

# INTERNATIONAL JOURNAL OF EDUCATION, PSYCHOLOGY AND COUNSELLING (IJEPC)

[www.ijepec.com](http://www.ijepec.com)



## HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DAN KOMITMEN GURU

### RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CLIMATE AND TEACHER COMMITMENT

Musliza Mat Jusoh<sup>1\*</sup>, Siti Noor Ismail<sup>2</sup>

<sup>1</sup> School of Education and Modern Languages, Universiti Utara Malaysia  
Email: muslizabmatjusoh78@gmail.com

<sup>2</sup> School of Education and Modern Languages, Universiti Utara Malaysia  
Email: siti.noor@uum.edu.my

\* Corresponding Author

#### Article Info:

##### Article history:

Received date: 15.07.2021

Revised date: 15.08.2021

Accepted date: 28.09.2021

Published date: 30.09.2021

##### To cite this document:

Jusoh, M. M., & Ismail, S. N. (2021). Hubungan Antara Iklim Sekolah Dan Komitmen Guru. *International Journal of Education, Psychology and Counselling*, 6 (42), 519-534.

DOI: 10.35631/IJEPC.642042

This work is licensed under [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



#### Abstrak:

Iklim sekolah yang positif akan menghasilkan modal insan berkualiti tinggi, sementara komitmen guru sebagai pendorong untuk mencapai matlamat. Iklim sekolah yang kondusif dapat meningkatkan komitmen guru dalam memastikan kejayaan institusi pendidikan. Oleh itu, kajian yang dikembangkan untuk mengkaji hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru. Guru dipilih secara rawak dari 18 sekolah menengah berprestasi tinggi di Kelantan, dengan jumlah keseluruhan 360 responden. Kaedah tinjauan keratan rentas diterapkan untuk mengumpulkan data. Soal selidik terdiri daripada 44 item. Perisian IBM SPSS digunakan untuk menganalisis ujian-t, korelasi dan regresi. Analisis Ujian-t telah mendapatkan perbezaan berdasarkan pemboleh ubah kajian mengikut jantina. Hasil analisis menunjukkan bahawa tahap iklim adalah berbeza berdasarkan jantina guru. Dapatan analisis korelasi *Pearson* mengesahkan hubungan positif dan signifikan pemboleh ubah korelasi lemah untuk iklim sekolah dan komitmen ( $r = .24, p < .01$ ). Seterusnya, analisis regresi terhadap pengaruh iklim sekolah terhadap komitmen guru menunjukkan bahawa  $R^2 = .06, p < .01$  adalah signifikan. Nilai beta menunjukkan bahawa iklim sekolah menyumbang 0.24 (24%), yang mempengaruhi komitmen secara signifikan. Dapatan kajian ini mencadangkan hubungan iklim sekolah yang signifikan untuk meningkatkan komitmen diri guru. Kajian ini juga memberikan sumbangan yang signifikan terhadap teori dan peluasan pengetahuan dengan menjelaskan peranan iklim sekolah dalam meningkatkan komitmen guru.

#### Kata Kunci:

Iklim Sekolah, Komitmen Guru, Sekolah Menengah Berprestasi Baik

**Abstract:**

A positive school climate will produce high-quality human capital, while teachers' commitment is a driver to achieve goals. A conducive school climate can increase the commitment of teachers in ensuring the success of educational institutions. Therefore, the study was developed to examine the relationship between school climate and teacher commitment. Teachers were randomly selected from 18 high-achieving secondary schools in Kelantan, with a total of 360 respondents. A cross-sectional survey method was applied to collect data. The questionnaire consisted of 44 items. IBM SPSS software was used to analyze t-test, correlation, and regression. The t-test analysis obtained differences based on study variables according to gender. The results of the analysis show that the level of climate is different based on the gender of teachers. Findings of Pearson correlation analysis confirmed a positive and significant relationship of weak correlation variables for school climate and commitment ( $r = .24$ ,  $p < .01$ ). Next, regression analysis of the influence of school climate on teacher commitment showed that  $R^2 = .06$ ,  $p < .01$  was significant. The beta values indicated that school climate contributed 0.24 (24%), which significantly influenced commitment. The findings of this study suggest a significant relationship of school climate to increase teachers' self-commitment. This study also makes a significant contribution to the theory and expansion of knowledge by explaining the role of school climate in increasing teacher commitment.

