

Persekitaran Maklum Balas sebagai Penentu Efikasi Kendiri Pengajaran Pensyarah Politeknik (Feedback Environment as Determinants of Polytechnic Lecturers Teaching Self Efficacy)

LING YING LEH*, ABDUL GHANI KANESAN ABDULLAH & AZIAH ISMAIL

ABSTRAK

Maklum balas perlu disalurkan bukan sahaja secara formal, malah secara tidak formal dan berterusan dalam setiap organisasi pendidikan. Hal ini bertujuan untuk membantu pengikut agar jelas dengan jangkaan prestasi pemimpin dan standard piawaian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kewujudan budaya persekitaran maklum balas yang positif perlu ditekankan dalam setiap organisasi bagi memupuk potensi pengikut dan meningkatkan prestasi kerja demi kepentingan individu dan organisasi. Justeru, kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor peramal yang terbaik daripada persekitaran maklum balas terhadap efikasi kendiri pengajaran. Sebanyak 247 orang responden kajian terdiri daripada pensyarah-pensyarah politeknik dalam Kategori 1 telah dipilih secara rawak dari negeri Pulau Pinang, Terengganu, dan Sarawak. Data kajian pula diperoleh dengan menggunakan satu set soal selidik yang terdiri daripada tiga bahagian termasuk bahagian profil responden dan soal selidik yang telah diadaptasikan daripada soal selidik Feedback Environment Scale (FES) (2004) dan Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSE) (2001) yang terdiri daripada tujuh skala Likert. Kedua-dua soal selidik telah dialih bahasa ke Bahasa Melayu dan mempunyai pekali kebolehpercayaan Cronbach's Alpha setinggi .920 bagi FES dan .931 bagi TSE. Data yang diperoleh telah dianalisis dengan menggunakan kaedah regresi berganda. Dapatan kajian menunjukkan bahawa semua dimensi persekitaran maklum balas dan efikasi kendiri pengajaran mempunyai hubungan korelasi yang positif dan signifikan antara satu sama lain. Hasil kajian turut mendapati terdapat enam pemboleh ubah, iaitu kebolehpercayaan sumber maklum balas, kualiti maklum balas, penyampaian maklum balas, maklum balas tidak membina, ketersediaan sumber maklum balas, dan menggalakkan maklum balas muncul sebagai peramal yang signifikan terhadap efikasi kendiri pengajaran. Dapatan juga menunjukkan bahawa dimensi maklum balas tidak membina sebagai faktor peramal terbaik terhadap peningkatan efikasi kendiri pengajaran dalam organisasi pendidikan. Hasil kajian ini dapat digunakan oleh pemimpin untuk menekankan pembangunan persekitaran maklum balas di tempat kerja bagi meningkatkan efikasi kendiri pengajaran dalam kalangan tenaga pengajar demi melahirkan modal insan berkualiti dan berketerampilan sesuai dengan kehendak pasaran.

Kata Kunci: Persekitaran maklum balas; maklum balas tidak membina; efikasi kendiri pengajaran

ABSTRACT

Feedback should be delivered not only formally but also informally ongoing basis in every education organization. It aims to help the followers to be clear with expected performance of the leader and the standards set by the organization. The cultural existence for positive feedback environment should be emphasized in every organization to foster the potential of the followers and enhance the work performance for the benefit of individuals and organization. Thus, this study aims to identify the best predictive factor of the feedback environment on self-efficacy of teaching. A total of 247 respondents from Polytechnic lecturers in Category 1 were randomly selected from the state of Penang, Terengganu and Sarawak. The data obtained using a questionnaire consisting of three parts, including the profile of the respondents and the questionnaires of Feedback Environment Scale (FES) (2004) and the Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSE) (2001) which comprises seven Likert Scale. Both questionnaires have been translated into Malay language and has a high Cronbach's Alpha reliability coefficient for FES and TSE. The data obtained were analyzed using multiple regression method. The study shows that all the dimensions of feedback environment and self-efficacy of teaching in a positive and significant relationships with each other. The result also found that there are six variables of feedback environment which are feedback credibility, feedback quality, feedback delivery, unfavorable feedback, feedback availability, and promoting feedback seeking as a significant predictor of self-efficacy of teaching. The results also showed the unfavorable feedback as the best predictor of self-efficacy of teaching. The results of the study can be used by leaders to emphasize the development of feedback environment in the workplace to improve self-efficacy of teaching among the educators in order to produce the quality and competent human capital in accordance with the market requirements.

Keywords: Feedback environment; unfavorable feedback; self-efficacy of teaching

PENGENALAN

Memberi maklum balas kepada pekerja dalam sesebuah organisasi tidak harus dipandang ringan oleh mana-mana pemimpin. Lam, Yik, dan Schaubroeck (2002) telah menjelaskan bahawa maklum balas diberi untuk mengekal dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Melalui tingkah laku pencarian maklum balas yang aktif, individu bukan sahaja menyampaikan pandangannya terhadap individu lain, malah individu berupaya melihat dirinya dengan lebih dekat. Hal ini selari dengan pandangan Ashford, Blatt, dan VandeWalle (2003) di mana individu-individu melalui tingkah laku pencarian maklum balas mungkin ingin mengetahui prestasi kerja daripada majikan mereka. Justeru, tahap dan kedalaman maklumat dalam aliran dua hala harus menyediakan asas yang kukuh untuk membentuk kepercayaan terhadap pengurusan dan menambahbaikkan persepsi pekerja terhadap sokongan penyeliaan dalam organisasi.

