

HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KOMITMEN GURU DI ZON KAJANG

(RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CLIMATE AND TEACHERS'
COMMITMENT IN KAJANG ZONE)

Amutha Anathuri¹
Ramli Basri²

Abstrak: Kajian ini adalah untuk mengenalpasti tahap iklim sekolah, tahap komitmen guru, dan menentukan hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Kajian ini menggunakan kaedah tinjauan terhadap 234 orang guru dari 12 buah sekolah rendah di Zon Kajang. Instrumen *Organizational Climate Index (OCI)* oleh Hoy, Smith dan Sweetland (2002) digunakan bagi mengukur tahap iklim sekolah, manakala *Organization Commitment Questionnaire (OCQ)* oleh Mowday, Porter and Steers (1979) untuk mengukur tahap komitmen guru. telah dianalisa menggunakan perisian "Computer Statistical Package for Social Science" atau SPSS versi 23. Dapatan analisis menunjukkan tahap komitmen guru dan iklim sekolah adalah tinggi dimana skor min masing masing adalah 4.06 ($s.p=.20$) dan 3.88 ($s.p= 0.25$). Dapatan analisis korelasi Pearson pula menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif yang rendah diantara iklim sekolah dengan komitmen guru. Berdasarkan dapatan kajian, beberapa cadangan telah dikemukakan bagi mengekal serta memperkukuh iklim sekolah serta komitmen guru yang tinggi dikalangan guru-guru sekolah rendah di Zon Kajang.

Kata Kunci: Iklim Sekolah, Komitmen Guru

Abstract: This study was to determine the level of teachers' commitment, level of school climate, to determine the relationship between school climate and teachers' commitment in Kajang Zone. The population of this study involved of teachers from 12 primary school in the Kajang Zone with 234 respondents has been selected as a sample. Data was collected by using the two instruments; (1) *Organizational Climate Index (OCI)* by Hoy, Smith and Sweetland (2002) for school climate and (2) *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* by Mowday, Steers and Porter (1979) for teachers' commitment. The data was analyzed by using the *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 23.0*. The result showed that the level of school climate and teachers' commitment of the selected 12 primary schools is in the high level. For the correlation between school climate dimensions, it was determined that they were positively correlated with the teachers' commitment. Based on the findings, few suggestions were discussed to maintain the school climate and teachers' commitment in the school.

Keyword: School Climate, Teachers Commitment

2019 JGBSE

¹ Guru Akademik, SK Seksyen 7, Jalan 7/3, Bandar Baru Bangi, 43650, Bangi, Selangor Darul Ehsan,
Email: aicyerietha@yahoo.com

² Pensyarah, Department of Foundation Studies, Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia, 43400
UPM Serdang, Selangor T: 03-8946 8248 F: 03-8946 8246 E: ramlibasri@upm.edu.my / ramlibasri@gmail.com

1.0 PENGENALAN

Pendidikan merupakan satu agenda yang sangat penting bagi pembangunan sesebuah negara. Menyedari hakikat ini, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) telah berusaha membuat transformasi pendidikan melalui pelbagai pelan pembangunan serta program bagi melahirkan modal insan yang berkualiti dari segi jasmani, emosi, rohani, intelek serta sosial (KPM, 2012). Menyedari kepentingan pendidikan, sekolah memainkan peranan yang sangat penting untuk menjana pelajar-pelajar yang berkualiti. Maka, boleh dikatakan bahawa kejayaan sesebuah sekolah terletak pada keberkesanan seluruh sistem, nilai kepercayaan, iklim, semangat dan budaya yang diamalkan oleh warga sekolah yang terdiri daripada pelajar, guru-guru, kakitangan sokongan dan pihak pentadbir (Jamilah, 2011).

Guru adalah asas kepada sesebuah sistem pendidikan. Tanpa guru yang baik, sesebuah sistem pendidikan dikatakan kekurangan satu sumber yang sangat penting. Salah satu aspek penting guru yang berkualiti adalah dengan melihat kepada tahap komitmen terhadap profesion dan murid mereka (Razak, 2009). Tidak dinafikan bahawa guru merupakan nadi utama dalam mengimplimentasikan segala dasar serta pelan yang telah dirancang oleh kementerian pendidikan negara ini. Menyedari peranan guru sebagai faktor kejayaan sesebuah sistem persekolahan, anjakan ke-4 dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (2013-2025) juga telah dibangunkan bagi mentransformasikan profesion perguruan sebagai pilihan utama kerjaya. Ia adalah satu strategi untuk meningkatkan kualiti pendidikan negara. Dengan adanya anjakan ini sebagai panduan umum, guru-guru yang dihasilkan akan lebih berkualiti dan ini akan menghasilkan murid yang cemerlang dalam semua bidang (KPM, 2012).

