

PEMBELAJARAN BERKAITAN SOSIALISASI (SOSIALIZATION RELATED LEARNING) DI KALANGAN STAF BARU : SATU TINJAUAN AWAL DI BEBERAPA BUAH SEKOLAH DI SELANGOR

oleh:

OMAR ABDULL KAREEM, Ph. D.
Universiti Pendidikan Sultan Idris
Tanjung Malim, Perak.
(omarak@upsi.edu.my)

ABSTRAK

Pembudayaan organisasi berkait rapat dengan proses sosialisasi yang berlaku dalam organisasi. Proses sosialisasi yang sihat boleh dipupuk dengan kerjasama erat di kalangan seluruh warga organisasi. Pembelajaran berasaskan sosialisasi (Socialization Related Learning) pula merupakan antara faktor yang dapat menjayakan proses sosialisasi yang sihat dan positif. Kajian ini bertujuan untuk melihat pembelajaran berasaskan sosialisasi di kalangan staf baru di beberapa buah sekolah di Selangor. Responden terdiri daripada staf baru sekolah yang tergolong dalam empat kategori iaitu guru siswazah, guru bukan siswazah, staf sokongan dan pekerja am rendah. Soal selidik "Work Adaptation Questionnaire" yang diasaskan oleh Morton (1993) dan diubahsuai serta dibina semula oleh Reio (1997) digunakan untuk melihat tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi yang berlaku di kalangan staf. Empat elemen utama pembelajaran berkaitan sosialisasi dibincangkan iaitu pengetahuan tentang kerja, akulturasi terhadap tugas dan organisasi, membina hubungan serta kepuasan terhadap pengalaman pembelajaran berkaitan sosialisasi. Setiap elemen ini dianalisis skor masing-masing berdasarkan kategori staf. Min digunakan untuk melihat tahap setiap elemen tersebut di kalangan staf. Anova sehalu digunakan untuk melihat perbezaan keempat-empat elemen berkenaan dari segi kategori, pengalaman lepas dan status kerja. Dapatan dan kesimpulan kajian ini boleh membantu pemimpin dan pengurus sekolah mengenalpasti serta memantapkan proses sosialisasi kerja dalam organisasi masing-masing.

PENDAHULUAN

Pengenalan dan Latar Belakang

Kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi antara lain bergantung kepada kemampuan pemimpin organisasi berkenaan menggembeling staf dibawah pimpinannya ke arah mencapai matlamat organisasi. Hasrat ini tidak mungkin tercapai sekiranya budaya organisasi yang sihat dan positif tidak dapat diwujudkan. Pembudayaan organisasi berkait rapat dengan proses sosialisasi yang berlaku dalam organisasi. Proses sosialisasi staf dalam organisasi, menurut Dressler (1997, p.247) merujuk kepada "*the ongoing process of instilling in all employees the prevailing attitudes, standards, values, and patters of behavior that are expected by the organization and its department.*" Dalam konteks sekolah, proses sosialisasi harus melibatkan semua guru dan staf terutamanya staf baru. Staf baru yang dapat melalui proses sosialisasi secara positif akan berupaya untuk menghayati misi dan visi organisasi dan seterusnya memenuhi tanggungjawabnya sama ada sebagai seorang guru, staf sokongan atau pembantu am rendah. Setiap kategori staf ini

mempunyai peranan masing-masing yang matlamat akhirnya dalam konteks organisasi adalah untuk mencapai misi, visi dan objektif sekolah berkenaan.

Bagi menjayakan proses sosialisasi yang berkesan, pembelajaran berkaitan sosialisasi sangat penting dilalui oleh setiap staf baru dalam organisasi. Dalam konteks ini pembelajaran berkaitan sosialisasi (*socialization related learning*) merujuk kepada "*the mostly informal learning associated with the organizational socialization process where information about an organization's culture, norms, and procedures are transmitted*" (Copeland & Wiswell, p. 36). Proses sosialisasi staf dalam organisasi baru melibatkan pembelajaran. Dalam konteks ini, pembelajaran yang diperoleh staf semasa latihan praperkhidmatan di maktab perguruan atau universiti atau pembelajaran yang diperoleh melalui pengalaman lepas masih belum memadai. Walaupun latihan praperkhidmatan dan pengalaman lepas di organisasi atau sekolah sebelumnya banyak membantu serta boleh dimanfaatkan di mana-mana sekolah atau organisasi, namun setiap sekolah atau organisasi ada keunikannya dan mungkin berbeza dalam aspek-aspek tertentu. Justeru staf baru yang menganggotai organisasi baru harus diberi ruang untuk melalui proses pembelajaran bagi memantapkan proses sosialisasi masing-masing dalam konteks organisasi berkenaan (Schein, 1996).