Maklum balas dilihat sebagai reaksi orang lain terhadap tingkah laku seseorang yang mempengaruhi seseorang lain khususnya dalam aspek emosi dan persepsi. Dalam konteks pendidikan, Tower (1999) telah merujuk maklum balas sebagai maklumat yang dikemukakan kepada individu berdasarkan prestasi yang mencerminkan kecukupan, kuantiti atau kualiti prestasi pengajaran. Seorang pemimpin yang gagal memberi maklum balas kepada pengikutnya tidak akan menjadi efektif walaupun individu tersebut telah memiliki pelbagai ciri kepimpinan. Hal ini kerana segala visi, bakat, dan kecekapan antara pemimpin dan pengikut tidak akan dapat dihubungkan secara realiti tanpa maklum balas. Selain itu, hubungan kerja antara pemimpin dan pengikut turut tidak dapat dibina dengan baik sedangkan hubungan kerja yang baik membantu menjelaskan jangkaan pemimpin terhadap pengikutnya (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2000).

Kajian-kajian lepas telah mendapati maklum balas biasanya meninggalkan kesan yang sederhana terhadap prestasi. Steelman, Levy, dan Snell (2004) menjelaskan kesan negatif terhadap prestasi yang telah dikesan menunjukkan mekanisme maklum balas masih tidak difahami seperti yang dijangkakan. Perlu ditekankan bahawa budaya maklum balas secara positif perlu dipupuk dalam setiap organisasi bagi membantu individu menerima, mendapatkan, dan menggunakan maklum balas secara formal mahupun tidak formal untuk membaiki prestasi kerja mereka (London & Smither 2002).

PERSEKITARAN MAKLUM BALAS

Maklum balas tentang prestasi kerja dalam organisasi adalah penting kepada setiap pekerja. Ia adalah jumlah maklumat yang dihantar secara langsung dan jelas diterima daripada prestasi dan keberkesanan kerja seseorang individu. Hal ini turut dijelaskan oleh Wiggins (2012) di mana maklum balas ialah maklumat bagaimana kita melakukan dalam usaha untuk mencapai matlamat. Sehubungan itu, Winnie dan Butler (1994) telah menyediakan definisi yang menyeluruh

tentang maklum balas di mana maklum balas ialah “maklumat di mana seseorang individu boleh mengesahkan, menambah, memperincikan atau menstrukturkan semula dalam ingatannya, sama ada maklumat tersebut adalah domain pengetahuan, pengetahuan meta-kognitif, keyakinan ke atas dirinya dan tugas yang dilaksanakan, atau taktik kognitif dan strategi.”

Persekitaran maklum balas diwujudkan untuk menyediakan ruang kepada pekerja bagi mendapatkan maklumat tentang prestasi kerja mereka. Hanser dan Muchinsky (1978) telah menjelaskan proses menyalurkan maklum balas daripada majikan kepada pekerja sebagai penggunaan set keseluruhan maklumat yang memaparkan prestasi kerja mereka melalui penglibatan dalam aktiviti organisasi. Kajian empirikal yang pertama dilaksanakan mengenai persekitaran maklum balas adalah berfokuskan jumlah dan jenis maklumat dalam maklum balas yang diberi oleh pelbagai sumber yang berbeza (maklum balas positif atau negatif yang boleh diperoleh daripada majikan, rakan sekerja, diri sendiri, dan tugas yang dilaksanakan) (Herold & Parsons 1985), kepentingan pekerja menggunakan maklum balas daripada sumber-sumber (Ashford 1993), serta hubungan antara persepsi tentang persekitaran maklum balas dan kriteria prestasi yang berbeza (Becker & Klimoski 1989).

Kini penekanan lebih berfokuskan pada pembangunan persekitaran organisasi yang menyokong proses interaksi maklum balas dalam organisasi (Levy & Williams 2004; London & Smither 2002). Sehubungan itu, Levy dan rakan-rakannya (Norris-Watts & Levy 2004; Rosen et al. 2006; Steelman et al. 2004) telah merujuk persekitaran maklum balas sebagai proses maklum balas seharian bagi pemimpin-pengikut dan pengikut-pengikut selain daripada sesi maklum balas secara rasmi bagi penilaian prestasi yang dijalankan. Persekitaran maklum balas dipercayai memainkan peranan yang penting dalam menentukan cara pekerja menuntut, menerima, memproses, dan menggunakan maklum balas. Oleh itu, pemahaman yang lebih menyeluruh tentang persekitaran maklum balas adalah sangat penting untuk mendapat gambaran yang lebih jelas dan membaiki intervensi maklum balas dalam sesebuah organisasi.

Beberapa kajian telah dijalankan secara empirikal untuk mengkaji kesan-kesan persekitaran organisasi yang menyokong proses maklum balas (Anseel & Lievens 2007; Young & Steelman 2014). Kebanyakan kajian ini telah menggunakan *Feedback Environment Scale* (FES) yang telah dibangunkan secara khusus dan telah disahkan untuk mendiagnosis sejauh mana organisasi menyokong proses maklum balas. Penilaian secara global ke atas persekitaran maklum balas dibuat dengan memberi fokus kepada persepsi pekerja tentang: (1) kebolehppercayaan sumber maklum balas, (2) kualiti maklum balas, (3) penyampaian maklum balas, (4) maklum balas membina, (5) maklum balas tidak membina, (6) ketersediaan sumber, dan (7) menggalakkan pencarian maklum balas daripada perspektif kedua-dua penyelia dan pekerja (Steeleman et al. 2004).