Pelan Induk Pembangunan (2006-2010), juga menggariskan ciri-ciri guru di sekolah kebangsaan yang perkasa adalah guru yang cekap, terlatih, komited dan berkualiti bagi menjamin budaya sekolah yang sihat untuk menghasilkan kecemerlangan pendidikan. Tempat kerja seseorang guru adalah di sekolah maka sekolah yang mempunyai persekitaran yang baik mampu menjana pencapaian yang baik dari segi semua aspek samada kurikulum mahupun kokurikulum (Najeemah 2012). Begitu juga dengan pendapat Ajay, B dan Mandakini, B (2013), menyatakan bahawa sekolah yang berprestasi tinggi mampu menggunakan kebolehan dan bakat guru-gurunya secara optima. Menurut kajian beliau, iklim sesebuah sekolah memberi kesan terhadap prestasi guru di sekolah. Ia juga mempengaruhi motivasi dan dedikasi terhadap tugas, kepuasan kerja serta efikasi mereka. Sekolah yang mementingkan perhubungan kemanusiaan dan bekerjasama satu sama lain akan menghasilkan kecekapan pengajaran yang tinggi serta menjadi batu loncatan kepada kejayaan sekolah.

Maka, menyedari kepentingan iklim sekolah terhadap komitmen guru, para pentadbir sekolah perlu meneliti aspek serta faktor iklim sekolah yang boleh mempengaruhi komitmen kerja guru supaya kebolehan serta bakat guru boleh digunakan dengan sepenuhnya.

2.0 PERNYATAAN MASALAH

Laporan kajian yang dijalankan oleh Akademi Kepimpinan Pengajian Tinggi (AKEPT, 2011), daripada pemantauan mereka terhadap 125 proses pembelajaran dan pengajaran di seluruh Malaysia di 41 buah sekolah mendapati bahawa hanya 12% pengajaran disampaikan dengan berkesan. Hal ini bermakna pengajaran mata pelajaran tidak melibatkan murid secukupnya, dan penyampaian berbentuk lebih pasif. Mata pelajaran yang diajar lebih berfokus kepada pemahaman yang tidak mendalam dan tidak memberi tumpuan kepada kemahiran berfikir aras tinggi. Ini jelas

menunjukkan bahawa komitmen guru terhadap pengajaran adalah kurang berkesan serta adalah sesuatu yang membimbangkan apabila statistik menunjukkan bahawa lebih kurang 60% guru pada hari ini akan terus mengajar bagi tempoh 20 tahun lagi (KPM, 2012).

Maka, dengan hasil dapatan sedemikian boleh dirumuskan bahawa sesuatu sistem pendidikan tidak akan berjaya tanpa dedikasi dan komitmen guru. Guru yang berkomitmen tinggi mampu membawa perubahan besar kepada organisasinya (Kimani, G.N., Kara, A.M., & Njagi, L.W. (2013). Kekurangan komitmen pula akan menyebabkan pekerja sering berpindah ke organisasi lain untuk menikmati kemudahan atau pendapatan yang lebih baik berbanding organisasi sebelumnya. Maka pihak pentadbir serta pengurus perlu memperkenalkan pelbagai program dan strategi dalam usaha untuk mengekalkan komitmen pekerja mereka (Abdulla, J., Djebarni, R. & Mellahi, K. 2011).

Menurut Arumugam (2015), faktor guru bukanlah merupakan punca kemerosotan pencapaian sesebuah sekolah tetapi menurutnya, iklim sekolah adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru. Oleh itu, pelbagai faktor serta aspek berkaitan guru perlu dikaji bagi memprofesionalisasikan bidang perguruan supaya masyarakat tidak menunding jari terhadap golongan guru dengan sewenang-wenangnya. Maka kajian ini mengupas tahap komitmen guru serta iklim sekolah serta menentukan kewujudan hubungan antara kedua-dua pembolehubah tersebut.

3.0 TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dijalankan dengan tujuan untuk mengenal pasti hubungan iklim sekolah dengan komitmen guru di Zon Kajang. Objektif khusus kajian ini ialah untuk:

- 1) Menentukan tahap komitmen guru.
- 2) Menentukan tahap iklim sekolah.
- 3) Menentukan hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru.

4.0 TINJAUAN LITERATUR

4.1 Kajian Komitmen Guru

Banyak kajian telah dilakukan untuk mengkaji tahap serta hubungan komitmen dengan pembolehubah lain samada di dalam bidang pendidikan mahupun di dalam dunia industri. Komitmen guru juga menjadi salah satu pembolehubah yang sangat gemar dikaji oleh pengkaji dalam bidang sains sosial. Antara aspek komitmen guru yang telah dikaji adalah untuk melihat kepentingan komitmen guru terhadap pencapaian sekolah, jenis-jenis komitmen guru, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru, perbandingan komitmen di antara sekolah awam dan swasta, komitmen guru sekolah rendah dan menengah serta komitmen antara sekolah berprestasi tinggi, rendah dan harian biasa.

