



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

HUBUNGAN ANTARA PEMBELAJARAN BERORGANISASI DENGAN
TINGKAH LAKU KERJA INOVATIF DALAM KALANGAN GURU
SEKOLAH RENDAH BAI'AH

NGANN SOOK WEI



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

DISERTASI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH IJAZAH SARJANA PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)
MOD PENYELIDIKAN DAN KERJA KURSUS

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

2016



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



ABSTRAK

Kajian ini bertujuan mengenalpasti hubungan antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru di sekolah rendah BAI'AH. Objektif kajian ini adalah untuk menentukan tahap dimensi pada pembelajaran berorganisasi dan pada tingkah laku kerja inovatif guru. Metodologi kajian adalah berasaskan kuantitatif dengan reka bentuk kajian tinjauan yang mengandungi satu set soal selidik yang terdiri dari tiga bahagian telah diedar dan diterima daripada 160 responden. Soal selidik kajian ini adalah berdasarkan kepada indikator *Organizational Learning and Teachers' Innovative Work Behavior* yang

telah diubahsuai dan digunakan dalam beberapa kajian. Data

dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan statistik diskriptif dan inferensial.

Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan

tinggi antara Pembelajaran Berorganisasi dan Tingkah Laku Kerja Inovatif

Guru. Sementara itu,

hasil kajian juga menunjukkan terdapat hubungan bagi tiga dimensi pada Pembelajaran Berorganisasi dan Tingkah Laku Kerja Inovatif

Guru. Implikasi kajian ini menunjukkan bahawa pihak pengurusan perlu mewujudkan polisi yang jelas dan terancang serta tersusun yang

dapat memberi semua anggota organisasi memahami betapa pentingnya Pembelajaran Berorganisasi bagi membangunkan tingkah laku kerja inovatif di kalangan guru.



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL LEARNING AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR AMONG BAI'AH PRIMARY SCHOOLTEACHERS

ABSTRACT

This study is aimed to identify the relationship between organizational learning and innovative work behavior among BAI'AH primary school teachers. The objective is to identify the level of organizational learning dimension and the level of teachers' innovative work behavior. The methodology of this research is based on quantitative with exploratory design where a set of questionnaire consisting of three sections has been distributed and collected from 160 respondents. The questionnaires were based on the Organizational Learning and Teachers' Innovative Work Behavior indicators that have been modified and used in several studies. The data was collected and analyzed by using descriptive and inferential statistic. The findings showed that, there was a high significant relationship between organizational learning and innovative work behavior. Meanwhile, the findings also showed there are relationship between the three dimensions of organizational learning and teachers' Innovative work behavior. The implications of this study showed that management authority have to establish a clear policy, and planned and organized program that will allowed members of the organization to understand on how important of organizational learning to develop the innovative work behavior of the teachers.



BAB 1

PENDAHULUAN



1.1 Pengenalan

Guru inovatif adalah penggerak yang paling penting di peringkat sekolah untuk keberhasilan murid masa depan. Untuk mencapai guru inovatif, pembelajaran berorganisasi (*organizational learning*) merupakan faktor penting yang perlu dikaji. Namun begitu, inovatif guru juga dapat dipaparkan melalui tingkah laku guru yang berkecenderungan dengan kerja yang berinovatif (selanjutnya disebut sebagai tingkah laku kerja inovatif). Menurut Abdul Rahman (2005:160) pekerja yang inovatif dapat dilihat dari aspek pemikiran yang inovatif dan tindakan yang berusaha mencari teknik-teknik baru.



Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah lama berusaha menjadikan sekolah sebuah organisasi pembelajaran dengan memberi pelbagai latihan kepada guru supaya dapat meningkatkan inovatif dan kompetensi guru. Namun begitu, dalam laporan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025, didapati masih ada kepentingan untuk mempertingkatkan inovatif guru sekolah dalam sistem pendidikan.

Fenomena-fenomena terhadap inovatif guru boleh dilihat melalui isu-isu seperti mahukan perubahan terhadap pendidikan yang lebih memenuhi permintaan masyarakat merupakan cabaran kepada guru terhadap pembelajaran berorganisasi dan inovatif mereka. Sehubungan itu, satu kajian perlu dijalankan untuk mengenal pasti tahap pembelajaran berorganisasi dan tahap tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan guru.

