

Artikel

Faktor-Faktor Penentu dan Kecenderungan Kepada Kemalangan di Tempat Kerja dalam kalangan Pasukan Narkotik Polis Diraja Malaysia

(The Determining Factors and Propensity of Accident at Work among The Personnel of Royal Malaysian Police Narcotics Unit)

Mohd Zaimi Zainuri ¹, & Rusyda H.M ^{2,*}

¹Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik, 70710, Negeri Sembilan, Malaysia

²Pusat Kajian Psikologi dan Kesejahteraan Manusia, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia, 43600 Bangi, Selangor Malaysia

*Pengarang Koresponden: rusyda_h@ukm.my

Abstrak: Kajian ini adalah bertujuan mengkaji faktor penentu dan kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja dalam kalangan pasukan narkotik Polis Diraja Malaysia (PDRM). Maka kajian ini dilaksanakan dengan tujuan mengenalpasti faktor yang menentukan dan kecenderungan kepada kemalangan yang melibatkan pasukan narkotik PDRM. Metodologi kajian secara kuantitatif dengan soal selidik sebagai instrumen kajian telah dijalankan ke atas seramai 259 orang responden yang terdiri daripada kalangan pegawai dan anggota narkotik. Dapatan kajian dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Berdasarkan kepada hasil kajian yang diperolehi, tahap kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja dalam kalangan pasukan narkotik PDRM adalah di tahap tinggi. Faktor tingkah laku adalah dominan dalam kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja. Program Latihan perlu disediakan dan dikendalikan oleh mereka yang mahir dalam bidang keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Jabatan khas berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan perlu diwujudkan di peringkat dalaman PDRM bagi memastikan tahap keselamatan dan professional yang tinggi dalam pasukan PDRM.

Kata kunci: keselamatan di tempat kerja, kemalangan di tempat kerja, Polis Diraja Malaysia, latihan keselamatan di tempat kerja

Abstract: This study examines the determinants and propensity to accidents at work among the Royal Malaysian Police (RMP) narcotics team. Also, the research objectives including to identify the determining factors and predisposition to accidents involving the RMP narcotics team. A survey was distributed to 259 respondents constituted by the officers of the narcotics unit. Based on the study results, the level of predisposition to accidents at work among the RMP narcotics team is high, and the behavioural factor is the most dominant predictor of accidents at work. The respondents expressed concern about their physical and psychological safety while at work. Training is the most important solution to reduce any risk at work. On-the-job training for all supervisors and subordinates is the most feasible way of training delivery. In addition, the training programs should be conducted by occupational safety and health experts. RMP should also assign a dedicated unit related to occupational safety and health that manages all safety training for RMP.

Keywords: safety at work, accident at work, Royal Malaysian Police, safety training at work

Pengenalan

Dalam melaksanakan tugas di lapangan, sememangnya pelbagai rintangan dan risiko keselamatan boleh menyebabkan kemalangan mahupun kecederaan yang melibatkan pegawai dan anggota PDRM. Berdasarkan data yang di rekodkan antara tahun 2010 dan 2014, seramai 1,324 pegawai anggota polis maut, manakala 359 yang lain cedera dan terlantar akibat hilang upaya kekal ketika melaksanakan tugas menjaga keamanan negara (Polis Diraja Malaysia, 2019). Secara khususnya, Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik adalah merupakan salah satu pasukan keselamatan di dalam Polis Diraja Malaysia (PDRM). Jabatan ini berperanan menjaga keselamatan dalam negara melibatkan aktiviti membentasi gejala pengedaran dan penyalahgunaan dadah berbahaya. Matlamat utama Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik (JSJN) ialah untuk mencapai perkhidmatan yang cekap dan cemerlang dalam menangani masalah dadah negara. Lewat masa kini, kesedaran pihak pucuk pimpinan PDRM terhadap keselamatan dan kesihatan pegawai dan anggota semakin meningkat (Hassan et al., 2021). Pelbagai usaha telah dilakukan bagi memastikan pekerja sentiasa berada dalam keadaan selamat dan sihat semasa berada di tempat kerja dan semasa melaksanakan tugas yang diberikan.

Risiko pegawai dan anggota Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik (JSJN) khususnya di bahagian Risikan/ Operasi yang terlibat secara langsung dalam menjalankan operasi dan serbuan serta menangkap pesalah yang terlibat dengan kegiatan dadah berbahaya adalah tinggi. Walau bagaimanapun, tugas membentasi pengedaran dan penyalahgunaan dadah berbahaya tetap digalas penuh dedikasi dalam memastikan kesejahteraan dan ketenteraman awam. Justeru dalam memastikan negara bebas dadah, keselamatan pegawai dan anggota yang terlibat dalam penugasan tersebut perlu di ambil perhatian supaya dapat meminimalkan risiko kemalangan dan kecederaan semasa melaksanakan operasi, serbuan dan tangkapan. Antara faktor yang menyebabkan kemalangan seringkali berlaku di tempat kerja adalah majikan lebih mementingkan produktiviti syarikat dan mengangap aspek pencegahan kemalangan dan keselamatan pekerja merupakan kos tambahan kepada syarikat (Berita Harian, 2004). Selain dari itu, kemalangan yang berlaku adalah disebabkan kesilapan manusia dan kegagalan mesin berfungsi dengan baik (Kourniotis et al., 2001). Oleh itu, penilaian risiko diperkenalkan untuk membantu memahami risikobahaya dan impak bagi setiap perkara yang dilakukan.

Penilaian risiko merupakan aktiviti yang dilakukan untuk mengurangkan dan mengawal kemalangan dari berlaku (Schlechter, 1995) seterusnya tindakan pencegahan kemalangan yang sewajarnya dilakukan. Penilaian risiko seringkali digunakan bagi membantu majikan mengenalpasti penerimaan risiko bagi sesuatu aktiviti (Mansdorf, 1997). Pada masa kini, penilaian risiko hanya dilakukan oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap keselamatan dan kesihatan pekerja seperti Pegawai Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan dan pengurus atau sesiapa yang telah mendapat latihan atau dedahan kepada aktiviti penilaian risiko (Mansdorf, 1997). Namun akibat bebanan kerja yang banyak, mereka tidak dapat mengenalpasti bahaya secara mendalam. Penyelia pula bertanggungjawab memastikan pelaksanaan aktiviti dalam setiap proses dilakukan dengan betul dan selamat (Haslam et al., 2005). Walau bagaimanapun, terdapat pegawai dan anggota JSJN terutama yang masih baharu sukar untuk mengenalpasti tindakan berisiko yang dilakukan oleh mereka di bawah pemantauan mereka seterusnya pemantauan dan tindakan pencegahan yang sewajarnya sukar dilaksanakan. Fenomena ini berlaku disebabkan pihak yang arif mengenai keselamatan dan kesihatan pekerja tidak dapat sentiasa berada bersama mereka untuk memberi nasihat atau pendapat berkaitan tindakan sewajarnya yang perlu dilakukan. Oleh sebab itu, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti faktor penentu dan kecenderungan kemalangan dan keselamatan pegawai dan anggota Narkotik berdasarkan rekabentuk kerangka teoritik yang dibina. Ini bagi memudahkan proses mengenalpastian faktor penentu atau penyebab kemalangan yang perlu dilakukan seterusnya tindakan pencegahan kemalangan dapat dilaksanakan dengan berkesan.

