



AMALAN KEPIMPINAN DISTRIBUTIF PENTADBIR DAN HUBUNGANNYA DENGAN TEKANAN KERJA GURU SEKOLAH RENDAH DI ZON CHERAS

[DISTRIBUTIVE LEADERSHIP PRACTICES OF ADMINISTRATORS AND IT RELATIONSHIP WITH JOB STRESS OF ELEMENTARY SCHOOL TEACHERS]

MAGDALINA CHUAIDI¹ & JAMALULLAIL ABDUL WAHAB¹

^{1*} Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43000 Bangi, Selangor, MALAYSIA.
E-Mail: magcahaya@gmail.com; jamall64@ukm.edu.my

Correspondent Email: magcahaya@gmail.com

Received: 31 January 2023

Accepted: 15 February 2024

Published: 23 March 2024

Abstrak: Amalan kepimpinan distributif merupakan amalan kepimpinan yang perlu diamalkan oleh pemimpin sekolah selaras dengan anjakan kelima dalam PPPM 2013-2025 iaitu memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan setiap sekolah. Artikel ini bertujuan mengenal pasti amalan kepimpinan distributif pentadbir dan hubungannya dengan tekanan kerja guru. Rekabentuk artikel berasaskan tinjauan dan sampel artikel melibatkan seramai 108 orang guru sekolah rendah di Zon Cheras. Instrumen artikel adalah soal selidik yang telah dianalisis secara deskriptif bagi mengukur tahap amalan kepimpinan distributif (skor min 4.20). Hipotesis artikel adalah mengkaji adakah terdapat hubungan dan pengaruh antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras. Dapatan artikel menunjukkan bahawa terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor dimensi amalan kepimpinan pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras. Implikasi artikel kepada KPM dan PPD adalah dengan memberi latihan kepimpinan untuk para pentadbir. Latihan tersebut perlu memberi tumpuan kepada kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengamalkan kepimpinan distributif. Selain itu, pentadbir yang mengamalkan kepimpinan distributif dapat membina budaya organisasi yang lebih berkualiti. Kepimpinan distributif membantu memupuk budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif dan diperkasakan. Mereka akan lebih berdaya saing dan memainkan peranan aktif di sekolah serta lebih bermotivasi untuk mencapai matlamat pencapaian dan kecemerlangan. Ini boleh memberi kesan positif kepada keseluruhan personaliti dan suasana kerja sekolah.

Kata kunci: kepimpinan distributif, tekanan kerja guru, pentadbir.

Abstract: In order to ensure good performance, which is the fifth shift in the PPPM 2013–2025, school leaders must adopt the leadership practice of distributive leadership. Every school has a leadership position. The purpose of this essay is to identify administrators' distributive leadership methods and how they relate to the workload strain experienced by teachers. The article's layout is based on a survey and a selection of articles from the Cheras Zone's 108 primary school teachers. The article uses a questionnaire as its instrument, and it uses descriptive analysis to determine the degree of distributive leadership practice (mean score: 4.20). The article's hypothesis is to investigate if distributive leadership styles used by administrators and the workload pressure experienced by primary school teachers in the Cheras Zone are related. The article's conclusions demonstrate a strong correlation and influence

between the administrative leadership practice dimension's components and the workload of primary school teachers in Cheras Zone. The article implies that administrators should receive leadership training from Malaysia Education Ministry and District Education Office. The instruction ought to concentrate on the abilities and understanding required to use distributive leadership. Administrators that use distributive leadership techniques can also create an improved organisational culture. An organisational culture that is more transparent, cooperative, and empowered is fostered by distributive leadership. They will be more driven to pursue greatness and achievement, more competitive, more involved in the classroom. This may have a favourable impact on the school's general demeanour and environment.

Keywords: distributive, leadership, job stress, workload, pressure.

Cite This Article:

Magdalena Chuaidi & Jamalullail Abdul Wahab. 2024. Amalan Kepimpinan Distributif Pentadbir dan Hubungannya dengan Tekanan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Cheras [Distributive Leadership Practices of Administrators and it Relationship with Job Stress of Elementary School Teachers]. *International Journal of Contemporary Education, Religious Studies and Humanities (JCERAH)*, 4(1), 55-76.

PENGENALAN

Dewasa ini kita seringkali diuar-uarkan dengan tekanan kerja di tempat kerja tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Tekanan kerja biasanya datang daripada pelbagai faktor seperti masa, sumber daya, kualiti, produktiviti, tuntutan kerja yang tinggi, atau keperluan untuk mencapai matlamat yang sukar dalam masa yang singkat. Tekanan kerja dalam konteks pendidikan boleh mempunyai kesan negatif pada kesihatan mental dan fizikal guru, dan juga boleh mempengaruhi kualiti pengajaran yang diberikan. Tekanan kerja yang berlebihan boleh menyebabkan kesan fizikal dan psikologi yang negatif, seperti keletihan, kebimbangan, ketidakseimbangan kerja-hidup, atau kemerosotan kesihatan. Tekanan kerja juga boleh ditakrifkan sebagai tekanan yang dirasakan secara emosi, mempengaruhi proses pemikiran dan keadaan fizikal seseorang. Apabila tekanan yang dialami terlalu tinggi, ia boleh mengganggu keupayaan seseorang untuk berinteraksi dengan persekitaran sekeliling.

Laporan Berita Harian pada 2018 melaporkan bahawa 2,123 guru, atau 4.4% daripada 48,258 guru di Malaysia, mengalami tekanan kerja. Menurut kajian Universiti Putra Malaysia (UPM), Prof Dr Nor Zuraida Zainal, bekas Presiden Persatuan Psikiatri Malaysia (MPA), 71.1% guru di kawasan Kuala Lumpur dan Selangor mengalami tekanan kerja. Akibatnya, mereka mengalami keletihan fizikal dan gangguan emosi (Nadiyah Bani Amin et al., 2019). Selain itu, kajian oleh Kinman dan Wray (2014) mendapati bahawa 87% orang yang mengambil bahagian dalam tinjauan bersetuju bahawa pendidikan ialah pekerjaan yang sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh pelbagai aspek persekitaran kerja.

Hatta Sidi dan Mohamed Hatta (2002) menyatakan bahawa terdapat banyak faktor yang menyebabkan tekanan kerja sama ada secara langsung dan tidak langsung yang melibatkan individu. Oleh itu, kegagalan menguruskan tekanan ini menyumbang kepada penurunan tahap kesihatan seseorang dan menyebabkan mereka lebih terdedah kepada penyakit serius seperti kanser dan masalah jantung. Ini adalah benar terutamanya bagi individu yang mempunyai masalah kesihatan yang sedia ada (Mukhlidah Hanun Siregar, 2012). Dalam konteks ini, penting bagi guru dan juga institusi pendidikan untuk memahami dan menguruskan tekanan kerja yang

dialami oleh guru. Tindakan ini adalah penting untuk menjaga kesejahteraan guru, mencegah masalah kesihatan yang berkaitan dengan tekanan kerja, serta memastikan keberkesanan pengajaran dan pembelajaran di dalam kelas itu sendiri, kumpulan manusia, persekitaran dan keluarga.

Tekanan kerja juga boleh ditakrifkan sebagai salah satu daripada pelbagai tekanan atau fantasi yang disebabkan oleh reaksi emosi yang tidak menentu. Untuk bekerja dalam bidang proses, seperti guru, mengalami tekanan yang berkaitan dengan tugas adalah normal (Mohamad Zaid Mustafa et al. (2009). Tekanan ialah tindak balas negatif manusia terhadap pelbagai faktor, termasuk rangsangan sosial, tempat kerja, pampasan yang tidak mencukupi, gaya hidup yang memerlukan banyak perhatian, dan faktor lain (Cyrill Frederick Ganing et al., 2020).

Amalan kepimpinan distributif merupakan satu pendekatan dalam kepimpinan di mana tanggungjawab dan kuasa dibahagikan di antara ahli-ahli kumpulan dalam organisasi. Pendekatan amalan kepimpinan distributif mempunyai struktur yang lebih tersusun serta dapat mengukuhkan budaya sesebuah organisasi. Pentadbir yang mengamalkan kepimpinan distributif dapat mengurangkan tekanan kerja guru dengan pembahagian tugas yang lebih adil, menangani masalah dengan bijak serta mampu menyediakan persekitaran yang kondusif buat warganya. Penyelidikan oleh Harrison (2005), menunjukkan bahawa penerapan kepimpinan distributif di sekolah rendah membawa kepada peningkatan kerjasama antara guru dan sokongan bersama. Tumirah dan Baharom (2008), menyatakan bahawa hubungan yang harmoni antara ahli organisasi akan membantu memberikan kepuasan kerja dan mempengaruhi prestasi mereka. Maka wajarlah amalan kepimpinan distributif pentadbiran diamal dan dipraktikkan di sekolah-sekolah bagi memperkasakan kaedah kepimpinan pentadbir serta mampu menyelesaikan masalah tekanan kerja guru secara berhemah dan harmoni

Dapatan Siva Rabindarang (2014), kajiannya di Kolej Vokasional adalah untuk mengkaji kesan kepimpinan distributif terhadap tekanan kerja mendapati bahawa ia adalah sederhana dan boleh mengurangkan tekanan kerja. Kajian terdahulu telah menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang penting antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru. Disebabkan oleh perubahan dalam kaedah pengajaran, guru yang menggunakan strategi ini mungkin mengalami tahap tekanan yang lebih tinggi dalam kajiannya di Kolej Vokasional untuk melihat pengaruh kepimpinan distributif terhadap tekanan kerja, menunjukkan kepimpinan distributif adalah pada tahap sederhana dan berupaya mengurangkan tekanan kerja. Kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif oleh pentadbir dan tekanan kerja guru. Guru yang menggunakan strategi ini mungkin menghadapi tahap tekanan yang lebih tinggi disebabkan oleh perubahan dalam kaedah pengajaran mereka. Selain itu, tekanan kerja yang berlebihan juga boleh memberi kesan negatif kepada kepuasan kerja dan penglibatan guru, seterusnya boleh memberi kesan negatif kepada pencapaian akademik pelajar.

