

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KOMITMEN
GURU-GURU SEKOLAH RENDAH TERHADAP
ORGANISASI.**

Oleh

Abdul Manaf Bin Musa

Tesis ini dikemukakan bagi memenuhi sebahagian daripada
syarat untuk Ijazah Sarjana Sains



**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
Julai 1998**

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa kertas tesis yang bertajuk
“Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap
organisasi.” adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap
satunya telah saya jelaskan sumbernya.

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan bagi mengenalpasti: a) perbezaan komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi berdasarkan faktor-faktor demografi, b) hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi, c) hubungan di antara iklim organisasi dengan komitmen guru-guru terhadap organisasi sekolah dan d) pengaruh pembolehubah bebas ke atas komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi. Seramai 68 guru lelaki dan 119 guru perempuan telah dipilih secara rawak dari sembilan buah Sekolah Rendah Kebangsaan di Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang sebagai sampel kajian. Set soal selidik mengandungi 3 item soalan tertutup dan 66 item berskala 5 likert telah digunakan sebagai instrumen kajian. Sebanyak 4 hipotesis utama dan 11 hipotesis khusus telah dibentuk bagi kajian ini. Hipotesis-hipotesis telah diuji dengan menggunakan kaedah statistik Ujian-t, Analisis Varians Sehala (*ANOVA*), Korelasi Pearson dan Regresi Berganda. Hasil kajian menunjukkan bahawa a) tidak terdapat perbezaan komitmen guru-guru sekolah terhadap organisasi berdasarkan faktor-faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan), b) terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kepuasan kerja (kondisi kerja, penyeliaan Guru Besar, faedah gaji yang diterima, peluang kenaikan pangkat dan hubungan rakan sekerja) dengan komitmen guru-guru terhadap organisasi, c) terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara iklim organisasi (aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) dengan komitmen guru-guru terhadap organisasi dan d) kepuasan terhadap kondisi kerja dan iklim organisasi (aspek pentadbiran dan fizikal) menunjukkan pengaruh yang signifikan ke atas komitmen guru-guru terhadap organisasi. Berdasarkan hasil kajian ini, cadangan-cadangan telah dikemukakan bagi meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi.

ABSTRACT

The objectives of this study is to identify; a) the differences of organizational commitment among the teacher based on demographic factors, b) the relationship between job satisfaction and organizational commitment, c) the relationship between organizational climate and organizational commitment and d) the influence of independent variables on organizational commitment. The sample consists of 68 and 119 male and female teachers. They were selected by a random sampling method from nine different primary schools which are located in the Seberang Prai Selatan District, Pulau Pinang. A set of inventory containing 3 items of closed question and 66 items using five-points Likert Scale was used in this study. Four main hypotheses and 11 specific hypotheses were constructed for this study. The hypotheses were tested by using t-test, Analysis Of Variance, Pearson Correlation and Multiple Regression. The result revealed that a) There was no difference in the teachers' organizational commitment based on demographic factors (gender, age and job tenure), b) there were positive significant relationship between job satisfaction (job conditions, wages, supervision, promotion and co-workers) and teachers' organizational commitment, c) there were positive significant relationship between organizational climate (social aspects, physical aspects and administration aspects) and teachers' organizational commitment and d) satisfaction with job conditions and organizational climate (administration and physical aspect) showed significant influences on the teachers' organizational commitment. Base on the findings, some suggestions are offered to enhance the teachers' organizational commitment.

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Alhamdulillah saya memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah S.W.T. kerana dengan limpah kurnianya kajian ini dapat disempurnakan seperti yang dirancang.

Saya merakamkan setinggi penghargaan dan terima kasih kepada Encik Tan Kok Wah selaku penyelia yang banyak memberi bimbingan, dorongan, bantuan dan tunjuk ajar di sepanjang tempoh menyiapkan tesis ini. Ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga diucapkan kepada Dr. Ibrahim bin Ahmad Bajunid, Pengarah IAB dan Prof. Dr. Razali Arof, Dekan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, UNIMAS yang merupakan pendokong utama program ini seterusnya memberi saya peluang untuk melanjutkan pelajaran.

Tidak lupa juga ucapan ribuan terima kasih ditujukan kepada Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, Guru-guru Besar sekolah yang terlibat dan guru-guru yang telah menjadi responden kerana telah memberikan kerjasama dalam menjayakan kajian ini .

Tidak lupa juga ucapan jutaan terima kasih kepada rakan-rakan seperjuangan IAB-UNIMAS Kohort 3, yang terlibat dalam perbincangan serta cetusan idea sehingga kajian ini dapat disempurnakan. Juga ucapan penghargaan kepada institusi-institusi dan individu yang telah memberi kerjasama secara langsung dan tidak langsung dalam menjalankan kajian ini. Semoga usaha kecil ini diberkati Allah S.W.T. Wassalam.

JADUAL KANDUNGAN

	HALAMAN
ABSTRAK (BAHASA MALAYSIA)	
ABSTRACT (BAHASA INGGERIS)	
PENGHARGAAN	ii
JADUAL KANDUNGAN	iii
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	ix
SENARAI LAMPIRAN	x
BAB SATU: PENGENALAN	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Pernyataan Masalah	4
1.2 Objektif Kajian	8
1.3 Hipotesis	9
1.4 Kepentingan Kajian	11
1.5 Definisi Konsep Dan Operasi	12
1.5.1 Komitmen Terhadap Organisasi	12
1.5.2 Kepuasan Bekerja	13
1.5.3 Iklim Organisasi	14
1.6 Batasan Kajian	15

BAB DUA: ULASAN KARYA

2.0	Pengenalan	17
2.1	Komitmen Terhadap Organisasi	17
2.2	Teori-teori Komitmen	19
2.2.1	Teori Atribusi	19
2.2.2	Teori ' <i>side-Bet</i> '	20
2.2.3	Teori Pertukaran	21
2.3	Kajian-kajian Dari Luar Dan Dalam Negeri Ke Atas Pembolehkan-pembolehkan Yang Ditetapkan	23
2.3.1	Hubungan Faktor-faktor Demografi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	23
2.3.2	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	26
2.3.3	Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	31
2.4	Kerangka Teoritikal Kajian	33
2.5	Ringkasan	36

BAB TIGA: METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	37
3.1	Reka Bentuk Kajian	37
3.2	Populasi Kajian	37
3.3	Persampelan Kajian	38

3.4	Tatacara Pengumpulan Data	40
3.5	Instrumen Kajian	41
3.6	Kajian Rintis	42
3.7	Tatacara Analisis Data	45
3.7.1	Statistik Deskriptif	45
3.7.2	Statistik Inferensi	45
3.8	Ringkasan	48

BAB EMPAT: DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	49
4.1	Latarbelakang Demografi Responden	49
4.1.1	Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina	50
4.1.2	Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur	50
4.1.3	Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	51
4.2	Analisis Maklumbalas Responden	51
4.2.1	Skor Pembolehubah Bersandar	52
4.2.2	Skor Pembolehubah Bebas	53
	a) Kepuasan Kerja	53
	b) Iklim Organisasi	57
4.3	Matriks Korelasi Di Antara Pembolehubah-pembolehubah Kajian	61
4.4	Pengujian Hipotesis	62

4.4.1	Hipotesis Satu	62
4.4.2	Hipotesis Dua	65
4.4.3	Hipotesis Tiga	68
4.4.4	Hipotesis Empat	71
4.5	Perbincangan	74
4.5.1	Objektif Pertama	75
4.5.2	Objektif Kedua	76
4.5.3	Objektif Ketiga	78
4.5.4	Objektif Keempat	80
4.6	Ringkasan	82

BAB LIMA: KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0	Pengenalan	83
5.1	Ringkasan Kajian	83
5.2	Implikasi Kajian Dan Cadangan	85
5.3	Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan	87

RUJUKAN

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

JADUAL	HALAMAN
3.1 Jumlah Guru Di Sembilan Buah Sekolah Kebangsaan Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang (Tidak Termasuk Guru Besar, Guru Penolong Kanan I, Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid Dan Penyelia Petang)	38
3.2 Sebahagian Daripada Jadual Penentuan Saiz Sampel	39
3.3 Taburan Populasi Dan Sampel Kajian	40
3.4 Pengkodan Semula Item-item Negatif	43
3.5 Keputusan Ujian Kebolehpercayaan	44
3.6 Pengkodan Pembolehubah ' <i>Dummy</i> ' Bagi Jantina	47
3.7 Pengkodan Pembolehubah ' <i>Dummy</i> ' Bagi Umur	47
3.8 Pengkodan Pembolehubah ' <i>Dummy</i> ' Bagi Tempoh Perkhidmatan	48
4.1 Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina	50
4.2 Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur	50
4.3 Latarbelakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	51
4.4 Skor-skor Maklumbalas Responden Ke Atas Pembolehubah Komitmen Terhadap Organisasi	52
4.5 Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	54
4.6 Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Faktor-faktor	

	Iklim Terhadap Organisasi	58
4.7	Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi	60
4.8	Matriks Korelasi Di Antara Pemboleh-pembolehubah Kajian	61
4.9	Keputusan Ujian-t Untuk Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Jantina	63
4.10	Keputusan Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen terhadap Organisasi Berdasarkan Umur	64
4.11	Keputusan Analisis Varians Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	64
4.12	Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	65
4.13	Keputusan Ujian Korelasi di Antara Pembolehubah Iklim Organisasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi	69
4.14	Keputusan Analisis Ujian Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Komitmen Terhadap Organisasi	72
4.15	Keputusan Ujian Regresi Berganda 'Stepwise' Bagi Pembolehubah 'Peramal' Komitmen Terhadap Organisasi.	73
4.16	Keputusan Ujian Regresi Berganda 'Stepwise' Bagi Pembolehubah 'Peramal' Komitmen Terhadap Organisasi.	73

SENARAI RAJAH

RAJAH		HALAMAN
Rajah 2.1	Proses Pertukaran Di antara Pekerja Dengan Organisasi	22
Rajah 2.2	Kerangka Teoritikal Kajian Yang Menunjukkan Hubungan Di Antara Pembolehubah Bebas Dengan Pembolehubah Bersandar	35

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN

- A Soal Selidik
- B Surat Kebenaran Daripada Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
- C Surat Kebenaran Daripada Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang.

BAB SATU

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Komitmen pekerja terhadap organisasi adalah merupakan salah satu komponen terpenting dalam menentukan kemandapan pengurusan sesebuah organisasi. Pekerja yang berkomitmen akan dapat membantu organisasi dalam usaha untuk mencapai matlamat organisasi dari matlamat pekerja itu sendiri. Komitmen pekerja dilihat sebagai satu komponen spesifik dalam proses pengurusan sumber manusia dan merupakan satu kriteria penilaian dalam menentukan keberkesanan pengurusan sumber manusia sesebuah organisasi (Iles, Forster dan Tinline, 1996). Komitmen pekerja terhadap organisasi juga dilihat sebagai satu cara untuk mengenali sikap seseorang pekerja dalam kerjayanya (Griffin dan Bateman, 1986), penglibatan dan kesetiaan pekerja (Smith dan Hoy, 1992) dan nilai dan kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi yang diwakilinya (Yusoff danifah, 1981)

Dalain bidang pendidikan, guru merupakan salah satu daripada sumber manusianya. Dengan perkataan lain ia merupakan pekerja yang paling penting bagi membentuk, membangun dan melahirkan pelajar dan seterusnya warganegara seperti yang digariskan dalam Falsafah Pendidikan Negara. Komitmen guru-guru adalah penting bagi mencapai matlamat tersebut. Guru yang berillizim akan memastikan dinamika pentadbiran sekolah, keceriaan iklim sekolah, keanjalan jadual waktu, perancangan buku rekod

mengajar, susun atur bilik darjah dan kaedah pengajaran dan pembelajaran yang dilaksanakan adalah ke arah pencapaian wawasan, misi dan objektif kecemerlangan (Wan Mohd. Zahid Mohd Nordin, 1994). Jestru itu, komitmen guru-guru terhadap organisasi adalah amat perlu dikaji dan difahami oleh pihak pengurusan organisasi sekolah. Ini kerana kejayaan dalam merealisasikan Falsafah Pendidikan Negara perlu mempunyai komitmen yang dikongsi bersama oleh guru dan pengurus sekolah. Komitmen yang dikongsi bersama untuk mencapai objektif adalah merupakan usaha untuk mencapai kecemerlangan (Jones, Salisbury dan Spencer, 1969)

Namun begitu, membina komitmen guru terhadap organisasi sekolah bukanlah sesuatu yang mudah Terdapat beberapa halangan yang perlu diberi perhatian dalam membina komitmen para guru. Sebagai contoh, walaupun penilaian prestasi tahunan para pekerja awam lebih sistematik melalui Sistem Saran Baru (SSB), tetapi masih ramai yang tidak yakin dan mempersoalkan pegawai penilai (Mohd Ariffin, 1995) Keadaan ini juga akan menimbulkan rasa ketidakpuasan bekerja di kalangan guru-guru Beban tugas guru juga dikatakan bertambah terutama dalam hal-hal perkeranian (Rohani, 1991) di mana ia akan mendorong kepada rasa ketidakpuasan bekerja Iklim sekolah yang tidak kondusif, pengurusan sekolah yang tidak cekap dan kepimpinan guru besar atau kepimpinan pengetua yang tidak mencukupi (Abdul Rahim Abdul Majid, 1995) juga boleh dianggap sebagai faktor penghalang kepada komitmen guru-guru terhadap organisasi

Di samping itu kegagalan menarik calon-calon yang benar berminat dan berkecenderungan menceburi dalam bidang pendidikan juga dianggap sebagai penghalang kepada pembentukan guru-guru yang komited. Kajian yang lalu menunjukkan sebahagian besar

guru yang menceburi bidang pendidikan adalah terdiri daripada mereka yang gagal mendapat pekerjaan lain (Yusoff Hanifah, 1981) dan tidak berminat terhadap profesion perguruan (Robiah Sidin, 1994).

Fenomena ini agak bertentangan dengan hasrat dan harapan Kementerian Pendidikan Malaysia yang menganggap guru merupakan golongan pelaksana dan mempunyai kedudukan terpenting dalam sistem pendidikan negara. Guru juga merupakan teras dalam menentukan keberkesanan sistem pendidikan, pengisian Wawasan Pendidikan dan seterusnya Wawasan 2020.

Oleh kerana itu, komitmen guru terhadap organisasi sekolah dan pemahaman tentang konsepnya adalah sangat penting. Menurut Brooke dan Price (1989), untuk mewujudkan persekitaran kerja yang lebih baik, sesebuah organisasi harus menekankan soal komitmen melebihi dari kepatuhan bekerja. Dalam konteks pendidikan, penekanan ini akan dapat membentuk keyakinan dan penerimaan yang kuat kepada nilai dan matlamat organisasi sekolah serta Kementerian Pendidikan.

Sehubungan dengan itu, kajian ini secara umumnya cuba untuk mengkaji persoalan berkaitan dengan komitmen guru sekolah rendah terhadap organisasi sekolah. Kajian ini juga ingin melihat sejauhmana hubungan dan perbezaan faktor-faktor terpilih seperti kepuasan bekerja dan iklim sekolah termasuk juga beberapa faktor peribadi yang mempengaruhi komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi sekolah.

1.1 Pernyataan Masalah

Dekad 90an adalah merupakan dekad yang mencabar bagi seluruh rakyat Malaysia. Wawasan 2020 yang diilhamkan oleh Yang Amat Berhormat Dato' Seri Dr. Mahathir Mohammad (1901) merupakan satu cabaran yang memerlukan pemahaman, penghayatan, pengorbanan dan komitmen seluruh warga Malaysia agar matlamat menjadi negara maju beracuan sendiri tercapni. Ia memerlukan kerjasama semua pihak. Walau bagaimanapun golongan yang mempunyai peranan yang besar dalam merealisasikan Wawasan 2020 ialah golongan guru.

Seiring dengan Wawasan 2020, Kementerian Pendidikan Malaysia telah melancarkan Wawasan Pendidikan Negara. Justru itu sistem pendidikan di Malaysia terus mengalami perubahan demi perubahan sama ada perubahan dari segi kurikulum malah dari segi struktur pengurusan organisasinya. Di samping itu, langkah Kementerian Pendidikan Malaysia untuk menjadikan Malaysia sebuah negara pendidikan bertaraf dunia juga telah membawa kepada beberapa perubahan dalam kurikulumnya. Ini termasuk penubuhan sekolah bestari (Tajuddin Muhammad, 1997)

Kementerian Pendidikan adalah sebuah keluarga yang besar. Ahli-ahlinya terdiri daripada 280,000 pegawai dan kakitangan terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam pendidikan (Mohd Najib Abdul Razak, 1995). Bilangan ahli keluarga yang besar ini telah menimbulkan konflik khususnya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang pesat ini. Antaranya ialah isu rasa tidak puas hati dalam perkhidmatan perguruan. Isu ini tercatat dalam Memorandum Guru Kesatuan Perguruan Kebangsaan (KPPK) di mana ia meluahkan rasa tidak puas hati di kalangan pendidik kerana beban tugas yang semakin

bertambah, gaji yang tidak setimpal dari juga soal-soal kebajikan guru (Berita Harian, 15 Februari, 1995). Di samping itu, kelemahan dari segi pengurusan organisasi sekolah juga telah menimbulkan isu. Masalah pengurusan dan kepimpinan guru besar atau pengetua dan iklim sekolah yang tidak kondusif adalah di antara isu utamanya (Abdul Rahim Abdul Majid, 1995).

Isu-isu seperti ini telah menimbulkan tandatanya tentang sejauhmanakah komitmen guru-guru berhubung dengan penglibatan, tanggungjawab dan kesetiaan terhadap tugas dan profesion mereka. Dalam lain perkataan, sejauhmanakah komitmen mereka terhadap organisasi sekolah.

Selain daripada itu, Robiah Sidin (1994) menyatakan bahawa terdapat golongan guru-guru yang tidak dedikasi, yang mencampurkan tugas mengajar dengan aktiviti-aktiviti lain seperti berniaga, mengadakan kelas tusyen dan yang 'burnt out', **tidak** sanggup menunjukkan pembaharuan dalam pengajaran dan tidak boleh mendisiplinkan diri.

Isu-isu seperti ini juga telah menimbulkan keraguan masyarakat terhadap komitmen guru-guru. Keraguan ini dibayangkan melalui ucapan Menteri besar Negeri Sembilan, Yang Amat Berhormat Tan Sri Mohd. Isa Abdul Samad (Utusan Malaysia, 13 Disember, 1995), yang menegur sikap sebilangan guru di negara ini yang hanya bermegah dengan jawatan yang disandang tetapi tidak mahu memperbaiki prestasi diri masing-masing. Menurut beliau lagi, mereka bukan sahaja tidak mampu mengubah pemikiran orang lain tetapi dalam masa yang sama gagal mempamerkan diri dengan nilai-nilai kepimpinan yang sejati selaras dengan aspirasi negara.

Keraguan ini juga turut dibayangkan oleh Yang Berhormat Datuk Abang Johari Abang Openg bahawa guru-guru malas dari tidak komited kerana mereka '*demoralised*' atau patah semangat bekerja (Sarawak Tribune, 7 Mei, 1997). Antara lain beliau menyebut suasana sekolah yang tidak kotidusif menyebabkan guru-guru patah semangat bekerja.

Huraian di atas menunjukkan bahawa komitmen guru-guru amatlah diharapkan. **Sikap** dan personaliti guru disertai dengan komitmen **untuk** berjaya merupakan faktor penentu kejayaan atau gagalannya organisasi pendidikan negara (Robiah Sidin, 1994) Ini bermakna kejayaan untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara berpendidikan bertaraf dunia, kejayaan merealisasikan Wawasan Pendidikan dan seterusnya Wawasan 2020 adalah memerlukan komitmen yang tinggi dari golongan guru.

Kesimpulan daripada huraian di atas menunjukkan bahawa faktor-faktor seperti kepuasan bekerja dan iklim bagi sesebuah organisasi sekolah boleh di anggap sebagai salah satu faktor yang menyumbang ke arah pembentukan komitmen guru-guru terhadap organisasi sekolah.

Sumbangan faktor-faktor ini ke atas komitmen terhadap organisasi turut disokong oleh kajian-kajian yang lepas. Kajian Igbaria dan Guimaraes (1993) dan Wells (1994) mendapati kepuasan bekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen. Kajian ini disokong oleh kajian Mohd. Othman Yusoff (1996) di mana kajiannya ke atas guru-guru sekolah menengah di Daerah Bandar Baharu, Kedah mendapati kepuasan bekerja dari kepuasan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas komitmen guru-

guru terhadap organisasi. Walau bagaimanapun kajian yang dilakukan oleh Chang (1990) dan Katsos (1988) sebelum ini menunjukkan kepuasan bekerja mempunyai hubungan yang rendah dengan komitmen guru-guru terhadap organisasi.

Hendricks (1992), Tarr (1992), Wells (1994) dan Bonds (1994) telah mengkaji iklim organisasi dari aspek pentadbiran. Dapatan menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim pentadbiran dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan yang sama diperolehi oleh Mohd. Othman Yusof (1996). Namun begitu kajian-kajian ini tidak melihat aspek-aspek fizikal dan sosial sekolah dalam pembentukan iklim organisasi.

