

INTERNATIONAL JOURNAL OF
EDUCATION, PSYCHOLOGY
AND COUNSELLING
(IJEPC)

www.ijepec.com



HUBUNGAN ANTARA EFIKASI KENDIRI DENGAN KOMITMEN
KERJA GURU DI SEKOLAH BERPRESTASI SEDERHANA
DI NEGERI KELANTAN

*THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND TEACHER WORK
COMMITMENT IN MODERATE PERFORMING SCHOOL IN KELANTAN*

Musliza Jusoh^{1*}, Siti Noor Ismail²

¹ School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia
Email: muslizabtmatjusoh78@gmail.com

² School of Education, Universiti Utara Malaysia, Malaysia
Email: siti.noor@uum.edu.my

* Corresponding Author

Article Info:

Article history:

Received date: 23.05.2021

Revised date: 31.05.2021

Accepted date: 11.06.2021

Published date: 25.06.2021

To cite this document:

Jusoh, M., & Ismail, S. N. (2021). Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Komitmen Kerja Guru di Sekolah Berprestasi Sederhana di Negeri Kelantan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 6 (40), 264-273.

DOI: 10.35631/IJEPC.640022.

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Abstrak:

Pengajaran dan pembelajaran (PdP) merupakan suatu proses penting yang menyumbang kepada pencapaian akademik pelajar. Manakalan keberkesanan PdP pula bergantung kepada efikasi dan komitmen yang dimiliki oleh guru. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara efikasi sendiri dengan komitmen guru di sekolah menengah berprestasi sederhana di negeri Kelantan. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbentuk tinjauan keratan rentas yang melibatkan responden seramai 351 orang guru dari 18 buah sekolah yang terlibat. Instrumen kajian terdiri daripada satu set borang soal selidik yang terdiri daripada 20 item bagi efikasi sendiri guru dan 13 item berkaitan komitmen guru. Data kajian di analisis menggunakan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25 yang melibatkan analisis korelasi Pearson. Dapatan kajian menunjukkan wujudnya hubungan kuat yang signifikan antara efikasi sendiri guru dengan komitmen guru ($r = 0.85, p < 0.1$). Ini menunjukkan tahap efikasi sendiri seseorang guru mempunyai kesan terhadap komitmen guru. Apabila guru tersebut mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi, maka tahap komitmen kerja mereka juga akan meningkat. Justeru, pihak pentadbir sekolah hendaklah memastikan agar para guru dan staf di sekolah mereka sentiasa didedahkan dengan kursus dan bengkel pemantapan efikasi sendiri agar tahap efikasi sendiri mereka sentiasa pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai panduan kepada para pentadbir sekolah dan para guru dalam mengatur strategi pembangunan profesionalisme guru yang berterusan ke arah memantapkan tahap efikasi sendiri guru, yang mana seterusnya komitmen kerja yang tinggi dalam

kalangan guru juga dapat dihasilkan. Dapatan kajian ini juga memberikan sumbangan yang bermakna kepada pengamal pendidikan dalam memantapkan etika profesionalisme guru menerusi elemen penting efikasi sendiri dan komitmen guru ke arah mengupayakan profesion keguruan di sekolah bagi merealisasikan kecemerlangan pendidikan.

Kata Kunci:

Efikasi Kendiri, Komitmen, Pembangunan Profesionalisme, Sekolah Menengah Berprestasi Sederhana

Abstract:

