

Pengaruh Komitmen Perubahan Terhadap Pembangunan Keupayaan Pensyarah dalam Melaksanakan Transformasi IPG

The Influence of Commitment to Change on Lecturer Capacity Development in Implementing IPG Transformation

Azerai Azmi¹, Hairiah Munip¹, Syamsiah Mokhtar¹, Ellyza Karim² & Roziah Anuar³

¹Jabatan Pengajian Siswazah, Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik,
Bandar Enstek, Malaysia

²Jabatan Perancangan, Penyelidikan dan Inovasi, Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan
Teknik, Bandar Enstek, Malaysia

³Jabatan Sains, Institut Pendidikan Guru Kampus Pendidikan Teknik, Bandar Enstek, Malaysia

Corresponding authors: azeraia.azmi@ipgm.edu.my, hairiahmunip@ipgm.edu.my, ipgm-1403@moe-dl.edu.my, ellyza.karim@ipgm.edu.my & roziah08-141@epembelajaran.edu.my

Received: 22 July 2023 | Accepted: 30 August 2023 | Published: 20 September 2023

Abstrak: Institut Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) telah melancarkan Program Transformasi IPG 2016-2025 yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi Institut Pendidikan Guru dengan mengupaya dan membangunkan profesionalisme pemimpin dan pensyarah dalam usaha meningkatkan prestasi pendidikan negara. Penyelidikan ini bertujuan untuk mengenal pasti sumbangan komitmen dalam melaksanakan Program Transformasi IPG menerusi tiga dimensi iaitu afektif, normatif dan penerusan terhadap Pembangunan Keupayaan Pensyarah di IPG. Kajian tinjauan inferensi digunakan untuk mengenal pasti sumbangan amalan komitmen dalam melaksanakan Program Transformasi IPG terhadap pembangunan keupayaan pensyarah. Seramai 97 orang responden yang terdiri daripada pegawai perkhidmatan pendidikan dari sebuah IPG di Bandar Enstek dipilih secara rawak. Analisis regresi berganda menunjukkan bahawa ketiga-tiga pemboleh ubah pemalar yang terdiri daripada dimensi komitmen mempunyai korelasi dan memberi sumbangan (20 %) yang signifikan ($p < 0.05$) kepada Pembangunan Keupayaan Pensyarah di IPG. Pemboleh ubah peramal yang tertinggi dan menyumbang sebanyak 15.7 % adalah dimensi afektif ($\beta = 0.307$, $t = 6.228$ dan $p = 0.000$). Pemboleh ubah peramal yang kedua terpenting yang menyumbang sebanyak 3.4 % kepada pembangunan keupayaan pensyarah ialah dimensi normatif ($\beta = 0.198$, $t = 4.026$ dan $p = 0.000$). Manakala, dimensi penerusan pula menyumbang sebanyak 0.9 % kepada pembangunan keupayaan pensyarah ($\beta = -0.96$, $t = -2.134$ dan $p = 0.033$). Dapatan penyelidikan ini memberikan maklumat tambahan kepada pihak berkepentingan iaitu Institut Pendidikan Guru Malaysia untuk merangka gerak kerja bagi meningkatkan komitmen dalam kalangan pensyarah bagi memastikan peningkatan komitmen itu dapat meningkatkan keupayaan mereka serta meningkatkan kualiti pendidikan negara.

Kata kunci: Amalan Komitmen Perubahan, Afektif, Normatif, Penerusan, Pembangunan Keupayaan Pensyarah