Pembelajaran berkaitan sosialisasi dapat diukur tahapnya melalui empat elemen yang terkandung di dalam proses berkenaan. Elemen-elemen tersebut ialah pengetahuan tentang kerja (*job knowledge*), akulturasi terhadap tugas dan organisasi (*acculturation*), membina hubungan (*establishing relationship*), serta kepuasan terhadap pengalaman pembelajaran berkaitan sosialisasi (*socialization related learning satisfaction*) (Morton, 1993 & Reio, 1997).

Bagi guru-guru baru, pengetahuan tentang kerja (*Job knowledge*) telah banyak diperoleh dari latihan praperkhidmatan. Namun demikian ada aspek-aspek tugas yang perlu dimantapkan setelah mereka mula bertugas di sekolah. Manakala bagi staf sokongan yang tidak ada pengalaman langsung, organisasilah tempat mereka memperoleh sebanyak mungkin pengetahuan tentang kerja kerana latihan praperkhidmatan yang diberikan kepada mereka amat minimum atau dalam sesetengah keadaan mereka tidak diberikan sebarang pendedahan sebelum mula bertugas.

Membina hubungan (*establishing relationship*) merupakan elemen yang penting dalam proses sosialisasi. Kemampuan membina hubungan dapat membantu staf baru mendapat maklumat dan berkongsi pengalaman daripada staf lain terutamanya staf senior atau pun pihak pengurusan. Hubungan yang akrab di kalangan staf dapat membina team yang kukuh yang dapat menjayakan matlamat organisasi. Pembinaan hubungan bukan sekadar hubungan yang bersifat personal tetapi merangkumi aspek profesional. Dalam hal ini Barth (1990) dalam Suseela (2001, p.13) menjelaskan perhubungan staf di sekolah perlu dilihat dari dua perspektif iaitu congeniality yang melibatkan aspek personal dan collegiality yang menekankan aspek profesional. *Congeniality refers to the friendly human relationship that exists among teachers and is characterized by the loyalty, trust, and easy conversation that results from the development of a closely-knit social group. Collegiality, by contrast, refers to the existence of high levels of collaboration among teachers and between teachers and principals and is characterized by mutual respect, shared work values, cooperation and specific conversation about teaching and learning.*

Perhubungan dan kolaborasi seumpama ini sangat penting bagi staf di sekolah bagi membolehkan mereka saling berkongsi pengalaman dan bertukar idea dan kreativiti yang dapat meningkatkan kreaviti dalam pengajaran dan pembelajaran. Robinson & Carrington (2002, p. 240) menyatakan:

"Because teaching is a lonely profession, professional development activities must include opportunities for teachers to discuss with colleagues the success and difficulty in the application of new strategies and to learn about the underlying concepts by discussion. This collaboration would then contribute to the development of a positive culture and creating better learning opportunities."

Akulturasikan terhadap kerja dan organisasi (*acculturation*) turut memainkan peranan yang penting dalam sosialisasi staf baru. Tanpa akulturasikan, staf baru tidak mungkin dapat mengasosiasikan diri sebagai anggota yang komited kepada organisasi berkenaan. Anggota yang tidak komited hanya bekerja sekadar untuk mencari nafkah atau sekadar memenuhi senarai dan mencukupkan kuota staf sahaja. Kehadirannya di sekolah atau organisasi berkenaan sekadar pekerja biasa yang menjalankan tugas biasa. Staf seumpama ini tidak mungkin dapat membangun organisasi malah boleh menjadi parasit yang melemahkan semangat staf lain yang dedikasi dan komited.

