

Kepimpinan Transformasi Pengarah Kolej Vokasional dan Efikasi Kendiri Pensyarah Kolej Vokasional

Transformational Leadership of Vocational College Directors and Self-Efficacy of Vocational College Lecturers

Siti N. Shahshina Soffi* dan Ahmad M. Sharif
Fakulti Pendidikan Teknik & Vokasional
Universiti Pendidikan Sultan Idris
*e-mail: shina_kdh@yahoo.com.my

Abstrak

Kejayaan transformasi pendidikan vokasional yang dilancar oleh kerajaan Malaysia pada 2014, banyak bergantung kepada daya kepemimpinan pengarah dan prestasi tenaga pengajar kolej vokasional yang dinaik taraf. Seajar dengan senario masa kini, kajian ini berhasrat untuk menyingkap kepemimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dan juga efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional. Kajian ini juga bertujuan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan transformasi pengarah kolej vokasional terhadap efikasi sendiri pensyarah kolej. Sampel kajian terdiri daripada 152 orang pensyarah yang dipilih secara rawak daripada tujuh buah kolej vokasional di Negeri Sembilan dan Melaka. Borang soal selidik mengandungi dua instrumen, *Multifactor-Leadership Questionnaire* (MLQ) dan *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSES) masing-masing bagi mengukur tahap kepemimpinan transformasi dan efikasi sendiri. Analisis data melibatkan kekerapan, min, peratusan, sisihan piawai, ujian-t, ANOVA dan regrasi berganda. Kajian menunjukkan tahap kepemimpinan transformasi pengarah kolej vokasional didapati sederhana tinggi, manakala efikasi sendiri guru pula adalah tinggi. Kepimpinan transformasi pengarah kolej mengikut jantina tidak menunjukkan perbezaan yang signifikan. Kajian juga menunjukkan 39% daripada varian kepemimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dapat digambarkan oleh efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional. Hasil kajian ini memberi implikasi agar pengarah kolej vokasional mempamerkan kepemimpinan transformasi lebih tinggi lagi oleh sebab ia mempengaruhi efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional.

Kata kunci Kolej Vokasional, Kepimpinan Transformasi, Efikasi Kendiri, Pensyarah Vokasional

Abstract

The success of the transformation of vocational education, as recently launched by the Malaysian government in 2014, depends highly on the directors' leadership roles and the performance of the teaching staff of newly-upgraded vocational colleges. In light of the current scenario, this study was intended to uncover transformational leadership of directors of vocational colleges and self-efficacy of vocational lecturers. This study was also aimed at examining the influence of directors' transformational leadership toward lecturers' self-efficacy. Samples consisting of 152 lecturers were randomly selected from seven colleges

in the states of Negeri Sembilan and Malacca. The survey questionnaires consisted of two instruments, Multifactor-Leadership Questionnaire (MLQ) and Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES) measuring transformational leadership and self-efficacy, respectively. Data analysis involved frequency, percentage, mean, t-test, ANOVA and multiple regression. The study showed that the level of vocational college directors' transformational leadership as perceived by vocational lecturers was moderate, while lecturers' self-efficacy was high. The transformational leadership of vocational directors of different gender did not show significant difference. This study also revealed that 39% of the variance in directors' transformational leadership could be explained by lecturers' self-efficacy. These findings implied that the college directors should exhibit transformational leadership more strongly as it exerts influence toward college lecturers' self-efficacy.

Keywords Vocational College, Transformational Leadership, Self-Efficacy, Vocational Lecturer

PENGENALAN

Pendidikan bukan hanya memainkan peranan yang penting dalam membentuk modal insan dan memenuhi keperluan manusia semata-mata tetapi ia juga dapat meningkatkan martabat sesebuah negara. Bidang pendidikan telah dikenal pasti sebagai salah satu agen yang boleh menjaya dan merealisasikan matlamat tersebut (KPM, 2006). Guru merupakan aset penting dalam usaha melonjakkan sistem pendidikan ke tahap yang lebih tinggi kerana guru adalah pemangkin kecemerlangan pendidikan dan hakikat ini menagih perubahan dalam kalangan guru untuk merealisasikan hasrat dan aspirasi sistem pendidikan negara dalam melahirkan generasi yang serba boleh menjelang tahun 2020 (Abdul Jalil, 2000).