Oleh itu, gaya kepimpinan distributif dan hubungannya dengan tekanan kerja guru dapat dikaitkan dengan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan kesediaan ahli kumpulan untuk berkolaborasi dan bekerjasama dalam mencapai matlamat bersama. Di samping itu, ia mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kepimpinan distributif membolehkan pekerja merasa dihargai, didengar, dan memiliki dalam kerja mereka. Ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

mengurangkan kadar pekerja yang berhenti. Walau bagaimanapun, kesan amalan kepimpinan distributif terhadap tekanan kerja guru juga boleh dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, tuntutan kerja, dan sokongan organisasi. Oleh itu, untuk mengurangkan tekanan kerja guru dengan menggunakan amalan kepimpinan distributif, adalah penting untuk mengambil kira faktor ini dan memastikan bahawa terdapat sokongan organisasi yang mencukupi untuk menyokong pelaksanaan gaya kepimpinan distributif yang berkesan. Akhir sekali dapat meningkatkan prestasi pasukan. Kepemimpinan distributif boleh membantu pasukan bekerja dengan lebih berkesan kerana setiap ahli pasukan merasa dihargai dan didengar, serta diberi peluang untuk memberi sumbangan yang penting bagi kejayaan pasukan secara keseluruhan sekaligus memberi kesan positif serta dapat mengurangkan tekanan kerja guru.

PENYATAAN MASALAH

Pernyataan masalah ini bertujuan untuk menyiasat hubungan antara amalan kepimpinan distributif dalam pentadbiran sekolah dengan tekanan kerja guru. Kajian ini akan mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru. Beban tugas dalam konteks ini merujuk kepada tugas yang mesti dilaksanakan oleh guru dalam tempoh masa tertentu. Kajian terdahulu oleh Raja Maria Diana (2011), menunjukkan sekurang-kurangnya 30% guru di Malaysia mengalami beban tanggungjawab yang berlebihan. Penyelidikan oleh Chaplain (1995), mendapati tiga faktor utama yang mempengaruhi tekanan kerja guru di sekolah rendah di utara dan timur England, iaitu tingkah laku pelajar, beban kerja, dan pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, kajian oleh Sabora Sipon (2010), mendapati bahawa hubungan yang sukar dengan pentadbir atau rakan sekerja di tempat kerja boleh menyebabkan tekanan.

Berdasarkan dapatan kajian terdahulu, terdapat beberapa faktor yang menjadi punca tekanan kerja guru. Faktor-faktor ini termasuk kerenah dan masalah disiplin pelajar, beban kerja yang tinggi, kekangan masa, dan hubungan dengan rakan sekerja atau pentadbir. Faktor-faktor ini boleh menyebabkan tekanan yang mempengaruhi kesejahteraan emosi dan prestasi guru. Oleh itu, adalah penting bagi sekolah dan sistem pendidikan untuk mengenali dan mengurus faktor-faktor ini untuk mencipta persekitaran kerja yang menyokong, mengurangkan tekanan kerja guru, serta memastikan guru dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif dan memenuhi tuntutan pendidikan.

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji amalan kepimpinan distributif dan hubungannya dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras. Daripada tujuan tersebut, digariskan empat objektif kajian ini iaitu (i) mengenalpasti tahap amalan kepimpinan distributif pentadbir, (ii) mengenal pasti tahap tekanan kerja guru, (iii) mengenal pasti sama ada terdapat hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru dan terakhir mengenalpasti sama ada terdapat pengaruh kepimpinan distributif pentadbir terhadap tekanan kerja guru. Keempat-empat objektif ini adalah bagi menjawab persoalan kajian berikut:

1. Apakah tahap amalan kepimpinan distributif pentadbir di Sekolah rendah di Zon Cheras?
2. Apakah tahap tekanan kerja guru di Sekolah rendah Zon Cheras?

3. Adakah terdapat hubungan antara dimensi amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras?
4. Adakah terdapat pengaruh kepimpinan distributif pentadbir terhadap tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras?

Hipotesis nol juga dinyatakan sebelum memulakan kajian ini iaitu “ Tidak terdapat hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru” dan “Tidak terdapat pengaruh dimensi kepimpinan distributif pentadbir terhadap tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras.

Kajian mengenai amalan kepimpinan distributif pentadbir dan hubungannya dengan tekanan kerja guru sangat penting kerana ia mengkaji hubungan yang wujud antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru di sekolah-sekolah. Dalam sistem pendidikan yang semakin kompleks, guru sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi yang boleh mempengaruhi kesejahteraan dan kualiti pengajaran mereka. Dengan mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru, kajian ini dapat memberi sumbangan dalam mencari penyelesaian untuk mengurangkan tekanan kerja guru.

Selain itu, kajian ini juga menerangkan bahawa amalan kepimpinan distributif pentadbir yang digunakan terhadap guru-guru dapat membantu mengurangkan tekanan kerja mereka. Dengan mengetahui amalan kepimpinan distributif pentadbir yang berkesan dalam mengurangkan tekanan kerja guru, pentadbir sekolah dapat memberikan sokongan yang sesuai kepada guru-guru dan meningkatkan kualiti kerja mereka. Akhir sekali, kajian ini membuka ruang untuk kajian lanjutan dalam bidang ini. Kajian ini dapat memberikan asas untuk kajian lanjutan mengenai amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara dua pembolehubah ini dan strategi yang sesuai untuk meningkatkan amalan kepimpinan distributif pentadbir dan mengurangkan tekanan kerja guru.

Kajian ini mempunyai empat bahagian. Bahagian pertama mengulas berkaitan dapatan-dapatan kajian lepas yang berkaitan dengan amalan kepimpinan distributif guru besar dan tekanan kerja guru di sekolah rendah. Bahagian seterusnya pula mengandungi metodologi kajian yang dinyatakan dengan jelas dalam kajian ini dan kaedah analisis data turut dibincangkan. Kemudian, perbincangan dapatan kajian dan rumusan yang lengkap dapat dihasilkan yang mana ianya merangkumi perbincangan berdasarkan teori-teori yang berkaitan seterusnya memberi gambaran rumusan dan cadangan terhadap kajian-kajian akan datang.

KAJIAN LITERATUR

Tekanan kerja guru

Tekanan kerja guru adalah realiti yang kompleks dan beraneka ragam, mencipta landskap emosional dan fizikal yang mempengaruhi profesionalisme mereka. Dalam dunia pendidikan yang semakin mencabar, guru dihadapkan dengan pelbagai tekanan yang berasal dari tugas mengajar, tuntutan pentadbiran, dan harapan terhadap prestasi pelajar.

Isu tekanan kerja guru di Malaysia tidak pernah surut walaupun tahun berganti tahun. Menurut Hatta Sidi dan Mohamed Hatta (2002), terdapat pelbagai sumber tekanan kerja, sama ada secara langsung atau tidak langsung, termasuk individu, kumpulan manusia, persekitaran, dan keluarga. Selain itu, kajian oleh Chan et al. (2010), mendapati bahawa tekanan kerja meningkat sebanyak 97.3% dalam tempoh lima tahun. Ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan masa, pengurusan tingkah laku pelajar, dan pembelajaran di sekolah. Selain itu, kajian oleh Chan et al. (2010), mendapati bahawa tekanan kerja meningkat sebanyak 97.3% dalam tempoh lima tahun. Ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan masa, pengurusan tingkah laku pelajar, dan pembelajaran di sekolah. Kajian oleh Kinman dan Wray (2014), juga secara konsisten mendapati 87% responden bersetuju bahawa profesion pendidikan merupakan bidang pekerjaan yang sering menghadapi tekanan kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh pelbagai faktor persekitaran kerja.

