

TEKANAN KERJA SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KOMITMEN GURU PENDIDIKAN ISLAM TERHADAP ORGANISASI

(WORK STRESS AND ITS RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF ISLAMIC EDUCATION TEACHERS)

Zuraimy Ali¹
Azizi Abu Bakar²
Mohd Nor Jaafar³

Abstrak

Tujuan kajian ini adalah untuk meneliti konsep tekanan kerja dan juga hubungannya dengan komitmen guru pendidikan Islam terhadap organisasi. Data dikumpul melalui tinjauan terhadap 389 reponden yang terdiri daripada guru pendidikan Islam mewakili negeri Perlis dan Kedah. Data 389 responden telah dianalisis menggunakan analisis korelasi dan regresi pelbagai. Berdasarkan keputusan analisis korelasi menunjukkan bahawa dimensi tekanan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi secara positif dan signifikan pada aras $p < .01$ yang sederhana pada dimensi pengurusan masa dan dimensi tekanan kerjaya berbanding dengan pada dimensi beban kerja, disiplin/motivasi dan dimensi peningkatan kerjaya yang mempunyai hubungan signifikan lemah dengan komitmen organisasi manakala analisis regresi pelbagai mendapati bahawa peramal utama bagi tekanan kerja ialah dimensi pengurusan masa memberi sumbangan sebanyak 10.9% kepada komitmen organisasi dalam model regresi 1. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tekanan kerja mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Keywords: Tekanan Kerja, Komitmen Organisasi, Guru Pendidikan Islam

Abstract

The purpose of this study is to examine the concept of work stress and its relationship with the Islamic education teachers' commitment to the organization. Data was collected through a review of the 389 respondents were comprised of Islamic education teachers representing the state of Perlis and Kedah. Data 389 respondents have been analyzed using various correlation and regression analysis. Based on the decision dimensional correlation analysis indicate where work stress have a relationship with organizational commitment positively

¹ Merupakan calon PhD, Pusat Pengajian Perniagaan Islam, Universiti Utara Malaysia dan guru pendidikan Islam, E-mail: zy_remy@yahoo.com

² Profesor Madya Dr, Pusat Pengajian Perniagaan Islam, Universiti Utara Malaysia, E-mail: abazizi@uum.edu.com

³ Pensyarah kanan, Pusat Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden Universiti Utara Malaysia, E-mail: m.nor@uum.edu.my

and significantly at the level of $p < .01$ were modest in dimension of the time management and career stress dimensions compared with the dimensions of the workload, the discipline / motivation and career enhancement dimension that has weak significant relationship with organizational commitment and meanwhile regression analyzes find that the main forecaster for the work stress is to the time management dimension contributed as much as 10.9% to the organization's commitment. The rest is another factor that is not touched in this study. Result of studies indicate that work stress have a relationship and influence on organizational commitment.

Keywords: *Work Stress, Organizational Commitment, Islamic Education Teachers*

2016 GBSE Journal

Pengenalan

Komitmen guru pendidikan Islam merupakan ukuran yang penting bagi menilai tahap pencapaian dan keberkesanan program jawi, A-Quran, Bahasa Arab dan Fardhu Ain singkatan (j-QAF) yang telah dicetuskan oleh YAB Tun Haji Abdullah b. Haji Ahmad Badawi dalam memperkasakan subjek Pendidikan Islam. Namun begitu, komitmen guru seringkali dipengaruhi pelbagai faktor sama ada faktor luaran mahupun dalaman yang menyebabkan komitmen guru sering menurun. Seorang guru yang berkualiti boleh menafikan kesan status sosio-ekonomi pelajar dan membawa kepada peningkatan pencapaian pelajar (Porter-Magee, 2004). Kejayaan pelajar adalah bergantung sepenuhnya kepada pengajaran guru di sekolah (Wechsler et al., 2007).