Perubahan dalam pendidikan vokasional telah dilakukan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM, 2011) yang menyebabkan tugas, akuntabiliti dan komitmen tenaga pengajar semakin meningkat (Syed Ismail & Ahmad Subki, 2013) di samping harapan masyarakat terhadap para pensyarah semakin menggunung tinggi. Dengan itu, guru berasa amat tertekan kerana tidak mampu menanggung tugas dan harapan yang semakin meningkat (Syed & Rohany, 2010).

Kepimpinan Transformasi

Pendekatan kepimpinan transformasi yang telah disempurnakan oleh Bass & Avolio (1990) merupakan salah satu pendekatan yang sering digunakan saat ini dalam mengkaji tentang kepimpinan terutamanya tentang kepimpinan pentadbir sekolah atau kolej. Konsep kepemimpinan transformasi pada permulaannya dicetuskan oleh Burns (1978) dan Bass (1985). Transformasi merupakan perkataan yang diambil daripada perkataan *transformation* (kata benda) dan telah diterjemahkan kepada kata kerja iaitu *transform*, di mana ia menggambarkan proses perubahan. *Transform* mengandungi tiga erti iaitu mengubah bentuk, menjelmakan atau mengubah penampilan dan merubah (tenaga potensi menjadi tenaga kerja) yang mana kesemua perubahan ini terarah kepada bentuk perubahan yang positif dan lebih baik. Kepimpinan transformasi bagi Halinger (2003) pula dilihat sebagai satu bentuk kepimpinan yang mencetus iklim di mana guru-guru terlibat dalam proses pembelajaran secara berterusan dan saling berkongsi pengetahuan sesama sendiri.

Dalam konteks sekolah, pengetua merupakan individu yang penting dan berpengaruh serta mempunyai peranan yang besar dalam mewujudkan hubungan yang positif antara kakitangan (Abd. Shukor, 1995). Abdul Ghani (2005) menegaskan bahawa pengamalan gaya kepimpinan transformasi oleh pengetua berkeupayaan untuk meningkatkan prestasi guru dan juga tahap efikasi sendiri guru yang berada di bawah pimpinannya. Bagi seorang pemimpin, visi pendidikan yang jelas mempunyai unsur yang boleh membangkitkan kesedaran dan efikasi sendiri guru serta mencetuskan komitmen mereka untuk menerima visi tersebut sebagai matlamat bersama (Jazmi, 2009).

Ishak (2001) mendapati bahawa kepemimpinan transformasi di Malaysia mempunyai pengaruh yang lebih besar ke atas komitmen dan kepuasan kerja guru berbanding gaya kepemimpinan yang lain. Gaya kepimpinan transformasi boleh membangkitkan semangat guru hasil daripada kepimpinan yang dipamerkan oleh pengetua. Alimuddin (2006) menjelaskan bahawa kepimpinan transformasi adalah merupakan suatu landasan untuk meningkatkan modal insan di kalangan guru dalam menjiwai tanggungjawabnya serta sebagai pemangkin pembangunan intelek dan profesional guru.

Efikasi Kendiri

Efikasi sendiri yang pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1986) merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi berhubung tugas khusus atau situasi tertentu. Umumnya efikasi sendiri terbahagi kepada efikasi sendiri tinggi dan efikasi sendiri rendah. Guru yang mempunyai efikasi sendiri yang tinggi akan menumpukan kepada keperluan para pelajarnya, manakala bagi guru yang berefikasi rendah pula adalah sebaliknya. Tschannen-Moran & Woolfolk (2001) mentakrifkan efikasi guru sebagai pertimbangan guru terhadap keupayaannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Bandura (1989), individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi akan lebih berjaya menjalankan tugasnya dibandingkan dengan individu yang mempunyai efikasi sendiri rendah. Dapatan ini turut disokong oleh Stadjkovic & Luthans (1998) yang menegaskan faktor efikasi sendiri mempunyai perkaitan dengan prestasi individu, di mana jika prestasi guru meningkat secara tidak langsung kepuasan diri mereka terhadap pekerjaan mereka juga akan meningkat.

