

BAB 4

HASIL KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Bab ini akan membentangkan dapatan dan keputusan kajian yang telah dijalankan serta pengujian ke atas hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan. Analisa ke atas maklumat statistik adalah dengan menggunakan perisian SPSS versi 9.0. Perbincangan akan dibahagikan kepada tiga bahagian :-

Bahagian I : Menghuraikan analisa terhadap maklumat deskriptif responden

Bahagian II : Membentangkan analisis kajian dan pengujian hipotesis berkaitan cirri-ciri demografi responden dengan punca tekanan dan strategi menangani tekanan.

Bahagian III : Ringkasan hasil kajian.

4.2 Maklumat Deskriptif Responden

Ciri-ciri demografi responden diberikan dalam Jadual 4.1. Didapati daripada 200 borang soal-selidik yang telah diedarkan kepada sekolah di kawasan Bandar dan luar bandar, seramai 185 responden telah memulangkannya.

Jadual 4.1 : Ciri-ciri Responden

	Ciri-ciri	Bilangan	Peratus (%)
1.	Kedudukan Demografi		
	Luar Bandar	92	49.7
	Bandar	93	50.3
2.	Jantina		
	Lelaki	64	34.6
	Perempuan	121	65.4
3.	Bangsa		
	Melayu	129	69.7
	Cina	44	23.8
	India	12	6.5
4.	Status Perkahwinan		
	Bujang	37	20.0
	Berkahwin	142	76.8
	Bercerai/Duda/Janda	6	3.2
5.	Kumpulan Umur		
	Kurang @ sama 29 th	34	18.4
	30 hingga 39 th	91	49.2
	40 th ke atas	60	32.4
6.	Jangkamasa Perkhidmatan		
	Kurang 1 tahun	5	2.7
	1 ~ 5 tahun	26	14.1
	6 ~ 10 tahun	51	27.6
	11 ~ 15 tahun	48	25.9
	16 tahun keatas	55	29.7
7.	Klasifikasi Guru		
	Siswazah	67	36.2
	Bukan Siswazah	118	63.8

8. Kategori Sekolah Mengajar

Menengah	90	48.6
Rendah	95	51.4

Daripada seramai 185 (N) orang responden yang telah memulangkannya, 92 adalah daripada sekolah Bandar (49.7%) dan 93 (50.3%) responden daripada sekolah kawasan luar Bandar. Responden lelaki adalah seramai 63 orang (34.6 %) dan 121 responden perempuan (65.4 %).

Sementara itu dari segi pecahan bangsa seramai 129 adalah responden Melayu, diikuti 44 orang responden Cina (23.8 %) dan diikuti 12 orang responden India (6.5 %). Seramai 142 orang responden telah berkahwin (76.8 %), 37 orang (20.0 %) bujang dan selebihnya 6 orang bercerai / duda / janda (3.2%).

Penyelidik telah membuat 'grouping' ataupun penyatuan dari segi kumpulan umur responden. Ianya telah disatukan kepada 3 kategori iaitu kumpulan umur kurang ataupun sama dengan 29 tahun, di antara 30 hingga 39 tahun dan kumpulan umur 40 tahun ke atas. Seramai 34 responden tergolong dalam kumpulan umur kurang ataupun sama dengan 29 tahun (18.4 %), 49.2 % (91 responden) terdiri daripada responden yang berumur di dalam lingkungan 30 hingga 39 tahun dan selebihnya 60 orang (32.4 %) tergolong dalam kumpulan umur 40 tahun dan ke atas.

Dari segi pengalaman mengajar, didapati bahawa guru yang mengajar lebih dari 16 tahun adalah mempunyai peratusan yang tertinggi iaitu 29.7%, yang kedua tertinggi adalah 6 hingga 10 tahun iaitu 27.6 %, yang ketiga adalah 11 hingga 15 tahun iaitu 25.9%, yang keempat adalah 1 hingga 5 tahun iaitu 14.1% dan yang terendah ialah kurang dari 1 tahun iaitu 2.7 %. Peratusan ini menunjukkan guru-guru yang menjadi responden dalam kajian ini majoritinya dari guru yang berpengalaman.