Rentetan dari itu, kajian ini juga bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara pembelajaran berorganisasi dan tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan guru. Dengan hasil kajian ini, boleh dijadikan panduan kepada KPM untuk meningkatkan keberkesanan pembelajaran berorganisasi dan inovatif guru.

1.2 Latar Belakang Kajian

Akibat perubahan yang pantas terhadap konteks ekonomi global telah menyebabkan sekolah menghadapi masa yang semakin bergelora (Leithwood, 1998; Fullan, 2001).

Seperti yang dinyatakan oleh Dibbon terhadap sekolah di Kanada bahawa:

”As a consequence of a fast-changing global economy, Canadian schools and school districts are facing increasingly turbulent times.” (2007:2)

Abdul Rahman (2006:9) menyatakan bahawa dalam era globalisasi yang mencetuskan sistem pasaran terbuka (liberalisasi) ini memerlukan penguasaan ilmu pengetahuan yang tinggi di semua peringkat sama ada di peringkat individu, masyarakat, organisasi dan negara. Sesebuah organisasi berilmu akan dapat mencetus daya inovasi ke arah ekonomi berasaskan ilmu pengetahuan yang menjadi cabaran abad ke 21 ini. Sehubungan itu sesebuah organisasi pembelajaran berilmu seperti di sekolah akan dapat mencetuskan tingkah laku kerja berinovatif guru ke arah peningkatan inovatif guru berasaskan proses pembelajaran berorganisasi yang menjadi cabaran dalam kalangan guru.

Pembelajaran berorganisasi merupakan satu strategi untuk sekolah mencapai sekolah berinovatif demi menghadapi permintaan transformasi pendidikan. Tahap pembelajaran berorganisasi dalam kalangan guru ditentukan oleh pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran organisasi atau disebut pembelajaran keseluruhan sekolah (*Whole School Learning*) (David, 1999;

Lähteenmäki et al., 2001). Manakala amalan-amalan pembelajaran individu, pasukan dan organisasi ini akan mempengaruhi proses pembelajaran berorganisasi (Carol, 2011).

Sejauhmana pembelajaran berorganisasi memberi pengaruh terhadap tingkah laku kerja inovatif guru amat memberi kesan ke atas kualiti sekolah tersebut. Perkara ini disetujui dalam kajian-kajian lepas dimana ianya menunjukkan organisasi boleh mendapat keuntungan daripada inovasi individu pekerjanya (Campbell, Gasser & Oswald, 1996). Kajian empirikal juga menunjukkan ada hubungan positif antara tingkah laku inovasi pekerja dengan prestasi organisasi (Miron, Erez & Naveh, 2004).

Pembelajaran individu dalam pembelajaran berorganisasi boleh dilihat di kalangan guru melalui bagaimana guru belajar dan mengadaptasi pengetahuan dengan komunikasi dan interaksi dengan guru lain. Adalah didapati pembelajaran guru lebih banyak terlibat dengan aktiviti pembelajaran secara tidak formal semasa mengajar (Henze et al., 2009). Kajian oleh Postholm (2011) berkaitan pembelajaran guru melalui aktiviti di sekolah mendapati, guru mahu diberi peluang membuat pemerhatian ke atas amalan pengajaran guru lain dan menggunakan hasil pembelajaran dari pemerhatian tersebut untuk membuat refleksi dan menambahbaik amalan pengajaran mereka.

Pembelajaran pasukan dalam pembelajaran berorganisasi bergantung kepada kebolehan guru melihat kepentingan pembelajaran secara berpasukan sebegini. Guru sebagai kerja profesional yang perlu sentiasa meningkatkan kepakaran mereka, membudayakan amalan pembelajaran pasukan seperti belajar secara kolaboratif dan berdialog amat mempengaruhi pembelajaran mereka (Rosnah, 2013).

Pembelajaran berorganisasi iaitu pembelajaran keseluruhan sekolah (*whole school learning*) dalam pembelajaran berorganisasi boleh dilihat di kalangan guru-guru sekolah sejauhmana guru menghayati dan menghargai suasana pembelajaran dalam sistem, struktur dan prosedur sekolah. Sebaliknya, pembelajaran individu dan pasukan kemudian hari juga boleh menyumbang semula dengan membantu, memperbaiki atau memperbaharui pembelajaran organisasi keseluruhan sekolah.