Kajian yang dijalankan pada tahun 2007 di sekolah menengah di Pulau Pinang menunjukkan bahawa 57.2% guru mengalami tekanan kerja sederhana, 37.2% mengalami tekanan kerja rendah, dan hanya 4.7% mengalami tekanan kerja tinggi. Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh Prof. Dr Nor Zuraida Zainal menyatakan bahawa 71.1% guru di kawasan Kuala Lumpur dan Selangor mengalami tekanan kerja, menurut kajian penyelidikan Universiti Putra Malaysia (UPM) (Nadiyah Bani Amin et al., 2019). Manakala dapatan Kamarudin, S. & Taat, M. (2020), penemuan kajian ini turut mendedahkan faktor paling berpengaruh terhadap tekanan kerja ialah faktor kekangan masa dengan nilai varians sebanyak 43%.

Konsep tekanan kerja guru dalam kajian ini merujuk kepada keadaan atau faktor yang menyebabkan tekanan, ketegangan, dan bebanan yang dialami oleh guru dalam menjalankan tugas. Tekanan kerja guru boleh datang dari pelbagai sumber sama ada dalaman dan luaran. Melalui pengurusan yang betul, sokongan yang mencukupi, dan persekitaran kerja yang menyokong, sekolah boleh membantu mengurangkan tekanan kerja guru, meningkatkan motivasi, dan mewujudkan keadaan yang lebih baik untuk pembangunan dan prestasi profesional guru.

Tekanan kerja guru tidak hanya terbatas pada beban tugas, tetapi juga merentasi aspek emosi. Guru sering menghadapi tekanan untuk mencapai sasaran prestasi yang ditetapkan, menjaga disiplin di dalam kelas, dan menangani pelbagai keperluan pelajar. Selain itu, beban kerja tambahan seperti persediaan ujian, penyediaan rancangan pengajaran dan penglibatan dalam aktiviti luar bilik darjah menambah tekanan yang dirasakan.

Aspek interpersonal juga menyumbang kepada tekanan kerja guru. Hubungan dengan pelajar, ibu bapa, dan pihak pentadbiran sekolah mencipta cabaran tersendiri. Pergolakan emosi, komunikasi yang mencabar, dan pelbagai tuntutan dari pelbagai pihak boleh menambahkan tekanan psikososial yang dialami oleh guru. Selain itu, persekitaran sekolah yang berubah dengan cepat, reformasi pendidikan, dan harapan masyarakat menyumbang kepada dinamik tekanan kerja guru. Mereka dihadapkan dengan cabaran untuk terus memperbaharui kemahiran, menyokong kepelbagaian pelajar, dan mengimbangi tugas tambahan tanpa mengabaikan keperluan diri sendiri.

Dalam rumusan ini, kita melihat bahawa tekanan kerja guru bukan sekadar berkaitan dengan tugas mengajar, tetapi melibatkan komponen emosional, interpersonal, dan keperluan untuk beradaptasi dengan perubahan. Pentingnya mengenali dan mengelola tekanan ini menjadi

kunci dalam memastikan kesejahteraan dan keberlanjutan profesionalisme guru dalam arena pendidikan yang sentiasa berubah.

Amalan Kepimpinan Distributif

Knezevich (1974) dalam bukunya yang bertajuk *Pentadbiran Pendidikan Awam*, menjelaskan bahawa pentadbir sekolah melibatkan proses sosial yang melibatkan pengiktirafan, pengorganisasian, pengupayaan, pengiring, dan secara formal dan tidak formal menggabungkan kekuatan manusia dan sumber material ke dalam sistem yang kukuh dengan matlamat untuk mencapai menetapkan objektif. Menurut Mohd. Tahir (2006), kualiti kepimpinan pentadbir sekolah seperti pengetua, profesor, dan penolong pengetua mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap kualiti kerja guru dan kejayaan sesebuah sekolah. Definisi amalan kepimpinan distributif pentadbir dalam kajian ini merujuk kepada pendekatan kepimpinan yang memfokuskan kepada pengagihan tanggungjawab, sumber dan kuasa secara adil dan berkesan di kalangan semua warga sekolah, termasuk guru, kakitangan dan pelajar. Dengan menerapkan kepimpinan distributif, pentadbir sekolah boleh mewujudkan iklim yang kondusif, kolaboratif dan mengukuhkan penyertaan semua warga sekolah

Kajian terdahulu, seperti yang dijalankan oleh Leithwood dan Mascallm (2008), telah mencadangkan bahawa amalan kepimpinan distributif berkait secara positif dengan pencapaian pelajar. Ini menunjukkan model kepimpinan ini boleh memberi impak positif secara tidak langsung kepada pencapaian pelajar. Langkah kepada model kepimpinan distributif dalam sistem pendidikan adalah satu langkah selaras dengan aspirasi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Dengan melibatkan semua warga sekolah dalam membuat keputusan dan melaksanakan tanggungjawab kepimpinan, diharap ia dapat mengukuhkan budaya sekolah, meningkatkan pencapaian pelajar, dan meningkatkan prestasi keseluruhan sistem pendidikan negara.

Penyelidikan oleh Harrison (2005), menunjukkan bahawa penerapan kepimpinan distributif di sekolah rendah membawa kepada peningkatan kerjasama antara guru dan sokongan bersama. Tumirah dan Baharom (2008), menyatakan bahawa hubungan yang harmoni antara ahli organisasi akan membantu memberikan kepuasan kerja dan mempengaruhi prestasi mereka. Maka wajarlah amalan kepimpinan distributif pentadbir ini diamal dan dipraktikkan di sekolah-sekolah bagi memperkasakan kaedah kepimpinan pentadbir serta mampu menyelesaikan masalah tekanan kerja guru secara berhemah dan harmoni.

Berdasarkan kajian-kajian lepas, didapati banyak kajian dijalankan di sekolah menengah dan juga IPT. Oleh itu, tujuan kajian adalah untuk mengisi jurang ini dengan menyiasat hubungan antara amalan kepimpinan distributif oleh pentadbir dengan tekanan kerja guru di sekolah rendah di Zon Cheras. Kajian ini diharapkan dapat memberikan maklumat yang berharga untuk membantu pengurusan sekolah dalam meningkatkan amalan kepimpinan distributif dan mengurangkan tekanan kerja guru di sekolah rendah.

Hubungan antara kepemimpinan distributif dengan tekanan kerja guru

Kajian terdahulu telah menunjukkan hubungan yang signifikan antara amalan kepemimpinan distributif oleh pentadbir dan tekanan kerja guru. Guru yang menggunakan strategi ini mungkin menghadapi tahap tekanan yang lebih tinggi disebabkan oleh perubahan dalam kaedah pengajaran mereka. Selain itu, tekanan kerja yang berlebihan juga boleh memberi kesan negatif kepada kepuasan kerja dan penglibatan guru, seterusnya boleh memberi kesan negatif kepada pencapaian akademik pelajar. Oleh itu, kajian ini akan menyiasat bagaimana amalan kepemimpinan distributif oleh pentadbir boleh mempengaruhi tekanan kerja guru di sekolah rendah di Zon Cheras, serta apakah faktor yang boleh mempengaruhi amalan kepemimpinan distributif oleh pentadbir dan tekanan kerja guru dalam konteks ini.

Selain itu, Kim et al. (2020), menyatakan hubungan antara amalan kepemimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru. Amalan kepemimpinan distributif oleh pentadbir berkait rapat dengan cara pengagihan kuasa, tanggungjawab, dan keputusan di kalangan staf sekolah. Begitu juga menurut Azizi, Nordin Yahaya dan Sharifudin (2005), terdapat hubungan yang rendah negatif di antara tingkah laku kepemimpinan pengetua dengan tekanan kerja guru. Walau bagaimanapun, kesan amalan kepemimpinan distributif terhadap tekanan kerja guru juga boleh dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya organisasi, tuntutan kerja, dan sokongan organisasi. Oleh itu, untuk mengurangkan tekanan kerja guru dengan menggunakan amalan kepemimpinan distributif, adalah penting untuk mengambil kira faktor ini dan memastikan bahawa terdapat sokongan organisasi yang mencukupi untuk menyokong pelaksanaan gaya kepemimpinan distributif yang berkesan.

Kajian ini juga bagi mengisi jurang kajian lepas di mana kajian banyak dijalankan di SMK dan juga di IPT. Tetapi kajian ini terbatas hanya kepada guru-guru di sekolah rendah dan tidak termasuk faktor-faktor luaran seperti faktor budaya, sosial, atau ekonomi yang mungkin mempengaruhi amalan kepemimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru. Implikasi kajian ini menekankan kepentingan mengamalkan pendekatan kepemimpinan yang kontekstual dan fleksibel. Menyedari perbezaan kontekstual adalah langkah kritikal untuk menangani variasi dalam tekanan kerja guru. Sama ada perbezaan dalam budaya sekolah, keperluan pelajar, atau dinamik pasukan pengajar, pemimpin yang berkesan mesti dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka. Oleh itu, adalah disyorkan bahawa pentadbir sekolah mempertimbangkan konteks unik mereka dan mengambil pendekatan yang sesuai dengan keperluan khusus mereka.