Proses sosialisasi yang dilalui oleh staf baru seharusnya tidak menekan atau stressful. Karisme dan kepimpinan pengetua berserta kerjasama staf senior sebenarnya dapat mambantu staf baru "menjelajah" proses sosialisasi secara natural tetapi sistematik. Suasana ini akan membantu staf berkenaan mencapai kepuasan dalam pembelajaran berkaitan sosialisasi (*socialization related learning satisfaction*) mereka. Tahap kepuasan yang tinggi semestinya memberi pulangan yang baik kepada organisasi dan juga diri guru berkenaan.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini ialah untuk:

- i. mengenalpasti tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi staf baru (bagi keempat-empat elemen iaitu, pengetahuan kerja, akulturasikan, membina hubungan dan kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi).
- ii. mengesan hubungan setiap elemen pembelajaran berkaitan sosialisasi dengan latar belakang responden dari segi kategori jawatan, pengalaman lalu serta status jawatan.

Soalan Kajian

Kajian ini cuba menjawab soalan-soalan berikut :

- i. Apakah tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru bagi setiap elemen iaitu pengetahuan tentang kerja, membina hubungan, akulturasikan dan kepuasan.
- ii. Adakah terdapat perbezaan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru berdasarkan kategori staf?
- iii. Adakah terdapat perbezaan pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru berdasarkan pengalaman masa lalu?
- iv. Adakah terdapat perbezaan pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru berdasarkan status jawatan.

Kepentingan dan Batasan Kajian

Kajian ini dapat mengesan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru di sekolah. Tahap bagi setiap elemen dapat dilihat secara berasingan. Dapatan kajian boleh membantu pemimpin dan pengurus sekolah mengenalpasti elemen yang perlu diberikan perhatian dan seterusnya dapat merangka strategi bagi memperbaikinya. Analisis hubungan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi dengan latar belakang responden dapat membantu

mengenalpasti kategori staf yang perlu diberikan perhatian di samping mengenalpasti kategori staf yang boleh membantu proses sosialisasi yang positif dan berkesan di sekolah.

Kajian ini merupakan satu tinjauan awal yang melibatkan sampel yang kecil. Sampel yang digunakan hanyalah staf baru di enam buah sekolah di Selangor. Walaupun dapatan kajian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan, namun beberapa indikator yang diperoleh dapat digunakan sebagai panduan para pengurus merangka strategi sosialisasi di sekolah disamping ia boleh dijadikan asas untuk kajian yang lebih meluas.

METODOLOGI KAJIAN

Rekabentuk Kajian

Kaedah yang digunakan dalam kajian ini ialah kaedah survey. Soal selidik "*Work Adaptation Questionnaire*" yang diasaskan oleh Morton (1993) dan diubahsuai semula oleh Reio (1997) telah digunakan. Soal selidik ini mengandungi 22 item yang dikelompokkan ke dalam empat elemen utama pembelajaran berkaitan sosialisasi iaitu, pengetahuan tentang kerja (*job knowledge*), akulturasi terhadap tugas dan organisasi (*acculturation*), membina hubungan (*establishing relationship*) serta kepuasan terhadap pengalaman pembelajaran berkaitan sosialisasi (*socialization related learning satisfaction*). Di samping itu, lima orang responden telah ditemubual untuk mendapatkan pandangan yang lebih terperinci bagi elemen membina hubungan, akulturasi dan kepuasan terhadap pembelajaran berkaitan sosialisasi.

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian ini ialah semua staf baru (yang berkhidmat kurang dari dua tahun) di sekolah-sekolah di negeri Selangor. Kajian ini merupakan tinjauan awal dan sampel yang digunakan tidak meluas. Enam buah sekolah di negeri Selangor dipilih secara rawak untuk diedarkan soal selidik. Di samping itu, seorang staf dari setiap sekolah dipilih untuk ditemubual. Pemilihan responden untuk ditemubual ditentukan oleh pengetua berdasarkan kelapangan staf di sekolah berkenaan.

Prosedur Kajian

Soal selidik diedarkan kepada semua staf baru di enam buah sekolah yang telah dipilih. Definisi staf baru dalam konteks kajian ini ialah staf yang bertugas kurang dari dua tahun di sekolah berkenaan. Sejumlah 143 set soal selidik telah diedarkan dan hanya 47 set yang dikembalikan. Dalam masa yang sama, seorang staf dari setiap sekolah telah ditemubual. Temubual berfokus kepada elemen membina hubungan, akulturasi dan kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi.

