



**PROSES SOSIALISASI GURU: SATU KAJIAN TINJAUAN
DI DAERAH GOMBAK, SELANGOR**

SITI ENDON BINTI MOHAMAD DAHLAN

**DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI
SYARAT UNTUK MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**



**FAKULTI PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
TANJONG MALIM, PERAK**

2006





PENAKUAN

Saya mengakui bahawa projek yang bertajuk '**Proses Sosialisasi Guru: Satu kajian Tinjauan di Daerah Gombak, Selangor**' ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.



20 April 2006

SITI ENDON BINTI MOHAMAD DAHLAN
M20041000085





KELULUSAN PENYELIA

Kertas projek yang bertajuk '**Proses Sosialisasi Guru: Satu Kajian Tinjauan di Daerah Gombak, Selangor**' oleh SITI ENDON BT MOHAMAD DAHLAN merupakan sebahagian daripada syarat untuk memenuhi keperluan bagi Ijazah Sarjana Pendidikan (Pengurusan Pendidikan) di Fakulti Perniagaan dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak.



Diluluskan oleh:

.....
Tuan Haji Nazirmuddin bin Ahmad
Fakulti Perniagaan dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris.
(Penyelia/Pemeriksa)

Tarikh:





DEDIKASI

Khas untuk

Suami yang dicintai

Zulkifli bin Hainin



Anak-anak yang disayangi
Khairil Khuzaini

Shahira Aqilah

Syafiqah Amalina

Muhammad Syahir Amzar

Terima kasih atas semangat yang diberikan,
restu yang tidak ternilai dan pengorbanan
yang tiada batasan.





PENGHARGAAN

Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Syukur padamu Ya-Allah.... kerana dengan izinMu dapatlah disempurnakan tugas yang tak ada nilai harganya. Syukur juga padaMu Ya-Allah kerana diberikan kesihatan dan kekuatan dalam menghadapi rintangan dan kepayahan untuk menyelesaikan pembelajaran ini. Saya mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi sumbangan dan kerjasama semasa kajian ini dijalankan sehingga laporan ini disempurnakan.

Penghargaan khas dan terima kasih saya sampaikan kepada penyelia projek ini: Tuan Haji Nazirmuddin bin Ahmad. Saya menyanjung tinggi segala bentuk tunjuk ajar, nasihat, galakan, bimbingan profesional, bahan rujukan serta kesabaran dan sikap dedikasi beliau sepanjang penulisan kertas projek ini.

Penghargaan dan terima kasih juga kepada pengetua sekolah kajian dan semua guru sekolah menengah di daerah Gombak, Selangor yang memberikan kerjasama sebagai responden kajian ini.



Buat rakan sekursus yang sama-sama mengharungi kesulitan dan sama-sama menempuhi cabaran: kenangan ini tiada gantinya dan akan kekal dalam ingatan buat selama-lamanya. Semoga kasih sayang kita berkekalan walaupun telah berjauhan.

Penghargaan teristimewa disampaikan kepada Zulkifli bin Hainin, suami yang amat memahami hasrat dan impian untuk menambah ilmu pengetahuan, yang memahami kepayahan yang terpaksa dilalui sebagai seorang isteri, penuntut dan pentadbir sebuah organisasi. Terima kasih atas restu dan pengorbanan yang tidak ternilai sepanjang tempoh pengajian sarjana ini. Buat anak-anak yang disayangi, Khairil Khuzaini, Syahira Aqilah, Syafiqah Amalina dan Muhammad Syahir Amzar. Tidak ada masa dan ketika yang paling menyeronokkan selain dari ketika kita sama-sama cemerlang dalam peperiksaan! Semoga usaha ini akan mendorong dan meningkatkan keyakinan untuk tidak patah semangat bila menempuh kesusahan. Semoga kita semua dalam lindungan Allah dan mendapat keberkatan atas setiap usaha yang kita laksanakan.

Akhirnya saya mengucapkan jutaan terima kasih kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam kajian ini. Semoga Allah s.w.t. memberikan ganjaran atas jasa baik yang diberikan.



ABSTRAK

Kajian tentang proses sosialisasi guru ini dilakukan di kalangan guru-guru sekolah menengah dalam Daerah Gombak, Selangor. Seramai 50 orang guru yang berkhidmat kurang dari tiga tahun dalam 10 buah sekolah kajian dipilih secara rawak untuk kajian ini. Tujuan kajian ialah untuk mengkaji tahap sosialisasi guru, perbezaan tahap sosialisasi berdasarkan faktor demografi, hubungan antara elemen-elemen dalam budaya organisasi dengan tahap sosialisasi, tahap kepuasan guru dan hubungan antara tahap sosialisasi dengan tahap kepuasan dan iltizam guru terhadap organisasi dan profesion perguruan. Matlamat kajian dijalankan adalah supaya dapat digunakan oleh pihak pengurusan dan pentadbiran sekolah untuk menyediakan program bagi mengatasi masalah guru yang tidak boleh menyesuaikan diri dengan budaya organisasi baru tempat guru bertugas. Kajian ini menggunakan soalselidik oleh Anas Suray (1998) yang diubahsuai berdasarkan soal selidik oleh Hofstede dan Bond (1988) dan Lim (1994) untuk mengkaji faktor budaya organisasi, soal selidik oleh Yusof Ahmad (1996) yang diubahsuai berdasarkan soal selidik oleh Brayfield dan Rothe (1951) untuk mengkaji tahap kepuasan guru dan oleh Md. Rahim Ab. Majid (1995) yang disesuaikan daripada soal selidik oleh John P. Meyer, Natalie J. Allen dan Catherine A. Smith (1993) untuk mengkaji tahap iltizam guru. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 13. Keputusan analisis kekerapan (min dan sisihan piawai) menunjukkan tahap sosialisasi guru adalah pada tahap sederhana. Ujian ANOVA Schala menunjukkan terdapat perbezaan tahap sosialisasi guru berdasarkan faktor umur dan tempoh perkhidmatan. Hasil analisis korelasi pearson mendapati nilai $r = .539^{**}$ dan signifikan pada aras keertian .01 (2 hujung), menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara tahap sosialisasi guru dengan tahap kepuasan dan iltizam guru terhadap organisasi dan profesion perguruan.