Abstract: The Institute of Teacher Education Malaysia (IPGM) has launched the IPG Transformation Program 2016-2025 aimed to improve the performance of the Institute of Teacher Education by striving and developing the professionalism of leaders and lecturers in an effort to improve the performance of the nation's educational performance. This research aims to identify the contribution of commitment in implementing the IPG Transformation Program through three dimensions namely affective, normative and continuation towards the Development of Lecturers' Capabilities at IPG. An inferential

survey study was used to identify the contribution of commitment practices in implementing the IPG Transformation Program to the development of lecturers' capabilities. A total of 97 respondents consisting of education service officers from an IPG in Bandar Enstek were randomly selected. Multiple regression analysis shows that the three constant variables that comprise the dimension of commitment have a correlation and contribute (20.0%) significantly ($p < 0.05$) to the Development of Lecturers' Capabilities at IPG. The highest predictor variable and contributing as much as 15.7 % is the affective dimension ($\beta = 0.307$, $t = 6.228$ dan $p = 0.000$). The second most important predictor variable that contributes 3.4 % to the development of lecturers' ability is the normative dimension ($\beta = 0.198$, $t = 4.026$ dan $p = 0.000$). Meanwhile, the continuity dimension contributes as much as 0.9 % to the development of the lecturer's ability ($\beta = -0.96$, $t = -2.134$ dan $p = 0.033$). The findings of this research provide additional information to the stakeholders namely the Malaysian Institute of Teacher Education in developing a framework to increase commitment among lecturers to ensure that such commitment enhances their capabilities and improve the performance of the nation's educational performance.

Keywords: Commitment to Change Practice, Affective, Normative, Continuation, Development of Lecturer Capabilities

Cite this article: Azerai Azmi, Hairiah Munip, Syamsiah Mokhtar, Ellyza Karim & Roziah Anuar. (2023). Pengaruh Komitmen Perubahan Terhadap Pembangunan Keupayaan Pensyarah dalam Melaksanakan Transformasi IPG. *Global Journal of Educational Research and Management (GERMANE)*, 3 (3), p. 14-21.

PENGENALAN

Pendidikan di negara kita rancak memperkenalkan dan melaksanakan perubahan kerana menurut Jameela (2012), institusi pendidikan harus membudayakan perubahan agar dapat bergerak seiring dengan arus perubahan di peringkat global. Untuk memastikan bidang pendidikan negara tidak ketinggalan dan mampu berdaya saing dengan negara-negara maju, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) mengharapkan setiap institusi pendidikan di negara ini mampu untuk melahirkan generasi kalis masa hadapan dengan membangunkan potensi individu. Dalam merealisasikan harapan KPM tersebut, setiap organisasi memerlukan warga pendidik yang profesional dan mempunyai komitmen yang tinggi untuk melaksanakan perubahan bagi mendepani pendidikan tersedia pada masa akan datang (Nurhidayah et. al., 2021). Menyedari kepentingan perlaksanaan perubahan, Institusi Pendidikan Guru Malaysia (IPGM) telah menubuhkan satu pasukan khas dengan melibatkan perunding antarabangsa iaitu *Parthenon-Ernst and Young* bagi menyediakan Pelan Tindakan Transformasi selaras dengan Pengumuman untuk IPG dirombak yang dibuat pada 26 September 2012 dalam Dewan Rakyat oleh YAB Timbalan Perdana Menteri pada ketika itu.

Program Transformasi IPG yang bermatlamat untuk menjadi institusi latihan guru yang utama dalam meningkatkan standard pendidikan di Malaysia melalui pembangunan pendidikan guru ini mempunyai tiga hala tuju. Hala tuju yang pertama adalah Kecemerlangan Pengajaran dan Pemudahcaraan yang dilaksanakan dari tahun 2016 hingga 2018 dengan memfokuskan pengukuhan penyampaian. Hala tuju dalam fasa kedua (2018-2020) pula adalah untuk pengiktirafan nasional dengan membangunkan kecemerlangan pembangunan penyelidikan dan inovasi berimpak tinggi. Seterusnya dalam fasa ketiga (2020-2025), IPGM memfokuskan pengiktirafan antarabangsa dengan hala tuju ke arah kecemerlangan perkhidmatan pembelajaran sepanjang hayat. Bagi merealisasikan matlamat transformasi, IPGM menggariskan beberapa proses seperti transformasi kepimpinan dan organisasi, pemantapan kualiti kurikulum, peningkatan kualiti pensyarah, pemantapan kualiti pelajar, pembudayaan penyelidikan dan inovasi, pengantarabangsaan, penambahbaikan infrastruktur, dan pemantapan pembangunan profesionalisme keguruan.

