



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***HUBUNGAN KESEDIAAN GURU VOKASIONAL MENGHADAPI
PERUBAHAN, SOKONGAN PENTADBIR DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI***

AZLEEN SHUHaida BINTI MOHD AZHAR

FPP 2018 15



**HUBUNGAN KESEDIAAN GURU VOKASIONAL MENGHADAPI
PERUBAHAN, SOKONGAN PENTADBIR DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI**

Oleh

AZLEEN SHUHaida BINTI MOHD AZHAR

**Tesis ini Dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti
Putra Malaysia, Sebagai Memenuhi Keperluan Untuk Izajah Master Sains**

Julai 2016

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**HUBUNGAN KESEDIAAN GURU VOKASIONAL MENGHADAPI
PERUBAHAN, SOKONGAN PENTADBIR DAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI**

Oleh

AZLEEN SHUHaida BINTI MOHD AZHAR

Julai 2016

Pengerusi: Profesor Ab Rahim Bakar, PhD
Fakulti: Pengajian Pendidikan

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kesediaan menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional sekitar negeri Selangor, Melaka dan Negeri Sembilan. Responden terdiri daripada 242 guru vokasional yang dipilih menggunakan teknik persampelan *proportionate stratified random sampling* daripada 12 kolej vokasional yang terlibat. Soal selidik yang diedarkan diadaptasi daripada gabungan enam soal selidik iaitu *Teacher Self Efficacy Scale* (TSES), *Teachers' Self-Efficacy Beliefs for Technology Integration* (TSEBTI), *Teaching Engineering Self-Efficacy Scale* (TESS), *the inventory of attitudes toward change* dan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ).

Analisis kajian menunjukkan tahap kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan berada di tahap tinggi ($M=3.84$, $SP=0.37$). Dimensi yang digunakan untuk mengukur tahap kesediaan menghadapi perubahan organisasi adalah efikasi sendiri umum ($M=4.16$, $SP=0.36$), efikasi sendiri bidang vokasional ($M=4.15$, $SP=0.43$) dan sikap terhadap perubahan ($M=3.23$, $SP=0.61$). Kajian juga mendapati sokongan pentadbir berada di tahap tinggi ($M=3.73$, $SP=0.52$). Namun tahap komitmen terhadap organisasi guru vokasional berada di tahap sederhana ($M=3.44$, $SP=0.42$).

Dapatan analisis korelasi Pearson menunjukkan pengalaman mengajar ($r=0.13$, $p=0.01$) mempunyai hubungan yang signifikan dengan tahap komitmen terhadap organisasi. Manakala terdapat hubungan yang signifikan antara tahap komitmen terhadap organisasi dengan tahap kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan ($r=0.47$, $p=0.00$), efikasi sendiri umum ($r=0.16$, $p=0.01$), efikasi sendiri guru dalam bidang vokasional ($r=0.18$, $p=0.01$), sikap terhadap perubahan ($r=0.54$, $p=0.00$) dan sokongan pentadbir ($r=0.34$, $p=0.00$). Akhir sekali, analisis regresi kajian menunjukkan efikasi sendiri umum, efikasi sendiri

bidang vokasional, sikap terhadap perubahan dan sokongan pentadbir hanya boleh menerangkan 31 peratus peningkatan komitmen terhadap organisasi. Walau bagaimanapun, hanya sikap terhadap perubahan sahaja merupakan faktor terpenting bagi komitmen terhadap organisasi.



Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in
fulfilment of the requirement for the degree of Master of Science

**RELATIONSHIP BETWEEN VOCATIONAL TEACHERS READINESS FOR
CHANGE, ADMINISTRATORS SUPPORT AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENTS**

By

AZLEEN SHUHaida BINTI MOHD AZHAR

July 2016

Chair: Profesor Ab Rahim Bakar, PhD
Faculty: Educational Studies

This study aimed to investigate the relationship between the readiness for changes and administrator support with organizational commitment among vocational teachers in vocational colleges around the state of Selangor, Melaka and Negeri Sembilan. Respondents were 242 vocational teachers that selected using proportionate stratified random sampling technique from 12 vocational colleges involved. Questionnaire adapted from a combination of six questionnaires that Teacher Self Efficacy Scale (TSES), Teachers' Self-Efficacy Beliefs for Technology Integration (TSEBTI), Teaching Engineering Self-Efficacy Scale (TESS), the inventory of attitudes toward change and Organizational commitment Questionnaire (OCQ).

The results show that the level of teacher's readiness for changes were at a high level ($M=3.84$, $SD=0.37$). Dimensions used to measure the level of readiness for changes are general self-efficacy ($M=4.16$, $SD=0.36$), vocational self-efficacy ($M=4.15$, $SD=0.43$) and attitude toward change ($M=3.23$, $SD=0.61$). The study also found administrators support are in high level ($M=3.73$, $SD=0.52$). However the level of commitment to the organization of vocational teachers is at average level ($M=3.44$, $SD=0.42$).

The findings of Pearson correlation analysis showed teaching experience ($r=0.13$, $p=0.01$) significantly correlated with the level of commitment to the organization. While there is a significant relationship between commitment to the organization and the readiness of vocational teachers for change ($r=0.47$, $p=0.00$), general self-efficacy ($r=0.16$, $p=0.01$), vocational self-efficacy ($r=0.18$, $p=0.01$), attitude toward change ($r=0.54$, $p=0.00$) and administrator support ($r=0.34$, $p=0.00$). Finally, regression analysis showed that general self-efficacy, vocational self-efficacy, attitudes toward change and administrators support can only explain 31 percent increase of organizational commitment. However, attitude towards change only the most important factor for organizational commitment.

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah di atas peluang dan ruang diberikan untuk kejayaan menyiapkan tesis ini. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Ahli Jawatankuasa Penyeliaan saya iaitu Profesor Dr. Ab. Rahim Bakar, Dr. Soaib Asimiran dan jawatankuasa pemeriksa tesis saya diatas segala bimbingan, teguran, nasihat dan pengorbanan masa yang telah dicurahkan sehingga saya berjaya menyiapkan tesis ini.

Terima kasih juga kepada pihak Kementerian Pelajaran Malaysia atas sokongan dan biasiswa sepanjang tempoh pengajian saya. Saya berasa terhutang budi kepada Pengarah serta warga KV yang terlibat secara langsung dan membenarkan saya menjalankan kajian KV sekitar negeri Selnagor, Negeri Sembilan dan Melaka.

Terima kasih kepada seluruh ahli keluarga atas dorongan, sokongan dan doa kalian. Kedua ibu bapa saya Pn. Shamsiah Ba'ae dan En. Mohd Azhar Mohd Amin di atas galakkan yang diberikan. Tidak lupa kepada rakan-rakan seperjuangan terutama Farah Aida, Noorhayati dan Nurul yang sering memberi sokongan dalam menyiapkan tesis ini. Pengorbanan dan kasih sayang kalian menjadi pendorong kejayaan ini.

Terima kasih.

Saya mengesahkan bahawa satu Jawatankuasa Peperiksaan Tesis telah berjumpa pada **1 Julai 2016** untuk menjalankan pemeriksaan akhir bagi **Azleen Shuhaida Binti Mohd Azhar** bagi menilai tesis beliau yang bertajuk “**Kesediaan Guru Vokasional Menghadapi Perubahan, Sokongan Pentadbir dan Hubungannya dengan Komitmen Terhadap Organisasi**” mengikut Akta Universiti dan Kolej Universiti 1971 dan Perlembagaan Universiti Putra Malaysia [P.U.(A)] 15 Mac 1998. Jawatankuasa tersebut telah memperakukan bahawa calon ini layak dianugerahi ijazah berkenaan.

Ahli Jawatankuasa Peperiksaan Tesis adalah seperti berikut:

Abdullah bin Mat Rashid @ Mat Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Wan Marzuki bin Wan Jaafar, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pemeriksa Dalam)

Ramlee bin Mustapha, PhD

Profesor
Universiti Pendidikan Sultan Idris
Malaysia
(Pemeriksa Luar)

NOR AINI AB. SHUKOR, PhD

Profesor dan Timbalan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh: 26 Januari 2017

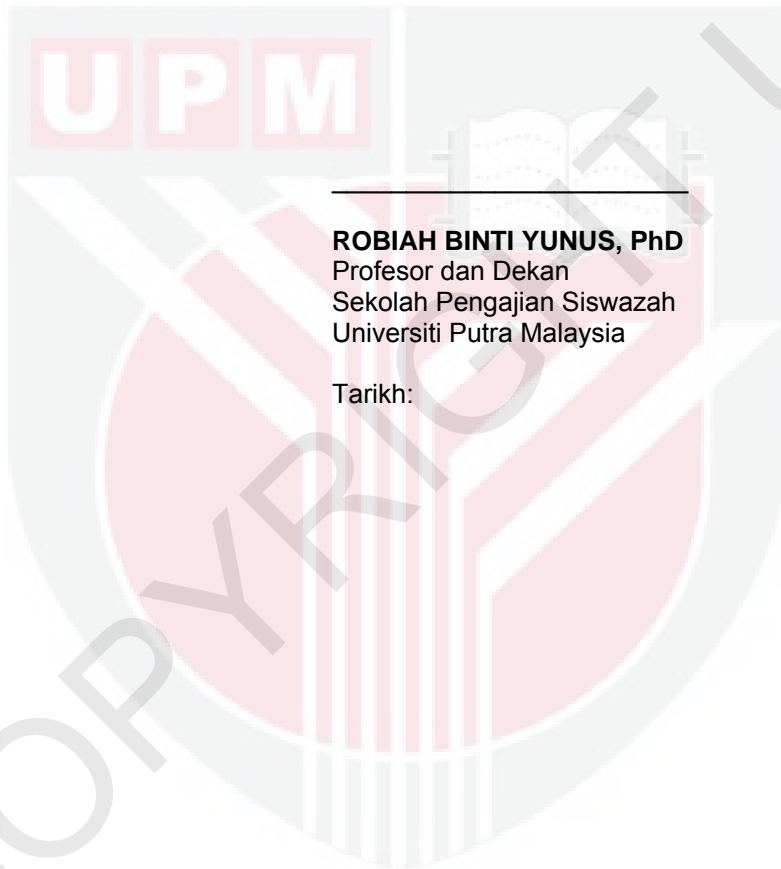
Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Master Sains. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Ab Rahim Bakar, PhD