Daripada 185 orang responden, seramai 118 orang responden (63.8 %) merupakan guru bukan siswazah dan 67 responden (36.2 %) merupakan guru siswazah. Daripada jumlah itu pula seramai 90 orang responden (48.6 %) mengajar di sekolah menengah dan 95 orang (51.4 %) mengajar di sekolah rendah.

4.3 Analisis kajian pengujian hipotesis berkaitan ciri –ciri demografi responden dengan punca tekanan dan strategi menangani tekanan.

Jadual 4.2 menunjukkan urutan (ranking) punca tekanan dari yang paling utama kepada yang terendah (diperolehi dengan membahagikan min skor bagi setiap subskala dengan bilangan item bagi setiap subskala)

Jadual 4.2 : Susunan Min Wajaran bagi Subskala Punca Tekanan

Sub-Skala	Min Wajaran	Susunan
Lebihan Bebanan Kerja	2.69	1
Konflik Peranan	2.44	2
Struktur Organisasi	2.44	2
Kesamaran Kerja	2.42	3
Kurang Bebanan Kerja	1.92	4

Punca utama tekanan di kalangan guru ialah wujudnya bebanan tugas kerja yang melampau. Tugas guru meliputi bukan sahaja tugas mengajar dalam kelas tetapi juga melibatkan tugas lain yang samada dilakukan atas keinginan/usaha guru itu sendiri atau arahan dari pihak atasan. Penemuan ini

selaras dengan kajian Chang (1996) yang mendapati beban tugas merupakan punca utama tekanan pekerjaan guru-guru.

Jadual 4.3 menunjukkan urutan (ranking) mekanisma bagi menangani tekanan dari yang paling utama kepada yang paling jarang digunakan. (Min skor bagi setiap subskala dibahagikan dengan bilangan item bagi setiap subskala)

Jadual 4.3 : Susunan Min Wajaran Bagi Sub-skala Strategi Penanganan

Sub-Skala	Min Wajaran	Susunan
Agama	2.53	1
Penilaian Semula (Pertumbuhan)	2.51	2
Perancangan	2.49	3
Aktif	2.40	4
Penerimaan	2.24	5
Melupakan Ingatan (Mental)	1.67	6
Penafian	1.37	7
Ubat / Alkohol	1.06	8

Meningkatkan amalan agama adalah menjadi 'coping mechanism of choice' di kalangan responden. Ini dilikuti oleh pendekatan penilaian semula (cognitive rationalistic approach) iaitu cuba melihat dari sudut positif atau baiknya dari sesuatu kejadian. Strategi yang paling kurang digunakan ialah dengan beralih bertindak mengambil ubatan / alkohol.

Objektif berikutnya ini ialah untuk melihat samada wujud sebarang perbezaan antara ciri-ciri demografi dengan punca-punca tekanan dan mekanisma menangani tekanan yang kerap kali digunakan oleh guru-guru.

Ujian t dilakukan terhadap maklumat demografi jantina, kategori perkhidmatan, peringkat sekolah mengajar dan lokasi sekolah, berkaitan dengan subskala tekanan dan subskala mekanisma menangani tekanan, manakala ujian ANOVA Sehala dilakukan terhadap maklumat demografi status perkahwinan, dan tempoh perkhidmatan berkaitan dengan subskala tekanan dan subskala mekanisma menangani tekanan.

4.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru.

H_{A1} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru.

Jadual 4.4 memaparkan keputusan ujian t subskala tekanan berkaitan dengan jantina. Dari semua pembolehubah punca tekanan, hanya faktor 'konflik peranan' yang signifikan pada aras keertian $p < 0.05$ iaitu 0.010 (iaitu hipotesis H_{01} tidak dapat diterima). Punca-punca tekanan pekerjaan lain adalah tidak signifikan , iaitu tidak terdapat perbezaan signifikan antara jantina dan penyebab tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru. Dengan itu hipotesis H_{01} adalah diterima.