**Keywords:**

School Climate, Teacher Commitment, High Performance High School

**Pengenalan**

Kementerian Pendidikan Malaysia menegaskan bahawa pendidikan adalah satu wahana penting dalam meningkatkan ekonomi dan pembangunan sesebuah negara (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2012). Pembangunan sumber manusia perlu bermula sejak daripada peringkat sekolah rendah lagi. Ini adalah bertujuan untuk melahirkan tenaga kerja berketerampilan tinggi menjelang 2025. Negara yang mempunyai sumber manusia yang berketerampilan tinggi akan berpeluang untuk mencapai kemajuan ekonomi, sekaligus dapat meningkatkan sesebuah negara untuk menjadi negara maju (World Bank, 2000; OECD, 2012; KPM 2013). Kualiti pendidikan negara dianggap penting untuk memastikan pendidikan di negara ini standing dengan pendidikan di peringkat antarabangsa (KPM 2013). Salah satu fokus utama KPM adalah mentransformasikan profesion keguruan dan sebagai langkah melahirkan guru yang berkualiti, berimpak tinggi dan lebih berprestij. Iklim sekolah dan komitmen kerja guru merupakan perkara yang sangat penting dan perlu diberi perhatian secara berterusan kerana sistem pendidikan dan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang (Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab Rahman, 2019). Sistem pendidikan negara sering menjadi perhatian dan bahan perdebatan. Masyarakat juga mula mempersoalkan tentang keupayaan sistem pendidikan negara dalam menyediakan generasi akan datang. Hasil daripada Dialog Nasional kerajaan telah menggariskan tiga faktor yang utama yang perlu diberi perhatian untuk mentransformasikan pendidikan di negara ini, iaitu kualiti guru, kualiti sekolah dan kualiti pembelajaran murid kerana sistem pendidikan dilihat tidak akan berjaya tanpa dedikasi dan iltizam guru (KPM, 2013). Malah, guru dilihat sebagai tunjang kepada pencapaian yang baik dalam akademik murid dan seterusnya menyumbang kepada prestasi kecemerlangan sesebuah sekolah (Shahril & Faizal, 2007; Del Rosario, 2011). Guru dan pemimpin sekolah harus sentiasa memberikan komitmen yang baik dalam menyediakan bimbingan, berkongsi

amalan terbaik, dan memastikan rakan setugas mempunyai kebertanggungjawab dan memenuhi standard profesional. Maka, bagi mencapai tujuan tersebut, pemimpin sekolah perlu sentiasa memastikan iklim sekolah adalah kondusif agar para guru dapat bekerja dalam keadaan yang sejahtera. Keadaan iklim sekolah yang positif berperanan penting dalam menghasilkan modal insan yang berkualiti tinggi, yang secara tidak langsung mendorong ke arah penambahbaikan dan peningkatan sistem pendidikan di negara kita, di samping membina sikap kerja dan komitmen guru terhadap organisasi (Wan Ismail & Kassim, 2015).

