

The Impact of Work Stress Management on Organizational Learning among Female Police Officers: A Systematic Literature Review

Kesan Pengurusan Tekanan Kerja Terhadap Pembelajaran Organisasi dalam Kalangan Pegawai Polis Wanita: Sorotan Literatur Sistemik

Marlia Mohames, Nur Syafiqah A. Rahim*, Mohamed Ayyub Hassan, Mas Idayu Saidi, Irza Hanie Abu Samah, Shahrollah Abd Wahab

Faculty of Social Sciences and Humanities, Universiti Teknologi Malaysia, 81310 UTM Johor Bahru, Johor, Malaysia

*Corresponding author: nursyafiqahrahim@utm.my

Article history: Received: 27 August 2024 Received in revised form: 20 October 2024 Accepted: 17 December 2024 Published online: 30 April 2025

Abstract

Work stress management has become an important factor in improving organizational learning, especially in high-stress professions such as police officers. This systematic literature review article explores the impact of managing work stress on organizational learning among female police officers, examining how gender-related stress affects their ability to engage in learning activities. Using Peter Senge's Learning Organization model as a theoretical basis, the paper discusses how effective stress management can create an environment conducive to continuous learning. This study also presents a framework for future research that integrates stress management and Senge's model to improve organizational resilience and learning outcomes. The methodology of this study uses a systematic literature review approach to analyze the highlights of the existing literature from 2017 to 2024. A total of 65 articles from Google Scholar, Scopus, Web of Science, PsycINFO, PubMed, ProQuest Dissertations and Theses Global databases have been analyzed to obtain a conceptual formulation for this study. Findings indicated that all of these articles focused specifically on job stress management strategies in the law enforcement context, including mental health interventions, peer support systems, and workplace wellness programs aimed at reducing occupational stress. The study concludes by recommending how stress management interventions have been used for female officers, with an emphasis on the unique challenges that female officers face in the profession.

Keywords: female police officers, work stress management, Peter Senge's learning model, organizational learning

Abstrak

Pengurusan tekanan kerja telah menjadi faktor penting dalam meningkatkan pembelajaran organisasi, terutamanya dalam profesion tekanan tinggi seperti pegawai polis. Sorotan literatur sistemik ini meneroka kesan pengurusan tekanan kerja terhadap pembelajaran organisasi dalam kalangan pegawai polis wanita, mengkaji bagaimana tekanan berkaitan jantina mempengaruhi keupayaan mereka untuk melibatkan diri dalam aktiviti pembelajaran. Menggunakan model Organisasi Pembelajaran Peter Senge sebagai asas teori, kertas kerja membincangkan bagaimana pengurusan tekanan yang berkesan boleh mewujudkan persekitaran yang kondusif untuk pembelajaran berterusan. Kajian ini juga membentangkan rangka kerja untuk penyelidikan masa depan yang mengintegrasikan pengurusan tekanan dan model Senge untuk meningkatkan daya tahan organisasi dan hasil pembelajaran. Metodologi kajian ini menggunakan pendekatan sorotan literatur sistemik untuk menganalisis kajian-kajian lepas daripada tahun 2017 hingga tahun 2024. Sebanyak 65 artikel daripada pangkalan data Google Scholar, Scopus, Web of Science, PsycINFO, PubMed, ProQuest Dissertations and Theses Global telah dianalisis bagi mendapatkan rumusan topik ini. Dapatan menunjukkan kesemua artikel ini tertumpu secara khusus pada strategi pengurusan tekanan kerja dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, termasuk campur tangan kesihatan mental, sistem sokongan rakan sebaya dan program kesihatan di tempat kerja yang bertujuan untuk mengurangkan tekanan pekerjaan. Kajian ini diakhiri dengan mengesyorkan bagaimana campur tangan pengurusan tekanan telah digunakan untuk pegawai wanita, dengan penekanan pada cabaran unik yang dihadapi oleh pegawai wanita dalam profesion.