Teaching and learning (TnL) is an important process that contributes to student academic achievement. While the effectiveness of TnL depends on the effectiveness and commitment of teachers. Thus, this study aims to identify the relationship between self-efficacy and teacher commitment in moderate performing secondary schools in the state of Kelantan. This study uses a quantitative approach in the form of a cross-sectional survey involving 351 respondents of teachers from 18 schools involved. The research instrument consisted of a set of questionnaires consisting of 20 items for teacher self-efficacy and 13 items related to teacher commitment. The study data were analyzed using Statistical Package of Social Science (SPSS) version 25 which involved Pearson correlation analysis. The findings showed that there was a significant strong relationship between teacher self-efficacy and teacher commitment ($r = 0.85, p < 0.1$). This shows that the level of self-efficacy of a teacher has an effect on teacher commitment. When the teacher has a high level of self-efficacy, then the level of their work commitment will also increase. Therefore, school administrators must ensure that teachers and staff in their schools are always exposed to courses and workshops to strengthen self-efficacy so that their level of self-efficacy is always at a high level. The findings of this study can be used as a guide to school administrators and teachers in organizing continuous teacher professional development strategies towards strengthening the level of self-efficacy of teachers, which in turn high work commitment among teachers can also be produced. The findings of this study also provide a meaningful contribution to educational practitioners in strengthening the ethics of teacher professionalism through the important elements of self-efficacy and teacher commitment towards enabling the teaching profession in schools to realize educational excellence.

Keywords:

Self-Efficacy, Commitment, Professional Development, Moderate Performing Secondary School

Pengenalan

Pendidikan memainkan peranan penting dalam pembangunan sesebuah negara. Pendidikan berkualiti menyumbang kepada pembentukan generasi gemilang secara holistik. Berdasarkan Standard Kualiti Pendidikan Malaysia (SKPM), terdapat tiga (3) standard yang perlu diberi perhatian di mana ketiga-tiga standard ini merupakan elemen yang kritikal dan perlu ditangani dengan bijak secara bersepadu untuk menghasilkan impak yang tinggi kepada kecemerlangan sekolah. Bagi standard 1, dimensi kepimpinan dan halatuju melalui 8 aspek yang telah digariskan didapati menyumbang sebanyak 10%, manakala standard 4 pula secara khusus memberi penekanan terhadap kualiti guru dalam dimensi pembelajaran dan pengajaran menerusi 12 aspek yang telah ditetapkan adalah menyumbang sebanyak 20%. Seterusnya,

standard 5 pula telah meletakkan kemenjadian murid sebagai salah satu kriteria yang diguna pakai untuk mengukur tahap pencapaian sekolah dengan wajaran terbesar sebanyak 35% berdasarkan 50 aspek penilaian (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2010). Ini jelas menunjukkan bahawa kepimpinan, kualiti guru dan kemenjadian murid merupakan elemen-elemen penting yang menyumbang kepada kualiti pendidikan negara.

Guru yang berkualiti adalah guru yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang tinggi dan efikasi sendiri guru yang tinggi memberi kesan yang sangat signifikan terhadap pencapaian pelajar (Ross & Gray, 2006). Ini adalah kerana mereka sentiasa komited menggunakan beberapa kaedah pengajaran yang baharu, menggalakan minat dan mengurangkan tekanan kepada pelajar, lebih prihatin terhadap keperluan pelajar, melakukan perubahan tingkah laku bagi mengubah persepsi pelajar, penetapan matlamat yang bersesuaian, menerima kegagalan pelajar sebagai cabaran untuk mencipta kejayaan dan kemampuan menggalakkan penglibatan pelajar.

Efikasi sendiri guru juga berupaya meningkatkan darjah keyakinan guru bahawa mereka mampu mengajar semua pelajar dalam kelas secara berkesan (Colbert & Kulikowich, 2006). Tinjauan terhadap kajian-kajian lepas (Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, & Zellman, 1977; Guskey, 1988; Stein & Wang, 1988) telah menunjukkan bahawa guru-guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi adalah lebih komited dalam pengurusan dan pengajaran sekolah, lebih terbuka kepada inovasi dan lebih kuat dalam menghadapi keadaan-keadaan yang sukar. Maka, efikasi sendiri yang tinggi amatlah diperlukan bagi guru-guru dalam mengharungi tugas mereka setiap hari dan seterusnya menghasilkan komitmen kerja yang tinggi ke arah pelaksanaan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkualiti di sekolah.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara efikasi sendiri dengan komitmen kerja guru di sekolah berprestasi sederhana di negeri Kelantan.

