

HUBUNGAN KOMUNITI PEMBELAJARAN PROFESIONAL (PLC) DENGAN KOMITMEN GURU

(THE RELATIONSHIP OF PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY (PLC) WITH TEACHERS'
COMMITMENT)

ABDULLAH, S.^{1*} – TAAT, M. S.¹

¹ *Fakulti Psikologi dan Pendidikan, Universiti Malaysia Sabah (UMS), Sabah, Malaysia.*

**Penulis penghubung
e-mail: sunaidahabdullah[at]yahoo.com*

(Received 20th November 2024; revised 02nd January 2025; accepted 11th January 2025)

Abstrak. Kajian ini dilakukan bertujuan untuk mengenal pasti hubungan Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) dengan komitmen guru dalam kalangan guru sekolah menengah harian biasa bantuan penuh kerajaan di negeri Sabah. Kajian berbentuk bukan jenis eksperimental ini menggunakan kaedah tinjauan dan menggabungkan dua teknik pensampelan kebarangkalian untuk mendapatkan sampel. Dua set soal selidik iaitu TCM Employee Commitment Survey dan Learning Community Questionnaire Revised digunakan untuk mendapatkan data daripada 379 responden guru. Data dianalisis menggunakan perisian Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Version 21. Berpandukan analisis deskriptif, didapati PLC dan komitmen berada pada tahap tinggi. Berdasarkan analisis statistik inferensi, ujian-t bagi PLC berdasarkan jantina adalah tidak signifikan ($t=1.04$, $df=377$, $p>0.05$) yang menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan PLC berdasarkan jantina. Sementara ujian ANOVA sehala berdasarkan umur juga adalah tidak signifikan ($F=.788$, $df=375$, $p>0.05$) tetapi berdasarkan tempoh perkhidmatan ujian ANOVA adalah signifikan ($F=9.83$, $df=375$, $p<0.05$). Manakala hasil ujian-t bagi komitmen guru berdasarkan jantina menunjukkan hasil yang signifikan ($t=2.86$, $df=377$, $p<0.05$) yang menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru berdasarkan jantina. Ujian ANOVA sehala bagi komitmen berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan pula menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Ini bermakna tidak terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan. Melalui ujian Kolerasi Pearson didapati terdapat hubungan signifikan yang positif dengan kekuatan yang lemah ($r=.454$, $p<0.01$) PLC dengan komitmen guru. Kajian mencadangkan agar PLC diamalkan pada tahap tinggi memandangkan terdapat hubungan signifikan yang positif PLC dengan komitmen guru.

Katakunci: *komuniti pembelajaran profesional, komitmen guru, kolerasi, signifikan*

Abstract. This study was aimed at identifying the relationship of Professional Learning Community (PLC) with teachers' commitment among teachers in normal daily government-aided secondary schools in Sabah. The non-experimental study utilised the observation method by combining two variable sampling techniques to obtain samples. Data were collected using two sets of adapted questionnaires from the TCM Employee Commitment Survey and Learning Community Questionnaire Revised and administered to 379 teachers. The data were analysed using the Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) Version 21. Based on the descriptive analysis, it showed that the practice of PLC and teachers' commitment were at high level. Based on the inferential analysis, t-test based on PLC showed insignificant finding ($t=1.04$, $df=377$, $p>0.05$), which indicated there was no difference of the practice of PLC based on gender. While the one-way ANOVA test based on age is also insignificant ($F=.788$, $df=375$, $p>0.05$) but based on the length of service the ANOVA test was significant ($F=9.83$, $df=375$, $p<0.05$). The result of the t-test for teachers' commitment based on gender showed a significant result ($t=2.86$, $df=377$, $p<0.05$). Whilst, a one-way ANOVA test for commitment based on age and length of service showed an insignificant results as well. This means that there was no significant difference in teachers' commitment based on age and length of service. Through the Pearson Correlation test, there was a significant positive relationship between PLC and teachers' commitment with weak strength ($r=.454$,

$p < 0.01$). This study suggests teachers to practise PLC at a high level as there is a significant positive relationship between PLC and teachers' commitment.

Keywords: *professional learning community, teachers' commitment, correlation, significant*

Pengenalan

Komitmen guru merupakan faktor penting dalam pengurusan organisasi. Kecemerlangan sebuah organisasi banyak bergantung kepada komitmen ahli di dalam organisasi tersebut. Begitu juga dengan kejayaan sebuah sekolah, komitmen kerja guru terhadap tugas dan tanggungjawab mereka merupakan aset penting untuk kecemerlangan sekolah (Lewis dan Wray, 2014; Kamaruddin, 2008; Jaafar, 2004). Justeru, komitmen guru perlu diberi perhatian serius memandangkan ia berupaya meningkatkan pencapaian akademik pelajar dan juga prestasi sekolah (Ambotang dan Bayong, 2018; Mohamad et al., 2017; Hamid et al., 2013; Stan, 2013; Karim and Rehman, 2012). Komuniti pembelajaran profesional (PLC) berupaya meningkatkan komitmen guru di sekolah (Ab Rahman, 2021). Hal ini disebabkan PLC yang diamalkan mengikut prosedur yang digariskan dan diamalkan secara berterusan akan memudahkan guru-guru bekerjasama antara satu sama dengan lain dan memperbaiki amalan pengajaran (Choo, 2019). Selain itu, PLC yang tinggi dan berkesan dalam kalangan guru akan berupaya meningkatkan pencapaian akademik pelajar (Ismail, 2020; Schaap et al., 2019).

