

Pembangunan Pelajar: Satu Kajian Di Sebuah Universiti Awam Di Malaysia Timur

Azman Ismail, Rizal Abu Bakar, Dyg Nailul Munna Abg Abdullah & Anda Maja
Universiti Malaysia Sarawak, 94300 Kota Samarahan, Sarawak
Email: iazman@fcsunimas.my, abrizal@fcs.unimas.my, aanailul@fcs.unimas.my

Clara Ong Guatleng
Politeknik Kuching
Email: claraongus@yahoo.com

Muhammad Madi Abdullah
Universiti Tenaga Malaysia
Email: Madi@uniten.edu.my

Abstrak

Kajian ini dilaksanakan untuk mengukur impak program mentoring ke atas pembangunan pelajar. Kaedah tinjauan telah digunakan untuk menggumpul data daripada sampel kajian ini. Kajian ini menggunakan sampel 200 borang soalselidik yang diisi dengan lengkap oleh pelajar Semester Julai 2006 yang menuntut di kampus utama sebuah universiti awam di Malaysia Timur (KUVMT). Keputusan pengujian model kesan langsung menggunakan analisis regresi *stepwise* telah menunjukkan bahawa komunikasi di antara mentor dan mente mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan prestasi pengajian dan psikososial mente, dan penyertaan dalam program mentoring mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan prestasi pengajian mente. Manakala, penyertaan dalam program mentoring tidak mempunyai korelasi yang signifikan dengan psikososial mente. Dapatan ini mengesahkan bahawa komunikasi di antara mentor dan mente hanya bertindak sebagai pembolehubah peramal separuh dalam model program mentoring di organisasi kajian. Justeru itu, implikasi kajian ini terhadap teori dan amalan mentoring, batasan-batasan kerangka teori dan kaedah penyelidikan, serta cadangan akan datang turut dibincangkan dalam kajian ini.

Kata Kunci: Program Mentoring, Komunikasi, Penyertaan, Psikososial dan Prestasi Pengajian.

Kajian awal tentang sistem mentoring organisasi banyak membahaskan ciri-ciri dalaman program mentoring, iaitu asal usul konsep, tujuan, kepentingan, amalan-amalan dan model-model mentoring yang wujud dalam masyarakat dan organisasi (Hawkey, 1997; Irving, Kram, 1985; Moore & Hamilton, 2003). Sebagai contoh, istilah mentoring bermula dalam zaman Greek, iaitu mentor diertikan sebagai orang tua yang mempunyai banyak pengalaman dan boleh dipercayai manakala mente ialah orang muda yang mempunyai sedikit pengalaman hidup dan memerlukan bimbingan. Pada masa kini, takrif mentoring ini telah diperkukuhkan apabila para sarjana pengurusan masa kini membuat penafsiran baru yang bersifat umum, diintegrasikan dengan pelbagai kaedah latihan, dan diadaptasi dengan pelbagai jenis organisasi yang beroperasi dalam persekitaran dinamik (Dennison, 2000; Dondero, 1997; Malderez & Bodoczky, 1999; Northcott, 2000; Oliver & Aggleton, 2002). Mentoring dianggap penting bukan sahaja dalam bidang pendidikan (Johnson, Geroy & Griego, 1991; Wanguri) dan kaunseling (Gregson, 1994), tetapi juga dalam bidang latihan dan pembangunan sumber manusia. Menurut perspektif ini, mentor ditakrifkan sebagai kaunselor, pembimbing, tutor, jurulatih atau penaja (Roche, 1979; Hunt & Michael, 1983) manakala mente dikenali juga sebagai protégé, iaitu individu yang kurang pengetahuan dan pengalaman atau pelajar yang memerlukan bimbingan (Fagenson, 1989; Webster, 1989; Wright & Werther, 1991). Dalam konteks organisasi, mentoring dilihat sebagai satu kaedah latihan dan pendidikan yang terancang bagi membangunkan potensi seseorang atau sekumpulan individu yang mempunyai kurang pengetahuan, kemahiran dan kebolehan supaya mampu melaksanakan sesuatu tugas dan tanggungjawab (Johnson et al., 1991; Kram, 1985; Russell & Adams, 1997; Wanguri, 1996).