KEBOLEHPERCAYAAN SUMBER MAKLUM BALAS

Menurut Steelman et al. (2004), kebolehpercayaan sumber maklum balas merujuk kepada kepakaran sumber maklum balas dan amanah. Kepakaran sumber maklum balas berkaitan dengan pengetahuan tentang maklum balas penerima terhadap keperluan pekerjaan, pengetahuan tentang prestasi kerja, dan keupayaan untuk menilai prestasi kerja dengan tepat. Amanah yang dimaksudkan merujuk sama ada seseorang individu percaya akan sumber maklum balas dan ketepatan maklumat tentang prestasi.

KUALITI MAKLUM BALAS

Salah satu aspek penting dalam kualiti maklum balas adalah konsisten dan kebergunaan maklum balas itu. Maklum balas yang berkualiti tinggi adalah konsisten pada seluruh masa, spesifik, dan dilihat sebagai lebih berguna berbanding dengan maklum balas yang berkualiti rendah. Hattie dan Timperly (2007) turut menjelaskan maklum balas yang efektif harus dapat menjawab tiga persoalan yang dikemukakan oleh pelajar: Apakah matlamat saya?, Apakah perkembangan yang sedang diusahakan ke arah matlamat itu?, dan Apakah aktiviti yang perlu dilaksanakan untuk mencapai kemajuan yang lebih baik?. Menurut pelajar, maklum balas yang berkualiti berfungsi untuk menjawab ketiga-tiga persoalan di atas bagi mengurangkan jurang pada tahap pengoperasian antara pemimpin dan pengikut.

PENYAMPAIAN MAKLUM BALAS

Persepsi penerima maklum balas terhadap niat sumber dalam menyampaikan maklum balas meninggalkan kesan kepada tindak balas dan respons terhadap maklum balas. Semakin kukuh sumber maklum balas semasa menyampaikannya, semakin cenderung individu untuk menerima maklum balas dan bertindak terhadapnya (Steelman et al. 2004).

MAKLUM BALAS YANG MEMBINA

Maklum balas membina atau maklum balas positif dianggap bernilai jika ia membantu individu berpuas hati dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Maklum balas membina turut dianggap sebagai kekerapan maklum balas secara positif seperti pujian (Steelman et al. 2004).

MAKLUM BALAS YANG TIDAK MEMBINA

Maklum balas tidak membina biasanya diberi kepada pekerja apabila prestasi kerja menurun atau mereka tugas yang diamanahkan telah melebihi jangka masa yang ditetapkan. Maklum balas yang tidak membina juga dilihat sebagai kekerapan maklum balas secara negatif seperti luahan tidak berpuas hati dan kutukan daripada pemimpin dan rakan sekerja (Steelman et al. 2004). Pengikut melihat maklum balas yang diberi oleh pemimpin

adalah tidak disukai oleh mereka. Dalam hal ini, pemimpin memberi maklum balas tidak membina bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja mengikut piawaian yang ditetapkan dalam organisasi.

KETERSEDIAAN SUMBER MAKLUM BALAS

Meyer (1991) mengatakan penilaian prestasi secara formal dan umumnya hanya dikendalikan sekali dalam setahun. Ketersediaan sumber maklum balas dianggap penting khususnya untuk membangun pemimpin melalui pengalaman kerja yang mencabar kerana akses kepada maklum balas akan membantu individu untuk menghadapi dan mengatasi pelbagai situasi. Oleh itu, adalah perlu dan wajib bagi pekerja merujuk kepada informasi harian yang ada di tempat kerja secara tidak formal. Ketersediaan sumber secara operasional merujuk kepada kekerapan pekerja menghubungi pemimpinnya dan rakan-rakan sekerjanya untuk mendapatkan maklum balas.

MENGALAKKAN PENCARIAN MAKLUM BALAS

Setiap individu adalah pencari maklum balas yang aktif. Beberapa orang pengkaji turut mendapati pekerja mendapat maklum balas secara lebih kerap jika majikan mereka memberi sokongan positif, saling mempercayai, menghormati idea-idea pekerja, dan mempertimbangkan perasaan mereka (VandaWalle et al. 2000). Namun, atas masalah ego dan sebab-sebab lain, individu enggan mengambil langkah inisiatif untuk mencari maklum balas (Levy et al. 1995). Justeru, sokongan positif, saling mempercayai, menghormati idea-idea pekerja, dan mempertimbangkan perasaan pekerja akan menggalakkan pekerja mendapat maklum balas dengan lebih kerap.

EFIKASI KENDIRI PENGAJARAN

Pengajaran ialah apa yang disampaikan oleh seorang pendidik, manakala pembelajaran ialah apa yang diterima oleh pelajarnya. Pelajar hanya akan menerima pembelajaran yang berkesan jika pengajaran berkesan. Efikasi kendiri pengajaran perlu dilihat sebagai elemen penting dalam diri pengajar (Bandura 1977). Efikasi kendiri pengajaran dilihat sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri untuk belajar, melakukan tingkah laku pada tahap yang dituntut, mengurus kerja, dan mendapat hasil yang diinginkan pada pelajarnya (Ross 1992). Hal ini termasuk jangkaan guru terhadap kemampuan mereka untuk membawa perubahan positif kepada pembelajaran pelajar dan sasaran yang lebih tinggi terhadap pelajarnya. Sehubungan itu, Tschannen-Moran, Hoy, dan Hoy (1998) menjelaskan pengukuran efikasi kendiri yang sah perlu merangkumi kedua-dua komponen analisis tugas pengajaran dan penilaian kecekapan pengajaran personal, iaitu kombinasi dan interaksi kedua-dua komponen ini membentuk efikasi kendiri pengajaran guru. Dalam instrumen *Teachers' Sense of Efficacy Scale* (TSE), efikasi kendiri pengajaran telah

diukur berdasarkan efikasi terhadap penglibatan pelajar, efikasi terhadap strategi instruksional, dan efikasi terhadap pengurusan kelas.