Profesor
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Soaib Asimiran, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



ROBIAH BINTI YUNUS, PhD
Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan Pelajar Siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integrity ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tanda Tangan: _____ Tarikh: _____

Nama dan No.Matrik.: Azleen Shuhaida Binti Mohd Azhar (GS36992)

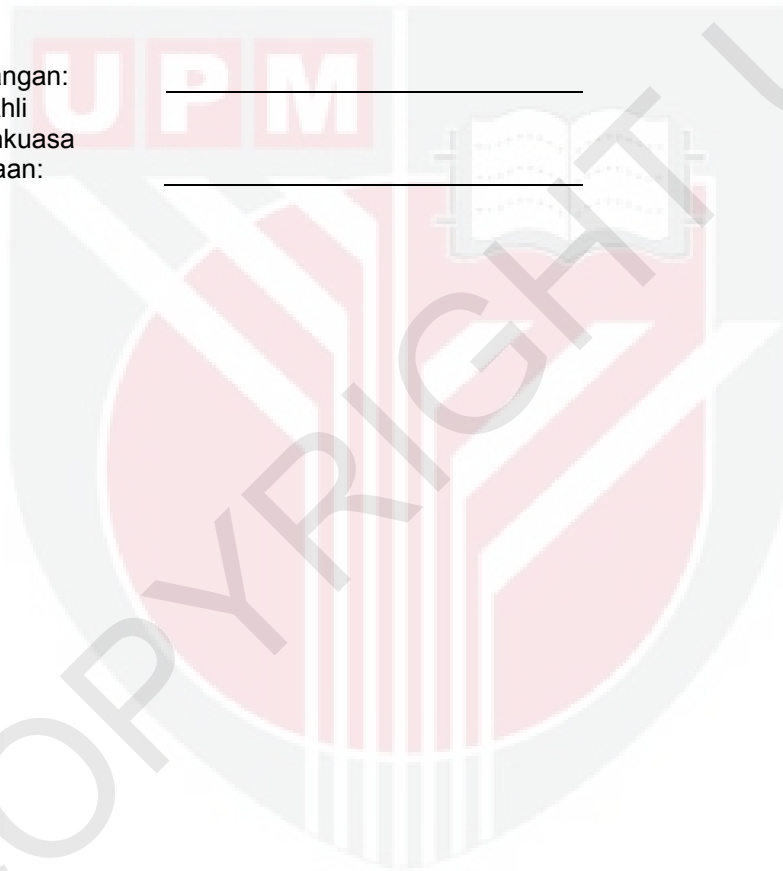
Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyeliaan:

Dengan ini, diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

Tandatangan: _____
Nama Pengerusi
Jawatankuasa
Penyeliaan _____

Tandatangan: _____
Nama Ahli
Jawatankuasa
Penyeliaan: _____



SENARAI KANDUNGAN

	Muka Surat
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	iv
PENGESAHAN	v
PERAKUAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xiv
SENARAI SINGKATAN	xv

BAB

1	PENGENALAN	1
1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Kajian	2
1.3	Penyataan Masalah	5
1.4	Objektif Kajian	6
1.5	Persoalan Kajian	8
1.6	Kepentingan Kajian	8
1.7	Skop dan Batasan Kajian	8
1.8	Definisi Kajian	9
1.8.1	Kesediaan Guru Menghadapi Perubahan	9
1.8.2	Sokongan Pentadbir	10
1.8.3	Perubahan Organisasi	11
1.8.4	Komitmen Terhadap Organisasi	11
1.9	Rumusan	11
2	KAJIAN LITERATUR	13
2.1	Perkembangan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional di Malaysia	13
2.2	Pelaksanaan Kolej Vokasional	16
2.2.1	Pelaksanaan Kurikulum Kolej Vokasional	17
2.3	Kesediaan Menghadapi Perubahan Organisasi	19
2.3.1	Efikasi Kendiri Guru	21
2.3.2	Sikap Terhadap Perubahan	27
2.4	Teori Berkaitan Kesediaan Menghadapi Perubahan	29
2.4.1	Tingkah Laku Terancang	30
2.5	Sokongan Pentadbir Terhadap Perubahan Organisasi	31
2.6	Komitmen Terhadap Organisasi	33
2.7	Model Komitmen Terhadap Organisasi	35

	2.7.1	Dimensi Komitmen Terhadap Organisasi	37
	2.7.2	Kajian Lepas berkaitan Komitmen Terhadap Organisasi	40
	2.8	Faktor Mempengaruhi Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	42
	2.9	Kerangka Teoritikal Kajian	45
	2.10	Kerangka Konseptual Kajian	46
	2.11	Rumusan	48
3	METADOLOGI KAJIAN		49
	3.1	Reka Bentuk Kajian	49
	3.2	Lokasi Kajian	49
	3.3	Populasi Kajian dan Saiz Sampel Kajian	49
	3.3.1	Pemilihan Sampel	52
	3.4	Instrumen Kajian	52
	3.4.1	Bahagian A	52
	3.4.2	Bahagian B	53
	3.4.3	Bahagian C	56
	3.4.4	Bahagian D	56
	3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen	57
	3.6	Tatacara Pengumpulan Data	59
	3.7	Tatacara Penganalisan Data	60
	3.8	Rumusan	63
4	DAPATAN KAJIAN		64
	4.1	Maklumat Demografi Respondan	64
	4.2	Maklumat Deskriptif Pembolehubah Kajian	65
	4.2.1	Kesediaan Guru Menghadapi Perubahan Berdasarkan Dimensi Efikasi Kendiri Umum	66
	4.2.2	Kesediaan Guru Menghadapi Perubahan Berdasarkan Dimensi Efikasi Kendiri Guru Terhadap Bidang Vokasional	70
	4.2.3	Kesediaan Guru Menghadapi Perubahan Berdasarkan Dimensi Sikap Terhadap Perubahan	72
	4.2.4	Sokongan Pentadbir Terhadap Guru yang Melaksanakan Perubahan	74
	4.2.5	Komitmen Guru Vokasional Terhadap Organisasi di Kolej Vokasional	78

4.3	Tahap Kesiapan Guru Vokasional Menghadapi Perubahan Berdasarkan Dimensi Efikasi Diri dan Sikap Terhadap Perubahan	78
4.4	Tahap Sokongan Pentadbir Terhadap Perubahan Organisasi	79
4.5	Tahap Komitmen Guru Vokasional Terhadap Perubahan Organisasi Kolej Vokasional	80
4.6	Hubungan Antara Pengalaman Mengajar dan umur dengan Tahap Komitmen Guru Vokasional Terhadap Organisasi	81
4.7	Hubungan Antara Tahap Kesiapan Menghadapi Perubahan dan Sokongan Pentadbir Dengan Tahap Komitmen Terhadap Organisasi	82
4.8	Faktor Penting Kepada Komitmen Terhadap Organisasi Dalam Kalangan Guru Vokasional di Kolej Vokasional	83
4.9	Rumusan	84
5	PERBINCANGAN DAN RUMUSAN	85
5.1	Rumusan Kajian	85
5.2	Perbincangan	87
5.2.1	Kesiapan Guru Menghadapi Perubahan Organisasi dalam Kalangan Guru Vokasional dan Hubungannya dengan Komitmen Terhadap Organisasi	87
5.2.2	Sokongan Pentadbir Menghadapi Perubahan Organisasi dan Hubungannya dengan Komitmen Terhadap Organisasi	93
5.2.3	Komitmen Terhadap Organisasi dalam Kalangan Guru Vokasional	95
5.2.4	Faktor Penting Kepada Komitmen Terhadap Organisasi dalam Kalangan Guru Vokasional di Kolej Vokasional	97
5.3	Implikasi Kajian dan Sumbangan Kajian	99
5.4	Cadangan Penyelidikan Masa Depan	101
5.5	Kesimpulan	102
	RUJUKAN	103
	LAMPIRAN	113
	BIODATA PELAJAR	131

SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
2.1	Perubahan yang terdapat dalam Kolej Vokasional	17
2.2	Konstruk Efikasi Kendiri mengikut Pengkaji Lepas	23
3.1	Jumlah Sampel bagi setiap Kolej Vokasional yang terlibat	51
3.2	Ringkasan Instrumen Kajian	52
3.3	Susunan Item mengikut Efikasi Kendiri Guru	53
3.4	Skala Likert yang digunakan dalam Dimensi Efikasi Kendiri Guru	54
3.5	Susunan Item Instrumen Sikap Terhadap Perubahan	55
3.6	Skala Likert yang digunakan dalam Dimensi Sikap Terhadap Perubahan	56
3.7	Susunan Item Instrumen Sokongan Pihak Pentadbir	56
3.8	Susunan Item Instrumen Komitmen Terhadap Perubahan	56
3.9	Nilai Pekali Cronbach Alpha Mengikut Pecahan Dimensi	58
3.10	Penganalisan Data Kajian	61
3.11	Interpretasi Skor Min Mengikut Item	61
3.12	Interpretasi Skor Min Mengikut Tahap	62
3.13	Interpretasi Skor Min bagi Sikap Terhadap Perubahan	62
3.14	Tahap Interpretasi Hubungan	63
4.1	Perincian Latar Belakang Sampel Kajian (n=235)	65
4.2	Efikasi Kendiri Umum Guru Vokasional (n=235)	67
4.3	Efikasi Kendiri Guru Terhadap Pengetahuan Isi Kandungan Pedagogi Bidang Vokasional (n=235)	70
4.4	Sikap Guru Vokasional Terhadap Perubahan Organisasi Kolej Vokasional (n=235)	72
4.5	Sokongan Pentadbir Terhadap Perubahan Organisasi Kolej Vokasional (n=235)	74
4.6	Komitmen Guru Vokasional terhadap Organisasi Kolej Vokasional (n=235)	76
4.7	Tahap Kesediaan Guru Vokasional Menghadapi Perubahan Organisasi Kolej Vokasional Mengikut Konstruk (n=235)	78
4.8	Tahap Sokongan Pentadbir Terhadap Perubahan Organisasi Kolej Vokasional (n=235)	79
4.9	Tahap Komitmen Guru Vokasional Terhadap Perubahan Organisasi Kolej Vokasional Mengikut Konstruk (n=235)	81
4.10	Hubungan Antara Demografi dengan komitmen Guru Vokasional Terhadap Organisasi	81

4.11	Hubungan Antara Kesiediaan Menghadapi Perubahan dan Sokongan Penatdbir Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	82
4.12	Regrasi Pelbagai Bagi Pemboleh Ubah Peramal Terhadap Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Di Kolej Vokasional	83



JADUAL RAJAH

Rajah		Muka Surat
2.1	Konsep Transformasi Pendidikan Vokasional	13
2.2	Struktur Sistem Pendidikan Di Malaysia Selepas PTV	14
2.3	Modul Kurikulum Kolej Vokasional	16
2.4	Teori Tingkah Laku Terancang	29
2.5	Perspektif Sikap dan Tingkah Laku kepada Komitmen Terhadap Organisasi	36
2.6	Model Tiga Komponen Komitmen	37
2.7	Punca dan Kesan kepada Kesediaan nMenghadapi Perubahan	42
2.8	Kerangka Model Perubahan Organisasi dan Tindakan Pekerja	43
2.9	Kerangka Teoritikal Kajian	46
2.10	Kerangka Konseptual Kajian	47

SENARAI SINGKATAN

BPTV	Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional
DEB	Dasar Ekonomi Baru
EPRD	Bahagian Penyelidikan dan Pembangunan Dasar
ILP	Institut Latihan Perindustrian
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
MBE	Model Baru Ekonomi
MPAV	Mata Pelajaran Aliran Vokasional
OCQ	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>
OJT	On-Job Training
PAV	Pendidikan Asas Vokasional
PdP	Pengajaran dan Pembelajaran
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
RMK-10	Rancangan Malaysia Kesepuluh
SKM	Sijil Kemahiran Malaysia
SMT	Sekolah Menengah Teknik
SMV	Sekolah Menengah Vokasional
SPM	Sijil Pelajaran Malaysia
STES	<i>Teacher Self Efficacy Scale</i>
TCM	Model Tiga Komponen Komitmen
TESS	<i>Teaching Engineering Self-Efficacy Scale</i>
TPB	Theory of Planned Behaviour
TPV	Transformasi Pendidikan Vokasional
TSEBTI	<i>Teachers' Self-Efficacy Beliefs for Technology Integration</i>
TVET	Latihan Pendidikan Teknikal dan Vokasional
UNESCO	<i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>



© COPYRIGHT UPM

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) merupakan satu agenda yang melibatkan pendidikan di serata dunia. Cadangan pertama *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) dalam bidang TVET telah diterima pada tahun 1962 dan telah disemak semula pada tahun 1974 dan 2001. Pada 2015 UNESCO mencadangkan konsep yang lebih luas dalam TVET dan mempunyai fokus yang kukuh mengenai pembelajaran sepanjang hayat dan pembangunan mampan (UNESCO, 2016). Keadaan ini menggambarkan TVET tidak sahaja dilaksanakan di Malaysia, malah diterima diseluruh dunia.

Secara umum TVET menyumbang kepada pembangunan yang luas dengan memberi kuasa kepada individu, organisasi, syarikat dan masyarakat terhadap bidang pekerjaan. Melalui TVET juga, pembelajaran sepanjang hayat dalam bidang pekerjaan dapat diterapkan secara menyeluruh dan daya saing terhadap ekonomi, keadilan sosial dan kelestarian alam sekitar (UNESCO, 2016). Oleh itu, TVET diterima di seluruh dunia dalam menghasilkan pekerja yang bersedia dalam bidang pekerjaan bermula dari proses pembelajaran di peringkat sekolah. Persediaan ini bagi membantu mewujudkan ekonomi yang lebih stabil dan maju untuk sesebuah negara.

Antara negara yang menekankan TVET dalam sistem pendidikan adalah Perancis, Finland, Jerman, Korea Selatan dan Singapura (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a). Penekanan yang diberikan sejajar dengan tujuan TVET secara umum untuk menjadikan pelajar yang berkebolehan untuk bekerja dan menjadi medium peralihan bagi pelajar beralih ke alam pekerjaan (Hollander & Mar, 2009). Oleh itu, setiap negara mempunyai cara tersendiri untuk membentuk pelajar yang berkemahiran dan bersedia untuk bekerja selepas tamat persekolahan. TVET di Perancis menawarkan tiga peluang pendidikan vokasional yang boleh dipilih oleh pelajar iaitu: (i) Sekolah teknik; (ii) Sekolah profesional; dan Pusat perantisan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a).

TVET di Jerman pula, melaksanakan kurikulum vokasional yang digubal memenuhi kehendak pasaran kerja. Kurikulum yang ditawarkan juga mengandungi elemen yang memenuhi keperluan individu untuk menguasai ilmu, kemahiran dan pelbagai kompetensi bagi menyerlahkan watak profesional individu sebagai pekerja ataupun usahawan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a). Mereka bukan sahaja mempunyai kemahiran kebolehtkerjaan, tetapi mempunyai kemahiran untuk menjalani latihan berterusan dalam melaksanakan pekerjaan. Ini kerana latihan proses kerja

yang berterusan diperlukan dalam melaksanakan teknologi baharu dalam persekitaran perkerjaan yang berubah dengan pantas (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a).

Singapura juga menekankan TVET apabila melaksanakan tiga langkah utama dalam memastikan kurikulum pendidikannya memenuhi keperluan dan diiktiraf oleh industri iaitu (i) Kaedah pengubalan kurikulum DACUM (*Developing-A-Curriculum*) bersama pihak industri; (ii) Penubuhan pusat teknologi dan pusat kecemerlangan tajaan industri; dan (iii) Pensijilan bersama dengan rakan industri (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a). Secara umumnya, setiap negara mempunyai sistem pendidikan vokasional tersendiri serta mempunyai matlamat untuk menghasilkan pekerja yang berkebolehan untuk bekerja dan sebagai usahawan. Begitu juga dalam sistem pendidikan di Malaysia, TVET turut ditekankan dalam memastikan negara mempunyai tenaga kerja berkemahiran yang mencukupi.

Di Malaysia TVET bermula sejak penubuhan Institut Kemahiran Belia Negara (IKBN) Dusun Tua dan Institut Latihan Perindustrian (ILP) Kuala Lumpur pada tahun 1964. Kini, terdapat lebih daripada 500 institusi TVET awam yang menawarkan pelbagai program TVET bagi semua peringkat pendidikan. Satu daripada perubahan besar dalam pendidikan TVET adalah menaik taraf sekolah vokasional dan sekolah teknik kepada kolej vokasional. Institusi baharu ini menyediakan peluang pendidikan TVET seawal umur 16 tahun dan menawarkan pengajian pada peringkat diploma. Program di kolej vokasional juga dikendalikan dengan kerjasama institusi awam lain termasuk ILP.

1.2 Latar Belakang Kajian

Bagi memastikan program yang melibatkan TVET berjaya, perancangan yang jelas diperlukan bagi memastikan setiap perubahan yang berlaku mendapat sokongan daripada semua pihak. Salah satu perancangan yang telah dilaksanakan adalah melalui Rancangan Malaysia Ke10 (RMK-10), 2011-2015 untuk mengarusperdana dan memperluas akses kepada TVET yang berkualiti untuk memenuhi keperluan industri yang memerlukan tenaga kerja mahir. Kemahiran rakyat Malaysia dan akses kepada TVET yang berkualiti ditingkatkan bagi meluaskan kebolehpasaran tenaga kerja. Pelbagai cara telah dirancang bagi memastikan pelaksanaan idea utama ini dapat dilaksanakan dengan berkesan. Antara usaha yang dilakukan adalah: (i) menambah baik persepsi dan menarik minat pelajar terhadap TVET; (ii) membangunkan tenaga pengajar TVET yang lebih efektif; (iii) mempertingkatkan dan mengharmonikan kualiti kurikulum; dan (iv) memperkemas penyampaian TVET (Unit Perancang Ekonomi, 2010).

