

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



UUM
Universiti Utara Malaysia

**PEMODELAN HUBUNGAN DI ANTARA KESEJAHTERAAN
HIDUP GURU, KESERAKANAN DAN KESEJAHTERAAN GURU
DI TEMPAT KERJA DENGAN EFIKASI GURU SECARA
KOLEKTIF**



**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2015**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini adalah sebagai memenuhi keperluan untuk mendapatkan Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan perpustakaan Universiti Utara Malaysia untuk membuat salinan tesis ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju membenarkan salinan tesis ini dibuat sebahagian atau keseluruhan, bagi tujuan akademik melalui kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, oleh Dekan Awang Had Salleh, Graduate School Of Art And Sciences. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Pengiktirafan yang sewajarnya haruslah diberikan kepada saya dan Universiti Utara Malaysia. Bagi sebarang penggunaan bahan daripada tesis ini untuk tujuan penulisan, permohonan untuk mendapat kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan secara keseluruhan atau sebahagian haruslah dibuat dengan menulis kepada:

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Guru yang mempunyai tahap kesejahteraan di tempat kerja yang rendah didapati mempunyai tahap kesejahteraan hidup dan efikasi guru secara kolektif yang rendah. Kementerian Pendidikan Malaysia sedang mencari satu formula bagi meningkatkan efikasi guru secara kolektif, kesejahteraan guru dan memperbaiki persekitaran tempat kerja guru. Selain daripada faktor tersebut, keserakanan guru juga merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efikasi guru secara kolektif. Keperluan penyelidikan tentang elemen-elemen yang menyumbang kepada efikasi guru secara kolektif sangat diperlukan di negara membangun seperti Malaysia. Berdasarkan model kognitif sosial, kajian ini mengkaji kesan langsung dan tidak langsung terhadap efikasi guru secara kolektif. Secara khusus, kajian ini menilai peranan kesejahteraan hidup, keserakanan, kesejahteraan di tempat kerja dalam menerangkan efikasi guru secara kolektif. Seramai 836 sampel guru dipilih secara rawak dari dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara Zon Timur di Malaysia. Data kajian ini diperolehi melalui soal selidik yang mengandungi 85 item. Data kajian ini telah dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, analisis MANOVA dan Analisis Persamaan Berstruktur. Dapatan kajian ini menunjukkan kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja adalah secara signifikan mempengaruhi efikasi guru secara kolektif. Berdasarkan kepada penilaian keseluruhan model, didapati bahawa kesepadanan model adalah munasabah. Dapatan analisis persamaan berstruktur menunjukkan bahawa kesejahteraan di tempat kerja adalah pengantara separa hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif. Berbanding kesejahteraan hidup, keserakanan guru memperlihatkan kesan yang lebih kuat terhadap efikasi guru secara kolektif. Kajian ini menganggarkan dan mengembangkan teori kognitif sosial dalam konteks kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Kajian ini berjaya menyokong teori kognitif sosial di mana pemboleh ubah-pemboleh ubah dalam kajian ini mempunyai pengaruh yang kuat kepada efikasi guru secara kolektif dalam konteks guru di Malaysia. Pihak pengurusan sekolah perlu mengkaji semula segala kebajikan yang berkaitan dengan guru seperti kesejahteraan hidup, kesejahteraan di tempat kerja, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif di sekolah supaya guru-guru lebih cekap menjalankan tugas-tugas di sekolah.

Kata kunci – Kesejahteraan hidup, keserakanan, kesejahteraan di tempat kerja, efikasi guru secara kolektif

ABSTRACT

Teachers with lower workplace wellbeing had lower personal wellbeing and lower collective teacher efficacy. Ministry of Education is looking for a formula to improve collective teacher efficacy, the wellbeing of teachers and improve their working environment. In addition to factors such, collegiality is also an important element in achieving excellence and collective teacher efficacy. Research into the factors that contribute to collective teacher efficacy is very much needed in a developing country like Malaysia. Based on a social cognitive model, the study examined direct and indirect precursors of collective teacher efficacy. Specifically, it assessed the roles of personal wellbeing, collegiality, and workplace wellbeing in explaining collective teacher efficacy. A sample of 836 teachers was randomly selected from 12 Maktab Rendah Sains Mara in the east coast of Malaysia. Data were obtained through a survey questionnaire that comprised 85 items. Data were analysed using descriptive statistics, MANOVA analysis and Structural Equation Modelling. Results indicated that personal wellbeing, collegiality and workplace wellbeing are significant influences of collective teacher efficacy. Based on the holistic approach in model evaluation, the overall measurement model and the structural model were found to be adequately fit. The findings of the structural equation modelling indicate that workplace wellbeing partially mediated the relationship of personal wellbeing, collegiality and collective teacher efficacy. Compared to personal wellbeing, teacher collegiality seems to exhibit a stronger impact on collective teacher efficacy. This study has contributed to the development of the social cognitive theoretical framework by examining the relationship between personal wellbeing, collegiality, work place wellbeing and collective teacher efficacy. The study also provides firm support for the claims in social cognitive theory as the variables examined in the study were found to have an enormous influence on teachers' collective efficacy in Malaysia. The school management should review all the virtues associated with teachers such as personal wellbeing, workplace wellbeing, collegiality and collective efficacy of teachers in school so that teachers more efficiently carry out the tasks in school.

Keywords – Personal wellbeing, collegiality, work place wellbeing, collective teacher efficacy.

Penghargaan

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Mengasihani. Segala pujian selayaknya bagi Allah s.w.t selawat dan salam ke atas Junjungan Mulia, Nabi Muhammad s.a.w. Syukur ke hadrat Illahi kerana dengan keizinanNYA penulisan ilmiah ini tiba jua di penghujungnya.

Setinggi penghargaan dan jutaan terima kasih ditujukan kepada penyelia utama Professor Dr. Rosna Awang Hashim di atas ketekunan berkongsi ilmu dan pengalaman, kesabaran memberi bimbingan dan tunjuk ajar serta keikhlasan memberi nasihat, teguran dan motivasi. Ucapan yang sama ditujukan kepada penyelia kedua Professor Madya Dr. Tengku Faekah Tengku Ariffin di atas ketelitian menyemak tulisan ini dan memberi pandangan yang sangat jujur, ikhlas dan membina.

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Majlis Amanah Rakyat (MARA) yang telah memberi peluang dan ruang untuk penyelidik melanjutkan pengajian di peringkat ijazah doktor falsafah ini.

Sekalung penghargaan buat semua pensyarah dan staf Kolej Sastera dan Sains UUM, pengetua-pengetua MRSM, rakan-rakan pendidik, teman-teman seperjuangan khususnya Dr. Siti Noor, Adi, Anas Suzastri, Norman, Rozita, Aini Mazita dan lain-lain.

Teristimewa buat semua guru yang ikhlas mendidik diri ini, terima kasih cikgu. Akhir sekali buat insan yang dikasihi Bonda Hajjah Zainab, Ayahanda Haji Yusof, suami tercinta Mohamed Suhaimi dan anak-anak Najwa, Damia, Harraz dan Zahra terima kasih di atas sokongan, dorongan dan doa yang tidak pernah putus. Semoga penulisan ini dinilai oleh Allah s.w.t sebagai satu ibadah amal jariah. IN SHAA ALLAH.

Senarai Kandungan

Kebenaran Mengguna.....	i
Abstrak.....	ii
Abstract.....	iii
Penghargaan.....	iv
Senarai Kandungan.....	v
Senarai Jadual.....	x
Senarai Rajah.....	xii
Senarai Lampiran.....	xiii
BAB SATU: PENGENALAN.....	1
1.1 Pengenalan.....	5
1.2 Masalah Kajian.....	5
1.3 Objektif Kajian.....	12
1.3.1 Objektif Am.....	12
1.3.2 Objektif khusus.....	12
1.4 Soalan Kajian.....	13
1.5 Hipotesis Kajian.....	14
1.6 Definisi Operasional.....	16
1.7 Kepentingan Kajian.....	18
1.8.1 Batasan Kajian.....	21
1.9 Kesimpulan.....	22
BAB DUA: TINJAUAN LITERATUR.....	23
2.1 Pengenalan.....	23
2.2 Latar Belakang Teori.....	24
2.2.1 Teori Kognitif Sosial.....	24
2.3 Konsep Kesejahteraan Hidup Guru.....	27
2.3.1 Elemen- Elemen Kesejahteraan Hidup.....	28
2.4 Konsep Keserakanan Guru.....	29

2.5	Hubungan antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Keserakanan Guru.....	32
2.6	Konsep Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	33
2.7	Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	35
2.8	Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	35
2.9	Konsep Efikasi Guru Secara Kolektif.....	36
2.10	Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	42
2.11	Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	43
2.12	Hubungan di antara Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	45
2.13	Kesimpulan.....	46
BAB TIGA: METODOLOGI.....		47
3.1	Pengenalan.....	47
3.2	Kerangka Konseptual Kajian.....	47
3.3	Reka bentuk Kajian.....	50
3.4	Populasi dan Sampel Kajian.....	51
3.5	Instrumen Kajian.....	53
3.6	Proses Pengumpulan Data.....	56
3.7	Analisis Data.....	57
3.8	Kajian Rintis.....	57
3.8.1	Kajian Rintis Peringkat Pertama.....	58
3.8.2	Kajian Rintis Peringkat Kedua.....	59
3.9	Kajian Sebenar.....	61
3.9.1	Pengimbasan Data.....	61
3.9.1.1	Data Yang Tidak Lengkap.....	62
3.9.1.2	Normaliti.....	63
3.9.1.3	<i>Univariate Dan Multivariate Outlier</i>	65
3.10	Analisis Kesahan.....	68

3.10.1	Analisis Faktor Kesejahteraan Hidup Guru.....	69
3.10.2	Analisis Faktor Keserakanan Guru.....	71
3.10.3	Analisis Faktor Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	74
3.10.4	Analisis Faktor Efikasi Guru Secara Kolektif.....	76
3.11	Kesimpulan.....	79
BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN.....		80
4.1	Pendahuluan.....	80
4.2	Latar Belakang Responden.....	80
4.2.1	Jantina dan Umur.....	81
4.2.2	Pengalaman Mengajar.....	82
4.3	Analisis Faktor Konfirmatori.....	83
4.4	Analisis Deskriptif.....	92
4.5	Analisis Perbezaan Min Berdasarkan Faktor Demografik.....	93
4.6	Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah.....	98
4.7	Analisis Model Persamaan Berstruktur.....	102
4.8	Analisis Pengujian Pengantaraan.....	108
4.8.1	Pengujian Kesejahteraan di tempat Kerja sebagai Pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan dengan Efikasi Guru Secara Kolektif...108	
4.8	Kesimpulan.....	112
BAB LIMA: PERBINCANGAN.....		113
5.1	Pendahuluan.....	113
5.2	Rumusan Dapatan Kajian.....	113
5.3	Perbincangan.....	120
5.3.1	Kesahan Instrumen-Instrumen Kajian.....	120
5.3.2	Analisis Deskriptif.....	123
5.3.2.1	Faktor Kesejahteraan Hidup Guru.....	123
5.3.2.2	Faktor Keserakanan Guru.....	125
5.3.2.3	Faktor Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.....	129
5.3.2.4	Faktor Efikasi Guru Secara Kolektif.....	130
5.3.3	Analisis Perbezaan Min.....	133
5.3.3.1	Perbezaan Jantina.....	135

5.3.3.2	Perbezaan Umur.....	137
5.3.3.3	Perbezaan Pengalaman Mengajar.....	138
5.3.4	Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah dan Analisis Model	
	Persamaan Berstruktur.....	140
5.3.4.1	Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja	
	Sebagai Pengantara.....	140
5.3.4.1.1	Peranan Kesejahteraan Hidup, Keserakanan dan Kesejahteraan di Tempat Kerja dalam meningkatkan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	142
5.3.4.1.2	Pentingnya Keserakanan untuk meningkatkan Kesejahteraan di tempat Kerja.....	143
5.3.4.2	Perbincangan Model Persamaan Berstruktur	
	Secara Keseluruhan.....	146
5.4	Implikasi Kajian.....	150
5.4.1	Implikasi Secara Teoritikal.....	150
5.4.1.1	Implikasi Terhadap Teori yang Digunakan.....	150
5.4.1.2	Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja Sebagai Pengantara Hubungan Antara Kesejahteraan Hidup Guru, dan Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	154
5.4.2	Implikasi Secara Praktis.....	155
5.5	Cadangan untuk Kajian Lanjutan.....	159
5.6	Kesimpulan.....	160
	RUJUKAN.....	162
	Lampiran A: Soal Selidik Kajian.....	175
	Lampiran B: Surat Kebenaran.....	198

Senarai Jadual

Jadual 3.2:	Nilai kebolehpercayaan mengikut pemboleh ubah kajian.....	60
Jadual 3.3:	Bilangan data yang tidak lengkap mengikut pemboleh ubah kajian.....	62
Jadual 3.4:	Nilai <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i> bagi item yang diukur.....	64
Jadual 3.7:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi Utama Tahap Kesejahteraan Hidup Guru.....	70
Jadual 3.8:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Keserakanan Guru.....	73
Jadual 3.9:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja.....	75
Jadual 3.10:	Nilai <i>Factor Loading</i> , <i>Eigenvalue</i> dan <i>Variance Explained</i> Bagi Dimensi utama Tahap Efikasi Guru Secara Kolektif.....	78
Jadual 4.1:	Jadual Taburan Responden Berdasarkan Jantina dan Umur.....	81
Jadual 4.2:	Jadual Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar.....	82
Jadual 4.3:	Indeks Kesepadanan.....	85
Jadual 4.4:	Kesahan dan Kebolehpercayaan.....	85
Jadual 4.5:	Analisis Gabungan Faktor Konfirmatori bagi Semua Pemboleh Ubah.....	88
Jadual 4.6:	Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminasi (<i>Discriminant validity</i>).....	92
Jadual 4.7:	Purata dan Sisihan Piawai bagi Semua Pemboleh Ubah.....	93
Jadual 4.8:	Perbezaan Jantina Mengikut kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru,kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	95
Jadual 4.9:	Perbezaan Umur Mengikut kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru,kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	96
Jadual 4.10:	Perbezaan Pengalaman Mengajar Mengikut kesejahteraan hidup guru	

	keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	97
Jadual 4.11:	Korelasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (<i>Disattenuated Correlation</i>) antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	102
Jadual 4.12:	Pekali Koefisien bagi Laluan dalam Model Persamaan Berstruktur.....	105
Jadual 4.13:	Hubungan langsung Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	108
Jadual 4.14:	Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	109
Jadual 4.15:	Ujian Bootstrapping Kesan Langsung dan Kesan Tidak Langsung Kesejahteraan Di tempat Kerja sebagai Pengantara Keserakanan Guru terhadap Efikasi Guru Secara Kolektif.....	111
Jadual 5.1:	Ringkasan Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	117



Senarai Rajah

Rajah 1.1:	Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.....	11
Rajah 2.1:	Model Bandura.....	25
Rajah 3.1:	Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru , keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.....	49
Rajah 3.5:	<i>Scatterplot Residual</i> Terhadap Nilai Jangkaan bagi Efikasi Guru Secara Kolektif.....	66
Rajah 3.6:	Plot Taburan Normal <i>Regression Standardized Residual</i> Efikasi Guru Secara Kolektif.....	67
Rajah 4.1:	Model Pengukuran Gabungan (<i>CFA Pooled</i>): Kesejahteraan Hidup Guru, Keserakanan Guru, Kesejahteraan Guru di tempat Kerja dan Efikasi Guru secara Kolektif.....	87
Rajah 4.2:	Koreasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (<i>Disattenuated Correlation</i>) antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	101
Rajah 4.3:	Model Persamaan Berstruktur : Hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.....	104
Rajah 4.4:	Anggaran Parameter dalam Bentuk Piawai bagi Model Struktural Kajian.....	107
Rajah 4.5:	Model Pengujian Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif.....	109

BAB SATU

LATAR BELAKANG KAJIAN

1.1 Pengenalan

Peranan sistem pendidikan sangat penting dalam pembangunan negara. Pendidikan yang berkualiti dan cemerlang merupakan wahana membangunkan generasi alaf baru. Sistem pendidikan dan persekolahan dalam menghadapi gelombang perubahan alaf baru perlu berfungsi pada landasannya untuk menyumbang pada pembangunan bangsa dan negara. Hallinger (2011), berpandangan bahawa konsep guru sebagai pelanggan dalaman adalah sesuai sebagai pendekatan yang boleh diaplikasikan dalam pengurusan pendidikan. Dengan menjadikan guru-guru sebagai pelanggan dalaman perjalanan organisasi perlu dilihat dari aspek kesejahteraan dan efikasi yang ditunjukkan oleh para guru.

Prestasi pendidikan yang rendah memberi kesan negatif kepada masa depan negara memandangkan tahap pendidikan yang tinggi berkait rapat dengan kadar pertumbuhan ekonomi. Sekiranya tahap pendidikan negara tidak ditingkatkan ke peringkat piawaian antarabangsa, serta jurang pencapaian sekolah tidak dikurangkan, Malaysia akan ketinggalan dalam pendidikan dan kehilangan daya saing pada masa hadapan. Kerajaan akan lebih menumpukan kepada aspek yang lebih penting iaitu prestasi pelajar contohnya kualiti guru dan kepimpinan di sekolah demi untuk penambahbaikan prestasi

pelajar secara berterusan, berkesan dan menyeluruh (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011).

Di Malaysia guru merupakan penjawat awam yang terpenting dalam bidang pendidikan. Guru adalah penting bagi merealisasikan aspirasi negara. Cabaran abad ke dua puluh satu ini memerlukan guru memperlengkapkan diri dengan cabaran baru yang sedang dihadapi oleh pelajar yang amat rencam dan kompleks. Guru yang berkualiti adalah guru yang bertanggungjawab mencorakkan pemikiran dan tindakan murid serta perlu memiliki kriteria seperti kreativiti, keazaman, keikhlasan, dedikasi dan komited terhadap tugas. Guru merupakan agen perubahan, pemimpin dan penasihat dalam masyarakat, bukan hanya menjadi pendidik kepada pelajar (Muhyiddin Yassin, 2013).

Guru pada hari ini perlu bergerak mengikut perkembangan dan kehendak dunia masa kini terutama di bidang pendidikan selaras dengan perkembangan zaman sains dan teknologi. Tugas guru hari ini begitu mencabar kerana mereka bukan hanya mengajar tetapi juga terlibat dengan ko-kurikulum, pengurusan sekolah, disiplin pelajar dan komuniti sekolah. Kajian-kajian yang lepas juga mendapati bahawa profesion perguruan adalah bidang kerjaya yang menghadapi stres kerja yang tinggi contohnya di Malaysia fenomena stres dalam kalangan guru kini sedang hebat diperbincangkan dan dijadikan bahan kajian ilmiah (Marzita Abdullah, 2003). Bidang pendidikan merupakan kerjaya yang mencabar serta menghadapi stres yang tinggi (Klassen, 2009; Kokkinos, 2007) dan stres akan menjejaskan tahap kesejahteraan hidup guru dan efikasi kerja guru (Bandura, 1997; Rashid, 2009). Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh

Butler (2007) dan Klassen (2009) yang menyatakan bahawa kerjaya guru menghadapi tahap stres yang tinggi.

Arus pendidikan hari ini semakin mendesak para guru untuk bekerja keras dan lebih masa demi mencapai permintaan tinggi dalam bidang pendidikan. Disamping usaha peningkatan dan pelaksanaan dasar-dasar baru dalam bidang pendidikan, guru semakin tertekan dan merasa tertekan dengan permintaan tinggi bebanan kerjaya di sekolah. Suasana kerja yang tidak selesa menjejaskan efikasi kerja guru dan mengakibatkan timbulnya keinginan untuk meninggalkan profesion keguruan. Tahap kesejahteraan yang rendah di kalangan guru akan mengakibatkan kekecewaan, kebimbangan, sifat suka mengelak, peningkatan terhadap tahap ketidakhadiran dan penurunan prestasi guru. Di kebanyakan negara, penurunan tahap kesejahteraan guru di tempat kerja dan peningkatan stres guru menyebabkan jumlah guru meninggalkan kerjaya mereka adalah ramai (Kokkinos, 2007; Maslach, 2008; Klassen, 2010). Walaupun di Malaysia, jumlah guru yang meninggalkan kerjaya mereka bukanlah suatu fenomena, namun pada hakikatnya walaupun mereka berada di sekolah, prestasi mereka sangat tidak memuaskan atau secara zahir sahaja berada di sekolah (Idris Ahmad & Wan Fauziah Wan Yusoff, 2012). Ini menunjukkan tahap kesejahteraan guru di tempat kerja adalah rendah dan memberi kesan terhadap tahap efikasi kerja guru (Kaiser & Polezynski, 2004; Ingersoll, 2007; Maslach & Leiter, 2008).

Laporan daripada kajian yang telah dijalankan di Wales, (2011) menunjukkan bahawa 80% daripada guru-guru merasakan kesejahteraan guru telah terjejas dalam lingkungan lima tahun terkini. Ini disebabkan oleh terlalu banyak kerja-kerja perkeranian, beban

tugas, masa bekerja terlalu panjang dan amalan pengurusan yang lemah. Ini menunjukkan bahawa kesejahteraan guru adalah masih rendah di kebanyakan sekolah, hampir kesemua responden menyatakan bahawa sekolah patut secara aktif memberi sokongan kepada kesejahteraan guru. Dapatan kajian yang telah dijalankan terhadap guru di Wales menunjukkan bahawa guru-guru berada di dalam persekitaran tekanan kerja yang tinggi dan ianya memberi kesan kepada kesihatan dan menjejaskan kesejahteraan guru. Persekitaran tekanan kerja yang tinggi dan tahap kebimbangan yang tinggi mengurangkan semangat guru-guru, mengurangkan tahap kecergasan fizikal, memberikan kesan kepada kesihatan mental dan seterusnya akan mengurangkan tahap efikasi kerja guru secara kolektif (Yong & Yue, 2007; Sari, 2009). Keadaan yang sama mungkin turut dialami di Malaysia. Namun kekangan kajian dalam bidang ini tidak membolehkan penyelidik membuat generalisasi.

Laporan daripada Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2013) mendapati bahawa stres guru bukan sahaja khas pada pengajaran dan pembelajaran di dalam bilik darjah malah guru juga dibebani dengan bidang tugas luar sekolah seperti menghadiri pelbagai kursus dan latihan. Guru juga terpaksa membuat persediaan yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, menyemak buku latihan, menjalankan kerja-kerja perkeranian seperti menaip surat, mengisi borang, menyediakan minit mesyuarat serta menjadi penasihat-penasihat kelab, persatuan, permainan dan sukan. Selain kerja rutin, guru juga diwajibkan menghadiri kursus, bengkel, mesyuarat dan perjumpaan yang terlalu kerap, juga amat membebankan guru. Bebanan kerja yang berat ini akan mendatangkan stres kepada para guru.

Thomas, Clarke dan Lavery (2003) dalam kajian menunjukkan faktor masa dan bebanan kerja yang merupakan punca utama yang menyebabkan terjejasnya kesejahteraan dalam kalangan guru. Kejayaan sekolah bergantung kepada efikasi guru yang berada di dalam sesebuah sekolah (Park & Henkin, 2005; Lopez, 2010). Menurut Dunn (2002) kesejahteraan guru di tempat kerja melibatkan nilai pengalaman kehidupan individu yang melibatkan komponen afektif dan kognitif. Kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif merupakan pemboleh ubah yang penting dalam usaha memantapkan guru dalam profesion perguruan. Kajian Cerb dan Fox (2002) menyatakan bahawa efikasi kerja dalam kalangan guru adalah berkait rapat dengan aspek-aspek keadaan kesejahteraan di tempat kerja, kemampuan dan perasaan guru ketika berada di sekolah dan kejayaan yang dicapai oleh pelajar-pelajar.

1.2 Masalah Kajian

Guru merupakan elemen terpenting dalam pedagogi untuk menghasilkan pendidikan yang berkualiti. Kualiti pengajaran guru pada hari ini atau masa-masa yang akan datang jika dibandingkan dengan hari-hari yang lepas adalah tidak sama atau sukar untuk dipecahkan. Kesejahteraan guru di tempat kerja dan faktor-faktor yang menjejaskan kesejahteraan guru boleh mempengaruhi kualiti pengajaran guru dan seterusnya mempengaruhi pula produktiviti, prestasi dan kecekapan guru (Noriati A.Rashid, Boon Pong Ying & Wong Kiet Wah, 2010). Kesejahteraan guru adalah berkait rapat dengan efikasi kerja. Kajian mendapati guru yang tidak menepati tahap efikasi kerja adalah lebih mudah untuk meninggalkan bidang perguruan (Pas, Bradshaw, Hershfeldt & Leaf, 2010).

Sejak akhir-akhir ini, isu tentang kesejahteraan guru mendapat perhatian dari pihak Kementerian Pelajaran Malaysia. Menteri Pelajaran Malaysia, Muhyiddin Bin Yasin (2013), menyatakan kerajaan sedang mencari satu formula bagi meningkatkan kesejahteraan guru dan memperbaiki persekitaran kerja guru (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013).

Kesejahteraan hidup guru akan memberikan impak yang besar terhadap bidang pendidikan di negara kita. Sekiranya kesejahteraan hidup guru adalah rendah maka ini akan menyebabkan guru-guru cenderung untuk melahirkan ketidakpuasan, kebosanan, keletihan dan akan menjejaskan tahap kecekapan dalam meneruskan tugas (Ibrahim Mamat, 2003). Situasi di sekolah yang tidak sejahtera serta tidak memotivasikan guru menyebabkan ramai dalam kalangan guru menunjukkan prestasi kerja yang tidak mengalakkan (Abdullah Shukor, Abd Rahman & Mohamad Yazid, 2006).

Ramai majikan telah sedar bahawa pendekatan ke arah kesejahteraan yang positif di tempat kerja akan menghasilkan output atau hasil, sebagai contoh ianya akan meningkatkan efikasi kerja dan produktiviti (Briner & Dewberry, 2007; Bajorek, 2013). Dalam usaha meningkatkan kualiti dan efikasi kerja guru secara kolektif faktor kesejahteraan hidup guru perlulah diambil berat agar kesejahteraan guru di tempat kerja dapat ditingkatkan dan seterusnya tahap efikasi kerja guru secara kolektif juga dapat ditingkatkan. Terdapat beberapa pandangan tentang persoalan kesejahteraan guru. Nelson (2003) menyatakan bahawa adalah sangat penting untuk mengenal pasti bagaimana perasaan guru tentang peranan mereka kerana ianya mempunyai kesan kepada efikasi kerja guru.

Di samping itu keserakanan guru juga berkait rapat dengan kesejahteraan guru. Walaupun konsep keserakanan guru telah mendapat perhatian daripada kalangan pentadbir bidang pendidikan dan penyelidik sejak beberapa tahun yang lalu, tetapi keperluan penyelidikan dalam topik ini masih diperlukan di negara membangun seperti Malaysia. Tinjauan literatur menunjukkan kebanyakan kajian berkaitan dengan keserakanan guru telah dijalankan di Amerika Syarikat (Gable & Mostert & Tonelson, 2004; Goddard, 2007; Numeroff, 2005; Hallinger & Heck, 2010). Dapatan kajian-kajian tersebut tidak mewakili semua pihak disebabkan perbezaan budaya, konteks dan matlamat pendidikan. Sehingga kini, kebanyakan dapatan kajian terhadap hubungan keserakanan pekerja dan efikasi tidak secara spesifik di sekolah atau guru. Keserakanan guru memberikan kesan yang positif terhadap kecemerlangan organisasi, tetapi terdapat perbezaan yang signifikan antara keserakanan guru bagi dua jenis sekolah iaitu sekolah yang mempunyai pencapaian tinggi dan sekolah yang mempunyai pencapaian yang rendah (Madiha Shah, 2011). Guru yang bekerja di persekitaran sekolah yang mempunyai budaya keserakanan yang tidak baik mempunyai tahap kesejahteraan dan kepuasan yang rendah. Keserakanan guru-guru di sekolah adalah amat penting untuk kecemerlangan sekolah dan kesejahteraan guru-guru.

Hubungan guru-guru dengan rakan-rakan sekerja merupakan faktor terbesar yang menyebabkan guru-guru kekal komited. Hubungan keserakanan guru-guru mempunyai hubungan yang kuat dengan pencapaian pelajar. Keserakanan guru-guru merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efikasi guru. Didapati bahawa hubungan keserakanan yang kuat di kalangan guru akan meningkatkan kualiti pengajaran guru dan

akan meningkatkan efikasi guru secara kolektif (Goddard & Tschannen-moran, 2007; Skaalvik, 2008; Fuchs & Edwards, 2012).

Dapatan kajian tersebut disokong oleh dapatan kajian daripada Goddard (2007) yang menyatakan bahawa hubungan keserakanan yang kuat di kalangan guru adalah berkait rapat dengan efikasi guru. Guru yang mempunyai tahap keserakanan yang tinggi di sekolah akan lebih komited di dalam organisasi. Namun demikian, dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Little, Gearhart, Curry dan Kafta (2006) pula mendapati sebaliknya, pengukuhan hubungan di antara guru-guru tidak semestinya akan diterjemahkan kepada efikasi kolektif guru. Bagaimanapun terdapat ramai pengkaji yang telah mengkaji hubungan antara keserakanan dan efikasi guru dalam bidang pendidikan dan menyatakan bahawa keserakanan mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen dan efikasi guru (Woods & Weasmer, 2002; Numeroff, 2005; Knapp, 2003; Jarzabkowski, 2003; Wang, Odell, Schwille, 2008; Williams, Prestage, & Bedward, 2001; Tschannen-Moran, 2001; Abdullah, 2009).

Dalam kajian ini pengkaji akan memperkenalkan kesejahteraan guru di tempat kerja sebagai pemboleh ubah pengantara (*mediator*) bagi menerangkan hubungan kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Tinjauan literatur mendapati terdapat ramai pengkaji yang bersetuju bahawa persekitaran di tempat kerja mempunyai kesan yang sangat penting terhadap efikasi kerja dan pembentukan sikap individu (Xiaofu & Qiwen, 2007; Ghitulescu, 2013).

Namun begitu masih terdapat beberapa orang pengkaji yang berpandangan sebaliknya, mereka berpendapat bahawa hanya konsep kesejahteraan tertentu sahaja yang sesuai diaplikasikan dalam bidang pendidikan (Little, 2006; Supovitz, 2003). Memandangkan wujudnya pelbagai pandangan ini, maka kajian perlu dijalankan bagi menentukan pemboleh ubah dan faktor yang mendorong efikasi kerja guru secara kolektif.

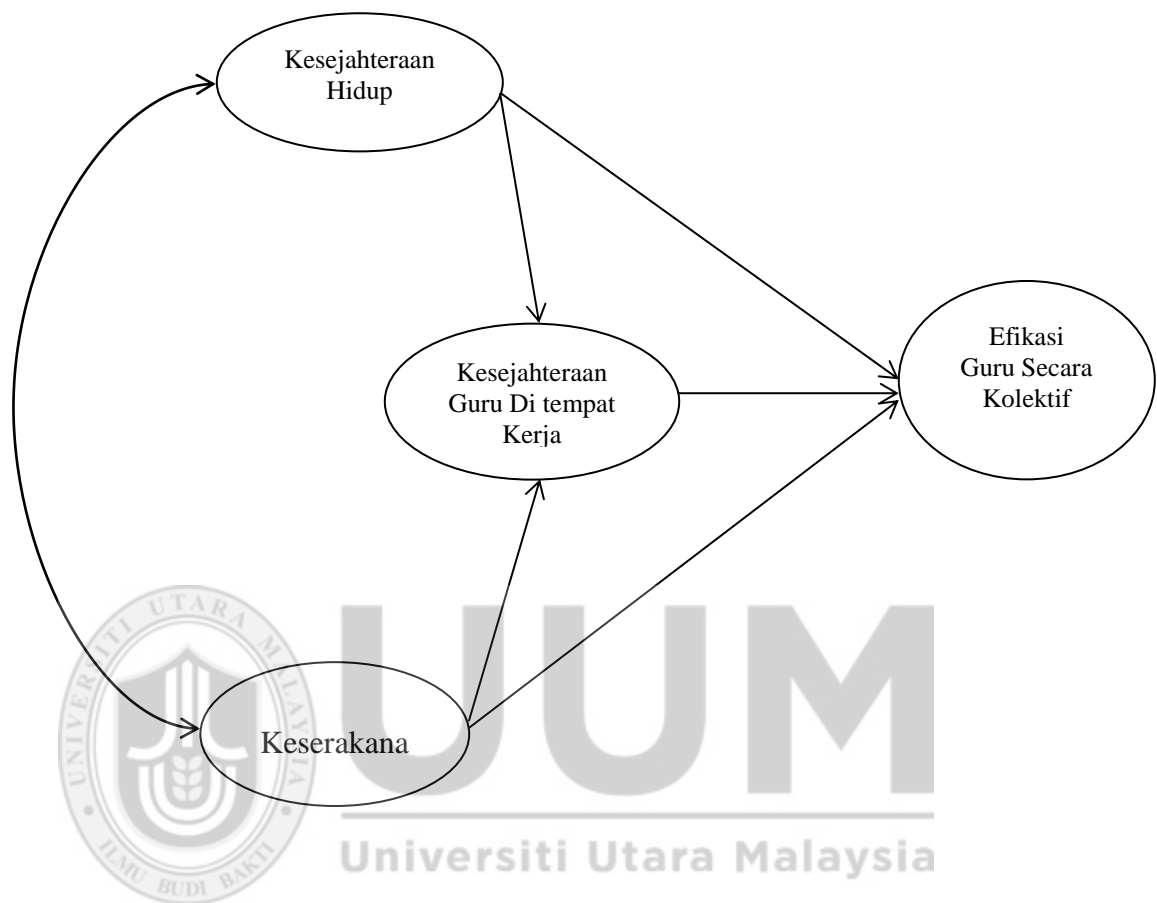
Dengan kata lain, masih kurang kajian yang dilakukan atas aspek kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif. Berdasarkan tinjauan literatur, masih belum terdapat kajian yang menerangkan hubungan secara langsung dan tidak langsung di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif di dalam satu kajian. Kajian ini adalah bagi mengisi jurang tersebut dengan menganalisis hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Model hubungan di antara semua pemboleh ubah ini adalah berdasarkan Teori Kognitif Sosial yang diperkenalkan oleh Bandura (1986,1997). Teori ini menyatakan bahawa tingkah laku manusia merupakan satu tindak balas terhadap faktor personal, tingkah laku dan persekitaran. Dalam kajian ini, efikasi kolektif guru mewakili penentu tingkah laku; keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja pula mewakili penentu persekitaran dan kesejahteraan hidup guru mewakili penentu personal.