PENGARUH PERSEKITARAN MAKLUM BALAS DAN EFIKASI KENDIRI PENGAJARAN

Secara teori, maklum balas adalah penting untuk mengekalkan motivasi dalaman yang tinggi kepada kedua-dua organisasi dan aktiviti. Justeru, pemimpin bertanggungjawab untuk memberi maklumat tentang prestasi kerja secara berterusan dan bukan bermusim kepada pekerja di bawahnya (Aguinis et al. 2011). Persekitaran maklum balas secara kondusif dan menggalakkan rasa sokongan perlu untuk menyokong interaksi maklum balas dalam organisasi perlu diwujudkan (Levy & Williams 2004; Steelman et al. 2004; Shalley & Zhou 2008; Sparr & Sonnentag 2008).

Seorang pemimpin dalam sesebuah organisasi perlu menunjukkan tingkah laku sanggup berkorban demi pengikut dan organisasi, menjadi sumber inspirasi, kepercayaan, dan komitmen kepada pengikut. Justeru, untuk mendepani cabaran itu, pemimpin perlu memainkan peranannya dalam membentuk persekitaran maklum balas untuk memberi maklum balas yang menjelaskan jangkaan majikan dan mencipta kesan yang baik dalam kalangan pekerja (Wanberg & Kammeyer-Mueller 2000).

Dalam kajian tingkah laku pencarian maklum balas, Levy, Cober, dan Miller (2002) mendapati bahawa pengikut lebih cenderung mendapat maklum balas daripada pemimpin transformasi berbanding dengan pemimpin transaksi. Pekerja dalam persekitaran maklum balas yang menggalakkan akan lebih bermotivasi menggunakan maklum balas, lebih berpuas hati dengan maklum balas yang diterima, dan mendapat maklum balas secara kerap (Steelman et al. 2004). Hal ini membantu pekerja memperbaiki dan menghapuskan kesilapan yang dilakukan. Seterusnya ini akan meningkatkan efikasi sendiri dan prestasi kerja.

RASIONAL DAN TUJUAN KAJIAN

Selari dengan hasrat kerajaan untuk mencapai objektif negara berpendapatan tinggi, negara memerlukan 1.5 juta pekerja dalam Pendidikan Teknikal dan Latihan Vokasional (TVET) menjelang tahun 2020. Hal ini kerana pasaran global menunjukkan peningkatan permintaan terhadap juruteknik dan golongan separa mahir dalam bidang teknik dan vokasional. Sehubungan itu, negara memerlukan 680 ribu orang pekerja mahir peringkat diploma menjelang tahun 2020 dan politeknik menasaskan untuk membekal lebih daripada 50 peratus daripada jumlah tersebut. Persoalannya, adakah kualiti graduan politeknik relevan dengan permintaan majikan? Laporan Pengesanan Graduan Politeknik telah menunjukkan kadar kebolehpasaran graduan politeknik yang dicapai pada tahun 2012 hanya 76.3 peratus sahaja dan pencapaian ini masih

jauh daripada yang disasarkan dalam Petunjuk Kejayaan Utama (KSI) yang ditetapkan dalam Agenda Transformasi Politeknik Fasa Dua, iaitu 85 peratus. Seterusnya, analisis kebolehpasaran graduan politeknik pada tahun 2013 mengikut bidang dan negeri turut memberi penanda bahawa transformasi ke atas efikasi sendiri pengajaran perlu diberi fokus memandangkan nilai kebolehpasaran graduan setiap politeknik masih jauh ketinggalan daripada KSI yang ditetapkan. Efikasi sendiri ditekankan dalam kriteria pensyarah politeknik kerana kumpulan individu ini lebih cenderung untuk memilih strategi menangani ketegangan secara berkesan dalam tugas yang diamanahkan.

Persekitaran maklum balas secara kondusif dan menggalakkan rasa sokongan untuk menyokong interaksi maklum balas dalam sesebuah organisasi perlu diwujudkan. Perkara ini selari dengan pandangan Whitaker dan Levy (2012) di mana persekitaran maklum balas membantu mengenal pasti tingkah laku pekerja dengan standard yang ditetapkan oleh organisasi. Perkara membuktikan persekitaran maklum balas adalah aspek penting yang perlu mendapat perhatian kerana persekitaran maklum balas berupaya meningkatkan potensi pekerja dalam sesebuah organisasi.

Berdasarkan huraian, secara amnya kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti persekitaran maklum balas sebagai penentu efikasi sendiri pengajaran. Secara khususnya, kajian ini ingin mengenal pasti faktor peramal yang terbaik dalam dimensi persekitaran maklum balas terhadap efikasi sendiri pengajaran.

METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian kuantitatif, iaitu tinjauan dengan menggunakan soal selidik telah dipilih untuk memperoleh data bagi mengkaji kesan peramal persekitaran maklum balas terhadap efikasi sendiri pengajaran dalam kalangan pensyarah di politeknik. Pemilihan ini selari dengan pandangan Gay, Mills, dan Airasian (2006) di mana penggunaan reka bentuk kajian kuantitatif sangat sesuai digunakan bagi populasi yang besar kerana keseragaman fakta dan maklumat dapat diterjemah daripada responden secara sistematik. Responden kajian terdiri daripada 247 orang pensyarah politeknik daripada lima buah politeknik konvensional yang dipilih secara rawak dari negeri Pulau Pinang, Terengganu, dan Sarawak. Namun demikian, beberapa syarat telah diambil kira semasa memilih sampel kajian iaitu seseorang pensyarah yang dipilih harus disahkan jawatannya dan mengajar sepenuhnya sebagai seorang pensyarah Kategori 1.

