

EFIKASI-KENDIRI GURU BESAR : PENEROKAAN DAN PEMBINAAN INSTRUMEN

Oleh:

SAZALI YUSOFF

Prof. Madya ZURIDA BINTI ISMAIL Ph. D.

Prof. Madya MUSTAPA BIN KASSIM Ph. D.

Universiti Sains Malaysia

ABSTRAK

Konstruk efikasi-kendiri telah mendapat perhatian yang amat menggalakan dalam literatur gelagat organisasi. Individu yang mempersepsikan dirinya yakin boleh melakukan sesuatu tugas didapati lebih berjaya daripada individu yang menjangkakan mereka akan gagal. Artikel ini meninjau status efikasi-kendiri guru besar dengan mentadbirkan instrumen 'Skala Efikasi-Kendiri Pengurusan Sekolah Rendah, SEPSer', instrumen yang dibina berdasarkan model instrumen Prinses (Dimmock & Hattie, 1996), ke atas 165 orang guru besar. Analisis faktor instrumen SEPSer dengan menggunakan putaran varimax menghasilkan dua subskala, yang dinamakan 'Efikasi Pengurusan Akademik dan Staf, EPAS' dan 'Efikasi Pengurusan Urustadbir, EPUT'. Indeks Kebolehppercayaan alpha Cronbach EPAS dan EPUT adalah .952 dan .964 masing-masing. Disamping itu, analisis regresi berganda dilakukan kepada beberapa ciri demografi guru besar bagi meninjau nilai SEPSer.

1. PENGENALAN

Blumberg & Greenfield (1980) menegaskan bahawa guru besar adalah orang yang paling penting dan berpengaruh di sekolah. Guru besar merupakan orang yang berada pada kedudukan yang paling strategik dalam pembangunan dan perubahan sekolah. Mereka adalah orang yang bertanggung jawab ke atas semua aktiviti yang dijalankan di sekolah. Kepemimpinan guru besarlah yang menentukan kerancangan sekolah (set the tone), iklim pembelajaran, tahap profesionalisme dan morel guru dan darjah keprihatinan guru terhadap anak muridnya. guru besar merupakan penghubung antara sekolah dengan komuniti setempat, dan cara ia memainkan peranan itu banyak mempengaruhi sikap murid dan ibubapa terhadap sekolah. Jika keadaan sekolah ceria, inovatif, berpusatkan murid; mempunyai reputasi kecemerlangan pengajaran; murid mencapai tahap maksimum kemampuan mereka; selalunya masyarakat akan memuji atau menyatakan itu adalah disebabkan oleh kepimpinan sekolah yang cemerlang (Hoy & Miskel, 2001).

Seiring dengan perkembangan pendidikan yang pesat dan harapan masyarakat yang tinggi terhadap sekolah, guru besar terpaksa berdepan dengan pelbagai kehendak dan kemahuan pelbagai 'stakeholders' yang inginkan sekolah diurus dengan berkesan. Oleh kerana itu, guru besar terpaksa menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang belum pernah dialami sebelumnya, dan terpaksa pula menangani pelbagai masalah dan cabaran demi memenuhi harapan tinggi dari pelbagai stakeholders. Terdapat sedikit kajian yang menerangkan bagaimana guru besar mampu mengharungi situasi-situasi yang bukan biasa baginya dalam melaksanakan pengurusan sekolah. Mungkin salah satu daripada atribut terpenting yang mempengaruhi guru besar dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru besar ialah efikasi-kendirinya.

Bandura (1986) telah mendefinisikan efikasi-kendiri seperti berikut:

Pertimbangan (judgements) seseorang itu mengenai kemampuannya mengelola dan melaksana tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Ia tiada kena mengena dengan kemahiran seseorang itu, tetapi ia adalah berkenaan dengan pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan kemahiran yang dimilikinya.

(ms: 391)

Bandura (1986) menyatakan efikasi-kendiri mempengaruhi prestasi dengan meningkatkan usaha dan kecekalan. Individu yang mempunyai efikasi-kendiri tinggi bekerja lebih rajin dan mampu berkerja dalam tempoh yang lama dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi-kendiri rendah (Wood & Bandura, 1989).