Kata kunci: pegawai polis wanita, pengurusan tekanan kerja, model pembelajaran Peter Senge, pembelajaran organisasi

© 2025 Penerbit UTM Press. All rights reserved

1.0 PENGENALAN

Terdapat peningkatan dalam bilangan wanita yang terlibat dalam sektor tenaga kerja moden, termasuk sektor penguatkuasaan undang-undang, yang secara tradisinya didominasi oleh lelaki. Polis dianggap sebagai salah satu pekerjaan yang paling tertekan kerana pendedahan kepada peristiwa traumatik, membuat keputusan yang berisiko tinggi, waktu kerja yang tidak teratur dan orang yang menuntut. Pegawai wanita menghadapi tekanan ini lebih teruk. Mereka juga perlu menghadapi cabaran tambahan seperti jangkauan sosial mengenai tanggungjawab keluarga, diskriminasi berasaskan jantina, dan kurang peluang untuk

kemajuan kerjaya (Papazoglou & Tuttle, 2018; Westmarland & Rowe, 2018). Menurut Patterson (2020), tekanan kerja boleh menyebabkan banyak kesan buruk, termasuk keletihan, keletihan emosi, dan penurunan prestasi kerja. Perbezaan jantina dalam agensi penguatkuasaan undang-undang boleh menyebabkan tekanan kepada pegawai polis wanita. Sesetengah kajian telah menunjukkan bahawa wanita yang bekerja dalam bidang yang didominasi oleh lelaki sering mengalami tahap tekanan yang lebih tinggi berbanding rakan lelaki mereka; ini memberi kesan kepada tahap penyertaan mereka dalam pembelajaran syarikat (Holdaway & Parker, 2018; Brough et al., 2018). Untuk meningkatkan prestasi keseluruhan dan menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran, Senge (1990) mencadangkan pembelajaran organisasi.

Isu-isu terkini yang mempengaruhi pegawai polis wanita dan pembelajaran organisasi dalam penguatkuasaan undang-undang terus berkembang. Pandemik COVID-19 yang bermula pada tahun 2020 telah memberi tekanan tambahan kepada pegawai polis, terutamanya wanita. Menurut Stogner et al. (2020), pegawai polis wanita menghadapi peningkatan beban kerja dan risiko kesihatan semasa pandemik, sambil menguruskan tanggungjawab keluarga yang semakin meningkat. Ini telah meningkatkan tahap tekanan dan keletihan di kalangan pegawai polis wanita. Selain itu, gerakan keadilan sosial global seperti Black Lives Matter telah membawa perhatian kepada isu-isu kesaksamaan dan representasi dalam penguatkuasaan undang-undang. Loftus (2021) mendapati bahawa pegawai polis wanita dan minoriti sering menghadapi konflik peranan yang unik dalam konteks ini, yang boleh meningkatkan tekanan kerja mereka dan memberi kesan kepada penglibatan mereka dalam pembelajaran organisasi.

Kemajuan dalam teknologi penguatkuasaan undang-undang juga telah memberi kesan kepada dinamik pembelajaran organisasi. Penggunaan kamera badan, analisis ramalan, dan teknologi pengawasan lain telah mengubah amalan polis dan memerlukan pembelajaran berterusan (Sandhu & Fussey, 2021). Walau bagaimanapun, Reia-Baptista et al. (2022) mendapati bahawa wanita dalam penguatkuasaan undang-undang sering menghadapi halangan dalam mengakses latihan teknologi ini, yang boleh menghalang penyertaan mereka dalam pembelajaran organisasi. Isu kesihatan mental dalam kalangan pegawai polis terus menjadi kebimbangan utama. Kajian oleh Violanti et al. (2019) menunjukkan bahawa pegawai polis wanita mempunyai risiko yang lebih tinggi untuk mengalami kemurungan dan gangguan tekanan pasca trauma (PTSD) berbanding rakan lelaki mereka. Ini menekankan kepentingan strategi pengurusan tekanan yang berkesan untuk memudahkan pembelajaran organisasi.

Keupayaan organisasi untuk mengubah dirinya melalui pembelajaran bersama dikenali sebagai pembelajaran organisasi. Kebolehsuaian adalah penting dalam persekitaran tekanan tinggi seperti polis, di mana pembelajaran organisasi adalah penting untuk membangunkan penyelesaian kreatif kepada masalah yang kompleks (Senge, 1990). Untuk memudahkan proses pembelajaran ini, pengurusan tekanan kerja yang berkesan adalah penting. Ini kerana tekanan yang tidak terurus boleh mengurangkan fungsi kognitif dan mengurangkan keinginan untuk mengambil bahagian dalam aktiviti pembelajaran (Cox & Griffiths, 2017). Kajian ini mengkaji bagaimana pengurusan tekanan kerja mempengaruhi pembelajaran organisasi pegawai polis wanita. Ia juga menawarkan rangka kerja konsep untuk mengintegrasikan pengurusan tekanan dengan model Pembelajaran Organisasi Senge.