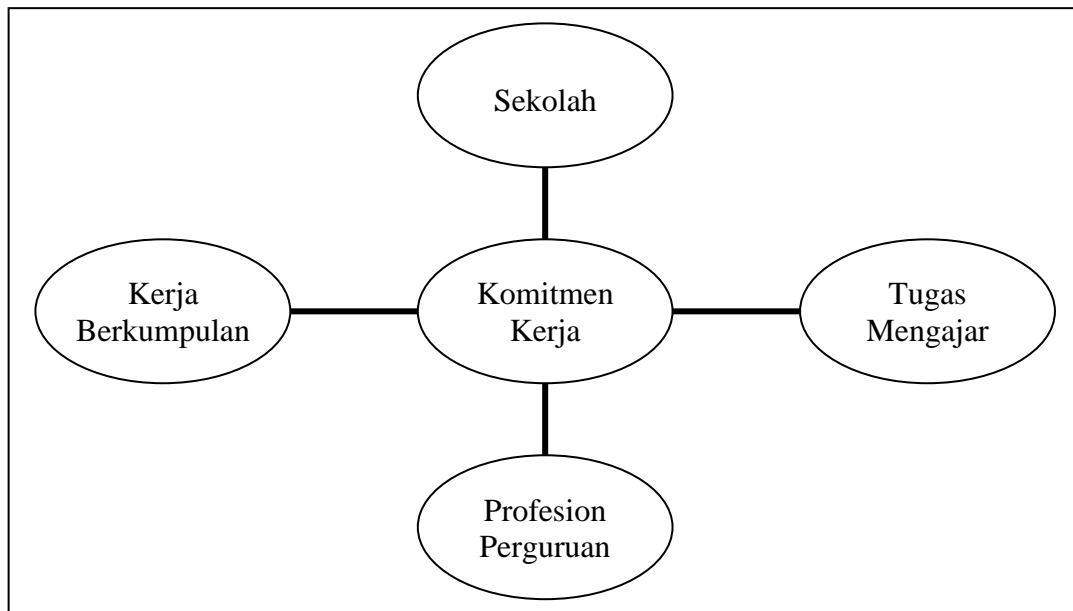
Tinjauan Literatur

Bahagian ini membincangkan tentang teori, konsep dan tinjauan kajian lepas berkaitan dengan pembolehubah terlibat, iaitu komitmen kerja guru dan juga efikasi sendiri guru.

Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja bermaksud seorang pekerja meletakkan keutamaan yang tinggi terhadap kepentingan tugas atau kerjayanya. Ini berlaku kerana minatnya terhadap kerjaya, pengkhususan dan kepakarannya dalam bidang kerja tersebut. Justeru, komitmen organisasi pula adalah suatu keadaan psikologi berkenaan perasaan seseorang terhadap organisasi dan keinginan untuk terus berada bersama organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1996). Komitmen adalah suatu keadaan di mana individu terikat oleh tindakannya sehingga mewujudkan perasaan sayang dan yakin dalam keterlibatan dengan organisasinya (Steers, 1977). Menurut Welsch dan La Van (1981), komitmen adalah suatu dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Manakala komitmen adalah kesediaan seorang pekerja untuk menjaga dan memelihara keahlian mereka dalam sesebuah organisasi (Greenberg, 2005). Walaupun begitu, komitmen didefinisikan dari perspektif guru sebagai satu profesion (Coladarci, 2010). Selain itu, guru yang mempunyai komitmen yang tinggi di sekolah akan merasakan bahawa mereka mempunyai status yang tinggi di dalamnya dan bersedia untuk menyumbang melebihi apa yang diharapkan (Bogler & Somech, 2004).

Oleh yang demikian, komitmen dalam konteks pendidikan didefinisikan sebagai reaksi emosional dan afektif guru terhadap profesion (Firestone, 2014). Meskipun begitu, Downs dan Gamon (1991) menyatakan komitmen guru merupakan lambang ketaatan dan kepatuhan kepada sekolah, profesion, nilai dan etika kerja. Begitu juga dalam organisasi, komitmen merupakan gambaran penerimaan diri guru terhadap nilai-nilai dan tujuan sesebuah organisasi tersebut. Komitmen kerja terhadap sekolah adalah perasaan kepercayaan terhadap nilai-nilai yang dijunjung, kesetiaan dan keterlibatan guru-guru dalam setiap aktiviti dan program di sekolah (Mart, 2013).



