

EFIKASI KENDIRI, KEPUASAN BEKERJA DAN SIKAP TERHADAP PERKHIDMATAN KAUNSELING DALAM KALANGAN PENSYARAH KOLEJ KOMUNITI

*Che Hazina Che Wil & Rusnani Abdul Kadir
Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia*

Abstrak

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti efikasi sendiri, kepuasan bekerja dan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling dalam kalangan 328 orang pensyarah Kolej Komuniti Semenanjung Malaysia. Instrumen yang digunakan ialah *Lecturer Self-efficacy* (LSE), *Jobs Descriptive Index* (JDI) dan *Attitudes Towards Seeking Professional Psychological Help Scale* (ATSPPHS). Dapatkan kajian menunjukkan efikasi sendiri pengajaran pensyarah adalah paling tinggi (Min = 167.78, SP = 30.85) berbanding tahap efikasi penyelidikan (Min = 134.11, SP = 37.53) dan perkhidmatan (Min = 78.62, SP = 20.70). Manakala majoriti tahap kepuasan kerja pensyarah berada di tahap sederhana iaitu 271 orang (82.62%). Seterusnya sikap pensyarah Kolej Komuniti terhadap perkhidmatan kaunseling adalah negatif iaitu 294 orang (89.64%). Analisis Korelasi *Pearson* menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri pensyarah dengan kepuasan bekerja [$r = .038, p > .05$] tetapi terdapat hubungan yang lemah antara efikasi sendiri pensyarah dengan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling [$r = .112^*, p < .05$]. Ujian ANOVA pula mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi sendiri dengan tempoh berkhidmat ($F(4, 323) = 8.168, P > .05$) tetapi terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi sendiri pensyarah berdasarkan tahap pendidikan ($F(3, 324) = 5.630, P < .05$). Selain itu juga didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan bekerja pensyarah Kolej Komuniti [$F(4, 323) = .486, p > .05$] bagi tempoh berkhidmat, dan tahap pendidikan [$F(3, 324) = .711, p > .05$].

Kata Kunci: Efikasi Kendiri Pensyarah, Kepuasan Bekerja, Perkhidmatan Kaunseling

Pengenalan

Kolej Komuniti berperanan memberi latihan kemahiran serta pembangunan modal insan di Malaysia. Dasar pembelajaran sepanjang hayat memerlukan pensyarah memiliki elemen efikasi sendiri tahap tinggi dan tekak. Menurut Bandura, (1982; 1993), efikasi sendiri merupakan keupayaan individu membuat pertimbangan mengenai kemampuannya mengelola serta melaksanakan apa-apa tindakan yang diperlukan bagi mencapai matlamat yang ditetapkan. Manakala Pajeras, (2002) pula menyatakan bahawa individu cenderung memilih tugas dan aktiviti yang mereka rasa kompeten dan yakin untuk melakukannya. Kerjaya pula menjadi tempat individu memenuhi tuntutan sosial, emosi, dan keperluan psikologikal (Lambert & Hogan, 2009). Justeru itu kepuasan kerja yang dimiliki juga dikatakan mempunyai hubungan dengan standard kehidupan yang tinggi (Yong Han, dan Nada, 2009). Individu hari ini berlumba-lumba mendapatkan kestabilan dan keutuhan dalam kerjaya (Boston, 2009) dengan harapan mendapatkan ganjaran yang berterusan bagi menjamin masa depan. Individu yang mempunyai efikasi sendiri tinggi akan bekerja lebih kuat, (Heslin & Klehe, 2006). Perkhidmatan kaunseling pula dilihat penting untuk membantu pensyarah meningkatkan efikasi sendiri dan peningkatan kerjaya. Walaupun kemungkinan pensyarah dilihat tidak kompeten dengan tugas-tugas yang dilakukan, namun menurut Vogel, (2007), sikap mendapatkan bantuan kaunseling rendah apabila individu merasakan diri mereka berisiko dilihat sebagai gila dan kerana takut terhadap intervensi yang akan dilakukan atau dihadapi semasa sesi. Kesimpulannya ini kajian adalah untuk melihat faktor-faktor kepuasan bekerja yang dimiliki oleh pensyarah dan perkaitannya dengan efikasi sendiri dan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling dalam kalangan pensyarah di Kolej Komuniti.