Langkah ini seiring dengan Model Baru Ekonomi (MBE) yang menggantikan Dasar Ekonomi Baru (DEB). MBE menekankan pembangunan modal insan dalam sistem pendidikan iaitu setiap peringkat berjaya menghasilkan tenaga kerja yang berkemahiran dan memenuhi kehendak pasaran pekerjaan (Majlis Penasihat Ekonomi Negara, 2010b). Dasar kerajaan yang diperbaiki ini menitik

beratkan pendidikan dan menghasilkan pekerja yang dapat membantu meningkatkan ekonomi negara. Oleh yang demikian, satu lagi kajian menyeluruh melibatkan sistem pendidikan negara telah dilancarkan pada Oktober 2011. Kajian ini membangunkan pelan pendidikan baharu yang dikenali sebagai Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013 – 2025. PPPM mencadangkan sebelas anjakan strategik dan operasi bagi mencapai visi sistem pendidikan dan memenuhi aspirasi murid dalam mengisi keperluan negara pada masa hadapan (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2012).

Melalui perangkaan semula dasar kerajaan, antara isu yang ditekankan adalah perpaduan dan kestabilan sosial dan menghasilkan sistem pendidikan yang mampu melahirkan pekerja berkemahiran bagi pasaran dunia (Majlis Penasihat Ekonomi Negara, 2010a). Oleh itu, Malaysia dijangkakan dapat mencapai matlamat ekonomi negara maju yang berpendapatan tinggi dan mampan menjelang tahun 2020. Justeru, Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional (BPTV) telah melaksanakan Transformasi Pendidikan Vokasional (TPV). TPV bertujuan untuk mencapai matlamat menghasilkan tenaga kerja berkemahiran hasil daripada pelajar berkemahiran pekerjaan aras tinggi. Pada masa yang sama perubahan menggalakkan perkembangan bidang keusahawanan secara langsung bagi membantu menaikkan ekonomi negara (Kementerian Pelajaran Malaysia, 2011a).

TPV merupakan satu usaha bagi menggubal semula sistem pendidikan vokasional sedia ada. Usaha ini bertujuan untuk membina sistem pendidikan vokasional baharu yang dapat menyumbang kepada agenda transformasi Malaysia sebagai negara berpendapatan tinggi. Sistem pendidikan vokasional baharu ini digerakkan oleh sumber manusia yang responsif kepada pelbagai inisiatif kerajaan dan berkolaborasi dengan industri bagi menginovasi pengajaran dan pembelajaran (PdP). Maka akan terhasil tenaga kerja mahir dan usahawan berdaya saing yang memiliki kelayakan dan kemahiran yang diiktiraf oleh industri, berwatak profesional dan diterima oleh pasaran kerja (Bahagian Pendidikan Teknikal dan Vokasional, 2011).

Oleh yang demikian, mereka yang terlibat dalam bidang pendidikan perlu menyediakan diri untuk menghadapi perubahan TVET ini. Seperti yang diketahui umum, guru merupakan tunjang kepada sistem pendidikan. Mereka merupakan golongan pelaksana segala dasar dan matlamat yang ditetapkan oleh pihak kerajaan melalui Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Justeru itu, apabila berlaku perubahan dan transformasi dalam sistem pendidikan, guru menjadi pelaksana utama tugas ini. Mereka perlu memastikan perubahan itu berjaya. Menurut Jaros (2010), perubahan dalam bentuk kawal selia dan berdaya saing, penyesuaian strategik yang diterjemahkan dalam bentuk matlamat baharu dan inisiatif perubahan menjadikan komitmen faktor penting kepada pelaksana. Oleh itu, komitmen guru adalah faktor penting dalam menjayakan TPV.

Hafiz, Iqra, Sadaf, dan Azeem (2014) berpandangan bahawa pekerja dalam sesebuah organisasi yang mempunyai komitmen tinggi akan memastikan matlamat yang dirangka tercapai. Begitu juga dalam organisasi pendidikan,

guru yang komited dijangka akan melibatkan diri sepenuhnya dalam aktiviti sekolah bagi mencapai matlamat. Mereka akan berusaha di luar jangkaan minimum dan tetap bekerja dalam organisasi (Thien, Razak, & Ramayah, 2014). Oleh yang demikian, komitmen adalah faktor penting bagi menentukan kejayaan sesebuah organisasi dalam mencapai matlamat dan perubahan.

Komitmen terhadap organisasi mempunyai kepentingan yang besar kepada psikologi pelaksana perubahan. Ini menunjukkan terdapat hubungan yang kukuh antara tahap komitmen dengan hasil organisasi yang menggalakkan (Joolideh & Yeshodhara, 2009). Kebanyakan organisasi menghadapi cabaran besar dalam melaksanakan penstrukturan dan penyusunan semula, pengecilan atau memperkembangkan organisasi masing-masing. Bagi membantu menyelesaikan masalah ini, komitmen dapat membawa kepada situasi organisasi yang sihat serta meningkatkan semangat, motivasi dan produktiviti (Salami, 2008).

Bagi Madsen, Miller, dan John (2005) pula, komitmen adalah kesan daripada tingkah laku pekerja terhadap perubahan. Apabila perubahan tingkah laku berlaku, secara tidak langsung komitmen turut berubah. Holt dan Vardaman (2013) menyatakan kesediaan untuk berubah adalah peringkat persediaan bagi individu yang mempunyai sikap positif terhadap perubahan dan menunjukkan kecenderungan untuk mengambil tindakan dalam masa terdekat. Oleh itu, dapat dikaitkan tingkah laku dengan kesediaan untuk berubah bagi mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi.

Melalui kajian literatur Rafferty, Jimmieson, dan Armenakis (2013) sikap pekerja yang positif, termasuk kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi merupakan kesan kepada kesediaan pekerja untuk berubah. Senario kesediaan dan komitmen terhadap organisasi sesuai untuk dikaji dalam bidang pendidikan. Menurut Hafiz *et. al.* (2014), bidang pendidikan dipilih untuk menguji kepuasan kerja, sikap terhadap kerja, prestasi dan komitmen terhadap organisasi pekerja kerana dalam sektor ini beban kerja yang tinggi dan masa yang panjang dalam melaksanakan perubahan dalam organisasi.

Kajian Tschannen-Moran dan McMaster (2009) merumuskan pihak pentadbir sekolah perlu memberi perhatian kepada keyakinan diri guru kerana mereka merupakan pelaksana strategi pengajaran. Keyakinan seseorang pekerja dalam melaksanakan sesuatu perkara dapat digambarkan melalui efikasi sendiri. Menurut Weiner, Amick, dan Lee (2008) kesediaan melaksanakan perubahan dapat diukur melalui efikasi seseorang. Manakala Hoy (2005) berpandangan, peningkatan efikasi sendiri guru memainkan peranan penting dalam menghasilkan guru yang berkesan, komited dan bersemangat. Oleh yang demikian, efikasi juga adalah faktor yang menentukan kesediaan seseorang dalam melaksanakan perubahan.

Selain daripada tahap kesediaan pekerja, terdapat juga kajian mengenai sokongan dan sumbangan pentadbir kepada tahap komitmen terhadap organisasi. Menurut Lehman, Greener, dan Simpson (2002), hubungan ketua dan pekerja dalam sesuatu program adalah faktor yang berkait rapat dengan

pelaksanaan perubahan. Manakala Aubé, Rousseau, Morin, dan Rousseau (2007) pula menjelaskan sokongan pentadbir mempengaruhi setiap faktor komitmen terhadap organisasi. Pekerja akan memberi komitmen terhadap organisasi apabila mereka merasakan organisasi memberi komitmen kepada mereka (Fuller, Barnett, Hester, & Relyea, 2003).

Pengurus yang berpuas hati dengan perkembangan pekerja mereka mempunyai komitmen yang lebih kepada organisasi berbanding dengan pengurus yang tidak berpuas hati (Tansky & Cohen, 2001). Secara umumnya, pihak pengurusan dan pekerja mempunyai kaitan dalam menentukan tahap komitmen terhadap organisasi seseorang. Pelbagai program yang diaturkan bagi meningkatkan perkembangan pekerja melalui penglibatan pihak pentadbiran dan kumpulan pekerja akan membantu organisasi mencapai matlamat rancangan masa depan (Tansky & Cohen, 2001). Oleh itu, sokongan pentadbir turut mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang mengalami perubahan.

Pada dasarnya, kajian ini dijalankan apabila perubahan berlaku di kolej vokasional. Kajian ini juga melihat tahap kesediaan guru menghadapi perubahan, sokongan pentadbir dan komitmen terhadap organisasi apabila perubahan berlaku. Kajian juga melihat hubungan antara kesediaan guru menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dalam menghadapi perubahan dengan komitmen terhadap organisasi kolej vokasional.

1.3 Penyataan Masalah

Kolej vokasional dinaiktarafkan daripada Sekolah Menengah Vokasional (SMV)/ Sekolah Menengah Teknik (SMT) sedia ada melalui transformasi pendidikan vokasional (TPV). Pelbagai perubahan dibuat dalam kolej vokasional sejak dilaksanakan pada 2012. Lima belas kolej vokasional dijadikan sebagai kolej rintis (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011) dan sehingga kini terdapat 72 buah kolej vokasional di seluruh Malaysia. Perubahan paling jelas adalah struktur Kurikulum Kolej Vokasional yang digubal semula bersesuaian dengan matlamat utama menghasilkan pelajar berkemampuan pekerjaan aras tinggi.

