

HUBUNGAN STRES PEKERJAAN DAN PRODUKTIVITI: TINJAUAN TERHADAP PENTADBIR FAKULTI UNIVERSITI PENYELIDIKAN

(The Relationship of Occupational Stress and Productivity: A Survey on Faculty Administrators in a Malaysian Research University)

Zafir Mohd Makhbul, Sheikh Muhamad Hizam Hj. Sheikh Khairuddin & Nur Sa'adah Muhamad

ABSTRAK

Stres di tempat kerja merupakan isu kesihatan yang semakin relevan dalam konteks pentadbiran di universiti penyelidikan (RU). Kecenderungan dan persaingan dalam kalangan warga RU dalam memenuhi kriteria penarafan universiti, termasuklah dalam melipatgandakan penerbitan dan penyelidikan, menjadikan isu stres perlu diberi perhatian serius. Apatah lagi, dalam kalangan kakitangan akademik yang pada masa sama memegang jawatan pentadbiran di universiti, beban kerja tambahan boleh membawa kepada stres yang berlebihan, justeru memberi kesan negatif terhadap kesihatan pekerjaan dan akhirnya menjejaskan produktiviti individu dan organisasi. Atas dasar inilah, kajian ini dijalankan bagi mendapatkan bukti empirikal terhadap hubungan stres dan produktiviti dalam kalangan pentadbir di universiti penyelidikan. Daripada 218 soal selidik yang diedarkan, seramai 72 responden telah memberikan maklumbalas. Responden terdiri daripada para pentadbir akademik dari beberapa RU di Malaysia, termasuklah mereka yang memegang jawatan Dekan, Timbalan Dekan, Pengerusi, Ketua Jabatan, Ketua Program, Ketua Jaminan Kualiti serta Penyelaras Program. Soal selidik kajian ini dibangunkan berdasarkan soal-selidik ASSET, manakala ukuran produktiviti pula menggunakan kriteria penilaian prestasi tahunan RU. Penemuan kajian menunjukkan stres di tempat kerja sememangnya memberi kesan terhadap para pentadbir fakulti. Isu kesihatan pekerjaan merupakan impak tersembunyi yang dibimbangi akan membawa kesan yang buruk sekiranya tidak ditangani dengan baik.

Kata kunci: stres, kesihatan, kakitangan akademik, produktiviti

ABSTRACT

Stress at the workplace is a relevant health issue within the context of research universities (RU). The propensity and competitions among members of research universities towards publications and university ranking had sparked a renewed concern regarding the issue. In particular, the extra workload of academics who hold various administrative positions could well lead to stress build up, which could adversely affect occupational health and ultimately affect the productivity of the individuals and their organizations. Drawing on this concern, the study aims to provide an empirical evidence on the relationship between stress and productivity among academician administrators. Out of 218 questionnaires distributed, a total of 72 respondents, who made up of academic administrators from several faculties in several RUs in Malaysia, had given their

feedback. The respondents include holders of the positions of Dean, Deputy Dean, Chairman, Head of Department, Head of Programme, Head of Quality Assurance and Program Coordinator. The questionnaire developed for this study was adopted from ASSET questionnaires, while productivity was measured based on the annual performance evaluation criteria for RU. The findings evidently show that stress at workplace significantly affects the productivity of administrators. Occupational health issues, if left hidden and unmanaged, could pose as serious threats that could lead to dire consequences.

Keywords: stress, health, academician, productivity

PENGENALAN

Universiti Penyelidikan (dikenali sebagai RU, iaitu singkatan daripada istilah bahasa Inggeris *research university*) merupakan institusi yang diharap mampu menyediakan pendidikan dan pengalaman yang mencukupi kepada para graduan, demi mempersiapkan mereka untuk menempuh alam pekerjaan. Harapan untuk melahirkan graduan yang lebih berjati diri, berdaya saing dan lestari dengan cabaran persekitaran perlu diterjemah oleh para ahli akademik RU, yang pada masa yang sama, dituntut untuk memberi tumpuan yang lebih terhadap aspek penyelidikan dan pembangunan. Kecenderungan dan persaingan antara warga akademik ke arah peningkatan penerbitan dan penarafan universiti turut menjadikan tugas staf akademik semakin mencabar. Harapan sektor industri terhadap kualiti graduan yang diasuh oleh tenaga akademik di universiti, dan pada masa yang sama, harapan universiti terhadap staf akademiknya agar mereka lebih tegar penyelidikan dan pembangunan, menjadikan isu stres dalam kalangan staf akademik amat signifikan untuk diperkatakan.

Jika pengalaman stres ini boleh dialami oleh staf akademik, bagaimana pula dengan staf akademik yang pada masa sama memegang jawatan pentadbiran yang menuntut banyak tambahan tugas? Stres dalam kalangan pentadbir akademik seharusnya diberi lebih perhatian kerana ia boleh memberi kesan negatif terhadap kesihatan pekerjaan dan akhirnya menjejaskan produktiviti individu dan organisasi, sementara pula para pentadbir mempunyai tanggungjawab yang lebih besar dan akan memberi kesan yang lebih terhadap pembangunan kerjaya dan organisasi. Ini adalah disebabkan staf akademik mempunyai beban tugas yang perlu dipenuhi berdasarkan petunjuk prestasi utama (KPI) yang telah ditetapkan. Mereka juga perlu memenuhi keperluan ini untuk mencapai perkembangan kerjaya yang lancar. Justeru, isu stres dalam kalangan pentadbir akademik merupakan isu yang perlu ditangani segera agar matlamat institusi pendidikan dalam melahirkan generasi yang kompetitif dapat direalisasikan. Tambahan pula, perubahan yang berlaku dalam persekitaran turut membawa perubahan dalam petunjuk prestasi utama staf akademik. Kriteria perkembangan kerjaya yang terdahulu diterapkan dalam perancangan tugas, boleh berubah pada bila-bila masa. Kriteria-kriteria baru ini akan turut membawa cabaran baru dalam memenuhinya.