Faktor-faktor Penentu Kemalangan di Tempat Kerja

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil daripada rasa ingin tahu melalui proses deria, terutamanya pada mata dan telinga objek tertentu. Pengetahuan merupakan domain penting dalam pembentukan tingkah laku terbuka (Wolffe et al., 2023). Pengetahuan atau pengetahuan ialah hasil pancaindera manusia atau hasil mengetahui seseorang tentang sesuatu objek melalui pancainderanya. Lima deria manusia untuk merasakan objek ialah penglihatan, pendengaran, bau, rasadan sentuhan. Pada masa penderiaan untuk menghasilkan pengetahuan dipengaruhi

oleh intensiti perhatian dan persepsi objek. Pengetahuan seseorang kebanyakannya diperoleh melalui deria pendengaran dan deria penglihatan (Almohassen et al., 2023). Pengetahuan atau kognitif adalah domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*). Tahap Pengetahuan dalam domain kognitif mempunyai enam tahap (Almohassen et al., 2023), iaitu:

2. Tahu (*know*)

Tahu ditakrifkan sebagai mengingat sesuatu bahan yang telah dipelajari sebelum ini. Termasuk dalam tahap pengetahuan ini ialah mengingat kembali (*recall*) sesuatu yang khusus dan semua bahan rangsangan yang dipelajari atau diterima. Oleh itu, tahu adalah tahap pengetahuan yang paling rendah.

3. Memahami (*comprehension*)

Kefahaman ditakrifkan sebagai kebolehan untuk menerangkan betul tentang objek yang diketahui, dan boleh mentafsir bahan dengan betul. Orang yang mempunyai memahami objek bahan boleh menerangkan, menyebut contoh, membuat kesimpulan, meramal, dan seterusnya kepada objek dipelajari.

4. Aplikasi (*aplication*)

Aplikasi ditakrifkan sebagai keupayaan untuk menggunakan bahan yang telah dikaji dalam situasi atau keadaan sebenar (sebenarnya). Aplikasi di sini boleh ditafsirkan sebagai aplikasi atau penggunaan undang-undang, kaedah, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau yang lain.

5. Analisis (*analysis*)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih didalam suatu struktur organisasi, dan masih ada kaitannya satu sama lain.

6. Sintesis (*synthesis*)

Sintesis merujuk kepada keupayaan untuk meletakkan atau menyambung bahagian dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis adalah satu bentuk keupayaan membangunkan formulasi baru daripada formulasi baru.

7. Evaluasi (*evaluation*)

Penilaian berkaitan dengan keupayaan untuk mewajarkan atau penilaian terhadap sesuatu bahan atau objek. Penilaian ini berdasarkan kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria sedia ada. Pengukuran pengetahuan boleh dilakukan menggunakan temu bual atau soal selidik yang menanyakan tentang kandungan bahan yang hendak diukur kepada subjek kajian atau responden. Kedalaman pengetahuan apa yang kita nak tahu atau ukur boleh laraskan dengan tahap di atas.

8. Motivasi

Motivasi ialah proses membangkitkan mengekalkan dan mengawal minat (Schwartz, 1989). Manakala Crow (2019) menghuraikan motivasi sebagai sesuatu desakan yang menjadikan manusia mengubah sikap, minat atau kegiatannya. Menurut Alsagoff (1985) menghuraikan motivasi sebagai perangsangan tindakan terhadap sesuatu tujuan yang dahulunya hanya terdapat sedikit atau tiada minat terhadap tujuan tersebut. Secara ringkasnya, motivasi merupakan rangsangan yang membangkitkan dan mengekalkan minat seseorang individu ke arah mencapai sesuatu matlamat tertentu, termasuk mengubah sikap, minat dan tingkah lakunya. Ia biasanya diwujudkan kerana keperluan fisiologi atau psikologi yang timbul. Menurut Woolfolk & Hoy (1990) motivasi dirujuk kepada satu kuasa dalaman yang membangkit, mengarah dan mengawal minat serta tingkah laku manusia. Manakala Cliff et al., (2017) menyatakan bahawa angkuh yang digunakan untuk menerangkan tentang dalaman organisma yang membangkitkan dan mengarahkan tingkah lakunya berjaya sesuatu matlamat. Vernon pula menjelaskan bahawa motivasi adalah tugas yang memerlukan inisiatif peribadi. Menurut Kimble (1984), motivasi adalah proses yang terjadi dalam diri yang menciptakan tujuan dan memberikan tenaga bagi tingkah laku seseorang iaitu daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktiviti-aktiviti tertentu demi mencapai suatu tujuan. Manakala bagi Santrock (2008) mengatakan

bahawa “*motivation is the reason why people behave the way they do. Motivated behavior is energized, directed, and sustained*”. Motivasi adalah kuasa yang menggerakkan manusia mencapai sesuatu matlamat. Dalam konteks kajian ini, motivasi dinyatakan sebagai sumber dalaman yang dipunyai oleh seseorang pekerja untuk melakukan sesuatu.

9. Tingkah laku

Dari perspektif biologi, tingkah laku ialah satu aktiviti atau aktiviti organisma (benda hidup). Jadi apa yang dimaksudkan dengan tingkah laku manusia, pada asasnya adalah tindakan atau aktiviti daripada manusia sendiri yang mempunyailuasan yang sangat luas termasuk: berjalan, bercakap, menangis, ketawa, bekerja, belajar, menulis, membaca dan sebagainya. Daripada huraian di atas, dapatlah disimpulkan bahawa tingkah laku (manusia) ialah semua aktiviti atau aktiviti manusia, boleh diperhatikan secara langsung dan tidak boleh diperhatikan pihak luar.

Skinner (1938) merumuskan bahawa tingkahlaku ialah gerak balas atau reaksi seseorang terhadap sesuatu rangsangan (rangsangan luaran). Kerana tingkah laku ini berlaku melalui proses terdapat rangsangan kepada organisma, dan kemudian organisma bertindak balas, maka teori Skinner dipanggil “S-O-R” atau Organisme Rangsangan tindak balas. Skinner membezakan dua respons, iaitu:

- Responden respon atau refleksif, iaitu respon yang dihasilkan oleh rangsangan tertentu. Rangsangan seperti ini dipanggil stimulasi memilih kerana ia menyebabkan tindak balas yang agak tetap. Tindak balas ini termasuk tingkah laku emosi.
- Respon operasi atau *instrumental response*, iaitu respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti dengan rangsangan atau rangsangan pasti.