Dalam usaha untuk melaksanakan perubahan bagi meningkatkan kualiti pendidikan, cabaran yang paling besar adalah perubahan kepercayaan ke atas budaya lama yang mempengaruhi cara

berfikir dan bertindak. Dalam melaksanakan perubahan, usaha untuk merubah kepercayaan ini boleh menimbulkan konflik malah perkara tersebut sebenarnya adalah rintangan terhadap perubahan yang ingin dicapai (Mohd Aizat et al. 2018). Strategi Lautan Biru Kebangsaan telah diperkenalkan pada tahun 2012 untuk membantu menyelesaikan rintangan yang melibatkan kepercayaan ke atas budaya lama dengan menekankan daya kreatif sebagai daya tindak ke atas konflik. Walau bagaimanapun, tidak dapat dinafikan bahawa cara pemimpin bertindak turut memberikan kesan secara langsung untuk meningkatkan motivasi bagi menerima perubahan dan seterusnya memberikan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan perubahan dan membudayakan perubahan tersebut (Muhammad Asif et al. 2018). Kenyataan ini selari dengan pendapat kajian terdahulu yang dilaksanakan oleh Noorhayati dan Mohd Izham (2010) yang menyatakan bahawa ahli organisasi yang percaya kepada kepimpinan pemimpin organisasi mereka akan memberikan komitmen untuk melakukan pekerjaan melebihi daripada apa yang sepatutnya dilakukan atau setidak-tidaknya mengamalkan komitmen penerusan iaitu melaksanakan perubahan kerana tidak mahu dikenakan tindakan.

Komitmen secara umumnya adalah perihal kesetiaan kepada organisasi, penglibatan diri dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap norma serta tujuan organisasi (Jazmi 2015). Dalam membincangkan tentang kesetiaan kepada organisasi, ia bukanlah hanya tertumpu kepada kesetiaan yang pasif tetapi merupakan ikatan dan kaitan secara kuat antara individu terhadap organisasi. Ikatan yang kuat ini yang akan menjadi faktor bagi meningkatkan keinginan pekerja untuk menyumbangkan tenaga serta tanggungjawab yang lebih dalam memastikan kejayaan organisasinya dan secara langsung membangunkan keupayaan ahli organisasi. Komitmen terhadap perubahan pula adalah perihal kesanggupan ahli organisasi untuk berubah dan boleh direalisasikan apabila mereka memahami hala tuju perubahan (Mohd Aizat et al. 2018). Menurut Herscovitch dan Meyer (2002), komitmen kepada perubahan terbahagi kepada tiga iaitu komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif. Komitmen afektif dijelaskan sebagai situasi di mana ahli dalam organisasi mempunyai hasrat dan keinginan untuk menerima dan menyokong perubahan. Manakala, komitmen penerusan pula adalah apabila terpaksa menerima dan menyokong perubahan untuk mengelakkan risiko. Seterusnya, komitmen normatif merupakan perihal tanggungjawab dan kewajipan ahli organisasi kepada perubahan yang dilaksanakan dengan menyokong, menerima dan rela melaksanakan perubahan tersebut. Ketiga-tiga komitmen akan hadir dalam setiap individu mengikut perbezaan motivasi setiap individu untuk melaksanakan perubahan.