Bandura (1986, 1997) menyatakan sumber efikasi-kendiri adalah pelbagai dan kompleks, dan beliau telah mengenalpasti empat kategori pengalaman yang membentuk efikasi-kendiri iaitu kejayaan peribadi (enactive mastery), peniruan, bujukan verbal, dan keadaan fisiologikal dan afektif. Efikasi-kendiri terbentuk melalui proses kognitif yang lama hasil daripada proses menilai (appraising), menyatu (integrating), dan mengadun (orchestrating) keempat-empat pengalaman tadi.

Kajian-kajian lalu telah menunjukkan efikasi-kendiri mempunyai perkaitan dengan kejayaan pemimpin dan individu (Bandura, 1977; Hoy & Woolfolk, 1993). Manakala kajian juga menunjukkan guru besar berkesan mempunyai efikasi yang lebih tinggi daripada guru besar yang kurang berkesan (Christensen, 1986; DeMoulin, 1993; Dimmock & Hattie, 1996; Fuller, et. al. 1982). Guru besar berefikasi-kendiri tinggi juga dihormati oleh stafnya kerana ia sering menggunakan 'kuasa pakar atau referen' daripada menggunakan 'kuasa sah, paksaan, atau ganjaran' dalam melaksanakan tugas hariannya (Lyons & Murphy, 1994). Goldstein (1991) pula menyatakan kepercayaan seseorang itu terhadap kemampuan bagi melaksanakan sesuatu tugas, merupakan suatu bidang yang penting untuk diterokai dimasa akan datang, dan pandangan disokong oleh Hellervick, et.al. (1992) yang menyatakan pembinaan efikasi-kendiri guru besar adalah penting bagi sebarang kejayaan intervensi perubahan.

2. TUJUAN

Tujuan kertas ini adalah untuk melaporkan pembinaan dan keputusan daripada pentadbiran instrumen Skala Efikasi Pengurusan Sekolah Rendah

3. KAEDAH: PENGUKURAN EFIKASI KENDIRI

3.1. Instrumentasi

Pembinaan skala efikasi-kendiri guru besar adalah berasaskan kepada Teori Efikasi-Kendiri Bandura (1986, 1997) dan model instrumen "Skala Efikasi-Kendiri Pengetua, (*Prinses*)" (Dimmock & Hattie, 1996). Penyelidik menggunakan kaedah yang digunakan Dimmock & Hattie (1996) dalam membina instrumen efikasi-kendiri guru besar tetapi penyelidik tidak menghadkan kepada situasi-situasi pengstruktur semula dan menangani perubahan sahaja seperti yang dilakukan oleh Dimmock & Hattie (1996), sebaliknya pembinaan instrumen efikasi-kendiri guru besar adalah menjurus kepada pengurusan sekolah *per se*.

Sungguhpun 'situasi' menjadi isu dalam mengukur efikasi-kendiri tetapi tidaklah mustahil untuk membina skala efikasi-kendiri yang bersifat generik yang boleh digunakan dalam pelbagai situasi

(Dimmock & Hattie, 1996). Terdapat prinsip-prinsip yang sama dalam pembinaan skala efikasi-kendiri guru besar antaranya ialah kesahan skala dapat dibaiki apabila ia didasarkan kepada situasi-situasi berikut: efikasi-kendiri sebagai suatu konsep, perhubungan efikasi-kendiri dengan pelbagai tugas yang dihadapi guru besar, situasi-situasi (item-item skala) mestilah berkaitan dengan tugas, situasi-situasi yang dibina mestilah mengandungi tahap-tahap kesukaran yang berbeza, dan skala mestilah memberi peluang guru besar menyatakan kekuatan efikasi-kendirinya, dan bukan hanya menyatakan mereka ada atau tidak ada efikasi-kendiri (Bandura, 'Guide for Constructing Self-Efficacy Scales', March 2001 – hubungan peribadi; Dimmock & Hattie, 1996).

