
KERTAS KAJIAN: KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL GURU BESAR DAN KOMITMEN GURU DI ZON NILAI, NEGERI SEMBILAN

Anuratha Mohanan¹, Azlin Norhaini Mansor²

¹ *Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi Selangor, Malaysia*
E-mail: anuratha_mp@yahoo.com, azlinmansor@ukm.edu.my

Abstrak

Kepimpinan guru besar memainkan peranan yang penting untuk mempengaruhi para guru agar rela berusaha bagi mencapai visi dan misi sekolah. Kepimpinan ini menghasilkan insan terdidik yang berakhlak mulia dan berkompeten. Sehubungan itu, tujuan penyelidikan ini dilaksanakan adalah untuk mengenal pasti tahap amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan tahap komitmen guru serta mengkaji hubungan antara amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan komitmen guru sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Kajian kuantitatif deskriptif ini berdasarkan kaedah tinjauan yang menggunakan soal selidik berbentuk google form diedarkan kepada 214 orang guru di sepuluh buah sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Hasil kajian mendapati bahawa tahap amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan tahap komitmen guru sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan adalah sangat tinggi. Justeru itu, hubungan antara amalan kepemimpinan transformasional guru besar dan komitmen guru adalah signifikan positif yang sederhana kuat. Terdapat hubungan signifikan antara dimensi-dimensi amalan kepemimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Secara keseluruhannya, kajian ini mendapati bahawa tahap amalan kepemimpinan transformasional guru besar mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen guru.

Kata kunci : amalan kepimpinan, transformasional guru besar, komitmen guru, sekolah

Abstract

Head master leadership plays an important role in influencing teachers to work willingly to achieve the vision and mission of the school. This leadership produces educated people who are virtuous and authoritative. The main purpose of this study is to identify the level of transformational leadership practices of head masters and the level of teacher commitment as well as to examine the relationship between transformational leadership practices of head masters with the commitment of primary school teachers in Zone Nilai, Negeri Sembilan. This descriptive quantitative study is based on a survey method that uses a questionnaire in the form of google form distributed to 214 teachers in 10 primary schools in the Zone Nilai, Negeri Sembilan. The results of the study found that the level of transformational leadership practices of head masters and the level of commitment of primary school teachers in the Nilai Zone, Negeri Sembilan is very high. Thus, the relationship between head master transformational leadership practices and teacher commitment was a moderately strong positive significance. There is a significant relationship between the dimensions of transformational leadership practice of head masters with teacher commitment in the Zone Nilai, Negeri Sembilan. Overall, this study found that the level of transformational leadership practice of head masters had a significant relationship with teacher commitment.

Keywords : leadership practices, teacher commitment, transformational leadership of headmaster, school

I. LATAR BELAKANG

Pemimpin atau ketua mempunyai tanggungjawab yang sangat mustahak dalam sesebuah organisasi. Kepimpinan adalah satu proses yang melibatkan penetapan objektif organisasi. Tambahan, ia adalah tindakan yang memberi motivasi kepada pekerja

untuk mencapai objektif dan mengekalkan budaya sesebuah pasukan [4]. Oleh itu, kepimpinan dimaksudkan sebagai satu proses yang membolehkan seseorang individu berganding bahu dengan ketua supaya dapat mencapai matlamat dengan pengaruh dan penglibatan pemimpin [6].

Guru besar mempunyai peranan penting dalam mengenalpasti, menjabar dan memupuk nilai positif di kalangan subordinat. Pemimpin perlu jelas dalam menentukan misi dan visi sekolah serta mengurus ahli baru dengan cekap supaya dapat menuju ke tangga kejayaan. Pemimpin berperanan dalam memupuk nilai positif dan menjelaskan objektif utama kepada kakitangan [1].

Kepimpinan transformasional merupakan satu cara kepimpinan baharu yang mengubah hubungan antara pemimpin dengan pengikutnya secara menyeluruh [8]. Dapatan daripada kajian lepas menunjukkan bahawa, pengetua yang mengamalkan kepimpinan transformasional sering kali dihubungkan dengan pencapaian dan komitmen kerja guru yang sangat memberangsangkan [7].