1.3 Pernyataan Masalah

Organisasi yang ingin berjaya bergantung kepada tingkah laku ahli-ahli yang menganggotai organisasi tersebut. Fenomena-fenomena seperti desakan permintaan masyarakat terhadap transformasi pendidikan; pilihan keputusan yang dibuat oleh pihak sekolah semakin diambil berat oleh ibu bapa; dan prestasi sekolah menjadi sumber utama pemilihan ibu bapa untuk anak-anak mereka; menjadikan sekolah perlu



ada guru yang berpembelajaran pelbagai supaya berkualiti dan berinovatif bagi menghadapi cabaran dunia abad ke 21.

Apabila dunia memerlukan organisasi untuk menyediakan pelbagai jenis perkhidmatan, maka pengetahuan, pendapat baru dan pandangan individu yang berinovatif sangat diperlukan dan menjadi aset kepada organisasi. Walau bagaimanapun, kemampuan organisasi bergantung kepada tahap pembelajaran berorganisasi yang ditentukan oleh individu-individu dalam konteks proses pembelajaran mereka iaitu melalui pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran berorganisasi. Kajian telah membuktikan bahawa pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran berorganisasi mempunyai hubungan positif dengan prestasi organisasi (Chin, 2014).



Dalam pada itu, keupayaan guru menjadi isu kritikal kerana keperluan kepada penambahbaikan yang radikal dan berskala besar dalam bidang pendidikan terutamanya pada masa kini yang sangat mendesak dan berlaku secara global (Hallinger, 2010). Demi mencapai matlamat ini, KPM telah lama memberikan tumpuan kepada peningkatan keupayaan guru melalui meningkatkan pengetahuan guru dengan mengadakan pelbagai peluang pembelajaran sepanjang perkhidmatan mereka di sekolah. Banyak kajian telah dilakukan terhadap hubungan di antara pembelajaran berorganisasi dengan perkembangan inovatif dan didapati bahawa pembelajaran berorganisasi dapat meningkatkan tingkah laku inovatif organisasi jika





mereka membangunkan pembelajaran yang berkesan terhadap sumber-sumber, kecekapan dan keupayaan ahlinya (Akgün, Keskin, Chiva & Alegre, 2008).

Justeru, untuk mengetahui pembelajaran berorganisasi mempunyai hubungan dengan tingkah laku kerja inovatif maka kajian ini adalah dicadangkan dijalankan di sekolah-sekolah di Malaysia. Kajian ini perlu kerana didapati dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia bahawa terdapat 50% pengajaran guru tidak menarik minat murid sepenuhnya dan guru lebih bergantung pada kaedah syarahan yang pasif dalam menyampaikan kandungan mata pelajaran (PPPM 2013-2025).



1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah yang telah dibincangkan, tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif dalam kalangan guru-guru sekolah rendah BAI'AH. Secara spesifik, objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- 1.4.1 Menentukan tahap pembelajaran berorganisasi terhadap tahap tingkah laku kerja inovatif guru di dalam konteks kajian ini.
- 1.4.2 Menentukan perbezaan signifikan di antara pembelajaran berorganisasi terhadap faktor jantina dan umur.



- 1.4.3 Menentukan perbezaan signifikan di antara tingkah laku kerja inovatif guru terhadap faktor jantina dan umur.
- 1.4.4 Mengenal pasti hubungan antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan pernyataan masalah, pengkaji berpendapat sesuai dijalankan satu kajian mengenai pembelajaran berorganisasi guru mempengaruhi tingkah laku kerja inovatif mereka. Maka diharap kajian ini dapat menjawab persoalan-persoalan kajian berikut :

- 1.5.1 Apakah tahap pembelajaran berorganisasi terhadap tahap tingkah laku kerja inovatif guru dalam konteks kajian ini?
- 1.5.2 Adakah terdapat perbezaan signifikan di antara pembelajaran berorganisasi terhadap faktor jantina dan umur?
- 1.5.3 Adakah terdapat perbezaan signifikan di antara tingkah laku kerja inovatif guru terhadap faktor jantina dan umur?
- 1.5.4 Adakah terdapat hubungan signifikan di antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru?



1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan persoalan kajian dan objektif kajian maka hipotesis kajian adalah:

Hipotesis Nul (H_0) bagi kajian ini ialah:

H_{o1} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi terhadap faktor jantina.