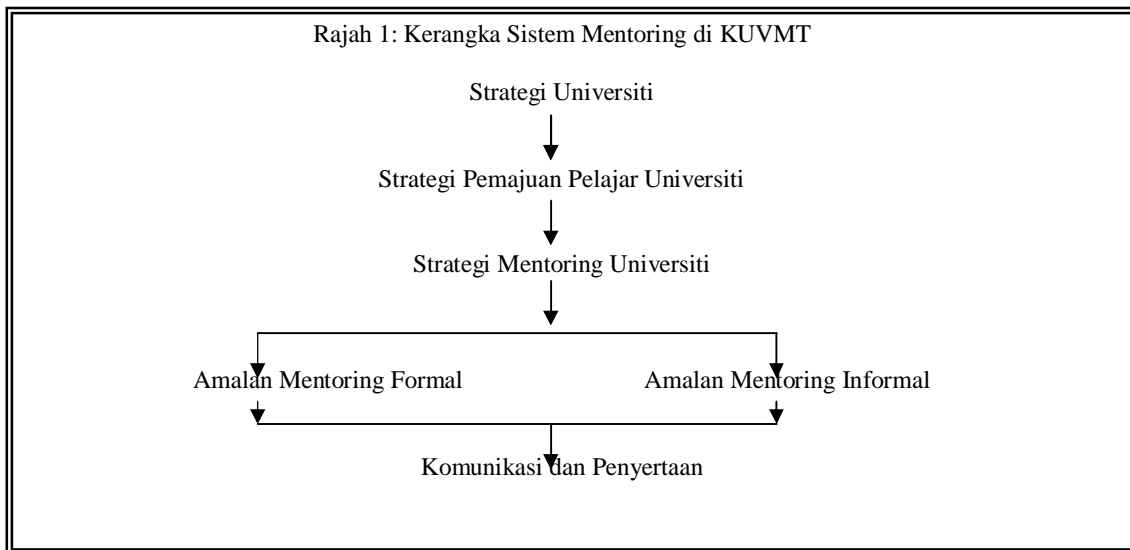
Model-model mentoring sedia ada adalah pelbagai dan tidak ada satu model mentoring yang boleh dianggap sebagai terbaik dan mesti diikuti oleh semua jenis organisasi (Gibb, 1994; Ritchie & Conolly, 1993; Whitley & Coestier, 1993). Kebanyakan model mentoring direka dan ditadbirkan menurut kepelbagaian dan keunikan sesebuah organisasi dari segi kepercayaan, orientasi, keperihatinan, tekanan, kekuatan dan kelemahan (Hawkey, 1997; Irving, Kram, 1985; Moore & Hamilton, 2003). Perbezaan organisasi telah mempengaruhi bentuk perhubungan antara mentor dan mente sama ada formal atau/dan informal (Chao, Walz & Gardner, 1992; Murray, 1991; Ragins, 1999; MacGregor, 2000). Sistem mentoring formal menekankan program dan proses perhubungan yang berstruktur,

Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features

...kan, mempunyai rancangan tindakan yang berterusan untuk ...tukan tempoh masa bermula dan berakhir dan objektif-objektif ...enalpasti bidang-bidang sasaran yang ingin diberi tumpuan (Bahniuk & Hill, 1998). Sistem mentoring informal menekankan program dan proses perhubungan berdasarkan keperluan khusus, biasa, spontan dan ad hoc. Program mentoring ini boleh bertindak sebagai pelengkap kepada program mentoring formal (Goldstein & Ford, 2002; Ragins, 1999). Sekiranya kedua-dua jenis mentoring ini diamalkan secara saling melengkapi dan terancang, ia akan dapat membentuk sikap dan tingkahlaku mente yang positif. Seterusnya, sikap dan tingkahlaku ini boleh membantu mencapai matlamat dan strategi organisasi (Friday & Friday, 2002; Lindenberger & Zachary, 1999).

Kajian yang lebih mendalam terhadap sistem mentoring mendapati bahawa amalan-amalan program mentoring berupaya mempengaruhi kemajuan mente, terutama pelajar institusi pengajian tinggi (Raelin, 2000; Sambrook, 2001; Mayer, Miron & Aviram, Sharifah, 2006). Secara khusus, komunikasi antara mentor dan mente dan penyertaan mente dalam program mentoring adalah dua bentuk amalan yang sangat penting dalam program mentoring. Pelaksanaan amalan ini secara terancang mampu mendorong mente menguasai pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baru bagi menambahbaikkan psikososial dan prestasi pengajian (Oliver & Aggleto, 2002; Kleinman, Siegel & Eckstein, 2001). Sungguhpun sifat perhubungan ini banyak dikaji, impak ciri-ciri program mentoring tersebut ke atas pembangunan pelajar kurang diberi penekanan dalam model sistem mentoring. Oleh itu, ia mendorong pengkaji untuk meneroka isu ini secara lebih mendalam.

Kajian mengenai sistem mentoring di institusi pengajian tinggi tempatan (IPTA) banyak memberi tumpuan kepada ciri-ciri rekabentuk atau/dan pentadbiran sistem mentoring yang mempengaruhi individu dan organisasi (Fatimah, 2002; Fazilah, 2002; Nelson, 2000; Zuraidah, Zaiton, Masiniah, Jamayah, Sabasiah, Abdul Halim dan Salmah, 2004). Manakala peranan program mentoring secara khusus dalam pembangunan psikososial dan prestasi pengajian kurang dibincangkan secara mendalam dalam kajian terdahulu. Kekurangan bukti empirik mengenai isu ini telah mencetuskan minat para penyelidik untuk mengkaji keberkesanan sistem mentoring di IPTA. Sebagai kajian kes, kajian ini memberi tumpuan kepada sistem mentoring formal yang dilaksanakan semenjak 1994 di KUUMT. Rajah 1 menunjukkan kerangka umum sistem mentoring yang diamalkan dalam organisasi kajian.



Rajah di atas menunjukkan bahawa strategi universiti hendaklah dijadikan sebagai panduan bagi membina strategi pemajuan pelajar dan mentoring universiti. Amalan mentoring sama ada formal (mengikut prosedur yang ditetapkan) atau informal (mengikut prosedur yang fleksibel) mestilah dilaksanakan untuk mencapai strategi mentoring universiti. Amalan komunikasi dan penyertaan adalah mekanisme yang sangat penting untuk memastikan proses pemindahan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan berlaku secara terancang dan memberi kesan positif terhadap sikap dan tingkahlaku mente.

