

PERANAN PENGALAMAN MENGAJAR DALAM HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN TERHADAP PROFESION DENGAN PRESTASI KERJA

ABDULL SUKOR SHAARI
NORAN FAUZIAH YAAKUB
ROSNA AWANG HASHIM
*Fakulti Sains Kognitif & Pendidikan
Universiti Utara Malaysia*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk (1) mengukur tahap komitmen terhadap profesion di kalangan guru-guru sekolah menengah, (2) mengenal pasti hubungannya dengan prestasi kerja, dan (3) mengenal pasti pengaruh pengalaman mengajar sebagai penyederhana hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja. Data kajian dikutip melalui kaedah tinjauan menggunakan soal selidik. Kajian ini menggunakan sebanyak 370 guru yang dipilih secara persampelan rawak berstrata dari 108 buah sekolah menengah di negeri Kedah. Dapatan kajian menunjukkan sebahagian besar responden mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesion. Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen dengan prestasi kerja. Pengalaman mengajar didapati berperanan sebagai penyederhana hubungan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja.

ABSTRACT

The study aimed to (1) identify the level of commitment to the profession among secondary school teachers, (2) to identify its relationship with job performance, and (3) to identify the influence of teaching experience as a moderator of the relationship between commitment to the profession and job performance. Data were collected through survey using a questionnaire. This study employed stratified random sampling involving a total of 370 teachers from 108 secondary schools in Kedah. The findings revealed that most of the respondents showed high commitment to their profession. There is a significant and positive relationship between commitment and job performance. Teaching experience was a significant moderator of the relationship between commitment to the profession and job performance.

PENGENALAN

Komitmen merupakan satu sikap dan kelakuan pekerja yang amat penting dan ia menjadi tumpuan para penyelidik dalam bidang pengurusan, gelagat organisasi dan pengurusan sumber manusia. Hal ini kerana seseorang pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan menyumbang kepada pencapaian matlamat organisasi. Komitmen merupakan satu proses yang melibatkan para pekerja mengenal pasti matlamat dan nilai organisasi dan mengekalkan keahlian dalam organisasi tersebut (Griffin, 1987). Mowday, Steers dan Porter (1979) pula mendefinisikan komitmen sebagai tingkah laku individu yang mempunyai satu kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, semangat sukarela untuk berusaha meningkatkan organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus kekal dalam organisasi.

Dalam bidang pendidikan, Coladarci (1992) mendefinisikan komitmen sebagai unsur-unsur psikologi guru yang berkait rapat dengan profesion perguruan. Apabila guru tidak komited dengan profesion, kebanyakan mereka akan meninggalkan profesion dalam tempoh lima tahun atas alasan yang paling banyak ialah gaji yang rendah dan keadaan kerja yang tidak sesuai. Mereka yang ditinjau mengatakan tidak mahu lagi menjadi guru kerana bentuk kerja yang kurang autonomi, saiz kelas yang besar, terpinggir daripada rakan dan penyelia, tidak cukup sokongan daripada pihak pentadbiran dan kekurangan proses membuat keputusan.

Hubungan Komitmen dengan Prestasi

Ghemawat (1991) menyifatkan komitmen sebagai salah satu faktor formula kejayaan prestasi organisasi. Tanpa komitmen yang tinggi, strategi yang baik akan ditinggalkan begitu sahaja kerana pengaruh serta gangguan luaran dan dalaman. Romzek (1990) juga mengatakan bahawa komitmen pekerja merupakan faktor yang positif kepada organisasi. Ini kerana pekerja yang mempunyai komitmen melakukan apa yang terbaik untuk organisasi. Beliau menekankan bahawa peningkatan kadar komitmen akan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Reichers (1985), pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi kurang berniat untuk meninggalkan profesion dan kurang mengalami masalah tingkah laku yang tidak diinginkan seperti ketidakhadiran bertugas. Ini kerana menurut beliau, komitmen melibatkan ganjaran dan kos yang dihubungkan dengan profesion.

