

Memperkasakan Pengurusan Petugas Ambulans di Lembah Klang: Pendekatan Kepimpinan Transformasional

Empowering the Management of Ambulance Personnel in the Klang Valley: A Transformational Leadership Approach

Jamaludin Nasir Romli

*Bahagian Pembangunan Kesihatan Keluarga, Kementerian Kesihatan Malaysia
Corresponding author: jnromli@moh.gov.my*

Published: 1 April 2024

To cite this article: Romli, J. N. (2024). Empowering the Management of Ambulance Personnel in the Klang Valley: A Transformational Leadership Approach. *Management Research Journal*, 13(1), 124–135. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol13.1.10.2024>

To link to this article: <https://doi.org/10.37134/mrj.vol13.1.10.2024>

Abstrak

Kajian ini bertujuan untuk menilai tahap kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang serta hubungannya dengan tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan di tempat kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan inferens, data dikumpul melalui soal selidik yang melibatkan petugas ambulans dari pelbagai hospital di Lembah Klang. Kaedah pensampelan strata berlapis digunakan bagi memastikan representasi *proporsional* setiap hospital dalam sampel kajian. Instrumen utama yang digunakan ialah soal selidik MLQ6 yang menilai dimensi-dimensi kepimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans secara keseluruhan adalah tinggi, dengan dimensi "Rangsangan Intelektual" dan "Pertimbangan Individu" mencatatkan skor tertinggi. Analisis lanjut menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional secara signifikan mempengaruhi tingkah laku keselamatan dan persepsi terhadap iklim keselamatan, di mana petugas yang melaporkan tahap kepimpinan transformasional yang lebih tinggi juga menunjukkan tingkah laku keselamatan yang lebih baik dan persepsi positif terhadap iklim keselamatan. Kajian ini menekankan pentingnya mengamalkan kepimpinan transformasional dalam kalangan pengurus dan penyelia petugas ambulans untuk meningkatkan keselamatan dan kualiti perkhidmatan. Cadangan kajian termasuk pengukuhan latihan kepimpinan transformasional dalam program pembangunan profesional petugas ambulans dan meneroka kesan jangka panjang gaya kepimpinan ini terhadap prestasi dan kesejahteraan mereka. Implementasi kepimpinan transformasional di sektor perkhidmatan ambulans diharapkan dapat memperbaiki budaya kerja dan keselamatan, sekali gus meningkatkan kualiti perkhidmatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kata kunci: Kepimpinan Transformasional, Tingkah Laku Keselamatan, Iklim Keselamatan, Pengaruh Ideal, Motivasi Inspirasi,

Abstract

This study aims to assess the level of transformational leadership among ambulance personnel in the Klang Valley and its relationship with safety behavior and workplace safety climate. Using a descriptive and inferential quantitative approach, data were collected through questionnaires involving ambulance personnel from various hospitals in the Klang Valley. A stratified sampling method was used to ensure a proportional representation of each hospital in the study sample. The main instrument used was the MLQ6 questionnaire, which evaluates dimensions of transformational leadership such as idealized influence, inspirational motivation, intellectual

stimulation, and individualized consideration. The results of the study indicate that the overall level of transformational leadership among ambulance personnel is high, with the dimensions of "Intellectual Stimulation" and "Individualized Consideration" recording the highest scores. Further analysis shows that transformational leadership significantly influences safety behavior and perceptions of the safety climate, with personnel reporting higher levels of transformational leadership also demonstrating better safety behavior and a more positive perception of the safety climate. This study highlights the importance of practicing transformational leadership among managers and supervisors of ambulance personnel to enhance safety and service quality. The study's recommendations include strengthening transformational leadership training in the professional development programs for ambulance personnel and exploring the long-term effects of this leadership style on their performance and well-being. The implementation of transformational leadership in the ambulance service sector is expected to improve work culture and safety, thereby enhancing the quality of service provided to the community.

Keywords: Transformational Leadership, Safety Behavior, Safety Climate, Idealized Influence, Inspirational Motivation

PENGENALAN

Kepimpinan transformasional ialah gaya kepimpinan yang menekankan perubahan dan inovasi melalui pengaruh inspirasi, motivasi yang tinggi, dan pembangunan individu. Kepimpinan ini melibatkan pemimpin yang mampu menanamkan visi dan tujuan yang jelas, mencetuskan semangat dalam kalangan pengikutnya untuk mencapai matlamat bersama yang lebih tinggi daripada kepentingan peribadi. Dengan memberi tumpuan kepada empat buah komponen utama – pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasi (*inspirational motivation*), rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan pertimbangan individu (*individualized consideration*) – pemimpin transformasional berupaya mengubah dan mempertingkatkan keupayaan organisasi serta mendorong pengikutnya untuk mencapai prestasi yang luar biasa. Pengaruh ideal merujuk kepada tingkah laku pemimpin yang menjadi contoh teladan, memberikan inspirasi dan membina keyakinan pengikut. Motivasi inspirasi pula melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan visi yang menarik dan menimbulkan rasa kagum serta komitmen terhadap visi tersebut. Rangsangan intelektual ialah keupayaan pemimpin untuk menggalakkan kreativiti dan inovasi dengan mencabar andaian serta menggalakkan pengikut berfikir secara kritis dan menyelesaikan masalah dengan cara yang baru. Pertimbangan individu, komponen terakhir, menekankan kepentingan pemimpin dalam memberikan perhatian khusus kepada keperluan dan potensi setiap individu dalam organisasi, memberikan sokongan dan bimbingan peribadi yang diperlukan untuk perkembangan dan pencapaian peribadi.