H_{o2} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi terhadap faktor umur.



H_{o3} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tingkah laku kerja inovatif guru terhadap faktor jantina.

H_{o4} : Tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tingkah laku kerja inovatif guru terhadap faktor umur.

H_{o5} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi peringkat individu dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

H_{o6} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi peringkat pasukan dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

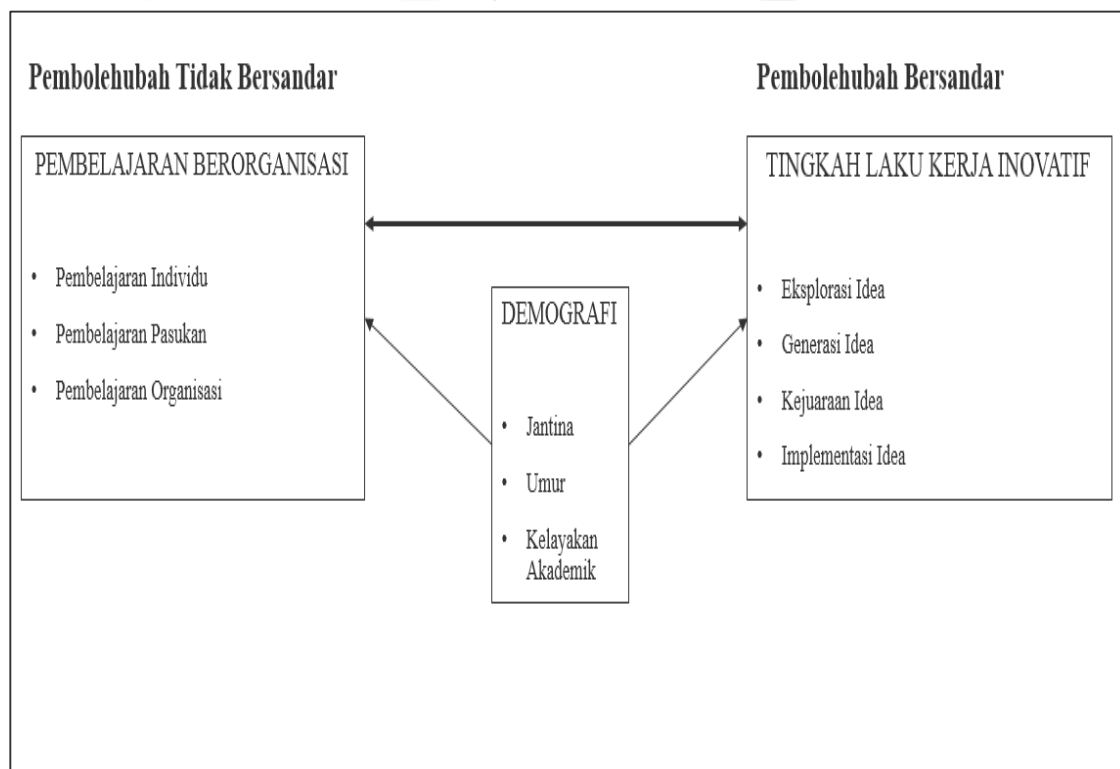


Ho7: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi peringkat organisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

Ho8: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

1.7 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka kajian ini adalah seperti yang dijelaskan dalam Rajah 1.1 di bawah:



Rajah 1.1. Kerangka Konsep Kajian Pembelajaran Berorganisasi Dan Hubungannya Dengan Tingkah Laku Kerja Inovatif Guru

Kerangka konsep kajian ini diadaptasi daripada dua model berkaitan pembelajaran berorganisasi iaitu Model Integrasi Pembelajaran Berorganisasi (Lähteenmäki et al., 2001) dan Model Empat Peringkat Tingkah Laku Kerja Inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010).

Dalam Rajah 1.1, kerangka konsep kajian ini dibina berdasarkan tahap pembelajaran berorganisasi dalam kalangan guru ditentukan oleh pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran organisasi. Manakala, tahap tingkah laku kerja inovatif guru ditentukan oleh eksplorasi idea, generasi idea, kejuaraan idea dan implementasi idea. Setiap tahap ini adalah saling mempengaruhi bagi menghasilkan pembelajaran guru yang berkualiti.