Permasalahan kajian

Isu yang timbul berkaitan komitmen guru ialah pencapaian murid yang kurang memberangsangkan, ponteng kerja, menyalahgunakan surat kebenaran cuti dan cenderung mempunyai tingkah laku kerja yang negatif (Shafiq dan Rana, 2016; Nordin, 2012; Selamat dan Nordin, 2012; Hayden, 2011). Selain itu, menurut Ghavifekr et al. (2014) mengatakan bahawa di sekolah masih terdapat segelintir guru yang mempamerkan sikap yang tidak bertanggungjawab seperti hadir lewat ke sekolah dan mengelakkan daripada menerima tugas selain menggunakan kaedah pengajaran yang lama dan enggan berubah mengikut arus perubahan. Sementara isu berkaitan PLC pula ialah guru sukar memahami prinsip pelaksanaan PLC, membebankan guru, menjejaskan produktiviti guru serta bercanggah dengan amalan pengajaran dan pembelajaran tradisional. Kesannya tahap amalan PLC dalam kalangan guru di Malaysia masih lagi rendah, tidak mencapai piawaian yang ditentukan dan sekaligus mewujudkan jurang perbezaan amalan PLC antara guru mengikut sekolah, daerah dan negeri. Perbezaan akan lebih ketara apabila melibatkan aspek jantina, umur dan tempoh perkhidmatan guru (Mei Kin dan Abdull Kareem, 2021; Ismail et al., 2020; Tai and Omar, 2019). Selain itu juga, kebanyakan kajian mendapati guru sering merungut mengenai masa untuk menjalankan aktiviti PLC (Saad, 2019; Keong et al., 2018; Kho-Yar, 2018; Saad et al., 2017; Mohamad Yusoff et al., 2016; Chuan et al., 2013).

Kajian literatur menunjukkan masih kurang penyelidikan dijalankan berkaitan pemboleh ubah PLC dan komitmen guru dalam bidang pendidikan khususnya di negeri Sabah (Idi et al., 2021). Daripada perspektif lokasi geografi sekolah, tinjauan mendapati daripada 39 kajian empirikal yang dijalankan sebanyak 9 kajian menumpukan kepada Malaysia, 23 kajian daripada semua negeri di Semenanjung Malaysia kecuali Terengganu dan hanya 7 kajian daripada Sabah dan Sarawak. Sehingga kini terdapat kekurangan dalam kajian berkaitan tajuk PLC dan hubungannya dengan komitmen guru

sama ada di Barat, di Malaysia mahupun di Indonesia (Majzub, 2009). Justeru kajian ini dilakukan untuk memenuhi kelompangan tersebut.

Objektif dan hipotesis kajian

Objektif kajian ini bertujuan: (1) Mengenal pasti perbezaan skor min PLC dan komitmen guru berdasarkan jantina; (2) Mengenalpasti perbezaan skor min PLC dan komitmen guru berdasarkan umur; (3) Mengenalpasti perbezaan skor min PLC dan komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan; dan (4) Mengenal pasti hubungan yang signifikan PLC dengan komitmen guru. Hipotesis kajian pula adalah:

H01: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan jantina.

H02: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan umur.

H03: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H04: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan jantina.

H05: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan umur.

H06: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan.

H07: Tidak terdapat hubungan yang signifikan PLC dengan komitmen guru.

Sorotan literatur

Komitmen guru

Komitmen adalah kesetiaan dan kehendak seseorang untuk terus berada di dalam organisasi bagi memenuhi visi dan misi (Mohammadian dan Amirkabiri, 2014). Komitmen boleh didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk kekal bersama organisasi iaitu suatu ikatan psikologi antara pekerja dan organisasi (Daud, 2010). Yahya et al. (2008) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan individu yang kuat untuk kekal menjadi ahli sesebuah organisasi walaupun wujud peluang untuk bertukar pekerjaan. Oleh itu, terdapat dua aspek yang dapat disimpulkan daripada tafsiran komitmen yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi iaitu aspek kesetiaan dan aspek penglibatan (Daud, 2010). Konsep komitmen dalam kajian ini ialah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajipan sebagai guru yang dapat melahirkan tanggungjawab dan sikap positif serta inovatif terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Sehubungan dengan itu, guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan kerjayanya dalam melahirkan keberhasilan dan kemenjadian murid. Menurut Booker dan Osmadi (2013) segala komitmen yang diberikan terhadap organisasi dapat meningkatkan tadbir urus yang lebih cemerlang dan seterusnya menjana peningkatan produktiviti. Produktiviti sesebuah organisasi akan merosot apabila komitmen ahli organisasi terhadap tugasnya terganggu bila mana seseorang itu tidak lagi berpuas hati terhadap tugasnya.

Kajian ini menggunakan model tiga komponen komitmen organisasi yang dibangunkan oleh Meyer dan Allen (2004). Berpandukan pada model tersebut terdapat tiga komponen organisasi. Pertama adalah komitmen afektif iaitu keterikatan emosi terhadap organisasi. Kedua merupakan komitmen berterusan iaitu kebimbangan terhadap kos yang bakal ditanggung ahli sekiranya meninggalkan organisasi dan tiada

usaha melakukan pekerjaan lain. Ketiga merupakan komitmen normatif iaitu keterikatan berpunca daripada perasaan terhutang budi terhadap organisasi dan berasa wajib terus bekerja disebabkan berhadapan dengan tekanan daripada orang lain.

Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC)

Budaya kolaborasi merupakan salah satu elemen utama dalam PLC bagi memastikan kelestarian penambahbaikan sekolah berjalan dengan lancar (Lee dan Louis, 2019). Berdasarkan dapatan kajian terhadap PLC di negara-negara maju seperti Finland, Singapura dan Kanada, didapati program Komuniti Pembelajaran Profesional (PLC) di negara berkenaan telah menunjukkan kesan yang baik terhadap pencapaian pelajar di mana pelajar-pelajar mereka telah dapat meningkatkan prestasi dan mendapat keputusan yang tinggi dalam penilaian peperiksaan antarabangsa. Menurut Fullan (2015), PLC merujuk kepada budaya sekolah yang menggalakkan pembelajaran dalam kalangan guru di sekolah; budaya di mana mengajar bukan dianggap kerja masing-masing, tetapi lebih kepada budaya kolaboratif untuk mendapatkan maklum balas dan melaksanakan penambahbaikan. Dalam kajian ini, PLC ditakrifkan sebagai aktiviti kolaborasi di mana profesional yang terdiri daripada pentadbir dan guru terus mencari dan berkongsi pembelajaran untuk meningkatkan keberkesanan mereka untuk pelajar dan bertindak atas apa yang mereka pelajari. Menurut DuFour (2004) PLC merujuk kepada para pendidik yang komited dan bekerja secara kolaboratif serta berterusan dalam membuat inkuiri atau kajian tindakan untuk mencapai prestasi murid yang lebih baik (DuFour, 2004). Guru menganggap diri mereka sebagai pelajar dan bekerja secara bersama untuk memperbaiki amalan pengajaran dan juga pembelajaran pelajar (Hirsh dan Hord, 2009). Manakala Taylor (2006) mendefinisikan PLC sebagai sekolah di mana pihak pentadbir membentuk budaya yang berkaitan dengan cabaran dan isu yang berkaitan dengan pembelajaran pelajar dalam suasana pembelajaran yang berterusan untuk semua. Terdapat lima dimensi PLC yang diketengahkan dalam kajian ini. Dimensi-dimensi tersebut adalah kepimpinan yang dikongsi dan disokong, nilai dikongsi bersama, pembelajaran kolektif dan aplikasi, amalan perkongsian personal dan persekitaran yang menyokong.