Selain perlu memenuhi KPI tugas hakiki sebagai staf akademik, mereka juga perlu menyempurnakan tugas sebagai pentadbir. Kebiasaannya, jawatan pentadbiran yang biasa dipegang oleh staf akademik ialah Ketua Kualiti, Ketua Jaringan Industri dan Masyarakat, Ketua Program, Pengerusi Pusat, Timbalan Dekan malah Dekan. Jawatan pentadbiran ini turut

memperincikan diskripsi tugas yang ditetapkan dan petunjuk prestasi utama masing-masing. Sudah tentunya tuntutan tugas sebagai seorang staf akademik dan dalam masa yang sama memegang jawatan pentadbiran, dapat menyebabkan stres boleh meningkat kepada tahap yang membimbangkan. Ini menjadikan isu stres sebagai satu isu yang tidak boleh diambil mudah oleh mana-mana organisasi.

Stres dalam kalangan ahli akademik telah banyak dikaji (contohnya, Dua & Sangwan, 2017; Noor & Ismail, 2016; Bowen, Rose & Pilkington, 2016; Anwar, Rosman & Kamran, 2014; Salami, 2010). Walau bagaimanapun, stres dalam kalangan para pentadbir fakulti di universiti masih belum dikupas sepenuhnya, terutamanya dalam konteks universiti penyelidikan tempatan. Trend di beberapa negara lain seperti Amerika Syarikat (Dua & Sangwan, 2017), Afrika (Masuku & Muchemwa, 2015), Uganda (Salami, 2011) dan United Kingdom (Bowen, Rose & Pilkington, 2016) menunjukkan bahawa stres sememangnya wujud dalam kalangan staf akademik yang juga bertindak sebagai pentadbir di universiti. Daripada aspek jenis institusi pula, universiti penyelidikan di Amerika Syarikat telah dilaporkan mempunyai bebanan kerja yang paling tinggi berbanding lain-lain jenis universiti lain di negara tersebut (Schuster & Finkelstein, 2006). Kesemua trend yang ditunjukkan dalam topik ini juga menunjukkan stres amat berkait dengan kesejahteraan modal insan. Beban kerja yang tinggi sebagai ahli akademik dan dalam masa yang sama sebagai pentadbir sudah tentu boleh menjejaskan mental dan emosi individu berkenaan. Masalah ini turut mengganggu aktiviti peribadi dan jika dibiarkan berpanjangan, boleh menggugat kesejahteraan kualiti kehidupan, malah turut memberi impak kepada tugas di tempat kerja sebagai ahli akademik dan pentadbir. Bertitik tolak daripada perbincangan, kajian ini dijalankan bagi mendapatkan bukti empirikal tentang hubungan antara stres dan produktiviti dalam kalangan pentadbir akademik di universiti penyelidikan.

TINJAUAN LITERATUR

Umumnya, stres perlu dielakkan atau sekurang-kurangnya dikurangkan dalam apa jua keadaan, berikutan impak buruk yang boleh berlaku akibat stres. Stres terjadi apabila keperluan kerja tidak sepadan dengan kebolehan, sumber, dan kehendak pekerja. Situasi ini boleh menyebabkan berlakunya stres yang membawa kepada ketegangan (*strain*). Apabila individu mengalami stres di tempat kerja, ia boleh menjejaskan kesihatan dan menyebabkan pelbagai simptom masalah fisiologi, psikologi dan gelagat. Stres juga boleh berlaku sebagai impak psikologi yang mempunyai komponen emosi dan kognitif di mana ia memberi kesan negatif terhadap kesihatan mental dan rohani pekerja. Oleh itu tidak hairanlah jika stres boleh memberi pelbagai kesan terhadap kesihatan termasuklah peningkatan risiko penyakit jantung, penyakit muskuloskeletal, serta masalah psikologi seperti kemurungan dan kehabisan tenaga (*burnout*).

Terdapat beberapa model teoritikal yang dijadikan panduan dalam kajian stres dalam kalangan pentadbir akademik. Pertama, adalah model umum stres oleh Beehr dan Newman (1978). Model kedua adalah model *A Shortened Stress Evaluation Tool (ASSET)* yang telah dibangunkan oleh Cartwright dan Cooper (2002). Mengikut model Beehr dan Newman, terdapat tujuh elemen besar dalam model stres iaitu elemen peribadi, persekitaran, proses, akibat kepada manusia, akibat kepada organisasi, tindak balas penyesuaian dan masa. Dalam model ASSET pula, sumber dan impak stres lebih diutamakan. Sumber stres datangnya daripada hubungan kerja, keseimbangan

kehidupan-kerja, bebanan kerja, jaminan kerja, kawalan, sumber-sumber dan komunikasi, aspek-aspek kerja serta gaji dan faedah. Bagi impak stres, ia terdiri daripada komitmen organisasi, komitmen individu, kesihatan fizikal, serta kesejahteraan psikologi. Produktiviti individu dalam kajian yang telah dijalankan merujuk kepada pengajaran, penyeliaan, penerbitan, latihan, khidmat pelajar, pentadbiran, dan tanggungjawab sosial yang mana berlandaskan kepada kriteria yang terkandung dalam penilaian prestasi tahunan universiti penyelidikan.

