

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH  
DAN EFIKASI KOLEKTIF TERHADAP EFIKASI  
GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DI  
SABAH**

**FARIDAH ABDULLAH @ MUDA**



PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UMS

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK TUJUAN  
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEH  
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH**

**SEKOLAH PENDIDIKAN DAN PEMBANGUNAN  
SOSIAL  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
2014**

**UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

**BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS**

JUDUL: **PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN EFIKASI KOLEKTIF TERHADAP EFIKASI GURU-GURU SEKOLAH MENENGAH DI SABAH**

IJAZAH: **IJAZAH DOKTOR FALSAFAH ( KURIKULUM DAN PENGAJARAN )**

Saya **FARIDAH ABDULLAH @ MUDAH** Sesi Pengajian **2008 – 2014**, mengaku membenarkan tesis Sarjana disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-

1. Tesis ini adalah hak milik Universiti Malaysia Sabah
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. Sila tandakan ( / )

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RASHIA RASMI 1972)

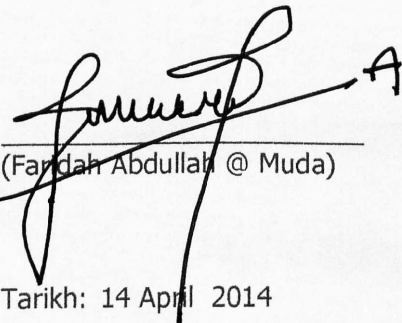
TERHAD

(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

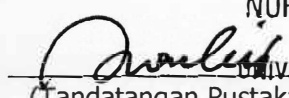
/

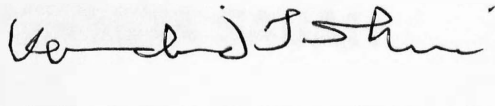
TIDAK TERHAD

Disahkan oleh,

  
(Faridah Abdullah @ Muda)

Tarikh: 14 April 2014

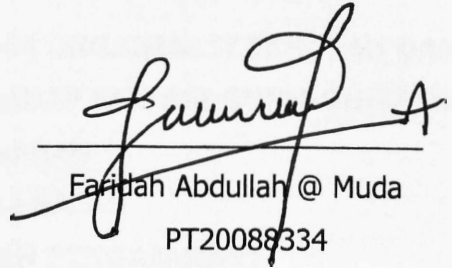
  
NURULAIN BINTI ISMAIL  
LIBRARIAN  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH  
(Tandatangan Pustakawan)

  
(Dr. Khalid Johari)  
Penyelia

## PENGAKUAN

Karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan, ringkasan dan rujukan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.

08 April 2014



Faridah Abdullah @ Muda  
PT20088334



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGESAHAN

NAMA : **FARIDAH ABDULLAH @ MUDA**  
NO. MATRIK : **PT20088334**  
TAJUK : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN EFIKASI  
KOLEKTIF TERHADAP EFIKASI GURU-GURU SEKOLAH  
MENENGAH DI SABAH**  
IJAZAH : **IJAZAH SARJANA SAINS  
(KURIKULUM DAN PENGAJARAN)**  
TARIKH VIVA : **20 DISEMBER 2013**

**DISAHKAN OLEH;**

1. **PENYELIA**

Dr. Khalid Johari



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

Tandatangan

*Karimah Istiani*

## PENGHARGAAN

Setinggi kesyukuran kepada Allah 'Azza Wajalla kerana dengan limpah kurnia-Nya telah memberi kekuatan, kesabaran dan keupayaan untuk menyiapkan tesis ini. Tanpa rahmahNya adalah amat sukar untuk saya menyiapkan tesis ini sepanjang tempoh pengajian yang penuh dengan cabaran dan dugaan.

Terima kasih yang teristimewa buat penyelia Dr. Khalid Johari yang menerima segala kekurangan diri saya. Kesanggupan memberi tunjuk ajar, motivasi, galakan dorongan, mengembalikan saya pada landasan yang betul saat tergelincir dalam perjalanan melaksanakan kajian dan menyiapkan penulisan tesis ini amat-amat saya hargai.

Saya juga memanjangkan penghargaan dan terima kasih buat Profesor Madya Dr. Baharom Mohamad, Penyelaras Program Pasca dan Profesor Madya Dr. Mohd Yusof Abdullah, Dekan Sekolah Pendidikan dan Pembangunan Sosial UMS, dan kaki tangan yang memudahkan segala urusan selama menuntut ilmu di sini. Tidak lupa setinggi terima kasih buat rakan-rakan seperjuangan yang telah sama-sama berkongsi segala pahit manis dalam mengharungi cabaran menuntut ilmu.