Jadual 4.4 : Ujian t bagi subskala Tekanan dengan Jantina

Skala	Jan.	Frek. (N)	Min	Sisihan Plawai	t	p
Lebihan Kerja	L	64	2.6281	0.4949	-1.038	0.301
	P	121	2.7240	0.6451		
Kurang Kerja	L	64	2.0375	0.5951	1.459	0.146
	P	121	1.9058	0.5780		
Kesamaran Kerja	L	64	2.2844	0.6108	-1.523	0.130
	P	121	2.4893	0.9798		
Struktur Organisasi	L	64	2.3656	0.6700	-1.175	0.242
	P	121	2.4826	0.6307		
Konflik Peranan	L	64	2.2875	0.6492	-2.615	0.010
	P	121	2.5322	0.5811		

Signifikan pada aras keertian $p < 0.050$

Nota : L = Lelaki P = Perempuan Jan. = Jantina

Frek. = Frekuensi

Hipotesis 2

H_{o2} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat sekolah dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

H_{A2} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat sekolah dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

Berdasarkan jadual 4.5 di bawah, ujian t pada aras keertian $p < 0.050$, tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat sekolah dengan penyebab-penyebab utama tekanan pekerjaan. Oleh yang demikian H_{o2} diterima. Ini mungkin kerana guru-guru samada yang mengajar di sekolah rendah atau sekolah menengah mendapat 'layanan' yang sama.

Jadual 4.5 : Ujian t bagi subskala Tekanan dengan Peringkat Sekolah

Skala	Peringkat Sekolah	Frek. (N)	Min	Sisihan Piawai	t	p
Lebihan Kerja	Sek. Men	90	2.6800	0.6295	-0.239	0.812
	Sek. Ren	95	2.7011	0.5693		
Kurang Kerja	Sek. Men	90	2.111	0.6412	1.354	0.177
	Sek. Ren	95	1.8947	0.5250		
Kesamaran Kerja	Sek. Men	90	2.4089	1.1349	-0.143	0.886
	Sek. Ren	95	2.4274	0.5240		
Struktur Organisasi	Sek. Men	90	2.3978	0.6489	-0.910	0.364
	Sek. Ren	95	2.4842	0.6422		
Konflik Peranan	Sek. Men	90	2.4422	0.5960	-0.115	0.909
	Sek. Ren	95	2.4526	0.6346		

Signifikan pada peras keertian $p < 0.050$

Nota : Sek. Ren = Sekolah Menengah Sek. Men = Sekolah Rendah

Jen. = Jantina Frek. = Frekuensi

Hipotesis 3

- H_{03} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara kategori perkhidmatan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru
- H_{A3} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara kategori perkhidmatan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

Berdasarkan kepada Jadual 4.6 di bawah, ujian t pada aras keertian $p < 0.05$ mendapati tidak terdapat perbezaan signifikan di antara subskala punca tekanan dengan lokasi sekolah. Ini bererti hipotesis H_03 dapat diterima.

Jadual 4.6 : Ujian t bagi subskala Tekanan dengan Kategori Perkhidmatan

Skala	Kategori Perkh.	Frek. (N)	Min	Sisihan Plawai	t	p
Lebihan Kerja	Siswazah	67	2.6776	0.6286	-0.226	0.822
	B. Siswazah	118	2.6983	0.5822		
Kurang Kerja	Siswazah	67	2.0567	0.6246	1.856	0.065
	B. Siswazah	118	1.8915	0.5563		
Kesamaran Kerja	Siswazah	67	2.5313	1.2444	1.328	0.186
	B. Siswazah	118	2.3542	0.5617		
Struktur Organisasi	Siswazah	67	2.4030	0.6233	-0.621	0.535
	B. Siswazah	118	2.4644	0.6589		
Konflik Peranan	Siswazah	67	2.5104	0.6162	1.048	0.296
	B. Siswazah	118	2.4119	0.6140		

Signifikan pada paras keertian $p < 0.050$

Hipotesis 4

H_{04} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

H_{A4} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

Ujian t bagi subskala tekanan dengan lokasi sekolah mendapati tiada sebarang signifikan pada darjah kebebasan $p < 0.05$. Oleh yang demikian hipotesis 4 juga diterima oleh penyelidik. Ini mungkin kerana tidak terdapat jurang di kalangan guru yang mengajar samada di kawasan luar bandar dan bandar dari aspek mobiliti guru.