Walau bagaimanapun, kajian tentang hubungan antara kesejahteraan hidup, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif di Malaysia masih terhad. Mekanisme untuk memahami pengaruh tersebut tidak dijalankan secara

empirikal dan komprehensif terutamanya dalam konteks di Malaysia. Pengkaji-pengkaji di dalam bidang efikasi kolektif guru seperti Caprara, Barbaranelli, Steca dan Malone, (2006), Pas, Bradshaw, Hershfeldt dan Leaf, (2010), Schaufeli dan Salanova, (2007), Skaalvik dan Skaalvik, (2007) mula mencari kaedah terbaik bagi meningkatkan efikasi kolektif guru. Dengan sedemikian, pengkaji tidak hanya melihat kepada individu guru, tetapi juga faktor sosial dan budaya dalam aspek pendidikan (Hodkinson & Hodkinson, 2005; Jewezyn, 2010; Klassen, 2010).

Objektif kajian ini adalah untuk menerangkan tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Seterusnya kajian ini juga bertujuan untuk menjelaskan hubungan di antara kesejahteraan guru di tempat kerja, kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif serta mengenal pasti sama ada kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara yang signifikan bagi menerangkan hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif dengan menggunakan analisis model persamaan berstruktur.

Oleh yang demikian, kajian ini dapat membantu memberi pemahaman yang lebih jelas tentang faktor penyumbang kepada efikasi guru secara kolektif, secara langsung dan tidak langsung, dan melihat sejauh mana kesejahteraan guru di tempat kerja mempengaruhi hubungan di antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif. Berikut adalah cadangan kerangka konseptual bagi menerangkan hubungan di atas.



Rajah 1.1. Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif Am

Secara amnya, kajian ini cuba untuk menjelaskan hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif di kalangan guru-guru Maktab Rendah Sains MARA.

1.3.2 Objektif Khusus

Objektif khusus kajian ini ialah untuk :

- i. menerangkan tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.
- ii. menyediakan profil kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar
- iii. menjelaskan hubungan di antara kesejahteraan guru di tempat kerja, kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif

- iv. menguji sama ada kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara yang signifikan bagi menerangkan hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif dengan menggunakan model persamaan berstruktur.

1.4 Soalan Kajian

Merujuk kepada objektif kajian, persoalan kajian bagi kajian ini adalah :

- i. Apakah tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?
- ii. Adakah terdapat perbezaan jantina, umur dan pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?
- iii. Apakah hubungan di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?
- iv. Adakah kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif ?

1.5 Hipotesis Kajian

Senarai di bawah adalah hipotesis yang menjelaskan hubungan di antara pemboleh ubah-pemboleh ubah di dalam kajian ini iaitu kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

Soalan kajian 2: Adakah terdapat perbezaan jantina, umur dan pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

H01: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

H02: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam keserakanan guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

H03: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan guru di tempat kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

H04: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi guru secara kolektif berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

Soalan kajian 3: Apakah hubungan di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

HA5 : Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan keserakanan guru

HA6: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja

HA7: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan efikasi guru secara kolektif.

HA8: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif.

HA9: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja.

HA10: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.

Soalan kajian 4: Adakah kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif ?

HA11: Terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

HA12: Terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

HA13: Kesejahteraan guru di tempat kerja merupakan pengantara bagi hubungan antara keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.



UUM
Universiti Utara Malaysia

1.6 Definisi Operasional

Kesejahteraan hidup Guru

Penilaian terhadap kepuasan manusia terhadap kehidupan peribadi dan kehidupan bermasyarakat. Ia meliputi keseluruhan aspek kehidupan seperti taraf kehidupan, kesihatan, pencapaian dalam hidup, hubungan peribadi, perasaan selamat, hubungan masyarakat dan keselamatan masa depan (Seligman, 2005).

Keserakanan Guru

Keserakanan guru adalah hubungan kerjasama di antara rakan-rakan sekerja dan penglibatan guru dengan rakan-rakan sekerja pada semua tahap. Ianya melibatkan hubungan profesional dan hubungan interaksi sosial atau emosi di dalam persekitaran sekolah (Madiha, 2011; Fuchs & Edwards, 2012).

Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja

Kesejahteraan guru di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kebahagiaan dan kegembiraan yang dinikmati oleh guru-guru di sekolah. Ia merangkumi bagaimana guru-guru merasakan kesan yang mendalam serta faktor-faktor yang membawa kebahagiaan guru di sekolah baik dari segi nilai dalaman ataupun nilai luaran (Herzberg, 2005).

Efikasi Guru Secara Kolektif

Efikasi guru secara kolektif merupakan kepercayaan bersama oleh sekumpulan ahli organisasi dalam menggabungkan kebolehan untuk melaksanakan dan merancang tindakan yang diperlukan bagi sesuatu pencapaian (Bandura, 1997).

1.7 Kepentingan Kajian

Perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan memerlukan guru mempunyai ciri-ciri psikologi yang kuat. Justeru, keperluan untuk meningkatkan kesejahteraan guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif di kalangan guru sangat penting diberi penekanan. Oleh itu, maklumat dan dapatan kajian ini dijangka dapat menjanakan satu kerangka kerja yang baharu terhadap faktor-faktor yang membentuk efikasi kerja guru. Antaranya ialah mengenal pasti pemboleh ubah - pemboleh ubah yang mempengaruhi efikasi guru secara kolektif.

Kajian ini dirancang untuk menambah kerangka teoritikal dalam pengembangan suatu model. Kajian ini memperkenalkan model yang menunjukkan kepentingan kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja sebagai penyumbang yang signifikan kepada efikasi guru secara kolektif. Kajian ini menganggarkan dan mengembangkan teori kognitif sosial dalam konteks kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Kerangka tersebut dapat menjelaskan beberapa faktor yang mempunyai hubungan dengan efikasi kolektif guru.

Dapatan kajian ini diharapkan menjadi panduan pertama kepada pembuat dasar di Bahagian Pendidikan Menengah, Majlis Amanah Rakyat dan Kementerian Pendidikan Malaysia. Diharapkan penggubalan dan pelaksanaan polisi berkaitan penilaian prestasi guru yang lebih berkesan akan turut mengambil kira dapatan kajian ini terutama dari

aspek kesejahteraan guru di tempat kerja, kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.

Di samping itu, kepada pelaksana dasar pada peringkat staf pentadbiran di jabatan pendidikan negeri, pengetua dan guru besar sekolah diharapkan dapat menggunakan dapatan kajian ini untuk mengenal pasti hubungan antara kesejahteraan guru di tempat kerja, kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.

Penyelidikan ini juga penting untuk mengenal pasti kekurangan dan kelemahan di bidang pendidikan guru sama ada di institut pendidikan guru dan di universiti seperti usaha untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan efikasi kerja di kalangan guru-guru.

Diharapkan kajian ini akan menjadi panduan berguna kepada guru-guru yang memikul tanggungjawab berat menyempurnakan tugas mereka. Malahan diharapkan, guru-guru yang sering tertekan dapat menjadikan kajian ini sebagai panduan untuk mengelakkan penurunan prestasi diri mereka. Diharapkan dengan berpeluang membaca kajian ini guru-guru mampu meningkatkan tahap kesejahteraan hidup, tahap kesejahteraan di tempat kerja dan tahap efikasi guru secara kolektif serta memperlihatkan perkhidmatan yang cemerlang.

Seterusnya amatlah diharapkan agar dapatan kajian ini akan digunakan oleh penggubal dasar dan pembuat keputusan untuk mengesan kemahiran potensi dan kepakaran guru untuk mencetuskan aspirasi dan cita-cita Malaysia ke arah merealisasikan Wawasan 2020, misi Majlis Amanah Rakyat serta misi Kementerian Pendidikan Malaysia.

Kajian yang dijalankan ini diharapkan dapat membantu pihak sekolah terutamanya pentadbir di sekolah. Pihak pengurusan sekolah perlu mengkaji semula segala kebijakan yang berkaitan dengan guru seperti kesejahteraan di tempat kerja dan keserakanan guru di sekolah. Begitu juga dengan isu efikasi guru secara kolektif dan kesejahteraan hidup guru di mana pihak sekolah perlu membahagikan jawatan dan tugas guru dengan lebih adil dan saksama supaya tidak ada guru-guru yang tidak sejahtera di sekolah dan seterusnya lebih cekap menjalankan tugas-tugas di sekolah.

Dapatan kajian ini juga penting kepada Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) dan Pejabat Pelajaran Daerah (PPD) dalam mengurus dan meningkatkan tahap kesejahteraan guru-guru di sekolah. Pihak JPN dan PPD dapat mengenal pasti faktor-faktor yang menyumbang kepada efikasi guru secara kolektif dan kesejahteraan hidup guru. Begitu juga dengan isu kebijakan, kepuasan dan kesejahteraan guru perlu diberi perhatian yang serius agar nasib guru-guru terbela dan meningkatkan tahap profesionalisme tugas guru di sekolah. Selain daripada itu, kajian ini juga boleh membantu pihak Kementerian Pelajaran Malaysia mengkaji semula isu-isu yang berkaitan dengan kesejahteraan guru dengan harapan ianya dapat meningkatkan efikasi guru di sekolah.

Tomic dan Brouwers (2004) melaporkan bahawa guru-guru memainkan peranan yang sangat bernilai dalam membantu pertumbuhan pelajar. Justeru, dalam usaha merealisasikan peranan ini, guru-guru haruslah berada di dalam keadaan sejahtera sama ada dari segi fizikal atau mental.

1.8 Batasan Kajian

Kajian tentang hubungan kesejahteraan hidup guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif hanya dijalankan ke atas guru-guru yang mengajar di Maktab Rendah Sains Mara. Kekangan masa dan kewangan juga membataskan kajian yang menyeluruh. Oleh itu, sampel dalam kajian ini terdiri daripada 836 orang guru dari dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara. Kajian ini merupakan kajian tinjauan dengan menggunakan soal selidik yang diedarkan kepada guru-guru.

Kajian ini hanya memberikan tumpuan untuk mengenal pasti hubungan antara kesejahteraan hidup guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif di kalangan guru-guru Maktab Rendah Sains Mara sahaja. Dapatan kajian ini tidak digeneralisasikan kepada seluruh warga pendidik dan juga dirumuskan kepada semua guru di Malaysia. Ini disebabkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru dan efikasi guru adalah berbeza di kalangan individu, sekolah dan kawasan.

Hasil dapatan kajian ini adalah bergantung kepada kejujuran dan keikhlasan responden ketika menjawab soalan yang dikemukakan. Sehubungan dengan itu, pengkaji mengandaikan semua maklumat yang diberikan oleh responden adalah tepat. Kesahan dan kebolehpercayaan kajian tersebut juga adalah bersandar kepada andaian ini.

1.9 Kesimpulan

Bab ini membincangkan tentang pernyataan masalah tentang kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif, kerangka teori, objektif kajian, soalan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, batasan kajian serta rasionalnya pemilihan kesejahteraan guru di tempat kerja sebagai pemboleh ubah pengantara bagi menerangkan hubungan di antara pemboleh ubah – pemboleh ubah yang digunakan di dalam kajian ini.

Kesejahteraan hidup guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan keserakanan guru adalah sangat penting di dalam meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif. Isu kesejahteraan guru di sekolah, hal-hal yang berkaitan dengan kebajikan guru keselesaan waktu bekerja, rakan sekerja di sekolah dan banyak lagi perlu ditingkatkan agar guru menjalankan tugas dengan lebih bermotivasi. Isu kesejahteraan guru tidak boleh dibiarkan berlanjutan dikhuatiri akan memberi kesan yang tidak baik kepada prestasi guru. Oleh yang demikian, adalah perlu kajian ini dilakukan bagi melihat sejauh mana hubung kait di antara pemboleh ubah- pemboleh ubah tersebut. Ini kerana profesion perguruan sangat penting dan merupakan penentu generasi yang akan datang.

BAB DUA

TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif merupakan faktor yang penting di dalam sistem pembelajaran di sekolah. Kedua-dua faktor kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru merupakan faktor yang mempunyai kesan kepada pencapaian pelajar. Menurut Tournaki dan Podell (2005) guru yang mempunyai kesejahteraan yang tinggi memberikan hasil yang positif kepada pencapaian para pelajar.

Guru yang bekerja di persekitaran sekolah yang mempunyai budaya keserakanan yang tidak baik mempunyai tahap kesejahteraan dan kepuasan yang rendah. Adalah amat sukar untuk memperoleh kesejahteraan sekiranya guru-guru tidak bersatu. Keserakanan adalah sangat penting kepada sesebuah organisasi sebagai buktinya, perbelanjaan yang besar telah diperuntukkan oleh sesebuah organisasi demi untuk meningkatkan hubungan keserakanan di tempat kerja. Keserakanan guru-guru di sekolah adalah amat penting untuk kecemerlangan sekolah dan kesejahteraan guru-guru. Hubungan Kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja serta efikasi guru secara kolektif dapat dilihat di dalam beberapa kajian lepas yang bakal dibincangkan di dalam bab ini.

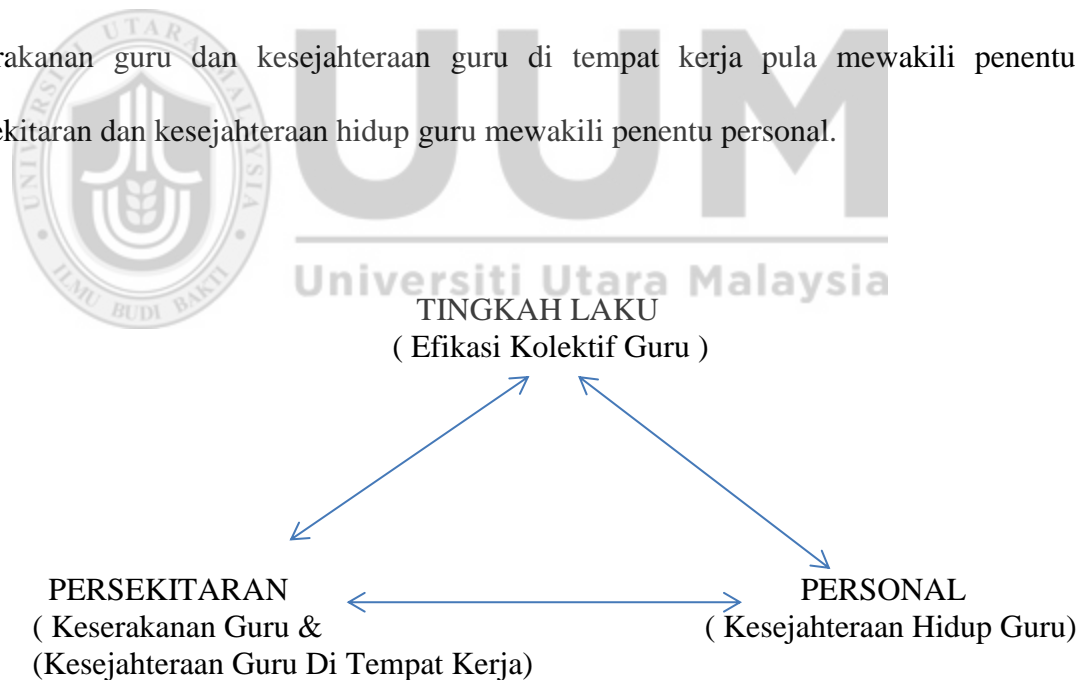
2.2 Latar Belakang Teori

Kajian memahami hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif adalah bersandarkan kepada beberapa teori yang kuat . Kebanyakan daripada kerangka teori tersebut mempunyai perspektif yang jelas menghubungkan pemboleh ubah- pemboleh ubah yang dipilih di dalam kajian ini. Di dalam bab ini, pengkaji akan menerangkan teori yang berkaitan yang menerangkan hubungan di antara pemboleh ubah-pemboleh ubah tersebut dan bagaimana kerangka teori konseptual di bina bersandarkan kepada teori-teori tersebut.

2.2.1 Teori Kognitif Sosial

Teori kognitif sosial adalah salah satu kerangka yang menerangkan tentang perubahan tingkah laku manusia. Teori ini menyatakan bahawa tingkah laku manusia merupakan satu tindak balas terhadap faktor personal, tingkah laku dan persekitaran (Bandura,1986,1997). Menurut model ini hubungan pertama yang wujud adalah antara penentu tingkah laku dengan penentu personal yang dipengaruhi oleh tindakan dan tanggapan oleh individu itu sendiri. Hubungan kedua adalah antara penentu persekitaran dengan penentu personal yang meliputi kompetensi kognitif dan kepercayaan manusia, ini termasuklah pengubahsuaian oleh persekitaran dan pengaruh sosial. Hubungan ketiga pula menyatakan bahawa persekitaran akan menentukan perubahan tingkah laku dan tingkah laku individu akan menentukan persekitaran.

Teori kognitif sosial menjelaskan fungsi sosio psikologi dalam bentuk *triadic reciprocal causation* (Bandura, 1986). Individu memilih persekitaran yang ingin didiaminya dan pada masa yang sama persekitaran pula akan mempengaruhi individu yang memilih persekitaran tersebut. Ciri-ciri persekitaran dan situasi akan mempengaruhi tingkah laku dan pada masa yang sama tingkah laku pula mempengaruhi situasi dan persekitaran. Faktor-faktor kognitif dan peribadi dipengaruhi oleh tingkah laku. Sekiranya hasilan kerja individu dihargai atau mendapat pujian maka individu akan mempamerkan tingkah laku yang sama. Sebaliknya jika hasilan kerja tidak dihargai atau tidak menguntungkan individu tidak akan mempamerkan tingkah laku yang sama (Goddard, Hoy & Hoy, 2004). Dalam kajian ini, efikasi kolektif guru mewakili penentu tingkah laku; keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja pula mewakili penentu persekitaran dan kesejahteraan hidup guru mewakili penentu personal.



Rajah 2.1. Model Bandura (Bandura, 1997)

Teori Kognitif sosial di sokong oleh teori dua faktor Herzberg yang melihat kepada keperluan individu sama ada yang tersurat dan yang tersirat. Ianya boleh diumpamakan

seperti ketulan ais di atas permukaan lautan di mana yang dapat dilihat dan yang tidak dapat dilihat oleh mata kasar. Keperluan dalaman biasanya lebih besar daripada keperluan luaran. Kedua-dua keperluan ini perlu dipenuhi bagi menjamin kesejahteraan kehidupan individu. Teori dua faktor Herzberg juga menerangkan bahawa kesejahteraan di tempat kerja ialah bagaimana para pekerja merasakan, serta faktor-faktor yang membawa kebahagiaan di tempat kerja baik dari segi nilai luaran ataupun nilai dalaman. Dorongan ke arah nilai luaran termasuklah keselesaan di tempat kerja, layanan yang memuaskan yang diberikan oleh majikan, peluang kenaikan pangkat, pengiktirafan yang diberikan disebabkan kerja yang baik, mempunyai nilai bahawa mereka diperlukan di tempat kerja.

Manakala dorongan ke arah nilai dalaman pula memberi rasa tanggungjawab terhadap kerja yang dilakukan, merasakan kerja mempunyai makna dalam hidup, boleh berdikari dalam melakukan kerja kerana dia diberi kepercayaan, mempunyai kebolehan dan pengetahuan dalam kerja yang dilakukan serta dapat merasakan bahawa kerja yang dihasilkan dapat mencapai target atau matlamat yang diinginkan (McKenna, 2000).

2.3 Konsep Kesejahteraan Hidup Guru

Renwick (2006) menyatakan kesejahteraan hidup merupakan sesuatu perkara yang menyebabkan seseorang merasa seronok, bahagia dan merasakan hidupnya amat bermakna. Muhamad Fadhil (2003) dalam bukunya menghuraikan kesejahteraan hidup pada hakikatnya adalah usaha untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kualiti hidup manusia sehingga berada dalam keadaan hidup yang selamat, sihat dan selesa baik secara fizikal, sosial mahupun psikologi. Siti Fatimah (2005) pula menjelaskan konsep kesejahteraan hidup ini bukan semata-mata diukur dengan nilai material sahaja seperti pemilikan rumah, kenderaan, taraf pendidikan yang tinggi tetapi ianya juga merangkumi aspek-aspek kehidupan peribadi dan kehidupan bermasyarakat. Ia meliputi keseluruhan aspek kehidupan seperti taraf kehidupan, kesihatan, pencapaian dalam hidup, hubungan peribadi, perasaan selamat, hubungan masyarakat dan keselamatan masa depan.

Kesejahteraan hidup guru adalah berkait rapat dengan kepuasan bekerja. Kajian mendapati guru yang tidak menepati tahap kepuasan bekerja adalah lebih mudah untuk meninggalkan profesion perguruan (Smith & Baurke, 2004). Tahap pengukuran kesejahteraan adalah melibatkan kepuasan responden dengan kehidupan peribadi guru seperti kesihatan, perhubungan peribadi, keselamatan, taraf kehidupan, pencapaian, tanggungjawab terhadap aspek kemasyarakatan dan jaminan keselamatan pada masa hadapan.

Kesejahteraan hidup guru adalah berkait rapat dengan kepuasan bekerja. Ini juga bergantung kepada tanggapan guru itu sendiri terhadap keupayaan diri untuk

menangani stres dan guru juga memainkan peranan yang utama dalam mempengaruhi iklim sekolah (Goddard, Hoy & Woolfolk, 2004).

2.3.1 Elemen-Elemen Kesejahteraan Hidup

Kesejahteraan adalah satu konstruk. Di dalam *Authentic Happiness Theory* (Seligman, 2002). Kesejahteraan adalah dinyatakan sebagai kepuasan hidup. Individu yang mencapai tahap emosi positif yang tinggi, lebih tahap penglibatan dan mempunyai erti dalam kehidupan dikatakan mempunyai tahap kesejahteraan yang tinggi dan mencapai tahap kepuasan hidup. Dalam teori ini alat ukuran bagi kesejahteraan adalah kepuasan hidup.

Teori Kesejahteraan Hidup yang diperkenalkan oleh Seligman (2011) mempunyai lima elemen pengukuran kepada tahap kesejahteraan hidup individu utama iaitu emosi positif, hubungan positif, penglibatan, erti kehidupan dan pencapaian. Menurut Seligman, semua usaha dan cara hidup manusia adalah untuk memenuhi lima elemen utama ini.

Elemen-elemen kesejahteraan hidup ini juga selari dengan item-item kepuasan hidup di dalam *Personal Wellbeing Index* yang dibangunkan oleh *The International Well Being Group* (2002, 2005) iaitu taraf kehidupan, kesihatan diri, pencapaian hidup, hubungan personal, keselamatan diri, perasaan diri, jaminan masa depan, agama dan kehidupan secara keseluruhannya.

Kesejahteraan dan kepuasan hidup individu tidak boleh berdiri sendiri bagi mencapai tahap kesejahteraan hidup yang tinggi kerana ianya adalah satu pengukuran yang

subjektif dan memerlukan sokongan daripada faktor-faktor lain. Justeru, pengkaji memilih lima elemen utama teori kesejahteraan ini untuk mengukur tahap kesejahteraan hidup guru bagi menerangkan hubungan di antara keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

2.4 Konsep Keserakanan Guru

Keserakanan merujuk kepada hubungan kerjasama di kalangan rakan-rakan, namun makna yang tepat yang masih samar-samar dan terdapat perbezaan pendapat di dalam tinjauan literatur. *Webster's College Dictionary* (1997), mendefinisikan keserakanan guru adalah perkongsian tanggungjawab dalam kumpulan dan interaksi kerjasama antara rakan-rakan (p.258). *American Heritage Dictionary of the English Language* (2000, versi talian internet) mendefinisikan keserakanan adalah bekerja bersama, terutamanya di dalam usaha kerjasama intelektual.

Menurut Smyth (1991) keserakanan guru bukan hanya perbincangan di antara satu sama lain malah ia lebih kepada hubungan yang wajar di antara guru dengan guru. Campbell dan Southworth (1992) pula menyatakan bahawa ramai pengkaji yang menggunakan istilah yang mudah difahami tentang keserakanan, tetapi secara umumnya dan agar mudah difahami, keserakanan guru adalah kerjasama di antara guru.

Hasil daripada tinjauan literatur terhadap konsep keserakanan guru di dapati bahawa konsep keserakanan adalah masih kabur dan tidak tepat (Campbell & Southworth, 1992). Walau bagaimanapun Jarzabkowski (2002) cuba untuk menjelaskan perbezaan di antara keserakanan dan kerjasama. Keserakanan guru adalah penglibatan mereka dengan

rakan-rakan pada semua tahap, lebih intelektual, bermoral, serta melibatkan politik, sosial dan emosi. Menurut beliau keserakanan guru merangkumi profesional dan interaksi sosial di tempat kerja manakala kerjasama adalah berkait dengan hubungan profesional di dalam ruang lingkup tanggungjawab mereka.

Menurut Lieberman dan Miller (1999) keserakanan guru adalah merujuk kepada kualiti dan kesan hubungan profesional di mana guru-guru secara terbuka dan boleh menilai serta mengkritik sekolah, rakan-rakan dan pihak pengurusan dengan memberi pandangan atau pendapat ke arah peningkatan sekolah.

Walau pun definisi yang tepat bagi keserakanan guru masih belum dicapai namun keserakanan di kalangan guru adalah menjadi faktor penting ke arah peningkatan dan kecemerlangan sesebuah sekolah (Barth, 2001; DuFour, 2004; Little et al., 2003). Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa strategi untuk mengekalkan dan meningkatkan prestasi sekolah adalah dengan membangunkan keupayaan sumber manusia di sekolah untuk berfungsi sebagai sebuah komuniti yang mempunyai budaya keserakanan yang profesional (Goldenberg, 2004; Joyce, 2004).

Di dalam kajian ini pengkaji merujuk kepada konsep keserakanan guru yang diketengahkan oleh Jarzabkowski (2002) yang menyatakan bahawa keserakanan guru adalah hubungan kerjasama di antara rakan-rakan sekerja dan penglibatan guru dengan rakan-rakan sekerja pada semua tahap. Keserakanan guru adalah melibatkan hubungan profesional dan hubungan interaksi sosial atau emosi di tempat kerja. Hubungan keserakanan yang kuat di antara guru-guru di sekolah telah diberikan perhatian utama

dan merupakan satu faktor penting terhadap peningkatan dan kecemerlangan sekolah (DuFour, 2004; Little et al, 2003). Dapatan kajian ini disokong oleh Jarzabkowski (2002) yang mendapati bahawa hubungan keserakanan di tempat kerja adalah sangat penting kepada guru-guru, begitu juga bagi kebanyakan majikan, walau bagaimanapun, masih jarang terdapat kajian yang dijalankan di dalam sistem pendidikan khususnya bagi dimensi hubungan keserakanan guru.

Dalam kajian ini, pengkaji memfokuskan kepada tujuh dimensi keserakanan guru yang diketengahkan oleh Madiha (2011) seperti sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Dimensi-dimensi keserakanan guru ini dipilih kerana ia paling tepat bagi menjelaskan definisi keserakanan guru yang diguna pakai di dalam kajian ini. Dimensi-dimensi keserakanan guru ini juga telah di uji di dalam kajian yang telah dijalankan di Pakistan (Madiha, 2011).

Dimensi-dimensi keserakanan guru ini juga paling tepat untuk mengukur keserakanan guru di sekolah, ini disokong oleh Barth (1990) yang mencadangkan empat dimensi keserakanan guru iaitu berbincang tentang amalan, pemantauan antara satu sama lain, bekerja bersama tentang kurikulum dan belajar di antara satu sama lain. Sokongan dan kepercayaan di kalangan rakan-rakan merupakan komponen penting di dalam keserakanan guru (Barth, 1990; Bryk & Schneider, 2003; Donaldson & Sanderson, 1996; Friend & Cook, 2000). Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian oleh Fullan & Hargreaves (1991) yang menyatakan bahawa guru-guru yang berada di sekolah

yang mempunyai budaya keserakanan yang tinggi adalah lebih percaya, mempunyai nilai, berkongsi kepakaran, meminta nasihat dan saling membantu di antara satu sama lain.

Guru-guru adalah digalakkan bekerja sebagai satu pasukan ke arah menghasilkan hasil pembelajaran yang lebih efektif kepada pelajar dan efikasi pengurusan organisasi sekolah (Heider, 2005). Hubungan keserakanan guru di sekolah adalah berkaitan dengan kualiti hubungan profesional di dalam persekitaran sekolah. Kecekapan pengurusan atau efikasi pengurusan dan kelas yang baik adalah penyumbang kepada kecemerlangan sekolah, begitu juga hubungan keserakanan guru.

Keserakanan guru memberikan kesan yang positif terhadap komitmen kepada organisasi, tetapi terdapat perbezaan yang signifikan di antara keserakanan guru di antara dua jenis sekolah iaitu sekolah yang mempunyai pencapaian tinggi dan sekolah yang mempunyai pencapaian yang rendah. Sekolah yang mempunyai pencapaian yang tinggi di dapati mempunyai tahap keserakanan guru yang baik dan iklim sekolah yang baik manakala sekolah yang mempunyai pencapaian yang rendah di dapati mempunyai tahap keserakanan guru yang kurang memuaskan dan iklim sekolah yang tidak baik. (Madiha Shah, 2012).

2.5 Hubungan antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Keserakanan Guru

Mc Laughlin dan Talbert (2001) menyatakan bahawa keserakanan guru mempunyai impak yang besar terhadap sikap guru, kesejahteraan hidup guru dan kepuasan. Persekitaran keserakanan guru di sekolah membolehkan guru-guru bekerja dengan baik

dengan rakan-rakan guru, bekerja dengan baik dengan pihak pengurusan dan mengurus konflik dengan baik.

Keserakanan guru mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan tahap profesionalisme guru dan kesejahteraan guru, ianya juga mempunyai kaitan dengan kepercayaan, penghormatan dan efikasi guru secara kolektif. Hubungan keserakanan di antara guru dengan pentadbir di sekolah menjadi asas kepada kesejahteraan guru di tempat kerja (Day et al 2000; Butt & Retallick 2002).

Di dalam kajian yang telah dijalankan di Taiwan oleh Huang (2006) mendapati bahawa guru-guru merasakan hubungan keserakanan yang sangat bermakna dan melahirkan kegembiraan mereka di dalam menyokong, menggalakkan dan bekerjasama dengan rakan-rakan mereka. Guru-guru merasakan lebih sejahtera dan selesa di dalam memberikan komen serta cadangan terhadap kerja mereka, membincangkan prestasi pelajar dan saling belajar di antara satu sama lain. Namun begitu, konteks sekolah di Taiwan adalah berbeza dengan di Malaysia kerana perbezaan budaya, bangsa, beban tugas guru dan amalan di dalam bidang pendidikan.

2.6 Konsep Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja

Kesejahteraan guru di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai kebahagiaan dan kegembiraan yang dinikmati oleh guru-guru di sekolah. Ia merangkumi bagaimana guru-guru merasakan kesan yang mendalam serta faktor-faktor yang membawa kebahagiaan guru di sekolah baik dari segi nilai dalaman ataupun nilai luaran (Herzberg, 2005). Harter (2002) menyatakan bahawa kesejahteraan di tempat kerja adalah keadaan di

tempat kerja yang harmoni, perasaan pekerja yang positif yang dapat melahirkan rasa gembira dan menjadikan pekerja tersebut lebih produktif.

Kesejahteraan guru di tempat kerja adalah sesuatu yang subjektif iaitu membandingkan pengukuran responden kepada tahap kehidupan mereka sama ada bertambah baik atau sebaliknya. Kesejahteraan di tempat kerja selalu dikaitkan dengan kepuasan di tempat kerja. Kesejahteraan ini juga perlu diukur dalam bentuk kepuasan individu terhadap kehidupan mereka dan juga kepuasan semua warga yang berada di dalam sesuatu kelompok masyarakat. Ini juga kemungkinan mempunyai kaitan dengan tahap perkembangan ekonomi sesebuah negara (Diane, 2006). Kesejahteraan di tempat kerja adalah berbeza di antara individu. Kesejahteraan di tempat kerja adalah ukuran kepada kepuasan hati individu terhadap kerja secara keseluruhan, makna kerja kepada mereka, keselesaan dengan waktu kerja dan tempat kerja (Donaldson, 2004).

Berdasarkan tinjauan literatur, tidak banyak kajian yang dijalankan berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja dan kualiti persekitaran di sekolah yang melibatkan guru-guru (Sari, 2007; Xiaofu & Qiwen, 2007). Namun begitu, terdapat banyak kajian yang berkaitan dengan kualiti persekitaran di sekolah yang hanya tertumpu pada pelajar (Power & Swanson, 2001; Majeed, Fraser & Aldridge, 2002; Mok, & Flynn, 2002; Sari & Cenkseven, 2008).

2.7 Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja

Guru yang sejahtera di tempat kerja adalah lebih efektif, bijak dalam membuat keputusan, lebih kreatif, lebih berfikiran positif dan kekal lebih lama di dalam kerjaya mereka (Diener & Biswas, 2008; Lucas, 2008; Jewezyn, 2010). Dapatan kajian ini disokong oleh Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley (2007) yang menyatakan bahawa tahap kesejahteraan hidup guru adalah berkaitan dengan efikasi guru.

Kesejahteraan hidup guru memberikan kesan kepada kestabilan emosi yang positif tentang kehidupan dan ia mempunyai kaitan dengan efikasi kerja guru secara kolektif serta persekitaran tempat kerja didapati memainkan peranan penting di dalam menentukan tahap kesejahteraan guru di tempat kerja (Jewezyn, 2010; Sari, 2009).

Kajian yang dijalankan oleh Pearson dan Moomaw (2005) menunjukkan bahawa kesejahteraan guru di tempat kerja memberi kesan terhadap kehidupan peribadi mereka. Kekangan autonomi seperti tanggapan kurang kawalan dan rasa bosan yang berkaitan dengan ketegangan, kekecewaan dan keresahan di kalangan guru-guru didapati mempunyai kesan terhadap kesejahteraan guru di tempat kerja.

2.8 Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja.

Retallick dan Butt (2004) menyatakan bahawa hubungan keserakanan guru di tempat kerja mempunyai hubungan dengan kesejahteraan guru di tempat kerja. Guru-guru yang mempunyai hubungan keserakanan yang positif di tempat kerja akan merasa lebih selesa untuk mendapatkan bantuan profesional daripada rakan-rakan mereka. Kajian beliau

mendapati keserakanan guru memberi kesan kepada tahap kepuasan kerja, komitmen, sikap yang positif terhadap pelajar dan peningkatan tahap efikasi guru terhadap pengajaran dan pembelajaran.

Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian oleh Day (2000) yang menyatakan bahawa hubungan keserakanan mempunyai kesan yang positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Hubungan keserakanan yang baik di antara guru dan pihak pentadbir di sekolah merupakan asas kepada kesejahteraan guru di tempat kerja.

Jika guru sejahtera di tempat kerja bersama rakan-rakan mereka, perasaan hormat dan percaya terhadap rakan-rakan akan meningkat. Di dalam bidang pendidikan konsep keserakanan guru adalah ke arah mempromosikan pengajaran yang efektif kepada semua guru dan pelajar. Permintaan yang tinggi terhadap perkara yang berfaedah akan lebih bermakna melalui hubungan keserakanan yang baik berbanding guru yang bekerja bersendirian (Gable, 2004).