Pernyataan Masalah

Pensyarah berperanan memberi latihan kemahiran kepada komuniti di semua peringkat umur merupakan cabaran besar dan ini mengukur keupayaan pensyarah. Aturan tugas berpandukan *Key Performance Indicator* (KPI) turut memberi satu tekanan secara langsung kepada pensyarah kolej komuniti. Apatah lagi pensyarah *multitasking* adalah diperlukan ke arah merealisasikan visi dan misi kolej komuniti. Jika perkara ini tidak diberi perhatian maka akan

memberi kesan kepada kepuasan bekerja warga pensyarah. Disamping itu tangga gaji pensyarah di kolej komuniti adalah sama sepertimana guru-guru di sekolah walaupun skim yang berbeza. Kepelbagaian tugas yang perlu dilaksanakan menuntut imbalan yang setimpal dengan tugas yang dilakukan. Dalam erti kata lain gaji yang diterima bersesuaian dengan beban pekerjaan akan memberi kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah. Selain itu dasar kenaikan pangkat di Kolej Komuniti adalah berdasarkan keupayaan pensyarah itu sendiri dan bukan berasaskan *time-based*. Maka ini menuntut kepada komitmen yang bukan sedikit daripada pensyarah. Keadaan tugas yang mencabar, kerenah ibu bapa, kehendak komuniti setempat dan perubahan dasar sentiasa mendesak pensyarah untuk terus memberikan komitmen walaupun banyak memberikan tekanan. Memandangkan kajian efikasi sendiri banyak dijalankan ke atas guru dan kerjaya lain, maka wajarlah kajian ini dijalankan bagi melihat elemen efikasi sendiri yang dimiliki oleh pensyarah serta apakah faktor-faktor kepuasan bekerja yang begitu mempengaruhi kerjaya mereka sebagai pensyarah. Namun sekiranya tahap efikasi sendiri yang dimiliki rendah dan tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaan, adakah pensyarah ini berminat untuk mendapatkan perkhidmatan kaunseling.

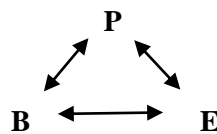
Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah bertujuan untuk:

1. Mengenalpasti tahap efikasi sendiri, kepuasan bekerja dan sikap mendapat bantuan kaunseling dalam kalangan pensyarah kolej komuniti.
2. Melihat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan kepuasan bekerja dan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling pensyarah kolej komuniti.
3. Melihat perbezaan yang signifikan dalam efikasi sendiri pensyarah kolej komuniti mengikut tempoh berkhidmat dan tahap pendidikan.
4. Mengenalpasti perbezaan yang signifikan kepuasan bekerja pensyarah kolej komuniti berdasarkan tempoh berkhidmat, dan tahap pendidikan.

Pendekatan Teori

Kajian ini melihat beberapa pendekatan teori. Antaranya ialah Teori Kognitif Sosial Bandura. Bandura (1977; 1982), menyatakan bahawa efikasi sendiri merupakan kepercayaan terhadap kebolehan diri sendiri untuk menyusun dan melaksanakan tugas untuk mendapatkan hasil yang diinginkan atau diharapkan. Sehubungan itu Teori Kognitif Sosial yang diketengahkan oleh Bandura (1982) dilihat bagi menerangkan efikasi sendiri secara mendalam. Bandura menyatakan bahawa manusia berfungsi kerana dipengaruhi oleh tiga elemen seperti gambarajah di bawah.



B - Tingkah laku

P - Pemikiran dan peristiwa dalaman yang boleh memberi kesan kepada persepsi dan tingkah laku.

E - Persekitaran luaran

Rajah 1 : Proses Penentuan salingan (*Reciprocal Determinism*)

Sumber : Bandura, A (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist Association, Inc.* 344 - 359