Rajah 2.2: Model Komitmen Celep (2000)

Sumber: Cevat Celep, 2000

Berdasarkan model yang diterajui oleh Cevat Celep (2000), beliau menyatakan bahawa tahap komitmen yang rendah akan memberi masalah kepada keberkesanan sekolah dan prestasi guru. Beliau menggunakan empat dimensi dalam mengukur komitmen kerja guru. Dimensi tersebut ialah:

- i) komitmen terhadap sekolah - dimensi di mana guru memberikan usaha yang lebih kepada sekolah dan merasakan bahawa mereka adalah sebahagian daripada sekolah.
- ii) komitmen terhadap tugas mengajar - dimensi di mana guru memberikan khidmat yang terbaik untuk memastikan kejayaan para pelajarnya dan sanggup bersusah payah demi memastikan kecemerlangan pelajar.
- iii) komitmen terhadap profesion perguruan – dimensi di mana guru membuat penilaian dalam setiap keputusan tindakan secara positif.
- iv) komitmen terhadap kerja berkumpulan – dimensi di mana perhubungan yang rapat dan baik antara rakan sekerja dan mampu memberikan motivasi yang berkesan terhadap kecemerlangan.

Model ini menunjukkan bahawa komitmen guru yang tinggi akan meningkatkan profesion perguruan menerusi hasil usaha gigih guru tersebut. Sekiranya komitmen guru meningkat, keyakinan untuk mereka melakukan tanggungjawab dan tugas yang diamanahkan akan turut sama meningkat, yang akhirnya meningkatkan tahap efikasi sendiri guru. Ini adalah kerana

keberkesanan dalam menggalas sesuatu tugas dengan berkesan adalah merupakan indikator utama tahap utama efikasi seseorang guru (Urton, Wilbert & Hennemann, 2014).

Teori Efikasi Kendiri

Efikasi sendiri merupakan kepercayaan individu terhadap keupayaan dirinya untuk menghasilkan sesuatu tugas atau tanggungjawab dengan baik dan berkesan (Bandura, 1977). Teori efikasi sendiri mengaitkan tentang tahap keyakinan individu terhadap kebolehnya melaksanakan tugas. Efikasi sendiri juga dijelaskan sebagai kemampuan seseorang mengelola dan melaksana tindakan-tindakan yang perlu untuk mencapai prestasi yang telah ditetapkan. Efikasi sendiri juga bermaksud tumpuan yang lebih kepada pertimbangan seseorang itu mengenai apa-apa perkara yang boleh dilakukannya dengan segala kemahiran yang dimilikinya (Bandura, 1986). Selain itu ia juga bermaksud kepercayaan atau keyakinan seseorang itu dalam melaksanakan tingkah lakunya untuk mencapai sesuatu maksud dengan jayanya.

Bandura (1986) menyatakan efikasi sendiri mempengaruhi prestasi melalui peningkatan usaha dan kecekalan. Mereka yang tinggi efikasi kendirinya akan dilihat lebih rajin bekerja, malahan mampu bekerja dalam tempoh masa yang lebih lama jika dibandingkan dengan individu yang mempunyai tahap efikasi sendiri yang rendah (Bandura, 1991). Bandura (2006) menyatakan terdapat tujuh dimensi skala efikasi sendiri guru, iaitu: 1) efikasi untuk mempengaruhi pembuatan keputusan, 2) efikasi mempengaruhi sumber sekolah, 3) efikasi instruksional, 4) efikasi disiplin diri, 5) efikasi untuk mendapatkan penglibatan ibu bapa, 6) efikasi untuk mendapatkan penglibatan masyarakat dan 7) efikasi mewujudkan iklim sekolah (Bandura, 2006; Hoy & Woolfolk, 1993; Tschannen Moran & Hoy 2001).