Kajian untuk melihat pengaruh gaya kepimpinan dua faktor (gaya mencetuskan struktur dan gaya pertimbangan) keatas komitmen guru juga telah dikaji oleh Law dan Law (2011) mendapati hubungan yang signifikan wujud hanya diantara gaya kepimpinan pertimbangan dengan komitmen guru dan bukannya dengan gaya kepimpinan mencetuskan struktur. Beliau menyimpulkan, guru besar yang mengamalkan gaya kepimpinan pertimbangan mampu meningkatkan komitmen gurunya berbanding hanya mementingkan tugas sahaja.

Malah dapatan kajian di dalam bidang bukan pendidikan yang telah dilakukan oleh Latchigadu, (2016) mendapati kepimpinan, hubungan pekerja, insentif, kenaikan pangkat serta pengurusan prestasi menjadi faktor-faktor penting yang mempengaruhi komitmen pekerja. Beliau telah menambah latihan dan pembangunan serta perkongsian pengetahuan sebagai mempengaruhi komitmen organisasi pekerja.

Selain daripada faktor-faktor seperti kepuasan, budaya sekolah, efikasi diri, demografi, motivasi, tekanan, gaya kepimpinan serta kelakuan guru besar, komitmen guru juga boleh dilihat dari segi jenis sekolah mengikut kaum.

Kajian untuk melihat komitmen guru berdasarkan jenis sekolah di negara ini kurang dikaji tetapi pernah dikaji. Antara kajian tersebut adalah dibuat oleh Thien dan Razak (2014) yang telah membuat kajian perbandingan di antara tiga jenis sekolah di Pulau Pinang. Kajian Thien dan Razak tersebut telah dibuat dibuat ke atas 1154 orang guru daripada tiga jenis sekolah rendah di Pulau Pinang. Mereka mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam komitmen guru daripada ketiga-tiga jenis sekolah. Mereka mendapati ini adalah kerana guru-guru terdedah kepada sistem struktur sekolah serta kurikulum yang sama di negara ini. Berbeza dengan dapatan Cohen (2007) yang telah membuat kajian untuk melihat hubungan diantara bentuk komitmen dan nilai budaya di kalangan lima kumpulan guru yang berlatarbelakangkan lima kumpulan budaya yang berlainan. Beliau telah membuat kajian di 54 sekolah di sekolah Israel utara dan mendapati terdapat hubungan budaya yang kuat terhadap bentuk-bentuk komitmen dikalangan kumpulan guru-guru berkenaan.

4.2 Kajian Iklim Sekolah

Kajian-kajian yang berkaitan dengan iklim sekolah atau organisasi di Malaysia telah dikaji dari pelbagai aspek sama ada di organisasi, institut serta sekolah awam mahupun swasta. Menurut Ibrahim (1993) melalui bukunya *Kepimpinan Sekolah; Teori untuk Praktis* menegaskan iklim yang positif adalah penting di sesebuah sekolah dan beliau menyatakan terdapat hubung kait yang rapat antara iklim sekolah dengan pencapaian murid. Antara penulisan awal mengenai iklim sekolah adalah daripada penulisan Abdul (1995) yang telah menyenaraikan lima ciri sekolah-sekolah berkesan. Antara ciri sekolah berkesan adalah, mempunyai kepimpinan pengetua yang kuat, membina iklim persekolahan yang mengutamakan pencapaian murid, mempunyai suasana disiplin yang teratur, memberi keutamaan kepada proses pengajaran dan mengesan kemajuan murid secara sistematik.

Manakala Shahril (1997) pula mendapati iklim yang berkesan adalah terhasil daripada persekitaran sekolah yang aman, cantik, selamat dan cukup ruang untuk belajar. Prabakaran, (1998) pula telah mengkaji iklim sekolah dengan prestasi guru sekolah menengah telah mengesyorkan pihak pengurusan sekolah supaya memperbaiki iklim sekolah kerana prestasi guru di kawasan kajiannya didapati lemah.