Instrumen dan Metod Kajian

Kajian ini berbentuk jenis bukan eksperimental yang menggunakan kaedah tinjauan sampel. Pendekatan kuantitatif digunakan bagi memperoleh data dengan menitik beratkan kebolehpercayaan dan kesahannya. Populasi kajian adalah guru sekolah menengah harian biasa kerajaan seramai 7999 orang. Berlandaskan jadual Krejcie dan Morgan (1970) sebanyak 379 orang guru yang terlibat sebagai responden di mana maklum balas soal selidik yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis. Sampel diperoleh dengan menggabungkan dua pensampelan kebarangkalian meliputi kaedah kelompok dan rawak mudah. Komitmen guru diukur menggunakan TCM Employee Commitment Survey (Meyer and Allen, 2004) manakala PLC diukur menggunakan Learning Community Questionnaire Revised (Hirsh dan Hord, 2009). Kedua-dua instrumen berkenaan telah diberi kebenaran untuk diguna dan diadaptasi oleh pemilik asal. Kedua-dua instrumen berkenaan juga telah menjalani *back to back translation*. Kajian rintis telah dijalankan terlebih dahulu untuk menguji kesahan konstruk (analisis faktor) dan kebolehpercayaan (Alpha Cronbach) alat ukur kajian. Kesempurnaan atau kecukupan item telah ditentukan terlebih dahulu sebelum melakukan analisis faktor.

Pallant (2020) berpendapat terdapat dua pengukuran statistik yang berupaya menentukan jika data berkenaan sesuai atau tidak menjalankan analisis faktor iaitu kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser-Meyer Olkin measure of sampling adequacy) dan ujian kesferaan Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity). Bin Darusalam dan Hussin (2016) menegaskan penentuan aras diterima ialah nilai $>.600$, $\text{sig}=p<.000$. Menurut Lay et al. (2016) nilai ujian kesferaan Bartlett yang besar serta signifikan penting bagi membolehkan analisis faktor dilaksanakan. Pallant (2020) berpendapat Bartlett's Test of Sphericity berupaya mengenal pasti sama ada kolerasi item memadai bagi melakukan analisis faktor dengan nilai kesignifikan $p<.05$. Bagi tujuan kesahan, sebanyak 23 item pemboleh ubah komitmen guru meliputi tiga dimensi iaitu komitmen afektif, berterusan dan normatif dimuatkan untuk dianalisis. Keputusan ujian kesferaan Bartlett didapati besar dan signifikan ($\chi^2=3758.766$, $\text{df}=253$, $p<.05$) (*Jadual 1*), manakala, nilai ujian sukatan kecukupan pensampelan Kaiser-Meyer-Olkin adalah .92, jauh lebih tinggi daripada nilai .60 yang disarankan.

Jadual 1. Ujian KMO Bartlett Item Komitmen.

Kategori	Frekuensi
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.915
Approx. Chi-Square	3758.766
Bartlett's Test of Sphericity	
df	253
Sig.	.000

Manakala sebanyak 25 item variabel PLC dimuatkan untuk dianalisis. *Jadual 2* menunjukkan keputusan ujian kesferaan Bartlett adalah besar dan signifikan ($\chi^2=2570.333$, $\text{df}=300$, $p<.05$). Nilai ujian Kaiser-Meyer-Olkin adalah .88. Oleh itu sifat kebolehfaktorannya dapat diandaikan dan ujian kebolehpercayaan boleh dijalankan. Berdasarkan kepada dapatan analisis faktor tidak terdapat item yang mempunyai cross loading manakala tiada item mempunyai nilai faktor muatan di bawah 0.4. Oleh itu, tiada item yang perlu digugurkan. *Jadual 3* menunjukkan keputusan ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach. Nilai pekali Alpha Cronbach pembolehubah komitmen guru ialah .874 dengan jumlah instrumen sebanyak 23 item manakala PLC adalah .941 dengan 25 item instrumen. Hal ini memberikan petanda bahawa kebolehpercayaan item konstruk kajian adalah tinggi dan sesuai berpandukan saranan Hair et al. (2006) dan Konting (1990).

Jadual 2. Ujian KMO Bartlett Item PLC.

Kategori	Frekuensi
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	.875
Approx. Chi-Square	2570.333
Bartlett's Test of Sphericity	
df	300
Sig.	.000

Jadual 3. Keputusan ujian kebolehpercayaan Alpha Cronbach.

Kategori	Alpha Cronbach	Jumlah item
Amalan PLC	.941	25
Komitmen	.874	23

Dapatan dan Perbincangan Kajian

Perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan jantina

H01: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan jantina.

Hipotesis kajian ini (H01) diuji menggunakan teknik perbandingan group statistics bertujuan membandingkan skor min kumpulan melalui Ujian-t (*Independent Samples Test*). Aras signifikan yang ditetapkan adalah $p < 0.05$. Manakala ujian persamaan varian Levene digunakan bertujuan memastikan ketepatan data yang didapati. *Jadual 4* menunjukkan dapatan ujian yang memaparkan hasil analisis perbandingan skor min guru lelaki dan perempuan. Analisis sampel kajian ini (N=379) menunjukkan terdapat perbezaan skor min sebanyak 0.038 di antara kedua-dua kumpulan responden berkaitan PLC. Skor min lelaki (M=4.030, SP=.328, N=133) adalah lebih tinggi berbanding skor min perempuan (M=3.992, SP=.349, N=246). Nilai min yang lebih tinggi bagi kumpulan responden lelaki menunjukkan mereka mempunyai amalan PLC yang lebih tinggi berbanding responden perempuan. *Jadual 5* menunjukkan analisis ujian-t PLC berdasarkan jantina. Dapatan ujian-t, hasil yang diperoleh adalah tidak signifikan ($t=1.04$, $df=377$, $p>0.05$). Hal ini bermaksud, Hipotesis Nul 1 (H01) adalah gagal ditolak. Justeru, dapatan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan PLC antara guru lelaki dan perempuan dalam populasi kajian.

