

## Hubungan antara Kepimpinan Transformasi Guru Besar mengikut Persektif Guru dengan Komitmen Guru terhadap Sekolah

Faridah Binti Mat Noor\*, Khadijah Binti Daud

Jabatan Pendidikan Asas dan Sains Sosial  
Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia  
81310 Johor Bahru, Johor, Malaysia.  
E-mail:faridah\_mn63@yahoo.com; p-khadijah@utm.my  
\*)Penulis koresponden

---

**Abstrak** - Kajian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar mengikut perspektif guru dengan komitmen guru terhadap sekolah. Kajian ini dijalankan melibatkan 477 orang guru dari 14 buah Sekolah Rendah Kebangsaan bandar dan luar bandar di Sabah yang terdiri daripada enam zon. Hasil kajian mendapati bahawa kepimpinan transformasi guru besar di Sabah berada pada tahap tinggi. Manakala komitmen guru terhadap sekolah secara keseluruhan berada pada tahap sederhana. Melalui ujian korelasi pearson didapati bahawa secara keseluruhan, kepimpinan transformasi guru besar berhubungan secara sederhana terhadap komitmen guru di sekolah. Tingginya kepimpinan transformasi guru besar belum selari dengan komitmen guru terhadap sekolah.

**Kata Kunci:** Kepimpinan transformasi, komitmen guru, Sekolah rendah di Sabah, guru besar.

---

### I. Pendahuluan.

Dalam konteks sebuah sekolah pula, kejayaan sesebuah sekolah tentulah berkait rapat dengan kecemerlangan dan kewibawaan seseorang guru besar sebagai pemimpin tertinggi. Justeru, sesuatu perlu dilakukan untuk mengetahui apakah amalan kepimpinan guru besar di sekolah kerana sekolah yang berkesan hanya dapat tercipta melalui kepimpinan yang cekap dan berkualiti (Joo et al., 2012). Oleh itu, guru besar mesti menguasai kemahiran memimpin kerana kemahiran memimpin merupakan sesuatu yang boleh dipertingkatkan dari masa ke masa. Kepimpinan transformasi yang berfokus kepada keperluan guru amat sesuai diamalkan untuk menghadapi dunia pendidikan yang semakin mencabar masa kini.

Kepimpinan transformasi dianggap sebagai salah satu corak kepimpinan yang relevan digunakan masa kini dan bersesuaian dengan cabaran penstrukturan semula sekolah dan persekitaran yang dinamik dalam bidang pendidikan sehingga menyebabkan perubahan kepimpinan sekolah (Arumugam et al., 2015). Bahkan James et al. (2006) mendakwa bahawa keberkesanan kepimpinan transformasi melebihi jangkaan dan mengatasi tingkahlaku kepimpinan bertimbang rasa dan penjelasan struktur.

Di samping berkesan, kepimpinan transformasi juga memberi kekuatan, keyakinan dan sumber inspirasi kepada guru-guru. Ini kerana keberkesanan proses kerja, struktur tugas, kejayaan sekolah adalah terletak di tangan guru besar. Oleh itu, kualiti yang dimiliki oleh guru besar seharusnya dikaji dan diteliti (Abdul Ghani, 2010). Kualiti kepimpinan guru besar juga dapat dijadikan kayu ukur utama terhadap komitmen guru-guru kerana hanya guru besar yang bijak dapat melahirkan guru-guru yang komited terhadap sekolah. Kepimpinan transformasi mempunyai empat dimensi kepimpinan iaitu memupuk pengaruh yang

ideal, menunjukkan pertimbangan berasaskan individu, membina rangsangan intelektual dan menyediakan motivasi berinspirasi (Slocum & Hellriegel, 2007). Kesemua aspek kepemimpinan transformasional tersebut mendorong guru-guru untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktiviti, mempunyai modal kerja serta kepuasan kerja yang lebih tinggi, meninggikan kesan organisasi, mengurangkan pusing ganti pekerja, menurunkan tahap ketidakhadiran, dan mempunyai keupayaan menyesuaikan diri dalam organisasi yang berprestasi tinggi (Hallinger & Heck, 2010).