Pastinya impian mengejar bintang di langit ini tidak akan kesampaian tanpa pengorbanan daripada seisi keluarga. Tiada ucapan terima kasih yang setanding dihulurkan atas pengorbanan, dorongan, kerjasama suami yang dikasihi Mohd Paris bin Saleh yang amat sabar dalam menyemarakkan semangat dan memberi sokongan yang tidak pernah bertepi.

Nur Syafiqah dan Muhammad Syafiq Aidil, dua orang permata hati yang sangat tabah dan sanggup mengharungi kesukaran serta kesedihanketika terpaksa berpisah dengan rakan karib, guru-guru dan saudara mara tidak mungkin dilupakan. Hanya kepada Allah jua, saya pohonkan limpah dan rahmat-Nya atas segala pengorbanan dan kepayahan yang telah kita lalui bersama. Buat kedua ibu bapa Haji Abdullah @ Muda bin Ismail dan Hajah Munah Sulong terima kasih atas doa restu sebagai bekalan sepanjang pencarian ini.

Yang terakhir pastinya buat Bahagian Tajaan Kementerian Pelajaran Malaysia dan Bahagian Pendidikan Guru yang telah memberi peluang bagi 'pendidik biasa' seperti saya merealisasikan cita-cita mengejar segulung ijazah yang tidak pernahtermimpi selama ini.

## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk menentukan kekuatan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap efikasi guru dalam kalangan guru-guru sekolah menengah di Sabah dengan mengetengahkan efikasi kolektif sebagai moderator. Kaedah tinjauan dilaksanakan bagi mengkaji interaksi antara dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah, efikasi kolektif dan efikasi guru. Tiga jenis instrumen iaitu *School Climate Index (SCI)*, *Collective Efficacy Scale (CES)* dan *Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES)*, digunakan untuk mengumpul data daripada 857 responden yang telah melengkapkan borang kaji selidik. Persampelan bertujuan telah digunakan dalam pemilihan sekolah manakala persampelan rawak pula digunakan bagi pemilihan responden dalam kalangan guru. Statistik deskriptif dan inferensi telah digunakan untuk membentangkan dapatan kajian. Keputusan daripada analisis regresi berganda berhierarki menunjukkan bahawa dua dimensi iklim organisasi sekolah merupakan peramal yang signifikan kepada efikasi guru manakala kehadiran efikasi kolektif mendorong kepada peningkatan kepercayaan efikasi guru. Kajian ini mengesahkan bahawa efikasi kolektif merupakan moderator separuh dalam model konseptual yang diuji. Justeru, implikasi kajian terhadap teori dan amalan serta saranan kepada pihak sekolah, pembuat dasar dan cadangan kajian lanjutan dibincangkan dalam kajian ini.

Kata kunci: Efikasi guru, efikasi kolektif, iklim organisasi sekolah, regresi berganda berhierarki, moderator

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COLLECTIVE EFFICACY ON TEACHERS' EFFICACY AMONG SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SABAH***

*The purpose of this study is to determine the influences of school organizational climate on teacher efficacy among secondary school teachers in Sabah where efficacy collective are present as moderator. The survey research was conducted to investigate the interaction between school organizational climate, collective efficacy and teacher efficacy. Three instruments which are School Climate Index (SCI), Collective Efficacy Scale (CES) and Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES) was applied to collect the data among 875 who had completed the survey questionnaire. Schools were chosen using purposive sampling technique while random sampling technique was applied to choose the respondents. Descriptive and inferences technique analysis were used to present the finding of this studies. Hierarchical regression analysis indicated the two dimensions of school organizational climate were identified as the significant predictors of teachers' sense of efficacy while collective efficacy could lead to increased teacher efficacy. This study affirms that collective efficacy does act as partial moderator in tested conceptual models. Upon research findings, the implication to theory and practice, several recommendations are suggested to individual related to school administration, policy maker and for the future researchers.*

*Keywords: Teacher efficacy, collective efficacy, school organization climate, hierarchical multiple regression, moderator*