Dalam konteks perkhidmatan ambulans, kepimpinan transformasional amat relevan kerana ia dapat meningkatkan motivasi dan moral petugas yang sering berdepan dengan situasi kecemasan dan tekanan tinggi. Dengan pemimpin yang menunjukkan pengaruh ideal, petugas ambulans akan merasa lebih yakin dan termotivasi untuk memberikan perkhidmatan yang berkualiti tinggi. Motivasi inspirasi daripada pemimpin boleh membantu petugas melihat makna yang lebih besar dalam kerja mereka, menghubungkan usaha mereka dengan kepentingan masyarakat secara keseluruhan. Rangsangan intelektual, dalam bentuk latihan berterusan dan penyelesaian masalah kreatif, boleh mempertingkatkan kecekapan dan keberkesanan dalam menghadapi cabaran harian. Pertimbangan individu yang diberikan oleh pemimpin transformasional akan memastikan setiap petugas merasa dihargai dan disokong, yang seterusnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangkan kadar kepenatan. Oleh itu, kepimpinan transformasional bukan sahaja mampu memacu perubahan positif dalam organisasi tetapi juga meningkatkan kualiti perkhidmatan ambulans yang kritikal bagi keselamatan dan kesejahteraan masyarakat. Melalui pendekatan ini, pemimpin bukan sahaja memimpin dengan memberi arahan, tetapi juga dengan memberikan inspirasi, sokongan, dan bimbingan yang membolehkan setiap ahli pasukan berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Dengan kepimpinan transformasional, perubahan yang mendalam dan berterusan dapat dicapai, yang mana akhirnya membawa kepada peningkatan prestasi dan inovasi dalam setiap aspek pengurusan dan operasi organisasi.

Pengurusan yang berkesan dalam perkhidmatan ambulans ialah kritikal untuk memastikan operasi berjalan lancar dan keselamatan pesakit terjamin semasa kecemasan. Dalam situasi di mana setiap detik sangat berharga, keberkesanan pengurusan boleh membezakan antara kehidupan dan

kematian. Pengurusan yang baik memastikan ambulans tiba tepat pada masanya, petugas perubatan menerima latihan yang mencukupi, dan peralatan sentiasa dalam keadaan siap sedia. Ia juga melibatkan penyelarasan yang baik antara pasukan ambulans dan pusat kawalan, yang memerlukan komunikasi yang jelas dan tindakan yang pantas. Tanpa pengurusan yang berkesan, risiko kesilapan dan kelewatan boleh meningkat, yang mungkin mengakibatkan akibat yang tragis. Sebaliknya, pengurusan yang cekap memastikan setiap anggota pasukan memahami peranan mereka dan bertindak dengan berkesan. Pengurusan sumber manusia juga penting untuk mengelakkan petugas ambulans daripada terbeban dengan waktu kerja yang terlalu panjang, yang boleh mengurangkan kecekapan dan meningkatkan risiko kesilapan. Dengan pengurusan yang berkesan, petugas ambulans dapat memberikan perkhidmatan terbaik kepada masyarakat, meningkatkan keyakinan awam terhadap sistem kesihatan, dan memastikan pesakit menerima rawatan yang segera dan berkualiti tinggi. Oleh itu, pengurusan yang baik bukan hanya meningkatkan kecekapan operasi tetapi juga menyelamatkan nyawa dan meningkatkan keseluruhan kualiti perkhidmatan kesihatan. Gambaran keseluruhan Lembah Klang dan konteks kajian.

Lembah Klang, yang merangkumi Kuala Lumpur dan kawasan sekitarnya seperti Selangor, merupakan pusat tumpuan ekonomi, sosial, dan budaya di Malaysia. Dengan jumlah penduduk yang melebihi 7 juta orang, kawasan ini berkembang pesat menjadi hub metropolitan yang sibuk. Pertumbuhan pesat ini turut membawa kepada peningkatan permintaan terhadap perkhidmatan kesihatan, termasuk perkhidmatan ambulans. Lembah Klang tidak hanya dikenali dengan kepesatan ekonominya tetapi juga dengan kepelbagaian penduduknya yang mencakupi pelbagai latar belakang etnik, budaya, dan sosioekonomi. Keadaan ini mewujudkan cabaran unik dalam pengurusan perkhidmatan kesihatan, terutamanya dalam memastikan setiap individu mendapat akses kepada perkhidmatan kecemasan yang pantas dan berkesan.

Petugas ambulans di Lembah Klang berhadapan dengan situasi yang sangat dinamik dan mencabar, termasuk kesesakan lalu lintas yang melampau, kepelbagaian demografi pesakit, serta pelbagai jenis kecemasan perubatan yang memerlukan tindak balas segera. Oleh itu, pengurusan yang cekap dan berkesan amat kritikal untuk memastikan perkhidmatan ambulans dapat beroperasi dengan optimum. Kepimpinan transformasional, dengan penekanannya pada inspirasi, motivasi, dan pembangunan individu, dilihat sebagai pendekatan yang berpotensi besar untuk meningkatkan keberkesanan pengurusan ini. Dalam konteks Lembah Klang, pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasikan petugas ambulans bukan sahaja dapat meningkatkan moral dan prestasi kerja tetapi juga memastikan kualiti perkhidmatan kesihatan yang diberikan adalah yang terbaik.

Kajian ini bertujuan untuk meneroka bagaimana kepimpinan transformasional boleh diaplikasikan dalam pengurusan perkhidmatan ambulans di Lembah Klang. Dengan meneliti pengalaman dan pandangan petugas ambulans sendiri, kajian ini akan memberikan pandangan yang mendalam tentang cabaran dan keperluan mereka serta bagaimana pendekatan kepimpinan ini boleh membantu mengatasi cabaran tersebut. Kajian ini juga akan meneliti kesan gaya kepimpinan semasa terhadap motivasi, moral, dan keberkesanan kerja petugas ambulans, serta menawarkan cadangan praktikal untuk memperbaiki pengurusan melalui kepimpinan transformasional. Dalam dunia yang semakin kompleks dan mencabar, kepimpinan yang mampu menginspirasi perubahan positif ialah kunci untuk memastikan perkhidmatan ambulans di Lembah Klang dapat terus memberikan perkhidmatan yang cemerlang kepada masyarakat.