Komitmen guru adalah wajib untuk menguruskan organisasi sekolah. Komitmen guru mempunyai hubungan rapat dengan tindakan seperti kehadiran guru ke kerja, kehadiran guru secara sukarela untuk berkhidmat dan juga pencapaian prestasi kerja [16]. Komitmen dalam aspek sekolah dimaksudkan sebagai satu bentuk hubungan antara guru dan organisasi sekolah yang mempunyai komponen tertentu untuk menjelaskan ikatan tersebut. Jika komitmen para guru meningkat di sekolah, ia akan meningkatkan penglibatan guru dalam pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) terhadap murid. Keadaan ini akan membawa sekolah ke arah kecemerlangan dan kegemilangan yang ingin dicapai.

Kajian bagi mengenalpasti kaitan antara strategi kepimpinan dengan komitmen kakitangan telah dan sedang dikaji oleh para penyelidik di seluruh dunia. Para pemimpin sekolah harus memperkasakan organisasi sekolah agar komitmen guru dapat ditingkatkan secara berkesan di sekolah [18]. Stail kepimpinan dan komitmen dalam organisasi serta keputusan murid dalam pembelajaran mempunyai hubungan yang sangat kuat [9]. Tambahan lagi, stail kepimpinan *laissez-faire* mempunyai hubungan yang lemah. Pada masa yang sama, dapatan kajian lepas, mengkaji perhubungan antara kepimpinan dan komitmen di Uruguay. Kajian telah dijalankan di 72 buah institusi kesihatan menunjukkan bahawa kepimpinan yang memberi keutamaan kepada kehendak dan kebajikan subordinat akan mempunyai komitmen yang baik. Strategi kepimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dalam usaha meningkatkan komitmen kakitangan [17].

II. PERNYATAAN MASALAH

Pada masa sekarang organisasi sekolah berdepan dengan pelbagai masalah yang melibatkan pengetua dan guru besar (PGB), para guru, murid dan juga ibu

bapa. Dalam suasana terdesak ini komitmen guru harus diberi perhatian yang sewajarnya. Pentadbiran sekolah sering menghadapi pelbagai masalah pengurusan [13]. Antaranya ialah masalah pengetua/guru besar, ketidakhadiran guru, guru tidak menghargai masa, beban kerja guru meningkat, ketidakcekapan guru dalam pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc), tahap komitmen kerja guru yang lemah, guru yang bermasalah tingkah laku dan pencapaian sekolah yang kurang memuaskan. Masalah-masalah seperti ini mempengaruhi komitmen kerja guru di sekolah dan menyebabkan ramai guru mengalami tekanan kerja.

Komitmen guru terhadap organisasi sekolah amat penting untuk menjayakan sekolah dalam semua bidang. Guru yang mempunyai tahap dedikasi yang tinggi terhadap kerja akan mempunyai hubungan psikologi yang tinggi dengan organisasi sekolah, keperluan murid dan bidang pengajaran dan pemudah cara (pdpc). Dengan ini, boleh dirumuskan bahawa komitmen guru terhadap sekolah merupakan penggalak dan pemacu kepada prestasi dan kecemerlangan sekolah. Guru yang mempunyai komitmen terhadap pekerjaan akan menunjukkan tahap kerja yang positif dan bersungguh-sungguh untuk mencapai objektif pengajaran dan pemudahcaraan (pdpc) [12].

Dalam proses meningkatkan kecemerlangan dan kemajuan organisasi, sekolah banyak bergantung kepada guru yang komited tinggi terhadap matlamat dan nilai sekolah. Mereka sanggup bekerja keras dan bersungguh-sungguh lebih daripada jangkaan pentadbir dan berhasrat untuk kekal dalam organisasi.

Pelbagai dasar dan program baharu telah dilaksanakan di Malaysia untuk meningkatkan kecemerlangan sekolah. Keadaan ini menyebabkan guru menghadapi pelbagai tanggungjawab dan tugas baharu. Pelaksanaan dasar dan program baharu membolehkan guru menyesuaikan diri dengan situasi baharu, meningkatkan kualiti diri, berfikir secara kreatif dan inovatif. Walaubagaimanapun, perubahan dalam bidang pendidikan ini turut memberi kesan buruk dan tidak baik seperti ketidakpuasan guru terhadap kerja, guru tidak komited terhadap tugas yang diberi dan peningkatan tekanan kerja kepada guru [3].