ABSTRACT

A study about socialization process was carried out among secondary school teachers in the district of Gombak, Selangor. A total of 50 teachers were chosen randomly from 10 selected schools for this study. The purpose of the project is to study socialization's level, the difference between socialization level and teacher's demographic characteristic. A study about the level of teachers satisfaction and the relation between teacher's socialization level and teachers satisfaction level. It is hope that the finding of this study will provide more information and understanding to school administrators how to help newcomers to adapt themselves to school culture. This study was carried out quantitatively through the survey method. The level of teacher's socialization and the level of teacher's satisfaction were drawn out from questionnaires proposed by Anas Suray (1998) which is based on Hofstede and Bond (1988) and Lim (1994), questionnaires by Yusof Ahmad (1996) based on Brayfield and Rothe (1951) and questionnaires by Md. Rahim ab. Majid (1995) based on John P. Meyer, Natalie J. Allen dan Catherine A. Smith (1993). The data were gathered and analyzed using The Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 13. The descriptive statistic was used to figure data by mean table and percentage show that the mean score on the socialization level in this research is medium. The ANOVA Parallel Test showed the significant difference on socialization level based on age and teacher's experience. The Pearson 'r' multiple Correlation analysis at the significance level of .01(2 tailed) shows a positive significant relationship between teacher's socialization level and teacher's satisfaction level.



**KANDUNGAN****MUKA SURAT**

PENGAKUAN	ii
KELULUSAN PENYELIA	iii
DEDIKASI	iv
PENGHARGAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KANDUNGAN	viii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	01
1.2	Pernyataan masalah	07
1.3	Persoalan kajian	09
1.4	Objektif kajian	10
1.5	Hipotesis	11
1.6	Skop kajian	12
1.7	Batasan kajian	12
1.8	Kepentingan kajian	13
1.9	Definasi konseptual dan operational	
1.9.1	Sosialisasi	15



1.9.2	Guru	15
1.9.3	Sekolah Menengah	15
1.9.4	Budaya organisasi	15
1.9.5	Kepuasan guru	17
1.9.6	Iltizam	17
1.9.7	Tahap sosialisasi	17
1.10	Penutup	18

BAB 2 SOROTAN PENULISAN

2.1	Pengenalan	19
2.2	Konsep budaya	19
2.3	Konsep sosialisasi	21
2.4	Kajian yang berkaitan dengan proses sosialisasi	26
2.3.1	Sosialisasi dalam organisasi pendidikan	26
2.5	Penutup	32

BAB 3 METADOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	33
3.2	Rekabentuk kajian	33
3.3	Kerangka Model Penyelidikan	35
3.4	Populasi dan persampelan	36
3.5	Instrumen penyelidikan	40
3.6	Kajian rintis	44
3.7	kaedah pengumpulan data	45
3.8	Analisis data	
3.8.1	Frekuensi dan peratusan	47
3.8.2	Ujian -t	48
3.8.3	Analisis ANOVA Sehalu	48
3.8.4	Ujian Korelasi pearson 'r'	49
3.9	Kesimpulan	51

BAB 4 ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN

4.1	Pengenalan	52
4.2	Profil responden	
4.2.1	Bangsa	53
4.2.2	Jantina	54
4.2.3	Umur	54
4.2.4	Taraf perkahwinan	55
4.2.5	Kelayakan akademik	56
4.2.6	Kategori perkhidmatan	56
4.2.7	Tempoh perkhidmatan (pengalaman mengajar)	57
4.3	Keputusan kajian	58
4.3.1	Tahap sosialisasi guru	58
4.3.2	Perbezaan tahap sosialisasi mengikut umur	60
4.3.3	Perbezaan tahap sosialisasi mengikut tempoh perkhidmatan	62
4.3.4	Hubungan antara faktor-faktor dalam budaya Organisasi dengan tahap sosialisasi	65
4.3.5	Tahap kepuasan dan iltizam guru	71
4.3.6	Hubungan antara tahap kepuasan dengan tahap sosialisasi guru	73
4.4	Kesimpulan	74

BAB 5 RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1	Pengenalan	76
5.2	Perbincangan dapatan kajian	77
5.3	Implikasi dapatan kajian	87
5.4	Cadangan	89
5.5	Cadangan penyelidikan akan datang	90
5.6	Penutup	92



BIBLIOGRAFI

93

LAMPIRAN

- A - Surat kebenaran Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD), Kementerian Pelajaran Malaysia.
- B - Soal selidik kajian



SENARAI JADUAL

Jadual	Tajuk jadual	Muka surat
2.1	Aspek aspek yang dipelajari oleh pekerja menerusi sosialisasi	25
3.1	Sampel Kajian Yang Dipilih Melalui Kaedah Persampelan Rawak Berlapis	39
3.2	Tempat Kajian (Sekolah Yang Dipilih Untuk Dijalankan Kajian)	40
3.3	Huraian Bidang Kajian Dalam Borang Soal Selidik Bahagian B	42
3.4	Huraian Bidang Kajian Dalam Borang Soal Selidik Bahagian C	43
3.5	Prosedur Pengumpulan Data	46
3.6	Skor pekali Korelasi Pearson 'r'	50
3.7	Kaedah Statistik Penganalisaan Data dan Alat Ujian	51
4.1	Taburan responden berdasarkan bangsa	53
4.2	Taburan responden berdasarkan jantina	54
4.3	Taburan responden berdasarkan umur	55
4.4	Taburan responden berdasarkan taraf perkahwinan	55
4.5	Taburan responden berdasarkan kelayakan akademik	56
4.6	Taburan responden berdasarkan kategori perkhidmatan	56
4.7	Taburan responden berdasarkan tempoh perkhidmatan	57
4.8	Jadual tahap sosialisasi guru	58