ANALISIS DATA

Data Soal Selidik

Data yang dikutip melalui soal selidik telah dianalisis dengan menggunakan pakej SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Beberapa cara digunakan untuk menjawab soalan-soalan kajian yang telah ditetapkan. Kekekapan dan peratus digunakan untuk menganalisis demografi personal responden dan demografi berkaitan kerja. Min digunakan untuk menentukan tahap pembelajaran berteraskan sosialisasi di kalangan staf. Anova sehalu digunakan untuk mengesan hubungan pembelajaran berkaitan sosialisasi dengan latar belakang responden. Tahap signifikan yang digunakan dalam penganalisan data ialah <0.05 .

Demografi Personal

Demografi personal responden adalah seperti dalam Jadual 1 di bawah.

Jadual 1 :
Demografi Personal Responden

Umur		
Julat	Responden	Peratus
<21	1	2.13
21 - 29	19	40.43
30 - 39	16	24.04
40 - 49	11	23.40
Jumlah	47	100
Jantina		
Lelaki	18	38.30
Perempuan	29	61.70
Jumlah	47	100

Demografi Berkaitan Kerja

Demografi yang berkaitan dengan kerja responden adalah seperti dalam Jadual 2.

Jadual 2 :
Demografi Berkaitan Kerja Responden

Kategori Kerja	Responden	Peratus
Guru Siswazah	27	57.45
Guru Bukan Siswazah	9	19.15
Staf Sokongan	9	19.15
Pekerja Am	2	4.26
Jumlah	47	100
Status		
Staf baru	15	31.91
Berpindah dari sek. lain	26	55.32
Dinaikkan pangkat	6	12.77
Jumlah	47	100

Pengalaman Semasa		
Kurang dari 1 tahun	20	42.55
1 - 2 tahun	27	57.45
Jumlah	47	100

Pengalaman Lalu		
Tiada Pengalaman	15	31.91
1 - 10 Tahun	18	38.30
Lebih 10 Tahun	14	39.79

Jadual 2 menunjukkan sebahagian besar responden terdiri daripada guru siswazah dan ini diikuti oleh guru bukan siswazah, staf sokongan dan pekerja am. Dari segi latar belakang pendidikan 46.81% (22) memiliki ijazah sarjana muda, 10.64% (5) ijazah sarjana dan yang selainnya terdiri daripada yang berkelulusan Sijil Rendah Pelajaran sehingga diploma. Dari segi status, hanya 15 orang responden yang benar-benar baru dalam kerjaya mereka manakala yang lain terdiri daripada staf yang sama ada berpindah dari sekolah lain atau dinaikkan pangkat ke tempat baru. Dari segi pengalaman semasa, 42.55% (20) berpengalaman kurang dari setahun dan selebihnya berpengalaman antara satu hingga dua tahun. Manakala dari segi pengalaman lepas, 39.79% (14) mempunyai pengalaman lebih 20 tahun, 38.30% (18) berpengalaman antara 1 hingga 10 tahun dan 31.91% (15) tiada berpengalaman langsung.

Tahap Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi di Kalangan Staf Baru

Soal selidik 22 item berkaitan pembelajaran berkaitan sosialisasi yang digunakan dalam kajian ini telah dapat menunjukkan tahap pengetahuan tentang kerja responden, akulturasi mereka terhadap tugas dan organisasi, kemampuan membina hubungan serta tahap kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi mereka. Analisis data adalah seperti dalam Jadual 3.

Jadual 3 :
Tahap Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi

Elemen Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi	Min
Pengetahuan tentang kerja	3.65
Akulturasi terhadap tugas dan organisasi	3.27
Membina hubungan	3.72
Kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi	3.76

Tahap pembelajaran sosialisasi dalam Jadual 3 di atas menunjukkan elemen yang paling rendah tahapnya ialah akulturasi terhadap kerja dan organisasi. Aspek ini memang merupakan antara aspek yang selalunya agak sukar bagi staf baru untuk menghayatinya dan selalunya mengambil masa yang lama. Penghayatan visi dan misi organisasi dapat membantu meningkatkan aspek ini. Justeru, peranan pemimpin dan pengurus organisasi amat penting bagi memandu staf baru memahami misi, visi dan seterusnya menghayatinya. Kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisai mendapat skor yang agak tinggi berbanding tiga elemen lain. Namun min 3.76 berdasarkan skala

5, masih belum boleh dianggap skor yang tinggi. Ini menunjukkan masih ada ruang untuk diperbaiki. Pengetahuan tentang kerja dan kemampuan membina hubungan masing-masing mencatatkan min 3.65 dan 3.72. Min bagi kedua-dua elemen ini juga tidak begitu tinggi dan ini juga menunjukkan adanya ruang untuk penambahbaikan bagi mempertingkatkan aspek ini dalam proses sosialisasi staf baru.

