

PERSEPSI GURU PENDIDIKAN ISLAM TERHADAP TEKANAN KERJA

ISLAMIC EDUCATION TEACHERS PERCEPTION ON WORK STRESS

Zuraimy Ali¹
Noraini Ismail²
Nadiyah Hashim³
Nurul Farhana Yahya⁴
Nur Fatin Nabilah Shahrom⁵
Nurliyana Mohd Talib⁶

¹Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: zuraimy@uitm.edu.my)

²Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: noraini045@uitm.edu.my)

³Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: nadiyah@uitm.edu.my)

³Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: nfarhanay@uitm.edu.my)

⁵Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: fatinnabilahshahrom@uitm.edu.my)

⁶Akademi Pengajian Islam Kontemporari, Universiti Teknologi MARA cawangan Perlis (UiTM), Malaysia,
(Email: liyanatalib@uitm.edu.my)

Article history

Received date : 16-4-2025

Revised date : 17-4-2025

Accepted date : 31-5-2025

Published date : 15-6-2025

To cite this document:

Ali, Z., Ismail, N., Hashim, N., Yahya, N. F.,
Shahrom, N. F. N & Mohd Talib, N. (2025). Persepsi
Guru Pendidikan Islam terhadap tekanan kerja.
*Journal of Islamic, Social, Economics and
Development (JISED)*, 10 (73), 11- 22.

Abstrak: Kajian ini menumpukan kepada konsep tekanan kerja dan persepsi guru pendidikan Islam bagi negeri Perlis dan Kedah terhadap tekanan kerja. Kajian adalah berbentuk kuantitatif dan bertujuan untuk melihat tekanan kerja yang dialami oleh guru pendidikan Islam dalam melaksanakan dasar memperkasakan pendidikan Islam yang tertumpu di sekolah kebangsaan negeri Perlis dan Kedah sahaja. Kaedah kuantitatif dijalankan dengan menggunakan instrumen soal selidik Teacher Stress Inventory yang dibangunkan oleh Dr. Michael J. Fimian(1988). Sampel kajian melibatkan guru pendidikan Islam seramai 389 responden. Data dianalisis menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 21 bagi mendapatkan dapatan kajian yang berbentuk deskriptif dan inferensi. Dapatan menunjukkan bahawa tekanan kerja yang dialami oleh guru pendidikan Islam berada pada tahap yang sederhana. Selain itu, tekanan kerja yang dirasakan oleh guru pendidikan Islam adalah sama tanpa mengira faktor demografi responden. Diharap kajian ini dapat membantu mengenalpasti tekanan kerja dan seterusnya mencari jalan penyelesaian tersebut.

Kata kunci: Tekanan kerja dan guru pendidikan Islam

Abstract: *This study focuses on the concept of occupational stress and the perception of teachers of Islamic education for the state of Perlis and Kedah on works stress. The study is quantitative and aims to look at the work stress felt by teachers of Islamic education in implementing policies that strengthen Islamic education in national primary schools focused Perlis and Kedah only. Quantitative methods carried out using a questionnaire Teacher Stress Inventory developed by Dr. Michael J. Fimian (1988). The sample included a total of 389 teachers of Islamic education as the respondents. Data were analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 21 to find out the results of descriptive and inferential. The results showed that work stress experienced by teachers of Islamic education is at a medium level. In addition, works stress felt by teachers of Islamic education is the same regardless of the respondents demographic factors. It is hoped that this study can help identify the pressures of work and seek a settlement.*

Keywords: *Work stress and Islamic education teacher*

Pendahuluan

Pelbagai kajian telah dilakukan ke atas pelbagai pihak sejak perkataan stres (*stress*) mula digunakan oleh pelopor teori tekanan iaitu Hans Hugo Bruno Selye (Hellriegel, Slocum & Woodman, 2001). Selye (1974) berpendapat tekanan boleh ditakrifkan sebagai tindak balas spesifik tubuh untuk apa-apa tuntutan yang diletakkan ke atasnya untuk menyesuaikan diri, sama ada permintaan yang menghasilkan keseronokan atau kesakitan. Konsep tekanan kerja atau tekanan di tempat kerja dalam kajian ini adalah ditakrifkan sebagai tekanan yang dialami atau yang dihadapi oleh guru pendidikan Islam dalam persekitaran kerja mereka.

Tekanan atau stres sering berlaku dalam kehidupan dan sangat berkait rapat dengan amalan gaya hidup, tingkah laku seseorang, masalah kekeluargaan, pembangunan dalam proses urbanisasi dan kejutan budaya terhadap permodenan yang pesat. Tekanan di tempat kerja terjadi apabila keperluan kerja tidak bersesuaian dengan kebolehan, sumber dan kehendak pekerja yang mana ia memberi kesan terhadap psikologi dan fisiologi manusia (Jamaludin et al., 2012). Pengalaman tekanan di tempat kerja sering kali menjadi kajian penyelidikan yang banyak dan minat terhadap topik tersebut tidak menunjukkan tanda yang menyusut.

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah mengenal pasti isu tekanan kerja guru berdasarkan maklumat yang diterima bahawa guru di negeri Selangor, Johor, Kuala Lumpur dan Melaka menanggung bebanan kerja berlebihan iaitu masa bekerja 74 jam seminggu bersamaan dengan 50.4% atau 68% berbanding tempoh masa yang ditetapkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa iaitu sebanyak 48 jam seminggu (Datu Kishra, 2010). Kajian yang dijalankan telah mengenal pasti bahawa bebanan kerja guru merupakan salah satu bentuk tekanan kerja yang memerlukan kepada jalan penyelesaian yang terbaik supaya guru dapat mengekalkan komitmen semasa bertugas (Datu Kishra, 2010; Mazelan, 2012; Mohd Salimi, 2010). Kajian Mohd Nor Jaafar (2007) mendapati kekurangan pengalaman mengajar juga menjadi faktor kepada stres guru pendidikan Islam.

Faridah dan Zubaidah (1998) juga menjelaskan bahawa guru juga diarahkan untuk melaksanakan pelbagai tugas lain yang menjadi rutin pekerjaan mereka seperti mengutip yuran, menyediakan soalan ujian, mengemaskini kedatangan pelajar dan peperiksaan serta lain-lain lagi. Keadaan ini menyebabkan tumpuan guru terganggu dalam memberikan ilmu kepada murid-murid dan akhirnya menyebabkan perlaksanaan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam seringkali terbantut. Bebanan tugas-tugas 'pengkeranian' dan lain-lain menyebabkan guru kurang persediaan dalam memastikan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam berjalan lancar. Denton (2008) menyatakan bahawa guru merentasi pelbagai budaya mengalami keletihan emosi, depersonalisasi dan prestasi rendah.