# SENARAI KANDUNGAN

	Halaman
<b>TAJUK</b>	i
<b>PENGAKUAN</b>	ii
<b>PENGESAHAN</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	iv
<b>ABSTRAK</b>	v
<b><i>ABSTRACT</i></b>	vi
<b>SENARAI KANDUNGAN</b>	vii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xi
<b>SENARAI RAJAH</b>	xiv
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xv
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xvi
<b>BAB 1: PENGENALAN</b>	
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Tujuan Kajian	14
1.5 Objektif Kajian	15
1.6 Soalan kajian	15
1.7 Hipotesis Kajian	16
1.8 Kepentingan Kajian	17
1.9 Rasional Kajian	17
1.10 Batasan Kajian	20
1.11 Definisi Operasi	21
1.11.1 Efikasi Kendiri	21
1.11.2 Efikasi Guru	22
1.11.3 Efikasi Koleksi Guru	22
1.11.4 Iklim Organisasi Sekolah	23
1.12 Rumusan	23



## **BAB 2: TINJAUAN LITERATUR**

2.1	Pendahuluan	24
2.2	Sejarah Perkembangan Teori Efikasi Kendiri	24
2.2.1	Perkembangan Awal (Teori Pembelajaran Sosial Rotter)	24
2.2.2	Teori Kognitif Sosial Bandura	26
2.3	Konsep Kepercayaan Efikasi Kendiri	29
2.4	Sumber Kepercayaan Efikasi	33
2.5	Konsep Efikasi Guru	35
2.5.1	Model Efikasi Guru	42
2.5.2	Perkembangan Pengukuran Efikasi Guru	45
2.6	Konsep Efikasi Kolektif	50
2.6.1	Pengukuran Efikasi Kolektif	53
2.7	Hubungan Efikasi Kolektif dan Efikasi Guru	56
2.8	Kajian Berkaitan Efikasi Kolektif dan Efikasi Guru	58
2.9	Konsep Iklim Organisasi Sekolah	61
2.9.1	Pengukuran Iklim organisasi sekolah	65
2.10	Hubungan Iklim organisasi sekolah Dengan Efikasi Guru	70
2.10.1	Kepimpinan Kolegial dan Efikasi Guru	73
2.10.2	Profesionalisme Guru dan Efikasi Guru	77
2.10.3	Penekanan Akademik dan Efikasi Guru	80
2.10.4	Penglibatan Masyarakat dan Efikasi Guru	81
2.11	Hubungan Iklim organisasi sekolah dengan Efikasi Kolektif	83
2.11.1	Kepimpinan Kolegial dan Efikasi Kolektif	85
2.11.2	Profesionalisme Guru dan Efikasi Kolektif	87
2.11.3	Tekanan Akademik dan Efikasi Kolektif	87
2.11.4	Penglibatan Masyarakat dan Efikasi Kolektif	89
2.11.5	Kerangka Konsep Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dan Efikasi Guru	90
2.12	Faktor Demografi dan Efikasi Guru	92
2.13	Kerangka Konseptual Kajian	95
2.14	Rumusan	99

### **BAB 3: METODOLOGI KAJIAN**

3.1	Pendahuluan	101
3.2	Reka Bentuk Kajian	101
3.3	Populasi dan Persampelan	102
3.3.1	Sampel dan Persampelan	104
3.4	Instrumen kajian	107
3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan	113
3.5.1	Proses Adaptasi Soal Selidik Efikasi Guru, Efikasi Kolektif dan Indeks Iklim Sekolah	114
3.5.2	Kajian Rintis	115
3.5.3	Analisis Pengesahan Faktor SCI, CES dan TSES	117
3.5.4	Kebolehpercayaan Instrumen Kajian	124
3.6	Prosedur Pengumpulan Data	126
3.7	Prosedur Analisis Data	127
3.7.1	Statistik Deskriptif	127
3.7.2	Statistik Inferensi	128
3.8	Rumusan	133
<b>BAB 4: DAPATAN KAJIAN</b>		
4.1	Pendahuluan	135
4.2	Pemeriksaan Data Kajian	136
4.2.1	Kadar Sambutan Responden	137
4.2.2	Ujian Kenormalan	138
4.3	Analisis Deskriptif	140
4.3.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	140
4.3.2	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	141
4.3.3	Taburan Responden Mengikut Kehadiran Program Pembangunan Profesional	142
4.4	Analisis Konstruk dan Dimensi-dimensi Instrumen Kajian	142
4.5	Profil Efikasi Guru, Efikasi Kolektif dan Iklim organisasi sekolah	144
4.5.1	Profil Efikasi Guru	144
4.5.2	Profil Efikasi Kolektif	146
4.5.3	Profil Iklim organisasi sekolah	148