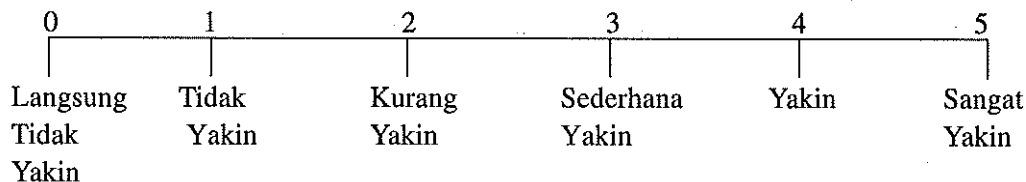
Pada peringkat awal pembinaan skala ini, seramai 35 orang peserta kursus yang terdiri dari guru besar seluruh Malaysia telah diminta menulis '*pengalaman sebenar*' mereka berhubung dengan pengurusan sekolah. Mereka dijelaskan supaya menulis pengalaman sebenar seperti situasi, senario, isu, cabaran atau masalah yang benar-benar mencabar kewibawaan mereka sebagai guru besar. Mereka dijelaskan juga supaya menulis situasi, cabaran, senario, isu atau masalah yang sangat rumit dan sukar bagi mereka untuk menangani dan mendapatkan penyelesaian dari situasi tersebut. Masa interaksi antara penyelidik dengan kumpulan guru besar ini adalah lebih kurang 50 minit.

Respons daripada kumpulan guru besar ini telah menghasilkan 39 situasi atau pengalaman yang benar-benar memberi cabaran kepada kewibawaan mereka. Setelah menyelidiki kesemua situasi tersebut, penyelidik telah membina 19 item soal selidik, dan ia dinamakan sebagai 'Skala Efikasi Pengurusan Sekolah Rendah, (SEPSer)'. Pemurnian SEPSer telah dilakukan oleh pakar dalam bidang pengurusan sekolah, psikologi, dan psikometrik.

Berikut ialah contoh item yang telah dimurnikan hasil daripada maklum balas pakar-pakar tersebut:

Sejauh manakah anda *yakin* untuk menangani situasi-situasi berikut:

1. Keputuan UPSR sangat rendah dalam lima tahun berturut-turut.



3.2 *Field Test* Instrumen Efikasi Pengurusan Sekolah Rendah

Lima orang guru besar telah dipilih untuk memberi maklum balas instrumen dari aspek kejelasan arahan, panjang instrumen, ketepatan item, dan sebagainya. Sungguhpun begitu maklum balas daripada guru besar yang terlibat dalam *field test* ini menunjukkan instrumen adalah sesuai dan mereka tidak mempunyai masalah bagi memahami maksud instrumen.

3.3 Ujian Rintis Instrumen Efikasi Pengurusan Sekolah Rendah (SEPSer)

Ujian Rintis telah dijalankan ke atas 53 orang guru besar yang menghadiri kursus pengurusan sekolah kelolaan Institut Aminuddin Baki. Penyelidik telah meminda beberapa item terutamanya dari aspek kejelasan maksud item. Kebolehpercayaan alpha Cronbach daripada ujian rintis ini ialah .87.

3.4 Sampel dan Prosedur Pentadbiran Instrumen Efikasi Pengurusan Sekolah Rendah (SEPSer)

Seramai 165 orang guru besar di Kedah telah menyempurnakan instrumen SEPSer bagi

tujuan analisis. Pemilihan sampel adalah secara rawak. Seramai 110 (66.7%) orang adalah lelaki dan 55 (33.3%) orang adalah perempuan. 23 (13.9 %) orang berumur antara 30-40 tahun, 90 (54.5 %) orang berumur antara 41-50 tahun, dan 52 (31.5 %) orang berumur melebihi 51 tahun. Seramai 119 (72.1 %) orang adalah berbangsa Melayu, 31 (18.8 %) orang bangsa Cina, dan 15 (9.1 %) bangsa India. Manakala dari aspek kelayakan akademik tertinggi pula, seramai 40 (24.2 %) orang mempunyai SPM/MCE, 80 (48.5%) orang mempunyai STPM/HSC, 41 (24.8 %) orang mempunyai Diploma Sains, dan 4 (2.4%) mempunyai ijazah pertama. Seramai 2 (1.2 %) mempunyai pengalaman kurang daripada 2 tahun sebagai guru besar, 37 (22.4 %) orang antara 2-3 tahun, 62 (37.6%) orang antara 4-6 tahun, 29 (17.6%) orang 7-9 tahun, dan 26 (15.7%) mempunyai pengalaman lebih 10 tahun. Seramai 144 (87.3%) orang pernah mengikuti kursus pengurusan sekolah kelolaan IAB dan 21 (12.7%) orang tidak pernah hadir kursus pengurusan sekolah kelolaan IAB.