Terdapat banyak faktor yang boleh mempengaruhi iklim sekolah. Antara faktor yang paling dekat dengan iklim adalah kepimpinan sekolah itu sendiri. Hasil kajian Usha (2014) yang telah mengkaji iklim di institut-institut pengajian tinggi di Madhya Pradesh dengan menggunakan kumpulan pensyarah dan pelajar daripada pelbagai jabatan, bahagian, sektor serta bidang mendapati iklim organisasi di institut berkenaan adalah baik. Beliau mendapati faktor yang menyumbang kepada skor yang baik adalah matlamat organisasi yang jelas, sokongan serta kerjasama daripada penyelia

atau ketua jabatan, hubungan baik dengan ketua jabatan, keharmonian di antara pengetua dan pensyarah serta berkomunikasi dengan rakan sekerja apabila menghadapi masalah dalam tugas harian.

Iklim sekolah juga telah dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja. Kajian yang telah dilakukan oleh Simin dan Nova (2016) ke atas 245 orang guru di enam sekolah menengah di daerah Penampang, Sabah mendapati wujud perhubungan yang signifikan dan positif diantara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Guru-guru di dalam kajian didapati berpuas hati dengan kerja mereka dimana dimensi tanggungjawab menjadi penentu utama dalam kepuasan kerja mereka. Manakala bagi Dorina (2013), menerusi kajiannya iklim sekolah sebagai komponen penting dalam keberkesanan sekolah mendapati peranan guru besar atau pengetua sekolah merupakan dimensi yang paling utama dalam menentukan iklim sekolah berbanding dengan perlakuan guru, pelajar dan ibubapa. Perlakuan seseorang guru besar boleh memberi kesan positif mahupun negatif kepada iklim sekolah. Guru-guru dikatakan bergantung kepada motivasi, pengurusan serta pembangunan yang baik daripada guru besar. Begitu juga harapan murid-murid yang menginginkan pendidikan yang berkualiti serta persekitaran sekolah yang baik daripada ketua sekolah mereka. Maka kajian-kajian diatas menyimpulkan bahawa pihak pentadbir khususnya guru besar memainkan peranan yang penting dalam mewujudkan iklim sekolah yang sihat.

5.0 METODOLOGI

Kajian ini adalah kajian kuantitatif yang menggunakan kaedah tinjauan. Kaedah tinjauan dijalankan untuk meninjau tahap iklim sekolah dan tahap komitmen guru. Populasi yang digunakan untuk kajian ini adalah terdiri daripada guru-guru sekolah rendah daripada tiga jenis sekolah iaitu Sekolah Kebangsaan, Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) dan Sekolah Kebangsaan (Tamil) di Zon Kajang, Daerah Hulu Langat. Kaedah persampelan rawak berstrata mengikut nisbah untuk memilih sampel kajian. Bagi kajian ini, pengkaji menggunakan nisbah 6:3:3 dengan memilih 6 buah Sekolah Kebangsaan, 3 buah Sekolah Jenis Kebangsaan (Cina) dan 3 buah Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) sebagai sampel daripada populasi.

Bagi mengukur tahap iklim sekolah, instrumen yang digunakan adalah soal selidik iklim organisasi Hoy, Smith dan Sweetland (2002). Ia mengandungi empat subskala yang terdiri daripada kepimpinan kolejial, kelakuan profesional guru, penekanan pencapaian dan kekebalan institusional. Manakala komitmen guru diukur dengan menggunakan 15 item soalan yang diadaptasi daripada indeks soal selidik komitmen guru Mowday, Steers dan Porter (1979).

Ujian kesahan dilakukan untuk memastikan kandungan dalam item mengukur pembolehubah. Sebelum kajian rintis dijalankan, pengkaji telah menggunakan khidmat pakar seperti penyelia projek pensyarah serta pensyarah lain untuk mengesahkan kandungan muka instrumen berkenaan. Penyelidik telah merujuk dua orang panel pengesah untuk tujuan validasi instrumen. Hasil ujian kesahan menyatakan kesemua item adalah bersesuaian dan bertepatan untuk mengukur iklim sekolah dan komitmen guru.

Kajian rintis telah dilaksanakan dan ujian kebolehpercayaan menggunakan pekali *Alpha Cronbach* telah dijalankan. Dimensi-dimensi dalam soal selidik kajian telah menunjukkan kebolehpercayaan yang tinggi, iaitu dimensi iklim sekolah 0.775 dan dimensi komitmen guru 0.711.

6.0 DAPATAN KAJIAN

6.1 Tahap Komitmen Guru

Dalam kajian ini tahap komitmen guru diukur menggunakan 15 item. Jadual 1 menunjukkan taburan responden mengikut frekuensi, peratus, min dan sisihan piawai bagi komitmen guru.