Matlamat utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru dalam kalangan guru-guru sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Kajian ini dapat memberikan dapatan dan maklumat yang terperinci mengenai corak kepimpinan transformasional guru besar yang dapat menghasilkan subordinat yang mempunyai tahap komitmen yang tinggi di sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Dapatan

daripada kajian ini boleh dirujuk oleh para guru besar dan boleh dijadikan contoh bagi kajian-kajian yang akan mengkaji aspek kepimpinan transformasional di institusi pendidikan yang lain.

III. OBJEKTIF KAJIAN

Terdapat tiga objektif utama dalam kajian ini. Mengenal pasti tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di Zon Nilai merupakan objektif pertama kajian ini. Keduanya ialah mengenal pasti tahap komitmen guru di Zon Nilai Objektif yang ketiga ialah menguji hubungan kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru di Zon Nilai.

IV. METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk Kajian

Kaedah tinjauan dengan pendekatan kutipan data secara kuantitatif telah dijalankan bagi tujuan pengumpulan maklumat berkaitan kajian ini. Instrumen borang soal selidik (*google form*) juga turut digunakan. *Instrumen Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) telah diterjemah dan diubahsuai bagi mengukur tahap komitmen guru [11]. Kedua, *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ) telah digunakan untuk mendapatkan maklumat mengenai gaya kepimpinan transformasional yang menjadi pembolehubah bebas [5].

Populasi Dan Sampel Kajian

Jumlah populasi responden kajian terdiri daripada 480 orang guru yang bertugas di 10 buah sekolah rendah di Zon Nilai, Negeri Sembilan. Seramai 214 orang guru telah dipilih daripada jumlah guru tersebut secara rawak sebagai responden kajian. Pemilihan jumlah responden ditetapkan melalui jadual penentuan saiz sampel [14].

Lokasi Kajian

Kajian ini melibatkan responden dari 10 buah sekolah rendah iaitu Sekolah Kebangsaan (SK), Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil (SJKT) dan Sekolah Jenis Kebangsaan Cina (SJKC). Kesemua 10 sekolah itu dipilih kerana sekolah tersebut disenaraikan di bawah pentadbiran dan penyeliaan Jabatan Pendidikan Negeri Sembilan (JPNS).

Instrumen Kajian

Dalam kajian ini, borang soal selidik digunakan sebagai instrumen pengumpulan data. Borang soal

selidik mengandungi tiga bahagian, iaitu Bahagian A (maklumat demografi responden iaitu umur, jantina, tempoh berkhidmat, kelayakan akademik tertinggi dan kawasan sekolah), Bahagian B (kepimpinan transformasional guru besar) dan Bahagian C (komitmen guru).

Bahagian A soal selidik mempunyai 20 soalan yang terbahagi kepada empat dimensi asas kepimpinan yang terdiri daripada pertimbangan secara individu, stimulasi intelektual dan motivasi berinspirasi serta karismatik. Bahagian C pula mengandungi 15 soalan yang mengukur tahap komitmen guru dari pelbagai sudut. *Instrumen Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) telah diterjemah dan diubahsuai bagi mengukur tahap komitmen kerja guru yang menjadi persoalan kajian [11]. Soal Selidik ini menggunakan skala Likert Lima Point.

IV. DAPATAN KAJIAN

A. Profil Demografi Responden

Guru-guru sekolah rendah yang bertugas di Zon Nilai seramai 214 orang telah dipilih secara rawak mudah menjadi responden dalam kajian ini. Maklum balas telah dikumpul melalui satu set soal selidik. Guru-guru yang terlibat dalam pemberian maklum balas telah menjawab google form secara jujur dan tepat pada waktu. Profil demografi responden telah dianalisis secara terperinci.

