

## BAB 2

### TINJAUAN KE ATAS BIDANG KAJIAN

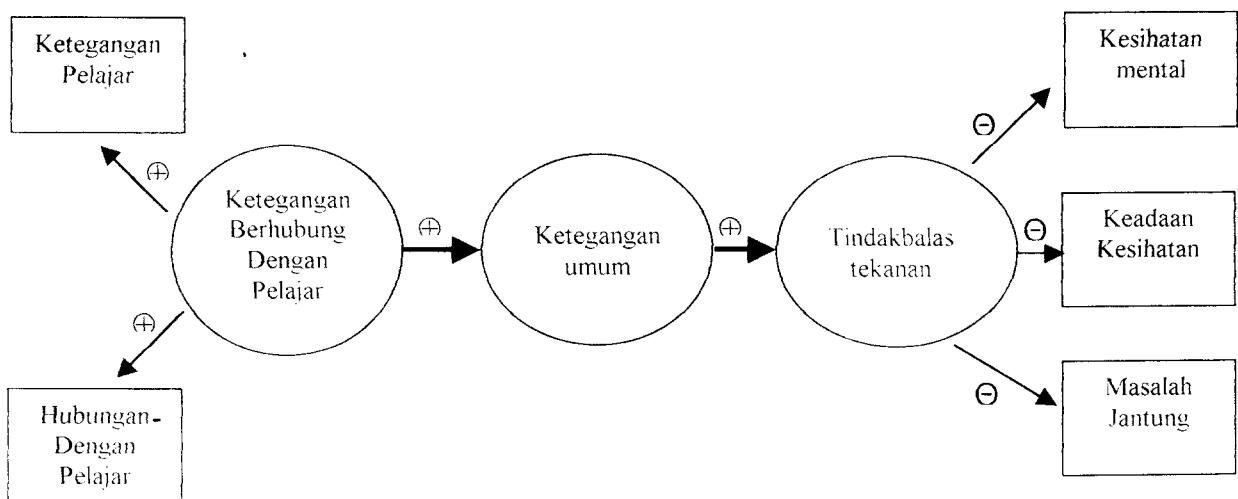
#### 2.1 Pengenalan

Bab ini akan memberikan penerangan yang ringkas tentang struktur model teoritikal dalam bidang tekanan berhubung dengan profesi perguruan. Selepas itu, sorotan kajian lepas akan disusuli untuk bidang yang dikaji-selidik.

#### 2.2 Model Teoritikal

Menurut Brenner et al. (1985), model transasional tekanan guru oleh Kyriacou dan Sutcliffe pada tahun 1978 merupakan satu titik peralihan untuk sistem “exploratory” dalam kajian tekanan guru dengan sampel tiga pembolehubah bebas. Model ini ditunjukkan dalam Rajah 1 di bawah. Ketegangan merujuk kepada penilaian keadaan kerja seseorang individu, manakala konsep tekanan menunjukkan proses tindakbalas secara umum.

**Rajah 1: Model Tekanan Guru “Interactionist”**



Menurut Moracco (1982), model seterusnya menggabungkan model tekanan guru “interactionist” oleh Kyriacou dan Sucliffe’s serta aspek kognitif oleh Burchfield yang dibentuk pada tahun 1979. Gabungan ini telah menghasilkan kaedah yang lebih menyeluruh bagi penglibatan kaunselor dalam strategi menangani tekanan guru. Model ini sesuai untuk kesemua jenis pekerjaan, di mana tekanan adalah disebabkan oleh faktor mental dan keadaan kesihatan fizikal.