Tambahan lagi, kerangka konsep kajian ini juga melihat hubungan antara pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru iaitu hubungan pembelajaran berorganisasi peringkat individu, peringkat pasukan dan peringkat organisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru.

Berdasarkan Rajah 1.1, pembolehubah tidak bersandar ialah pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran organisasi. Bagi pembolehubah bersandar pula ialah eksplorasi idea, generasi idea, kejuaraan idea dan implementasi idea.

Kerangka konsep ini juga menerangkan sejauhmana faktor jantina, faktor umur dan faktor kelayakan akademik mempengaruhi tahap pembelajaran berorganisasi dan tahap tingkah laku kerja inovatif guru.

1.8 Kepentingan Kajian

Segala dapatan kajian ini diharapkan akan dapat memberi gambaran berhubung pembelajaran berorganisasi dengan tingkah laku kerja inovatif guru dan akan menjadi input kepada pelaksanaan kerja berpasukan dalam pembelajaran berorganisasi di sekolah. Kajian ini diharapkan akan memberi sumbangan bermakna kepada teori dan model pengurusan pendidikan. Hasil kajian ini dapat memberi impak menyokong model sekolah BAI'AH di mana asasnya guru-guru sekolah tersebut memang mempunyai tingkah laku kerja berinovatif. Hasil kajian ini juga diharapkan dapat memberi sumbangan rujukan dalam usaha Kementerian Pendidikan, Jabatan Pendidikan Negeri Selangor dan Pejabat Pendidikan Daerah dan khususnya di peringkat sekolah dan guru ke arah anjakan ke 4 PPPM iaitu mentransformasi profesion keguruan menjadi profesion pilihan di mana pembelajaran guru ke arah inovatif masih perlu banyak dikaji.



1.9 Batasan Kajian

Sebagaimana yang diketahui terdapat banyak faktor lain yang turut mempengaruhi tingkah laku inovatif seseorang guru yang tidak dibincangkan dalam kajian ini. Faktor kajian ini hanya terbatas kepada demografi dan pembelajaran individu, pembelajaran pasukan dan pembelajaran organisasi.

Kajian ini juga terbatas dengan hanya melibatkan guru-guru yang mengajar dari sekolah-sekolah rendah BAI'AH sahaja. Responden kajian ini tidak melibatkan semua guru sekolah di Malaysia akibat kekangan masa dan sumber. Maka dapatan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan bagi semua guru di seluruh Malaysia memandangkan perbezaan tempat dan persekitara yang berbeza.

Instrumen yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik, maka dapatan kajian ini bergantung kepada sejauhmanakah kejujuran dan keikhlasan responden menjawab soalan yang dikemukakan. Pengaji membuat andaian bahawa maklumat yang diberikan oleh semua responden adalah benar dan tepat secara ikhlas dan jujur.



1.10 Definisi Operasional

1.10.1 Pembelajaran Berorganisasi (*Organizational Learning*)

Menggunakan persepsi individu guru untuk mengukur pembelajaran berorganisasi pernah dibincangkan oleh Bontis et al. (2002) dalam Chiva et al. (2006). Chiva (2006) berpendapat bahawa untuk mengukur tahap pembelajaran berorganisasi, perspektif pertama adalah menentukan sama ada proses pembelajaran berorganisasi iaitu aliran penguasaan pengetahuan daripada peringkat individu ke peringkat pasukan dan kemudian ke peringkat organisasi mengalami proses yang lengkap dapat dicapai.

Perspektif kedua adalah untuk mengetahui kecenderungan atau keupayaan organisasi belajar (contohnya pengalaman, daya menghadapi kegagalan). Maka dengan itu, mengikut konteks kajian ini, pembelajaran berorganisasi merujuk kepada tahap proses pengaliran pengetahuan pembelajaran guru daripada peringkat individu ke peringkat pasukan dan kemudian ke peringkat organisasi serta kecenderungan atau keupayaan organisasi belajar seterusnya mencetus daya inovatif dan berlaku perubahan dalam tingkah laku inovatif dalam kalangan guru-guru di sekolah berkenaan.