Rancangan Malaysia Kesembilan merupakan strategi KPM dalam memastikan isu tekanan kerja yang dialami oleh guru dapat ditangani dengan berkesan (B.Harian, 30 Ogos 2005). Kementerian bersetuju mengkaji dan memperbaiki semula melalui strategi mengembalikan semula tugas hakiki guru iaitu mengajar dan menumpukan kepada pembelajaran dan pengajaran kepada murid serta tidak terganggu dengan tugas sampingan (Datu Kishra, 2010). Langkah yang akan dicadangkan ialah penambahan guru, mengurangkan bilangan murid dalam kelas dan menempatkan ramai kakitangan sokongan dalam usaha membantu guru untuk tugas perkeranian. Ini sekaligus membolehkan guru memberi tumpuan kepada tugas sebenar iaitu mengajar (Sinar Harian, 2015).

Dunham (1992), menyatakan salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan sumber, serta hubungan interpersonal menjadi faktor kepada tekanan kerja guru. Beberapa akibat tekanan guru telah dikenal pasti oleh pelbagai penyelidik (Adeniyi, Fakolade, & Adeyinka, 2010; De Nobile & McCormick, 2010; Demertas, 2010; Ejere, 2010) seperti ketidakhadiran, kekurangan guru akibat berhenti dan bertukar profesion kerjaya, masalah emosi dan fizikal, ketidakpuasan kerja, pengurusan bilik darjah yang lemah, keberkesanan guru menurun. Dapatan kajian yang lain membuktikan bahawa guru terpaksa menghabiskan masa selama 38 hari setahun dalam masa bekerja bagi menghadiri pelbagai jenis kursus. Guru juga dibebani dengan tugas lain seperti mengisi 108 jenis borang yang berkaitan dengan tugas pengajaran, kurikulum dan urusan pentadbiran. Terdapat tuduhan yang menyatakan bahawa kerja guru mudah dan guru hanya bekerja separuh hari tetapi hakikatnya kebanyakan guru terpaksa membawa balik tugas sehingga di rumah. Semua tugas itu terpaksa diselesaikan di rumah kerana terlalu dibebani kerja sehinggakan guru terpaksa datang lebih awal ke sekolah bagi menyemak lebih 100 buah buku bergantung kepada jumlah murid dan secara puratanya guru mengajar di dalam kelas minimum 37 orang murid didarab dengan lima kelas setiap hari (Mohd Fadzli et al., 2005).

Manthei dan Salman (1988) mencadangkan kepada pihak pentadbiran sekolah supaya mengambil kira rungutan yang menyatakan bahawa punca kepada tekanan kerja guru adalah disebabkan oleh kelemahan pihak pentadbir. Keadaan ini menyebabkan murid menjadi mangsa kepada kegagalan pihak pentadbir dalam mengurus dan memahami masalah yang dihadapi oleh guru-guru. Dalam membincangkan keparahan berhubung dengan implikasi tekanan kerja guru, Klassen (2010) menyatakan bahawa sistem pendidikan boleh berada dalam bahaya jika tekanan yang dihadapi oleh guru tidak ditangani dengan betul.

Tekanan yang dialami oleh guru merupakan satu isu yang patut diberi perhatian secara serius bagi mengelak berlakunya keadaan (*burnout*) dikalangan guru dan seterusnya akan

meninggalkan impak yang negatif terhadap akademik dan kesejahteraan murid (Tang dan Yeung, 1999). Mede (2009) menyimpulkan bahawa guru mengalami tekanan yang sangat ketara tahap keletihan emosi, depersonalisasi dan prestasi rendah.

Perubahan dasar dalam Kurikulum Standard Sekolah Rendah (KSSR) telah mengubah pengagihan waktu bagi ulum syariah, tilawah Al-quran, amali solat, jawi dan bahasa Arab. Bentuk pentaksiran yang lebih spesifik juga perlu direkod disamping rekod pencapaian dalam e-laporan dan sebagainya memberi kesan kepada tekanan kerja guru pendidikan Islam. Selain itu, penjelasan yang kurang jelas daripada pihak atasan tentang perubahan pelaksanaan dasar menghasilkan tekanan kerja kepada guru pendidikan Islam. Perubahan yang drastik menyebabkan guru kehilangan identiti dirinya, sukar menghadapi perubahan, bimbang yang berlebihan dan bertindak diluar kawalan. Bidang profesionalisme keguruan memberi tekanan yang berat kepada guru. Untuk itu, jika seseorang guru terus mengalami tekanan kerja, guru itu akan menanggung risiko yang tinggi untuk mengalami masalah psikologikal dan gangguan kesihatan fizikal (Datu Kishra, 2010; Mazelan, 2010; Mohd Salimi, 2010).

Perlaksanaan pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam memberi impak yang besar kepada guru pendidikan Islam pada masa kini kerana mereka perlu bersedia dari segi fizikal dan mental untuk mengajar modul pengajaran dan pembelajaran Pendidikan Islam dengan lebih berkesan. Dalam usaha memperkasakan Pendidikan Islam, seharusnya guru-guru lebih terfokus dan menumpukan sepenuhnya pada program tersebut. Oleh kerana permintaan dan tuntutan yang semakin meningkat dan pelbagai ke atas guru-guru (Harris et al., 2009) ianya memberi kesan kepada guru mengalami tekanan, maka terdapat keperluan untuk penyelidikan pada tekanan kerja guru khususnya guru pendidikan Islam dan ianya membantu mengenal pasti kaedah sesuai bagi mengurangkan tekanan guru.

Conley dan Woosley (2000) menyatakan bahawa kajian mengenai stres adalah sangat penting dan perlu dilakukan dalam memahami kesan persekitaran kontemporari ke atas individu. Istilah stres mula digunakan sekitar tahun 50-an apabila beberapa kajian permulaan mula dilakukan oleh para pengkaji yang berminat dengan stres atau tekanan. Menurut Kyriacou (1987) menyatakan penambahan kajian tentang tekanan guru di seluruh dunia menunjukkan isu ini sangat serius. Gold dan Roth (1993) berpendapat perubahan terhadap sesuatu dasar merupakan salah satu punca yang menyebabkan guru mengalami tekanan.