10. Kepimpinan transformasi

Bass (1990) telah mendefinisikan kepimpinan transformasi sebagai kepimpinan yang menunjukkan kecemerlangan yang luar biasa kerana mereka berjaya meluaskan dan mengembangkan minat subordinat dalam membangunkan kesedaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kumpulan. Pemimpin bukan hanya mempunyai kebolehan membangunkan minat subordinat, tetapi minat yang dibangunkan melangkaui minat peribadi subordinat itu sendiri dan pada masa yang sama, pemimpin berupaya meningkatkan tahap komitmen subordinat. Avolio dan Bass (1994) telah menghasilkan empat komponen atau dimensi kepimpinan transformasi iaitu:

- Memupuk pengaruh yang ideal
- Menyediakan motivasi berinspirasi
- Membina rangsangan intelektual
- Menunjukkan pertimbangan individu

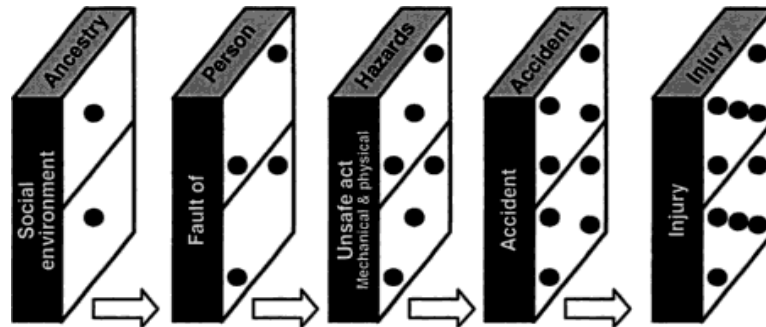
11. Kemalangan

Definisi Kemalangan berdasarkan Dewan Bahasa dan Pustaka adalah kejadian yang berlaku tanpa sebab yang boleh di duga. Menurut Strasser, Aron & Bohn (1981), perbuatan atau peristiwa tidak dirancang yang menyebabkan kecederaan atau kematian kepada individu atau kerosakan kepada harta benda. Manakala menurut Colling (1990), peristiwa yang tak di rancang atau di kawal, yang disebabkan oleh faktor manusia, faktor keadaan persekitaran ataupun kombinasi mana-mana faktor. Ia akan mengganggu proses kerja, mungkin menyebabkan kecederaan, kesakitan, kematian, kerosakan harta benda ataupun peristiwa lain yang tak dikehendaki.

Teori Domino - Heinrich merupakan salah satu teori penyebab kemalangan. Menurut teori domino heinrich, kecederaan daripada kemalangan adalah hasil daripada beberapa jujukan peristiwa yang berhubungkait antara satu dengan yang lain. Berdasarkan kepada 5 faktor (domino) kemalangan merupakan salah satu daripada jujukan peristiwa tersebut. Dalam Teori Domino Heinrich kemalangan terdiri daripada lima faktor yang saling berkaitan iaitu:

- Keadaan kerja;
- Kecuaian manusia;
- Perbuatan tidak selamat;

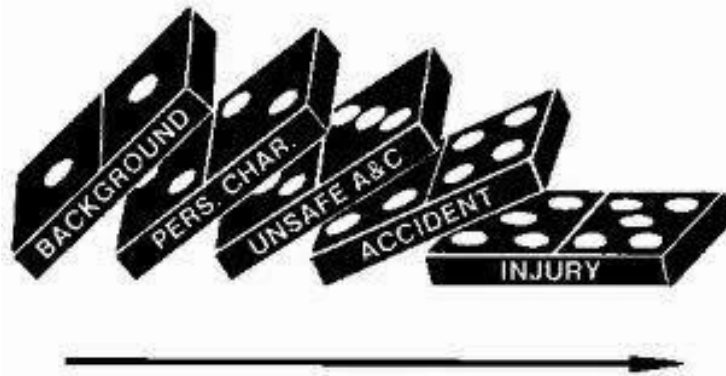
- Kemalangan;
- Kecederaan.



Rajah 1. Teori Domino

Premis bagi Teori Domino Heinrich adalah:

- Kecederaan adalah disebabkan oleh kemalangan
- Kemalangan adalah disebabkan oleh perlakuan dan keadaan yang tidak selamat
- Perlakuan dan keadaan yang tidak selamat adalah disebabkan oleh kelemahan manusia
- Kelemahan manusia disebabkan oleh sikap/ personaliti negatif seperti panas baran, jahil atau degil, yang berpunca daripada persekitaran sosial dan keturunan pekerja yang mengalami kecederaan tersebut.



Rajah 2. Jujukan Teori Domino

Lima faktor ini disusun seperti kad domino yang mapan. Sekiranya satukad jatuh, maka kad ini akan jatuh pada kad yang lain sehingga kelima-limanya akan runtuh bersama. Ilustrasi ini serupa dengan kesan domino yang kita tahu sebelumnya, jika satu bangunan runtuh, peristiwa ini akan mencetuskan serangkaian peristiwa yang menyebabkan runtuhnya bangunan lain. Menurut Heinrich, kunci untuk mencegah kemalangan adalah menghilangkan tindakan yang tidak selamat kerana ketiga dari lima faktor penyebab kemalangan. Menurut kajiannya, tindakan tidak selamat ini menyumbang kepada 98% penyebab kemalangan.

Lalu bagaimana penjelasan dengan menghapuskan tindakan tidak selamat ini dapat mencegah kemalangan? Kembali ke analogi kad domino, jika kad nombor 3 tidak ada lagi, jika kad nombor 1 dan 2 jatuh, ini tidak akan menyebabkan semua kad jatuh. Dengan jurang antara kad kedua dan kad keempat, walaupun kad kedua jatuh, ia tidak akan memukul kad nombor 4. Akhirnya, kemalangan (titik 4) dan kecederaan (titik 5) dapat dicegah. Dengan penjelasan ini, Teori Domino Heinrich menjadi teori saintifik pertama yang menjelaskan tentang kejadian kemalangan kerja. Kemalangan tidak lagi dilihat sebagai nasib buruk atau kebetulan. Dalam setiap domino mempunyai hanya satu sebab dan penyebab asas kemalangan dalam model ini ialah persekitaran sosial dan keturunan pekerja yang melahirkan personaliti atau perwatakan buruk di

antara para pekerja yang telah dinyatakan di premis atas. Akhirnya dengan perwatakan buruk ini membawa kepada perlakuan dan keadaan yang tidak selamat. Sebagai rumusan, kajian ini akan mengenalpasti faktor penentu dan kecenderungan kepada kemalangan terhadap pegawai dan anggota Narkotik yang terlibat dalam serbuan operasi di lapangan. Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik (JSJN) dan Bahagian Siasatan Jenayah Narkotik Ibupejabat Daerah (BSJND) di Negeri Sembilan dipilih sebagai kajian kes untuk mengumpulkan data (input) yang diperlukan bagi mengenalpasti faktor penentu tersebut.