Latar Belakang	Responden	Kekerapan (n)	Peratusan (%)
Jantina	Lelaki	118	55.1
	Perempuan	96	44.9
Umur	25-34 tahun	64	29.9
	35-44 tahun	58	27.1
	45-54 tahun	65	30.4
	55 tahun ke atas	27	12.6
Tempoh Berkhidmat	1-10 tahun	72	33.6
	11-20 tahun	75	35.0
	21-30 tahun	48	22.4
	31 tahun ke atas	19	8.9
Kelayakan Akademik	Diploma	78	36.5
	Ijazah Sarjana Muda	106	49.5
	Ijazah Sarjana	30	14.0
Jenis Sekolah	Bandar	133	62.1
	Luar Bandar	81	37.9

Jadual 1: Profil Demografi Responden

B. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar

Bahagian ini membentangkan dapatan analisis secara keseluruhan dan seterusnya mengikut empat dimensi tahap kepimpinan transformasional guru besar sekolah rendah di Zon Nilai. Hasil analisis deskriptif diperjelaskan dalam Jadual 2 di bawah.

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Pertimbangan Individu	4.582	0.396	Sangat Tinggi
Rangsangan Intelektual	4.598	0.394	Sangat Tinggi
Rangsangan Motivasi	4.614	0.373	Sangat Tinggi
Pengaruh yang Ideal	4.629	0.373	Sangat Tinggi
Jumlah	4.606	0.317	Sangat Tinggi

Jadual 2 : Skor min dan sisihan piawai tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar di Zon Nilai

Kajian menunjukkan bahawa guru besar di Zon Nilai telah mengamalkan kepimpinan transformasional pada penilaian yang sangat tinggi (min = 4.606; s.p = 0.317). Guru besar paling kerap mengamalkan dimensi pengaruh yang ideal iaitu (min = 4.629; s.p = 0.373), diikuti oleh rangsangan motivasi (min = 4.614; s.p = 0.373), rangsangan intelektual (min = 4.598; s.p = 0.394) dan dimensi yang paling kurang diamalkan ialah pertimbangan individu (min = 4.582; s.p = 0.396).

C. Komitmen Guru Sekolah Rendah di Zon Nilai

Bahagian ini adalah untuk membentangkan dapatan analisis bagi persoalan kajian kedua. Analisis deskriptif telah dijalankan untuk mendapatkan tahap komitmen guru. Analisis deskriptif melibatkan skor min dan sisihan piawai secara keseluruhannya dipaparkan dalam Jadual di bawah.

Jadual 3: Skor min dan sisihan piawai komitmen guru secara

Dimensi	Skor Min	Sisihan Piawai	Tahap
Afektif	4.592	0.347	Sangat Tinggi
Berkekalan	4.548	0.389	Sangat Tinggi
Normatif	4.617	0.362	Sangat Tinggi
Jumlah	4.585	0.295	Sangat Tinggi

keseluruhan

Kajian mendapati bahawa guru di Zon Nilai telah mengamalkan tahap komitmen yang sangat tinggi (min = 4.585; s.p = 0.295). Guru paling kerap mengamalkan dimensi normatif (min = 4.617; s.p = 0.362) diikuti oleh dimensi afektif (min = 4.592; s.p = 0.347) dan dimensi yang sangat sedikit dipraktikkan ialah berkekalan (min = 4.548; s.p = 0.389).

D. Hubungan Antara Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dengan Komitmen Guru Di Zon Nilai

Terdapat hubungan yang signifikan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru di Zon Nilai. Jadual 4 menunjukkan dapatan nilai mata korelasi adalah positif dan sederhana kuat ($r = 0.452$; $p = 0.000$, $p < 0.05$). Kekuatan korelasi ditentukan berdasarkan jadual 4.1 iaitu interpretasi Taylor (1999). Ini bermaksud tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar yang tinggi akan turut meninggikan lagi tahap

Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar	Korelasi Pearson	Komitmen Guru
		0.452
	Sig. (2-hala)	0.000
	N	214

*Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01 (2-hala)

komitmen guru terhadap kerja.