Tekanan yang berpanjangan atau teruk akan memberi kesan negatif kepada gangguan mental seseorang dan kesihatan fizikal (Health and Safety Executive, 2001; Cooper., 2001). Secara umumnya, tugas guru merupakan pekerjaan yang mempunyai tekanan yang sangat tinggi dan penyelidikan yang terdahulu menyokong kenyataan tersebut (Travers dan Cooper, 1993). Menurut Zafir dan Fazilah (2006) tekanan yang berterusan akan menyebabkan individu menunjukkan kemurungan yang panjang dan pekerja gagal membuat keputusan dengan baik, mudah merasa bimbang, takut dan cepat marah dan menggugat prestasi kerja mereka dan produktiviti organisasi. Faridah dan Zubaidah (1999) menyatakan bahawa guru mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi di samping masalah sosial murid yang membimbangkan, disiplin yang teruk dan anak-anak muda yang terbiar.

Health and Safety Executive (2001) menerangkan bagaimana penyakit boleh terjadi jika tekanan adalah berpanjangan atau kuat, dengan kesan-kesan negatif termasuk penyakit

jantung, sakit belakang, gangguan gastrousus, ketidakseimbangan dan kemurungan. Di samping itu mereka menggariskan bagaimana tekanan boleh membawa kepada tingkah laku yang lain seperti kuat merokok, alkohol yang berlebihan atau penggunaan kafein dan kurang selera makan, yang boleh juga menyumbang kepada masalah kesihatan. Profesion perguruan merupakan kerjaya yang mencabar berdasarkan kepada banyak kajian yang dibuktikan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu membuktikan bahawa mengajar merupakan pekerjaan yang mempunyai tahap tekanan kerja yang tinggi (Philip et al., 2009; Sapora, 2005)).

Konsep Tekanan Kerja

Tekanan atau '*stress*' berasal dari perkataan Greek iaitu '*strigere*' yang bermaksud ketat atau tegang (Cox, 1978). Menurut Beehr dan Newman (1978) tekanan didefinisikan sebagai masalah dalaman individu yang tidak stabil disebabkan oleh beberapa faktor seperti konflik, kekecewaan dan perubahan dalam diri serta meninggalkan kesan secara tidak normal pada diri seseorang. Tekanan kerja seringkali berlaku tanpa mengira usia, jantina, jawatan, jenis pekerjaan dan lain-lain lagi. Persekitaran kerja boleh membentuk tekanan apabila suasana persekitaran kerja mengancam individu. Bentuk ancaman ini terjadi apabila seseorang tidak berupaya memenuhi tuntutan dan kehendak persekitaran kerja (Caplan dan French, 1978).

Mengikut Kamus Dewan (1999) tekanan merupakan satu desakan atau paksaan yang diterima oleh seseorang. Istilah tekanan kerja mempunyai kepelbagaian makna mengikut kepada aliran *school of thought*. Ada yang merujuk tekanan kerja dari sudut sosial iaitu respon tingkah laku daripada satu individu kepada individu yang lain. Ada juga pandangan yang tegas menyatakan bahawa tekanan kerja lebih bersifat *psychological*. Kebanyakan literatur menyatakan apabila pekerja tidak berupaya memenuhi kehendak tugas yang diarahkan maka akan wujud tekanan terhadapnya.

Model Sindrom Adaptasi Umum

Selye (1956) telah membangunkan model *General adaptation syndrome* (GAS) atau model Sindrom Adaptasi Umum, yang terdiri daripada tiga fasa. Peringkat pertama adalah penggera. Pada peringkat ini, badan bertindak balas kepada keadaan atau kecemasan. Peringkat kedua ialah rintangan, berlaku apabila badan orang itu cuba untuk bertindak balas kepada punca ketegangan atau keadaan. Peringkat ketiga adalah keletihan. Badan orang itu tidak boleh lagi mengekalkan ketahanan, dan individu itu menjadi letih. Tahap keletihan bergantung kepada kebolehan individu menghadapi tekanan tersebut. Oleh kerana tekanan dikendalikan berbeza oleh berlainan individu, ia adalah sukar untuk meramalkan bagaimana seseorang akan bertindak balas (Lazarus & Cohen, 1984).

Literatur kajian menunjukkan bahawa guru-guru dengan tahap efikasi diri yang tinggi lebih bermotivasi untuk mengajar, lebih menikmati kerja mereka, dan menyampaikan pembelajaran kepada murid dengan lebih berkesan (Moe et al, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2010; Tschannen-Moran & McMaster, 2009). Walaupun kajian telah dijalankan ke atas tekanan guru, *burnout*, dan efikasi diri guru, masih terdapat jurang penulisan dalam bidang tekanan guru, *burnout*, dan efikasi diri guru di negara-negara membangun, seperti Turki dan Kepulauan Caicos. Tambahan pula, terdapat kekurangan literatur pada perbezaan dan persamaan antara tahap tekanan antara guru ekspatriat dan tempatan, *burnout*, dan efikasi diri, sebagai usaha pencarian dengan lebih menyeluruh telah menghasilkan penulisan terhad.

Model Teori Gangguan

Mandler (1982) telah membina satu teori yang dinamakan teori gangguan tekanan. Teori ini digunakan untuk mengkaji hubungan antara komponen interaksi dan aspek dalaman tekanan. Mandler melihat tekanan sebagai satu bentuk akibat kecemasan dan tindak balas badan yang terhasil akibat gangguan daripada proses pemikiran individu. Mandler melaporkan bahawa gangguan boleh menyebabkan kepelbagaian emosi, dari kegembiraan kepada kesedihan. Beberapa faktor telah didapati mempengaruhi tekanan guru dan *burnout*, seperti beban kerja, saiz kelas, dengan stres kerja, kekaburan peranan dan konflik, kekurangan sokongan rakan sekerja dan pihak pentadbiran, dan salah laku pelajar (Bolat et al., 2011; Gassull et al., 2010; ; Lhospital & Gregory, 2009; McKenzie, 2009; Sharplin et al., 2011; Tyson et al., 2009). Literatur juga menunjukkan bahawa sebahagian daripada akibat tekanan guru dan *burnout* adalah ketidakpuasan kerja, rendah efikasi diri, kekurangan motivasi, dan pergeseran guru (Akhtar, Hashmi, & Naqvi, 2010; De Nobile & McCormick, 2010; Klassen, 2010 ; McKenzie, 2009; Mukundan & Khandehroo, 2010; Mundia, 2010; Platsidou, 2010).