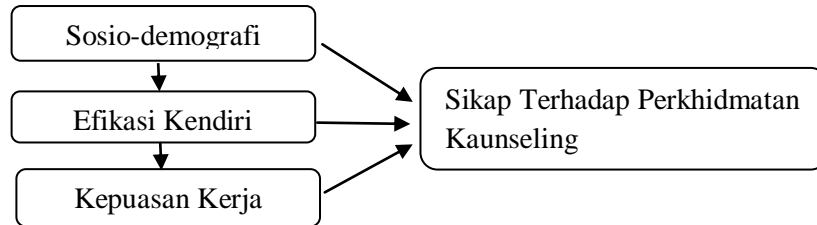
Seterusnya Teori Dua Faktor Herzberg (1959) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu faktor *motivator* atau faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja iaitu kepuasan persekitaran kerja dan pendorong. Faktor pendorong ini terdiri daripada pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk berkembang dan tanggungjawab (Rowland & Chidozie, 2012). Faktor kedua pula ialah *hygiene* atau faktor ketidakpuasan kerja. Faktor ini melibatkan dasar pentadbiran organisasi, penyeliaan, hubungan

antara perseorangan dengan penyelia, rakan sekerja, gaji, keselamatan kerja, keadaan tempat kerja dan status.

Kerangka Konseptual kajian

Pembolehubah Bebas

Pembolehubah Bersandar



Rajah 5 : Kerangka konseptual kajian efikasi sendiri, kepuasan bekerja dan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling.

Metodologi Kajian

Reka bentuk kajian ini ialah deskriptif dan korelasi. Deskriptif digunakan bertujuan untuk menerangkan dan menjelaskan sesuatu keadaan atau fenomena yang sedang berlaku (Majid Konting, 1990). Selain itu menurut Zamalia Mahmud (2009), kajian deskriptif adalah bentuk yang mudah jika mempunyai idea yang jelas tentang sesuatu fenomena sosial dan tingkah laku yang sedang dikaji. Manakala korelasi menurut Sulaiman Ngah Razali (1991) digunakan untuk menentukan perkaitan atau hubungan antara satu atau lebih pembolehubah. Ini membolehkan penentuan variasi yang berlaku pada satu pembolehubah dan kaitannya dengan variasi yang berlaku pada satu pembolehubah lain. Kaedah kutipan data menggunakan satu set soal selidik. Populasi kajian terdiri daripada pensyarah-pensyarah Kolej Komuniti Semenanjung Malaysia berjumlah 1842 orang dan melibatkan empat zon iaitu utara, timur, tengah dan selatan. Sebanyak 15 buah Kolej Komuniti dipilih secara rawak dalam kajian ini. Penentuan saiz sampel ditentukan menggunakan formula Krejcie dan Morgan(1970) dan Cochran, (1977) kerana mengambil kira statistik yang digunakan iaitu deskriptif dan inferensi. Maka saiz (n^1) yang paling minimum diperlukan dalam kajian ini ialah 318 orang pensyarah. Dalam Bartlett, Kotrlik dan Higgins, (2001), Cochran, (1977) mencadangkan anggaran soal selidik yang perlu diedar ialah sebanyak .65 peratus berdasarkan jumlah saiz sampel. Sebanyak 500 borang soal selidik telah diedarkan dalam kajian ini. Manakala pemilihan sampel dibuat secara persampelan kelompok kerana senarai nama pensyarah tidak ada. Teknik ini digunakan kerana kajian dilakukan ke atas populasi yang melibatkan kawasan yang luas dan subjek yang banyak (Chua Yan Piaw, 2006). Dari 71 buah Kolej Komuniti maka 15 buah kolej telah terlibat dalam kajian ini.

Alat Ukuran Kajian

Kajian ini menggunakan satu set soal selidik yang mengandungi empat bahagian bagi tujuan mendapat dan mengumpulkan data. Alat ujian yang digunakan merupakan alat ujian yang telah sedia ada dan telah diuji keesahan dan kebolehpercayaan serta dinyatakan sumbernya dan disesuaikan dengan budaya dan persekitaran masyarakat Malaysia. Bahagian A (Maklumat Demografi), Bahagian B (*Lecturer Self-efficacy (LSE)*) yang telah diubahsuai dan dibuat penambahan item oleh Jeya Velu dan Mohamad Sahari Nordin, (2011). LSE bertujuan mengukur efikasi sendiri pensyarah berdasarkan tiga dimensi iaitu pengajaran, penyelidikan dan perkhidmatan. Mempunyai kesahan dan kebolehpercayaan tinggi iaitu diantara .95 hingga .99. Cronbach alpa α dimensi 1 ialah .99, dimensi 2 ialah .97 dan dimensi 3 ialah .95. Mempunyai 80 item yang mana 10 item baru telah ditambah dan menggunakan skala 7 mata iaitu skala 0 (tidak berkeyakinan langsung) dan 6 (amat berkeyakinan). Dimensi penyelidikan sebanyak 32 item, pengajaran 28 item dan perkhidmatan 20 item. Bahagian C pula ialah *Job Descriptive Index (JDI)* bertujuan mendapatkan maklumat tentang kepuasan kerja pensyarah Kolej Komuniti. Dibentuk oleh Cornell (1950) yang kemudiannya diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu secara timbal balik (*back translation*) untuk mengukur kepuasan kerja am oleh Ariffin Haji Zainal (1981) dan