■2.0 SOROTAN LITERATUR

2.1 Tekanan Kerja dikalangan Pegawai Polis

Tekanan kerja dalam kalangan pegawai polis diiktiraf secara meluas sebagai cabaran penting kerana sifat pekerjaan. Pegawai polis secara rutin menghadapi situasi tekanan tinggi, termasuk pendedahan kepada keganasan, trauma, dan waktu yang lama (Papazoglou & Blumberg, 2021). Kesan kumulatif tekanan ini boleh mengakibatkan isu kesihatan mental yang serius, seperti kemurungan, kebimbangan, dan gangguan tekanan selepas trauma (PTSD), yang biasa berlaku dalam kalangan anggota penguatkuasaan undang-undang (Papazoglou & Andersen, 2019). Di samping itu, pegawai wanita menghadapi tekanan yang berkaitan dengan jantina mereka, termasuk diskriminasi, kekurangan kemajuan kerjaya, dan beban ganda menyeimbangkan kerja dengan tanggungjawab keluarga (Rabe-Hemp & Garcia, 2020). Kajian telah menunjukkan bahawa pegawai wanita lebih berkemungkinan mengalami kelesuan dan ketidakpuasan kerja berbanding rakan lelaki mereka, terutamanya dalam organisasi di mana mereka kurang diwakili (Brough et al., 2018).

Kesan tekanan ke atas pegawai wanita didokumentasikan dengan baik, dengan penyelidikan menunjukkan bahawa tekanan yang tidak terurus boleh membawa kepada penurunan fungsi kognitif dan gangguan dalam membuat keputusan (McCarty et al., 2019). Dalam kajian oleh Papazoglou dan Tuttle (2018), pegawai polis wanita melaporkan tahap tekanan berkaitan kerja yang lebih tinggi daripada rakan sekerja lelaki mereka, mengaitkan banyak tekanan mereka kepada diskriminasi berasaskan jantina dan tekanan untuk mematuhi peranan jantina tradisional. Tekanan kronik ini boleh menghalang keupayaan mereka untuk mengambil bahagian dalam inisiatif pembelajaran organisasi, yang penting untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja polis yang berkembang.

2.2 Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi merujuk kepada proses di mana organisasi memperoleh, membangun dan menyebarkan pengetahuan yang membawa kepada peningkatan prestasi dan penyediaan kepada cabaran baharu (Argote, 2017). Dalam konteks dalam kalangan pegawai polis, pembelajaran organisasi adalah penting untuk mewujudkan budaya yang menggalakkan peningkatan berkeseluruhan dan penyelesaian masalah (Wensley et al., 2022). Senge (1990) membangunkan model Organisasi Pembelajaran, yang menekankan lima disiplin teras yang membolehkan organisasi memupuk pembelajaran berterusan: penguasaan peribadi, model mental, perkongsian visi, pembelajaran berpasukan, dan pemikiran sistem. Dalam kalangan pegawai polis, di mana pegawai menghadapi persekitaran yang cepat berubah, keupayaan untuk belajar dan menyesuaikan diri adalah penting untuk kejayaan organisasi. Pembelajaran organisasi membantu jabatan polis membangunkan strategi baharu, menambah baik pembuatan keputusan, dan meningkatkan keupayaan mereka untuk bertindak balas terhadap ancaman yang muncul (Wensley et al., 2022). Walau bagaimanapun, tekanan boleh menghalang proses pembelajaran ini dengan ketara, terutamanya apabila pegawai terharu dengan tuntutan kerja mereka (Cox & Griffiths, 2017). Bagi pegawai polis wanita, beban tambahan tekanan khusus jantina boleh menghalang lagi keupayaan mereka untuk terlibat dalam aktiviti pembelajaran organisasi (Rabe-Hemp & Garcia, 2020).

2.3 Peranan Jantina Dalam Kalangan Pegawai Polis

Menurut penyelidikan, pegawai polis wanita menghadapi tekanan yang berbeza daripada rakan lelaki mereka. Wanita yang bekerja dalam penguatkuasaan undang-undang menghadapi banyak tekanan, termasuk diskriminasi jantina, gangguan dan jangkaan untuk memenuhi peranan jantina tradisional (Rabe-Hemp & Garcia, 2020). Prestasi kerja mereka boleh terjejas oleh tekanan ini. Ia juga boleh mengurangkan penyertaan mereka dalam pembangunan profesional dan peluang pembelajaran. Di samping itu, pegawai wanita sering menghadapi cabaran untuk maju dalam kerjaya mereka, yang boleh meningkatkan tekanan mereka dan menyebabkan mereka marah dan meninggalkan syarikat (Holdaway & Parker, 2018).