Jadual 4 : Korelasi Pearson hubungan antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru di Zon Nilai

Nilai Korelasi Koefisien (<i>r</i>)	Kekuatan hubungan
0	Tiada hubungan
$r \leq 0.35$	Hubungan lemah
0.36 hingga 0.67	Hubungan sederhana kuat
0.68 hingga 0.89	Hubungan yang kuat (ketara)
$r \geq 0.90$	Hubungan yang sangat kuat
1.0	Sempurna

Jadual 4.1: Interpretasi kekuatan korelasi nilai *r*
Taylor (1999)

V. PERBINCANGAN

A. Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar Sekolah Rendah di Zon Nilai

Kepimpinan merupakan suatu keperluan dalam membina kecemerlangan sekolah terutamanya memacu para guru bagi mencapai misi dan visi yang ditetapkan. Kaedah kepimpinan yang diamalkan oleh pemimpin transformasional akan mempengaruhi dan membentuk sebuah sekolah yang berkualiti dan cemerlang [17]. Hasil kajian ini menjelaskan bahawa ramai guru besar di Zon Nilai mengamalkan kepimpinan transformasional kerana tahap amalan kepimpinan transformasional yang sangat tinggi dapat dikesan dalam kalangan guru besar melalui persepsi guru. Sehubungan dengan itu, boleh dirumuskan bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar adalah berkesan kerana ia mencatatkan tahap yang sangat tinggi. Oleh itu, guru besar perlu berusaha mengekalkan tahap amalan kepimpinan transformasional yang telah dicapai supaya lebih gemilang pada masa akan datang. Guru besar di Zon Nilai didapati mempraktikkan kesemua dimensi amalan kepimpinan transformasional yang terdiri daripada pengaruh yang ideal, rangsangan intelektual, motivasi berinspirasi dan pertimbangan individu pada tahap yang sangat tinggi. Dapatan kajian ini menyatakan bahawa guru besar mengamalkan keempat-empat dimensi amalan kepimpinan transformasional secara menyeluruh dan berkesan.

B. Tahap Komitmen Guru Sekolah Rendah di Zon Nilai

Dapatan kajian ini mendapati komitmen guru sekolah rendah di Zon Nilai adalah sangat tinggi. Kajian membuktikan bahawa ketiga-tiga dimensi komitmen guru yang terdiri daripada komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berterusan diamalkan pada tahap yang sangat tinggi. Terdapat kajian lepas yang melibatkan 240 guru yang bekerja di 10 sekolah rendah di daerah Temerloh, Pahang mendapati bahawa komitmen keseluruhan guru adalah sederhana [10]. Hal ini

menunjukkan bahawa guru-guru dalam kajian tersebut mempunyai komitmen yang sederhana dalam menjalankan tugas mereka. Justeru, komitmen guru menjadi faktor penting menjayakan segala kemenjadian murid dan seharusnya diberi perhatian yang wajar. Kepimpinan sekolah yang berkesan akan membantu meningkatkan komitmen guru.

C. Hubungan Antara Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Guru Besar dan Tahap Komitmen Guru Sekolah Rendah di Zon Nilai.

Terdapat hubungan yang positif antara amalan kepimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru di Zon Nilai. Dapatan nilai menunjukkan mata korelasi adalah positif dan sederhana kuat. Ini bermaksud tahap amalan kepimpinan transformasional guru besar yang tinggi akan meningkatkan tahap komitmen guru terhadap kerja. Terdapat hubungan yang positif antara stail kepimpinan transformasional dan transaksional dengan komitmen kerja guru dalam kajian yang dijalankan di Universiti Mogadishu [2]. Dapatan tersebut menyatakan gaya kepimpinan transformasional mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen kerja. Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini memberi gambaran bahawa amalan kepimpinan transformasional guru besar mempengaruhi komitmen guru. Justeru itu, boleh disimpulkan bahawa apabila tahap kepimpinan transformasional dipraktikkan oleh guru besar meningkat maka secara langsung ia akan meningkatkan komitmen guru. Tambahan, peningkatan komitmen guru berhubung dengan amalan kepimpinan guru besar melalui strategi pengurusan sumber manusia yang berkesan. Secara keseluruhannya didapati bahawa dimensi pengaruh yang ideal, dimensi pertimbangan individu, dimensi rangsangan intelektual dan dimensi rangsangan motivasi masing-masing menyumbang kepada komitmen guru dalam organisasi sekolah.