Sesungguhnya kepemimpinan guru besar adalah sesuatu yang sukar diramal kerana seseorang guru besar terpaksa berhadapan dengan pelbagai pihak seperti Kementerian Pelajaran Malaysia, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah, guru-guru, ibubapa, murid dan komuniti setempat dalam pelbagai situasi. Oleh itu, gaya kepemimpinan guru besar banyak ditentukan oleh pihak-pihak yang berurusan dengannya. Guru-guru juga boleh menentukan dan menilai gaya kepemimpinan guru besar melalui pemerhatian, pengamatan dan tafsiran pancaindera. Bilangan guru yang ramai di sesebuah sekolah mencetuskan pelbagai perspektif dalam bentuk persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan guru besar. Oleh itu, dalam kajian ini penilaian kepemimpinan transformasi guru besar adalah mengikut perspektif guru sebagai subordinat yang kerap berhubungan langsung dengan amalan kepemimpinan transformasi guru besar. Dimensi kepemimpinan transformasi yang jelas, eksplisit dan diterima oleh guru-guru akan memantap lagi kualiti kepemimpinan guru besar.

Dalam konteks yang sama juga, selain peranan kepemimpinan transformasi guru besar, salah satu aspek lain yang sangat penting adalah komitmen guru terhadap sekolah. Di sekolah, guru merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan murid. Maka, semasa guru menjalankan tugasnya sebagai pendidik harus mampu menjalankan pelbagai asas dengan matlamat-matlamat tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap sekolah.

Secara umum, kajian ini berkaitan dengan kepemimpinan transformasi guru besar dengan dimensi-dimensi kepemimpinan transformasi yang berlainan. Kajian ini menggunakan Model Kepimpinan Transformasi Slocum dan Hellriegel (2007) bagi mengenal pasti amalan kepemimpinan transformasi guru besar. Kemudian kajian ini merujuk Model Komitmen Organisasi Allen dan Meyer (1990) bagi menerangkan komitmen guru terhadap sekolah. Model Kepimpinan Transformasi Slocum dan Hellriegel (2007) menyatakan bahawa terdapat empat dimensi penilaian dalam kepemimpinan transformasi. Antara dimensi tersebut adalah memupuk pengaruh yang ideal, menunjukkan pertimbangan berasaskan individu, membina rangsangan intelektual dan menyediakan motivasi berinspirasi. Selanjutnya, Alan dan Meyer (1990) mengemukakan tiga (3) dimensi bagi menilai komitmen guru terhadap sekolah. Antara tiga dimensi komitmen adalah afektif, berterusan dan normatif.

## II. Permasalahan Kajian

Kualiti kepemimpinan guru besar dapat dijadikan kayu ukur utama terhadap komitmen guru-guru kerana hanya guru besar yang bijak dapat melahirkan guru-guru yang komited terhadap sekolah (Selamat et al., 2013). Namun, pada banyak kajian lepas menunjukkan bahawa masih juga terdapat guru besar yang mengamalkan komunikasi sehalu, kurang interaksi dengan guru dan tidak melaksanakan autonomi guru (Arumugam et al., 2015; Pont, 2014; Razali, 2011).

Oleh itu, kepemimpinan transformasi dianggap sebagai salah satu corak kepemimpinan yang relevan digunakan masa kini dan bersesuaian dengan cabaran penstrukturan semula sekolah dan persekitaran yang dinamik dalam bidang pendidikan. Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa kajian bahawa amalan kepemimpinan transformasi guru besar adalah amat penting dalam melahirkan guru-guru yang komited terhadap sekolah (Arumugam et al., 2015; Selamat et al., 2013). Justeru, kajian ke atas amalan kepemimpinan transformasi guru besar dan hubungannya terhadap komitmen kerja guru perlu dijalankan.