Komitmen terhadap organisasi juga boleh dikaitkan dengan faktor-faktor peribadi seperti jantina, umur dan tempoh perkhidmatan seseorang. Kajian Bruning dan Snyder (1983) terhadap 583 orang pekerja Perkhidmatan Sosial di Amerika Syarikat telah mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi jantina dan kedudukan dalam organisasi ke atas komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya kajian Sekaran (1992) mendapati pekerja wanita yang berumur lebih dari 40 tahun lebih komited terhadap organisasi berbanding dengan pekerja lelaki. Pekerja yang berumur dan berpengalaman lebih komited dengan pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 1993). Kajian Glisson (1998) dan Morris (1990) dalam Sekaran (1992) mendapati umur seseorang pekerja mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen pengurus terhadap organisasinya. Sebaliknya Chang (1990) dalam kajiannya ke atas 144 orang guru di Taiwan, mendapati penglibatan dalam pembuatan keputusan, beban kerja, umur, gaji dan kesedaran terhadap kemahiran mempunyai pengaruh sebanyak 42.56 % ke atas komitmen terhadap organisasi. Ini

bermakna faktor umur mempunyai pengaruh yang kecil ke atas komitmen terhadap organisasi. Seterusnya kajian Stout, Slocum dan Cron, (1988) dalam Schultz dan Schultz (1994) mendapati pekerja-pekerja yang berada di posisi yang sama selama 5 tahun dan merasakan diri mereka tidak lagi laku dari segi pasaran serta kurang peluang kenaikan pangkat telah menunjukkan penurunan dari segi komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu kajian Tarr (1992) ke atas 940 guru sekolah menengah dan rendah Katolik di Boston mendapati tempoh perkhidmatan seseorang mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

Berdasarkan kepada permasalahan yang telah diketengahkan, timbul persoalan sejauhmanakah hubungannya di antara faktor kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi? Adakah terdapat perbezaan komitmen berdasarkan faktor-faktor umur, jantina dan tempoh perkhidmatan? Sejauhmanakah kepuasan kerja, iklim organisasi dan faktor demografi mempengaruhi komitmen guru-guru terhadap organisasinya? Persoalan-persoalan tersebut telah memberi ruang kepada pengkaji untuk menjalankan kajian ini ke atas guru-guru sekolah rendah khususnya guru-guru sekolah rendah di daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang.

1.2 Objektif Kajian

Secara umumnya, objektif kajian ini ialah untuk mengenalpasti hubungan faktor-faktor kepuasan bekerja dan iklim organisasi, dan mengenalpasti perbezaan komitmen berdasarkan ciri-ciri peribadi guru-guru sekolah rendah di daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang. Selain daripada itu kajian ini juga ingin mengenalpasti sejauhmana

pengaruh pembolehubah-pembolehubah yang ditetapkan ke atas komitmen terhadap organisasi.

Objektif khusus kajian ini ialah untuk mengenalpasti:

- 1.2.1 Perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi (umur, jantina dan tempoh perkhidmatan) di kalangan guru-guru sekolah rendah.
- 1.2.2 Hubungan di antara faktor kepuasan bekerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah.
- 1.2.3 Hubungan di antara faktor iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah dan
- 1.2.4 Pembolehubah-pembolehubah yang paling berpengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah.

1.3 Hipotesis

Berdasarkan kepada objektif-objektif di atas maka hipotesis-hipotesis telah dibentuk.

Hipotesis-hipotesis ini dinyatakan seperti berikut:

H_{01} Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan ciri-ciri demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan).

$H_{01.1}$ Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan jantina.

Ho_{1.2}: Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan umur.

Ho_{1.3}: Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan

Ho₂ Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan bekerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyeliaan Guru besar, rakan sekerja, kenaikan pangkat) dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{2.1}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kondisi kerja dengan komitmen terhadap organisasi

Ho_{2.2}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faedah gaji dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{2.3}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan Guru Besar dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{2.4}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan terhadap kenaikan pangkat dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{2.5}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara hubungan rakan sekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho₃ Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi (pentadbiran Guru Besar, keadaan fizikal sekolah dan aspek sosial sekolah) dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{3.1}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara aspek sosial sekolah dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{3.2}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara keadaan fizikal sekolah dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho_{3.3}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara pentadbiran Guru Besar dengan komitmen terhadap organisasi.

Ho₄ : Pembolehubah-pembolehubah bebas, iaitu faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan), kepuasan kerja (kondisi kerja, sikap penyelia, faedah gaji, peluang kenaikan pangkat dan hubungan rakan sekerja) dan iklim organisasi (aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara signifikan

1.4 Kepentingan Kajian

1.4.1 Hasil kajian ini dapat membantu pengkaji memahami sebahagian dari persoalan-persoalan tentang komitmen dan seterusnya memberi pandangan dan pendapat untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi.

1.4.2 Hasil kajian ini diharap dapat dijadikan maklumbalas khususnya kepada Guru Besar dan pihak Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri serta Kementerian Pendidikan Malaysia amnya berhubung dengan isu-isu yang berkait dengan komitmen guru-guru sekolah rendah.

- 1.4.3 Hasil kajian ini diharap akan dijadikan sebagai panduan dan kayu ukur kepada Guru Besar, pihak Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan seterusnya Kementerian Pendidikan Malaysia dalam merancang, melaksana, mengelola dan menilai untuk mencapai matlamat negara pendidikan bertaraf dunia, Wawasan Pendidikan dan seterusnya Wawasan 2020.
- 1.4.4 Pengetahuan dari hasil kajian ini juga diharap dapat memberi kesedaran kepada para guru sekolah tentang perlunya komitmen mereka terhadap organisasi sekolah.
- 1.4.5 Hasil kajian ini diharap akan memperluaskan lagi pengetahuan di dalam bidang pengurusan, khususnya yang menyentuh tentang kepuasan bekerja, iklim organisasi dan komitmen guru-guru atau pekerja terhadap organisasi.

1.5 Definisi Konsep Dan Operasi

Bagi tujuan rujukan, berikut adalah senarai definisi istilah-istilah yang terdapat di dalam kajian ini:

1.5.1 Komitmen terhadap organisasi

Definisi komitmen dalam kajian ini adalah merujuk kepada tiga komponen konseptual yang terdiri daripada komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif (Meyer, Allen dan Smith, 1993). Komitmen afektif adalah ciri yang menghubungkan emosi guru-guru dengan organisasi, komitmen penerusan adalah merupakan kecenderungan guru-guru untuk meneruskan khidmat dalam organisasi dan komitmen

normatif merupakan sikap rasa tanggungjawab untuk terus berkhidmat dalam organisasi berkenaan.

1.5.2 Kepuasan bekerja

Menurut Fleshman dan Bass (1977), kepuasan kerja merupakan tindakbalas pekerja secara yang efektif terhadap pekerjaannya. Ia dianggap hasil daripada pengalaman bekerja dan hubungan dengan nilai-nilainya iaitu apa yang dikehendaki atau jangkaan daripadanya. Bagi kajian ini kepuasan kerja adalah merujuk kepada kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan terhadap hubungan rakan sekerja, kepuasan terhadap penyeliaa Guru Besar, kepuasan terhadap faedah gaji yang diterima dan kepuasan terhadap kenaikan pangkat.

a) Kondisi Kerja

Pelaksanaan kerja atau tugas dalam pekerjaan itu. Guru-guru suka atau tidak kepada pekerjaannya bergantung kepada sama ada pekerjaan menyeronokkan, kreatif, dihormati, selesa, mencabar dan tidak mengecewakan.

b) Faedah Gaji

Ganjaran yang diterima dalam bentuk wang untuk perkhidmatan yang diberikan samada memuaskan, mencukupi atau boleh membawa kemewahan.

c) Penyeliaan Guru Besar

Ciri-ciri penyelia seperti penyabar, adil, tidak cerewet, sedia memberi bimbingan, konsisten dan tidak sukar memberi penghargaan dalam menjalankan tugas penyeliaannya.

d) Kenaikan Pangkat

Sama ada terdapat peluang terhadap perubahan sebenar dalam status atau kedudukan seseorang guru itu di dalam pekerjaannya.

e) Rakan Sekerja

Hubungan dan interaksi di antara guru dengan guru yang lain dalam organisasi semasa berkerja.

1.5.3 Iklim organisasi

Menurut Hadgetts (1991) iklim organisasi merupakan satu set yang merangkumi ciri-ciri persekitaran kerja yang dirasakan oleh individu dalam sesebuah organisasi dan menjadi kuasa utama untuk mempengaruhi tingkahlaku kerja. Dalam kajian ini, iklim organisasi adalah merujuk kepada iklim sekolah. Mohd. Salleh Lebar (1992) merujuk iklim sekolah kepada aspek-aspek sosial, pentadbiran dan pengurusan, fizikal dan budaya ilmu. Sehubungan dengan itu Hussien Mahmood (1993) memberi penjelasan bahawa iklim sekolah merangkumi pembolehubah-pembolehubah fizikal sekolah, kebersihan dan

kecantikan sekolah, susun atur dan lanskap sekolah, perhubungan sosial antara pelajar, guru dan pentadbir, gerakerja kokurikulum dan bentuk perhubungan manusia yang lain.

a) Aspek Sosial Sekolah

Aspek sosial sekolah merujuk kepada hubungan antara guru, murid, pentadbir dan masyarakat persekitaran sekolah. Ia juga merujuk kepada semangat kekitaan, hormat menghormati dan disiplin murid.

b) Aspek Fizikal Sekolah

Aspek ini merujuk kepada keadaan fizikal sekolah seperti kemudahan asas, kemudahan perhubungan, kemudahan untuk proses pengajaran dan pembelajaran, keselamatan, kecantikan dan kebersihan sekolah.

c) Aspek Pentadbiran Sekolah

Aspek ini merujuk kepada sama ada guru besar sekolah bersifat demokratik dan terbuka, melibatkan guru-guru dalam pembuatan keputusan yang penting, peka dengan amalan pentadbiran yang munasabah, adil, rigid atau sebaliknya dalam mentadbir sekolah.

1.6 Batasan Kajian

- 1.6.1 Penganalisaan data yang telah ditetapkan dalam kajian ini adalah berasaskan data yang dikumpulkan dalam bulan April 1998. Sebarang generalisasi yang dibuat berkaitan dengan kajian dengan sendirinya terbatas oleh tempoh masa ini.
- 1.6.2 Kajian ini hanya memberi tumpuan kepada pembolehubah komitmen terhadap organisasi (komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif) dan hubungan serta perbezaannya dengan pembolehubah-pembolehubah yang lain iaitu kepuasan bekerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyeliaan Guru Besar, hubungan rakan sekerja dan kenaikan pangkat), iklim organisasi (aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) dan faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan). Oleh itu, kajian ini tidak melibatkan pembolehubah-pembolehubah yang lain yang berkemungkinan mempunyai hubungan yang besar dengan komitmen terhadap organisasi.
- 1.6.3 Jumlah responden yang dipilih adalah terbatas kepada guru-guru sekolah rendah kebangsaan yang tidak terlibat dalam pentadbiran sekolah. Ini bermakna Guru Besar, Guru Penolong Kanan, Guru Penolong Kanan Hal Ehwal Murid, Guru Penolong Kanan Kokurikulum dan Penyelia Petang tidak terlibat dalam kajian ini. Berdasarkan kepada tempoh masa iaitu selama 4 bulan kajian ini hanya melibatkan guru-guru sekolah rendah yang sedang mengajar di sembilan buah sekolah kebangsaan iaitu Sekolah Kebangsaan Sri Tasik, Sekolah Kebangsaan Bukit Tambun, Sekolah Kebangsaan Jawi, Sekolah Kebangsaan Sungai Bakap, Sekolah Kebangsaan Sungai Duri, Sekolah Kebangsaan Sungai Acheh, Sekolah Kebangsaan Nibong Tebal, Sekolah Kebangsaan Methodist Nibong Tebal dan

Sekolah Kebangsaan Permatang Tok Mahat yang terletak di bawah kawalan Pejabat Pendidikan Daerah Seberang Perai Selatan, Pulau Pinang. Ini bermakna guru-guru sekolah rendah dari sekolah lain dalam dan di luar daerah tersebut tidak termasuk dalam kajian ini. Oleh itu dapatan dari kajian ini terpakai hanyalah kepada sekolah dan kumpulan yang dikaji sahaja.

BAB DIJA

ULASAN KARYA

2.0 Pengenalan

Dalam bab ini perbincangan akan ditumpukan **ke** arah membuat tinjauan tentang perkembangan konsep komitmen terhadap organisasi dan perkembangan kajian ke atasnya, teori-teori yang berkaitan dengan komitmen terhadap organisasi dan kajian-kajian lepas ke atas pembolehubah-pembolehubah yang ditetapkan sama ada di luar atau di dalam negeri.

2.1 Komitmen Terhadap Organisasi

Beberapa pengkaji telah memberikan pendapat dan pandangan yang berbeza berhubung dengan konsep komitmen terhadap organisasi Hrenbiniak dan Alutto (1972) menyatakan komitmen terhadap organisasi sebagai ketidaksediaan untuk meninggalkan organisasi disebabkan oleh kenaikan gaji, status profesional dan perhubungan yang baik dengan rakan sekerja Buchanan (1974) melihat komitmen terhadap organisasi dari tiga sudut iaitu (1) menerima matlamat dan nilai organisasi sebagai matlamat dan nilai sendiri, (2) penglibatan psikologi dalam aktiviti-aktiviti tugasnya iaitu rela untuk berusaha secara peribadi untuk kepentingan organisasi, dan (3) kesetiaan, iaitu perasaan kasih sayang dan kejelekitan serta ingin kekal menjadi sebahagian daripada organisasi

Berdasarkan kepada pendapat-pendapat di atas, Meyer, Allen dan Smith (1993) telah membina satu soal selidik berhubung dengan komitmen terhadap organisasi. Mereka telah membahagikan komitmen terhadap organisasi kepada tiga komponen, iaitu komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif. Greenberg (1995) menjelaskan bahawa komitmen afektif adalah merujuk kepada perasaan keinginan yang kuat di kalangan pekerja untuk terus bekerja dengan organisasi kerana mereka bersetuju dengan matlamat dan nilai organisasi. Komitmen penerusan ialah keinginan yang kuat untuk kekal dalam organisasi kerana mereka percaya dan yakin bahawa mereka akan mengalami kerugian jika mereka meninggalkan organisasi. Sementara komitmen normatif adalah merujuk kepada perasaan tanggungjawab untuk kekal bersama organisasi kerana tekanan dari orang lain. Mereka bimbang bahawa orang lain akan mengecam jika meninggalkan organisasi.

Sepanjang dua dekad yang lalu, konsep komitmen terhadap organisasi telah menjadi fokus aktiviti-aktiviti penyelidikan. Minat yang semakin mendalam di dalam komitmen terhadap organisasi berpunca dari perhubungan-perhubungan yang ditunjukkan olehnya dengan pembolehubah-pembolehubah yang mempunyai pengaruh ke atas keberkesanan organisasi. Pembolehubah-pembolehubah ini termasuklah kelewatan dan ponteng bekerja (Monday & Steers, 1973; Steers & Rhodes, 1984; Blau, 1986), pusing ganti kerja (Beehr & Gupta, 1978; Blau & Boal, 1989) dan prestasi kerja (Siegel & Ruh, 1973; Ferris, 1981; Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin dan Jackson, 1989). Di samping itu terdapat perkembangan untuk mengkaji komitmen terhadap kesatuan (Pfeffer dan Davis-Blake, 1990) dan komitmen terhadap kerjaya (Igbaria dan Greenhaus, 1992).

2.2 Teori-Teori Komitmen

Menurut Kerlinger (1973) dalam Ahmad Mahdzan Ayob (1997) teori adalah sebagai satu himpunan konsep, definisi dan saranan, yang saling berkaitan antara satu dengan lain, yang memberi gambaran teratur tentang sesuatu fenomena dengan menyatakan hubungan antara angkubah-angkubah untuk menerangkan dan meramalkan fenomena itu. Teori memberi pengkaji haluan dalam usaha pengkajiannya dan menolong seseorang pengkaji membuat pemilihan terhadap angkubah-angkubah yang wujud dalam alam nyata yang difikirkan ada kaitan dengan masalah yang dikaji (Ahmad Mahdzan Ayob, 1997).

Bagi melaksanakan kajian ini, Teori Atribusi, Teori '*side-bet*' dan Teori Pertukaran telah digunakan sebagai panduan.

2.2.1 Teori Atribusi

Menurut Teori Atribusi (Heider, 1958; Jones, 1979; Kelly, 1971; Ross & Fletcher, 1985 dalam Crooks & Stein, 1988) bahawa kita atribut tingkahlaku seseorang berdasarkan penyebab-penyebab dalaman seperti ciri-ciri motivasi dan personaliti atau penyebab-penyebab luaran seperti faktor-faktor keadaan dan persekitaran. Lefton (1991), menambah bahawa atribusi adalah satu proses di mana seseorang itu membuat inferen tentang motif-motif atau tujuan seseorang melalui pemerhatian ke atas tingkahlaku. Dalam proses ini seseorang itu akan memilih sama ada penyebab kepada tingkahlaku itu datangnya dari luaran atau dari dalaman. Taylor, Peplau dan Sears (1997) telah membahagikan atribusi kepada dua bahagian berikut:

- a) Atribusi dalaman iaitu tingkahlaku yang wujud akibat dari faktor-faktor dalaman seperti emosi, sikap, ciri-ciri personaliti, kebolehan sendiri dan kecenderungan atau keinginan.
- b) Atribusi luaran iaitu tingkahlaku yang wujud akibat dari faktor-faktor luaran seperti tekanan luaran, wang, sosial dan cuaca.

Ringkasnya, atribusi merupakan suatu kepercayaan yang merujuk kepada mengapa seseorang itu bertingkahlaku dalam keadaan tertentu (Rathus, 1994).

Oleh kerana itu tingkahlaku yang menunjukkan komitmen terhadap organisasi adalah kesan daripada atribusi dalaman dan atribusi luaran. Sebagai contohnya, kondisi kerja yang menarik, peluang kenaikan pangkat yang cerah, sentiasa mendapat dorongan dari Guru Besar, iklim sekolah yang kondusif akan meningkatkan motivasi guru-guru. Guru-guru yang bermotivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

2.2.2 Teori '*side-bet*'

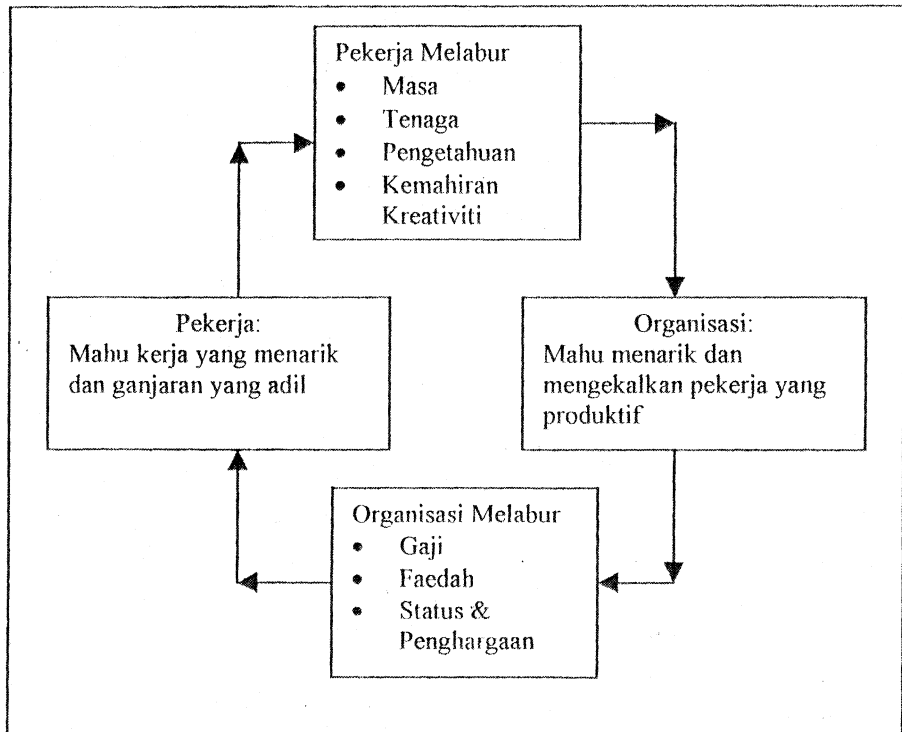
Teori ini telah dikemukakan oleh Becker (1960) yang menyatakan bahawa seseorang membuat keputusan untuk terus kekal dengan organisasi bukanlah disebabkan oleh minat dan kemahuannya tetapi lebih memikirkan sebab-sebab lain. Beliau menjelaskan bahawa seseorang pekerja yang tidak mahu menerima kerja yang baru mungkin dihalang oleh pelaburan (*side-bet*) yang kompleks, seperti jaminan pekerjaan, pencen, status, keselesaan dalam menjalankan tugas yang akan hilang akibat perpindahannya. Pelaburan

ini juga boleh dilihat dari segi umur dan tempoh perkhidmatan seseorang. Oleh kerana itu, pengkaji membuat andaian bahawa semakin berusia seseorang pekerja maka semakin banyaklah pelaburan yang dibuat ke atas organisasi. Selain daripada itu pelaburan ini juga boleh dikaitkan dengan tempoh perkhidmatan seseorang pekerja. Perkaitan ini menunjukkan bahawa semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang maka semakin banyak pelaburan yang dilakukan ke atas organisasinya (Allen & Meyer, 1993). Oleh kerana itu pekerja akan terus kekal dalam organisasinya disebabkan oleh pelaburan yang banyak telah dilakukan ke atas organisasinya. Mereka akan kehilangan faedah dari pelaburan-pelaburan yang telah dibuat jika mereka meninggalkan organisasi. Ancaman kepada kehilangan ini akan menyebabkan peningkatan komitmen terhadap organisasi mereka (Allen & Meyer, 1984).