Kajian ini memaparkan bahawa komunikasi, penyertaan, psikososial dan prestasi pengajian adalah pembolehubah-pembolehubah kajian yang mempunyai takrif yang berbeza tetapi saling berkaitan. Komunikasi ditakrifkan sebagai perhubungan yang berlaku di antara mentor dan mente. Mentor ialah orang yang membimbing, ia menyampaikan pengetahuan, memberi penerangan tentang sesuatu perkara, memberi tunjuk ajar berkenaan sesuatu teknik dan keseluruhannya sebagai sumber maklumat kepada mente. Mentor berkomunikasi dengan mente secara lisan dan bukan lisan. Komunikasi lisan adalah penyampaian mesej melalui pertuturan dan tulisan. Faktor-faktor yang berkaitan dalam pertuturan lisan termasuklah intonasi, kekuatan suara, nada suara, kadar kelajuan dan perlafazan. Manakala komunikasi bukan lisan ialah pernyataan mesej menerusi gerak geri, mimik muka, sikap dan perlakuan. Faktor-faktor yang berkaitan dengan bukan lisan ialah eksperasi wajah, gaya posisi tubuh, gerakan anggota badan, pakaian, persekitaran dan ruang. Kedua-dua jenis komunikasi ini boleh membantu dalam meningkatkan pencapaian akademik mente dan meningkatkan tahap keyakinan diri dan inovatif dalam menyelesaikan sesuatu masalah (Zuraidah et al., 2004).

Penyertaan bererti penglibatan mentor dan mente secara formal dan informal dalam program mentoring. Mentor dan mente bukan setakat bertukar dan berkongsi maklumat, malahan mengadakan perjumpaan, perbincangan, menunjukkan langkah-langkah penyelesaian yang rasional dan menghuraikan kekuatan dan kelemahan setiap langkah yang akan diambil bagi menyelesaikan masalah-masalah khusus atau/dan umum (Friday & Friday, 2002; Ragins, 1999; Wanguri, 1996). Sebagai contoh, penyertaan mente dalam aktiviti-aktiviti pembelajaran secara berkumpulan, seperti perbahasan, pembelajaran melalui kaedah demonstrasi, main peranan, latih tubi, praktikal, perbentangan dan perbincangan dalam setiap kali mengadakan perjumpaan. Aktiviti-aktiviti pembelajaran ini amat membantu mente belajar daripada rakan-rakan lain yang berpengalaman tentang teori-teori motivasi, teknik-teknik menyelesaikan konflik kognisi, kaedah berhujah secara rasional, belajar membuang perasaan malu dan meningkatkan tahap keyakinan diri (Murray 1991).

Terma Psikososial selalunya dikaitkan dengan aspek tingkahlaku sosial and psikologikal seseorang. Ia boleh diertikan sebagai nilai dalaman bagi dialog interpersonal yang sentiasa berterusan, pemikiran kritikal yang kolaboratif, perancangan, refleksi dan tindakbalas (Galbraith & Cohen, 1995). Nilai dalaman ini adalah hasil daripada program mentoring yang dilaksanakan secara terancang. Ia berfungsi sebagai penyokong dan penggalak dalam meningkatkan tahap keyakinan diri, penyesuaian diri, tanggungjawab, pemilihan kerjaya, pengendalian pembuatan sesuatu keputusan, keupayaan interpersonal, contoh teladan, indentiti professional dan komptensi (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000; Ismail Alias, 2000; Kram dan Isabella, 1985). Prestasi pengajian merujuk kepada tahap pencapaian dalam peperiksaan, tugas dan perkembangan pelajar dalam kelas. Pencapaian dalam pengajian adalah hasil daripada program mentoring yang dilaksanakan secara terancang. Ia boleh diterjemahkan dalam bentuk tahap pencapaian PNGK, kefahaman, kebolehan, kecekapan menerima maklumat, penyediaan tugas, peningkatan gred dan kemajuan dari segi pengurusan pembelajaran mereka (Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, 2002).

Hubungan Antara Ciri-Ciri Program Mentoring Dan Mente Dengan Pembangunan Pelajar

Perhubungan antara amalan komunikasi antara mentor dan mente mendapat sokongan daripada teori berasaskan kognitif. Prinsip-prinsip yang diutarakan oleh teori-teori kognitif (Bandura, 1977, 1986 & 1991; Ilgen & Klein, 1989; Wood & Bandura, 1989) menerangkan bahawa keupayaan mental seseorang individu memahami apa yang dipelajari dalam program pembelajaran dapat meningkatkan keyakinan diri untuk menambahbaik tingkahlaku individu, terutamanya psikososial. Dalam konteks program mentoring, teori-teori kognitif ini menyokong bahawa komunikasi dan penyertaan adalah teknik pembelajaran yang mampu meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baru untuk menambahbaik prestasi pengajian (Bierema, 1996; Galbraith & Cohen, 1995; Young & Perrew, 2000).