seterusnya telah diubahsuai sekali lagi oleh Mohd Majid Konting (1990) untuk kesesuaian kegunaan masyarakat tempatan. Terdapat sebanyak 72 item yang dikemukakan dalam soal selidik yang mana terdiri daripada item positif dan negatif bagi menggambarkan tentang kerja. Seterusnya Bahagian D iaitu *Attitudes Towards Seeking Professional Psychological Help Scale (ATSPPHS)* yang dibangunkan oleh Fisher dan Turner (1970) bertujuan mengukur sikap terhadap bantuan kaunseling. Mengandungi sebanyak empat faktor yang diukur dengan 29 item. Faktor pertama ialah keperluan (kesedaran tentang keperluan individu terhadap bantuan kaunseling), kedua stigma (toleransi stigma terhadap bantuan kaunseling), ketiga keterbukaan (keterbukaan interpersonal terhadap masalah individu) dan keempat ialah keyakinan (keterbukaan terhadap bantuan kaunseling). Bilangan item bagi faktor keperluan ialah 8 item, stigma 5 item, keterbukaan 7 item dan keyakinan 9 item. Kajian oleh Loh Pong Fang, 2005 menunjukkan keesahan dan kebolehpercayaan ATSPPHS ialah α .76.

Analisis data

Dalam membuat analisa data, analisis statistik yang terlibat ialah statistik deskriptif yang melibatkan kekerapan, peratus dan min. Selain itu statistik inferensi juga digunakan yang melibatkan korelasi, dan ANOVA. Ujian korelasi *Pearson* digunakan bagi menguji hipotesis yang mana untuk melihat hubungan atau perkaitan diantara pembolehubah. Hubungan diantara pembolehubah-pembolehubah boleh dilihat dalam dua bentuk iaitu hubungan positif dan hubungan negatif . Bagi menentukan tahap kekuatan hubungan pembolehubah-pembolehubah pula, ujian keertian Pekali Korelasi *Pearson* digunakan.

Dapatan Kajian

Ujian Kesahan Dan Kebolehpercayaan Alat Kajian

Jadual 1 : Kesahan Dan Kebolehpercayaan Soal Selidik

Soal Selidik	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Bilangan Item
LSE	.970	.976	80
JDI	.742	.740	72
ATSPPHS	.791	.769	29

Profil Responden

Jadual 2 : Maklumat Kolej Komuniti, Umur, Tahap Pendidikan dan Tempoh Berkhidmat.

Responden	Bilangan Responden (n=328)	
	Kekerapan(f)	Peratus(%)
Kolej Komuniti		
Zon Timur	76	23.2
Zon Selatan	98	29.9
Zon Tengah	74	22.6
Zon Utara	80	24.4
Umur		
24 – 31 Tahun	186	56.7
32 – 39 Tahun	128	39.0
40 – 55 Tahun	14	4.3
Tahap Pendidikan		
Diploma	40	12.2
Sarjana Muda	195	59.5
Sarjana	91	27.7
PhD	2	0.6

Tempoh Berkhidmat		
1 hingga 5 tahun	198	60.4
6 hingga 10 tahun	101	30.8
11 hingga 15 tahun	20	6.1
16 hingga 20 tahun	5	1.5
21 tahun dan ke atas	4	1.2

Analisis dapatan Kajian berdasarkan persoalan kajian

Persoalan 1 : Apakah tahap efikasi sendiri yang dimiliki oleh pensyarah Kolej Komuniti?.

Jadual 3: Nilai Min Bagi Elemen-Elemen Efikasi Kendiri Pensyarah Kolej Komuniti.