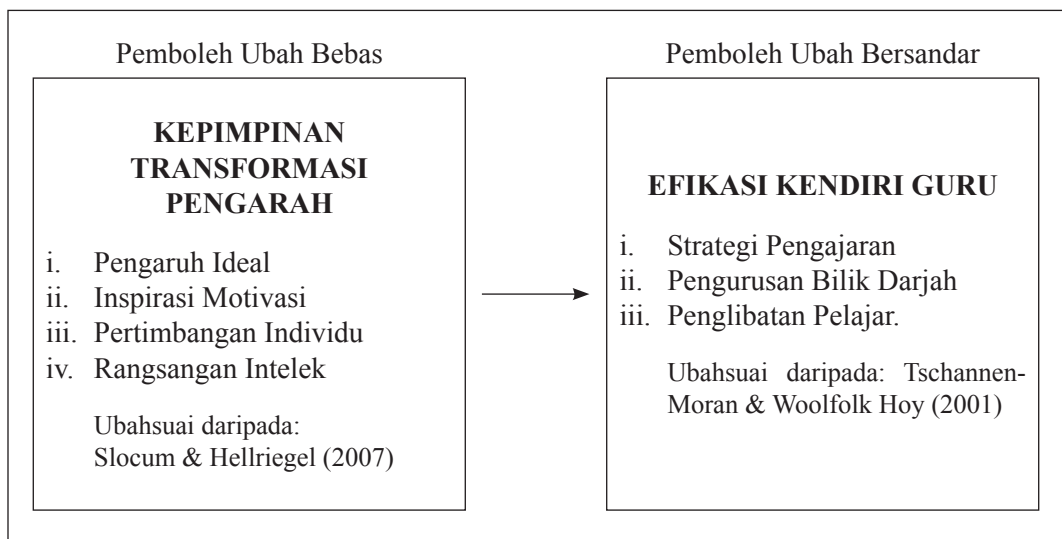
Guru yang mengajar mata pelajaran vokasional mempunyai beban tugas sama seperti guru-guru yang lain; mereka juga memegang jawatan sebagai guru tingkatan, ketua panitia, penasihat ko-kurikulum dan sebagainya di sekolah. Di samping dibebani tugas mengajar harian, mereka juga berhadapan dengan beban tambahan sebagai pengurus bengkel seperti menjaga kebersihan dan keselamatan bengkel, mengira stok inventori dan penyimpanan bahan amali. Secara tidak langsung, bebanan tugas yang terpaksa dipikul ini akan memberi kesan terhadap kepuasan bekerjanya (Azarudin, 2004). Jika guru tersebut merasa terbeban dengan pekerjaannya maka, tahap efikasi kendirinya juga akan menurun. Individu yang mempunyai jangkaan efikasi sendiri yang tinggi akan lebih berusaha dan cenderung untuk membangunkan dirinya serta mampu untuk mencapai tahap prestasi yang tinggi (Panjares, 2001). Dalam kajian yang telah dilakukan oleh Lim & Poon (1997) ramai guru telah memilih untuk bersara awal, ini menunjukkan guru telah berasa kurang yakin terhadap kebolehan mereka untuk mengajar dan menjalankan tugas di sekolah (Teng, 2006). Perkara

ini juga membuktikan bahawa efikasi sendiri guru yang rendah memungkinkan gejala *burnout* guru pada masa akan datang.

Memandangkan tahap efikasi sendiri pensyarah merupakan elemen penting dalam memantapkan profesionalisme perguruan, sementara kajian yang berkaitannya masih tidak mencukupi terutamanya terhadap pensyarah yang mengajar mata pelajaran vokasional di kolej vokasional, maka penyelidik berhasrat mendapatkan gambaran lebih dekat tentang gaya kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dan juga efikasi sendiri pensyarah kolej.

Kerangka Konsep

Kerangka konsep kajian (Rajah 1) adalah berteraskan dua dimensi, kepimpinan transformasi pengarah vokasional dan efikasi sendiri pensyarah vokasional. Dimensi kepimpinan transformasi adalah berdasarkan kepada Teori Kepimpinan Transformasi Slocum & Hellriegel (2007) manakala efikasi sendiri adalah ubah suai daripada Tschannen-Moran & Woolfolk (2001). Dalam model kajian ini kepimpinan transformasi yang terdiri daripada empat subskala, adalah pemboleh ubah bebas manakala efikasi sendiri yang mengandungi tiga subskala adalah pemboleh ubah bersandar.