4.6	Statistik Inferensi	150
4.6.1	Perbezaan Efikasi Guru Mengikut Ciri Demografi Guru	150
	Perbezaan Efikasi Guru Mengikut Jantina	151
	Perbezaan Efikasi Guru Berdasarkan Pengalaman Mengajar	152
	Perbezaan Efikasi Guru Berdasarkan Kehadiran Kursus	155
4.7	Hubungan Antara Pemboleh ubah Kajian	157
4.7.1	Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan Efikasi Guru	158
4.7.2	Hubungan Iklim organisasi sekolah Dengan Efikasi Kolektif	159
4.7.3	Hubungan Efikasi Kolektif dan Efikasi Guru	161
4.8	Analisis Regresi	163
4.8.1	Pengaruh Iklim organisasi sekolah Terhadap Efikasi Kolektif	165
4.8.2	Pengaruh Iklim organisasi sekolah Terhadap Efikasi Guru	168
4.8.3	Pengaruh Efikasi Kolektif Terhadap Efikasi Guru	173
4.8.4	Analisis Regresi Berhierarki	176
4.9	Rumusan	184

## **BAB 5: RUMUSAN DAN PERBINCANGAN**

5.1	Pendahuluan	185
5.2	Perbincangan Dapatan Kajian	185
5.2.1	Iklim Organisasi Sekolah	185
5.2.2	Efikasi Kolektif Guru Sekolah Menengah	191
5.2.3.	Efikasi Guru	192
5.2.4	Perbezaan Efikasi Guru Berdasarkan Latar Belakang Responden	195
5.2.5	Iklim Organisasi Sekolah dan Efikasi Kolektif	204
5.2.6	Efikasi Kolektif dan Efikasi Guru	210
5.2.7	Iklim Organisasi Sekolah dan Efikasi Guru	213
5.2.8	Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Efikasi	218

Kolektif Terhadap Efikasi Guru

5.3.	Implikasi Dapatan dan Cadangan	221
5.3.1	Implikasi Terhadap Teori	221
5.3.2	Implikasi Terhadap Amalan	226
5.3.3.	Implikasi dan Cadangan Kepada Organisasi	230
5.4	Cadangan Kajian Lanjutan	234
5.5	Penutup	239

<b>BIBLIOGRAFI</b>	240
--------------------	-----

**LAMPIRAN**



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 3.1	Bilangan Sampel Minimum Mengikut Jenis Kajian 105
Jadual 3.2	Bilangan Minimum Sampel Berdasarkan Prosedur Analisis Statistik 106
Jadual 3.3	Taburan Populasi dan Sampel Mengikut Daerah 107
Jadual 3.4	Faktor Matrik dan Komunaliti SCI 119
Jadual 3.5	Faktor Matrik dan Komunaliti CES 121
Jadual 3.6	Faktor Matrik dan Komunaliti TSES 123
Jadual 3.7	Hasil ujian kebolehppercayaan Instrumen Kajian 125
Jadual 3.8	Kronologi Prosedur Pengumpulan Data 127
Jadual 3.9	Tafsiran Skor Min Skala SCI, CES dan TSES 128
Jadual 3.10	Tahap Kekuatan Hubungan Korelasi 130
Jadual 3.11	Ringkasan Ujian Statistik 133
Jadual 4.1	Kadar Pulangan Soal Selidik 138
Jadual 4.2	Statistik Taburan Kenormalan Data 139
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Jantina 141
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar 141
Jadual 4.5	Taburan Respoden Mengikut Kehadiran Kursus Peningkatan Profesionalisme 142
Jadual 4.6	Analisis konstruk dan Dimensi-dimensi Iklim Organisasi Sekolah 143
Jadual 4.7	Analisis Konstruk dan Dimensi-dimensi efikasi Kolektif 143
Jadual 4.8	Analisis Konstruk dan Dimensi efikasi Guru 144
Jadual 4.9	Interpretasi Skor Min Tahap Efikasi Guru 144
Jadual 4.10	Tahap efikasi Guru dan Dimensi-dimensinya 146
Jadual 4.11	Interpretasi Skor Min Tahap Efikasi Kolektif Guru-guru 146
Jadual 4.12	Tahap Efikasi Kolektif Guru 147
Jadual 4.13	Interpretasi Skor Min iklim organisasi sekolah dan Dimensi-dimensinya 148