Dalam kajian ini pengkaji hanya memberi tumpuan kepada empat (4) dimensi sahaja, iaitu: 1) efikasi untuk pembuatan keputusan, 2) efikasi pengajaran dan penyelidikan, 3) efikasi hubungan interpersonal dan kerjasama, dan 4) efikasi mewujudkan budaya sekolah. Kesemua budaya ini adalah berasaskan *Teacher Self-Efficacy Scale* (TSES) oleh Bandura (1990) yang digunakan untuk menilai efikasi sendiri guru dari perspektif yang berbeza-beza (Tschannen-Moran & Hoy 2001; 2002).

Metodologi Kajian

Reka bentuk kajian merupakan satu perancangan khusus tentang kaedah dan prosedur bagaimana kajian dilaksanakan secara bersistematik. Tiada reka bentuk kajian yang sesuai untuk semua kajian tetapi sesuatu kajian boleh dilakukan menggunakan beberapa reka bentuk kajian yang berbeza (Chua, 2014). Kajian ini secara asasnya berbentuk tinjauan yang dilaksanakan menerusi kaedah tinjauan deskriptif secara deduktif (Neuman, 2002) iaitu kajian dimulai dengan membina hipotesis, diikuti pengumpulan data secara empirikal dan akhirnya dilakukan penganalisan data secara kritikal.

Pendekatan analisis kuantitatif digunakan bertujuan untuk mengkaji hubungan efikasi sendiri dengan komitmen kerja dalam kalangan guru sekolah berprestasi sederhana di negeri Kelantan. Kaedah tinjauan keratan rentas telah dipilih kerana melalui kaedah ini maklumat dapat dikumpulkan sekali gus dari sampel yang telah ditentukan dan dilaksanakan dalam tempoh yang telah ditetapkan (Noraini Idris, 2013)

Populasi dan Persampelan

Populasi kajian adalah keseluruhan kumpulan individu yang diperlukan untuk mendapatkan semua maklumat kajian yang diperlukan, manakala sampel adalah sebahagian individu yang dipilih daripada populasi yang sama. Populasi bagi kajian ini adalah adalah guru-guru yang mengajar di sekolah menengah harian berprestasi sederhana di negeri Kelantan. Manakala sampel bagi kajian ini pula adalah guru-guru yang mengajar di sekolah terlibat yang telah dipilih secara rawak dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Teknik rawak mudah digunakan kerana ianya sangat sesuai untuk populasi yang mempunyai sifat yang hampir sama, dimana setiap individu dalam populasi tersebut mempunyai peluang kebarangkalian yang sama untuk dipilih (Othman Talib, 2015).

Menerusi kajian ini, saiz sampel ditentukan dengan menggunakan jadual Krejcie dan Morgan (1970), iaitu saiz sampel ditentukan berdasarkan saiz populasi. Oleh kerana populasi bagi kajian ini adalah seramai 4512, maka sampel yang dicadangkan adalah seramai 351 orang. Maka pengkaji menetapkan sampel untuk kajian ini adalah seramai 360 orang, dengan mengambil kira sekiranya terdapat ralat persampelan. Sampel kajian dipilih berdasarkan persampelan rawak mudah iaitu seramai 20 orang guru di setiap sekolah daripada 18 buah sekolah yang terlibat.

Alat Ukur Kajian

Pengkaji menggunakan soal selidik sebagai alat ukur dalam penyelidikan ini. Soal selidik digunakan untuk mendapatkan maklumat yang berkaitan. Kaedah soal selidik terpiawai digunakan kerana ia berkeupayaan meninjau sampel yang besar dan bertaburan dalam masa yang singkat serta menjimatkan kos (Sekaran, 2016). Instrumen kajian yang digunakan terbahagi kepada tiga bahagian, dimana Bahagian A adalah demografi guru yang merujuk kepada jantina, umur, bangsa, pengalaman mengajar, dan tempoh perkhidmatan.