Jadual 1

Skor Frekuensi, Peratus, Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Komitmen Guru

Bil	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	Min	SP	Tahap
		1 Bil (%)	2 Bil (%)	3 Bil (%)	4 Bil (%)	5 Bil (%)			
1	Saya mengambil berat tentang halatuju sekolah			19 (8.1)	199 (85)	16 (6.8)	3.99	0.38	Tinggi
2	Saya dapati nilai-nilai peribadi dan nilai-nilai sekolah ini adalah sama.			16 (6.8)	199 (85.0)	19 (8.1)	4.00	0.40	Tinggi
3	Kerapkali saya dapati sukar untuk bersetuju dengan dasar sekolah berkaitan perkara-perkara penting yang melibatkan staf.	19 (8.1)	196 (83.8)	19 (8.1)			4.01	0.38	Tinggi
4	Saya sanggup berusaha keras melebihi apa yang diharapkan bagi membantu sekolah ini mencapai kejayaan			2 (0.9)	209 (89.3)	23 (9.8)	4.08	0.31	Tinggi
5	Organisasi ini memberi inspirasi yang tinggi dalam menyerlahkan prestasi kerja saya			16 (6.8)	199 (85.0)	19 (8.1)	4.01	0.38	Tinggi
6	Saya sanggup menerima semua jenis tugas untuk terus bekerja dengan sekolah ini.			49 (20.9)	169 (72.2)	16 (6.8)	3.86	0.50	Tinggi
7	Saya rasa ini adalah sekolah yang terbaik untuk saya bekerja.			3 (1.3)	213 (97.0)	18 (7.7)	4.06	0.29	Tinggi
8	Saya berasa kesetiaan saya terhadap sekolah ini adalah sangat rendah.			43 (18.4)	190 (81.2)	1 (0.4)	4.18	0.39	Tinggi
9	Sedikit sahaja perubahan disekolah ini akan n memungkinkan saya berpindah ke sekolah lain.	26 (11.1)	176 (75.2)	32 (13.7)			3.97	0.49	Tinggi
10	Saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya adalah warga sekolah ini.			1 (0.4)	214 (91.5)	19 (8.1)	4.08	0.28	Tinggi

11	Memutuskan untuk bekerja di sekolah ini adalah merupakan kesilapan yang jelas bagi saya.	77 (32.9)	155 (66.2)	2 (0.9)			4.32	0.49	Tinggi
12	Tidak banyak yang saya dapat dengan terus menjadi warga sekolah ini.	33 (14.1)	198 (84.6)	3 (1.3)			4.13	0.37	Tinggi
13	Saya mungkin bekerja disekolah lain asalkan tugas hampir sama.	28 (12.)	186 (79.5)	20 (8.5)			4.03	0.45	Tinggi
14	Saya berasa sungguh gembira kerana telah memilih sekolah ini sebagai tempat bekerja berbanding dengan dengan sekolah lain semasa saya membuat pemilihan untuk memulakan tugas.			6 (2.6)	192 (82.1)	36 (15.4)	4.13	0.40	Tinggi
15	Saya memuji sekolah ini sebagai sebuah sekolah yang hebat untuk bekerja.			17 (7.3)	188 (80.3)	29 (12.4)	4.05	0.44	Tinggi
Keseluruhan							4.06	0.20	Tinggi

(Nota: n=234, 1 =Sangat Tidak Setuju, 2=Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju, 4=Setuju, 5=Sangat Setuju)
 Tahap: Rendah= 1.00-2.33; Sederhana =2.34-3.66; Tinggi= 3.67-5.00

Dapatan menunjukkan komitmen guru di Zon Kajang berada pada tahap yang tinggi (min 4.06, SP=0.20).

6.2 Tahap Iklim Sekolah

Bahagian ini akan menerangkan mengenai hasil kajian terhadap objektif kedua iaitu untuk menentukan tahap iklim sekolah (Kepimpinan Kolejial, Kelakuan Profesionalisme Guru, Penekanan Pencapaian dan Kekebalan Institusional) di kalangan responden.

Jadual 2 menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi setiap dimensi serta keseluruhan tahap iklim sekolah. Dimensi Penekanan Pencapaian mendapat skor min tertinggi iaitu 4.14 (sisihan piawai 0.37) manakala dimensi kekebalan institusional mendah skor min yang paling rendah iaitu 3.00 (sisihan piawai = 0.52). Namun begitu keempat-empat dimensi berada di tahap iklim sekolah adalah tinggi. Ini bermakna, secara keseluruhannya, iklim sekolah berada pada tahap yang tinggi dengan skor min 3.88 (sisihan piawai = 0.25) dan responden kajian berpendapat iklim sekolah mereka adalah lebih menekankan pencapaian sekolah berbanding dimensi-dimensi lain.

