

KE ARAH ORGANISASI PEMBELAJARAN: SATU TINGKATAN DI
SEKOLAH MENENGAH SEBANGSARI AGAMA,
NEGERI JOHOR DARUL TAKZIM

SALINA BINTI ABD. KADAR

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

108005



108005

ABSTRAK

Kajian diskriptif tinjauan institusi ini adalah bertujuan untuk melihat tahap organisasi pembelajaran berdasarkan audit pembelajaran dalam organisasi iaitu faktor keupayaan jabatan, pengurus, latihan dan organisasi secara keseluruhan di Sekolah Menengah Kebangsaan Agama (SMKA) Negeri Johor Darul Takzim. Seterusnya kajian ini melihat perhubungan antara tahap organisasi pembelajaran dengan faktor keupayaan pembelajaran dalam organisasi dan melihat faktor yang paling berpengaruh. Kajian juga melihat perbezaan persepsi antara staf akademik dan staf sokongan serta mengkaji faktor penggalak dan penghalang organisasi pembelajaran yang paling dominan. Data diperolehi daripada soal selidik yang diubahsuai daripada audit pembelajaran yang direkabentuk oleh Micheal, Roderick dan Mulrooney (1995). Responden kajian yang terlibat adalah 159 orang staf fungsional yang terdiri daripada 124 orang staf akademik dan 35 orang staf sokongan. Kebolehpercayaan instrumen kajian ialah 0.9168 pada skala Alpha Cronbach. Data kajian dianalisis menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences (SPSS) For Windows 9.0*. Dapatan kajian menunjukkan organisasi yang dikaji berada di tahap organisasi pembelajaran yang sederhana. Ujian Korelasi Pearson membuktikan bahawa terdapat perhubungan sederhana yang signifikan di antara tahap organisasi pembelajaran dengan faktor keupayaan pengurus, jabatan dan organisasi secara keseluruhan dan juga terdapat perhubungan rendah yang signifikan dengan faktor keupayaan latihan. Ujian Regresi Berganda mendapati faktor yang paling berpengaruh adalah faktor keupayaan jabatan, dan organisasi secara keseluruhan. Ujian-t mendapati tiada perbezaan yang signifikan antara persepsi staf akademik dan staf sokongan terhadap tahap organisasi pembelajaran. Faktor penggalak pembelajaran yang paling dominan adalah sokongan, peluang dan komitmen yang diberikan pihak atasan. Faktor penghalang pembelajaran yang paling dominan adalah pihak pengurusan atasan yang merasakan mereka tahu semua jawapan dan enggan mengiktiraf pendapat yang baik. Seterusnya cadangan diberikan kepada organisasi untuk memperbaiki situasi. Cadangan kajian lanjutan juga diberikan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Tekanan kritikal yang dihadapi organisasi kini adalah 'globalisasi'. Ia adalah berkenaan persekitaran luaran abad ke 21 yang bercirikan keadaan 'cepat berubah', 'tidak kepastian', 'kecelaruan' dan 'tidak dapat dijangka' (Grieves, 2000) yang berpunca dari teknologi informasi. Dalam hal ini sekolah sebagai sebuah organisasi juga tidak terlepas daripada menghadapi pelbagai tekanan ini samada secara sedar atau tidak. Kini timbullah pendapat yang mengatakan versi pengurusan yang ada dan teori pengurusan adalah tidak memadai bagi organisasi mencari 'niche' dalam persekitaran. Ramai penulis mengenalpasti permasalahan utama dalam paradigma pengurusan organisasi kini adalah yang berdasarkan rasionalistik atau corak pemikiran Cartesian yang berfikir secara linear, kuantifikasi, arahan dan kawalan organisasi atau lebih dikenali sebagai corak pemikiran pengurusan 'Second Wave' kini tidak mampu menghadapi tekanan globalisasi berbanding dengan teori 'Third Wave' yang memusatkan isu pembelajaran dan pengurusan ilmu pengetahuan (Bryans dan Smith, 2000). Justeru itu sekolah sebagai sebuah organisasi perlu membuat anjakan paradigma dalam amalan pengurusan yang mengamalkan kawalan struktur kepada pengurusan yang menekankan amalan-amalan pembelajaran yang berterusan yang membawa kepada penambahbaikan agar ia dapat terus hidup mantap dan tidak jumud.