2.2.3 Teori Pertukaran

Teori Pertukaran seringkali digunakan bagi menerangkan komitmen terhadap organisasi (Mottaz, 1989; Monday, Porter & Steers, 1982; Steers, 1977). Berdasarkan kepada teori ini, pendorong utama seseorang pekerja itu untuk komited dan terus kekal dalam sesebuah organisasi adalah sebagai balasan dari faedah-faedah tertentu yang diberikan oleh organisasi. Mereka membentuk ikatan dengan organisasi setelah wujud tanggapan bahawa pihak organisasi mengambil berat terhadap kebajikan secara jujur, menerima dan mengiktiraf sumbagan pekerjaanya. Lebih tinggi jangkaan seseorang itu terhadap faedah yang akan diperolehi pada masa akan datang, maka semakin tinggi komitmen seseorang itu terhadap organisasi (Hrenbiniak & Alluto, 1972). Proses ini menunjukkan berlakunya pertukaran di mana pekerja memberikan perkhidmatan mereka dan organisasi pula

menyediakan imbuhan sepatutnya kepada pekerja (Steers, 1990). Proses ini dapat dijelaskan berdasarkan Rajah 2.1



Sumber: R.M. Steers (1990). *Introduction to Organizational Behavior* (4th Ed.). New York: Harper Collins Publishers. (Hal. 199)

Rajah 2.1: Proses Pertukaran Di Antara Pekerja Dengan Organisasi

Ketiga-tiga teori ini digunakan untuk mendekati dan menjelaskan bagaimana pekerja khususnya guru-guru sekolah rendah menunjukkan tingkahlaku untuk komited dengan organisasi. Teori-teori ini juga cuba menjelaskan mengapa guru-guru mengidentifikasikan diri dengan matlamat organisasi, menunjukkan keinginan untuk kekal dalam organisasi dan menunjukkan rasa tanggungjawab untuk kekal dalam organisasi sehingga terbentuk komitmen terhadap organisasi.

2.3 Kajian-kajian Dari Luar Dan Dalam Negeri Ke Atas Pembolehubah-Pembolehubah Yang Ditetapkan.

2.3.1 Hubungan Di Antara Faktor-Faktor Demografi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi .

Menurut Mowday *et. al.* (1982) bahawa ciri-ciri demografi mempunyai hubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Faktor-faktor demografi yang menjadi fokus di bawah tajuk ini ialah jantina, umur dan tempoh perkhidmatan seseorang pekerja.

a) Pengaruh Jantina

Beberapa pengkaji telah mengkaji faktor jantina dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Price (1995) dalam kajiannya ke atas pekerja kilang mendapati pekerja wanita yang belum berkahwin lebih mudah mengambil keputusan untuk berhenti atau menukar kerja berbanding dengan pekerja lelaki. Dapatan ini menunjukkan terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi dari segi jantina. Hasil kajian Sekaran (1989) sebelum itu juga menunjukkan terdapat perbezaan dari segi jantina. Walau bagaimanapun, dapatan kajiannya mendapati pekerja wanita yang berumur lebih dari 40 tahun menunjukkan komitmen yang tinggi berbanding pekerja lelaki. Namun begitu kajian Riehl dan Sipple (1996) mendapati guru wanita kurang komited dengan kerjayanya berbanding guru lelaki tetapi lebih komited dengan matlamat dan nilai organisasi. Ini bermakna terdapat perbezaan dalam aspek komitmen afektif dari segi jantina.

Sementara itu, Angle dan Perry (1981) berpendapat bahawa pekerja wanita lebih cenderung untuk terus bersama-sama dengan organisasi kerana mereka kekurangan peluang untuk berpindah tempat kerja. Pendapat ini bertentangan dengan pendapat Loscosco (1990). Menurut beliau tidak terdapat perbezaan dari segi jantina di dalam pembentukan sikap kerja sebaliknya terletak kepada posisi seseorang itu dalam pekerjaannya. Pendapat ini diperkukuhkan dengan dapatan kajian Aven, Parker dan McEvoy (1993) yang menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan di antara jantina dengan komitmen terhadap organisasi. Mereka menjelaskan faktor jantina tidak mempunyai sebarang pengaruh ke atas penglibatan kerja, identifikasinya dengan nilai dan matlamat organisasi.

b) Usia Dan Tempoh Perkhidmatan

Dari segi faktor umur, Sekaran (1992) menyatakan bahawa pekerja yang lebih berusia dan telah lama berkhidmat dalam organisasi kebanyakannya lebih komited kepada organisasi daripada pekerja yang lebih muda dan baru bekerja. Beliau memberi alasan bahawa pekerja berkenaan lebih komited adalah disebabkan oleh peluang mereka untuk mendapat kerja yang lebih baik di tempat lain adalah terhalang oleh keadaan usia mereka yang sudah tua. Kajian Allen dan Meyer (1993) ke atas dua sampel iaitu kakitangan sebuah perpustakaan universiti dan kakitangan perkeranian, penyeliaan dan pengurusan di sebuah hospital mendapati bahawa umur pekerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen. Dapatan ini menunjukkan aras komitmen meningkat seiring dengan umur pekerja. Sebaliknya kajian meta-analisis Cohen dan Lowernberg (1990) terhadap teori '*side-bet*' yang melibatkan 50 kajian menolak pendapat ini. Hasil kajian

menunjukkan faktor umur mempunyai hubungan yang terlalu rendah dan tidak signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Pendapat ini turut disokong oleh dapatan kajian Oliver (1990) yang mendapati tiadanya hubungan di antara umur dengan komitmen terhadap organisasi.

Tempoh perkhidmatan dikatakan memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi Johnston, Parasuraman, Futrell dan Black (1990). Kajian Allen dan Meyer (1993) mendapati wujudnya hubungan tempoh pekhidmatan dengan komitmen penerusan. Semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang, semakin banyak pelaburan yang berasaskan organisasi dibuat, mengakibatkan kos yang dikaitkan dengan meninggalkan organisasi menjadi semakin tinggi. Ini membuatkan pekerja mengambil keputusan untuk terus kekal dalam organisasi.

Terdapat beberapa pengkaji Malaysia yang mengaitkan faktor-faktor demografi dengan komitmen terhadap organisasi di dalam kajian mereka. Kajian Mazni Mohamed (1996) ke atas seramai 207 pekerja di lima buah kilang elektronik di Kedah mendapati terdapat perbezaan komitmen yang signifikan di kalangan pekerja berdasarkan umur dan tempoh perkhidmatan. Walau bagaimanapun perbezaan ini hanya melibatkan komitmen penerusan tetapi tidak kepada komitmen afektif. Ini bermakna semakin lama seseorang itu berkhidmat dengan organisasi maka semakin tinggi komitmen dengan organisasi walaupun dalam keadaan di mana mereka tidak menunjukkan perasaan sayang dan menerima nilai dan matlamat organisasi serta tanggungjawab untuk terus kekal dalam organisasi. Hasil daripada kajian juga mendapati tidak terdapat perbezaan komitmen dari segi jantina.

Sementara itu Mohd. Othman Yusoff telah membuat kajian ke atas 128 guru-guru siswazah dan bukan siswazah yang mengajar di sekolah menengah di Daerah Kulim Bandar Baharu, Kedah. Dengan menggunakan soal selidik yang diubahsuaikan dari “*Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)*” daripada Mowday, Steers dan Porter (1979) mendapati bahawa melalui analisis regresi berganda, ciri-ciri demografi seperti umur, jantina dan tempoh perkhidmatan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Melalui ujian-t dan analisis varian sehala, didapati tidak terdapat perbezaan komitmen berdasarkan ciri-ciri demografi tersebut.

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Terhadap Organisasi.

Menurut Sekaran (1992) bahawa kebiasaannya pekerja yang mendapat kepuasan yang tinggi terhadap kerjanya akan lebih komited kepada organisasi. Terdapat beberapa kajian mengenai kepuasan kerja yang dijalankan oleh pengkaji-pengkaji dan hubungkaitnya dengan komitmen terhadap organisasi. Di antaranya ialah Fresko, Kfir dan Nasser (1997) telah menjalankan kajian ke atas 175 orang guru yang sudah berpengalaman mengajar selama lebih dari 10 tahun selepas tamat mengikuti kursus perguruan di Israel. Hasil kajian menunjukkan bahawa kepuasan kerja merupakan pembolehubah yang paling berpengaruh terhadap komitmen. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa pencapaian pelajar, peluang kerjaya, kebolehan kognitif dan kebolehan mengajar tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan komitmen sebaliknya bergantung kepada tahap kepuasan bekerja dan imej sendiri kerjaya mereka. Ini bermakna persepsi terhadap pencapaian pelajar, peluang kerjaya, kebolehan kognitif dan kebolehan mengajar akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kesannya terhadap kepuasan kerja menyebabkan

semakin tinggi tahap kepuasannya maka semakin tinggi tahap komitmennya. Sebaliknya jika mereka mempunyai persepsi yang negatif terhadap pembolehubah-pembolehubah tersebut akan menurunkan tahap kepuasan kerja dan secara tidak langsung akan menurunkan tahap komitmen juga.

Beberapa pengkaji telah melihat hubungan kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi secara lebih mendalam khususnya ke atas dimensi-dimensinya seperti ciri-ciri atau kondisi kerja itu sendiri, rakan sekerja, penyeliaan, gaji dan kenaikan pangkat.

Igbaria, Meredith dan Smith (1994) telah menjalankan kajian mereka ke atas ahli-ahli profesional dalam industri teknologi maklumat. Dapatan menunjukkan bahawa kepuasan terhadap ciri-ciri kerja atau tugas mempunyai kaitan dengan komitmen terhadap organisasi. Hasil kajian ini adalah bersamaan dengan dapatan kajian Stumpf dan Hartman (1984) yang menjelaskan hubungan positif di antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi adalah berpunca daripada perasaan pekerja terhadap kerjayanya dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh mereka. Sebaliknya, Glisson dan Durick (1988) mendapati ciri-ciri kerja mempunyai pengaruh yang lemah ke atas komitmen terhadap organisasi. Kajian mereka menjelaskan bahawa komitmen terhadap organisasi adalah lebih banyak dipengaruhi oleh ciri-ciri organisasi berbanding ciri-ciri kerja.

Menurut Buchanan (1974) bahawa rakan sekerja yang terbentuk dari kumpulan kerja memberikan kesan kepada komitmen. Secara umumnya, semakin rapat hubungan seseorang dengan rakannya dengan semakin positif perasaan kumpulan kerja kepada

organisasi maka semakin tinggilah komitmen mereka. Pendapat ini disokong oleh dapatan kajian Grantovetter (1986) bahawa kekuatan pertalian rakan sekerja memainkan peranan yang penting di dalam menerangkan proses sama ada seseorang pekerja akan kekal atau meninggalkan organisasi. Kekuatan pertalian, iaitu sama ada kuat atau lemah mempunyai peranan dalam menentukan komitmen pekerja. Pertalian yang kuat memberikan kepuasan bekerja terhadap kumpulan (Cherrington, 1994) dan seterusnya memberi kesan ke atas komitmen terhadap organisasi.

Penyelia merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasi (Mottaz, 1988). Sifat bertimbang rasa oleh penyelia ke atas pekerja bahawahannya akan menimbulkan sikap positif pekerja (Wexley dan Yukl, 1984). Selain daripada itu komunikasi yang baik, menunjukkan contoh teladan yang terpuji, memberikan maklumbalas kepada pekerja, bersikap adil, menunjukkan sikap bertolak ansur, mewujudkan matlamat yang mencabar dan dapat dicapai, memberi motivasi dan pertolongan ketika diperlukan kepada pekerja dapat mewujudkan sikap yang positif di kalangan pekerja (Catt dan Miller, 1991). Sikap positif ini secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen pekerja terhadap organisasinya. Pendapat ini disokong oleh Iverson dan Roy (1994) bahawa kebolehan penyelia di dalam hubungan manusia, dan mempunyai ciri-ciri kepercayaan, penghormatan, persahabatan dan sikap mengambil berat terhadap kehendak kerja secara tidak langsung membantu komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, kajian Johnstone *et. al.* (1990) ke atas jurujual mendapati bahawa cara gaya penyeliaan mempunyai kesan yang tidak signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Ini mungkin disebabkan oleh masalah hubungan, kurang mempunyai

kepercayaan atau faktor-faktor lain seperti yang telah dinyatakan oleh pengkaji-pengkaji sebelum ini.

Pada umumnya gaji merupakan perkara penting kenapa seseorang itu bekerja. Walaupun terdapat pelbagai bentuk ganjaran yang diberikan hasil dari sesuatu pekerjaan, gaji masih merupakan di antara faedah yang paling signifikan dan mempengaruhi tingkahlaku pekerja. Ini adalah berdasarkan daripada dapatan kajian-kajian yang lalu. Di antaranya ialah Dassler (1993) yang telah menjalankan kajian ke atas 10 buah firma yang sering dikaitkan dengan komitmen yang tinggi. Dapatan kajiannya menunjukkan bahawa komitmen yang tinggi oleh pekerja-pekerja mempunyai hubungan dengan penekanan terhadap ganjaran kepada pekerja. Kesemua firma ini menawarkan pakej ganjaran kewangan seperti gaji serta insentif-insentif lain yang lebih baik dari organisasi yang menjadi pesaing mereka.

Sebaliknya Lincoln (1993) mendapati pekerja-pekerja di Jepun tidak menganggap gaji sebagai penentu pembentukan komitmen mereka terhadap organisasi. Walaupun mereka dibayar gaji yang rendah semasa memulakan pekerjaan tetapi sifat kesabaran dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh mereka terhadap organisasi, mereka telah diberi insentif-insentif dalam tahun-tahun berikutnya. Keadaan ini menunjukkan bahawa pekerja Jepun lebih mengutamakan komitmen terhadap organisasi terlebih dahulu dan menganggap faktor gaji adalah soal keduanya.

DeConinck dan Bachman (1990) telah menjalankan kajian ke atas 336 orang pengurus-pengurus pemasaran di seluruh Amerika. Hasil kajian mereka menunjukkan bahawa

peluang kenaikan pangkat yang tinggi merupakan salah satu faktor penyumbang kepada komitmen terhadap organisasi. Ia juga memainkan peranan yang penting di dalam sistem pengurusan sumber manusia (Johnston, Griffeth dan Carson, 1993) dan pekerja-pekerja yang diberi peluang kenaikan pangkat menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Romzek, 1989). Sebaliknya Bluedorn (1982) sebelum ini mendapati kekurangan peluang kenaikan pangkat tidak ada hubungan yang signifikan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dapatan yang bertentangan ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi pekerja untuk terus kekal dalam organisasi seperti ganjaran-ganjaran dan faedah-faedah yang diterimanya.

Para pengkaji di Malaysia juga tidak ketinggalan dalam mengkaji hubungan kepuasan berkerja dengan komitmen terhadap organisasi. Mazlan Abdullah dan Noran Fauziah Yaakub (1994) telah menjalankan kajian ke atas pengetua-petua sekolah menengah di Melaka. Dapatan kajian mereka menunjukkan bahawa pengetua mempunyai tahap kepuasan yang sederhana terhadap status, gaji, kehidupan peribadi dan kenaikan pangkat. Tahap kepuasan yang sederhana ini akan mempengaruhi tahap komitmen terhadap organisasi seperti yang pernah dinyatakan oleh para pengkaji (Contohnya Sekaran, 1992; Igbaria *et. al.* , 1994; Fresko *et. al.* , 1997).

Razali Mat Zin (1996) telah membuat kajian ke atas seramai 157 pekerja lelaki dan 243 pekerja wanita di kilang Matsuhita Air-Conditioning Corporation Limited, Shah Alam. Tujuan kajian ialah untuk menentukan unsur-unsur sikap paling unggul yang terdapat pada pekerja khususnya berhubung dengan kepuasan kerja dan komitmen.

Pembolehubah yang dikaji ialah komitmen terhadap organisasi, komitmen terhadap kerjaya, kepuasan kerja dan kepuasan terhadap organisasi. Dapatan menunjukkan bahawa setiap pembolehubah tersebut mempunyai hubungan yang signifikan antara satu sama lain. Ini bermakna tahap kepuasan yang tinggi pada keseluruhannya akan meningkatkan komitmen terhadap kerjaya dan organisasi. Dapatan kajian Mohd. Othman Yusoff (1996) turut menyokong dapatan ini di mana kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen terhadap organisasi.

2.3.3 Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Terhadap Organisasi

Kepentingan iklim organisasi begitu jelas sekali. Ini adalah kerana ia mewakili kepercayaan dan sikap individu secara menyeluruh terhadap organisasi (Poole dan McPhee, 1993). Jika organisasi dapat mewujudkan iklim yang meyakinkan dan menyenangkan maka mereka akan menunjukkan sikap yang komited terhadap organisasi. Ashforth (1994) menegaskan bahawa iklim organisasi adalah elemen yang dikongsi bersama oleh organisasi dan individu. Dalam lain perkataan, komitmen terhadap organisasi wujud daripada hasil intraksi antara sifat-sifat organisasi dan tingkahlaku individu dalam organisasi.

Beberapa pengkaji telah menjalankan kajian hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi dari berbagai aspek. Near (1989) telah menjalankan kajian perbandingan ke atas pekerja-pekerja Jepun dan Amerika Syarikat. Kajian yang melibatkan 3,549 responden dari 52 buah kilang di Amerika dan 3,638 responden dari kilang di Jepun mendapati bahawa komitmen yang tinggi mempunyai ikatan dengan keadaan kerja

yang lebih baik. Ini adalah kerana kerja yang lebih baik mewujudkan iklim organisasi yang baik. Riggio dan Porter (1990) pula menambah bahawa faktor-faktor yang dapat memberi kesan kepada tingkahlaku pekerja ialah keadaan fizikal persekitaran termasuk lampu, tahap kebisingan, pencemaran, estetik, muzik dan perhiasan. Oleh kerana itu tingkah laku pekerja untuk komited dengan organisasi adalah dipengaruhi oleh iklim yang kondusif, bersih dan mempunyai kemudahan yang baik dan selamat.

Melihat dari aspek sosial, Buchanan (1974) menyatakan darjah penglibatan sosial dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen. Dengan mengambil organisasi sekolah sebagai contoh, penglibatan sosial ini bermakna hubungan guru besar, guru-guru, pelajar dan masyarakat yang positif akan meningkatkan tahap komitmen mereka terhadap organisasi sekolah mereka.

Dari aspek pentadbiran, Niehhoff, Enz dan Grover (1990) telah mengkaji tentang kaitan antara tindakan pengurus atasan dan tanggapan pekerja. Dapatan kajian menunjukkan sikap dan tanggapan pekerja mempunyai kaitan yang kuat dengan tindakan pengurus atasan. Kajian Riehl dan Sipple (1996) ke atas 18,695 orang guru dari 14,844 buah sekolah menengah (*Middle School*) di Amerika Syarikat mendapati sokongan pentadbiran yang mewujudkan iklim organisasi yang baik mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen terhadap kerjaya dan komitmen terhadap organisasi. Dapatan-dapatan ini menunjukkan bahawa iklim organisasi yang baik memerlukan sikap yang baik di kalangan pentadbir. Secara tidak langsung meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Beberapa pengkaji di Malaysia turut membuat kajian berkaitan dengan iklim organisasi

dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Razali Mat Zin (1996) telah menjalankan kajian ke atas 250 pekerja Dewan Bandaraya Kuala Lumpur untuk mengenalpasti persepsi pekerja terhadap iklim organisasi dan iklim komunikasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen terhadap organisasi. Dapatan menunjukkan bahawa kejelasan organisasi, penyertaan pekerja dan komunikasi orang atasan dengan pekerja bawahan mempengaruhi sebanyak 41% pengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi tetapi kejelasan organisasi dan penyertaan pekerja dalam organisasi adalah penyumbang utamanya. Antara kesimpulan dari kajian ialah pekerja menunjukkan keinginan untuk kekal dalam organisasinya jika mereka dibenarkan turut serta dalam proses pembuatan keputusan dan memberikan cadangan dalam urusan pentadbiran.

Daripada dapatan dan kesimpulan kajian ini menunjukkan bahawa suasana pentadbiran yang baik boleh menjamin perjalanan syarikat dengan berkesan. Ia merangsang pekerja untuk melaksana dan menyempurnakan tanggungjawab mereka. Dalam konteks sekolah, Zuraidah Abdul Rahman (1988) menjelaskan bahawa gaya pengurusan oleh pengurus pendidikan dapat mempengaruhi ahli organisasi berkenaan. Pentadbir pendidikan yang menjalankan pentadbiran secara autokrat dan memandang rendah kebolehan gurunya, peraturan yang terlalu ketat menjadikan suasana kerja para guru dalam keadaan serba tidak kena yang akhirnya akan menjejaskan komitmen mereka terhadap organisasi.