Teori dan Model

Kajian ini menggunakan versi teori kepemimpinan distributif yang dibangunkan oleh Gordon (2005), yang mengurangkan dimensi kepada empat, iaitu misi, visi, dan matlamat; budaya sekolah; amalan kepemimpinan; dan berkongsi tanggungjawab. Dalam versi teori kepemimpinan distributif Gordon (2005), dimensi ini dijelaskan seperti berikut. Pertama, misi, visi dan matlamat. Dimensi ini menyerlahkan kepentingan mempunyai misi, visi dan matlamat yang jelas dalam konteks kepemimpinan pengedaran. Kedua, budaya sekolah. Dimensi ini merangkumi faktor budaya yang wujud dalam sesebuah sekolah atau organisasi pendidikan. Ketiga, amalan kepemimpinan. Dimensi ini termasuk tindakan konkrit yang diambil oleh pemimpin dan ahli

organisasi untuk menyokong kepimpinan penganjur. Keempat, perkongsian tanggungjawab. Dimensi ini menekankan kepentingan membahagikan tanggungjawab kepimpinan di kalangan semua ahli organisasi.

Teori amalan kepimpinan distributif Gordon (2005), merujuk kepada pengagihan sumber dan tanggungjawab dalam organisasi, dengan tumpuan kepada keadilan dan kepuasan individu. Teori ini boleh dikaitkan dengan tekanan kerja guru kerana tekanan kerja sering dikaitkan dengan persepsi keadilan dalam pengagihan beban tugas, tanggungjawab dan sumber di persekitaran sekolah.

Melalui perkongsian visi , misi dan matlamat sekolah, kekangan masa dapat dikurangkan dengan melibatkan pelajar, guru, ibu bapa dan pihak lain yang berkepentingan dalam proses mereka bentuk visi, misi dan matlamat sekolah dengan mewujudkan saluran komunikasi yang terbuka dan berterusan untuk memastikan semua pihak yang berminat memahami dan komited. Selain itu, budaya sekolah yang menggalakkan hubungan yang baik dan harmoni antara guru dengan rakan sekerja serta para pentadbir. Budaya keterbukaan mewujudkan persekitaran di mana rakan sekerja dan pentadbir berasa selesa untuk berkomunikasi secara terbuka. Komunikasi yang baik adalah kunci untuk membina hubungan positif antara semua warga sekolah.

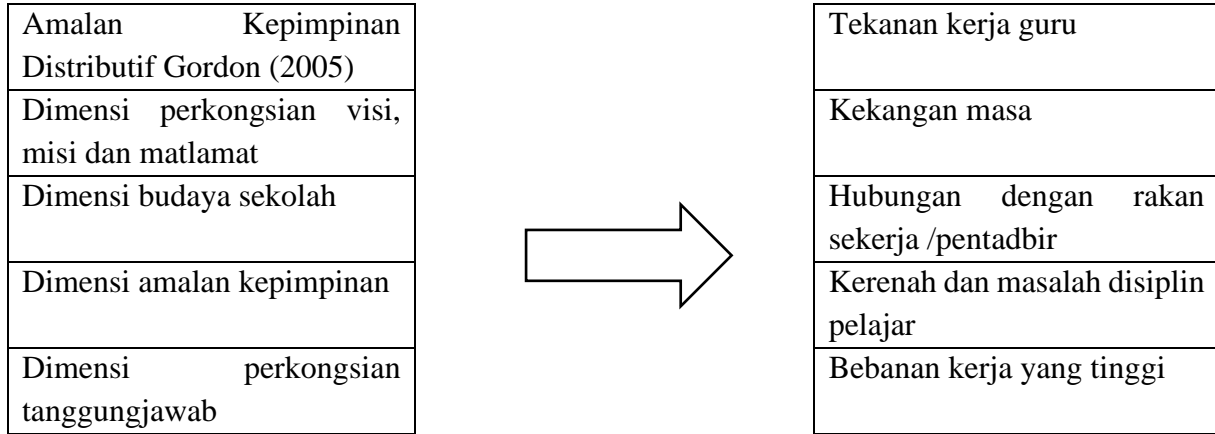
Di samping itu, amalan kepimpinan pentadbir dapat membantu sama-sama menangani masalah disiplin murid .Pemimpin yang memberi perhatian dan mengukuhkan budaya sekolah dapat mengurangkan kejadian salah laku dan masalah disiplin ini. Melalui pelaksanaan amalan kepimpinan yang berkesan, pemimpin sekolah boleh memainkan peranan dalam mewujudkan persekitaran sekolah yang menyokong, meminimumkan salah laku, dan menangani masalah disiplin pelajar secara positif dan membina.

Untuk menangani bebanan kerja yang tinggi, sekolah boleh mengamalkan perkongsian tanggungjawab. Pengurusan yang lebih saksama dan cekap dalam pengagihan tugas, sumber dan tanggungjawab. Melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam proses membuat keputusan dan memastikan keadilan dalam semua aspek dapat membantu mengurangkan tekanan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut model yang dibangunkan oleh Boyle, Borg, Faizon dan Baglioni (1995), lima elemen utama mempengaruhi tekanan guru: beban kerja, kerenah pelajar, pengiktirafan profesional, sumber pengajaran, dan hubungan dengan rakan sebaya yang tidak baik. Menurut model tekanan guru, lima perkara utama yang memberi tekanan kepada guru ialah bebanan kerja, kerenah pelajar dan hubungan kurang baik dengan rakan sekerja.

Selain itu, Inventory Stres Guru, yang dicipta oleh Boyle et al. (1995), digunakan dalam kajian ini untuk menilai tahap tekanan yang dialami oleh guru semasa bekerja. Sebagai alternatif, Dunham (1992), menggunakan *Self Report Teacher Stress* untuk menentukan komponen penting yang mempengaruhi tekanan kerja guru. Ini termasuk salah laku pelajar, beban tugas, keperluan penghargaan, kekangan masa dan sumber, dan hubungan interpersonal. Berdasarkan lima mata Skala Likert, responden diminta menandakan tahap persetujuan mereka terhadap elemen yang menyebabkan tekanan kerja. Tekanan kerja dibahagikan kepada tiga kategori: aras tekanan rendah, sederhana dan tinggi, berdasarkan jumlah skor min. Jumlah skor untuk tahap tekanan kerja adalah seperti berikut: Min Aras Tekanan 1.00–2.33, Tekanan Rendah 2.34–3.67, Tekanan Sederhana 3.68–5.00, dan Tekanan Tinggi 5.00–5.00. Sumber:

(Richard I. Levin, David S. Rubin (2000). Teori dan model yang disebutkan sebelum ini menjadi asas untuk pembentukan kerangka konsep. Rajah 1 menunjukkan bahawa pembolehubah bersandar kajian ini adalah tekanan kerja guru di sekolah Zon Cheras, manakala pembolehubah tidak bersandar adalah amalan kepimpinan distributif pentadbir.



Rajah 1: Kerangka konseptual

Sumber: Model Amalan Kepimpinan Distributif Gordon 2005

METADOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan melalui pendekatan kuantitatif dengan mengedarkan borang soal selidik secara dalam talian melalui aplikasi *Whatsapps*. Borang ini diedarkan kepada beberapa buah sekolah di Zon Cheras. Oleh itu kajian ini menggunakan populasi pensampelan dengan merujuk jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie Morgan iaitu populasi seramai 156 orang guru manakala sampel kajian seramai 108 orang guru.

Instrument kajian terdiri daripada tiga bahagian utama iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A akan mengumpul maklumat tentang profil responden. Bahagian B akan mengandungi soalan berkaitan amalan kepimpinan distributif oleh pentadbir dan Bahagian C mengandungi soalan faktor tekanan kerja guru. Soalan dalam Bahagian dan Bahagian C akan menggunakan skala Likert lima mata untuk mengukur sejauh mana pentadbir mengamalkan kepimpinan distributif dan tahap tekanan guru bekerja. Responden diminta memberikan penilaian mereka berdasarkan skala Likert dengan nilai antara sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Sebelum kajian sebenar dilakukan, kajian rintis akan dilakukan terlebih dahulu untuk menguji keberkesanan soal selidik dan mengumpulkan maklum balas daripada responden terhadap soalan-soalan yang telah disediakan. Tujuan kajian rintis ini untuk memastikan soal selidik yang disediakan dapat difahami dengan jelas oleh responden dan tidak mempunyai sebarang masalah teknikal semasa pengisian. Kajian rintis ini akan membantu memastikan keberkesanan soal selidik dan kebolehpercayaan data yang diperoleh dalam kajian sebenar.

Bagi memastikan kesahihan data, soal selidik akan disediakan berdasarkan teori dan konsep yang telah dikaji dalam kajian literatur sebelum ini. Selain itu, kajian awal (pilot study) akan dijalankan untuk menguji keberkesanan soal selidik dalam mendapatkan maklumat yang dikehendaki. Kajian awal ini akan membantu dalam penambahbaikan soal selidik sekiranya terdapat masalah dan juga memberi jaminan bahawa borang soal selidik yang disediakan adalah bersesuaian dan relevan dengan penyelidikan.