Manakala Bahagian B pula adalah berkaitan efikasi sendiri guru. Soal selidik ini adalah menggunakan soalselidik *Teacher Self-Efficacy Scale* (TSES) yang telah dibina oleh Bandura (1990) dan telah diubahsuai oleh Tschannen-Moran & Hoy (2001). Dalam kajian ini pengkaji menggunakan instrumen tersebut untuk mengukur tahap efikasi sendiri guru berdasarkan empat (4) dimensi iaitu keberkesanan dalam membuat keputusan, dengan 4 item, keberkesanan dalam pengajaran dan penyelidikan dengan 6 item, keberkesanan dalam hubungan dan kerjasama interpersonal dengan 6 item dan dimensi keberkesanan dalam budaya sekolah dengan 4 item.

Seterusnya bahagian C adalah soalselidik berkaitan komitmen. Soalselidik ini ambil daripada instrument *Validating Teacher Commitment* oleh Lei Mee Thien, Nordin Abd Razak dan Ramayah (2014). Alat ukur komitmen guru mempunyai 13 item dan 4 dimensi iaitu komitmen kepada sekolah (3 item), komitmen kepada pelajar (3 item), komitmen kepada pengajaran (3 item) dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru (4 item). Bagi memastikan kesahihan item, pengujian kesahan dari segi kandungan (*content validity*) dan konstruk (*construct validity*) dilakukan terlebih dahulu. Seterusnya, analisis kebolehpercayaan yang dibuat menunjukkan bahawa soalselidik ini mempunyai nilai kebolehpercayaan yang tinggi, iaitu kesemua instrumen terlibat adalah melebihi nilai 0.80 (Arsaythamby & Arumugam, 2013).

Dapatan Kajian

Bagi mengenal pasti hubungan antara pembolehubah efikasi sendiri guru dengan komitmen guru, ujian korelasi Pearson digunakan. Kekuatan nilai pekali korelasi yang diperolehi

ditentukan dengan membandingkan nilai tersebut dengan nilai piawai, sebagaimana yang ditunjukkan dalam Jadual 2 di bawah:

Jadual 2 : Kekuatan Nilai Korelasi Bagi Pembolehubah

Nilai pekali korelasi (r)	Kekuatan korelasi
0.91 – 1.00	Sangat kuat
0.71 – 0.90	Kuat
0.51 – 0.70	Sederhana
0.31 – 0.50	Lemah
0.01 – 0.30	Sangat lemah
0.00	Tiada korelasi

Sumber: Chua, 2012

Analisis korelasi Pearson menunjukkan bahawa efikasi sendiri guru mempunyai hubungan positif yang signifikan dan kuat sebagaimana Jadual 3 di bawah.

Jadual 3: Korelasi Pearson Bagi Hubungan Antara Efikasi Kendiri Guru Dengan Komitmen Guru

Pemboleh Ubah	Komitmen Guru	
	Nilai Korelasi (r)	p
Efikasi Kendiri Guru	0.85	0.00

** Signifikan pada $p < .01$

Nilai pekali Pearson dalam Jadual 3 menunjukkan satu hubungan positif yang kuat dan nilai ini adalah signifikan ($p < .01$). Nilai r ini menjelaskan indikator wujudnya hubungan positif yang kuat dan signifikan antara efikasi sendiri guru dengan komitmen guru, $r = .85$, $p < .01$. Ini menunjukkan bahawa semakin tinggi efikasi sendiri guru, maka komitmen guru juga semakin meningkat.

Perbincangan dan Kesimpulan

Kesediaan guru menghadapi cabaran berdepan dengan pelajar generasi masa kini secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepercayaan mereka terhadap kemampuan serta keupayaan diri untuk melaksanakan tanggungjawab sebagai guru (Casey, 2011). Kepercayaan inilah yang dirujuk sebagai efikasi sendiri guru. Efikasi sendiri guru ini dipengaruhi oleh beberapa faktor persekitaran guru tersebut, antaranya adalah sokongan daripada pengetua dan guru besar, yang seterusnya membawa kepada perubahan dalam pencapaian murid (Fullan, 2011).