Jadual 2

Skor Keseluruhan Min dan Sisihan Piawai bagi Tahap Iklim Sekolah

Dimensi	Min	Sisihan Piawai	Tahap
Kepimpinan Kolejial	4.11	0.32	Tinggi
Kelakuan Profesionalisme Guru	4.04	0.42	Tinggi
Penekanan Pencapaian	4.14	0.37	Tinggi
Kekebalan Institusional	3.00	0.52	Tinggi
Keseluruhan	3.88	0.25	Tinggi

Tahap: Rendah= 1.00-2.33; Sederhana =2.34-3.66; Tinggi= 3.67-5.00

6.3 Hubungan Iklim Sekolah dengan Komitmen Guru

Analisis Korelasi Pearson telah dijalankan untuk menguji hubungan di antara dimensi iklim sekolah dengan komitmen guru.

Berdasarkan dapatan kajian sepertimana yang ditunjukkan pada Jadual 3 mendapati terdapat hubungan signifikan yang positif dan rendah diantara iklim sekolah dengan komitmen guru ($r = 0.378, p < .05$). Korelasi yang positif ini menunjukkan bahawa iklim sekolah yang diamalkan di semua sekolah kajian telah meningkatkan komitmen guru. Secara relatifnya, semakin tinggi tahap iklim sekolah maka semakin tinggi komitmen guru-guru di sekolah.

Analisis korelasi juga menunjukkan bahawa tiga dimensi iklim sekolah mempunyai hubungan adalah signifikan yang positif dengan komitmen guru. Misalnya Dimensi Kepimpinan Kolegial mempunyai nilai korelasi ($r = 0.609, p < 0.05$), Dimensi Kelakuan Profesionalisme Guru ($r = 0.426, p < 0.05$), dan Dimensi Penekanan Pencapaian ($r = 0.282, p < 0.05$). Ini menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif diantara ketiga-tiga dimensi iklim sekolah dengan guru. Dimensi Kepimpinan Kolegial merupakan pembolehubah yang mempunyai hubungan yang lebih tinggi berbanding dimensi-dimensi lain. Keputusan ini bermakna apabila berlakunya peningkatan dalam kepemimpinan kolegial, maka komitmen guru juga akan meningkat secara sederhana.

Jadual 3

Analisis korelasi Pearson Iklim Sekolah dengan Komitmen Guru

Pembolehubah	Nilai Korelasi (r)	Sig
Dimensi Kepemimpinan Kolegial	.609	.000
Dimensi Kelakuan Profesionalisma Guru	.426	.000
Dimensi Penekanan Pencapaian	.282	.000
Dimensi Kekebalan Institusional	-.330	.000
Keseluruhan	0.378	0.00

*Korelasi adalah signifikan pada tahap $\alpha = 0.05$

Manakala keputusan kajian ini juga mendapati terdapat hubungan signifikan yang negatif dan rendah diantara dimensi kekebalan institusional dengan komitmen organisasi ($r = -0.330, p < 0.05$). Ini menunjukkan sekolah masih mengawal kekebalan institusionalnya dalam kadar yang rendah, namun sekiranya amalan-amalan dalam dimensi ini tidak diurus dengan baik dan bijaksana contohnya membiarkan ibu bapa memberi tekanan terhadap peningkatan sekolah, mempersoalkan kewibaaan guru-guru dalam tugas, mempersoalkan butiran perbelanjaan kewangan dan sebagainya akan menurunkan komitmen guru di sekolah.

7.0 PERBINCANGAN

7.1 Tahap Komitmen Guru

Dapatan kajian menunjukkan komitmen guru di Zon Kajang adalah tinggi dengan min 4.06 dan sisihan piawai 0.20. Hasil dapatan ini adalah sama dengan dengan hasil kajian Arumugam dan Chang (2015), Najeemah (2012) dan Nurharani Selamat, Norshidah Nordin, Afni Anida Adnan. (2013), Mereka telah mendapati tahap komitmen guru di sekolah kajian mereka adalah tinggi.

Manakala tahap komitmen guru dalam kajian Norazlinda dan Surendran (2016), Fauziah Noordin, Rahmah Mohd Rashid, Rohani Ghani, Rasimah Aripin dan Zabani Darus (2010), Nurulaim Asyikin Zakaria & Suhaida Abdul Kadir. (2013), Cammellia (2014) dan Mohd.Ramzan (2014) didapati berada pada tahap yang sederhana.

7.2 Tahap Iklim Sekolah

Dapatan kajian menunjukkan min keseluruhan bagi iklim sekolah di Zon Kajang ialah 3.88 dengan sisihan piawai 0.25. Ini menunjukkan bahawa tahap iklim sekolah adalah berada pada tahap yang tinggi. Berdasarkan kepada empat dimensi, kebanyakan responden kajian berpendapat bahawa dimensi Iklim Sekolah yang paling dominan adalah Penekanan Pencapaian dengan skor min 4.14 dengan sisihan piawai 0.37. Walau bagaimanapun, keempat-empat dimensi iklim sekolah berada pada tahap yang tinggi. Dapatan kajian ini selari dengan dapatan kajian oleh Abdul (1995) yang telah menyenaraikan pencapaian murid sebagai salah satu ciri dalam sekolah berkesan.