Perlaksanaan modul j-QAF memberi impak yang besar kepada guru pendidikan Islam pada masa kini kerana mereka perlu bersedia dari segi fizikal dan mental untuk mengajar modul j-QAF 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 untuk mengalami tekanan, maka terdapat keperluan untuk penyelidikan pada tekanan kerja guru-guru khususnya guru pendidikan Islam dan ianya membantu mengenal pasti kaedah sesuai bagi mengurangkan tekanan guru.

Ada sesetengah guru yang tertekan dengan perubahan dasar yang sering kali berubah dalam pelaksanaan modul-modul yang baru akan melepaskan tekanan kepada pihak yang lain, umpamanya pelajar. Sebagai contoh, 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.

Selain itu, penjelasan yang kurang jelas daripada pihak atasan tentang pelaksanaan program j-QAF antara menjadi punca tekanan 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, 2012; Mohd Salimi, 2010).

Justeru, komitmen guru pendidikan Islam perlu ditingkatkan ke tahap yang lebih tinggi bagi memastikan keberkesanan program j-QAF. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru dalam kajian ini akan dikaji khusus kepada tekanan kerja yang dihadapi dalam kalangan guru pendidikan Islam bagi negeri Perlis dan Kedah.

Sorotan Karya

Komitmen Guru Pendidikan Islam Terhadap Organisasi

Kamsiah (2003) menyatakan bahawa komitmen terhadap organisasi ditakrifkan sebagai individu yang memiliki kepercayaan yang kuat terhadap objektif dan nilai organisasi, sanggup melakukan sesuatu bagi pihak organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk terus kekal dalam organisasi. Selanjutnya, komitmen juga menunjukkan sikap yang merupakan niat untuk menjalinkan hubungan yang kekal dalam satu tempoh jangka panjang.

Komitmen adalah merujuk kepada identifikasi individu terhadap organisasinya yang diukur berdasarkan kecenderungan individu untuk kekal serta terlibat dengan organisasinya (Dimitriades, 2006; Hennig-Thurau, 2004; Mattila, 2004). Komitmen organisasi merupakan peranan individu serta hubungannya kepada matlamat dan nilai organisasi. Komitmen organisasi bermaksud proses dimana terbentuknya kesepaduan dan kesepadanan antara matlamat organisasi dan matlamat individu (Buchanan, 1974; Hall et al., 1970). Yuksel (2000) juga dianggap komitmen organisasi sebagai satu proses yang merangkumi kesetiaan terhadap majikan, berusaha beramal demi organisasi dan kejayaannya. Komitmen organisasi membawa kepada peningkatan hubungan antara prestasi kerja, penerimaan matlamat dan nilai bersama dan kekal dalam organisasi (Liu, 2007; Singh, Finn & Goulet, 2004; Zaniah Ahmad, 1998).

Komitmen organisasi merujuk kepada perasaan, sikap, nilai, amalan dan pelaksanaan idea pekerja kepada organisasi. Ia juga menggambarkan tahap iltizam, kesetiaan dan dedikasi pekerja serta keinginannya untuk terus mengukuhkan keahliannya dalam organisasi (Nor Hazlin, 2004). Komitmen organisasi adalah penting dan berguna kepada pemimpin-pemimpin organisasi di mana komitmen organisasi telah didapati memberi kesan terhadap kejayaan dan keberhasilan organisasi.

Morgan dan Hunt (1994) mentakrifkan bahawa komitmen dan kepercayaan merupakan bahagian utama yang mengarah kepada kecekapan, produktiviti dan keberkesanan. Oleh itu, penting diingati bahawa komitmen merupakan peringkat tertinggi terhadap kejayaan hubungan jangka panjang (Dwyer, Schuur & Oh, 1987; Moorman et al., 1992; Morgan & Hunt, 1994; Gundlach et al., 1995; Garbarino & Johnson, 1999). Beberapa faktor yang dikaji menunjukkan bahawa kekurangan faedah, kekurangan keyakinan diri, kesukaran mengamalkan budaya, kurangnya hubungan yang baik dan tiada pengiktirafan kepada kakitangan memberi kesan yang rendah terhadap komitmen (Junaida, Mahadir & Siti Hajar, 2011).