Terdapat beberapa kaedah yang boleh digunakan untuk mengukur kebolehpercayaan soal selidik. Satu ialah kebolehpercayaan dalaman, di mana ketekalan dalam jawapan responden diukur menggunakan alat seperti pekali Alpha Cronbach. Kaedah lain termasuk teknik *split-half* dan *test-retest* untuk menguji ketekalan jawapan dari semasa ke semasa. Tujuan utama menjalankan analisis kebolehpercayaan ini adalah untuk menentukan Alpha Cronbach. Alpha Cronbach ini digunakan untuk menguji ketekalan dalaman bagi item individu dalam soal selidik. Seperti yang dikemukakan oleh Pallant (2007), nilai Alpha Cronbach melebihi .7 dianggap boleh diterima.

Dalam konteks ini, pengkaji akan menggunakan kaedah yang sesuai untuk mengukur keyakinan soal selidik, seperti menggunakan pekali alfa Cronbach untuk mengukur ketekalan dalaman jika relevan dengan skala yang digunakan. Kajian awal akan membantu dalam menilai kebolehpercayaan soal selidik dan membuat penambahbaikan jika perlu. Dengan melaksanakan langkah-langkah tersebut, diharapkan data yang diperolehi mempunyai tahap kepercayaan yang tinggi dan boleh diharap dalam analisis kajian.

Data yang dikumpul akan dianalisis menggunakan perisian statistik SPSS. Kajian ini mempunyai kepentingan yang penting dalam membantu pengurusan dan pentadbir sekolah membuat keputusan yang tepat dalam melaksanakan kepimpinan distributif dalam pengurusan sekolah. Selain itu, kajian ini juga diharapkan dapat mengurangkan tekanan kerja guru dan akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen guru di Malaysia.

DAPATAN KAJIAN

Kajian ini bertujuan untuk menganalisis amalan kepimpinan distributif pentadbir dan mengenalpasti hubungannya dengan tahap tekanan kerja yang dialami oleh guru. Dapatan utama kajian ini memberikan pandangan yang mendalam mengenai kesan amalan kepimpinan distributif terhadap kesejahteraan psikologi dan prestasi guru.

Kepimpinan distributif telah menjadi tumpuan perhatian dalam konteks pendidikan moden, di mana kesinambungan sekolah dan kesejahteraan guru menjadi perhatian utama. Melalui kajian ini, pengkaji berusaha memahami peranan amalan kepimpinan distributif dalam mengurus tekanan kerja yang mungkin dialami oleh guru.

Hasil kajian ini mencerminkan usaha pengkaji untuk menjelaskan sejauh mana amalan kepimpinan distributif dihayati dan dibudayakan dalam persekitaran pendidikan serta bagaimana amalan ini berkorelasi dengan tahap tekanan kerja guru. Melalui perbandingan dengan kajian terdahulu, dapatan kajian memperkuat konsep bahawa kepimpinan distributif memberikan kesan positif pada pelbagai aspek pekerjaan guru, termasuk mengurangkan tekanan kerja guru.

Walaupun dapatan ini memberikan pandangan yang berharga, adalah penting untuk mencatat bahawa kajian ini mempunyai batasan-batasan tertentu, seperti saiz sampel yang terhad dan ruang lingkup kajian yang terbatas kepada satu persekitaran pendidikan sahaja. Implikasi daripada kajian ini memberikan landasan untuk pengkaji seterusnya lebih mendalam memahami dimensi amalan kepimpinan distributif dan kesannya terhadap kesejahteraan guru. Kajian akan datang boleh meneroka dengan lebih mendalam faktor-faktor tertentu yang menjadi pemboleh ubah bebas dalam hubungan antara kepimpinan distributif dan tekanan kerja guru.

Kesimpulan, kajian ini menemui dapatan yang menyokong kepentingan amalan kepimpinan distributif dalam mengurus tekanan kerja guru. Dengan memahami dan meningkatkan amalan kepimpinan distributif, sekolah dapat mencipta persekitaran yang sihat dan positif.

DEMOGRAFI RESPONDEN

Kajian ini melibatkan 108 responden yang terdiri daripada guru sekolah rendah Zon Cheras yang terpilih. Menurut jantina, 87 responden perempuan (80.6%) dan 21 responden lelaki (19.4%). Sebanyak 52, atau 48.1% daripada responden, berasal dari julat umur 41 hingga 50 tahun. Julat umur 31-35 terdiri daripada 22 orang (20.4%), dan julat umur 36-40 terdiri daripada 18 orang (14.8%). Kemudian terdapat 13 orang (12%) yang menjawab dalam julat umur 25-30 tahun, dan 5 orang (4.8%) menjawab dalam julat umur 50-60 tahun.

Responden dari luar bandar 61 orang (58.5%) dan dari bandar seramai 47 orang (43.5%). Pengalaman mengajar juga diambil kira untuk melihat pandangan guru novis dan guru senior. Guru berpengalaman 9-15 tahun mengajar paling ramai iaitu 44 orang (40.7%) diikuti 16-25 tahun mengajar seramai 32 orang (29.6%) seterusnya guru 1-3 tahun mengajar seramai 16 orang (14.8%) diikuti yang berpengalaman selama 4-8 tahun seramai 11 orang (10.2%) dan yang terakhir guru berpengalaman lebih dari 26 tahun iaitu seramai 5 orang (4.8%).

Dapatan Kajian

Soalan 1: Apakah tahap amalan kepimpinan distributif pentadbir di sekolah rendah di Zon Cheras?

Jadual 1 : Tahap amalan kepimpinan

Dimensi Amalan Kepimpinan Distributif	Min	Sisihan piawai	Tahap
Perkongsian visi, misi dan matlamat	4.187	0.565	Tinggi
Budaya	4.242	0.582	Tinggi
Amalan Kepimpinan Distributif	4.235	0.553	Tinggi
Perkongsian tanggungjawab	4.133	0.613	Tinggi
		Keseluruhan	Tinggi

Nota: rendah (1 – 2.33), sederhana (2.34 – 3.67), tinggi (3.68 – 5)

Sumber: Rudzi 2003

Tahap kepemimpinan distributif utama yang diamalkan oleh pentadbir sekolah rendah di Zon Cheras ialah Tahap Kepimpinan Dimensi Budaya di Sekolah ($M = 4.243$, $SD = 0.583$) diikuti dengan tahap kepemimpinan dimensi amalan kepemimpinan ($M = 4.235$, $SD = 0.554$). Tahap Kepimpinan distributif Dimensi Perkongsian Visi, Misi dan matlamat sekolah mencatatkan ($M = 4.119$, $SD = 0.565$) dan akhir sekali ialah tahap dimensi tanggungjawab ($M = 4.133$, $SD = 0.613$).

Soalan 2 : Apakah tahap tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras?

Jadual 2 : Tahap tekanan kerja guru

Faktor tekanan kerja	Min	Sisihan piawai	Tahap
Kekangan masa	3.375	0.897	Sederhana
Hubungan dengan rakan sekerja/pentadbir	3.678	0.526	Sederhana
Kerenah dan masalah disiplin pelajar	3.821	0.672	Tinggi
Bebanan kerja yang tinggi	3.104	0.887	Sederhana

Nota: rendah (1 – 2.33), sederhana (2.34 – 3.67), tinggi (3.68 – 5)

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

Tahap tekanan kerja yang sering dihadapi oleh guru di sekolah rendah zon Cheras ialah kerenah dan masalah disiplin pelajar ($M = 3.821$, $SD = 0.672$) diikuti dengan tekanan mengenai hubungan dengan rakan sekerja / pentadbir ($M = 3.678$, $SD = 0.526$). Tekanan kerja untuk faktor kekangan masa mencatatkan ($M = 3.375$, $SD = 0.897$) manakala faktor tekanan kerja terendah yang dihadapi oleh guru ialah faktor bebanan kerja yang tinggi iaitu ($M = 3.104$, $SD = 0.887$).

Soalan 3: Apakah terdapat hubungan antara amalan kepemimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras?

Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepemimpinan distributif pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Jadual 3 : Hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru

		Amalan Kepimpinan Distributif	Tekanan kerja guru
Amalan Kepimpinan Distributif	Kolerasi Pearson		-.255**
	Sig. (2-tailed)		.008
Tekanan kerja guru	Kolerasi Pearson	-.255**	
	Sig. (2-tailed)	.008	

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Nota : 0.5-1.0 : kuat, 0.3-0.49 : sederhana 0.1-0.29 : lemah .

Sumber : Pallant (2007)

Hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tahap tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras diuji dengan menggunakan *Pearson product-moment Correlation Coefficient*. Dapatan menunjukkan hubungan negatif yang lemah antara dua variabel tersebut, $r = -.255$, $n = 108$, $p = .008$.

Berdasarkan jadual di atas, terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras. Oleh itu, dapatan tersebut juga menolak hipotesis kajian yang pertama iaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Soalan 4: Adakah terdapat pengaruh dimensi amalan kepimpinan pentadbir dan tekanan kerja guru di sekolah rendah Zon Cheras?