Soal selidik yang diedarkan kepada responden kajian mengandungi tiga bahagian. Bahagian pertama, profil responden yang terbahagi kepada lima item iaitu jantina, bangsa, umur, kelayakan akademik tertinggi, dan pengalaman mengajar. Bahagian kedua ialah persekitaran maklum balas diukur dengan menggunakan instrumen terjemahan yang dibina oleh Steelman dan rakan-rakannya

bertajuk *Feedback Environment Scale* (FES). Soal selidik FES mengandungi tujuh dimensi menjumlahkan 32 item untuk mendiagnosis proses maklum balas dalam persekitaran organisasi. Bahagian ketiga ialah efikasi kendiri pengajaran pula mengukur efikasi pengajar dalam strategi instruksional, efikasi dalam pengurusan kelas, dan efikasi dalam penglibatan pelajar. Soal selidik ini juga menggunakan instrumen terjemahan yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001) iaitu *Teachers Sense of Efficacy Scale* (TSE) yang mengandungi 12 item. Kesahan kandungan dan kebolehpercayaan telah dijalankan terhadap item-item yang digunakan dalam kajian ini. Kedua-dua soal selidik mempunyai pekali kebolehpercayaan *Cronbach's Alpha* setinggi .920 bagi FES dan .931 bagi TSE.

Data yang dikumpul telah dikodkan seperti terdapat dalam soal selidik. Pada peringkat pertama, analisis deskriptif telah dijalankan untuk mendapat gambaran tentang taburan sampel dan pemboleh ubah kajian. Statistik min dan sisihan piawai digunakan bag memerihalkan pemboleh ubah kajian. Seterusnya, pada peringkat kedua, analisis inferensi telah digunakan. Untuk mengkaji kesan peramal persekitaran maklum balas terhadap efikasi kendiri pengajaran dalam kalangan pensyarah di politeknik, kaedah analisis regresi pelbagai digunakan.

DAPATAN KAJIAN

TABURAN DEMOGRAFI RESPONDEN KAJIAN

Dari segi taburan demografi, sebanyak lima item telah dikemukakan iaitu jantina, bangsa, umur, kelayakan akademik tertinggi, dan pengalaman mengajar. Sebanyak 247 orang responden terdiri daripada 104 orang responden

lelaki atau 42.1 peratus dan 143 orang responden perempuan atau 57.9 peratus telah mengambil bahagian dalam menjawab soal selidik ini. Dari segi kelayakan akademik tertinggi pula didapati kebanyakan responden mempunyai Sarjana Muda, iaitu sebanyak 159 orang atau 64.4 peratus. Bagi demografi umur pula, responden kajian telah dibahagikan kepada tiga kategori. Dapatan kajian menunjukkan majoriti responden terdiri daripada mereka yang berumur di antara 25 hingga 32 tahun, iaitu sebanyak 140 orang atau 56.9 peratus. Selain itu, dapatan juga menunjukkan bahawa majoriti responden mempunyai pengalaman mengajar di antara 1 hingga 11 tahun, iaitu 206 orang atau 83.7 peratus.

KORELASI ANTARA VARIABEL KAJIAN

Sebelum pengujian terhadap pengaruh persekitaran maklum balas terhadap efikasi kendiri pengajaran, analisis korelasi telah digunakan untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan linear antara dua pemboleh ubah. Semua pemboleh ubah telah dianalisis untuk menentukan interkorelasi. Jadual 1 menunjukkan bahawa nilai koefisien korelasi pemboleh ubah yang terlibat. Berdasarkan dapatan dalam Jadual 1, semua dimensi persekitaran maklum balas didapati mempunyai nilai korelasi yang positif terhadap efikasi kendiri pengajaran dan signifikan di antara .465 hingga .706. Hal ini menunjukkan bahawa wujud hubungan yang sederhana dan kuat antara dimensi persekitaran maklum balas dan efikasi kendiri pengajaran. Dapatan ini penting dalam usaha mengenal pasti sumbangan unik varians kedua-dua pemboleh ubah persekitaran maklum balas dan efikasi kendiri pengajaran dalam analisis lanjutan nanti.

JADUAL 1. Interkorelasi pemboleh ubah kajian

	KPMB	KMB	PMB	MBM	MBTM	KSMB	MMB	EKP
KPMB	-	.579*	.404*	.457*	.554*	.296*	.278*	.564*
KMB	-	-	.728*	.564*	.537*	.531*	.561*	.575*
PMB	-	-	-	.634*	.471*	.632*	.619*	.408*
MBM	-	-	-	-	.623*	.548*	.471*	.524*
MBTM	-	-	-	-	-	.425*	.501*	.706*
KSMB	-	-	-	-	-	-	.709*	.465*
MMB	-	-	-	-	-	-	-	.502*
EKP	-	-	-	-	-	-	-	-

Kebolehpercayaan maklum balas (KPMB), Kualiti maklum balas (KMB), Penyampaian maklum balas (PMB), Maklum balas membina (MBM), Maklum balas tidak membina (MBTM), Ketersediaan maklum balas (KSMB), Menggalakkan maklum balas (MMB).