Pembentukan Kerangka Konseptual Kajian

Bagi bahagian ini, pengkaji akan mengulas berkenaan kajian lepas yang dijalankan berkisar kepada keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Seterusnya, pengkaji akan mengintegrasikan sintesis berkenaan kajian tersebut dan membina satu kerangka konseptual yang boleh membantu kajian ini. Kadir Arifin et.al (2020), dalam kajiannya menyatakan bahawa tahap keselamatan dan kesihatan pekerjaan bagi sistem pengangkutan rel tidak boleh diabaikan disebabkan perkhidmatannya melibatkan pelbagai pihak berkepentingan terutamanya orang awam dan pekerja. Sehubungan dengan itu, konsep iklim keselamatan pekerja diperkenalkan sebagai alternatif baru bagi mengenal pasti sejauh mana keberkesanan usaha organisasi dalam mengurus isu ini dari sudut persepsi pekerja. Kajian ini dilaksanakan bagi menganalisis penilaian iklim keselamatan pekerja menerusi tiga konstruk utama iaitu iklim keselamatan organisasi, iklim keselamatan penyelia dan iklim keselamatan rakan sekerja serta hubungan di antaranya. Kajian menggunakan kaedah kuantitatif melalui instrumen soal selidik melibatkan sejumlah 226 pekerja di dua buah organisasi pengendali pengangkutan rel bagi kawasan Klang Valley/Greater KL. Ujian deskriptif dan ujian inferensi melalui penilaian Korelasi Pearson diaplikasikan dalam kajian ini. Hasil kajian mendapati bahawa iklim keselamatan pekerja adalah berada di tahap sederhana ($\text{min} = 3.53$). Konstruk iklim keselamatan penyelia merupakan konstruk yang berskor paling tinggi ($\text{min} = 3.68$) diikuti dengan iklim keselamatan rakan sekerja ($\text{min} = 3.51$) dan iklim keselamatan organisasi ($\text{min} = 3.39$). Ujian Korelasi Pearson menunjukkan kesemua konstruk mempunyai hubungan yang tinggi dan signifikan ($r \geq 0.537$). Dapat disimpulkan bahawa ketiga-tiga figura iaitu organisasi, penyelia dan rakan sekerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan tahap iklim keselamatan pekerja. Hasil kajian boleh dijadikan panduan kepada organisasi bagi meningkatkan lagi kualiti keselamatan dan kesihatan pekerjaan terutamanya bagi organisasi pengendali sistem pengangkutan rel bandar di Malaysia.

Keberkesanan latihan keselamatan dan kesihatan adalah amat penting dalam mengurangkan kemalangan di tempat kerja (Abed et al. 2016). Keselamatan dan kesihatan pekerja adalah dua perkara yang berbeza tetapi saling berkaitan antara satu sama lain. Secara ringkas, keselamatan bermaksud tiada bahaya. Fokus keselamatan pekerjaan ialah penghapusan keadaan atau situasi yang berpotensi untuk menyebabkan berlakunya kecederaan. Kesihatan pekerja pula satu cabang perubatan pencegahan yang menghubungkan kesihatan pekerja dengan pekerjaan, kesan kerja terhadap kesihatan dan kebajikan pekerja. Sehubungan dengan itu, juga dapat diperjelaskan hazard keselamatan adalah aspek-aspek persekitaran kerja yang boleh menyebabkan kecederaan malah maut kepada pekerja (Hermanson et al., 1995). Contohnya, hazard keselamatan adalah peralatan yang tidak diselenggara, jentera tidak selamat, terdedah kepada bahan-bahan bahaya dan ketiadaan sistem yang selamat. Kecederaan termasuk hilang pendengaran, penglihatan, bahagian badan, luka, patah tulang dan sebagainya. Bagi hazard kesihatan pula dapat diperjelaskan sebagai aspek-aspek dalam persekitaran kerja yang terjadi secara perlahan-lahan dan terkumpul (tidak boleh berpatah balik), membawa kepada kemelesetan terhadap kesihatan pekerja. Pekerja berkenaan boleh mendapat penyakit pekerjaan yang boleh mengancam nyawa atau hilang upaya kekal sepenuhnya. Penyebab-penyebab utama ialah hazard fizikal dan biologikal, bahan toksik dan beracun, kimia serta keadaan tempat kerja yang stress (Waxler & Higginson, 1993). Penyebab-penyebab ini boleh mendatangkan kanser, keracunan, penyakit pernafasan dan lain-lain.

Varonen & Mattila (2000), pekerja sentiasa memerhati persekitaran kerja mereka dan tindakan rakan sekerja dan atasan mereka, dan mereka menggunakan pemerhatian tersebut sebagai asas untuk penciptaan model kognitif yang berkaitan dengan keselamatan. Model ini mengawal tindakan mereka di tempat kerja dan dengan itu mempunyai pengaruh ke atas keselamatan. Kajian ini cuba mentakrifkan struktur iklim keselamatan seperti yang dilihat oleh pekerja dan korelasi antara iklim keselamatan, di satu pihak, dan amalan keselamatan

syarikat, tahap keselamatan persekitaran kerja dan kemalangan pekerjaan di pihak yang lain. Pembolehubah yang digunakan dalam kajian ini adalah sama seperti yang digunakan dalam dua kajian iklim keselamatan Finland sebelum ini yang dijalankan dalam industri papan lapis, limbungan kapal, industri perhutanan, pembinaan bangunan dan stevedoring. Iklim keselamatan diukur melalui soal selidik. Pekerja dari empat kilang papan, dua kilang papan lapis dandua loji parket mengambil bahagian. Jumlah peserta adalah 508 pada tahun 1990 dan 548 pada tahun 1993. Pembolehubah membentuk empat faktor, yang kandungan dan kebolehpercayaannya hampir sama dengan keputusan yang diperoleh dalam kajian terdahulu. Keputusan ini menunjukkan bahawa struktur iklim keselamatan di kalangan pekerja Finland adalah agak stabil. Iklim keselamatan berkorelasi dengan tahap keselamatan persekitaran kerja dan dengan amalan keselamatan syarikat, tetapi korelasi antara iklim keselamatan dan keselamatan persekitaran kerja adalah lebih kukuh. Keputusan ini berbeza daripada kajian terdahulu, di mana iklim keselamatan ditakrifkan secara khusus dari segi persepsi individu terhadap amalan keselamatan syarikat dan tingkah laku pekerja lain. Dua faktor iklim keselamatan yang menggambarkan sikap syarikat terhadap keselamatan dan langkah berjaga-jaga keselamatannya dikaitkan dengan kadar kemalangan. Semakin baik iklim keselamatan syarikat, semakin rendah kadar kemalangan. Empat syarikat dengan kadar kemalangan di bawah purata untuk industri pemprosesan kayu mempunyai iklim keselamatan yang lebih baik daripada empat syarikat serupa dengan kadar kemalangan melebihi purata.