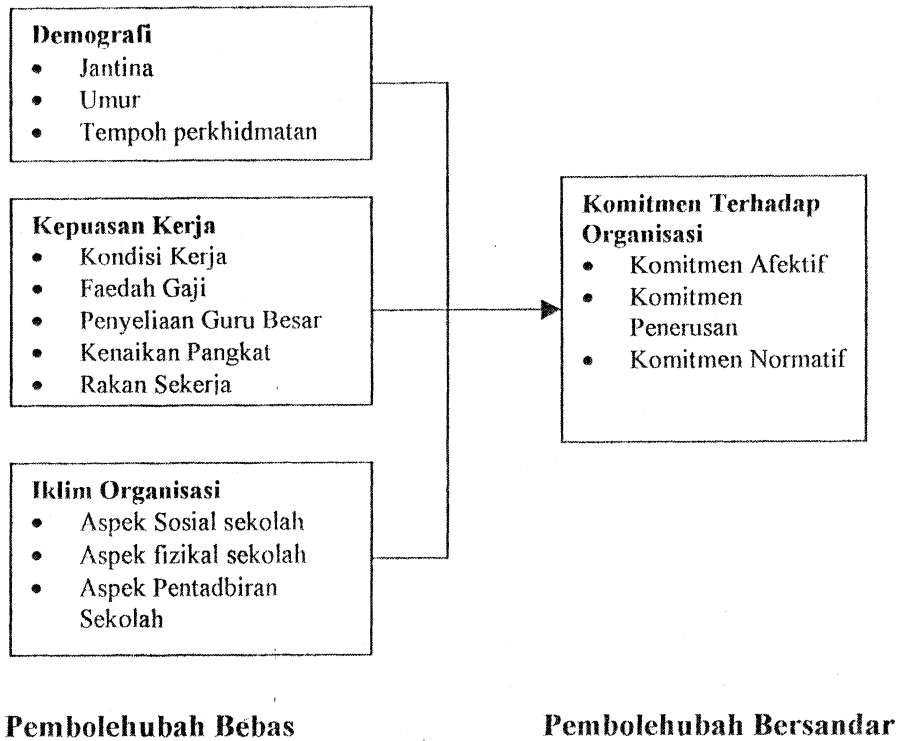
2.4 Kerangka Teoritikal Kajian

Ulasan karya yang dibincangkan di dalam bab ini menunjukkan bahawa faktor demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi seringkali dikaitkan dengan komitmen

terhadap organisasi oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Faktor-faktor ini merupakan pembolehubah-pembolehubah yang seringkali dilihat mengapa para pekerja, khususnya guru-guru mengidentifikasikan diri dengan matlamat organisasi, menunjukkan keinginan untuk kekal dalam organisasi dan menunjukkan rasa tanggungjawab untuk kekal dalam organisasi sehingga terbentuk komitmen guru terhadap organisasi.

Walaupun dapatan-dapatan kajian terdahulu menghasilkan keputusan yang pro dan kontra, faktor-faktor ini tidak harus diabaikan dalam mengkaji hubungan di antara faktor-faktor tersebut dengan komitmen terhadap organisasi. Kenyataan-kenyataan ini turut diperkuatkan dengan teori-teori atribusi, teori '*side bet*' dan teori pertukaran yang telah dibincangkan sebelum ini.

Berdasarkan kepada dapatan-dapatan kajian yang terdahulu dan teori-teori yang telah dikemukakan, satu kerangka teoritikal atau model kajian telah dibentuk (Rajah 2.2) untuk dijadikan sebagai asas kajian ini.



Rajah 2.2: Kerangka Teoritikai Kajian Yang Menunjukkan Hubungan Di antara Pembolehubah Bebas Dengan Pembolehubah Bersandar

Kerangka teoritikai kajian adalah merupakan asas kepada keseluruhan projek kajian (Sekaran, 1992). Ia menunjukkan perkaitan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar dalam sesuatu kajian. Berdasarkan kepada model yang ditunjukkan di dalam Rajah 2.2 di atas, pembolehubah utama dalam kajian ini ialah komitmen terhadap organisasi sebagai pembolehubah bersandar. Komitmen terhadap organisasi adalah merujuk kepada aspek komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif. Pembolehubah komitmen terhadap organisasi dikaitkan dengan pembolehubah bebas iaitu faktor kepuasan bekerja, iklim organisasi dan faktor demografi. Kepuasan bekerja dilihat dari aspek kondisi kerja, faedah gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan Guru Besar dan rakan sekerja. Iklim organisasi dilihat dari

aspek fizikal sekolah, aspek pentadbiran sekolah dan aspek sosial sekolah sementara faktor demografi dilihat dari aspek jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.

2.5 Ringkasan

Bab ini telah membincangkan aspek-aspek utama berkaitan dengan teori-teori, konsep-konsep komitmen terhadap organisasi dan pembolehubah-pembolehubah yang telah dikenalpasti. Perbincangan terhadap kajian-kajian yang lepas ke atas pembolehubah-pembolehubah yang dijangkakan telah memperlihatkan pelbagai dapatan dan pandangan yang berbeza. Akhir sekali satu kerangka teoritikal kajian telah dibentuk untuk dijadikan sebagai asas kajian ini.

BAB TIGA

METODOLOGI

3.0 Pengenalan

Bab ini menerangkan metodologi kajian yang berkisar tentang rekabentuk kajian, populasi, persampelan, instrumen kajian, kajian rintis, tatacara pengumpulan data dan analisis data.

3.1 Rekabentuk Kajian

Kajian ini adalah merupakan satu kajian lapangan. Pengkaji menggunakan kaedah tinjauan dengan menggunakan soal selidik untuk tujuan pengumpulan dan penganalisan data. Ia juga boleh dikategorikan sebagai kajian berbentuk korelasi yang melihat hubungan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Selain daripada itu ia juga melibatkan pengujian hipotesis-hipotesis yang telah dibina.

3.2 Populasi Kajian

Populasi kajian ini adalah terdiri daripada 223 guru sekolah rendah kebangsaan tidak termasuk Guru Besar, Guru Penolong Kanan I, Guru Penolong Kanan II dan Ehwal Murid, Penyelia Petang dan Guru Penolong Kanan Kokurikulum yang sedang mengajar di sembilan buah sekolah kebangsaan di Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang. Ini

dapat dilihat melalui Jadual 3.1 berdasarkan Banci Guru sehingga 28 Februari 1998. Maklumat ini diperolehi dari Pejabat Pendidikan Daerah Seberang Perai Selatan.

Jadual 3.1: Jumlah Guru Di sembilan Buah Sekolah Kebangsaan Daerah Seberang Perai Selatan (Tidak Termasuk Guru Besar, Guru Penolong Kanan I, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid Dan Penyelia Petang)

Sekolah	Lelaki	Perempuan	Jumlah
S.K. Seri Tasek	13	22	35
S.K. Sg. Bakap	8	31	39
S.K. Sg. Duri	4	8	12
S.K. Bt. Tambun	12	12	24
S.K. Nibong Tebal	7	15	22
S.K. Methodist	2	21	23
S.K. Sg. Aceh	13	13	26
S.K. Jawi	6	10	16
S.K. Ptg. Tok Mahat	13	23	36
Jumlah	78 (33.48%)	155 (66.52%)	233 (100%)

Sumber: Pejabat Pendidikan Daerah Seberang Perai Selatan.

3.3 Persampelan Kajian

Pengkaji telah menggunakan persampelan rawak berlapis bagi memilih sampel kajian. Persampelan rawak berlapis merupakan satu sampel yang diambil dengan mengasingkan terlebih dahulu unsur-unsur asas dalam populasi kepada kumpulan-kumpulan yang tidak bertindih yang tiap-tiap satunya dinamakan lapisan atau stratum dan kemudian mencabut satu sampel rawak mudah daripada setiap lapisan (Ahmad Mahdzan Ayob, 1997). Sehubungan dengan itu pengkaji telah mengasingkan populasi dalam kajian ini berdasarkan unsur-unsur jantina dan kemudiannya melakukan persampelan rawak mudah daripada setiap kumpulan. Untuk menentukan saiz minima sampel kajian, pengkaji telah

menggunakan jadual persampelan yang dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan dalam Sekaran (1992) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.2.

Jadual 3.2: Sebahagian Daripada Jadual Penentuan Saiz Sampel

Populasi	Sampel	Populasi	Sampel
70	59	140	103
75	63	150	108
80	66	160	113
85	70	170	118
90	73	190	127
95	76	200	132
100	80	210	136
110	86	220	140
120	92	230	144
130	97	240	148

Sumber: Uma Sekaran (1992). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.

Sebanyak 220 set soal selidik telah diedarkan kepada para responden. Daripada jumlah ini sebanyak 80 set soal selidik telah diedarkan kepada responden lelaki dan 140 set diedarkan kepada responden perempuan. Daripada jumlah ini seramai 12 (15%) responden lelaki dan 21 (15%) responden perempuan tidak mengembalikan borang soal selidik. Jumlah set soal selidik yang dikembalikan ialah sebanyak 68 (85%) dari responden lelaki dan 119 (85%) dari responden perempuan. Jumlah sampel keseluruhan ialah 187. Taburan sampel ditunjukkan dalam Jadual 3.3.

Jadual 3.3: Taburan Populasi Dan Sampel Kajian

Jantina	Populasi (%)	Sampel (%)
Lelaki	78 (33.48)	68 (36.36)
Perempuan	155 (66.52)	119 (63.64)
Jumlah	233 (100)	187 (100)

Daripada Jadual 3.3 menunjukkan bahawa seramai 68 (36.36%) responden lelaki dan 119 (63.64%) responden perempuan telah dipilih dalam kajian ini. . Ini bermakna jumlah ini telah melebihi jumlah minima yang dicadangkan.

3.4 Tatacara Pengumpulan Data

Sebelum kajian ini dijalankan, pengkaji telah mendapat kebenaran dan sokongan dari Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri seperti yang dilampirkan dalam Lampiran B dan Lampiran C.

Bagi tujuan persampelan, pengkaji telah mendapatkan maklumat populasi dari Pejabat Pendidikan Daerah Seberang Perai Selatan. Persampelan dibuat berdasarkan senarai nama guru-guru sekolah yang terlibat. Sebelum set soal selidik diedarkan kepada responden, pengkaji telah berjumpa dengan Guru Besar sekolah yang terlibat untuk menerangkan tentang latarbelakang dan objektif kajian yang akan dijalankan. Guru Besar telah memberikan kerjasama mengedarkan set soal selidik kepada responden untuk

dijawab secara individu. Tempoh dua hari diberikan kepada responden sebelum set soal selidik dikutip kembali.

3.5 Instrumen Kajian

Instrumen kajian ini adalah satu set soal selidik yang dijawab sendiri oleh responden secara inividu. Ianya dibahagikan kepada empat bahagian, iaitu:

Bahagian A: Maklumat Demografi

Bahagian ini mengemukakan soalan-soalan tertutup yang mengandungi ciri-ciri peribadi responden seperti umur, jantina dan tempoh perkhidmatan.

Bahagian B: Kepuasan bekerja

Bahagian ini mengemukakan soalan-soalan berbentuk 5 skala Likert. Item-item di dalam bahagian ini dibahagikan kepada lima bahagian, iaitu kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap gaji yang diterima, kepuasan terhadap rakan sekerja, kepuasan terhadap kenaikan pangkat dan kepuasan terhadap penyeliaan Guru Besar. Ia merangkumi 33 item. Item 4 hingga item 13 berkaitan dengan kepuasan terhadap kondisi kerja, item 14 hingga 17 berkaitan dengan kepuasan terhadap gaji, item 18 hingga 20 berkaitan dengan kepusan terhadap kenaikan pangkat, item 21 hingga 25 berkaitan dengan kepuasan terhadap penyeliaan Guru Besar dan item 26 hingga 36 berkaitan dengan kepuasan terhadap rakan sekerja. Soal selidik berkaitan dengan kepuasan bekerja ini telah diterjemah dan diubahsuaikan dari soal selidik Kepuasan Kerja Maimon dan Ronen (1978).

Bahagian C: Iklim organisasi

Bahagian ini mengandungi 19 item. Ianya mengemukakan soalan-soalan berbentuk 5 skala Likert dan dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu, aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran guru besar sekolah. Item 37 hingga 42 berkaitan dengan aspek sosial, item 43 hingga 49 berkaitan dengan aspek pentadbiran guru besar sekolah dan item 50 hingga 55 berkaitan dengan aspek fizikal sekolah. Soal selidik iklim organisasi ini adalah soal selidik yang telah dibina berdasarkan huraian Mohd. Salleh Lebar (1992) berkenaan dengan iklim sekolah.

Bahagian D: Komitmen terhadap organisasi

Bahagian ini terdiri daripada item-item yang telah diterjemah dan diubahsuaikan daripada soal selidik berbentuk 5 skala Likert yang telah dibina oleh Allen dan Meyer (1990). Item-itemnya dibahagikan kepada tiga komponen yang bertujuan untuk mengukur komitmen responden terhadap organisasi sekolah. Tiga komponen tersebut ialah komitmen afektif, komitmen penerusan dan komitmen normatif. Item 56 hingga 60 berkaitan dengan komitmen afektif, item 61 hingga 63 berkaitan dengan komitmen penerusan dan item 64 hingga 69 berkaitan dengan komitmen normatif.

3.6 Kajian Rintis

Sebelum kajian rintis dijalankan, pengkaji telah mendapatkan bantuan dari seorang guru Bahasa Malaysia dan seorang guru Bahasa Inggeris bagi menentukan ketepatan maksud item-item soal selidik berkaitan Kepuasan bekerja yang telah diterjemahkan. Setelah itu

12 set soal selidik telah diagihkan kepada peserta kursus Sarjana Sains, Pembangunan Sumber Manusia, Kohort 3 IAB-UNIMAS yang terdiri daripada Pengetua sekolah, pensyarah maktab dan guru sekolah untuk menentukan kejelasan dan kefahaman mereka terhadap soal selidik tersebut. Pengubahsuaian telah dilakukan ke atas soal selidik berdasarkan komen dan maklum balas daripada mereka.

Kajian rintis telah dijalankan di Sekolah Kebangsaan Seri Tasik, Simpang Ampat, Seberang Perai Selatan. Ia melibatkan seramai 30 responden yang dipilih secara rawak. Menurut Roscoe (1975) dalam Sekaran (1992), saiz sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 adalah sesuai bagi semua kajian. Sebelum data-data ini diproses, item-item yang berbentuk negatif di kodkan semula seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4: Pengkodan Semula Item-item Negatif

Nilai	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat tidak setuju	Sangat setuju
2	Tidak setuju	Setuju
3	Tidak Pasti	Tidak pasti
4	Setuju	Tidak setuju
5	Sangat setuju	Sangat tidak setuju

Data-data daripada hasil ujian ini diproses dengan *reliability coefficient* yang terdapat dalam program *SPSS window release 6.0*. Proses ini adalah bertujuan untuk mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* yang menunjukkan kesesuaian hubungan item-item sebagai satu set soalan (Sekaran 1992). Menurut Sekaran lagi semakin hampir nilai

Cronbach alpha kepada 1, semakin tinggi kebolehpercayaan dalamannya. Nilai *Cronbach Alpha* kurang daripada 0.6 adalah lemah, pada jarak 0.7 boleh diterima dan lebih daripada 0.8 adalah baik. Oleh kerana itu pengkaji telah menetapkan bahawa nilai *Cronbach Alpha* yang diterima adalah 0.7. Item yang kurang dari angka tersebut disingkirkan. Hasil ujian ini ditunjukkan di dalam Jadual 3.5.

Jadual 3.5: Keputusan Ujian Kebolehpercayaan

Pembolehubah	Nilai Alpha
Kepuasan Kerja	
Kondisi Kerja	0.871
Faedah Gaji	0.712
Kenaikan Pangkat	0.730
Sikap Penyelia	0.851
Hubungan Rakan Sekerja	0.870
Iklim Organisasi	
Aspek sosial Sekolah	0.879
Aspek fizikal Sekolah	0.845
Aspek Pentadbiran Sekolah	0.861
Komitmen Terhadap Organisasi	
Komitmen Afektif	0.786
Komitmen Penerusan	0.789
Komitmen Normatif	0.712
Nilai Alpha Keseluruhan	0.930

Berdasarkan hasil ujian tersebut menunjukkan bahawa *Cronbach Alpha* bagi keseluruhan item ialah 0.930. Sementara *Cronbach Alpha* bagi setiap pembolehubah ialah diantara 0.712 hingga 0.879. Oleh itu kebolehpercayaan dalaman soal selidik ini boleh dikategorikan sebagai baik.

3.7 Tatacara Analisis Data

Data-data kajian yang diperolehi diproses dan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Packages for the Social Science (SPSS) window release 6.0*. Analisis ini melibatkan penggunaan statistik deskriptif dan statistik inferensi.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberi ringkasan daripada keseluruhan set data (Sekaran, 1992). Antara analisis deskriptif yang akan digunakan ialah jumlah skor, peratus, kekerapan, min dan sisihan piawai. Analisis-analisis ini digunakan bagi menunjukkan komposisi responden dan skor-skor responden terhadap sesuatu pembolehubah.

3.7.2 Statistik Inferensi

Statistik inferensi yang digunakan dalam kajian ini ialah Ujian-t (*t-test*), Korelasi Pearson (*The Pearson's Correlation Matrix*), Analisis Varian Sehala (*One Way ANOVA*) dan Regresi Berganda (*Multiple Regression*).

Ujian-t digunakan bagi menguji hipotesis-hipotesis yang melibatkan perbandingan min dua kumpulan iaitu jantungina, terhadap komitmen.

Korelasi Pearson digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang melibatkan hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah kajian iaitu kepuasan bekerja, iklim

organisasi dan komitmen terhadap organisasi. Menurut Aaker, Kumar dan Day (1995) hubungan korelasi (r) biasanya terletak di antara -1 dan $+1$. Jika $r = +1$, menunjukkan hubungan linear yang positif antara dua pembolehubah semetara nilai $r = -1$, menunjukan hubungan linear yang negatif antara dua pembolehubah dan nilai $r = 0$ menunjukkan tiada hubungan linear antara dua pembolehubah. Davis (1971) menjelaskan bahawa nilai pekali korelasi (r) dari 0.7 atau lebih menunjukkan hubungan yang sangat kuat, 0.5 hingga 0.96 adalah kuat, 0.3 hingga 0.49 sederhana kuat, 0.10 hingga 0.29 lemah dan 0.01 hingga 0.09 adalah hubungan yang boleh diabaikan.

Analisis Varian Sehalu digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang melibatkan perbandingan min bagi sub-kumpulan yang lebih dari dua terhadap komitmen. Pembolehubah yang terlibat ialah umur dan tempoh pekhidmatan.

Ujian analisis Regresi Berganda pula digunakan bagi mengenalpasti pengaruh beberapa pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar. Kaedah ini juga dapat mengenalpasti pengaruh pembolehubah yang paling kuat. Menurut Ahmad Mahdzan Ayob (1997), dalam analisis regresi, pembolehubah bebas boleh mengambil apa sahaja bentuk kuantitatif atau kualitatif. Jika kuantitatif, pengkaji boleh terus menggunakannya tanpa transformasi. Tetapi jika pembolehubah bebas itu berbentuk kualitatif, suatu transformasi mungkin diperlukan sebelum regresi digunakan.

Sementara itu Aaker, Kumar dan Day, (1995) menyatakan bahawa pembolehubah-pembolehubah nominal (kualitatif) atau pembolehubah-pembolehubah yang dikategorikan boleh digunakan sebagai 'peramal-peramal' jika pembolehubah-pembolehubah tersebut dikodkan sebagai pembolehubah-pembolehubah '*dummy*'. Oleh

kerana itu suatu transformasi telah dibuat dari pembolehubah-pembolehubah jantina, umur dan tempoh perkhidmatan kepada pembolehubah *dummy* bagi tujuan analisis regresi.

Bagi tujuan ini pembolehubah-pembolehubah '*dummy*' yang dibentuk telah diberikan nilai 1 pada kehadirannya dan nilai 0 pada ketiadaannya (Walsh, 1990). Walau bagaimanapun menurut Maddala (1977), yang dipetik dari Noran Fauziah Yaakub (1988) menyatakan bahawa jumlah pembolehubah-pembolehubah '*dummy*' hendaklah kurang satu dari keseluruhan jumlah kumpulan di dalam kategori tersebut. Ini bermakna, jantina mempunyai satu pembolehubah '*dummy*', manakala umur dan tempoh perkhidmatan mempunyai 4 pembolehubah '*dummy*'. Jadual-jadual 3.5, 3.6 dan 3.7 menerangkan bagaimana pembolehubah jantina, umur dan tempoh perkhidmatan dikodkan kepada pembolehubah-pembolehubah '*dummy*'.

Jadual 3.6: Pengkodan Pembolehubah '*Dummy*' bagi Jantina

Jantina	Kod asal	Jantina 1
Lelaki	1	1
Perempuan	2	0

Jadual 3.7: Pengkodan Pembolehubah '*Dummy*' Bagi Umur

Umur (tahun)	Kod asal	Umur 1	Umur 2	Umur 3	Umur 4
Kurang 25	1	1	0	0	0
26 hingga 30	2	0	1	0	0
31 hingga 35	3	0	0	1	0
36 hingga 40	4	0	0	0	1
41 dan lebih	5	0	0	0	0

Jadual 3.8: Pengkodan Pembolehubah 'Dummy' bagi Tempoh Perkhidmatan

Tempoh perkhidmatan (Tahun)	Kod asal	Tempoh perkhidmatan 1	Tempoh Perkhidmatan 2	Tempoh Perkhidmatan 3	Tempoh Perkhidmatan 4
Kurang 1	1	1	0	0	0
1 hingga 5	2	0	1	0	0
6 hingga 10	3	0	0	1	0
11 hingga 15	4	0	0	0	1
Lebih dari 16	5	0	0	0	0

Aras signifikan 0.05 ($p < 0.05$) telah ditetapkan untuk analisis kajian ini. Aras signifikan ini, secara umumnya diterima di dalam membuat keputusan statistik oleh kebanyakan pengkaji (Sekaran, 1992).