4.9	Skor kekerapan tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi	59
4.10	Tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi berdasarkan faktor umur	61
4.11	Analisis Ujian Tukey HSD: Perbezaan tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi berdasarkan faktor umur	62
4.12	Tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi berdasarkan tempoh perkhidmatan	63
4.13	Analisis Ujian Tukey HSD: Perbezaan tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi berdasarkan tempoh perkhidmatan	64
4.14	Korelasi Pearson di antara elemen Misi dan Matlamat organisasi dengan tahap sosialisasi guru	66
4.15	Korelasi Pearson di antara elemen penghargaan dengan tahap sosialisasi guru	67
4.16	Korelasi Pearson di antara elemen sokongan rakan sejawat dengan tahap sosialisasi guru	68
4.17	Korelasi Pearson di antara elemen sokongan pelajar dengan tahap sosialisasi guru	67
4.18	Korelasi Pearson di antara elemen elemen dalam budaya organisasi dengan tahap sosialisasi guru	70
4.19	Jadual tahap kepuasan dan tingkat iltizam guru	71
4.20	Jadual skor kekerapan tahap kepuasan dan tingkat iltizam guru terhadap organisasi dan profesion perguruan	72
4.21	Korelasi Pearson di antara min skor tahap sosialisasi guru dengan min skor kepuasan dan iltizam guru	73





SENARAI RAJAH

Rajah	Tajuk rajah	Muka surat
1.1	Pasaran Guna Tenaga dan Ciri-Ciri Individu Keperluan Negara	03
1.2	Model Getzels dan Guba	06
2.1	Model Proses Sosialisasi	24
3.1	Kerangka Model Penyelidikan	36
3.2	Prosedur Memilih Sampel Melalui Kaedah Persampelan Rawak Berlapis	38





Senarai Simbol Singkatan

>	-	lebih kecil
<	-	lebih besar
=	-	sama dengan
α	-	alpha
ρ	-	kebarangkalian
r	-	korelasi
N	-	bilangan
Sig.	-	signifikan
SP	-	Sisihan Piawai
Dk	-	Darjah Kebebasan
SPSS	-	Statistical Package for Social Science
SPM	-	Sijil Pelajaran Malaysia
STPM	-	Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia
B.A/B.Sc	-	Ijazah Sarjana Muda Sastera/Ijazah Sarjana Muda Sains
M.A/M.Sc	-	Sarjana Sastera/ Sarjana Sains
SMK	-	Sekolah Menengah Kebangsaan



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

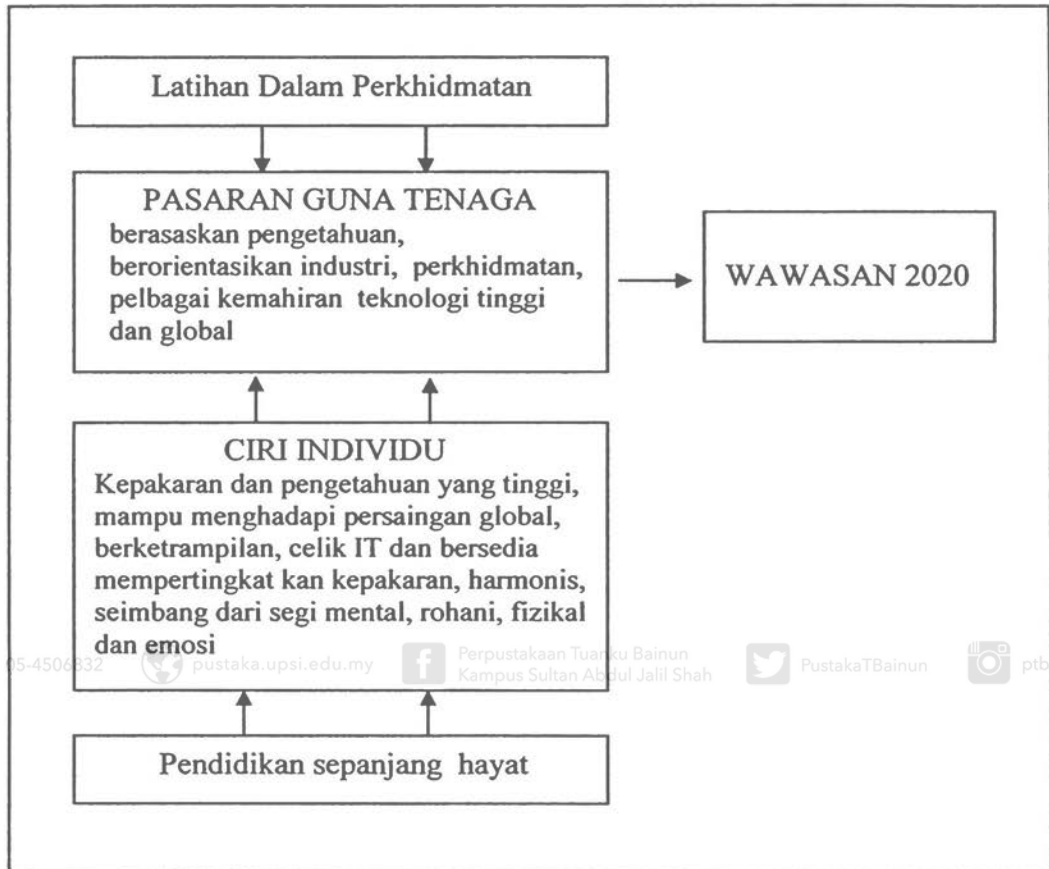
Dalam setiap organisasi, faktor sumber manusia memainkan peranan yang paling penting. Sumber manusia yang baik merupakan aset dan harta milik organisasi yang paling mahal dan berharga yang secara realitinya sukar untuk dipusakai atau dimiliki secara mutlak oleh mana-mana organisasi. Sama ada kepada organisasi perniagaan yang mengutamakan aspek-aspek produktiviti, kualiti, kepuasan para pelanggan dan keuntungan, atau pun kepada organisasi awam yang mementingkan kualiti perkhidmatan, keberkesanan kos serta kepuasan dan keselesaan pelanggan, kejayaan sesuatu organisasi bergantung kepada sumbangan pekerja sama ada dari segi tenaga fizikal, keintelektualan, kemahiran, kebolehan dan daya kreativiti sumber manusia di dalamnya.