Menurut Abdull Sukor (2003) komitmen ditakrifkan sebagai satu sikap atau kelakuan pekerja sehingga menjadi tumpuan kebanyakan penyelidik dalam bidang pengurusan, gelagat organisasi dan pengurusan sumber manusia sehingga kini. Seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Selain itu, komitmen juga dilihat sebagai satu kontrak prestasi iaitu dalam konteks sosiologi dan

sebahagian berpendapat bahawa komitmen mempunyai kaitan dengan penglibatan kerja dalam aktiviti secara konsisten dan tekak. Sebagai contoh, seseorang guru yang mengajar dengan baik dan berkesan adalah disebabkan ianya percaya bahawa tugas tersebut adalah amanah dan tanggungjawab bukan sebab kerana ia takut dihukum. Ini menunjukkan ketekalan menjalankan tugas yang menjadi sebahagian dari komitmen guru tersebut.

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 psikologikal. Kebanyakan literatur menyatakan apabila pekerja tidak berupaya memenuhi kehendak tugas yang diarahkan maka akan wujud tekanan terhadapnya.

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.

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 et al., 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. Pertambahan tekanan kerja sememangnya ada kaitan dengan komitmen terhadap organisasi dan sekiranya komitmen terhadap organisasi berada pada tahap yang negatif boleh menyebabkan pekerja mengambil tindakan berhenti kerja. Jamaludin et al (2012) menjelaskan bahawa tekanan boleh memberi kesan samaada kesan negatif atau positif pada seseorang. Ahghar (2008) mendapati bahawa 40% daripada persampelan responden guru di Tehran dilaporkan mengalami tahap tekanan pada aras sederhana. Phillips et al. (2007) mendapati bahawa tekanan yang berkaitan dengan kerja di Great Britain yang dialami oleh 43% daripada responden adalah guru. Di China, 80.3% daripada guru yang dikaji mempunyai tahap tekanan kerja yang sederhana (Pei & Gouli, 2007).

Tahap yang tinggi yang berkaitan dengan kerja telah dikaitkan dengan kesan-kesan negatif. Mengajar adalah pekerjaan yang memberi tekanan (Klassen, 2010). Sejak popularisasi berkaitan dengan tekanan guru (Kyriacou, 1987), para penyelidik telah menjadi semakin berminat dalam fenomena ini (Chaplain, 2008; Kyriacou, 2001). Tekanan kerja guru telah diberi pelbagai definisi. Kyriacou (2001) mendefinisikan sebagai tekanan guru yang tidak menyenangkan, emosi negatif seperti keresahan, kemurungan, ketegangan, kemarahan, atau kekecewaan yang kebanyakan guru merasainya kerana beberapa aspek kerjaya dalam keguruan yang mempengaruhinya.

Metodologi

Kajian yang dijalankan oleh pengkaji adalah bersifat kuantitatif. Pengkajian kuantitatif melibatkan pengumpulan data berangka, yang dianalisis untuk menjawab secara terperinci mengkhususkan kepada soalan kajian. Unit analisis kajian ini melibatkan populasi guru pendidikan Islam bagi seluruh sekolah kebangsaan negeri Perlis dan Kedah. Rasional pemilihan subjek kajian ini ialah kerana beberapa ciri-ciri khusus yang menjadi latar belakang kajian ini iaitu; 1) Guru pendidikan Islam ialah mereka yang terlibat secara langsung dalam program j-QAF yang dilaksanakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia bagi tujuan memperkasakan Pendidikan Islam dalam kalangan murid sekolah rendah 2) Guru pendidikan Islam ialah mereka yang dipertanggungjawabkan dalam memastikan keberkesanan program j-QAF dan semestinya komitmen yang tinggi sangat diperlukan bagi menjayakan program tersebut.

Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan instrumen Komitmen Organisasi yang dibangunkan oleh (Meyer, Allen & Smith 1993). Instrumen ini mengandungi 24 item soal selidik. Kesemua item dalam instrumen komitmen organisasi berbentuk soal selidik yang positif. Instrumen kajian yang diguna pakai bagi mengukur tekanan kerja guru ialah *Teacher Stress Inventory* yang dibina oleh Dr. Michael J. Fimian (1988).

Hasil Dapatan Kajian

Ujian korelasi *Pearson Product-Moment* menunjukkan hubungan antara dimensi pemboleh ubah tekanan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan Jadual 1, tekanan kerja bagi

dimensi pengurusan masa didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.334, p < .01$), dimensi beban kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan lemah dengan komitmen organisasi ($r = 0.257, p < .01$), dimensi tekanan kerjaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan sederhana dengan komitmen organisasi ($r = 0.323, p < .01$), dimensi disiplin dan motivasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan lemah dengan komitmen organisasi ($r = 0.275, p < .01$) dan dimensi peningkatan kerjaya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan lemah dengan komitmen organisasi ($r = 0.284, p < .01$).

Dapatan kajian mendapati bahawa kesemua dimensi tekanan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen organisasi secara positif dan signifikan pada aras $p < .01$ yang sederhana pada dimensi pengurusan masa dan dimensi tekanan kerjaya manakala dapatan kajian mendapati hubungan adalah signifikan lemah pada dimensi beban kerja, disiplin/motivasi dan dimensi peningkatan kerjaya dengan komitmen organisasi. Dimensi pemboleh ubah tekanan kerja mempunyai hubungan antara satu dengan lain yang signifikan ($p < .05$) dan positif kuat antara .532 hingga .790. Dapatan kajian dijelaskan melalui jadual 1.

Jadual 1

Keputusan ujian korelasi Pearson Product-Moment untuk dimensi tekanan kerja dengan komitmen organisasi

Dimensi Tekanan Kerja	(PM)	(BK)	(TKR)	(DM)	(PK)	(KO)
Pengurusan masa (PM)	1	.769**	.684**	.605**	.590**	.334**
Beban kerja (BK)	.769*	1	.685**	.583**	.532**	.257**
Tekanan kerjaya (TKR)	.684**	.685**	1	.728**	.776**	.323**
Disiplin dan motivasi (DM)	.605**	.583**	.728**	1	.790**	.275**
Peningkatan kerjaya (PK)	.590**	.532**	.776**	.790**	1	.284**
Komitmen organisasi (KO)	.334**	.257**	.323**	.275**	.284**	1

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

Analisis ujian regresi pelbagai juga dijalankan bagi melihat peramal utama dalam dimensi pemboleh ubah tekanan kerja yang kuat mempengaruhi komitmen organisasi. Dapatan menunjukkan bahawa dimensi pengurusan masa dalam model 1 menunjukkan nilai $[F(1,386) = 47.215, p < .001]$ menyumbang sebanyak 10.9% varians ($R^2 = .109$) terhadap komitmen organisasi. Ini menunjukkan bahawa dimensi pengurusan masa $\beta = .330, t = 3.161$ dan signifikan pada aras .000 ($p < .001$) merupakan peramal utama kepada komitmen

organisasi. Nilai $\beta=.330$ menjelaskan bahawa apabila skor dimensi pengurusan masa bertambah satu unit, komitmen organisasi akan bertambah sebanyak 0.330 unit.