Menurut penyelidikan literatur, pegawai polis wanita lebih cenderung daripada pegawai lelaki mengalami kepuasan dan kelesuan dalam pekerjaan mereka berbanding dengan pegawai lelaki, terutamanya di tempat kerja di mana majoriti pekerja adalah lelaki (Brough et al., 2018). Pegawai wanita perlu melakukan lebih banyak kerja emosi untuk mencegah diskriminasi dan berat sebelah di tempat kerja, yang sebahagiannya menyumbang kepada perbezaan ini (Rabe-Hemp & Garcia, 2020). Sebuah kajian oleh Papazoglou et al. (2020) mendapati bahawa pekerja wanita yang mengalami tahap tekanan kerja yang tinggi berkemungkinan kurang terlibat dalam aktiviti pembelajaran organisasi. Ini adalah penting untuk berkembang sebagai seorang pekerja dan menyesuaikan diri dengan cabaran baru.

2.4 Pengurusan Tekanan dan Pembelajaran Organisasi Semasa Kerja

Pengurusan tekanan kerja yang baik adalah penting untuk membantu syarikat belajar dalam persekitaran tekanan tinggi seperti kepolisan. Tekanan yang tidak dikawal boleh menyebabkan keletihan, kurang motivasi, dan pengasingan daripada aktiviti pembelajaran. Walau bagaimanapun, strategi untuk mengurangkan tekanan, seperti program sokongan rakan sebaya, kaunseling kesihatan mental, dan pengaturan kerja yang lebih fleksibel, membuat pekerja lebih berkemungkinan untuk belajar dan membantu berkembang organisasi (Cox & Griffiths, 2017).

Campur tangan pengurusan tekanan yang menangani tekanan yang berkaitan dengan jantina dan pekerjaan membantu pegawai polis wanita (Patterson, 2020). Sebuah kajian oleh Papazoglou dan Blumberg (2021) menunjukkan bahawa kaedah pengurusan tekanan yang disesuaikan untuk pekerja wanita sangat berguna kerana ia mengurangkan tekanan dan memupuk penglibatan dalam inisiatif pembelajaran. Intervensi yang mengutamakan sokongan kesihatan mental, bimbingan dan keseimbangan kehidupan kerja adalah berkesan dalam mengurangkan tekanan.

3.0 TEORI ATAU MODEL YANG BERKAITAN

3.1 Model Pembelajaran Organisasi (Peter Senge, 1990)

Rangka kerja lengkap untuk menggalakkan pembelajaran organisasi dikenali sebagai Model Organisasi Pembelajaran Peter Senge. Penguasaan peribadi, model mental, perkongsian visi, pembelajaran berpasukan, dan pemikiran sistem adalah lima asas model ini (Senge, 1990). Disiplin ini dicipta untuk mewujudkan persekitaran di mana orang digalakkan untuk belajar secara berterusan dan bekerjasama untuk mencapai objektif bersama.

Model mental membantu pegawai polis mencabar kepercayaan mereka dan berfikir secara kritis tentang tugas mereka, manakala penguasaan peribadi mendorong mereka untuk terus meningkatkan kemahiran dan pengetahuan mereka. Untuk memupuk rasa tujuan dan hala tuju, objektif yang dikongsi menyelaraskan matlamat individu dengan objektif organisasi. Pemikiran sistem membolehkan pegawai memahami hubungan antara elemen berbeza dalam persekitaran kerja mereka, manakala pembelajaran berpasukan menggalakkan kerjasama dan perkongsian pengetahuan (Senge, 1990; Wensley et al., 2022).

Oleh kerana model Organisasi Pembelajaran menekankan betapa pentingnya mewujudkan persekitaran kerja yang menyokong yang menggalakkan pembelajaran dan penyesuaian, ia sangat berkaitan dengan perbincangan tentang pengurusan tekanan kerja. Strategi pengurusan tekanan model Senge boleh digunakan oleh pihak berkuasa keselamatan untuk membangunkan budaya pembelajaran berterusan yang tahan terhadap kesukaran yang disebabkan oleh tekanan kerja (Cooper & Quick, 2017).