2.9 Konsep Efikasi Guru Secara Kolektif.

Semenjak perkembangan teori kognitif sosial, terdapat banyak kajian telah dijalankan tentang efikasi sendiri atau efikasi secara kolektif dalam bidang psikologi (Walker & Greene, 2009) dan dalam bidang pendidikan (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006; Pas, Bradshaw, Hershfeldt & Leaf, 2010; Schunk, 2005; Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Bandura (2005) telah mengenal pasti potensi kajian tentang efikasi, kepercayaan tentang efikasi, kekuatan efikasi serta kesan efikasi terhadap individu dan sosial secara keseluruhannya. Teori kognitif sosial bukan hanya menerangkan tentang teori kognitif manusia tetapi juga memberi makna kepada individu dan sosial untuk memahami efikasi individu atau efikasi secara kolektif.

Bandura (2001) menyatakan bahawa efikasi guru merujuk kepada kepercayaan dan keupayaan seseorang untuk mengurus dan melaksanakan tindakan dalam usaha melancarkan proses pengajaran dan pembelajaran di kalangan pelajar. Efikasi di kalangan guru berkait rapat dengan keadaan di dalam bilik darjah. Keberkesanan guru mempunyai hubungan yang rapat dengan efikasi guru, iaitu kepercayaan guru bahawa mereka mempunyai keupayaan untuk membantu pelajar untuk berjaya (Woolfolk Hoy, & Spero, 2005). Efikasi guru adalah dipupuk dalam kehidupan seharian guru melalui pemikiran, motivasi, emosi dan dalam proses membuat keputusan (Bandura, 2009). Efikasi guru memainkan peranan penting ke arah pembentukan motivasi guru untuk mencapai matlamat organisasi dan jangkaan terhadap hasil.

Kajian-kajian terdahulu mendapati bahawa guru-guru yang mempunyai tahap efikasi yang rendah adalah kurang efektif dalam pengajaran dan memberi kesan yang negatif terhadap pencapaian pelajar (Pas, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2007). Terdapat perbezaan penjelasan tentang konstruk dan pengukuran terhadap efikasi guru atau efikasi sendiri guru oleh pengkaji yang berlainan (Dellinger, Bobbett, Olivier & Ellet, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001, 2007; Pas, 2010).

Model efikasi sendiri guru oleh Bandura (1997) menyatakan bahawa individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi adalah lebih berjaya, efektif dan sejahtera berbanding dengan individu yang tidak mempunyai efikasi sendiri. Kerjaya guru memberikan tekanan kerja yang tinggi dan guru-guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah akan lebih tertekan (Bandura, 1997; Yost, 2006). Efikasi guru adalah berkorelasi positif dengan pengajaran yang efektif, pengurusan kelas yang positif dan keberkesanan kerja guru (Woolfolk Hoy, 2007; Lopez, 2010). Efikasi guru dipupuk sebaik sahaja kerjaya seorang guru bermula dan akan semakin stabil di sepanjang kerjaya mereka (Woolfolk Hoy & Spero, 2005).

Peningkatan kualiti sesebuah sekolah sering kali dikaitkan dengan efikasi guru. Efikasi guru didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku guru di bilik darjah, pembelajaran murid serta perubahan guru melalui perkembangan staf (Lopez, 2010). Menurut Bandura (1977) penglibatan guru dalam proses membuat keputusan tentang aktiviti-aktiviti di bilik darjah, menyokong inovasi bilik darjah, menggalakkan kerjasama antara guru, memberi maklum balas tentang prestasi mereka di bilik darjah dan memberi peluang kepada guru-guru melakukan pemerhatian terhadap amalan orang lain akan meningkatkan efikasi guru. Menurut teori kognitif sosial, kepercayaan efikasi sendiri ialah kepercayaan individu terhadap keupayaan untuk melaksanakan dan menyelaras tindakan-tindakan yang diperlukan selaras dengan aras keupayaan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang dikehendaki (Bandura, 1997).

Aras efikasi yang tinggi mendorong kesungguhan guru mencapai matlamat pengajaran. Manakala guru yang berefikasi rendah cenderung bersikap pasif serta menjadikan

masalah dan kerisauan diri sebagai asas pertimbangan berbanding membuat perancangan yang teliti dalam tugasannya.

Menurut beliau efikasi guru adalah kepercayaan individu terhadap kebolehan mereka untuk mengawal situasi yang akan memberi kesan kepada hidup mereka dan mampu membentuk sikap ke arah mencapai sesuatu matlamat atau apa yang mereka mahukan (Bandura, 2005; Caprara & Steca, 2005; Alviar-Martin, 2008) dan merupakan asas kepada teori kognitif sosial. Menurut teori kognitif sosial efikasi guru dapat membentuk sikap individu, matlamat dan meningkatkan ketahanan diri. Guru mungkin mempunyai efikasi sendiri yang berbeza mengenai perkara-perkara yang berlainan dalam kehidupan mereka (Bandura, 1997).

Efikasi guru secara kolektif merujuk kepada persepsi guru-guru terhadap organisasi secara keseluruhan yang akan memberikan kesan yang positif kepada pelajar (Jerald, 2007). Goddard (2000) pula menyatakan bahawa efikasi guru secara individu dan berkumpulan adalah berbeza tetapi ianya saling mempengaruhi Smith, Hoy dan Sweetland (2001) menyatakan bahawa efikasi guru secara kolektif akan mempengaruhi pencapaian pelajar. Efikasi guru secara kolektif merupakan kunci kepada pemboleh ubah organisasi dalam memacu pencapaian pelajar. Ianya sangat mempengaruhi pencapaian pelajar.

Di samping itu, kepuasan bekerja di kalangan guru adalah berkait rapat dengan efikasi guru dan pencapaian pelajar. Pemboleh ubah yang memberi kesan positif kepada pencapaian pelajar ialah efikasi guru (Scott & Dinham, 2003). Manakala bagi Gibson

dan Dembo (2005) pula, guru yang mempunyai persepsi yang tinggi terhadap efikasi instruksional mempercayai bahawa pelajar adalah berkebolehan dan mampu belajar tanpa mengira latar belakang keluarga dan latar belakang masyarakat. Proses pembelajaran pelajar adalah disebabkan guru yang mengendalikan bilik darjah dan menggunakan strategi ini bagi menghasilkan keputusan yang lebih baik. Efikasi guru secara teorinya mempengaruhi perkembangan kognitif dan afektif pelajar. Kepentingan efikasi guru dapat dilihat di dalam tahap pendidikan guru dan latihan di dalam kerjaya sebagai guru. Guru yang yakin kepada tahap kemampuan diri mereka sendiri sentiasa lebih berkesan di dalam pengajaran. Pengukuran tahap efikasi guru adalah berdasarkan dua faktor iaitu pengajaran dan penilaian sendiri serta pencapaian output yang diharapkan.

Dalam kajian ini pengkaji merujuk kepada definisi efikasi secara kolektif oleh Bandura (1997). Kepercayaan bersama oleh sekumpulan ahli organisasi dalam menggabungkan kebolehan untuk melaksanakan dan merancang tindakan yang diperlukan bagi sesuatu pencapaian adalah merujuk kepada efikasi kolektif. Empat sumber utama yang membentuk efikasi kolektif ialah pengalaman masteri, pujukan sosial, pengalaman peniruan dan keadaan afektif. Pengalaman kejayaan atau kegagalan yang dialami oleh ahli kumpulan adalah merujuk kepada pengalaman masteri. Kepercayaan efikasi kolektif yang kuat akan terbina hasil daripada pengalaman kejayaan manakala kepercayaan efikasi kolektif ahli kumpulan akan lemah akibat kegagalan.

Bagi membina efikasi kolektif, pengalaman peniruan adalah bergantung pada pengalaman yang disampaikan oleh rakan mereka dan bukan terbentuk melalui pengalaman peribadi seseorang. Kemahiran yang diperolehi oleh seseorang apabila

menghadiri pelbagai latihan dalaman dan luaran organisasi adalah merujuk kepada pujukan sosial. Cara-cara sesebuah organisasi menginterpretasikan cabaran-cabaran yang dihadapi dan dapat mengatasi cabaran-cabaran tersebut pula adalah merujuk kepada keadaan afektif organisasi.

Pada peringkat organisasi, efikasi kolektif diukur dengan menggunakan dua kaedah iaitu melalui agregat efikasi individu dan efikasi keseluruhan ahli organisasi. Kaedah pertama tertumpu kepada keyakinan terhadap kemahiran, kebolehan dan pengetahuan yang dimiliki secara individu diagregatkan untuk mencapai sesuatu matlamat. Keyakinan atau kepercayaan yang dikongsi bersama dalam kumpulan bagi mencapai sesuatu matlamat organisasi merupakan fokus bagi kaedah kedua.

Sementara itu, Bandura (2000) berpendapat bahawa efikasi kolektif adalah suatu ciri yang wujud pada peringkat kumpulan dan bukannya hasil tambah efikasi setiap individu dalam kumpulan. Kegagalan ahli-ahli bekerja sebagai satu unit menyebabkan kumpulan tidak mencapai kejayaan walaupun kumpulan tersebut mempunyai ahli-ahli yang berkemahiran dan berpengetahuan. Hasil kerja kumpulan adalah bergantung pada interaksi dan saling berhubung antara satu dengan yang lain dan bukan sahaja bergantung pada kemahiran dan individu setiap ahli kumpulan. Sehubungan itu, sekolah sebagai sebuah organisasi yang melibatkan pelbagai pihak seperti pengetua, pengurus pertengahan, guru dan staf sokongan perlu bekerja sebagai satu pasukan bagi mencapai kejayaan yang ditentukan.

Menurut Bandura (2000) kumpulan yang memiliki tahap efikasi kolektif yang tinggi akan terus mencuba bagi menyelesaikan sesuatu masalah. Kajian yang dijalankan oleh

Leithwood, Patten dan Jantzi (2010) mendapati efikasi kolektif mempunyai hubungan yang positif dengan pencapaian tinggi dan matlamat organisasi. Selain itu pihak pentadbir sekolah harus menyediakan peluang kepada para guru bagi meningkatkan kesejahteraan yang mana akan membantu meningkatkan efikasi kerja guru.

Kepercayaan atau keyakinan diri secara bersama dalam kalangan ahli-ahli organisasi bagi melaksanakan sesuatu tugas dengan berjaya dirujuk sebagai efikasi kolektif dan aspek ini sentiasa wujud dalam komuniti professional sekolah (Muijs & Harris, 2006).

2.10 Hubungan di antara Kesejahteraan Hidup Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif

Menurut Yong & Yue, (2007) konflik di antara efikasi kerja dan kesejahteraan hidup guru memberi kesan yang negatif terhadap objektif pendidikan. Kesejahteraan hidup guru yang rendah juga didapati memberi kesan kepada budaya pembelajaran di sekolah dan meningkatkan kebarangkalian guru untuk meninggalkan profesion perguruan.

Keupayaan guru-guru untuk menguruskan masalah peribadi, tekanan di tempat kerja mampu membantu mereka untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan efikasi guru secara kolektif (Cenkseven, 2004). Dapatan kajian ini disokong oleh Hitlan, Clifton dan DeSoto (2006) yang mendapati bahawa individu yang boleh berkomunikasi dengan baik dengan individu lain akan mencapai tahap kepuasan hidup yang baik, meningkatkan kesejahteraan hidup dan meningkatkan prestasi kerja.

2.11 Hubungan di antara Keserakanan Guru dan Efikasi Guru Secara Kolektif

Sekolah yang mempunyai persekitaran keserakanan yang kuat lebih mudah menerima pembaharuan dan perubahan berbanding dengan sekolah yang lemah hubungan keserakanan. Hubungan keserakanan di kalangan guru adalah sangat penting demi kecemerlangan dan efikasi kerja guru secara kolektif (Fullan, 2001).

Hubungan keserakanan yang kuat di antara guru-guru menjadi satu elemen penting di sekolah-sekolah berprestasi tinggi. Dalam kajian yang telah dijalankan oleh Sarwar, Aslam dan Rasheed (2010) dapatan menunjukkan bahawa sokongan keserakanan di antara guru lama dan guru baharu serta komunikasi yang berkesan berada pada tahap rendah. Pengkaji ini mencadangkan agar persekitaran keserakanan di tempat kerja dibangunkan dan mencadangkan agar terdapat satu platform bagi guru-guru untuk bekerja secara kolektif ke arah membudayakan orientasi kerja berpasukan agar efikasi kerja secara kolektif dapat ditingkatkan.

Dapatan kajian tersebut disokong oleh dapatan kajian daripada Mutchler (2005) yang menyatakan bahawa hubungan guru-guru dengan rakan-rakan sekerja merupakan faktor terbesar yang menyebabkan guru-guru kekal komited. Hubungan keserakanan guru-guru mempunyai hubungan yang kuat dengan pencapaian pelajar. Keserakanan guru-guru merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efikasi sekolah. Didapati bahawa hubungan keserakanan yang kuat di kalangan guru akan meningkatkan kualiti pengajaran guru dan akan meningkatkan efikasi kerja guru (Bolam et al., 2005; Goddard et al., 2007; Lean & Pil, 2006).

Di dalam setiap sekolah semangat untuk bekerjasama di antara rakan-rakan haruslah wujud di kalangan semua guru. Budaya kerjasama ini boleh menggalakkan guru-guru untuk memberikan idea, cadangan dan pendapat. Maklum balas dari rakan-rakan guru haruslah dipertimbangkan agar semua guru akan lebih komited terhadap sekolah. Jika kerjasama dan kesepaduan wujud di kalangan guru, iklim sekolah yang baik akan seterusnya akan meningkatkan kesejahteraan hidup dan kesejahteraan guru di tempat kerja, yang merupakan faktor yang sangat penting ke arah meningkatkan efikasi kerja guru secara kolektif (Madiha, 2011).

Penguatan hubungan interpersonal di kalangan guru akan memberi kesan terhadap budaya profesional di sekolah dan akan meningkatkan penglibatan guru di sekolah (Andrew & Lewis, 2002). Kecerakanan guru juga memainkan peranan penting di dalam meningkatkan amalan pengajaran, meluaskan inovasi dan meningkatkan efikasi guru secara kolektif (Brownell, 2006; Hopkins, Beresford & West, 1998; Zhao, 2002). Pengkaji-pengkaji yang lain pula mendapati bahawa keserakanan guru mempunyai kesan yang positif terhadap sikap dan pengajaran guru, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangkan stres, meningkatkan efikasi, bermoral tinggi, meningkatkan pembangunan profesional, mengurangkan masalah guru berhenti kerja, membantu guru-guru baru serta meningkatkan tahap kepercayaan (Woods & Weasmer, 2002; Numeroff, 2005; Knapp, 2003; Jarzabkowski, 2003; Wang, Odell, Schwille, 2008; Williams, Prestage & Bedward, 2001; Tschannen-Moran, 2001; Abdullah, 2009).

Hubungan keserakanan dapat mewujudkan perasaan kepunyaan serta memberi peluang kepada guru-guru untuk melibatkan diri di dalam menyelesaikan masalah-masalah yang

kompleks di dalam bidang pendidikan. Sekolah yang tidak menyokong hubungan keserakanan dan membiarkan guru-guru bekerja secara berasingan adalah dikatakan membazirkan sumber manusia dan efikasi guru akan terjejas (Sarwar, Aslam dan Rasheed, 2010).

2.12 Hubungan di antara Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif

Kajian yang telah dijalankan oleh Briner dan Dewberry (2007) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kesejahteraan guru di sekolah rendah dan guru di sekolah menengah dengan efikasi kerja guru secara kolektif. Guru-guru didapati sangat mengharapkan kesejahteraan di tempat kerja kerana separuh daripada masa kerja mereka dihabiskan di sekolah dan mereka mahu dihargai oleh rakan-rakan, pentadbir dan pelajar. Sistem pembelajaran di sekolah contohnya, kaedah pembelajaran, subjek, strategi pengajaran, bahan-bahan, teknik penilaian dan jadual sekolah didapati mempunyai kesan yang penting terhadap persepsi guru dan pelajar tentang kesejahteraan di sekolah.

Dapatan kajian ini selari dengan Cheung dan Wong (2002) yang menyatakan bahawa guru-guru mempunyai tanggapan bahawa pandangan guru adalah sangat penting mengenai bagaimana kurikulum harus diuruskan demi menjamin kesejahteraan guru di tempat kerja kerana guru-guru merupakan tulang belakang dalam sistem pendidikan.

Guru-guru yang mempunyai masalah di sekolah dan tidak sejahtera di tempat kerja didapati mempunyai tahap kesejahteraan hidup dan kepuasan hidup yang rendah serta memberi kesan yang negatif terhadap efikasi guru secara kolektif (Reese, 2004).

Menurut Mauno, Kunnunen & Ruokolainen (2006) persekitaran mempunyai kesan kepada individu dan kesejahteraan di tempat kerja adalah bergantung kepada kualiti tempat kerja itu sendiri. Kajian yang berkaitan dengan kualiti persekitaran tempat kerja menunjukkan bahawa ia mempunyai hubungan yang positif di antara kesejahteraan di tempat kerja dengan kesetiaan kepada organisasi, kepuasan kerja dan efikasi kerja.

2.13 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, hasil dari tinjauan ke atas kajian-kajian terdahulu jelas sekali menunjukkan faktor kesejahteraan hidup guru dan hubungan keserakanan guru telah memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi kerja guru secara kolektif. Aspek kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja didapati mempunyai hubung kait yang sangat rapat dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

Daripada kajian-kajian lepas juga didapati terdapat beberapa pemboleh ubah yang berkait rapat dengan kesejahteraan guru iaitu faktor demografik seperti lokasi sekolah, pengalaman mengajar, status perkahwinan dan jantina. Manakala taraf kehidupan masyarakat, tahap kesihatan, pencapaian hidup, perhubungan peribadi, tahap keselamatan, tahap hubungan masyarakat dan keselamatan masa hadapan juga didapati mempunyai hubungan dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

BAB TIGA

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab metodologi ini menghuraikan kaedah dan teknik analisis ujian dan data yang digunakan untuk menjalankan kajian. Bahagian ini menyentuh tentang kerangka kajian, populasi dan sampel, alat ukur yang digunakan, cara pengumpulan data, kaedah analisis data dan kesimpulan bagi mengenal pasti hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Di samping itu, bab ini mengandungi laporan kebolehpercayaan soal selidik berdasarkan dapatan kajian rintis dan prosedur pengumpulan data kajian sebenar. Bab ini juga melaporkan kebolehpercayaan dan keesahan bagi setiap pemboleh ubah berdasarkan data sebenar.

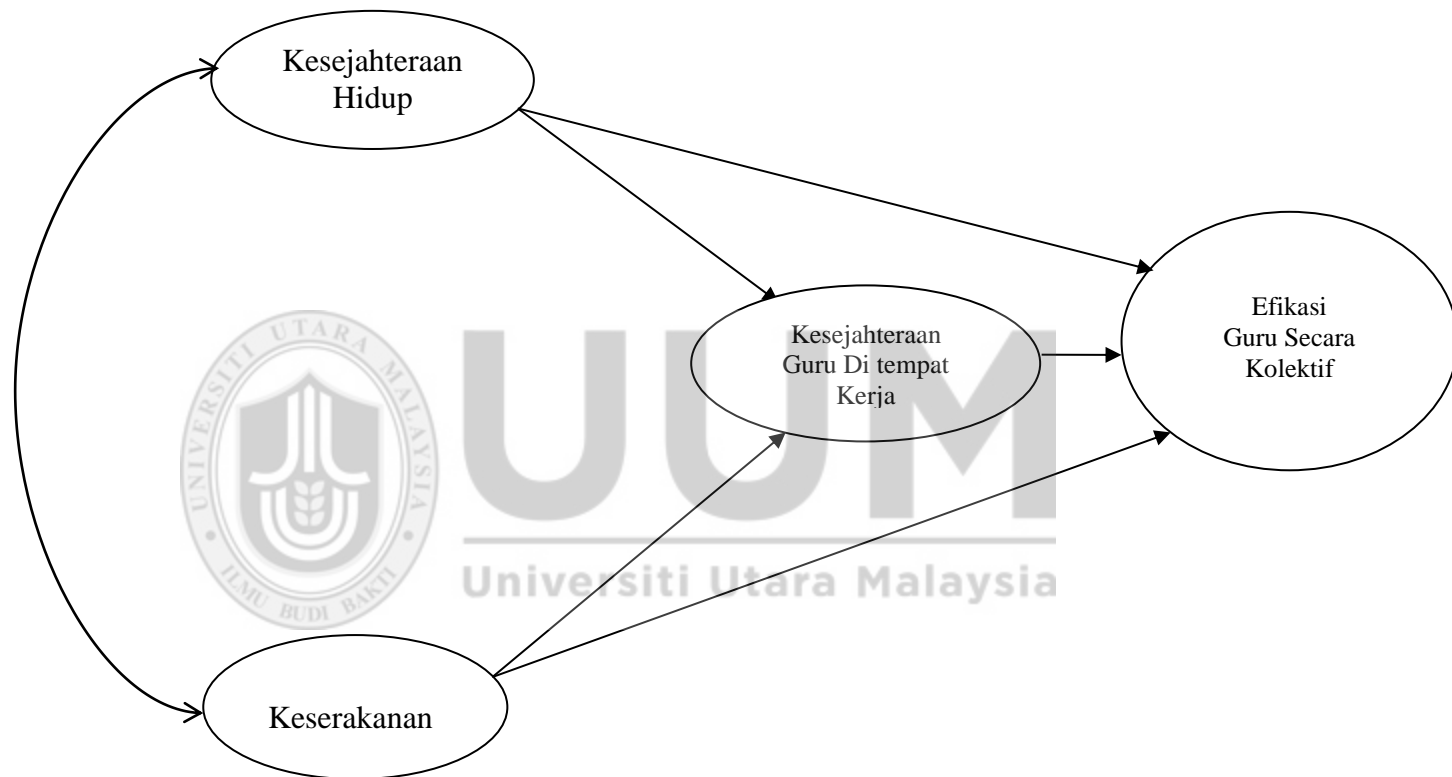
Bab ini juga menerangkan tentang kaedah analisis yang bersesuaian digunakan mengikut kaedah statistik bagi menunjukkan ketepatan data yang dikumpul serta dapat menilai data dengan tepat.

3.2 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka kajian melihat hubungan antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Pemboleh ubah bebas dalam kajian ini merujuk kepada Kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru.

Pemboleh ubah bersandar dalam kajian ini merujuk kepada efikasi guru secara kolektif.
Manakala pemboleh ubah pengantara adalah kesejahteraan guru di tempat kerja.





Rajah 3.1. Kerangka kajian hubungan di antara kesejahteraan hidup guru , keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.

3.3 Reka Bentuk Kajian

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif. Pendekatan ini juga amat bersesuaian bagi menjawab persoalan kajian yang dibina sesuai dengan tujuan kajian. Pendekatan kuantitatif adalah dengan menggunakan kaedah borang soal selidik. Kaedah ini dipilih kerana ianya baik bagi soalan yang agak sensitif kerana identiti responden dianggap rahsia dan dengan itu menggalakkan maklum balas yang jujur daripada responden (Sekaran, 2000). Selain itu, kaedah menggunakan soal selidik terpiawai mempunyai keupayaan untuk meninjau sampel yang besar dan bertaburan dalam masa yang singkat dengan perbelanjaan yang rendah (Sekaran, 2000). Dalam penyelidikan, soal-selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat berkenaan fakta, kepercayaan, perasaan, kehendak dan sebagainya serta mudah disediakan. Ia juga berguna untuk meningkatkan ketepatan dalam membuat analisis statistik (Mohd Majid Konting, 1998; Hair et al., 2006). Soal selidik yang digunakan di dalam kajian ini dibahagikan kepada lima bahagian iaitu Bahagian A: Kesejahteraan Hidup Guru, Bahagian B: Keserakanan Guru, Bahagian C: Kesejahteraan Di Tempat Kerja, Bahagian D: Efikasi Guru Secara Kolektif dan Bahagian E: Aspek Demografik.

Data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan Model Persamaan Berstruktur. Kajian korelasi ini adalah bagi menguji model teori berstruktur. Kaedah kajian yang digunakan adalah sangat sesuai digunakan bagi menyokong objektif kajian yang dicadangkan, ini kerana pengujian model memerlukan sampel yang besar Herzog, Boomsma dan Reineke (2007) menyatakan bahawa saiz sampel yang diperlukan adalah sekurang-kurangnya 200 bagi Model Persamaan Berstruktur.

3.4 Populasi dan Sampel Kajian

Populasi kajian ini terdiri daripada guru - guru Maktab Rendah Sains Mara di seluruh Malaysia. Berdasarkan jumlah guru-guru Maktab Rendah Sains Mara di Malaysia, 2800 orang (Bahagian Pendidikan Menengah, MARA) dan saiz sampel yang diperlukan adalah 338 guru dengan tahap keyakinan 95% (Krejcie & Morgan's,1970; Trochim & Donnelly, 2007). Saiz sampel ini memenuhi syarat saiz sampel minima 200 orang bagi pengujian Model Persamaan Berstruktur (Boomsma & Reineke, 2007). Walaubagai manapun, sampel yang digunakan dalam kajian ini adalah seramai 836 orang guru, seperti yang dicadangkan oleh Nunnally (1978) dan Hair (2006) bagi pengujian model persamaan berstruktur jumlah sampel adalah dengan nisbah sampel 10:1 berdasarkan bilangan item.

Teknik persampelan yang akan digunakan dalam kajian ini adalah menggunakan tiga peringkat. Pada peringkat yang pertama, pengkaji akan menggunakan teknik persampelan kluster (kawasan). Persampelan kluster atau kawasan melibatkan pembahagian populasi kepada kawasan atau kluster yang tidak bertindih. Persampelan kluster adalah heterogen dan adalah sebahagian kecil bagi populasi. Selalunya kluster adalah kumpulan populasi yang terjadi semula jadi dan sedia dikenal pasti, seperti negeri atau kawasan geografi. Persampelan kluster atau kawasan mempunyai beberapa kebaikan. Dua daripada kebaikan yang utama ialah selesa dan kos. Kluster biasanya mudah diperoleh, dan kos persampelan daripada keseluruhan populasi adalah dikurangkan kerana skop kajian telah dikurangkan kepada kluster. Masa dan kos menghubungi unsur populasi juga dikurangkan, terutamanya jika melibatkan perjalanan disebabkan kluster mengurangkan jarak di antara unsur sampel.

Dalam kajian ini pengkaji membahagikan Semenanjung Malaysia mengikut kluster zon. Semenanjung Malaysia terdiri daripada empat buah zon iaitu Zon Utara, Zon Selatan, Zon Barat dan Zon Timur. Zon Utara terdiri daripada tiga buah negeri iaitu Kedah, Perlis dan Pulau Pinang. Zon Selatan terdiri daripada negeri Melaka, Johor dan Negeri Sembilan. Zon Barat terdiri daripada negeri Perak, Selangor dan Wilayah Persekutuan. Zon Timur terdiri daripada negeri Kelantan, Terengganu dan Pahang. Dalam kajian ini penyelidik memilih Zon Timur sebagai sampel kajian. Di Zon Timur terdapat dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara iaitu lima buah di Kelantan, empat buah di Terengganu dan tiga buah di Pahang. Prosedur untuk memilih kluster Zon Timur secara rawak adalah memenuhi kriteria persampelan kluster adalah sejenis teknik persampelan kebarangkalian (Ary, Jacobs & Razavieh, 2002; Henry, 1990).

Oleh itu, guru-guru Maktab Rendah Sains Mara di zon kluster yang dipilih adalah mewakili populasi guru-guru Maktab Rendah Sains Mara di semua zon. Guru-guru Maktab Rendah Sains Mara adalah homogenus di semua zon kerana kriteria pemilihan guru-guru adalah sama dan diuruskan oleh Ibu Pejabat MARA, guru-guru mengikuti kursus dan latihan yang sama, semua Maktab Rendah Sains Mara mempunyai struktur organisasi yang sama dan budaya kerja yang sama.

Peringkat persampelan kedua adalah secara rawak mudah bagi memilih beberapa buah Maktab Rendah Sains Mara daripada kluster Zon Timur. Dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara telah di pilih bagi mewakili Zon Timur iaitu Maktab Rendah Sains Mara Pengkalan Chepa, Maktab Rendah Sains Mara Tumpat, Maktab Rendah Sains Mara Pasir Tumbuh, Maktab Rendah Sains Mara Jeli, Maktab Rendah Sains Mara

Kuala Krai, Maktab Rendah Sains Mara Besut, Maktab Rendah Sains Mara Kota Putera, Maktab Rendah Sains Mara Kuala Berang, Maktab Rendah Sains Mara Kuala Terengganu, Maktab Rendah Sains Kuantan, Maktab Rendah Sains Mara Kuala Lipis dan Maktab Rendah Sains Mara Pekan. Persampelan rawak mudah ini pula dipilih kerana ia sesuai digunakan apabila populasi mempunyai sifat yang hampir seragam. Persampelan ini bagi mendapatkan dua perkara berikut; setiap ahli populasi mempunyai peluang yang sama bagi dipilih dan pemilihan satu subjek adalah bebas dan tidak bersandar dengan pemilihan subjek lain (Trochim & Donnely, 2007; Ary, Jacobs & Razavieh, 2002).

Pada peringkat ketiga teknik persampelan rawak mudah sistematik digunakan bagi memilih 80 orang guru bagi setiap Maktab Rendah Sains Mara yang dipilih. Pemilihan sampel guru adalah berdasarkan senarai nama guru yang disusun mengikut abjad di setiap Maktab Rendah Sains Mara.

3.5 Instrumen Kajian

Soal selidik yang digunakan dalam kajian ini mengandungi 85 item yang dibahagikan kepada lima bahagian (Rujuk Lampiran: Borang Soal Selidik). Selaras dengan keperluan kajian ini menggunakan kaedah *Back Translation* iaitu menterjemahkan kepada Bahasa Melayu bagi memudahkan responden memahami dengan mudah soalan yang diajukan (Brislin,1970). Instrumen asal dalam versi bahasa Inggeris diterjemahkan ke dalam bahasa Melayu; yang kemudiannya diterjemahkan semula ke dalam bahasa Inggeris oleh pakar dalam bahasa Inggeris. Perbandingan kedua-dua versi Inggeris (asal

dan terjemahan semula) dilakukan dan jika terdapat perbezaan pada versi terjemahan semula, maka versi Bahasa Melayu diperbaiki.

Tujuan penyelidik membuat kesahan instrumen adalah bagi menjamin kesahan item-item agar bersifat (*defensibility*) iaitu dapat dipertahankan demi untuk mendapatkan hasil kajian yang tepat dan berguna, (*accuracy*) iaitu ketepatan untuk menjawab persoalan kajian, (*appropriateness*) iaitu kesesuaian dengan tujuan kajian, (*meaningfulness*) iaitu memberi makna terhadap data melalui skor dan (*usefulness*) iaitu kebolegunaan untuk membuat keputusan berhubung dengan apa yang cuba dicari atau keputusan dari penilaian tersebut boleh menyediakan maklumat yang bermakna mengenai tajuk dan pemboleh ubah yang hendak diukur untuk menginferenkan data kajian.

Bahagian A: Mengkaji dimensi kesejahteraan hidup guru yang terdiri dari 9 item seperti taraf kehidupan, kesihatan diri, pencapaian hidup, hubungan personal, keselamatan diri, perasaan diri, jaminan masa depan, agama dan kehidupan secara keseluruhannya. Instrumen asal adalah daripada *Personel Well Being Index*. Skala yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah adalah berdasarkan kepada Skala Likert yang bernilai 0 (sangat tidak berpuas hati) hingga 10 (sangat berpuas hati).

Bahagian B: Mengukur keserakanan guru yang terdiri daripada 38 item 7 sub-dimensi seperti sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar diantara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Instrumen asal adalah dibina oleh Madiha

Shah (2011). Skala yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah adalah berdasarkan kepada Skala Likert yang bernilai 0 (sangat tidak berpuas hati) hingga 10 (sangat berpuas hati).

Bahagian C: Mengukur kesejahteraan guru di tempat kerja berjumlah 16 item yang diperolehi dari instrumen asal bertajuk Indeks kesejahteraan di tempat kerja (Page, 2005). Kathryn Page membina item berkenaan berdasarkan Teori Motivasi Herzberg yang mengukur kepuasan hati terhadap tempat kerja berdasarkan faktor dalaman dan luaran. Skala yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah adalah berdasarkan kepada Skala Likert yang bernilai 0 (sangat tidak berpuas hati) hingga 10 (sangat berpuas hati).

Bahagian D: Mengukur efikasi guru secara kolektif yang diperolehi dari instrumen asal bertajuk Skala kepercayaan guru secara kolektif (Tschannen-Moran & Barr, 2004). Instrumen ini mengukur kemampuan guru secara kolektif dalam strategi pengajaran (6 item) dan dalam membentuk disiplin pelajar (6 item). Pada asalnya Skala Likert yang digunakan daripada 0 hingga 9 tetapi untuk menyesuaikan dengan bahagian A maka skala ditukar kepada 0 (sangat tidak mampu) hingga 10 (sangat mampu).

Bahagian E: Mendapatkan maklumat demografi seperti jantina, bangsa, agama, status perkahwinan, tahap pendidikan tertinggi, umur, pengalaman mengajar di sekolah berkenaan, subjek utama yang diajar, pendapatan bulanan, lokasi sekolah, bilangan pelajar dan bilangan guru.

3.6 Proses Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada awalnya dilakukan dengan mendapatkan data mengenai jumlah Maktab Rendah Sains Mara di seluruh Malaysia yang diperoleh dari Laman web Majlis Amanah Rakyat. Kajian ini dijalankan di Maktab Rendah Sains Mara Zon Timur sahaja. Setelah membuat pemilihan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara telah dipilih untuk melaksanakan kajian. Setelah meminta kebenaran daripada Pengetua, maka soal selidik diedarkan di setiap bilik guru lelaki dan wanita. Guru-guru dipilih secara rawak mudah sistematik daripada buku pengurusan sekolah. Kemudian guru-guru diberi taklimat ringkas mengenai tujuan kajian dan mereka diberi masa dua hari untuk menjawab soal selidik sebelum dikumpulkan semula oleh wakil guru yang dilantik.

960 borang soal selidik yang lengkap diisi oleh responden akan dikumpul dan dimasukkan maklumat ke dalam program SPSS versi 20 untuk di analisa. Sepanjang menjalankan kajian tidak ada masalah yang timbul dan semua yang dirancang berjalan lancar. Berkenaan soalan dalam borang soal selidik juga tidak ada sebarang komen dan rungutan daripada pihak responden. Ini kemungkinan disebabkan hanya seramai 80 orang sahaja responden yang dipilih, bagi setiap Maktab Rendah Sains Mara maka tidak ada masalah besar yang timbul. Pengumpulan data ini tidak akan berjaya tanpa penglibatan dan kerjasama guru sebagai responden, pihak sekolah dan pihak Majlis Amanah Rakyat.