	N	Min	Sisihan Piawai
Efikasi Penyelidikan	328	134.11	37.53
Efikasi Pengajaran	328	167.78	30.85
Efikasi Perkhidmatan	328	78.625	20.70

Persoalan kedua : Apakah tahap kepuasan bekerja dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti?.

Jadual 4 : Tahap Kepuasan Bekerja Pensyarah Kolej Komuniti

Skor	Interpretasi	Bilangan Responden (n=328)	
		Kekerapan	Peratus
0 – 90	Rendah	57	17.38
91 – 180	Sederhana	271	82.62
181 - 270	Tinggi	0	0.0
		100	

Persoalan ketiga : Apakah sikap pensyarah Kolej Komuniti terhadap perkhidmatan kaunseling?.

Jadual 5 : Taburan Sikap Pensyarah Kolej Komuniti Terhadap Perkhidmatan Kaunseling.

Skor	Interpretasi	Bilangan Responden (n=328)	
		Kekerapan	Peratus
29 – 58	Negatif	294	89.64
59 – 87	Positif	34	10.36
		100	

Dapatan kajian berdasarkan hipotesis kajian

H_{a1}: Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi sendiri dengan kepuasan bekerja pensyarah Kolej komuniti.

Jadual 6: Ujian Korelasi Pearson Bagi Efikasi Kendiri Dengan Kepuasan Bekerja Pensyarah.

	r	Sig.
Efikasi Kendiri Pensyarah	.038	.489

*. Korelasi adalah signifikan pada aras kebarangkalian 0.05.

Jadual 6 menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri pensyarah dengan kepuasan bekerja (r = .038, p = .489). Oleh itu hipotesis ditolak.

H_{a2}: Terdapat perbezaan min yang signifikan dalam efikasi sendiri pensyarah Kolej komuniti mengikut tempoh berkhidmat.

Jadual 7 : Ujian ANOVA Efikasi Kendiri Pensyarah Berdasarkan Tempoh Berkhidmat.

Efikasi Kendiri Pensyarah Berdasarkan Tempoh Berkhidmat	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai f	Signifikan
Antara Kumpulan	5250.81	4	1312.70	8.16	.843
Dalam Kumpulan	1208208	323	3740.58		
Jumlah	1213459.26	327			

Berdasarkan Jadual 7 didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi kendiri pensyarah dengan tempoh berkhidmat ($F(4, 323) = 8.168, p > .05$). Ini menunjukkan bahawa pensyarah Kolej Komuniti tidak mempunyai perbezaan daripada aspek efikasi kendiri berdasarkan tempoh berkhidmat. Oleh itu hipotesis ditolak.

H_{a3} : Terdapat perbezaan min yang signifikan dalam efikasi kendiri pensyarah Kolej komuniti mengikut tahap pendidikan.

Jadual 8 : Ujian ANOVA Efikasi Kendiri Mengikut Tahap Pendidikan.

Efikasi Kendiri Pensyarah Mengikut Tahap Pendidikan	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	60121.54	3	20040.51	5.63	.001
Dalam Kumpulan	1153337.71	324	3559.68		
Jumlah	1213459.26	327			

Berdasarkan Jadual 8 didapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi kendiri pensyarah berdasarkan tahap pendidikan ($F(3,324) = 5.630, p < .05$). Ini menunjukkan bahawa pensyarah mempunyai efikasi kendiri yang berbeza-beza berdasarkan tahap pendidikan. Manakala kesan saiz yang dikira menggunakan eta kuasa dua adalah kecil iaitu 0.0495. Oleh itu hipotesis diterima.

H_{a4} :: Terdapat hubungan antara efikasi kendiri pensyarah Kolej komuniti dengan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling.

Jadual 9 : Ujian Korelasi *Pearson* Bagi Efikasi Kendiri Dengan Sikap Terhadap Perkhidmatan Kaunseling

	r	Sig.
Efikasi Kendiri Pensyarah	.112*	.043

*. Korelasi adalah signifikan pada aras kebarangkalian .05.

Jadual 9 menunjukkan bahawa terdapat hubungan di antara efikasi kendiri pensyarah dengan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling ($r = .112^*, p < .05$). Hubungan ini adalah lemah dan rendah. Namun begitu hipotesis diterima.

H_{a5} : Terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan bekerja pensyarah Kolej komuniti berdasarkan tempoh berkhidmat.