Struktur kurikulum ini memberi penekanan 70 peratus dalam modul vokasional dan hanya 30 peratus bagi modul akademik (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Perubahan waktu pembelajaran juga berlaku. Pelajar dan guru memperuntukkan masa yang lebih panjang di kolej vokasional, iaitu dari jam 8 pagi hingga 5 petang. Selain itu, tempoh pembelajaran menjadi empat tahun (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Pensijilan yang diberikan kepada pelajar juga berubah. Ia bukan lagi Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) tetapi pelajar yang berjaya menamatkan pengajian di kolej vokasional diberi Diploma Vokasional setara dengan Sijil Kemahiran Malaysia (SKM) tahap 4 (Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, 2011). Oleh yang demikian, guru yang mengajar perlu mempunyai SKM Tahap 5 dan 6 untuk

mengajar pelajar Tahun 3 dan 4 di kolej vokasional (Bahagian Pendidikan Teknik Dan Vokasional, 2014).

Perubahan-perubahan ini diperkenalkan untuk memastikan matlamat utama kolej vokasional berjaya dicapai. Ini mengakibatkan beban tugas guru bertambah dan guru perlu bersedia untuk melaksanakan perubahan tersebut. Apabila beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan terdapat kesan negatif terhadap sikap guru serta mengubah tahap komitmen guru (Butt & Lance, 2005). Selain itu juga, apabila perubahan berlaku dalam sesebuah organisasi maka wujud ketidakpastian yang memberi kesan kepada kompetensi, emosi dan kebolehan seseorang pekerja (Armenakis & Bedeian, 1999). Pelbagai faktor memainkan peranan dalam menyediakan guru untuk melaksanakan perubahan dan memastikan komitmen berada ditahap yang baik.

Kajian Jones et al. (2008), menyatakan sebab utama perubahan gagal dilaksanakan adalah kerana pekerja menentanginya dan secara signifikan kegagalan meningkat. Keadaan ini berlaku apabila mereka tidak bersedia untuk melakukan perubahan. Ford dan Ford (2009) menjelaskan penentangan merupakan satu tindak balas dan akan bertukar menjadi faktor yang baik apabila pelaksana bersedia untuk memahami, mempelajari dan mendapat sokongan daripada pemimpin. Manakala menurut Wang dan Zhang (2010), sokongan yang diberikan oleh pihak organisasi akan menaikkan semula rasa tanggung jawab pekerja terhadap organisasi dan seterusnya meningkatkan tahap komitmen terhadap organisasi. Dalam situasi ini, guru yang mengajar di kolej vokasional merasai perubahan yang berlaku dan perlu bersedia melaksanakannya.

Dengan perubahan yang berlaku di kolej vokasional serta isu terdahulu, timbul persoalan adakah guru-guru ini bersedia melaksanakan perubahan yang berlaku dalam organisasi Kolej Vokasional. Selain itu, bagaimana pentadbir memberi sokongan kepada guru-guru dalam melaksanakan perubahan? Bagaimana pula dengan komitmen mereka terhadap organisasi setelah pelaksanaan Kolej Vokasional berlaku? Justeru itu, kajian ini dijalankan bagi mengkaji kesediaan guru menghadapi perubahan, sokongan pentadbir dan mencari hubungannya dengan komitmen guru terhadap organisasi.

1.4 Objektif Kajian

Objektif Umum:

Kajian ini bertujuan mengenal pasti hubungan antara kesediaan menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di kolej vokasional.

Objektif Khusus:

- (a) Menentukan tahap kesediaan guru vokasional terhadap perubahan organisasi Kolej Vokasional dalam dimensi efikasi sendiri umum, efikasi sendiri bidang vokasional dan sikap terhadap perubahan;
- (b) Menentukan tahap sokongan pentadbir terhadap perubahan organisasi Kolej Vokasional;
- (c) Menentukan tahap komitmen guru vokasional terhadap organisasi Kolej Vokasional;
- (d) Menentukan hubungan pengalaman mengajar dan umur dengan tahap komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional;
- (e) Menentukan hubungan antara kesediaan menghadapi perubahan (efikasi sendiri umum, efikasi sendiri bidang vokasional dan sikap terhadap perubahan) dan sokongan pentadbir dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional; dan
- (f) Menentukan faktor terpenting kepada komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional.

1.5 Persoalan Kajian

Kajian dijalankan untuk menjawab persoalan kajian yang berikut:

- (a) Apakah tahap kesediaan guru vokasional terhadap perubahan organisasi di Kolej Vokasional berdasarkan dimensi efikasi sendiri umum, efikasi sendiri bidang vokasional dan sikap terhadap perubahan?
- (b) Apakah tahap sokongan pentadbir terhadap perubahan organisasi Kolej Vokasional?
- (c) Apakah tahap komitmen guru vokasional terhadap organisasi Kolej Vokasional?
- (d) Adakah terdapat hubungan antara pengalaman mengajar dan umur dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional?
- (e) Adakah terdapat hubungan antara kesediaan menghadapi perubahan (efikasi sendiri umum, efikasi sendiri bidang vokasional dan sikap terhadap perubahan) dan sokongan pentadbir dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional?
- (f) Apakah faktor terpenting kepada komitmen terhadap organisasi dalam kalangan guru vokasional di Kolej Vokasional?

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting bagi mengetahui tahap kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan, sokongan pentadbir dan komitmen mereka kepada organisasi Kolej Vokasional. Ini bagi memastikan perubahan organisasi kolej vokasional dapat dilaksanakan oleh guru vokasional dengan berkesan. Kajian

ini juga memperlihatkan hubungan antara tahap kesediaan guru menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dengan tahap komitmen terhadap organisasi guru di kolej vokasional. Justeru, secara peribadi, guru dapat memperbaiki tahap kesediaan menghadapi perubahan masing-masing dan memperlihatkan komitmen terhadap organisasi yang lebih baik.

Selain itu, pihak pentadbir kolej vokasional mendapat gambaran mengenai pandangan guru kepada sokongan yang diberikan oleh pihak pentadbir dalam membantu mereka menyediakan diri menghadapi perubahan seterusnya mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Pihak pentadbir akan mengetahui tahap kesediaan guru menghadapi perubahan dan tahap komitmen terhadap organisasi guru-guru vokasional. Hasil dapatan kajian ini juga dijangka dapat memberi gambaran kepada BPTV dan KPM dalam membantu mereka merangka kursus yang bersesuaian bagi meningkatkan lagi tahap kesediaan menghadapi perubahan dan komitmen terhadap organisasi guru di kolej vokasional.

Dari sudut ilmiah pula, kajian ini dapat menambahkan lagi pengetahuan kepada kajian literatur. Ini kerana kolej vokasional merupakan fenomena baharu kepada pendidikan vokasional di Malaysia. Belum banyak kajian yang berkaitan dijalankan. Diharapkan kajian ini dapat memberi input baharu kepada pengkaji terutamanya dalam penggunaan Teori Tingkah Laku Terancang (*Theory of Planned Behaviour*) dan Model Tiga Komponen Komitmen (*Model Three Components of Commitment*).

1.7 Skop dan Batasan Kajian

Kajian ini dijalankan dengan batasan tertentu seperti lokasi, responden kajian dan pemboleh ubah yang digunakan. Batasan pertama melibatkan pemboleh ubah yang digunakan dalam kajian ini. Pemboleh ubah bersandar terhadap kepada tahap komitmen guru terhadap organisasi berdasarkan TCM. Tahap komitmen terhadap organisasi diukur melibatkan tiga dimensi, iaitu (i) komitmen afektif; (ii) komitmen penerusan; dan (iii) komitmen normatif.

Manakala pemboleh ubah tidak bersandar kajian ini terdiri daripada dua dimensi, iaitu: (i) tahap kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan; dan (ii) tahap sokongan pentadbir. Dimensi yang pertama pula dibahagi kepada tiga sub dimensi, iaitu: (a) efikasi sendiri umum; (b) efikasi sendiri guru bidang vokasional; dan (c) sikap terhadap perubahan.

Lokasi kajian adalah di kolej vokasional sekitar Selangor, Negeri Sembilan dan Melaka. Jumlah kolej vokasional di tiga buah negeri itu ialah 14 buah; masing-masing enam di Selangor dan Negeri Sembilan dan dua buah di Melaka. Responden adalah guru yang mengajar subjek vokasional di kolej vokasional berkenaan. Mereka dipilih menggunakan kaedah *proportionate stratified random sampling* daripada kalangan 640 guru vokasional di ketiga-tiga negeri itu. Justeru, generalisasi terhadap guru akademik tidak dapat dilakukan.

1.8 Definisi Operasi

Bagi memastikan definisi setiap kata kunci yang digunakan dalam kajian ini difahami, setiap dimensi dan sub dimensi diterangkan. Kata kunci utama melibatkan kesediaan guru menghadapi perubahan, efikasi sendiri guru, sikap terhadap perubahan, sokongan pentadbir, perubahan organisasi dan komitmen terhadap organisasi.

1.8.1 Kesediaan Guru Menghadapi Perubahan

Perubahan akan berjaya dilaksanakan apabila agen pelaksana bersedia untuk melakukannya. Kesediaan ditafsirkan sebagai kepercayaan, sikap dan keinginan untuk melaksanakan perubahan yang diperlukan dan memastikan keupayaan organisasi itu dilakukan dengan berkesan (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993). Kesediaan juga ditakrifkan sebagai sejauh mana mereka yang terlibat secara individu dan kolektif bersedia, bermotivasi dan teknikal mampu melaksanakan perubahan (Holt & Vardaman, 2013). Manakala menurut Tschananen-Moran, Hoy, dan Hoy (1998) pula kepercayaan guru kepada keupayaan diri sebagai seorang guru merupakan efikasi sendiri dan satu proses kitaran yang berterusan. Oleh yang demikian, kesediaan guru menghadapi perubahan merujuk kepada efikasi sendiri guru dan sikap terhadap perubahan yang berlaku.