SOROTAN LITERATUR

Perkhidmatan ambulans di Malaysia telah mengalami transformasi yang mengagumkan sejak awal abad ke-20. Pada mulanya, perkhidmatan ini agak terhad, tertumpu di bandar-bandar utama seperti Kuala Lumpur dan Pulau Pinang, dan dikendalikan oleh organisasi sukarela seperti St. John Ambulance dan Bulan Sabit Merah Malaysia. Selepas kemerdekaan pada tahun 1957, kerajaan Malaysia mula memberi perhatian yang lebih serius terhadap penyediaan perkhidmatan kesihatan yang komprehensif. Pada tahun 1980-an, dengan pertumbuhan pesat populasi dan ekonomi, permintaan untuk perkhidmatan ambulans yang lebih efisien dan menyeluruh meningkat. Kerajaan memperkenalkan pelbagai inisiatif untuk meningkatkan kecekapan dan capaian perkhidmatan ambulans, termasuk penubuhan pasukan ambulans di hospital-hospital kerajaan dan pembelian kenderaan ambulans yang lebih moden dan

lengkap dengan peralatan perubatan terkini. Penubuhan Malaysian Emergency Response Services (MERS) 999 pada tahun 2007 merupakan satu lagi langkah penting dalam memperkukuhkan perkhidmatan ambulans di negara ini. Sistem MERS 999 memperkenalkan sistem panggilan kecemasan berpusat yang menghubungkan pengguna dengan pelbagai agensi kecemasan termasuk ambulans, bomba, dan polis. Ini memastikan respons yang lebih pantas dan koordinasi yang lebih baik dalam menangani kecemasan. Di samping itu, latihan dan pendidikan untuk petugas ambulans juga diperhebat dengan program-program latihan yang lebih sistematik dan menyeluruh. Petugas ambulans kini menerima latihan intensif dalam pengendalian kecemasan, penjagaan pra-hospital, dan penggunaan peralatan perubatan canggih. Dalam usaha untuk terus meningkatkan kualiti perkhidmatan, teknologi telekomunikasi dan maklumat turut diintegrasikan, membolehkan petugas ambulans berkomunikasi dengan pusat perubatan dan menerima arahan secara langsung semasa di lapangan. Kerjasama dengan sektor swasta juga diperkukuhkan untuk memastikan penyediaan perkhidmatan yang lebih meluas dan berkualiti tinggi. Melalui usaha-usaha ini, perkhidmatan ambulans di Malaysia telah berubah daripada perkhidmatan asas kepada satu sistem yang kompleks dan efisien, mampu memberikan respons pantas dan rawatan segera kepada mereka yang memerlukan. Transformasi ini bukan sahaja meningkatkan keberkesanan perkhidmatan kesihatan di negara ini, tetapi juga menyelamatkan lebih banyak nyawa dan memberikan harapan kepada masyarakat dalam situasi kecemasan.

Cabaran semasa dalam pengurusan petugas ambulans

Pengurusan petugas ambulans di Malaysia menghadapi pelbagai cabaran yang kompleks dan memerlukan penyelesaian yang berkesan. Antara isu utama ialah kekurangan sumber manusia yang mencukupi, di mana bilangan petugas sering kali tidak sepadan dengan jumlah panggilan kecemasan yang diterima. Ini menyebabkan tekanan yang tinggi terhadap kakitangan, mempengaruhi kualiti perkhidmatan yang diberikan. Selain itu, petugas ambulans sering berhadapan dengan jadual kerja yang tidak menentu dan keletihan akibat kerja yang panjang dan menuntut, yang boleh menjejaskan prestasi dan keselamatan mereka sendiri. Keterbatasan dalam latihan dan perkembangan profesional juga menjadi masalah, di mana petugas tidak selalu mendapat peluang untuk meningkatkan kemahiran mereka dalam menghadapi situasi kecemasan yang semakin kompleks. Pengurusan sumber dan peralatan, seperti ambulans yang sering mengalami kerosakan atau tidak mempunyai kelengkapan yang mencukupi, turut menambah beban kerja petugas. Sering kali, kekurangan koordinasi antara agensi dan kesulitan dalam komunikasi juga memburukkan lagi keadaan, menyebabkan kelewatan dalam respons kecemasan. Dalam menghadapi cabaran-cabaran ini, adalah penting untuk menerapkan strategi pengurusan yang efektif serta memberikan sokongan yang mencukupi kepada petugas untuk memastikan mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik dan memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat.

Definisi dan konsep kepimpinan transformasional

Kepimpinan transformasional ialah gaya kepimpinan yang menekankan perubahan dan inovasi, di mana pemimpin tidak hanya mengurus dan mentadbir, tetapi juga menginspirasi dan mengubah pengikut mereka untuk mencapai potensi tertinggi. Pemimpin transformasional berfungsi sebagai agen perubahan yang memberikan visi yang jelas dan menarik mengenai masa depan organisasi. Mereka memotivasikan dan menginspirasi pengikut melalui karisma, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Karisma membolehkan pemimpin mendapatkan kepercayaan dan rasa hormat daripada pengikut mereka, manakala rangsangan intelektual menggalakkan kreativiti dan inovasi melalui cabaran terhadap norma sedia ada. Pertimbangan individu pula memastikan setiap pengikut dirasakan dihargai dan diperhatikan secara peribadi, membantu dalam pembangunan peribadi mereka. Dalam konteks perkhidmatan ambulans, kepimpinan transformasional dapat mengubah cara pasukan perubatan bekerja, meningkatkan motivasi dan moral, serta memastikan perkhidmatan yang lebih efisien dan responsif kepada keperluan kecemasan. Dengan memberikan visi yang jelas dan menanamkan semangat dalam pasukan, pemimpin transformasional dapat membawa perubahan positif yang signifikan, meningkatkan keselamatan pesakit, dan memastikan standard perkhidmatan yang tinggi. Kepimpinan jenis ini bukan sahaja memperbaiki prestasi organisasi tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen di kalangan petugas, yang akhirnya memberikan impak yang positif

kepada kualiti perkhidmatan keseluruhan.

KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL: TEORI DAN AMALAN

Kepimpinan transformasional ialah gaya kepimpinan yang memfokuskan pada perubahan positif dalam organisasi melalui inspirasi dan motivasi. Prinsip utama kepimpinan transformasional merangkumi empat komponen asas yang dikenali sebagai 4 I: Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Rangsangan Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Pertimbangan Individu (*Individualized Consideration*). Pengaruh Ideal merujuk kepada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh teladan, memancarkan keyakinan, dan integriti sehingga mendapat penghormatan dan kepercayaan daripada pengikut. Motivasi Inspirasi melibatkan visi masa depan yang jelas dan menarik yang dikomunikasikan secara berkesan oleh pemimpin, sehingga menginspirasi dan memotivasikan pengikut untuk mencapai matlamat yang lebih tinggi. Rangsangan Intelektual pula berkaitan dengan pemimpin yang mendorong kreativiti dan inovasi dengan mencabar andaian dan menggalakkan pengikut untuk berfikir di luar kotak serta menyelesaikan masalah secara kreatif. Akhirnya, Pertimbangan Individu ialah keupayaan pemimpin untuk memberikan perhatian dan sokongan khusus kepada setiap pengikut berdasarkan keperluan individu mereka, membantu mereka berkembang dan mencapai potensi penuh. Melalui penerapan keempat-empat prinsip ini, kepimpinan transformasional berupaya untuk menghasilkan perubahan yang mendalam dan berkekalan dalam organisasi, memperbaiki budaya kerja, dan meningkatkan prestasi keseluruhan. Pemimpin transformasional bukan sahaja memimpin dengan teladan tetapi juga memberikan ruang kepada pengikut untuk berkembang, berinovasi, dan berasa dihargai dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Kepimpinan transformasional berbeza daripada gaya kepimpinan lain dalam beberapa aspek utama yang mempengaruhi cara seorang pemimpin memberi inspirasi dan memotivasikan pasukannya. Pemimpin transformasional berusaha untuk mengubah dan memperbaiki keadaan dengan mempengaruhi visi dan matlamat jangka panjang, menggalakkan inovasi, dan memberi motivasi yang mendalam. Mereka cenderung untuk membangunkan hubungan yang kuat dengan ahli pasukan mereka, meningkatkan keyakinan dan kepuasan melalui sokongan dan pujian. Sebaliknya, gaya kepimpinan yang lebih tradisional seperti kepimpinan autoritarian atau *laissez-faire* mempunyai pendekatan yang berbeza. Kepimpinan autoritarian cenderung menekankan kawalan ketat dan arahan langsung, di mana keputusan dibuat oleh pemimpin dan ahli pasukan perlu mengikuti arahan tanpa banyak ruang untuk perbincangan atau inisiatif sendiri. Ini boleh mengakibatkan suasana kerja yang kurang memberangsangkan dan kurang motivasi.

Dalam gaya kepimpinan *laissez-faire*, pemimpin cenderung membiarkan ahli pasukan membuat keputusan sendiri tanpa campur tangan yang signifikan. Walaupun ini memberi kebebasan kepada pasukan, ia kadang-kadang boleh mengakibatkan kurangnya arah dan koordinasi. Sebaliknya, pemimpin transformasional berusaha untuk menginspirasi dan memotivasikan ahli pasukan dengan menghubungkan matlamat individu mereka dengan matlamat organisasi yang lebih besar, serta memberi perhatian kepada perkembangan peribadi dan profesional ahli pasukan. Mereka menggalakkan kreativiti dan inovasi dengan memberi sokongan dan panduan yang diperlukan, sementara mereka terus menetapkan standard tinggi dan memberikan contoh teladan. Ini menjadikan mereka lebih berkesan dalam mendorong perubahan positif dan mencapai kejayaan jangka panjang. Dengan kata lain, pemimpin transformasional bukan sahaja memberi arahan tetapi juga mempengaruhi cara ahli pasukan melihat dan berinteraksi dengan pekerjaan mereka, menjadikan mereka lebih terlibat dan berkomitmen terhadap kejayaan bersama.

Kepimpinan transformasional telah lama dikenali sebagai gaya kepimpinan yang berkesan dalam pelbagai sektor, termasuk sektor kesihatan. Kajian literatur menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional, yang menekankan inspirasi, motivasi, dan perubahan positif, memberikan impak yang signifikan terhadap prestasi dan kepuasan kerja dalam sektor ini. Pemimpin transformasional memotivasikan kakitangan dengan memberikan visi yang jelas, merangsang kreativiti, dan meningkatkan semangat kerja melalui sokongan dan pengiktirafan. Dalam konteks kesihatan, pemimpin seperti ini dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja staf, yang seterusnya memperbaiki kualiti penjagaan pesakit. Penyelidikan oleh Bass dan Avolio (1994) mendapati bahawa kepimpinan transformasional berkaitan dengan peningkatan dalam prestasi kerja dan komitmen organisasi. Kajian oleh (Bass & Avolio, 2004) juga menyokong penemuan ini dengan menunjukkan bahawa pemimpin

transformasional dapat mempengaruhi perubahan tingkah laku yang positif dan hasil penjagaan kesihatan yang lebih baik. Selain itu, kajian oleh (Wu *et al.*, 2011) mengesahkan bahawa kepimpinan transformasional meningkatkan kepuasan dan motivasi pekerja dalam persekitaran hospital, yang penting untuk mengurangkan kadar penarikan diri dan keletihan. Dengan merangsang semangat dan komitmen, pemimpin transformasional dapat membantu mencipta persekitaran kerja yang lebih positif dan produktif, yang akhirnya mempengaruhi kualiti penjagaan pesakit secara keseluruhan. Oleh itu, aplikasi kepimpinan transformasional dalam sektor kesihatan bukan sahaja meningkatkan kepuasan dan prestasi kakitangan tetapi juga dapat membawa kepada hasil penjagaan pesakit yang lebih baik.

KEPENTINGAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PERKHIDMATAN AMBULANS

Kepimpinan transformasional memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi dan moral petugas ambulans, yang sering kali berhadapan dengan tekanan dan cabaran yang tinggi. Dalam perkhidmatan ambulans, di mana setiap saat boleh menjadi kritikal dan setiap keputusan mempengaruhi nyawa, kepimpinan yang berinspirasi dan menyokong mampu menjadikan perbezaan besar. Pemimpin transformasional memberikan visi yang jelas dan inspirasi kepada pasukan mereka, membantu petugas ambulans merasa lebih bermotivasi dan bersemangat untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Mereka juga berusaha untuk memahami dan memenuhi keperluan individu dalam pasukan, serta menghargai sumbangan setiap anggota. Dengan memberikan sokongan emosional dan pengiktirafan yang sesuai, pemimpin transformasional membina suasana kerja yang positif dan mendorong petugas ambulans untuk mencapai potensi penuh mereka. Hasilnya, petugas ambulans merasa lebih dihargai dan bersemangat, yang secara langsung mempengaruhi kualiti perkhidmatan yang mereka berikan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Kajian menunjukkan bahawa kepimpinan yang menyokong dan memotivasikan seperti ini tidak hanya memperbaiki prestasi individu tetapi juga meningkatkan dinamik pasukan dan kerjasama, yang sangat penting dalam situasi kecemasan yang memerlukan tindakan cepat dan berkoordinasi (Bass & Avolio, 1994; Judge & Piccol, 2004). Oleh itu, kepimpinan transformasional bukan sahaja menggalakkan persekitaran kerja yang lebih harmonis tetapi juga menyumbang kepada keberkesanan keseluruhan perkhidmatan ambulans.