Jadual 10 : Ujian ANOVA Kepuasan Bekerja Mengikut Tempoh Berkhidmat.

Kepuasan Berdasarkan Berkhidmat	Bekerja Tempoh Dua	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan		843.08	4	210.77	.486	.746
Dalam Kumpulan		140014.32	323	433.48		
Jumlah		1213459.26	327			

Merujuk kepada Jadual 10 didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan bekerja pensyarah Kolej Komuniti ($F(4,323) = .486, p > .05$) bagi tempoh berkhidmat. Ini menunjukkan bahawa pensyarah mempunyai tahap kepuasan bekerja yang sama walaupun tempoh berkhidmat berbeza-beza tahun. Maka hipotesis ditolak.

H_{a6} :: Terdapat perbezaan min yang signifikan kepuasan bekerja pensyarah Kolej komuniti berdasarkan tahap pendidikan.

Jadual 11: Ujian ANOVA Kepuasan Bekerja Mengikut Tahap Pendidikan.

Kepuasan Bekerja Berdasarkan Tahap Pendidikan	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	Nilai F	Signifikan
Antara Kumpulan	921.70	3	307.23	.711	.546
Dalam Kumpulan	139935.69	324	431.90		
Jumlah	140857.40	327			

Merujuk kepada Jadual 11 didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan bekerja pensyarah Kolej Komuniti ($F(3,324) = .711, p > .05$) berdasarkan tahap pendidikan. Ini menunjukkan bahawa pensyarah mempunyai tahap kepuasan bekerja yang sama walaupun berbeza tahap pendidikan yang dimiliki oleh mereka. Maka hipotesis ditolak.

Perbincangan

Perbincangan Berdasarkan Persoalan Kajian

Berdasarkan dapatan didapati tahap efikasi sendiri pengajaran pensyarah adalah paling tinggi berbanding efikasi sendiri penyelidikan dan perkhidmatan. Elemen efikasi pengajaran lebih tinggi memandangkan tugas utama pensyarah adalah berkaitan proses pengajaran dan pembelajaran. Manakala efikasi penyelidikan adalah paling rendah. Ini bermakna tahap keyakinan pensyarah dalam melakukan penyelidikan adalah rendah. Dapatan ini bersamaan dengan dapatan kajian yang dilakukan oleh Jeya Velu dan Mohamad Nordin Sahari (2011) yang mana pensyarah Institut Perguruan juga menunjukkan efikasi sendiri yang tinggi bagi elemen pengajaran. Justeru itu dalam Teori Pembelajaran Sosial Albert Bandura (1977) menyatakan terdapat beberapa cara bagi meningkatkan efikasi sendiri. Antaranya ialah memberikan pendedahan yang realistik dan boleh dicapai. Ini kerana efikasi merujuk kepada perasaan samada kita mempunyai kecekapan, daya saing dan boleh menyesuaikan diri dalam kehidupan. Selain itu dari aspek penyelidikan Nor Azizah, Subahan, dan Siti Fatimah, (2001) pula mencadangkan kursus penyelidikan hendaklah memuatkan konsep, proses penyelidikan, kaedah utama penyelidikan, asas statistik dan analisis data. Seterusnya dapatan kajian juga mendapati majoriti tahap kepuasan bekerja pensyarah Kolej Komuniti berada di tahap sederhana. Aspek kepuasan kerja paling tinggi ialah berkaitan pekerjaan sekarang. Seterusnya disusuli dengan teman sekerja dan penyeliaan. Namun didapati pensyarah paling tidak berpuas hati dari aspek gaji dan kenaikan pangkat. Sedangkan menurut Benerjee, dan Perrucci (2010) peluang kenaikan pangkat, gaji dan sokongan di tempat kerja mempunyai hubungan positif dengan kepuasan bekerja. Walaupun dapatan menunjukkan bahawa pensyarah tidak berpuas hati tentang gaji dan kenaikan pangkat namun keinginan mereka untuk bekerja terus terdorong disebabkan pekerjaan itu sendiri mempunyai nilai kepada mereka. Selain