3.7 Analisis Data

Data dan maklumat yang diperoleh daripada soal selidik akan diproses menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20 dan *Analysis Of Moment Structures* (AMOS) versi 20 bagi pengujian Model Persamaan Berstruktur. Maklumat demografik kajian telah dianalisis dengan menggunakan analisis secara deskriptif di mana kaedah ini digunakan untuk melihat bilangan, peratus tinggi dan rendah, nilai min dan sisihan piawai.

Bagi menguji ketepatan soal selidik yang digunakan, Analisis Faktor Pengesahan (CFA) dan Analisis Faktor Penerokaan (EFA) akan digunakan kerana dua kaedah analisis ini dapat membantu mengenal pasti jumlah sebenar faktor bagi setiap pemboleh ubah dan mengenal pasti kesahan soal selidik bagi setiap pemboleh ubah dengan menentukan darjah kebugusan penyesuaian model bagi model struktur yang dijana dan kriteria-kriteria yang dicadangkan.

Kajian ini juga menggunakan Model Persamaan Struktur bagi menguji ketepatan model dan hipotesis hubungan pemboleh ubah perantara. Model Persamaan Struktur digunakan bagi menguji model hipotesis hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif, di mana kesejahteraan guru di tempat kerja sebagai pemboleh ubah perantara.

3.8 Kajian Rintis

Konsep pengukuran ketekalan dalam kaedah kuantitatif khasnya penggunaan soal selidik adalah untuk menguji kelompok soal selidik melalui kajian rintis (*pilot test*) yang

bererti; satu ujian skala kecil (*small-scale testing*). Kajian rintis juga berupa permulaan percubaan (*preliminary trial*) sebelum item-item daripada ujian sebenar dikenakan pada sampel sebenar. Tujuan kajian rintis dibuat adalah untuk mendapatkan ketelusan data daripada ujian percubaan melalui kumpulan kecil individu. Tujuan lain adalah untuk menilai ketekalan item daripada aspek; aras item, objektif item, kefahaman item, kebolegunaan item dan arahan item itu sendiri.

3.8.1 Kajian Rintis Peringkat Pertama

Kajian rintis peringkat pertama dijalankan pada bulan Ogos tahun 2012 di Maktab Rendah Sains Mara Besut dan Maktab Rendah Sains Mara Kota Putera. Kajian ini melibatkan 30 orang guru untuk menentukan kesahihan kajian. Tujuan kajian rintis pada peringkat pertama adalah untuk mengenal pasti tempoh masa yang diambil oleh responden kajian untuk melengkapkan borang soal selidik, memastikan sama ada kandungan dalam soal selidik ini dapat difahami dan untuk memastikan item-item dalam soal selidik tidak mengandungi perkara-perkara yang boleh menyinggung sensitiviti mana-mana pihak yang terlibat.

Selain itu, kajian rintis peringkat ini juga bertujuan untuk mengenal pasti masalah dari segi bahasa dan pemahaman isi kandungan instrumen. Responden kajian diminta untuk menyatakan sebarang kerumitan atau keraguan dari soal selidik yang dijawab untuk memastikan kesahihan soal selidik. Masa yang diambil oleh responden kajian adalah dalam lingkungan 20-35 minit. Ini bermakna instrumen tersebut dapat diselesaikan dalam mana yang ditetapkan.

Seterusnya, pengkaji berbincang bersama guru-guru tersebut untuk mengenal pasti masalah yang terdapat pada item instrumen dari segi bahasa dan pemahaman isi kandungan instrumen. Hasil daripada kajian rintis pertama, pengkaji memperbaiki bahasa dari segi kesalahan ejaan, ketepatan penggunaan perkataan dan struktur ayat dalam instrumen kajian. Setelah kajian rintis pertama dijalankan, pengkaji menyemak semula instrumen kajian dengan penyelia pengkaji untuk memurnikan instrumen tersebut.

3.8.2 Kajian Rintis Peringkat Kedua

Tujuan kajian rintis peringkat kedua adalah untuk menentukan kebolehpercayaan terhadap item soal selidik. Selain itu, tujuan melakukan kajian rintis ini ialah untuk memurnikan lagi soalan kajian dalam penyelidikan ini. Kajian rintis peringkat kedua dijalankan pada bulan September hingga Oktober tahun 2012. Kajian rintis peringkat kedua ini telah dijalankan di lima buah Maktab Rendah Sains Mara yang telah dipilih iaitu Maktab Rendah Sains Mara Pengkalan Chepa, Maktab Rendah Sains Mara Kota Putera, Maktab Rendah Sains Mara Kuala Terengganu dan Maktab Rendah Sains Mara Kuala Berang dan Maktab Rendah Sains Mara Pasir Tumbuh, seramai 100 orang guru telah dipilih untuk menjawab soalan yang diedarkan. Jawapan mereka telah dianalisis dengan *Cronbach Alpha* yang membolehkan penilaian kebolehpercayaan ditentukan. Hasil analisis menunjukkan nilai alpha bagi soal selidik kesejahteraan guru di tempat kerja ialah 0.92, nilai alpha bagi efikasi guru secara kolektif ialah 0.95, nilai alpha bagi kesejahteraan hidup guru ialah 0.93. dan nilai alpha bagi keserakanan guru 0.87. Ini menunjukkan nilai yang sangat baik dan mencapai tahap kebolehpercayaan yang tinggi.

Kebolehpercayaan instrumen ialah suatu nilai ukuran untuk menentukan ketekalan skor setiap item. Apabila item yang sama diuji beberapa kali kepada subjek yang sama pada selang masa yang berlainan tetapi memberi skor keputusan atau jawapan yang sama atau hampir sama ianya merupakan ketekalan. Menurut Campbell dan Fiske (1959) kebolehpercayaan diertikan sebagai; persetujuan antara dua usaha untuk mengukur sifat (*trait*) yang sama secara maksimum melalui kaedah yang sama.

Jadual 3.2

Nilai kebolehpercayaan mengikut item, dimensi dan alat ukur

Skala	Item	α
1. Kesejahteraan guru di tempat kerja	16	.92
2. Efikasi guru secara kolektif	12	.95
3. Kesejahteraan hidup guru	9	.93
4. Keserakanan Guru	38	.87

Pentaksiran pekali kebolehpercayaan yang boleh diterima mengikut pengamal penyelidikan dalam sains sosial ialah lebih daripada $\alpha = 0.60$. Mengikut Mohd.Majid Konting (1993) tahap $\alpha = 0.71 - 0.99$ adalah tahap yang terbaik. Fraenkel dan Wallen (1996) pula meletakkan nilai kebolehpercayaan item yang diterima pada tahap $\alpha = 0.70 - 0.99$. Kubiszyn dan Borich (2000) menentukan nilai kebolehpercayaan item yang diterima pada tahap $\alpha = 0.80 - 0.90$.

Menurut Wiersma (2000) nilai kebolehpercayaan α melebihi 0.70 adalah tekak bagi setiap dimensi yang digunakan dalam kajian. Dengan itu alat ukur tersebut adalah sesuai untuk digunakan dalam kajian ini untuk mengukur gagasan utama iaitu efikasi guru.

3.9 Kajian Sebenar

Kaedah pengumpulan data untuk kajian sebenar telah dibincangkan dalam bahagian 3.6. Perbincangan berikut adalah berkaitan dengan pengimbasan data, analisis kebolehpercayaan dan kesahan untuk kajian sebenar.

3.9.1 Pengimbasan Data

Proses pengimbasan data melibatkan beberapa langkah iaitu (1) menangani data yang tidak lengkap, (2) normaliti dan (3) menguji andaian-andaian yang berkaitan dengan analisis *multivariate* (Tabachnick & Fidell, 2007; Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham, 2006).

Tabachnick dan Fidell (2007) mencadangkan agar penyelidik terlebih dahulu menyemak ketepatan pemasukan data sebelum langkah-langkah yang disebut di atas dijalankan. Melalui semakan analisis deskriptif *univariate* tidak terdapat data yang dimasukkan yang berada di luar julat skala sepuluh poin. Begitu juga bagi pengukuran lain seperti maklumat demografik. Nilai purata dan sisihan piawai juga berada dalam julat yang munasabah untuk semua pemboleh ubah yang menggunakan julat skala sepuluh poin.

3.9.1.1 Data yang Tidak Lengkap

Terdapat 76 data yang tidak lengkap yang membabitkan 64 daripada 900 responden. Terdapat 12 responden yang mempunyai dua data yang tidak lengkap manakala selebihnya 52 responden tidak melengkapkan satu data.

Kaedah yang lazim digunakan jika bilangan data yang tidak lengkap adalah kecil (dalam kajian ini melibatkan 9.33%) adalah dengan mengira skor purata bagi item lain dalam pemboleh ubah terlibat dan menggantikan data yang tidak dilengkapi itu dengan nilai purata tersebut. Jadual 3.3 menunjukkan dengan jelas bilangan responden yang tidak melengkapkan sama ada satu ataupun dua data bagi pemboleh ubah yang terlibat.

Jadual 3.3

Bilangan data yang tidak lengkap mengikut pemboleh ubah kajian

Pemboleh ubah	Bilangan responden yang mempunyai data yang tidak lengkap	Bilangan data yang tidak lengkap per responden	Bilangan data yang tidak lengkap
Kesejahteraan Hidup Guru	6	2	12
Keserakanan Guru	6	2	12
Kesejahteraan Guru di tempat Kerja	31	1	31

Efikasi Guru Secara Kolektif	21	1	21
Jumlah	64 daripada 900 responden		76 daripada 76,500 data
Peratus	7.11%		0.09%

Jadual 3.3 menunjukkan pemboleh ubah keserakanan guru mempunyai bilangan data yang tidak lengkap melebihi pemboleh ubah yang lain. Perkara ini mungkin disebabkan oleh guru yang merasa kurang selesa untuk menilai rakan-rakan dan pihak pengurusan sekolah. Pemboleh ubah keserakanan guru juga mempunyai bilangan item yang lebih berbanding dengan pemboleh ubah yang lain iaitu 38 item

3.9.1.2 Normaliti

Data dianggap normal apabila kedua-dua nilai untuk *skewness* dan *kurtosis* tidak melebihi 2 atau kurang daripada -2 (Tabachnick & Fidell, 2007). Kline (2005) pula mencadangkan untuk data yang normal, nilai *skewness* tidak melebihi 3.0 dan *kurtosis* tidak melebihi 8.0. Jadual 3.4 menunjukkan taburan data yang normal untuk kesemua item. Kesemua item menunjukkan nilai *skewness* berada dalam julat - 1.38 hingga - 1.0 manakala nilai *kurtosis* berada dalam julat - 0.65 hingga + 2.38.

Jadual 3.4

Nilai Skewness dan Kurtosis bagi item yang diukur

Item	Skewness	Kurtosis
A2	-1.1	-.62
A3	-1.3	.95
A4	-1.1	.59
A5	-1.38	1.89
A6	-.74	-.05
A7	-1.29	2.13
A9	-1.14	2.38
B1	-1.05	1.05
B2	-.54	-.45
B4	-1.03	1.03
B5	-1.12	1.45
B6	-.54	-.40
B11	-.92	.96
B13	-.77	.33
B14	-.85	.99
B17	-.49	-.16
B19	-.32	-.65
B20	-.53	.28
B21	-1.06	2.23
B22	-.66	1.02
B24	-.44	-.29
B25	-.17	-.89
B27	-.93	1.51
B29	-.47	-.30
B30	-.86	.64
B34	-.73	.18
C1	-.67	.02
C3	-.75	.36
C4	-1.25	3.1
C6	-.83	.90
C12	-.84	.42
C13	-1.0	2.2
C16	-.99	.91
D2	-1.1	1.7
D4	-.93	.36
D5	-.79	-.04
D6	-1.0	.65
D7	-.81	.13
D8	-.86	.33
D9	-.58	-.19
D10	-.91	.72

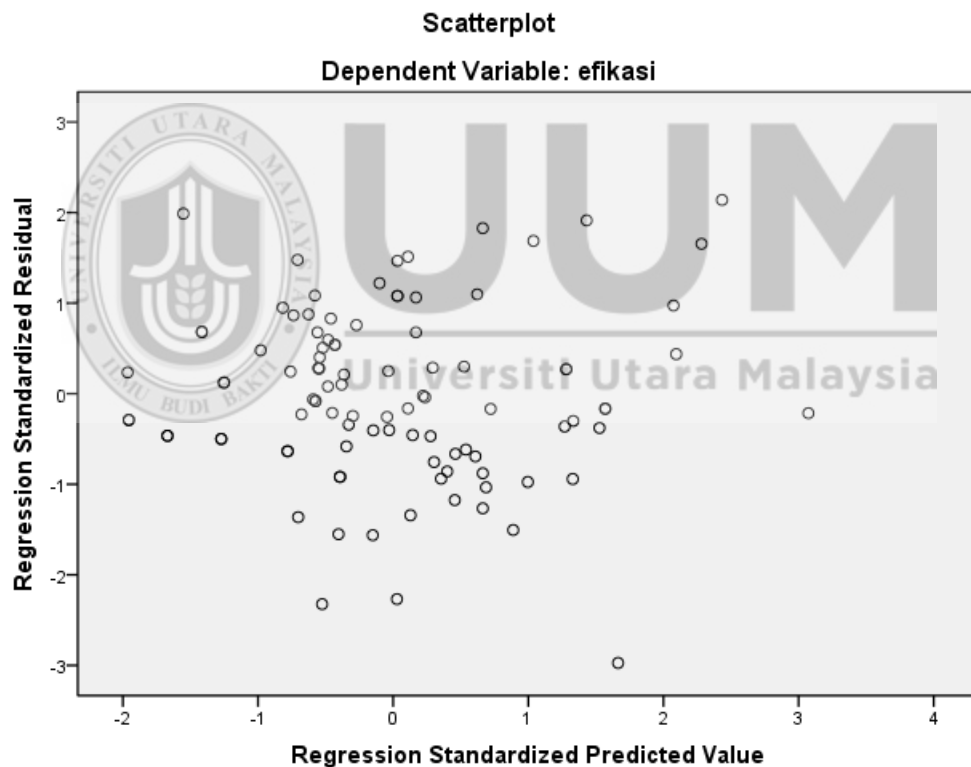
3.9.1.3 *Univariate dan Multivariate Outlier*

Multicollinearity wujud apabila terdapat korelasi yang sangat kuat ($r > .90$) antara variabel-variabel bebas (peramal) dalam kajian. Ia boleh dikenal pasti melalui nilai *Collinearity Statistics Tolerance* dalam Jadual *Excluded Variables* dalam output SPSS. Variabel peramal dengan nilai *Collinearity* yang kurang daripada 0.1 bermasalah *multicollinearity*. Salah satu cara mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan saiz sampel. Hasil analisis ke atas data kajian, dapatan menunjukkan bahawa data kajian ini tidak bermasalah *multicollinearity* kerana nilai *collinearity statistics* yang ditunjukkan adalah lebih besar daripada 0.1.

Analisis Model Persamaan Berstruktur adalah peka terhadap nilai ekstrim (*outlier* atau nilai yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dalam data) dalam taburan data variabel bersandar (kriterion). Oleh yang demikian, pengkaji perlu menyemak data kajian, bagi memastikan bahawa tidak ada nilai ekstrim dalam data (Chua, 2009). Sekiranya data mempunyai nilai ekstrim, satu cara mengatasi masalah ini adalah dengan menggantikannya dengan nilai yang berdekatan dengan nilai yang kedua tinggi (atau kedua rendah) yang berhampiran dengannya. Selain itu, nilai ekstrim ini juga boleh dikesan dengan menggunakan graf *scatterplot* atau *Boxplot* dalam SPSS. Nilai ekstrim merupakan nilai yang mempunyai nilai residul piawai (*standard residual*) yang terletak di luar lingkungan ± 3.3 (Tanachnik & Fidell, 1996). Masalah nilai ekstrim ini juga boleh diatasi dengan menetapkan nilai 3 sisihan piawai dalam arahan *casewise diagnostics* dalam SPSS.

Bagi data kajian ini, terdapat beberapa data yang menjadi *outliers* (Lampiran Data *Clearing*) dan penyelidik telah membuang data tersebut bagi memenuhi syarat untuk Model Persamaan Berstruktur.

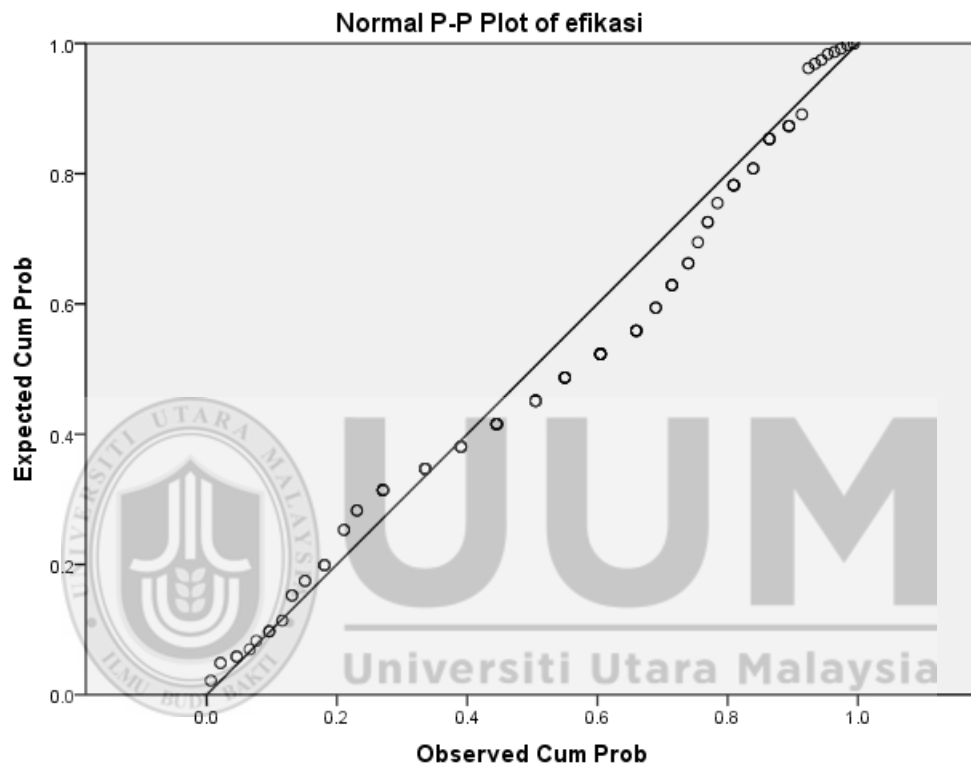
Pemerhatian ke atas ujian *linearity* dapat dilihat ke atas (1) *scatterplot* bagi *residual* terhadap nilai jangkaan (*predicted values*) dan (2) *normal plot of regression residuals* untuk pemboleh ubah bersandar (efikasi guru secara kolektif).



Rajah 3.5. Scatterplot Residual Terhadap Nilai Jangkaan bagi Efikasi Guru Secara Kolektif

Daripada *scatterplot* Rajah 3.5 menunjukkan taburan titik-titik yang berselerakan. Menurut Leech, Barrett dan Morgan (2008), ini menunjukkan data memenuhi andaian

yang ralat adalah bertaburan secara normal dan varians *residual* adalah malar. Oleh itu, tidak terdapat hubungan yang jelas antara residual dengan nilai jangkaan untuk efikasi guru secara kolektif.



Rajah 3.6. Plot Taburan Normal Regression Standardized Residual Efikasi Guru Secara Kolektif

Linearity untuk data kajian ini turut disokong oleh *normal plot of regression residuals* untuk pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif (lihat rajah 3.6) yang menunjukkan taburan normal secara relatif.

3.10 Analisis kesahan

Setelah ujian kebolehpercayaan, ujian kesahan konstruk dijalankan. Analisis faktor dilaksanakan untuk mengetahui kesahan konstruk bagi setiap dimensi-dimensi pemboleh ubah kajian ini. Melalui analisis faktor ini juga pengkaji dapat mengenalpasti dan menyusun semula item-item berdasarkan kekuatan korelasi antara item-item. Analisis faktor adalah prosedur yang sering digunakan untuk mengenalpasti, mengurangkan, serta menyusun sebilangan besar item soal selidik ke dalam konstruk-konstruk tertentu di bawah suatu pemboleh ubah dalam kajian. Selain itu, analisis faktor juga merupakan teknik mengurangkan data, di mana ia mengurangkan item-item yang bertindihan konstruk antara satu sama lain.

Menurut Chua (2009), bilangan minima 100 orang responden adalah memadai bagi menjalankan kajian analisis faktor. Begitu juga menurut Hair et al. (2006), untuk *factor loading* 0.50, sampel minima yang diperlukan adalah sebanyak 120 responden. Semasa analisis faktor dilaksanakan, setiap item dalam soal selidik dianggap sebagai satu faktor. Dalam kes tersebut, prosedur analisis faktor melibatkan tiga peringkat, iaitu (Chua, 2009) :- (i) Mengenal pasti korelasi antara faktor, (ii) Mengekstrak faktor, (iii) Memutar faktor.

Nilai *eigen* yang ditunjukkan dalam jadual *Total Variance Explained* menunjukkan bahagian sumbangan varians setiap faktor yang diekstrak melalui analisis faktor. Nilai *eigen* atau *eigen value* yang paling besar disusun di bahagian atas jadual merupakan faktor pertama kerana faktor itu memberi sumbangan perubahan varians yang paling banyak kepada perubahan dalam pemboleh ubah secara keseluruhan.

3.10.1 Analisis Faktor bagi Kesejahteraan Hidup Guru

Berdasarkan keputusan analisis faktor dengan kaedah cabutan *Principal Axis Factoring* (PAF) ke atas item kesejahteraan hidup guru, terdapat satu komponen (faktor) yang nilai eigennya lebih besar daripada 1.0. Hanya faktor yang memberi sumbangan yang besar, iaitu faktor yang mempunyai nilai *eigen value* yang sama atau lebih besar daripada 1.0 akan diekstrak sebagai faktor kepada tahap kesejahteraan hidup guru (Chua, 2009). Ini bermakna faktor yang mempunyai nilai *eigen value* kurang daripada 1.0 disingkirkan daripada senarai faktor. Berdasarkan data diperolehi, kesemua faktor tersebut menyumbang sebanyak 58.6 peratus perubahan varians bagi data kajian.

Dapatan analisis faktor terhadap pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett's Test of Sphericity* mendapati signifikan ($p < .05$) dan nilai KMO ialah 0.82. Sekiranya nilai KMO lebih besar daripada 0.60 analisis faktor adalah sesuai (Sheridan Oakes, 2003). Manakala, nilai keseragaman (*Communalities*) bagi setiap item adalah melebihi 0.50. Ini menunjukkan bahawa penggunaan analisis faktor adalah sesuai dan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah. Pengkaji tidak melakukan teknik *rotation* kerana hasil putaran tersebut menunjukkan bahawa terdapat 1 faktor utama yang menyumbang kepada tahap kesejahteraan hidup guru.

Faktor 1 mengandungi 8 item (item A1, A2, A3, A4, A5, A6, A7 dan item A8). Dapatan analisis faktor penerokaan ini adalah selari dengan teori kesejahteraan hidup guru yang melihat kesejahteraan hidup guru sebagai satu faktor tunggal. Item-item tersebut

kemudiannya dimuat dalam satu faktor. Nilai muatan faktor berada dalam julat 0.51 sehingga 0.84.

Jadual 3.7 di bawah pula menunjukkan nilai *factor loading*, *eigenvalues* (nilai eigen) berserta nilai *varians* masing-masing bagi faktor yang dihasilkan dari ujian putaran varimax analisis faktor ke atas dimensi kesejahteraan hidup guru.

Jadual 3.7

Nilai Factor Loading, Eigenvalue dan Variance Explained Bagi Dimensi utama Tahap Kesejahteraan Hidup Guru

Pemboleh ubah	Faktor 1
Item A1 Taraf Kehidupan	0.84
Item A2 Kesihatan diri	0.79
Item A5 Keselamatan diri	0.68
Item A7 Jaminan masa depan	0.63
Item A6 Perasaan diri sebagai sebahagian daripada masyarakat	0.60
Item A3 Pencapaian dalam hidup	0.59
Item A4 Hubungan Personal	0.57
Item A8 Agama anda	0.51
<i>Eigenvalue</i>	4.10
<i>Variance Explained</i>	46.49

Berdasarkan data yang diperolehi, muatan faktor adalah antara 0.51 dan 0.84 serta *eigenvalue* melebihi 1. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa item-item berkenaan mempunyai kesahan yang tinggi.

3.10.2 Analisis Faktor bagi Keserakanan Guru

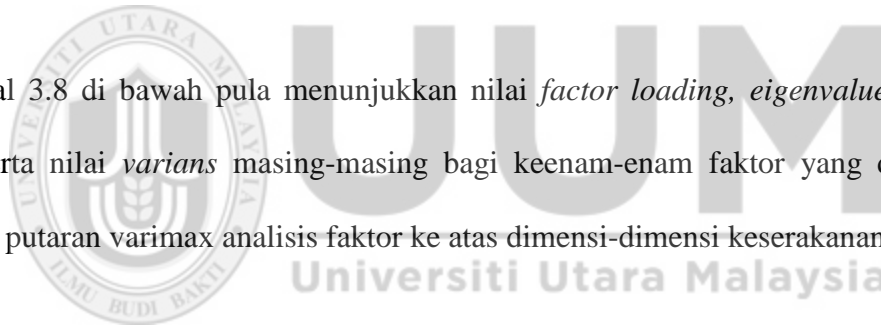
Berdasarkan keputusan analisis faktor dengan kaedah cabutan *Principal Axis Factoring* (PAF) ke atas item keserakanan guru pula, terdapat lapan komponen (faktor) yang nilai eigennya lebih besar daripada 1.0. Hanya faktor yang memberi sumbangan yang besar, iaitu faktor yang mempunyai nilai *eigen value* yang sama atau lebih besar daripada 1.0 diekstrak sebagai faktor kepada keserakanan guru (Chua, 2009). Ini bermakna faktor yang mempunyai nilai *eigen value* kurang daripada 1.0 disingkirkan daripada senarai faktor. Berdasarkan data diperolehi, kesemua faktor tersebut menyumbang sebanyak 71.1 peratus perubahan varians bagi data kajian.

Dapatan analisis faktor terhadap pembolehubah keserakanan guru dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett's Test of Sphericity* mendapati ianya signifikan ($p < .05$) dengan nilai keseragaman (*Communalities*) bagi setiap item adalah melebihi 0.50 dan nilai KMO pula adalah 0.91. Ini menunjukkan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah dan penggunaan analisis faktor adalah sesuai bagi item keserakanan guru. Pengkaji seterusnya melakukan juga teknik putaran *varimax* untuk melihat sama ada item-item adalah diwakili oleh faktor-faktor yang tidak berkaitan antara satu sama lain. *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahawa korelasi antara item-item dengan faktornya selepas pemutaran Varimax.

Hasil putaran tersebut menunjukkan bahawa terdapat tujuh (7) faktor utama yang menyumbang kepada keserakanan guru. Ketujuh-tujuh faktor ini menyumbang sebanyak 64.4 peratus perubahan varians bagi data kajian.

Faktor 1 mengandungi 9 item (item B3, B4, B5, B6, B8, B9, B10, B12 dan B16), faktor 2 mengandungi 8 item (item B7, B11, B13, B14, B15, B17, B18 dan B19), faktor 3 mengandungi 6 item (item B24, B27, B28, B29, B30 dan B31), faktor 4 mengandungi 5 item (item B23, B25, B26, B32 dan B34), faktor 5 mengandungi 4 item (item B20, B21, B22 dan B33), faktor 6 mengandungi 2 item (item B1 dan B2) manakala faktor 7 mengandungi 2 item (item B37 dan B38).

Jadual 3.8 di bawah pula menunjukkan nilai *factor loading*, *eigenvalues* (nilai eigen) berserta nilai *variens* masing-masing bagi keenam-enam faktor yang dihasilkan dari ujian putaran varimax analisis faktor ke atas dimensi-dimensi keserakanan guru.



Jadual 3.8

Nilai Factor Loading, Eigenvalue dan Variance Explained Bagi Dimensi utama Tahap Keserakanan Guru

Pemboleh ubah	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7
Item B3	0.58						
Item B4	0.74						
Item B5	0.71						
Item B6	0.74						
Item B8	0.57						
Item B9	0.54						
Item B10	0.56						
Item B12	0.51						
Item B16	0.53						
Item B7		0.51					
Item B11		0.68					
Item B13		0.63					
Item B14		0.62					
Item B15		0.45					
Item B17		0.66					
Item B18		0.53					
Item B19		0.69					
Item B24			0.56				
Item B27			0.69				
Item B28			0.51				
Item B29			0.66				
Item B30			0.74				
Item B31			0.59				
Item B23				0.55			
Item B25				0.63			
Item B26				0.60			
Item B32				0.45			
Item B34				0.62			
Item B20					0.64		
Item B21					0.85		
Item B22					0.67		
Item B33					0.53		
Item B1						0.66	
Item B2						0.58	
Item B37							0.53
Item B38							0.59
Eigenvalue	17.99	2.23	1.65	1.53	1.35	1.19	1.06
Varianced Explained	47.36	5.87	4.34	4.02	3.55	3.14	2.80

3.10.3 Analisis Faktor bagi Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja

Berdasarkan keputusan analisis faktor dengan kaedah cabutan *Principal Axis Factoring* (PAF) ke atas item kesesejahteraan guru di tempat kerja pula, terdapat dua komponen (faktor) yang nilai eigennya lebih besar daripada 1.0. Hanya faktor yang memberi sumbangan yang besar, iaitu faktor yang mempunyai nilai *eigen value* yang sama atau lebih besar daripada 1.0 diekstrak sebagai faktor kepada kesejahteraan guru di tempat kerja (Chua, 2009). Ini bermakna faktor yang mempunyai nilai *eigen value* kurang daripada 1.0 disingkirkan daripada senarai faktor. Berdasarkan data diperolehi, kesemua faktor tersebut menyumbang sebanyak 58.43% peratus perubahan varians bagi data kajian.

Dapatan analisis faktor terhadap pembolehubah kesejahteraan guru di tempat kerja dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett's Test of Sphericity* mendapati ianya signifikan ($p < .05$) dengan nilai keseragaman (Communalities) bagi setiap item adalah melebihi 0.50 dan nilai KMO pula adalah 0.83. Ini menunjukkan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah dan penggunaan analisis faktor adalah sesuai bagi item kesejahteraan guru di tempat kerja. Pengkaji seterusnya melakukan juga teknik putaran *varimax* untuk melihat sama ada item-item adalah diwakili oleh faktor-faktor yang tidak berkaitan antara satu sama lain. *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahawa korelasi antara item-item dengan faktornya selepas pemutaran Varimax.

Hasil putaran tersebut menunjukkan bahawa terdapat dua (2) faktor utama yang menyumbang kepada kesejahteraan guru di tempat kerja. Kedua-dua faktor ini menyumbang sebanyak 44.10 peratus perubahan varians bagi data kajian. Faktor 1

mengandungi 7 item (item C2, C4, C10, C11, C12, C13 dan C16) dan faktor 2 mengandungi 7 item (item C1, C3, C5, C6, C7, C14 dan C15).

Jadual 3.9 di bawah pula menunjukkan nilai *factor loading*, *eigenvalues* (nilai eigen) berserta nilai *varians* masing-masing bagi ketiga-tiga faktor yang dihasilkan dari ujian putaran varimax analisis faktor ke atas dimensi-dimensi kesejahteraan guru di tempat kerja.

Jadual 3.9

Nilai Factor Loading, Eigenvalue dan Variance Explained Bagi Dimensi utama Tahap Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja

Pembolehubah	Faktor 1	Faktor 2
Item C2 Jumlah tanggungjawab	0.53	
Item C4 Tahap kebebasan	0.71	
Item C10 Kepuasan terhadap Pengurusan	0.74	
Item C11 Kepuasan terhadap Peluang kenaikan pangkat	0.64	
Item C12 Kepuasan terhadap Pengiktirafan	0.81	
Item C13 Kepuasan terhadap Penghargaan sebagai individu	0.68	
Item C16 Kepuasan terhadap Jaminan yang diberi dalam kerja	0.50	

Item C1	
Kerja secara Keseluruhan	0.70
Item C3	
Makna kerja terhadap diri	0.69
Item C5	
Penggunaan kebolehan dan pengetahuan	0.45
Item C6	
Rasa pencapaian daripada kerja	0.69
Item C7	
Keselesaian waktu bekerja	0.51
Item C14	
Kepuasan terhadap pengaruh	0.41
Item C15	
Kepuasan terhadap gaji	0.62

Eigenvalue

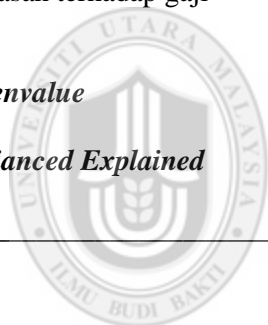
6.30

1.77

Varianced Explained

39.36

11.06



UUM
Universiti Utara Malaysia

Berdasarkan data yang diperolehi, muatan faktor bagi setiap dimensi adalah antara 0.41 dan 0.81 serta *eigenvalue* melebihi 1. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa item-item dalam dimensi-dimensi berkenaan mempunyai kesahan yang tinggi.

3.10.4 Analisis Faktor bagi Efikasi Guru Secara Kolektif

Berdasarkan keputusan analisis faktor dengan kaedah cabutan *Principal Axis Factoring* (PAF) ke atas item efikasi guru secara kolektif pula, terdapat dua komponen (faktor) yang nilai eigennya lebih besar daripada 1.0. Hanya faktor yang memberi sumbangan

yang besar, iaitu faktor yang mempunyai nilai *eigen value* yang sama atau lebih besar daripada 1.0 diekstrak sebagai faktor kepada keserakanan guru (Chua, 2009). Ini bermakna faktor yang mempunyai nilai *eigen value* kurang daripada 1.0 disingkirkan daripada senarai faktor. Berdasarkan data diperolehi, kesemua faktor tersebut menyumbang sebanyak 58.9 peratus perubahan varians bagi data kajian.

Dapatan analisis faktor terhadap pembolehubah efikasi guru secara kolektif dalam ujian matrik beridentiti bagi ujian *Bartlett's Test of Sphericity* mendapati ianya signifikan ($p < .05$) dengan nilai keseragaman (Communalities) bagi setiap item adalah melebihi 0.50 dan nilai KMO pula adalah 0.85. Ini menunjukkan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah dan penggunaan analisis faktor adalah sesuai bagi item efikasi guru secara kolektif. Pengkaji seterusnya melakukan juga teknik putaran *varimax* untuk melihat sama ada item-item adalah diwakili oleh faktor-faktor yang tidak berkaitan antara satu sama lain. *Rotated Component Matrix* menunjukkan bahawa korelasi antara item-item dengan faktornya selepas pemutaran Varimax.

Hasil putaran tersebut menunjukkan bahawa terdapat dua (2) faktor utama yang menyumbang kepada efikasi guru secara kolektif. Kedua-dua faktor ini menyumbang sebanyak 51.4 peratus perubahan varians bagi data kajian.