Rajah 1 Kerangka Konsep

Tujuan Kajian

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk menentukan tahap kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional dengan efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional. Secara khususnya objektif kajian ini adalah untuk:

- i. Mengukur tahap kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional.
- ii. Mengukur tahap efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional.

- iii. Menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional berdasarkan jantina pensyarah.
- iv. Menentukan pengaruh kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional terhadap efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional.

METODOLOGI

Pensampelan

Pengkaji menggunakan kaedah pensampelan rawak mudah dalam menentukan sampel kajian. Prosedur rawak mudah digunakan bagi memastikan setiap subjek dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai responden kajian (Chua, 2011). Bagi populasi pensyarah seramai 255 orang (JPNNs & JPN Melaka, 2013) saiz sampel yang diperlukan adalah 152 orang. Penetapan jumlah sampel responden adalah berdasarkan jadual pensampelan Krejcie & Morgan (1970). Mengikut Sekaran (2003), saiz sampel antara 30 sehingga 500 responden adalah mencukupi untuk kajian tinjauan. Daripada 152 responden, 91 (59.9 %) terdiri daripada pensyarah lelaki dan selebihnya, 61 orang (40.1%) pensyarah wanita. Sampel diambil daripada pensyarah yang mengajar mata pelajaran vokasional dan telah berkhidmat sekurang-kurangnya dua tahun di kolej vokasional yang dipilih. Tempoh dua tahun adalah memadai bagi seseorang itu membuat kesimpulan tentang kepimpinan dan pengurusan yang dianggotainya (Sala, 2002). Pensyarah juga sebagai individu yang terlibat secara langsung dalam proses kepimpinan pentadbir (McNulty *et al.*, 2005).

Instrumentasi

Bagi kajian ini, kaedah pengumpulan data yang digunakan adalah borang soal selidik, temu bual dan kajian perpustakaan. Borang soal selidik digunakan untuk mengkaji tentang tahap kepimpinan transformasi pengarah dan tahap efikasi sendiri pensyarah vokasional serta menganalisis pengaruh kepimpinan transformasi pengarah terhadap efikasi sendiri pensyarah. Temu bual pula dijalankan bagi memperoleh jawapan terhadap persoalan yang tidak dapat dijawab secara langsung oleh soal selidik, manakala kajian perpustakaan pula digunakan untuk menambahkan lagi bahan rujukan daripada kajian-kajian lepas.

Instrumen kajian yang berbentuk borang soal selidik terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A, B, dan C. Bahagian A adalah berkaitan dengan maklumat diri responden (demografi). Bahagian B adalah mengenai kepimpinan transformasi pengarah, di mana soal selidik *Multi Factor Leadership Questionnaire* (MLQ) telah digunakan. Bahagian C pula mengandungi item-item untuk mendapatkan maklumat mengenai tahap efikasi sendiri pensyarah, di mana soal selidik *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSEF) telah digunakan.

Kaedah temu bual bersemuka berbentuk separa struktur telah dijalankan bagi menambahkan lagi kekuatan dapatan. Ia melibatkan lima orang pensyarah sebagai responden dan telah dipilih secara sukarela setelah mendapat persetujuan bertulis untuk ditemuramah oleh pengkaji. Kaedah ini membolehkan pengkaji menyesuaikan aras bahasa dan bilangan soalan mengikut keupayaan responden (Chua, 2011).

Kajian rintis telah dijalankan untuk mendapat satu analisis kebolehpercayaan instrumen yang digunakan (Jazmi, 2009). Kajian rintis ini yang melibatkan 30 orang

responden mendapati kesemua nilai pekali kebolehpercayaan bagi keseluruhan instrumen adalah tinggi iaitu 0.973 bagi soal selidik kepimpinan transformasi dan 0.936 bagi soal selidik efikasi sendiri. Oleh itu, instrumen soal selidik yang digunakan dalam kajian ini boleh dipercayai dan boleh digunakan dalam penyelidikan sebenar (Mohd. Majid, 1994). Sebarang pembetulan kesalahan dalam borang soal selidik boleh dilakukan sebelum peringkat pendedaran soal selidik yang sebenar.