Kemajuan sains dan teknologi dan era globalisasi telah mewujudkan cabaran dan tuntutan baru yang membawa kesan menyeluruh terhadap pendidikan. Selain untuk menjamin kualiti perkhidmatan dalam profesion pendidikan, *stakeholder*

dan pelanggan pendidikan juga membuat tuntutan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Era ini juga menuntut supaya disediakan sumber manusia yang berketrampilan multidimensi, yang boleh memahami dan menguasai ekonomi, teknologi, politik, ideologi dan budaya. Sumber tenaga kerja negara juga perlu berdaya saing, berdaya maju, berinovasi, kreatif, tahan cabaran dan memberi cabaran, menyumbang dan berkesan. Oleh itu program pembangunan sumber tenaga manusia perlu dirancang dan mempunyai hala tuju untuk memenuhi dan menangani perubahan dan keperluan negara masa depan.

Sehubungan dengan itu, Kementerian Pelajaran Malaysia telah merangka program dan pelaksanaan pembangunan sumber tenaga manusia negara seperti yang termaktub di dalam Pembangunan Pendidikan 2001 – 2010. Pembangunan Pendidikan 2001 – 2010 berusaha memastikan semua warganegara Malaysia memperoleh peluang pendidikan yang sama dari segi akses, ekuiti dan kualiti disamping untuk memperkembangkan potensi individu secara menyeluruh, mewujudkan dan meningkatkan kreativiti dan inovasi, menggalakkan dan meningkatkan budaya ilmu, membudayakan sains dan teknologi, membudayakan pendidikan sepanjang hayat serta menyediakan sistem pendidikan yang cekap dan bertaraf dunia untuk membolehkan Malaysia menjadi pusat kecemerlangan pendidikan. Dalam Pembangunan Pendidikan 2001 – 2010 juga Kementerian Pelajaran telah mengenalpasti pasaran guna tenaga dan ciri-ciri individu keperluan negara, sumber tenaga manusia dan isu-isu yang menjadi cabaran kepada Kementerian Pelajaran Malaysia untuk mencapai hasrat Wawasan 2020. Pasaran guna tenaga dan ciri-ciri individu keperluan negara ditunjukkan dalam Rajah 1.1 di bawah

Rajah 1.1

Pasaran Guna Tenaga dan Ciri-Ciri Individu
Keperluan Negara

Sumber: Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan. (2001)

Dari segi pengurusan pekerja, organisasi melihat manusia sebagai individu yang boleh bekerja secara bersama dan melalui mereka kerja dapat dilaksanakan. Oleh itu, Pembangunan Sumber Manusia yang juga dikenali sebagai *Modal Insan* (human capital) merupakan antara agenda yang diberi perhatian oleh kerajaan dalam Rancangan Malaysia ke-9 (RMK-9). Nilai modal insan sama ada dalam bentuk pemilikan diri, seperti ilmu pengetahuan yang digunakan untuk membangun diri sendiri atau dalam bentuk insan yang berguna untuk membangunkan insan lain di

persekitarannya, kedua-duanya sangat berperanan besar dalam menentukan prestasi organisasi terbabit. Sumber manusia yang berilmu adalah aset berharga bagi sesebuah organisasi kerana orang yang berilmu tahu bagaimana untuk memobilisasi sumber pengeluaran yang terhad untuk dimaksimumkan dalam bentuk produk atau perkhidmatan.

Positif psikologi merupakan satu pendekatan yang mengutamakan keikhlasan dalam bekerja. Pendekatan *positif psikologi* dapat membentuk emosi dan sikap yang positif, yang kemudiannya dapat menjadikan manusia sebagai orang yang berjaya, produktif, redha dengan kehidupan, mempunyai hubungan interpersonal yang baik, gembira dengan pekerjaannya dan suka menolong orang lain. Mereka berpegang kepada hadis Rasulullah s.a.w yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim

‘*Barang siapa yang tidak berkasih sayang sesama manusia, ia tidak dikasihi Allah*’

Oleh itu mereka juga dilihat mempunyai hubungan yang erat dan sentiasa berkasih sayang sesama rakan sekerja.

Kontrak psikologi merupakan keyakinan yang dipegang oleh seseorang individu berhubung dengan terma terma perjanjian antara dirinya dengan organisasi berhubung dengan pekerjaan. *Kontrak psikologi* membantu pekerja membuat jangkaan apakah faedah yang akan mereka terima setelah menghabiskan masa dan tenaga dalam sesebuah organisasi. Persepsi ini dapat membina suatu tanggapan yang menentukan tahap kepuasan serta perjalanan kerjaya mereka, sama ada memilih untuk meneruskan tugas mereka atau sebaliknya.