Prinsip-prinsip teori kognitif ini disahkan oleh literatur kajian tentang sistem mentoring. Sebagai contoh, Scandura dan William (2002) telah mengkaji program mentoring berdasarkan saiz sampel 400

niagaan. Kajian ini menunjukkan bahawa proses komunikasi yang berjaya, peluang membuat demonstrasi secara kumpulan dan kumpulan) yang dilakukan secara terbuka, jujur dan mesra telah berjaya meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baru. Seterusnya, ia boleh membantu mente membina psikososial yang positif (keupayaan memimpin ahli kumpulan, mampu menghasilkan pemikiran yang kreatif, bertanggungjawab dan mendorong kepada perlakuan yang baik). Selain itu, kajian mengenai program mentoring formal yang dilaksanakan untuk pelajar program perbidanan di American Colleges of Nurse-Midwives telah mendedahkan bahawa komunikasi antara mentor dan mente yang dilakukan secara teratur dalam mempelajari pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang setaraf dengan tahap yang ditetapkan, mendorong mente meningkatkan prestasi pengajian (meningkatkan kebolehan diterima masuk untuk mengikuti program lanjutan di University of California, San Diego) (American Colleges of Nurse-Midwives, 1997).

Perhubungan antara penglibatan mentor dan mente mendapat sokongan daripada teori gelagat berasaskan motivasi. Sebagai contoh, teori jangkaan (Vroom, 1964) menerangkan bahawa tingkah laku adalah fungsi jangkaan individu terhadap apa yang akan diperolehi dan sejauh mana pentingnya hasil yang akan diperolehi pada masa depan. Dalam konteks program mentoring, penglibatan mentor dan mente secara aktif dalam mempelajari pengetahuan, kemahiran dan kebolehan baru berupaya mendorong mentee menambahbaik psikososial dan prestasi pengajian. Teori pengukuhan (Skinner, 1953) menegaskan bahawa jangkaan individu terhadap akibat-akibat positif atau negatif yang akan diperolehi apabila melakukan sesuatu tindakan akan mempengaruhi jenis tindakan individu tersebut. Dalam konteks program mentoring, penyertaan mentor dan mente secara aktif dalam mempelajari pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang berguna mampu menguatkan keazaman mente untuk menambahbaik psikososial dan prestasi pengajian.

Prinsip-prinsip teori motivasi ini disahkan oleh literatur kajian tentang sistem mentoring. Sebagai contoh, Low, Chong dan Walker (1994) mengkaji sekim mentoring berstruktur yang dilaksanakan terhadap peserta program Diploma Pentadbiran Pendidikan di Singapura. Mereka mendapati bahawa mentor dan mentee yang terlibat secara aktif dalam mempelajari pengetahuan, kemahiran dan kebolehan melalui pelbagai kaedah tunjuk ajar (seperti perbincangan, main peranan dan latihan simulasi) selama 8 minggu telah membantu mente meningkatkan prestasi pengajian selain menambahbaik psikososial mereka. Dalam satu lagi kajian, Mayer, Miron dan Aviram (2001) mendapati bahawa penggunaan teknik pembelajaran secara berkumpulan (kumpulan, perbincangan dan demostrasi) telah mendorong pelajar membentuk sifat-sifat psikososial yang positif (cotoh, kebijaksanaan mengatur tugas harian) dan menambahbaikk pencapaian kursus yang diambil.

Bukti di atas menunjukkan bahawa komunikasi antara mentor dan mente dan penyertaan mentor dan mente dalam program mentoring mampu menambahbaikk psikososial dan prestasi pengajian pelajar-pelajar di universiti awam Malaysia sebagaimana pelajar-pelajar di institusi pengajian tinggi luar negara. Oleh itu, hipotesis yang akan diuji dalam kajian ini ialah:

- H1: Terdapat hubungan yang positif di antara komunikasi antara mentor dan menti dengan penambahbaikk psikososial.
- H2: Terdapat hubungan yang positif di antara komunikasi antara mentor dan mente dengan penambahbaikk prestasi pengajian.
- H3: Terdapat hubungan yang positif di antara penyertaan antara mentor dan mente dengan penambahbaikk psikososial.
- H4: Terdapat hubungan yang positif di antara penyertaan antara mentor dan mente penambahbaikk prestasi pengajian.

Metodologi Penyelidikan

Unit analisis kajian ini ialah pelajar yang mengikuti program sarjana muda sepenuh masa di KUVMT. Langkah pertama dalam prosedur pengumpulan data ialah mengadakan temuduga secara mendalam yang melibatkan 10 orang pelajar yang menuntut di tujuh buah fakulti bagi memahami konsep dan amalan program mentoring. Maklumat ini digunakan bagi membina kandungan borang soalselidik untuk kajian rintis. Kajian rintis telah dilaksanakan dengan membincangkan draf borang soalselidik secara bersemuka dengan 10 orang pelajar tersebut bagi menambahbaik kandungan dan format borang

Borang soal selidik merupakan instrumen utama kajian ini. Ia komunikasi diukur menggunakan 10 soalan yang telah diubahsuai (Goldstein et al., 2003; Goldstein & Ford, 2002; Hughes, 1994; Hylan & Postlethwaite, 1998). Penyertaan diukur menggunakan 8 soalan yang telah diubahsuai daripada literatur sistem mentoring (Goldstein & Ford, 2002; Low, Chong & Walker, 1994). Psikososial diukur menggunakan 4 soalan yang telah diubahsuai daripada literatur sistem latihan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000). Prestasi pengajian diukur menggunakan 4 soalan yang telah diubahsuai daripada literatur sistem mentoring (Goldstein & Ford, 2002; Low et al., 1994; Stewart & Knowles, 2003), Kesemua item diukur menggunakan Skala Likert yang mempunyai 7 jawapan pilihan dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Ciri-ciri demografi responden digunakan sebagai pembolehubah kawalan. Kaedah back translation telah digunakan untuk menterjemahkan borang soal selidik dalam Bahasa Melayu dan Bahasa Inggeris bagi memastikan kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kajian ini (Cresswell, 1998; Davis, 1996). Kajian ini menggunakan kaedah persampelan mudah. Setelah mendapat kebenaran menjalankan kajian, penyelidik telah mengedarkan 300 borang kepada pelajar di organisasi kajian. Daripada jumlah ini, 200 borang soal selidik yang diisi dengan lengkap telah dipulangkan kepada penyelidik. Responden kajian ini menjawab borang-borang soal selidik berkenaan dengan kerelaan dan persetujuan mereka sendiri. Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS) versi 14.0 telah digunakan untuk menganalisis kebolehpercayaan skala pengukuran dan seterusnya menguji hipotesis kajian.