Sampel kajian dipilih dengan menggunakan teknik persampelan rawak berstrata perkadaran kerana teknik ini lebih berkesan bagi mendapatkan maklumat daripada setiap strata (Sekaran, 2000). Disamping itu teknik ini juga dapat mengawal kesahan dalaman sampel. Sekolah-sekolah distratakan mengikut jenis sekolah iaitu sekolah kebangsaan, sekolah jenis kebangsaan Cina, dan sekolah jenis kebangsaan Tamil. Setelah sekolah-sekolah distratakan, teknik persampelan rawak sistematik digunakan bagi memilih sekolah dalam setiap strata. Bilangan sekolah dalam setiap strata dipilih dengan menggunakan persampelan perkadaran.

Penyelidik mengirim instrumen melalui pos kepada sampel yang telah dipilih. Bersama dengan instrumen kajian, disertakan juga sampul surat berselem beralamat penyelidik bagi memudahkan responden mengembalikannya.

Penyelidik menggunakan kaedah 'analisis faktor' dan 'anggaran kebolehppercayaan' bagi menilai SEPSeR. Penyelidik mengambil kira tiga kriteria bagi memilih faktor-faktor instrumen. Tiga kriteria itu ialah berdasarkan kepada:

- i. nilai eigen (>1)
- ii. bilangan faktor yang sesuai
- iii. teori yang mendasari faktor tersebut

3.5 Analisis Faktor

Penyemakan ke atas matrik korelasi item-item mendapati 21 daripada 171 korelasi tidak signifikan pada aras .01. Nilai penentu korelasi matrik juga didapati rendah (1.38×10^{-11}) iaitu kurang daripada 1.0×10^{-5} . Ini membayangkan wujudnya multicollinearity antara item-item atau singularity bagi sesetengah item.

Sungguhpun begitu nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) = .849, iaitu lebih daripada 0.5. Ini memberi gambaran sampel adalah cukup untuk meneruskan membuat analisis faktor. Dapatan Ujian Bartlett yang menunjukkan keseluruhan korelasi matrik adalah signifikan ($df = 171$; $p = .0000$) dan chi-square = 1121.090. Penyemakan ke atas korelasi anti-imej juga menunjukkan semua item mempunyai nilai korelasi melebihi 0.5, dan ini memberi gambaran sampel adalah memadai untuk meneruskan analisis faktor.

Jumlah varians setiap item (komunaliti) yang menyumbang kepada faktor-faktor semuanya melebihi 0.5 kecuali item Var10 yang mempunyai nilai 0.452. Ini menunjukkan sumbangan varians semua item adalah besar kepada faktor-faktor.

Scree Test (Cartell, 1966) yang menentukan bilangan faktor yang akan diputarakan secara orthogonal dengan kaedah varimax mendapati 3 faktor sudah memadai bagi menerangkan jumlah varian. Faktor 1 menyumbang sebanyak 59.75 % daripada varians, Faktor 2 menyumbang sebanyak 9.27 % daripada varians, dan Faktor 3 menyumbang sebanyak 7.20 % daripada varians. Jumlah varians, 76.23 %, adalah besar bagi faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor selebihnya tidak signifikan dalam menyumbang kepada jumlah varians (nilai eigen < 1).