Model regresi 2 menunjukkan kombinasi antara peramal pertama dan kedua dalam dimensi tekanan kerja [F(2,385) = 27.833, $p<.001$] menunjukkan dimensi pengurusan masa terhadap komitmen organisasi ialah $\beta=.207$, $t = 3.161$ dan signifikan pada aras .002 ($p<.01$) dan dimensi tekanan kerjaya $\beta=.181$, $t = 2.764$ dan signifikan pada aras .006 ($p<.01$). Manakala dimensi beban kerja ialah $\beta=-.075$, $t = -.940$ dan menunjukkan tidak signifikan .347 pada aras ($p>.05$) dan dimensi disiplin/motivasi ialah $\beta=.040$, $t = .555$ dan tidak signifikan .579 pada aras ($p>.05$) serta dimensi peningkatan kerjaya ialah $\beta=.046$, $t = .605$ dan tidak signifikan .545 pada aras ($p>.05$).

Hasil keputusan mendapati bahawa peramal utama bagi tekanan kerja ialah dimensi pengurusan masa memberi sumbangan sebanyak 10.9% kepada komitmen organisasi dalam model regresi 1. Manakala model regresi 2 menunjukkan kombinasi peramal utama dan kedua iaitu dimensi pengurusan masa dan tekanan kerjaya menambah sebanyak 1.7 % apabila $R^2 = .126$ (12.6%-10.9%) kepada varians. Selebihnya merupakan faktor lain yang tidak disentuh dalam kajian ini. Keputusan analisis regresi pelbagai untuk peramal bagi dimensi tekanan kerja dengan komitmen organisasi dapat dilihat melalui jadual 2.

Jadual 2

Keputusan ujian regresi pelbagai untuk peramal dimensi tekanan kerja kepada komitmen organisasi

Dimensi Pemboleh Ubah Tekanan Kerja	t	Standardized Beta
Pengurusan masa	3.161	.207**
Tekanan kerjaya	2.764	.181**
Peningkatan kerjaya	.605	.046
Disiplin dan motivasi	.555	.040
Beban kerja	-.940	.075
Nilai F		27.833
R^2		.126
Adjusted R^2		.122

***sig. <.001, **sig <.01, *sig <.05

Dapatan kajian ini juga mengukuhkan lagi bahawa tekanan kerja dimensi pengurusan masa dan tekanan kerjaya adalah selari dengan kajian lepas yang mendapati bahawa beban kerja, saiz kelas, dengan stres kerja, keaburan peranan dan konflik, kekurangan sokongan rakan sekerja dan pihak pentadbiran dan salah laku pelajar memberi tekanan kepada guru (Bolat et al., 2011; Gassull et al., 2010. ; Lhospital & Gregory, 2009; McKenzie, 2009; Sharplin et al., 2011; Tyson et al., 2009). Kajian lepas mendapati bahawa tekanan kerja guru menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendah efikasi diri, kekurangan motivasi, dan *burnout* (Akhtar, Hashmi, & Naqvi, 2010; De Nobile & McCormick, 2010; Klassen, 2010; McKenzie, 2009; Mukundan & Khandehroo, 2010; Mundia, 2010).

Selain itu, berdasarkan dapatan yang diperolehi menunjukkan bahawa tekanan kerja dimensi pengurusan masa dan dimensi tekanan kerjaya sangat kuat mempengaruhi selari dengan kajian-kajian lepas yang terbukti bahawa tuntutan kerja, sumber (seperti sokongan sosial),

batasan dan pertimbangan masa menjadi punca kepada tekanan kerja (Matthews & Campbell, 2009; McCarthy et al., 2010). Berdasarkan kajian lepas, tekanan kerja dimensi pengurusan masa juga menunjukkan bahawa pekerja tidak dapat menepati masa tarikh akhir dan juga tidak dapat mengekalkan tahap yang boleh diterima produktiviti (Karasek, 1979).