### **Penyataan Masalah**

Pendidikan, guru memainkan peranan penting dalam menjayakan hasrat falsafah pendidikan negara (Abdul Said Ambotang dan Nurjannah F. A Kariming, 2017). Bank Dunia melaporkan perbelanjaan Malaysia dalam sektor pendidikan adalah melebihi dua kali ganda daripada perbelanjaan negara-negara ASEAN dan peruntukkan ini juga lebih tinggi daripada purata OECD (KPM, 2013). Komitmen KPM juga dapat dilihat melalui usaha kerajaan untuk menyediakan pendidikan terbaik bagi semua murid supaya ianya menjadi asas utama sistem pendidikan negara (KPM, 2013). Komitmen kerajaan terhadap sektor pendidikan menunjukkan tanda-tanda Malaysia mungkin tidak akan mendapat kadar pulangan yang tinggi daripada pelaburannya (PPPM 2013-2025). Laporan yang menunjukkan bahawa lebih kurang 50% guru menyampaikan pengajaran dalam keadaan yang tidak memuaskan (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013). Guru terpaksa bekerja antara 40 hingga 80 jam seminggu dengan purata 57 jam seminggu. Ini menunjukkan purata masa bekerja guru adalah tinggi tetapi masa untuk proses pembelajaran dan pengajaran pula adalah rendah. Tugas guru menjadi semakin berat dan mencabar dalam melahirkan generasi yang akan memimpin dan menentukan masa depan negara, kerana faktor kedua terpenting dalam menentukan pencapaian sekolah adalah guru (Hattie, 2003; McREL, 2010; OECD, 2005; KPM, 2013). Berikutan daripada isu-isu yang dibangkitkan, maka timbul persoalan tentang sejauh manakah iklim sekolah dapat mempengaruhi komitmen guru di Malaysia. Berdasarkan daripada dapatan kajian lepas menjelaskan bahawa walaupun iklim sekolah berada pada tahap tinggi dan tahap komitmen guru masih berada pada tahap sederhana (Yusof dan Saidin, 2017). Walaubagaimanapun, komitmen berbeza mengikut jenis sekolah (Jazmi, 2015). Mohd Saifulkhair Omar, Mohd Faizul Mohd Noor dan Mohd Isha Awang (2019) juga menjelaskan bahawa kajian menunjukkan tahap iklim sekolah di Kuala Nerus juga berada pada tahap sederhana. Selain itu, iklim sekolah juga berbeza mengikut sekolah dan lokasi (Johnson, Stevens dan Zvoch, 2007) dan iklim sekolah berdasarkan jantina (Nurjannah Jani dan Abdul Said Ambotang, 2018). Iklim sekolah juga dilihat memainkan peranan penting dalam mempengaruhi pencapaian akademik kepada pelajar, terutamanya dari latar belakang SES yang lebih rendah (Berkowitz, Moore, Astor & Benbenishty, 2017). Selain itu, terdapat juga kajian lepas juga menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah rendah (Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail dan Samsidah Majid (2014). Kajian terhadap komitmen diteruskan lagi oleh Suhaili Mohd Yusuff (2016), dapatan kajiannya juga menunjukkan tahap komitmen guru di sekolah harian di daerah Machang Kelantan berada ditahap yang sederhana. Namun kajian oleh Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019), pula menunjukkan bahawa tahap komitmen guru adalah tinggi. Disini, timbulnya percanggahan dapatan kajian lepas terhadap iklim sekolah dan komitmen guru di Malaysia. Masalah ini juga timbul berikutan daripada pencapaian Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) yang tidak stabil pada setiap tahun antara sekolah. Justeru, kajian ini dilaksanakan untuk mengenal sejauhmanakah iklim sekolah dapat mempengaruhi komitmen guru di sekolah, serta hubungan dan peranan pemboleh ubah tersebut di sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan.

## Tinjauan Literatur

Bahagian ini membincangkan tentang teori, konsep dan tinjauan kajian lepas yang berkaitan dengan pemboleh ubah terlibat, iaitu iklim sekolah dan komitmen guru.

### *Iklim Sekolah*

Iklim sekolah dikatakan mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah sama ada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal (Sharihan & Roslan, 2019). Oleh yang demikian iklim sekolah didefinisikan sebagai mendefinisikan sebagai hubungan antara semua komponen dalam sesebuah sekolah secara keseluruhannya (Nurjannah Jani dan Abdul Said Ambotang, 2018). Iklim sekolah juga mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah sama ada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal, personaliti mereka yang terlibat serta pengaruh guru besar atau pengetua di sesebuah sekolah (Sharihan & Roslan, 2019). Namun, dalam konteks kajian ini iklim sekolah adalah merujuk kepada iklim dalam organisasi sesebuah sekolah yang terdiri daripada kolaborasi, hubungan dengan murid, sumber di sekolah, membuat keputusan dan inovasi pengajaran.