Rajah 2 berikutnya menunjukkan model tekanan guru yang diubahsuai oleh Moracco (1982). Bulatan satu merupakan kemungkinan kepada punca-punca tekanan yang wujud di persekitaran, di mana ianya boleh dibahagikan kepada tiga aspek, iaitu tekanan dari masyarakat, perkerjaan dan rumah. Sesuatu punca tekanan berkemungkinan besar akan menjadi tekanan sebenar apabila ianya dianggap sebagai ancaman terhadap harga diri seseorang guru ataupun ancaman dengan keadaan guru pada masa itu (Kotak 3). Selain itu, proses penilaian (Kotak 2) pula dipengaruhi oleh ciri-ciri individu seseorang guru (Kotak 7). Maka, boleh disimpulkan bahawa mekanisma tekanan dalam mempengaruhi seseorang guru adalah berbeza antara satu sama lain. Proses penilaian banyak dipengaruhi oleh pemikiran seseorang guru, iaitu samada mereka dapat memenuhi permintaan pekerjaannya ataupun permintaan tersebut mempunyai konflik dengan tugas lain yang lebih penting.

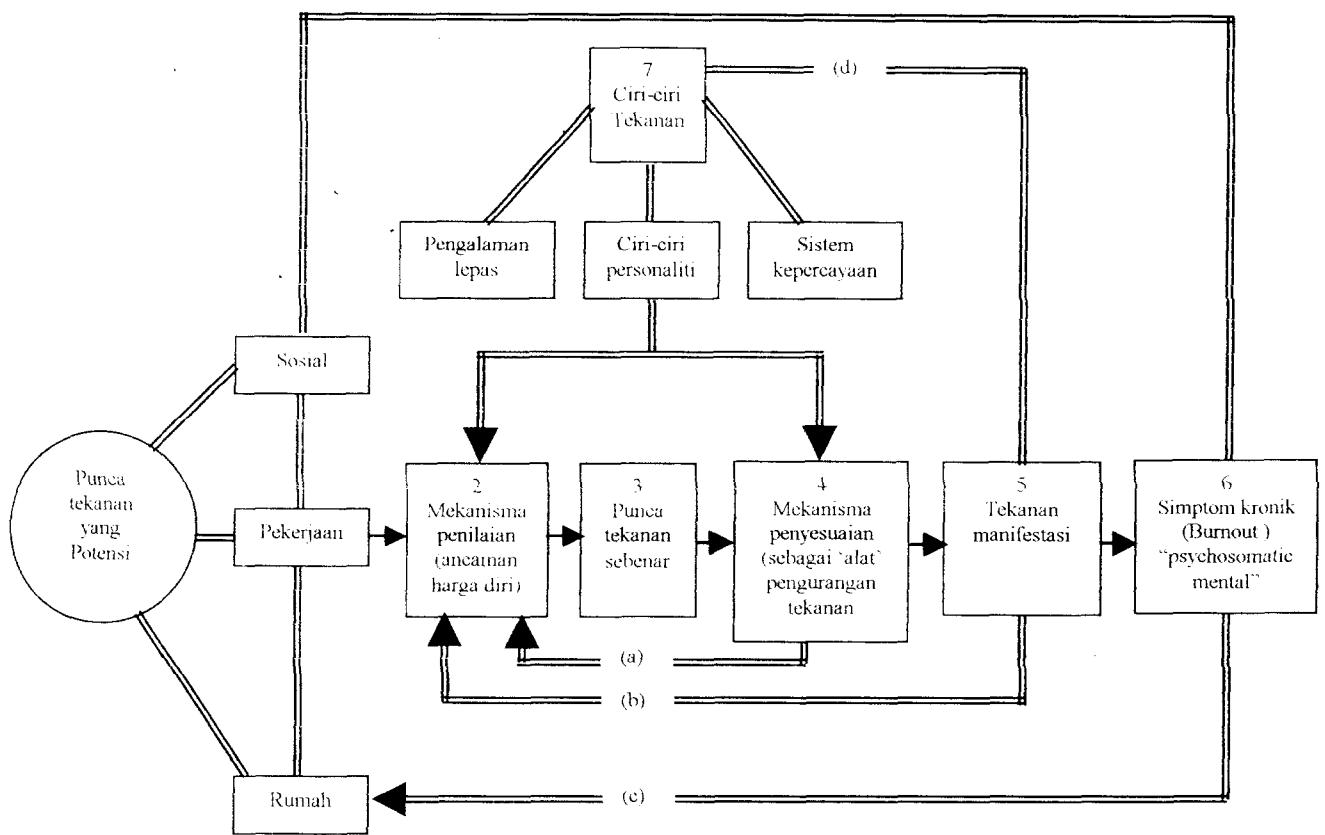
Umur, jantina, kawalan dalaman dan luaran, tahap kecemasan-kegesahan, sumber individu (contohnya pengalaman lepas) dan sistem kepercayaan seseorang guru