Dapatan Kajian

Dari segi profil sampel, Jadual 1 menunjukkan bahawa kebanyakan responden adalah perempuan (64%) adalah lebih ramai berbanding lelaki (36%), berumur kurang dari 25 tahun (98%), tahun tiga (83.5%), pelajar sains sosial (48.9%), dan kumpulan yang mencapai CGPA antara 2.50 dan 3.00 (48.5%).

Jadual 1: Profail Sampel

Latarbelakang Responden	Ciri-ciri Khusus Responden	Peratusan
Jantina	Lelaki	36.0
	Perempuan	64.0
Umur	Kurang dari 25 tahun	98.0
	26 hingga 30 tahun	2.0
Tahun Pengajian	Tahun Tiga	83.5
	Tahun Empat	16.5
Fakulti	FSS	10.5
	FEB	14.0
	FK	2.0
	FSKTM	2.5
	FSKPM	24.4
	FSGK	19.5
	FSTS	27.0
Pencapaian Akademik	CGPA 1.50 ke bawah	0
	CGPA 1.50 ke atas	4.5
	CGPA 2.00 hingga 2.50	21.5
	CGPA 2.50 hingga 3.00	48.5
	CGPA 3.00 hingga 3.50	22.5
	CGPA 3.50 hingga 4.00	3.5

Nota:

n = 200

FSS=Fakulti Sains Sosial; FEB=Fakulti Ekonomi & Business; FK=Fakulti Kejuruteraan
FSKTM=Fakulti Sains Komputer & Teknologi Maklumat; FSKPM=Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia;
FSGK=Fakulti Seni Gunaan & Kreatif; FSTS=Fakulti Sains & Teknologi Sumber; CGPA=Purata Nilai Gred Keseluruhan

Jadual 2 menunjukkan statistik asas, korelasi antara pembolehubah dan kebolehpercayaan alpha. Nilai min, sisihan piawai dan korelasi antara pembolehubah dengan nilai min berada di antara 5.1 dan 5.9, bererti tahap komunikasi, penyertaan, pemindahan latihan, psikososial dan prestasi akademik adalah berada di antara tahap tinggi (4) dan sangat tinggi (7). Dari segi korelasi, komunikasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan psikososial dan prestasi pengajian ($r=0.20$, $p=0.01$; $r=0.23$, $p=0.01$), dan penyertaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan psikososial ($r=0.22$, $p=0.01$). Dapatan

adalah peramal yang penting kepada psikososial dan prestasi, yang penting kepada psikososial. Pekali korelasi antara (prestasi dan penyertaan) dan pembolehubah bersandar (psikososial dan prestasi pengajian) mempunyai nilai yang rendah daripada 0.90, bererti data kajian ini bebas daripada masalah kolineariti (Hair et. al., 1998; Sekaran, 2000). Semua pembolehubah kajian ini mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih daripada 0.63, bererti skala pengukuran kajian ini mempunyai tahap kebolehpercayaan secara relatifnya adalah tinggi (Nunally & Bernstein, 1994).

Jadual 2: Statistik Asas, Kolerasi Pearson dan Kebolehpercayaan Alpha

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai	Korelasi Pearson					Kebolehpercayaan Alpha
			1	2	3	4	5	
1. Komunikasi	5.1	.44	1					0.65
2. Penyertaan	5.9	.49	.54**	1				0.66
3. Psikososial	5.7	.67	.20**	.22**	.08	1		0.75
4. Akademik	5.8	.59	.23**	-.01	-.05	.05	1	0.79

Nota: Korelasi adalah signifikan pada tahap *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001
Anggaran kebolehpercayaan ditunjukkan secara melintang (nilai 1).

Jadual 3: Keputusan Ujian Analisis Regresi Hierarki

Pembolehubah	Pembolehubah Bersandar (Psikososial)		Pembolehubah Bersandar (Prestasi Pengajian)	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
<u>Pembolehubah Kawalan</u>				
Jantina	.237	.191	-.097	-.110
Umur	.008	.171	.013	.111
Tahun Pengajian	.081	.087	.067	.064
Fakulti	-.114	-.182	.329	.282
CGPA	-.111	-.126	.139	.115
<u>Pembolehubah Tidak Bersandar</u>				
Komunikasi		.237***		.331***
Penyertaan		.146		-.164*
R ²	.105	.081	.150	.216
R ² Terlaras	.081	.161	.128	.187
F	4.47	6.40	6.75	7.50
R ²	.105	.087	.150	.066
F R ²	4.47	10.13	6.75	7.98