*Signifikan $p < .01$

PENGARUH PERSEKITARAN MAKLUM BALAS TERHADAP EFIKASI KENDIRI PENGAJARAN

Bagi mengenal pasti peramal yang signifikan dalam dimensi persekitaran maklum balas terhadap efikasi kendiri pengajaran, analisis regresi. Keputusannya dipaparkan

dalam Jadual 2. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat enam pemboleh ubah iaitu kebolehpercayaan maklum balas ($\beta = .180^*$), kualiti maklum balas ($\beta = .235^*$), penyampaian maklum balas ($\beta = .243^*$), maklum balas tidak membina ($\beta = .437^*$), ketersediaan maklum balas ($\beta = .130^{**}$), dan

JADUAL 2. Dapatan pekali regresi piawai pemboleh ubah peramal bagi dimensi persekitaran maklum balas terhadap efikasi sendiri pengajaran (kaedah *enter*)

Variabel Peramal	Nilai β yang distandardkan
KPMB	.180*
KMB	.235*
PMB	.243*
MBM	.057
MBTM	.437*
KSMB	.130**
MMB	.134*
R ²	.604
R ² yang dimalarkan	.592
Nilai F	51.57

Nota: Kebolehpercayaan maklum balas (KPMB), Kualiti maklum balas (KMB), Penyampaian maklum balas (PMB), Maklum balas membina (MBM), Maklum balas tidak membina (MBTM), Ketersediaan maklum balas (KSMB), Menggalakkan maklum balas (MMB).

*Signifikan $p < .01$

**Signifikan $p < .05$

menggalakkan maklum balas ($\beta = .134^*$) telah muncul sebagai peramal yang signifikan terhadap efikasi sendiri pengajaran. Secara keseluruhannya, pemboleh ubah ini menyumbang sebanyak 60.4 peratus perubahan varians terhadap efikasi sendiri pengajaran.

Seterusnya, bagi mengenal pasti peramal yang terbaik daripada semua dimensi persekitaran maklum balas terhadap efikasi sendiri pengajaran, kaedah analisis regresi *stepwise* digunakan. Keputusannya dipaparkan dalam Jadual 3.

Keputusan ujian menunjukkan bahawa keenam-enam model regresi pelbagai yang dibentuk oleh pemboleh ubah kriterion dan pemboleh ubah peramal, adalah signifikan. Keenam-enam pekali regresi piawai pemboleh ubah peramal iaitu maklum balas tidak membina ($\beta = .459^*$), kualiti maklum balas ($\beta = .236^*$), kebolehpercayaan sumber maklum balas ($\beta = .184^*$), menggalakkan maklum balas ($\beta = .127^*$), penyampaian maklum balas ($\beta = .223^*$), dan ketersediaan sumber maklum balas ($\beta = .143^*$) yang signifikan menunjukkan pemboleh ubah tersebut adalah faktor kepada peningkatan efikasi sendiri pengajaran. Kombinasi antara keenam-enam pemboleh ubah peramal

JADUAL 3. Dapatan peramal yang terbaik terhadap efikasi sendiri pengajaran (kaedah *stepwise*)

Peramal	Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6
MBTM	.706	.560	.505	.454	.461	.459
KMB	-	.273	.209	.138	.238	.236
KPMB	-	-	.162	.190	.187	.184
MMB	-	-	-	.145	.199	.127
PMB	-	-	-	-	.181	.223
KSMB	-	-	-	-	-	.143
R ²	.499	.552	.567	.580	.593	.602
R ² dimalarkan	.497	.548	.562	.573	.585	.592
Nilai F	242.16	149.08	105.31	82.88	69.76	60.07

Nota: Kebolehpercayaan maklum balas (KPMB), Kualiti maklum balas (KMB), Penyampaian maklum balas (PMB), Maklum balas membina (MBM), Maklum balas tidak membina (MBTM), Ketersediaan maklum balas (KSMB), Menggalakkan maklum balas (MMB).

secara signifikan menyumbang sebanyak 60.2 peratus perubahan varians dalam peningkatan efikasi sendiri pengajaran. Dapatan daripada Jadual 3 turut menunjukkan dimensi maklum balas tidak membina (MBTM) telah muncul sebagai faktor peramal yang terbaik terhadap efikasi sendiri pengajaran berbanding dengan dimensi lain. Keputusan ini menunjukkan bahawa dalam usaha meningkatkan efikasi sendiri pengajaran, pihak politeknik harus mengutamakan amalan pemantauan secara berterusan bagi memastikan piawaian yang ditetapkan oleh organisasi tercapai dan prestasi kerja pensyarah ditingkatkan.

PERBINCANGAN

Hasil kajian menunjukkan bahawa semua pemboleh ubah dimensi persekitaran maklum balas mempunyai hubungan

yang positif dan signifikan dengan efikasi sendiri pengajaran. Hal ini selari dengan dapatan kajian-kajian lepas (Whitaker & Levy 2012; Young & Steelman 2014) yang telah menunjukkan persekitaran maklum balas yang positif dan menggalakkan akan membolehkan individu mencari maklumat yang berguna tentang prestasi mereka dalam mengintegrasikan diri dalam kumpulan sosial di tempat kerja dan mengenal pasti tingkah laku mereka agar sesuai dengan standard yang ditetapkan oleh organisasi mereka. Selain itu, kajian Sparr dan Sonnentag (2008) turut menjelaskan individu mempunyai kecenderungan untuk merasa dihargai, dilayan dengan prihatin, dan disokong oleh rakan sekerja dengan pemimpin mereka dalam persekitaran maklum balas yang positif.