Ho2: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi amalan kepimpinan pentadbir dan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Jadual 4 : Pengaruh dimensi amalan kepimpinan pentadbir dan tekanan kerja guru

		Dimensi Amalan Kepimpinan	Tekanan kerja guru
Dimensi Amalan Kepimpinan	Kolerasi Pearson		-.231*
	Sig. (2-tailed)		.016
Tekanan kerja guru	Kolerasi Pearson	-.231*	
	Sig. (2-tailed)	.016	

**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Nota : 0.5-1.0 : kuat, 0.3-0.49 : sederhana 0.1-0.29 : lemah

Sumber : Pallant (2007)

Hubungan antara faktor Dimensi Amalan Kepimpinan Pentadbir dan Tahap Tekanan Kerja Guru Sekolah Rendah di Zon Cheras diuji dengan menggunakan *Pearson product-moment Correlation Coefficient*. Dapatan menunjukkan hubungan negatif yang lemah antara dua variabel tersebut, $r = -.231$, $n = 108$, $p = .016$.

Berdasarkan jadual di atas, terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor dimensi amalan kepimpinan pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras. Oleh itu, dapatan tersebut juga menolak hipotesis kajian yang kedua iaitu Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi amalan kepimpinan pentadbir dan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Kajian ini mendapati bahawa prestasi guru dan kesejahteraan psikologi dapat dipertingkatkan apabila amalan kepimpinan distributif diamalkan di sekolah. Hasil kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras dengan amalan kepimpinan distributif pentadbir. Oleh itu, untuk menambah baik keadaan kerja guru dan mewujudkan persekitaran pembelajaran yang lebih positif, adalah disyorkan agar institusi pendidikan mempertimbangkan pelaksanaan dan pembangunan selanjutnya model kepimpinan distributif. Kajian Ilana et al. (2017), di Kolej Perguruan Israel mendapati bahawa kepimpinan distributif boleh meningkatkan kerjasama di kampus dan mengurangkan amalan "top-down" disamping dapat mengubah budaya organisasi. Seiring dapatan kajian Ullah et al. (2018), hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dapat mengurangkan tekanan kerja guru, dan meningkatkan kepuasan kerja. Implikasi penemuan ini memberikan hala tuju kepada polisi dan amalan kepimpinan sekolah yang lebih berkesan untuk menyokong pertumbuhan dan kesejahteraan seluruh warga sekolah.

PERBINCANGAN

Dalam kajian ini, pengkaji menyiasat amalan kepimpinan distributif dan hubungannya dengan tekanan kerja guru.. Melalui metodologi pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik secara rawak mudah, data dikumpul dan dianalisis untuk menjawab soalan inkuiri utama. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor dimensi amalan kepimpinan pentadbir dengan tekanan kerja guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Dengan menggunakan model Amalan Kepimpinan Distributif Gordon (2005), kajian ini memberikan pandangan baharu dalam bidang pendidikan. Kajian ini juga memaparkan kepentingan amalan kepimpinan distributif pentadbir dalam konteks mengurangkan tekanan kerja guru. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap amalan kepimpinan distributif yang tinggi mampu mengurangkan tekanan kerja serta meningkatkan produktiviti guru sekolah rendah di Zon Cheras.

Amalan Kepimpinan Distributif Pentadbir

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa kepimpinan distributif dalam kalangan pentadbir sekolah rendah berada pada tahap yang tinggi, positif dan memberangsangkan. Hasil pengukuran menggunakan kaedah deskriptif menunjukkan pentadbir sekolah cenderung

melibatkan guru dalam membuat keputusan dan mengagihkan tanggungjawab dengan lebih teliti. Beberapa dimensi kepimpinan distributif seperti dimensi budaya menonjol sebagai kekuatan utama dalam kajian ini. Interaksi dan kerjasama yang positif antara pentadbir dan guru juga dititik beratkan dan ini memberi kesan positif kepada kepuasan kerja dan kebajikan kakitangan.

Hal ini selari dengan kajian Siva Rabindarang, Khuan Wai Bing dan Khoo Yin Yin (2014), menyatakan bahawa kepimpinan distributif membantu dan menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam pendidikan teknik dan vokasional. Kajian Azizul Asi & Mohd Yusof Mohd Nor (2018), menyatakan bahawa guru besar di sekolah rendah di daerah Samarahan menggunakan kepimpinan distributif dengan baik. Sebuah kajian yang dijalankan oleh Jamalul Lail, Aida Hanim, Suriati dan Md Fuad (2013), mendapati bahawa guru besar mempunyai tahap kepimpinan distributif yang tinggi. Keputusan kajian mungkin selaras dengan ini. Tambahan pula, kajian oleh Azian dan Mohd Izham (2017), yang melibatkan 155 guru dari empat sekolah rendah SABK jenis kluster di Sarawak, mendapati bahawa guru besar menggunakan kepimpinan distributif dengan baik. Kesimpulannya, kepimpinan distributif yang diamalkan di sekolah dapat memberikan kesan positif terhadap tekanan kerja yang dihadapi oleh guru

Secara keseluruhannya, dapatan ini memberikan pengesahan keberkesanan amalan kepimpinan distributif dalam konteks sekolah rendah di Zon Cheras. Implikasi kajian ini mungkin menyokong usaha untuk mengukuhkan dan mengembangkan amalan kepimpinan distributif dalam konteks pendidikan yang lebih luas.

Tekanan kerja guru

Hasil kajian ini mendedahkan bahawa tahap tekanan kerja guru di Zon Cheras berada pada tahap yang signifikan. Mengukur tekanan kerja guru melalui kaedah deskriptif menunjukkan faktor seperti kerenah dan masalah disiplin pelajar memberi sumbangan yang signifikan kepada tekanan kerja yang dialami oleh guru.

Hal ini selaras dengan penyelidikan Hart et al. dalam Abel et al. (1999), yang menunjukkan bahawa salah laku pelajar menyumbang kepada tekanan kerja guru. Tekanan kerja guru terdiri daripada menjaga disiplin pelajar dan mengajar pelajar yang tidak bermotivasi, menurut Benmansour (1998), Pithers dan Soden (1998). Sebuah kajian oleh Kamaruzaman Kamaruddin (2007), juga mendapati bahawa salah laku pelajar adalah yang paling mempengaruhi tekanan kerja guru. Jelaslah disini, kerenah dan masalah disiplin pelajar memberi impak kepada tekanan kerja guru. Walau bagaimanapun, penemuan ini bertentangan dengan kajian Ooi Chew Hong dan Aziah Ismail (2015), yang menunjukkan bahawa tekanan kerja guru pada tahap yang berbeza di SK dan SJKC disebabkan oleh hubungan interpersonal, penghargaan, kekangan masa dan sumber, dan beban tugas. Selain itu, kajian yang dijalankan pada tahun 2020 oleh Suhaimi Bin Kamarudin, Muhamad Suhaimi Taat, mendapati bahawa kekangan masa mempunyai hubungan yang paling kuat dengan tekanan kerja berbanding dengan tekanan yang dinyatakan.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahawa pemahaman dan sokongan yang diberikan oleh pihak pengurusan dan rakan sekerja dapat memainkan peranan penting dalam mengurangkan tekanan kerja guru. Meningkatkan komunikasi dan menyediakan sumber

sokongan bersesuaian sebagai strategi yang berkesan dalam mengurangkan tekanan kerja. Dapatan ini menekankan kepada tindakan yang bertujuan untuk mengurangkan tekanan kerja guru di Zon Cheras. Langkah untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan, menyediakan latihan kemahiran pentadbiran, dan melaksanakan strategi pengurusan tekanan perlu diberi keutamaan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan kepuasan kerja.

Hubungan antara amalan kepimpinan distributif pentadbir dan tekanan kerja guru

Dapatan kajian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan distributif oleh pentadbir sekolah dengan tahap tekanan kerja guru di Zon Cheras. Dimensi kepimpinan distributif seperti dimensi budaya memberikan impak positif terhadap kesejahteraan guru. Guru-guru merasa dihargai apabila terlibat dalam proses membuat keputusan, pembahagian tanggungjawab secara adil, dan kejelasan dalam arahan dan matlamat sekolah dapat mengurangkan tekanan kerja.

Ini selaras dengan pendapat Yahaya et al. (2004), yang juga menunjukkan bahawa terdapat hubungan negatif yang rendah antara tingkah laku kepimpinan pengetua dan tekanan kerja guru. Selain itu, penemuan kajian yang dijalankan oleh Yusof Boon dan Yahzanon Tahir (2013), mendapati bahawa pemboleh ubah yang dikaji mempunyai korelasi yang positif antara satu sama lain. Penemuan ini juga memberikan gambaran yang lebih baik tentang amalan kepimpinan distributif dan tahap tekanan dan komitmen kerja yang ditanggung oleh pemimpin. Ini selari dengan pendapat Yahaya et al. (2004), juga mendapati terdapat hubungan yang rendah negatif di antara tingkah laku kepimpinan pengetua dengan tekanan kerja guru. Begitu juga dapatan kajian Yusof Boon dan Yahzanon Tahir (2013), mendapati bahawa terdapat hubungan yang positif antara pemboleh ubah yang dikaji serta turut memberikan gambaran amalan kepimpinan distributif serta tahap tekanan dan komitmen kerja dalam kalangan pemimpin.