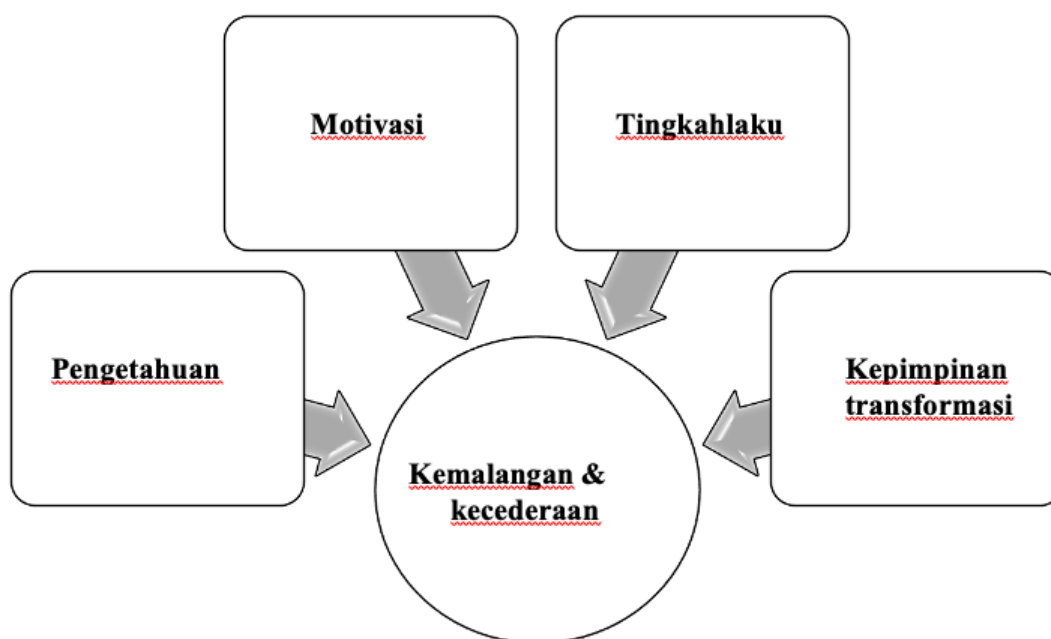
Parker (1998), *Role breadth self-efficacy (RBSE)* merujuk kepada keupayaan pekerja yang dilihat untuk melaksanakan set tugas kerja yang lebih luas dan lebih proaktif yang melangkaui keperluan teknikal yang ditetapkan. Skala RBSE yang baru dibangunkan adalah konsisten secara dalaman dan berbeza daripada konsep berkaitan personaliti proaktif dan harga diri. Dalam kajian keratan rentas awal ($N = 580$), pembolehubah reka bentuk kerja (pengayaan pekerjaan, pembesaran kerja, dan keahlian kumpulan penambahbaikan) adalah peramal organisasi utama RBSE. Penyiasatan ini diulang dalam kajian keratan rentas kedua ($N = 622$) dan dilanjutkan dengan memeriksaperubahan dari semasa ke semasa ($N = 459$). Analisis membujur menunjukkan bahawa peningkatan pengayaan pekerjaan dan peningkatan kualiti komunikasi meramalkan perkembangan efikasi sendiri yang lebih besar.

Griffin, Neal & Parker (2007), mencadangkan bahawa saling bergantung dalam konteks kerja menentukan sejauh mana peranan kerja tertanam dalam sistem sosial yang lebih luas dan seterusnya, ketidakpastian itu menentukan sama ada peranan kerja boleh diformalkan atau sama ada ia muncul melalui tingkah laku adaptif dan proaktif. Klasifikasi silang tugas, ahli pasukan dan gelagat ahli organisasi dengan kecekapan, penyesuaian dan proaktiviti menghasilkan sembilan subdimensi prestasi peranan kerja. Penarafan daripada 491 penyelia daripada 32 organisasi dan penilaian diri daripada pekerja dalam dua organisasi ($n = 1,228$ dan 927) menyokong perbezaan yang dicadangkan. Laporan sendiri proaktiviti dikaitkan secara positif dengan dua ukuran luaran proaktiviti. Overstreet et al (2013) dalam kajiannya telah mengkaji hubungan kompleks antara kepemimpinan transformasi, inovasi organisasi, dan prestasi pembawa motor. Reka bentuk/metodologi/pendekatan Model persamaan struktur berasaskan kovarians telah dibangunkan, diuji dan disahkan untuk menerangkan kesan gaya kepemimpinan dan keinovatifan ke atas prestasi pembawa motor. Penemuan menyokong hubungan positif secara langsung dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasi dan prestasi organisasi. Melalui lensa teori-teori keupayaan dinamik, keputusan menunjukkan bahawa pemimpin memotivasikan perubahan organisasi berdasarkan keistimewaan dan persepsi mereka sendiri terhadap persekitaran. Had/implikasi penyelidikan Penyelidikan ini dihadkan oleh tumpuannya pada industri pembawa motor dan mungkin mengehadkan kebolehgeneralisasian penemuan. Walaupun sampel pembawa motor dipilih secara rawak, individu dalam setiap organisasi dipilih secara sengaja berdasarkan kedudukan mereka. Implikasi praktikal Keputusan menunjukkan bahawa pemimpin proaktif yang membuat perubahan yang dikira berkemungkinan akan melakar perjalanan ke arah peningkatan inovasi dan prestasi organisasi yang mungkin memberikan kelebihan daya saing yang berterusan kepada firma. Keaslian/nilai Ini adalah salah satu daripada beberapa karya yang menyiasat gaya kepemimpinan dan inovasi dalam industri pembawa motor.

Engku Azhan et.al (2014), menyatakan bahawa kejadian kemalangan dan insiden pekerjaan meningkat selaridengan pertumbuhan industri seperti perlombongan dan kuari. objektif utama kajian ini adalah untuk menganalisis data tentang persepsi pekerjaan kemalangan dalam sektor perlombongan dan kuari di Malaysia. Data dikumpul dan telah diperiksa daripada soal selidik tentang tahap persepsi terhadap penyiasatan

kemalangan dalam sektor perlombongan dan kuari. Statistik yang dilaporkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) juga disemak. Dapatan kajian ini membuktikan bahawa, tahap persepsi terhadap pekerja terhadap isu kemalangan pekerjaan dalam sektor perlombongan dan kuari ialah masih dalam tahap sederhana iaitu min ialah 3.28. Selain itu, kebanyakan mereka menunjukkan bahawa mereka bersetuju dengan sebarang kejadian kemalangan di tempat kerja mereka iaitu kira-kira 51.7% dan 25.9% daripada mereka benar-benar bersetuju. Hanya 1.7% daripada mereka tidak mengetahui sebarang kejadian kemalangan di tempat kerja mereka. Majikan dan pekerja mesti mempunyai tanggungjawab untuk mencegah kemalangan dengan menyesuaikan diri dengan amalan kesihatan dan keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan konsep dan kajian lepas untuk penyelidikan ini, satu kerangka teoritikal telah dibentuk. Kerangka teoritikal kajian pada kebiasaannya diibaratkan sebagai peta kepada sesuatu kajian atau merujuk kepada set idea umum tentang fenomena yang dikaji (Lai et al., 2020). Kerangka kajian ini menumpukan kepada empat jenis faktor penentu dan kecenderungan kepada kemalangan dan kecederaan yang dijadikan sebagai dimensi iaitu pengetahuan, kepimpinan, motivasi dan tingkahlaku tidak selamat yang dikenalpasti relevan kepada Jabatan Siasatan Jenayah Narkotik (JSJN) dan dipercayai boleh dikenalpasti faktor penentu atau kecenderungan yang menyebabkan kemalangan dan kecederaan semasa operasi dan serbuan. Dalam kajian ini, pembolehubah bersandar ialah kemalangan dan kecederaan, manakala pembolehubah tidak bersandar ialah pengetahuan, motivasi dan tingkahlaku dan kepimpinan transformasi (Rajah 3). Perbincangan seterusnya akan menjelaskan berkaitan kaedah atau metodologi kajian yang digunakan bagi mengenalpasti objektif yang dibina berdasarkan kerangka teoritikal kajian.