Kajian ini telah mendapati dimensi maklum balas tidak membina telah menyumbang sebanyak 49.9 peratus daripada perubahan varians dalam efikasi sendiri

pengajaran disumbangkan oleh persepsi pensyarah terhadap maklum balas tidak membina. Keputusan ini menunjukkan responden kajian berpendapat bahawa, maklum balas daripada pemimpin sebagai aspek yang sangat penting untuk menentukan persepsi pensyarah terhadap efikasi kendiri pengajaran dalam politeknik. Maklum balas tidak membina daripada pemimpin adalah berasaskan pemimpin mengingatkan dan memberi kesedaran kepada pensyarah apabila prestasi kerja mereka tidak menepati masa dan piawaian yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini memberi satu petunjuk kepada pemimpin bahawa mereka harus sentiasa memantau prestasi kerja dalam kalangan pengikutnya bagi meningkatkan efikasi kendiri pengajaran.

Tidak harus dinafikan bahawa salah satu tanggungjawab pemimpin adalah menaikkan motif dan inspirasi dalam kalangan pengikut mereka ke tahap yang lebih tinggi (Tickle et al. 2005). Secara langsung kebanyakan pemimpin beranggapan maklum balas tidak membina sebagai maklum balas negatif yang bukan sahaja melemahkan motivasi pengikut malah boleh menjejaskan jangkaan organisasi. Namun, kajian Steelman dan Rutkowski (2004) telah mendapati individu lebih menerima dan bermotivasi menggunakan maklum balas tidak membina apabila ia disampaikan oleh penyampai yang mempunyai kredibiliti yang tinggi. Maklum balas tidak membina daripada pemimpin walaupun tidak disukai oleh pengikut turut dianggap sebagai salah satu cara mengiktiraf keperluan pengikut dan sentiasa bersedia membangunkan keupayaannya untuk melihat masalah-masalah lama dengan cara yang baharu (Yusuf 2007).

IMPLIKASI KAJIAN

Dapatan kajian ini mempunyai beberapa implikasi penting terhadap pengurusan organisasi pendidikan dalam usaha meningkatkan efikasi kendiri pengajaran dalam kalangan pensyarah politeknik. Selama ini, penilaian prestasi formal telah dianggap sebagai platform yang paling ideal untuk menyampaikan maklum balas tentang prestasi kerja pekerja daripada pemimpin. Namun, Longenecker, Sims dan Goia (1987) melihat maklum balas secara bermusim ini bukan penawar kepada motivasi dan kepuasan pengikut. Justeru, pihak pengurusan seharusnya memberi penekanan kepada pembangunan budaya organisasi yang menggalakkan proses maklum balas sama ada secara formal mahupun tidak formal dalam meningkatkan efikasi kendiri pekerja (London & Smither 2002). Hal ini akan dapat membantu pekerja membaiki dan menghapuskan kesilapan yang dilakukan.

KESIMPULAN

Pemimpin dalam organisasi pendidikan memainkan peranan penting untuk mengembangkan potensi pengikutnya dan

meningkatkan prestasi kerja secara dinamik. Pemimpin perlu memastikan pengikutnya sentiasa berada atas landasan kerja yang betul bagi mencapai sasaran kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Jelas menunjukkan bahawa kebolehlaksanaan sesuatu tugas amat bergantung kepada kerjasama pengikut-pengikutnya dan bukan pemimpin mempersembahkan *one man show*.

Oleh demikian, pemimpin harus berkeupayaan untuk mewujudkan persekitaran maklum balas di tempat kerja yang menggalakkan agar pekerja dapat menerima dan menggunakan maklum balas secara efektif. Kajian ini secara keseluruhannya telah mendapati maklum balas tidak membina, kualiti maklum balas, kebolehpercayaan sumber maklum balas, menggalakkan maklum balas, penyampaian maklum balas, dan ketersediaan sumber maklum balas merupakan faktor-faktor peramal bagi peningkatan efikasi kendiri pengajaran dalam kalangan warga pendidik. Daripada faktor-faktor yang telah dikenal pasti secara signifikan, dimensi maklum balas tidak membina telah dikesan sebagai faktor peramal yang terbaik terhadap peningkatan efikasi kendiri pengajaran dalam organisasi pendidikan.

Faktor persekitaran maklum balas yang dikemukakan dalam kajian ini sebenarnya agak baharu dalam kalangan pemimpin organisasi pendidikan khususnya di Malaysia. Oleh itu, kajian lanjutan harus diadakan untuk memperoleh panduan secara mendalam untuk mewujudkannya dalam meningkatkan efikasi kendiri pengajaran dalam organisasi pendidikan di Malaysia. Memandangkan dimensi maklum balas tidak membina dikesan sebagai faktor peramal terbaik, justeru adalah lebih baik untuk melihat kesan perbandingan antara jenis maklum balas yang harus disalurkan terdahulu dalam memberi kesan yang lebih maksimum kepada tenaga pengajar. Dalam erti kata lain, kajian lanjutan boleh dilaksanakan untuk menentukan sama ada maklum balas membina sesuai diberi sebelum maklum balas tidak membina atau sebaliknya dalam menggalakkan individu menerima dan menggunakan maklum balas secara efektif.

RUJUKAN

- Aguinis, H., Joo, H. & Gottfredson, R. K. 2011. Why we hate performance management – and why we should love it. *Business Horizons* 54(6): 503-507.
- Anseel, F. & Lievens, F. 2007. The long-term impact of the feedback environment on job satisfaction: A field study in a Belgian context. *Applied Psychology: An International Review* 1-13.
- Ashford, S. J. 1989. Self assessments in organizations: A literature review and integrative model. In B. M. Staw., & C. C. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* 11: 133-174.
- Ashford, S. J. 1993. The feedback environment: An exploratory study of cue use. *Journal of Organizational Behavior* 14(3): 201-224.