Model Transaksi

Lazarus dan Folkman (1984) telah membangunkan satu model transaksi untuk menyampaikan maklumat mengenai reaksi orang ramai terhadap tekanan. Model ini mengandungi proses penilaian kognitif yang boleh digunakan untuk menjelaskan reaksi individu terhadap tekanan. Dalam model transaksi, penekanan diberikan kepada hubungan individu-persekitaran dan unsur-unsur yang berkaitan dengan tekanan.

Model ini dibahagikan kepada penilaian pertama dan kedua. Dalam fasa penilaian pertama, seseorang yang menilai masalah atau situasi dan mencari jawapannya. Fasa ini merangkumi tiga komponen: penilaian yang tidak relevan, penilaian relevan atau rendah-positif, dan penilaian tekanan. Pada peringkat tidak relevan, individu melihat keadaan seperti tidak bermakna. Penilaian rendah-positif biasanya berlaku kerana pertemuan menyeronokkan, seperti perasaan kegembiraan, kasih sayang, dan keseronokan. Penilaian tekanan melibatkan kemudaratan / kerugian, kemungkinan ancaman semasa dan masa depan serta cabaran. Penilaian kedua, boleh berlaku semasa fasa penilaian pertama, melibatkan seseorang yang berfikir tentang situasi atau keadaan. Individu menyoal dirinya berhubung kemungkinan untuk mendapat kegagalan. Semasa fasa penilaian kedua, individu itu juga akan mula menilai strategi pencegahan yang lebih berpotensi berasaskan kepada sumber-sumber sosial dan budaya yang ada pada orang itu.

Menurut teori transaksi berkaitan dengan emosi dan keupayaan menghadapinya, apabila seseorang mula berkonfrantasi dengan perubahan alam sekitar, satu penilaian awal mengambil tempat untuk menentukan jika perubahan itu boleh mengancam kesejahteraan. Pelbagai jenis manusia dan juga faktor persekitaran mempunyai kecenderungan untuk mempengaruhi penilaian tersebut. Faktor manusia termasuk nilai, komitmen, matlamat, sistem kepercayaan, harga diri, penguasaan, rasa kawalan, dan kepercayaan interpersonal. Faktor-faktor persekitaran termasuk tuntutan, sumber (seperti sokongan sosial), batasan, dan pertimbangan masa. Faktor manusia telah didapati mengambil kira perbezaan antara individu dalam magnitud persepsi tekanan (Matthews & Campbell, 2009). Isu-isu alam sekitar seperti tuntutan kerja yang tinggi juga telah didapati mengambil kira perbezaan individu dalam magnitud persepsi tekanan (McCarthy, Van Horn Kerne, Calfa, Lambert, & Guzman, 2010).

Jika penilaian itu menghasilkan keputusan yang menunjukkan bahawa kesejahteraan terancam, penilaian kedua dibuat untuk menentukan bagaimana untuk menghapuskan atau mengurangkan kerosakan yang dilihat; Oleh itu, penilaian dibuat untuk menentukan strategi yang paling sesuai untuk digunakan dalam menangani ketegangan. Strategi bagi mengatasi tekanan boleh dikategorikan sebagai strategi berfokuskan masalah atau strategi berfokuskan emosi. Teknik berfokuskan masalah telah didapati berkesan dalam menangani isu-isu yang dipercayai berada dalam kawalan individu (Cheng, Kuan, Li, & Ken, 2010).

Teknik berfokuskan emosi telah didapati mengurangkan tekanan pada pekerja-pekerja yang terpaksa menangani ancaman yang berada di luar kawalan mereka (Deklava, Millere, & Circenis, 2011). Mekanisme berfokuskan kepada masalah adalah tindakan yang bertujuan secara langsung untuk menghapuskan atau mengurangkan masalah. Strategi berfokuskan emosi bertujuan untuk melegakan tekanan dimulakan dengan tindak balas emosi. Jika persepsi adalah seperti itu ternyata, tidak ada cara yang berkesan menangani isu ini, tekanan akan dibangunkan. Jika tekanan telah dibangunkan, proses transaksi diulangi dalam usaha untuk mencapai beberapa bentuk resolusi.

Kesan serta-merta terhadap tekanan termasuklah tindak balas afektif yang negatif, ketidakseimbangan fizikal (seperti peningkatan tekanan darah dan kadar degupan jantung), dan kurang interaksi sosial. Jika tekanan berterusan, kesan jangka panjang termasuk mengurangkan kesihatan psikologi, meningkatkan penyakit fisiologi, dan kualiti fungsi sosial berkurangan. Kebanyakan prinsip transaksi telah disokong oleh ramai penyelidik dalam kajian mereka. Malah, tekanan psikologi telah dikaitkan dengan tekanan darah tinggi dan kadar denyutan jantung (Phillips, Der, & Carroll, 2009) dan kesihatan psikologi telah semakin merosot dengan pendedahan yang berterusan kepada situasi tertekan (Melchior et al., 2007).

Strategi berfokuskan masalah telah ditentukan dengan mengambil tindakan untuk meminimumkan ancaman (menangani ketegangan aktif), membangunkan pelan tindakan (perancangan), meletakkan keutamaan agar isu-isu lebih penting mendapat perhatian terlebih dahulu (penindasan aktiviti bersaing), bertindak atas tekanan pada masa yang paling sesuai (menahan diri menangani ketegangan), dan mengumpul maklumat lanjut, mendapatkan nasihat, atau mendapatkan bantuan daripada orang lain untuk mengurangkan kesan terhadap tekanan (mencari sokongan atas sebab-sebab penting).

Teknik berfokuskan emosi termasuk menyiarkan kebimbangan tentang masalah itu dengan sokongan orang lain (mencari sokongan atas sebab-sebab emosi), menilai semula masalah itu dalam usaha untuk melihat ia sebagai lebih terkawal (positif dalam pentafsiran semula), menyesuaikan diri kepada ancaman (penerimaan), berpura-pura bahawa tiada apa berlaku (penafian), dan mencari sokongan dari sumber-sumber agama (beralih kepada kerohanian).

Teknik menangani ketegangan berpotensi membantu mengurangkan tekanan termasuk berkongsi emosi (penyaluran emosi), menghentikan sebarang percubaan untuk mengurangkan masalah (pengunduran tingkah laku), menggantikan pemikiran tentang punca ketegangan dengan pengenalan terhadap tekanan tersebut yang disifatkan kurang mengancam (pengunduran mental), penyalahgunaan bahan dan humor. Humor kemudiannya didapati berfungsi menjadi strategi menangani ketegangan dengan pergabungan positif yang

signifikan dengan aktif menghadapi, merancang, penindasan, aktiviti bersaing, penilaian semula yang positif, menahan diri menangani ketegangan, dan mencari sokongan sosial atas sebab-sebab penting (Riolfi & Savicki, 2010).