Kesimpulan

Ini membuktikan bahawa tekanan kerja yang dikaji adalah positif dan lemah dengan komitmen organisasi. Namun begitu, ramai penyelidik telah memberi amaran bahawa jika faktor-faktor yang menyumbang kepada stres guru dan burnout tidak ditangani dengan segera, kesan negatif yang serius boleh berlaku (Akça & Yaman, 2010; Bolat et al, 2011; Coulter & Abney, 2009; Davidson, 2009; Klassen, 2010). Dapatan kajian ini juga membuktikan ianya selari dengan kajian lepas yang mendapati bahawa guru terdedah kepada banyak tekanan yang berkaitan dengan kerja.

Tekanan kerja yang tidak dikawal dengan baik akan mengundang pelbagai masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Kyriacou (2001), di mana beliau mentafsirkan stres guru sebagai pengalaman seseorang guru yang tidak menyenangkan, gangguan emosi negatif seperti marah, bimbang, tertekan, kecewa atau depresi yang terhasil daripada pekerjaan sebagai seorang guru. Guru-guru yang mengalami stres secara berpanjangan dan negatif terhadap dirinya, tanpa sebarang sokongan sosial, akan menunjukkan tingkah laku pasif, enggan menyertai sebarang aktiviti yang dianjurkan, kurang inisiatif, tidak cekap, cuai, bersikap acuh tidak acuh terhadap tugas serta tidak peka terhadap tugas, rakan sekerja dan persekitarannya.

Dalam meningkatkan komitmen guru pendidikan Islam terhadap organisasi, seharusnya langkah-langkah awal dan bijak perlu diberi perhatian serius agar usaha murni ini dapat direalisasikan. Langkah-langkah awal yang boleh diambil ialah dengan melihat kepada kajian-kajian lepas yang telah dilakukan bagi meningkatkan komitmen terhadap organisasi di samping mengambil langkah bijak dengan memilih dan mengaplikasikannya di dalam organisasi.

Rujukan

- Abdull Sukor Shaari. (2003). *Hubungan Motivasi, Keupayaan Mengajar Dan Komitmen Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Bahasa Melayu Sekolah Menengah*. Tesis PhD. Universiti Utara Malaysia, Sintok. Kedah.
- Ahghar, G. (2008). The role of school organizational climate in occupational stress among secondary school teachers in Tehran. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4), 319-329.
- Akça, F., & Yaman, B. (2010). The effects of internal-external locus of control variables on burnout levels of teachers. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3976–3980.
- 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.
- Beehr, T. A & Newman, J. A. (1978). *Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review*.

- 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.
- Buchanan, B (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Caplan, R. D and French R. P (1978). *Organizational Stress and Individual Strain*. New York: J. Marrowi.
- Chaplain, R. P. (2008). Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology*, 28(2), 195–209.
- Conley, R.D. & Woosley, S.A. (2000). Teacher role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of Educational Administration*.vol.28 No 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.
- Coulter, M. A., & Abney, P. C. (2009). Study of burnout in international and country of origin teachers. *International Review of Education*, 55, 105–121.
- 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.
- Davidson, K. V. (2009). Challenges contributing to teacher stress and burnout. *Southeastern Teacher Education Journal*, 2(2), 47–56.
- 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.
- Dimitriades, Z. S. (2006). Customer satisfaction, loyalty and commitment in service organizations: some evidence from Greece. *Management Research News*, 29(12), 782-800.
- Dwyer, F. R., Schurr, P. H. & Oh, S. (1987). Developing buyer-seller relationship. *Journal of Marketing*, 51(2), 11-27.
- 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.
- Garbarino, E. & Johnson, M. S. (1999). The different roles of satisfaction, trust, and commitment in customer relationships. *Journal of Marketing*, 63(2), 70-87.
- Gassull, C., Casanova, C., Botey, Q., & Amador, M. (2010). The impact of the reactivity to stress in teachers with voice problems. *Folia Phoniatica 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.
- Gundlach, G.T., Achrol, R.S., & Mentzer, J. T. (1995). The structure of commitment in exchange. *Journal of Marketing*, 59(1), 78-92.
- Hall, D.T., Schneider, B., & Nugren, H.T.(1970). Personal Factors in Organization Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, 176-190.
- Harris, S. F., Prater, M. A., Dyches, T. T. (2009). Job stress of school-based speech-language pathologists. *Communication Disorders*, 30(2), 103-111.
- Health and Safety Executive (2001), *Tackling Work-related Stress*, HSE Books, London.
- Hennig-Thurau, T. (2004). Customer orientation of service employees: its impact on customer satisfaction, commitment, and retention. *International Journal of Service Industry Management*, 15(5), 460-478.