Jadual 4.7 : Ujian t bagi subskala Tekanan dengan Lokasi Sekolah

Skala	Lokasi Sekolah	Frek. (N)	Min	Sisihan Prawai	t	p
Lebihan Kerja	LB	92	1.9261	0.6217	-0.582	0.561
	B	93	1.9763	0.5500		
Kurang Kerja	LB	92	2.6152	0.5163	-1.720	0.087
	B	93	2.7656	0.6631		
Kesamaran Kerja	LB	92	2.3370	0.6083	-1.263	0.208
	B	93	2.4989	1.0712		
Struktur Organisasi	LB	92	2.3674	0.6770	-1.574	0.117
	B	93	2.5161	0.6067		
Konflik Peranan	LB	92	2.4043	0.6345	-0.951	0.343
	B	93	2.4903	0.5953		

Signifikan pada paras keertian $p < 0.050$

Nota : LB = Luar Bandar

B = Bandar

Hipotesis 5

H_{05} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

H_{A5} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Berdasarkan kepada jadual 4.8, didapati tiada perbezaan yang signifikan antara mekanisma menangani tekanan yang digunakan dengan jantina guru. Dengan ini hipotesis 5 dapat diterima.

Jadual 4.8 : Ujian t bagi Subskala Mekanisma Menangani Tekanan dengan Jantina

Skala	Jan.	Frek. (N)	Min	Sisihan Piawai	t	p
Aktif	Lelaki	64	2.4688	0.4746	-1.218	0.255
	Perempuan	121	2.5620	0.5055		
Terancang	Lelaki	64	2.5078	0.4106	0.550	0.583
	Perempuan	121	2.4731	0.4067		
Penilaian Semula	Lelaki	64	2.5156	0.4055	0.185	0.854
	Perempuan	121	2.5041	0.4005		
Penerimaan	Lelaki	64	2.2695	0.4804	0.561	0.575
	Perempuan	121	2.2273	0.4905		
Agama	Lelaki	64	2.4688	0.4746	-1.218	0.225
	Perempuan	121	2.5620	0.5055		
Mental	Lelaki	64	1.6758	0.4686	0.114	0.910
	Perempuan	121	1.6674	0.4845		
Ubat / Alkohol	Lelaki	64	0.2617	0.0053	-0.417	0.677
	Perempuan	121	0.2665	0.0083		
Penafian	Lelaki	64	1.4839	0.5670	1.912	0.057
	Perempuan	121	1.3130	0.5723		

Signifikan pada paras keertian p<0.050

Hipotesis 6

- H_{06} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.
- H_{A6} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara peringkat sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Terdapat 4 perbezaan yang signifikan ($p < 0.050$). Guru bukan siswazah menggunakan lebih pendekatan 'penilaian semula', 'agama', 'mental' dan 'penafian' dalam menangani tekanan pekerjaan. Ini bermakna hipotesis Hipotesis 6 ditolak. Untuk subskala mekanisma yang lain tidak menunjukkan perbezaan signifikan, hipotesis diterima.

Jadual 4.9 : Ujian t bagi Subskala Mekanisma Menangani Tekanan dengan Kategori Perkhidmatan