Kesan Tekanan Kerja Guru Berdasarkan Kajian Lepas

Banyak kajian lepas telah dilaksanakan bagi melihat kesan tekanan kerja guru antaranya Denton (2008) telah melakukan pemeriksaan terhadap penilaian sendiri guru, efikasi diri guru, dan *burnout* di Amerika Syarikat dan Jamaica. Denton menyatakan bahawa guru-guru di Amerika Syarikat mempunyai lebih banyak sumber untuk bekerja berbanding dengan guru Jamaica. Kesimpulan ini mungkin sebahagiannya telah menyebabkan perbezaan persampelan di Amerika Syarikat dan Jamaica, dengan guru Jamaica sering kali dikaitkan dengan tatacara dan cara pengendalian luar bandar. Denton menyatakan lagi bahawa guru-guru merentasi pelbagai budaya mengalami keletihan emosi, depersonalisasi dan pencapaian berkurangan. Denton membuat kesimpulan bahawa *burnout* berlaku dalam pelbagai budaya.

Ozan (2009) telah menjalankan pemeriksaan *burnout* dikalangan guru di utara Cyprus dan merumuskan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara guru lelaki dan perempuan berhubung dengan keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian. Ozan juga melaporkan bahawa status perkahwinan tidak menyebabkan perbezaan yang ketara bagi lelaki dan perempuan berhubung dengan keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian. Ozan juga mendapati dalam kajiannya bahawa guru perempuan lebih cenderung untuk mengalami tahap yang tinggi keletihan emosi daripada lelaki.

Kyriacou (2001), berasaskan pada kajian awal oleh Kyriacou dan Sutcliffe (1978), menyatakan bahawa tekanan guru adalah perasaan emosi negatif yang dicetuskan oleh persepsi guru bahawa situasi kerja guru merupakan ancaman kepada keyakinan diri atau kesejahteraan guru. Tekanan guru telah dikaitkan dengan pelbagai faktor dari alam sekitar kepada masalah kesihatan. Dalam membincangkan kompleksiti kerja guru yang dikaitkan dengan tekanan, Kyriacou menyatakan bahawa tekanan yang dialami oleh seorang guru tertentu adalah dalam bentuk tunggal kepada guru tersebut dan ianya bergantung pada interaksi kompleks antara personaliti, kemahiran, nilai dan hal keadaan guru.

Klassen, Foster, Rajani, dan Bowman (2009) telah memeriksa keberkesanan guru, kepercayaan, dan kepuasan kerja dalam persekitaran bandar dan luar bandar di Kanada. Para penyelidik mendapati bahawa tahap guru terhadap efikasi diri dan efikasi kolektif mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa sebanyak 55% daripada guru-guru melihat profesion seperti sangat tertekan dan mendesak. Klassen et al. (2009) menyatakan bahawa peratusan ini adalah lebih tinggi daripada peratusan yang diperolehi penyelidik-penyelidik lain; sebagai contoh, Jepson dan Forest (2006) melaporkan 41%, dan Kyriacou (2001) melaporkan kira-kira 25% dipetik dalam (Klassen et al., 2009). Kajian-kajian lain juga telah menunjukkan penemuan yang menarik berhubung dengan keberkesanan guru. Moe et al. (2010) mendapati bahawa sesetengah guru mengajar sangat baik tetapi kurang yakin dalam kebolehan mereka, dan beberapa orang guru yang berfikir negatif ke arah membangunkan profesion perguruan, yang mengakibatkan tahap kepuasan kerja menjadi lebih rendah.

Jaramillo, Nixon & Sams (2005) telah mengenal pasti dalam kajian mereka berkaitan dengan tekanan kerja dengan menggunakan lima bentuk pengukuran iaitu kekaburan peranan, konflik peranan, sokongan penyelia, peluang kenaikan pangkat dan ikatan individu dalam kumpulan. Kesemua bentuk pengukuran adalah melihat kepada hubungan antara tekanan kerja dengan komitmen. Mede (2009) mengkaji pemboleh ubah peribadi, keberkesanan diri, dan sokongan sosial berhubung dengan *burnout* dikalangan guru di negara Turki. Beliau membuat kesimpulan bahawa guru yang tertekan akan mengalami tahap yang signifikan dengan keletihan emosi, depersonalisasi dan pengurangan pencapaian. Penemuan ini selaras dengan teori yang telah dikaji berkaitan *burnout* secara umum dalam kajian yang lain. Siggins (1993) menegaskan supaya perlu dicari cara bukan sahaja untuk mengurangkan tekanan dan mencegah *burnout* tetapi juga untuk mengekalkan tahap kepentingan dan kepuasan kerja di kalangan kakitangan agar sentiasa dipenuhi bagi memastikan tahap prestasi kerja sentiasa tinggi. Klusmann et al. (2008) menunjukkan bahawa guru-guru yang terdedah kepada tekanan kerja yang diberikan adalah kekurangan secara kognitif dan menuntut kepada panduan arahan dan memerlukan tugas yang kurang mencabar.

Dapatan Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan kaedah persampelan rawak secara kluster. Pengkaji menggunakan pensampelan secara kluster melalui undian sekolah yang terpilih bagi menentukan jumlah sampel yang selayaknya mewakili populasi guru Pendidikan Islam bagi kedua negeri tersebut. Dalam pengkajian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan berasaskan formula Slovin dalam (Idrayani, 2012).

Kajian statistik berbentuk deskriptif digunakan bagi menjelaskan bilangan kekerapan, peratusan, min, sisihan piawai dan tahap bagi setiap min yang diperolehi. Kesemua dapatan akan direkod dalam bentuk jadual bagi memudahkan penjelasan hasil dapatan. Manakala statistik inferensi yang digunakan dalam kajian ini ialah ujian t sampel bebas dan *Analysis of variances* (ANOVA) bagi melihat hubungan demografi seperti jantina, umur, status perkahwinan, akademik, pengalaman mengajar dan jawatan dengan tekanan kerja.