Dapatan ini juga sama dengan dapatan Arumugam dan Chang (2015) yang mendapati iklim di sekolah-sekolah cemerlang yang dikaji adalah tinggi. Begitu juga dengan dapatan Siti (2011) mendapati iklim di sekolah berprestasi tinggi adalah tinggi. Dapatan kajian Mohsen F.F., Mohammad H.M., Naghi R.A., Sayed S.M (2014) juga mendapati bahawa iklim organisasi mempunyai kesan terhadap pencapaian akademik. Malah Najeemah (2012) turut menyokong bahawa sekolah yang 'happy' adalah sekolah yang bermotivasi tinggi dengan mendapat pencapaian yang baik serta membuatkan sekolah tersebut lain daripada sekolah lain.

Cuma dimensi kekebalan institusional menunjukkan skor yang terendah iaitu min 3.00 dengan sisihan piawai 0.52. Dapatan dalam kajian ini adalah selari dengan dapatan kajian lepas pengkaji lain iaitu Arumugam dan Chang (2015), Najeemah (2012), Douglas (2010) dan Cammellia (2014).

7.3 Hubungan Iklim dengan Komitmen Guru

Dapatan daripada analisis korelasi Spearmen menunjukkan terdapat hubungan signifikan yang positif diantara iklim sekolah dengan komitmen guru. Dapatan ini selari dengan dapatan kajian Arumugam dan Chang (2015), Najeemah (2012), Douglas (2010), Zheng WeiBo, Sharan Kaur, Wei Jun. (2010), Camellia (2014), Suhaili (2016) Norazlinda dan Surendran (2016), Smith (2009), Maryam Hossein, Hossein Talebian Nia. (2015). dimana apabila dimensi iklim sekolah meningkat maka komitmen guru juga akan meningkat.

Manakala keputusan kajian ini juga mendapati terdapat hubungan signifikan yang negatif dan rendah diantara dimensi kekebalan institusional dengan komitmen organisasi. Arumugam dan Chang (2015), Najeemah (2012), Cammellia (2014) serta Douglas (2010) mendapati dimensi kekebalan institusional mempunyai hubungan signifikan yang negatif. Ini menunjukkan guru besar-guru besar di Zon Kajang berjaya dalam mengawal situasi dan hubungan apabila berdepan dengan pihak luar ini. Tekanan serta campurtangan daripada ibu bapa dan komuniti sekitar ini boleh memberi tekanan seterusnya mempengaruhi komitmen guru sekiranya tidak ditangani dengan baik. Malah Razak, N. A., Darmawan, G. N. & Keeves, J. P. (2009) juga berpendapat bahawa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru adalah iklim sekolah. Beliau menyarankan guru besar sekolah perlu menyediakan persekitaran yang menyokong perkembangan guru dimana ia sekaligus akan meningkatkan keinginan mereka untuk mewujudkan persekitaran pelajaran yang menarik.

8.0 KESIMPULAN

Dapatan keseluruhan kajian ini menunjukkan tahap iklim sekolah serta komitmen guru adalah tinggi di sekolah rendah di Zon Kajang. Ini menunjukkan setiap sekolah telah berusaha dalam mengekalkan iklim yang baik bagi menghasilkan komitmen guru yang tinggi. Tambahan pula dapatan kajian ini juga memberi satu petanda baik bahawa dasar kerajaan khususnya usaha Kementerian Pendidikan telah berjaya dalam melahirkan para pendidik yang berkomitmen tinggi tanpa mengira jenis sekolah yang mereka mengajar malah usaha untuk melahirkan pentadbir yang mampu menyediakan suasana iklim sekolah yang baik, positif serta terbuka adalah tidak sia-sia dan dapat dilihat melalui dapatan kajian ini.

Hubungan signifikan yang positif antara iklim sekolah dan komitmen guru dalam kajian ini menunjukkan kedua-dua pemboleh ubah adalah saling berkait antara satu sama lain dalam melahirkan sekolah yang berkesan. Malah sumbangan kepimpinan kolejial didapati telah faktor penentu dalam komitmen guru di sekolah-sekolah rendah di Zon Kajang. Menyedari kepentingan dan kelebihan sumbangan faktor kepimpinan kolejial keatas komitmen guru maka pihak berkepentingan perlu berusaha untuk mempelbagaikan latihan serta kursus malah berkongsi amalan-amalan baik antara sekolah-sekolah yang mempunyai ciri-ciri yang hampir serupa samada di dalam mahupun di luar negara.