Jadual 4.14	Persepsi Guru Terhadap Tahap Iklim organisasi sekolah dan Dimensi-dimensinya.	150
Jadual 4.15	Keputusan ujian t bagi perbezaan min efikasi guru berdasarkan jantina	152
Jadual 4.16	Min Efikasi Guru dan Dimensinya Berdasarkan Pengalaman	153
Jadual 4.17	Keputusan Ujian ANOVA bagi perbezaan min efikasi guru Berdasarkan Pengalaman Bekerja Etnik	155
Jadual 4.18	Ujian t bagi Efikasi Guru dan Dimensi-dimensinya Berdasarkan Kehadiran Kursus Profesionalisme	156
Jadual 4.19	Tafsiran Nilai Korelasi Pearson	157
Jadual 4.20	Korelasi Pearson $r$ Antara Efikasi Guru dan Dimensinya dengan Iklim Organisasi Sekolah dan Dimensi-dimensinya	159
Jadual 4.21	Korelasi Pearson $r$ Antara Efikasi Kolektif dan Dimensinya dengan Iklim Organisasi Sekolah	161
Jadual 4.22	Korelasi Pearson $r$ Antara Efikasi Guru dan Dimensinya dengan Efikasi Kolektif	162
Jadual 4.23	Ringkasan Model Regresi Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Efikasi Kolektif	166
Jadual 4.24	Analisis Varians ANOVA Iklim Organisasi Sekolah dengan Efikasi Kolektif	166
Jadual 4.25	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai Iklim Organisasi Sekolah Dengan Efikasi Kolektif	167
Jadual 4.26	Ringkasan Model Analisis Regresi dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah terhadap efikasi guru	170
Jadual 4.27	Analisis Varians Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Efikasi Guru	171
Jadual 4.28	Jadual Pekali Regresi Iklim organisasi sekolah dan Efikasi Guru	171
Jadual 4.29	Ringkasan Model Efikasi Kolektif dan Efikasi Guru	174
Jadual 4.30	Jadual ANOVA efikasi kolektif dan efikasi guru	175

Jadual 4.31	Ringkasan Analisis Regresi Pelbagai bagi efikasi kolektif dan efikasi guru	175
Jadual 4.32	Ringkasan Model Analisis Regresi Hierarki (HRA)	178
Jadual 4.33	Jadual ANOVA HRA	181
Jadual 4.34	Ringkasan Analisis Pekali Regresi (HRA)	182



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH



## SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 Teori Kognitif Sosial	27
Rajah 2.2 Model Efikasi Guru Tshcannen-Moran, Hoy dan Hoy (1998)	44
Rajah 2.3 Model Berasaskan Sekolah	91
Rajah 2.4 Kerangka Konseptual: Model Kajian	96



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI SINGKATAN

<b>B.Ed</b>	Bachelor of Education
<b>CES</b>	Collective Efficacy Scale
<b>DPLI</b>	Diploma Perguruan Lepas Ijazah
<b>DPM</b>	Diploma Pendidikan Malaysia
<b>KPLI</b>	Kursus Perguruan Lepas Ijazah
<b>KPM</b>	Kementerian Pelajaran Malaysia
<b>TSES</b>	Teachers' Sense of Efficacy Scale
<b>OCI</b>	Organizational Climate Index
<b>SCI</b>	School Climate Index
<b>OHI</b>	Organizational Health Index



**UMS**  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## SENARAI LAMPIRAN

- Lampiran A Soal Selidik
- Lampiran B Surat Kebenaran Menggunakan Soal selidk
- Lampiran C Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada EPRD, KPM
- Lampiran D Surat Kebenaran Menjalankan Kajian daripada JPN Sabah
- Lampiran E Senarai Nama Panel Penyemak dan Penterjemah
- Lampiran F1 Sebaran Kenormalan Data Efikasi Guru
- Lampiran F2 Sebaran Kenormalan Data Efikasi Kolektif
- Lampiran F3 Sebaran Kenormalan Data Iklim Organisasi Sekolah
- Lampiran G Analisis Regresi Hierarki
- Lampiran G1 Jumlah Varians Yang dijelaskan bagi Skala SCI
- Lampiran G2 Graf Screeplot Skala SCI
- Lampiran G3 Jumlah Varians Yang Dijelaskan bagi skala Efikasi Kolektif (CES)
- Lampiran G4 Jumlah Varians Yang Dijelaskan Terhadap Skala Efikasi Guru (TSES)
- Lampiran G5 Graf Screeplot Efikasi Guru



UMS  
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

## PENGENALAN

### 1.1 Pendahuluan

Pendidikan berkualiti adalah pemangkin kepada pembangunan ekonomi negara selaras dengan aspirasi menjadikan *Malaysia High Income Nation* dalam Rancangan Malaysia ke-10 (RMK-10). Maka, pembangunan pendidikan berkualiti dan bertaraf dunia ialah agenda utama Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Modal insan kelas pertama dipertaruhkan untuk memacu pembangunan negara dalam merealisasikan wawasan 2020. Berdasarkan agenda penting ini guru merupakan golongan yang terlibat secara langsung untuk melaksanakan daya usaha dan pendekatan pengajaran yang mampu meningkatkan kualiti pendidikan dan memastikan hasil-hasil pembelajaran yang maksimum diperolehi murid-murid di sekolah.