Tidak dinafikan bahawa persekitaran kerja boleh menjadi punca kepada stres pekerjaan. Kebanyakan kerja memerlukan perhubungan dan interaksi sesama individu, oleh itu, hubungan antara individu di tempat kerja juga merujuk kepada persekitaran kerja. Justeru, kekurangan sokongan daripada para subordinat, rakan sekerja, pengurusan atasan, serta pelanggan boleh menyebabkan stres pekerjaan (Cartwright & Cooper, 2002). Manshor, Fontaine & Choy, (2003) selanjutnya menyatakan bahawa perhubungan di tempat kerja merupakan punca utama stres dalam kalangan organisasi.

Ketidakeimbangan antara kehidupan dan pekerjaan juga boleh menyumbang sebagai punca stres, termasuklah permintaan kerja dan bebanan kerja yang tinggi yang mengganggu kehidupan peribadi seseorang (Cartwright & Cooper, 2002). Pengalaman stres juga boleh dikaitkan dengan persepsi terhadap kawalan, di mana kekurangan pengaruh dan kawalan terhadap kerja yang dilakukan berpotensi menjadi punca stres (Cartwright & Cooper, 2002). Justeru, bagi individu yang mampu untuk mengawal persekitarannya, besar kemungkinan individu tersebut tidak mengalami stres berbanding mereka yang tidak boleh mengawal persekitaran masing-masing (Makin et al., 2000). Untuk melaksanakan kerja dengan berkesan, individu juga perlu mengikuti latihan berterusan, serta mendapat peralatan dan sumber yang mencukupi daripada pihak penyedia. Mereka juga perlu dibekalkan dengan maklumat yang mencukupi (Faragher, Cooper & Cartwright, 2004). Kesemua faktor ini, menurut Faragher et. al (2004), jika tidak disediakan, boleh menyebabkan stres pekerjaan.

Aspek-aspek kerja yang dimaksudkan dalam bab ini adalah persekitaran fizikal, jenis tugas serta tahap kepuasan kerja (Cartwright & Cooper, 2002). Antara faktor lain yang tidak kurang pentingnya adalah faktor gaji dan faedah. Ganjaran kewangan adalah penting dalam menentukan gaya hidup seseorang dan sering dikaitkan dengan punca stres. Stres atau sumber stres juga menyumbang kepada pengurangan tahap komitmen organisasi dan individu (Viljoen & Rothmann, 2009). Justeru, komitmen dan kesihatan individu akan terganggu kesan daripada stres pekerjaan yang dialami. Pekerja mengharapkan diri mereka dipercayai, dihormati, dan akan mendapat pulangan setimpal selepas berusaha untuk organisasi mereka. Sub-skala ini mengukur persepsi terhadap komitmen organisasi. Bagi pihak organisasi pula, pekerja diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik, setia serta berdedikasi kepada organisasi. Sub-skala ini pula mengukur komitmen individu terhadap organisasi (Cartwright & Cooper, 2002).

Terdapat banyak bukti menunjukkan bahawa stres pekerjaan memberi kesan negatif terhadap kesihatan fizikal dan mental pekerja (Kahn & Byosierre, 1992). Menurut Siu (2002) dan Winefield et al. (2003), terdapat bukti yang signifikan bahawa stres pekerjaan yang tinggi dan kronik jika dibiarkan berterusan akan mengganggu kesejahteraan mental dan fizikal, serta menyebabkan ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran, pusing ganti pekerja, dan peningkatan niat pekerja untuk berhenti. Stres pekerjaan juga menyebabkan produktiviti pekerja terjejas, termasuk dalam konteks pekerjaan akademik. Gmelch et al., (1999) menyarankan bahawa peningkatan produktiviti sarjana akademik menyumbang kepada peningkatan tahap stres. Produktiviti individu

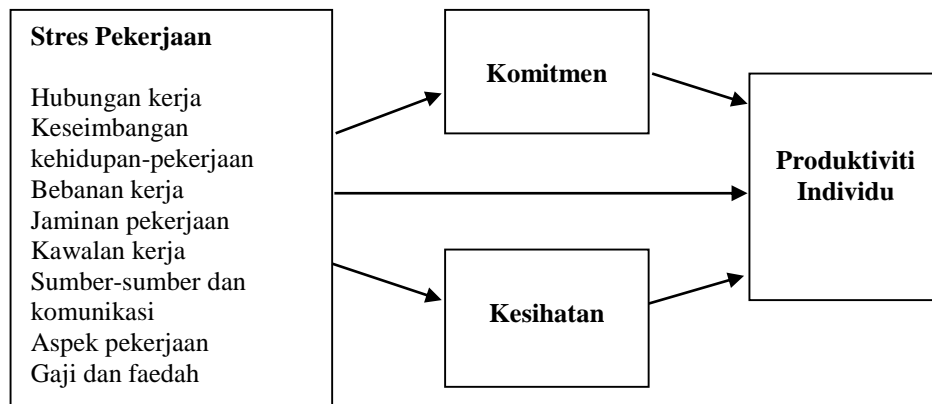
dalam kajian ini diukur melalui pengajaran, penyeliaan, penerbitan, latihan, perkhidmatan pelajar, pentadbiran, dan tanggungjawab sosial. Ia berlandaskan kepada kriteria yang terkandung dalam penilaian prestasi tahunan universiti penyelidikan dalam kajian.