Skala	Kategori Perkhd.	Frek. (N)	Min	Sisihan Plawai	t	p
Aktif	Siswazah	67	2.3955	0.3823	-0.012	0.990
	B. Siswazah	118	2.3962	0.3449		
Terancang	Siswazah	67	2.5187	0.3948	0.843	0.400
	B. Siswazah	118	2.4661	0.4146		
Penilaian Semula	Siswazah	67	2.4291	0.4326	-2.036	0.043
	B. Siswazah	118	2.5530	0.3767		
Penerimaan	Siswazah	67	2.2201	0.4616	-0.457	0.648
	B. Siswazah	118	2.2542	0.5010		
Agama	Siswazah	67	2.4030	0.5108	-2.668	0.008
	B. Siswazah	118	206017	0.4795		
Mental	Siswazah	67	1.5448	0.4394	-2.739	0.007
	B. Siswazah	118	1.7415	0.4858		
Ubat / Alkohol	Siswazah	67	0.2761	0.1078	1.554	0.122
	B. Siswazah	118	0.2585	0.0045		
Penafian	Siswazah	67	1.1680	0.5740	-3.643	0.000
	B. Siswazah	118	1.4829	0.5461		

Signifikan pada peras keertian $p < 0.050$

Hipotesis 7

- H_{07} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.
- H_{A7} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Berdasarkan jadual 4.10, didapati tiada perbezaan yang signifikan antara mekanisma menangani tekanan yang digunakan dengan peringkat sekolah guru mengajar. Dengan itu hipotesis ini diterima.

Jadual 4.10 : Ujian t bagi Subskala Mekanisma Menangani Tekanan dengan Kategori Peringkat Sekolah

Skala	Peringkat Sekolah	Frek. (N)	Min	Sisihan Plawal	t	p
Aktif	Sek. Men Sek.Ren	90 95	2.4028 2.3895	0.3723 0.3454	0.252	0.801
Terancang	Sek. Men Sek.Ren	90 95	2.4972 2.4737	0.4248 0.3919	0.392	0.696
Penilaian Semula	Sek. Men Sek.Ren	90 95	2.4583 2.5553	0.4261 0.3722	-1.650	0.101
Penerimaan	Sek. Men Sek.Ren	90 95	2.2667 2.2184	0.4648 0.5069	0.674	0.501
Agama	Sek. Men Sek.Ren	90 95	2.4694 2.5868	0.4969 0.4903	-1.617	0.106
Mental	Sek. Men Sek.Ren	90 95	1.6250 1.7132	0.4482 0.5026	1.256	0.211
Ubat / Alkohol	Sek. Men Sek.Ren	90 95	0.2694 0.2605	0.0093 0.0050	0.813	0.417
Penafian	Sek. Men Sek.Ren	90 95	1.2878 1.4474	0.5617 0.5788	-1.879	0.062

Signifikan pada paras keertian $p < 0.050$

Hipotesis 8

- H_{08} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.
- H_{A8} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara lokasi sekolah dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Jadual 4.11 : Ujian t bagi Subskala Mekanisma Menangani Tekanan dengan Kategori Lokasi Responden Mengajar

Skala	Lokasi	Frek. (N)	Min	Sisihan Plawai	t	P
Aktif	LB	92	2.3587	0.3637	-1.412	0.160
	B	93	2.4328	0.3500		
Perancangan	LB	92	2.4049	0.4414	-2.711	0.007
	B	93	2.5645	0.3553		
Penilaian Semula	LB	92	2.6087	0.3618	3.494	0.001
	B	93	2.4086	0.4150		
Penerimaan	LB	92	2.2989	0.4934	1.593	0.113
	B	93	2.1855	0.4748		
Agama	LB	92	2.6141	0.5128	2.331	0.021
	B	93	2.4462	0.4660		
Mental	LB	92	1.6957	0.4872	0.718	0.474
	B	93	1.6452	0.4696		
Ubat / Alkohol	LB	92	0.2636	0.0056	-0.231	0.817
	B	93	0.2661	0.0088		
Penafian	LB	92	1.5082	0.5865	3.342	0.001
	B	93	1.2303	0.5293		

Terdapat 4 perbezaan yang signifikan ($p < 0.050$) yang menyebabkan kepada hipotesis tidak dapat diterima. Guru luar bandar lebih menggunakan

pendekatan 'penilaian semula', 'agama' dan 'penafian' manakala guru yang mengajar di kawasan bandar lebih menggunakan pendekatan 'perancangan' dalam menangani tekanan pekerjaan. Ini mungkin kerana kehidupan atau persekitaran di luar bandar mempengaruhi cara hidup / bekerja mereka.