Pengurus yang memahami prinsip dan kepentingan kontrak psikologi akan cuba mewujudkan suasana dan persekitaran kerja yang sihat, yang dibina berlandaskan prinsip hormat menghormati, jujur dan bekerjasama dalam menjalankan tugas. Pekerja akan merasa gembira dengan kerja yang mereka lakukan dan menunjukkan taat setia kepada ketua sekiranya mereka memahami kehendak dan keperluan organisasi tersebut.

Sekolah ialah satu institusi pendidikan formal yang diadakan oleh masyarakat untuk memenuhi keperluannya. Fungsi sekolah yang utama adalah menjadi tempat untuk meningkatkan mutu pendidikan, melengkapi murid dengan ilmu pengetahuan serta kemahiran dan membentuk sahsiah murid. Menurut Musgrave (dalam Ee Ah Meng, 1988: p.45), sekolah juga memainkan peranan untuk menyediakan tenaga rakyat yang berkemahiran serta berpengetahuan untuk memenuhi kehendak industri yang serba moden serta membekalkan ahli-ahli inovasi yang akan membuat pembaharuan untuk membolehkan sesebuah masyarakat berterusan dalam keadaan-keadaan yang serba moden.

Mengikut Getzels dan Guba (dalam Mohd. Salleh Lebar, 2001) sebagai sebuah institusi sosial, ciri-ciri berikut terdapat dalam organisasi sekolah:

- i. terdapat dua dimensi, iaitu dimensi institusi (normatif) untuk mencapai matlamat institusi dan dimensi peribadi (idiografik) untuk mencapai keperluan peribadi. Kedua-dua dimensi ini sama pentingnya dalam menghasilkan tingkahlaku sosial.
- ii. Setiap individu mempunyai cara tersendiri untuk bertindak.

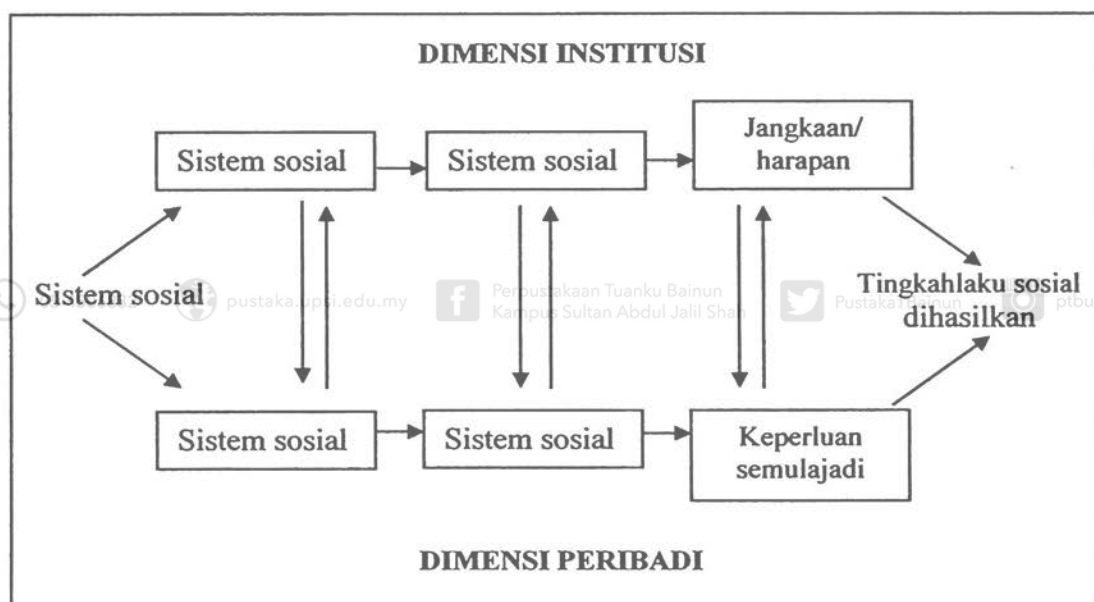


- iii. Konflik akan timbul jika individu-individu dalam institusi tersebut tidak dapat menyesuaikan antara matlamat individu dengan matlamat institusi

Komponen komponen yang terkandung dalam Model Getzels dan Guba ditunjukkan dalam Rajah 1.2 di bawah

Rajah 1.2

Model Getzels dan Guba



Sumber: Getzels (1958). *Administration as a social process: Administrative Theory in Education*. Chicago: University of Chicago

Untuk mencapai matlamat sistem sosial, perlu ada kerjasama antara pelbagai unit dalam sistem sosial tersebut. Oleh itu keseimbangan antara unit unit dalam sistem sosial adalah penting. Semua guru mesti jelas apakah tingkahlaku sosial yang ingin dicapai dalam institusi mereka. Jika tidak, para guru dan pentadbir sekolah akan melakukan perkara yang mereka sendiri sedar tidak berfaedah kepada pelajar (Glickman, 1991). Secara praktik guru pasti masih mementingkan lulus periksa selagi



pencapaian dalam peperiksaan umum yang dipentingkan dalam sistem pesekolahan. Strategi seperti nilai merentas kurikulum, bahasa merentas kurikulum, aktiviti kokurikulum, pembentukan peribadi dan sahsiah pelajar serta lain-lainnya akan wujud sebagai teori sahaja. Guru masih menggunakan strategi yang tidak berkesan selagi saiz kelasnya besar dan kurang kemudahan, masih kukuh dengan kepercayaan dan nilainya yang tersendiri selagi ia tidak mendapat bantuan dan kerjasama daripada guru lain, pengetua, ibu bapa, komuniti, pelajar dan pihak bertanggungjawab yang lain. Guru perlu dibantu supaya mereka dapat menjalankan 'core business' mereka yang bukan sahaja terhad kepada mengajar 'basic' tetapi semua aspek pendidikan pelajar supaya matlamat sekolah untuk menyediakan tenaga rakyat yang berkemahiran serta berpengetahuan untuk memenuhi kehendak industri yang moden akan tercapai.