Penyataan Masalah

Norshidah (2011) menyatakan bahawa transformasi dalam sesebuah organisasi akan berjaya sekiranya ahli dalam organisasi tersebut bersedia untuk menerima, menyokong dan seterusnya memberikan komitmen untuk melaksanakan transformasi tersebut. Walau bagaimanapun, terdapat beberapa situasi yang berbeza dalam menerima dan menyokong perubahan, antaranya adalah menerima perubahan bagi mengelak sebarang risiko atau menerima kerana merasakan ia merupakan kewajipan dan menjadi tanggungjawab untuk menjayakannya. Namun menurut Anuar (2013), tahap komitmen ahli dalam organisasi terhadap perubahan boleh ditingkatkan sekiranya ahli organisasi memahami kepentingan melaksanakan perubahan dan mempunyai pengetahuan untuk menguruskannya. Walau bagaimanapun, ahli dalam sesebuah organisasi yang yakin dengan amalan-amalan rutin sebelum ini adalah sukar untuk menerima perubahan (Hasnita & Chua, 2015). Persoalannya, adakah pensyarah di IPG kampus bersedia memberikan komitmen yang tinggi untuk melaksanakan transformasi yang dilaksanakan oleh pihak IPGM setelah sekian lama mengamalkan kerja rutin yang berkaitan? Adakah komitmen yang diberikan untuk merealisasikan perubahan tersebut adalah atas dasar tanggungjawab atau hanya kerana untuk mengelakkan risiko perjawatan? Justeru, disebabkan amalan komitmen

dapat memberi impak kepada kejayaan melaksanakan transformasi maka satu penyelidikan perlu untuk dilaksanakan bagi mendapatkan jawapan terhadap persoalan yang ditimbulkan.

Tujuan, Objektif dan Hipotesis Kajian

Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti sumbangan komitmen dalam melaksanakan Program Transformasi IPG menerusi tiga dimensi iaitu afektif, normatif dan penerusan terhadap Pembangunan Keupayaan Pensyarah di IPG. Manakala, objektif kajian ini adalah untuk :

1. Mengetahui sumbangan amalan komitmen perubahan dalam melaksanakan transformasi IPG terhadap pembangunan keupayaan pensyarah.

Hipotesis kajian ini adalah :

Ho1: Tidak terdapat sumbangan yang signifikan amalan komitmen perubahan dalam melaksanakan transformasi IPG terhadap pembangunan keupayaan pensyarah.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen terhadap perubahan organisasi merujuk kepada kemahuan seseorang ahli organisasi untuk bersama ahli organisasi yang lain dalam menjayakan perubahan. Kemahuan ini adalah tindak balas ke atas kejelasan matlamat perubahan yang telah digariskan oleh pemimpin dan menjadikan subordinat dapat mengenal pasti tugas dan tanggungjawab dalam menjayakan perubahan tersebut (Ab. Aziz, 2015). Kebolehan ahli organisasi memahami kepentingan perubahan dan pengetahuan untuk mengurus perubahan yang berlaku akan meningkatkan komitmen ahli dalam organisasi terhadap perubahan (Mohd Aizat et al., 2018). Secara relatifnya, sekiranya komitmen terhadap organisasi meningkat, maka motivasi untuk seseorang ahli dalam organisasi melaksanakan perubahan juga meningkat. Maknanya komitmen terhadap organisasi bukan hanya sekadar menyumbang kepada perubahan organisasi semata-mata tetapi juga memberi impak dalam urusan meningkatkan kecemerlangan ahli di dalamnya.

Dalam konteks perubahan, komitmen afektif adalah kepercayaan oleh ahli organisasi terhadap matlamat perubahan yang dilaksanakan dan menjadikan seseorang pekerja memiliki hasrat dan berkeinginan untuk menerima dan menyokong perubahan (Eugenio, 2019). Penerimaan ini berlaku kerana ahli dalam organisasi tersebut percaya bahawa perubahan yang dilaksanakan dapat membawa kebaikan kepada ahli dan organisasi. Disebabkan sikap yang terbuka untuk menerima dan berkeinginan untuk melaksanakan perubahan, maka ahli organisasi tersebut akan kuat bekerja dan menunjukkan kadar kehadiran bekerja yang tinggi serta sanggup bekerja lebih masa kerana mereka benar-benar mahu menjayakan perubahan. Komitmen afektif adalah memberi impak terhadap kejayaan sesebuah perubahan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tempat kerja yang memuaskan, jaminan keselamatan ke atas kerjaya dan di tempat kerja, ganjaran yang diterima, penyeliaan dan keakraban rakan sekerja (Yousef , 2000).