Faktor 1 mengandungi 8 item (item D1, D2, D3, D4, D5, D6, D8 dan D10) dan faktor 2 mengandungi 3 item (item D7, D9 dan D11). Satu item telah disingkirkan kerana mempunyai nilai muatan faktor yang rendah iaitu (item D12).

Jadual 3.10 di bawah pula menunjukkan nilai *factor loading*, *eigenvalues* (nilai eigen) berserta nilai *varians* masing-masing bagi kedua-dua faktor yang dihasilkan dari ujian putaran varimax analisis faktor ke atas dimensi-dimensi efikasi guru secara kolektif.

Jadual 3.10

Nilai Factor Loading, Eigenvalue dan Variance Explained Bagi Dimensi utama Tahap Efikasi Guru Secara Kolektif

Pembolehubah	Faktor 1	Faktor 2
Item D1 Menghasilkan pembelajaran yang bermakna	0.49	
Item D2 Membantu pelajar menguasai Kandungan pembelajaran yang sukar	0.82	
Item D3 Mengamalkan undang-undang dan peraturan sekolah bagi membantu pembelajaran	0.47	
Item D4 Memastikan para pelajar mematuhi peraturan sekolah	0.65	
Item D5 Membantu pelajar berfikir secara kritis	0.62	
Item D6 Memupuk pemahaman yang mendalam terhadap konsep-konsep akademik	0.85	
Item D8 Membuat jangkaan yang jelas mengenai perlakuan pelajar	0.60	
Item D10 Meyakinkan pelajar bahawa mereka mampu membuat kerja sekolah	0.76	
Item D7 Mengawal salah laku pelajar		0.78

Item D9		
Menggalakkan kreativiti Pelajar		0.67
Item D11		
Menangani pelajar-pelajar bermasalah		0.60
<i>Eigenvalue</i>	5.59	1.49
<i>Varianced Explain</i>	46.57	12.37

Berdasarkan data yang diperolehi, muatan faktor bagi setiap dimensi adalah antara 0.47 dan 0.85 serta *eigenvalue* melebihi 1. Oleh itu dapatlah dirumuskan bahawa item-item dalam dimensi-dimensi berkenaan mempunyai kesahan yang tinggi.

3.11 Kesimpulan

Bab ini telah menjelaskan tentang metodologi kajian yang digunakan dalam mendapatkan data untuk kajian hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Bab ini juga menjelaskan tentang populasi yang dikaji, prosedur persampelan dan kaedah analisis data yang dipungut. Di mana sampel daripada beberapa buah Maktab Rendah Sains Mara telah dipilih untuk menjawab set soal selidik. Bab yang selanjutnya akan menerangkan dapatan kajian yang dikaitkan dengan persoalan kajian dalam membuktikan kesahihan hipotesis dan objektif kajian.

BAB EMPAT

DAPATAN KAJIAN

4.1 Pendahuluan

Dalam bab ini penerangan secara terperinci tentang dapatan utama kajian dipaparkan dalam dua peringkat berdasarkan persoalan kajian dan hipotesis kajian. Peringkat pertama membincangkan secara ringkas latar belakang responden yang merangkumi faktor demografi iaitu peratusan responden mengikut jantina, umur, pengalaman mengajar dan kelayakan akademik. Peringkat kedua menghuraikan keputusan dan penjelasan pengujian-pengujian hipotesis. Ianya melibatkan analisis deskriptif, korelasi di antara setiap pemboleh ubah dan keputusan model pengukuran serta analisis model persamaan berstruktur.

4.2 Latar Belakang Responden

Bagi menjawab soalan soal selidik (Lampiran A), responden kajian yang terlibat adalah guru-guru Maktab Rendah Sains Mara di Zon Timur. Sebanyak 900 soal selidik telah diedarkan ke dua belas buah Maktab Rendah Sains Mara yang terpilih, ianya melibatkan 75 orang guru bagi setiap maktab. Walau bagaimanapun hanya 836 responden sahaja yang memulangkan soal selidik 92.8% (836 responden). Maka data kajian ini melibatkan 836 responden sahaja ($N = 836$).

4.2.1 Jantina dan Umur

Responden kajian ini melibatkan 63.4% guru perempuan (n=530) dan 36.6% guru lelaki (n=306). Taburan responden mengikut umur di bawah 30 tahun ialah seramai 33.5% (n= 280) di antara 31 hingga 40 tahun iaitu 37.7% (n=315). Guru yang berumur di antara 41 hingga 50 tahun seramai 22.7% (n=190) manakala guru yang berumur 51 tahun ke atas hanya 6.1% (n=51).

Jadual 4.1

Jadual Taburan Responden Berdasarkan Jantina dan Umur

	Kategori	Bilangan Responden	Peratusan
Jantina	Perempuan	530	63.4
	Lelaki	306	36.6
	Jumlah	836	100
Umur	bawah 30	280	33.5
	31-40 tahun	315	37.7
	41-50 tahun	190	22.7
	51- 60 tahun	51	6.1
	Jumlah	836	100

4.2.2 Pengalaman Mengajar

Oleh sebab pengalaman mengajar adalah berkait rapat dengan umur guru, maka kebanyakan responden mempunyai pengalaman mengajar di antara 1 hingga 10 tahun 40.6% (n=340), 50.6% (n=423) orang guru mempunyai pengalaman mengajar di antara 11-20 tahun dan hanya 8.7% (n=73) orang guru mempunyai pengalaman mengajar di antara 21 hingga 30 tahun.

Jadual 4.2

Jadual Taburan Responden Berdasarkan Pengalaman Mengajar

	Kategori	Bilangan Responden	Peratusan
Pengalaman Mengajar	1 - 10 tahun	340	40.6
	11- 20 tahun	423	50.6
	21-30 tahun	73	8.7
	Jumlah	836	100

4.3 Analisis Faktor Konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori dijalankan selepas analisis faktor penerokaan. Menurut Hair dan Anderson (2008) tujuan analisis faktor penerokaan adalah untuk mencari beberapa faktor yang tersirat daripada sekumpulan besar pemboleh ubah bebas. Bagi menguji model pengukuran iaitu hubungan antara indikator dengan pemboleh ubah laten pula, analisis faktor konfirmatori digunakan (Brown, 2006; Hair, 2006). Dalam kajian ini penyelidik terlebih dahulu mengenal pasti kesemua faktor yang terlibat berdasarkan analisis faktor penerokaan yang telah dijalankan bagi membina model pengukuran. Langkah seterusnya adalah membina model persamaan berstruktur untuk melihat hubungan antara pemboleh ubah laten.

Model pengukuran dan model persamaan berstruktur dinilai berdasarkan indeks kesepadanan. Indeks kesepadanan dibahagikan kepada tiga kategori iaitu (1) *absolute fit*, (2) *incremental fit* dan (3) *parsimonuos fit* (Brown, 2006; Hair, 2006; Schumacker & Lomax, 1996).

Menurut Schumaker dan Lomax (1996) *absolute fit* akan menentukan sama ada model persamaan berstruktur bersepadanan dengan sampel data. Bagi pengujian *absolute fit* kajian ini menggunakan *Root mean square error of approximation* (RMSEA). *Root mean square error of approximation* (RMSEA) menghitung selisih antara kovarian sampel dengan kovarian yang dianggarkan. Jika nilai kurang daripada .08 maka model dianggap sepadan (Brown, 2006; Hair, 2006; Hu & Bentler, 1999).

Menurut Brown (2006) *parsimony fit* bertujuan membandingkan model yang kompleks dengan model yang ringkas di mana model yang ringkas menunjukkan kesepadanan yang baik dengan sampel data dengan kurang bilangan parameter bebas yang dianggarkan. *Chi Square/ Degrees of Freedom (Chisq/df)* adalah indeks yang digunakan dalam kategori ini. Sekiranya nilai *Chisq/df* kurang daripada .05 ia menunjukkan bahawa model tersebut adalah ringkas dan mempunyai kesepadanan yang baik.

Comparative fit pula adalah untuk membandingkan model tertentu dengan model yang kesemua indikatornya tidak berkorelasi antara satu sama lain. Indeks *Comparative fit index (CFI)* dan *Tucker-Lewis index (TLI)* digunakan dalam kategori ini. Jika CFI dan TLI lebih besar daripada .90 maka model mempunyai kesepadanan yang baik (Brown, 2006; Bentler, 1990).

Analisis faktor konfirmatori digunakan bagi menguji kesepadanan data terhadap model hipotesis dan dalam masa yang sama syarat-syarat *unidimensionality*, kesahan dan kebolehpercayaan haruslah dipenuhi sebelum proses membina model persamaan berstruktur. Bagi menilai kesepadanan model, tiga indeks kesepadanan dikenal pasti dan telah dibincangkan iaitu *absolute fit*, *incremental fit* dan *parsimonious fit*. Jadual 4.3 dan 4.4 di bawah menunjukkan nilai indeks kesepadanan, kesahan dan kebolehpercayaan.

Jadual 4.3

Indeks Kesepadanan

Kategori Literatur	Indeks	Tahap Penerimaan	Cadangan Pakar Berdasarkan Sorotan
<i>Absolute Fit</i>	RMSEA	RMSEA <0.08	Browne & Cudeck (1993)
<i>Incremental Fit</i>	CFI TLI	CFI>0.9 TLI>0.9	Bentler (1990) Bentler & Bonnet (1980)
<i>Parsimonuos Fit</i>	χ^2	$\chi^2/df < 5.0$	Marsh & Hocevar (1985)

Jadual 4.4

Kesahan dan Kebolehpercayaan

Kategori Literatur	Indeks	Tahap Penerimaan	Cadangan Pakar Berdasarkan Sorotan
<i>Convergent Validity</i>	<i>Average Varianced Extracted</i>	AVE > 0.5	Hair (2010); Zainudin (2012)
<i>Internal Reliabilty</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	$\alpha > 0.6$	Hair (2010); Zainudin (2012)
<i>Construct Reliabilty</i>	<i>Composite Reliability</i>	CR > 0.6	Hair (2010); Zainudin (2012)

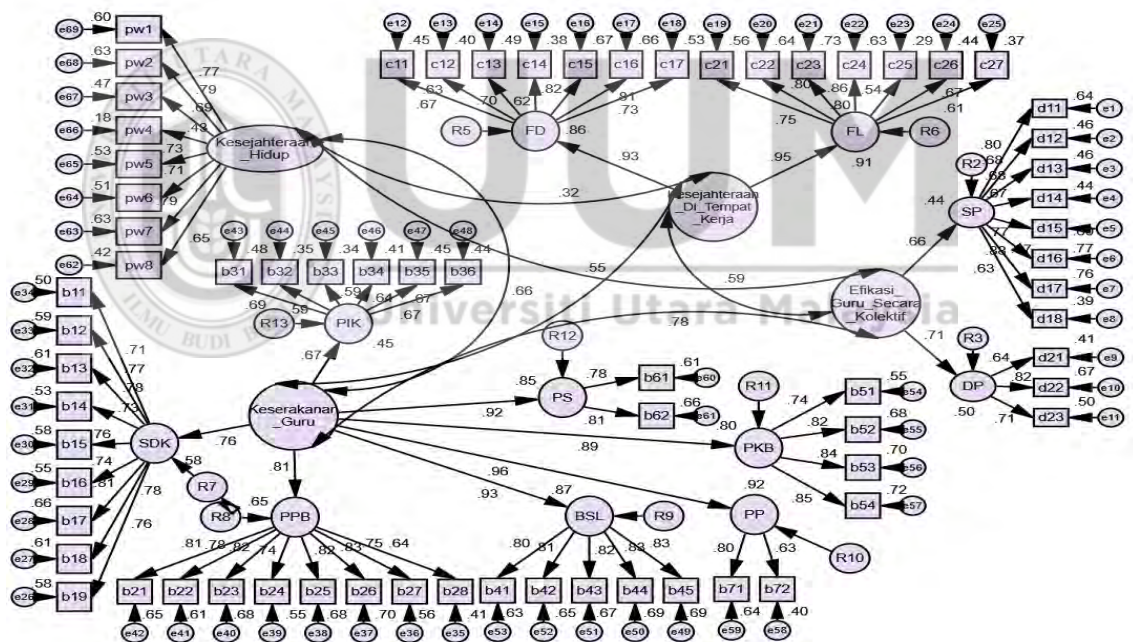
Terdapat dua kaedah bagi melaksanakan analisis faktor konfirmatori bagi model persamaan berstruktur iaitu analisis konfirmatori secara berasingan (*Individual CFA*) dan analisis konfirmatori secara gabungan (*Pooled CFA*). Analisis konfirmatori secara berasingan (*Individual CFA*) dijalankan secara berasingan bagi setiap pemboleh ubah di dalam kajian manakala analisis konfirmatori secara gabungan (*Pooled CFA*) pula

dijalankan secara serentak bagi semua pemboleh ubah di dalam kajian (Byrne, 2010; Eboli, 2012; Zainudin, 2012).

Analisis konfirmatori secara gabungan (*Pooled CFA*) adalah kaedah terkini dan dicadangkan digunakan kerana semua pemboleh ubah kajian dapat dijalankan serentak dan dapat mengatasi masalah *model identification*. Analisis konfirmatori secara gabungan (*Pooled CFA*) juga adalah lebih senang dan lebih baik berbanding analisis konfirmatori secara berasingan (*Individual CFA*) oleh kerana semua pemboleh ubah diuji secara serentak, dan ini dapat menjimatkan masa (Byrne, 2010; Eboli, 2012).

Pengkaji menggunakan kaedah *first order CFA* pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru yang hanya mempunyai satu dimensi. Pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru merupakan satu faktor tunggal. Pengukuran kesejahteraan hidup guru ini adalah selari dengan teori kesejahteraan hidup guru yang hanya mempunyai satu faktor tunggal manakala kaedah *second order CFA* bagi pemboleh ubah keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi kolektif guru. Dengan menjalankan *second order CFA* maka hubungan keserakanan guru dengan setiap sub-dimensi dapat dilihat, pemboleh ubah keserakanan guru mempunyai 7 sub-dimensi iaitu sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja pula mempunyai 2 sub-dimensi iaitu dalaman dan luaran. Begitu juga dengan pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif yang mempunyai 2 sub-dimensi iaitu strategi pengajaran dan membentuk disiplin pelajar.

Rajah 4.1 menunjukkan penilaian model pengukuran gabungan (*Pooled CFA*) di mana nilai indeks menunjukkan kesepadanan yang baik antara model dan data, iaitu nilai $\chi^2/df = 1.28$, RMSEA = .028 (kurang daripada .08) (Browne & Cudeck, 1993), (TLI = .957 dan CFI = .960 (lebih besar daripada .90) (Bentler, 1990). Penelitian ke atas anggaran parameter menunjukkan kesemua indikator mempunyai pemberat faktor yang signifikan pada paras $p < .05$ dan ini mengesahkan hubungan antara indikator dengan faktor yang diukur. Kesemua pekali korelasi adalah lebih besar daripada .30 dan kurang daripada .90 dan ini menunjukkan tidak terdapat kes multikolineariti dan *singularity* antara kesemua pemboleh ubah tersebut (Tabachnick & Fidell, 2007).



Standardized estimates
 TLI: .957, CFI: .960
 cmin/df: 1.284, p: .000
 RMSEA: .028, chiSq/df: 1.28

Rajah 4.1. Model Pengukuran Gabungan (CFA Pooled): Kesejahteraan Hidup Guru, Keserakanan Guru, Kesejahteraan Guru di tempat Kerja dan Efikasi Guru secara Kolektif.

Jadual 4.5

Analisis Gabungan Faktor Konfirmatori bagi Semua Pemboleh Ubah

Pemboleh ubah	Item	Muatan Faktor	Cronbach Alpha > 0.7	CR > 0.6	AVE > 0.5
Kesejahteraan Hidup	A1	0.77	0.92	0.87	0.51
	A2	0.79			
	A3	0.69			
	A4	0.43			
	A5	0.73			
	A6	0.71			
	A7	0.79			
	A8	0.65			
Keserakanan Guru			0.95	0.91	0.59
Sub-Dimensi Sokongan dan Kepercayaan	B3	0.71	0.95	0.91	0.59
	B4	0.77			
	B5	0.78			
	B6	0.73			
	B8	0.76			
	B9	0.74			
	B10	0.81			
	B12	0.78			
	B13	0.82			
	Sub-Dimensi Perancangan dan Penilaian Bersama	B7			
B11		0.78			
B13		0.82			
B14		0.74			
B15		0.82			
B17		0.83			
B18		0.75			
B19	0.64				

Sub-Dimensi	B24	0.69
Perkongsian	B27	0.59
Idea dan	B28	0.59
Kepakaran	B29	0.64
	B30	0.67
	B31	0.67

Sub-Dimensi	B23	0.81
Belajar	B25	0.81
di antara	B26	0.82
Satu Sama Lain	B32	0.83
	B34	0.83

Sub-Dimensi	B20	0.74
Pembangunan	B21	0.82
Kurikulum	B22	0.84
Bersama	B33	0.85

Sub-Dimensi	B1	0.78
Perkongsian	B2	0.81
Sumber		

Sub-Dimensi	B37	0.80
Pemantauan	B38	0.63
dan Pengajaran		

Kesejahteraan **0.93** **0.88** **0.53**
Di tempat Kerja

Sub-Dimensi	C2	0.67
Faktor Dalaman	C4	0.63
	C10	0.70
	C11	0.62
	C12	0.82
	C13	0.81
	C16	0.73

Sub-Dimensi	C1	0.75				
Faktor Luaran	C3	0.80				
	C5	0.80				
	C6	0.86				
	C7	0.54				
	C14	0.67				
	C15	0.61				
	Efikasi Guru Secara Kolektif			0.87	0.89	0.63
Sub-Dimensi	D1	0.80				
Strategi	D2	0.68				
	D3	0.68				
Pengajaran	D4	0.67				
	D5	0.77				
	D6	0.87				
	D8	0.88				
	D10	0.63				
	Sub-Dimensi	D7	0.64			
	Membentuk Disiplin Pelajar	D9	0.82			
D11		0.71				

Syarat-syarat bagi *unidimensionality* dicapai melalui proses pengguguran item yang mempunyai nilai muatan faktor yang rendah. Item yang digugurkan bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup ialah item A9 “Setakat manakah anda berpuas hati dengan kehidupan anda secara keseluruhan?”. Nilai muatan faktor bagi item ini adalah 0.38. Item yang digugurkan bagi pemboleh ubah keserakanan guru ialah item B35 “Kami bersama mengiktiraf program dan amalan baru” dan item B36 “Guru-guru di sekolah ini selesa berbincang tentang masalah pelajar mereka”. Nilai muatan faktor bagi item B35 adalah 0.37 dan B36 adalah 0.33. Bagi pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja pula, item yang digugurkan adalah item C8 “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan

rakan sekerja di sekolah ini ?” dan item C9 “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan tempat kerja dan persekitaran di sekolah ini ?”. Nilai muatan faktor bagi item C8 adalah 0.30 dan item C9 adalah 0.37. Manakala hanya satu item sahaja digugurkan bagi pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif iaitu item D12 “Sejauh manakah sekolah anda mampu membantu pelajar berasa selamat semasa mereka berada di sekolah”. Nilai muatan faktor bagi item tersebut adalah 0.28. Walaupun terdapat enam item yang digugurkan, namun item-item yang digugurkan ini tidak menjejaskan definisi operasional kajian ini. Model yang baru akan diulang proses sehingga memenuhi syarat indeks kesepadanan model. Item yang hampir sama haruslah digugurkan atau ditetapkan sebagai *free parameter*, begitu juga dengan nilai korelasi antara pemboleh ubah tidak melebihi 0.85 supaya syarat *discriminant validity* dipenuhi (Schreiber, 2006; Zainudin, 2012).

Merujuk kepada Jadual 4.6, nilai 0.71, 0.77, 0.72 dan 0.79 adalah nilai punca kuasa dua bagi nilai *Average Varians Expected* (AVE) bagi setiap pemboleh ubah dalam kajian manakala nilai-nilai yang lain adalah nilai korelasi antara setiap pemboleh ubah. *Discriminant validity* bagi setiap pemboleh ubah adalah dipenuhi apabila nilai-nilai yang *diagonal* adalah lebih besar daripada nilai-nilai yang lain. Dengan merujuk kepada jadual 4.6, maka terbukti bahawa *discriminant validity* bagi ke empat-empat pemboleh ubah telah tercapai.

Jadual 4.6

Ringkasan Indeks Kesahan Diskriminasi (Discriminant validity)

Pemboleh ubah	1	2	3	4
1. Kesejahteraan Hidup Guru	.71***			
2. Keserakanan Guru	.66***	.77***		
3. Kesejahteraan Guru di tempat Kerja	.32***	.55***	.72***	
4. Efikasi Guru Secara Kolektif	.59***	.78***	.62***	.79***

***p<.001

4.4 Analisis Deskriptif

Soalan kajian 1: Apakah tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Pengukuran tahap bagi kesejahteraan hidup guru dilakukan dengan menghitung purata skor. Didapati purata pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru (M=7.98, SP = 1.18). Pengukuran purata skor bagi keserakanan guru (M=8.07, SP=1.11) adalah melebihi sedikit purata skor kesejahteraan guru di tempat kerja (M=7.96, SP=1.15). Dengan menggunakan skala likert 0 (sangat tidak berpuas hati) dan 10 (sangat berpuas hati) analisis menunjukkan bahawa purata skor untuk kesejahteraan hidup guru, kesejahteraan di tempat kerja dan keserakanan guru cenderung kepada berpuas hati.

Purata skor terendah adalah efikasi kolektif guru ($M=7.55$, $SP=1.58$) dengan menggunakan skala likert 0 (sangat tidak mampu) dan 10 (sangat mampu) analisis menunjukkan bahawa purata skor untuk efikasi kolektif guru adalah cenderung kepada mampu.

Jadual 4.7

Purata dan Sisihan Piawai bagi Semua Pemboleh Ubah

	Purata	Sisihan Piawai
Kesejahteraan Hidup Guru	7.98	1.18
Keserakanan Guru	8.07	1.11
Kesejahteraan Di Tempat Kerja	7.96	1.15
Efikasi Guru Secara Kolektif	7.55	1.28

4.5 Analisis Perbezaan Min Berdasarkan Faktor Demografik

Soalan kajian 2: Adakah terdapat perbezaan jantina, umur dan pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Bagi menjawab soalan kajian di atas terdapat empat hipotesis iaitu :

- H₀₁: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar
- H₀₂: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam keserakanan guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

H₀₃: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan guru di tempat kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

H₀₄: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi guru secara kolektif berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar

Analisis MANOVA telah dijalankan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan dari segi kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif mengikut jantina, umur dan pengalaman mengajar di Maktab Rendah Sains Mara.

Jadual 4.8 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru ($F=.82$, $df=828$, $p=.44$) dan pemboleh ubah keserakanan guru ($F= 2.12$, $df=828$, $p=.12$). Begitu juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina bagi pemboleh ubah kesejahteraan guru di tempat kerja ($F= 1.14$, $df=828$, $p=.32$), manakala pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif ($F= 1.49$, $df=828$, $p=.22$). Dapatan ini memberi erti bahawa faktor jantina tidak mempengaruhi kesemua faktor pemboleh ubah yang dikaji. Dengan itu kesemua hipotesis H₀₁ sehingga H₀₄ diterima.

Jadual 4.8

Perbezaan Jantina Mengikut Kesejahteraan Hidup Guru, Keserakanan Guru, Kesejahteraan Di Tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif

	Jantina	Purata	Sisihan Piawai	F	p
Kesejahteraan Hidup Guru	lelaki	9.01	.35	.82	.44
	perempuan	8.89	.38		
Keserakanan Guru	lelaki	8.80	.19	2.12	.12
	perempuan	8.85	.37		
Kesejahteraan Guru di tempat Kerja	lelaki	8.82	.43	1.14	.32
	perempuan	8.76	.25		
Efikasi Guru Secara Kolektif	lelaki	8.14	.41	1.49	.22
	perempuan	8.22	.43		

Jadual 4.9 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru ($F=.35$, $df=828$, $p=.79$) dan pemboleh ubah keserakanan guru ($F=.42$, $df=828$, $p=.74$). Begitu juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara umur bagi pemboleh ubah kesejahteraan guru di tempat kerja ($F= 2.56$, $df=828$, $p=.05$), dan pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif ($F=.58$, $df=828$, $p=.63$). Dapatan ini memberi erti bahawa faktor umur tidak mempengaruhi kesemua faktor pemboleh ubah yang dikaji. Dengan itu kesemua hipotesis H_{01} sehingga H_{04} diterima.

Jadual 4.9

Perbezaan Umur Mengikut Kesejahteraan Hidup Guru, Keserakanan Guru, Kesejahteraan Guru Di tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif

	Umur	Purata	Sisihan Piawai	F	p
Kesejahteraan Hidup Guru	bawah 30	8.98	.38	.35	.79
	31-40	9.03	.38		
	41-50	8.96	.35		
Keserakanan Guru	bawah 30	8.80	.22	.42	.74
	31-40	8.82	.27		
	41-50	8.79	.21		
Kesejahteraan Guru di tempat Kerja	51-60	8.80	.17	2.56	.05
	bawah 30	8.80	.25		
	31-40	8.77	.25		
	41-50	8.76	.28		
Efikasi Guru Secara Kolektif	51-60	8.90	.76	.58	.63
	bawah 30	8.26	.44		
	31-40	8.77	.25		
	41-50	8.76	.28		
	51-60	8.90	.76		

Jadual 4.10 menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru ($F=.90$, $df=828$, $p= .40$) dan pemboleh ubah keserakanan guru ($F= .19$, $df=828$, $p= .83$). Begitu juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan guru di tempat kerja ($F= 1.96$, $df=828$, $p= .14$), dan pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif ($F= .73$, $df=828$, $p= .48$). Dapatan ini memberi erti bahawa faktor

pengalaman mengajar tidak mempengaruhi kesemua faktor pemboleh ubah yang dikaji.

Dengan itu kesemua hipotesis H₀₁ sehingga H₀₄ diterima.

Jadual 4.10

Perbezaan Pengalaman Mengajar Berdasarkan Kesejahteraan Hidup Guru, Kecerakanan Guru, Kesejahteraan Di Tempat Kerja dan Efikasi Guru Secara Kolektif

	Pengalaman Mengajar	Purata	Sisihan Piawai	F	p
Kesejahteraan Hidup Guru	1-10	9.02	.35	.90	.40
	11-20	8.96	.35		
	21-30	8.55	.41		
Kecerakanan Guru	1-10	8.81	.26	.19	.83
	11-20	8.78	.19		
	21-30	9.52	.30		
Kesejahteraan Di tempat Kerja	1-10	8.77	.25	1.96	.14
	11-20	8.81	.48		
	21-30	8.50	.33		
Efikasi Guru Secara Kolektif	1-10	8.18	.43	.73	.48
	11-20	8.14	.40		
	21-30	8.98	.35		

4.6 Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah

Soalan kajian 3: Apakah hubungan di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Bagi menjawab soalan kajian tersebut terdapat enam hipotesis iaitu:

HA5 : Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan keserakanan guru

HA6: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja

HA7: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan efikasi guru secara kolektif.

HA8: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif.

HA9: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja.

HA10: Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.

Analisis korelasi yang memperbaiki ralat pengukuran (*dissattenuated correlation*) dihitung menggunakan AMOS versi 21.0 bagi melihat hubungan antara kesemua pemboleh ubah kajian. Enam hipotesis adalah mengenai hubungan antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Berdasarkan analisis, semua hipotesis adalah disokong (Hipotesis 5, 6, 7, 8, 9 dan 10).

Hubungan yang paling kuat adalah antara kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi kolektif guru, $r = .62$, $t = 36.6$, $p < .001$. Sebagaimana yang dijangka terdapat hubungan secara positif antara kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi kolektif guru. Ini bermaksud semakin meningkat kesejahteraan di tempat kerja maka semakin tinggi tahap efikasi kolektif guru. Maka hipotesis 10 di sokong. Hubungan yang paling lemah adalah antara kesejahteraan hidup guru dengan kesejahteraan di tempat kerja, $r = .32$, $t = 9.4$, $p < .001$. Walaupun hubungan antara dua pemboleh ubah ini adalah paling lemah tetapi menyokong hipotesis 6 yang menyatakan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja.

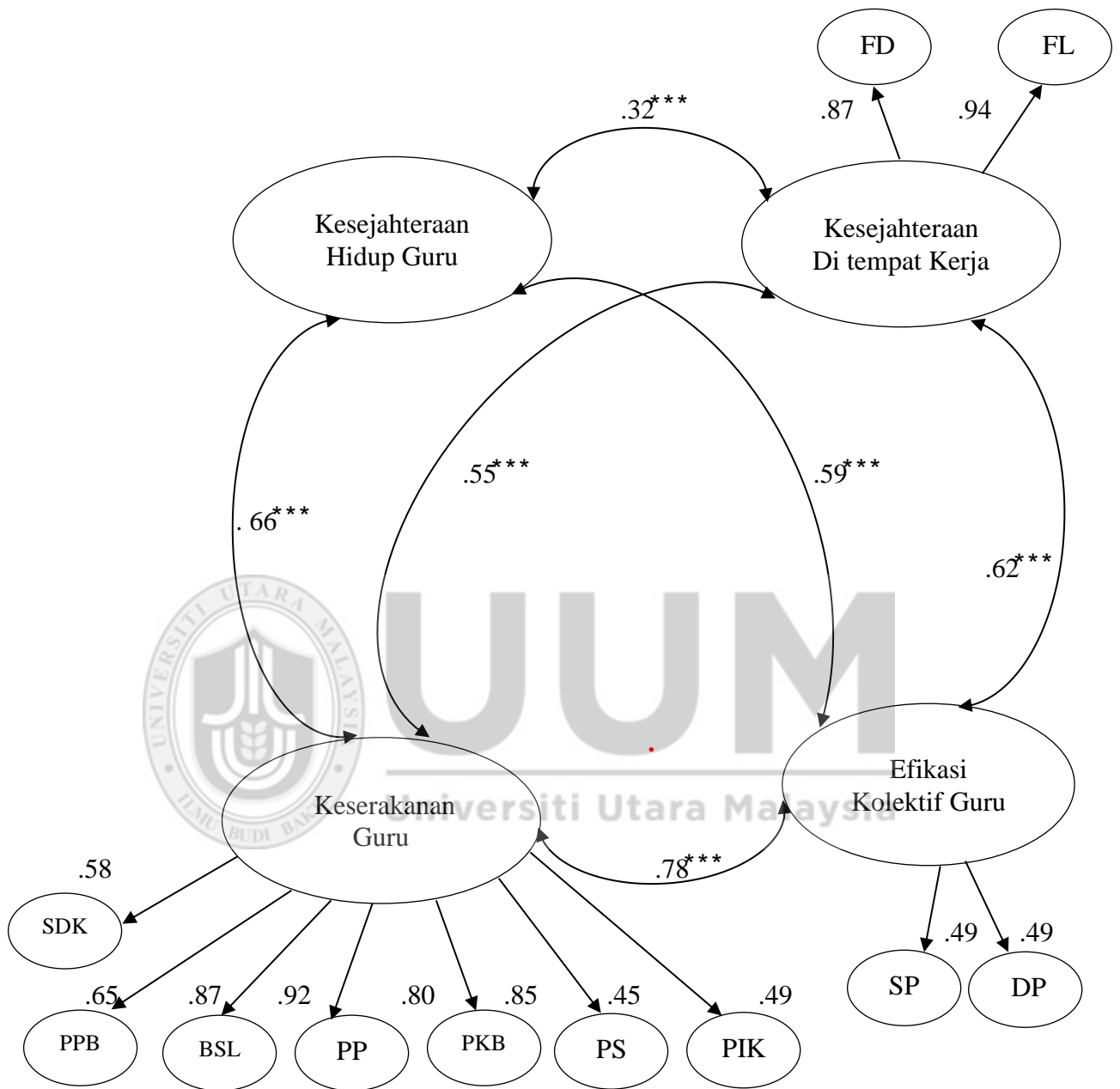
Analisis dapatan kajian ini juga mendapati keserakanan guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan efikasi kolektif guru, $r = .78$, $t = 26.8$, $p < .001$. Ini bermaksud semakin guru mengamalkan keserakanan maka semakin tinggi tahap efikasi guru. Maka hipotesis 8 adalah diterima. Hubungan antara kesejahteraan hidup dengan keserakanan guru adalah positif dan signifikan, $r = .66$, $t = 30.4$, $p < .001$. Dapatan ini menunjukkan bahawa apabila kesejahteraan hidup guru meningkat maka tahap guru mengamalkan keserakanan juga akan meningkat. Dapatan ini juga menyokong hipotesis

5 yang menyatakan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan keserakanan guru. Hubungan antara keserakanan guru dengan kesejahteraan di tempat kerja juga adalah positif yang signifikan, $r = .55$, $t = 20.8$, $p < .001$. Ini bermaksud apabila keserakanan guru adalah tinggi tahap kesejahteraan di tempat kerja juga akan meningkat. Justeru, hipotesis 9 juga diterima.

Hubungan antara kesejahteraan hidup dengan efikasi kolektif guru juga adalah positif yang signifikan, $r = .59$, $t = 16.1$, $p < .001$. Ini bermaksud apabila tahap kesejahteraan hidup guru tinggi maka tahap efikasi kolektif guru akan meningkat. Maka hipotesis 7 yang menyatakan bahawa terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan efikasi guru secara kolektif adalah di terima.