Jadual 4. Analisis deskriptif perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan jantina.

Kategori	Jantina	N	Min	Sisihan piawai
Amalan PLC	Lelaki	133	4.030	.328
	Perempuan	246	3.992	.349

Jadual 5. Analisis ujian-t amalan PLC berdasarkan jantina.

Kategori	Ujian Levene bagi kesamaan varians	Ujian-t bagi kesamaan min			Perbezaan skor min		
		Nilai F	Nilai P	Nilai T		df	Nilai P
Amalan PLC	Kesamaan varians diambil kira	.862	.354	1.04	377	.297	.038
	Kesamaan varians tidak diambil kira			1.064	285.929	.288	.038

Perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan umur

H02: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan umur.

Untuk menguji hipotesis nul di atas, ujian ANOVA sehalu digunakan. *Jadual 6* menunjukkan analisis deskriptif menunjukkan kumpulan umur 50 ke atas mempunyai min amalan PLC yang tertinggi (M=4.090, SP=.288) manakala kumpulan umur 40 hingga 49 mempunyai skor min amalan PLC yang paling rendah (M=3.992, SP=.331). *Jadual 7* menunjukkan hasil ujian ANOVA sehalu amalan PLC bagi keempat-empat kumpulan umur adalah tidak signifikan dengan nilai .501. Oleh itu, hipotesis nul di atas adalah gagal ditolak. Ini bermakna bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan PLC berdasarkan umur.

Jadual 6. Analisis deskriptif bagi perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan umur.

Kategori	Umur	N	Min	Sisihan piawai
----------	------	---	-----	----------------

Amalan PLC	25-29	39	4.009	.288
	30-39	184	3.998	.368
	40-49	122	3.992	.331
	50 dan ke atas	34	4.090	.288
Jumlah		379	4.005	.342

Jadual 7. Keputusan ujian ANOVA sehala bagi perbezaan amalan PLC berdasarkan umur.

Kategori	Hasil tambah kuasa dua	df	Min kuasa dua	Nilai F	Nilai P
Antara Kumpulan	.278	3	.093	.788	.501
Dalam Kumpulan	44.056	375	.117		
Jumlah	44.333	378			

Perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan tempoh perkhidmatan

H03: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan PLC berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Untuk menguji hipotesis nul di atas, ujian ANOVA sehala digunakan. *Jadual 8* menunjukkan analisis deskriptif bagi perbezaan skor min amalan PLC guru berdasarkan tempoh perkhidmatan. Kumpulan tempoh perkhidmatan kurang 5 tahun mempunyai min amalan PLC yang tertinggi ($M=4.192$, $SP=.376$), diikuti oleh kumpulan tempoh perkhidmatan 5 hingga 10 tahun ($M=4.068$, $SP=.328$). Seterusnya diikuti kumpulan umur lebih 15 tahun ($M=4.045$, $SP=.284$). Akhirnya kumpulan tempoh perkhidmatan 11 hingga 15 tahun mempunyai min amalan PLC yang paling rendah ($M=3.893$, $SP=.359$). *Jadual 9* pula menunjukkan hasil ujian ANOVA sehala yang signifikan ($p<.05$). Oleh itu, hipotesis nul tersebut adalah ditolak. Ini bermakna bahawa terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan PLC guru bagi sekurang-kurangnya dua kumpulan tempoh perkhidmatan.

Jadual 8. Analisis deskriptif bagi perbezaan skor min amalan PLC berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Kategori	Tempoh perkhidmatan	N	Min	Sisihan piawai
Amalan PLC	<5 tahun	26	4.192	.376
	5-10 tahun	97	4.068	.328
	11-15 tahun	139	3.893	.359
	>15 tahun	117	4.045	.284
Jumlah		379	4.005	.342

Jadual 9. Keputusan ujian ANOVA sehala bagi perbezaan amalan PLC berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Kategori	Hasil tambah kuasa dua	df	Min kuasa dua	Nilai F	Nilai P
Antara Kumpulan	3.234	3	1.078	.9835	.000
Dalam Kumpulan	41.100	375	.110		
Jumlah	44.333	378			

Perbezaan skor min komitmen berdasarkan jantina

H04: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan jantina.

Hipotesis kajian ini (H04) diuji menggunakan teknik perbandingan group statistics bertujuan membandingkan skor min kumpulan melalui Ujian-t (Independent Samples Test). Penetapan aras signifikan adalah $p < 0.05$. Manakala ujian persamaan varian Levene digunakan bertujuan memastikan ketepatan data yang didapati. *Jadual 10* menunjukkan analisis ujian-t komitmen guru berdasarkan jantina. Analisis bagi sampel kajian ini ($N=379$) menunjukkan terdapat perbezaan skor min sebanyak 0.164 antara kedua-dua kumpulan responden berkaitan komitmen guru. Analisis menunjukkan skor min lelaki ($M=4.150$, $SP=.448$, $N=133$) lebih tinggi berbanding skor min guru perempuan ($M=3.985$, $SP=.346$, $N=256$). Nilai min yang lebih tinggi bagi kumpulan guru lelaki menunjukkan mereka mempunyai komitmen yang lebih tinggi berbanding kumpulan guru perempuan. Berdasarkan hasil ujian-t, keputusan diperoleh menunjukkan hasil yang signifikan ($t=2.86$, $df=377$, $p < .05$). Hal ini bermaksud, hipotesis nul 4 (H04) adalah ditolak. Justeru dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan yang signifikan skor min komitmen antara guru lelaki dan perempuan dalam populasi kajian.

Jadual 10. Analisis ujian-t komitmen guru berdasarkan jantina.