Oleh itu, guru dituntut agar lebih kreatif dan inovatif untuk memastikan sistem penyampaian menjadi lebih efektif, menarik, menyeronokkan dan dapat merangsang minat pelajar untuk belajar. Kajian menunjukkan kualiti guru sangat mempengaruhi kualiti pendidikan.

*"Kualiti sesebuah negara bergantung kepada kualiti warganegaranya.*

*Kualiti warganegaranya bergantung kepada kualiti pendidikan.*

*Kualiti pendidikan sangat bergantung kepada kualiti guru-gurunya."*

(Turney, 1977)

Rothstein (2010) merumuskan bahawa kualiti sistem pendidikan tidak boleh melebihi kualiti gurunya. Ini bermakna kualiti pendidikan ditentukan oleh kualiti pengajaran guru yang berkesan dan secara langsung kualiti pembelajaran murid secara signifikan bergantung kepada kualiti guru (Charles *et al.*, 2006). Maka, guru perlu lebih kreatif, dan inovatif bagi memastikan sistem penyampaian menjadi lebih efektif, menarik dan menyeronokkan serta mampu merangsang minat murid.

Perkembangan mutakhir dalam pendidikan di Malaysia menuntut guru-guru di sekolah kompeten dalam merealisasikan pengajaran dan pembelajaran berkualiti.

Killion dan Hirsh(2001) telah menegaskan bahawa memiliki guru yang berkualiti dan kompeten untuk mengajar di sekolah akan memberi kesan yang besar terhadap pencapaian murid-murid yang seterusnya membawa peningkatan kepada kualiti pendidikan negara. Pandangan tersebut disokong oleh *National Science Teachers Association* (NSTA, 2001) yang menyatakan bahawa untuk meningkatkan tahap pencapaian murid, mereka hendaklah diajar oleh guru-guru yang mempunyai pengetahuan, kecekapan dan kemahiran mengendalikan murid yang pelbagai.

Justeru faktor kepercayaan guru terhadap keupayaan mereka mempengaruhi pencapaian murid menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualiti guru (Ashton, 1984; Berman *et al.*, 1977; Goddard *et al.*, 2000; Ramey-Gassert & Shroyer, 1992; Ross, 1998; Scharmann & Hampton, 1995). Kepercayaan dan sikap guru berkait dengan kejayaan seseorang guru menggunakan strategi pengajaran yang berkesan yang seterusnya mempengaruhi pencapaian murid-murid.

Di negara ini isu berkaitan keyakinan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran sering dibincangkan kerana impaknya terhadap kualiti pembelajaran murid. Kebimbangan awam terhadap kualiti pengajaran guru seperti yang dikemukakan dalam pernyataan Jemaah Nazir Sekolah (Jemaah Nazir Sekolah 2001, 24) seharusnya diberi perhatian serius oleh semua warga pendidik kerana perkara ini secara tidak langsung memberi gambaran kepada peranan guru dalam pencapaian matlamat pendidikan negara. Fenomena ini juga boleh dianggap sebagai manifestasi kepada ketidakpercayaan ibu bapa dan orang awam terhadap mutu dan prestasi pendidikan yang dilaksanakan oleh sekolah-sekolah awam di Malaysia (Hamzah 2001).

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Guru menghadapi pelbagai cabaran dalam mengharungi perubahan kurikulum yang bersifat dinamik selaras dengan keperluan semasa yang menuntut guru untuk melakukan penyesuaian agar segala objektif yang disasarkan melalui perubahan tersebut akan dapat dicapai. Perubahan secara mendadak boleh memberi tekanan dan menggugat keyakinan guru dalam melaksanakan tugas pengajarannya. Mesquita & Drake (1994) menjelaskan perubahan-perubahan yang berlaku dalam pendidikan pastinya membawa bersama cabaran dan ketidakpastian kepada guru-guru serta memberi kesan kepada emosi dan keyakinan guru (Smith, 2003). Guru merupakan individu terpenting di sekolah yang perlu sentiasa bersedia dan responsif kepada sebarang perubahan yang berlaku dalam bidang pendidikan. Tanpa kesediaan golongan pelaksana ini, sebarang usaha ke arah peningkatan pendidikan akan menghadapi kegagalan (Fullan, 2000; Sarason, 1990). Oleh itu, adalah penting untuk menentukan tahap keupayaan dan kemampuan guru bagi memastikan setiap perancangan memberi pulangan positif yang maksimum kepada murid-murid.