Iklim sekolah yang berkesan juga mempunyai ciri-ciri seperti pertama guru merasa selamat, berpuas hati dan berkeyakinan, dimana guru-guru tidak rasa tertekan (Ahmad Zabidi Abdul Razak, 2006; Halpin & Croft, 1963). Sehingga kini iklim sekolah dilihat mempunyai pengaruh sama ada secara dalaman dan luaran, semua pihak perlu diambilkira dan dikembangkan secara holistik agar kemudahan sekolah hari ini memberikan keselesaan kepada guru dalam melaksanakan tugas harian (Kariming & Ambotang, 2018). Fei dan Han (2018) Hoy dan Miskel (2001). Justeru, tingkahlaku dalam setiap organisasi adalah cepat kerana hubungan didalamnya sangat dinamik, dimana terdapat pelbagai keperluan individu dan tujuan organisasi yang ingin dicapai (Fei dan Han, 2018; Hoy dan Miskel, 2001). Fei dan Han (2018), menjelaskan bahawa iklim sekolah merupakan hasil daripada interpersonal antara pihak sekolah dan masyarakat iaitu murid, guru, keluarga, kakitangan sekolah dan pentadbir. Sekiranya pihak pentadbir sekolah ingin untuk meningkatkan komitmen para guru, pelibatan guru dalam proses membuat keputusan perlulah dipertingkatkan (Yusoff & Saidin, 2017). Kajian tentang iklim sekolah, prestasi serta komitmen kerja guru sangat penting dan perlu dilaksanakan secara berterusan kerana sistem pendidikan dan ilmu pendidikan sentiasa berkembang dari semasa ke semasa.

Teori Kognitif Sosial Bandura (1997) digunakan untuk mendasari kajian ini. Teori Kognitif Sosial Bandura (1997), melibatkan tiga faktor utama iaitu persekitaran, faktor peribadi, dan pembangunan manusia. Pengkaji menggunakan teori ini untuk membina kerangka kajian iaitu persekitaran dikaitkan dengan keadaan iklim sekolah dan faktor peribadi serta pembangunan manusia disesuaikan dengan komitmen guru. Komitmen guru adalah untuk menjelaskan tingkahlaku guru untuk mencapai sesuatu matlamat. Selain itu, Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943) pula keperluan dan matlamat sebagai faktor yang menyebabkan manusia menyertai organisasi dan keperluannya perlu dipenuhi supaya ahli di dalam organisasi menjadi lebih produktif (Anjilus dan Roslee Talip, 2018). Ini kerana keperluan manusia adalah berbeza antara satu sama lain dari segi fisiologi dan psikologi bergantung kepada keadaan. Guru akan berada dalam organisasi dan bekerja berdasarkan matlamat yang telah ditetapkan. Oleh itu, sekolah perlu sentiasa peka dan mengambil berat terhadap keperluan dan kebajikan guru. Ianya merupakan sebahagian daripada tanggungjawab organisasi dalam sekolah untuk menentukan persekitaran iklim yang positif. Maslow (1943), juga menjelaskan bahawa keperluan manusia disusun dalam satu hierarki mengikut kepentingannya, dimana dengan memenuhi keperluan

yang bermula dari tingkat bawah ke tingkat atas akan menentukan kepuasan dan bermotivasi untuk melaksanakan tugas. Teori ini terbahagi kepada lima peringkat iaitu keperluan peribadi atau fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial dan kasih sayang perluang penghargaan diri dan keperluan kesempurnaan diri.