Nota: *p<0.05; **p<0.01;***p<0.001

Berdasarkan Model 2 dalam Jadual di atas, komunikasi antara mentor dan mente mempunyai korelasi yang positif dan signifikan dengan penambahbaikan psikososial dan prestasi pengajian ($\beta=0.24$, $p<0.001$), dan penyertaan mentor dan mentee mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan dengan prestasi pengajian ($\beta =-.16$, $p<0.001$). Manakala, penyertaan mentor dan mente tidak mempunyai korelasi yang positif dan tidak signifikan dengan psikososial ($\beta=0.15$, $p>0.05$). Dapatan ini menerangkan bahawa komunikasi antara mentor dan mente adalah peramal yang penting kepada penambahbaikan psikososial dan prestasi pengajian, dan penyertaan mentor dan mente adalah peramal yang penting kepada penambahbaikan prestasi pengajian. Penyertaan mentor dan mente bukanlah peramal yang penting kepada penambahbaikan psikososial. Oleh itu, ciri-ciri program mentoring bertindak sebagai peramal separuh dalam model program mentoring di organisasi kajian.

Dapatan in menunjukkan bahawa kehadiran mente dalam program mentoring membantu meningkatkan prestasi akademik mereka. Sebagai keseluruhannya, dapatan kajian ini menyokong literatur program mentoring (lihat Wood & Bandura, 1989; Vroom, 1964; Skinner, 1953).

antara mentor dengan mente dan penyertaan mentor dan mente dalam program mentoring adalah berlaku secara terbuka, aktif, jujur, mesra dan terikat dengan prosedur yang formal. Kebanyakan mente merasakan bahawa tahap amalan komunikasi dan penyertaan tersebut adalah tinggi. Keputusan ujian model kesan langsung mengenengahkan empat penemuan penting. Pertama, kebanyakan mente merasakan bahawa amalan komunikasi mampu meningkatkan psikososial. Dapatan kajian ini adalah selari dengan kajian dilakukan Gibson, Ivancevich & Donelly, 2000; Noe, 1998; Chemers, Oskamp & Costanzo, 1995; Muchinsky, 1997; Kram, 1985. Kedua, kebanyakan mente merasakan bahawa amalan komunikasi mampu meningkatkan prestasi pengajian. Dapatan turut menyokong kajian dahulu yang dilakukan oleh Ball & feiman-Nemser, 2001; Levin-Rozalis & Rosenstein, 2003; Zelditch, 1990. Ketiga, kebanyakan mente merasakan bahawa amalan penyertaan mampu meningkatkan prestasi pengajian. Dapatan ini menyokong kajian dahulu yang dilakukan oleh Raelin, (2000); Sambrook, (2001); Mayer, Miron, Aviram dan Sharifah, (2006). Keempat, kebanyakan mente merasakan bahawa amalan penyertaan tidak berupaya menambatkan psikososial. Dapatan ini menyokong kajian dahulu yang dilakukan oleh Siegel & Eckstein (2001)

Berdasarkan maklumat yang diperolehi dari temuduga mendalam, faktor-faktor yang menyebabkan penyertaan tidak berfungsi sebagai peramal kepada psikososial ialah: pertama, sikap mentee sendiri. Sebagai contoh, kebanyakan mente sekadar melibatkan diri dalam program mentoring bagi memenuhi kehendak peraturan yang ditetapkan (seperti berjumpa mentor untuk mendapat slip peperiksaan, slip markah peperiksaan, jamuan dan perkelahan). Sebaliknya, kebanyakan mente akan mencari dan berjumpa mentor di luar waktu kerja apabila menghadapi masalah yang kritikal seperti gagal dalam penilaian, tindakan disiplin dan ingin memohon asrama. Penglibatan seperti ini menyebabkan mentor tidak dapat memberi tumpuan yang mencukupi untuk membantu menambatkan psikososial. Kedua, kekurangan staf akademik. Sebagai contoh, nisbah mentor dan mente bagi program pengajian adalah sangat tidak seimbang. Sebagai contoh, pelajar Sarjana Muda Sains dalam Pembangunan Sumber Manusia mempunyai 120 pelajar manakala pensyarah program ini ialah 12 orang. Ketidakeimbangan ini menyebabkan mentor dan mente tidak berupaya mengadakan perbincangan secara mendalam dalam bentuk interpersonal atau/dan berkumpulan. Oleh itu, keadaan ini tidak dapat menambatkan psikososial mente.

Dari sudut pengkaedahan penyelidikan, prosedur mengumpul data yang dibentuk menggunakan kajian literatur, temuduga mendalam, kajian rintis and borang soalselidik telah membuktikan bahawa skala pengukuran kajian ini tahap kebolehpercayaan yang tinggi. Ini boleh membantu menghasilkan dapatan kajian yang boleh dipercayai. Dari sudut pengamal program mentoring, hasil kajian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk menambatkan rekabentuk dan pengurusan sistem mentoring. Sebagai contoh, merancang program latihan kemahiran menolong kepada pensyarah, menyediakan jadual perancangan program pembangunan pelajar supaya tidak bertindih dengan program mentoring, menyusun kurikulum universiti supaya program mentoring diberikan gred, dan polisi pengambilan pensyarah hendaklah mengutamakan mereka yang mempunyai pengalaman kerja selain kelayakan akademik yang bersesuaian. Sekiranya cadangan ini diberi pertimbangan yang sewajarnya, program mentoring boleh dilaksanakan secara terancang untuk mencapai matlamat dan strategi universiti.