Analisis Data

Maklumat dan data yang dikumpul dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Science versi 17.0* bagi menghasilkan frekuensi, peratusan, min, sisihan piawai, ujian t, ANOVA dan regresi berganda. Bagi mengukur tahap kepimpinan transformasi pengarah, tafsiran berasaskan skor min yang digunakan ialah 1.00 - 2.00 – rendah; 2.01 - 3.00 – sederhana dan 3.01 - 4.00 – tinggi. Bagi mengukur tahap efikasi sendiri pula, tafsiran dan skor min ialah 1.00-2.33 – rendah; 2.34 - 3.66 – sederhana dan 3.67 - 5.00 – tinggi (Sekaran, 1994).

DAPATAN KAJIAN

Tahap Kepimpinan Transformasi Pengarah Kolej Vokasional

Jadual 1 menunjukkan analisis tahap kepimpinan transformasi pengarah berdasarkan persepsi pensyarah. Majoriti pensyarah (71 orang, 46.7%) menyatakan tahap kepimpinan transformasi pengarah daripada aspek pengaruh ideal adalah sederhana, diikuti oleh seramai 66 orang (43.3%) menyatakan tahap tinggi dan hanya 15 orang (9.9%) menyatakan tahap rendah dengan min keseluruhan 2.90 bagi subskala pengaruh ideal. Bagi subskala inspirasi motivasi pula, majoriti responden (78 orang, 51.3%) menyatakan tahap kepimpinan transformasi pengarah adalah sederhana, diikuti oleh 55 orang (36.2%) menyatakan tahap tinggi dan hanya 19 orang (12.5%) menyatakan tahap rendah dengan min keseluruhan 2.93 bagi subskala inspirasi motivasi. Manakala bagi subskala pertimbangan individu (83 orang) (54.6%) menyatakan tahap sederhana diikuti oleh 52 orang (34.2%) menyatakan tahap tinggi dan hanya 17 orang (11.2%) menyatakan tahap rendah dengan min keseluruhan 2.85 bagi subskala pengaruh ideal. Subskala yang keempat adalah subskala rangsangan intelek yang mendapati 77 orang (50.7%) menyatakan tahap sederhana diikuti oleh 57 orang (37.5%) menyatakan tahap tinggi dan 18 orang (11.8%) menyatakan tahap rendah dengan min keseluruhan 2.94 bagi subskala rangsangan intelek. Secara keseluruhan, tahap kepimpinan transformasi pengarah berdasarkan persepsi pensyarah adalah pada tahap sederhana (min = 2.91).

Tahap Efikasi Kendiri Pensyarah Vokasional

Jadual 2 menunjukkan analisis tahap efikasi sendiri pensyarah vokasional. Majoriti responden (120 orang, 78.9%) menyatakan tahap efikasi sendiri daripada aspek strategi pengajaran adalah tinggi, diikuti seramai 32 orang (21.1%) menyatakan tahap sederhana dengan min keseluruhan 4.09 bagi subskala rakan sekerja. Bagi subskala pengurusan bilik

Jadual 1 Taburan Tahap Kepimpinan Transformasi Pengarah

| Tahap Kepimpinan Transformasi | Kekerapan | Peratusan(%) | Min | Interpretasi Tahap |
|---|-----------|--------------|------|--------------------|
| Subskala Pengaruh Ideal | | | | |
| Rendah | 15 | 9.9 | 2.90 | Sederhana |
| Sederhana | 71 | 46.7 | | |
| Tinggi | 66 | 43.4 | | |
| Subskala Inspirasi Motivasi | | | | |
| Rendah | 19 | 12.5 | 2.93 | Sederhana |
| Sederhana | 78 | 51.3 | | |
| Tinggi | 55 | 36.2 | | |
| Subskala Pertimbangan Individu | | | | |
| Rendah | 17 | 11.2 | 2.85 | Sederhana |
| Sederhana | 83 | 54.6 | | |
| Tinggi | 52 | 34.2 | | |
| Subskala Rangsangan Intelek | | | | |
| Rendah | 18 | 11.8 | 2.94 | Sederhana |
| Sederhana | 77 | 50.7 | | |
| Tinggi | 57 | 37.5 | | |
| Tahap Keseluruhan Kepimpinan Transformasi | | | 2.91 | Sederhana |

Nota: n=152; Skor Min dan Tahap: 1.00–2.00 - Rendah, 2.01–3.00-Sederhana, 3.01–4.00-Tinggi