Menurut teori kognitif sosial, konstruk yang mampu untuk meramal kemampuan seseorang apabila berhadapan dengan segala cabaran dan dugaan dunia pendidikan ini ialah efikasi sendiri (Bandura, 1997; Mesquita & Drake, 1994). Pajares (2002) menyatakan kepercayaan efikasi sendiri mampu membawa perubahan terhadap motivasi manusia, kesejahteraan dan pencapaian peribadi. Sekiranya seseorang percaya bahawa tindakannya akan mempengaruhi hasil yang diingini, dia akan mempunyai keyakinan untuk bertindak dan bertahan apabila berhadapan dengan rintangan. Oleh itu, efikasi sendiri dianggap sebagai pengantara utama untuk mempengaruhi tingkah laku dan mengubah tingkah laku serta memahami dan meramal tingkah laku seseorang (Bandura, 1986). Kepercayaan efikasi mampu meramalkan tingkah laku dan tindak balas guru apabila berhadapan dengan apa juga yang berlaku di sekelilingnya. Justeru, efikasi sendiri penting kepada individu dalam melaksanakan tugas yang berhadapan dengan pelbagai masalah sama ada dalam pembelajaran, pekerjaan atau kehidupan (Bandura, 1986).



Dalam Teori Kognitif Sosial Bandura, individu yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi adalah individu yang optimistik dan percaya akan kemampuannya melakukan perubahan diri. Tahap efikasi sendiri juga mempengaruhi sejauh mana seseorang boleh berdepan dengan cabaran dan sejauh mana seseorang boleh bertahan dalam situasi yang sukar (Chan, 2006). Ini bermakna, seseorang yang mempunyai kepercayaan yang kuat terhadap kebolehan diri sendiri akan mencapai kejayaan dalam tugasnya (Pajares, 2002). Oleh itu, memiliki efikasi sendiri yang realistik adalah penting kerana dari segi pencapaian, kepercayaan efikasi sendiri berfungsi sebagai asas kepada tingkah laku (Bandura, 1989) dan juga meningkatkan motivasi serta ketahanan (Bouffard-Bouchard, 1990; Roche & Marsh, 2002).

Manakala efikasi guru merupakan sejenis efikasi sendiri yang terbentuk daripada hasil proses kognitif iaitu seseorang membina kepercayaan tentang kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu dengan baik (Bandura, 1997). Kepercayaan efikasi sendiri dibina oleh Bandura (1986) yang berteraskan kepada teori kognitif sosial. Beliau mendefinisikannya sebagai pertimbangan seseorang mengenai kemampuannya mengelola dan melaksanakan tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan (Bandura 1986, 1991, 1997). Ia menyediakan asas terhadap motivasi, keyakinan dan pencapaian peribadi. Hal ini demikian kerana tanpa kepercayaan bahawa tindakan mereka akan membuahkan hasil yang diinginkan, mereka tidak akan mempunyai kekuatan untuk bertindak atau bertahan apabila berhadapan dengan kesukaran (Bandura, 2000). Semakin kuat kepercayaan seseorang terhadap keupayaannya, semakin kuat dan semakin banyak usaha yang mereka curahkan. Kepercayaan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuan mereka dan hasil daripada usaha tersebut memberi kesan yang besar terhadap perlakuan mereka. Konstruk ini kini dianggap sebagai pemboleh ubah yang paling relevan dalam penyelidikan pendidikan, terutama berhubung prestasi guru dan keberhasilan pencapaian murid (Good & Brophy, 2003).

Guru yang mempunyai efikasi tinggi cenderung menunjukkan minat yang mendalam terhadap pengajaran dan menunjukkan komitmen terhadap



pengajarannya di dalam kelas (Knobloch & Whittington, 2003). Mereka juga kurang mengkritik murid yang membuat kesilapan dan bersedia membantu murid yang berprestasi rendah (Hoy & Spero, 2005; Poulou & Norwich, 2002; Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2001, Ross, 1998, Ashton & Webb, 1986, Gibson & Dembo, 1984). Guru yang mempunyai efikasi tinggi tidak menjadikan kekurangan dan kekangan sebagai halangan malah akan berusaha dengan lebih gigih untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Guru berefikasi tinggi tidak mengelak daripada melaksanakan tugas pengajaran tetapi berusaha untuk menyelesaikan tugas pengajaran tersebut dengan jaya.