Rajah 3. Kerangka Teoritikal Kajian

Metodologi

Kajian ini menggunakan reka bentuk kuantitatif yang menggunakan kaedah statistik deskriptif dan inferensi. Kajian deskriptif adalah satu kajian menggunakan soal selidik yang menerangkan persoalan bagi suatu keadaan yang sedang berlaku (Spector, 1997). Matlamatnya adalah untuk meneroka suatu bidang yang belum atau kurang dikaji. Manakala menurut Sekaran & Bougie (2009), bagi membolehkan penerangan ciri pembolehubah yang digunakan dalam sesuatu situasi, kaedah deskriptif perlu dijalankan. Instrumen kajian yang akan digunakan dalam kajian ini adalah borang soalselidik. Borang soal selidik dibina dan digunakan sebagai instrumen pengumpul data utama bagi menjawab permasalahan kajian dan menguji kesimpulan sorotan literatur yang lepas. Jenis data yang dikumpul untuk kajian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperolehi melalui soal selidik yang diedarkan kepada responden. Soal selidik telah diedarkan kepada responden melalui pentadbiran JSJN iaitu di Bahagian Penguatkuasaan/ Pencegahan/ Kepolisian Am

JSJN, Ibupejabat Polis Kontinjen, Negeri Sembilan secara fizikal dan melalui *link google form*. Segala maklumat yang diberikan responden dirahsiakan dan bertujuan untuk kajian sahaja. Semua soal selidik yang telah diisi dikutip selepas tiga minggu. Segala maklumat dan data yang diperlukan dianalisis menggunakan program *Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window versi 26*.

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini adalah borang soal selidik. Borang soal selidik ini mengandungi enam bahagian yang perlu dijawab oleh responden iaitu;

Bahagian A: Pengetahuan keselamatan di tempat kerja diadaptasi daripada Pengetahuan Keselamatan di tempat kerja oleh Varonen & Mattila (2000) dengan menggunakan lima item mengukur pengetahuan keselamatan ditempat kerja dilapangan.

Bahagian B: Motivasi Keselamatan di Tempat Kerja diadaptasi daripada *Role Breadth Self Efficacy (RBSE)* oleh Parker (1998) dengan menggunakan empat item dengan mengukur dimensi motivasi dalam kalangan pegawai dan anggota JSJN.

Bahagian C: Tingkahlaku keselamatan proaktif di tempat kerja diadaptasi daripada Pengukuran proaktiviti oleh Griffin, Neal & Parker (2007) menggunakan tujuh item dengan mengukur dimensi tingkahlaku keselamatan melibatkan pegawai dan anggota yang terlibat tugas operasi serbuan.

Bahagian D: Kepimpinan transformasi yang diadaptasi daripada Overstreet et al (2013) menggunakan lima item bagi mengukur karakter kepemimpinan organisasi.

Bahagian E: Tahap persepsi kemalangan pekerjaan yang diadaptasi dari Nur Azlina Abd Rahman, et al., (2014) dengan menggunakan lapan item bagi mengukur tahap persepsi pegawai dan anggota JSJN berkaitan kemalangan pekerjaan.

Bahagian F: Bahagian ini mengumpul latar belakang responden iaitu jantina, bangsa, umur, pangkat, tempoh berkhidmat, dan taraf perkahwinan. Analisis deskriptif digunakan bagi mendapatkan taburan demografi responden iaitu jantina, bangsa, pangkat, tempoh perkhidmatan, taraf perkahwinan. Berikut ialah huraian hasil dapatan bagi setiap kategori:

Jadual 1. Statistik taburan demografi responden

Maklumat responden	Frekuensi/ kekerapan	Peratusan (%)
Jantina		
Lelaki	209	80.7
Perempuan	50	19.3
Bangsa		
Melayu	218	84.2
Cina	5	1.9
India	12	4.6
Sabah	10	3.9
Sarawak	13	5.0
Lain-lain	1	0.4

Umur		
21 hingga 30 tahun	47	18.1
31 hingga 40 tahun	119	45.9
41 hingga 50 tahun	69	26.6
51 hingga 60 tahun	24	9.3
Pangkat		
DSP – Supt	18	6.9
Insp – ASP	68	26.3
Sarjan-S/Insp	71	27.4
Konstabel-Koperal	94	36.3
Sokongan/Tambahan	8	3.1
Tempoh berkhidmat		
Kurang 10 tahun	84	32.4
11 hingga 20 tahun	115	44.4
21 hingga 30 tahun	37	14.3
Lebih 31 tahun	23	8.9
Taraf perkahwinan		
Bujang	28	10.8
Berkahwin	224	86.5
Duda/ janda	7	2.7

Jadual 2. Bilangan (responden) dan peratus mengikut tahap kecenderungan kepadakemalangan di tempat kerja

Tahap kecenderungan kemalangan	Bilangan (responden)	Peratus (%)
Rendah	16	6.2
Sederhana	75	28.9
Tinggi	168	64.9

Hasil ujian Korelasi Pearson ‘r’ mendapati empat faktor penentu iaitu pengetahuan ($r = 0.462$, $p < 0.01$), motivasi ($r = 0.468$, $p < 0.01$), tingkah laku ($r = 0.508$, $p < 0.01$), kepimpinan ($r = 0.505$, $p < 0.01$) mempunyai kaitan terhadap kecenderungan kepada kemalangan dalam kalangan responden sepertimana yang ditunjukkan pada Jadual 3. Kesemua pembolehubah tidak bersandar (IV) ada hubungan secara positif padasignifikan 0.01. Manakala faktor Tingkah laku mempunyai hubungan paling tinggi dengan kemalangan dan kecederaan iaitu $r = 0.508$, diikuti dengan kepimpinan transformasi $r = 0.505$, motivasi keselamatan $r = 0.468$ dan yang terendah adalah pengetahuan keselamatan iaitu $r = 0.462$. Nilai di antara $-1.0 \sim +1.0$, jika hampir ke 0 =tiada hubungan/ hubungan yang rendah.

Jadual 3. Ujian Kolerasi Pearson 'r' bagi Perkaitan Antara Faktor Penentu DanKecenderungan Kepada Kemalangan

Pengetahuan		Motivasi	Tingkah laku	Kepimpinan	
Kemalangan kecederaan	&	0.462**	0.468**	0.508**	0.505**

**Kolerasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed).

Hasil analisis Regresi mendapati nilai r^2 sebanyak 0.381 menunjukkan 38.1 peratus perubahan dalam pembolehubah bersandar adalah disebabkan oleh sumbangan pembolehubah penentu sepertimana yang ditunjukkan pada Jadual 4. Hasil analisis Regresi juga mendapati wujud sumbangan signifikan faktor penentu yang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan dalam kalangan responden kerana nilai $F = 39.015$. Antara empat faktor penentu yang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan dalam kalangan responden ialah pengetahuan keselamatan ($\beta = 0.198$, $p < 0.05$), motivasi keselamatan ($\beta = 0.111$, $p < 0.05$), tingkah laku tidak selamat ($\beta = 0.249$, $p < 0.05$), dan kepimpinan transformasi ($\beta = 0.219$, $p < 0.05$) sepertimana yang ditunjukkan pada Jadual 4. Tingkah laku tidak selamat merupakan faktor penentu dominan ($\beta = 0.249$, $p < 0.05$) yang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja dalam kalangan responden. Jadual yang sama juga mendapati wujud satu faktor penentu lain iaitu motivasi keselamatan ($\beta = 0.111$, $p < 0.05$) kurang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan dalam kalangan responden.