## III. Metodologi

Kajian ini menggunakan reka bentuk kajian tinjauan. Kajian ini dijalankan dengan melibatkan 477 orang guru dari 14 buah Sekolah Rendah Kebangsaan di Sabah yang terdiri dari enam zon. Setiap zon diwakili oleh satu Pejabat Pendidikan Daerah di zon tersebut. Enam zon tersebut adalah Zon Tenggara (Tawau), Selatan (Papar), Pantai Barat (Kinabalu), Pedalaman (Keningau), Utara (Ranau) dan Sandakan (Sandakan). Dalam kajian ini, kaedah persampelan rawak berstrata dipilih kerana melibatkan klasifikasi populasinya kepada kumpulan *homogenous*, iaitu setiap ahli kumpulan mempunyai ciri serupa iaitu Kumpulan A terdiri daripada guru-guru yang mengajar di bandar dan Kumpulan B terdiri daripada guru-guru yang mengajar di luar bandar. Tambahan lagi, Bryman dan Cramer (2005) mengemukakan bahawa persampelan berstrata boleh memberikan kesahan sampel yang lebih tepat kerana agihan saiz sampel yang agak sama untuk setiap strata. Dalam kajian ini sampel kajian iaitu guru akan distratakan mengikut kategori sekolah iaitu sekolah rendah kebangsaan bandar dan luar bandar. Satu set soal selidik skala likert lima mata yang telah memiliki kebolehpercayaan tinggi sama ada konstruk kepemimpinan transformasi guru besar (*alpha cronbach* 0.8) dan konstruk komitmen

guru terhadap sekolah (*alpha cronbach* 0.8) diedarkan bagi pengumpulan data secara kuantitatif. Skala Likert 1 - sangat tidak setuju, 2 - tidak bersetuju, 3 - tidak pasti, 4 - bersetuju, 5 - amat bersetuju.

Data yang didapatkan tersebut kemudian diproses dan dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* Versi 22. Analisis yang dijalankan adalah secara deskriptif (min dan sisihan piawai) bagi menilai tahap kepimpinan transformasi guru besar dan komitmen guru terhadap sekolah. Skala penilaian tahap kepimpinan transformasi dan komitmen guru sebagaimana Jadual 1 berikut.

Jadual 1. Skala penilaian amalan kepimpinan transformasi dan tahap komitmen guru berdasarkan skor min

Skor Min	Tahap
1.00 - 2.33	Rendah
2.34 - 3.66	Sederhana
3.67 - 5.00	Tinggi

Sumber: Mohd Aderi dan Rohani Ahmad (2009)

Manakala analisis inferensi berupa ujian korelasi Pearson turut dijalankan bagi menilai hubungan antara amalan kepimpinan transformasi guru besar dengan tahap komitmen guru terhadap sekolah. Skala penilaian kekuatan perhubungan berdasarkan nilai momen Pearson ditunjukkan Jadual 2 berikut.

Jadual 2. Kekuatan perhubungan antara dua pemboleh ubah

Nilai Pekali Korelasi	Kekuatan hubungan
±0.0 – 0.2	Sangat lemah
±0.2 – 0.4	Lemah
±0.4 – 0.7	Sederhana
±0.7 – 0.9	Kuat
±0.9 – 1.0	Sangat kuat

Sumber: Zawiyah & Norli (2010).

#### IV. Hasil dan Perbincangan

Tahap kepimpinan transformasi guru besar menurut persepsi guru besar dan guru di Sabah dapat dirumuskan seperti Jadual 3.

Jadual 3. Tahap Amalan kepimpinan Transformasi menurut Persepsi Guru di Sabah

No	Dimensi Kepimpinan	Perspektif Guru		
		Min	SP	Tahap
1.	Memupuk pengaruh yang ideal	4.26	0.562	Tinggi
2.	Menunjukkan pertimbangan berasaskan individu	4.18	0.582	Tinggi
3.	Membina rangsangan intelektual	4.22	0.615	Tinggi
4.	Menyediakan motivasi berinspirasi	4.21	0.624	Tinggi
Keseluruhan		4.22	0.555	Tinggi