merupakan ciri-ciri individu yang menjadi perantara kepada proses penilaian. Walaupun proses penilaian tersebut kemungkinan membawa kepada tekanan, namun penilaianya terhadap tahap tekanan yang sebenar tidak semestinya betul. Ia adalah selaras dengan pernyataan Burchfield (1979), bahawa sistem kepercayaan seseorang individu pada kebanyakan masa telah mengakibatkan banyak peristiwa dilihat sebagai tekanan.

Mekanisma penyesuaian merupakan penentu kepada proses pengurangan tekanan. Kotak 4 menunjukkan hubungan di antara mekanisma penyesuaian dengan tekanan guru. Pengurangan punca tekanan melalui mekanisma penyesuaian pekerjaan memberikan implikasi ke atas kemunculan simptom tekanan dan manifestasi tersebut ditunjukkan dalam kotak 5. Manakala, kotak 6 menunjukkan akibat daripada kesan tekanan yang berpanjangan dan di peringkat ini simptom-simptom tekanan kronik akan muncul.

Garis (a) menunjukkan perhubungan di antara tekanan dengan mekanisma penyesuaian. Jika mekanisma penyesuaian gagal dalam mengurangkan tekanan, ia akan dinilai sebagai lebih mengancamkan. Garis (b) menunjukkan hubungan di mana seseorang guru yang menghadapi tekanan (contohnya ketidakpuasan kerja) akan menafsirkan lebih peristiwa sebagai tekanan. Garis (c) menujukkan hubungan antara simptom tekanan kronik dan bagaimana ianya mempengaruhi penilaian peristiwa. Guru di tahap burnout (Kotak 6) berkemungkinan menilai lebih banyak perkara sebagai tekanan. Akhirnya Garis (d) menunjukkan bagaimana kejayaan masa lepas seseorang guru dalam menangani tekanan boleh mempengaruhi keputusan sekarang.

**Rajah 2: Model Tekanan Guru Oleh Moracco (1982)**



### 2.3 Kajian-Kajian Lepas

Kajian tentang tekanan guru telah mendapat perhatian para pengkaji dalam bidang pendidikan setelah satu kajian tentang punca-punca guru meninggalkan profesi telah dijalankan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) pada tahun 1981. Kajian tersebut mendapati salah satu daripada puncanya ialah tekanan (Okebukela dan Jegede, 1989).

Banyak kajian berhubung topik tekanan telah dijalankan dengan meluas di negara-negara, seperti Amerika Syarikat, Australia, New Zealand, England, Jerman, Hong Kong, dan Singapura. Ini menunjukkan bahawa kewujudan fenomena ini

merupakan perkara yang lazim dan ianya tidak terhad kepada sesuatu budaya dan bangsa tertentu.

McCormick (1997) telah menjalankan kajian di New South Wales untuk mengenalpasti samada tekanan yang dihadapi adalah berbeza di antara kumpulan guru yang mempunyai ciri-ciri demografi yang berlainan. Model Sifat-Tanggungjawab (Attribution-of-Responsibility Model) untuk tekanan guru telah digunakan dalam kajian tersebut, iaitu dengan menilai domain secara kognitif untuk mencari faktor yang menyumbangkan kepada tekanan kerja.