3.8 Ringkasan

Secara ringkasnya, bab ini memberikan maklumat berkaitan dengan kaedah kajian yang dijalankan. Ia melibatkan rekabentuk kajian, persampelan, instrumen kajian, kajian rintis, tatacara pengumpulan data dan penganalisan data. Kaedah yang digunakan ini akan digunakan bagi mendapatkan hasil kajian dalam Bab Empat.

DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

4.0 Pengenalan

Data-data telah dikumpulkan daripada soal selidik dengan menggunakan tatacara pengumpulan data dan dianalisis berdasarkan tatacara analisis seperti yang telah dihuraikan dalam bab sebelumnya. Bab ini akan menganalisis dan membincangkan dapatan-dapatan daripada kajian. Secara keseluruhannya bab ini akan dibahagikan kepada empat bahagian utama. Bahagian pertama akan menumpukan kepada analisis latarbelakang demografi responden dan diikuti dengan maklumbalas responden terhadap pembolehubah-pembolehubah kajian. Bahagian ketiga akan menumpukan kepada pengujian hipotesis dan diikuti dengan perbincangan mengenai dapatan-dapatan yang telah diperlehi daripada kajian.

4.1 Latarbelakang Demografi Responden

Bahagian ini akan menghuraikan analisis demografi responden berdasarkan jantina, umur dan tempoh perkhidmatan.

4.1.1 Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina

Jadual 4.1 menunjukkan , responden kajian adalah terdiri daripada 68 guru lelaki (36.4%). Sementara 119 responden (63.6%) adalah merupakan guru wanita.

Jadual 4.1: Latarbelakang Responden Berdasarkan Jantina (n = 187)

Jantina	Bilangan	Peratus
Lelaki	68	36.4
Perempuan	119	63.6
Jumlah	187	100

4.1.2 Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan umur, kebanyakan responden berumur di antara 26 hingga 30 tahun, iaitu 81 orang (43.3%) dan 31 hingga 35 tahun, iaitu 60 orang (32,1%). Seramai 28 orang berumur di antara 36 hingga 40 tahun (15%), 11 orang berumur lebih dari 40 tahun (5.9%) dan yang paling sedikit ialah 7 orang (3.7%) yang berumur kurang dari 25 tahun.

Jadual 4.2 menunjukkan taburan responden berdasarkan umur responden.

Jadual 4.2: Latarbelakang Responden Berdasarkan Umur (n = 187)

Umur (Tahun)	Bilangan	Peratus
Kurang 25	7	3.7
26 hingga 30	81	43.3
31 hingga 35	60	32.1
36 hingga 40	28	15.0
Lebih 40	11	5.9
Jumlah	187	100

4.1.3 Analisis Latarbelakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Dari sudut tempoh perkhidmatan, kebanyakan responden mempunyai tempoh perkhidmatan antara satu hingga 10 tahun. Daripada maklumat ini seramai 66 (35.3%) orang telah berkhidmat di antara 1 hingga 5 tahun dan seramai 57 orang (30.5%) telah berkhidmat di antara 6 hingga 10 tahun. Sementara itu seramai 35 orang (18.7%) telah berkhidmat di antara 11 hingga 15 tahun dan seramai 23 orang (12.3%) telah berkhidmat lebih dari 16 tahun. Manakala yang paling sedikit sekali ialah seramai 6 orang (3.2%) yang telah berkhidmat kurang dari 1 tahun. Latarbelakang responden berdasarkan tempoh perkhidmatan ini di tunjukkan Jadual 4.3.

Jadual 4.3: Latarbelakang Responden Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan (n = 187)

Tempoh Perkhidmatan	Bilangan	Peratus
Kurang 1 tahun	6	3.2
1 hingga 5 tahun	66	35.3
6 hingga 10 tahun	57	30.5
11 hingga 15 tahun	35	18.7
Lebih 16 tahun	23	12.3
Jumlah	187	100

4.2 Analisis Maklumbalas Responden

Maklumbalas responden terhadap pembolehubah-pembolehubah boleh dilihat melalui taburan skor yang dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif. Pengkaji telah

menetapkan bahawa responden yang memberi maklumbalas ke atas pernyataan ‘setuju’ dan ‘sangat setuju’ menunjukkan sikap yang positif terhadap pembolehubah. Manakala maklumbalas ‘tidak pasti’ menunjukkan sikap yang neutral, ‘tidak setuju’ dan ‘sangat tidak setuju’ menunjukkan sikap yang negatif. Skor-skor untuk kekerapan, peratusan, min, median dan mod maklumbalas responden ditunjukkan dalam Jadual-jadual 4.4, 4.5, 4.6 dan 4.7.

4.2.1 Skor Pembolehubah Bersandar

Skor-skor kekerapan, peratusan, min, median dan mod maklumbalas responden terhadap pembolehubah komitmen terhadap organisasi ditunjukkan dalam jadual 4.4.

Jadual 4.4: Skor-skor Maklumbalas Responden Ke Atas Pembolehubah Komitmen Terhadap Organisasi (n = 187).

Pembolehubah	Min	Median	Mod	Sisihan piawai	Kekerapan	Peratusan
Komitmen Terhadap Organisasi	3.54	3.50	3.50	0.54		
Sangat setuju					34	18.2
Setuju					124	66.3
Tidak pasti					27	14.4
Tidak setuju					2	1.1
Sangat tidak setuju					0	0.0
Jumlah					187	100

Skor komitmen terhadap organisasi di dalam Jadual 4.4 menunjukan bahawa seramai 124 orang (66.3%) dan 34 orang (18.2%) daripada responden mengambil pendirian ‘bersetuju’ dan ‘sangat bersetuju’ berbanding dengan 27 orang (14.4%) dan 2 orang

(1.1%) 'tidak pasti' dan 'tidak setuju'. Ini bermakna kebanyakan responden mengambil pendirian yang positif terhadap komitmen. Di dalam jadual 4.4 juga menunjukkan bahawa skor min ialah 3.54 dan skor median ialah 3.50. Skor mod menunjukkan jumlah responden teramai pada skor 3.50. Skor-skor min, median dan mod telah menunjukkan bahawa skor-skor ini berada di aras yang positif.

Secara keseluruhannya menunjukkan bahawa responden mempunyai sikap yang positif ke atas komitmen terhadap organisasi

4.2.2 Skor Pembolehubah Bebas

Skor-skor kekerapan, peratusan, min, median dan mod maklumbalas responden terhadap pembolehubah-pembolehubah bebas ditunjukkan dalam jadual 4.6 dan 4.7.

a) Kepuasan Kerja

Analisis ini adalah bertujuan untuk melihat sejauhmana tahap kepuasan kerja para responden berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja iaitu kepuasan terhadap kondisi kerja, faedah gaji yang diterima, penyeliaan Guru Besar, peluang kenaikan pangkat dan hubungan dengan rakan sekerja.

Jadual 4.5: Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja (n = 187).

Pembolehubah	Min	Median	Mod	Sisihan piawai	Kekerapan	Peratusan
Kondisi kerja	3.63	3.70	3.80	0.48		
Sangat setuju					30	16.0
Setuju					139	74.4
Tidak pasti					17	9.1
Tidak setuju					1	0.5
Sangat tidak setuju					0	0.0
Faedah gaji	2.60	2.50	2.25	0.80		
Sangat setuju					5	2.7
Setuju					48	25.6
Tidak pasti					77	41.2
Tidak setuju					54	28.9
Sangat tidak setuju					3	1.6
Penyeliaan	3.50	3.60	3.60	0.57		
Sangat setuju					23	12.3
Setuju					119	63.6
Tidak Pasti					45	24.1
Tidak setuju					0	0.0
Sangat tidak setuju					0	0.0
Kenaikan Pangkat	3.02	3.00	3.00	0.71		
Sangat setuju					6	3.2
Setuju					79	42.3
Tidak Pasti					81	43.3
Tidak setuju					19	10.1
Sangat tidak setuju					2	1.1
Rakan sekerja	3.93	3.91	4.00	0.4		
Sangat setuju					55	29.4
Setuju					128	69.0
Tidak pasti					3	1.6
Tidak setuju					0	0.0
Sangat tidak setuju					0	0.0

i) Kondisi kerja

Merujuk kepada Jadual 4.5 seramai 139 orang (74.4%) dan 30 orang (16.0%) daripada responden menyatakan 'bersetuju' dan 'sangat bersetuju' berbanding dengan 17 orang (9.1%) dan seorang (0.5%) yang menyatakan 'tidak pasti' dan 'tidak setuju' berhubung dengan kepuasan terhadap kondisi kerja. Skor min bagi responden ialah 3.63 dan skor median ialah 3.70. Skor mod menunjukkan jumlah responden teramai berada pada skor 3.80.

Berdasarkan skor-skor di atas menunjukkan responden berada di aras positif. Ini bermakna responden menunjukkan tahap kepuasan yang positif terhadap kondisi kerja.

ii) Faedah gaji

Daripada Jadual 4.5 menunjukkan bahawa sejumlah 57 orang (30.5%) daripada responden menyatakan perasaan 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju' sementara sejumlah 53 orang (28.3%) daripada responden menyatakan perasaan 'setuju' dan 'sangat setuju'. Namun begitu seramai 41.2% mengambil pendirian 'tidak pasti'. Skor min ialah 2.60. Jika dibandingkan dengan skor median iaitu 2.50, bolehlah dikatakan bahawa skor responden berada di pertengahan skor. Skor mod menunjukkan ramai responden berada pada 2.25.

Berdasarkan kepada maklumbalas di atas menunjukkan bahawa pernyataan 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju' (30.5%) mengatasi pernyataan 'setuju' dan 'sangat

setuju'(28.3%) sementara yang selebihnya mengambil pendirian 'tidak pasti'. Merujuk kepada skor negatif. Ini bermakna kebanyakan responden mempunyai tahap kepuasan yang rendah terhadap faedah gaji yang diterima.

iii) Kenaikan pangkat

Daripada Jadual 4.5, sejumlah 85 orang (45.5 %) daripada responden menyatakan 'setuju' dan 'sangat setuju' berbanding dengan sejumlah 21 orang (11.2%) daripada responden menyatakan 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju'. Sementara itu seramai 81 orang (43.3%) mengambil pendirian 'tidak pasti' berhubung dengan perasaan kepuasan terhadap kenaikan pangkat. Skor min ialah 3.02 dan skor median ialah 3.00. Skor mod adalah skor responden teramai iaitu 3.00.

Bacaan ini menunjukkan bahawa kebanyakan responden mengambil pendirian yang positif terhadap kepuasan kerja berdasarkan kenaikan pangkat.

iv) Penyeliaan Guru Besar

Merujuk kepada Jadual 4.5, sejumlah 142 orang (75.9%) daripada responden mengambil pendirian untuk menyatakan 'setuju' dan 'sangat setuju' berbanding dengan seramai 45 orang (24%) 'tidak pasti', 0.0% 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju'. Skor min ialah 3.50 dan skor mediannya ialah 3.60. skor mod adalah skor teramai responden iaitu 3.60.

Berdasarkan kepada skor kekerapan dan peratusan di atas menunjukkan bahawa kebanyakan responden menunjukkan maklumbalas yang positif terhadap penyeliaan Guru Besar. Skor min, median dan mod juga menunjukkan skor-skor yang positif. Ini bermakna responden mempunyai tahap kepuasan kerja yang positif berdasarkan penyeliaan Guru Besar.

v) Rakan sekerja

Merujuk kepada Jadual 4.5, hampir kesemua responden 183 orang (98.4%) menyatakan 'setuju' dan 'sangat setuju' berbanding 3 orang (1.6%) daripada responden menyatakan 'tidak pasti'. Skor min ialah 3.93 manakala skor median ialah 3.91. Sementara skor mod iaitu skor teramai responden ialah 4.00.

Berdasarkan kepada skor-skor kekerapan, peratusan, min, median dan mod di atas menunjukkan bahawa skor-skor berada pada aras yang positif. Ini bermakna responden mempunyai tahap kepuasan kerja yang positif berdasarkan hubungan rakan sekerja.

b) Iklim organisasi

Analisis ini adalah bertujuan untuk melihat sejauhmana persepsi responden terhadap iklim organisasi khusus dari aspek-aspek sosial, fizikal dan pentadbiran sekolah. Skor-skor maklumbalas responden ditunjukkan dalam Jadual 4.6.

Jadual 4.6: Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Faktor-faktor Iklim Organisasi (n =187).

Pembolehubah	Min	Median	Mod	Sisihan piawai	Kekerapan	Peratusan
Aspek Sosial	3.69	3.83	4.00	0.53		
Sangat setuju					24	12.8
Setuju					136	72.8
Tidak Pasti					27	14.4
Tidak setuju					0	0.0
Sangat tidak setuju					0	0.0
Aspek fizikal	3.64	3.83	4.00	0.61		
Sangat setuju					34	18.2
Setuju					116	62.0
Tidak pasti					35	18.7
Tidak setuju					1	0.6
Sangat tidak setuju					1	0.5
Aspek pentadbiran	3.81	3.86	4.00	0.45		
Sangat setuju					31	16.6
Setuju					144	77.0
Tidak pasti					12	6.4
Tidak setuju					0	0.0
Sangat tidak setuju					0	0.0

i) Aspek sosial

Dari aspek sosial, sejumlah 160 orang (85.6%) daripada responden menyatakan ‘setuju’ dan ‘sangat setuju’ berbanding dengan seramai 27 orang (14.4%) yang mengambil pendirian ‘tidak pasti’ dan tiada responden yang memberi maklumbalas ‘tidak setuju’ dan ‘sangat tidak setuju’. Skor min adalah 3.69, manakala skor median adalah 3.83. Skor mod iaitu skor teramai responden adalah 4.00.

Berdasarkan kepada skor-skor kekerapan dan peratusan maklumbalas responden di atas menunjukkan bahawa hampir kesemua responden mempunyai persepsi yang positif terhadap iklim organisasi berdasarkan faktor aspek sosial sekolah. Gambaran yang sama turut diberikan oleh skor-skor min, median dan mod.

ii) Aspek fizikal

Di dalam Jadual 4.6, sejumlah 150 orang (80.2%) daripada responden menyatakan pendirian 'setuju' dan 'sangat setuju' berbanding dengan seramai 35 orang (18.7%) 'tidak pasti', seorang (0.6%) 'tidak setuju' dan seorang (0.5%) 'sangat tidak setuju'. Skor min ialah 3.64 dan skor median adalah 3.83. Skor teramai responden ialah 4.00.

Berdasarkan skor-skor kekerapan dan peratusan di atas menunjukkan bahawa kebanyakan responden mempunyai persepsi yang positif terhadap iklim organisasi berdasarkan aspek fizikal sekolah. Skor-skor min, median dan mod juga menunjukkan bahawa responden mempunyai persepsi yang positif terhadap iklim organisasi berdasarkan aspek fizikal sekolah.

iii) Aspek pentadbiran

Merujuk kepada Jadual 4.6, hampir kesemua responden iaitu sejumlah 175 orang (93.6%) menyatakan 'setuju' dan 'sangat setuju'. Manakala seramai 12 orang (6.4%) daripada responden mengambil pendirian 'tidak pasti' dan tiada responden yang memberi maklumbalas 'tidak setuju' dan 'sangat tidak setuju'.

Maklumbalas ini menunjukkan bahawa hampir kesemua responden memberi maklumbalas yang positif. Sementara itu skor-skor min (3.81), median (3.86) dan mod (4.00) turut menggambarkan maklumbalas yang positif. Ini bermakna responden mempunyai persepsi yang positif terhadap iklim organisasi berdasarkan aspek pentadbiran sekolah.

Dapatan-dapatan daripada analisis deskriptif di atas menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja yang paling positif ditunjukkan oleh faktor-faktor kondisi kerja dan hubungan dengan rakan sekerja. Kemudian diikuti dengan kepuasan kerja berdasarkan faktor kenaikan pangkat. Sebaliknya responden menunjukkan tahap kepuasan kerja yang negatif berdasarkan faktor-faktor faedah gaji yang diterima. Keadaan ini menggambarkan bahawa responden mempunyai tahap kepuasan yang tinggi terhadap kondisi kerja dan hubungan dengan rakan sekerja. Sebaliknya mereka tidak mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap gaji yang diterima. Walaubagaimanapun maklumbalas responden terhadap kepuasan kerja secara keseluruhannya adalah positif berdasarkan skor-skor min (3.337), median (3.295) dan mod (3.031) seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 4.7.

Jadual 4.7: Skor-skor Maklumbalas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi (n = 187)

Pembolehubah	Min	Sisihan Piawai	Median	Mod
Kepuasan kerja	3.337	0.410	3.295	3.031
Iklim organisasi	3.714	0.435	3.786	4.00

Dari segi iklim organisasi, dapatan menunjukkan bahawa kesemua faktor iklim organisasi iaitu dari aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah menunjukkan maklumbalas yang positif daripada responden. Aspek pentadbiran sekolah menunjukkan maklumbalas yang paling positif. Maklumbalas yang positif juga ditunjukkan oleh skor-skor min (3.714), median (3.786) dan mod (4.00) pembolehubah iklim organisasi secara keseluruhannya. Keadaan ini menggambarkan bahawa responden kajian menunjukkan persepsi yang positif terhadap iklim organisasi khususnya dari aspek pentadbiran sekolah.

4.3 Matriks Korelasi Di Antara Pembolehubah-pembolehubah Kajian

Jadual 4.8 pula menunjukkan matriks korelasi di antara pembolehubah-pembolehubah kajian. Pembolehubah-pembolehubah bebas didapati mempunyai hubungan yang positif dan signifikan di antara satu sama lain.

Jadual 4.8: Matriks Korelasi Di Antara Pembolehubah-pembolehubah Kajian

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Faedah Gaji	1.000	0.1812*	0.4798**	0.3398**	0.2854**	0.3008**	0.2533**	0.4145**	0.3135**
2. Rakan		1.000	0.2919**	0.2697**	0.3759**	0.3048**	0.3363**	0.3969**	0.3085**
3. Pangkat			1.000	0.3273**	0.3579**	0.3276**	0.3046**	0.4525**	0.3778**
4. Penyeliaan				1.000	0.4461**	0.3396**	0.6018**	0.3635**	0.3722**
5. Pekerjaan					1.000	0.4418**	0.4929**	0.4511**	0.5625**
6. Fizikal						1.000	0.4776**	0.5919**	0.4838**
7. Pentadbiran							1.000	0.4374**	0.5145**
8. Sosial								1.000	0.4741**
9. Komitmen									1.000

• p<0.01
** p<0.05

Hubungan yang positif dan signifikan ini menunjukkan bahawa sebarang perubahan atau kesan yang berlaku pada setiap pembolehubah bebas boleh dikaitkan dengan perubahan atau kesan ke atas pembolehubah bebas yang lain secara positif.

4.4 Pengujian Hipotesis

Bahagian ini bertujuan untuk menjawab persoalan-persoalan mengenai hubungan di antara pembolehubah-pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar seperti yang telah dibincangkan. Di samping itu, ia juga bertujuan untuk melihat perbezaan-perbezaan dan pengaruh setiap pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar iaitu komitmen terhadap organisasi. Penganalisan dilakukan berdasarkan kepada hipotesis-hipotesis yang telah ditetapkan sebelum ini.

4.4.1 Hipotesis satu

H_{01} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan jantina, umur dan tempoh perkhidmatan

Hipotesis ini merupakan hipotesis umum yang cuba menguji perbezaan komitmen berdasarkan ciri-ciri demografi. Secara khususnya ia cuba menguji perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Untuk menguji hipotesis-hipotesis ini ujian-t dan analisis varian sehala (*One Way ANOVA*) digunakan.

$H_{01.1}$: Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan jantina.

Keputusan ujian-t ditunjukkan dalam Jadual 4.8.

Jadual 4.9: Keputusan Ujian-t Untuk Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Jantina (n = 187)

Jantina	n	Min	Sisihan Piawai	Perbezaan Min	Nilai t	df	p
Lelaki	68	3.632	0.596	0.151	1.76	121.74	0.081
Perempuan	119	3.481	0.506				

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Ujian Levene menunjukkan bahawa varian kedua-dua sampel adalah tidak setara ($F=5.631$, $p= 0.019$). Seterusnya ujian-t tidak bersandar dengan anggapan bahawa ketidakserataan digunakan. Berdasarkan keputusan ujian-t yang ditunjukkan dalam Jadual 4.9, menunjukkan bahawa hipotesis nul diterima pada aras keyakinan $p< 0.05$ ($t(121.74)= 1.76$, $p= 0.081$). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi di antara lelaki ($\underline{M} = 3.632$, $\underline{SD} = 0.596$) dan perempuan ($\underline{M} = 3.481$, $\underline{SD} = 0.506$).

Ho_{1.2} : Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan umur

Ujian analisis varian sehala (*one-way ANOVA*) telah digunakan bagi menguji hipotesis ini. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.10.