Kesimpulan kajian ini perlu mengambil kira had-had kajian yang wujud. Pertama, kajian ini hanya dijalankan di sebuah universiti awam. Oleh itu, ia mencerminkan sistem mentoring yang dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Kedua, kajian ini hanya menumpukan kepada dua elemen sistem mentoring, iaitu komunikasi dan penyertaan. Elemen ini tidak menggambarkan keseluruhan amalan program mentoring di organisasi kajian. Ketiga, kajian ini hanya melaporkan ciri-ciri sistem mentoring yang dilaksanakan secara umum dalam organisasi kajian dan tidak membuat perbandingan di antara ciri-ciri sistem mentoring yang diamal dalam setiap fakulti di organisasi kajian. Keempat, kajian ini menggunakan pelajar sebagai sampel dan keputusan kajian ini hanya menggambarkan keberkesanan sistem mentoring dari perspektif pelajar sahaja. Kelima, analisis regresi *stepwise* hanya mampu mengukur prestasi pembolehubah kajian yang ditetapkan, tetapi tidak dapat mengesan faktor-faktor luaran yang mempengaruhi secara tak langsung psikososial dan prestasi pengajian. Batasan kajian di atas dapat mengurangkan keupayaan mengeneralisasikan dapatan kajian ini ke organisasi-organisasi yang lain.

apat dalam kajian ini dapat dijadikan sebagai panduan dalam kaedah penyelidikan bagi kajian akan datang. Pertama, ng berkaitan dengan sistem mentoring, penyertaan, psikososial, komunikasi dan prestasi pengajian perlu ditambah supaya dapat menghasilkan kesimpulan kajian yang lebih mantap. Kedua, elemen-elemen demografi responden dan organisasi perlu dimasukkan dalam kerangka konseptual kajian akan datang. Ini dapat digunakan untuk mengenalpasti ciri-ciri demografi responden dan organisasi yang mempunyai persamaan dan perbezaan dalam mempengaruhi keberkesanan sistem mentoring organisasi. Ketiga, perlu ditambah pembolehubah bersandar seperti kepuasan, komitmen, dan kepimpinan agar dapatan kajian ini akan menjadi lebih mantap. Keempat, kaedah kajian berturutan (*longitudinal study*) perlu digunakan kerana ia mampu mengambil kira perkara-perkara yang lebih dinamik dalam sampel data. Akhir sekali, pembolehubah moderator seperti pemindahan latihan dan iklim organisasi patut diambil kira dalam mengukur keberkesanan program mentoring agar dapat menghasilkan dapatan kajian yang lebih tepat. Cadangan di atas perlu diambil kira bagi memantapkan kajian akan datang

Kesimpulan

Dapatan kajian ini menunjukkan bahawa program mentoring hanya bertindak sebagai pembolehubah peramal separuh kepada psikososial dan prestasi pengajian di organisasi kajian. Dapatan ini menyokong separuh literatur kajian pogram mentoring yang kebanyakannya diterbitkan di negara Barat. Faktor luaran sistem mentoring telah dikenalpasti mempengaruhi peranan mentoring di organisasi kajian. Oleh yang demikian, kajian akan datang perlu memantapkan pelaksanaan amalan komunikasi dan penyertaan agar ia dapat bertindak sebagai satu elemen penting dalam sistem mentoring organisasi. Apabila mente merasakan bahawa program mentoring berupaya memindahkan latihan yang berguna, ini akan mendorong mente menambahbaikkan sikap dan tingkahlaku (contohnya, kepuasan, komitmen, prestasi, psikososial, kerjaya dan kepimpinan). Seterusnya, penambahbaikkan dalam aspek ini mampu mendorong mente untuk mencapai matlamat dan strategi universiti.

Rujukan

- American College of Nurse-Midwives. (1997). Core competencies for basic midwifery practice ACNM. Washington (DC).
- Bahniuk, M.H., and Hill, S.K. (1998). Promoting career success through mentoring. *Review of Business*, 19 (3), 4-7.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Bierema, L.L. (1996). How executive women learn corporate culture. *Human Resource Development Quarterly*, 7, 91-105.
- Cresswell, J.W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. London: SAGE Publications.
- Dennison, S. (2000). *A win-win peer mentoring guidebook: A practical manual for designing and managing a mentoring program*. Clemson, SC: National Dropout Prevention Center.
- Freebank, P. (2002). *Undergraduate Work Experience, In Alternative Approach Using Micro Business*, Journal Education and Training, Vol. 44, No. 36, No. 1, pp: 4-9.
- Fatimah Mohamad Akib (2003). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberkesanan system mentoring di IPTA. Projek Tahun Akhir. *Laporan Tidak Diterbitkan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Fazilah Idris, (2002). Kaedah berkesan membantu pelajar mengendalikan dan menyediakan projek bahasa Inggeris, Pembelajaran dan Pengajaran. Projek Tahun Akhir. *Laporan Tidak Diterbitkan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Friday, E., and Friday, S.S. (2002). Formal mentoring: Is there a strategic fit? *Management Decision*, 40 (2), 152-157.