SP = Sisihan Piawai; Min 1 – 2.33 = tahap rendah; min 2.34 – 3.66 = tahap sederhana; min = 3.67 – 5 = tahap tinggi

Jadual 3 menunjukkan bahawa setiap dimensi dalam kepimpinan transformasi guru besar menurut persepsi guru di Sekolah Kebangsaan Sabah berada pada tahap tinggi. Mengikut persepsi guru, dimensi kepimpinan transformasi guru besar yang mendapat min paling tinggi adalah memupuk pengaruh yang ideal (min = 4.26, SP = 0.562). Kemudian diikuti oleh dimensi membina rangsangan intelektual (min = 4.22, SP = 0.615), menyediakan motivasi berinspirasi (min = 4.21, SP = 0.624), dan menunjukkan pertimbangan berasaskan individu (min = 4.18, SP = 0.582).

Amalan kepimpinan transformasi guru besar secara keseluruhan yang tinggi kerana semua dimensi (4 dimensi) penilaian adalah pada tahap tinggi. Dapatan kajian menunjukkan bahawa guru besar dapat memupuk pengaruh yang ideal dengan baik, menunjukkan pertimbangan berasaskan individu, membina rangsangan intelektual dan menyediakan motivasi berinspirasi yang tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan kajian Habib Ismail dan Zaimah Ramli (2012) serta Joo et al. (2012) yang turut mendapati amalan kepimpinan guru besar berada pada tahap tinggi.

Begitu juga dapatan kajian Hallinger dan Heck (2010) turut menunjukkan ciri-ciri kepimpinan transformasi pada pengetua dan persepsi responden terhadap keempat-empat dimensi amalan kepimpinan transformasi pengetua (pertimbangan berasaskan individu, membina rangsangan intelektual, merangsang motivasi dan memupuk pengaruh yang ideal) berada pada tahap tinggi. Namun begitu, dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian Leithwood dan Sun (2012) yang mendapati amalan kepimpinan transformasi utamanya dimensi membina rangsangan intelektual adalah pada tahap sederhana sahaja. Guru besar tidak dapat membina rangsangan intelektual dengan baik.

Beberapa kajian terdahulu menunjukkan amalan kepimpinan transformasi telah membawa perubahan yang positif kepada keberkesanan sekolah. Ini sebagaimana pandangan Abdul Ghani et al. (2008) bahawa guru besar merupakan individu yang bertanggungjawab mencorakkan sistem pentadbiran dalam organisasinya. Pengetua sekolah yang cemerlang mengamalkan kepimpinan transformasi yang merangsang minda guru ataupun subordinatnya. Oleh itu, peranan guru besar amatlah penting sebagai pemimpin transformasi dan agen perubahan yang membawa kecemerlangan dalam organisasi yang dipimpnnya. Kepimpinan yang berkesan adalah asas kepada penambahbaikan sekolah yang berterusan (Abdul Ghani, 2010). Tahap komitmen organisasi guru di Sekolah Kebangsaan Sabah dapat dirumuskan seperti Jadual 4 berikut.

Jadual 4. Tahap Komitmen Guru terhadap Sekolah di Sabah

No	Komitmen	Min	SP	Tahap
1.	Afektif	3.77	0.698	Tinggi
2.	Berterusan	3.29	0.575	Sederhana
3.	Normatif	3.24	0.747	Sederhana
	Keseluruhan	3.53	0.481	Sederhana

SP = Sisihan Piawai; Min 1 – 2.33 = tahap rendah; min 2.34 – 3.66 = tahap sederhana; min = 3.67 – 5 = tahap tinggi

Jadual 4 menunjukkan bahawa komitmen organisasi guru di Sekolah Kebangsaan Sabah berada pada tahap sederhana dan tinggi. Komitmen yang tinggi adalah komitmen afektif, manakala komitmen berterusan dan normatif adalah sederhana sahaja. Dari aspek min dikenal pasti bahawa komitmen afektif adalah komitmen yang mendapat skor min paling tinggi (min = 3.77, SP = 0.698), diikuti oleh komitmen berterusan (min = 3.29, SP = 0.575) dan komitmen normatif (min = 3.24, SP = 0.461). Ini menjadikan komitmen organisasi secara keseluruhan adalah sederhana (min = 3.53). Ini selari dengan kajian Hamzah et al. (2011) bahawa komitmen guru terhadap sekolah belum dapat dikategorikan tinggi. Mereka belum dapat berkomitmen secara sepenuhnya terhadap sekolah.