Jadual 4.10: Keputusan Analisis Varian Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Umur (n = 187)

Sumber	DF	SS	MS	Nilai F	p
Antara Kumpulan	4	1.281	0.320	1.085	0.365
Dalam Kumpulan	182	53.662	0.295		
Keseluruhan	186	54.943			

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Jadual 4.10 menunjukkan bahawa hipotesis nul diterima pada aras signifikan $p < 0.05$ ($F(4,182) = 1.085, p = 0.365$). Ini bermakna tidak ada perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan umur. Keputusan ini menunjukkan bahawa guru muda dan guru yang telah berusia mempunyai persepsi dan sikap yang sama terhadap komitmen.

Ho_{1.3} : Tidak terdapat perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan.

Untuk menguji hipotesis ini, ujian analisis varians sehala (*one-way ANOVA*) telah digunakan. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.11.

Jadual 4.11: Keputusan Analisis Varian Sehala Bagi Perbezaan Komitmen Terhadap Organisasi Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan (n = 187)

Sumber	DF	SS	MS	Nilai F	p
Antara Kumpulan	4	0.470	0.117	0.393	0.813
Dalam Kumpulan	182	54.471	0.299		
Keseluruhan	186	54.942			

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Daripada Jadual 4.11 menunjukkan bahawa hipotesis nul diterima pada aras signifikan $p < 0.05$ ($F(4,182) = 0.393$, $p = 0.813$). Ini bermakna tidak terdapat perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan. Keputusan ini jelas menunjukkan bahawa guru baru dan guru lama mempunyai persepsi dan sikap yang sama terhadap komitmen.

4.4.2 Hipotesis dua

Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyelia, kenaikan pangkat dan rakan sekerja) dengan komitmen terhadap organisasi.

Hipotesis kedua ini bertujuan untuk menyatakan hubungan di antara pembolehubah kepuasan kerja dan lima faktor-faktornya dengan komitmen terhadap organisasi. Ujian korelasi Pearson digunakan untuk ujian hipotesis-hipotesis ini. Keputusan ujian ditunjukkan dalam Jadual 4.12.

Jadual 4.12: Keputusan Ujian Korelasi Di Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja dan Faktor-Faktornya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi ($n = 187$).

Pembolehubah bebas	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Kepuasan kerja	0.547	0.000
Kondisi Kerja	0.563	0.000
Faedah Gaji	0.314	0.000
Penyelia	0.372	0.000
Kenaikan Pangkat	0.378	0.000
Rakan Sekerja	0.309	0.000

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Keputusan dalam Jadual 4.12 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.547$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan ini menunjukkan hubungan positif yang kuat. Ini bermakna semakin tinggi tahap kepuasan kerja guru-guru maka semakin tinggi tahap komitmen mereka terhadap organisasi dan begitulah sebaliknya.

Ho_{2.1}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Keputusan ujian hipotesis menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.563$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kondisi kerja dengan komitmen terhadap organisasi dan hubungan ini menunjukkan hubungan positif yang kuat. Keputusan juga menunjukkan bahawa semakin tinggi kepuasan guru-guru terhadap kondisi sekolah maka semakin tinggi tahap komitmen mereka terhadap organisasi dan begitulah sebaliknya.

Ho_{2.2}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faedah gaji dengan komitmen terhadap organisasi

Keputusan dalam Jadual 4.12 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.314$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara faedah gaji dengan komitmen terhadap organisasi dan hubungannya adalah hubungan yang sederhana kuat dan positif. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa semakin tinggi tahap kepuasan terhadap faedah gaji yang diterima maka semakin tinggi tahap komitmen guru-guru terhadap organisasinya. Sebaliknya jika tahap kepuasan

terhadap faedah gaji menurun maka tahap komitmen terhadap organisasi juga turut menurun.

Ho_{2.3}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara penyelia dengan komitmen terhadap organisasi.

Dari Jadual 4.12 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.372$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara penyelia dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan ini menunjukkan hubungan yang sederhana kuat. Ini bermakna peningkatan tahap kepuasan terhadap penyeliaan Guru Besar akan dituruti dengan peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi dan sebaliknya.

Ho_{2.4}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kenaikan pangkat dengan komitmen terhadap organisasi.

Keputusan daripada Jadual 4.12 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.378$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kenaikan pangkat dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang ditunjukkan adalah hubungan yang sederhana kuat. Ini bermakna tahap kepuasan terhadap peluang kenaikan pangkat yang tinggi akan dituruti dengan peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi juga.

Ho_{2.5}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara rakan sekerja dengan komitmen terhadap organisasi.

Keputusan daripada Jadual 4.12 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.309$, $p = 0.000$). Keputusan ini memberi makna bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara rakan sekerja dengan komitmen terhadap organisasi. Keputusan juga menunjukkan bahawa peningkatan tahap kepuasan terhadap hubungan rakan sekerja akan dituruti dengan peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi dan sebaliknya jika terdapat penurunan tahap kepuasan terhadap hubungan rakan sekerja akan diikuti dengan penurunan tahap komitmen juga.

Keputusan-keputusan ujian hipotesis di atas menunjukkan kesemua pembolehubah samada pembolehubah kepuasan kerja secara umumnya dan pembolehubah khusus yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Secara umumnya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

4.4.3 Hipotesis tiga

Hipotesis ini bertujuan untuk menyatakan hubungan di antara iklim organisasi dan faktor-faktornya dengan komitmen terhadap organisasi. Keputusan ujian hipotesis ini ditunjukkan dalam Jadual 4.13.

H_{03} : Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi (Aspek sosial, aspek fizikal dan aspek pentadbiran) dengan komitmen terhadap organisasi.

Hipotesis ini merupakan hipotesis umum bagi iklim organisasi. Ia terdiri daripada tiga hipotesis khusus yang melibatkan faktor-faktor iklim organisasi iaitu aspek-aspek sosial,

fizikal dan pentadbiran sekolah. Keputusan dalam Jadual 4.13 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.595$, $p = 0.000$). Keputusan ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan ini menunjukkan hubungan yang positif dan kuat. Ini bermakna semakin kondusif iklim organisasi maka semakin tinggi tahap komitmen guru-guru terhadap organisasi mereka.

Jadual 4.13: Keputusan Korelasi Di antara Pembolehubah Iklim Organisasi dan Faktor-faktornya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi (n = 187)

Iklim Organisasi	Komitmen Terhadap Organisasi	
	r	p
Iklim organisasi	0.595	0.000
Aspek Sosial	0.474	0.000
Aspek Fizikal	0.484	0.000
Aspek Pentadbiran	0.515	0.000

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Ho_{3.1}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara aspek sosial sekolah dengan komitmen terhadap organisasi

Keputusan ujian hipotesis korelasi Pearson dalam Jadual 4.13 menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 4.74$, $p = 0.000$). Ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara aspek sosial sekolah dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang ditunjukkan ini adalah merupakan hubungan yang positif dan sederhana kuat. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa aspek sosial yang menyenangkan akan diikuti dengan peningkatan tahap komitmen terhadap organisasi.

Ho_{3.2}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara aspek fizikal sekolah dengan komitmen terhadap organisasi.

Keputusan ujian korelasi Pearson menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.484$, $p = 0.000$). Keputusan ini memberi pengertian bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara aspek fizikal sekolah dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan ini menunjukkan hubungan yang sederhana kuat. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa suasana fizikal sekolah yang kondusif turut meningkatkan tahap komitmen guru-guru terhadap organisasi mereka.

Ho_{3.3}: Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara aspek pentadbiran sekolah dengan komitmen terhadap organisasi.

Daripada Jadual 4.13, menunjukkan bahawa hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ ($r = 0.515$, $p = 0.000$). Keputusan ini memberi makna bahawa terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara aspek pentadbiran sekolah dengan komitmen terhadap organisasi dan hubungannya adalah hubungan yang kuat. Keputusan ini juga menunjukkan bahawa iklim pentadbiran yang menyenangkan turut menunjukkan peningkatan dalam komitmen terhadap organisasi.

Keputusan ujian-ujian hipotesis di atas menunjukkan bahawa iklim organisasi secara umumnya mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang positif dan signifikan ini juga ditunjukkan oleh hubungan di antara faktor-faktor iklim organisasi seperti aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah dengan komitmen terhadap organisasi. Secara umumnya hubungan yang ditunjukkan adalah kuat dan positif.

4.4.4 Hipotesis empat

Hipotesis ini bertujuan untuk menyatakan pengaruh pembolehubah-pembolehubah bebas ke atas pembolehubah bersandar iaitu komitmen terhadap organisasi.

H₀₄: Faktor-faktor pembolehubah bebas, iaitu faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan), kepuasan kerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyelia, kenaikan pangkat dan rakan sekerja) dan iklim organisasi (aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) tidak mempengaruhi secara signifikan ke atas komitmen guru-guru terhadap organisasi.

Bagi menentukan pengaruh pembolehubah bebas ke atas komitmen terhadap organisasi analisis Regresi Berganda digunakan. Analisis ini dilakukan dengari menggunakan kaedah 'enter'. Keputusan ujian regresi berganda ditunjukkan dalam Jadual 4.14.

Keputusan analisis regresi berganda menunjukkan bahawa pembolehubah-pembolehubah bebas mempunyai pengaruh sebanyak **45.8%** perubahan komitmen guru-guru terhadap organisasi ($R = 0.677$, $R^2 = 0.458$, $\text{Adjust } R^2 = 0.403$, $F(17,169) = 8.395$, $p < 0.05$). Daripada Jadual 4.13, terdapat dua pembolehubah bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan. Pembolehubah-pembolehubah tersebut ialah kondisi kerja ($b = 0.326$, $\text{Beta} = 0.289$, $t = 3.706$, $p < 0.05$) dan aspek pentadbiran ($b = 0.284$, $\text{Beta} = 0.233$, $t = 2.712$, $p < 0.05$). Ini bermakna hipotesis nul ditolak pada aras signifikan $p < 0.05$ dimana pembolehubah bebas mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi.

Menurut Aaker, Kumar dan Day (1995), semakin besar nilai pekali regresi (Beta) maka semakin kuat pengaruhnya ke atas pembolehubah bersandar. Oleh itu, analisis ini

menunjukkan bahawa peramal komitmen yang paling berpengaruh ialah kondisi kerja (Beta = 0.289) dan diikuti dengan aspek pentadbiran (Beta = 0.233).

Jadual 4.14: Keputusan Analisis Ujian Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Komitmen Terhadap Organisasi (n =187)

Pembolehubah	b	Beta	t	p
Kondisi kerja	0.326	0.289	3.706	0.000
Faedah gaji	0.039	0.574	0.772	0.441
Penyelia	- 0.024	- 0.025	- 0.320	0.749
Kenaikan pangkat	0.065	0.085	1.169	0.244
Rakan sekerja	0.004	0.003	0.050	0.960
Aspek sosial	0.116	0.113	1.294	0.198
Aspek fizikal	0.127	0.142	1.802	0.073
Aspek Pentadbiran	0.284	0.233	2.712	0.007
Jantina1	- 0.019	- 0.017	- 0.248	0.804
Umur1	- 0.020	- 0.007	- 0.085	0.932
Umur2	-0.117	0.108	0.767	0.444
Umur3	0.123	0.106	0.842	0.400
Umur4	0.072	0.046	0.515	0.607
Tempoh Khidmat1	0.246	- 0.080	- 0.885	0.377
Tempoh khidmat2	- 0.350	- 0.032	- 0.218	0.828
Tempoh khidmat3	- 0.008	- 0.007	- 0.052	0.958
Tempoh Khidmat4	- 0.053	- 0.039	- 0.395	0.693
Konstan	0.086		0.227	0.821
R = 0.677 R² = 0.458 Adjust R² = 0.403 F = 8.395 p = 0.000				

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Seterusnya, ujian regresi berganda dengan menggunakan kaedah 'Stepwise' telah digunakan. Kaedah ini digunakan bertujuan untuk melihat samada keputusan analisis dengan menggunakan kaedah 'enter' benar-benar tepat dan bererti. Keputusan ujian ini ditunjukkan dalam Jadual 4.15 dan Jadual 4.16.

Jadual 4.15: Keputusan Ujian Regresi Berganda 'Stepwise' Bagi Pembolehubah 'Peramal' Komoitmen Terhadap Organisasi (n = 187)

Pembolehubah	R ²			Nilai p
	1	2	3	
Kepuasan Kerja				
Kondisi Kerja	0.316			0.000
Iklim Organisasi				
Aspek Pentadbiran		0.391		0.000
Aspek Fizikal			0.424	0.000
Keseluruhan	R ² = 0.424			

Signifikan pada aras keyakinan $p < 0.05$

Jadual 4.16: Keputusan Ujian Regresi Berganda 'Stepwise' Bagi Pembolehubah 'Peramal' Komitmen Terhadap Organisasi. (n = 187)

Pembolehubah	B	beta	t	Signifikan
Kepuasan Kerja				
Kondisi Kerja	0.395	0.394	5.217	0.000
Iklim Organisasi				
Aspek Pentadbiran	0.292	0.239	3.504	0.001
Aspek Fizikal	0.190	0.215	3.241	0.001
Konsisten	0.293		1.011	0.313
R ² = 0.424	Adjust R ² =	0.414	F = 44.873	P = 0.000

Signifikan pada aras $p < 0.05$

Daripada Jadual 4.15 dan Jadual 4.14 menunjukkan bahawa pembolehubah kondisi kerja mempengaruhi 31.6% ($R^2 = 0.316$, $\beta = 0.394$) kepada komitmen terhadap organisasi. Pengaruh aspek pentadbiran memberikan tambahan perubahan pengaruh sebanyak 7.44% ($R^2 = 0.391$, $\beta = 0.215$). Sementara itu pengaruh pembolehubah aspek fizikal membawa tambahan perubahan pengaruh sebanyak 3.30% ($R^2 = 0.424$, $\beta = 0.215$). Keputusan ujian regresi berganda dengan menggunakan kaedah 'stepwise' ini membuktikan bahawa pembolehubah kondisi kerja merupakan pengaruh yang paling utama ke atas komitmen terhadap organisasi dan diikuti dengan pembolehubah **aspek** pentadbiran yang menunjukkan pengaruh kedua terkuat. Keputusan ini juga membuktikan kebolehpercayaan kaedah 'stepwise' yang telah digunakan.

Walaupun bagaimanapun ujian regresi berganda dengan menggunakan kaedah 'stepwise' ini turut menunjukkan bahawa terdapat sedikit pengaruh pembolehubah aspek fizikal ke atas komitmen terhadap organisasi.

4.5 Perbincangan

Hasil kajian ini didapati telah mencapai objektif-objektif umum dan objektif-objektif khusus yang telah dibina di dalam bab satu. Oleh itu, huraian dalam perbincangan ini adalah berdasarkan objektif-objektif yang telah dibentuk dan pengujian hipotesis yang telah dijalankan.

4.5.1 Objektif pertama

Objektif pertama ialah untuk mengenalpasti perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri demografi iaitu jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Untuk mencapai objektif ini, ujian ke atas hipotesis satu telah dijalankan. Penyataan hipotesis ini adalah seperti berikut:

Tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan ciri-ciri demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan).

Hasil ujian hipotesis menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi yang signifikan berdasarkan ciri-ciri jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini adalah selari dengan Loscosco (1990) yang menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen berdasarkan jantina, sebaliknya terletak pada posisi seseorang itu dalam pekerjaannya. Pendapat yang sama diperolehi daripada kajian Aven *et. al.* (1993).

Hasil ujian ini juga tidak sependapat dengan Sekaran (1992), Allen dan Meyer (1993) dan Mazni Mohamed (1996) yang menyatakan bahawa terdapat perbezaan komitmen dari segi umur. Sebaliknya hasil ujian ini adalah selari dengan dapatan kajian Cohen dan Lowernberg (1990), Oliver (1990) dan Mohd. Othman Yusoff (1996). Hasil ujian ini turut menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini adalah selari dengan dapatan kajian Mohd. Othman Yusoff (1996) yang menjalankan kajiannya ke atas guru-guru sekolah menengah.

Teori 'side bet' yang membawa maksud bahawa semakin lama tempoh perkhidmatan seseorang pekerja maka semakin banyak pelaburan yang dilakukan ke atas organisasi dan seterusnya akan meningkatkan tahap komitmen mereka terhadap organisasi. Sebaliknya hasil kajian ini didapati bertentangan dengan teori ini di mana ia menunjukkan bahawa tempoh perkhidmatan, sama ada seseorang guru itu baru atau lama, mempunyai tahap komitmen terhadap organisasi yang sama.

4.5.2 Objektif kedua

Objektif kedua kajian ini ialah untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor-faktor kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah. Objektif kedua ini dicapai melalui ujian hipotesis kedua. Hipotesis kedua ini ialah :

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor kepuasan kerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyeliaan Guru Besar, kenaikan pangkat dan rakan sekerja) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah.

Hasil ujian hipotesis menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor kepuasan kerja (kondisi kerja, faedah gaji, penyelia, kenaikan pangkat dan rakan sekerja) dengan komitmen terhadap organisasi. Ini bermakna apabila seseorang guru itu berpuas hati dengan kondisi kerja, faedah gaji yang diterima, penyeliaan guru besar, peluang kenaikan pangkat dan hubungan dengan rakan sekerja, maka beliau turut komited terhadap organisasi sekolahnya.

Hasil kajian ini adalah selari dengan kajian Igbaria dan Guimaraes (1993), Well (1994) dan Mohd. Othman Yusoff (1996) yang menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi. Walaupun begitu jika dibuat perbandingan, kepuasan terhadap kondisi kerja menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan komitmen terhadap organisasi sekolah daripada faedah gaji yang diperolehi, penyeliaan Guru Besar, peluang kenaikan pangkat dan hubungan rakan sekerja. Ini bermakna kondisi kerja yang kreatif, seronok, tidak mengecewakan dan mencabar memberi kepuasan kepada guru-guru dan seterusnya memberi kesan positif kepada komitmen terhadap organisasi sekolah mereka. Pendapat ini disokong oleh Stumpf dan Hartman (1984) yang menyatakan bahawa hubungan positif di antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi adalah berpunca daripada perasaan pekerja terhadap kerjayanya dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan. Igbaria *et. al* (1994) turut memberi pendapat yang sama bahawa kepuasan terhadap ciri-ciri kerja atau tugas mempunyai kaitan dengan komitmen terhadap organisasi.

Hasil kajian ini juga turut menyokong Teori Atribusi di mana persepsi guru-guru terhadap atribusi dalaman seperti perasaan seronok bekerja dan tidak mengecewakan akan meningkatkan motivasi guru-guru dan memberi kesan kepada tingkahlaku untuk komited dengan organisasi sekolah mereka. Begitu juga dengan atribusi luaran seperti faedah gaji yang memuaskan, peluang kenaikan pangkat, sikap guru besar yang menyenangkan dan hubungan dengan rakan sekerja yang baik turut memberi kesan yang sama.

Hasil kajian ini juga mempunyai perkaitan dengan Teori '*side bet*' dan Teori Pertukaran. Berdasarkan kepada Teori '*side bet*' kepuasan kerja yang diperolehi daripada kondisi kerja, faedah gaji, **sikap** guru besar, peluang kenaikan pangkat dan hubungan dengan rakan sekerja merupakan pelaburan peribadi yang mengikat seseorang guru untuk terus komited dengan organisasi sekolah. Teori Pertukaran pula dilihat sebagai proses timbal balik di mana matlamat organisasi dan matlamat individu menjadi semakin bersepadu. Ini boleh dilihat berdasarkan kepada andaian daripada dapatan kajian ini bahawa sumbangan **pihak** organisasi dalam menyediakan kondisi kerja, menjalankan penyeliaan ke atas guru, faedah gaji, peluang kenaikan pangkat dan rakan sekerja telah memuaskan hati dan memberi nilai yang tinggi kepada guru-guru. Sebagai balasannya guru-guru menunjukkan tingkahlaku untuk **kotnited** dengan organisasi sekolah.

4.5.3 Objektif Ketiga

Objektif ketiga dalam kajian ini ialah untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah. Hipotesis yang dibina telah dinyatakan seperti berikut:

Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi (aspek sosial, aspek fizikal dan aspek pentadbiran) dengan komitmen terhadap organisasi.

Keputusan ujian hipotesis menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara **iklim** organisasi (aspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) dengan komitmen terhadap organisasi. Ini bermakna iklim organisasi yang

menyakinkan dan menyenangkan guru-guru akan menunjukkan sikap komited guru-guru terhadap organisasi mereka.

Secara terperinci, ujian korelasi menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dan kuat di antara pembolehubah iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang ditunjukkan oleh faktor-faktor iklim organisasi seperti aspek-aspek sosial, fizikal dan pentadbiran juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan yang kuat ditunjukkan oleh hubungan di antara aspek pentadbiran sekolah dengan komitmen terhadap organisasi. Hubungan kuat yang ditunjukkan oleh aspek pentadbiran sekolah dengan komitmen menjelaskan bahawa amalan pentadbiran yang munasabah, tidak rigid, demokratik dan terbuka, dan agihan kerja yang sama rata turut meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi. Pendapat ini adalah selari dengan Riehl dan Sipple (1996) yang menyatakan bahawa sokongan pentadbiran mempunyai **hubungan** yang kuat dengan komitmen terhadap kerjaya dan komitmen terhadap organisasi. Razali Mat Zin (1996) turut memberi pendapat yang sama di mana beliau menyatakan bahawa pekerja akan komited dengan organisasinya jika mereka turut serta dalam proses pembuatan keputusan dan memberikan cadangan dalam urusan pentadbiran.