Responden dalam kajian ini melibatkan guru pendidikan Islam seramai 389 orang yang terdiri daripada 109 guru lelaki (28%) manakala 280 guru perempuan (72%). Bagi peringkat umur, data menunjukkan sebanyak 28 orang berumur antara 25 sehingga 30 tahun (7.2%), 99 orang berumur antara 31 sehingga 35 tahun (25.4%), 125 orang berumur antara 36 sehingga 40 tahun (32.1%), 82 orang berumur antara 41 sehingga 45 tahun (21.1%), 33 orang berumur antara 46 sehingga 50 tahun (8.5%), 19 orang berumur antara 51 sehingga 55 tahun (4.9%) dan 3 orang berumur antara 56 sehingga 60 tahun (0.8%).

Bagi taburan status perkahwinan, data menunjukkan sebanyak 26 orang belum berkahwin (6.7%), 352 orang telah berkahwin (90.5%) dan 11 orang berstatus duda atau janda (2.8%). Taburan responden bagi kelayakan akademik tertinggi bagi Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) ialah sebanyak 6 orang (1.5%), diploma sebanyak 58 orang (14.9%), ijazah pertama sebanyak 310 orang (79.7%) dan ijazah master sebanyak 15 orang (3.9%).

Taburan responden bagi pengalaman mengajar antara 1 sehingga 10 tahun sebanyak 191 orang (49.1%), bagi 11 sehingga 20 tahun sebanyak 156 orang (40.1%), bagi 21 sehingga 30 tahun sebanyak 40 orang (10.3%) dan bagi 31 sehingga 40 tahun sebanyak 2 orang (0.5%).

Taburan responden bagi jawatan ketua panitia ialah sebanyak 60 orang (15.4%) manakala bukan ketua panitia sebanyak 329 orang (84.6%). Jadual 1 menunjukkan taburan responden berdasarkan kekerapan dan peratusan:

Jadual 1: Taburan Responden Mengikut Demografi

Demografi Responden	Kekerapan (N)	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	109	28
Perempuan	280	72
Umur (tahun)		
25 hingga 30	28	7.2
31 hingga 35	99	25.4
36 hingga 40	125	32.1
41 hingga 45	82	2.1
46 hingga 50	33	8.5
51 hingga 55	19	4.9
56 hingga 60	3	0.8
Status perkahwinan		
Belum berkahwin	26	6.7
Berkahwin	352	90.5
Duda/janda	11	2.8
Kelayakan akademik tertinggi		
SPM	6	1.5
Diploma	58	14.9
Ijazah Pertama	310	79.7
Master	15	3.9
Pengalaman Mengajar (tahun)		
1 hingga 10	191	49.1
11 hingga 20	156	40.1
21 hingga 30	40	10.3
31 hingga 40	2	0.5
Jawatan		
Ketua panitia	60	15.4
Bukan ketua panitia	329	84.6

Bagi menjelaskan dapatan min bagi kajian ini, satu garis panduan atau *cut-off point* bagi skor min telah ditetapkan. Skor min antara 1.00 sehingga 2.33 menunjukkan skor bagi pemboleh ubah tersebut berada pada tahap yang rendah. Bagi skor min antara 2.34 hingga 3.66 menjelaskan skor pemboleh ubah berada pada tahap sederhana dan skor min antara 3.67 hingga 5.00 menerangkan skor min berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan jadual 2 di bawah menunjukkan bahawa min tekanan kerja 3.011 (sederhana).

Jadual 2: Analisis Statistik Deskriptif Tekanan Kerja Guru Pendidikan Islam

Pemboleh Ubah	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Tekanan Kerja	1.34	4.66	3.011	.708

Berdasarkan ujian t sampel bebas, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara guru lelaki dan guru perempuan dalam tekanan kerja. Dapatan ujian t sampel bebas menunjukkan bias guru lelaki ($M = 3.09$, $SD = .766$, $N = 109$) dan guru perempuan ($M = 2.97$, $SD = .682$, $N = 280$) dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$t(387) = 1.496$, $p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara guru lelaki dan guru perempuan dalam tekanan kerja. Jadual 3 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 3: Keputusan Ujian t Sampel Bebas Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Jantina

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	Levene's Test	t	p
Guru lelaki	109	3.09	.766	3.106	1.496	.136
Guru perempuan	280	2.97	.682			

*sig. $< .05$ **sig $< .01$

Berdasarkan ujian ANOVA sehalu, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara kumpulan umur guru pendidikan Islam dalam tekanan kerja. Dapatan ujian ANOVA sehalu menunjukkan bias kumpulan umur dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$F(6,382) = 1.039$, $p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara kumpulan umur dalam tekanan kerja. Jadual 4 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 4: Keputusan ANOVA Sehalu Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Kumpulan Umur

Kumpulan umur	Levene's Test		Ujian ANOVA sehalu	
	F	Sig	F	Sig
	1.018	.413	1.039	.400

*sig. $< .05$ **sig $< .01$

Berdasarkan ujian ANOVA sehalu, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara status perkahwinan dalam tekanan kerja. Dapatan ujian ANOVA sehalu menunjukkan bias status perkahwinan dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$F(2,386) = 1.512$, $p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara status perkahwinan dalam tekanan kerja. Jadual 5 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 5: Keputusan ANOVA Sehalu Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Status Perkahwinan

Status perkahwinan	Levene's Test		Ujian ANOVA sehalu	
	F	Sig	F	Sig
	.160	.853	1.512	.222

*sig. $< .05$ **sig $< .01$

Berdasarkan ujian ANOVA sehala, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara kelayakan akademik dalam tekanan kerja. Dapatan ujian ANOVA sehala menunjukkan bias kelayakan akademik dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$F(3,385) = .577, p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara kelayakan akademik dalam tekanan kerja. Jadual 6 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 6: Keputusan ANOVA Sehala Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Kelayakan Akademik

Kelayakan akademik	<i>Levene's Test</i>		<i>Ujian ANOVA sehala</i>	
	F	Sig	F	Sig
	1.975	.117	.577	.631

*sig. <.05 **sig <.01

Berdasarkan ujian ANOVA sehala, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara pengalaman mengajar dalam tekanan kerja. Dapatan ujian ANOVA sehala menunjukkan bias pengalaman mengajar dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$F(3,385) = .994, p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara pengalaman mengajar dalam tekanan kerja. Jadual 7 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 7: Keputusan ANOVA Sehala Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar	<i>Levene's Test</i>		<i>Ujian ANOVA sehala</i>	
	F	Sig	F	Sig
	1.258	.289	.994	.396

*sig. <.05 **sig <.01

Berdasarkan ujian t sampel bebas, ujian Levene didapati tidak signifikan ($p > .05$). Oleh itu, varians telah memenuhi andaian kehomogenan antara jawatan ketua panitia dan bukan ketua panitia dalam tekanan kerja. Dapatan ujian t sampel bebas menunjukkan bias ketua panitia ($M = 2.97, SD = .751, N = 60$) dan bukan ketua panitia ($M = 3.01, SD = .701, N = 329$) dalam tekanan kerja adalah tidak signifikan secara statistik [$t(387) = -.488, p > .05$]. Keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat bias antara jawatan ketua panitia dan bukan ketua panitia dalam tekanan kerja. Jadual 8 menunjukkan hasil keputusan kajian.