Komitmen penerusan pula adalah berkaitan dengan nilai ekonomi seseorang dan risiko yang bakal ditanggung sekiranya meninggalkan organisasi. Pekerja di sesebuah organisasi yang melaksanakan perubahan berada dalam situasi terpaksa menerima dan menyokong perubahan untuk mengelakkan daripada berhadapan dengan risiko (Anuar, 2013). Selain itu, komitmen penerusan juga dipengaruhi oleh jumlah ganjaran yang ditawarkan. Pendapat ini turut diakui oleh Herscovitch dan Meyer (2002) dengan menegaskan bahawa komitmen penerusan adalah perihal penerimaan dan sokongan individu terhadap perubahan disebabkan untuk mengelakkan risiko yang berkemungkinan dihadapi sekiranya pekerja mengambil keputusan untuk mereka menolak perubahan. Dalam konteks penerimaan untuk turut melaksanakan perubahan ini,

pekerja berhadapan dengan pertimbangan peribadi tentang imbalan yang berbaloi sama ada memperoleh untung atau rugi.

Komitmen normatif adalah berkaitan dengan rasa tanggungjawab terhadap organisasi dan rasa itu menjadikan seseorang pekerja wajib untuk menerima dan menyokong perubahan. Menurut Herscovitch dan Meyer (2002), pekerja menerima dan menyokong perubahan yang dilaksanakan adalah kerana ingin membalas ganjaran dan keistimewaan yang diterima selama bekerja dengan organisasi berkenaan. Menurut mereka lagi, perbuatan membalas faedah ini adalah satu bentuk ikatan kontrak psikologikal yang dipengaruhi oleh proses sosialisasi dalam organisasi. Yousef (2000) juga turut bersetuju dengan menegaskan bahawa komitmen normatif ini adalah satu bentuk reaksi positif seseorang pekerja terhadap perubahan yang dilaksanakan. Penerangan-penerangan ini menjelaskan bahawa pekerja bertahan di sesebuah organisasi adalah atas alasan moral dan etika seorang pekerja untuk menerima dan berasa wajib untuk melaksanakan perubahan.

Negara kita berusaha ke arah membina hub pendidikan bertaraf dunia dan dalam melaksanakan usaha tersebut, tidak dapat dinafikan bahawa sektor pendidikan di negara ini memerlukan pendidik yang tinggi tahap pengetahuan, berdisiplin dan mempunyai tahap komitmen yang tinggi kepada pencapaian organisasi (Abdullah, 2015). Untuk itu, pendidik yang mengamalkan kepimpinan transformasi amat diperlukan dalam sektor pendidikan kerana gaya kepemimpinan transformasi berupaya mempengaruhi komitmen ahli lain dalam organisasi untuk meningkatkan kesedaran dalam kalangan subordinat terhadap tujuan, matlamat dan misi untuk merealisasikan visi organisasi (Jazmi, 2015). Secara langsung, pengaruh daripada komitmen ini dapat membangunkan keupayaan ahli organisasi.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dalam menentukan saiz sampel, penyelidik merujuk Jadual Penentuan Saiz Sampel Krejcie dan Morgan (1970). Seramai 97 orang responden dari 130 orang populasi yang terdiri daripada Pegawai Perkhidmatan Pendidikan dari sebuah IPG di Bandar Enstek dipilih secara rawak mudah. Soal selidik dengan skala likert lima mata meliputi item yang diubahsuai berdasarkan konstruk *Commitment to Change Scale* (Herscovitch & Meyer, 2002) dan konstruks Pembangunan Keupayaan Kepimpinan Sekolah (Azerai, 2021) digunakan. Nilai *Alpha Cronbach* keseluruhan bagi instrumen ini adalah .915 dan telah melalui penyemakan kesahan muka dan kesahan kandungan oleh pakar. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda *stepwise* untuk mengenal pasti sumbangan komitmen dalam melaksanakan Program Transformasi IPG menerusi tiga dimensi iaitu afektif, normatif dan penerusan terhadap Pembangunan Keupayaan Pensyarah di IPG. Sebelum analisis regresi berganda dilaksanakan, penyelidik juga telah memastikan beberapa syarat dipatuhi seperti saranan Pallant (2007) iaitu seorang penyelidik perlu mengambil kira faktor seperti saiz sampel yang sesuai, dan mematuhi prasyarat *normality*, *linearity*, *outliers*, *multicollinearity* and *singularity*, *homoscedasticity* dan *independence of residuals*.

DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini menjelaskan hasil analisis dan membincangkan sumbangan pemboleh ubah bebas iaitu tiga dimensi amalan komitmen perubahan melaksanakan transformasi IPG yang terdiri daripada dimensi komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen penerusan kepada pemboleh ubah bersandar iaitu pembangunan keupayaan pensyarah. Bagi menguji hipotesis nul dalam penyelidikan ini, statistik analisis regresi berganda digunakan. Bagi memastikan pemboleh ubah bebas memenuhi nilai *Tolerans* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dicadangkan iaitu mendekati nilai 1 bagi nilai *Tolerans* manakala nilai VIF yang disarankan pula adalah di bawah nilai 10, penyelidik menjalankan ujian *collinearity diagnostics* yang

dijalankan bersama dengan analisis statistik regresi berganda (*stepwise*). Analisis ini melibatkan tiga peramal iaitu komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif. Manakala, kriteria kepada ketiga-tiga peramal tersebut tersebut pula adalah pembangunan keupayaan pensyarah. Keputusan analisis statistik regresi berganda (*stepwise*) ditunjukkan dalam Jadual 1 di bawah.

Jadual 1. Analisis regresi berganda (*stepwise*) sumbangan dimensi-dimensi amalan komitmen perubahan kepada pembangunan keupayaan kepimpinan sekolah

Dimensi Amalan Komitmen Perubahan	B	Beta β	T	Sig. t	R ²	Sumbangan (%)
Komitmen Afektif	.105	.307	6.228	.000	.157	15.7%
Komitmen Normatif	.064	.198	4.026	.000	.191	3.4%
Komitmen Penerusan	-.026	-.096	-2.134	.033	.200	0.9%
Konstan	3.880		40.350	.000		

Melalui jadual di atas, hipotesis nul adalah ditolak. Ketiga-tiga peramal menunjukkan terdapat korelasi dan memberikan sumbangan yang signifikan ($p < 0.05$) terhadap pembangunan keupayaan pensyarah. Ini bermakna terdapat sumbangan yang signifikan amalan komitmen perubahan dalam melaksanakan transformasi IPG terhadap pembangunan keupayaan pensyarah dengan sumbangan keseluruhan tiga dimensi amalan komitmen perubahan kepada pembangunan keupayaan pensyarah adalah sebanyak 20.0% dengan pecahan peratusan sumbangan mengikut dimensi adalah komitmen afektif sumbangannya adalah sebanyak 15.7%, komitmen normatif pula menyumbang sebanyak 3.4% dan komitmen normatif sebanyak 0.9%. Dimensi komitmen afektif merupakan penyumbang tertinggi kepada pembangunan keupayaan pensyarah dengan sumbangan sebanyak 15.7% ($\beta = .307$; $t = 6.228$; $p = .000$). Keadaan ini menerangkan bahawa skor pembangunan keupayaan kepimpinan sekolah meningkat sebanyak .105 unit apabila skor komitmen afektif bertambah sebanyak satu unit. Seterusnya, dimensi komitmen normatif merupakan penyumbang kedua tertinggi dengan peratus sumbangan sebanyak 3.4% ($\beta = .198$; $t = 4.026$; $p = .000$). Keadaan ini menerangkan bahawa skor pembangunan keupayaan pensyarah meningkat sebanyak .064 unit apabila skor komitmen normatif bertambah sebanyak satu unit. Akhir sekali adalah dimensi komitmen penerusan yang menyumbang sebanyak 0.9% ($\beta = -.096$; $t = -2.134$; $p = .033$). Keadaan ini menerangkan bahawa skor pembangunan keupayaan pensyarah menurun sebanyak .026 unit apabila skor komitmen penerusan bertambah sebanyak satu unit. Kesimpulan, sumbangan ketiga-tiga dimensi amalan komitmen perubahan kepada pembangunan keupayaan pensyarah adalah signifikan.