KERANGKA KAJIAN

Kerangka konsep dalam kajian ini (Rajah 1) mengungkapkan perhubungan antara variabel yang berkenaan berdasarkan teori dan penemuan kajian-kajian terdahulu. Stres pekerjaan yang menjadi intipati utama perhubungan ini diukur menggunakan faktor hubungan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, bebanan kerja, jaminan pekerjaan, kawalan kerja, sumber-sumber dan komunikasi, aspek pekerjaan, serta gaji dan faedah. Komitmen pula diukur melalui komitmen individu terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap individu. Kesihatan dinilai melalui aspek kesihatan fizikal dan kesejahteraan psikologi. Akhir sekali, produktiviti individu diukur melalui produktiviti pengajaran, penyeliaan, penerbitan, latihan, perkhidmatan pelajar, kerja-kerja pentadbiran, dan tanggungjawab sosial. Tahap analisis untuk stres pekerjaan dijayakan secara dimensi, manakala untuk komitmen, kesihatan dan produktiviti individu dijayakan secara agregat.

Seperti yang ditunjukkan oleh Rajah 1, terdapat perhubungan secara terus antara stres pekerjaan dengan komitmen, kesihatan dan produktiviti individu, manakala terdapat perhubungan secara tidak langsung bagi faktor stres pekerjaan dengan produktiviti individu melalui komitmen dan kesihatan.

Rajah 1: Hubungan antara stres pekerjaan, komitmen, kesihatan dan produktiviti individu



METODOLOGI KAJIAN

Reka bentuk kajian ini adalah berbentuk penyelidikan tinjauan. Instrumen kajian terdiri daripada dua komponen utama iaitu pengukuran stres dan pengukuran produktiviti. Bagi mengukur stres, kajian ini mengadaptasi kriteria soal selidik ASSET, manakala produktiviti pula diukur menggunakan kriteria penilaian prestasi tahunan (KPI) universiti penyelidikan. Soal selidik ASSET digunakan kerana konstruknya telah diketahui umum dan ia merangkumi konstruk terkini berkaitan stress. Ia juga telah digunakan di kebanyakan organisasi sebagai instrumen mengukur stres organisasi. Seramai 72 responden yang terdiri daripada ahli akademik yang memegang

jawatan pentadbir dalam beberapa universiti penyelidikan di Malaysia telah menyertai tinjauan ini. Antara jawatan pentadbiran yang dipegang oleh responden termasuklah Dekan, Timbalan Dekan, Pengerusi, Ketua Jabatan, Ketua Program, Ketua Unit Kualiti dan Penyelaras Program. Kadar maklum balas kajiselidik yang diterima daripada responden adalah sebanyak 33 peratus.

Dalam kajian ini, sumber atau punca stres di tempat kerja diukur melalui hubungan kerja, keseimbangan kehidupan-kerja, bebanan kerja, jaminan pekerjaan, kawalan kerja, sumber-sumber dan komunikasi, aspek pekerjaan, serta gaji dan faedah. Komitmen pula diwakili oleh komitmen organisasi dan individu, manakala kesihatan dinilai melalui aspek kesihatan fizikal dan kesejahteraan psikologi. Akhir sekali, produktiviti individu diukur melalui produktiviti pengajaran, penyeliaan, penerbitan, latihan, perkhidmatan pelajar, kerja-kerja pentadbiran, dan tanggungjawab sosial. Skala pengukuran serta item bagi pembolehubah produktiviti individu ini diubahsuai mengikut pelbagai ukuran yang terdapat dalam literatur. Data dianalisis secara diskriptif dan kaedah regresi berbilang menggunakan perisian SPSS.

DAPATAN KAJIAN

Profil demografi responden dalam Jadual 1 menunjukkan bahawa umur kebanyakan responden, iaitu pentadbir di universiti penyelidikan, adalah antara 41 hingga 50 tahun, iaitu mewakili 54.2 peratus daripada keseluruhan sampel kajian. Kelas pendapatan yang mempunyai kekerapan tertinggi adalah antara RM5,000 hingga RM10,000 sebulan. Ini mewakili sebanyak 61.1 peratus daripada jumlah sampel. Kebanyakan responden adalah wanita dengan majoriti antara mereka berpendidikan sekurang-kurangnya Doktor Falsafah (Ph.D) atau setara dengannya. Hampir kesemua responden adalah pekerja sepenuh masa (91.7 peratus).