Dalam konteks pendidikan, keyakinan seseorang guru tentang keupayaannya dalam mendidik mampu meningkatkan prestasi pembelajaran murid. Selain itu, kajian mendapati efikasi sendiri guru-guru secara purata berada pada tahap tinggi dengan didahului oleh dimensi budaya efikasi, hubungan interpersonal dan kerjasama, pengajaran dan penyelidikan dan membuat keputusan. Hasil kajian oleh Meng (2011) mendapati efikasi sendiri guru adalah tinggi dimana guru-guru berasa yakin dalam membuat keputusan berkaitan dengan kerja, menjalankan penyelidikan, mewujudkan rangkaian kerja dengan rakan sekerja dan mempengaruhi budaya sekolah. Keputusan ini menunjukkan bahawa guru-guru sangat yakin dengan kemampuan mereka di dalam dan di luar bilik darjah.

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa apabila tahap efikasi sendiri guru tinggi, maka komitmen guru juga akan meningkat dan ianya mempunyai hubungan yang kuat antara kedua-dua pembolehubah ini. Seterusnya, apabila komitmen guru meningkat, maka guru tersebut akan melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggungjawab dan cemerlang, yang seterusnya memberikan kesan kecemerlangan tersebut terhadap pencapaian pelajar mereka. Apabila pencapaian pelajar meningkat, maka prestasi sekolah juga akan cemerlang yang seterusnya menjadikan sekolah tersebut adalah sekolah yang cemerlang dan berkesan. Justeru, amat penting sekali untuk para pentadbir sekolah memastikan bahawa tahap efikasi sendiri guru mereka berada pada tahap yang tinggi dan memuaskan agar kecemerlangan sekolah dapat dicapai dengan jayanya.

Sementara itu kajian oleh Rajoo Arokiasamy (2013) dan Tang & Thanaletchumy (2015) pula mendapati guru lebih cenderung berkeinginan terlibat dalam membuat keputusan tetapi hakikatnya tahap penglibatan guru dalam membuat keputusan di sekolah adalah rendah. Kajian menunjukkan penglibatan kakitangan dalam membuat keputusan dan mengupayakan individu yang terlibat dalam membuat keputusan pada setiap peringkat (Spillane, 2006; Owens, 2001) mampu menyumbang ke arah penghasilan keputusan yang terbaik (Owens, 2001). Selain itu, setiap individu berperanan terlibat dalam proses membuat keputusan berdasarkan kepakaran masing-masing (Jamalullail et al., 2013).

Sehubungan itu, pihak pentadbir sekolah hendaklah sentiasa melibatkan para guru dalam membuat keputusan yang melibatkan proses dan strategi berkaitan pengajaran dan pembelajaran serta pencapaian akademik di sekolah (Sehgal, Nambudiri, & Mishra, 2017). Apabila para guru dilibatkan, mereka akan merasai bahawa mereka dihargai dan seterusnya mempunyai rasa hak kepunyaan bersama di sekolah tersebut. Dengan itu, tahap efikasi sendiri mereka turut meningkat dan mereka akan rasa lebih bersemangat untuk bekerja. Secara tidak langsung, komitmen kerja dan kualiti pengajaran mereka juga akan meningkat yang seterusnya membawa kejayaan kepada pelajar dan sekolah tersebut.

Justeru, pihak sekolah hendaklah memberi penekanan kepada perkembangan guru dan staf serta mengatur strategi terbaik untuk meningkatkan profesionalisme mereka ke arah melahirkan insan guru yang professional dan komited dengan tugas mereka. Selain itu, pihak sekolah juga perlu menitikberatkan kebajikan semua guru dan staf agar mereka berpuashati dengan iklim dan budaya kerja di sekolah tersebut yang seterusnya dapat meningkatkan efikasi sendiri dan komitmen kerja mereka. Ini adalah kerana komitmen guru yang tinggi mempunyai potensi besar untuk mempengaruhi keberkesanan organisasi dan melibatkan kesejahteraan pekerja yang baik (Meyer & Herscovitch, 2011).