- Ashford, S. J., Blatt, R. & VandeWalle, D. 2003. Reflections on the looking glass: A review of research on feedback-seeking behavior in organizations. *Journal of Management* 29(6): 773-799.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review* 84(2): 191-215.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Becker, T. E. & Klimoski, R. J. 1989. A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. *Personnel Psychology* 42(2): 343-358.
- Firestone, W. A. & Pennell, J. R. 1993. Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research* 63(4): 489-525.
- Hanser, L. M. & Munchinsky, P. M. 1978. Work as an information environment. *Organizational Behavior and Human Performance* 21(1): 47-60.
- Hattie, J. & Timperly, H. 2007. The power of feedback. *Review of Educational Research* 77(1): 81-112.
- Herold, D. M., Liden, R. C. & Leatherwood, M. L. 1987. Using multiple attributes to assess sources of performance feedback. *Academy of Management Journal* 30(4): 826-835.
- Herold, D. M. & Parsons, C. K. 1985. Assessing the feedback environment in work organizations: Development of the job feedback survey. *Journal of Applied Psychology* 70(2): 290-305.
- Lam, S. S., Yik, M. S. & Schaubroeck, J. 2002. Responses to formal performance appraisal feedback: The role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology* 87(1): 192-201.
- Levy, P. E., Albright, M. D., Cawley, B. D. & Williams, J. R. 1995. Situational and individual determinants of feedback seeking: A closer look at the process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 62(1): 23-37.
- Levy, P. E., Cober, R. T. & Miller, T. 2002. The effect of transformational and transactional leadership perceptions on feedback-seeking intentions. *Journal of Applied Social Psychology* 32(8): 1703-1720.
- Levy, P. E. & Williams, J. R. 2004. The social context of performance appraisal: A review and framework for the future. *Journal of Management* 30: 881-905. doi:10.1016/j.jm.2004.06.005
- London, M. & Smither, J. W. 2002. Feedback orientation, feedback culture, and the longitudinal performance management process. *Human Resource Management Review* 12: 81-100.
- Longenecker, C. O. & Sims, H. P., & Goia, D. A. 1987. Behind the mask: The politics of employee appraisal. *Academy of Management Executive* 1(3): 183-193.
- Makiney, J. D. & Levy, P. E. 1998. The influence of self-ratings versus peer ratings on supervisors' performance judgements. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 74(3): 212-228.
- Meyer, H. H. 1991. A solution to the performance appraisal feedback enigma. *Academy of Management Executive* 5(1): 68-76.
- Newman, F. M., Rutter, R.A. & Smith, M. S. 1989. Organizational factors that affect school sense of efficacy, community and expectations. *Sociology of Education* 62: 221-238.
- Norris-Watts, C. & Levy, P. E. 2004. The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes. *Journal of Vocational Behavior* 65(3): 351-365.
- Rosen, C. C., Levy, P. E. & Hall, R. J. 2006. Placing perceptions of politics in the context of the feedback environment, employee attitudes, and job performance. *Journal of Applied Psychology* 91(1): 211-220.
- Ross, J. A. 1992. Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. *Canadian Journal of Education* 17(1): 51-65.
- Shalley, C. E. & Zhou, J. 2008. Organizational creativity research: A historical overview. In J. Zhou & C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity* 3-31. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sparr, J. L. & Sonnentag, S. 2008. Feedback environment and well-being at work: The mediating role of personal control and feelings of helplessness. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 17(3): 388-412.
- Steelman, L. A., Levy, P. E. & Snell, A. F. 2004. The feedback environment scale: Construct definition, measurement, and validation. *Educational and Psychological Measurement* 64(1): 165-184.
- Steelman, L. & Rutkowski, K. 2004. Moderators of employee reactions to negative feedback. *Journal of Managerial Psychology* 19(1): 6-18.
- Tickle, E. L., Brownlee, J. & De Nailon. 2005. Personal epistemological beliefs and transformational leadership behaviors. *Journal of Management Development* 24(8): 706-719.
- Tower, S. L. 1999. Reactions to negative feedback: The influence of goal orientation, self efficacy and public or private feedback delivery on task choice and changes in self efficacy. Dissertation Michigan State University, USA.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. 1998. Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research* 68(2): 202-248.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. 2001. Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education* 17: 783-805.
- VandaWalle, D., Ganesan, S., Challagalla, G. N. & Brown, S. P. 2000. An integrated model of feedback-seeking behavior: Disposition, context and cognition. *Journal of Applied Psychology* 85(6): 996-1003.
- Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. 2000. Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology* 85(3): 373-385.
- Whitaker, B. & Levy, P. 2012. Linking feedback quality and goal orientation to feedback seeking and job performance. *Human Performance* 25(2): 159-178.
- Wiggins, G. 2012. Seven keys to effective feedback. *Educational Leadership* 70(1): 10-16.
- Winnie, P. H. & Butler, D. L. 1994. Student cognition in learning from teaching. In T. Husen & T. Postlewaite (Eds.), *International encyclopaedia of education*, 5738-5745 (2nd Ed.). Oxford, UK: Pergamon.
- Young, S. & Steelman, L. 2014. The role of feedback in supervisor and workgroup identification. *Personnel Review* 43(2): 228-245.

Yusuf Munir Sidani. 2007. Perceptions of leader transformational ability. The role of leader speech and follower self-esteem. *Journal of Management Development* 26(8): 710-722.

Ling Ying Leh*, Abdul Ghani Kanesan Abdullah & Aziah Ismail
Pusat Pengajian Ilmu Pendidikan
Universiti Sains Malaysia
11800 USM
Pulau Pinang
Malaysia

*Pengarang untuk surat-menyurat; email: lingyingleh@gmail.com

Diserahkan: 3 September 2014
Diterima: 4 April 2015