Pentingnya komunikasi terbuka dan hubungan yang positif antara pentadbir dan guru juga ditemui sebagai faktor yang dapat mengurangkan tekanan kerja guru. Guru yang merasakan sokongan dan pengiktirafan dari pihak pengurusan cenderung mengalami tekanan kerja yang lebih rendah. Dengan penekanan pada amalan kepimpinan distributif sebagai strategi untuk mengurangkan tekanan kerja guru, rumusan dapatan ini merangsang untuk pelaksanaan amalan kepimpinan distributif yang lebih luas di Zon Cheras. Langkah-langkah seperti latihan kepimpinan distributif, pembinaan budaya sekolah yang inklusif, dan peningkatan hubungan interpersonal antara pentadbir dan guru boleh membantu mencipta persekitaran yang menyokong dan mengurangkan beban tekanan kerja guru.

Walau bagaimanapun, perlu diakui bahawa keberkesanan kepimpinan distributif berbeza-beza bergantung kepada pelbagai faktor termasuk budaya sekolah, hubungan interpersonal, dan bidang tugas guru. Oleh itu, penerapan kepimpinan distributif bukan sahaja perlu diiktiraf sebagai strategi yang boleh mengurangkan tekanan, tetapi juga perlu direka dan dilaksanakan secara kontekstual.

Secara keseluruhannya, melihat hubungan antara kepimpinan distributif dan tekanan kerja guru, terdapat potensi untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih baik, memberikan keseimbangan yang lebih baik antara tugas dan kepuasan kerja, dan memberi pengiktirafan kepada guru sebagai pembentuk utama dalam pembangunan sekolah dan dalam sekolah.

Pengaruh dimensi amalan kepimpinan pentadbir dan tekanan kerja guru

Dapatan kajian ini menggambarkan pengaruh yang signifikan antara dimensi amalan kepimpinan distributif dengan tekanan kerja guru di Zon Cheras. Kajian menunjukkan bahawa setiap dimensi kepimpinan distributif memberikan pengaruh yang berbeza terhadap tahap tekanan kerja guru. Kejelasan arahan dan matlamat sekolah juga memberi sumbangan positif terhadap pengurangan tekanan kerja. Guru-guru yang merasa memiliki peranan yang jelas dan mendapatkan sokongan dari pengurusan sekolah melaporkan tahap tekanan kerja yang lebih rendah.

Selari dengan dapatan kajian Mohd Notfi Ibrahim (2023), telah ditunjukkan bahawa amalan kepimpinan distributif mengurangkan tekanan kerja. Selain itu, kajian di Kolej Vokasional oleh Siva Rabindarang (2014), mendapati bahawa tahap kepimpinan distributif adalah sederhana dan boleh mengurangkan tekanan kerja. Kajian oleh Mohd Yusaini Yaakub dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2020), mendapati bahawa kepimpinan distributif mempunyai pengaruh yang besar di SBP dan SMK, dan guru bersetuju untuk menggunakan strategi ini di sekolah mereka. Kajian terdahulu oleh Baidi dan Mohd Khairuddin (2017), bagaimanapun, mendapati bahawa tahap kepimpinan distributif pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB) Kuching, Sarawak, adalah sederhana. Ini adalah akibat daripada kepimpinan di KSKB Kuching yang mengutamakan kuasa, mengekalkan monopoli dan tidak mengambil kira kebajikan pengajar.

Rumusan dapatan ini dapat memberikan dorongan untuk mempertingkatkan kefahaman dan pelaksanaan amalan kepimpinan distributif di Zon Cheras. Langkah-langkah seperti peningkatan kesedaran, latihan kepimpinan distributif dan pemantauan berterusan terhadap dimensi kepimpinan distributif tertentu boleh diambil untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan mengurangkan tekanan kerja dalam persekitaran pendidikan.

Amalan kepimpinan distributif memainkan peranan yang signifikan dalam membentuk tekanan kerja guru di sekolah rendah di Zon Cheras. Dapatan menunjukkan bahawa dimensi-dimensi tertentu dalam kepimpinan distributif, seperti Dimensi Budaya, memiliki pengaruh positif terhadap penurunan tekanan kerja guru. Pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tekanan kerja guru dan memberi landasan untuk pembangunan amalan kepimpinan yang lebih efektif dan berkesan.

Perbandingan dengan kajian terdahulu menunjukkan penemuan yang konsisten antara hasil kajian ini dengan dapatan-dapatan sebelumnya. Ini menunjukkan bahawa penelitian ini memperkuat dan melengkapi pemahaman kita tentang konsep kepimpinan distributif. Namun demikian, dalam menafsirkan hasil, perlu ditekankan keperluan untuk mempertimbangkan perbezaan kontekstual yang mungkin mempengaruhi pelaksanaan amalan kepimpinan distributif.

Implikasi Kajian dan Cadangan

Bagi memenuhi hasrat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM 2013-2025) Anjakan 5, memastikan kepimpinan berprestasi tinggi ditempatkan setiap sekolah maka wajarlah pihak KPM mengambil langkah awal bagi menerapkan amalan kepimpinan distributif kepada para

pentadbir. Latihan kepimpinan untuk pentadbir perlu memberi tumpuan kepada kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengamalkan kepimpinan distributif. Ini melibatkan pemahaman konsep, pengagihan kuasa dan cara menggalakkan penyertaan aktif daripada guru dan kakitangan sekolah serta mengamalkan komunikasi berkesan dan pembentukan budaya sekolah yang positif.

Implikasi terhadap teori dan model menunjukkan hasil dapatan kajian ini menyokong teori/model kepimpinan distributif yang menyatakan terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor dimensi amalan kepimpinan pentadbir dengan tekanan kerja guru dan ini menunjukkan bahawa pentadbir melaksanakan elemen-elemen kepimpinan distributif dalam meningkatkan pentadbiran mereka.

Implikasi kepada pihak sekolah, dengan mengamalkan kepimpinan distributif dapat membina budaya organisasi yang lebih berkualiti. Kepimpinan distributif membantu memupuk budaya organisasi yang lebih terbuka, kolaboratif dan memperkasakan. Ini boleh memberi kesan positif kepada keseluruhan personaliti dan suasana kerja sekolah. Selain itu, dengan mengamalkan kepimpinan distributif pentadbir dapat meningkatkan motivasi guru. Kepimpinan distributif memberi guru peluang untuk terlibat dalam pembangunan profesional, peluang kepimpinan, dan pementapan kemahiran mereka. Mereka akan lebih berdaya saing dan memainkan peranan aktif di sekolah serta lebih bermotivasi untuk mencapai matlamat pencapaian dan kecemerlangan.

Cadangan kepada kajian akan datang adalah mengkaji hubungan antara amalan kepimpinan distributif dan prestasi akademik murid. Analisis sejauh mana kesejahteraan guru dan persekitaran kerja yang positif dapat memberi kesan kepada pencapaian murid. Selain itu, mengkaji amalan kepimpinan distributif dan penggunaan teknologi maklumat adakah memberi kesan kepada tekanan kerja guru.

Rumusan, kajian ini memberi sumbangan kepada pemahaman kita mengenai hubungan antara amalan kepimpinan distributif dan tekanan kerja guru. Diharapkan dapatan ini dapat memberi dorongan kepada pengembangan strategi kepimpinan yang lebih baik dan memberikan sumbangan positif kepada kesejahteraan dan kepuasan kerja guru di sekolah rendah. Kesenambungan kajian ini adalah penting untuk mengekalkan kefahaman terhadap perubahan dalam konteks pendidikan dan untuk menyokong usaha ke arah pembudayaan amalan kepimpinan distributif di masa depan.

RUJUKAN

- Abd. Majid, M. ., Ishak, N. N., & Abd Rahman, A. H. . (2021). Pendekatan Menangani Tekanan Emosi Dalam Kalangan Guru: Kajian Kes Di Sekolah Menengah Kebangsaan, *ATTARBAWIY: Malaysian Online Journal of Education*, 5(2), 87–97. <https://doi.org/10.53840/attarbawiy.v5i2.17>
- Ahmad, A., Jusoff, K., & Othman, M. (2011). Kepimpinan Pengajaran Berkesan dan Tekanan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 36(1), 1-10.
- Aldrup, K., Klusmann, U., Lüdtke, O., Göllner, R., & Trautwein, U. (2018). Student misbehavior and teacher well-being: Testing the mediating role of the teacher-student relationship. *Learning and Instruction*, 58, 126–136.