Ujian ANOVA Sehala dilakukan terhadap maklumat demografi Status Perkahwinan, Kumpulan dan Tempoh Perkhidmatan berkaitan dengan subskala tekanan dan subskala mekanisma menagani tekanan.

Hipotesis 9

- H_{09} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru
- H_{A9} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

Bagi menguji hipotesis 9, analisa varian (ANOVA) sehala ujian SNK (Student Newman Keuls) telah digunakan dan keputusannya adalah tertera dalam jadual 4.12 di bawah.

Kategori	Tempoh Perkhidmatan		
	0-5	6-10	>10
0-5	1.00	0.00	0.00
6-10	0.00	1.00	0.00
>10	0.00	0.00	1.00

Jadual 4.12 : ANOVA Sehala bagi Subskala Tekanan dengan Tempoh Perkhidmatan

		Jumlah Kuasadua	df	Min Kuasadua	F	Sign
Lebihan Kerja	Antara Kump	4.186	4	1.047	3.060	0.018
	Dalam Kump	61.568	180	0.342		
	Total	65.754	184			
Kurang Kerja	Antara Kump	3.414	4	0.853	2.573	0.039
	Dalam Kump	59.708	180	0.332		
	Total	63.122	184			
Kesamaran Kerja	Antara Kump	1.416	4	0.354	0.458	0.766
	Dalam Kump	139.041	180	0.772		
	Total	140.458	184			
Struktur Organisasi	Antara Kump	6.006	4	1.502	3.829	0.005
	Dalam Kump	70.585	180	0.392		
	Total	76.591	184			
Konflik Peranan	Antara Kump	1.660	4	0.415	1.100	0.358
	Dalam Kump	67.922	180	0.377		
	Total	69.581	184			

Daripada jadual 4.12, kita dapatil tiada perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dengan punca-punca tekanan yang dialami oleh guru, kecuali bagi punca tekanan iaitu 'struktur organisasi' (Nilai signifikan $p=0.005$). Ini membawa maksud hipotesis 9 hanya tidak dapat diterima untuk faktor struktur organisasi, manakala bagi punca-punca lain ianya hipotesis dapat diterima. Mereka yang berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun menunjukkan min yang tertinggi ($min = 2.67$), diikuti oleh mereka yang berkhidmat kurang dari setahun ($min = 2.60$). Mereka yang berkhidmat melebihi 16 tahun mempunyai min yang terendah sekali iaitu 2.21.

Hipotesis 10

- H_{010} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru
- H_{A10} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dan penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami di kalangan guru

Jadual 4.13 : ANOVA Sehala bagi Subskala Tekanan dengan Status Perkahwinan

		Jumlah Kuasadua	df	Min Kuasadua	F	Sign
Lebihan Kerja	Antara Kump	0.104	2	5.181E-02	0.144	0.866
	Dalam Kump	65.651	182	0.361		
	Total	65.754	184			
Kurang Kerja	Antara Kump	0.692	2	0.346	1.009	0.366
	Dalam Kump	62.430	182	0.343		
	Total	63.122	184			
Kesamaran Kerja	Antara Kump	0.618	2	0.309	0.402	0.669
	Dalam Kump	139.839	182	0.768		
	Total	140.458	184			
Struktur Organisasi	Antara Kump	0.432	2	0.216	0.516	0.598
	Dalam Kump	76.159	182	0.418		
	Total	76.591	184			
Konflik Peranan	Antara Kump	0.015	2	1.287E-02	0.034	0.967
	Dalam Kump	69.556	182	0.382		
	Total	69.581	184			

Daripada Jadual 4.13 , kita dapat tiada perbezaan yang signifikan antara status perkahwinan dengan punca-punca tekanan yang dialami oleh guru (

$p>0.05$). Dengan itu hipotesis 10 yang menyatakan 'Tiada terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dengan punca-punca tekanan pekerjaan adalah diterima.