Kategori	Ujian Levene bagi kesamaan varians	Ujian-t bagi kesamaan min			Perbezaan skor min		
		Nilai F	Nilai P	Nilai T			
Komitmen Guru	Kesamaan varians diambil kira	3.927	.048	2.865	377	.004	.164
	Kesamaan varians tidak diambil kira			2.908	282.506	.004	.164

Perbezaan skor min komitmen berdasarkan umur

H05: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan umur.

Untuk menguji hipotesis nul di atas, ujian ANOVA sehalu digunakan. Analisis deskriptif menunjukkan kumpulan umur 50 ke atas mempunyai min komitmen yang tertinggi ($M=4.136$, $SP=.493$). Seterusnya, kumpulan umur 25 hingga 29 tahun ($M=4.074$, $SP=.430$) dan kumpulan umur 30 hingga 39 tahun ($M=4.034$, $SP=.571$). Akhirnya, kumpulan umur 40 hingga 49 tahun mempunyai min komitmen yang paling rendah ($M=4.020$, $SP=.537$). *Jadual 11* menunjukkan analisis inferensi ujian ANOVA sehalu. Hasil ujian menunjukkan ujian ANOVA sehalu yang tidak signifikan iaitu .706 ($p > .05$). Ini bermakna bahawa hipotesis nul tersebut gagal ditolak. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min komitmen guru berdasarkan kumpulan umur.

Jadual 11. Analisis ujian ANOVA sehalu bagi perbezaan komitmen guru berdasarkan umur.

Kategori	Hasil tambah kuasa dua	df	Min kuasa dua	Nilai F	Nilai P
Antara Kumpulan	.409	3	.136	.466	.706
Dalam Kumpulan	109.818	375	.293		
Jumlah	110.227	378			

Perbezaan skor min komitmen berdasarkan tempoh perkhidmatan

H06: Tidak terdapat perbezaan skor min yang signifikan komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Untuk menguji hipotesis nul di atas, Ujian ANOVA sehalu digunakan. Analisis deskriptif menunjukkan tempoh perkhidmatan 15 tahun ke atas mempunyai min komitmen yang tertinggi (M=4.132, SP=.494). Seterusnya, kumpulan tempoh perkhidmatan 5 hingga 10 tahun (M=4.044, SP=.542) dan diikuti dengan kumpulan tempoh perkhidmatan 11 hingga 15 tahun (M=3.989, SP=.578). Akhirnya, kumpulan tempoh perkhidmatan kurang daripada 5 tahun mempunyai min komitmen yang paling rendah (M=3.921, SP=.477). *Jadual 12* menunjukkan analisis inferensi ujian ANOVA sehalu. Hasil ujian menunjukkan ujian ANOVA sehalu yang tidak signifikan iaitu .706 ($p > .05$). Ini bermakna bahawa hipotesis nul tersebut gagal ditolak. Oleh itu, tidak terdapat perbezaan yang signifikan skor min komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Jadual 12. Keputusan ujian ANOVA sehalu perbezaan komitmen guru berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Kategori	Hasil tambah kuasa dua	df	Min kuasa dua	Nilai F	Nilai P
Antara Kumpulan	1.734	3	.578	1.999	.114
Dalam Kumpulan	108.493	375	.289		
Jumlah	110.227	378			

Hubungan PLC dengan komitmen guru

H07: Tidak terdapat hubungan yang signifikan PLC dengan komitmen guru.

Keputusan nilai koefisien ujian korelasi Pearson bagi jumlah sampel kajian (N=379) adalah ditunjukkan dalam *Jadual 13*. Dapatan kajian membuktikan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara PLC ($r=.454$, $p < .01$) dengan komitmen guru. Kekuatan hubungan didapati lemah berpandukan indeks kolerasi seperti yang dicadangkan. Oleh kerana dapatan menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel kajian, maka Hipotesis Nul 7 (H07) ditolak. Justeru, hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan variabel budaya sekolah dengan variabel komitmen guru. Ini bermaksud bahawa semakin meningkat amalan PLC, semakin meningkat komitmen guru dengan kolerasi yang lemah.

Jadual 13. Analisis korelasi Pearson di antara PLC dengan komitmen guru.

Kategori	Komitmen guru	
PLC	Korelasi Pearson	.454**
	Nilai p	.000
	N	379

Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang kecil antara kedua-dua kumpulan responden berkaitan komitmen guru dengan responden lelaki mempunyai skor min yang lebih tinggi berbanding responden perempuan. Dapatan ini bercanggah dengan dapatan Erdogan dan Cavli (2019), Messner (2017) serta Sarwar dan Ashrafi (2014) yang mendapati responden perempuan mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding responden lelaki. Begitu juga dengan hasil dapatan Klag dan Bradley (2004) dan disokong oleh Shokory et al. (2005). Manakala mengikut kajian Mohd Yusoff dan Saidin (2017), mereka mendapati bahawa guru perempuan lebih komited bekerja berbanding guru lelaki dan guru yang mempunyai tempoh perkhidmatan yang lebih panjang pula mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi berbanding dengan

guru yang baru berkhidmat. Berdasarkan hasil ujian-t, keputusan yang diperoleh menunjukkan hasil signifikan yang memberi makna bahawa Hipotesis Nul (H_0) adalah ditolak. Hal ini bermakna terdapat perbezaan yang signifikan komitmen guru antara responden lelaki dan responden perempuan di negeri Sabah. Justeru dapatan ini menunjukkan guru lelaki mempunyai tahap komitmen yang lebih tinggi terhadap pemboleh ubah komitmen guru berbanding responden guru perempuan. Dapatan kajian ini tidak sealiran atau bercanggah dengan dapatan kajian Palta (2019) dan Anari (2012). Begitu juga dengan dapatan Mohamad et al. (2017). Dapatan kajian menunjukkan terdapat perbezaan skor min yang kecil antara kedua-dua kumpulan responden berkaitan PLC. Kewujudan perbezaan nilai berkenaan biar pun agak kecil namun tetap memberikan petunjuk iaitu guru lelaki mengamalkan PLC pada tahap tinggi berbanding guru perempuan.