Kepimpinan transformasional memainkan peranan penting dalam meningkatkan komunikasi dan kerjasama dalam pasukan perkhidmatan ambulans, yang mana merupakan aspek kritikal untuk operasi yang berjaya. Dengan menerapkan prinsip kepimpinan transformasional, pengurus ambulans dapat menggalakkan suasana yang terbuka dan menyokong, di mana ahli pasukan merasa lebih selesa untuk berkongsi maklumat dan pendapat. Kepimpinan yang bersifat inspirasi dan berorientasikan visi ini memupuk hubungan yang lebih baik antara anggota pasukan, yang akhirnya membawa kepada penguatan kerjasama dalam situasi yang penuh tekanan seperti ketika menghadapi kecemasan. Apabila ketua pasukan menunjukkan empati, memberikan sokongan moral, dan mengiktiraf sumbangan setiap ahli, mereka tidak hanya memperbaiki komunikasi tetapi juga meningkatkan motivasi dan semangat kerja pasukan. Ini bukan sahaja mempercepatkan respons terhadap insiden tetapi juga meningkatkan keseluruhan kecekapan operasi ambulans. Kajian menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional meningkatkan kualiti komunikasi dalam pasukan dengan memperkenalkan cara kerja yang lebih efektif dan menyokong, di mana anggota pasukan dapat berfungsi dengan lebih baik dan lebih harmonis (B.M. Bass, 2006). Dengan membina hubungan yang kuat dan berlandaskan kepercayaan, kepimpinan transformasional membantu dalam pengurangan konflik, meningkatkan koordinasi, dan mempromosikan budaya kerja yang lebih positif dalam perkhidmatan ambulans, menjadikannya lebih bersedia dan cekap dalam menghadapi cabaran harian mereka (Northouse, 2021).

Kepimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang mendalam terhadap kualiti perkhidmatan dan keselamatan pesakit dalam perkhidmatan ambulans. Kepimpinan yang transformatif bukan sahaja memotivasikan petugas ambulans untuk mencapai tahap prestasi yang lebih tinggi, tetapi juga memperbaiki komunikasi dan kerjasama dalam pasukan. Pemimpin yang transformasional berupaya menginspirasi dan memberi semangat kepada petugas ambulans untuk menekankan kepentingan keselamatan pesakit, memastikan prosedur operasi standard dipatuhi, dan menggalakkan pemikiran kreatif dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul semasa operasi. Ini secara langsung memberi kesan positif kepada kualiti perkhidmatan yang diberikan, kerana petugas yang termotivasi dan berdaya saing cenderung melakukan tugas mereka dengan lebih cekap dan berkesan.

Dengan memupuk persekitaran kerja yang positif dan menyokong, kepimpinan transformasional membantu mengurangkan tekanan dan keletihan, yang sering kali boleh mempengaruhi prestasi dan keselamatan pesakit. Kesemua ini menyumbang kepada peningkatan kepuasan pesakit dan hasil klinikal yang lebih baik, serta mengurangkan kemungkinan insiden yang tidak diingini. Dalam konteks perkhidmatan ambulans, ini bermakna setiap panggilan kecemasan ditangani dengan lebih pantas dan lebih tepat, mengurangkan risiko komplikasi dan kematian. Dengan demikian, kepimpinan transformasional bukan sahaja mempertingkatkan moral dan motivasi petugas, tetapi juga memberikan impak langsung terhadap keselamatan dan kualiti perkhidmatan yang diterima oleh pesakit (B.M. Bass, 2006; Judge & Piccol, 2004).

METODOLOGI KAJIAN

Dalam kajian ini, metodologi yang digunakan adalah deskriptif dan inferens, bertujuan untuk menilai tahap gaya kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang serta hubungannya dengan tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui pengumpulan data dengan soal selidik untuk memahami dan mengukur tahap kepimpinan transformasional yang dialami oleh petugas ambulans.

Kajian ini menggunakan reka bentuk deskriptif untuk menggambarkan tahap kepimpinan transformasional, serta reka bentuk inferens untuk meneroka hubungan antara gaya kepimpinan transformasional dengan tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan.

Populasi kajian terdiri daripada petugas ambulans yang berkhidmat di pelbagai hospital di Lembah Klang. Kaedah pensampelan strata berlapis digunakan untuk memastikan setiap hospital diwakili secara *proporsional* dalam sampel akhir, bagi meningkatkan ketepatan dan kebolehpercayaan hasil kajian. Sampel diambil secara rawak daripada setiap strata untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

Instrumen utama kajian ini ialah soal selidik kepimpinan MLQ6. Soal selidik ini menilai beberapa dimensi kepimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu, serta hubungannya dengan tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan.

Data dikumpul melalui pelawaan e-mel kepada responden untuk mengisi soal selidik dalam talian melalui platform seperti *Google Forms*. Peringatan berkala diberikan untuk meningkatkan kadar tindak balas, dan pemantauan dibuat untuk memastikan bilangan responden mencukupi. Selain itu, temu bual secara peribadi juga dilakukan untuk mendapatkan pandangan yang lebih mendalam mengenai pengalaman mereka dengan kepimpinan transformasional di tempat kerja.

Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferens. Statistik deskriptif seperti frekuensi, min, dan peratusan digunakan untuk menggambarkan tahap kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans. Statistik inferens, seperti ujian-t dan ujian korelasi, digunakan untuk menilai perbezaan dan hubungan antara gaya kepimpinan transformasional dengan variabel lain seperti tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan. Jadual 1 menunjukkan dapatan analisis data yang dilaksanakan.