1.8.1.1 Efikasi Kendiri Guru

Efikasi sendiri seseorang akan sentiasa berubah kerana jangkaan individu terhadap diri sendiri akan berubah apabila menghadapi situasi yang baharu (Tschananen-Moran & Hoy, 2001). Menurut (Bandura, 1999), kekuatan efikasi sendiri sangat penting bagi mendapatkan pemahaman yang lebih baik untuk menghadapi perubahan dan berjaya melaksanakan inovasi yang baharu. Dalam kajian ini efikasi sendiri ditakrifkan sebagai keyakinan guru melaksanakan perubahan yang berlaku dalam proses pembelajaran di kolej vokasional.

Dalam kajian ini, efikasi sendiri guru dipecahkan kepada dua, iaitu:

1. Efikasi sendiri umum

Efikasi sendiri umum adalah keyakinan guru dalam mengendalikan proses PdP secara asas. Ia melibatkan empat faktor, iaitu: (i) penglibatan pelajar; (ii) strategi pengajaran; (iii) pengurusan bengkel; dan (iv) penggunaan teknologi. Efikasi sendiri umum diukur melalui gabungan soal selidik *State Teacher Efficacy Scale* (STES) (Tschananen-Moran & Hoy, 2001) dan *Teachers' Self-Efficacy Beliefs for Technology Integration* (TSEBTI) (Wang, Ertmer, & Newby, 2004).

2. Efikasi Kendiri Bidang Vokasional

Efikasi kendiri bidang vokasional adalah keyakinan guru terhadap pengetahuan isi kandungan pedagogi bidang vokasional yang berkaitan dengan guru tersebut. Efikasi kendiri bidang vokasional diukur melalui soal selidik yang diubah suai daripada *Teaching Engineering Self-efficacy Scale* (TESS) (Yoon Yoon, Evans, & Strobel, 2014).

1.8.1.2 Sikap Terhadap Perubahan

Sikap terhadap perubahan yang berlaku merupakan faktor afektif. Faktor afektif melibatkan emosi dan sikap pelaksana perubahan (Holt, Armenaskis, Feild, & Stanley G. Hariss, 2007). Secara umum sikap terhadap perubahan dapat dijelaskan berdasarkan tiga faktor, iaitu: (i) penerimaan terhadap perubahan; (ii) ketakutan terhadap perubahan; dan (iii) sikap sinis terhadap perubahan (Neiva, Ros, & Torres, 2005). Manakala sikap terhadap perubahan guru di sekolah dinilai melalui tiga faktor, iaitu: (i) sikap afektif; (ii) sikap kognitif; dan (iii) tingkah laku (Klecker & Loadman, 1996). Seajar dengan itu, pengkaji menjelaskan bahawa sikap guru terhadap perubahan adalah penerimaan mereka kepada perubahan yang berlaku di kolej vokasional. Sikap ini dinilai daripada tiga sub dimensi, iaitu: (i) sikap afektif; (ii) sikap kognitif; dan (iii) tingkah laku kepada perubahan dengan menggunakan soal selidik *The Inventory of Attitude Towards Change* (Dunham, Grube, Gardner, Cummings, & Pierce, 1989).

1.8.2 Sokongan Pentadbir

Sokongan pentadbir adalah pemboleh ubah tidak bersandar kedua dalam kajian ini. Sokongan pentadbir didefinisikan sebagai pandangan pekerja yang membentuk idea umum mengenai sokongan yang diberikan oleh majikan (Aubé et al., 2007). Pengkaji mendefinisikan sokongan pentadbir sebagai pandangan guru vokasional terhadap sokongan yang diberikan oleh pihak pentadbir, iaitu Pengarah Kolej Vokasional dan Timbalan-Timbalan Pengarah, dalam melaksanakan perubahan organisasi kolej vokasional. Sokongan pentadbir ini diukur daripada menggunakan item sub dimensi sokongan pentadbir (*leader support*) dalam soal selidik *Readiness for Organizational Change* (Holt et al., 2007).

1.8.3 Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi boleh disamakan dengan transformasi yang juga memberi maksud yang sama dengan perubahan budaya (Lewis, 1994). Perubahan organisasi melibatkan penstrukturan semula, pengecilan organisasi, perubahan pentadbiran dan melibatkan perubahan di dalam sesebuah organisasi (Alas, Vadi, Demirer, & Bilgin, 2012). Dalam kajian ini, perubahan organisasi tertumpu kepada perubahan yang berlaku di dalam

organisasi kolej vokasional. Ia melibatkan masa pembelajaran, pensijilan, perubahan modul pembelajaran dan matlamat penubuhan kolej vokasional.

1.8.4 Komitmen Terhadap Organisasi

Dalam sesebuah organisasi, komitmen adalah komponen penting bagi memastikan pekerja terus melaksanakan tugas harian mereka. Ia menghubungkan organisasi dan pekerja yang sanggup menyumbangkan tenaga agar organisasi itu berjalan dengan lancar. Komitmen terhadap organisasi didefinisikan sebagai pemboleh ubah kepada pekerja yang memberikan komitmen tinggi dan keupayaan untuk kekal dan memberi sumbangan besar kepada pencapaian organisasi (Rego & Cunha, 2008).

Dalam kajian ini, komitmen terhadap organisasi adalah tanggungjawab guru vokasional kepada organisasi kolej vokasional dan untuk terus kekal berada dalam sistem ini. Komitmen terhadap organisasi diukur melalui tiga faktor, iaitu: (i) komitmen afektif; (ii) komitmen penerusan; dan (iii) komitmen normatif. Pengkaji menggunakan soal selidik dari *Model Three Components of Commitment* (TCM) oleh Meyer dan Allen (1991).

1.9 Rumusan

Penjenamaan semula SMV/SMT ke kolej vokasional mencetus satu fenomena baharu dalam bidang pendidikan. Guru yang mengajar perlu menghadapi perubahan bagi menepati matlamat utama kolej vokasional. Pelajar yang dihasilkan lebih berfokus kepada alam pekerjaan dan keusahawanan mengikut bidang vokasional yang diceburi. Guru perlu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi untuk merealisasikan perubahan di kolej vokasional. Selain itu, kesediaan menghadapi perubahan guru perlu tinggi bagi memastikan guru benar-benar bersedia untuk melaksanakan perubahan di samping sokongan dari pihak pentadbir.

Secara ringkasnya, kajian ini bertujuan melihat hubungan antara kesediaan guru vokasional menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir dengan komitmen guru terhadap organisasi kolej vokasional. Faktor yang dijangka memberi kesan kepada komitmen terhadap organisasi adalah kesediaan menghadapi perubahan dan sokongan pentadbir. Objektif dan persoalan kajian akan menjadi panduan utama dalam menjalankan kajian ini. Setiap terma dalam kajian ini telah dibincangkan secara ringkas di dalam definisi operasi kajian.

RUJUKKAN

- Ab. Rahim, B., Shamsiah, M., & Noor Syamilah, Z. (2013). How Efficacious are They? A Study of Malaysian Novice Vocational Teachers Sense of Efficacy. In *Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education International Conference 2013* (pp. 1234–1238).
- Ab.Rahim, B., & Shamsiah, M. (1998). Preparing Malaysian Vocational and Technology Teachers to Integrate Computer Technology in Teaching Vocational and Technology Subjects. *Computers & Education*, 31(4), 365–372.
- Abu-Obaideh, A., Ab Rahim, B., Ramlah, H., & Soaib, A. (2012). Effects of Demographic Characteristics, Educational Background, and Supporting Factors on ICT Readiness of Technical and Vocational Teachers in Malaysia. *International Education Studies*, 5(6).
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Akhter, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33–42.
- Akomolafe, M. J., & Ogunmakin, A. O. (2014). Job Satisfaction among Secondary School Teachers: Emotional Intelligence, Occupational Stress and Self-Efficacy as Predictors. *Journal of Educational and Social Research*, 4(3), 487–498.
- Alas, R., Vadi, M., Demirer, H., & Bilgin, N. (2012). Readiness to Change at Turkish Hotel Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 615–619.
- Al-Awidi, H. M., & Alghazo, I. M. (2012). The Effect of Student Teaching Experience on Preservice Elementary Teachers' Self-efficacy Beliefs for Technology Integration in The UAE. *Educational Technology Research and Development*, 60(5), 923–941.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192–212.
- Albion, P. R. (1999). Self-Efficacy Beliefs as an Indicator of Teachers' Preparedness for Teaching with Technology The Importance of Teachers' Beliefs. In *Proceedings of Society for Information Technology & Teacher Education International Conference 1999*.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: Career Stage Effects? Evidence of. *Journal of Business Research*, 26, 49–61.
- Al-Rawajfih, K., Fong, S. F., & Idros, S. N. S. (2010). Effects of Principals' Support on Teachers' Self-Efficacy in Integrating e-learning in the Jordanian Discovery Schools. *Modern Applied Science*, 4(9), 147–151.
- Anghelache, V., & Bențea, C. C. (2012a). Dimensions of Teachers' Attitudes Towards Educational Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 598–602.