Jadual 2 Taburan Tahap Efikasi Kendiri Pensyarah

| Tahap Kepimpinan Transformasi | Kekerapan | Peratusan(%) | Min | Interpretasi Tahap |
|---|-----------|--------------|------|--------------------|
| Subskala Strategi Pengajaran | | | | |
| Rendah | 0 | 0 | 4.09 | Tinggi |
| Sederhana | 32 | 21.1 | | |
| Tinggi | 120 | 78.9 | | |
| Subskala Pengurusan Bilik Darjah | | | | |
| Rendah | 0 | 0 | 4.10 | Tinggi |
| Sederhana | 29 | 19.1 | | |
| Tinggi | 123 | 80.9 | | |
| Subskala Penglibatan Pelajar | | | | |
| Rendah | 0 | 0 | 4.09 | Tinggi |
| Sederhana | 28 | 18.4 | | |
| Tinggi | 124 | 81.6 | | |
| Tahap Keseluruhan Efikasi Kendiri | | | 2.91 | Sederhana |

Nota : n=152; Skor Min dan Tahap: 1.00–2.33-Rendah, 2.34-3.66-Sederhana, 3.67–5.00 -Tinggi

darjah (123 orang, 80.9%) menyatakan pengurusan bilik darjah adalah tinggi dan hanya 29 orang (19.1%) menyatakan tahap sederhana dengan min keseluruhan 4.10 bagi subskala strategi. Bagi subskala penglibatan pelajar (124 orang, 81.6%) menyatakan tahap tinggi dan hanya 28 orang (18.4%) menyatakan tahap sederhana dengan min keseluruhan 4.09 bagi subskala peluang memajukan diri. Didapati pada ketiga-tiga subskala tiada seorang pensyarah pun yang berada pada tahap efikasi sendiri yang rendah. Secara keseluruhannya, tahap efikasi sendiri pensyarah adalah pada tahap tinggi (min = 4.10).

Perbezaan dalam Kepimpinan Transformasi Pengarah Kolej Vokasional

Jadual 3 menunjukkan skor min dalam kalangan pensyarah wanita (min = 3.02) adalah lebih tinggi daripada pesyarah lelaki (min = 2.83). Walau bagaimanapun, perbezaan ini tidak signifikan, ($t(150) = -1.75, p > 0.05$), bermakna persepsi pensyarah lelaki dan perempuan terhadap kepimpinan transformasi pengarah kolej vokasional tidak berbeza dengan ketara.

Jadual 3 Ujian - t Dalam Kepimpinan Transformasi Dari Segi Jantina Pensyarah

| Jantina | N | Min | sp | t | dk | p |
|---------|----|------|------|-------|-----|------|
| Lelaki | 91 | 2.83 | 0.67 | -1.75 | 150 | 0.08 |
| Wanita | 61 | 3.02 | 0.61 | | | |

Nota : n=152, p>0.05

Hasil ujian Regresi Berganda menunjukkan pada keseluruhannya hanya satu subskala yang signifikan iaitu Pengaruh Ideal dan menyumbang 39.0% daripada varians efikasi sendiri pensyarah, [$F(1,150) = 6.04, p < 0.05$]. Jadual 4 menunjukkan subskala lain seperti inspirasi motivasi, pertimbangan individu dan rangsangan intelek didapati tidak signifikan.

Pengaruh Kepimpinan Transformasi Pengarah terhadap Efikasi Kendiri Pensyarah Kolej Vokasional

Jadual 4 Ujian Regresi Berganda (*Stepwise*) Subskala Kepimpinan Transformasi Terhadap Efikasi Kendiri

| Subskala Kepimpinan Transformasi | B | Beta (β) | R ² | t | p (Sig.) |
|----------------------------------|------|------------------|----------------|-------|----------|
| Pengaruh Ideal | | 0.20 | | 2.46 | 0.02 |
| Inspirasi Motivasi | 0.15 | 0.80 | 0.39 | 0.48 | 0.63 |
| Pertimbangan Individu | | -0.01 | | -0.01 | 1.00 |
| Rangsangan Intelek | | -0.20 | | -1.18 | 0.24 |

Nota : n=152, p<0.05

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Hasil kajian ini menunjukkan tahap kepimpinan transformasi pengarah adalah pada tahap sederhana. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan Aziah *et al.* (2005) dan Abdul Kudus

(2000). Manakala bagi tahap efikasi sendiri pensyarah pula, dapatan kajian menunjukkan tahap efikasi sendiri pensyarah adalah pada tahap tinggi. Dapatan kajian ini turut disokong oleh dapatan kajian Andi Audryanah (2007). Hasil kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi persepsi pensyarah vokasional terhadap tahap kepimpinan transformasi pengarah berdasarkan faktor jantina pensyarah. Selain itu, dapatan kajian ini juga mendapati subskala pengaruh ideal pengarah mempunyai pengaruh terhadap efikasi sendiri pensyarah kolej vokasional.