Hubungan yang positif dan signifikan antara aspek sosial sekolah dengan komitmen terhadap organisasi memberi makna bahawa suasana yang menyenangkan dari segi hubungan guru dengan murid, semangat kekitaan, hubungan sekolah dengan masyarakat, disiplin pelajar dan saling hormat menghormati turut meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi. Pendapat ini adalah seiring dengan pendapat yang dikemukakan oleh

Buchanan (1974) bahawa darjah penglibatan sosial dalam sesebuah organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen terhadap organisasi.

Sementara itu, hubungan positif dan signifikan antara aspek fizikal sekolah memberi makna bahawa keadaan fizikal sekolah yang menjamin keselamatan guru dan murid, kemudahan asas yang mencukupi, kemudahan perhubungan yang baik, kemudahan pengajaran dan pembelajaran yang pelbagai dan keadaan persekitaran sekolah yang bersih turut meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi mereka. Pendapat yang sama turut dinyatakan oleh Riggio dan Porter (1990) bahawa tingkahlaku pekerja untuk komited dengan organisasi adalah dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif, bersih dan mempunyai kemudahan yang baik dan selamat.

Dapatan-patan ini turut menyokong Teori Atribusi dimana atribusi luaran seperti persekitaran sosial, fizikal dan pentadbiran yang baik membolehkan guru-guru bertingklaku untuk komited dengan organisasi mereka.

4.5.4 Objektif keempat

Perbincangan ini juga turut mengupas objektif keempat iaitu mengenalpasti pembolehubah-pembolehubah yang paling berpengaruh ke atas komitmen terhadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah. Objektif ini dicapai melalui ujian hipotesis keempat yang dinyatakan seperti berikut:

Faktor-faktor pembolehubah bebas iaitu faktor demografi (jantina, umur dan tempoh perkhidmatan), faktor kepuasan kerja (kondisi kerja, faedah gaji, sikap penyelia, peluang kenaikan pangkat dan hubungan rakan sekerja) dan iklim

organisasi (nspek sosial sekolah, aspek fizikal sekolah dan aspek pentadbiran sekolah) tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara signifikan.

Keputusan ujian hipotesis ini menunjukkan bahawa pembolehubah-pembolehubah bebas iaitu kondisi kerja, aspek pentadbiran sekolah dan aspek fizikal sekolah merupakan peramal dan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara signifikan. Walau bagaimanapun pembolehubah-pembolehubah ini hanya mempengaruhi sebanyak 42.4% ke atas komitmen terhadap organisasi. Ini bermakna kondisi kerja yang kreatif, mencabar, seronok dan **tidak** mengecewakan serta amalan pentadbiran yang munasabah, tidak rigid, demokratik dari texbuka, agihan kerja yang sama rata, kemudahan pengajaran dan pembelajaran, perhubungan, persekitaran yang bersih dan cantik serta selesa meinpengaruhi guru-guru uikut komited dengan organisasi.

Sebaliknya, pembolehubah-pembolehubah ynung lain tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara signifikan. Keputusan ini menunjukkan bahawa walaupun pembolehubah faedah gaji, **sikap** penyelia, peluang kenaikan pangkat, hubungan dengan rakan sekerja serta iklim organisasi dari aspek sosial sekolah dari aspek fizikal sekolah tidak termasuk sebagai peramal dan tidak mempunyai pengaruh keatas komitmen terhadap organisasi tetapi masih mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen terhadap organisasi.

Begitu juga dengan pembolehubah demografi (jantina ,umur dan tempoh perkhidnatan) di mana pengujian analisis regresi berganda secara '*dummy*' jelas menunjukkan **tidak** mempunyai perbezaan pengaruh yang signifikan. Ini bermakna faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan guru-guru tidak memberi kesan ke atas komitmen mereka terhadap

organisasi. Namuti begitu dapatan ini jelas menunjukkan keputusan yang kurang konsisten. Keputusan yang **tidnk** konsisten ini dijelaskan oleh Salancik (1977) bahawa ciri-ciri demografi adalah datang bersama-sama individu apabila mereka mula berkhidmat dan ciri-ciri demografi ini tidak dapat dibangunkan melalui proses komitmen itu sendiri.

4.6 Ringkasan

Bab ini telah membincangkan hasil kajian secara menyeluruh melalui analisis deskriptif dan ujian-ujian statistik. Analisis deskriptif telah digunakan bagi menghuraikan latarbelakang dan maklumbalas responden di dalam kajian. Sementara ujian-ujian statistik seperti ujian-t, analisis varian sehala, korelasi dan regresi berganda telah digunakan bagi menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibina. Keputusan ujian-ujian hipotesis ini telah menunjukkan bahawa objektif kajian ini telah tercapai. Keputusan-keputusan ujian ini turut diperbincangkan.

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Bab ini akan memberi ringkasan secara umum tentang kajian yang telah dijalankan. Kemudian diikuti dengan implikasi kajian, beberapa cadangan dikemukakan kepada pihak yang berminat untuk membuat kajian lanjutan dan ringkasan.

5.1 Ringkasan Kajian

Berdasarkan kepada rungutan masyarakat dan kajian-kajian yang lepas mengenai komitmen guru-guru terhadap organisasi telah mendorong pengkaji untuk mengkaji faktor-faktor yang dianggap boleh mempengaruhinya. Objektif kajian ini secara umumnya ialah untuk mengenalpasti hubungan di antara faktor kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi dan mengenalpasti perbezaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan faktor demografi. Objektif kajian ini juga untuk mengenalpasti faktor-faktor paling mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Satu model kerangka teoritikal kajian telah dibentuk sebagai panduan dalam melaksanakan kajian ini.

Kajian ini telah mengenalpasti beberapa teori yang boleh digunakan sebagai panduan pelaksanaan kajian dan bagi menolong pengkaji membuat pemilihan terhadap angubah-

angkubah wujud yang difikirkan ada kaitan dengan masalah yang dikaji. Teori-teori yang dimaksudkan itu ialah Teori Atribusi, Teori *'side bet'* dan Teori Pertukaran. Di samping itu ulasan-ulasan karya ke atas pembolehubah-pembolehubah yang telah ditetapkan turut dilakukan.

Kajian ini telah dijalankan ke atas guru-guru sekolah rendah yang mengajar di sembilan buah sekolah rendah kebangsaan di Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang dan mempunyai populasi seraxnai 233 orang. Seramai 187 orang guru (68 guru lelaki dan 119 guru perempuan) telali dipilih secara rawak berlapis sebagai sampel kajian. Kaedah tinjauan digunakan dan data-data diperolehi melalui soai selidik yang telah diedarkan. Data-data yang diperolehi di analisis dengan tatilcara analisis deskriptif dan inferensi. Analisis deskriptif adalah berdasaxkan skor-skor kekerapan, peratusan, min, median, mod dan sisihan piawai. Sementara analisis inferensi adalah melibatkan ujian-ujian hipotesis yang rnenggunakan ujian-t, analisis varian sehala, korelasi dan regresi berganda.

Secara deskriptif, guru-guru sekolah rendah di sembilan buah sekolah yang **dikaji** menunjukkan tahap komitmen yang positif terhadap organisasi mereka. Berdasarkan keputusan ujian hipotesis menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan komitmen yang signifikan berdasarkan faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan di kalangan guru-guru sekolah rendah yang **dikaji**. Faktor-faktor ini juga tidak mempengaruhi komitmen terhadap organisasi secara signifikan.

Keputusan ujian hipotesis juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen terhadap

organisasi. Melalui ujian regresi menunjukkan bahawa faktor khusus bagi **kepuasan** kerja iaitu kondisi kerja dan faktor khusus iklim organisasi iaitu aspek pentadbiran sekolah, merupakan peramal dan mempunyai pengaruh yang signifikan ke atas komitmen terhadap organisasi.

Oleh kerana itu objektif-objektif kajian yang bertujuan untuk mengenalpasti hubungan, perbezaan dan pengaruh pembolehubah-pembolehubah yang ditetapkan ke atas komitmen terliadap organisasi di kalangan guru-guru sekolah rendah di sembilan buah sekolah rendah yang dikaji telah dapat dicapai.

5.2 Implikasi Kajian Dan Cadangan

Hasil kajian ini adalah bertentangan dengan kenyataan-kenyataan masyarakat yang meragui tahap komitmen guru-guru terliadap kerjaya dan organisasi mereka. Hasil kajian ini jelas menunjukkan bahawa guru-guru sekolah rendah bersikap positif dari komited dengan organisasi mereka sama ada dihubungkan dengan **faktor** kepuasan kerja atau iklim organisasi. Hasil kajian ini juga menunjukkan bahawa komitmen terliadap organisasi tidak ada kaitan langsung dengan faktor-faktor jantina, umur dan tempoh perkhidmatan seseorang guru.

Hasil kajian telah menunjukkan bahawa kondisi kerja yang menyeronokkan, kreatif, dihormati, selesa, menantang dan tidak mengecewakan akan memberi pengaruh kepada komitmen guru-guru terhadap organisasi. Oleh itu guru-guru perlu didedahkan dengan pendekatan-pendekatan pengajaran dan pembelajaran yang terkini melalui program

latihan yang berterusan agar menjadikan profesion perguruan lebih kreatif, menarik dan tidak rutin. Guru-guru juga tidak harus dibebani dengan kerja-kerja yang remeh temeh seperti kerja-kerja perkeranian yang boleh rncmbantut daya kreativiri guru-guru. Di samping program pendidikan yang disediakan oleh Kementerian Pendidikan sekarang ini, program pembangunan tidak harus dilupakan. Melalui program pembangunan yang berterusan akan meningkatkan motivasi dan seterusnya **akan** mengubah sikap guru **untuk** terus komited dengan kerjaya dan organisasi mereka. Pendapat ini adalah bersesuaian dengan pendapat Nadler dan Nadler (1989). Secara tidak langsung kerjaya guru akan lebih dihormati.

Hasil kajian juga menunjukkan aspek pentadbiran sekolah turut inempengaruhi komitmen guru-guru. Ini bermakna pihak pentadbir khususnya guru besar perlu peka dengan pentadbiran yang lebih terbuka, dcnokratik, sentiasa melibatkan guru-guru dalam pembuatan keputusan, bertimbang rasa dan tidak rigid.

Kajian ini juga turut bersetuju dengan teori atribusi yang menunjukkan bahawa atribusi dalaman dan luaran memberi kesan ke atas komitmen guru terhadap organisasinya. Oleh kerana itu dicadangkan supaya **pihak** pentadbir sekolah bukan sahaja dapat menguasai ilmu pentadbiran malah perlu menguasai ilmu psikologi dalam menangani permasalahan kamitnen guru-guru di bawah tadbiran mereka.

Keadaan persekitaran sekolah yang cantik, bersih dan selamat serta mempunyai kemudahan pengajaran dan pembelajaran yang baik juga mempunyai pengaruh yarig signifikan ke atas komitmen guru-guru terhadap organisasi. Oleh kerana itu, kcsedaran

yang tinggi perlu ada pada peritadbir sekolah untuk merancang dan melaksanakan program keceriaan serta mengambil berat tentang kemudahan pengajaran dan pembelajaran. Peranati dan tanggungjawab ini tidak hanya dibebankan ke atas pihak pentadbir sahaja malah ia perlu dipikul bersama oleh semua masyarakat sekolah.

Hubungan positif dan kuat yang ditunjukkan oleh perbolehubah kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen terhadap organisasi wajar diberi perhatian oleh pihak yang terlibat dalam pengurusan sumber manusia di Kementerian Pendidikan Malaysia dalam usaha meningkatkan komitmen guru-guru. Ini termasuklah menyediakan peluang yang lebih luas dari segi kenaikan pangkat, faedah gaji dan imbuhan lain, dan peluang mengikuti program pendidikan yang lebih luas dan mudah kepada guru-guru sekolah rendah bagi memperkembangkan kerjaya mereka. Ganjaran-ganjaran seperti ini kemungkinan akan meningkatkan komitmen guru-guru sekolah khususnya guru-guru sekolah rendah.

Hasil kajian turut menunjukkan bahawa tidak ada perbezaan komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi berdasarkan ciri-ciri jantina, umur dan tempoh perkhidmatan. Oleh kerana itu, pengkaji menyarankan kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia agar ciri-ciri demografi ini tidak harus dijadikan kriteria utama dalam usaha meningkatkan komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasinya.

5.3 Cadangan Penyelidikan Masa Hadapan

Kajian berkaitan dengan komitmen guru-guru terhadap organisasi ini hanya dijalankan ke atas guru-guru sekolah rendah di sembilan buah sekolah rendah kebangsaan di Daerah

Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang. Dapatan kajian ini tidak merangkumi seluruh guru-guru sekolah rendah termasuk guru-guru sekolah rendah jenis kebangsaan sama ada di Daerah Seberang Perai Selatan, Negeri Pulau Pinang malah tidak merangkumi seluruh guru-guru sekolah rendah di Malaysia. Dengan itu dicadangkan supaya diadakan:

- 5.3.1 Satu kajian lanjutan yang serupa dengan kajian ini dijalankan di daerah atau negeri di seluruh negara untuk mengenalpasti sejauhmana hubungan dan pengaruh pembolehubah-pembolehubah yang telah dikaji ke atas komitmen terhadap organisasi. Dapatan daripada kajian yang menyeluruh ini kemungkinan besar **akan** dapat memberi gambaran yang sebenar dan dapat membantu pihak yang terlibat dalam pengurusan sumber manusia bagi meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasinya.
- 5.3.2 Kajian yang serupa juga boleh dijalankan **ke** atas guru-guru sekolah yang merangkumi **guru** sekolah rendah dan menengah. Kajian ini kemungkinan akan dapat menghasilkan dapatan yang boleh dijadikan panduan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia dalam memahami komitmen guru-guru sekolah terhadap organisasinya.

Hasil kajian ini telah menunjukkan bahawa pengaruh pembolehubah-pembolehubah yang dikaji mempengaruhi sebanyak 42.4% **ke** atas komitmen terhadap organisasi. Ini bermakna terdapat pembolehubah-pembolehubah lain yang tidak termasuk dalam kajian ini seperti penilaian prestasi berdasarkan Sistem Sarafan Baru, konflik peranan dan tekanan kerja yang berkemungkinan besar mempunyai kaitan dan pengaruh yang kuat **ke**

atas komitmen terhadap organisasi. Oleh yang demikian kajian lanjutan seharusnya melibatkan pemboolehubah-pemboolehubah ini.

Kajian iiii hanya melihat hubungan, perbezaan dan pengaruh pemboolehubah-pemboolehubah bebas dengan komitmen terhadap organisasi. Oleh itu dicadangkan supaya kajian seterusnya harus melihat kesan daripada komitmen terhadap organisasi terhadap prestasi kerja dan gelagat-gelagat organisasi yang lain.

RUJUKAN

- Aaker, D.A., Kumar, V. & Day, G.S. (1995). *Marketing Research* (5th). New York: John Wiley & Son, Inc.
- Abdul Rahim Abdul Majid. (1995). *Perak Nombor Satu*. Ipoh: Jabatan Pendidikan Negeri Perak, 27 – 28.
- Ada Guru Enggan Baiki Prestasi. (1995, Disember 13). *Utusan Malaysia*, p. 2.
- Ahmad Mahdzan Ayob, (1997). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi* (2nd ed.) Kuala Lumpur: DBP.
- 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 – 18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1993). Organizational Commitment: Evidence of Career Stage effects. *Journal of Business Research*, 26, 49 – 61.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1984). Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodology Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372 – 378.
- Angle, H.L. & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1 – 12.
- Ashforth, B.E. (1985). Climate Formation: Issues and Extensions. *Academic of Management Review*, 10, 837 – 847.
- Aven, F.F., Parker, B. & McEvoy, G.M. (1993). Gender and Attitudinal Commitment To Organizations: A Meta-Analysis. *Journal of Business Research*, 26, 61 – 73.
- Beehr, T. & Gupta, N. (1978). A Note on the Structure of Employee Withdrawal. *Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 73 – 79.
- Becker, H. (1960). Notes on the Concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 32 – 40.
- Blau, G.J. (1986). Job Involvement and Organizational Commitment as Interactive Predictors of Tardiness and Absenteeism. *Journal of Management*, 12, 577- 584.

- Blau, G.J. & Boal, K. (1989). Using **Job** Involvement and Organizational Commitment Interactively to Predict Turnover. *Journal of Management*, **15**, 115 – 127.
- Bluedorn, A. (1982). A Unified Model of Turnover from Organizations. *Human Relation*, **35**, 135– 153.
- Bonds, C.A H (1994). The Socialization Processes Principals Use **to** Build Teachers Commitment to Students Success. *Dissertation Abstracts (PHD)*. The University of Texas.
- Brooke, P. & Price, J. (1989). The Determinants of Employee Absenteeism : An Empirical Test of a Causal Model. *Journal of Occupational Psychology*, 62 (1)1 – 9.
- Brunning, N.S. & Snyder, R.A. (1983). Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 26 (3), 485 – 491.
- Buchanan, **13**. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, **19**, 533 – **546**
- Catt, S.E. & Miller, D.S. (1991). *Supervision: Working with People* (2nd Ed.). Boston: Irwin.
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (2nd Ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cohen, A. & Lowernberg, G (1990). A Re-examination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment. *Human Relations*, **45**(10), 1015 – 1050.
- Cook, J. & Wall, T. (1980) New York Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non Fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39 –52
- Chang, D. (1991) A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan. *Dissertation Abstracts (EDD)*. The University of Teacher College, Columbia.
- Crooks, R.L. & Stein, J. (1988). *Psychology: Science, Behavior and Life*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Davis, J.A. (1971). *Elementary Survey Analysis*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ferris, K (1981). Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm. *Accounting, Organization and Society*, 6, 317 --325

- Fresko, B., Kfir, D. & Nasser, F. (1997). Predicting Teacher Commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429 – 438.
- Glisson, C. & Durick, B. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61 – 81.
- Granovetter, M. (1986). Labour Mobility, Internal Labour Markets, and Job Matching: A Comparison of the Sociological and Economic approaches. Dalam A.L. Kallerberg (Ed.). *Research In Social Stratification And Mobility*, 5, Greenwich, VT: JAI.
- Griffin, R.W. & Bateman, T.S. (1986). Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 157 – 181.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organization* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Greenberg, J. (1995). *Managing Behavior in Organization: Science in Service to Practice*. Upper Saddle River: Prentice Hall, Inc.
- Hussien Mahmood (1993). *Kepimpinan dan Keberkesanan Sekolah*. Kuala Lumpur: DBP.
- Hendrick, M.B. (1992). Factors Influencing Urban Special Education Teachers Commitment, Job Satisfaction and Career Plans. *Dissertation Abstracts (EDD)*. The Politechnic Institute and State University of Virginia
- Hrebiniak, L.G. & Alluto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555 – 573.
- Iles, P., Forster, A. & Tinline, G. (1996). The Changing Relationships between Work Commitment, Personal Flexibility and Employability: An Evaluation of a Field Experiment in Executive Development. *Journal of Managerial Psychology*, 11 (8), 18 – 34.
- Igbaria, M., Meredith, G. & Smith, D. (1994). Predictors of Intention of IS Professionals to Stay with the Organization in South Africa. *Information and Management*, 26, 245 – 256.
- Igbaria, M. & Guimaraes, T. (1993). Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees. *Journal of Management Information Systems*, 9, 145 – 174.

- Iverson, R.D. & Roy, P. (1994). A Causal Model of Behavioral Commitment: Evidence From a Study of Australian Blue Collar Employees. *Journal of Management*, 19 (1), 33 – 49.
- Jones, J.J., Salisbury, C.J. & Spencer, R.L. (1969). *Secondary School Administration*. New York: McGraw-Hill.
- Johnstone, M., Griffeth, R., Burton, S. & Carson, P. (1993). An Exploratory Investigation into the Relationships between Promotion and Turnover: A Quasi-Experimental Longitudinal Study. *Journal of Management*, 19(1), 33-49.
- Johnstone, M., Parasuraman, A., Futrell, C.M. & Black, W.C. (1990). A Longitudinal Assessment of the Impact of Selected Organizational Influences on Salespeople's Organizational Commitment During Early Employment. *Journal of Marketing Research*, 27, 333 – 344.
- Katsos, B. H. (1988). Teacher Commitment and School Bureaucracy: An Ethographic Study. *Dissertation Abstracts (PHD)*. The University of New York.
- Lefton, L.A. (1991). *Psychology* (4th Ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Loscosco, K.A. (1990). Reaction to Blue Collar Work: A Comparison of Women and Men. *Work and Occupations*, 17(2), 152 – 157.
- Luck, D.J., Taylor, W.G. & Rubin (1987). *Marketing Research* (6th ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Maimon, Z. & Ronen, S. (1978). Measurers of Work Facets Satisfaction as Predictors of Tendency to Leave or to Stay with an Organization. *Human Relations*, 18(5), 1019 – 1029.
- Mahathir Mohamad (1991). *Malaysia Melangkah Ke hadapan*. Kuala Lumpur: DBP.
- Mathiew, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171 – 194.
- Mazlan Abdullah & Noran Fauziah Yaakub (1994). Faktor Motivator dan Hygiene Dalam Kepuasan Kerja Pengetua Sekolah Menengah. *Suara Pendidik*, 16, 16-21.
- Mazni Mohamed (1996). Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Pekerja Perkilangan Elektronik: Analisis di Negeri Kedah. *Thesis (M. Sc.)*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Meyer, J.P., Paunonen, S.V., Gellatly, I.R., Goffin, R.D. & Jackson, D.N. (1989). Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment that Counts. *Journal of Applied Psychology*, 74, 152 – 156.