Rogg (1997) pula telah mengkaji komitmen organisasi dan hubungannya dengan prestasi kerja. Beberapa pemboleh ubah dikenal

pasti berpotensi menjadi peramal komitmen. Ia termasuk sokongan organisasi, kesedaran, kerja yang autonomi dan pengaruh konflik dari persekitaran luaran seperti keluarga. Dapatan juga menunjukkan bahawa komitmen kepada keluarga dan komitmen kepada organisasi lain menyederhanakan hubungan antara prestasi kerja dan gelagat warganegara organisasi.

Dalam organisasi pendidikan, bilangan guru adalah ramai. Selain itu, proses pertukaran guru juga mudah dan sering berlaku. Apakah akan berlaku sekiranya guru-guru tidak mempunyai komitmen terhadap profesion? Menurut Ong Chon Sooi (1995), komitmen guru kepada organisasi adalah rendah berbanding komitmen guru kepada profesion. Tanda-tanda seperti peningkatan bilangan guru yang memohon persaraan pilihan merupakan tanda kemerosotan komitmen kepada organisasi. Kenapakah komitmen penting dalam organisasi pendidikan? Guru yang berkesan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi kepada organisasi berbanding dengan guru-guru yang kurang berkesan (Rosenholtz, 1989). Guru yang berkesan ini didapati sentiasa menghabiskan masanya bersama-sama para pelajarnya. Menurut Rosenholtz lagi, sekolah yang mempunyai guru yang tinggi komitmennya akan turut mendapat pencapaian akademik yang tinggi.

Menurut Firestone dan Pennell (1993), komitmen juga sangat penting di sekolah terutama untuk mengawal dan menyelia tugas-tugas guru. Mereka mengatakan bahawa komitmen sangat penting kepada guru terutama untuk meningkatkan motivasi bagi menangani pelbagai perubahan yang menuntut permintaan yang tinggi dalam profesion perguruan. Selain itu, komitmen guru juga mempunyai hubungan dengan pencapaian pelajar. Dalam bidang pendidikan, prestasi sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan sangat bergantung kepada komitmen guru sebagai pendidik dan pengetua sebagai pengurus dan pentadbir. Farber (1991) melaporkan bahawa sesiapa yang berada dalam profesion perguruan, sepatutnya mempunyai tahap komitmen terhadap profesion yang tinggi. Sergiovanni (1990) pula merujuk kepada keadaan sekolah-sekolah di Amerika Syarikat. Menurut beliau, walaupun agak banyak diketahui berkenaan cara-cara bagi meningkatkan tahap motivasi dan komitmen serta hubungan antara tahap motivasi dan komitmen dengan prestasi dan keberkesanan sekolah, penggubal dasar dan pengamal pentadbiran sekolah jarang merujuk kepada teori-teori tersebut. Sebaliknya, penggubal dasar dan pentadbir sentiasa membuat perubahan pola organisasi sekolah, kurikulum dan penilaian guru dengan cara dan kaedah yang bercanggah dengan dapatan-dapatan penyelidikan motivasi dan komitmen.

Menurut Ong Chon Sooi (1995), tidak banyak kajian empirikal dijalankan untuk meninjau keadaan kerja guru-guru di Malaysia. Apakah keadaan dalam sekolah yang mewujudkan inspirasi yang berupaya mendorong guru-guru ke arah prestasi kerja yang maksimum? Ini kerana motivasi terhadap kerja dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan merupakan dua faktor penting kepada prestasi dan keberkesanan organisasi sekolah. Kajian ini bertujuan untuk (1) mengukur tahap komitmen terhadap profesion di kalangan guru-guru sekolah menengah, (2) mengenal pasti hubungannya dengan prestasi kerja, dan (3) mengenal pasti pengaruh pengalaman mengajar sebagai penyederhana hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja

METODOLOGI

Subjek Kajian dan Prosedur

Kajian ini dijalankan ke atas 370 guru dari 108 buah sekolah-sekolah menengah di negeri Kedah. Responden dipilih menggunakan teknik persampelan rawak berstrata daripada senarai nama guru yang diperolehi daripada Jabatan Pendidikan Kedah (2001). Teknik persampelan sebegini digunakan kerana responden dikategorikan kepada beberapa strata seperti kelayakan akademik dan pengalaman mengajar. Soal selidik telah diedarkan secara pos kepada 500 responden. Daripada 500 soal selidik yang dihantar, sebanyak 370 dikembalikan (74%). Daripada 370 responden ini, 127 merupakan responden lelaki manakala 243 ialah responden perempuan. Sebanyak 66.5% daripada mereka mempunyai kelayakan ijazah sarjana muda, 13.5% berkelulusan STPM, 13.2% SPM manakala responden berkelulusan Diploma Perguruan Malaysia ialah paling sedikit iaitu sebanyak 3.8%. Lebih 50% daripada responden mempunyai pengalaman mengajar mata pelajaran bahasa Melayu antara 1 hingga 10 tahun.

Instrumen

Komitmen Terhadap Profesion

Komitmen ini diukur dengan menggunakan soal selidik yang diambil daripada Mowday, Steers dan Porter (1979). Ia mengandungi 15 item yang mengukur tiga dimensi komitmen, iaitu kepercayaan yang kuat untuk penerimaan matlamat dan nilai-nilai organisasi, kemahuan untuk berusaha bagi pihak organisasi, dan keinginan yang kuat untuk

terus kekal dalam organisasi. Soal selidik tersebut mengandungi lima pilihan jawapan diberikan mengikut Skala Likert iaitu sangat bersetuju (5) hingga kepada sangat tidak bersetuju (1). Skor akan dikodkan semula jika pernyataan item itu bercorak negatif. Maklum balas untuk semua pernyataan item sama ada positif atau negatif dikodkan seperti berikut: SS = 5; S = 4; STDS = 3; TS = 2 dan STS = 1. Seterusnya skor untuk pernyataan item yang negatif dikodkan semula seperti berikut: SS = 1; S = 2; STDS = 3; TS = 4 dan STS = 5. Julat skor 15 hingga 35 menunjukkan komitmen terhadap profesion yang rendah manakala julat skor antara 57 hingga 75 menunjukkan skor yang tinggi.

Untuk mengukur kesahan kriteria, korelasi dengan pemboleh ubah lain dijalankan. Apabila dibuat korelasi dengan pemboleh ubah motivasi kerja, didapati nilai $r = .30$. Ini menunjukkan bahawa alat ujian ini mempunyai kesahan kriteria. Untuk mengukur kesahan konstruk pula, analisis faktor digunakan termasuk ujian Kaiser-Meyer-Olkins (KMO) dan juga untuk mengenal pasti "factor loading". Dapatan daripada penggunaan analisis faktor terhadap pemboleh ubah komitmen terhadap profesion, Ujian *Bartlett's Test of Sphericity* mendapati tahap signifikan ialah .01 dan nilai *khi kuasa dua* ialah 5265.37 manakala nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Olkins*) ialah .91. Boleh dikatakan bahawa ciri-ciri KMO sebagai 'marvelous' (Kaiser, 1974). Ini menunjukkan bahawa penggunaan analisis faktor adalah sesuai dan ukuran kecukupan sampel adalah munasabah.

Dapatan daripada penggunaan analisis faktor bagi pemboleh ubah komitmen terhadap profesion pula menunjukkan bahawa semua item dimasukkan ke dalam tiga komponen dengan peratus varians 54.78% daripada jumlah keseluruhan varians yang mempunyai nilai eigenvalue melebihi nilai 1. Kebanyakan item didapati mempunyai nilai keseragaman (*communalities*) yang tinggi iaitu antara .44 hingga .67. Dari segi kebolehpercayaan pula, penyelidik menggunakan alpha Cronbach. Nilai kebolehpercayaan instrument ini ialah 0.83. Ini menunjukkan soal selidik ini mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi.