- Anghelache, V., & Bențea, C. C. (2012b). Educational Changes and Teachers' Attitude Towards Change. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 593–597.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25(3), 293–315.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating Readiness for Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Ary, D., Jacobs, L. C., & Razavieh, A. (2002). *Introduction To Research In Education* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Aubé, C., Rousseau, V., Morin, E. M., & Rousseau, V. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment The Moderating Effect of Locus of Control and Work Automy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495.
- Avidov-Ungar, O., & Eshet-Alkay, Y. (2011). Teachers in a World of Change : Teachers ' Knowledge and Attitudes towards the Implementation of Innovative Technologies in Schools. *Interdisciplinary Journal of E-Learning and Learning Objects*, 7.
- Azizi, Y., & Nik Diana Hartika, N. H. (2012). Stress Level And Its Influencing Factors Among Secondary School Teachers in Johor, Melaka, Negeri Sembilan And Selangor.
- Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional. (2011). *Pelan Strategik Transformasi Pendidikan Vokasional*.
- Bakar, A. ., Mohamed, S., & Zakaria, N. S. (2012). They Are Trained To Teach, But How Confident Are They? A Study Of Student Teachers' Sense Of Efficacy. *Journal of Social Sciences*, 8(4), 497–504.
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1999). Social Cognitive Theory of Personality. In L. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of Personality* (2nd Editio, pp. 154–196). New York: Guilford Publications.
- Bandura, A. (2006). Guide For Constructing Self-Efficacy Scales. In *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (pp. 307–337).
- Barber, V. a. (2010). *A Study of Change Readiness : Factors That Influence the Readiness of Frontline Workers Towards a Nursing Home Transformational Change Initiative* . St. John Fisher Collage.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43.
- Blau, G. J. (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277–288.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of Teacher Empowerment on Teachers' Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277–289.
- Bohner, G., & Dickel, N. (2011). Attitudes and Attitude Change. *Annual Review of Psychology*, 62, 391–417.
- Bursal, M. (2010). Turkish Preservice Elementary Teachers ' self-efficacy beliefs regarding mathematics and science teaching. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 8, 649–666.

- Butt, G., & Lance, A. (2005). Secondary Teacher Workload and Job Satisfaction: Do Successful Strategies for Change Exist? *Educational Management Administration & Leadership*, 33(4), 401–422.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). Protean and Boundaryless Career Attitudes and Organizational Commitment: The Effects of Perceived Supervisor Support. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638–646.
- Çalışkan, Ö. (2011). *Investigation The relationship Between Teacher's Readiness for organizational Change And Resilience*. Middle East Technical University.
- Chan, W.-Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification With School. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597–630.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. Ma. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment and Turnover Intention in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887.
- Chun-Hua, S., & Chun-Fei, C. (2011). Application of Theory of Planned Behavior on The Study of Workplace Dishonesty. In *2010 International Conference on Economics, Business and Management* (Vol. 2, pp. 66–69).
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 539–558. <http://doi.org/10.1002/job.4030130602>
- Culpepper, R. a. (2011). Three-Component Commitment and Turnover: An Examination of Temporal Aspects. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 517–527.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. a., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392.
- Day, C., & Gu, Q. (2009). Veteran Teachers: Commitment, Resilience and Quality Retention. *Teachers and Teaching*, 15(4), 441–457.
- Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational Commitment of Teachers in Urban Schools: Examining the Effects of Team Structures. *Urban Education*, 41(6), 603–627.
- Dijk, M. van. (2009). *Employee Self Efficacy and Job Stress during Organizational Change: The Mediating Effect of Risk Perception*
- Dunham, R. B., Grube, J. a, Gardner, D. G., Cummings, L. ., & Pierce, J. L. (1989). *The development of an Attitude toward Change Instrument*. *Organizational Development*.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. a., & Gaby, S. H. (2000). Perceptions of Organizational Readiness for Change: Factors Related to Employees' Reactions to the Implementation of Team-Based Selling. *Human Relations*, 53(3), 419–442.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.

- Eisenberger, R., & Huntington, R. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507.
- Elias, S. M. (2007). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change. *Journal of Management, 35*(1), 37–55.
- Emsza, B., Eliyana, A., & Istyarini, W. (2016). The Relationship Between Self Efficacy and Readiness for Change: The Mediator Roles of Employee Empowerment. *Mediterranean Journal of Social Sciences, 7*(3), 201–206.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and Self-efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing an Innovative Educational System in The Netherlands. *The British Journal of Educational Psychology, 72*(Pt 2), 227–243.
- Faghihi, A., & Allameh, S. (2012). Investigating the Influence of Employee Attitude toward Change and Leadership Style on Change Readiness by SEM (Case Study: Isfahan Municipality). *International Journal of Academic Research, 2*(11), 215–228.
- Farah, A. C. (2011). *Factors Influencing Teachers' Technology Self-Efficacy: A Case Study*. Liberty University.
- Ford, J. D., & Ford, L. W. (2009). Decoding Resistance to Change. *Harvard Business Review, 99*–102.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A Social Identity Perspective on the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment. *The Journal of Social Psychology, 143*(6), 789–791.
- Garipağaoğlu, B. Ç. (2013). Examining Organizational Commitment of Private School Teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World, 3*(2), 22–28.
- Gärtner, C. (2013). Enhancing Readiness for Change by Enhancing Mindfulness. *Journal of Change Management, 13*(1), 52–68.
- Gautam, T., Dick, R. Van, & Wagner, U. (2004). Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology, 7*, 301–315.
- Hafiz, I., Iqra, A., Sadaf, C., & Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal, 2*(2), 135–144.
- Hải, H. T. (2012). *Factors Influencing Organizational Commitment and Intention To Stay of Core Employees in Small - Medium Sized Companies in Hochiminh City*. University of Economics Ho Chi Minh City.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 474–487.
- Hollander, A., & Mar, N. Y. (2009). Towards Achieving TVET for All: The Role of the UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. In *International Handbook of Education for the Changing World of Work*.
- Holt, D. T., Armenaskis, A. A., Feild, H. S., & Stanley G. Hariss. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science, 43*(2), 232–255.

- Holt, D. T., & Vardaman, J. M. (2013). Toward a Comprehensive Understanding of Readiness for Change: The Case for an Expanded Conceptualization. *Journal of Change Management*, 13(1), 9–18.
- Hoy, A. W. (2005). Changes in Teacher Efficacy During The Early Years of Teaching. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 343–356.
- Ingersoll, G. L., Kirsch, J. C., Merk, S. E., & Lightfoot, J. (2000). Relationship of Organizational Culture and Readiness for Change to Employee Commitment to The Organization. *The Journal of Nursing Administration*, 30(1), 11–20.
- Jamelaa Bibi, A., & Jainabee, M. K. (2009). *Sikap Terhadap Perubahan Dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Negeri Pahang*.
- Jamelaa Bibi, A., & Jainabee Md, K. (2012). Mengurus Program Instruksional dan Sikap Terhadap Perubahan dalam Kalangan Pengetua Sekolah Menengah Negeri Pahang. *Jurnal Teknologi Universiti Teknologi Malaysia*, 59(August), 71–77.
- Jaros, S. (2010). Commitment to Organizational Change: A Critical Review. *Journal of Change Management*, 10(1), 79–108.
- Jaros, S. J. (1995). An Assessment of Meyer and Allen'S (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 8(1), 317–321.
- Jimmieson, N. L., Peach, M., & White, K. M. (2008). Utilizing The Theory of Planned Behavior to Inform Change Management: An Investigation of Employee Intentions to Support Organizational Change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(2), 237–262.
- Jones, L., Watson, B., Hobman, E., Bordia, P., Gallois, C., & Callan, V. J. (2008). Employee Perceptions of Organizational Change: Impact of Hierarchical Level. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(4), 294–316.
- Joolideh, F., & K.Yeshodhara. (2009). Organizational Commitment Among High School Teachers of India and Iran. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 127–136.
- Kamarul Zaman, A., & Raida, A. B. (2003). The Association Between Training and Organizational Commitment Among White-Collar Workers in Malaysia. *International Journal of Training and Development*, 7(3), 166–185.
- Karim, N. S. A., Razi, M. J. M., & Mohamed, N. (2012). Measuring employee readiness for knowledge management using intention to be involved with KM SECI processes. *Business Process Management Journal*, 18(5), 777–791.
- Kaur, T., & Hussein, N. (2015). Teachers ' Readiness to Utilize Frog VLE : A Case Study of a Malaysian Secondary School. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(1), 20–29.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2011a). *Pelan Strategik Transformasi Pendidikan Vokasional (1)*.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2011b). *Pelan Strategik Transformasi Pendidikan Vokasional (2)*.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Transformasi Pendidikan Vokasional - Info Ringkas*.