1.2 Pernyataan masalah

Setiap tahun hampir di setiap buah sekolah akan menerima guru baru sama ada yang baru mula bertugas atau yang berpindah dari sekolah lain sama ada dalam daerah, luar daerah atau antara negeri. Seorang guru yang baru memasuki sesebuah organisasi akan mendapati budaya yang diamalkan dalam organisasi baru berbeza dengan budaya yang diamalkan dalam organisasi yang lepas. Atau seorang guru yang baru bertugas akan mengalami situasi baru yang belum pernah dilalui sebelumnya.

Seorang guru baru perlu menjalani proses sosialisasi untuk mempelajari budaya organisasi tempat mereka bertugas. Dengan ini membolehkan guru tersebut





menyesuaikan diri dan membuat perubahan untuk mencapai matlamat organisasi. Walaubagaimanapun kadangkala guru guru ini merasa sukar untuk menggantikan budaya lama dengan budaya di sekolah baru. Antara faktor yang menjadi penghalang ialah

- i. Tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya sekolah baru
- ii. Terkongkong dengan budaya sekolah lama dan membawanya ke sekolah baru
- iii. Mengalami kejutan budaya kerana belum pernah bekerja atau tidak pernah mengalami situasi yang dihadapi sekarang.
- iv. Tiada program orientasi untuk memberi taklimat dan penjelasan mengenai budaya dan matlamat sekolah
- v. Tiada sokongan atau kerjasama daripada rakan sejawat
- vi. Pihak pentadbiran tidak mengambil berat tentang masalah yang dihadapi oleh guru baru.



Pihak sekolah perlu menjalankan program orientasi untuk memberi maklumat asas mengenai organisasi kepada pekerja baru. Maklumat maklumat mengenai organisasi seperti latar belakang organisasi, aspek pekerjaan, pampasan, prosedur cuti dapat dimaklumkan kepada pekerja baru di samping maklumat mengenai kerja seperti jenis kerja, persekitaran kerja, peraturan kerja dan tanggung jawab sebagai pekerja kepada majikan dan organisasi. Melalui program orientasi diharapkan pekerja baru dapat berkenalan dengan pentadbir dan kakitangan lain, mengurangkan rasa kebimbangan, mengurangkan rasa dipermainkan-mainkan, membangunkan jangkaan yang realistik, memendekkan tempoh menyesuaikan diri dan mengurangkan kadar lantik henti (Jaafar Muhamad, 2001).





Walaupun banyak sekolah tidak melaksanakan program orientasi kepada guru baru disebabkan masalah masalah seperti kekangan masa, di mana fokus dan tumpuan para pentadbir dan guru adalah kepada murid murid yang baru masuk sekolah, penyeliaan kelas dan kelengkapan perabot sekolah dan melayani ibu bapa serta 'stake-holher' yang lain. Ketibaan guru yang tidak serentak pada satu masa menjadikan program orientasi ini perlu diadakan berulang kali jika ia mahu dilaksanakan. Andaiian bahawa guru merupakan individu yang berilmu pengetahuan, yang berkeupayaan mendorong diri sendiri untuk mempelajari budaya sekolah dan memahami matlamat sekolah juga merupakan satu faktor mengapa di kebanyakan sekolah program orientasi untuk guru diabaikan.

Kesannya, apabila seorang guru gagal untuk menyesuaikan diri dalam organisasi baru, maka mereka akan menjadi seorang yang tidak pasti, keliru dan merasa tidak selamat kerana mereka tidak jelas apakah yang organisasi harapkan daripada mereka . Mereka juga tidak dapat menyesuaikan norma organisasi dengan kumpulan kerjanya. Dia akan merasakan dirinya tidak diterima oleh pekerja lain. Mereka menjadi kurang yakin, tidak memahami peraturan, tatacara dan amalan-amalan informal yang diterima oleh organisasi. Akhirnya mereka tidak menunjukkan komitmen terhadap tugas dan organisasi, merasa tidak selesa dan tidak menunjukkan prestasi kerja yang cemerlang.

Dapatlah dirumuskan bahawa pembelajaran guru mengenai budaya organisasi melalui proses sosialisasi sangat penting kerana ia akan membantu guru untuk memahami matlamat organisasi, memahami tanggung jawab sebagai seorang pekerja dan berkelakuan yang diterima oleh organisasi.



1.3 Persoalan kajian

Berdasarkan pernyataan masalah di atas, kajian ini akan meninjau proses sosialisasi guru serta melihat kesan faktor demografi guru ke atas proses sosialisasi. Kajian juga akan melihat hubungan antara proses sosialisasi dengan kepuasan guru dengan merujuk kepada soalan soalan berikut:

- i. Apakah tahap sosialisasi guru (diukur dari aspek tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi)
- ii. Adakah terdapat perbezaan tahap sosialisasi di kalangan guru baru berdasarkan faktor demografi (umur dan tempoh perkhidmatan)
- iii. Apakah kesan sosialisasi di kalangan guru baru ke atas kepuasan kerja dan tingkat iltizam guru terhadap organisasi
- iv. Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tahap sosialisasi dengan tahap kepuasan dan tingkat iltizam guru

1.4 Objektif kajian

1.4.1 Objektif umum

Objektif umum kajian ini ialah untuk melihat proses sosialisasi guru di sekolah menengah dan kesan proses sosialisasi keatas kepuasan kerja dan tingkat iltizam guru terhadap organisasi dan profesion