3.2 Model Mengatasi dan Stres Transaksional (Lazarus & Folkman, 1984)

Lazarus dan Folkman mencipta Transactional Model of Stress and Coping, yang mengutamakan interaksi yang berlaku semasa proses stres antara seseorang dan persekitaran mereka. Model ini menunjukkan bahawa apabila seseorang menganggap keadaan sebagai bahaya atau tidak sesuai dengan sumber mereka, ia menyebabkan tekanan. Model ini juga menekankan betapa pentingnya strategi daya tindak, seperti mendapatkan sokongan sosial atau terlibat dalam tingkah laku penyelesaian masalah, dalam menguruskan tekanan. Model Transaksional mungkin berguna untuk pegawai polis wanita kerana ia boleh menjelaskan cara mereka menilai dan bertindak balas terhadap tekanan seperti gangguan, diskriminasi jantina dan ketidakseimbangan dalam kehidupan kerja (Patterson, 2020). Dengan memahami cara tekanan ini dilihat dan ditadbir, organisasi boleh membangunkan inisiatif untuk memenuhi keperluan unik pegawai wanita dan meningkatkan keupayaan mereka untuk belajar daripada organisasi.

3.3 Model Kawalan-Permintaan-Sokongan Karasek (Karasek, 1979).

Interaksi antara tuntutan kerja, kawalan ke atas kerja, dan ketersediaan sokongan sosial menyebabkan tekanan kerja, menurut Model Permintaan-Kawalan-Sokongan Karasek (Karasek, 1979). Tuntutan pekerjaan yang tinggi digabungkan dengan kawalan yang rendah dan sokongan sosial yang terhad menyebabkan tahap tekanan yang tinggi. Sebaliknya, jika terdapat kawalan dan sokongan yang lebih besar, tekanan boleh dikurangkan dan kesejahteraan boleh dipertingkatkan.

Model ini menunjukkan betapa pentingnya sokongan struktur dan sosial untuk menguruskan tekanan dan meningkatkan hasil pembelajaran untuk pegawai polis wanita. Pegawai wanita boleh mendapat manfaat daripada sokongan struktur, seperti pengaturan kerja yang fleksibel, untuk mengimbangi beban kerja dan keluarga mereka. Di sisi lain, sokongan sosial daripada penyelia dan rakan sebaya boleh membantu mengurangkan perasaan pengasingan dan diskriminasi (Papazoglou et al., 2020). Organisasi boleh memupuk budaya pembelajaran berterusan dan daya tahan dalam kalangan pekerja wanita dengan memberikan sokongan dan meningkatkan kawalan ke atas tempat kerja mereka (Cox & Griffiths, 2017).

4.0 METODOLOGI

Metodologi kajian ini dibangunkan melalui semakan menyeluruh literatur akademik yang berkaitan dari 2017 hingga 2024, memfokuskan pada pengurusan tekanan kerja, pembelajaran organisasi dan cabaran khusus jantina dalam kalangan pegawai polis. Untuk membina asas teori kajian ini, sorotan literatur sistematik telah dijalankan menggunakan pelbagai pangkalan data akademik. Pangkalan data berikut telah dipilih berdasarkan liputan komprehensif mereka tentang artikel semakan rakan sebaya dalam psikologi, pengurusan, kajian jantina dan penguatkuasaan undang-undang seperti Google Scholar, Scopus, Web of Science, PsycINFO, PubMed, ProQuest Dissertations and Theses Global untuk memberikan perspektif yang menyeluruh tentang tekanan kerja dan pembelajaran organisasi dalam kalangan pegawai polis.

Carian awal merentasi semua pangkalan data menghasilkan sejumlah 350 artikel. Proses pemilihan artikel melibatkan beberapa peringkat untuk memastikan bahawa hanya literatur yang paling relevan dan berkualiti tinggi dimasukkan ke dalam rangka kerja konsep. Selepas saringan awal abstrak, 112 artikel telah disenarai pendek untuk semakan teks penuh. Selepas semakan menyeluruh artikel yang disenarai pendek, 65 artikel telah dipilih untuk dimasukkan ke dalam rangka kerja konsep akhir. Sebanyak 22 artikel tertumpu secara khusus pada strategi pengurusan tekanan kerja dalam konteks penguatkuasaan undang-undang, termasuk campur tangan kesihatan mental, sistem sokongan rakan sebaya dan program kesihatan di tempat kerja yang bertujuan untuk mengurangkan tekanan pekerjaan. Kesusasteraan menyerlahkan bagaimana campur tangan pengurusan tekanan telah digunakan untuk kedua-dua pegawai lelaki dan wanita, tetapi dengan penekanan pada cabaran unik yang dihadapi oleh wanita dalam profesion. 15 artikel memberi tumpuan kepada pembelajaran organisasi dan peranannya dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. Daripada jumlah ini, 10 artikel secara eksplisit merujuk model Organisasi Pembelajaran Peter Senge sebagai rangka kerja untuk memupuk pembelajaran dan penyesuaian berterusan dalam persekitaran dinamik dan tekanan tinggi seperti kepolisan. 18 artikel telah dikenal pasti yang secara khusus menangani tekanan khusus jantina yang dihadapi oleh pegawai polis wanita.