itu dapatan kajian juga mendapati majoriti pensyarah Kolej Komuniti mempunyai sikap negatif terhadap perkhidmatan kaunseling. Sikap mendapatkan perkhidmatan kaunseling akan terhalang sekiranya pensyarah mempunyai sistem kepercayaan yang negatif dari aspek keperluan, stigma, keterbukaan dan keyakinan terhadap perkhidmatan kaunseling yang ada di kolej. Perkara ini berlaku kerana pensyarah kurang kesedaran tentang keperluan kepada bantuan kaunseling. Selain itu pensyarah juga kurang memiliki keterbukaan interpersonal berkaitan masalah individu dan kurang keyakinan terhadap bantuan kaunseling. Dapatan ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Rojas (2011) yang mana mendapati bahawa sikap mendapatkan bantuan profesional bagi masalah personal adalah sederhana. Justeru itu Vogel (2007) menyatakan untuk meningkatkan bantuan menolong adalah dengan meningkatkan keselesaan individu, keupayaan dan perasaan keperluan tentang perlunya berbincang masalah dengan orang lain. Selain itu, Vogel (2007) mencadangkan beberapa perkara bagi meningkatkan perkhidmatan profesional iaitu kaunselor perlu fokus kepada keupayaan dan potensi yang ada pada klien dan memaklumkan kepada klien tentang risiko dan faedah bantuan kaunseling.

Perbincangan Berdasarkan Hipotesis Kajian

Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara efikasi sendiri pensyarah dengan kepuasan bekerja. Ini bermakna efikasi sendiri pensyarah dari aspek penyelidikan, pengajaran dan perkhidmatan bukanlah penyebab kepada kepuasan kerja pensyarah di Kolej Komuniti. Namun begitu sebagai pensyarah tugas utama adalah menyampaikan pengajaran. Justeru itu bagi memastikan pensyarah Kolej Komuniti terus konsisten dalam melaksanakan tugas utama mereka maka beberapa perkara perlu dijadikan sebagai prinsip. Selain itu didapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi sendiri dengan tempoh berkhidmat. Ini bermakna pensyarah yang bertugas untuk suatu tempoh antara satu hingga 21 tahun ke atas bukanlah penentu kepada peningkatan tahap efikasi sendiri pensyarah yang berkhidmat di Kolej Komuniti. Ini dilihat bertentangan dengan kajian yang dijalankan oleh Khalid et al. (2009) yang mana kajian mereka mendapati terdapat perbezaan yang signifikan antara dimensi efikasi guru mengikut jenis latihan dan pengalaman mengajar.

Namun begitu didapati terdapat perbezaan yang signifikan antara min efikasi sendiri pensyarah berdasarkan tahap pendidikan yang mana pensyarah yang memiliki diploma mempunyai tahap efikasi lebih rendah berbanding pensyarah yang memiliki pendidikan di peringkat sarjana muda dan sarjana. Ini bermakna tahap pendidikan seseorang pensyarah Kolej Komuniti akan menentukan tahap efikasi sendiri mereka. Semakin tinggi tahap pendidikan pensyarah, maka semakin tinggi tahap efikasi sendiri. Dapatan ini disokong oleh kajian yang dijalankan oleh Jeya Velu dan Mohamad Sahari Nordin (2011) iaitu tahap efikasi sendiri berbeza berdasarkan tahap akademik yang dimiliki oleh pensyarah. Kajian berkenaan mendapati pensyarah yang memiliki PhD dan sarjana lebih tinggi tahap efikasi berbanding pensyarah yang memiliki sarjana muda. Seterusnya kajian ini mendapati terdapat hubungan di antara efikasi sendiri pensyarah dengan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling walaupun dilihat hubungan lemah. Efikasi sendiri yang dilihat mempunyai hubungan dengan sikap terhadap perkhidmatan kaunseling ialah elemen penyelidikan dan pengajaran. Ini bertepatan dengan Vogel (2007) yang mendapati kemungkinan individu dilihat tidak kompeten dengan tugas-tugas yang dilakukan namun sikap mendapat bantuan rendah apabila individu merasakan diri mereka berisiko dilihat sebagai gila.

Selain itu juga, hasil kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap kepuasan bekerja pensyarah Kolej Komuniti mengikut tempoh berkhidmat dan tahap pendidikan. Ini bermakna tahap kepuasan bekerja pensyarah adalah sama walaupun tempoh berkhidmat dan tahap pendidikan berbeza-beza. Ini bersamaan dengan kajian yang dilakukan oleh Rafidah Aga (2010) terhadap staf Universiti Putra Malaysia yang juga mendapati bahawa tempoh berkhidmat tiada hubungan dengan kepuasan bekerja. Namun begitu kajian yang dilakukan oleh Ilhaami dan wan Suryati Wan Ahmad (2008) pula mendapati bahawa pensyarah bekerja kurang lima tahun tidak produktif berbanding pensyarah yang bekerja lebih lima tahun.