Secara lebih jelas, dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen guru iaitu komitmen berterusan dan normatif berada pada tahap sederhana, manakala komitmen afektif berada pada tahap tinggi. Komitmen guru merujuk kepada sejauh mana seseorang itu melibatkan diri dalam hal organisasi. Komitmen afektif yang tinggi bermakna bahawa guru-guru tersebut masih terus berkhidmat di sekolah tersebut kerana mereka ingin tinggal (*because they want to*). Namun, komitmen berterusan dan normatif guru adalah pada tahap sederhana. Ini bermakna bahawa guru-guru tersebut masih memiliki peluang untuk berhenti berkhidmat apabila mereka merasa perlu keluar dari sekolah.

Selanjutnya, ujian korelasi Pearson telah dijalankan bagi menilai hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru terhadap sekolah. Hasil dapatan kajian seperti ditunjukkan Jadual 5.

Jadual 5. Korelasi pearson hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar mengikut persektif guru dengan komitmen guru terhadap sekolah

	Komitmen guru	r	Sig.	Pernyataan
Amalan kepimpinan transformasi guru besar	Afektif	0.44	0.00	Hubungan positif sederhana
	Berterusan	0.12	0.01	Hubungan positif sangat lemah
	Normatif	0.25	0.00	Hubungan positif lemah
	Komitmen keseluruhan	0.40	0.00	Hubungan positif sederhana

Sig. = signifikan pada aras 0.05

Jadual 5 menunjukkan terdapat hubungan positif sederhana yang signifikan antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen afektif guru di sekolah dengan  $r = 0.44$  dan  $\text{sig} = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Begitu juga antara komitmen berterusan guru di sekolah dengan kepimpinan transformasi guru besar berlaku hubungan positif yang signifikan walaupun sifatnya sangat lemah dengan nilai  $r = 0.12$  dan  $\text{sig} = 0.001$  ( $p < 0.05$ ). Hubungan positif namun lemah juga berlaku antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen normatif guru di sekolah dengan nilai  $r = 0.25$  dan  $\text{sig} = 0.00$ . Secara keseluruhan, terdapat hubungan positif yang sifatnya sederhana antara kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen guru di sekolah dengan nilai  $r = 0.40$  dan  $\text{sig} = 0.00$  ( $p < 0.05$ ). Dapatan ini turut menunjukkan bahawa Hipotesis null yang menyatakan bahawa tidak terdapat hubungan antara kepimpinan transformasi guru besar mengikut persektif guru dengan komitmen guru terhadap sekolah adalah DITOLAK.

Kajian ini mendapati hubungan yang signifikan namun sederhana antara amalan kepimpinan transformasi guru besar dengan komitmen kerja guru. Ini boleh dilihat dari dapatan kajian yang menunjukkan bahawa persepsi guru terhadap amalan kepimpinan transformasi guru besar adalah pada tahap tinggi, manakala komitmen kerja guru secara keseluruhan adalah pada tahap sederhana. Secara jelas, amalan kepimpinan transformasi berhubung psotof dan sederhana dengan komitmen afektif guru, manakala hubungan dengan komitmen berterusan adalah sangat lemah dan lemah terhadap komitmen normatif. Ini bermakna amalan kepimpinan transformasi kurang selari dengan komitmen kerja guru terhadap sekolah. Ini bermakna bahawa terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi komitmen kerja guru iaitu faktor kepercayaan dan kepuasan kerja (Hamzah et al., 2011).