Pengarah kolej bukan semata-mata menjadi seorang pengurus tetapi juga sebagai seorang pemimpin yang berwawasan, berkarisma, berkemampuan merangsang intelek, bermotivasi inspirasi dan bertimbang rasa secara individu (Jazmi, 2009). Beliau juga selaku pemimpin transformasi di peringkat kolej vokasional, dengan itu perlu memberikan contoh dan teladan yang baik kepada para pensyarah. Selain itu, beliau juga seharusnya dapat meningkatkan tahap efikasi sendiri pensyarah bawahannya dengan kesedaran bahawa pensyarah merupakan aset sumber manusia yang penting. Senario ini boleh mengurangkan tekanan dan meningkatkan prestasi kerja dalam kalangan staf (Azizi & Nordin, 2008).

Daripada segi pengetahuan dan perkongsian ilmu hasil kajian ini dapat menambahkan lagi rujukan dan pengetahuan dalam bidang kepimpinan pengarah kolej vokasional dan efikasi sendiri pensyarah vokasional. Menurut Bass & Avolio (1990), kepemimpinan transformasi adalah suatu kemahiran yang boleh dipelajari. Kajian seumpama ini masih belum banyak dilakukan oleh pengkaji lain di kolej vokasional oleh sebab kolej vokasional masih baharu lagi penubuhannya.

CADANGAN

Kajian ini diharapkan agar dapat membantu meningkatkan pengetahuan, kesedaran dan penglibatan pengarah dalam usaha memperbaiki lagi tahap kepimpinannya. Selain itu, dapatan kajian ini juga boleh digunakan untuk melihat pada subskala yang manakala tahap efikasi sendiri pensyarah berada di tahap yang rendah? Ini adalah kerana dapatan tersebut boleh digunakan oleh Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia bagi mengkaji dan menggubal program atau kursus bagi mendedahkan kepimpinan transformasi bagi pengarah-pengarah yang sedang dan akan meneraju kolej vokasional.

Banyak kajian telah dilaksanakan berkaitan dengan efikasi sendiri pensyarah sama ada di dalam mahupun di luar negara yang menggunakan model yang dibangunkan oleh Tschannen-Moran & Woolfolk (2001). Ternyata model ini boleh digunakan untuk menguji tahap efikasi sendiri pensyarah vokasional. Namun begitu, masih ada lagi faktor-faktor penyumbang kepada tahap efikasi sendiri pensyarah yang belum dikenal pasti. Ini adalah kerana skop tugas pensyarah vokasional adalah lebih luas dan berbeza dengan pensyarah akademik daripada segi penglibatan kerja amali di bengkel, keselamatan semasa kerja dan pengurusan alat kelengkapan.

Penyelidik juga mencadangkan agar kajian kualitatif sepenuhnya dilaksanakan terhadap stail kepemimpinan transformasi pengarah berdasarkan Teori Slocum & Hellriegel (2007), iaitu dengan melaksanakan kaedah temu bual, pemerhatian dan analisis dokumen yang dilihat mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan terperinci