Jadual 1: Profil responden

<i>Pembolehubah</i>	<i>Kekerapan</i>	<i>Peratus</i>
<i>Umur (tahun)</i>		
31 – 40	14	19.4
41 – 50	39	54.2
51 – 60	17	23.6
61 dan ke atas	2	2.8
<i>Pendapatan bulanan (RM)</i>		
< 5,000	2	2.8
5,000 – 10,000	44	61.1
> 10,000	26	36.1
<i>Jantina</i>		
Lelaki	33	45.8
Perempuan	39	54.2
<i>Pendidikan</i>		
Ph.D atau setara	56	77.8
Sarjana (<i>Master</i>)	16	22.2
<i>Status pekerjaan</i>		
Sepenuh masa	66	91.7
Kontrak	6	8.3

Analisis min dalam Jadual 2 pula menunjukkan sumber stres yang paling tinggi adalah kawalan. Kawalan merujuk kepada persepsi kawalan terhadap persekitaran seperti bagaimana kerja diatur dan dilaksanakan. Ini diikuti pula oleh keseimbangan kehidupan-kerja, gaji dan faedah, bebanan kerja berlebihan, aspek-aspek semulajadi kerja, sumber-sumber dan komunikasi, perhubungan kerja serta jaminan kerja. Bagi kesan stres pula, pembolehubah yang dilihat paling memberi kesan ialah komitmen individu. Komitmen merujuk kepada tanggapan terhadap komitmen organisasi kepada pekerja dan komitmen pekerja kepada organisasi. Ini diikuti pula dengan komitmen organisasi, kesejahteraan psikologi, dan kesihatan fizikal. Akhir sekali, bagi kesan produktiviti individu akibat stres pula, kerja-kerja pentadbiran merekodkan min tertinggi berbanding dengan penerbitan, perkhidmatan pelajar, pengajaran, latihan, penyeliaan, dan yang terakhir, tanggungjawab sosial.

Jadual 2: Analisis min dan sisihan piawai

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai
<i>Sumber Stres</i>		
Hubungan kerja	2.40	0.97
Keseimbangan hidup-kerja	3.64	1.30
Bebanan kerja	3.30	1.15
Jaminan kerja	2.36	0.97
Kawalan	4.04	1.38
Sumber-sumber dan komunikasi	2.68	0.87
Aspek-aspek kerja	2.88	0.81
Gaji dan faedah	3.40	1.52
<i>Komitmen</i>		
Komitmen organisasi	4.74	0.63
Komitmen individu	4.83	0.56
Kesihatan fizikal	2.82	0.61
Kesejahteraan psikologi	2.94	0.61
<i>Produktiviti</i>		
Pengajaran	3.06	0.59
Penyeliaan	2.66	1.13
Penerbitan	3.51	0.96
Latihan	2.97	1.17
Perkhidmatan pelajar	3.33	0.87
Pentadbiran	3.70	1.03
Tanggungjawab sosial	2.55	1.03

Analisis korelasi telah dilakukan terhadap 19 pembolehubah kajian ini dan dibentangkan dalam Jadual 3. Secara keseluruhannya, impak stres secara signifikannya berhubungan negatif dengan sumber stres. Impak stres seperti komitmen organisasi dan sumber stres seperti hubungan kerja, jaminan kerja, sumber-sumber dan komunikasi, aspek-aspek kerja, dan gaji dan faedah berhubungan secara signifikan dan negatif. Komitmen individu mempunyai hubungan negatif yang signifikan dengan jaminan kerja, sumber-sumber dan komunikasi, aspek-aspek kerja, serta gaji dan faedah. Kesihatan fizikal pula berhubungan secara negatif dan signifikan dengan aspek-aspek kerja. Manakala, kesejahteraan psikologi pula mempunyai hubungan signifikan negatif dengan keseimbangan kehidupan-kerja dan aspek-aspek kerja.

Jadual 3: Analisis korelasi

PM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	1.00																			
2	.341	1.00																		
3	.269	.028	1.00																	
4	.382	.166	.348	1.00																
5	.152	-.014	.271	.167	1.00															
6	.399	.116	.386	.394	.230	1.00														
7	.500	.444	.333	.451	.206	.542	1.00													
9	.201	.107	.337	.439	.063	.570	.565	1.00												
9	-.226	-.128	-.097	-.317	-.109	-.474	-.371	-.230	1.00											
10	-.107	.115	.007	-.243	-.311	-.328	-.222	-.174	.703	1.00										
11	-.108	-.145	-.193	.073	.118	-.153	-.220	-.105	.107	.030	1.00									
12	-.185	-.315	-.099	.129	.038	-.148	-.234	-.129	.169	.008	.654	1.00								
13	-.218	-.184	-.049	-.314	-.024	-.160	-.221	-.134	.359	.204	-.154	.102	1.00							
14	.115	.005	-.026	-.254	.003	-.130	-.150	-.144	.078	-.003	-.042	-.164	.099	1.00						
15	-.006	-.059	-.180	-.103	-.048	-.282	-.185	-.113	.156	.189	-.180	-.122	.217	.130	1.00					
16	.165	-.073	.243	.008	.181	-.091	.083	-.035	.013	-.019	-.205	-.110	.238	.005	.231	1.00				
17	.039	.100	.011	.262	.402	.138	.048	.026	.146	-.036	.150	.105	.152	.009	.004	.097	1.00			
18	.015	-.036	-.014	-.106	-.007	-.078	-.243	-.122	.062	.047	.200	-.047	-.123	.055	.127	-.044	.225	1.00		
19	-.033	-.281	.067	-.074	.202	.175	.088	-.003	-.021	-.106	-.093	.024	.174	-.006	.184	.248	.183	-.083	1.00	

Nota: PM – pembolehubah; 1 – hubungan kerja; 2 – keseimbangan hidup-kerja; 3 – bebanan kerja berlebihan; 4 – jaminan kerja; 5 – kawalan; 6 – sumber-sumber dan komunikasi; 7 – aspek-aspek kerja; 8 – gaji dan faedah; 9 – komitmen organisasi; 10– komitmen individu; 11 –kesihatan fizikal; 12 – kesihatan psikologi; 13 – pengajaran; 14 – penyeliaan; 15 – penerbitan; 16 – latihan; 17 – perkhidmatan pelajar; 18 – kerja-kerja pentadbiran; 19 – tanggungjawab sosial.