UUM
Universiti Utara Malaysia



Standardized Estimates
 TLI: .957, CFI: .960
 cmin/df: 1.284, p: .000
 RMSEA: .028, chiSq/df: 1.28

Rajah 4.2. Korelasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (Disattenuated Correlation) antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

*** $p < .001$

Jadual 4.11

Hubungan Korelasi yang Memperbaiki Ralat Pengukuran (Disattenuated Correlation) berdasarkan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif

	1	2	3	4
1. Kesejahteraan Hidup Guru	1.00			
2. Keserakanan Guru	.66***	1.00		
3. Kesejahteraan Guru di tempat Kerja	.32***	.55***	1.00	
4. Efikasi Guru Secara Kolektif	.59***	.78***	.62***	1.00
Purata	7.98	8.07	7.96	7.55
Sisihan Piawai	1.18	1.11	1.16	1.28

*** p<.001

4.7 Analisis Model Persamaan Berstruktur

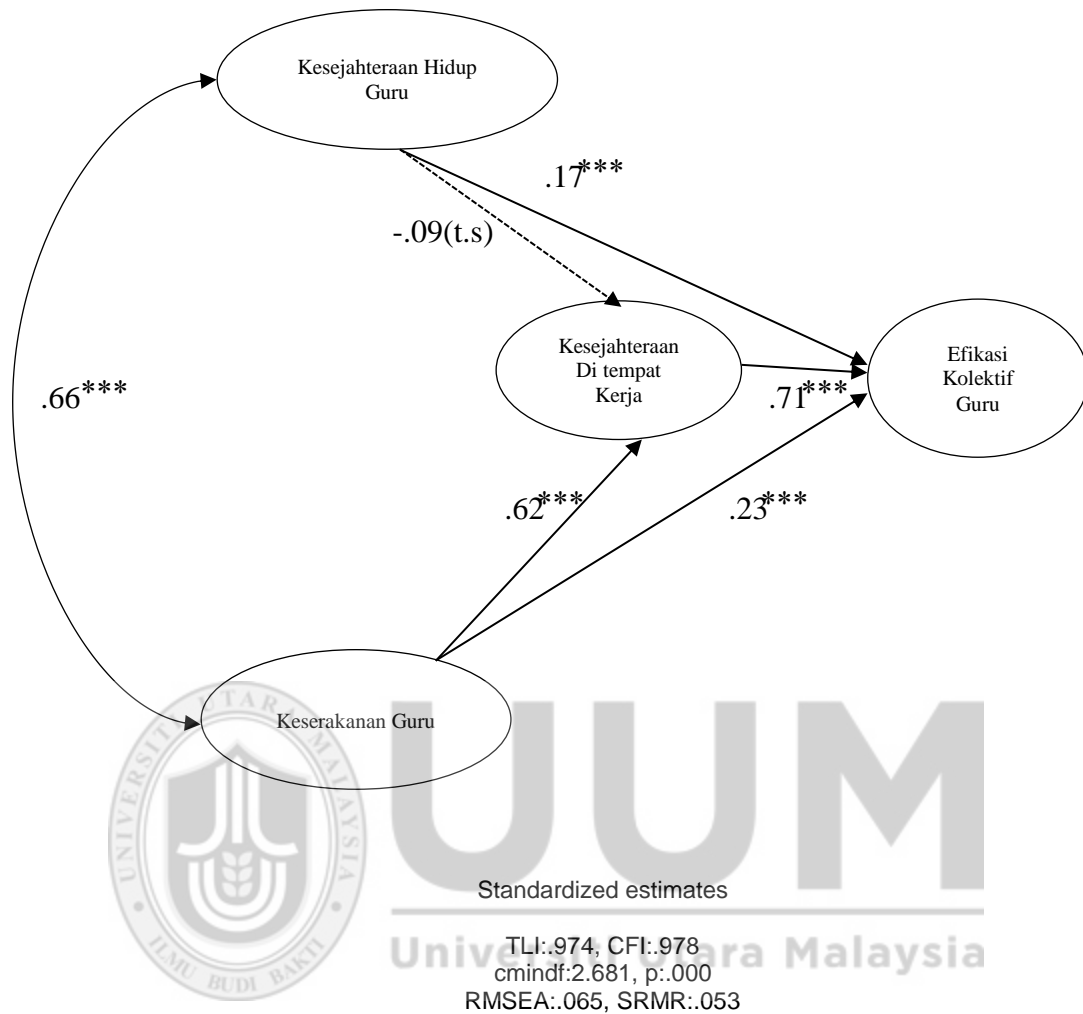
Soalan kajian 4: Adakah kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif ?

Bagi menjawab soalan kajian di atas, terdapat tiga hipotesis iaitu:

H_{A11}: Terdapat hubungan langsung antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

- HA12: Terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi kerja guru secara kolektif.
- HA13: Kesejahteraan guru di tempat kerja merupakan perantara bagi hubungan antara keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.

Penilaian ke atas model struktural mendapati secara keseluruhan terdapat kesepadanan yang baik antara model dan data. Nilai $\chi^2/df = 2.681$ (kurang daripada tiga), RMSEA=.065 (kurang daripada .08) dan SRMR=.053 (kurang daripada .08) menunjukkan model adalah sepadan. Nilai indeks TLI =.974 dan nilai indeks CFI = .978, kedua-dua nilai indeks ini menunjukkan nilai yang lebih besar daripada .90. Dapatan pengujian model hipotesis dan penganggaran kesemua parameter ditunjukkan dalam model berstruktur pada rajah 4.3.



Rajah 4.3. Model Persamaan Berstruktur: Hubungan langsung dan tidak langsung kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

Catatan : garisan hitam – laluan signifikan; garisan putus-putus – laluan tidak signifikan (t.s).

*** $p < .001$

Dapatan analisis ini membolehkan penilaian tentang setiap laluan koefisien dijalankan. Berdasarkan model struktural terdapat enam koefisien laluan yang dianggap dalam model tersebut. Enam koefisien laluan berkenaan hubungan antara kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.

Daripada enam laluan tersebut hanya satu laluan menunjukkan pekali koefisien yang tidak signifikan. Ringkasan pekali koefisien, nilai kritikal dan aras signifikan ditunjukkan dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12

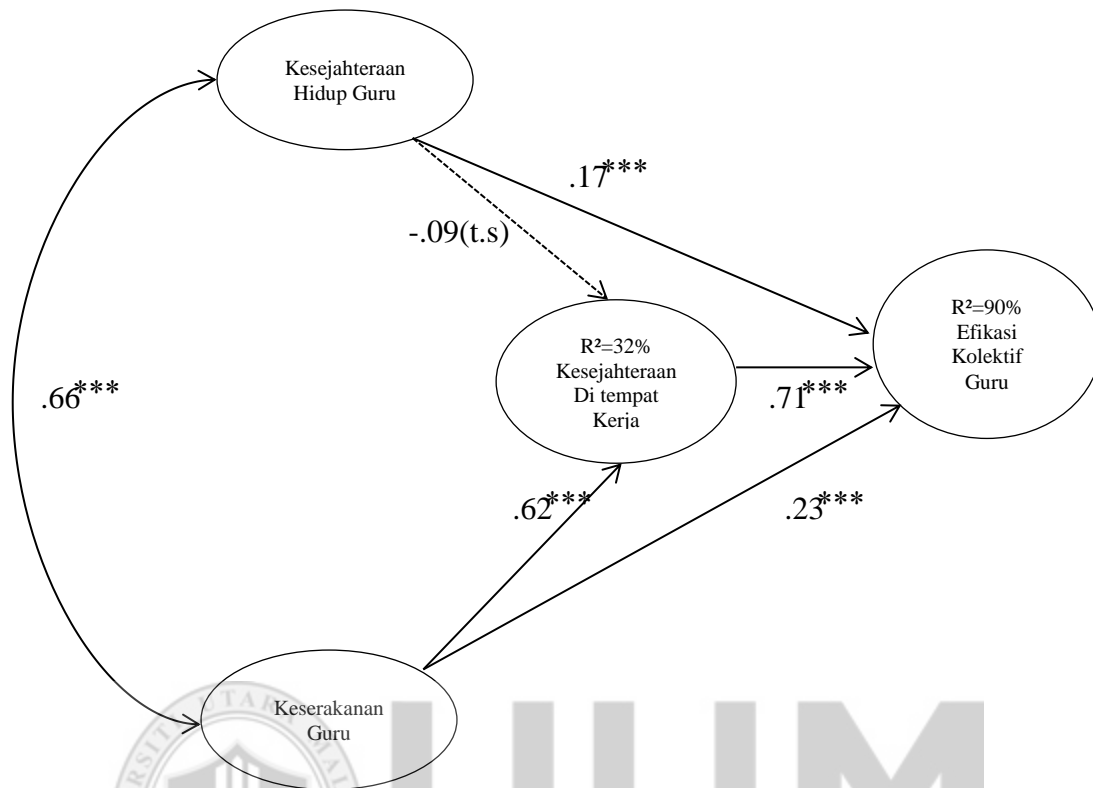
Pekali Koefisien bagi Laluan dalam Model Persamaan Berstruktur

Laluan	β	t	p
1. Kesejahteraan hidup - kesejahteraan di tempat kerja	-.09	-1.94	.053
2. Keserakanan - Kesejahteraan di tempat kerja	.766	12.42	.000***
3. Kesejahteraan di tempat kerja - Efikasi kolektif guru	.562	12.36	.000***
4. Kesejahteraan hidup - Efikasi kolektif guru	.165	3.45	.000***
5. Keserakanan guru - Efikasi Kolektif Guru	.222	4.04	.000***
6. Kesejahteraan hidup - keserakanan	.661	30.12	.000***

***p<.001

Kesemua laluan hubungan antara setiap pemboleh ubah adalah signifikan kecuali laluan kesejahteraan hidup ke kesejahteraan di tempat kerja ($\beta = -.09$, $t=-1.937$, $p>.05$). Bagi hubungan antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif kedua laluan adalah signifikan ($\beta = .16$, $t=3.4$, $p<.001$) dan ($\beta = .22$, $t=4.0$, $p<.001$). Maka hipotesis 11 adalah disokong.

Faktor keserakanan guru mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kesejahteraan di tempat kerja ($\beta = .76$, $t=12.4$, $p<.001$). Laluan positif yang signifikan memberi erti bahawa semakin guru mengamalkan keserakanan maka semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja. Faktor kesejahteraan guru di tempat kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efikasi kolektif guru ($\beta = .56$, $t=12.4$, $p<.001$). Maka hipotesis 12 disokong kerana terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi kerja guru secara kolektif. Hipotesis 13 diterima disebabkan laluan yang signifikan dan terdapat hubungan langsung dan tidak langsung di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif. Dapatan ini menunjukkan kesejahteraan guru di tempat kerja merupakan perantara bagi hubungan antara keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif. Ringkasan anggaran parameter bagi model struktural dalam bentuk piawai ditunjukkan dalam rajah 4.4.



Rajah 4.4. Anggaran Parameter dalam Bentuk Piawai bagi Model Struktural Kajian

Catatan : garisan hitam – laluan signifikan; garisan putus-putus – laluan tidak signifikan (t.s).

*** $p < .001$

Rajah 4.4 di atas menunjukkan 32% varians kesejahteraan di tempat kerja diterangkan oleh keserakanan guru. 90% varians dalam efikasi kolektif guru diterangkan melalui hubungan langsung dan tidak langsung dengan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru melalui kesejahteraan di tempat kerja.

4.8 Analisis Pengujian Pengantaraan

4.8.1 Pengujian Kesejahteraan di tempat Kerja sebagai Pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan dengan Efikasi Guru Secara Kolektif

Kajian ini menggunakan analisis grafik *Analysis Of Moment Structures* (AMOS) untuk mengenal pasti peranan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara terhadap hubungan antara keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif seperti yang disyorkan oleh Baron dan Kenny (1986) dan Zainuddin Awang (2012).

Jadual 4.13

Hubungan langsung Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif

Laluan	β	p
1. Keserakanan Guru-Efikasi Guru Secara Kolektif	.56	.001***

***p<.001

Langkah pertama adalah menetapkan pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar. Dalam langkah ini, pemboleh ubah bebas dikenal pasti sebagai Keserakanan Guru, pemboleh ubah bersandar ialah Efikasi Guru secara Kolektif manakala pemboleh ubah pengantara ialah Kesejahteraan di Tempat Kerja. Analisis pengujian pengantara bermula dengan menunjukkan kesan langsung keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif adalah signifikan ($\beta = .56$, $t=10.2$, $p<.001$) seperti Jadual 4.13. Kesan langsung diukur dengan melihat kepada nilai pekali beta, dalam kes ini ianya adalah signifikan.

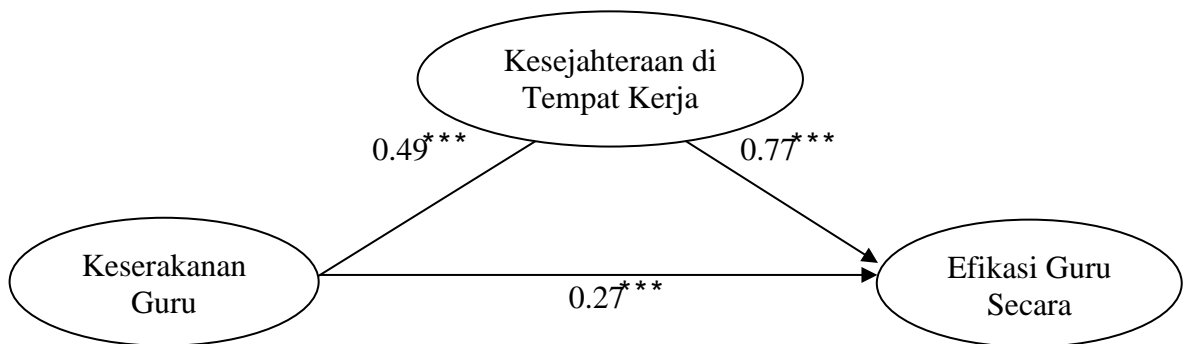
Jadual 4.14

Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif

Laluan	β	p
1. Keserakanan guru- Kesejahteraan di tempat kerja	.49	.001***
2. Keserakanan guru - Efikasi guru secara kolektif	.27	.001***
3. Kesejahteraan di tempat kerja- Efikasi guru secara kolektif	.77	.001***

***p<.001

Apabila pemboleh ubah pengantara dimasukkan ke dalam model, nilai pekali beta bagi pemboleh ubah keserakanan guru didapati menurun, iaitu kesan langsung keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif menurun apabila pemboleh ubah pengantara dimasukkan ke dalam model. Model yang baru setelah pemboleh ubah pengantara dimasukkan ditunjukkan oleh rajah 4.5.



Rajah 4.5. Model Pengujian Kesejahteraan di Tempat Kerja sebagai pengantara terhadap Hubungan antara Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif

***p<.001

Rajah 4.5 menunjukkan pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja berperanan sebagai pengantara antara hubungan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Pemerhatian terhadap nilai pekali beta yang menghubungkan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif adalah menurun daripada .56 (Jadual 4.13) kepada .27 (Jadual 4.14). Ini menunjukkan kesan langsung telah menurun selepas pemboleh ubah dimasukkan ke dalam model.

Dapatan kajian ini menunjukkan pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan antara keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif. Keputusan ini membolehkan pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja di kenal pasti sebagai pengantara separa, ini disebabkan oleh kesan langsung keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif masih signifikan selepas kesejahteraan di tempat kerja dimasukkan ke dalam model walaupun nilai pekali beta menurun daripada .56 kepada .27. Dalam kajian ini, keserakanan guru mempunyai hubungan langsung yang signifikan terhadap efikasi guru secara kolektif dan juga mempunyai hubungan tidak langsung yang signifikan terhadap efikasi guru secara kolektif melalui pemboleh ubah pengantara iaitu kesejahteraan di tempat kerja.

Analisis ujian *Bootstrapping* (Hair, 2010; Zainudin, 2012) dijalankan untuk mengesahkan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara yang signifikan di antara keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Jadual 4.15 menunjukkan bahawa kesejahteraan di tempat kerja merupakan pengantara yang signifikan bagi keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif.

Jadual 4.15

Ujian Bootstrapping Kesan Langsung dan Kesan Tidak Langsung Kesejahteraan Di tempat Kerja sebagai Pengantara Keserakanan Guru terhadap Efikasi Guru Secara Kolektif

	Kesan Tidak Langsung	Kesan Langsung
Nilai P Keputusan	.001 Signifikan	.002 Signifikan
Kesimpulan	Jenis Pengantara	

Secara langsung kesan keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif adalah signifikan ($\beta=.27$, $p<0.05$). Secara tidak langsung kesan keserakanan guru terhadap efikasi guru secara kolektif melalui pengantara kesejahteraan di tempat kerja adalah juga signifikan ($\beta=.23$, $p<0.05$). Keputusan analisis menunjukkan kesan langsung dan tidak langsung adalah signifikan selepas pemboleh ubah pengantara kesejahteraan di tempat kerja dimasukkan ke dalam model. Dapatan analisis menggunakan kaedah *Bootstrapping* adalah selari dengan dapatan pengujian menggunakan analisis grafik *Analysis Of Moment Structures* (AMOS) serta menyokong keputusan analisis yang membuktikan bahawa kesejahteraan di tempat kerja berperanan sebagai pengantara separa.

4.9 Kesimpulan

Bab ini membincangkan hasil analisis bagi menjawab kesemua soalan kajian. Perbincangan dimulakan dengan latar belakang responden berdasarkan kepada jantina, umur dan pengalaman mengajar di Maktab Rendah Sains Mara. Seterusnya pengujian model pengukuran bagi kesemua pemboleh ubah kajian dibuat melalui analisis konfirmatori. Penilaian model pengukuran bagi kebanyakan nilai indeks menunjukkan kesepadanan yang baik antara model dan data.

Pengukuran tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif dibuat menggunakan analisis deskriptif bagi menjawab soalan kajian 1.

MANOVA dijalankan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan dari segi kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif mengikut jantina, umur dan pengalaman mengajar.

Analisis Korelasi dijalankan bagi melihat apakah hubungan di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Manakala Analisis Model Persamaan Berstruktur dijalankan bagi menguji adakah kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.

BAB LIMA

PERBINCANGAN

5.1 Pendahuluan

Bab ini membincangkan dengan terperinci tentang dapatan kajian yang telah dilaporkan dalam Bab Empat. Penulisan dalam bab ini dibahagikan kepada empat bahagian, iaitu rumusan dapatan kajian, perbincangan dapatan kajian, implikasi dapatan kajian dan cadangan kajian lanjutan. Perbincangan dimulakan dengan merumuskan kesemua dapatan kajian. Seterusnya perbincangan berkisar dengan analisis secara deskriptif, perbezaan jantina, umur, pengalaman mengajar, hubungan antara kesemua pemboleh ubah yang dikaji dan pengujian model persamaan berstruktur. Penyelidik juga mengutarakan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara hubungan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Turut dibincangkan adalah implikasi kajian ini secara teoritikal dan praktis. Akhirnya beberapa cadangan dikemukakan untuk kajian lanjutan.

5.2 Rumusan Dapatan Kajian

Kajian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan di antara kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif di kalangan guru-guru Maktab Rendah Sains Mara. Kajian ini juga mengkaji kesan langsung dan tidak langsung pemboleh ubah terhadap efikasi guru secara kolektif.

Secara khusus, kajian ini menilai peranan kesejahteraan hidup, keserakanan, kesejahteraan di tempat kerja dalam menerangkan efikasi guru secara kolektif.

Soalan kajian 1: Apakah tahap kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Dapatan kajian ini melaporkan guru - guru seolah-olah mempunyai tahap kesejahteraan hidup dan kesejahteraan di tempat kerja secara hampir sama. Keserakanan guru mempunyai purata yang tertinggi berbanding dengan kesejahteraan hidup dan kesejahteraan di tempat kerja. Dalam erti kata lain guru-guru lebih berpuas hati terhadap tahap keserakanan mereka berbanding dengan tahap kesejahteraan hidup dan tahap kesejahteraan di tempat kerja.

Hasil kajian ini mendapati purata skor untuk efikasi guru secara kolektif adalah cenderung kepada mampu. Dalam erti kata lain guru-guru berada pada tahap mampu untuk meningkatkan pencapaian kerja guru secara berkumpulan. Di samping itu, efikasi guru secara kolektif ini juga digunakan untuk mengukur kemampuan guru secara kolektif dalam mencapai matlamat organisasi secara keseluruhan.

Soalan kajian 2: Adakah terdapat perbezaan jantina, umur dan pengalaman mengajar bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Analisis tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan dari segi kesejahteraan hidup, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif mengikut jantina dan umur. Begitu juga tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi kesejahteraan hidup, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif mengikut pengalaman mengajar di Maktab Rendah Sains Mara. Keseluruhannya, faktor demografi (umur, jantina dan pengalaman mengajar) tidak mempengaruhi pemboleh ubah kajian.

Soalan kajian 3: Apakah hubungan di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif ?

Terdapat enam pernyataan hipotesis bagi menyokong teori Kognitif Sosial mengenai hubungan antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Analisis korelasi mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi kolektif guru. Ini bermaksud semakin meningkat kesejahteraan di tempat kerja maka semakin tinggi tahap efikasi kolektif guru. Kesejahteraan hidup guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kesejahteraan guru di tempat kerja.

Analisis korelasi juga mendapati keserakanan guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan efikasi kolektif guru. Ini bermakna semakin guru mengamalkan keserakanan maka semakin tinggi tahap efikasi guru. Hubungan antara kesejahteraan hidup dengan keserakanan guru adalah positif dan signifikan. Dapatan ini menunjukkan bahawa apabila kesejahteraan hidup guru meningkat maka tahap guru mengamalkan

kesejukan juga akan meningkat. Hubungan antara kesejukan guru dengan kesejahteraan di tempat kerja juga adalah positif yang signifikan. Ini bermaksud guru yang mempunyai kesejukan yang tinggi juga melaporkan tahap kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi. Hubungan antara kesejahteraan hidup dengan efikasi kolektif guru juga adalah positif yang signifikan. Ini bermaksud apabila tahap kesejahteraan hidup guru tinggi maka tahap efikasi kolektif guru juga tinggi. Secara keseluruhannya, semua pemboleh ubah mempunyai hubungan yang positif dengan efikasi guru secara kolektif.

Soalan kajian 4: Adakah kesejahteraan guru di tempat kerja berperanan sebagai pemboleh ubah pengantara hubungan kesejahteraan hidup guru, kesejukan guru dan efikasi guru secara kolektif ?

Soalan kajian ini melibatkan pengujian model persamaan berstruktur bagi menguji kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara kepada kesejahteraan hidup dan kesejukan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Penilaian ke atas model struktural mendapati secara keseluruhan terdapat kesepadanan yang baik antara model dan data (lihat rajah 4.3).

Keputusan menunjukkan 90% varians dalam efikasi guru secara kolektif dapat diterangkan oleh kesemua pemboleh ubah dalam kajian ini. Kesejukan guru merupakan peramal yang signifikan kepada kesejahteraan di tempat kerja dengan nilai beta β adalah .76. Faktor kesejahteraan guru di tempat kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan dengan efikasi kolektif guru dengan nilai β adalah .56. Bagi laluan

antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif kedua laluan adalah signifikan dengan nilai β adalah masing-masing .17 dan .23.

Hasil kajian ini mencadangkan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara hubungan antara kesejahteraan hidup dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Akhirnya, daripada 13 pernyataan hipotesis yang telah dikemukakan di awal kajian, kesemua hipotesis adalah diterima. Jadual 5.1 menunjukkan ringkasan pernyataan hipotesis yang menunjukkan sama ada pernyataan tersebut diterima atau ditolak.

Jadual 5.1

Ringkasan Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

No	Pernyataan Hipotesis	Catatan
H01:	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar	Diterima
H02:	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam keserakanan guru berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar	Diterima

H03:	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kesejahteraan guru di tempat kerja berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar	Diterima
H04:	Tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam efikasi guru secara kolektif berdasarkan jantina, umur dan pengalaman mengajar	Diterima
H _{A5} :	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan keserakanan guru	Diterima
H _{A6} :	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja	Diterima
H _{A7} :	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan hidup guru dengan efikasi guru secara kolektif	Diterima

HA8:	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif.	Diterima
HA9:	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keserakanan guru dengan kesejahteraan guru di tempat kerja.	Diterima
HA10:	Terdapat hubungan positif yang signifikan di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif.	Diterima
HA11:	Terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dengan efikasi kerja guru secara kolektif.	Diterima
HA12:	Terdapat hubungan langsung di antara kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi kerja guru secara kolektif.	Diterima

HA13:	Kesejahteraan guru di tempat kerja merupakan perantara bagi hubungan antara keserakanan guru dan efikasi guru secara kolektif.	Diterima
-------	--	----------

5.3 Perbincangan

Perbincangan dimulakan dengan membincangkan kesahan instrumen-instrumen kajian. Diikuti dengan perbincangan dapatan kajian, yang disusun mengikut analisis yang telah dijalankan iaitu deskriptif, perbezaan jantina, perbezaan umur, perbezaan pengalaman mengajar, hubungan antara kesemua pemboleh ubah yang dikaji dan pengujian model persamaan berstruktur.

5.3.1 Kesahan Instrumen-Instrumen Kajian

Instrumen-instrumen yang digunakan dalam kajian adalah *Personel Well Being Index (PWI)* (The Personal Well Being Index Group, 2005) bagi menguji kesejahteraan hidup guru, *Teachers Collegiality Scale (TCS)* (Madiha Shah, 2011) bagi menguji keserakanan guru, *Workplace Well Being Index* (Page, 2005) bagi menguji kesejahteraan di tempat kerja dan *Teachers Collective Efficacy Scale* (Tschannen-Moran & Barr, 2004) bagi menguji efikasi guru secara kolektif.

Kesemua instrumen yang digunakan diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu. Tujuan penyelidik membuat kesahan instrumen adalah bagi menjamin kesahan item-item agar

bersifat dapat dipertahankan demi untuk mendapatkan hasil kajian yang tepat dan berguna, ketepatan untuk menjawab persoalan kajian, kesesuaian dengan tujuan kajian, memberi makna terhadap data melalui skor dan kebolehgunaan untuk membuat keputusan berhubung dengan apa yang cuba dicari atau keputusan dari penilaian tersebut boleh menyediakan maklumat yang bermakna mengenai tajuk dan pemboleh ubah yang hendak diukur.

Selain analisis faktor penerokaan, analisis faktor konfirmatori juga telah dijalankan bagi proses kesahan instrumen. Analisis mendapati bahawa kesemua instrumen yang digunakan mempunyai kesahan yang baik dengan kebanyakan nilai indeks menunjukkan kesepadanan yang baik antara model dan data.

Kesahan instrumen yang disusun mengikut konstruk yang dikaji adalah seperti berikut, konstruk kesejahteraan hidup yang diadaptasi dalam kajian ini terdiri daripada satu faktor tunggal seperti yang disarankan oleh *The Personal Well Being Index Group* (2005) Dapatan analisis faktor penerokaan ini adalah selari dengan teori kesejahteraan hidup guru yang melihat kesejahteraan hidup guru sebagai satu faktor tunggal. Dapatan ini menyokong kajian terdahulu (Seligman, 2011; Renwick, 2007) yang turut menggunakan instrumen yang sama dan melihat kesejahteraan hidup sebagai satu dimensi. Analisis faktor penerokaan dan analisis faktor konfirmatori menunjukkan bahawa kesemua item itu termuat dalam satu faktor seperti yang dijangkakan. Kesemua nilai pemberat faktor adalah melebihi 0.3 untuk kesemua item.

Dalam kajian ini, terdapat tujuh faktor keserakanan guru iaitu (1) sokongan dan kepercayaan, (2) perancangan dan penilaian bersama, (3) pemantauan pengajaran, (4) perkongsian idea dan kepakaran, (5) belajar di antara satu sama lain, (6) pembangunan kurikulum bersama dan (7) perkongsian sumber. Kedua-dua analisis faktor penerokaan dan analisis konfirmatori, menunjukkan bahawa kesemua item itu termuat dalam faktor yang dijangkakan. Kesemua nilai pemberat faktor adalah melebihi 0.3 untuk kesemua item. Penilaian ke atas model pengukuran menunjukkan korelasi antara keenam-enam faktor tersebut adalah kurang daripada 0.9. Oleh itu dapatan ini menunjukkan tidak terdapat kes multikolineariti dan singulariti antara ketujuh-tujuh faktor tersebut.

Analisis faktor penerokaan dan analisis faktor konfirmatori menunjukkan kesejahteraan di tempat kerja terdiri daripada dua sub-dimensi seperti yang disarankan oleh Kathryn Page (2005) Dapatan analisis ini juga menyokong Teori Motivasi Herzberg yang mengukur kepuasan hati terhadap tempat kerja berdasarkan faktor dalaman dan luaran. Dapatan ini menyokong kajian terdahulu Herzberg (2005) yang turut menggunakan instrumen yang sama dan melihat kesejahteraan di tempat kerja mempunyai dua sub-dimensi. Kesemua nilai pemberat faktor adalah melebihi 0.3 untuk kesemua item. Penilaian ke atas model pengukuran menunjukkan korelasi antara kedua-dua faktor tersebut adalah kurang daripada 0.9. Oleh itu dapatan ini menunjukkan tidak terdapat kes multikolineariti dan singulariti antara kedua-dua faktor tersebut.

Dalam kajian ini konstruk efikasi guru secara kolektif terdiri daripada dua sub-dimensi seperti yang disarankan oleh Tschannen- Moran dan Barr (2004). Melalui analisis faktor penerokaan dan analisis faktor konfirmatori, menunjukkan bahawa kesemua item itu

termuat dalam dua sub-dimensi seperti yang dijangkakan iaitu strategi pengajaran dan dalam membentuk disiplin pelajar. Kesemua nilai pemberat faktor adalah melebihi 0.3 untuk kesemua item. Penilaian ke atas model pengukuran menunjukkan korelasi antara kedua-dua sub-dimensi tersebut adalah kurang daripada 0.9. Oleh itu dapatan ini menunjukkan tidak terdapat kes multikolineariti dan singulariti antara kedua-dua sub-dimensi tersebut.

5.3.2 Analisis Deskriptif

5.3.2.1 Faktor Kesejahteraan Hidup Guru

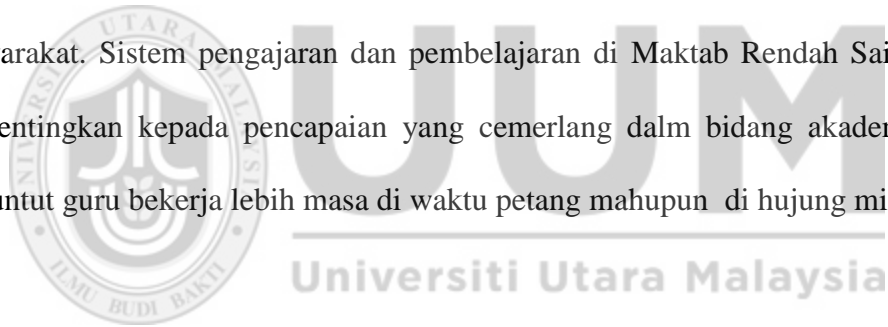
Dalam kajian ini kesejahteraan hidup dilihat sebagai satu faktor tunggal yang terdiri daripada taraf kehidupan, kesihatan diri, pencapaian hidup, hubungan personal, keselamatan diri, perasaan diri, jaminan masa depan dan agama. Nilai purata untuk faktor tersebut adalah 7.98 di mana guru cenderung untuk berpuas hati dengan pernyataan soal selidik. Dapatan kajian menunjukkan nilai purata untuk kesemua item tersebut adalah menghampiri 8 (skor skala Likert sepuluh poin digunakan). Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian ini yang dijalankan oleh (Seligman, 2011; Renwick, 2007). Nilai ini memberi maksud bahawa responden kajian tersebut mempunyai penilaian yang positif terhadap konstruk yang dikaji. Responden menilai kesejahteraan hidup guru berada pada tahap yang agak baik. Sebahagian besar guru di Maktab Rendah Sains Mara adalah guru berijazah dan terlatih serta mempunyai banyak pengalaman.

Menurut Seligman (2011) guru yang mempunyai tahap kesejahteraan hidup yang baik atau memuaskan mempunyai semua elemen pengukuran kepada tahap kesejahteraan hidup individu utama iaitu emosi positif, hubungan positif, penglibatan, erti kehidupan dan pencapaian. Menurut beliau, semua usaha dan cara hidup manusia adalah untuk memenuhi lima elemen utama ini. Kesejahteraan hidup adalah dinyatakan sebagai kepuasan hidup. Guru yang mencapai tahap emosi positif yang tinggi, lebih tahap penglibatan dan mempunyai erti dalam kehidupan dikatakan mempunyai tahap kesejahteraan yang tinggi dan mencapai tahap kepuasan hidup. Dalam teori ini alat ukuran bagi kesejahteraan hidup adalah kepuasan hidup.

Kesejahteraan hidup guru adalah berkait rapat dengan kepuasan bekerja. Tahap pengukuran kesejahteraan hidup guru adalah melibatkan kepuasan responden dengan kehidupan peribadi guru seperti kesihatan, perhubungan peribadi, keselamatan, taraf kehidupan, pencapaian, tanggungjawab terhadap aspek kemasyarakatan dan jaminan keselamatan pada masa hadapan (Smith & Baurke, 2004). Dapatan kajian ini turut disokong oleh dapatan kajian terdahulu (Smith & Baurke, 2004; Renwick, 2006; Fatimah, 2005; Goddard, Hoy & Woolfolk, 2004; Seligman, 2011) yang mendapati guru memberi penilaian yang positif terhadap kesejahteraan hidup mereka.

Contoh item untuk konstruk kesejahteraan hidup adalah “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan taraf kehidupan anda” mempunyai nilai purata yang paling tinggi iaitu 8.21. Maksudnya guru menganggap mereka mempunyai taraf kehidupan yang memuaskan. Item “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan apa yang anda sedang capai dalam hidup” mempunyai nilai purata 7.55. Maksudnya guru juga berpuashati dengan apa yang

mereka sedang capai dalam hidup mereka. Nilai purata yang sedikit rendah berbanding dengan item yang pertama tadi berkemungkinan disebabkan oleh guru di Maktab Rendah Sains Mara yang merasakan bahawa mereka masih belum sepenuhnya mencapai apa yang mereka inginkan di dalam hidup mereka. Guru-guru di Maktab Rendah Sains Mara adalah guru yang sentiasa bermotivasi dan bercita-cita tinggi di dalam kerjaya dan kehidupan peribadi mereka. Item “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan perasaan anda sebagai sebahagian daripada masyarakat” mempunyai nilai purata yang paling rendah iaitu 6.34. Hal ini berkemungkinan guru di Maktab Rendah Sains Mara kurang melibatkan diri mereka dengan masyarakat setempat, kesibukan guru di sekolah menyebabkan mereka berasa kesuntukan masa untuk menyertai aktiviti-aktiviti di dalam masyarakat. Sistem pengajaran dan pembelajaran di Maktab Rendah Sains Mara yang mementingkan kepada pencapaian yang cemerlang dalam bidang akademik seringkali menuntut guru bekerja lebih masa di waktu petang mahupun di hujung minggu.



5.3.2.2 Faktor Keserakanan Guru

Dapatan kajian-kajian terdahulu (Ali & Saeed, 2011; Jarzabkowski, 2002; Barth, 2001; DuFour, 2004; Little, 2003) terhadap guru-guru mendapati bahawa keserakanan guru adalah penglibatan mereka dengan rakan-rakan pada semua tahap, lebih intelektual, bermoral, serta melibatkan politik, sosial dan emosi. Keserakanan guru merangkumi interaksi profesional dan sosial di tempat kerja manakala kerjasama adalah berkait dengan hubungan profesional di dalam ruang lingkup tanggungjawab mereka.

Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa strategi untuk mengekalkan dan meningkatkan prestasi sekolah adalah dengan membangunkan keupayaan sumber manusia di sekolah untuk berfungsi sebagai sebuah komuniti yang mempunyai budaya keserakanan yang profesional (Goldenberg, 2004; Joyce, 2004). Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan dapatan kajian oleh Jarzabkowski (2002) yang menyatakan bahawa keserakanan guru adalah hubungan kerjasama di antara rakan-rakan sekerja dan penglibatan guru dengan rakan-rakan sekerja pada semua tahap. Keserakanan guru adalah melibatkan hubungan profesional dan hubungan interaksi sosial atau emosi di tempat kerja.