VI. IMPLIKASI KAJIAN

Dapatan kajian ini menjadi asas rujukan guru besar kerana ia mengetengahkan maklumat penting tentang amalan kepimpinan transformasional yang memberikan motivasi kerja kepada guru melalui dimensi pengaruh ideal, rangsangan intelek, motivasi inspirasi dan pertimbangan individu. Tambahan, kajian ini dapat membantu penyelidik mengenal pasti dan menilai kekuatan dan kelemahan amalan kepimpinan transformasi guru besar di Zon Nilai, Negeri Sembilan mengikut dimensi demi

memantapkan kepemimpinan transformasional guru besar di Zon ini.

Kajian ini juga memberikan impak positif kepada guru besar Zon Nilai agar memotivasi mereka meningkatkan lagi keberkesanan kepemimpinan transformasional guru besar khususnya dimensi motivasi berinspirasi dengan memberikan lebih banyak bimbingan, sokongan dan keyakinan kepada guru-guru bagi merealisasikan misi dan visi sekolah secara komited. Malahan, guru besar juga perlu meninjau faktor dominan lain yang menyumbang kepada komitmen guru kerana amalan kepemimpinan transformasional guru besar dalam kajian ini berhubung kait dengan komitmen guru.

Justeru, dapatan kajian ini bukan sahaja memberikan input kepada kebanyakan pihak yang berkepentingan di sekolah, daerah, Jabatan Pendidikan Negeri (JPN) serta Institusi Aminuddin Baki (IAB), bahkan juga menjadi rujukan pihak penggubal dasar dan perancang pendidikan dalam menggubal dasar pelantikan jawatan serta latihan guru besar di negara Malaysia. Hasil daripada kajian ini akan memperbanyakkan lagi bahan rujukan ilmiah yang ada sekarang dan seterusnya akan dimanfaatkan oleh para pengkaji lain dalam bidang kajian ini.

Di samping itu, dapatan komitmen guru juga merupakan asas rujukan yang bermakna kepada para guru besar mengenai keadaan sebenar guru sekolah rendah di Zon Nilai agar guru besar sentiasa berperanan menyediakan persekitaran kerja guru yang lebih kondusif bagi memotivasi guru menyumbang kepada kecemerlangan sekolah. Namun demikian, guru besar juga berusaha memenuhi keperluan guru dan hubungan antara rakan sekerja guru. Secara keseluruhannya, kajian ini menunjukkan bahawa amalan kepemimpinan transformasional guru besar menjadi faktor penting dalam menanam nilai dedikasi guru agar bersama - sama mencapai objektif yang ditetapkan bersama.

VII. KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, kajian ini merumuskan bahawa terdapat hubung kait antara stail kepemimpinan transformasional guru besar dengan komitmen guru. Guru besar di Zon Nilai telah mengamalkan kepemimpinan transformasional dengan sangat baik dan komitmen guru adalah positif dan sederhana kuat. Kajian yang dijalankan ini mempunyai banyak elemen baik yang boleh menjadi teladan kepada para guru besar dalam usaha meningkatkan amalan kepemimpinan dan komitmen guru bagi membentuk organisasi sekolah yang berjaya dari semua aspek sepertimana yang dikehendaki oleh Kementerian Pelajaran kita.

ACKNOWLEDGMENT

Saya mengucapkan terima kasih dan menyampaikan penghargaan saya kepada pensyarah yang membimbing dan memberi sokongan yang padu kepada saya dalam penulisan kertas kajian ini khususnya Prof. Madya Dr. Azlin Norhaini Mansor. Penghargaan yang tidak terhingga dan istimewa buat suami dan para sahabat yang telah memberikan komitmen yang tinggi serta menyokong pembelajaran saya.