Kajian beliau mendapati perbezaan tekanan kerja wujud di antara kumpulan guru (inter-group differences) yang dicirikan dengan unsur-unsur demografi yang berlainan. Keputusan kajian ini adalah berlainan dengan hasil penemuan sebelumnya yang kebanyakannya gagal membuktikan kewujudan perbezaan tekanan yang dihadapi akibat daripada perbezaan dalam aspek ciri-ciri demografi. Penemuan ini menunjukkan keperluan untuk menimbangkan perbezaan ciri guru dari segi demografi sebelum memperkenalkan strategi pengurusan tekanan supaya strategi yang dilaksanakan dapat memanfaatkan keperluan guru yang terdiri daripada pelbagai kategori mengikut ciri demografinya.

Manthei et al. (1996) menjalankan kaji-selidik ulangan sebanyak lima kali ke atas guru dari lapan buah sekolah peringkat pertengahan di New Zealand selama empat tahun. Tekanan guru yang tinggi telah dikaitkan dengan tahap kepuasan kerja yang

rendah dan komitmen untuk kekal dalam pekerjaan yang rendah untuk jangka panjang. Susunan faktor tekanan dari yang tertinggi kepada yang terendah ialah tingkah-laku pelajar, permintaan masa, gaji yang rendah, persekitaran kerja yang tidak memuaskan, pengiktirafan profesion yang rendah, permintaan kurikulum dan sikap masyarakat. Kajian ini juga mendapati tekanan guru mempunyai hubungan yang positif dengan skor GHQ (General Health Questionnaire), iaitu ukuran tahap gangguan kesihatan. Walau bagaimanapun, cuti sakit tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tekanan kerja. Mereka juga menemui tahap tekanan yang berbeza untuk pembolehubah demografi seperti jantina, umur dan pengalaman mengajar. Data siri masa untuk lima tempoh soal-selidik tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam tahap tekanan yang dialami oleh guru. Penemuan yang menarik daripada kajian ini ialah faktor luaran sekolah, seperti masalah keluarga, pemindahan rumah dan tekanan kerja pasangan sebagai kategori baru kepada punca tekanan.

Sutton dan Huberty (1984) mendapati guru pendidikan biasa dan pendidikan khas mengalami tahap tekanan yang sama. Tiada perbezaan di antara kedua-dua kategori guru tersebut berhubung sumber tekanan atau cara mereka menangani tekanan. Namun demikian, guru pendidikan khas memperolehi kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru biasa. Di dalam kajian ini, hubungan yang songsang juga ditemui antara kepuasan kerja dan tingkat tekanan. Mereka berpendapat bahawa sumber tekanan di sekolah kebangsaan kemungkinan besar berkait rapat dengan perbezaan individu, sifat perubahan tekanan mengikut persekitaran dan kaedah yang digunakan oleh para guru dalam menangani tekanan.

Pithers dan Soden (1999) mengkaji hubungan antara “person-environment fit” dengan “Occupational Stress Inventory” (OSI) untuk 300 orang guru vokasional di Australia dan Scotland. Tiga dimensi yang diukur dalam OSI ialah tekanan pekerjaan, ketegangan psikologi dan sumber penyesuaian. Guru telah dikategorikan kepada kumpulan kongruen (jenis yang suka bersosial) dan kumpulan bukan kongruen (jenis yang praktikal). Kesan kumpulan (kongruen dan bukan kongruen) adalah signifikan untuk sub-skala ketegangan psikologi (termasuk ketegangan fizikal); serta sokongan sosial (dari dimensi sumber penyesuaian). Manakala tiada keputusan yang signifikan untuk keenam-enam sub-skala dalam dimensi tekanan pekerjaan.