Prestasi Kerja

a) Penilaian Pentadbir

Prestasi kerja guru ini berdasarkan penilaian pentadbir terhadap prestasi guru mengikut Sistem Saraan Baru. Penilaian prestasi guru dalam tahun 2001 yang dinilai oleh pegawai penilai sekolah ini menggunakan borang Sistem Baru Penilaian Prestasi dan Sasaran Kerja Tahunan (SKT). Dalam kajian ini, sistem penilaian prestasi kerja merujuk kepada Sistem Baru Penilaian Prestasi (SBPP) yang

berdasarkan kepada Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 4 Tahun 1992 (JPA PP 4/1992) yang menjadi tunggak kepada pelaksanaan SSB mulai 1 Januari 1992. SBPP ini telah dikuatkuasakan mulai 1 Januari 1993 bagi menggantikan sistem penilaian prestasi sebelumnya. SBPP telah diubah suai dan diperkemas lagi melalui Pekeliling Perkhidmatan Bilangan 7 Tahun 1996. Melalui SBPP yang telah dikuatkuasakan, terdapat sejumlah 1203 guru yang mendapat anugerah perkhidmatan cemerlang di negeri Kedah pada tahun 2000 sahaja (melintang dan menegak).

Penilaian melalui SSB menggunakan borang JPA (Prestasi) 3/93 yang menyenaraikan enam dimensi iaitu penghasilan kerja (55%), pengetahuan dan kemahiran (15%), kualiti peribadi (10%), potensi (10%), jalinan hubungan dan kerjasama (5%) dan kegiatan dan sumbangan guru (5%). Skor penilaian yang diberikan oleh pegawai penilai menggunakan skala Likert iaitu dari sangat rendah (1) hingga ke sangat tinggi (5).

b) Pencapaian Pengajaran

Pencapaian pengajaran guru pula diukur menggunakan soal selidik yang meliputi persepsi guru terhadap penilaian pengajaran mereka. Soal selidik pencapaian pengajaran ini diubah suai daripada Nottis, Feuerstein, Murray dan Adams (2000), dan Instrumen Peningkatan Standard Tinggi Kualiti Pendidikan (2000) oleh Jemaah Nazir Sekolah. Soal selidik ini mengandungi 31 item. Daripada 31 item ini, sebanyak 17 item dinyatakan dalam bentuk negatif. Ia mengandungi lima dimensi iaitu perancangan, penyampaian guru, pengurusan kelas, pemantauan kemajuan pelajar dan dorongan terhadap pelajar. Bagi setiap item, lima pilihan jawapan disediakan iaitu daripada tidak benar (1) hingga sangat benar (5). Item akan dikodkan semula jika pernyataan item itu bercorak negatif.

DAPATAN

Julat skor untuk komitmen terhadap profesion di kalangan guru ialah 36 hingga 90, dengan skor purata ialah 69.85 ($M = 10.26$, $SP = 8.32$). Dengan menggunakan skor purata sebagai kriteria untuk mengklasifikasikan responden kepada kumpulan yang mempunyai komitmen guru tinggi atau rendah, dapatan kajian menunjukkan bahawa 67.1% responden mempunyai pengetahuan guru yang tinggi, 32.0% mempunyai pengetahuan guru yang sederhana dan 0.9% rendah pengetahuan.

Dari segi hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir, hasil analisis menunjukkan wujudnya hubungan positif yang signifikan tetapi rendah antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir ($r = .09, p < .05$). Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap komitmen terhadap profesion semakin tinggi prestasi kerja guru. Dari segi hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran pula, hasil analisis menunjukkan wujud hubungan yang signifikan, sederhana dan positif antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir ($r = .50, p < .05$). Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap komitmen terhadap profesion semakin tinggi prestasi kerja guru.

Bagi menjawab soalan adakah pengalaman mengajar menyederhanakan hubungan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja, regresi hierarki dengan terma interaksi dijalankan. Analisis statistik yang diaplikasikan ialah *Moderated Multiple Regression (MMR)*. Peranan pengalaman mengajar sebagai penyederhana dikenal pasti melalui perubahan nilai R^2 yang signifikan (Stone-Romero, Alliger & Aguinis, 1994). Setiap pemboleh ubah peramal (komitmen dan prestasi) dimasukkan ke dalam setiap blok, kemudian terma interaksi (pengalaman mengajar \times komitmen) ditambah ke dalam blok ketiga. Tahap signifikan sebanyak .05 digunakan.

Persamaan regresi berikut digunakan untuk menganalisis faktor penyederhana.