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

Jazmi (2015) menyenaraikan faktor karisma dipengaruhi oleh komitmen perubahan yang diamalkan dan dalam kajian ini juga membuktikan bahawa komitmen yang diamalkan dalam melaksanakan transformasi IPGM dapat meningkatkan keupayaan pensyarah dengan penonjolan karisma sebagai seorang pendidik unggul. Kajian Hasifah dan Muhammad Faizal (2022) mendapati komitmen guru dapat dipengaruhi oleh penyeliaan bersasar oleh pengetua. Manakala, penyelidikan Mohd Ramzan (2014), Wan Roslina (2011) dan Sukarmin (2010) pula mendapati komitmen guru terhadap perubahan mempengaruhi iklim sekolah yang sihat. Dapatan-dapatan ini juga diperolehi melalui penyelidikan yang dilaksanakan kerana IPGM dihimpit dengan isu bebanan kerja setelah sistem tiga semester dilaksanakan. Namun,

penyelidikan mendapati bahawa komitmen yang tinggi dalam melaksanakan perubahan mempengaruhi pembangunan sikap positif pensyarah untuk mencipta iklim kerja yang kondusif. Keadaan ini adalah dipengaruhi oleh corak kepimpinan di kampus dan hasilnya pensyarah masih memberikan komitmen yang tinggi untuk melaksanakan perubahan walaupun dihipit dengan bebanan kerja. Dapatan ini secara langsung dapat menyokong dapatan penyelidikan yang terdahulu yang dilaksanakan oleh Anuar (2013) dan Subramaniam (2022) yang menyimpulkan bahawa komitmen perubahan tidak membawa impak sumbangan yang kuat terhadap tekanan kerja.

Penyelidikan ini juga membuktikan bahawa komitmen perubahan memberi sumbangan terhadap pembentukan keupayaan pensyarah dan ia selari dengan penyelidikan oleh Naser et al. (2011) dan kajian oleh Wan Shahrazad, Mila, dan Nurul-Azza (2021) yang masing-masing mendapati empat dimensi kepimpinan transformasi iaitu dimensi merangsang intelek, dimensi sokongan individu, dimensi amalan nilai profesional dan dimensi penglibatan dalam membuat keputusan memberi sumbangan yang signifikan kepada peningkatan komitmen pengajaran dalam kalangan guru. Melalui perbincangan dengan membandingkan keputusan penyelidikan ini dengan penyelidikan terdahulu, dapat disimpulkan bahawa pensyarah-pensyarah yang melaksanakan transformasi telah menunjukkan sikap yang positif kerana mereka mengamalkan komitmen perubahan yang menjadikan mereka bersikap lebih proaktif dan bersedia dengan pengetahuan serta kemahiran berkaitan amalan baharu. Transformasi yang dilaksanakan di peringkat IPGM disambut oleh IPG Kampus seMalaysia bukan sahaja bertujuan untuk menjamin kelangsungan tetapi yang lebih utama adalah impak seperti prestasi, kualiti perkhidmatan dan produk yang diperoleh oleh pihak yang terlibat.