Dapatan kajian ini agak sedikit berbeza dengan dapatan Barth (1990) yang mencadangkan hanya empat dimensi keserakanan guru iaitu berbincang tentang amalan, pemantauan antara satu sama lain, bekerja bersama tentang kurikulum dan belajar di antara satu sama lain. Berbeza dengan kajian oleh Bryk dan Schneider (2003), Donaldson dan Friend dan Cook (2000) yang hanya memfokuskan kepada sokongan dan kepercayaan di kalangan rakan-rakan sebagai komponen penting di dalam keserakanan guru.

Kajian ini agak berbeza dengan dapatan kajian-kajian terdahulu yang memfokuskan kepada tujuh sub-dimensi keserakanan guru yang diketengahkan oleh Madiha (2011) seperti sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Sub-dimensi keserakanan guru ini dipilih kerana ia paling tepat bagi menjelaskan definisi keserakanan guru yang

diguna pakai di dalam kajian ini serta dapat menerangkan hubungan kerjasama di antara rakan-rakan sekerja dan penglibatan guru dengan rakan-rakan sekerja pada semua tahap. Sub-dimensi keserakanan guru ini juga telah di uji di dalam kajian yang telah dijalankan di Pakistan (Madiha, 2011).

Analisis deskriptif mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang besar dalam purata bagi ketujuh-tujuh sub-dimensi keserakanan guru iaitu sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Purata yang tertinggi adalah sub-dimensi perkongsian idea dan kepakaran iaitu 8.15 diikuti sub-dimensi sokongan dan kepercayaan iaitu 8.08 dan sub-dimensi belajar di antara satu sama lain iaitu 7.80. Oleh itu dapatan kajian ini mencadangkan guru mengamalkan perkongsian idea dan kepakaran, sokongan dan kepercayaan serta belajar di antara satu sama lain secara serentak. Begitu juga dengan sub-dimensi perancangan dan penilaian bersama, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Sub-dimensi ini juga mempunyai nilai purata yang memuaskan. Secara keseluruhannya, konstruk keserakanan guru mempunyai nilai purata yang amat memuaskan iaitu 8.07.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa guru Maktab Rendah Sains Mara amat mementingkan keserakanan di kalangan mereka. Berkemungkinan mereka sentiasa mengamalkan perkongsian idea dan kepakaran, sokongan dan kepercayaan serta belajar di antara satu sama lain. Tuntutan kerjasama di antara guru juga menyebabkan guru di Maktab Rendah Sains Mara sentiasa membuat perancangan dan penilaian bersama,

membangunkan kurikulum bersama dan berkongsi sumber. Keserakanan guru sentiasa diamalkan oleh guru di Maktab Rendah Sains Mara bagi meningkatkan pencapaian dan kecemerlangan akademik dan sahsiah pelajar. Konsep keserakanan guru terbukti diamalkan secara berkesan oleh guru di Maktab Rendah Sains Mara apabila berlakunya peningkatan pencapaian di dalam bidang akademik dan kokurikulum. Adalah amat mustahil kecemerlangan akan tercapai sekiranya tahap keserakanan guru berada pada tahap yang kurang memuaskan. Budaya kerja di Maktab Rendah Sains Mara menuntut keserakanan yang tinggi. Majlis Amanah Rakyat (MARA) yang menerajui organisasi pendidikan di Maktab Rendah Sains Mara sentiasa memberikan penekanan terhadap aspek keserakanan guru dan menggalakkan semua pihak membudayakan keserakanan di tempat kerja (Bahagian Pendidikan Menengah MARA, 2013).

Dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Chance dan Segura (2009) dan Numeroff (2005) di mana hasil kajian mereka mendapati bahawa guru-guru yang berada di sekolah yang mempunyai budaya keserakanan yang tinggi adalah lebih percaya, mempunyai nilai, berkongsi kepakaran, meminta nasihat dan saling membantu di antara satu sama lain.

Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan di Pakistan oleh Madiha (2011) di mana sampelnya terdiri daripada 364 guru sekolah menengah awam menunjukkan bahawa sub-dimensi sokongan dan kepercayaan mempunyai nilai purata yang tertinggi, diikuti dengan sub-dimensi belajar di antara satu sama lain serta perkongsian sumber. Dapatan kajian ini mendapati bahawa peningkatan di dalam keserakanan guru akan meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif yang akan

memacu ke arah peningkatan kecemerlangan pendidikan. Dapatan kajian ini juga menyokong dapatan kajian oleh Sarwar, Aslam dan Rasheed (2010) yang mendapati bahawa hubungan keserakanan yang kuat di antara guru-guru menjadi satu elemen penting di sekolah-sekolah berprestasi tinggi.

5.3.2.3 Faktor Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja

Di barat kajian oleh Harter (2002) menunjukkan kesejahteraan di tempat kerja adalah keadaan di tempat kerja yang harmoni, perasaan pekerja yang positif yang dapat melahirkan rasa gembira dan menjadikan pekerja tersebut lebih produktif. Herzberg (2005) pula di dalam kajian yang telah dijalankan oleh beliau menyatakan bahawa bagaimana guru-guru merasakan kesan yang mendalam serta faktor-faktor yang membawa kebahagiaan guru di sekolah baik dari segi nilai dalaman ataupun nilai luaran.

Kajian ini adalah selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Herzberg (2005) yang melihat kesejahteraan di tempat kerja mempunyai dua sub-dimensi iaitu faktor dalaman dan luaran. Dapatan kajian beliau menunjukkan nilai purata faktor dalaman adalah hampir sama dengan nilai purata faktor luaran. Ini menunjukkan faktor dalaman dan faktor luaran mempunyai kepentingan yang hampir sama di dalam menentukan kesejahteraan di tempat kerja.

Selaras dengan itu, kajian ini dijalankan dengan menggunakan instrumen yang dibina oleh Kathryn Page (2005) berdasarkan Teori Motivasi Herzberg yang mengukur

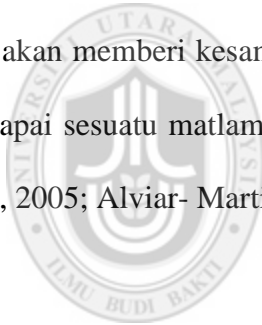
kepuasan hati terhadap tempat kerja berdasarkan faktor dalaman dan luaran. Guru yang sejahtera di tempat kerja adalah lebih efektif, bijak dalam membuat keputusan, lebih kreatif, lebih berfikiran positif dan kekal lebih lama di dalam kerjaya mereka (Diener & Biswas, 2008; Lucas, 2008; Jewezyn, 2010).

Kajian yang dijalankan ini mendapati nilai purata faktor dalaman adalah 7.85 yang menunjukkan guru agak berpuas hati dengan pernyataan yang menguji faktor dalaman bagi kesejahteraan di tempat kerja, manakala nilai purata faktor luaran adalah sedikit lebih tinggi daripada nilai purata faktor dalaman iaitu 8.07. Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang ketara di antara kepentingan faktor dalaman dan faktor luaran bagi mengukur kesejahteraan di tempat kerja. Antara kemungkinan terdapat sedikit perbezaan antara kedua-dua nilai purata itu adalah guru lebih merasakan faktor luaran di tempat kerja akan meningkatkan kesejahteraan mereka di sekolah. Secara keseluruhannya nilai purata bagi kesejahteraan di tempat kerja adalah 7.96. Dapatan ini menunjukkan guru Maktab Rendah Sains Mara mempunyai tahap kesejahteraan di tempat kerja yang amat memuaskan. Dapatan kajian menunjukkan nilai purata untuk kedua-dua sub-dimensi tersebut adalah menghampiri 8 (skor skala Likert sepuluh poin digunakan).

5.3.2.4 Faktor Efikasi Guru Secara Kolektif

Kajian-kajian terdahulu mendapati bahawa guru-guru yang mempunyai tahap efikasi yang rendah adalah kurang efektif dalam pengajaran dan memberi kesan yang negatif terhadap pencapaian pelajar (Pas et al., 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2007). Terdapat

perbezaan penjelasan tentang konstruk dan pengukuran terhadap efikasi guru atau efikasi sendiri guru oleh pengkaji yang berlainan (Dellinger, Bobbett, Olivier & Ellet, 2008; Skaalvik & Skaalvik, 2007; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001, 2007; Pas et al.,2010). Efikasi guru secara kolektif adalah lebih penting berbanding dengan efikasi sendiri guru kerana efikasi guru secara kolektif merupakan kepercayaan bersama oleh sekumpulan ahli organisasi dalam menggabungkan kebolehan untuk melaksanakan dan merancang tindakan yang diperlukan bagi sesuatu pencapaian serta ianya merujuk kepada persepsi guru-guru terhadap organisasi secara keseluruhan yang akan memberikan kesan yang positif kepada pelajar. Sedangkan efikasi sendiri guru merupakan kepercayaan individu terhadap kebolehan mereka untuk mengawal situasi yang akan memberi kesan kepada hidup mereka dan mampu membentuk sikap ke arah mencapai sesuatu matlamat atau apa yang mereka mahukan (Bandura, 2005;Caprara & Steca, 2005; Alviar- Martin, 2008).



UUM
Universiti Utara Malaysia

Walaupun efikasi guru secara individu dan berkumpulan adalah berbeza tetapi ianya saling mempengaruhi pencapaian pelajar. Efikasi guru secara kolektif merupakan kunci kepada pemboleh ubah organisasi dalam memacu pencapaian pelajar serta menjamin kecemerlangan organisasi (Jerald, 2007; Goddard, 2000; Smith, Hoy & Sweetland, 2001). Kajian yang dijalankan oleh Leithwood, Patten dan Jantzi (2010) mendapati efikasi kolektif mempunyai hubungan yang positif dengan pencapaian tinggi dan matlamat organisasi. Efikasi guru secara kolektif menjadi faktor penyumbang utama ke arah kecemerlangan sesebuah sekolah berbanding dengan efikasi sendiri guru yang lebih sukar untuk dicapai kerana guru mungkin mempunyai efikasi sendiri yang berbeza mengenai perkara-perkara yang berlainan dalam kehidupan mereka (Bandura,1997).

Kajian-kajian di barat di dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan efikasi guru secara kolektif telah dijalankan oleh Caprara, Barbaranelli, Steca, dan Malone (2006), Pas Bradshaw, Hershfeldt dan Leaf (2010), Schunk (2005) dan Skaalvik (2007) menunjukkan bahawa efikasi guru adalah berkorelasi positif dengan pengajaran yang efektif, pengurusan kelas yang positif dan keberkesanan kerja guru.

Justeru kajian ini mengkaji efikasi guru secara kolektif yang terdiri daripada dua sub-dimensi iaitu strategi pengajaran dan membentuk disiplin pelajar. Kajian yang dijalankan ini mendapati nilai purata sub-dimensi strategi pengajaran adalah 7.80 yang menunjukkan guru adalah mampu dengan pernyataan yang menguji sub-dimensi strategi pengajaran bagi efikasi guru secara kolektif, manakala nilai purata sub-dimensi membentuk disiplin pelajar adalah sedikit lebih rendah daripada nilai purata sub-dimensi strategi pengajaran iaitu 7.30. Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang ketara di antara kepentingan sub-dimensi strategi pengajaran dan membentuk disiplin pelajar bagi mengukur efikasi guru secara kolektif. Antara kemungkinan terdapat sedikit perbezaan antara kedua-dua nilai purata itu adalah guru lebih memberikan tumpuan kepada sub-dimensi strategi pengajaran demi meningkatkan pencapaian sekolah berbanding dengan sub-dimensi membentuk disiplin pelajar. Secara keseluruhannya nilai purata bagi efikasi guru secara kolektif adalah 7.55. Analisis menunjukkan bahawa purata skor untuk efikasi guru secara kolektif adalah cenderung kepada mampu.

Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Woolfolk Hoy (2007) dan Lopez (2010) yang juga menggunakan instrumen yang sama iaitu Skala kepercayaan guru secara kolektif (Tschannen-Moran & Barr, 2004). Instrumen ini mengukur kemampuan

guru secara kolektif dalam strategi pengajaran dan dalam membentuk disiplin pelajar. Kajian mereka mendapati nilai purata sub-dimensi strategi pengajaran adalah 8.50 dan nilai purata bagi sub-dimensi membentuk disiplin pelajar adalah 7.76. Dapatan kajian ini menyokong dapatan kajian-kajian terdahulu Hershfeldt dan Leaf (2010) dan Patten dan Jantzi (2010) yang mendapati bahawa sub-dimensi strategi pengajaran merupakan faktor yang penting di dalam pengukuran tahap efikasi guru secara kolektif. Justeru itu, pihak pentadbir sekolah harus menyediakan peluang kepada para guru bagi meningkatkan strategi pengajaran dan memberi peluang kepada guru untuk membentuk disiplin pelajar kerana faktor-faktor ini akan membantu meningkatkan efikasi guru secara kolektif.

5.3.3 Analisis Perbezaan Min

5.3.3.1 Perbezaan Jantina

Perbezaan jantina dalam kesejahteraan hidup guru

Analisis mendapati tidak terdapat perbezaan antara jantina dalam membuat penilaian terhadap kesejahteraan hidup guru yang merupakan faktor tunggal. Bagaimanapun penelitian analisis dilakukan pada peringkat item-item. Analisis mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan satu item. Item tersebut adalah “Sejauh manakah anda berpuas hati dengan taraf kehidupan anda”. Purata skor yang diberi oleh guru lelaki adalah 7.77 melebihi purata skor guru perempuan iaitu 7.46. Ini bermaksud guru lelaki menilai kehidupan mereka adalah lebih sejahtera dan mereka berpuas hati dengan taraf kehidupan mereka dibandingkan dengan guru perempuan. Dapatan kajian ini juga disokong oleh analisis ujian MANOVA yang menunjukkan bahawa tidak

terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru berdasarkan jantina. Dapatan ini memberi erti bahawa faktor jantina guru tidak mempengaruhi pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru.

Lazimnya guru lelaki adalah lebih mudah berpuas hati dengan taraf kehidupan mereka berbanding guru perempuan yang agak sukar untuk dipenuhi kepuasan hati mereka dalam konteks kesejahteraan hidup (Renwick, 2006). Dapatan kajian ini sedikit berbeza dengan dapatan kajian oleh Abdul Moin Salimon (2003) mendapati golongan wanita lebih merasa kesejahteraan kehidupan berbanding lelaki. Kesejahteraan guru perempuan adalah lebih tinggi daripada guru lelaki. Penemuan mendapati guru wanita lebih sejahtera pada tahap 74.5% berbanding guru lelaki pada tahap 72.0%. Responden yang mempunyai kisah hidup lampau yang menyedihkan lebih terkesan kepada wanita berbanding lelaki, terutama wanita yang melebihi umur 35 tahun dan ke atas. Dari segi jantina, wanita lebih sejahtera berbanding lelaki dengan perbezaan sebanyak 1.4%.

Perbezaan jantina dalam keserakanan guru

Analisis mendapati tidak terdapat perbezaan antara jantina dalam membuat penilaian terhadap keserakanan guru yang mempunyai tujuh sub-dimensi iaitu sokongan dan kepercayaan, pemantauan pengajaran, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber. Bagaimanapun penelitian analisis dilakukan pada peringkat faktor. Analisis mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan satu faktor. Faktor tersebut adalah faktor belajar di antara satu sama lain. Purata skor yang

diberi oleh guru lelaki adalah 6.95 berbanding dengan skor guru perempuan iaitu 7.36. Ini bermaksud guru perempuan lebih berpuas hati dalam aspek belajar antara satu sama lain berbanding dengan guru lelaki. Dapatan kajian ini sejajar dengan dapatan Madiha (2011) yang turut menggunakan *Teachers Collegiality Scale (TCS)*. Menurut beliau tahap keserakanan guru perempuan adalah melebihi tahap keserakanan guru lelaki di dalam beberapa aspek hubungan keserakanan. Dapatan kajian ini juga disokong oleh analisis ujian MANOVA yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah keserakanan guru berdasarkan jantina. Dapatan ini memberi erti bahawa faktor jantina guru tidak mempengaruhi pemboleh ubah keserakanan guru.

Penyelidik melihat keserakanan guru ini sebagai satu konstruk yang pada dasarnya merupakan gabungan pelbagai aspek di dalam konteks hubungan di tempat kerja. Menurut Huang (2006) mendapati bahawa guru-guru merasakan hubungan keserakanan yang sangat bermakna dan melahirkan kegembiraan mereka di dalam menyokong, menggalakkan dan bekerjasama dengan rakan-rakan mereka.

Perbezaan jantina dalam kesejahteraan di tempat kerja

Seterusnya analisis dibuat untuk melihat sama ada terdapat perbezaan antara jantina dengan kesejahteraan di tempat kerja. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan dalam kesejahteraan di tempat kerja antara guru lelaki dan guru perempuan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Jewezyn (2010) dan Sari (2009) yang menyatakan bahawa persekitaran tempat kerja didapati memainkan peranan

penting di dalam menentukan tahap kesejahteraan guru di tempat kerja tanpa mengira jantina.

Kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian oleh Cummins (2001) yang menyatakan bahawa wanita lebih sejahtera di tempat kerja berbanding lelaki. Ini mungkin berlaku kerana faktor sikap guru lelaki yang lebih mudah berpuas hati dengan tempat kerja berbanding dengan guru perempuan yang lebih mementingkan kesejahteraan dan kesempurnaan. Dapatan kajian ini juga disokong oleh analisis ujian MANOVA yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja berdasarkan jantina. Dapatan ini memberi erti bahawa faktor jantina guru tidak mempengaruhi pemboleh ubah kesejahteraan di tempat kerja.

Perbezaan jantina dalam efikasi guru secara kolektif

Analisis mendapati tidak terdapat perbezaan antara jantina dalam membuat penilaian terhadap efikasi guru secara kolektif yang mempunyai dua sub-dimensi iaitu strategi pengajaran dan membentuk disiplin pelajar. Bagaimanapun penelitian analisis dilakukan pada peringkat faktor. Analisis mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara jantina dengan satu sub-dimensi. Faktor tersebut adalah faktor membentuk disiplin pelajar. Purata skor yang diberi oleh guru lelaki adalah 7.85 berbanding dengan skor guru perempuan iaitu 7.44. Ini bermaksud guru lelaki adalah lebih mampu dalam aspek membentuk disiplin pelajar berbanding dengan guru perempuan. Dapatan kajian ini sejajar dengan dapatan Goddard (2000) dan Jerald (2007) yang menyatakan bahawa efikasi guru secara individu dan berkumpulan adalah berbeza tetapi ianya saling

mempengaruhi. Dapatan kajian ini juga disokong oleh analisis ujian MANOVA yang menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif berdasarkan jantina. Dapatan ini memberi erti bahawa faktor jantina guru tidak mempengaruhi pemboleh ubah efikasi guru secara kolektif.

Pendidikan di Maktab Rendah Sains Mara juga tidak membezakan antara guru lelaki dan guru perempuan daripada aspek jangkaan untuk berjaya. Begitu juga semua guru memperoleh peluang yang sama dalam bidang pendidikan. Dalam konteks budaya kerja di Maktab Rendah Sains Mara pembahagian tugas dan tanggungjawab guru adalah sama rata tanpa mengira jantina guru. Oleh itu berkemungkinan tidak terdapat perbezaan efikasi guru secara kolektif antara jantina disebabkan oleh peluang yang sama rata yang dinikmati oleh semua guru lelaki dan guru perempuan. Sekolah berprestasi tinggi seperti Maktab Rendah Sains Mara mempunyai guru yang terpilih serta memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh pihak MARA. Justeru responden kajian ini adalah terdiri daripada kumpulan guru yang memiliki ciri-ciri yang hampir sama tanpa mengira jantina.

5.3.3.2 Perbezaan Umur

Kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan antara umur guru di Maktab Rendah Sains Mara dengan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru. Begitu juga didapati bahawa tidak terdapat perbezaan antara umur guru dengan kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Dapatan ini memberi erti bahawa faktor umur tidak mempengaruhi kesemua faktor pemboleh ubah yang dikaji.

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan kesejahteraan guru. Ini menunjukkan kesejahteraan guru tidak mengenal umur. Dapatan kajian ini bercanggah dengan dapatan kajian Abdul Moin Salimon (2003) yang menyatakan bahawa guru yang berumur mempunyai tahap kesejahteraan yang lebih tinggi berbanding dengan guru muda.

Menjadi amalan di Maktab Rendah Sains Mara untuk sentiasa meningkatkan kualiti dalam pengajaran demi untuk meningkatkan pencapaian pelajar. Namun begitu, tugas dan pembahagian tugas di kalangan guru adalah dilakukan dengan adil dan tidak mengambil kira faktor umur guru. Majoriti responden kajian ini adalah terdiri daripada guru yang berumur di antara 31 tahun hingga 40 tahun iaitu seramai 315 orang guru. Diikuti dengan guru yang berumur di bawah 30 tahun iaitu seramai 280 orang guru. Seramai 190 orang guru pula berumur di antara 41 tahun hingga 50 tahun dan hanya 51 orang guru yang berumur di antara 51 tahun hingga 60 tahun. Justeru, isu *bias* terhadap faktor demografik iaitu umur guru tidak timbul di dalam sistem pendidikan di Maktab Rendah Sains Mara.

5.3.3.3 Perbezaan Pengalaman Mengajar

Kajian ini mendapati tidak terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru di Maktab Rendah Sains Mara dengan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru. Begitu juga didapati bahawa tidak terdapat perbezaan antara pengalaman mengajar guru dengan kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif. Dapatan ini memberi erti

bahawa faktor pengalaman mengajar tidak mempengaruhi kesemua faktor pemboleh ubah yang dikaji.

Dapatan kajian ini menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan di dalam kesejahteraan guru, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif berdasarkan pengalaman mengajar. Ini membuktikan bahawa tempoh pengalaman mengajar guru tidak mempengaruhi kesemua pemboleh ubah yang dikaji. Dapatan kajian ini adalah tidak selaras dengan dapatan kajian Rohani Nasir dan Fatimah Omar (2006) yang menyatakan dalam kajiannya, pengalaman mengajar juga mempengaruhi kesejahteraan guru. Guru yang mempunyai tempoh pengalaman mengajar yang lebih lama mempunyai strategi pengajaran yang berkesan dan kecekapan dalam menangani masalah disiplin pelajar. Ini kerana guru-guru ini mempunyai pengalaman yang luas dalam menguruskan proses pengajaran dan pembelajaran serta lebih memahami karenah pelajar. Walau bagaimanapun, tidak semestinya guru baharu tidak mempunyai tahap efikasi kerja secara kolektif yang tinggi, buktinya dapatan kajian ini mendapati bahawa terdapat guru-guru baru yang mempunyai tahap kesejahteraan yang memuaskan walaupun jumlahnya yang kecil.

Bagi meningkatkan tahap profesionalisme guru, pihak Majlis Amanah Rakyat khususnya Bahagian Pendidikan Menengah sentiasa memainkan peranan yang proaktif di dalam menjayakan program atau kursus yang berkaitan dengan bimbingan kerjaya guru. Guru-guru yang berpengalaman diminta dan digalakkan memberikan bimbingan dan penyeliaan kepada guru-guru baharu. Guru-guru baharu pula sentiasa diberikan

sokongan dan suntikan semangat agar sentiasa meningkatkan tahap efikasi sendiri ke arah memacu peningkatan tahap efikasi secara kolektif.

5.3.4 Analisis Hubungan di antara Pemboleh ubah dan Analisis Model Persamaan Berstruktur

Perbincangan berkaitan dengan analisis korelasi yang memperbaiki ralat pengukuran dan perbincangan yang berkaitan dengan analisis model persamaan berstruktur akan disatukan di bawah sub topik yang berikut ini. Kupasan perbincangan menjurus kepada peranan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara hubungan antara kesejahteraan hidup dan keserakanan guru dengan efikasi guru secara kolektif.

5.3.4.1 Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja Sebagai Pengantara

Bahagian ini akan menerangkan hubungan secara langsung dan tidak langsung di antara pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

5.3.4.1.1 Peranan Kesejahteraan Hidup, Keserakanan dan Kesejahteraan di Tempat Kerja dalam meningkatkan Efikasi Guru Secara Kolektif

Kesejahteraan hidup mempunyai kesan langsung yang signifikan terhadap efikasi guru secara kolektif. Secara langsung apabila guru memperoleh kesejahteraan hidup maka ia memberi pengaruh yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Dapatan ini selaras dengan dapatan kajian terdahulu yang dikendalikan oleh Abd. Rahim (2005), Capa (2005), Giallo dan Little (2003) yang mendapati bahawa kesejahteraan guru adalah berkait rapat dengan efikasi kerja. Kesejahteraan hidup yang positif akan menghasilkan

output atau hasil, sebagai contoh ianya akan meningkatkan efikasi kerja dan produktiviti. Antara aspek kesejahteraan hidup guru yang dinilai adalah taraf kehidupan, kesihatan diri, pencapaian hidup, hubungan personal, keselamatan diri, perasaan diri, jaminan masa depan dan agama. Kajian oleh Jewezyn (2010) mendapati kesejahteraan hidup guru memberikan kesan kepada kestabilan emosi yang positif tentang kehidupan dan ia mempunyai kaitan dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

Malah dapatan kajian ini tidak menghairankan kerana menurut Yong dan Yue (2007) yang mendapati konflik di antara efikasi kerja dan kesejahteraan hidup guru memberi kesan yang negatif terhadap proses pengajaran dan pembelajaran. Kesejahteraan hidup guru didapati memberi kesan langsung kepada budaya pembelajaran di sekolah dan efikasi guru.

Begitu juga dengan aspek keserakanan guru yang mempunyai kesan langsung yang signifikan terhadap efikasi guru secara kolektif. Ini bermakna, secara langsung apabila tahap hubungan keserakanan guru adalah memuaskan maka ia akan memberi impak yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Dapatan kajian ini menyokong Bolam (2005), Goddard (2007) dan Madiha (2011) apabila pengkaji-pengkaji ini mendapati bahawa keserakanan guru merupakan satu elemen penting terhadap kecemerlangan dan efikasi sekolah. Didapati bahawa hubungan keserakanan yang kuat di kalangan guru akan meningkatkan kualiti pengajaran guru dan akan meningkatkan efikasi kerja guru.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa keserakanan guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Dapatan ini menggambarkan bahawa

terdapat pengaruh yang positif antara keserakanan guru dan kesejahteraan di tempat kerja. Keputusan ini juga menjelaskan bahawa apabila hubungan keserakanan adalah baik, maka ia akan meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Hasil kajian ini adalah konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Ali dan Saeed (2011) yang menyatakan bahawa hubungan keserakanan mempunyai kesan yang positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Dapatan kajian ini menyokong Retallick dan Butt (2004) menyatakan bahawa hubungan keserakanan guru di tempat kerja mempunyai hubungan dengan kesejahteraan guru di tempat kerja. Guru-guru yang mempunyai hubungan keserakanan yang positif di tempat kerja akan merasa lebih selesa untuk mendapatkan bantuan profesional daripada rakan-rakan mereka. Dapatan kajian ini juga selari dengan dapatan kajian oleh Day (2000) yang menyatakan bahawa hubungan keserakanan mempunyai kesan yang positif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Hubungan keserakanan yang baik di antara guru dan pihak pentadbir di sekolah merupakan asas kepada kesejahteraan guru di tempat kerja.

Kajian ini mendapati efikasi guru secara kolektif dipengaruhi secara positif oleh kesejahteraan di tempat kerja secara langsung. Ini bermakna untuk meningkatkan efikasi guru secara kolektif, guru perlu meningkatkan tahap kesejahteraan di tempat kerja. Tahap kepuasan guru terhadap kesejahteraan di tempat kerja akan memberi kesan langsung dan berkait rapat dengan tahap kemampuan dan efikasi guru secara kolektif. Dapatan ini selari dengan kajian yang telah dijalankan oleh Briner dan Dewberry (2007) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara kesejahteraan guru di sekolah dengan efikasi kerja guru secara kolektif.

5.3.4.1.2 Pentingnya Keserakanan untuk meningkatkan Kesejahteraan di tempat Kerja

Keserakanan guru juga mempunyai hubungan yang tidak langsung yang signifikan terhadap efikasi guru secara kolektif melalui pemboleh ubah pengantara iaitu kesejahteraan di tempat kerja. Keserakanan guru mempengaruhi kesejahteraan di tempat kerja yang akhirnya mempengaruhi efikasi guru secara kolektif. Justeru keserakanan guru yang tinggi mampu membina kesejahteraan guru di tempat kerja dan mendorong peningkatan efikasi guru secara kolektif.

Di dalam kajian ini pengkaji merujuk kepada konsep keserakanan guru yang diketengahkan oleh Jarzabkowski (2002) yang menyatakan bahawa keserakanan guru adalah hubungan kerjasama di antara rakan-rakan sekerja dan penglibatan guru dengan rakan-rakan sekerja pada semua tahap. Keserakanan guru adalah melibatkan hubungan profesional dan hubungan interaksi sosial atau emosi di tempat kerja. Hubungan keserakanan yang kuat di antara guru-guru di sekolah telah diberikan perhatian utama dan merupakan satu faktor penting terhadap peningkatan dan kecemerlangan sekolah (DuFour, 2004; Little et al, 2003).

Kajian ini memfokuskan kepada tujuh sub-dimensi keserakanan guru yang diketengahkan oleh Madiha (2011) seperti sokongan dan kepercayaan, perancangan dan penilaian bersama, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama, perkongsian sumber dan pemantauan pengajaran. Sub-dimensi keserakanan guru ini dipilih kerana ia paling tepat bagi menjelaskan definisi keserakanan guru yang diguna pakai di dalam kajian ini. Sub-dimensi

kesejukan guru ini juga telah di uji di dalam kajian yang telah dijalankan di Pakistan (Madiha, 2011).

Kajian ini mencadangkan agar sub-dimensi kesejukan guru ini diberi perhatian agar tahap hubungan kesejukan di kalangan guru dapat ditingkatkan ke arah peningkatan kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi kerja guru secara kolektif. Dapatan kajian ini juga menyokong dapatan kajian oleh Sarwar, Aslam dan Rasheed (2010) yang mendapati bahawa hubungan kesejukan yang kuat di antara guru-guru menjadi satu elemen penting di sekolah-sekolah berprestasi tinggi. Pengkaji-pengkaji yang lain pula mendapati bahawa kesejukan guru mempunyai kesan yang positif terhadap sikap dan pengajaran guru, meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja, mengurangkan stres, meningkatkan efikasi, bermoral tinggi, meningkatkan pembangunan profesional, mengurangkan masalah guru berhenti kerja, membantu guru-guru baru serta meningkatkan tahap kepercayaan (Woods & Weasmer, 2002; Numeroff, 2005; Knapp, 2003; Jarzabkowski, 2003; Wang, Odell, Schwille, 2008; Williams, Prestage & Bedward, 2001; Tschannen-Moran, 2001; Abdullah, 2009).

Dalam kajian ini pengkaji berjaya memperkenalkan kesejahteraan guru di tempat kerja sebagai pemboleh ubah pengantara separa (*Partial Mediation*) bagi menerangkan hubungan kesejahteraan hidup guru dan kesejukan guru dengan efikasi guru secara kolektif. Kesejukan di tempat kerja berperanan sebagai pengantara separa, ini disebabkan oleh kesan langsung kesejukan guru terhadap efikasi guru secara kolektif masih signifikan selepas kesejahteraan di tempat kerja dimasukkan ke dalam model. Tinjauan literatur mendapati terdapat ramai pengkaji yang bersetuju bahawa persekitaran

di tempat kerja mempunyai kesan yang sangat penting terhadap efikasi kerja dan pembentukan sikap individu (Synder, 1990; Rafferty, 2003; Xiaofu & Qiwen, 2007).

Dalam kajian ini kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi dengan kuat oleh keserakanan guru. Kesejahteraan hidup dan keserakanan guru mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung efikasi guru secara kolektif. Kesejahteraan di tempat kerja dilihat sebagai satu pemboleh ubah pengantara yang baik dan diingini kerana memberi kesan yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Dapatan kajian ini disokong oleh Baicker, Cutler dan Song (2010) yang menunjukkan kepentingan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara di antara kecemerlangan organisasi dan efikasi kakitangan.

Dapatan kajian ini mencadangkan guru perlu lebih peka, menumpukan perhatian dan mengatur rancangan untuk meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif. Pada masa yang sama pentadbir sekolah juga harus merancang dan mengagihkan tugas guru secara adil dan efektif agar guru mempunyai ruang untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan sentiasa mengamalkan keserakanan yang berkesan.

Justeru, kajian ini mencadangkan agar tahap hubungan keserakanan di kalangan guru diberi perhatian kerana faktor ini sangat penting demi kecemerlangan dan efikasi guru secara kolektif. Kajian ini juga mencadangkan agar persekitaran keserakanan di tempat kerja dibangunkan dan mencadangkan agar terdapat satu platform bagi guru-guru untuk bekerja secara kolektif ke arah membudayakan orientasi kerja berpasukan agar kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi kerja secara kolektif dapat ditingkatkan.

5.3.4.2 Perbincangan Model Persamaan Berstruktur Secara Keseluruhan

Kajian ini juga memperkenalkan model yang menunjukkan kepentingan kesejahteraan hidup, keserakanan dan kesejahteraan di tempat kerja sebagai penyumbang yang signifikan kepada efikasi guru secara kolektif. Ia juga mengenal pasti kepentingan keserakanan guru dalam membangunkan efikasi guru secara kolektif. Dapatan kajian ini menunjukkan 32% varians yang menerangkan kesejahteraan di tempat kerja. 90% varians menerangkan efikasi kolektif guru melalui hubungan langsung dan tidak langsung dengan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru melalui kesejahteraan di tempat kerja.

Penelitian ke atas model struktural kajian ini, mencadangkan efikasi guru secara kolektif dipengaruhi oleh kesejahteraan di tempat kerja secara langsung dan tidak langsung. Efikasi guru secara kolektif dipengaruhi secara positif oleh kesejahteraan di tempat kerja. Bermakna untuk meningkatkan efikasi guru secara kolektif, guru perlu meningkatkan tahap kesejahteraan di tempat kerja. Tahap kepuasan guru terhadap kesejahteraan di tempat kerja adalah berkait rapat dengan tahap kemampuan dan efikasi guru secara kolektif.

Manakala kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh keserakanan guru. Dapatan ini menunjukkan tahap kesejahteraan di tempat kerja akan meningkat apabila tahap keserakanan guru meningkat. Justeru itu, penyelidik mencadangkan, agar tahap hubungan keserakanan di kalangan guru diberi perhatian kerana faktor ini sangat penting demi kecemerlangan dan efikasi kerja guru secara kolektif. Dapatan kajian ini

juga menyokong dapatan kajian oleh Madiha (2012) dan Fuchs dan Edwards (2012) yang menyatakan bahawa sekolah yang mempunyai pencapaian yang tinggi di dapati mempunyai tahap keserakanan guru yang baik dan iklim sekolah yang baik manakala sekolah yang mempunyai pencapaian yang rendah di dapati mempunyai tahap keserakanan guru yang kurang memuaskan dan iklim sekolah yang tidak baik.