Hubungan Kategori Kerja dengan Tahap Pembelajaran berkaitan Sosialisasi

Rajah 4 di bawah menunjukkan perbezaan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi berdasarkan kategori kerja.

Jadual 4 :

Anova Sehalu Kategori Kerja - Elemen Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi

Kategori Kerja - PK Guru Siswazah 4.22 (27) Guru Bukan Siswazah 3.67 (9) Staf Sokongan 3.38 (9) Pekerja Am 3.33 (2) F=6.38, p=0.001*	Kategori Kerja - Ak Guru Siswazah 3.87(27) Guru Bukan Siswazah 3.11 (9) Staf Sokongan 3.22 (9) Pekerja Am 2.90 (2) F=6.38, p=0.001*
Kategori Kerja - MH Guru siswazah 3.70 (27) Guru Bukan Siswazah 4.25(9) Staf Sokongan 3.66(9) Pekerja Am 3.5(9) F=6.38, p=0.001*	Kat. kerja - Kepuasan PBS Guru siswazah 4.23(27) Guru Bukan Siswazah 3.78(9) Staf Sokongan 3.56(9) Pekerja Am 3.5(2) F=6.38, p=0.001*

Dapatan dalam jadual 4 menunjukkan terdapat perbezaan disignifikan antara kategori kerja dengan setiap elemen dalam pembelajaran berkaitan sosialisasi. Bagi tiga elemen pertama , iaitu pengetahuan tentang kerja, akulturasi dan kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi, didapati guru siswazah mencatatkan skor yang tinggi. Ini diikuti dengan guru bukan siswazah dan staf sokongan dan seterusnya pekerja am. Dapatan ini menunjukkan staf yang tergolong dalam kategori tinggi lebih banyak terlibat dengan pembelajaran berkaitan sosialisasi di samping mencapai kepuasan yang juga tinggi. dapatan ini ada persamaan dengan dapatan Morton (1993) dan Reio (1997). Walau bagaimanapun bagi elemen membina hubungan, keadaan agak berbeza. Guru bukan siswazah mencatatkan skor yang lebih tinggi berbanding guru siswazah. Fenomena ini agak berlainan dengan tiga elemen sebelumnya. daripada dapatan ini boleh disimpulkan bahawa tidak semestinya staf kategori tinggi lebih mampu membina hubungan berbanding dengan staf di peringkat bawah.

Hubungan Pengalaman Lalu dengan Tahap Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi

Jadual 5 di bawah menunjukkan perbezaan tahap pembelajaran berkaitan dengan pengalaman lalu.

Jadual 5
Anova Sehalu
Pengalaman Lalu - Elemen Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi

Peng. Lalu - PK		Peng. Lalu - AK	
Tiada Pengalaman	3.19(15)	Tiada Pengalaman	2.97(15)
Sehingga 10 Tahun	3.98(18)	Sehingga 10 Tahun	3.53(18)
Lebih 10 Tahun	4.57(14)	Lebih 10 Tahun	4.22(14)
F=39.25, p=0.000*		F=21.78, p=0.000*	
Peng. Lalu - MB		Peng. Lalu - KPBS	
Tiada Pengalaman	3.48(15)	Tiada Pengalaman	3.39(15)
Sehingga 10 Tahun	3.88(18)	Sehingga 10 Tahun	4.00(18)
Lebih 10 Tahun	4.71(14)	Lebih 10 Tahun	4.60(14)
F=40.58, p=0.000*		F=37.16, p=0.000*	

Dapatan dalam jadual 5 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara pengalaman lalu staf baru dengan setiap elemen dalam pembelajaran berkaitan sosialisasi. Dapatan juga menunjukkan staf lalu yang mempunyai pengalaman kerja di tempat lama lebih lama terlibat (engaged) dengan pembelajaran berkaitan sosialisasi di tempat baru berbanding dengan staf yang kurang pengalaman atau yang tidak mempunyai pengalaman langsung.

Hubungan Status Kerja dengan Tahap Pembelajaran Berkaitan Sosialisasi

Jadual 6 di bawah menunjukkan perbezaan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi dengan status kerja.