Jadual 8: Keputusan Ujian t Sampel Bebas Terhadap Tekanan Kerja Mengikut Jawatan

Jantina	N	Min	Sisihan Piawai	<i>Levene's Test</i>	t	p
Ketua panitia	60	2.97	.751	1.068	-.488	.626
Bukan ketua panitia	329	3.01	.701			

*sig. <.05 **sig <.01

Rumusan

Dapatan kajian mendapati bahawa tekanan kerja yang dirasakan oleh guru pendidikan Islam bagi negeri Perlis dan Kedah berada pada tahap yang sederhana iaitu min 3.011 dan tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan berdasarkan demografi responden iaitu jantina, umur, status perkahwinan, kelayakan akademik, pengalaman mengajar dan juga jawatan yang disandang. Dapatan ini sekaligus menjadi penanda aras bahawa tekanan kerja adalah sama sebagaimana yang dirasakan oleh guru pendidikan Islam tanpa mengira latar belakang demografi responden di sekolah kebangsaan bagi negeri Perlis dan Kedah. Tekanan kerja yang dialami di tempat kerja boleh memberi kesan dan mempengaruhi pekerja dan keberkesanan organisasi sebagaimana kajian-kajian lepas berkaitan dengan tekanan kerja. Untuk itu, beberapa langkah dan cadangan perlu dilakukan bagi mengurangkan tekanan yang dialami oleh guru.

Cadangan Dan Saranan

Beberapa cadangan dan saranan bagi memastikan guru tidak mengalami tekanan kerja yang tinggi. Untuk mengelakkan guru mengalami tekanan kerja yang tinggi seharusnya pihak pentadbiran mengadakan bengkel atau kursus motivasi atau kaunseling dengan menyediakan guru beberapa maklumat mengenai apa yang harus dilakukan apabila tekanan datang dan bagaimana untuk mengatasinya. Tekanan kerja juga, mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap kerja, guru dan juga organisasi. Menggalakkan perbincangan terbuka dan menyeluruh adalah salah satu contoh bagi mengelakkan tekanan kerja. Pentadbir atau orang yang bertanggungjawab perlu berbincang dengan ahli-ahli lain mengenai tugas kerja atau tanggungjawab yang perlu dilaksanakan. Jika mereka tidak boleh melakukan apa yang didakwa, maka pentadbir perlu melakukan sesuatu untuk membuatkan guru berasa begitu bertenaga untuk bekerja dengan menyediakan pelbagai insentif atau ganjaran bagi mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Tekanan kerja yang timbul disebabkan diskriminasi adalah contoh yang buruk dan menjadi perkara yang biasa berlaku di tempat kerja. Untuk mengelakkan diskriminasi, pentadbir itu perlu melaksanakan dasar kesaksamaan, menyediakan latihan dan peluang yang sama serta memastikan pekerja mengetahui dasar dan matlamat yang diinginkan.

Rujukan

- Adeniyi, S. O., Fakolade, O. A., & Adeyinka, T. (2010). Perceived causes of job stress among special educators in selected special and integrated schools in Nigeria. *New Horizons in Education*, 58(2), 73–82.
- Akhtar, S. N., Hashmi, M. A., Naqvi, S. I. M. (2010). A comparative study of job satisfaction in public and private school teachers at secondary level. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, 4222–4228.
- Beer, M. and Eisenstat, R. (2000). ‘The silent killers of strategy implementation and learning’. *Sloan Management Review*, 41, 29-40.
- Bolat, T., Bolat, O. I., & Yuksel, M. (2011). Relationship between role ambiguity and burnout: The mediating effect of organizational culture. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(10), 373–398.
- Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.
- Cheng, Y., & Ren, L. (2010). Elementary resource room teachers’ job stress and job satisfaction in Taoyuan County, Taiwan. *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 35(1), 44-47.
- Conley, S., & Woosley, S.A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*. 38 (2), 179- 201.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. and O’Driscoll, M.P. (2001), *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*, Sage Publications, CA.
- Cox, T. (1978). *Stress*. London: MacMillan.
- Datu Kishra Datu Ibrahim. (2010). *Faktor-Faktor Penyumbang Kepada Tekanan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah Menengah Teknik Di Sabah*. Unpublished Tesis Master. Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- De Nobile, J., & McCormick, J. (2010). Occupational stress of Catholic primary school staff: A study of biographical differences. *International Journal of Educational Management*, 24(6), 492–506.
- Deklava, L., Millere, I., & Circenis, K. (2011). Stress coping among nurses in Latvia. *HealthMed*, 5(6), 1468-1473.
- Demertas, Z. (2010). Teachers’ job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073.
- Denton, E. (2008). *Teacher self-evaluations, teaching self-efficacy, and teacher burnout: An American and West Indian sample* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (Publication No. 3340859).
- Dunham, J. (1992). *Stress in Teaching*, 2nd. ed. London and New York: Routledge.
- Faridah Karim dan Zubaidah Aman (1998). Implikasi Burnout di Kalangan Guru Terhadap Sistem Pendidikan. *Prosiding Seminar Isu-isu Pendidikan Negara*. November 26 – 27. Malaysia: Universiti Kebangsaan Malaysia, 317-333.
- 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.
- Fimian, M, J. (1988). *The Teacher Stress Inventory test manual*. Brandon, VT: Clinical Psychology.
- Gassull, C., Casanova, C., Botey, Q., & Amador, M. (2010). The impact of the reactivity to stress in teachers with voice problems. *Folia Phoniatrica et Logopaedia*, 62, 35–39.