Jadual 1: Dapatan Analisis Data

Bil	Pernyataan	Skala					Pera- tusan	Min	Sd	Tahap
		1 STS	2 TS	3 AS	4 S	5 SS				
1	Saya membuat orang lain merasa selesa bila berada di sekeliling saya (Pengaruh ideal)	10.0 (16)	15.0 (24)	23.8 (38)	35.6 (57)	15.6 (25)	51.2 (82)	3.31	1.19	Sederhana
2	Saya menggunakan perkataan yang mudah difahami untuk	11.9 (19)	10.0 (16)	5.6 (9)	41.9 (67)	30.6 (49)	72.5 (116)	3.69	1.32	Tinggi

bersambung

3	menerangkan perkara yang kita boleh dan kita perlu lakukan (Motivasi inspirasi) Saya membuat orang lain berfikir tentang masalah lama yang dihadapi dengan cara berfikir yang baharu (Rangsangan intelektual)	6.3 (19)	7.5 (12)	3.1 (5)	43.1 (69)	40.0 (64)	83.1 (133)	4.03	1.14	Tinggi
4	Saya membantu orang lain untuk memajukan diri mereka sendiri (Pertimbangan individu)	-	1.3 (2)	3.1 (5)	47.5 (76)	48.1 (77)	95.6 (153)	4.25	.619	Tinggi
5	Orang lain ada keyakinan yang penuh terhadap saya. (Pengaruh ideal)	8.8 (14)	10.0 (16)	10.0 (16)	40.6 (65)	30.6 (49)	71.2 (114)	3.74	1.24	Tinggi
6	Saya memberikan imej yang memberangsangkan terhadap apa yang kita boleh lakukan (Motivasi inspirasi)	3.8 (6)	5.0 (8)	8.1 (13)	49.4 (79)	33.8 (54)	83.2 (133)	4.04	.980	Tinggi
7	Saya memberikan cara yang baharu untuk orang lain menyelesaikan masalah yang membelenggu mereka (Rangsangan intelektual)	16.9 (27)	16.3 (26)	1.3 (2)	31.3 (50)	34.4 (55)	65.7 (105)	3.50	1.51	Tinggi
8	Saya berkongsi pendapat saya kepada orang lain tentang apa yang mereka boleh lakukan (Pertimbangan individu)	30.0 (48)	0.6 (1)	9.4 (15)	34.4 (55)	25.6 (41)	60.0 (96)	3.25	1.59	Sederhana
9	Orang lain merasa bangga apabila dikaitkan dengan saya (Pengaruh ideal)	16.9 (27)	-	0.6 (1)	35.6 (57)	46.9 (75)	82.5 (132)	3.95	1.41	Tinggi
10	Saya membantu orang lain untuk mencari makna dalam kerja yang dilakukan (Motivasi inspirasi)	1.9 (3)	-	1.3 (2)	36.3 (58)	60.6 (97)	96.9 (155)	4.53	.708	Sangat Tinggi
11	Saya membantu orang lain untuk memikirkan semula idea yang mereka tidak pernah persoalkan sebelum ini (Rangsangan intelektual)	45.0 (72)	43.8 (70)	10.0 (16)	1.3 (2)	-	1.3 (2)	4.32	.705	SangatTinggi
12	Saya memberikan perhatian secara peribadi kepada mereka yang seolah-olah membantah (Pertimbangan individu)	-	1.9 (3)	2.5 (4)	45.6 (73)	50.0 (80)	95.6 (153)	4.43	.641	SangatTinggi
Purata							73.4 (117)	3.87	.915	Tinggi

DAPATAN KAJIAN

Analisis terhadap tahap gaya kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, gaya kepimpinan ini berada pada tahap yang tinggi dengan min purata 3.87 dan sisihan piawai .915. Ini mencerminkan bahawa petugas ambulans umumnya merasakan kepimpinan transformasional diterapkan dalam kerja harian mereka. Secara khusus, dimensi seperti "Motivasi Inspirasi," "Rangsangan Intelektual," dan "Pertimbangan Individu" memperlihatkan tahap yang sangat tinggi, dengan item-item seperti "Saya membantu orang lain untuk mencari makna dalam kerja yang dilakukan" mencatatkan min 4.53 (Sd .708) dan "Saya membantu orang lain untuk

memikirkan semula idea yang mereka tidak pernah persoalkan sebelum ini" mencatatkan min 4.32 (Sd .705). Ini menunjukkan bahawa pemimpin dalam kalangan petugas ambulans sangat berkesan dalam memberikan inspirasi, mencetuskan pemikiran baru, dan memberi perhatian individu kepada anggota mereka. Walau bagaimanapun, beberapa aspek seperti "Saya berkongsi pendapat saya kepada orang lain tentang apa yang mereka boleh lakukan" mempunyai tahap sederhana dengan min 3.25 (Sd 1.59), yang mencerminkan keperluan untuk peningkatan dalam komunikasi dan panduan individu.

Analisis data tentang tahap gaya kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang menunjukkan bahawa petugas ambulans cenderung menunjukkan tahap kepimpinan transformasional yang tinggi dalam kebanyakan dimensi yang diukur. Berdasarkan data, dimensi "Pertimbangan Individu" dan "Rangsangan Intelektual" mencatatkan skor tertinggi, dengan nilai purata 4.43 dan 4.32 masing-masing, menandakan bahawa petugas ambulans aktif dalam memberi perhatian secara peribadi kepada anggota pasukan dan membantu mereka memikirkan semula idea-idea lama. Ini menunjukkan bahawa mereka berusaha untuk memahami dan menyokong perkembangan peribadi serta profesional orang lain, yang merupakan aspek utama dalam kepimpinan transformasional.