- Persamaan 1 = Prestasi Kerja Pentadbir = $a + b_1$ (komitmen) + e
 Persamaan 2 = Prestasi Kerja Pentadbir = $a + b_1$ (komitmen) + b_2 (Pengalaman Mengajar) + e
 Persamaan 3 = Prestasi Kerja Pentadbir = $a + b_1$ (komitmen) + b_2 (Pengalaman Mengajar) + b_3 (komitmen * Pengalaman Mengajar) + e

Keputusan daripada analisis regresi hierarki menunjukkan bahawa pemboleh ubah komitmen menyumbang sebanyak 1% varians prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir (Jadual 1) dan menjadi peramal yang tidak signifikan ($R^2 = .01, F_{\Delta} = .011, p > .05$). Dengan pemboleh ubah komitmen sudahpun berada dalam persamaan, pengalaman mengajar memberi tambahan sumbangan sebanyak 4.5% varians prestasi kerja ($R^2 = .045, R^2_{\Delta} = .045, F_{\Delta} = 17.12, p < .05$). Pada langkah ketiga, dengan kedua-dua komitmen dan pengalaman mengajar sudah berada dalam persamaan, didapati pemboleh ubah interaksi

(komitmen x pengalaman mengajar) memberi sumbangan tambahan pula sebanyak .02% kepada varians prestasi kerja tetapi tidak signifikan ($R^2 = .047$, $R^2\Delta = .002$, $F\Delta = .54$, $p > .05$).

Dapatan ini menunjukkan bahawa tidak cukup bukti untuk mengatakan bahawa pengalaman mengajar berperanan sebagai penyederhana dalam hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir.

Jadual 1

Pengalaman Mengajar sebagai Penyederhana Hubungan antara Komitmen dengan Prestasi Kerja mengikut Penilaian Pentadbir

Pemboleh Ubah	R ²	R ² Δ	F Δ	SE B	Beta	Sig
Langkah 1 Komitmen	.01	.01	.011	.003	.005	.92
Langkah 2 Komitmen				.003	-.037	.48
Pengalaman	.045	.045	17.12	.003	.217	.000*
Langkah 3 Komitmen				.006	-.095	.32
Pengalaman				.028	-.130	.78
Komitmen x Pengalaman	.047	.002	.54	.000	.365	.46

Nota: R² = .01 untuk langkah 1; R²Δ = .045 untuk langkah 2 (p = .05); R²Δ = .002 untuk langkah 3

* p < .05

Peranan Pengalaman Mengajar dalam Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Prestasi Kerja mengikut Pencapaian Pengajaran Kendiri

Hipotesis ini diuji berdasarkan persamaan regresi berikut.

Persamaan 1 = Prestasi Kerja Pengajaran = a + b1 (komitmen kerja) + e

Persamaan 2 = Prestasi Kerja Pengajaran = a + b1 (komitmen kerja) + b2 (pengalaman mengajar) + e

Persamaan 3 = Prestasi Kerja Pengajaran = a + b1 (komitmen kerja) + b2 (pengalaman mengajar) + b3 (komitmen kerja * pengalaman mengajar) + e

Keputusan daripada analisis regresi hierarki menunjukkan bahawa pemboleh ubah komitmen menyumbang sebanyak 25% varians prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran (Jadual 2) dan menjadi peramal yang signifikan ($R^2 = .25$, $F = 120.25$, $p < .05$). Dengan pemboleh ubah komitmen sudahpun berada dalam persamaan, pengalaman mengajar memberi tambahan sumbangan sebanyak 1% varians prestasi kerja ($R^2 = .26$, $R^2\Delta = .01$, $F\Delta = 5.28$, $p < .05$). Pada langkah ketiga, dengan kedua-dua komitmen dan pengalaman mengajar sudah berada dalam persamaan, didapati pemboleh ubah interaksi (komitmen x pengalaman mengajar) memberi sumbangan tambahan pula sebanyak .02 % kepada varians prestasi kerja dan signifikan ($R^2 = .28$, $R^2\Delta = .02$, $F\Delta = 9.33$, $p < .05$).