Hipotesis 11

- H_{011} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.
- H_{A11} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Berkaitan mekanisma menangani tekanan yang digunakan, subskala berkaitan dengan pendekatan 'Penilaian Semula' dan 'Penerimaan' menunjukkan perbezaan yang signifikan berkaitan dengan tempoh perkhidmatan, maknanya hipotesis yang menyatakan bahawa ' Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tempoh perkhidmatan dan mekanisma menangani tekanan yang digunakan ditolak bagi dua subskala ini iaitu pendekatan 'Penilaian Semula' dan pendekatan 'Penerimaan' (kedua-duanya adalah pendekatan berkaitan dengan pengawalan emosi). Bagi subskala menangani tekanan yang lain tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan, yang membawa maksud hipotesis diterima. Mereka yang berkhidmat antara 6 hingga 10 tahun menunjukkan nilai min yang tertinggi ($min = 2.66$) berbanding dengan mereka yang berkhidmat kurang dari setahun yang menunjukkan min yang terendah. Ini berbeza dengan subskala penerimaan, di mana mereka yang berkhidmat kurang dari setahun menunjukkan yang tertinggi ($min = 2.55$) berbanding dengan kategori perkhidmatan yang lain

Jadual 4.14 : ANOVA Sehala bagi Subskala Mekanisma Menangani Tekanan dengan Tempoh Perkhidmatan

		Jumlah Kuasadua	df	Min Kuasadua	F	Sign
Aktif	Antara Kump	0.698	4	0.175	1.374	0.245
	Dalam Kump	22.861	180	0.127		
	Total	23.559	184			
Terancang	Antara Kump	0.742	4	0.185	1.121	0.348
	Dalam Kump	29.780	180	0.165		
	Total	30.522	184			
Penilaian Semula	Antara Kump	1.680	4	0.420	2.707	0.032
	Dalam Kump	27.933	180	0.155		
	Total	29.613	184			
Penerimaan	Antara Kump	3.734	4	.0934	4.227	0.003
	Dalam Kump	39.754	180	0.221		
	Total	43.488	184			
Agama	Antara Kump	1.594	4	0.399	1.645	0.165
	Dalam Kump	43.617	180	0.242		
	Total	45.211	184			
Mental	Antara Kump	0.665	4	0.166	0.723	0.580
	Dalam Kump	41.347	180	0.230		
	Total	42.011	184			
Ubat / Alkohol	Antara Kump	1.608E-02	4	4.020E-02	0.720	0.580
	Dalam Kump	1.006	180	5.586E-02		
	Total	10.22	184			
Penafian	Antara Kump	2.695	4	0.674	2.089	0.084
	Dalam Kump	56.756	176	0.322		
	Total	59.451	180			

Hipotesis 12

- H_{012} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.
- H_{012} : Terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dan mekanisma menangani tekanan pekerjaan yang digunakan di kalangan guru.

Daripada Jadual 4.15, terdapat tiga perbezaan yang signifikan berkaitan dengan taraf perkahwinan dan mekanisma menangani tekanan yang digunakan. Subskala menangani tekanan tersebut ialah 'Penilaian Semula', 'Agama' dan 'Penafian'. Ini membawa maksud bahawa ketiga-tiga subskala itu bersesuaian dengan hipotesis yang menyatakan 'Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara taraf perkahwinan dengan mekanisma menangani tekanan yang digunakan tidak dapat diterima. Manakala bagi subskala mekanisma menangani tekanan yang lain tidak menunjukkan signifikan, yang membawa kepada hipotesis diterima. Seterusnya bagi subskala yang signifikan, pendekatan 'Penilaian Semula' dan 'Agama', mereka yang paling gemar menggunakannya adalah dari kategori kumpulan yang sudah berkahwin. Manakala mereka yang masih bujang menunjukkan min yang tertinggi (1.41) bagi pendekatan penafian.