Daripada aspek produktiviti pula, pembolehubah ini menunjukkan arah hubungan yang pelbagai dengan punca stres. Bagi produktiviti pengajaran, punca stres seperti hubungan kerja, jaminan kerja, dan aspek-aspek kerja, memberi impak negatif dan signifikan kepada produktiviti pengajaran. Kesan stres seperti komitmen organisasi, dan komitmen individu pula berhubungan secara signifikan dan positif dengan produktiviti pengajaran. Produktiviti penyeliaan juga berhubungan dengan sumber stres seperti jaminan kerja secara negatif dan signifikan. Pola hubungan yang sama juga dipamerkan oleh produktiviti penerbitan dengan sumber-sumber dan komunikasi.

Secara amnya, komitmen organisasi terhadap para pentadbir meninggalkan kesan yang signifikan terhadap pengajaran mereka (tahap $p = 0.05$, $\beta = .359$). Merujuk kepada Jadual 4, komitmen organisasi menyumbang secara signifikannya dalam meramal produktiviti pengajaran iaitu sebanyak 12.9 peratus. Ini menunjukkan bahawa kesan stres seperti komitmen organisasi mempengaruhi produktiviti pengajaran para pentadbir fakulti.

Jadual 4: Kesan stres terhadap pengajaran

Pembolehubah	<i>Unstandardized</i> β	<i>Standardized</i> β	SE
Konstan	1.835		.355
Komitmen organisasi	.239	.359*	.074
R		.359	
R ²		.129*	

* $p < .005$

Bagi punca stres pula, aspek yang memberi kesan kepada produktiviti penyeliaan adalah faktor jaminan kerja dan hubungan kerja. Menurut Jadual 5, pada tahap $p = .005$, faktor jaminan kerja secara signifikannya meramal produktiviti penyeliaan ($\beta = -.349$), dan faktor hubungan kerja meramalkan produktiviti penyeliaan secara signifikan ($\beta = .248$). Model ini menyumbang secara signifikan dalam meramalkan variasi di dalam produktiviti penyeliaan, iaitu sebanyak 11.7 peratus. Ini menunjukkan bahawa sumber stres seperti jaminan kerja dan hubungan kerja mempengaruhi produktiviti penyeliaan para pentadbir fakulti.

Jadual 5: Kesan stres terhadap penyeliaan

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	2.529		.297
Jaminan kerja	-.176	-.349*	.062
Hubungan kerja	.260	.248*	.128
R		.342	
R ²		.117*	

* $p < .005$

Produktiviti penerbitan para pentadbir dipengaruhi oleh sumber-sumber dan komunikasi serta tahap fizikal kesihatan mereka. Jadual 6 menunjukkan bahawa pada tahap $p = .005$, sumber-sumber stres seperti komunikasi dan kesan stres iaitu kesihatan fizikal secara signifikannya meramal produktiviti penerbitan pada $\beta = -.349$ dan $\beta = .248$. Sebanyak 13.1 peratus variasi dapat diterangkan oleh model ini.

Jadual 6: Kesan stres terhadap penerbitan akademik

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	5.411		.643
Sumber dan komunikasi	-.343	-.317*	.123
Kesihatan fizikal	-.353	-.229*	.175
R		.362	
R ²		.131*	

* $p < .005$

Produktiviti latihan bagi para pentadbir fakulti pula dipengaruhi oleh bebanan kerja yang berlebihan. Jadual 7 menunjukkan bahawa pada tahap signifikan 0.005, bebanan kerja berlebihan mempengaruhi produktiviti latihan ($\beta = .243$). Terdapat sebanyak 5.9 peratus variasi di dalam model ini. Manakala Sumber atau punca stres seperti kawalan mempengaruhi tahap perkhidmatan yang ditawarkan oleh pentadbir fakulti kepada pelajar. Manakala Jadual 8 menunjukkan pada tahap 0.005, kawalan memberi kesan yang signifikan terhadap produktiviti perkhidmatan pelajar. Terdapat 9.9 peratus variasi di dalam meramal model ini.

Jadual 7: Kesan stres terhadap produktiviti latihan

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	1.871		.542
Bebanan kerja lebih	.307	.243*	.146
R		.243	
R ²		.059*	

*p < .005

Jadual 8: Kesan stres terhadap perkhidmatan pelajar

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	1.558		.647
Kawalan	.548	.315*	.197
R		.315	
R ²		.099*	

*p < .005

Aspek-aspek pekerjaan pula mempengaruhi kerja-kerja pentadbiran para pentadbir fakulti. Jadual 9 menunjukkan bahawa pada tahap 0.005, aspek-aspek kerja secara signifikannya memberi kesan kepada produktiviti kerja-kerja pentadbiran (beta = -.243). Model ini juga dapat menerangkan sebanyak 5.9 peratus variasi. Selain itu, terdapat perhubungan yang signifikan antara keseimbangan hidup-kerja dan aspek-aspek kerja dengan tanggungjawab sosial para pentadbir fakulti. Berdasarkan Jadual 10, kita boleh dapati bahawa sumber stres iaitu keseimbangan kehidupan dan kerja serta aspek-aspek semulajadi kerja secara signifikannya mempengaruhi produktiviti tanggungjawab sosial pada tahap p = 0.005 dengan beta -.398 dan beta .265. Model ini menerangkan variasi sebanyak 13.5 peratus.