Dapatan kajian ini sejajar dengan kajian oleh Pas (2010) yang mendapati bahawa kesejahteraan hidup dan kepuasan hidup individu tidak boleh berdiri sendiri bagi mencapai tahap kesejahteraan di tempat kerja yang tinggi kerana ianya adalah satu pengukuran yang subjektif dan memerlukan sokongan daripada faktor-faktor lain. Dapatan kajian ini juga menyokong Teori Kesejahteraan Hidup yang diperkenalkan oleh Seligman (2011) yang mempunyai lima elemen pengukuran kepada tahap kesejahteraan hidup individu utama iaitu emosi positif, hubungan positif, penglibatan, erti kehidupan dan pencapaian. Maka terbukti bahawa kesejahteraan hidup amat berkait rapat dengan hubungan keserakanan guru.

Secara langsung apabila guru memperoleh kesejahteraan hidup maka ia memberi pengaruh yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Begitu juga dengan aspek keserakanan guru, secara langsung apabila tahap hubungan keserakanan guru adalah memuaskan maka ia akan memberi impak yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Dapatan kajian ini turut menyarankan agar semua aspek yang menyumbang ke arah peningkatan tahap efikasi guru secara kolektif sentiasa diberi penekanan yang utama oleh semua pihak kerana faktor kecemerlangan dan keberhasilan kerja guru akan

memberi impak yang besar kepada bidang pendidikan umumnya dan lebih-lebih lagi di dalam aspek mendidik anak bangsa menjadi manusia yang maju dan bertamadun.

Dapatan ini secara tidak langsung memberi sedikit input kepada jurang kajian yang diutarakan pada awal penulisan. Menurut teori kognitif sosial, tingkah laku manusia merupakan satu tindak balas terhadap faktor personal, tingkah laku dan persekitaran. Individu memilih persekitaran yang ingin didiaminya dan pada masa yang sama persekitaran pula akan mempengaruhi individu yang memilih persekitaran tersebut. Ciri-ciri persekitaran dan situasi akan mempengaruhi tingkah laku dan pada masa yang sama tingkah laku pula mempengaruhi situasi dan persekitaran (Bandura, 1986; Goddard, Hoy & Hoy, 2004). Dalam kajian ini, efikasi kolektif guru mewakili penentu tingkah laku; keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja pula mewakili penentu persekitaran dan kesejahteraan hidup guru mewakili penentu personal.

Penyelidik juga mencadangkan agar persekitaran keserakanan di tempat kerja dibangunkan dan mencadangkan agar terdapat satu platform bagi guru-guru untuk bekerja secara kolektif ke arah membudayakan orientasi kerja berpasukan agar efikasi kerja secara kolektif dapat ditingkatkan. Selain itu pihak pentadbir sekolah harus menyediakan peluang kepada para guru bagi meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja yang mana akan membantu meningkatkan efikasi kerja guru secara kolektif.

Kesimpulan daripada dapatan kajian ini adalah efikasi guru secara kolektif dapat ditingkatkan melalui kesejahteraan di tempat kerja yang dipengaruhi secara langsung

oleh kesejahteraan hidup dan tidak langsung melalui keserakanan guru. Aspek kepentingan kualiti pengajaran guru yang merupakan salah satu daripada dimensi efikasi guru secara kolektif ini telah dinyatakan dalam Rancangan Malaysia Kesepuluh (2010) iaitu :

Untuk mempercepatkan penambahbaikan prestasi pelajar secara berkesan, berterusan dan memyeluruh, kerajaan tidak akan hanya memberi tumpuan kepada pembangunan fizikal tetapi akan lebih menumpukan kepada aspek yang memberi impak besar kepada prestasi pelajar seperti kualiti guru dan kepimpinan di sekolah (ms.199).

Modal insan telah menjadi antara agenda utama pembangunan dalam tempoh Rancangan Malaysia Kesembilan (2006-2010) dan Rancangan Malaysia Kesepuluh (2011-2015). Kerajaan menyedari bahawa modal insan merupakan satu pelaburan terpenting bagi membangunkan sesebuah negara dan ia merupakan teras kepada inovasi dan ekonomi berpendapatan tinggi yang produktif (Rancangan Malaysia Kesepuluh, 2011-2015). Memajukan pendidikan melalui peningkatan kualiti guru merupakan jalan pintas dalam penghasilan modal insan (guru) yang berkualiti. Justeru, efikasi guru secara kolektif dilihat antara produk pendidikan yang menjadi keperluan utama dalam bidang pengurusan pendidikan (seperti yang telah dibincangkan dalam bab yang pertama).

5.4 Implikasi Kajian

Perbincangan berikutnya adalah berkaitan dengan implikasi kajian yang disusun mengikut implikasi secara teoritikal dan praktis.

5.4.1 Implikasi Secara Teoritikal

5.4.1.1 Implikasi Terhadap Teori yang Digunakan

Teori yang menjadi dasar kajian ini iaitu teori kognitif sosial. Teori kognitif sosial adalah salah satu kerangka yang menerangkan tentang perubahan tingkah laku manusia. Teori ini menyatakan bahawa tingkah laku manusia merupakan satu tindak balas terhadap faktor personal, tingkah laku dan persekitaran (Bandura,1986,1997). Menurut model ini hubungan pertama yang wujud adalah antara penentu tingkah laku dengan penentu personal yang dipengaruhi oleh tindakan dan tanggapan oleh individu itu sendiri. Hubungan kedua adalah antara penentu persekitaran dengan penentu personal yang meliputi kompetensi kognitif dan kepercayaan manusia, ini termasuklah pengubahsuaian oleh persekitaran dan pengaruh sosial. Hubungan ketiga pula menyatakan bahawa persekitaran akan mempengaruhi perubahan tingkah laku dan tingkah laku individu akan mempengaruhi persekitaran.

Dalam bahagian 1.7 penyelidik telah mengutarakan bahawa kajian ini dirancang untuk menambah kerangka teoritikal dalam pengembangan suatu model. Kerangka tersebut dapat menjelaskan beberapa faktor yang mempunyai hubungan dengan efikasi kolektif guru. Kajian ini juga menganggarkan dan mengembangkan teori kognitif sosial dalam

konteks kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

Dalam kajian ini, efikasi guru secara kolektif mewakili penentu tingkah laku; keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja pula mewakili penentu persekitaran dan kesejahteraan hidup guru mewakili penentu personal. Penyelidik mendapati bahawa pemboleh ubah - pemboleh ubah yang dipilih di dalam kajian ini berjaya menyokong teori kognitif sosial. Pemboleh ubah - pemboleh ubah dalam kajian ini mempunyai pengaruh yang sangat besar kepada efikasi guru secara kolektif dalam konteks guru di Malaysia.

Teori kognitif sosial dapat menjelaskan bagaimana keserakanan guru yang mewakili penentu persekitaran mempengaruhi secara positif kesejahteraan di tempat kerja yang juga merupakan penentu persekitaran. Penentu persekitaran iaitu keserakanan guru juga didapati mempunyai hubungan langsung dengan efikasi guru secara kolektif yang merupakan penentu tingkah laku.

Dapatan kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian yang telah dijalankan oleh Troncoso-Skidmore (2007) mendapati bahawa keserakanan guru mempunyai hubungan yang positif dengan efikasi organisasi. Guru yang mempunyai tahap keserakanan yang tinggi di sekolah akan lebih komited di dalam organisasi. Manakala, penentu kesejahteraan hidup didapati mempunyai hubungan langsung dengan efikasi guru secara kolektif.

Dapatan kajian ini menyokong model kognitif sosial yang digunakan iaitu fungsi sosio psikologi dalam bentuk *triadic reciprocal causation* (Bandura, 1986). Di mana efikasi guru secara kolektif mewakili penentu tingkah laku; keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja pula mewakili penentu persekitaran dan kesejahteraan hidup guru mewakili penentu personal. Individu memilih persekitaran yang ingin didiaminya dan pada masa yang sama persekitaran pula akan mempengaruhi individu yang memilih persekitaran tersebut. Ciri-ciri persekitaran dan situasi akan mempengaruhi tingkah laku dan pada masa yang sama tingkah laku pula mempengaruhi situasi dan persekitaran. Faktor-faktor kognitif dan peribadi dipengaruhi oleh tingkah laku. Sekiranya hasil kerja individu dihargai atau mendapat pujian maka individu akan mempamerkan tingkah laku yang sama.

Terdapat juga implikasi terhadap teori yang sedia ada dan kajian empirikal yang lepas tentang efikasi guru secara kolektif dan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang mempengaruhinya. Namun dapatan kajian menunjukkan terdapatnya beberapa sub-dimensi utama efikasi guru secara kolektif yang menyumbang kepada kemampuan guru iaitu sub-dimensi strategi pengajaran dan membentuk disiplin pelajar.

Terdahulu, dapatan kajian lepas menyatakan bahawa terdapat banyak faktor yang menyumbang ke arah efikasi guru secara kolektif. Namun, dapatan kajian tersebut tidak menyatakan apakah dimensi-dimensi yang benar-benar menyumbang dan merupakan peramal kepada pemboleh ubah tersebut. Oleh itu, dapatan kajian ini telah memberikan suatu peningkatan dan penambahbaikan yang lebih mantap lagi kepada bidang teori kognitif sosial dalam pendidikan dengan menghasilkan suatu model hubungan di antara

kesejahteraan guru, keserakanan guru dan kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif. Dapatan kajian ini juga telah dapat mengetengahkan dimensi-dimensi yang benar-benar menyumbang kepada pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian. Berdasarkan model tersebut, terdapat tujuh sub-dimensi utama yang menyumbang kepada amalan keserakanan guru iaitu sokongan dan kepercayaan, perancangan dan penilaian bersama, pemantauan pengajaran, perkongsian idea dan kepakaran, belajar di antara satu sama lain, pembangunan kurikulum bersama dan perkongsian sumber perlu diberi keutamaan agar hubungan keserakanan yang berkesan dapat diwujudkan. Penyelidik juga mendapati bahawa sub-dimensi dalaman dan sub-dimensi luaran adalah penyumbang utama kepada kesejahteraan di tempat kerja.

Teori yang dibina di Barat ini mungkin sesuai untuk guru Barat kerana mereka berkongsi nilai-nilai yang hampir sama. Berbanding dengan guru di Malaysia yang bertugas dalam persekitaran pendidikan yang formal yang memerlukan mereka memberi kepatuhan dan ketaatan kepada undang-undang negara. Berkemungkinan tidak kira sama ada efikasi guru secara kolektif itu baik atau pun tidak, ia tidak begitu mempengaruhi guru ke arah mencapai tahap kesejahteraan hidup, keserakanan guru dan kesejahteraan di tempat kerja. Oleh itu satu kajian lanjutan diperlukan untuk melihat bagaimana teori ini boleh diaplikasikan dalam konteks guru Malaysia khususnya.

Dapatan kajian ini juga menjawab permasalahan kajian mengenai hubungan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru dan kesejahteraan guru di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif. Berdasarkan tinjauan literatur, masih belum terdapat kajian yang menerangkan hubungan secara langsung dan tidak langsung di antara

pemboleh ubah kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan guru di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif di dalam satu kajian. Justeru, kajian ini berjaya mengisi jurang tersebut.

5.4.1.2 Peranan Kesejahteraan Guru Di Tempat Kerja Sebagai Pengantara Hubungan Antara Kesejahteraan Hidup Guru, dan Keserakanan Guru dengan Efikasi Guru Secara Kolektif

Kajian-kajian terdahulu (Synder, 1990; Rafferty, 2003; Xiaofu & Qiwen, 2007) telah membuktikan peranan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara hubungan antara efikasi kerja dan pembentukan sikap individu. Bezanya kajian ini dengan kajian terdahulu kerana tidak melihat pembentukan sikap individu sebagai produk akhir sebaliknya memfokus kepada efikasi guru secara kolektif. Isu efikasi guru secara kolektif ini merupakan isu yang sedang diperdebatkan bukan sahaja di Malaysia tetapi juga di peringkat global.

Menyumbang kepada “perdebatan” ini, dapatan kajian ini mencadangkan guru meningkatkan kesejahteraan hidup dan mengeratkan lagi hubungan keserakanan di kalangan guru agar dapat mempengaruhi tahap kesejahteraan di tempat kerja. Kesan peningkatan tahap kesejahteraan di tempat kerja ini dapat mempengaruhi efikasi guru secara kolektif secara positif.

Dalam kajian ini kesejahteraan di tempat kerja diketengahkan sebagai pengantara seperti yang disarankan oleh Baicker, Cutler dan Song (2010) yang menunjukkan kepentingan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara di antara kecemerlangan organisasi dan efikasi kakitangan. Beliau menyarankan faktor ini sebagai pengantara kerana

kesejahteraan di tempat kerja ini boleh berubah mengikut suasana dan konteks. Ia bukan merupakan suatu yang tekal. Bermakna jika konteks kesejahteraan hidup guru dan keserakanan guru dapat dikawal, hasilnya guru akan memperoleh tahap kesejahteraan di tempat kerja yang diinginkan.

Penilaian ke atas model struktural secara keseluruhan menunjukkan terdapat kesepadanan yang baik antara model dan data. Model struktural yang dicadangkan dalam kajian ini mungkin dapat menjelaskan beberapa isu dan mencadangkan langkah-langkah yang perlu diambil oleh golongan pentadbir dalam bidang pendidikan untuk menggalakkan guru meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Kajian ini membuktikan kesejahteraan di tempat kerja mempengaruhi secara positif produk akhir kajian ini iaitu efikasi guru secara kolektif.

5.4.2 Implikasi Secara Praktis

Implikasi secara praktis dapat dilihat dalam pengukuran keberkesanan sistem pendidikan yang meliputi aspek kesejahteraan hidup, keserakanan guru dan kesejahteraan di tempat kerja. Walaupun maklumat yang diperolehi tidak mengkhusus kepada guru atau kategori sekolah tertentu tetapi dapat dijadikan sebagai panduan mengukur tahap efikasi guru secara kolektif. Kajian sebegini juga disenangi oleh ramai guru kerana tidak memfokus kepada individu atau kumpulan guru tertentu.

Salah satu cabaran kepada pentadbir di dalam bidang pendidikan adalah bagaimana untuk menggalakkan guru meningkatkan kesejahteraan hidup dan mengamalkan

hubungan keserakanan yang berkesan agar boleh mendorong kepada suatu hasil pendidikan yang berkualiti. Kesejahteraan di tempat kerja perlu ditingkatkan kerana ia memberi kesan terhadap kehidupan peribadi mereka. Kekangan autonomi seperti tanggapan kurang kawalan dan rasa bosan yang berkaitan dengan ketegangan, kekecewaan dan keresahan di kalangan guru-guru didapati mempunyai kesan terhadap kesejahteraan guru di tempat kerja (Pearson & Moomaw, 2005).

Kajian ini yang mengetengahkan peranan guru dalam meningkatkan kesejahteraan hidup dan keserakanan guru secara berkesan memberi pengaruh terhadap kesejahteraan di tempat kerja secara langsung dan tidak langsung turut mempengaruhi efikasi guru secara kolektif. Oleh itu, kajian ini mencadangkan guru untuk meningkatkan efikasi guru secara kolektif dengan menggalakkan guru memahami dan memberi fokus terhadap dimensi-dimensi kesejahteraan di tempat kerja.

Sejajar dengan hasrat (Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia, 2013) untuk meningkatkan kualiti guru. Guru hendaklah memainkan peranan penting dalam institusi pendidikan dan seharusnya melaksanakan segala tanggungjawab dengan efektif agar kesejahteraan seharian mereka akan memberikan kesan yang positif terhadap efikasi guru secara kolektif.

Justeru, dorongan dan pengharapan yang tinggi kepada guru-guru agar membuat satu anjakan paradigma secara keseluruhan dalam aspek kehidupan dan kerja yang melibatkan semua pihak, sama ada keluarga, pelajar, rakan guru dan pentadbir. Ini perlu

dilaksanakan secara serentak dan kolektif dalam membina satu paradigma baru di sekolah satu hubungan secara bersepadu diperlukan.

Di samping itu, kajian yang mengukur kesejahteraan di tempat kerja adalah sangat relevan dan penting dalam bidang pendidikan kerana ia akan mendorong efikasi guru secara kolektif menjadi lebih baik. Dapatan kajian juga dapat mengenal pasti guru yang berisiko dan bermasalah melalui aspek hubungan keserakanan dan kesejahteraan hidup yang tidak berkesan yang diamalkan oleh mereka. Walaupun responden kajian adalah guru Maktab Rendah Sains Mara yang cemerlang di peringkat pengajian menengah tetapi tahap kesejahteraan di tempat kerja masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Di samping itu, pihak pengurusan sekolah patut mengambil kira faktor demografi guru dalam pembahagian tugas, beban kerja guru atau tanggungjawab guru di sekolah bagi memastikan tahap efikasi guru secara kolektif dapat dipertingkatkan atau sesuatu tugas dapat dijalankan dengan sebaik mungkin. Pihak sekolah juga hendaklah sentiasa mempererat lagi hubungan dengan guru-guru untuk memudahkan lagi pihak sekolah menyusun strategi tertentu bagi meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja. Efikasi guru secara kolektif juga dapat ditingkatkan melalui perancangan yang mantap dalam strategi pengajaran guru. Tahap efikasi guru yang baik akan dapat dicapai apabila guru-guru mempunyai kecekapan dalam menguruskan pengajaran dan pembelajaran dengan baik. Pelbagai program pembangunan guru patut dijalankan pada setiap awal atau akhir persekolahan bagi memberikan input yang berguna ke arah kesejahteraan guru. Satu perancangan strategik yang mantap perlu dilaksanakan di setiap sekolah dalam usaha meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif.

Pengetua sekolah perlu prihatin tentang keperluan dan kebajikan guru-guru serta sentiasa memberi sokongan supaya guru-guru ini berasa sejahtera di sekolah. Pengetua harus cekap mewujudkan iklim sekolah yang kondusif dan harmonis supaya guru-guru dapat berkerja dalam satu pasukan dan saling membantu antara satu sama lain dan pelajar-pelajarnya pula dapat melalui proses pembelajaran yang berkesan dan menyeronokkan. Ini secara tidak langsung akan meningkatkan tahap kesejahteraan di tempat kerja.

Di samping itu, pihak kerajaan pula disarankan memainkan peranan yang lebih aktif untuk menyedarkan guru-guru tentang tanggungjawab mereka dalam mendidik anak bangsa. Kursus-kursus yang berkaitan dengan profesionalisme keguruan patut diadakan dari semasa ke semasa untuk memberi pengetahuan yang lebih mendalam terutama sekali kepada guru-guru yang dikesan kurang mampu dari aspek efikasi guru secara kolektif dan kurang sejahtera di sekolah. Pihak kerajaan juga disarankan untuk mempertingkatkan lagi pelbagai kemudahan prasarana sekolah seperti bilik kerja guru yang dilengkapi dengan kemudahan internet, kafe guru dan pelbagai kemudahan yang lain.

Sesuatu yang baru bagi Maktab Rendah Sains Mara apabila kajian ini mengukur tahap efikasi guru secara kolektif. Selain daripada mengajar di kelas yang formal guru Maktab Rendah Sains Mara turut diwajibkan untuk menghadiri kursus pembangunan guru dan pementapan pengajaran. Maktab Rendah Sains Mara juga sangat menggalakkan para guru untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat yang lebih tinggi. Pihak MARA juga turut menyediakan biasiswa serta menyediakan pelbagai latihan dan peluang. Pelbagai

usaha dijalankan oleh Maktab Rendah Sains Mara untuk meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif.

Dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai cermin atau kayu pengukur dalam usaha melahirkan guru yang komited, berkesan dan berkualiti. Akhirnya, dapatan kajian diharap dapat dijadikan sebagai panduan oleh pentadbir dan pihak yang bertanggungjawab dengan pendidikan di Maktab Rendah Sains Mara khususnya dalam aspek pembangunan modal insan guru dapat merancang kursus, program, pemantauan dan penilaian yang dapat menyumbang kepada peningkatan efikasi guru secara kolektif.

5.5 Cadangan untuk Kajian Lanjutan

Dalam kajian lanjutan, pemboleh ubah *exogenous* dicadangkan tidak hanya berfokus kepada kesejahteraan hidup dan keserakanan guru semata-mata tetapi harus dilihat dalam aspek yang lebih meluas terutamanya aspek guru itu sendiri. Kajian ini mendapati walaupun guru menilai kesejahteraan hidup dan keserakanan guru secara positif mereka tidak terkecuali daripada mempunyai masalah peribadi atau masalah di dalam hubungan keserakanan di tempat kerja. Berkemungkinan ada aspek guru seperti perbezaan individu, personaliti, keupayaan mengajar atau motivasi yang mungkin mempengaruhi tahap kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif.

Skop kajian ini perlu diperhalusi dengan menjalankan kajian secara kualitatif yang mungkin dapat membantu memberi maklumat tentang efikasi guru secara kolektif. Penyelidik juga mencadangkan kajian lanjutan untuk melihat sama ada terdapat

perbezaan guru dalam mencapai tahap efikasi guru secara kolektif mengikut subjek atau status perkahwinan.

Dalam kajian ini guru menilai sendiri tahap efikasi guru secara kolektif yang dicapai. Pengukuran tahap efikasi guru secara kolektif perlu juga dinilai oleh pihak yang berautoriti dan benar-benar mengenali guru seperti pentadbir di sekolah atau pengetua. Dengan itu penilaian terhadap tahap efikasi guru secara kolektif menjadi lebih tepat dan bukan berasas kepada persepsi semata-mata. Selain itu dicadangkan mengkaji efikasi guru secara kolektif bukan sebagai faktor tunggal tetapi gabungan beberapa faktor lain seperti efikasi sendiri guru, kepuasan guru dan kecekapan guru.

Kajian ini hanya boleh digeneralisasikan untuk guru Maktab Rendah Sains Mara sahaja. Oleh itu satu kajian lanjutan diperlukan untuk melihat sama ada model struktural yang dicadangkan dalam kajian ini dapat diaplikasikan terhadap terhadap guru sekolah berasrama penuh Kementerian Pelajaran, guru sekolah harian biasa dan guru sekolah rendah.

5.6 Kesimpulan

Kajian ini mengadaptasi instrumen-instrumen pemboleh ubah kajian iaitu instrumen kesejahteraan hidup, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif untuk kegunaan pengkaji dalam bidang pendidikan. Kajian ini juga menguji model hipotesis yang menggabungkan kesejahteraan hidup guru, keserakanan guru, kesejahteraan di tempat kerja dan efikasi guru secara kolektif dalam satu kajian.

Model yang dicadangkan dalam kajian ini dapat menjelaskan hubungan antara kesemua pemboleh ubah yang dikaji dalam konteks guru Maktab Rendah Sains Mara. Sekaligus telah menjawab kesemua persoalan yang diutarakan dalam bab pertama.

Kajian ini mengutarakan peranan kesejahteraan di tempat kerja sebagai pengantara hubungan antara pemboleh ubah *exogenous* dan pemboleh ubah *endogenous*. Dalam kajian ini kesejahteraan di tempat kerja dipengaruhi dengan kuat oleh keserakanan guru. Kesan daripada kesejahteraan hidup memberi pengaruh negatif terhadap kesejahteraan di tempat kerja. Kedua-dua faktor ini mempengaruhi secara langsung efikasi guru secara kolektif.

Dapatan kajian ini mencadangkan guru perlu lebih peka, menumpukan perhatian dan mengatur rancangan untuk meningkatkan tahap efikasi guru secara kolektif. Pada masa yang sama pentadbir sekolah juga harus merancang dan mengagihkan tugas guru secara adil dan efektif agar guru mempunyai ruang untuk meningkatkan kesejahteraan hidup dan sentiasa mengamalkan keserakanan yang berkesan. Kesejahteraan di tempat kerja dilihat sebagai satu pemboleh ubah pengantara yang baik dan diingini kerana memberi kesan yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif.

Namun dapatan kajian ini mencadangkan agar guru tidak mengambil kesempatan atau tanggapan yang salah terhadap kesejahteraan di tempat kerja kerana dikhuatiri memberi pengaruh yang negatif terhadap efikasi guru secara kolektif.

RUJUKAN

- Abdullah, J. (2009). Lowering teacher attrition rates through collegiality. *Academic Leadership Journal*, 7 (1), 84-88.
- Abdul Shukor Shaari, Abd. Rahim Romle & Mohamad Yazi Yahya. (2006). *Bertugas Guru Sekolah Rendah*. Kertas yang dibentangkan dalam Seminar Kebangsaan Kepimpinan dan Pengurusan Sekolah, 12-14 Februari. Alson Klana Resort, Seremban.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction to research in education*. Sixth Edition. USA : Wadsworth Group.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research* (11th ed.). Singapore: Thomson Learning.
- Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (2010). Workplace wellness programs can generate savings. *Health Affairs*, 29(2), 304-311.
- Bajorek, Z.M. (2013). *The Management of Temporary Staff in Healthcare Emergency Departments: Implication for Patient Safety and Service Quality*, PhD, King's College London: United Kingdom.

Bandura, A. (1977). "Self-efficacy:Toward a unifying theory of behavior change".
Psychological Review, 84,191-215.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and actions: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Bandura, A. (1993). "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning".
Educational Psychologist, 28, 117-148.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory behavior change.
Psychological Review, 84, 191-215.

Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares,
& T.Urdan(Eds.), *ITALIC Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp.1-43).
Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in
social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical
considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

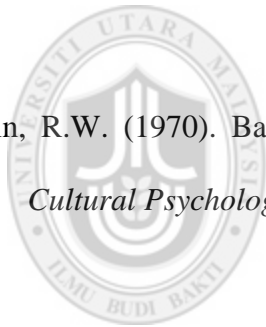
Bentler, P.M. (1990). Comparative Fit Indexes in Strutural Models. *Psychological
Bulletin*, 107(2), 238 - 246.

Bolam, R. (2005). *Creating and sustaining effective profesional learning communities*,
Research Report RR637, University of Bristol.

Briner, R. & Dewberry, C. (2007). *Staff wellbeing is key to school success. A research study into the links between staff wellbeing and school performance*. London: Worklife Support.

Butt, R.L. & Retallick, J. (2002). Profesional well being and learning : a study of administrator-teacher workplace relationships. *Journal of Educational Enquiry*, 3(1), 17-34.

Brislin, R.W. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). *Structural equation models : Alternative ways of assessing model fit in Testing*. K.A Bollen and J.S Long, (Eds) Newbury Park, CA: Sage, 136-62.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473–490.

Day, C. (2000). *Leading schools in times of change*. Buckingham: Open University Press.

Dewberry, C. & Briner, R. (2007). *Report for Worklife Support on the relation between well-being and climate in schools and pupil performance*. London: Worklife Support.

DuFour, R. (2004). What is a “professional learning community?” *Educational Leadership*, 61 (8), 6-11.

Eells, R.J. (2011). *Meta Analysis of the Relationship Between Collective Teacher Efficacy and Student Achievement*. Dissertations.Paper 133.

Fuchs, S. & Edwards, M.R. (2012). Predicting pro-change behaviour the role of perceived organizational justice and organizational identification. *Human Resources Management Journal* 22(1),39-59.

Gable, R., Mostert, M., & Tonelson S. (2004). Assessing professional collaboration in schools: Knowing what works. *Preventing Schools Failure*, 48 (3), 4-9.

Ghitulescu, B.E. (2013). Making change happen: The impact of work context on adaptive and proactive behaviours. *Journal of Applied Behavioral Science* 49(2), 206-245.

Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2004). Collective efficacy beliefs: theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Research, 33*, 3-13.

Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-moran, M. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teacher Collage Record, 109* (4), 877-896.

Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate Analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice- Hall.

Hallinger, P. & Heck, R.H. (2010). Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management, 30*(2), 95-110.

Hodkinson, P. (2005). Reconceptualising the relations between college-based and workplace learning. *Journal of Workplace Learning, 17*(8), 521-532.

Idris, A.A., & Wan Fauziah Wan Yusoff. (2012). Does motivational factor influence organizational commitment and effectiveness?. *Journal of Business Management and Economics. 3*(1), 1-9.

Jarzabkowski, L.M. (2002). The social dimensions of teacher collegiality. *Journal of Educational Enquiry*, 3(2), 1-20.

Jewezy, N. (2010). Job satisfaction, morale, and cultural diversity: Factors influencing workers perspectives, expectations and management strategies. *Journal of Virtual Leadership*, 1, 1-11.

Kathryn, P. (2005). The Workplace Wellbeing Index. acqul.dealin.edu.au/instruments.

Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013- 2025, Kementerian Pelajaran Malaysia.

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.

Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., & Georgiou, T. (2009). Exploring the validity of the Teachers' Self-Efficacy Scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34, 67-76.

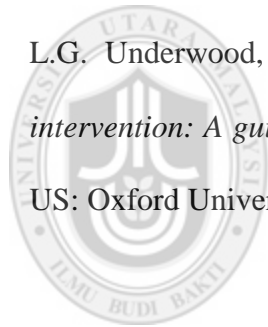
Klassen, R.M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.

Knapp, M. S. (2003). Professional development as a policy pathway. *Review of Research in Education*, 27 (1). 109-157.

Kokkinos, C.M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*.77, 229-243.

Krejcie, R.W., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 608-619.

Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L.G. Underwood, & B.H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientist* (pp. 29-52). New York, NY, US: Oxford University Press.



UUM
Universiti Utara Malaysia

Lean, C.R.,& Pil, F.K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17 (3), 353 – 366.

Little, T.D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K.F. (2002). *Structural Equation Modeling: To parcel or not to parcel: Exploring the question, weighting the merits*, 9, 151-173.

Little, J. W., Gearhart, M., Curry, M., & Kafta, J. (2006). Looking at student work for teacher learning, teacher community and school reform. *Phi Delta Kappan*, 85 (3), 184-192.

Lopez, S.J. (2010). Making ripples: How principals and teachers can spread hope throughout our Schools. *Phi Delta Kappan* 91, (September 2009): 58-6.

Madiha, S. (2011). The Dimensionality of Teacher Collegiality and the Development of Teacher Collegiality Scale. *International Journal Of Education*, 3 (2), 150-222.

Muhyiddin Yaasin. (2013). Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025, Kementerian Pelajaran Malaysia.

Nelson, B. (2003). Money is not the root of all motivation. *Health Care Registration*, 12(10), 7- 9.

Noriati A. Rashid, Boon Pong Ying, Wong Kiet Wah. (2010). *Asas Kepimpinan dan Perkembangan Profesional Guru*. Shah Alam: Oxford Fajar.

Numeroff, D. (2005). *Teacher collegiality and collaboration in exemplary high school math department*. Doctoral dissertation, Florida Atlantic University, AAT 3162664.

Pas, E., Bradshaw, C., Hershfeldt, P., & Leaf, P. (2010). A multilevel exploration of the influence of teacher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*, 25, 13-27.

Rosna Awang-Hashim & Azlina Murad Sani. (2008). A confirmatory factor analysis of a newly integrated multidimensional school engagement scale. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 5, 21- 40.

Rosna, A., O' Neil, H.F., Hocevar, D. (2002). Ethnicity, effort, self-efficacy, worry and statistic achievement in Malaysia: A construct validation of the state-trait motivation model. *Educational Assessment*, 8, 341 – 364.

Retallick, J., & Butt. R. (2004). Professional well-being and learning: A study of teacher-peer workplace relationships. *Journey of Educational Enquiry*, 5 (1), 85-99.

Parmjit, S., Y. F. Chan & G.K. Sidhu. (2006). *A comprehensive guide to writing a research proposal*. Selangor:Venton Publication. Malaysia

Pas, E.,Bradshaw, C., Hershfeldt, P.,& Leaf, P.(2010). A multilevel exploration of the influence of teaher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*, 25, 13-27.

Sarwar, S., Aslam, H.D., & Rasheed, M.I. (2010). Hindering factors of beginning teachers' high performance in higher education Pakistan – A case study of IUB- The Islamia- University of Bahawalpur. *International Journal of Education*, 2(1), 112-123.

Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal*, 20, 177-196.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal Of Educational Psychology*, 99, 611-625.

Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2008). Teacher self-efficacy: conceptual analysis and relations with teacher burnout and perceived school context. In R. Craven, H.W. Marsh, & D. McInerney (Eds.), *Self-processes, learning, and enabling human potential* (pp. 223-247). Connecticut: Information Age Publishing.

Supovitz, J.A., & Christman, J.B. (2003). Developing communities of instructional practice: Lessons from Cincinnati and Philadelphia. *CPRE Policy Briefs*, 1-10.

Tabachnik, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistic* (5th.ed.) Boston: Pearson Education Inc.

Tatlah, I.A., Ali, Z., & Saeed, M. (2011). Leadership behavior and organizational commitment: An empirical study of educational professional. *International journal of Academic Research*, 3(2), 1293-1298.

The American Heritage Dictionary of the English language, 4th ed. (2002).

Tengku Faekah Tengku Ariffin, Rosna Awang Hashim & Khulida Kirana Yahya. (2010). Modelling The Relationships between Personality Factors, Perceptions of the School as a Learning Organisation and Workplace Learning of School Teachers. *Malaysian Journal Of Learning and Instruction*, 7, 16-35.

Trochim, W.M.,K., & Donnelly, J.P. (2008). *Research methods knowledge base* (3rd ed.). Mason, OH: Cengage Learning.

Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*, 39 (4), 308-331.

Tschannen - Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 189-209.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.

Tschannen-Moran, M., & Woolfolk Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and teacher Education*, 23, 944-956.

Van Veen, K., & Slegers, P. (2006). How does it feel? Teachers' emotions in a context of change . *Journal of Curriculum studies*, 38 (1), 85-111.

Walker,C., & Greene, B. (2009). The relations between student motivational beliefs and cognitive engagement in high school. *Journal of Educational Research*, 102, 463-472.

Wang, J., Odell, S. J., & Schwille, S. A. (2008). Effects of teacher induction on beginning teachers' teaching: A critical review of the literature. *Journal of Teacher Education*, 59 (2). 132-152.

Webster's College Dictionary. (1997). New York, NY: Random House.

Wiersma, W. (2000). *Research in Education: An Introduction*. Boston: Allyn and Bacon.

Williams, A., Prestage, S., & Bedward, J. (2001). Individualism to Collaboration: the significance of teacher culture to the induction of newly qualified teachers. *Journal of Education for Teaching*, 27 (3), 253-267.

Wood, A. M., & Weasmer, J. (2002). Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants. *The Clearing House*, 75(4), 186-189.

Woolfolk Hoy,A., & Spero, R.B. (2005). Changes in teacher efficacy during the early years of teaching: A Comparison of four measures. *Teaching and Teacher Education, 21*, 343-356.

Xiaofu, P., & Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society, 40* (5), 65-77.

Yong Z., & Yue, Y. (2007). Causes for burnout among secondary and elementary school teachers and preventive strategies. *Chinese Education and Society, 40* (5), 78-85.

Yoon, K.S., Duncan, T., Lee, S.W.Y., Scarloss, B.,& Shapley, K. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects students achievement.* (Issues & Answers Report, REL 2007-No.033).

Zainudin, A. (2012). *Structural Equation Modelling Using Amos Graphic.* Shah Alam: Universiti Teknologi MARA Publication Centre (Uitm Press).