Wilhelm et al. (2000) menjalankan kajian longitude terhadap 170 pelajar diploma di Sydney Teachers' College setiap 5 tahun dalam tempoh 1978 – 1993. Kajian tersebut bertujuan untuk mencari jawapan tentang sebab-sebab sebahagian guru meninggalkan profesion, manakala selebihnya kekal mengajar. Keputusan mendapati majoriti guru yang ingin meninggalkan profesion akan berbuat demikian dalam tempoh 5 tahun pertama. Selain itu, pandangan awal dari responden tentang pengajaran sebelum beliau mula mengajar akan mempengaruhi keputusan mereka untuk meninggal atau kekal pada masa depan. Punca tekanan yang dikaitkan dengan pekerjaan tidak memberikan keputusan yang signifikan sebagaimana yang diandaikan.

Seterusnya kedua-dua kumpulan guru yang kekal dan yang meninggalkan pekerjaan dalam tempoh masa 5 tahun telah dibuat perbandingan dari segi sebab-sebab

mengajar, tanggapan tentang keseronokan mengajar, matlamat kerja dan kepuasan pekerjaan. Faktor tanggapan sebelum mengajar (berhubung keseronokan), kepuasan pekerjaan dan susunan kepentingan tidak menunjukkan keputusan yang signifikan untuk kedua-dua kumpulan guru. Manakala, sebab-sebab mengajar dan kategori matlamat kerja menunjukkan keputusan yang signifikan. Dapatan daripada kajian mereka juga mendapati guru sepenuh masa meninggalkan profesi perguruan lebih dicirikan dengan faktor pelajar dan kewangan. Manakala, guru bukan sepenuh masa pula mencirikannya kepada faktor tekanan.

Dawn (1999) telah menjalankan kaji-selidik tentang tekanan guru, kesihatan, beban kerja dan perasaan berhubung kerja sebelum, semasa dan selepas pemeriksaan sekolah oleh Pejabat Piawaian Pendidikan. Keputusan menunjukkan guru menghadapi pemeriksaan tersebut dengan penuh kebimbangan dan merasai tekanan dalam proses tersebut. Beban kerja dan masa kerja meningkat pada masa menghampiri dengan pemeriksaan dan ia dibelengkui dengan perasaan negatif berhubung dengan kerja dan pencapaian peribadi serta meninggalkan implikasi buruk kepada kesihatan.

Hui dan Chan (1996) mengkaji sumber utama tekanan guru di Hong Kong. Mereka melakukan tinjauan ke atas 415 orang guru menengah dan mendapati aspek kerja berhubung bimbangan merupakan dimensi utama tekanan, terutamanya kepada guru bimbingan, guru wanita, guru muda dan guru junior berbanding guru yang lain. Manakala, beban kerja dan tegangan masa dilihat sebagai aspek tekanan kerja yang

paling ketara bagi kesemua guru. Hubungan yang signifikan telah diperolehi di antara tekanan dengan kepuasan kerja serta pembolehubah biografi.

Brenner et al. (1985) melakukan ujian ke atas model konseptual untuk proses tekanan guru dengan menggunakan data “longitud”. Guru yang menganggap pelajar sebagai punca tekanan pada pertengahan semester pertama melaporkan tegangan dan masalah kesihatan mental pada akhir tahun persekolahan. Menurutnya, majoriti pengubahsuaian yang berjaya berlaku pada pertengahan tahun persekolahan pertama dan hanya minoriti pengubahsuaian berlaku selepas itu. Maka, mereka menyarankan perspetif jangka pendek tentang penyesuaian perlu diberikan penekanan untuk kajian tentang tekanan guru pada masa depan.

Kinnunen dan Leskinen (1989) menjalankan analisis ke atas ciri-ciri struktur bagi proses tekanan guru menerusi tempoh masa satu tahun persekolahan. Seramai 142 guru telah menjalankan 12 kali penilaian dengan menjawab kertas soal-selidik berhubung petunjuk tekanan. Daripada model yang dibentuk, tekanan guru adalah proses yang stable. Varians tekanan “buatan” (latent) untuk pengukuran dapat dijelaskan oleh pengukuran sebelumnya.