- Memorandum KPPK (1995, February 15). *Berita Harian*, p. 14.
- Mohd. Najib Abdul Razak. (1995). Hasrat Menjana Kemajuan Pendidikan. *Berita Wawasan Pendidikan*. Genting Highland: Institut Aminuddin Baki. 1 (4), 1 – 4.
- Mohd. Othman Yusoff. (1996). Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah. *Thesis M. Sc. (Pengurusan)*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Mohd. Ariffin. (1994, November). Penilaian Prestasi SSB. *Dewan Masyarakat*, p.p. 4.
- Mohd. Salleh Lebar (1992). *Perubahan dan Kemajuan Pendidikan Di Malaysia*. Kuala Lumpur: Nurin Enterprise.
- Monday, R. T. & Steers, R. M. (1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychology Bulletin*, 80, 151 – 176.
- Monday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1982). *Employee – Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Monday, R. T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The Measurement of Organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224 – 247.
- Mottaz, C.J. (1988). Determinant of Organizational Commitment. *Human Relations*, 41(6), 467 – 482.
- Mottaz, C.J. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143 – 158.
- Nadler, L. & Nadler, Z. (1989). *Developing Human Resources*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Niehoff, B.R., Enz, C.A. & Grover, R.A. (1990). The Impact of Top Management Actions on Employee Attitudes and Perceptions. *Group and Organization Studies*, 15, 337 – 352.
- Near, J.P. (1989). Organizational Commitment among Japanese and U.S. Workers. *Organization Studies*, 10(3), 281 – 300.
- Oliver, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence from the UK. *Human Relations*, 43 (6), 513 – 526.

- Poole, M.S. & McPhee, R.D. (1983). A Structural Analysis of Organizational Climate. Dalam L.L. Putnam & M.E. Pacanowsky (Eds.), *Communication and Organization an Interpretive Approach* (pp 195 – 219). Beverly Hills, CA: Sage.
- Price, L.J. (1995). A Role for Demographic Variables in Study of Absenteeism and Turnover. *The International Journal of Career*, 7(5), 26 – 32.
- Randall, D.M. (1990). The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 361 – 378.
- Rathus, S.A. (1994). *Essential of Psychology* (4th Ed.). New York: Harcourt Brace College Pub.
- Razali Mat Zin (1996). Organizational Climate and Communication Climate as Predictors of Commitment to the Organization: A Case Study. *Malaysian Management Review*, 31(4), 36 – 49.
- Razali Mat Zin (1996). An Empirical Comparison of Two Work attitudes: Satisfaction VS Commitment. *Malaysian Management Review*, 33(4), 24 – 49.
- Riehl, C. & Sipple, J.W. (1996). Making the Most of Time and Talent: Secondary School Organization Climates, Teaching Task Environment and Teacher Commitment. *American Educational Research Journal*, 33 (4), 873 – 901.
- Riggio, R.E. & Porter, L.W. (1990). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Illinois: Scott, Foresman & Company.
- Robiah Sidin. (1994). *Pendidikan Di Malaysia: Cabaran Untuk Masa Depan*. Kuala Lumpur: Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Rohani Awang Chik (1991). Beban Tugas Guru Dalam Pelaksanaan Kurikulum Bersepadu Sekolah Menengah. *Thesis M. Ed*. Kuala Lumpur: University Malaya.
- Romzek, B.S. (1989). Personal Consequences of Employee Commitment. *Academy of Management Journal*, 39, 641 – 661.
- Siegel, A. & Ruh, R. (1973). Job Involvement, Participation in Decision Making, Personal Background and Job Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 318 – 329.
- Sekaran, U. (1989). Paths to Job Satisfaction of Bank Employees. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 347 – 352.

- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* (2nd ed.) New York: John Wiley & Son, Inc.
- Schultz, D.P. & Schultz, E.S. (1994). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Smith, P.L. & Hoy, F. (1992). Job Satisfaction and Commitment of Order Workers in Mall Businesses. *Journal of Small Business Management*. 106 – 116.
- Steers, R.M. (1990). *Introduction to Organizational Behavior* (4th Ed.). New York: Harper Collins Pub.
- Steers, R.M. & Rhodes, R. (1984). Knowledge and Speculation About Absenteeism. Dalam Goodman, P. , Atkin, R. Associates (Eds.), *Absenteeism* (pp. 229 –275). San Francisco: Jossey – Bass.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46 – 56.
- Stumph, S.H. & Hartman, K. (1984). Individual Exploration to Organizational Commitment or Withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27, 308 – 329.
- Tajulddin Muhammad. (1997, June). Perkembangan Sistem Pendidikan Berkualiti Bertaraf Dunia. *Dewan Ekonomi*, p.p. 27 – 28.
- Tarr, H. C. (1992). The Commitment and Satisfaction of Catholic School Teachers *Dissertation Abstracts (PHD)*. The Catholic University of America.
- Taylor, S.F., Peplau, L.A. & Sears, D.O. Sears (1997). *Social Psychology* (9th Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Why are Teachers Being Dubbed Lazy (1997, May 7). *Sarawak Tribune*, p. 12.
- Wan Mohd. Zahid Mohd. Nordin. (1994). *Wawasan Pendidikan Agenda Pengisian* Kuala Lumpur: Cahaya Pantai Pub. (M) Sdn. Bhd.
- Walsh, A. (1990). *Statistic for the Social Sciences*. New York: Harper & Row, Pub.
- Wells, D.L. (1994). Factors Affecting Teachers Commitment to Stay in Teaching: A Causal Model. *Dissertation Abstracts (EDD)*. Polytechnic Institute and State University of Virginia.
- Wexley, K.N. & Yukl, G.A. (1984). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illinois: Irwin.

Yusoff Hanifah. (1981) Organizational Commitment: Teachers Attitudes in the Context of Peninsular Malaysia. *Thesis (PHD)*. Michigan: UMI.

Zuraidah Abdul Rahman (1.989) *Anda OK*. Kuala Lumpur: Times Book International

Tuan/Puan yang dihormati,

Adalah dimaklumkan bahawa saya sedang melaksanakan kajian yang bertajuk “ *Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru-guru sekolah rendah terhadap organisasi.*” untuk memenuhi sebahagian daripada syarat ijazah Sarjana Sains Pembangunan Sumber Manusia (Msc. HRD) di Universiti Malaysia Sarawak.

Objektif kajian ini ialah untuk mengkaji perbezaan dan perkaitan faktor-faktor seperti kepuasan kerja dan iklim sekolah dengan komitmen terhadap organisasi sekolah yang wujud di kalangan guru-guru sekolah rendah di tempat mereka bertugas.

Untuk menjayakan projek ini saya dengan rasa rendah hati memohon kerjasama tuan/puan mengisi maklumat yang dikehendaki dalam borang soal selidik ini. Sila jawab **SEMUA** soalan. Segala maklumat yang diberi adalah **RAHSIA**. Maklumat yang diberi hanya akan diproses secara berkumpulan untuk tujuan statistik.

Saya amat berbangga dan mengucapkan ribuan terima kasih di atas kerjasama tuan/puan dalam menjayakan kajian ini.

ABDUL MANAF BIN MUSA
Program Sarjana Sains (Msc. HRD)
Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak.
27 MAC 1998.

A. MAKLUMAT DEMOGRAFI

Bagi setiap soalan bulatkan pada ransangan jawapan yang sesuai dengan anda.

1. Jantina

- (1) Lelaki
- (2) Wanita

2. Umur

- (1) 25 tahun dan kurang
- (2) 25 hingga 30 tahun
- (3) 31 hingga 35 tahun
- (4) 36 hingga 40 tahun
- (5) 41 tahun dan ke atas

3. Lama herkhidniat

- (1) kurang dari 1 tahun
- (2) 1 tahun hingga 5 tahun
- (3) 6 hingga 10 tahun
- (4) 11 hingga 15 tahun
- (5) lebih dari 16 tahun

Nyatakan perasaan dan pendapat anda tentang keadaan yang terdapat di sekolah anda sekarang dengan membulatkan nombor skala yang telah disediakan. Sila gunakan skala berikut;

Skala	1 - sangat tidak setuju
	2 = tidak setuju
	3 = tidak pasti
	4 = setuju
	5 - sangat bersetuju

B. KEPUASAN KERJA

Pekerjaan saya sekarang adalah:

4. Menyeronokkan	1	2	3	4	5
5. Memuaskan	1	2	3	4	5
6. Kreatif	1	2	3	4	5
7. Dihormati	1	2	3	4	5

8. Kurang selesa	1	2	3	4	5
9 Berfaedah	1	2	3	4	5
10. Meletihkan	1	2	3	4	5
11. Mencabar	1	2	3	4	5
12. Memberi kepuasan dari segi pencapaian	1	2	3	4	5
13 Mengecewakan	1	2	3	4	5

Gaji saya sekarang adalah:

14. Cukup memuaskan	1	2	3	4	5
15 Memberi ketnewahan	1	2	3	4	5
16 Kurang daripada yang sepatutnya diterima diterima	1	2	3	4	5
17 Tidak mencukupi	1	2	3	4	5

Peluang kenaikan pangkat

18 Peluang yang baik untuk kenaikan pangkat	1	2	3	4	5
19 Kenaikan pangkat adalah bergantung kepada kebolehan	1	2	3	4	5
20 Kerap terdapat peluang kenaikan pangkat	1	2	3	4	5

Penyeliaan Guru Besar

21 Sukar memberi penghargaan	1	2	3	4	5
22 Sedia memberi bimbingan yang sewajarnya kepada guru-guru	1	2	3	4	5
23 Susah untuk memuaskan hatinya	1	2	3	4	5
24 Beliau membuat penyeliaan yang berterusan	1	2	3	4	4
25 Member i peluang kepada guru-guru menjelaskan pendapat	1	2	3	4	5

Rakan sekerja saya adalah

26	Sentiasa memberi perangsang	1	2	3	4	5
27	Membosankan	1	2	3	4	5
28	Bertanggung jawab	1	2	3	4	5
29	Rajin	1	2	3	4	5
30	Sentiasa berpakaian kemas	1	2	3	4	5
31	Jujur	1	2	3	4	5
32	Malas dalam menjalankan tugas	1	2	3	4	5
33	Menjalankan tugas dengan cekap	1	2	3	4	5
34	Aktif	1	2	3	4	5
35	Irihati	1	2	3	4	5
36	Tidak menyenangkan hati saya	1	2	3	4	5

C. IKLIM SEKOLAH

Aspek sosial sekolah

37.	Aktiviti gerakerja kokurikulum jelas memupuk perkembangan sosioemosi guru-guru dan murid-murid	1	2	3	4	5
38	Guru-guru dan murid-murid saling hormat menghormati serta memahami hak masing-masing	1	2	3	4	5
39.	Ujudnya semangat berpuak-puak di sekolah ini	1	2	3	4	5
40	Wujudnya kerjasama antara sekolah dengan masyarakat sekitar	1	2	3	4	5
41	Terdapat unsur-unsur keadilan kepada semua pihak	1	2	3	4	5
42	Disiplin murid terkawal	1	2	3	4	5

Aspek pentadbiran sekolah

43.	Keputusan penting dibuat melibatkan guru dan pentadbir	1	2	3	4	5
-----	--	---	---	---	---	---

44. Guru Besar bersifat demokratik dan terbuka	1	2	3	4	5
45. Guru Besar mentadbir dengan cara yang amat keras	1	2	3	4	5
46. Guru Besar peka dengan amalan pentadbiran yang munasabah	1	2	3	4	5
47. Guru Besar menentukan tugas-tugas guru diagihkan secara adil dan samarata.	1	2	3	4	5
48. Guru Besar memastikan bahawa peraturan dan undang-undang di patuhi	1	2	3	4	5
49. Guru Besar boleh bertolak ansur dalam memenuhi kehendak guru	1	2	3	4	5

Aspek fizikal sekolah

50. Terdapat pelbagai kemudahan pengajaran dan pembelajaran	1	2	3	4	5
51. Menjamin keselamatan guru-guru dan murid-murid	1	2	3	4	5
52. Kemudahan asas yang lengkap	1	2	3	4	5
53. Kemudahan perhubungan yang baik	1	2	3	4	5
54. Kawasan sekolah yang bersih dan cantikkerana semua guru dan murid mengutamakan kebersihan	1	2	3	4	5
55. Masyarakat setempat bersama-sama menjaga kemudahan asas dan fizikal sekolah dan kecantikannya	1	2	3	4	5

D. KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI SEKOLAH

Komitmen afektif

56. Saya merasakan bahawa setiap masalah yang dihadapi oleh sekolah ini adalah masaalah saya juga	1	2	3	4	5
57. Saya tidak mempunyai perasaan kepunyaan terhadap sekolah ini.	1	2	3	4	5
58. Sekolah ini memberi makna peribadi yang besar kepada saya.	1	2	3	4	5
59. Saya tidak merasakan bahawa saya merupakan sebahagian daripada keluarga sekolah ini	1	2	3	4	5

44. Guru Besar bersifat demokratik dan terbuka	1	2	3	4	5
45. Guru Besar mentadbir dengan cara yang amat keras	1	2	3	4	5
46. Guru Besar peka dengan amalan pentadbiran yang munasabah	1	2	3	4	5
47. Guru Besar menentukan tugas-tugas guru diagihkan secara adil dan samarata.	1	2	3	4	5
48. Guru Besar memastikan bahawa peraturan dan undang-undang di patuhi	1	2	3	4	5
49. Guru Besar boleh bertolak ansur dalam memenuhi kehendak guru	1	2	3	4	5

Aspek fizikal sekolah

50. Terdapat pelbagai kemudahan pengajaran dan pembelajaran	1	2	3	4	5
51. Menjamin keselamatan guru-guru dan murid-murid	1	2	3	4	5
52. Kemudahan asas yang lengkap	1	2	3	4	5
53. Kemudahan perhubungan yang baik	1	2	3	4	5
54. Kawasan sekolah yang bersih dan cantikkerana semua guru dan murid mengutamakan kebersihan	1	2	3	4	5
55. Masyarakat setempat bersama-sama menjaga kemudahan asas dan fizikal sekolah dan kecantikannya	1	2	3	4	5

D. KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI SEKOLAH

Komitmen afektif

56. Saya merasakan bahawa setiap masalah yang dihadapi oleh sekolah ini adalah masalah saya juga	1	2	3	4	5
57. Saya tidak mempunyai perasaan kepunyaan terhadap sekolah ini.	1	2	3	4	5
58. Sekolah ini memberi makna peribadi yang besar kepada saya.	1	2	3	4	5
59. Saya tidak merasakan bahawa saya merupakan sebahagian daripada keluarga sekolah ini	1	2	3	4	5

60. Saya tidak mempunyai perasaan sayang terhadap sekolah ini.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Komitmen penerusan

61. Saya sangat berharap agar akan terus kekal berkhidmat di sekolah ini	1	2	3	4	5
62. Saya tidak akan meninggalkan sekolah ini walaupun saya boleh berbuat demikian	1	2	3	4	5
63. Banyak masalah yang saya akan hadapi dalam kehidupan saya jika saya mengambil keputusan meninggalkan sekolah ini.	1	2	3	4	5

Komitmen normatif

64. Saya mempunyai rasa tanggungjawab untuk kekal di sekolah ini	1	2	3	4	5
65. Adalah tidak wajar bagi saya untuk meninggalkan sekolah ini walaupun ada kelebihan di tempat lain	1	2	3	4	5
66. Saya berasa bersalah jika meninggalkan sekolah ini	1	2	3	4	5
67. Organisasi sekolah ini wajar mendapat kesetiaan saya	1	2	3	4	5
68. Saya tidak akan meninggalkan sekolah ini kerana saya berasa bertanggungjawab terhadap ahli-ahli di dalamnya	1	2	3	4	5
69. Saya berasa berhutang budi kepada organisasi sekolah ini	1	2	3	4	5

**TERIMA KASIH
KERANA
TELAH MEMBERIKAN KERJASAMA
MENJAYAKAN KAJIAN INI**



BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN
DASAR PENDIDIKAN (BPPDP),
KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA
Paras 2,3 & 5, Blok J
PUSAT BANDAR DAMANSARA.
50604 KUALA LUMPUR.

LAMPIRAN B

Telefon : 03-2583204
Faks : 03-2554960

Ruj. Kami : KP(BPPDP) 13/15 Jld.48 (2)
Tarikh : 21 November 1997

En. Abdul Manaf bin Musa,
TS 598 Kg. Padang Lalang,
14120 Simpang Ampat,
Seberang Prai Selatan,
Pulau Pinang.

Tuan,

***Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah, Maktab-Maktab
Perguruan, Jabatan-Jabatan Pendidikan Dan Bahagian-Bahagian Di Bawah
Kementerian Pendidikan Malaysia***

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menjalankan kajian bertajuk:

“ Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru-Guru Sekolah Rendah Terhadap Organisasi. Kajian Di Sekolah-Sekolah Daerah Seberang Prai Selatan, Pulau Pinang” telah diluluskan

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan apa yang terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang puan kemukakan ke Bahagian ini. Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua Bahagian/Pengarah Pendidikan negeri yang berkenaan.

Sekian untuk makluman dan tindakan puan selanjutnya. Terima kasih.

“BERKHIDMAT UNTUK NEGARA”

Saya yang menurut perintah,

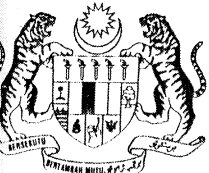
(DR. ABD. KARIM BIN MD. NOR)

b.p. Pengarah,
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia

s.k.

Pengarah,
Jabatan Pendidikan P. Pinang.

Pendaftar,
Institut Aminuddin Baki,
Kementerian Pendidikan Malaysia.



JABATAN PENDIDIKAN
BANGUNAN TUANKU SYED PUTRA
PETI SURAT 438
10900 PULAU PINANG

LAMPIRAN C

TELEFON: 2625339
KAWAT: "SCHOOLS PENANG"
FAX: 2611726

Encik Abdul Manaf bin Musa,
TS 598, Kg. Padang Lalang,
14120 Simpang Ampat,
SEBERANG PERAI SELATAN.

Ruj. Tuan:

Ruj. Kami: (25)dlm.Pen.PP.0051-2 Jld.4

Tarikh: 28 Februari 1998.

Tuan,

Penyelidikan Pendidikan

**Permohonan Menggunakan Sampel Penyelidikan
Dan Melibatkan Sekolah-Sekolah di Pulau Pinang**

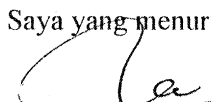
Nama Penyelidik :Encik Abdul Manaf bin Musa.....
Tarikh Penyelidikan : 6 April hingga 15 April 1998
Tajuk Penyelidikan : " **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru-Guru
Sekolah Rendah Terhadap Organisasi. Kajian Di Sekolah-Sekolah
Daerah Seberang Perai Selatan, Pulau Pinang "**

Saya adalah diarah merujuk kepada permohonan tuan mengenai perkara tersebut di atas.

2. Tuan adalah dimaklumkan bahawa permohonan tuan untuk menggunakan sampel penyelidikan seperti yang dikemukakan ke Jabatan ini dan juga untuk melibatkan sekolah-sekolah seperti dalam senarai yang dikepikan adalah diluluskan.
3. Kelulusan ini hanya diberikan berdasarkan kepada apa yang terkandung dalam alat pengukur atau instrumen yang tuan kemukakan ke Jabatan ini.
4. Untuk menentukan kerja-kerja biasa sekolah tidak terjejas, tuan adalah diminta menghubungi Guru Besar/Pengetua sekolah untuk menentukan tarikh, masa dan kelas (bukan kelas peperiksaan rasmi Kerajaan) yang akan dilibatkan dalam penyelidikan tuan.
5. Tuan adalah diminta menunjukkan surat kelulusan ini apabila menghubungi Guru Besar/Pengetua sekolah.
6. Tuan adalah juga diminta menghantar senaskah hasil penyelidikan tuan ke Jabatan ini sebaik sahaja ianya siap.

" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA "

Saya yang menurut perintah,


(HJ. MD. YUSOFF BIN MD. NOOR)
b.p. Pengarah Pendidikan,
Pulau Pinang.

...2/-

s.k.

1. Pengarah,
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia,
Paras 2, 3 & 5, Blok J,
Pusat Bandar Damansara,
50604 KUALA LUMPUR.

(U/P: Dr. Abd. Karim bin Md. Nor)

- Surat tuan KP(BPPDP) 13/15 Jld.48 (2043) bertarikh 21 November 1997 adalah berkaitan.

2. Pegawai Pendidikan Daerah Selatan,
Jalan Victoria,
14300 SEBERANG PERAI SELATAN.

4. Pengetua/Guru Besar,
Sekolah-sekolah berkenaan.

1. Guru Besar SK Sri Tasek
2. Guru Besar SK Bukit Tambun
3. Guru Besar SK Sungai Bakap
4. Guru Besar SK Jawi
5. Guru Besar SRK Methodist Nibong Tebal
6. Guru Besar SK Nibong Tebal
7. Guru Besar SK Sungai Duri
8. Guru Besar SK Ptg. Tok Mahat
9. Guru Besar SK Sg. Acheh

Kajian/c/jh/....