- Gold, Y. dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout - The Professional Health Solution*. London: The Falmer Press.
- Harris, S. F., Prater, M. A., Dyches, T. T. (2009). Job stress of school-based speech-language pathologists. *Communication Disorders*, 30(2), 103-111.
- Hasil kajian beban tugas guru dilaksana. Berita Harian.30 Ogos 2006.
- Health and Safety Executive (2001), *Tackling Work-related Stress*, HSE Books, London.
- Hellriegel, Slocum & Woodman (2001). *Organizational Behaviour*.9th ed. South Western.US.
- Idrayani, (2012). *Pengaruh Faktor Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Dan Latihan Terhadap Prestasi Kerja*. Tesis PhD. Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Jamaludin, M., Tuan Muhammad Zukri, T.S., Rusimah, S., Wan Ibrahim, W.A., Fuziah, S., Azizan, B., Ahmad Shukri, A.H., Norzilla, J., & Nur Farhana, M.N. (2012). *Tekanan kerja dan komitmen organisasi : Satu kajian dalam kalangan kakitangan jabatan belia dan sukan di negeri Kedah*. Koleksi Penyelidikan Universiti Utara Malaysia.
- Jaramillo, F., Nixon, R., Sams, D (2005). The Effect of Law Enforcement Stress on Organizational Commitment. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 28 (2): 321-36.
- Kamus Dewan (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kawal emosi berdepan karenah pelajar. Sinar Harian. 29 Januari 2015.
- Klassen, R. M. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103(5), 342–350.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. (2010). Effects of teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., Foster, R. Y., Rajani, S., Bowman, C. (2009). Teaching in the Yukon: Exploring teachers' efficacy beliefs, stress, and job satisfaction in a remote setting. *Journal of Educational Research*, 48, 381–394.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Ludtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of selfregulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702-715.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29, 146–152.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: directions for future research*. *Educational Review*.53 (1) 27-35.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1–6.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (pp. 282-325). New York: Guilford.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (pp. 282-325). New York: Guilford.
- Lhospital, A. S., & Gregory, A. (2009). Changes in teacher stress through participation in prereferred intervention teams. *Psychology in the Schools*, 46(10).
- Mandler, G. (1982). Stress and thought processes. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 88-104). New York, NY: Free Press.
- Manthei, R, and Solman, R. (1988). Teacher Stress and Negative Outcomes in Canterbury State Schools. *New Zealand Journal of Educational Studies*.

- Matthews, G., & Campbell, S. (2009). Sustained performance under overload: Personality and individual differences in stress and coping. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 10(5), 417-442.
- Mazelan Mohamed. (2012). *Faktor-Faktor Tekanan Dan Kesannya Kepada Guru Sekolah Menengah Kebangsaan: Satu Kajian Di Daerah Machang*. Unpublished Tesis Master. Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- McCarthy, C. J., Lambert, R. G., Crowe, E. W., & McCarthy, C. J. (2010). Coping, stress, and job satisfaction as predictors of advanced placement statistics teachers' intention to leave the field. *NASSP Bulletin*, 94(4), 306-326.
- McKenzie, E. K. (2009). *Teacher burnout: A laughing matter* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest Database Theses and Dissertations database. (UMI No. 3379726).
- Mede, E. (2009). An analysis of relations among personal variables, perceived self-efficacy, and social support on burnout among Turkish EFL teachers. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 10(2), 39-52.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working men and women. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119-1129.
- Moe, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough: The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145-1153.
- Moe, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough: The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145-1153.
- Mohd Fadzli Abu Bakar, Janet Ho Siew Ching, Irdiana Syeriza Hussein, Nazrah Jamaludin. (2005), *Tekanan Guru Dalam Pendidikan Dan Resolusi Penyelesaiannya*. Seminar Pendidikan, Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia.
- Mohd Nor Jaafar (2007). *Kajian Stres Guru Pelatih Praktikum KPLI j-QAF. Prosiding Seminar Penyelidikan*. Institusi Perguruan Batu Lintang.
- Mohd Salimi Jusoh. (2010). *Faktor-Faktor Yang Mendorong Stres (Tekanan Kerja) Dalam Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Gua Musang, Kelantan*. Unpublished Tesis Master. Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- Mukundan, J., & Khandehroo, K. (2010). Burnout among English language teachers in Malaysia. *Contemporary Issues in Education*, 3(1), 71-77.
- Mundia, L. (2010). Brunei trainee teachers' coping strategies for stressful situations. *International Journal of Psychological Studies*, 2(1), 79-88.
- Ozan, M. B. (2009). A study on primary school teacher burnout levels: The Northern Cyprus case. *Education*, 129(4), 692-703.
- Phillips, A., Der, G., & Carroll, D. (2009). Self-reported health and cardiovascular reactions to psychological stress in a large community sample: Cross-sectional and prospective associations. *Psychophysiology*, 46(5), 1020-1027.
- Phillips, A., Der, G., & Carroll, D. (2009). Self-reported health and cardiovascular reactions to psychological stress in a large community sample: Cross-sectional and prospective associations. *Psychophysiology*, 46(5), 1020-1027.
- Platsidou, M. (2010). Trait emotional intelligence of Greek special education teachers in relation to burnout and job satisfaction. *School Psychology International*, 1(1) 60-76.

- Riulli, L., & Savicki, V. (2010). Coping effectiveness and coping diversity under traumatic stress. *Journal of Stress Management*, 17(2), 97-113.
- Sapora Sipon. 2005. *Tangani Guru Terbeban*. Utusan Malaysia. 11 Julai 2005.
- Selye H. (1974). *Stress without distress*. Philadelphia, PA: J.B. Lippincott Co.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sharplin, E., O'Neill, M., & Chapman, A. (2011). Coping strategies for adaptation to new teacher appointments: Intervention for retention. *Teaching and Teacher Education Journal*, 27(1), 136–146.
- Siggins, J. A. (1993). Job Satisfaction and Performance in a Changing Environment. *Library Trends*, 41(2), 299-315.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.
- Tang, Tak On dan Yeung, Alexander Seeshing (1999). Hong Kong Teachers' Sources of Stress, Burnout, and Job Satisfaction. *International Conference on Teacher Education*. Februari 22 – 24. Hong Kong: Educational Resources Information Center, 1 – 22.
- Travers, C.J. and Cooper, C.L. (1993), "Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers", *Work and Stress*, Vol. 7 No. 3, pp. 203-19.
- Tschannen-Moran, M., & McMaster, M. (2009). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228–245.
- Tyson, O., Roberts, C. M., & Kane, R. (2009). Can implementation of a resilience program for primary school children enhance the mental health of teachers? *Australian Journal of Guidance and Counseling*, 19(2), 116–130.