1.4.2 Objektif khusus

Objektif khusus kajian ini ialah

- i. Mengenalpasti tahap sosialisasi guru (diukur dari aspek tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi)
- ii. Mengenalpasti adakah terdapat perbezaan tahap sosialisasi guru berdasarkan faktor demografi guru (umur dan tempoh perkhidmatan)
- iii. Mengkaji hubungan setiap elemen dalam budaya organisasi (misi dan matlamat organisasi, penghargaan, hubungan rakan sekerja dan sokongan pelajar) dengan tahap sosialisasi guru
- iv. Melihat hubungan tahap sosialisasi dengan kepuasan dan tingkat iltizam guru

1.5 Hipotesis kajian

Dalam usaha untuk mencari jawapan sementara kepada persoalan persoalan yang telah dikemukakan, kajian menyatakan hipotesis nol seperti berikut:

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min skor tahap sosialisasi guru berdasarkan faktor umur guru

Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min skor tahap sosialisasi guru berdasarkan tempoh perkhidmatan guru

Ho 3: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara misi dan matlamat organisasi dengan tahap sosialisasi guru

Ho 4: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara aspek penghargaan dengan tahap sosialisasi guru

Ho 5: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan rakan sejawat dengan tahap sosialisasi guru

Ho 6: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sokongan pelajar dengan tahap sosialisasi guru

Ho 7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara min skor tahap sosialisasi guru dengan min skor kepuasan dan tingkat iltizam guru.

1.6 Skop kajian

Skop kajian ini meliputi proses sosialisasi di kalangan guru baru yang berkhidmat kurang dari tiga tahun di sekolah-sekolah menengah terpilih dalam daerah Gombak.

Kajian ini melihat proses sosialisasi dari aspek tahap pembelajaran guru terhadap budaya organisasi dan kesan proses sosialisasi keatas kepuasan guru dan tingkat iltizam guru terhadap organisasi .

Faktor budaya organisasi mengkaji dimensi-dimensi berikut:

- i. misi dan matlamat organisasi – mengukur sejauh mana misi dan matlamat sekolah difahami dan diterapkan dalam program sekolah
- ii. penghargaan – melihat sejauh mana pengetua memberi peluang kepada guru untuk terlibat dalam membuat keputusan dan bagaimana guru menilai penghargaan tersebut
- iii. sokongan rakan sekerja - melihat hubungan sesama rakan sejawat dengan kesediaan untuk membantu semasa menjalankan tugas

- iv. sokongan pelajar – melihat sejauh mana sikap dan disiplin pelajar memberi kesan terhadap tugas guru.

Aspek kepuasan guru mengenalpasti perasaan guru terhadap budaya organisasi sementara tingkat iltizam guru mengenalpasti komitmen dan kekuatan ikatan perasaan guru terhadap organisasi.

1.7 Batasan kajian

Kajian ini merupakan kajian awal. Oleh itu ianya agak terbatas dari segi ruang lingkup, lokasi, tumpuan serta pemilihan pembolehubah. Antara batasan dalam kajian ini ialah

- i. Lokasi kajian hanya tertumpu di 10 buah sekolah dalam daerah Gombak, Selangor. Hal ini disebabkan oleh batasan masa yang diperuntukkan untuk menjalankan kajian disamping kekangan tugas penyelidikan sebagai Pengetua.
- ii. Data yang diperolehi adalah bergantung kepada kefahaman dan keikhlasan responden semasa menjawab item item yang terkandung dalam soal selidik. Terdapat kemungkinan di mana data yang diperolehi daripada responden adalah tidak tepat disebabkan responden yang tidak jujur dan tidak memberikan fakta sebenar semasa menjawab soalan soalselidik.
- iii. Kajian ini hanya melibatkan populasi guru di sekolah menengah terpilih sahaja. Oleh itu dapatan kajian tidak dapat digeneralisasikan kepada semua guru di Malaysia. Aspek aspek persekitaran yang mempengaruhi proses sosialisasi hanya mungkin relevan untuk sampel guru di sekolah di daerah ini



sahaja pada masa sekarang kecuali jika terdapat keadaan dan faktor yang sama dengan tempat kajian dijalankan.

1.8 Kepentingan kajian

Dalam laporan Jawatankuasa mengkaji taraf pelajaran di sekolah (1977) berkaitan dengan taraf pelajaran di Malaysia, mengenalpasti enam bidang di mana kemajuan boleh dicapai selaras dengan peningkatan taraf pendidikan di Malaysia. Enam bidang tersebut ialah:

- a. kecekapan profesional dan dedikasi guru
- b. Kepimpinan pendidikan di peringkat sekolah
- c. Kesediaan murid untuk mengikuti program sekolah
- d. Hubungan sekolah dengan komuniti
- e. Suasana pembelajaran di sekolah
6. kurikulum.

Merujuk kepada senarai enam bidang di atas, bidang kecekapan profesional dan dedikasi guru patut diberikan perhatian yang wajar. Ini adalah kerana guru merupakan tonggak dalam sesebuah sekolah. Tugas guru masa kini tidak setakat mengajar sahaja malah meliputi aspek pengurusan misalnya mengendalikan rekod pelajar, pengutipan yuran, skim pinjaman buku teks, kedatangan pelajar dan laporan prestasi pelajar. Di samping itu, guru juga mempunyai tugas dalam panitia mata pelajaran masing-masing untuk menyebarkan dan memantau pelaksanaan kurikulum dan sukatan pelajaran. Selain itu, guru juga terlibat dalam melaksanakan kokurikulum sekolah, menghadiri kursus dan lain-lain yang semuanya perlu dilakukan dengan bijaksana selepas waktu



mengajar (Esah Sulaiman, 2003). Walaubagaimanapun faktor kepuasan guru kurang diberi perhatian sama ada oleh pihak kementerian atau oleh pihak sekolah. Pengurus sekolah juga kurang kesedaran tentang hakikat yang guru adalah aset hidup yang memerlukan dorongan yang akan memberi tenaga, yang akan menggiatkan dan yang menggerakkan seseorang ke arah satu matlamat (Razali Mat Zin, 1996).