1.10.2 Pembelajaran Individu

Marsick dan Watkins (1993) dalam Dibbon (1999) individu adalah entiti utama pembelajaran dalam organisasi. Pembelajaran individu dalam konteks kajian ini

adalah kecenderungan atau keupayaan guru belajar daripada pelbagai cara seperti melalui pengalaman sendiri, penemuan, rakan setugas, penyelesaian masalah, isu-isu perubahan persekitaran dan lain-lain. Walau bagaimanapun semua aktiviti pembelajaran individu haruslah boleh membawa kepada pembelajaran pasukan dan organisasi serta nilai-nilai yang boleh berkongsi kepada satu sama lain.

1.10.3 Pembelajaran Pasukan

Pembelajaran pasukan guru di sekolah (Rosnah, 2013) merupakan perkongsian maklumat dalam membuat perancangan, menyelesaikan masalah secara kolektif, mengaplikasi kemahiran, strategi dan pengajaran baru dalam kerja seharian. Pembelajaran pasukan dalam konteks kajian ini adalah ahli-ahli pasukan berkecenderungan untuk berkongsi pengetahuan untuk mencapai matlamat yang sama seterusnya mengadaptasi sesuatu yang baru. Ahli-ahli pasukan mempunyai kefahaman yang tinggi dan menerima pandangan dan idea orang lain dengan hati terbuka. Jika berlaku pandangan berlainan dan konflik, pada masa ini pasukan harus menerima pemahaman ini tanpa kompromi.

1.10.4 Pembelajaran Organisasi

Marsick dan Watkins (1993) dalam Dibbon (1999) menyatakan pembelajaran organisasi termasuklah pembelajaran keseluruhan individu dan pasukan. Pembelajaran

organisasi dalam kontek kajian ini adalah melibatkan pembelajaran keseluruhan sekolah (*whole school learning*) di mana guru-guru dalam sekolah menghayati dan menghargai suasana pembelajaran dalam visi, sistem, struktur, budaya, hala tuju strategi dan prosedur sekolah.

1.10.5 Tingkah Laku Kerja Inovatif (*Innovative Work Behavior, IWB*)

Menurut (De Jong dan Den Hartog, 2010) tahap tingkah laku kerja inovatif boleh diukur melalui empat peringkat: eksplorasi idea, generasi idea, kejuaraan idea dan implementasi idea. Tingkah laku kerja inovatif adalah cara seseorang mengendalikan dirinya untuk mencapai inisiatif dalam idea-idea baru dan berguna dalam proses, produk atau kaedah semasa melaksanakan tugas. Tingkah laku kerja inovatif seseorang boleh berubah mengikut tahap pembelajaran pengetahuannya disebabkan pengaruh daripada pembelajaran individu, pasukan atau organisasi (De Jong & Den Hartog, 2010). Tingkah laku kerja inovatif dianggap penting dalam organisasi yang ingin menjadi lebih inovatif terutamanya dalam sistem pasaran terbuka (liberalisasi) ini, maka pengurus sentiasa mengalakkan inovatif individu di kalangan pekerjaanya. Tingkah laku kerja inovatif ialah tingkh laku yang boleh dirasa, dilihat dan didengar. Tingkah laku kerja inovatif seseorang boleh ditentukan oleh tahap inovatif yang dimiliki olehnya dan tindak balas mengikut ciri-ciri inovatif peribadinya. Maka dapat disimpulkan bahawa tingkah laku kerja inovatif merujuk kepada perbuatan inovatif seseorang. Mengikut konteks kajian ini ia merujuk kepada kelakuan inovatif

seseorang guru serta tindakan inovatif yang diambil olehnya disebabkan pengaruh tahap pembelajaran berorganisasi di sekolah.

1.10.6 BAI'AH

Pekeliling Perkhidmatan KPM Bilangan 3 Tahun 2011 merupakan menggariskan pelaksanaan pemberian Bayaran Insentif Tawaran Baru (BITB) yang bertujuan untuk memberi insentif kewangan kepada Pengetua dan Guru Besar (Ismail, 2014) yang menunjukkan peningkatan pencapaian yang cemerlang melebihi sasaran yang ditetapkan berdasarkan kepada Penilaian Berasaskan Pencapaian (*Performance Based*