Bagi mendapatkan perkaitan yang maksimum antara item-item dengan faktor-faktor, putaran orthogonal kaedah varimax digunakan bagi memutarakan faktor-faktor tersebut. Didapati muatan yang tinggi ke atas faktor 1 mempunyai 11 item, faktor 2 mempunyai 7 item, dan faktor 3 hanya 1 item. Faktor 1 menerangkan sebanyak 38.16 % daripada jumlah varians, Faktor 2 menerangkan sebanyak 29.58%, dan faktor 3 menerangkan sebanyak 8.50% daripada jumlah varians.

Memandangkan faktor 3 hanya memetik satu item sahaja, dan kesukaran untuk mendefinisikan faktor tersebut maka penyelidik telah menghadkan hanya 2 faktor sahaja untuk menerangkan dimensi instrumen SEPSer. Hasil daripada analisis faktor yang hanya menghadkan 2 faktor sahaja yang perlu dipetik, jumlah varians yang diterangkan oleh faktor-faktor juga turut berubah iaitu daripada 76.23 % kepada 69.03 %. Jumlah varians sebanyak 69.03 % masih dianggap besar dan boleh diterima dalam penyelidikan sains sosial (Hair, 1995). Matrik komponen yang telah diputarakan turut berubah. Faktor 1 memetik 11 item dan faktor 2 memetik 8 item.

Faktor 1 memetik item 9 hingga 19 (var18 - var28), dan ia dinamakan sebagai subskala 'Efikasi Pengurusan Urus Tadbir', EPUT (11 item). Manakala faktor 2 pula memetik item 1 hingga 8 (var10 - var17) dan penyelidik telah menamakan faktor 2 sebagai subskala 'Efikasi Pengurusan Akademik & Staf', EPAS (8 item).

Hasil daripada analisis faktor ini, dua faktor sudah memadai bagi menerangkan varians dalam skala SEPSer. Faktor 1 yang mempunyai 11 item dinamakan subskala '*efikasi pengurusan akademik dan staf, EPAS*', dan faktor 2 pula yang mempunyai 8 item dinamakan sebagai subskala '*efikasi pengurusan urus tadbir, EPUT (governance efficacy)*'. Contoh item subskala Efikasi Pengurusan Akademik, EPAS ialah "Pencapaian akademik keseluruhannya amat mendukacitakan". Manakala contoh item subskala efikasi pengurusan urus tadbir, EPUT ialah "Keadaan fizikal sekolah yang usang dan berbahaya kepada murid".

3.6 Kebolehpercayaan SEPSer

Koefisien kebolehpercayaan alpha Cronbach EPAS dan EPUT adalah .952 dan .964 masing-masing. Nilai alpha Cronbach jauh lebih besar daripada nilai alpha .60 yang sesuai seperti yang dicadangkan Nunnally (1978) bagi tujuan penyelidikan.

3.7 Kesahan Instrumen Efikasi-Kendiri Guru Besar

Instrumen mempunyai kesahan kandungan kerana pembinaan item-item adalah berdasarkan kepada respons awal yang diberi oleh guru besar sendiri.

Disamping itu penyemakan ke atas korelasi item dengan item mendapati 18 daripada 171 pasangan mempunyai korelasi kurang daripada 0.3, manakala yang selebihnya adalah tinggi. Sungguhpun begitu, korelasi item dengan min skor instrumen mendapati kesemuanya tinggi iaitu melebihi 0.25. Dapatan ini menunjukkan instrumen mempunyai kesahan yang baik dimana korelasi item dengan item, dan item dengan min skor instrumen melebihi aras yang dianggap sesuai untuk penyelidikan (Nunnally, 1978).

3.8 Analisis Regresi Berganda

Bagi menilai instrumen SEPSeR, penyelidik telah membuat analisis regresi berganda dengan lima pembolehubah demografi guru besar iaitu; jantina, umur, kelayakan akademik tertinggi, pengalaman sebagai guru besar, dan kehadiran kursus pengurusan sekolah kelolaan IAB. Penyelidik menggunakan keseluruhan skor SEPSeR, dan bukannya mengikut dimensi SEPSeR untuk tujuan analisis regresi berganda. Keputusan analisis tersebut seperti ditunjukkan dalam jadual di bawah:

$R^2 = .069$; $F = 1.00$; $p = .424$			
	Beta	t	p
Jantina	-.024	-.120	.905
Umur	.040	.148	.883
Kelayakan akademik	-.417	.993	.324
Pengalaman	.703	1.988	.051
Kehadiran kursus	-.280	-.641	.524

Jadual 1 : Regresi Pembolehubah Demografi dengan Efikasi-Kendiri

Daripada Jadual 1, di dapati R berganda (R^2) tidak signifikan. Ini menunjukkan efikasi-kendiri guru besar tidak mempunyai perkaitan dengan semua pembolehubah demografi di atas. Pembolehubah pengalaman sebagai guru besar adalah yang paling hampir mempunyai perkaitan dengan efikasi-kendiri ($t = 1.988$; $p = .051$), di mana guru besar yang berpengalaman mempunyai efikasi-kendiri yang lebih tinggi daripada guru besar yang kurang pengalaman.

4. PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Instrumen SEPSeR yang dibina sesuai digunakan bagi mengukur efikasi-kendiri guru besar dan juga menilai keberkesanan program latihan pengurusan sekolah. Sungguhpun SEPSeR mempunyai nilai psikometrik yang baik, tetapi ia juga perlu penambahbaikan. Umpamanya, SEPSeR dibina berasaskan kepada respons yang diberi oleh 35 orang guru besar. Sekiranya, bilangan ini dapat ditambah, kemungkinan bilangan item juga turut berubah.

Terdapat cukup bukti menunjukkan mereka yang mempersepsikan diri mereka sebagai berefikasi tinggi dapat meningkatkan prestasi diri dan juga organisasi. Penekanan kepada faktor dalaman individu mestilah seimbang dengan kemajuan teknologi kerana faktor sumber manusia adalah penting untuk meningkat prestasi sesebuah organisasi. Stasjkovic & Luthans (1998) dalam meta-analisis ke atas 114 kajian telah mendapati bahawa terdapatnya perkaitan yang signifikan antara efikasi-kendiri dengan prestasi kerja. Perkaitan yang signifikan ini boleh diterjemahkan sebagai pertambahan sebanyak 28 % kepada prestasi kerja. Oleh kerana itu pengurusan sumber manusia sangat penting dalam meningkatkan prestasi sesebuah syarikat.

RUJUKAN:

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, N J.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman. New York.
- DeMoulin, D F. (1993). Re-conceptualizing the self-efficacy paradigm: Analysis of an eight-year study. *Education*, Winter 93, Vol. 114 Issue 2, p167
- Dimmock, C. & Hattie, J. (1996). School Principals' Self-Efficacy and its Measurement in a Context of Restructuring. *School Effectiveness and School Improvement*. Vol. 7, No.1, pp. 62-75.
- Fuller, B., Wood, K., Rapoport, T., & Dornbusch, M. (1982). The organizational context of individual efficacy. *Review of Educational Research*, 52, 7-30.
- Hair, J.F. Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. & Black, W.C. (1995). *Multivariate Data Analysis with Reading*. 4th. Ed. Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice (6th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1993). Teacher's Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. *Elementary School Journal*. 93(4), 355-372.
- Lyons, C.A.& Murphy, M.J. (1994). Principal Self-Efficacy and the Use of Power. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (New Orleans, LA, April 4-8, 1994). Dokumen ERIC, ED 373421.
- Nunnaly, J.C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd. Ed. New York: McGraw-Hill Book Co.

Perbincangan:

- Penyoal : Encik Balasandaran A. Ramiah dari IAB
- Soalan : Dalam dapatan kajian, pengalaman dan kehadiran kursus perlukan lebih penjelasan. Tolong berikan definasi operasional bagi pengalaman dan kehadiran kursus. Bagi pengalaman, adakah ianya 'collective experience' manakala kehadiran kursus, adakah kursus itu 'competency base' atau tidak
- Jawapan : Bagi pengalaman, ia bermaksud bermula dari tarikh seseorang itu dilantik sebagai Guru Besar. Bagi kehadiran kursus pula, ia bermakna menghadiri kursus pengurusan sekolah anjuran IAB.