Dapatan ini dapat menyokong pandangan bahawa pengalaman mengajar berperanan sebagai penyederhana dalam hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran.

Jadual 2

Pengalaman Mengajar sebagai Penyederhana Hubungan antara Komitmen Kerja dengan Prestasi Kerja mengikut Pencapaian Pengajaran Kendiri

Pemboleh Ubah	R^2	$R^2\Delta$	$F\Delta$	SE B	Beta	Sig
Langkah 1						
Komitmen	.25	.25	120.3	.08	.50	.000*
Langkah 2						
Komitmen				.08	.48	.000*
Pengalaman mengajar	.26	.01	5.3	.08	.11	.022*
Langkah 3						
Komitmen				.14	.27	.001*
Pengalaman mengajar				.71	-1.15	.006*
Komitmen x Pengalaman mengajar	.28	.02	9.33	.01	1.32	.002*

Nota: $R^2 = .25$ untuk langkah 1; $R^2\Delta = .01$ untuk langkah 2 ($p = .05$); $R^2\Delta = .02$ untuk langkah 3

* $p < 0.05$

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Dapatan kajian bagi komitmen terhadap profesion secara keseluruhan menunjukkan bahawa dua pertiga responden meletakkan diri mereka sebagai mempunyai komitmen yang tinggi. Implikasi ini sangat baik

kepada profesion perguruan kerana dapatan ini menunjukkan guru-guru memiliki ciri-ciri positif yang diperlukan daripada mereka. Mereka mempunyai persepsi yang tinggi terhadap profesion perguruan. Dapatan ini mencadangkan bahawa walaupun guru menghadapi pelbagai cabaran akibat era globalisasi ini, seperti perubahan kurikulum, namun sebahagian besar daripada mereka menunjukkan bahawa mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesion.

Dari segi hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir, hasil analisis menunjukkan wujud hubungan yang positif dan signifikan tetapi rendah antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir. Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap komitmen terhadap profesion semakin tinggi prestasi kerja guru mengikut penilaian pentadbir. Walau bagaimanapun, oleh kerana nilai korelasi (r) yang diperoleh sangat rendah, generalisasi pernyataan ini perlulah dibuat secara berhati-hati.

Dari segi hubungan antara komitmen terhadap profesion dan prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran sendiri pula, hasil analisis menunjukkan wujud hubungan yang positif, sederhana dan signifikan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran sendiri. Dapatan ini menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap komitmen terhadap profesion semakin tinggi prestasi kerja guru mengikut pencapaian pengajaran.

Dari segi hubungan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja, hasil analisis menunjukkan bahawa pengalaman mengajar didapati tidak menyederhanakan hubungan antara komitmen dengan prestasi kerja mengikut penilaian pentadbir akan tetapi ia berperanan sebagai penyederhana hubungan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja mengikut pencapaian pengajaran. Dapatan ini tidak menghairankan, kajian telah menunjukkan guru yang lebih berpengalaman lebih menonjol dalam dimensi pengajaran seperti pengurusan kelas, penyampaian dan dorongan kepada pelajar berbanding dalam pentadbiran (Peterson & Comeaux, 1987). Pihak pentadbir sekolah pula lebih banyak membuat penilaian berdasarkan penglibatan guru dalam pengurusan sekolah seperti menjadi ketua panitia, guru disiplin, guru rumah sukan dan sebagainya.

Ini juga selaras dengan kajian oleh Needels (1991) yang mendapati bahawa guru yang berpengalaman menunjukkan pemahaman yang lebih terhadap pengurusan kelas dan membincangkan pelbagai topik

apabila diminta memberikan komen bertulis melalui pengajaran video berbanding guru baru. Peterson dan Comeaux (1987) juga mendapati bahawa guru berpengalaman menunjukkan pengajaran yang lebih berkesan. Ini menunjukkan bahawa mereka menjadi penganalisis dan penyelesaian masalah yang lebih berkesan. Seterusnya, apabila Strahan (1989) membandingkan persepsi pengajaran antara guru berpengalaman dengan yang tidak, beliau mendapati bahawa guru yang berpengalaman menggunakan struktur pengajaran yang lebih kompleks daripada yang kurang berpengalaman.