RUJUKAN

- Ab. Aziz Yusof. (2015). *Pasukan Kerja Berprestasi Tinggi: Pendekatan Holistik*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Abdullah Bin Abdul Rahman. (2015). *Transformational Leadership: 8 Steps to Effective Transformational Leadership in Malaysia*, Kuala Lumpur, MPH Publishing.
- Anuar Salleh. (2013). Pengaruh perubahan organisasi sekolah dan komitmen guru terhadap kepuasan kerja dan tekanan kerja, Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azerai Azmi. (2021). Pelaksanaan transformasi PPD dan amalan komitmen perubahan serta hubungannya dengan pembangunan keupayaan kepimpinan sekolah, Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Eugenio S. Guhao, Jr. (2019). Organizational commitment of public school teachers: A Structural Equation Modeling Analysis. *Malaysian Online Journal of Educational Management (MOJEM)*, 7(1), 57-91
- Hasifah Hassan & Muhammad Faizal A.Ghani. (2022). Pengaruh komitmen guru dan penyeliaan guru besar terhadap pengurusan bilik darjah di Sekolah Rendah Daerah Tenom, Sabah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. 9 (1), 56-76.
- Hasnita Abd Malek & Chua Yan Piaw. (2015). Kesan stail kepimpinan pengetua terhadap komitmen kerja guru. *Educational Leader*, 3, 152 - 174
- Herscovith, L. & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three components model. *Journal of Applied Psychology*, 8(3), 474-487.
- Jazmi Md Isa. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasi pengetua terhadap komitmen organisasi dan efikasi sendiri guru sekolah-sekolah agama di Kedah. Tesis Doktor Falsafah, Univeristi Utara Malaysia.
- Jamelaa Bibi Abdullah. (2012). Amalan kepimpinan instruksional dan sikap terhadap perubahan dalam kalangan pengetua Sekolah Menengah di Negeri Pahang. Tesis Doktor Falsafah, Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Krejcie, V. R. & Morgan, W. D. (1970). *Determining sample size for research activities, educational and psychological measurement*, Duluth, University of Minnesota.
- Mohd Aizat Abu Hassan, Mohd Faizal Rabani, Mohamad Ekhwan Mohamad Shukor & Mohd Mastifino Abdul Majid. (2018). *sikap guru terhadap perubahan dalam sekolah di malaysia*: <https://www.researchgate.net/publication/327822043>
- Muhammad Asif Qureshi, Nazneen Waseem, Jawaidd Ahmed Qureshi & Sahar Afshan. (2018). Impact of organizational commitment on readiness for change: A case of higher learning institutions of Karachi. *Journal of Independent Studies and Research Management, Social Sciences and Economics*, 16 (1).
- Naser Jamil Alzaidiyeen, Abdul Ghani Kanasan Abdullah & Anandhan Kuppan. (2011). Quality commitment in Malaysia: Mediating role of collective efficacy and moderating role of self-efficacy. *Journal of International Research*, 4(16), 191-200.
- Noorhayati Zakaria & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2010). Amalan kepimpinan transformasi dan kepimpinan tersebar dalam penambahbaikan sekolah. *International Seminar Comparative Studies In Educational System Between Indonesia And Malaysia*, 54-165.
- Norshidah Nordin. (2011). The Influence of emotional intelligence, leaderships behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in Higher Learning Institution. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 129-138.
- Nurhidayah, S., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di Kabupaten Bogor. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2(3), 859-873.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual: A Step-by-Step to Data Analysis Using Spss for Windows 3rd Edition*, Australia, Allen & Unwin Book Publishers.
- Subramaniam, A. (2022). The relationship between job satisfaction and commitment among national school teachers in South Kinta District, Perak. *Management Research Journal*, 11(2), 1-13. <https://doi.org/10.37134/mrj.vol11.2.1.2022>
- Sukarmin. (2010). Hubungan tingkahlaku kepemimpinan pengajaran guru besar dengan keafiatan sekolah, komitmen organisasi, efikasi dan kepuasan guru sekolah rendah di Surakarta, Tesis Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.
- Wan Roslina Wan Ismail. (2011). Korelasi amalan kepemimpinan pengajaran pemimpin pertengahan dengan iklim sekolah, sikap kerja guru dan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Kebangsaan, Tesis Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.
- Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Mila Juliawati & Nurul-Azza Abdullah. (2021). Peranan Komitmen Organisasi sebagai Pengantara dalam Hubungan di antara Kepimpinan Transformasi dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi. *Akademika*, 91(2), 33-47.
- Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non western staffing. *Personnel Review*, 29 (5), 567-592.