Artikel ini meneroka cabaran unik keseimbangan kerja-kehidupan, diskriminasi jantina dan peluang kemajuan kerjaya yang terhad dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. 10 artikel menyumbang kepada perbincangan teori tentang tekanan dan mekanisme daya tindak dalam profesion tekanan tinggi, khususnya menumpukan pada model seperti Model Transaksional Tekanan dan Daya Tahan (Lazarus & Folkman, 1984) dan Model Permintaan-

Kawalan-Sokongan (Karasek, 1979). Model-model ini berguna untuk memahami bagaimana pegawai polis wanita melihat tekanan dan menggunakan strategi mengatasi untuk menguruskannya. Bahagian Metodologi ini memberikan penjelasan terperinci tentang cara literatur diperoleh, disemak dan dikategorikan, bersama-sama dengan bilangan artikel yang dipilih pada setiap peringkat. Pecahan artikel memastikan ketelusan dan ketelitian dalam pembangunan rangka kerja konsep, yang akan membimbing penyelidikan empirikal masa depan.

■ 5.0 PERBINCANGAN DAN CADANGAN

Dapatan sorotan literatur sistematik ini mencadangkan bahawa pengurusan tekanan kerja memainkan peranan penting dalam memupuk budaya pembelajaran organisasi dalam kepolisan. Pegawai polis wanita menghadapi tekanan unik yang boleh menghalang penyertaan mereka dalam aktiviti pembelajaran, tetapi dengan campur tangan pengurusan tekanan yang berkesan, halangan ini dapat dikurangkan. Dengan menyepadukan prinsip model Organisasi Pembelajaran Senge dengan strategi pengurusan tekanan, jabatan polis boleh mewujudkan persekitaran di mana pegawai digalakkan untuk belajar secara berterusan, menyesuaikan diri dengan cabaran baharu dan meningkatkan prestasi keseluruhan mereka. Dapatan ini menggariskan hubungan rumit antara pengurusan tekanan kerja dan pembelajaran organisasi, khususnya dalam konteks pegawai polis wanita. Strategi pengurusan tekanan yang berkesan bukan sahaja mengurangkan kesan buruk tekanan di tempat kerja tetapi juga meningkatkan keupayaan pembelajaran organisasi (Parker & Griffin, 2023). Korelasi ini penting dalam persekitaran penguatkuasaan undang-undang di mana tekanan boleh memberi kesan ketara dalam membuat keputusan, berkomunikasi dan dinamik pasukan (Griffin & Hu, 2019).

Pegawai polis wanita sering menghadapi tekanan yang unik, termasuk berat sebelah jantina dan cabaran keseimbangan kerja-kehidupan, yang boleh menghalang pembangunan profesional dan penyertaan organisasi mereka (Houghton & Yoho, 2017). Kajian ini menyerlahkan keperluan program pengurusan tekanan yang disesuaikan yang mengiktiraf cabaran khusus ini. Penyepaduan kesedaran, latihan daya tahan dan rangkaian rakan sebaya yang menyokong boleh memudahkan persekitaran kerja yang lebih sihat, akhirnya memupuk budaya pembelajaran dan penyesuaian berterusan dalam jabatan polis (Chang & Chen, 2019; Kelly & Kauffman, 2021).

Selain itu, peranan kepimpinan dalam mempromosikan budaya organisasi yang menyokong tidak boleh dipertikaikan. Komitmen kepimpinan terhadap inisiatif pengurusan tekanan mencerminkan komitmen yang lebih luas terhadap kesejahteraan pekerja dan pembelajaran organisasi (Baird & Cummings, 2020). Program latihan yang direka untuk penyelia mengenali dan menangani isu berkaitan tekanan boleh mewujudkan persekitaran di mana pegawai wanita berasa dihargai dan diberi kuasa untuk menyumbang kepada perkongsian pengetahuan dan inovasi (Lee & Kim, 2022).