Jadual 6 :
Anova Sehalu
Status Kerja - Element Pembelajaran Berkaitan Sosialis

Status Kerja - PK		Status Kerja - AK	
Staf Benar-Benar Baru	3.19(15)	Staf Benar-Benar Baru	2.97 (15)
Staf Yang Berpindah	4.12(26)	Staf Yang Berpindah	3.64 (26)
Staf Dinaikkan Pangkat	4.75(6)	Staf Dinaikkan Pangkat	4.66 (6)
F=33.57, p=0.000*		F=27.13, p=0.000*	
Status Kerja - MH		Status Kerja -KPBS	
Staf Benar-Benar Baru	3.48(15)	Staf Benar-Benar Baru	3.39 (15)
Staf Yang Berpindah	4.11(26)	Staf yang Berpindah	4.13 (26)
Staf Dinaikkan Pangkat	4.83(6)	Staf Dinaikkan Pangkat	4.83 (6)
F=20.60, p=0.000*		F=32.69, p=0.000*	

Dapatan dalam jadual 6 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan antara status kerja staf dengan pembelajaran berkaitan sosialisasi. Bagi keempat-empat elemen, staf yang benar-benar baru didapati tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi mereka jauh lebih rendah berbanding dengan staf baru yang dipindahkan dari sekolah lain atau staf yang berpindah ke sekolah baru kerana kenaikan pangkat. Ini menunjukkan faktor kenaikan pangkat dan pengalaman lepas banyak membantu proses pembelajaran berkaitan sosialisasi dan kumpulan ini lebih cepat mengadaptasi persekitaran baru. daripada dapatan ini boleh disimpulkan bahawa pemimpin dan pengurus sekolah perlu memberi perhatian yang lebih kepada staf yang benar-benar baru di samping menggunakan staf baru yang berpengalaman untuk membantu dalam menjayakan proses sosialisasi yang berkesan. Dapatan ini juga menunjukkan staf yang dinaikkan pangkat mengatasi kedua-dua kelompok yang lain bagi keempat-empat elemen pembelajaran berkaitan sosialisasi iaitu PK (4.75), AK (4.66), MH (4.83) DAN KPBS (4.83). Ini menunjukkan kumpulan staf baru kelompok ini sangat berpotensi dan seharusnya dimanfaatkan semaksimum mungkin oleh pengetua.

Dapatan Temubual

Seramai enam orang responden telah ditemubual dalam kajian ini. Responden dipilih oleh pengetua sekolah berkenaan berdasarkan kelapangan staf pada masa berkenaan. Daripada jumlah ini tiga orang adalah guru siswazah, dua orang guru bukan siswazah dan seorang staf sokongan. Soalan temu bual berfokus kepada elemen membina hubungan, akulturasi dan kepuasan pembelajaran berkaitan sosialisasi.

Secara umumnya hasil daripada temubual ini dapat dirumuskan kepada dua senario. Dalam kertas ini tidak semua dapatan dibincangkan. Hanya satu dua insiden yang berkaitan impresi awal staf sahaja yang diutarakan sebagai contoh dan komplemen kepada data soal selidik. Senario pertama adalah persekitaran sekolah di mana pemimpin sekolah berserta staf senior bersikap sangat positif dan bersedia membantu staf baru dalam proses adaptasi dan sosialisasi mereka. Mereka didampingi oleh pemimpin dan rakan-rakan senior dan ini memudahkan proses membina hubungan dan seterusnya meningkatkan kepuasan mereka. Nani (bukan nama sebenar) seorang guru siswazah yang baru bertugas selama lapan bulan menyatakan pengalaman hari pertama beliau mendaftar di sekolah baru:

"..... saya terus dibawa jumpa Pengetua. waktu itu dalam cuti sekolah. wajah pengetua senyum sahaja. Saya seronok dan gembira. Waktu tu ada dua lagi guru baru di dalam bilik beliau. kami diberikan penerangan tentang sekolah. Pengetua kata sekolah ini merupakan antara sekolah terbaik. Beliau sudah tiga tahun di sekolah dan beliau ingin terus meningkatkan prestasi sekolah..... Beliau sangat berharap guru-guru muda dapat membantu tingkatan prestasi sekolah.... saya gembira dan seronok dan saya anggap ini satu cabaran bagi saya dan berazam untuk membantu anak bangsa saya.."