Kesimpulannya dapatan kajian telah menjawab segala persoalan dan hipotesis yang dilakukan. Maka adalah disarankan untuk kajian seterusnya dilakukan terhadap elemen efikasi sendiri penyelidikan secara mendalam dalam kalangan pensyarah Kolej Komuniti. Ini kerana

elemen penyelidikan merupakan suatu perkara baru dalam dunia kerjaya pensyarah di Kolej Komuniti. Di samping itu juga Ke arah meningkatkan efikasi sendiri pensyarah, program khusus perlu dirangka bagi tujuan meningkatkan proses pengajaran dan pembelajaran, serta kemahiran menjalankan penyelidikan. Dua perkara ini dilihat cukup memberi kesan kepada efikasi sendiri pensyarah. Manakala program-program peningkatan kerjaya juga perlu dilakukan secara berterusan seperti mana ada sekarang kerana ilmu sentiasa berubah-ubah terutamanya berkaitan bidang kemahiran. Ini bagi memastikan pensyarah kolej komuniti tidak ketinggalan dari aspek mempelajari kemahiran baru lantaran ledakan global supaya sumber manusia yang lahir dari kolej komuniti berkeupayaan memenuhi tuntutan pasaran kerja semasa. Selain itu juga peluang menghadiri kursus yang dianjurkan merupakan merit kepada pensyarah sebagai syarat permohonan kenaikan pangkat.

Rujukan

- Banerjee, D. & Perrucci, C.C. (2010). Job satisfaction: impact of gender, race, worker qualification and work context. *Research in the Sociology of Work*, 20, 39 – 58.
- Bandura, A. (1978). The self system in reciprocal determinism. *American Psychologist Association, Inc.* 344 – 359.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122 -147.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117 – 148.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., & Higgins, C.C. (2001). Organizational Research: determining appropriate sampel size in survey research. *Journal Information Technology, Learning, and Performance*, 19(1), 43 – 50.
- Chua Yan Piaw, (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan Buku 2*. Mc Graw-Hill, Malaysia, Sdn. Bhd.
- Jeya Velu, & Mohamad Sahari Nordin, (2011). Evaluating measurement model of Lecturer Self Efficacy. *International Conference on Management and Service Sciene*, 8, 140 – 144.
- Jeya Velu, & Mohamad Sahari Nordin, (2011). Psychometric analysis of lecturers' self-efficacy instrument. *Research and Development in Higher Education*, 34, 372 – 382.
- Khalid Johari, Zurida Ismail, Shuki Osman, & Ahmad Tajudin Othman, (2009). Pengaruh jenis latihan guru dan pengalaman mengajar terhadap efikasi guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(2), 3 -14.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent.: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*. 34(1), 96 – 118.
- Loh Poh Fang, (2005). Hubungan antara ketakutan rawatan psikologi dengan sikap mendapat bantuan kaunseling. Tesis Master Sains, Universiti Putra Malaysia.
- Mohd Majid Konting, (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Pajeras, F.(2002). Self-efficacy belief in academic contexts: An outline : Retrieved 10 may 2013 from <http://des.emory.edu/mfp/efftalk.html>
- Sulaiman Ngah Razali, (1991). *Penggunaan Statistik Dalam Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.
- Vogel, D.L., Wester, S.R., Larson, L.M. (2007). Avoidance of counseling : psychological factors that inhibit seeking help. *Journal of Counseling & Development*. 85, 410 – 422
- Yong Han, Nada K. K. (2009). Job satisfaction: what is its true meaning in Greater China?. *Asia-Pacific Journal of business Administration*, 1(2), 155 – 164.
- Rojas-Vilches, A.P. (2011). Attitudes toward seeking therapy among Puerto Rican and Cuban American young adults and their parents. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(2), 313 – 341.
- Zamalia Mahmud, (2009). *Handbook of Research Methodology A Simplified Version*. Universiti Publication Centre (UPENA), Shah Alam