Kajian ini sangat penting kepada pembangunan sumber manusia dalam organisasi pendidikan, khususnya di sekolah. Dapatan kajian ini boleh membantu pengurus sekolah mengenalpasti apakah dimensi budaya sekolah yang dapat memberi kepuasan dan dapat meningkatkan dedikasi guru terhadap tugas.

Kajian ini juga penting untuk Bahagian Pendidikan Guru merancang program latihan guru supaya guru yang dihantar berkhidmat di sekolah selepas mengikuti latihan perguruan mempunyai iltizam yang tinggi dan mempunyai persediaan mental untuk melalui proses sosialisasi bila memasuki organisasi baru. Adalah sangat perlu untuk memberi latihan yang sesuai, termasuk memberi latihan kepengurusan kepada pengetua untuk membolehkan pengetua mengamalkan polisi pengurusan, merangsang guru untuk meningkat usaha dan kreativiti serta menyediakan suasana kerja yang meningkatkan iltizam guru terhadap organisasi dan profesionnya..

Hasil dari kajian ini juga boleh dijadikan asas untuk penyelidik akan datang meneruskan kajian mengenai sosialisasi menggunakan pembolehubah dan persekitaran yang lain. Disamping itu ia juga berguna untuk meramal beberapa tingkahlaku guru dalam organisasi, seperti ponteng kerja, tidak menunjukkan kesungguhan dalam tugas, kurang produktif dan lain lain. Oleh itu dapatan dari kajian

ini bolehlah digunakan dalam perancangan pembangunan sumber manusia dalam organisasi.

1.9 Definisi Konseptual dan Operational

1.9.1 Sosialisasi

Sosialisasi ialah proses pembelajaran di tempat kerja, di mana seorang individu mempelajari sistem nilai, norma, bentuk tingkahlaku dan sikap yang dikehendaki dan selaras dengan kehendak organisasi. Sosialisasi juga merupakan proses menyesuaikan pekerja baru dengan budaya organisasi. Melalui proses pensosialan, pekerja baru akan mempelajari matlamat organisasi, memahami kaedah yang lebih disukai, tanggungjawab sebagai seorang pekerja dalam organisasi dan juga kelakuan yang diterima oleh organisasi.

1.9.2 Guru

Guru adalah pendidik atau orang yang mengajar di sekolah rendah atau menengah.

1.9.3 Sekolah Menengah

Sekolah menengah adalah sekolah yang mempunyai pelajar yang belajar dari kelas peralihan atau tingkatan satu hingga ke tingkatan enam, yang berumur antara 13 tahun hingga 19 tahun. Sekolah menengah terdiri daripada Sekolah Menengah Harian, Sekolah Menengah Kebangsaan Agama, Sekolah Berasrama Penuh, Sekolah Menengah Sains dan Sekolah Menengah Teknik.

1.9.4 Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah satu sistem pelbagai dimensi yang mewakili segala ciri persekitaran dalam sesebuah organisasi. Ia merangkumi persepsi terhadap tingkahlaku ahli dalam organisasi dan perasaan ahli terhadap organisasi (Albrecht, 1979). Terdapat beberapa dimensi lain yang juga dikaitkan dengan budaya organisasi; seperti struktur organisasi, kepimpinan pengetua, kemesraan dan sokongan ahli (Litwin et al, 1968; Schnake, 1983; Poon, 1989).

Budaya sekolah diertikan sebagai cara hidup sekolah yang meliputi segala amalan sekolah di dalam dan di luar bilik darjah yang mencerminkan nilai, kepercayaan dan norma yang dikongsi bersama oleh warganya. Ada yang telah diwarisi turun temurun dan ada yang dibentuk oleh warga sekolah itu sendiri (Sharifah Md. Nor, 2000). Budaya meliputi aspek nilai, norma, komitmen guru, kerja berpasukan, jangkaan guru, pencapaian pelajar, tahap disiplin dan peraturan sekolah (Abdul Aziz Jalil, 2001).

1.9.5 Kepuasan guru

Kepuasan merujuk kepada keseluruhan sikap positif dan perasaan yang menyenangkan seseorang hasil dari penilaian terhadap kerjanya serta pengalamannya dalam persekitaran kerja yang ada.

1.9.6 Iltizam

Iltizam terhadap organisasi merupakan satu sikap atau orientasi pekerja kepada organisasinya. Dalam proses pembinaan sikap, pekerja berkenaan menghubungkan identiti peribadinya dengan identiti organisasi, menjadikan matlamat dan nilai

individu selari dengan matlamat dan nilai organisasi (Sheldon, 1971: 143). Apabila matlamat individu selari matlamat organisasi, individu akan menunjukkan kesungguhan dalam pekerjaannya. (Hall, Schneider dan Nygren (1970)

1.9.7 Tahap sosialisasi

Tahap sosialisasi merujuk kepada tahap pembelajaran guru mengenai budaya organisasi

1.10 Penutup

Bab ini telah menghuraikan perkara-perkara yang menjadi latar belakang kajian, iaitu yang berkaitan dengan permasalahan kajian, objektif kajian, kepentingan kajian, persoalan kajian dan skop kajian. Bab ini juga menjelaskan perlunya dijalankan kajian untuk melihat hubungan antara faktor demografi dengan proses sosialisasi dan kesan sosialisasi ke atas tingkat iltizam guru. Turut dibincangkan ialah pembolehubah-pembolehubah yang digunakan untuk menguji persoalan kajian yang dikemukakan. Bab yang seterusnya akan menghuraikan sorotan literatur mengenai proses sosialisasi.