Rujukan

- Abdul Shukor Abdullah. (1995). Membina sekolah berkesan: Aplikasi dasar. Seminar Sekolah Efektif anjuran Kementerian Pendidikan pada 13-14 Julai 1995 di Institut
- Abdulla, J., Djebarni, R. & Mellahi, K. 2011. Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police. *Personnel Review* 40(1): 126-146.
- Ajay Babu and Mandakini Kumari. (August, 2013). Organizational Climate as a predictor of teacher effectiveness. *European Academic Research*, 1 (5). Aminudin Baki
- Arumugam Raman, Chang Chi Ling, Rozalina Khalid (2015). Relationship Between School Climate Teacher's Commitment in an Excellent School of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences Volume 6 No 3*
- Cammellia. (2016). Relationship to school climate dimensions and teachers' commitment. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 6, 19-29.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment* (17), pp. 336-354.
- Douglas, S.M (2010). Organizational Climate and Teacher Commitment. Tesis Ph.D. The University of Alabama. Tuscaloosa, Alabama. 87
- Education Ministry. (2012). Malaysian Education Blueprint 2013-2025. Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Berhad.
- Fauziah Noordin, Rahmah Mohd Rashid, Rohani Ghani, Rasimah Aripin, Zabani Darus. (February, 2010). Teacher Profesioanalisation And Organisational Commitment: Evidence from Malaysia. *International Businessn and Economic Reserach Journal*, 9 (2).

- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland. (2002). The development of organisational climate for high schools: Its measures and relationship to faculty trust. *The High School Journal* (86), 36-49.
- Jamilah Ahmad, & Yusof Boon. (2011). Amalan Kepimpinan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) Di Malaysia. *Journal of Edupres*, 1, 323–335
- Kementerian Pendidikan Malaysia (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Kimani, G.N., Kara, A.M., & Njagi, L.W. (2013). Teacher Factors Influencing Students Academic Achievement in Secondary Schools in Nyandarua County, Kenya.
- Latchigadu, C. M. (14 November, 2016). Relationship between organisational Culture and Organisational Commitment. KwaZulu-Natal, South Africa
- Law Kuan Poh dan Law Kuan Kheng. (2011). Hubungan antara tahap komitmen guru terhadap organisasi dengan komitmen guru terhadap organisasi dengan gaya kepemimpinan guru besar SRK(C).
- Maryam Hossein, Hossein Talebian Nia. (2015). Correlation between organizational commitment and organizational climate of physical education teachers of schools of Zanjan. *International Journal of Sport Studies*. Vol 5 (2), page 181-185.
- Mohd. Ramzan Awang. (2014). Pengaruh amalan kepimpinan penolong kanan pentadbiran dan iklim sekolah sihat ke atas komitmen guru di sekolah menengah kebangsaan kluster cemerlang. Tesis Doktor Falsafah. Universiti Utara Malaysia.
- Mohsen F.F., Mohammad H.M., Naghi R.A., Sayed S.M (2014). The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the student's academic achievement (A case study of high school of Kohkilouie and Boierahmad Province, Iran, 2011)
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1976). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- Najeemah, M.Y. (2012). School Climate and teachers' commitment: A case study of Malaysia. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, 1 (2), 65-75.
- Norazlinda dan Surendran (2016). Galakan Pengetua Dalam Membuat Keputusan Dengan Komitmen Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Berprestasi Rendah. *Jurnal Kepimpinan Pendidikan*. April 2016, Bil. 3, Isu 2
- Nurharani Selamat, Norshidah Nordin, Afni Anida Adnan. (2013). Rekindle Teacher's Organisational Commitment : The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia Social and Behavioral Sciences* , pp. 566-574.
- Razak, N. A., Darmawan, G. N. & Keeves, J. P. (2009). Teacher Commitment. In L. J Saha & A & G. Dworkin (Eds), *International Handbook of Research on Teachers and Teaching* (pp. 343-360). New York: Springer.
- Siti Noor Binti Ismail (2011). Hubungan antara amalan pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) dengan iklim sekolah dalam kalangan sekolah-sekolah menengah berprestasi tinggi, sederhana dan rendah di negeri Kelantan. Tesis Phd, Universiti Utara Malaysia.
- Smith, L. D. (2009). *School climate and teacher commitment*. (Doctoral Dissertation). University of Alabama.
- Suhaili (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Guru Serta Hubungan Di Antara Iklim sekolah dengan komitmen guru sekolah-sekolah menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1 (1). pp. 635-646. ISSN 2548-6160