- Junaida Ismail, Mahadir Ladisma Awis, & Siti Hajar Mohd Amin. (2011). Employee attitudes vs employee affective commitment. *Global Journal of Human Social Science*, 11(7): 77-79.
- Kamsiah Kamin (2003). *Hubungan Komunikasi Pegawai-Subordinat dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Pekerja Terhadap Organisasi*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Kamus Dewan (1999). Edisi ke-3. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–307.
- Klassen, R. M. (2010). Teacher stress: The mediating role of collective efficacy beliefs. *The Journal of Educational Research*, 103(5), 342–350.
- 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.
- Lhospital, A. S., & Gregory, A. (2009). Changes in teacher stress through participation in prereferral intervention teams. *Psychology in the Schools*, 46(10).
- Liu, C. (2007). The early employment influences of sales representatives on the development of organizational commitment. *Employee Relations*, 29(1), 5-15.
- 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.
- Mattila, A. S. (2004). The impact of service failures on customer loyalty: the moderating role of affective commitment. *International Journal of Service Industry Management*, 15(2), 134-149.
- 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).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Michael J. F., (1988). *The Teacher Stress Inventory test manual*. Brandon, VT: Clinical Psychology.
- 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.
- Moorman, C., Zaltman, G., & Deshpande, R. (1992). Relationships between providers and users of market research: the dynamics of trust within and between organizations. *Journal of Marketing Research*, 29, 314-29.
- Morgan, R. M. & Hunt, S. D. (1994). The commitment - trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(2), 20-38.
- 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.

- Nor Hazlin bt Hj. Mohammad (2004). *Pemimpin dan Hubungannya dengan Komitmen Pekerja: Satu kajian di Cawangan Mekanikal Ibu Pejabat Jabatan Kerja Raya, Kuala Lumpur*. Tesis MSc UUM/INTAN.
- Pei, W., & Gouli, Z. (2007). Survey of occupational stress of secondary and elementary school teachers and the lessons learned. *Chinese Education and Society*, 40(5), 32-39.
- Phillips, S., Sen, D., & McNamee, R. (2007). Prevalence and causes of self-reported work-related stress in head teachers. *Occupational Medicine*, 57(5), 367-376.
- Porter-Magee, K. (2004.). *Teacher Quality, Controversy, and NCLB*. The Clearing House, 78, 26-29.
- 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.
- Singh, P., Finn, D. & Goulet, L. (2004). Gender and job attitudes: A re-examination and extension. *Women in Management Review*, 19(7): 345-355.
- 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.
- 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.
- Wechsler, M., Tiffany-Morales, J., Campbell, A., et al. (2007). *The Status of the Teaching Profession 2007*. Santa Cruz, CA: Center for the Future of Teaching and Learning.
- Yuksel, O., (2000). Human resource management. Gazi Publishing, Ankara. House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321–339.
- Zafir, M.M., & Fazilah, M.H. (2006). Stres di tempat kerja dan kesannya terhadap keselamatan dan kesihatan pekerjaan. *Malaysian Journal of Community Health*.12: 37-45.
- Zaniah Ahmad. (1998). *Hubungan Antara Komitmen Kepada Organisasi Dengan Ganjaran*. Tesis Sarjana Sains (Pembangunan Manusia) Universiti Putra Malaysia.