1.11 Kesimpulan

Dalam bab pertama ini telah diterangkan secara teliti tentang perkara-perkara yang menjadi asas bagi menjalankan kajian ini. Pengkaji telah mengemukakan pengenalan mengenai kepentingan pembelajaran berorganisasi dengan penekanan dalam kesan pembelajaran berorganisasi dipengaruhi oleh peringkat individu, pasukan dan organisasi. Di samping itu, melalui pembelajaran berorganisasi dalam kalangan guru boleh meningkatkan tingkah laku kerja inovatif guru supaya mencapai matlamat guru yang berkualiti demi menghadapi pelbagai cabaran dalam perubahan globalisasi. Skop



05-4506832

pustaka.upsi.edu.myPerpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

pembelajaran berorganisasi adalah begitu luas dengan definisi, rangka kerja dan istilah yang berbeza. Bab kedua sorotan literatur tentang aspek-aspek pembelajaran berorganisasi dibincangkan.



05-4506832

pustaka.upsi.edu.myPerpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832

pustaka.upsi.edu.myPerpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

BAB 2

SOROTAN LITERATUR



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

2.1 Pengenalan

Bab ini bertujuan untuk mengkaji literatur dalam pembelajaran berorganisasi dan mencadangkan satu model untuk mengintegrasikan konsep pembelajaran berorganisasi itu penting. Terma dan definisi-definisi pembelajaran dan pembelajaran berorganisasi ditakrifkan untuk mempunyai pemahaman yang lebih jelas.

Komponen-komponen untuk membina pembelajaran berorganisasi dan proses pembelajaran berorganisasi dalam organisasi akan dibincangkan. Pada permulaan, apa



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi



yang perlu difahami adalah konsep pembelajaran, diikuti dengan pembelajaran berorganisasi dibincang dengan lanjut.

2.2 Konsep dan Model-Model Pembelajaran

2.2.1 Definisi Pembelajaran

Naisbitt dan Aburdence (1985), dalam Abdul Rahman (2006:112) telah mengutarakan pandangan tentang pembelajaran dengan menyebut:



“Dalam dunia yang sentiasa berubah, tidak ada yang boleh dipertahankan untuk masa hadapan. Apa yang lebih penting sekarang ialah belajar cara belajar (learn how to learn)”.

Pembelajaran merupakan satu keperluan baru bagi menghadapi dunia persaingan di masa hadapan. Ianya juga bermaksud bahawa pembelajaran merupakan satu proses berterusan bagi memastikan masa hadapan yang lebih terjamin dan berdaya maju. Dalam hal ini, Abdul Rahman (2006:112) turut membuat ungkapan yang hampir sama dalam ramalan mereka mengenai organisasi yang ulung di abad 21 dengan menyebutkan;

“untuk bertahan dan maju dipersada abad 21, organisasi-organisasi mesti menerima pakai cara baru untuk mengurus iaitu berdasarkan keupayaan untuk belajar dan berubah secara sedar, berterusan dan cepat”.



2.2.2 Model Pembelajaran

Untuk memahami konsep pembelajaran, dua teori pembelajaran penting yang berkaitan dengan kajian ini dibincangkan. Teori pembelajaran adalah untuk menerangkan bagaimana pembelajaran berlaku dan komponen penting pembelajaran. Kepentingan meningkatkan pengetahuan dan penggunaan pengetahuan melalui pengalaman secara aktif adalah idea-idea intipati untuk mewujudkan pembelajaran. Justeru itu, Model Pembelajaran Tingkah Laku *Single-loop* dan *Double-loop* oleh Argyris dan Schon (1978) dan Model Pembelajaran Pengalaman Kolb (1984) diperkenalkan secara ringkas.

2.2.2.1 Model Pembelajaran Tingkah Laku *Single-loop* dan *Double-loop*

Argyris dan Schon (1978), telah memperkenalkan model pembelajaran tingkah laku *single-loop learning* dan *double-loop learning*. Argyris dan Schon telah memberi sumbangan yang besar dalam bidang pembelajaran berorganisasi menyatakan bahwa pembelajaran berlaku pada dua tahap kognisi dan keputusan seperti yang disebutkan *single-loop learning* dan *double-loop learning*:

One type (of organizational learning) involves the production of matches, or the detection and correction of mismatches, without change in the underlying governing policies or values. This is called single-loop learning. A second type, double-loop learning, does require re-examination and change of the governing values. Single-loop learning is usually related to routine, immediate tasks. Double-Loop Learning is related to the nonroutine, the long-range outcome. (p. 116).