Jadual 4. Analisis Regresi bagi Pengaruh Faktor Penentu danKecenderungan kepada Kemalangan di tempat kerja

	β	t	Sig.
Pengetahuan keselamatan	0.198	3.335	0.001
Motivasi keselamatan	0.111	1.673	0.096
Tingkah laku tidak selamat	0.249	3.998	0.000
Kepimpinan transformasi	0.219	3.369	0.001

** $p < 0.05$ $r^2 = 0.381$ $F = 39.015$ Sig. = 0.000

Perbincangan

Secara keseluruhannya hasil kajian ini mendapati ke semua pegawai dan anggota narkotik yang terlibat dengan serbuan operasi di Negeri Sembilan cenderung kepada kemalangan di tempat kerja atau lapangan. Hal ini menunjukkan bahawa pegawai dan anggota narkotik yang terlibat dengan serbuan operasi menyedari bahawa mereka terdedah dengan risiko kemalangan dan kecederaan semasa bertugas berhadapan dengan jenayah narkotik termasuk pengedar dan penagih dadah. Mereka juga mengetahui kepentingan dalam mencegah dari berlakunya kemalangan dan kecederaan semasa bertugas. Berdasarkan dari saranan kajian lepas yang meliputi aspek-aspek seperti penerapan budaya keselamatan di tempat kerja (Abdullah, Spickett, Rumchev, & Dhaliwal, 2009; Teamah et al., 2012), pelaksanaan peraturan dan perundangan yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan amalan pengurusan keselamatan dan kesihatan seperti penyertaan pekerja, latihan keselamatan, pengambilan pekerja, sistem ganjaran, komitmen pengurusan, dan komunikasi serta maklum balas (Vredenburgh, 2002). Pelaksanaan program-program tersebut memerlukan komitmen berterusan daripada semua pihak yang terlibat dan usaha-usah tersebut memerlukan sokongan padu daripada pihak organisasi, pucuk pimpinan, pegawai dan anggota pada keseluruhannya.

Perhatian terhadap faktor-faktor yang dikaji seperti pengetahuan, motivasi, tingkah laku dan kepimpinan adalah penting kerana faktor-faktor penentu dan kecenderungan inilah yang membawa kepada

prestasi keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang lebih baik. Sebagai contoh pengetahuan adalah perkara asas yang perlu ada pada setiap individu atau personel dalam melaksanakan amalan keselamatan pekerjaan. Pengetahuan yang cukup membolehkan pekerja membuat sesuatu tindakan berlandaskan peraturan dan undang-undang sedia ada supaya dapat mengelak daripadaberlakunya kemalangan dan kecederaan semasa menjalankan tugas serbuan operasi. Begitu juga dengan faktor penentu yang berkaitan dengan motivasi. Tahap motivasi perlu dalam memberi impak kepada organisasi dalam mencapai matlamat organisasi, tetapi risiko bagi mencapai sesuatu matlamat itu dalam skop tugas serbuan operasi oleh pegawai dan anggota narkotik perlu dititik beratkan kerana ia melibatkan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Sepertimana dalam hasil kajian yang dijalankan bahawa faktor motivasi keselamatan adalah kurang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja. Ini kerana rata-rata mengambil sikap berkecuali dalam tindakan proaktif dalam motivasi keselamatan melibatkan cadangan atau penglibatan dalam penambahbaikan prosedur keselamatan. Griffin, Neal & Parker (2007), mencadangkan bahawa saling bergantung dalam konteks kerja menentukan sejauh mana peranan kerja tertanam dalam sistem sosial yang lebih luas dan seterusnya, ketidakpastian itu menentukan sama ada peranan kerja boleh diformalkan atau sama ada ia muncul melalui tingkah laku adaptif dan proaktif.

Manakala daripada aspek faktor penentu berkaitan dengan tingkahlaku, faktor ini perlu diberikan perhatian oleh kesemua pihak yang berkepentingan di tempat kerja. Hasil kajian telah menunjukkan tingkah laku tidak selamat merupakan faktor penentu dominan yang mempengaruhi kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja. Ianya selari dengan kajian Garavan & O'Brien (2001) menyatakan bahawa majoriti kemalangan dan kecederaan di tempat kerja adalah disebabkan oleh amalan kerja yang tidak selamat daripada pekerja dan bukannya keadaan kerja yang tidak selamat. Mullen (2004) berpendapat terdapat pelbagai faktor yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan individu di tempat kerja di antaranya adalah beban tanggungjawab yang terlalu berat, persepsi bagi prestasi lebih daripada persepsi keselamatan, pengaruh sosialisasi, sikap keselamatan, dan kepekaan terhadap risiko. Bagi Wicks (2001), amalan kebiasaan dalam sesebuah institusi akan menentukan tingkah laku selamat di kalangan pekerja. Sebagai contoh jika amalan biasa di sesebuah organisasi bekerja dalam keadaan yang tidak selamat, maka pastinya organisasi akan menerima risiko hasil daripada pekerjaan tersebut.

Faktor kepemimpinan transformasi adalah contoh sebagai pemangkin kepada pelaksanaan amalan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang baik di tempat kerja. Pemimpin yang menitik beratkan isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja akan sentiasa memberi galakan, sokongan serta terlibat sama dalam usaha untuk menerapkan amalan yang berprestasi tinggi bagi memastikan isu keselamatan dan kesihatan dapat ditangani dengan baik. Konsep kepemimpinan melalui tauladan adalah penting untuk menjadikan amalan keselamatan dan kesihatan berjaya diterapkan dan dilaksanakan. Secara ringkasnya hasil ujian ini telah menunjukkan bahawa tahap kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja melibatkan responden adalah tinggikan kesemua faktor dalam kajian ini mempunyai signifikan terhadap kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja. Ia menunjukkan bahawa hasil kajian ini selari dengan kajian-kajian lepas yang telah membentuk faktor-faktor penentu dan kecenderungan kepada kemalangan di tempat kerja. Di mana faktor yang paling dominan adalah tingkah laku adalah sebagai faktor penentu dan kecenderungan berlakunya kemalangan dan kecederaan semasa bertugas serbuan operasi bagi pasukan narkotik.

Kesimpulan

Secara keseluruhannya, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tingkah laku merupakan faktor penentu utama atau dominan dan signifikan dengan kemalangan di tempat kerja. Walau bagaimanapun, bagi faktor penentu yang lain seperti pengetahuan, motivasi dan kepemimpinan transformasi juga mempunyai signifikan dengan kemalangan di tempat kerja. Melalui hasil dapatan ini, pengkaji telah menjawab objektif dan hipotesis kajian.

Penghargaan: Sejuta penghargaan ditujukan kepada kontinjen Polis Di Raja Malaysia atas sokongan yang diberikan.

Etika Penyelidikan: Kajian ini juga telah dibenarkan untuk menjalankan kajian atas sampel yang disebutkan.

Konflik Kepentingan: Tiada sebarang konflik berkepentingan yang dikenalpasti dalam kajian ini.