Faktor tersebut sebagaimana juga disokong oleh kajian Aydin et al. (2011) bahawa terdapat faktor kepercayaan yang menjadi penengah atau mediator kepada amalan kepimpinan pengajaran dan komitmen guru terhadap sekolah. Kajian mereka data menunjukkan bahawa tahap kepercayaan merupakan aspek yang penting dalam menentukan peningkatan komitmen guru terhadap sekolah. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja guru adalah kepuasan kerja sebagaimana juga disokong oleh kajian Ross dan Gray (2006). Apabila guru mendapatkan kepuasan kerja di sekolah, maka sebarang maklumat dan arahan daripada guru besar bagi menjalankan pengurusan organisasi akan diterima baik juga oleh guru yang berimplikasi kepada komitmen kerja.

## V. Kesimpulan

Kajian ini berimplikasi kepada guru dan guru besar. Guru diharapkan lebih meningkatkan lagi komitmen terhadap sekoah, manakala bagi guru besar supaya lebih memperhatikan komitmen guru dan mengambil berat masalah lain selain daripada kepimpinan transformasi. Kajian ini juga mendapati bahawa kepimpinan transformasi guru besar berhubungan signifikan terhadap komitmen guru di sekolah. Walaubagaimanapun, hubungan tersebut adalah sederhana sahaja. Ini berimplikasi bahawa terdapat faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di sekolah. Oleh itu, pada kajian masa hadapan supaya dapat meneroka lebih mendalam tentang hubungan antara komitmen guru di sekolah dengan kepuasan kerja guru

## Rujukan

1. Abdul Ghani Kanesan Abdullah. 2010. *Transformasi Kepimpinan Pendidikan*. Batu Caves: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
2. Abdul Ghani, Abdul Rahman, & Mohd Zahir. 2008. *Gaya-Gaya Kepimpinan Dalam Pendidikan*. Selangor: PTS Profesional Publishing Sdn. Bhd.
3. Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment to The Organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1 – 18.
4. Arumugam, A., Cheah, H.M., Yahya, D., Yaakob, D., & Rozlina, K. 2015. Relationship Between Principals' Transformational Leadership Style and Secondary School Teachers' Commitment. *Asian Social Science*, 11(15): 221-229.
5. Aydin, A., Sarier, Y., & Sengul, U. 2011. The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta-Analytic Analysis. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2): 628-632.
6. Hallinger, P., & Heck, R. H. 2010. Leadership for Learning: Does Collaborative Leadership Make a Difference in School Improvement? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(6): 654-678.
7. Hamzah, M., Yakop, F.M., Nordin, N.M., & Rahman, S. 2011. School as Learning Organisation: The Role of Principal's Transformational Leadership in Promoting Teacher Engagement. *World Applied Sciences*, 14: 58-63.
8. James, C., Connolly, M., Dunning, G., & Elliot, T. 2006. *How Very Effective Primary School Work?.* London: Paul Chapman Publishing.
9. Joo, B., Yoon, H., & Jeung, C. 2012. The Effects of Core Self-Evaluations and Transformational Leadership on Organizational Commitment. *Leadership and Organizational Development Journal*, 33: 564-582.
10. Leithwood, K.A., & Sun, J. 2012. The Nature and Effects of Transformational School Leadership A Meta-Analytic Review of Unpublished Research. *Educational Administration Quarterly*, 48(3): 387-423.
11. Mohd Aderi Che Noh, & Rohani Ahmad Tarmizi. 2009. Persepsi Pelajar terhadap Amalan Pengajaran Tilawah Al-Quran. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(1): 93-109.
12. Pont, B. 2014. School Leadership: From Practice to Policy. *IJELM-International Journal of Educational Leadership and Management*, 2(1): 4-28.
13. Ross, J.A., & Gray, P. 2006. Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values: The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2): 179-201.
14. Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A.A. 2013. Rekindle Teachers' Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 90: 566-574.
15. Zawiyah Mohammad Yusof & Norli Mohamed Noor. 2010. Konflik dan Kesamaran Peranan dalam Kalangan Personel Teknologi Maklumat dalam Perkhidmatan Tentera Darat Malaysia. *Akademika*, 78: 59-66.