RUJUKAN

- Abdul Ghani, K. & Abdullah S. (2005). Kesan amalan pengupayaan dalam pengajaran pembelajaran terhadap pertambahan beban dan persekitaran kerja guru. *Educational Management and Leadership Journal*, 15(1) 19-30.
- Abdul Jalil, A. (2000). Guru Pemangkin Kecemerlangan Pendidikan. *Dewan Masyarakat*, Februari. 4.
- Abdul Kudus, A. B. (2000). *Kepemimpinan Transformasi: Hubungan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Guru*. Tesis Sarjana: Universiti Utara Malaysia
- Abd. Shukor, A. (1995). Membina sekolah berkesan: Aplikasi dasar. Seminar Sekolah Efektif, Kementerian Pendidikan Malaysia, 13-14 Julai 1995.
- Alimuddin, M. D. (2006). *Outstanding Leaders: Membina Sekolah Cemerlang*. Selangor: Sektor Penaziran Kepimpinan Institusi Pendidikan Jemaah Nazir Sekolah.
- Andi Audryanah, M. N. (2007). *Kepemimpinan Pengajaran dan Efikasi Kendiri Pengetua Sekolah Menengah Dan Hubungannya dengan Pencapaian Akademik Sekolah*. UTM : Tesis
- Azarudin (2004). *Beban Tugas Guru Bengkel Dalam Pengurusan Bengkel Di Lima Buah Sekolah Menengah Teknik Di Negeri Sembilan*. Tesis Sarjana Muda. Universiti Teknologi Malaysia
- Aziah, I., Abdul Ghani K. & Abdullah, S. (2005). *Amalan Kepimpinan Transformasi & Kapasiti Kepimpinan di Dua Buah Sekolah Kluster di Malaysia*. Universiti Sains Malaysia.
- Azizi, Y. & Noordin, Y. (2008). *Tingkah Laku Kepimpinan Pengetua dan Hubungannya Dengan Tekanan Kerja dan Keberkesanan Organisasi*. Dalam (Azizi Y. et al.,) (2008). *Isu-isu Kepengetuaan & Pengurusan Sekolah*. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia, 80-99.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). *Transformational Leadership Development: Manual for Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto: California: Consulting Psychologist Press Inc.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*. 44:1175-1184.
- Chua, Y. P. (2011). *Kaedah Penyelidikan*. 2nd ed. Mc Graw Hill Education.
- Hallinger, P. (2003). Leading Educational Change: Reflections On The Practice of Instructional and Transformational Leadership. *Cambridge Journal of Education*. Vol. 33, no.3. 23-33.
- Ishak, S. (2001). *Pengaruh kepimpinan pengajaran, kepimpinan transformasi dan gentian kepada kepimpinan ke atas komitmen terhadap organisasi, efikasi dan kepuasan kerja guru*. Universiti Kebangsaan Malaysia: Tesis PhD. (Tidak diterbitkan).
- Jazmi, M. I. (2009). *Gaya kepemimpinan pengetua dan kepuasan kerja guru: kajian perbandingan antara SMKA dengan SMK*. Tesis Sarjana: Universiti Utara Malaysia.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2006). *Pelan Induk Pembangunan Pendidikan, 2006-2010*. Putrajaya: Malaysia.
- Kementerian Pelajaran Malaysia (2011). *Pelan Strategi Transformasi Pendidikan Vokasional*. Kajang: Cepat Cetak Sdn. Bhd.
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30: 607-610.
- Lim, B. L. & Poon, M. L. (1997). Kesan efikasi diri terhadap komitmen, daya usaha dan prestasi kerja di kalangan guru sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 18, 37-55.
- McNulty, B., Waters, T. & Marzano, R. (2005). *School leadership that works: from research to results*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Pajares, F. (2001). *Overview of self-efficacy*. Retrieved 14 July, 2013, from <http://www/emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Mohd Majid Konting (1994). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka, Kementerian Pendidikan Malaysia.

- Sala, F. 2002. *Emotional Competence Inventory (ECI): Technical Manual*. Hay Group:McClelland Center for Research and Innovation.
- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A Skill Building Approach*. 4th ed. New York: John & Wiley
- Slocum & Hellriegel (2007). *Fundamental of Organizational Behavior*. Belmont: Thomson Learning.
- Stadjkovic, A. D. & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self-efficacy: going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*.26(14): 62.
- Syed Ismail, S. M. & Ahmad, S. M. (2013). *Asas Kepimpinan dan perkembangan Profesionalisme*. Puchong : Multimedia Sdn. Bhd.
- Syed Sofian, S. S. & Rohany, N. (2010) *Kesan kecerdasan emosi ke atas tekanan kerja dan niat berhenti kerja profesion perguruan*. e-Bangi: *Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 5 (1). m.s. 53-68. ISSN 1823-884x. Dicapai pada 2 Julai 2013. <http://journalarticle.ukm.my/1619/>
- Teng, L. K. (2006). *Pengaruh Faktor Terpilih Terhadap Efikasi Kendiri Guru Sekolah Menengah di Negeri Sarawak*. Tesis Ph.D: Universiti Putra Malaysia Selangor.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk, H. A. (2001). Teacher efficacy: Capturing and elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.