Keadaan ini menunjukkan pentingnya 'first impression' bagi staf baru. Pengetua yang menyambut dan memberikan gambaran positif tentang sekolah amat disenangi oleh staf baru. Perlu disedari sesetengah staf baru mungkin berada dalam keadaan 'psychologically' down akibat pelbagai faktor. Layanan mesra dan pandangan pertama yang positif boleh meningkatkan keyakinan diri serta harga diri staf berkenaan.

Seterusnya Nani memaklumkan bahawa beliau bersama dua lagi rakan barunya diperkenalkan kepada mento masing-masing yang telah sedia menanti. mento Nani adalah seorang guru

siswazah yang berkhidmat selama 18 tahun di sekolah berkenaan. Beliau berkongsi pengalaman mendapat mento yang berpengalaman itu:

"...Saya diperkenalkan kepada mento saya. Beliau sangat berpengalaman dan orang tempatan. Beliau menyatakan dirinya sebagai kakak....Saya terus di bawa pulang ke rumahnya. saya makan tengahari di rumahnya. katanya beliau memang menanti kedatangan saya. Macam-macam kami bincang..."

Seterusnya Nani menambah:

"Dari hari itu hingga hari ini beliau banyak membantu saya. banyak nasihat dan tunjuk ajar yang diberikan. Kadang-kadang masalah peribadi saya juga saya adukan kepada beliau.....Saya gembira di sekolah ini. kalau boleh tak nak pindah"

Pengalaman Nani menunjukkan tentang pentingnya aspek membina hubungan serta kepuasan proses pembelajaran berkaitan sosialisasi. Sekolah yang mempunyai sistem mento akan memudahkan proses sosialisasi staf baru. Hubungan mento-mente disamping bantuan daripada rakan-rakan senior yang boleh memberi kesan yang mendalam kepada staf baru dari aspek psikologi mahupun aspek sosial.

Pengalaman yang hampir sama dilalui oleh Saniah (bukan nama sebenar), Saniah merupakan guru bukan siswazah di sebuah sekolah kategori bandar. Beliau berasal dari kampung di sebuah negeri yang lain. Beliau meninggalkan keluarga dan kampung halaman untuk memulakan khidmat sebagai seorang guru. Beliau menggambarkan kegembiraan apabila mendapati suasana persaudaraan yang akrab di kalangan guru di sekolah, kata Saniah:

"Mulanya saya sedih ke tempat baru. kawasan bandar berbeza dengan kampung saya. tapi apabila saya sampai ke sini sangat baik hati. Mereka carikan tempat tinggal bagi saya. Mereka banyak tolong saya. Ibu bapa yang hantar saya pun sangat seronok..."

Pada akhir temu bual saniah menegaskan,

Saya sudah satu setengah tahun saya di sini . Saya banyak belajar dari kanak-kanak dan abang-abang saya. Mula-mula jadi guru banyak yang saya tidak tahu.Saya rajin menanya... dan mereka tak pernah menghampakan saya.

Senarionya berbeza di sebuah sekolah yang lain. Siti (bukan nama sebenar), seorang guru siswazah menyatakan pengalaman beliau mendaftarkan diri pada hari pertama:

"Saya mendaftar seminggu sebelum buka sekolah. Saya berjumpa Pengetua. Beliau mengarahkan saya bertemu dengan kerani. Saya berikan segala dokumen kepada kerani... Kemudian saya berjumpa Penolong Kanan...Beliau memaklumkan tarikh mesyuarat dan meminta saya menghadirinya....."

Senario ini tentu berbeza sekali dengan senario yang pertama.Siti tidak bernasib baik seperti Nani dan Saniah. Beliau tidak dapat berbual mesra dengan pengetua walaupun pengetua berada di sekolah. bahkan pertemuan dengan penolong kanan pun amat singkat. dalam mesyuarat guru, pengetua hanya memperkenalkan guru-guru baru secara ringkas dengan menyebut nama dan subjek yang diajar sahaja. Segala-gala yang berkaitan dengan kerja , beliau uruskan dengan Ketua Bidang. Malah Siti juga memaklumkan bahawa beliau hanya benar-benar berkesempatan

bersemuka dengan pengetua selepas sebulan berada di sekolah berkenaan. dari segi rakan-rakan senior beliau menyatakan:

“Saya bersama tujuh orang lagi baru menjadi satu geng. kami duduk sekali dan selalu berbincang bersama. Ada juga kanak-kanak yang membantu. Guru-guru lelaki tidak ramai di sekolah. Mereka banyak juga membantu... Tetapi ramai juga kakak yang susah kami dekati. Ada yang sibuk dengan macam-macam hal...”