Jadual 9: Kesan stres terhadap kerja-kerja pentadbiran

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	3.524		.226
Aspek-aspek kerja	-.162	-.243*	.077
R		.243	
R ²		.059*	

*p < .005

Jadual 10: Kesan stres terhadap tanggungjawab sosial

Pembolehubah	<i>Unstandardized B</i>	<i>Standardized B</i>	SE
Konstan	2.797		.250
Keseimbangan hidup-kerja	-.200	-.398*	.063
Aspek-aspek kerja	.177	.265	.084
R		.368	
R ²		.135*	

*p < .005

PERBINCANGAN

Produktiviti latihan didapati berhubung secara signifikan dan positif dengan bebanan kerja tetapi signifikan dan negatif dengan kesihatan fizikal. Bagi produktiviti khidmat pelajar, sumber stres seperti jaminan kerja memberi kesan positif dan signifikan terhadapnya. Produktiviti kerja-kerja pentadbiran pula adalah berhubung secara negatif dan signifikan dengan aspek-aspek kerja, namun positif dan signifikan dengan kesihatan fizikal. Akhir sekali, produktiviti tanggungjawab sosial didapati berhubung secara negatif dan signifikan dengan keseimbangan kehidupan-kerja tetapi positif serta signifikan dengan kawalan.

Secara umumnya, komitmen organisasi terhadap para pentadbir meninggalkan kesan yang signifikan terhadap pengajaran mereka. Dapatan kajian menunjukkan komitmen organisasi menyumbang secara signifikannya dalam meramal produktiviti pengajaran iaitu sebanyak 12.9 peratus. Ini menggambarkan bahawa kesan stres seperti komitmen organisasi mempengaruhi produktiviti pengajaran para pentadbir akademik. Bagi punca stres pula, aspek yang dikenalpasti memberi kesan kepada produktiviti penyeliaan adalah faktor jaminan kerja dan hubungan kerja. Faktor jaminan kerja dan hubungan kerja secara signifikannya meramal produktiviti penyeliaan. Model ini menyumbang secara signifikan dalam meramalkan variasi di dalam produktiviti penyeliaan, iaitu sebanyak 11.7 peratus. Ini menunjukkan bahawa sumber stres seperti jaminan kerja dan hubungan kerja mempengaruhi produktiviti penyeliaan para pentadbir akademik.

Produktiviti penerbitan para pentadbir dipengaruhi oleh sumber-sumber dan komunikasi serta tahap fizikal kesihatan mereka. Sumber stres seperti sumber-sumber dan komunikasi dan kesan stres iaitu kesihatan fizikal secara signifikannya boleh meramal kadar produktiviti penerbitan antara ahli akademik yang terlibat dalam kajian ini. Sebanyak 13.1 peratus variasi dapat diterangkan oleh model ini. Selain itu, produktiviti latihan bagi para pentadbir fakulti pula dipengaruhi oleh bebanan kerja. Terdapat sebanyak 5.9 peratus variasi di dalam model ini yang menerangkan tentang produktiviti latihan dipengaruhi oleh bebanan kerja yang berlebihan. Sumber atau punca stres seperti kawalan mempengaruhi tahap perkhidmatan yang ditawarkan oleh pentadbir fakulti kepada pelajar. Kawalan memberi kesan yang signifikan terhadap produktiviti perkhidmatan pelajar. Terdapat 9.9 peratus variasi di dalam meramal model ini yang menerangkan tentang sumber stres seperti kawalan mempengaruhi tahap perkhidmatan yang ditawarkan oleh pentadbir akademik kepada pelajar.

Aspek-aspek pekerjaan pula mempengaruhi kerja-kerja pentadbiran para pentadbir akademik. Aspek-aspek pekerjaan merujuk kepada keadaan fizikal pekerjaan, jenis tugas dan tahap kepuasan yang terhasil dari kerja yang dilakukan. Aspek-aspek kerja secara signifikannya memberi kesan kepada produktiviti kerja-kerja pentadbiran. Sebanyak 5.9 peratus variasi di dalam model ini menerangkan bahawa aspek-aspek pekerjaan mempengaruhi kerja-kerja pentadbiran para pentadbir akademik.

Terdapat perhubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan aspek-aspek kerja serta tanggungjawab sosial para pentadbir akademik. Sumber stres iaitu ketidakseimbangan kehidupan dan kerja serta aspek-aspek semulajadi kerja secara signifikannya mempengaruhi produktiviti tanggungjawab sosial. Model ini berjaya menerangkan variasi sebanyak 13.5 peratus yang mana ianya berkenaan dengan perhubungan yang signifikan antara keseimbangan kehidupan-kerja dan aspek kerja dengan tanggungjawab sosial para pentadbir akademik.

RUMUSAN

Penemuan kajian menunjukkan bahawa stres pekerjaan amat memberi kesan kepada para pentadbir akademik. Punca stres yang paling utama dihadapi oleh pentadbir adalah kawalan. Manakala, kesan stres yang dialami oleh pentadbir adalah menjurus kepada komitmen individu. Akhir sekali, faktor produktiviti individu yang paling menerima kesan akibat stres adalah tugas-tugas pentadbiran. Hasil kajian juga menunjukkan semakin tinggi tahap stres pentadbir akademik, semakin kurang komitmen terhadap organisasi dan seterusnya memberi kesan negatif terhadap kesihatan.