Rujukan

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviors*, 49(3), 252-276.
- Arsaythamby Veloo, & Arumugam Raman. (2013). *Kaedah Analisis & Interpretasi Data*. UUM Press, Universiti Utara Malaysia
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. In Pajares, F., & Urdan, T. (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 307-337. Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Berman, P., McLaughlin, M., Bass, G., Pauly, E., & Zellman, G. (1977). *Federal programs supporting educational change: factors affecting implementation and continuation*, (7). Santa Monica, CA: Rand
- Boglera, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
- Casey, M. (2011). *Perceived efficacy and preparedness of beginning teachers to differentiate instruction*. Thesis PhD, Faculty of Leadership, Johnson & Wales University.
- Cevat Celep. (2000). Teachers' Organizational Commitment in Educational Organizations. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 10E,(3), 2-23.
- Chua, Y. P. (2012). *Asas statistik penyelidikan*. Shah Alam: Mc. Graw Hill.
- Chua Yan Piaw. (2014). *Kaedah dan statistik penyelidikan Buku 1: Kaedah penyelidikan* (Edisi ketiga). Selangor: Mc Graw Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Colbert, R.D., & Kulikowich, J.M. (2006). School counselors as resource brokers: The case for including teacher efficacy in date-driven Programs. *Profesional School & Counseling*, 9(3).
- Fullan, M. (2011). *Makna baharu perubahan pendidikan: The new meaning of educational change*. Kuala Lumpur. Institut Terjemahan Negara Malaysia.
- Guskey, T. R. (1988). Teacher efficacy, self-concept, and attitudes toward the implementation of instructional innovation. *Teaching and Teacher Education*, 4, 63-69.
- Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teacher's sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary School Journal*, 93, 335-372.
- Jamallulail Abdul Wahab, Aida Hanim A. Hamid, Surayati Zainal, & Md Fuad Md Rafik. (2013). The relationship between headteachers' distributed leadership practices and teachers' motivation in national primary schools. *Asian Social Science*, 9(16 SPL), 161-167.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2010). Standard Kualiti Pendidikan Malaysia. Jemaah Nazir dan Jaminan Kualiti. Kuala Lumpur.
- Meng Tian. (2011). *Distributed leadership and teacher's self-efficacy: The case studies of three Chinese school in Shanghai*. Master's thesis Department of Educational, Institute of Educational Leadership. University of Jyvaskyla.
- Neuman, W.L. (2002). *Social research methods: Quantitative and qualitative approaches*. Edisi Ke-5. Needham Height, MA: Allyn and Bacon.
- Noraini Idris. (2013). *Penyelidikan dalam Pendidikan*. Kuala Lumpur: Mc Graw Hill Education.
- Othman Talib. (2015). *Tesis: Pengurusan Artikel dan Rujukan Secara Efisien (Versi Bahasa Melayu)* (4th ed.). Bandar Baru Bangi: MPWS Rich Publicdn Bhd.
- Owens, R. G (2001). *Organizational behavior in education*. (6th Ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Rajoo Arokiasamy. (2013). *Pengaruh kepimpinan distributif sebagai moderator terhadap hubungan antara penglibatan guru dalam membuat keputusan dan efikasi sendiri guru*. Universiti Sains Malaysia.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179-199.

- Sehgal, P., Nambudiri, R. & Mishra, S.K. (2017). Teacher effectiveness through self-efficacy, collaboration and principal leadership. *International Journal of Educational Management*, 31 (4), 505-517.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th ed. John Wiley & Sons.
- Spillane, J. P. (2006). *Distributed leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Stein, M. K., & Wang, M. C. (1988). Teacher development and school improvement: The process of teacher change. *Teaching and Teacher Education*, 4, 171–187.
- Tang Keow Ngang, & Thanalechumy A/P Sulermutyrean. (2015). *Kemahiran insaniah guru dan penglibatan guru dalam membuat keputusan pengurusan sekolah*. UTM Press.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A.W. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17,783-805.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2002). *The influence of resources and support on teachers' efficacy beliefs*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New Orleans, LA
- Urton, K., Wilbert, J., & Hennemann, T. (2014). Attitudes towards inclusion and self-efficacy of principals and teachers. *Learning Disabilities - A Contemporary Journal*, 12(2), 151-168.