Sebaliknya, guru yang memiliki efikasi yang rendah agak cenderung untuk meragui keupayaan mereka dalam mempengaruhi pembelajaran murid-murid. Guru yang sebegini akan mengelak untuk merancang aktiviti yang mereka rasakan diluar keupayaan. Mereka juga tidak mempunyai semangat dan kegigihan untuk membantu murid-murid yang mempunyai masalah. Guru-guru yang memiliki aras keyakinan yang rendah akan mengelak daripada melakukan tugas-tugas yang sukar. Oleh itu, guru-guru yang rendah efikasi ini hanya akan menunjukkan tahap prestasi mengajar yang rendah (Vrugt, Oort & Zeeberg, 2002) dan tidak mampu untuk melahirkan murid-murid yang berprestasi tinggi.

Kajian-kajian yang dilakukan telah menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan konsisten antara konstruk efikasi guru dengan pencapaian murid khususnya dalam pendidikan arus perdana (Zimmerman, 2008; Schunk & Pajares 2009; Good & Brophy, 2003; Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Pajares, 1996; Bandura, 1997; Ashton & Webb, 1986; Anderson, Greene, & Loewen, 1988). Kajian juga menunjukkan bahawa efikasi guru berkait dengan perlakuan guru yang mendorong pencapaian murid (Goddard, Hoy, & Woolfolk Hoy, 2000) serta berupaya meramalkan tingkah laku guru dan juga murid (Gibson & Dembo, 1984); Pajares, 1996; Soodak & Podell, 1994; Hancock & Scherff, 2010) yang sekaligus meramalkan pencapaian murid-murid (Gibbs, 2003). Guru yang memiliki kepercayaan terhadap keupayaan mereka sahaja diyakini mampu menghadapi setiap masalah yang timbul dan berupaya memberi impak positif terhadap pencapaian murid (Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2000).

Penyelidikan lain pula menunjukkan bahawa efikasi kolektif di sekolah-sekolah juga mungkin mempunyai kaitan langsung dengan pencapaian murid di sekolah-sekolah (DiFabio, Majer & Taralla, 2006; Garcia, 2004; Goddard, Hoy, & Woolfolk Hoy, 2000; Burcham, 2009). Goddard *et al.*, (2000) mendefinisikan efikasi kolektif sebagai persepsi guru-guru terhadap usaha-usaha yang dilakukan secara kumpulan akan memberi kesan positif terhadap murid. Goddard *et al.* (2000) membuat kesimpulan daripada kajian mereka bahawa efikasi kolektif merupakan satu-satunya faktor penyumbang yang lebih besar terhadap pencapaian murid mengatasi faktor sosio-ekonomi. Sebelumnya, Bandura (1997) membuat kesimpulan bahawa efikasi kolektif mana-mana kumpulan memberi kesan langsung terhadap pencapaian mana-mana kumpulan. Hal ini demikian kerana pegangan atau tingkah laku kumpulan mampu memberi kesan kepada setiap ahli yang terdapat di dalam kumpulan tersebut.

Oleh itu, perbezaan efikasi antara kumpulan ini sekaligus menjelaskan akan perbezaan pencapaian murid yang berbeza mengikut sekolah. Hal ini demikian kerana efikasi kolektif berpotensi mempengaruhi pencapaian murid yang menyebabkan berlakunya perbezaan pencapaian mengikut sekolah (Khalid, 2009; Adam & Forsyth, 2006, Petersen, 2008; Aldhafri, 2006; Goddard, 2001; Solomon, 2007; Goddard & Skrla, 2006). Menurut Bandura (1993), semakin kuat perkongsian kepercayaan dalam efikasi pengajaran di sesebuah sekolah maka prestasi akademik murid akan bertambah baik. Tahap efikasi kolektif yang tinggi dianggap mempunyai kaitan dengan kecekalan ahli kumpulan melihat kegagalan hanya bersifat sementara dan dapat diatasi bersama-sama (Goddard & Skrla, 2006). Oleh itu, apabila berhadapan dengan pelbagai halangan, sebagai kumpulan yang mempunyai efikasi kolektif yang tinggi mereka lebih cenderung meneruskan usaha untuk mengatasi masalah yang dihadapi dan bukannya menarik diri daripada terus berusaha.

Dapatan-dapatan kajian menunjukkan akan kepentingan kedua-dua konstruk tersebut sama ada peringkat individu mahupun kumpulan bagi menjana pendidikan yang berkualiti. Selain itu, efikasi guru juga berkait dengan konteks pengajaran yang tertentu. Milner dan Woolfolk Hoy (2002) menyatakan akan