5.1 Implikasi

Implikasi menguruskan tekanan kerja secara berkesan dalam kalangan pegawai polis wanita melangkaui kesejahteraan individu; ia mempunyai kesan yang meluas terhadap prestasi organisasi dan perhubungan masyarakat. Organisasi yang mengutamakan pengurusan tekanan bukan sahaja memupuk tenaga kerja yang lebih sihat tetapi juga meningkatkan keberkesanan keseluruhan mereka dalam penguatkuasaan undang-undang (Parker & Griffin, 2023). Tenaga kerja yang disokong dengan baik lebih bersedia untuk menangani cabaran kepolisan, yang membawa kepada peningkatan dalam membuat keputusan, penglibatan masyarakat dan kepercayaan awam (Griffin & Hu, 2019). Selain itu, menangani tekanan unik yang dihadapi oleh pegawai wanita boleh mengurangkan kadar pusing ganti dengan ketara dan meningkatkan kepuasan kerja, akhirnya menyumbang kepada pasukan polis yang lebih stabil dan berpengalaman (Houghton & Yoho, 2017). Kestabilan ini penting dalam mengekalkan kesinambungan hubungan komuniti dan membina kepercayaan dengan populasi yang pelbagai (Baird & Cummings, 2020). Apabila jabatan polis menjadi semakin pelbagai, pemahaman dan menampung keperluan khusus pegawai wanita akan menjadi penting untuk menggalakkan keterangkuman dan ekuiti dalam organisasi (Kelly & Kauffman, 2021).

5.2 Cadangan Masa Depan

5.2.1 Mengintegrasikan Pengurusan Tekanan Kerja ke dalam Dasar Organisasi

Jabatan polis harus merasmikan inisiatif pengurusan tekanan dalam dasar organisasi mereka. Penyepaduan ini memastikan pengurusan tekanan menjadi keutamaan dan sumber diperuntukkan sewajarnya (Zhang & Yu, 2018). Meningkatkan Program Latihan: Program latihan masa depan harus merangkumi modul yang tertumpu secara khusus kepada cabaran unik yang dihadapi oleh pegawai wanita. Latihan ini boleh merangkumi topik seperti dinamik jantina dalam kepolisan, teknik pengurusan tekanan, dan sumber kesihatan mental (Lee & Kim, 2022).

5.2.2 Galakkan Kerjasama Penyelidikan

Wujudkan perkongsian dengan institusi akademik untuk menjalankan kajian membujur tentang kesan campur tangan pengurusan tekanan terhadap pembelajaran dan prestasi organisasi. Kerjasama ini boleh menghasilkan cerapan berharga yang memaklumkan amalan masa depan (Schaefer & Tully, 2024).

5.2.3 Cipta Rangkaian Sokongan

Bangunkan rangkaian sokongan formal untuk pegawai polis wanita yang memudahkan sokongan rakan sebaya, bimbingan dan pengalaman pembelajaran yang dikongsi. Rangkaian sedemikian boleh membantu mengurangkan perasaan terasing dan memperkasakan pegawai untuk mengharungi cabaran peranan mereka dengan berkesan (Chang & Chen, 2019).

Dengan melaksanakan implikasi dan saranan ini, organisasi polis bukan sahaja dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai wanita tetapi juga meningkatkan keberkesanan organisasi secara keseluruhan, memupuk budaya pembelajaran dan daya tahan yang memberi manfaat kepada kedua-dua pegawai dan komuniti yang mereka berkhidmat.

■ 6.0 KESIMPULAN

Sorotan literatur sistematik ini telah meneroka secara menyeluruh kesan pengurusan tekanan kerja terhadap pembelajaran organisasi di kalangan pegawai polis wanita, mencadangkan rangka kerja konsep berdasarkan model Organisasi Pembelajaran Senge. Pegawai polis wanita menghadapi tekanan yang unik, termasuk berat sebelah jantina, cabaran keseimbangan kerja-kehidupan, dan tekanan yang wujud dalam penguatkuasaan undang-undang. Menangani cabaran ini melalui strategi pengurusan tekanan yang disesuaikan adalah penting untuk meningkatkan pembelajaran organisasi dan daya tahan dalam jabatan polis (Baird & Cummings, 2020). Melaksanakan inisiatif pengurusan tekanan yang berkesan boleh membawa kepada peningkatan yang ketara dalam kesejahteraan pegawai, kepuasan kerja dan prestasi organisasi secara keseluruhan (Parker & Griffin, 2023). Apabila organisasi polis mengutamakan kesihatan mental dan menyediakan sumber untuk pengurangan tekanan, mereka bukan sahaja menyokong pegawai mereka tetapi juga mewujudkan tenaga kerja yang lebih adaptif dan inovatif yang mampu memenuhi permintaan kepolisan moden (Griffin & Hu, 2019). Rangka kerja yang dicadangkan berfungsi

sebagai asas untuk menyepadukan amalan pengurusan tekanan ke dalam inisiatif pembelajaran organisasi, mempromosikan pendekatan holistik kepada kesejahteraan pegawai.