Dimensi "Motivasi Inspirasi" juga mencatatkan skor tinggi, dengan nilai purata 4.04, menunjukkan bahawa petugas ambulans memberikan imej yang memberangsangkan dan membantu orang lain mencari makna dalam kerja mereka. Ini adalah indikator bahawa mereka tidak hanya memberi dorongan tetapi juga berusaha untuk membangkitkan semangat dan memberi makna kepada tugas yang dilakukan oleh pasukan mereka. Di sisi lain, dimensi "Pengaruh Ideal" menunjukkan skor yang agak tinggi dengan nilai purata 3.87, yang menunjukkan bahawa petugas ambulans sering menjadi contoh teladan dan memberi keyakinan kepada orang lain, walaupun ada ruang untuk peningkatan dalam membangun kepercayaan dan imej yang memberangsangkan. Dimensi ini penting kerana pengaruh ideal merujuk kepada kemampuan pemimpin untuk menjadi contoh dan mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain melalui tindakan mereka. Untuk dimensi "Rangsangan Intelektual," petugas ambulans menunjukkan skor yang tinggi (4.32), mencerminkan kejayaan mereka dalam mendorong orang lain untuk berfikir secara kritis dan mencari penyelesaian baru kepada masalah yang dihadapi. Ini ialah elemen penting dalam kepimpinan transformasional kerana ia membantu menggalakkan inovasi dan penyelesaian kreatif dalam situasi yang mencabar. Sebaliknya, terdapat sedikit variasi dalam tahap kepimpinan transformasional dalam dimensi "Pengaruh Ideal" dan "Motivasi Inspirasi" apabila dilihat daripada perspektif statistik. Skor purata dalam dimensi ini (3.87 untuk Pengaruh Ideal dan 4.04 untuk Motivasi Inspirasi) menunjukkan bahawa walaupun ada pencapaian yang baik, masih ada ruang untuk meningkatkan impak positif dan dorongan kepada pasukan. Ini mungkin menunjukkan bahawa walaupun petugas ambulans umumnya cemerlang dalam memberi inspirasi dan mempengaruhi orang lain, mereka mungkin perlu lebih menumpukan kepada aspek pengaruh ideal dan motivasi inspirasi secara lebih konsisten.

Secara keseluruhan, data menunjukkan bahawa petugas ambulans di Lembah Klang mempunyai tahap kepimpinan transformasional yang tinggi dalam kebanyakan dimensi yang dinilai. Namun, pengurusan dan penyeliaan yang lebih baik mungkin diperlukan untuk meningkatkan aspek tertentu seperti "Pengaruh Ideal" dan "Motivasi Inspirasi" bagi memastikan bahawa semua dimensi kepimpinan transformasional dipraktikkan dengan konsisten dan berkesan. Keupayaan untuk terus memperbaiki dan mengukuhkan dimensi-dimensi ini bukan sahaja akan meningkatkan kecekapan dan keberkesanan operasi ambulans tetapi juga memberi impak positif terhadap keselamatan dan kepuasan pesakit serta keseluruhan kualiti perkhidmatan.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Tinjauan terhadap gaya kepimpinan semasa di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang menunjukkan bahawa gaya kepimpinan transformasional ialah signifikan dalam mempengaruhi tingkah laku dan persepsi keselamatan mereka. Data yang diperoleh daripada soal selidik menunjukkan bahawa petugas ambulans merasakan adanya pengaruh positif daripada pemimpin yang menunjukkan ciri-ciri seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, dan rangsangan intelektual. Namun, terdapat juga cabaran yang dikenal pasti, seperti kekurangan komunikasi yang berkesan dan sokongan moral yang konsisten daripada pemimpin, yang boleh mengurangkan keberkesanan gaya kepimpinan ini. Secara keseluruhannya, walaupun gaya kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah

Klang umumnya berada pada tahap sederhana hingga tinggi, masih terdapat ruang untuk penambahbaikan, terutama dalam memastikan semua petugas merasa didukung dan terlibat dalam keputusan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Perbincangan ini menunjukkan perlunya strategi kepimpinan yang lebih holistik dan inklusif untuk meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan petugas ambulans.

Dalam analisis ini, tahap kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang menunjukkan kesan yang positif terhadap tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan. Petugas yang melaporkan pengalaman yang lebih tinggi dengan kepimpinan transformasional, di mana pemimpin menunjukkan pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu, juga cenderung menunjukkan tingkah laku keselamatan yang lebih baik dan persepsi positif terhadap iklim keselamatan di tempat kerja. Perbandingan dengan kajian terdahulu menunjukkan bahawa kepimpinan transformasional secara konsisten dikaitkan dengan peningkatan dalam prestasi kerja dan keselamatan, mengukuhkan penemuan bahawa gaya kepimpinan ini dapat memainkan peranan penting dalam menggalakkan budaya keselamatan yang lebih kukuh dalam kalangan petugas ambulans. Justeru, hasil kajian ini menekankan kepentingan memperkukuhkan elemen-elemen transformasional dalam latihan dan amalan kepimpinan untuk mencapai persekitaran kerja yang lebih selamat dan efisien.

Hasil kajian menunjukkan bahawa tahap kepimpinan transformasional yang tinggi di kalangan pengurus dan penyelia petugas ambulans di Lembah Klang secara signifikan meningkatkan tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan dalam kalangan pekerja. Ini membawa implikasi penting terhadap pengurusan dan latihan petugas ambulans, di mana pendekatan kepimpinan transformasional perlu diberi penekanan dalam program latihan dan pembangunan kepimpinan. Pengurus dan penyelia harus dilatih untuk mengamalkan kepimpinan yang memberi inspirasi, memberikan bimbingan yang mendalam, dan mendorong inovasi di tempat kerja. Dengan memperkukuh elemen-elemen ini, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan komitmen petugas ambulans, sekali gus mengurangkan risiko kemalangan dan meningkatkan kualiti perkhidmatan yang diberikan. Latihan yang berfokus pada pembangunan sifat kepimpinan transformasional boleh membantu mempertingkatkan kemampuan pengurusan dalam mencipta persekitaran kerja yang lebih selamat dan produktif.

Mengimplementasikan kepimpinan transformasional di kalangan pengurus merupakan langkah penting untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi keseluruhan dalam organisasi. Kepimpinan transformasional melibatkan pengurus yang mempengaruhi dan menginspirasi staf dengan visi dan matlamat yang jelas, serta memberikan sokongan dan dorongan untuk mencapai kecemerlangan. Pengurus yang mengamalkan gaya ini akan menggalakkan penglibatan aktif dan inovasi, dengan memberi tumpuan kepada perkembangan individu dan pengiktirafan pencapaian. Strategi pengurusan untuk melaksanakan kepimpinan transformasional termasuk melatih pengurus dalam kemahiran komunikasi yang berkesan, menyediakan peluang untuk pembangunan profesional, dan mewujudkan budaya kerja yang menghargai kreativiti dan penyelesaian masalah. Dengan mendemonstrasikan sifat kepimpinan yang memotivasikan dan menyokong, pengurus dapat meningkatkan prestasi keseluruhan dan mewujudkan persekitaran kerja yang positif dan produktif.