- Amin, N. B., Amir, A. M., & Ismail, S. F. (2019). Key Performance Indicators Tugas, Ganjaran Dan Prestasi Kerja Guru Sekolah Kerajaan. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 6(4), 38-60.
- Azhar Harun, Ramli Basri, Zaidatul Akmaliah Lope Pihie & Soaib Asimiran (2016). Hubungan Antara Amalan Kepemimpinan Distributif Dan Kepemimpinan Guru Di Sekolah Menengah, *International Journal of Education and Training (InJET)* 2(2) November: 1-13 (2016)
- Azian, N. S. S., & Mohd Izham, M. H. (2017). Amalan Kepimpinan Tersebar Guru Besar Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Guru di SABK Rendah Jenis Kluster di Sarawak. Seminar Penyelidikan Pendidikan. 20-22 Mac 2017 di IPBL, Kuching, Sarawak
- Baidi, B., & Mohd Khairuddin, A. (2017). Analisis Kepimpinan Distributif Pengarah dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Pengajar di Kolej Sains Kesihatan Bersekutu (KSKB) Kuching Sarawak. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(6), 291-299.
- Balakrishnan, L., Jamallul, D., Bin, L., & Wahab, A. (n.d.). Amalan Kepimpinan Distributif Penyelia dan Hubungannya dengan Motivasi Guru di Sekolah Dalam Hospital (SDH) di Malaysia. *In 11th Language for Specific Purposes International Conference. Universiti Teknologi Malaysia. Johor*, 89-95
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Miecznikowska, M., de Jongh, B., & Stansfeld, S. (2016). Perceptions Of Work Stress Causes and Effective Interventions in Employees Working In Public, Private And Non-Governmental Organisations: A Qualitative Study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–325.
- Boon, Y., & Tahir, Y. (2013). *Kepimpinan Tersebar dan Hubungannya dengan Tekanan dan Komitmen Kerja*. Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Bush, T. & Glover, D. 2012. Distributed Leadership in Action: Leading High-Performing Leadership Teams in English Schools. *School Leadership and Management*, 32(1), 21-36
- Che Abdullah, C.A., & Hassan, N. (2017). Hubungan Amalan Kepimpinan Berteraskan Pembelajaran dan Tekanan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 42(1), 51-59.
- Diani Mardiana, R. N. Putri, & A. S. Aini. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Indralaya Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 37-47.
- Elmore, R. (2000). Building a new structure for school leadership. Washington: The Albert Shanker Institute. Gordon, Z. V. (2005). The Effect of distributed leadership on student achievement. Ph.D. Dissertation. New Britain. Central Connecticut State University
- Ganing, C. F., Hassan, M. M., & Hamzah, W. N. N. W. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tekanan Kerja Di Kalangan Kakitangan Hospital Kerajaan. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), 151-177.
- George, A. S. (2023). Toxicity in the Workplace: The Silent Killer of Careers and Lives. *Partners Universal International Innovation Journal*, 1(2), 1-21.

- Jahan, I., Akter, S., & Afroz, F. (2019). Role of Distributive Leadership in Reducing Teachers' Job Stress: A Study on Secondary Schools in Bangladesh. *Journal of Education and Practice*, 10(22), 55-63.
- James, B., & Amat, S. (2022). Gaya Kepimpinan Guru Besar, Stress Dan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Sekolah Rendah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 160-171.
- Kamaruddin, K. (2017). Tekanan Kerja di Kalangan Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Kemanusiaan*, 5(2), 104-116.
- Kementerian Pendidikan Malaysia 2013. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013–2025. Putrajaya, Bahagian Pendidikan Guru.
- Kim, J. H., Kim, Y. J., & Lee, J. W. (2020). The Impact of Distributive Leadership on Teacher Job Stress in Korean Elementary Schools. *Asia Pacific Education Review*, 21(3), 363-376.
- M. Iskandar & Mariam. (2015). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Jeli, Kelantan. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 29(2), 16-26.
- Mohamad Saiful Samsudin & Wan Shahrazad Wan Sulaiman. (2020). Hubungan Antara Tingkah Laku Interpersonal Guru, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Burnout Guru-Guru Tingkatan Enam di Perlis. *Jurnal Wacana Sarjana*, 4(1), 1-9.
- Mohd. Mokhtar, N.A., Zakaria, R., & Hamzah, M.I. (2018). Kepimpinan Pengajaran Berkesan dan Tekanan Kerja Guru di Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 43(1), 29-36.
- Mohd Notfi Ibrahim (2023), Pengaruh Amalan Kepimpinan Distributif Terhadap Kompetensi Kerja Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(8), 58-66
- Nik Aziz, Nik Pa (2018) Perjuangan Memperkasakan Pendidikan Di Malaysia Pengalaman 50 Tahun Merdeka, Utusan Publications & Distributors Kuala Lumpur.
- Noraznida Husin. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Tekanan Emosi Guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Bandar Rinching. *In Proceeding of the 6th International Conference on Management and Muamalah 2019 (ICoMM 2019)*.2019
- Noraznida Husin, Anis Nadhirah Nazarudin, Nur Syaheera Binti Atan. (2022). Tekanan Kerja dalam Kalangan Guru di Sekolah rendah Bandar Tasik Kesuma, *International Conference on Management and Muamalah 2022*, 259 - 270
- Nor Izzati Mohd Noor, Nor Hasnida Abd Aziz, & Mohd Yusoff Mohd Nor. (2019). Hubungan antara kepimpinan distributif dan kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah di Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Lanjutan dalam Sains Sosial dan Perilaku*, 13(1), 71-83.
- Nurr Azreen binti Abdul Karim, Ruslin Amir, & Salleh Amat. (2022). Stres dan Strategi Daya Tindak Dalam Kalangan Guru Luar Bandar di Sarawak Sewaktu PdPR. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7(2), 1-9
- Ooi Chew Hong, & Ismail, A. (2015). Sokongan Pihak Pengurusan Sekolah Terhadap Tekanan Kerja Guru Di Sekolah Kebangsaan Dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 2(2), 42–57.

- Rabindarang, S., Khuan, W. B., & Khoo, Y. Y. (2014). Refleksi Tenaga Pengajar Terhadap Kepemimpinan Distributif dan Tekanan Kerja dalam Pendidikan Teknik dan Vokasional. *Akademika*, 84(1&2), 17–28.
- Rabindarang, S., & Arjunan, V. 2021. Kepimpinan Distributif Dalam Perspektif Pengurusan Pendidikan. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR)*. 4(12),10 - 21.
- Ramlan, S.H., & Abdullah, N. (2017). Pengaruh Kepimpinan Berteraskan Pembelajaran ke atas Tekanan Kerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik*, 5(1), 1-15.
- Razak, R.A., Mohamad, M.M., & Osman, W.N.W. (2019). Kepimpinan Berkesan dan Tekanan Kerja Guru di Sekolah Rendah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 44(1), 28-35.
- Roselena Mansor & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2015). Kepimpinan Berkualiti: Perspektif Mengenai Kompetensi Yang Diperlukan Untuk Memimpin Dengan Berkesan. *Jurnal Pengurusan*, 45(2015), 143 – 154.
- Subramaniam, H., & Marfarrina Omar, I. (2022). Hubungan tekanan kerja dan pengurusan bilik darjah dalam kalangan guru sekolah rendah di Daerah Klang. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 39-52.
- Siti Noor Ismail, Wan Rosni Wan Yakob, Noraida Mustapai & Tuan Roslina Tuan Mat. 2021. Hubungan Antara Komuniti Pembelajaran Profesional (Kpp) Dengan Motivasi Guru Di Sekolah Menengah Harian Daerah Jeli. *International Journal of Education, Psychology and Counselling (IJEPC)*. 6(42),14-29.
- Siva Rabindarang (2014). Kepimpinan Distributif, Komitmen Organisasi dan Tekanan Kerja Di Kolej Vokasional, Malaysia. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Pendidikan Sultan Idris
- Suhaimi Bin Kamarudin, & Muhamad Suhaimi Taat. (2020). Pengaruh Faktor-faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Guru di Sekolah Menengah: Satu Analisis Persamaan Struktur (SEM-PLS). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 104-115.
- Suhaimi Bin Kamarudin, & Muhamad Suhaimi Taat. (2020). Faktor Tingkah Laku Pelajar, Kekangan Masa, Beban Tugas Dan Tekanan Kerja Dalam Kalangan Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(9), 114–124.
- Ullah, H., Khan, M. A., & Khan, N. (2018). The Impact of Distributive Leadership on Teachers' Job Stress: A Study of Secondary Schools in Pakistan. *Journal of Educational Leadership, Policy and Practice*, 33(2), 11-26.
- Yahya Don dan Ghazali, Mohd Izam dan Said, Samira dan Raman, Arumugam dan Ismail, Siti Noor (2015) PPPM 2013 – 2025: Anjakan ke 5, kenapa kepimpinan distributif? In: Seminar Kebangsaan Majlis Dekan-dekan Pendidikan Universiti Awam 2015,14-15
- Yusaini, M., Mohd, Y., Bin, I., Hamzah, M., Pendidikan, F., & Kebangsaan Malaysia, U. (n.d.). Kepimpinan Distributif Pemimpin Sekolah: Isu Dan Cabaran. *Jurnal Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan*, 33(1), 1-18
- Zuraidah Juliana, Yahya Don & Siti Noor. 2016. Pengaruh Kepimpinan Distributif terhadap Pengurusan Konflik dalam Kalangan Pemimpin Sekolah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 41(2)(2016), 165-171.