Faktor terbaik yang menentukan produktiviti pengajaran adalah komitmen individu. Bagi produktiviti penyeliaan pula, faktor terbaik adalah jaminan kerja dan hubungan kerja. Bagi produktiviti penerbitan, sumber dan komunikasi serta kesihatan fizikal adalah penentu terbaik. Produktiviti latihan pula terdiri daripada penentu iaitu bebanan kerja berlebihan. Manakala, penentu produktiviti khidmat pelajar ialah kawalan. Produktiviti kerja-kerja pentadbiran pula dapat ditentukan dengan baik oleh aspek-aspek kerja semulajadi. Akhir sekali, produktiviti tanggungjawab sosial ditentukan dengan baik oleh keseimbangan kehidupan-kerja serta aspek-aspek kerja itu sendiri.

Penemuan kajian juga mendapati bahawa staf akademik mengalami tahap stres pekerjaan yang berhubungan dengan beban dan keseimbangan kehidupan-kerja. Dapatan kajian menunjukkan pihak pengurusan perlu mengambil inisiatif menangani isu stres bagi meminimumkan tahap stres di tempat kerja. Inisiatif seperti ini amat perlu kerana stres meninggalkan kesan negatif yang menggugat kesejahteraan modal insan dalam organisasi. Antara langkah yang perlu diambil termasuklah dengan melakukan pengubahsuaian dan mengkaji semula sumber-sumber stres dalam kalangan pentadbir. Inisiatif untuk meminimumkan kesan stres dalam kalangan pentadbir akademik perlu diambil kerana ia boleh meninggalkan kesan negatif terhadap komitmen dan kesihatan individu. Ini adalah disebabkan komitmen yang terjejas akibat stres akan memberi impak yang besar terhadap produktiviti individu dan organisasi.

RUJUKAN

- Anwar, K., Rosman, B., & Kamran, A. (2014). Factors of job stress among university teachers in Pakistan: A conceptual review. *Journal of Management Info*, 2(1), 62-67.
- Beehr, T.A., & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Bowen, P. W., Rose, R., & Pilkington, A. (2016). Perceived stress amongst university academics. *American International Journal of Contemporary Research*, 6(1), 22-28.
- Cartwright, S., & Cooper, C.L. (2002). *ASSET: The management guide*. Manchester: Robertson Cooper Ltd.
- Dua, K., & Sangwan, V. (2017). Study on stress among female high school teachers of Haryana. *International Journal of Indian Psychology*, 4(2), 116-121.
- Faragher, E.B., Cooper, C.L., & Cartwright, S. (2004). A shortened stress evaluation tool (ASSET). *Stress and Health*, 20(4), 189-201.
- Gmelch, W.H., Wolverson, M., Wolverson, M.L., & Sarros, J.C. (1999). The academic dean: An imperil species searching for balance. *Research in Higher Education*, 40(6), 717-740.

- Kahn, R.L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 571-648). Chicago: Rand McNally.
- Kementerian Kesihatan Malaysia (2015). National Health and Morbidity Survey: Non-Communicable Diseases, Risk Factors & Other Health Problems.
- Makin, P.J., Cooper, C.L., & Cox, C. (2000). *Organizations and the psychological contract*. Leicester: British Psychological Society Books.
- Manshor, A.T., Fontaine, R., & Choy, C.S. (2003). Occupational stress among managers: A Malaysian survey. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 622-628.
- Masuku, S., & Muchemwa, S. (2015). Occupational stress among University lecturers: A case of Zimbabwe. *US-China Education Review*, 5(4), 258-266.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1979). Organizational Stressors and Heart Disease: A Research Model. *The Academy of Management Review*, 4(3), 347-357.
- Noor, A., & Ismail, N.A. (2016). Occupational stress and its associated factors among academician in a research university, Malaysia. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 16(1), 81-91.
- Salami, S. (2011). Personality and psychological well-being of adolescents: The moderating role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 39, 785-794.
- Salami, S.O. (2010). Job stress and counterproductive work behaviour: Negative affectivity as a moderator. *The Social Sciences*, 5(6), 486-492.
- Shuster, J.H., & Finkelstein, M.J. (2006). The American faculty: The restructuring of academic work and careers. In J.C. Smart, *Higher education: handbook of theory and research*. New York: Springer.
- Siu, O.L. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: the role of organizational commitment. *Applied psychology: an international review*, 5, 527-544.
- Viljoen, J.P., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, ill health and organizational commitment of employees at a university of technology. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35(1), 1-11.
- Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J.K., & Hapuararchchi, J. (2003). *Occupational stress in Australian universities: A national survey*. Melbourne: National Tertiary Education Union.

Zafir Mohd Makhbul (Prof. Dr)

Universiti Kebangsaan Malaysia
zafir@ukm.edu.my

Sheikh Muhamad Hizam Hj. Sheikh Khairuddin (Phd)

Universiti Kuala Lumpur Business School, UniKL
sheikmhizam@unikl.edu.my

Nur Sa'adah Muhamad (Phd)

Universiti Kebangsaan Malaysia
nurs@ukm.edu.my.