Berdasarkan dapatan ujian-t, hasil kajian diperoleh berkaitan pemboleh ubah PLC berdasarkan jantina adalah tidak signifikan. Hal ini bermakna tidak terdapat perbezaan PLC antara responden guru lelaki dan perempuan. Begitu juga dengan hasil kajian pemboleh ubah PLC berdasarkan umur yang menunjukkan keputusan yang tidak signifikan. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian Marimuthu dan Boon (2012). Manakala, keputusan ANOVA berdasarkan tempoh perkhidmatan menunjukkan hasil yang signifikan iaitu nilai $p < .05$. Ini bermakna bahawa hipotesis tersebut ditolak dan terdapat perbezaan yang signifikan skor min amalan PLC bagi sekurang-kurangnya dua kumpulan tempoh perkhidmatan. Dapatan kajian ini di sokong oleh dapatan kajian Abdullah et al. (2012). Walau bagaimanapun kajian Omar (2012) serta Salleh dan Shaari (2009) mempunyai dapatan yang bercanggah dengan dapatan kajian ini. Dapatan daripada ujian korelasi Pearson membuktikan wujudnya hubungan positif yang signifikan antara PLC dengan komitmen guru. Berdasarkan dapatan kajian, didapati kekuatan yang lemah didapati bagi pemboleh ubah PLC dengan komitmen guru. Dapatan jelas membuktikan bahawa amalan PLC mempunyai hubungan secara statistik dengan komitmen guru dalam kalangan guru sekolah menengah harian negeri Sabah. Hal ini bermakna semakin tinggi tahap PLC akan menyebabkan tahap komitmen guru meningkat. Dapatan kajian ini adalah sealiran dengan dapatan Pun dan Mansor (2022), Wright et al. (2020), Keong et al. (2018), Wieczorek dan Lear (2018) serta Zhang et al. (2017). Kesemua dapatan kajian mereka mendapati terdapat hubungan positif yang signifikan PLC dengan komitmen organisasi. Dapatan kajian mereka menunjukkan tahap PLC yang tinggi meningkatkan tahap komitmen organisasi.

Oleh kerana komitmen merupakan perkara asas dalam kelangsungan kecemerlangan di sekolah maka, kajian ini mencadangkan sekolah mengamalkan suatu bentuk tingkah laku, kepercayaan, perkongsian nilai yang mana boleh meningkatkan lagi komitmen di kalangan guru. Ini kerana komitmen boleh dijadikan jaminan untuk guru kekal bertugas di sekolah dan melaksanakan semua agenda pendidikan dengan penuh komited dan dedikasi. Selain daripada itu, para pentadbir sekolah perlu memastikan pelaksanaan PLC pada tahap yang tinggi untuk memastikan guru sentiasa bersemangat dalam melakukan tugas seharian di sekolah dan pada yang sama dapat meningkatkan tahap komitmen mereka di sekolah. Guru yang memiliki tahap komitmen yang tinggi mempunyai matlamat diri yang sama dengan matlamat sekolah. Oleh itu, mereka sentiasa berusaha memastikan tugas dilaksanakan dengan cekap tanpa banyak alasan. Tahap komitmen guru yang tinggi dalam kalangan guru secara tidak langsung akan mengurangkan isu kehadiran lewat, tidak hadir bertugas dan bersara awal dalam kalangan guru. Selain itu, komitmen guru juga akan menjadikan mereka sentiasa peka

dengan perubahan khususnya bagi mendepani cabaran pendidikan alaf ke-21 (Apak dan Taat, 2018). Sekolah perlu mengamalkan tahap PLC yang tinggi. Ini kerana pengamalan PLC yang tinggi dalam kalangan guru akan menyebabkan guru mempunyai sistem sokongan yang kuat dan sentiasa berwawasan untuk mencari penyelesaian kepada masalah pembelajaran murid mereka di dalam kelas. Budaya PLC yang berterusan akan dapat menyediakan garis panduan dalam menyelesaikan sesuatu permasalahan murid dan jalan penyelesaian terhadap permasalahan yang timbul. Justeru pengamalan PLC yang tinggi akan meningkatkan tahap komitmen guru di sekolah. Berpandukan penemuan dalam kajian ini, beberapa cadangan lanjutan diutarakan. Dicadangkan kajian pada masa akan datang meluaskan skop kajian kepada semua jenis sekolah dan tidak tertumpu kepada sekolah menengah harian bantuan kerajaan sahaja. Skop kajian yang lebih luas sudah pasti melibatkan jumlah populasi dan sampel yang lebih ramai. Oleh itu dapatan kajian boleh digeneralisasikan secara umum kepada semua sekolah di negeri Sabah.

Kesimpulan

Komitmen guru yang tinggi akan menjurus kepada pencapaian cemerlang murid yang akan meningkatkan prestasi sekolah dalam mencapai misi KPM iaitu membangunkan potensi individu melalui pendidikan berkualiti dan visi KPM iaitu sekolah unggul penjana generasi terbilang. Justeru komitmen guru wajar diberi perhatian khususnya pentadbir di sekolah agar matlamat KPM untuk melahirkan insan yang mampu bersaing di peringkat global dapat direalisasikan. Oleh itu, amalan PLC perlu dinilai semula supaya memberi impak yang signifikan kepada komitmen guru. Ini bermakna amalan dan pembudayaan PLC di sekolah perlu ditambah baik dan ditingkatkan secara berterusan agar komitmen guru dapat dioptimumkan. Apabila guru mempunyai tahap komitmen yang tinggi menjalankan tugas di sekolah, secara tidak langsung turut meningkatkan prestasi kerja guru, prestasi pencapaian murid di sekolah dan kualiti pendidikan negara akan mencapai kualiti tahap dunia.

Penghargaan

Kajian ini dibiayai oleh pengarang.

Konflik Kepentingan

Pengarang mengesahkan bahawa tiada konflik kepentingan melibatkan mana-mana pihak dalam kajian penyelidikan ini.

RUJUKAN

- [1] Abdullah, Z., Ahmad, R.H., Ab Ghani, M.F. (2012): Komuniti pembelajaran profesional dalam kalangan warga sekolah. – In Seminar Kebangsaan Majlis Dekan Pendidikan IPTA 21p.
- [2] Ab Rahman, N. (2021): Komuniti pembelajaran profesional (KPP) sebagai mediator kepada hubungan antara amalan syura dengan komitmen guru-guru di sekolah-sekolah menengah negeri Kelantan. – Universiti Utara Malaysia 306p.