REFERENCES

- [1] Afsar. B, Badir. Y. F, Saeed. B. (2014). "Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*". Vol. 114 Iss 8 pp. 1270 - 1300
- [2] Ali, A. Y. S., Sidow, M. A. & Guleid, H. S. (2013). "Leadership Styles and Job Satisfaction: Empirical Evidence from Mogadishu Universities". *European Journal of Management Sciences and Economics*, 1(1), 1-10.
- [3] Bing, K. C., & Mohd Izham Mohd Hamzah (2017). "Kepimpinan Transformasi Guru Besar dan Komitmen Guru di Sekolah Rendah Berprestasi Tinggi (SBT) di Negeri Selangor".
- [4] Eyal, O. and Roth, G. (2011). "Principals' leadership and teachers' motivation: self-determination theory analysis". *Journal of Educational Administration*, Vol. 49 No. 3, pp. 256-275.
- [5] Avolio, B., & Bass, B. 2004. *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and Sampler Set (3rd ed.)*. Redwood City, CA.: Mindgarden.
- [6] Khairunnesa. (2013). "Meneroka peranan komitmen pekerja dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan keberkesanan organisasi". *Jurnal Pendidikan Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 57-65.
- [7] Khasawneh, S., Omari, A. and Abu-Tineh, A.M. (2012), "The relationship between transformational leadership and organizational commitment: the case for vocational teachers in Jordan", *Educational Management, Administration & Leadership*, Vol. 40 No. 4, pp. 1-15
- [8] Ku Sahida Bt Ku Shali. (2016). "Amalan kepemimpinan transformasi guru besar dan kualiti pengurusan sekolah rendah di Perlis.

- [9] Menon M. E. (2013). "The relationship between transformational leadership, perceived leader effectiveness and teachers' job satisfaction". *Journal of Educational Administration*, Vol. 52 Iss 4 ms. 509 – 528.
- [10] Mohamad Radzi Saidin, Azlin Norhaini Mansor, Mohamad Yusoff Mohd Nor & Jamallullail Abd Wahab. (2014). "Kepimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Rendah SBT di Negeri Selangor". *Proceedings of The 4th International Conference On Learner Diversity (Iceld 2014) Universiti Kebangsaan Malaysia*. 628- 638.
- [11] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). "Commitment in the workplace: Theory, research and application". Newbury Park, CA: Sage.
- [12] Nur Sherrima Baharim & Mohd Izham Hj. Mohd Hamzah (2017). "Amalan Kepimpinan Transformasi Dalam Kalangan Pengetua Dan Komitmen Guru Di Daerah Dalat". *Seminar Penyelidikan Pendidikan, IPBL, Kuching, Sarawak*.
- [13] Fauziah, N., Rahmah, M. R., Rohani, G., & Rasimah, A. (2008). "Teacher Professional And Organisational Commitment: Evidence From Malaysia". *TLC Conference Proceeding. Rothenburg: Germany: EABR*.
- [14] Krejcie, R. V., & dan Morgan, D. W. 1970. "Determining sample size for research education and psychological measurement". *Education and Psychological Measurement* 3: 607-610.
- [15] Lagomarsino, R., Cardona S. P. (2003). "Relationships among leadership, organizational commitment, and ocb in uruguayan health institutions", *IESE, DI-494-E, 02/2003*.
- [16] Laurent M. Lapiere & Tammy D. Allen (2006). "Work-Supportive Family, Family-Supportive Supervision, Use of Organizational Benefits, and Problem-Focused Coping: Implications for Work-Family Conflict and Employee Well-Being". *Journal of Occupational Health Psychology* 2006, Vol. 11, No. 2, 169–181.
- [17] Hishamuddin Shah Mokri, Rizal Atan, & Supian Hashim. (2013). Hubungan kepemimpinan transformasi guru besar dengan kepuasan guru di sekolah kebangsaan kurang murid Gemilang Tujuh Segamat, Johor. *Seminar Nasional Pengurusan dan Kepimpinan Pendidikan Ke-20. Institut Aminuddin Baki, 4 Julai 2013*.
- [18] Thilagavathy Aramugam, Aziah Ismail dan Abdul Ghani Kanesan Abdullah. 2012. Pengaruh Organisasi Pembelajaran Terhadap Komitmen Kualiti Pengajaran Guru Sekolah Berautonomi Di Malaysia. *Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 2012-MEDC*.

AUTHOR'S INFORMATION

<p>First Author: Anuratha a/p Mohanan</p> 	<p>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM, Bangi, Selangor, Malaysia.</p> <p>E-mail: anuratha_mp@yahoo.com</p>
<p>Second Author: Azlin Norhaini Mansor</p> 	<p>Fakulti Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 UKM, Bangi, Selangor, Malaysia.</p> <p>E-mail: azlinmansor@ukm.edu.my</p>