Jadual 4.15 : ANOVA Sehala bagi Mekanisma Menangani Tekanan dengan Kategori Status Perkahwinan

		Jumlah Kuasadua Square	df	Min Kuasadua	F	Sign
Aktif	Antara Kump	0.562	2	0.281	2.223	0.111
	Dalam Kump	22.998	182	0.126		
	Total	23.559	184			
Terancang	Antara Kump	0.265	2	0.133	0.798	0.452
	Dalam Kump	30.256	182	0.126		
	Total	30.522	184			
Penilaian Semula	Antara Kump	1.047	2	0.523	3.335	0.036
	Dalam Kump	28.566	182	0.157		
	Total	29.613	184			
Penerimaan	Antara Kump	0.338	2	0.169	0.713	0.492
	Dalam Kump	43.150	182	0.237		
	Total	43.488	184			
Agama	Antara Kump	2.432	2	1.216	5.174	0.007
	Dalam Kump	42.779	182	0.235		
	Total	45.211	184			
Mental	Antara Kump	1.256	2	0.628	2.806	0.063
	Dalam Kump	40.755	182	0.224		
	Total	42.011	184			
Ubat / Alkohol	Antara Kump	2.911E-02	2	1.456E-02	2.669	0.072
	Dalam Kump	0.993	182	5.453E-03		
	Total	10.22	184			
Penafian	Antara Kump	3.864	2	1.932	6.187	0.003
	Dalam Kump	55.587	178	0.312		
	Total	59.451	180			

4.5. Ringkasan Hasil Kajian

Hasil kajian mendapati faktor berkaitan dengan organisasi yang menjadi punca atau penyebab utama tekanan pekerjaan yang dialami oleh guru ialah apabila seseorang guru itu mempunyai terlalu banyak kerja (work overload) sedangkan faktor kurang kerja adalah penyumbang tekanan pekerjaan yang terendah.

Selain dari faktor konflik peranan dimana guru perempuan lebih mengalami tekanan bagi faktor tersebut berbanding guru lelaki dan juga faktor struktur organisasi dimana mereka yang berkhidmat antara 6-10 tahun menunjukkan perbezaan yang ketara berbanding tempoh perkhidmatan yang lain, faktor-faktor lain yang menjadi punca tekanan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan berkaitan dengan ciri-ciri demografi responden yang diuji.

Hasil kajian berkaitan mekanisme menangani tekanan yang digunakan mendapati pendekatan agama seperti melalui meningkatkan amal ibadat menjadi strategi atau cara utama dalam mengurangkan atau mengatasi tekanan yang dihadapi oleh seseorang guru ditempat kerja manakala kaedah yang paling kurang digunakan oleh responden ialah dengan mengambil ubat (Contohnya mengambil Panadol atau minum arak).

Hasil kajian juga mendapati bahawa untuk ciri-ciri demografi iaitu jantina dan peringkat sekolah mengajar (rendah dan menengah), tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara ciri-ciri tersebut dengan mekanisma menangani tekanan yang digunakan. Ini membawa maksud guru lelaki / perempuan dan guru yang mengajar di sekolah menengah / rendah, menggunakan kaedah atau strategi yang sama dalam menangani tekanan pekerjaan yang dihadapi.

Berkaitan dengan ciri demografi taraf perkahwinan, mereka yang berkahwin lebih memilih menggunakan pendekatan penilaian semula dan agama manakala bagi guru bujang, mereka lebih menggunakan pendekatan penafian. Guru bukan siswazah pula lebih menggunakan pendekatan Penilaian Semula, Agama, 'Mental Disengagement' dan Penafian berbanding dengan guru siswazah.

Seterusnya guru yang mengajar di sekolah kawasan bandar (Kota Setar) lebih menggunakan pendekatan 'Perancangan' manakala guru yang mengajar di kawasan luar bandar (Padang Terap / Pendang) lebih memilih kepada pendekatan 'Penilaian Semula', 'Agama' dan ' Penafian'. Berkaitan dengan tempoh perkhidmatan, guru yang mengajar antara 6 hingga 10 tahun menunjukkan perbezaan yang signifikan / ketara di mana mereka lebih menggunakan pendekatan 'Penilaian Semula' manakala guru yang baru bertugas (kurang setahun) pula lebih menggunakan pendekatan atau strategi 'Penerimaan' terhadap tekanan pekerjaan yang dialami.