- advantage: Perceived career experiences of protege v. Non
al Behaviour, 10, 309-20.
- Mentoring: New strategies and challenges. San Francisco, CA:
Sage.
- Gibb, S. (1994). Inside corporate mentoring schemes: The development of a conceptual framework.
Personnel Review, 23 (3), 47-60.
- Goldstein, I.L., and Ford, J.K. (2002). *Training in organizations*. Wadsworth: Thomson Learning.
- Gregson, K. (1994). Mentoring. *Employee Counseling Today*, 6 (4), 26-7.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th
Ed). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hawkey, K. (1997). Roles, responsibilities, and relationships in mentoring: A literature
Review and agenda for research. *Journal of Teacher Education*, 48 (5), 325-35.
- Hunt, D.M., and Michael, C. (1983). Mentoring a career training and developing tool. *Academy of
Management Review*, 8, 475-85.
- Ilgen, D.R., and Klein, H.W. (1989). Individual motivation and performance: Cognitive influences on
effort and choice. In Campbell, J.P., and Campbell, R.J. *Productivity in Organizations*. San
Francisco: Jossey-Bass.
- Irving, E.S., Moore, W. D., Hamilton, R. J., (2003). Mentoring for high ability school students.
Education and Training. 45(2), 100-109.
- Johnson, S.K., Geroy, G.D., and Griego, O.V. (1991). The mentoring model theory: dimensions in
mentoring protocols. *Career Development International*, 4 (7), 384-391.
- Kleinman, G., Siegel, P.H., and Eckstein, C. (2001). Mentoring and learning: the case of CPA firms.
Learning and Organization Development Journal, 22 (1), 22-33.
- Kram, K. (1985). *Mentoring at work: Developing relationships in organisational life*. IL: Scott,
Foresman Glenview.
- Kram, K. & Isabella, L. (1985). Alternatives to mentoring. *Academy of Management Journal*, 28, 4861.
- Low, G.T., Chong, K.C., and Walker, A. (1994). Passing on the baton. *International Journal of
Educational Management*, 8 (3), 35-37.
- Murray, M. (1991). *Beyond the myths and magic of mentoring: How to facilitate an effective
mentoring program*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Nelson ak Peter (2000). Persepsi pelajar terhadap proses pelaksanaan sistem mentoring di IPTA. Projek
Tahun Akhir. *Laporan Tidak Diterbitkan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Northcott, N. (2000). Mentoring in nursing. *Nursing Management*, 7 (3), 30-2.
- Nunally, J.C., and Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw- Hill.
- Oliver C. and Aggleton, P. (2002). *Mentoring For Professional Development in Health Promotion: A
Review of Issues Raised By Recent Research*, Institute Of Education, UK. Universiti of London.
102 (1), 30-38.
- Raelin, A. (2000). Work-based learning: *The new frontier of management development*. Reading, MA:
Addison-Wesley.
- Ragins, B.R. (1999). Mentor functions and outcomes: a comparison of men and women in formal and
informal mentoring relationship. *Journal of Applied Psychological*, 84 (4), 529-549.
- Roche, G.R. (1979). Much ado about mentors. *Havard Business Review*, 57 (1), 14-28.
- Russell, J.E.A., and Adams, D.M. (1997). The changing nature of mentoring in organizations: An
introduction to the special issue on mentoring in organizations. *Journal of Vocational Behavior*,
51, 1-14.
- Sambrook, S. (2001). Developing a model of factors influencing work-related learning: Findings from
two research projects. *EERA Conference on Educational Research*. Charles de Gaulle
University, September, Lille.
- Scandura, T.A., and Williams, E.A. (2004). *Mentoring and Transformational Leadership; The Role
Mentoring of Supervisory Career Mentoring*, Journal of Vocational Behaviour, Vol. 65, Issue 3,
pp: 448-468.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. New York:
John Wiley & Sons, Inc.
- Skinner, B.F. (1953). *Science and human behavior*. New York: Free Press.



Your complimentary
use period has ended.
Thank you for using
PDF Complete.

ASEMAL5, 18-19 Ogos 2007, The Legend Hotel, Kuala Lumpur/Versi:30 Julai 2007

[Click Here to upgrade to
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- Mentoring for New School Leaders, *Journal of Education*, Vol. 5, No. 2, pp: 65-80.
- Graduate recruitment and Selection: Implication for the HE, *Graduate and Small Business Recruits*, Career Development International, Vol. 5, No. 2, pp: 65-80.
- Stewart, J., and Knowless, V. (2003). Mentoring in undergraduate business management programmes. *Journal of European Industrial Training*, 27 (2/3/4), 147-159.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wanguri, D.M. (1996). Diversity, perceptions of equity, and communicative openness in the workplace. *The Journal of Business Communication*, 33 (4), 443-57.
- Webster. (1989). *Webster's collegiate dictionary*. Springfield, MA: Merian-Webster, Inc.
- Wood, R., and Bandura, K. (1994). Being an international manager. *European Management Journal*, 12, 49-58.
- Woodd, M. (1997). Mentoring in further and higher education: Learning from the literature. *Education + Training*, 39 (90), 333-343.
- Young, A.M., and Perrewew, P.L. (2000). The exchange relationship between mentors and proteges: The development of a framework. *Human Resource Management*, 10 (2), 177-209.
- Zuraidah Abdul Rahman, Zaiton Hassan, Masiniah Marzuki, Jamayah Saili, Sabasiah Hussin, Abdul Halim Busari dan Salmah Mohd Yusoff. (2004). *Pengenalan mentoring di Institusi Pengajian Tinggi*. Ibsbuku, Kuala Lumpur.