Quinones, Ford dan Teachout (1995) juga telah menggunakan analisis meta untuk mengkaji hubungan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja. Dimensi pengukuran yang digunakan oleh mereka terhadap pengalaman terdiri daripada jumlah masa bekerja dan jenis pekerjaan. Dapatan kajian mereka mendapati terdapat korelasi sebanyak .30 antara pengalaman dengan prestasi kerja. Tambahan pula, dapatan kajian juga menunjukkan bahawa jumlah masa dan tahap tugas mempunyai korelasi paling tinggi dengan prestasi kerja.

Di samping itu, dicadangkan perlunya ditambahkan lagi kursus-kursus dalam perkhidmatan bagi meningkatkan lagi komitmen guru terhadap profesion. Memandangkan bahawa guru yang mempunyai kelulusan sarjana didapati lebih berkeupayaan untuk mengajar, justeru adalah wajar untuk memberi tanggungjawab bagi mengendalikan kursus-kursus dalam perkhidmatan ini kepada mereka.

Kesimpulannya, kajian ini telah berjaya mengukur tahap komitmen terhadap profesion di kalangan guru-guru sekolah menengah dan hubungannya dengan prestasi kerja. Selain itu, kajian ini juga mengenal pasti peranan pengalaman mengajar sebagai penyederhana hubungan antara komitmen terhadap profesion dengan prestasi kerja.

RUJUKAN

- Coladarci, T. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Ghemawat, P. (1991). *Commitment: The dynamic of strategy*. New York: Free Press.
- Griffin, G. (1987). Issues in student teaching: A review. In J. Rath & L.

- Katz (Eds), *Advances in teacher education* (vol.2). Norwood: Ablex.
- Instrumen pemeringkatan standard tinggi kualiti pendidikan* (2000). Jemaah Nazir Sekolah. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Jabatan Pendidikan Kedah Darul Aman (2001). *Senarai nama guru mata pelajaran Bahasa Melayu di negeri Kedah*. Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kaiser, H. F. (1974). Little jiffy, mark iv. *Educational and Psychology Measurement*, 34, 111 -17.
- Mowday, R.T, Steers, R.W. , & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviors*, 14 (2), 224-247.
- Needels, M. C. (1991). Comparisons of student, first year and experience teachers interpretations of a first-grade lessons. *Teaching and Teacher Education*, 7, 269-278.
- Nottis, K., Feuerstein, A., Murray, J., & Adams, D. (2000). The teachers' belief inventory: Measuring the theoretical and practical orientations of preservice teachers. *Education*, 121, 90.
- Ong Chon Sooi (1995). Komitmen dan prestasi organisasi: Cabaran kepada pengurus pendidikan. *Masalah Pendidikan*, 19, 43-63
- Peterson, P. L & Comeaux, M. A. (1987). Teachers schemata for classroom events: The mental scaffolding of teachers' thinking during classroom instruction. *Teaching and Teacher Education*, 4, 319-331.
- Quinones, M. A., Ford., & Teachout, M. S. (1995). The relationship between work experience and job performance : A conceptual and meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 48, 887-910.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Rogg, K. L. (1997). *Organizational commitment in the post-loyalti area. Perceived organizational support, multiple commitments and other antecedents' effects on turnover intentions and job performance*. Unpublished doctoral dissertation, Kansas State University.
- Romzek, B. S. (1990). Employee investment and commitment: The ties that bind. *Public Administration Review*, 50 (3), 99-106.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of school*. New York: Longman.
- Sergiovanni, T. J. (1990). *The pricipalship: A reflective practice perspective* (2nd ed.). Needham Height, MA: Allyn and Bacon.
- Stone-Romero, E. F., Alliger, G. M., & Aguinis, H. (1994). Type II error in the use of moderated multiple regression for the detection of moderating effects of dichotomous variable. *Journal of Management*, 20 (1), 167-178
- Strahan, D. B. (1989). How experienced and novice teachers frame their views of instruction: An analysis of semantic ordered trees. *Teaching and Teacher Education*, 5, 53-67.