Rujukan

- Abdullah, N. A. C., Spickett, J. T., Rumchev, K. B., & Dhaliwal, S. S. (2009). Assessing employee's perception on health and safety management in public hospitals. *International Review of Business Research Papers*, 5(4), 54-72.
- Abed, H., Mansur, M., & Saleh, B. A. (2016). Effect of organizational culture and business climate within the work environment on transfer of training from the perspective of workers in Palestinian government hospitals. *Arab Journal of Administration*, 36(1), 1- 36.
- Ak, M. F., Yucesan, M., & Gul, M. (2022). Occupational health, safety and environmental risk assessment in textile production industry through a Bayesian BWM-VIKOR approach. *Stochastic Environmental Research and Risk Assessment*, 36(2), 629-642.
- Alsagoff, S. A. (1985). *A study of learning styles, student characteristics and faculty perceptions of the distance education program at Universiti Sains Malaysia (correspondence education, developing countries)* (Order No. 8529884). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (303428758). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/study-learning-styles-student-characteristics/docview/303428758/se-2>
- Almohassen, A. S., Alkhaldi, M. S., & Shaawat, M. E. (2023). The effects of covid-19 on safety practices in construction projects. *Ain Shams Engineering Journal*, 14(1), 101834.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Berita Harian (2019, Januari 10). *Koyak telinga, putus jari antara kecederaan polis ketika Operasi Icebreaker*. <https://www.bharian.com.my/berita/kes/2019/08/593427/koyak-telinga-putus-jari-antara-kecederaan-polis-ketika-operasi-icebreaker>
- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan*. Mc Graw-Hill. Edmonds
- Garavan, T. N., & O'Brien, F. (2001). An investigation into the relationship between safety climate and safety behaviours in Irish organisations. *Irish Journal of Management*, 22(1), 141.
- Colling, D. A. (1990). *Industrial safety: Management and technology*. Prentice Hall.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches* (4th Eds.). SAGE
- Clift, R., Sim, S., King, H., Chenoweth, J. L., Christie, I., Clavreul, J., & Murphy, R. (2017). The challenges of applying planetary boundaries as a basis for strategic decision-making in companies with global supply chains. *Sustainability*, 9(2), 279.
- Crow, L. H. (2019). Reliability Growth projections based on data from multiple data sources and environments. *Annual Reliability and Maintainability Symposium (RAMS)*, 1-7. <https://doi.org/10.1109/RAMS.2019.8768936>
- Edmonds, R. (1979). Effective schools for the urban poor. *Educational Leadership*, 37(1), 15-27.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347.
- Haniza (2008). *Kajian penilaian risiko terhadap keselamatan pekerja pemprosesan buah kelapa sawit* [Tesis Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia]. Pulau Pinang. http://eprints.usm.my/9054/1/KAJIAN_PENILAIAN_RISIKO_TERHADAP_KESELAMATAN_P_EKERJA_PEMROSESAN_BUAH_KELAPA_SAWIT.pdf
- Haslam, N., Bain, P., Douge, L., Lee, M., & Bastian, B. (2005). More human than you: Attributing humanness to self and others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 937–950. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.937>

- Hassan, N., Razali, S. M., & Mohamad, M. S. (2021). Cabaran Polis dan Tentera Mendepani Pandemik Covid-19. *e-Bangi, Journal of Social Sciences and Humanities*, 18(3), 241-252.
- Hermanson, D. R., Hermanson, R. H., & Ivancevich, S. H. (1995). Are America's top business students steering clear of accounting?. *Ohio CPA Journal*, 54(2), 26.
- Jacoba Hendrika Viljoen (2012). *Seat belt fit a mechanism of injury during a motor vehicle crash*. South Africa: Walden University
- Kimble, G. A. (1984). Psychology's two cultures. *American psychologist*, 39(8), 833.
- Kourniotis, S. P., Kiranoudis, C. T., & Markatos, N. C. (2000). Statistical analysis of domino chemical accidents. *Journal of Hazardous Materials*, 71(1-3), 239-252.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Education and Psychological Measurement*, 30, 608.
- Kadir Arifin, Norfadillah Derahim & Kadaruddin Aiyub. (2020). Analisis penilaian iklim keselamatan pekerja di bahagian operasi sistem pengangkutan rel bandar Malaysia. *Akademika 90, (Isu Khas 1/Special Issue)*, 103-113.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N & Hu, S. (2020). Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease. *JAMA Network Open*, 3(3).
- Mansdorf, Z. (1997). AIHA's international role. *AIHA Journal*, 58(3), 174.
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*, 35(3), 275-285.
- Mustazar Mansur & Ho Shu Peng (2009). Keberkesanan latihan keselamatan dan kesihatan dalam mengurangkan kemalangan di tempat kerja. *Prosiding PERKEM Iv*, 293-324.
- Noor Syakirah Zakaria & Mohd Firdaus Bin Mazulkepli (2021) Faktor-faktor kritikal yang mempengaruhi kadar kemalangan di sektor pembinaan: Satu tinjauan. *Jurnal Komunikasi Borneo*, 9, 94-103.
- Nur Azlina Abd Rahman, Ahmad Rasdan Ismail & Muhamad Arifpin Mansor (2014). Analysis of the perception of occupational accident in mining and quarry sector towards safe and healthy working environment. *International Journal of Current Research & Academic (Special issue)*, 95-102.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Polis Diraja Malaysia. (2009). *Buku laporan tahunan PDRM 2009*. rmp.gov.my
- Schlechter, W. (1995). Process risk assessment—using science to “do it right”. *International Journal of Pressure Vessels and Piping*, 61(2-3), 479-494.
- Schwartz, B. (1989). *Psychology of Learning and Behavior*. WW Norton & Co.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Subramaniam, C., Mohd Zin, M., & Nadir, S. R. (2013). Hubungan amalan pengurusan keselamatan dengan pematuhan keselamatan pekerjaan di Jabatan Bomba dan Penyelamat Malaysia. *Jurnal Pengurusan*, 37(2), 133-142.
- Teamah, M. A., Elsafty, A. F., & Massoud, E. Z. (2012). Numerical simulation of double-diffusive natural convective flow in an inclined rectangular enclosure in the presence of magnetic field and heat source. *International Journal of Thermal Sciences*, 52, 161-175.
- Varonen, U., & Mattila, M. (2000). The safety climate and its relationship to safety practices, safety of the work environment and occupational accidents in eight wood-processing companies. *Accident Analysis & Prevention*, 32(6), 761-769.
- Vredenburg, A. G. (2002). Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates?. *Journal of Safety Research*, 33(2), 259-276.
- Waxler, R., & Higginson, T. (1993). Discovering methods to reduce workplace stress. *Industrial Engineering*, 25(6), 19-21.
- Wicks, D. (2001). Institutionalized mindsets of invulnerability: Differentiated institutional fields and the antecedents of organizational crisis. *Organization Studies*, 22(4), 659-692.

-
- Wolffe, T. A., Turrell, L., Robinson, A., Dickens, K., Clinton, A., Maritan-Thomson, D., & Stec, A. A. (2023). Culture and awareness of occupational health risks amongst UK firefighters. *Scientific Reports*, *13*(1), 1-12.
- Woolfolk, A. E., & Hoy, W. K. (1990). Prospective teachers' sense of efficacy and beliefs about control. *Journal of Educational Psychology*, *82*(1), 81.