- [3] Ambotang, A.S., Bayong, N. (2018): The relationship between the burden of duties and stress towards teacher's commitment at the primary school. – *Jurnal Pendidikan Bitara UPSI* 11: 11-21.
- [4] Anari, N.N. (2012): Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. – *Journal of Workplace Learning* 24(4): 256-269.
- [5] Apak, J., Taat, M.S. (2018): The Influence Of Teachers' Readiness Towards 21st Century Classroom Management. – *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 3(4): 6-22.
- [6] Bin Darusalam, G., Hussin, S. (2016): Metodologi penyelidikan dalam pendidikan: Amalan dan analisis kajian. – Penerbit Universiti Malaya 574p.
- [7] Bookeri, M.M., Osmadi, A. (2013): Produktiviti dan hubungannya dengan komitmen dan kepuasan kerja dalam organisasi pembinaan. – *Journal of Design+Built* 6: 15p.
- [8] Choo, Y.B. (2019): Penggunaan komuniti pembelajaran profesional dalam perubahan guru melalui Program Transformasi Sekolah 2025 (TS25) di sekolah rendah Malaysia. – *Jurnal Penyelidikan Pendidikan Kebangsaan* 9p.
- [9] Chuan, N.K., Jarrett, B., Smith, M., Taylor, W., Kwong, J., Noralidin, N., Buyoh, R., Justin, C.A., Salleh, D.S., Auh, A., Ong, H. (2013): Professional learning communities across a Malaysian primary school. – *Asian Education Action Research Journal* 2: 26p.
- [10] Daud, N. (2010): Jaminan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. – In *International Conference on Ethics and Professionalism 1998*: 474-491.
- [11] DuFour, R. (2004): What is a "professional learning community"? – *Educational Leadership* 61(8): 6-11.
- [12] Erdogan, E., Cavli, E. (2019): Investigation of Organizational Commitment Levels of Physical Education and Classroom Teachers. – *Universal Journal of Educational Research* 7(1): 259-265.
- [13] Fullan, M. (2015): The new meaning of educational change. – Teachers College Press 298p.
- [14] Ghavifekr, S., Razak, A.Z.A., Ghani, M.F.A., Ran, N.Y., Meixi, Y., Tengyue, Z. (2014): ICT integration in education: Incorporation for teaching & learning improvement. – *Malaysian Online Journal of Educational Technology* 2(2): 24-45.
- [15] Hamid, S.F., Nordin, N., Adnan, A.A., Sirun, N. (2013): A study on primary school teachers' organizational commitment and psychological empowerment in the district of Klang. – *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 90: 782-787.
- [16] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., Tatham, R.L. (2006): *Multivariate data analysis*. – Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall 5(3): 207-219.
- [17] Hayden, S.S. (2011): Teacher motivation and student achievement in middle school students. – *Walden University* 147p.
- [18] Hirsh, S., Hord, S. (2009): Professional learning communities: Educators work together towards a shared purpose. – *Journal of Staff Development* 9(1): 40-43.
- [19] Idi, V.J.A., Abdullah, Z., Kenayathulla, H.B. (2021): Tinjauan kajian empirikal mengenai komuniti pembelajaran profesional di Malaysia (2010-2020): Dapatan dan tema (A review of empirical research on professional learning communities in Malaysia (2010-2020): Findings and themes). – *Geografia* 17(2): 176-190.
- [20] Ismail, S.N. (2020): The Relationship between Organizational Readiness to Change and Professional Learning Community (PLC) Practices in Kelantan Residential School. – *International Journal of Management and Humanities* 4(6): 73-77.
- [21] Ismail, S.N., Abdullah, Z., Othman, A.J. (2020): Komuniti Pembelajaran Profesional Guru Bahasa Melayu Malaysia. – *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan* 7(1): 1-27.
- [22] Jaafar, H.M.N. (2004): Kepimpinan pengajaran guru besar, komitmen dan kepuasan kerja guru: Satu kajian perbandingan dan hubungan antara sekolah berkesan dengan sekolah kurang berkesan. – *Universiti Sains Malaysia* 236p.