- Kementerian Sumber Manusia. (2013). *Kekosongan Pekerjaan Mengikut Negeri dan Industri - Mei 2013*.
- Kent, R. H. (2011). *Installing Change: An Execerutive Guide For Implementing and Maintaing Organization Change* (2nd ed.). Winnipeg: Pragma Press.
- Kim, Y.-C. (2004). *Factors Predicting Korean Vocational High School Teachers' Attitudes Toward School Change*. The Ohio State University.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Har, W., Huan, V. S., Wong, I. Y. F., & Georgiou, T. (2009). Exploring The Validity of A Teachers ' Self-efficacy Scale in Five Countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34(1), 67–76.
- Klecker, B., & Loadman, W. E. (1996). *A Study of Principals ' Openness to Change in 168 Restructuring Schools. Annual Meeting of The American Educational Research Association*. New York.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Samples Size For Research Activities. *Educational And Psychological Measurement*, 38, 607–610.
- Kwahk, K.-Y., & Lee, J.-N. (2008). The Role of Readiness for Change in ERP Implementation: Theoretical Bases and Empirical Validation. *Information & Management*, 45(7), 474–481. <http://doi.org/10.1016/j.im.2008.07.002>
- Lehman, W. E. K., Greener, J. M., & Simpson, D. D. (2002). Assessing Organizational Readiness For Change. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 22(4), 197–209.
- Lewis, D. S. (1994). Organizational Change : Relationship Between Reactions, Behaviour and Organizational Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 7(5), 41–55.
- Madsen, S. R., John, C. R., & Miller, D. (2006). Influential Factors in Individual Readiness for Change. *Journal Of Business and Management*, 12(2), 93–110.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213–234.
- Mahdi, O. R., Mohd, E. S. B. G., & Almsafir, M. K. (2014). Empirical Study on the Impact of Leadership Behavior on Organizational Commitment in Plantation Companies in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 1076–1087.
- Majlis Penasihat Ekonomi Negara. (2010a). *Model Baru Ekonomi Untuk Malaysia Bahagian Akhir*.
- Majlis Penasihat Ekonomi Negara. (2010b). *New Economic Model For Malaysia (Part1)*.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F., & Uys, I. L. (2006). The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Commitment of Diagnostic Imaging Radiographers. *Radiography*, 12(2), 118–126.
- Martin, A., & Roodt, G. (2008). Perceptions of Organisational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions in A Post-Merger South African Tertiary Institution. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34(1), 23–31.
- Mathews, B., & Shepherd, J. (2002). Dimensionality of Cook and Wall's (1980) British Organizational Commitment Scale Revisited. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 369–375.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2004). TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326.
- Meyer, J. P., Srinivas, E. S., Lal, J. B., & Topolnytsky, L. (2007). Employee commitment and support for an organizational change: Test of the three-component model in two cultures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 185–211.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
- Mohamad Said, A., & Zulhamri, A. (2012). Hubungan Antara Pertimbangan Pemimpin, Pertukaran Komunikasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Komunikasi*, 28(1), 121–136.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Murthy, R. K. (2014). Self-Efficacy Work Engagement and Organizational Commitment. *Global Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(6), 113–124.
- Nafei, W. A. (2014). Assessing Employee Attitudes towards Organizational Commitment and Change: The Case of King Faisal Hospital in Al-Taif Governorate, Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Management and Sustainability*, 4(1), 204–220.
- Nazari, K., Zaidatol, a. L. P., Ramli, B., & Khairuddin, I. (2012). The level of organizational commitment among lecturers in technical and Vocational Colleges in Iran. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 20(SUPPL.), 21–40.
- Neiva, E. R., Ros, M., & Torres, G. (2005). Atitudes Towards Organizational Change: Validation Scale. *Psychology in Spain*, 9(1), 81–90.
- Neves, P. (2009). Readiness for Change: Contributions for Employee's Level of Individual Change and Turnover Intentions. *Journal of Change Management*, 9(2), 215–231.
- Nir, A. E. (2002). School-based management and its effect on teacher commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 5(4), 323–341.
- Noraini, I. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. (Noraini Idris, Ed.). Malaysia: McGraw Hill Sdn Bhd.
- Pajares, F. (1995). Self-efficacy in Academic Setting. In *Annual Meeting of the America Educational Research Association*.
- Pallant, J. (2012). *SPSS Survival Manual, A Step By Step Guide To Data Analysis Using IBM SPSS* (5th ed.). New York, USA: The Mc Graw Hill.

- Park, S., Henkin, A. B., & Egley, R. (2005). Teacher team commitment , teamwork and trust: exploring associations. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 462–479.
- Peach, M., Jimmieson, N. L., & White, K. M. (2005). Beliefs Underlying Employee Readiness To Support A Building Relocation: A Theory of Planned Behavior Perspective. *Organization Development Journal*, 23(3).
- Persson, S. (2014). *How readiness for strategic change affects employee commitment and flexibility*.
- Poulou, M. (2007). Personal Teaching Efficacy and Its Sources: Student teachers' perceptions. *Educational Psychology*, 27(2), 191–218.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157–177.
- Rabindarang, S., Bing, K. W., & Yin, K. Y. (2014). Educators' reflection on organizational commitment in technical and vocational education. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 2–5.
- Rafferty, A. E., Jimmieson, N. L., & Armenakis, A. A. (2012). Change Readiness: A Multilevel Review. *Journal of Management*, 39(1), 110–135.
- Rahimah, J., Rosini, A., Abdullah, M. R., & Habsah, I. (2014). Tahap Efikasi Kendiri Guru Dalam Melaksanakan Pengajaran Kekeluargaan. *Sains Humanika*, 2(4), 163–168.
- Rathi, N., & Rastogi, R. (2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(spec iss), 93–102.
- Rebeka, M. (2013). A Study on Employees Attitude towards Change A Conceptual View, 456–458.
- Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Reyes, P. (1992). *Preliminary Models Of Teacher Organizational Commitment: Implication For Restructuring The Workplace*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Riggs, I. M., & Enochs, L. G. (1990). Toward the Development of an Elementary Teacher ' s Science Teaching Efficacy Belief Instrument. *Science Education*, 74(6), 625–637.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist*, 10(1), 31–38.
- Sarros, J. C., Cooper, B. k., & Santora, J. C. (2011). Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for profit organizations. *Leadership & Organization Develoment Journal*, 32(3), 291–309.
- Schyns, B. (2004). The Influence of Occupational Self-Efficacy and Preparedness for Occupational Change. *Journal of Career Development*, 30(4).
- Selamat, N., Nordin, N., & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90(InCULT 2012), 566–574.

- Sentosa, I. (2012). Examining a Theory of Planned Behavior (Tpb) and Technology Acceptance Model (Tam) in Internet purchasing Using Structural Equation Modeling. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 2(2), 62–77.
- Shumaila, L., & Amir, G. (2011). the Impact of Organizational and Supervisory Support on Survivors ' Organizational Commitment After Downsizing in Telecom Sector of. *International Journal of Economics and Management Science*, 1(5), 55–61.
- Siddiqui, F. (2011). Impact of Employee ' s Willingness on Organizational Change. *Journal of Economics*, 2(4), 193–201.
- Sikorska-Simmons, E. (2005). Predictors of organizational commitment among staff in assisted living. *The Gerontologist*, 45(2), 196–205.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *The Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70–83.
- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75–81.
- Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). The Relationship Between Organizational Support , Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Human Resource Development Quarterly*, 12(3), 285–300.
- Teo, T. (2009). Examining The Relationship Between Student Teacher' Self-efficacy Beliefs and Their Intended Uses of Technology for Teaching: A Structural Equation Modelling Approach. *Turkish Online Journal Of Educational Technology*, 8(4), 7–16.
- Thien, L. M., Razak, N. a., & Ramayah, T. (2014). Validating Teacher Commitment Scale Using a Malaysian Sample. *SAGE Open*, 4(2).
- 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(7), 783–805.
- Tschannen-Moran, M., & McMaster, P. (2009). Sources of Self-Efficacy : Four Professional Development Formats and Their Relationship to Self-Efficacy and Implementation of a New Teaching Strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228–245.
- Ul Haq, M. A., Jindong, Y., Hussain, N., & Anjum, Z.-Z. (2014). Factors Affecting Organizational Commitment Among Bank Officers In Pakistan. *Journal Of Business And Management*, 16(4), 18–24.
- UNESCO. (2016). *Recommendation Concerning Technical and Vocational Education and Training (TVET)*. France: United National Educational.
- Unit Perancang Ekonomi. (2010). *Rancangan Malaysia Kesepuluh 2011-2015*.
- Unit Perancangan Ekonomi. (2016). *Mentransformasi Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional untuk Memenuhi Permintaan Industri*. Putrajaya.
- Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*, 27(2), 160–174.
- Vandenbergh, C., Bentein, K., & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 47–71.

- Visagie, C. M., & Steyn, C. (2011). Organisational commitment and responses to planned organisational change : An exploratory study. *Southern African Business REview*, 15(3), 98–121.
- Walinga, J. (2008). Toward a Theory of Change Readiness: The Roles of Appraisal, Focus, and Perceived Control. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(3), 315–347.
- Wang, D., & Zhang, D. (2010). Relationship among organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior of university faculty members. In *2010 International Conference on* (pp. 1769–1775).
- Wang, L., Ertmer, P. A., & Newby, T. J. (2004). Increasing Preservice Teachers' Self-Efficacy Beliefs for Technology Integration. *Journal of Research on Technology in Education*, 36(3), 231–250.
- Wang, Z. (2014). Perceived Supervisor Support and Organizational Citizenship Behavior : The Role of Organizational Commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 5(1), 210–214.
- Weibell, C. J. (2011). (2011). Principles of Learning: 7 Principles to Guide Personalized, Student-centered Learning in the Technology-enhanced, Blended Learning Environment. Retrieved from <https://principlesoflearning.wordpress.com>
- Weiner, B. J., Amick, H., & Lee, S.-Y. D. (2008). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change: a review of the literature in health services research and other fields. *Medical Care Research and Review : MCRR*, 65(4), 379–436.
- Wilson, D. (2001). Reform of TVET for The Changing World of Work. In *Prospects* (pp. 21–37).
- Yilmaz, D. (2010). *Investigating The Relationship Between Teachers' Sense of Efficacy and Perceived Openness To Change at Primary and Secondary Level Public Schools*. Middle East Technical University.
- Yoon, S. Y., & Evans, M. G. (2012). Development of the Teaching Engineering Self-Efficacy Scale (TESS) for K-12 Teachers.
- Yoon Yoon, S., Evans, M. G., & Strobel, J. (2014). Validation of the teaching engineering self-efficacy scale for K-12 teachers: A structural equation modeling approach. *Journal of Engineering Education*, 103(3), 463–485.
- Yousef, D. a. (2000). Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Personnel Review*, 29(5), 567–592.
- Yu, J. H., Luo, Y., Sun, Y., & Strobel, J. (2012). A Conceptual K-6 Teacher Competency Model for Teaching Engineering. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56(1ctthe), 243–252.