Soh (1986) berpendapat individu berbeza dari segi ketahanan terhadap tekanan dan persepsi tentang keupayaan diri dalam mengawal tekanan. Perbezaan ini diakibatkan oleh “locus of control”, iaitu pengantara untuk tekanan. Kajian beliau telah menunjukkan tiada perbezaan dari segi “locus of control” dan tekanan di antara dua

kumpulan responden yang terdiri daripada pensyarah di sebuah kolej teknikal dan guru dari sebuah sekolah menengah. Pensyarah melaporkan tekanan yang lebih rendah berbanding guru sekolah menengah dari segi tingkah-laku pelajar dan simptom psikologi tetapi sebaliknya untuk tekanan dari segi hubungan dengan rakan sekerja. Hubungan korelasi antara skor “locus of control” dengan enam ukuran tekanan adalah di antara -0.20 dan -0.38.

Kyriacou dan Sutcliffe (1979) telah menyiasat hubungan di antara tekanan guru dan dimensi personaliti, iaitu “Rotter’s Internal-External (I-E) locus of control”. Skala tersebut mengukur tahap seseorang individu menaruh jangkaan umum terhadap kawalan luaran daripada dalaman untuk pengukuhan. Dapatan kajian mereka ke atas sampel 130 orang guru dari 11 buah sekolah campuran yang bersaiz medium di England mendapati 30.7% daripada responden menilai pekerjaan sebagai seorang guru adalah sangat tertekan dan mengalami tekanan yang melampau. Nilai korelasi di antara tekanan guru dan kepercayaan kepada kawalan luaran ialah 0.36 dan signifikan pada aras keertian 0.01. Selain itu, dua daripada 14 punca tekanan iaitu “struktur kerjaya yang lemah” dan “gaji yang tidak setimpal” juga menunjukkan keputusan yang signifikan ke atas ujian korelasi dengan kepercayaan kepada kawalan luaran.

Dick dan Wagner (2001) menguji persamaan struktur oleh Kyriacou dan Sutcliffe dan mendapati model ramalan tersebut adalah benar pada hakikatnya. Bebanan kerja dan perselisihan membawa kepada reaksi tekanan, manakala sokongan pengetua dapat mengurangkan persepsi tentang bebanan kerja dan perselisihan. Selain itu,

sokongan luaran dan keefisienan diri dapat mengurangkan tahap tekanan yang bakal dihadapi.

Moriarty et al. (2001) telah menerokai perasaan guru terhadap profesion mereka. Reaksi daripada soal-selidik mendapati guru memperolehi kedua-dua kepuasan dan faedah menerusi interaksi dengan kanak-kanak. Walau bagaimanapun, guru berpendapat mereka terus terdedah kepada tekanan akibat daripada faktor luaran, seperti perubahan dalam pendidikan dan inisiatif kurikulum masa kini. Guru juga berasa kecewa terutamanya dalam pelaksanaan polisi yang bertentangan dengan pemahaman pedagogi dan nilai-nilai profesional mereka. Oleh itu, guru harus melibatkan diri secara aktif dalam proses runding-cara yang mempengaruhi kerja mereka.

Jacobsson et al. (2001) telah membentuk satu garis panduan tentang penggunaan pengurusan tekanan dengan menyiasat hubungan antara 12 faktor tekanan dengan reaksi tekanan. Pengkaji telah melakukan regresi berbilang ke atas pembolehubah bebas, seperti sokongan rakan sekerja, kerjasama, masalah penyelarasian, kejelasan matlamat, orientasi pembelajaran, sokongan pengurusan, maklum-balas secara positif, maklum-balas secara negatif, kelakuan buruk pelajar, umur guru, kawalan kerja dan pandangan terhadap permintaan kerja. Didapati tekanan guru dapat diramal menerusi faktor-faktor pandangan terhadap permintaan kerja, kelakuan buruk pelajar dan maklum-balas secara negatif. Manakala, perasaan terhadap keunggulan kerja dapat diterangkan oleh pembolehubah orientasi pembelajaran, maklum-balas secara positif dan kejelasan

matlamat. Kelakuan buruk pelajar, masalah penyelarasan dan kawalan kerja yang rendah dapat meramalkan pandangan individu terhadap permintaan kerja.