- [23] Kamaruddin, Z. (2008): Penglibaran guru dalam membuat keputusan, sokongan organisasi dan komitmen kerja. – Universiti Sains Malaysia 175p.
- [24] Karim, F., Rehman, O. (2012): Impact of job satisfaction, perceived organizational justice and employee empowerment on organizational commitment in semi-government organizations of Pakistan. – *Journal of Business Studies Quarterly* 3(4): 92-104.
- [25] Keong, C.C., Ghani, M.F., Abdullah, Z. (2018): Cabaran amalan komuniti pembelajaran dalam kalangan guru sekolah rendah berprestasi tinggi Malaysia. – *JUKU: Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik* 6(3): 14p.
- [26] Kho-Yar, A.S. (2018): The impact of study lesson towards ESL learners: Malaysia perspective. – *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 8(4): 566-572.
- [27] Klag, S., Bradley, G. (2004): The role of hardiness in stress and illness: An exploration of the effect of negative affectivity and gender. – *British Journal of Health Psychology* 9(2): 137-161.
- [28] Konting, M.M. (1990): Kaedah penyelidikan pendidikan. – Dewan Bahasa dan Pustaka 599p.
- [29] Krejcie, R.V., Morgan, D.W. (1970): Determining sample size for research activities. – *Educational and Psychological Measurement* 30(3): 4p.
- [30] Lay, Y.F., Khoo, C.H., Ley, C.M. (2016): Pengenalan kepada analisis data dengan IBM SPSS statistics 19 dalam penyelidikan sains sosial. – Kota Kinabalu: Penerbit Universiti Malaysia Sabah 489p.
- [31] Lee, M., Louis, K.S. (2019): Mapping a strong school culture and linking it to sustainable school improvement. – *Teaching and Teacher Education* 81: 84-96.
- [32] Lewis, M., Wray, D. (2014): Literacy in the secondary school. – David Fulton Publishers 192p.
- [33] Majzub, R. (2009): Kecerdasan Emosi Dan Komitmen Pekerjaan Dalam Kalangan Pensyarah Universiti Di Indonesia (Emotional Quotient and Work Commitment Among Lecturers at An Indonesian University). – *Jurnal Pendidikan Malaysia* 34(1): 173-186.
- [34] Marimuthu, M., Boon, Y. (2012): Tahap Amalan Kepimpinan Transformasional Dalam Kalangan Guru Besar Di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil Di Zon Tenang Dan Zon Chaah-bekok, Daerah Segamat. – Universiti Teknologi Malaysia 80p.
- [35] Mei Kin, T., Abdull Kareem, O. (2021): An Analysis on the Implementation of Professional Learning Communities in Malaysian Secondary Schools. – *Asian Journal of University Education* 17(1): 192-206.
- [36] Messner, W. (2017): The role of gender in building organisational commitment in India's services sourcing industry. – *IIMB Management Review* 29(3): 188-202.
- [37] Meyer, J.P., Allen, N.J. (2004): TCM employee commitment survey academic users guide 2004. – London, Ontario, Canada: The University of Western Ontario, Department of Psychology 17p.
- [38] Mohamad, R., Kasim, A.L., Zakaria, S., Mohd Nasir, F. (2017): Komitmen guru dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah harian berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di Daerah Kota Bharu, Kelantan. – *Proceedings of the ICECRS* 1(1): 863-874.
- [39] Mohammadian, M., Amirkabiri, A. (2014): A Study Of The Relation Between Empowerment, Job Satisfaction, Job Stress And Organizational Commitment: A Case Study Of The Central Office Of Petro Pars Company. – *Indian Journal of Scientific Research* 7(1): 855-869.
- [40] Mohd Yusoff, S., Saidin, K. (2017): Tahap iklim sekolah, tahap komitmen guru serta hubungan di antara iklim sekolah dengan komitmen guru sekolah-sekolah menengah Daerah Machang, Kelantan. – *Proceedings of the ICECRS* 1(1): 635-646.
- [41] Mohamad Yusoff, Z.J., Don, Y., Ismail, I. (2016): Pengaruh kepemimpinan distributif terhadap pengurusan konflik dalam kalangan pemimpin sekolah. – *Jurnal Pendidikan Malaysia* 41 (2): 165-171.

- [42] Nordin, N. (2012): Assessing emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment in a higher learning institution. – *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 56: 643-651.
- [43] Omar, I. (2012): Pelaksanaan pentaksiran berasaskan sekolah di sekolah-sekolah sekitar Gelang Patah Johor. – *Universiti Teknologi Malaysia* 144p.
- [44] Palta, A. (2019): Examination of Teachers' Perceptions about Servant Leadership and Organizational Commitment. – *International Education Studies* 12(4): 36-41.
- [45] Pallant, J. (2020): *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. – Routledge 378p.
- [46] Pun, A., Mansor, M. (2022): Komuniti Pembelajaran Profesional di sekolah menengah kebangsaan di Malaysia. – *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)* 7(2): e001287-e001287.
- [47] Saad, K.A. (2019): Peer coaching in Malaysia: Exploring the implementation of a professional learning communities programme for arabic language secondary school teachers. – *Liverpool John Moores University, United Kingdom* 442p.
- [48] Saad, K.A., Walsh, B.A., Mallaburn, A., Brundrett, M. (2017): Exploring the implementation of a professional learning communities in Malaysian's schools. – *International Journal of Education, Psychology and Counselling* 2(5): 1-18.
- [49] Salleh, Z., Shaari, A.S. (2009): Kesan model unsur tautan terhadap pengajaran karangan Bahasa Melayu. – *Malaysian Journal of Learning and Instruction* 6: 55-78.
- [50] Sarwar, M., Ashrafi, G.M. (2014): Students' commitment, engagement and locus of control as predictor of academic achievement at higher education level. – *Current Issues in Education* 17(3): 10p.
- [51] Selamat, N., Nordin, N. (2012): A study on teacher's commitment and emotional intelligence in the district of Klang. – In *Proceedings of the 2nd. International Conference on Arts, Social Sciences & Technology Penang, Malaysia* 12p.
- [52] Schaap, H., Louws, M., Meirink, J., Oolbekkink-Marchand, H., Van Der Want, A., Zuiker, I., Zwart, R., Meijer, P. (2019): Tensions experienced by teachers when participating in a professional learning community. – *Professional Development in Education* 45(5): 814-831.
- [53] Shafiq, M., Rana, R.A. (2016): Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. – *Eurasian Journal of Educational Research* 16(62): 14p.
- [54] Shokory, S.M., Mustafa, W.S.W., Samsudin, N. (2005): Kepuasan kerja kakitangan akademik: Satu perbandingan Jantina. – *Kertas Kerja Bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005* 10p.
- [55] Stan, M.M. (2013): Predictors of the organizational commitment in the Romanian academic environment. – *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 78: 672-676.
- [56] Tai, M.K., Omar, A.K. (2019): Professional Learning Communities: A comparison study between day secondary school and fully residential secondary school in Malaysia. – *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 8(2): 87-101.
- [57] Taylor, L. (2006): *Collaborative professional development research review*. – University of Alberta 45p.
- [58] Wieczorek, D., Lear, J. (2018): Building the " Bridge": Teacher Leadership for Learning and Distributed Organizational Capacity for Instructional Improvement. – *International Journal of Teacher Leadership* 9(2): 22-47.
- [59] Wright, C.G., Likely, R., Wendell, K.B., Paugh, P.P., Smith, E. (2020): Recognition and positional identity in an elementary professional learning community: A case study. – *Journal of Pre-College Engineering Education Research (J-PEER)* 10(1): 14p.
- [60] Yahya, K.K., Johari, J., Adnan, Z., Isa, M.F.M., Daud, Z. (2008): Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam kalangan penjawat awam. – *International Journal of Management Studies* 15: 199-223.

- [61] Zhang, J., Yuan, R., Yu, S. (2017): What impedes the development of professional learning communities in China? Perceptions from leaders and frontline teachers in three schools in Shanghai. – *Educational Management Administration & Leadership* 45(2): 219-237.