Di samping pengetua , rakan-rakan senior banyak mencorakkan proses sosialisasi staf baru. Walaupun tidak mungkin semua rakan senior dapat membantu, tetapi sekurang-kurangnya perlu wujud sekumpulan guru senior yang boleh menjadi tempat rujukan dan contoh teladan staf baru. Kewujudan budaya “sendiri-sendiri” di kalangan senior sukar dapat membantu dalam membina budaya positif di kalangan staf baru.

Suasana ini akan melemahkan staf baru yang bersemangat dan akan “meliarkan” lagi staf baru yang dikategorikan sebagai tidak bersemangat.

RUMUSAN

Dapatan kajian ini menunjukkan tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi di kalangan staf baru agak memuaskan . Kesemua empat elemen mencatatkan min antara 3.2 hingga 3.8 pada skala 5. Namun tahap ini masih boleh diperbaiki, terutama dilihat dari kategori staf. Rata-rata staf dari kumpulan guru bukan siswazah dan staf sokongan serta pekerja am mencatatkan min di bawah 4.0.

Dilihat dari segi elemen pembelajaran berkaitan sosialisasi, didapati elemen akulturasi berada di tahap yang paling rendah, sekaligus menunjukkan pentingnya elemen ini diberikan perhatian yang lebih oleh pengetua dan warga sekolah. Elemen-elemen yang lain iaitu , pengetahuan kerja , membina hubungan dan kepuasan juga boleh diperbaiki.

Pengalaman lepas yang dimiliki oleh staf baru di sesebuah sekolah didapati memudahkan proses sosialisasi di sekolah baru . Ini merupakan satu aset yang penting yang perlu dimanfaatkan oleh pihak sekolah.

Dari segi status kerja, staf yang dinaikan pangkat ke sekolah baru merupakan kumpulan yang sangat “engaged” dalam proses pembelajaran berkaitan sosialisasi di samping mempunyai kepuasan yang tinggi. Justeru kumpulan ini harus dilihat sebagai kumpulan berpotensi tinggi dalam membantu sekolah berkenaan.

Staf yang benar-benar baru merupakan kumpulan yang agak rendah tahap pembelajaran berkaitan sosialisasi dan kumpulan ini memerlukan perhatian yang lebih berbanding dengan kumpulan yang dinaikkan pangkat dan kumpulan yang mempunyai pengalaman lepas. First Impression Staf baru terhadap sekolah serta proses awal sosialisasi amat penting kerana ini akan mempengaruhi tingkahlaku serta komitmen selanjut staf berkenaan di sekolah tersebut.

Kajian ini merupakan satu tinjauan awal yang mungkin dapatannya agak terhad. Kajian selanjutnya dengan menggunakan sampel yang lebih besar berserta temubual yang lebih intensif akan bermanfaat untuk mendapatkan gambaran yang lebih terperinci dan komprehensif.

Bibliografi

- Barth, R.S. (1990). *Improving school from within : Teachers, parents and principals can make a difference*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Copeland, S. & Wiswell, A..(1994). New employee adaptation to the workplace: A learning perspective. *In Proceedings of the National Conference of the Academy of Human Resource Development*, (pp.35-40), San Francisco:ASTD Press.
- Dessler, G. (1997) *Human Resource Management*, (7th edition). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice hall International, Inc.
- Morton, S.(1993). *Socialization-Related Learning, Job satisfaction and commitment for new employees in a federal agency*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State university, Blackburg, VA: Virginia Tech.
- Reio, G.T (1997). *Effect of curiosity on Socialization Retaled Learning and job perfomance in adults*. Unpublished doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State university, Blackburg, VA: Virginia Tech.
- Robinson, R.& Carrington ,S. (2002) Profesional development for inclusive schooling. *The International Journal of Educational Management*, 16(5), 239-247.
- Schein E.H.(1996) Three cultures of management: The key to organizational learning. *Sloan Management Review*, 38(1),9-19.
- Suseela Malakolunthu(2001). *Principals' Role in Creating Supportive Work Climate for Instructional Improvement: A Qualitative Analysis*. Monograf IAB, No.2, Genting Highlands: Institut Aminuddin Baki.