Forlin (2001) meninjau kemungkinan punca-punca tekanan bagi guru. Kajian ini dijalankan ke atas 571 guru sekolah rendah di Queensland yang mana melibatkan murid kurang upaya dari segi intelektual dalam kelas normal mereka. Dapatan dari respons guru ke atas “*Teacher Stress and Coping Questionnaire*” (TSC) tidak menunjukkan tekanan yang melampau dengan kemasukan pelajar sedemikian. Kecekapan profesi perguruan dan tingkah-laku murid yang kurang upaya dari segi intelektual merupakan perkara yang paling tertekan kepada guru. Guru perempuan didapati menghadapi lebih tekanan berbanding dengan guru lelaki. Peningkatan tahun penglibatan dengan pelajar kurang upaya dan penyertaan dalam latihan yang formal dapat mengurangkan tekanan

Chan (2002) telah menilai pandangan sebanyak 83 orang bakal guru di Hong Kong terhadap tekanan guru, keefisienan kendiri, sokongan sosial dan kekecewaan psikologi pada tahun 2002. Guru-guru tersebut telah menunjukkan tahap simptom yang tinggi untuk masalah badan, kebimbangan dan “dysphoria”. Tinjauan ke atas peranan individu dan sokongan sosial dalam proses simptom-tekanan menunjukkan kedua-duanya (iaitu keefisienan-kendiri dan sokongan sosial) tidak menjadi perantaraan kepada kesan tekanan guru ke atas kekecewaan psikologi.

Tellenback et al. (1983) telah membentuk kaedah persamaan struktur bagi mengenalpasti pembolehubah yang bersesuaian dengan model dan hubung-kait antara

pembolehubah-pembolehubah tersebut. Faktor berhubung pelajar merupakan penanda yang paling berkesan untuk ketegangan secara umum, masalah mental dan simptom psikosomatik. Manakala faktor bagi peranan masa dan tekanan yang berpunca daripada pengurusan adalah tidak jelas. Mereka mendapati guru di Swedish menunjukkan tahap ketegangan berhubung kerja dan tahap ketidakpuasan kerja yang tinggi. Menurut mereka lagi, penggunaan faktor tentang ciri-ciri individu dan faktor yang berhubung dengan gaji, status pekerjaan dan struktur kerjaya dapat meningkatkan keupayaan model.

Menurut Troman (2000), tekanan merupakan ciri yang lazim dalam profesi perguruan. Perkembangan sekarang menunjukkan emosi dan budaya pengajaran dipengaruhi oleh ketidakpuasan hubungan sosial dengan orang dewasa, contohnya rakan sekerja, guru besar, ibu-bapa, pemeriksa. Emosi tidak suka oleh guru telah menjadi salah satu sumber kepada tekanan dalam pengajaran. Artikel ini berdasarkan data kualitatif dari satu kajian ke atas tekanan guru sekolah rendah bagi mengenalpasti hubungan antara kakitangan di sekolah rendah. Menurutnya, penambahan kerja guru hanya merupakan salah satu faktor yang mengikis hubungan positif antara kakitangan. Ia juga diakibatkan oleh perubahan dalam hubungan kepercayaan ekoran modenisasi, yang telah membentukkan hubungan kepercayaan yang rendah (low-trust). Ia telah memberikan impak yang negatif kepada guru dari segi psikologi, emosi dan hubungan di antara rakan sekerja.