman (1996) yang menyarankan pihak pentadbir sekolah harus mengambil kira rungutan yang menyatakan golongan pentadbir adalah punca kepada tekanan kerja di kalangan guru. Kegagalan untuk memahami dan tidak peka dengan masalah guru boleh merosakkan kualiti pendidikan yang diterima pelajar.

Dalam usaha mengurangkan tekanan kerja, pihak sekolah boleh melaksanakan dua pendekatan. Pertama, pihak sekolah hendaklah mengurangkan faktor-faktor yang menyebabkan tekanan kerja guru seperti mengamalkan polisi disiplin yang lebih mantap, memperlengkapkan kemudahan-kemudahan asas dalam membantu pengajaran dan pembelajaran, pengagihan tugas yang sesuai dan peka dalam perhubungan antara personal. Kedua, pihak sekolah boleh menganjurkan kursus dan latihan kemahiran pengurusan tekanan kerja di kalangan guru. Fontana (1989), menegaskan jika seseorang terus dibiarkan mengalami tekanan kerja, orang itu akan menanggung risiko yang tinggi untuk mengalami kerosakan psikologi atau fizikal. Kaedah program pengurusan tekanan kerja pendekatan holistik yang diutarakan oleh Tan (1996), juga merupakan kaedah yang mampu memupuk kesihatan mental, fizikal dan seterusnya dapat meningkatkan produktiviti di kalangan guru boleh diaplikasikan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dapatan kajian yang telah dilakukan oleh penulis didapati bahawa terdapat konsistensi daripada segi dapatan kajian di antara penyelidik dengan pengkaji-pengkaji lepas berkenaan tekanan kerja di kalangan guru ini. Dapatan kajian menunjukkan bahawa masalah tekanan kerja yang dihadapi oleh para pendidik pada hari ini berada pada tahap yang agak serius. Hasil kajian mendapati bahawa sebilangan besar daripada responden mengalami tekanan kerja pada tahap yang sederhana manakala sebilangan kecil sahaja yang mengalami tekanan pada tahap yang tinggi atau serius. Apa yang ditakuti ialah sekiranya perkara ini dibiarkan berterusan tanpa ada usaha-usaha pencegahan dengan seberapa segera, besar kemungkinan semakin ramai guru akan mengalami tekanan pada tahap yang tinggi pada suatu ketika nanti.

Dapatan kajian juga mendapati bahawa faktor salah laku pelajar merupakan faktor dominan berbanding faktor-faktor lain seperti kekangan masa dan sumber, beban tugas, perhubungan interpersonal dan penghargaan, yang menyebabkan tekanan kerja di kalangan guru-guru. Hasil kajian juga mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap tahap tekanan kerja guru berdasarkan ciri demografi iaitu sekolah Gred A dan Gred B, umur, jantina, pengalaman mengajar dan mata pelajaran utama yang diajar. Namun demikian, dapatan kajian menunjukkan perbezaan yang signifikan daripada segi kedudukan faktor tekanan kerja berdasarkan ciri demografi guru di mana tekanan kerja yang dihadapi oleh guru di sekolah Gred A adalah lebih tinggi daripada di sekolah Gred B. Selain itu, guru perempuan mengalami tekanan yang tinggi berbanding guru lelaki. Guru berpengalaman mengalami tekanan kerja yang tinggi daripada guru yang kurang pengalaman mengajar, manakala guru yang mengajar mata pelajaran kemanusiaan dan agama mengalami tekanan yang tinggi berbanding mata pelajaran lain.

**Rujukan:**

- Abdul Wahid Nuruddin (1996). *Stres Pekerjaan di Kalangan Guru: Satu Kajian Kes*. Tesis (B.Ed), Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Abouserie. R. (1996). Stress, Copying Strategies and Job Satisfaction in *University Academic Staff Educational Psychology*. 16(1): 49-56.
- Borg, M.G. and Riding, R.J. (1993). Teacher Stress And Cognitif Style. *British Journal of Educational Psychology*. 65: 49-67.
- Boyle, G.J., Borg, M.G., Falzon, J.M., and Baglioni, A.J. Jr.(1995). A Structural Model of the Dimensions of Teachers' Stress. *British Journal of Educational Psychology*, 63(1): 271-286.
- Capel, S.A. (1987). The Incidence Of An Influences On Stress And Burnout In Secondary School Teachers. *British Journal Of Educational Psychology*. 57: 279-288.
- Chei, C.L. (1996). *Tekanan Kerja Di Kalangan Guru-guru Di Sebuah Sekolah Menengah Kerajaan Dan Sebuah Sekolah Menengah*. Tesis (B.Ed), Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Cooper, C.L., and Kelly, M. (1993). Occupational Stress in Head Teacher's: A National UK Study, *British Journal of Educational Psychology*. 63: 130-143.
- Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*, 2 nd. ed. London and New York: Routledge.
- Faridah Karim dan Zubaidah Aman (1999). Peramal *Burnout* Di Kalangan Guru, Faktor Latar Belakang, Tekanan Di Peringkat Organisasi Dan Sokongan Sosial. *Jurnal Pendidikan*. (4): 13-23.
- Hart, P.M., Wearing, A.J. and Conn, M. (1995). Conventional Wisdom is a Poor Predictor of the Relationship Between Discipline Policy, Student Misbehaviour and Teacher Stress. *British Journal of Educational Psychology*. 65: 27-48.
- Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978). Teacher Stress. Prevalence Sources, and Symptoms. *British Journal of Educational Psychology*. 48: 259-167.
- Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1979). Teacher Stress and Satisfaction. *Educational Research*, 21 (2): 86-89.
- Laughlin, A. (1984). Teacher Stress in an Australian Setting: The Role of Biographical Mediators. *Educational Studies*. 10 (10): 7-22.
- Manthei, R, and Solman, R. (1988). Teacher Stress and Negative Outcomes in Canterbury State Schools. *New Zealand Journal of Educational Studies*.
- Merret, F. and Wheldall, K. (1993). How do Teachers Learn to Manage Classroom Behaviour. A study of Teachers Opinions About Their Initial Training with Special Reference to Classroom Behaviour Management. *Educational Studies*. 19 (1): 91-106.

- Mohd. Hasidin Zaini (1995). *Faktor Ciri-Ciri Kerja yang Mempengaruhi Stres Guru. Kajian di Kalangan Kakitangan Sumber Kemahiran Hidup Sekolah Menengah Negeri Johor*. Tesis Sarjana Pendidikan, Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muhammad Mustapha (1995). Mewujudkan Kerjaya Guru yang Menarik, dalam *Seminar Kebangsaan Pendidikan Guru*. Allson Klana Resort, Seremban: Negeri Sembilan.
- Siti Rohani Md. Sharif, (1991). *Pengaruh Faktor Sekolah ke Atas Tekanan Guru*. Tesis Sarjana Pendidikan, Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Tan K.A. (1996). *Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Rendah Jenis Kebangsaan Cina dalam Daerah Gombak*. Tesis Sarjana Pendidikan. Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Trendall, C. (1989). Stress in Teaching and Teacher Effectiveness: *A Study of Teachers Across Mainstream and Special Educational Research*. 31 (1): 52-58.
- Utusan Malaysia (1995). Basirun Othman, Kabinet Bincang Masalah Guru. Februari 16.