Kehebatan fenomena teknologi maklumat yang berlaku kini seharusnya membuka peluang kepada organisasi untuk bersaing tetapi perkara sebaliknya berlaku jika kita tidak membuat anjakan paradigma seperti yang dinyatakan oleh Mc Gill dan Slocum (1993) iaitu tribulasi hari ini adalah, setiap organisasi berpeluang untuk bersaing tetapi hanya sedikit yang mampu meraih keuntungan darinya iaitu organisasi pembelajaran atau "Learning Organisation".

Pembelajaran organisasi adalah hasil usaha pergerakan perkembangan organisasi dalam tahun 1960an sehingga 1970an. Selepas itu Schein, Bechard, Bennis, Walton, Blake dan Mouton dan lain-lain mendefinisikan teknologi sebagai "perubahan". Ketika itu perkataan teknologi digandingkan dengan metafora organisasi sebagai mesin. Ia memberi penekanan aplikasi "outside in". Namun kini metafora organisasi adalah sekumpulan organisma atau benda hidup yang memerlukan keseimbangan "inside-out" yang memberi fokus kepada perkembangan dan transformasi apa yang telah ada. "Inside out" adalah satu proses berterusan yang berdasarkan kepada undang-undang semulajadi yang mengendalikan perkembangan individu (Covey, 1989). Pembelajaran dianggap sebagai kunci utama yang memainkan peranan penting dalam organisasi yang ingin terus berkembang. Pesepsi mengenai 'belajar' telah berubah. Ia bukannya bermaksud belajar seperti di bangku sekolah tetapi ia adalah 'belajar' di tempat kerja (Pearn, 1995).

Dalam mengaplikasikan konsep "inside out" ini organisasi di sekolah harus mengenalpasti mekanisma yang boleh digunakan untuk tujuan pembelajaran merentas organisasi. Unit-unit kecil dalam organisasi seperti keupayaan jabatan, keupayaan pengurus dan keupayaan latihan boleh dimaksimakan dalam mewujudkan organisasi pembelajaran. Apabila sesebuah sekolah menjadi organisasi pembelajaran ia akan lebih mudah membuat perubahan daripada ia dipaksa berubah disebabkan desakan persekitaran. Perubahan "inside-out" adalah lebih mantap daripada perubahan "outside-in".

Institusi sekolah adalah tempat untuk membangunkan tenaga kerja sesebuah negara maka adalah wajar ia membudayakan belajar sepanjang hayat secara kolektif dan kolaboratif agar tenaga kerja yang dilahirkan mampu bersaing dalam era globalisasi di mana persaingan kini adalah berdasarkan kepada "knowledge-economy" iaitu siapa lebih pintar dia akan menguasai ekonomi. Kini kita telah memasuki era komunikasi dan kolaborasi global, maka kita memerlukan profesional yang mampu bekerja dalam kumpulan bagi menyelesaikan masalah. Masyarakat tidak lagi bergantung secara khusus kepada pekerja kilang tetapi kepada mereka yang belajar seumur hidup, mampu berfikir secara kritikal, menyelesaikan masalah serta bekerja secara kumpulan. Kemahiran hari esok adalah pekerja yang berpengetahuan (King dan Frick, 1999).

Banyak negara membangun di dunia kini mengatur strategi untuk menjadikan masyarakatnya mengamalkan budaya belajar yang berterusan. Contohnya Taiwan meletakkan target 80% daripada pelajar-pelajar yang meninggalkan bangku sekolah menengah harus mendapat tempat untuk terus belajar di universiti. Britain pula meletakkan matlamat menjadikan masyarakatnya sentiasa belajar sebagai matlamat nasional kerana percaya cabaran persaingan abad ini adalah kemampuan kemahiran dan aspirasi pekerja yang tinggi, piawai barangan yang tinggi serta tahap kepuasan pelanggan yang tinggi. Begitu juga Singapura, Perdana Menteri Goh Chok Tong melalui ucapannya percaya kekayaan masa depan adalah bergantung kepada kapasiti untuk belajar sepanjang hayat. Dalam konteks ini juga Y.A..B. Perdana Menteri Malaysia telah menegaskan:-

Daripada pengalaman ekonomi yang menakjubkan selama dua dasawarsa yang lalu di kalangan semua negara yang dulunya terbatas "sumber alamnya" maka amatlah jelas bahawa sumber yang paling utama bagi sesebuah negara adalah bakat, kemahiran, daya cipta dan daya usaha rakyatnya. Tenaga otak kita adalah sumber yang jauh lebih berharga daripada sumber alam. Rakyat adalah sumber kita yang utama. Tanpa ragu-ragu lagi, pada tahun 1990an dan seterusnya Malaysia mestilah