Selain itu, memupuk budaya pembelajaran berterusan membolehkan jabatan polis menyesuaikan diri dengan landskap penguatkuasaan undang-undang yang berkembang. Menggalakkan perkongsian pengetahuan dan penyelesaian masalah secara kolaboratif dalam kalangan pegawai boleh meningkatkan kapasiti mereka untuk bertindak balas terhadap situasi yang kompleks dan membina hubungan komuniti yang lebih kukuh (Houghton & Yoho, 2017). Ini bukan sahaja meningkatkan keberkesanan operasi tetapi juga mengukuhkan kepercayaan dan legitimasi dalam komuniti yang mereka berkhidmat (Kelly & Kauffman, 2021). Penyelidikan masa depan diperlukan untuk menguji rangka kerja ini secara empirikal dan seterusnya mengkaji hubungan antara pengurusan tekanan dan pembelajaran organisasi dalam kepolisan. Kajian membujur dan analisis kes akan menjadi penting dalam memahami dinamik hubungan ini dan dalam mengenal pasti amalan terbaik yang boleh diterima pakai merentas pelbagai agensi penguatkuasaan undang-undang (Schaefer & Tully, 2024). Di samping itu, meneroka potensi teknologi dalam memudahkan pengurusan tekanan dan inisiatif pembelajaran boleh memberikan pandangan berharga tentang penyelesaian inovatif untuk cabaran kepolisan moden (Lee & Kim, 2022).

Akhirnya, mengutamakan kesihatan mental dan pembangunan profesional pegawai polis wanita akan membawa kepada sistem kepolisan yang lebih berkesan dan saksama. Dengan memupuk persekitaran yang menyokong pengurusan tekanan dan pembelajaran, organisasi polis boleh meningkatkan daya tahan dan keberkesanan keseluruhan mereka, memberi manfaat bukan sahaja kepada pegawai tetapi juga komuniti yang mereka berkhidmat.

Penghargaan

Penulis ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Sekolah Pembangunan Sumber Manusia dan Psikologi, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Teknologi Malaysia atas sokongan sepanjang penerbitan artikel ini.

Konflik Kepentingan

Penulis dengan ini mengisytiharkan bahawa tiada konflik kepentingan berkaitan dengan penerbitan artikel ini

Rujukan

- Argote, L. (2017). *Organizational learning: Creating, retaining, and transferring knowledge*. Springer.
- Brough, P., Chataway, S., & Biggs, A. (2018). "You don't want people knowing you're a copper!" A comparison of work-related stressors and resources in regional and urban police officers. *Australian Journal of Rural Health*, 26(3), 219-225.
- Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Wiley-Blackwell.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2017). Work stress: A risk management approach. In *Organizational interventions for health and well-being*. 29-48. Routledge.
- Holdaway, S., & Parker, S. K. (2018). Gendered work and occupational stress in the police force. *Policing and Society*, 28(5), 512-529.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- McCarty, W. P., et al. (2019). Stress and coping in law enforcement personnel: A literature review. *Police Quarterly*, 22(1), 58-77.
- Papazoglou, K., & Andersen, J. P. (2019). A guide to utilizing police training as a tool to promote resilience and improve health outcomes among police officers. *Traumatology*, 25(2), 180.
- Papazoglou, K., & Blumberg, D. M. (2021). Advancing resilience in law enforcement: The role of wellness training and psychological services. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(1), 47-58.
- Papazoglou, K., et al. (2020). Gender and stress in policing: Exploring the lived experiences of female officers. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 35(4), 468-483.
- Patterson, G. T. (2020). Gender and perceptions of workplace stress among police officers. *Policing: An International Journal*, 43(1), 1-14.
- Rabe-Hemp, C., & Garcia, V. (2020). Women in policing: Examining the impact of gender on job performance and career advancement. *Feminist Criminology*, 15(4), 379-400.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday/Currency.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5(2), 132-151.
- Wensley, A., et al. (2022). Organizational learning and change in police departments. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(1), 45-63.
- Westmarland, L., & Rowe, M. (2018). Police ethics and integrity: Can a new code overturn the blue code? *Policing and Society*, 28(7), 853-870.