Untuk meningkatkan tahap kepimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans, satu program latihan dan pembangunan kepimpinan yang komprehensif perlu diperkenalkan. Program ini harus merangkumi modul-modul yang fokus pada pengembangan kemahiran kepimpinan, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasi, rangsangan intelektual, dan pertimbangan individu. Latihan ini boleh melibatkan sesi praktikal, bengkel, dan simulasi yang menekankan teknik komunikasi berkesan, penyelesaian masalah, dan pengurusan perubahan. Selain itu, program ini perlu menyediakan peluang untuk petugas ambulans menjalani sesi bimbingan dan *mentorship* dengan pemimpin yang berpengalaman, serta penilaian berkala untuk menilai kemajuan mereka. Dengan pendekatan ini, petugas ambulans akan lebih bersedia untuk menghadapi cabaran, meningkatkan tahap keselamatan dan keberkesanan dalam perkhidmatan, serta memperbaiki iklim keselamatan di tempat kerja mereka.

Untuk meningkatkan budaya keselamatan dan kualiti perkhidmatan di kalangan petugas ambulans, langkah-langkah yang berkesan boleh merangkumi beberapa strategi utama. Pertama, pengukuhan latihan keselamatan yang berterusan dan spesifik dapat memastikan petugas ambulans sentiasa terkini dengan prosedur keselamatan dan kemahiran terkini. Latihan ini harus mencakupi simulasi situasi kecemasan dan penilaian berkala untuk mengenal pasti dan menangani sebarang kekurangan. Kedua, membina dan menyokong budaya keselamatan yang positif memerlukan

kepimpinan transformasional yang kuat, di mana pemimpin memberi contoh dengan mengamalkan amalan keselamatan terbaik dan memberi sokongan kepada pasukan. Ini termasuk menyediakan maklum balas yang konstruktif dan mengiktiraf pencapaian yang berkaitan dengan keselamatan. Ketiga, meningkatkan komunikasi dan penglibatan dalam pasukan dengan mengadakan pertemuan berkala untuk membincangkan isu keselamatan dan menyediakan platform untuk petugas berkongsi pandangan dan cadangan. Keempat, menilai dan memperbaiki proses dan prosedur keselamatan secara berterusan berdasarkan maklum balas daripada petugas dan hasil penilaian risiko. Dengan melaksanakan langkah-langkah ini, budaya keselamatan yang lebih kukuh boleh dibina, yang seterusnya meningkatkan kualiti perkhidmatan ambulans.

Kesimpulan utama hasil kajian ini menunjukkan bahawa tahap gaya kepemimpinan transformasional di kalangan petugas ambulans di Lembah Klang secara keseluruhannya adalah tinggi, dengan pengaruh ideal dan motivasi inspirasi yang paling dominan. Kajian mendapati bahawa kepemimpinan transformasional secara positif mempengaruhi tingkah laku keselamatan dan iklim keselamatan di tempat kerja. Petugas ambulans yang mengalami gaya kepemimpinan transformasional yang kuat cenderung menunjukkan tahap tingkah laku keselamatan yang lebih baik dan mempunyai persepsi yang lebih positif terhadap iklim keselamatan. Hasil ini menekankan kepentingan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan keselamatan dan keberkesanan operasional dalam perkhidmatan ambulans. Implementasi lebih lanjut daripada prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional boleh menyumbang kepada pengurangan insiden keselamatan dan peningkatan kualiti perkhidmatan di kalangan petugas ambulans.

Kepimpinan transformasional memainkan peranan penting dalam memperbaiki pengurusan perkhidmatan ambulans dengan cara memotivasikan dan menginspirasi petugas melalui visi yang jelas dan sokongan yang padu. Gaya kepemimpinan ini menekankan pembinaan hubungan yang kukuh antara pemimpin dan pengikut, mempromosikan kreativiti, dan meningkatkan komitmen dalam mencapai matlamat bersama. Dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, pemimpin dalam sektor ambulans dapat menggalakkan prestasi yang lebih tinggi, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, serta memperbaiki tingkah laku keselamatan. Ini penting kerana petugas ambulans sering berhadapan dengan situasi yang kritikal dan memerlukan kecekapan serta respons yang cepat. Melalui pendekatan ini, pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan kerjasama dan komunikasi di kalangan pasukan, serta akhirnya mempertingkatkan kualiti perkhidmatan ambulans yang disediakan kepada masyarakat.

Dalam kesimpulan kajian ini, beberapa cadangan untuk kajian lanjut termasuk pengembangan skop kajian untuk merangkumi lebih banyak institusi atau kawasan geografi lain bagi mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang tahap kepemimpinan transformasional dalam konteks yang berbeza. Penyelidikan lanjut juga boleh menilai kesan jangka panjang kepemimpinan transformasional terhadap prestasi dan kesejahteraan petugas ambulans. Daripada segi aplikasi praktikal, hasil kajian ini mencadangkan agar organisasi kesihatan memberi fokus lebih pada latihan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi dan keberkesanan petugas ambulans. Mengintegrasikan elemen kepemimpinan transformasional dalam program latihan dan pembangunan boleh membantu dalam membentuk budaya kerja yang lebih positif dan meningkatkan tingkah laku keselamatan di tempat kerja. Dengan melaksanakan strategi ini, diharapkan dapat meningkatkan keselamatan dan kualiti perkhidmatan yang diberikan kepada masyarakat.

RUJUKAN

- B.M. Bass, R. E. R. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*, Erlbaum, Mahwah, NJ.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004). Sample Items From the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 5X-Short. *Multifactor Leadership Questionnaire*, 2004.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage.
- Judge, T. A., & Piccol, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Wu, T. C., Chang, S. H., Shu, C. M., Chen, C. T., & Wang, C. P. (2011). Safety leadership and safety performance in petrochemical industries: The mediating role of safety climate. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 24(6), 716–721. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2011.04.007>