Model School Level Environment Questionnaire (SLEQ) yang digunakan oleh Johnson, Stevens dan Zvoch (2007) untuk telah menjalankan kajian mengenai persepsi guru terhadap iklim sekolah di sekolah – sekolah di Urban Amerika Syarikat, menunjukkan ia adalah bersesuaian untuk digunakan keatas kajian iklim di sekolah. Manalaka, Berkowitz, Moore, Astor & Benbenishty (2017), menunjukkan bahawa iklim juga dapat mempengaruhi pencapaian akademik pelajar. Iklim Sekolah Wirawan (2007) pula menjelaskan bahawa iklim organisasi adalah “konsep yang mencerminkan ciri-ciri subjektif terhadap kualiti persekitaran dalam organisasi”. Iklim sekolah memiliki makna yang luas dan bergantung pada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah, sama ada sebagai organisasi formal atau tidak formal, keperibadian pihak yang terlibat, dan pengaruh guru besar atau pengetua (Sharihan & Hussin, 2018). Iklim sekolah sebagai fenomena berkumpulan yang lebih berkesan daripada pengalaman seseorang secara individu. Malah, iklim sekolah yang kondusif dan selesa akan meningkatkan kemajuan dan pembelajaran dalam kalangan pelajar diperlukan untuk menjalani kehidupan yang produktif dan menyumbang kepada masyarakat yang demokratik (Cohen, McCabe, & Michelli, 2009). Justeru, iklim sekolah merupakan aspek penting dalam organisasi pendidikan (Yusoff & Saidin, 2017).

### ***Komitmen Guru***

Komitmen guru juga sering dikaitkan dengan keberkesanan sekolah, maka untuk meningkatkan prestasi akademik pelajar, guru harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah (Park, 2007). Komitmen juga boleh didefinisikan sebagai tingkah laku individu yang mempunyai satu kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi, semangat sukarela untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan keinginan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi (Mowday, Porter & Streers, 1982; Jazmi Md Isa; 2015). Malahan, komitmen juga dilihat sebagai satu kesetiaan dan penerimaan terhadap matlamat dan nilai sesebuah sekolah (Mowday, Porter & Streers, 1982; Mohd Sharihan Mohamed Hussin dan Roslan Ab. Rahman; 2019). Oleh itu, dalam konteks kajian ini komitmen guru merujuk kepada dimensi komitmen guru iaitu komitmen kepada sekolah, komitmen kepada murid dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru.

Teori Komitmen Becker (1960) komitmen seseorang individu mempunyai hubungan implisit terhadap tingkahlaku mereka untuk terus kekal berada dalam sesebuah organisasi. Ini kerana tingkahlaku yang wujud akan mempengaruhi komitmen seseorang guru terhadap diri dan organisasi tempat mereka bekerja. Manakala Allen dan Meyer (1990), pula menjelaskan bahawa setiap komponen komitmen organisasi mempunyai peranan yang berlainan iaitu antara komitmen afektif dan normatif. Komitmen afektif adalah berkait rapat dengan emosi seseorang individu untuk terus berada dalam organisasi. Manakala komitmen normatif pula adalah merupakan tingkahlaku seseorang untuk mencapai matlamat dalam organisasi.

Guru-guru sentiasa menunjukkan komitmen yang tinggi, terutamanya terhadap pengajaran dan sekolah, juga terhadap profesion dan pelajar. Guru merupakan modal insan profesional yang berinteraksi secara langsung dengan pelajar. Justeru, guru seharusnya mempunyai komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Model Thein, L. M., Nordin Abd Razak dan Ramayah, T. (2014), merupakan model yang sesuai digunakan di Malaysia.



Model ini mempunyai empat dimensi komitmen kepada pelajar, komitmen kepada pengajaran, komitmen kepada sekolah dan komitmen kepada profesion sebagai guru. Komitmen guru merujuk kepada tahap kesungguhan untuk terus kekal berada dalam organisasi sekolah, kesediaan untuk terus bekerja kuat bagi pihak organisasi, membina keyakinan yang teguh serta sanggup menerima nilai dan matlamat sesebuah organisasi (Khairunesa Isa, 2013; Mowdays, 1979). Komitmen adalah sikap individu untuk membuat mempertimbangkan terhadap dirinya dengan nilai dan matlamat dalam organisasi. Guru yang mempunyai komitmen yang tinggi akan berasa gembira dengan tugas mendidik mereka serta kurang berminat untuk meninggalkan sekolah, ini menggambarkan tahap komitmen guru-guru adalah tinggi. Guru perlu meningkatkan keupayaan bertaraf global yang diperlukan bagi membantu mencapai kemenjadian murid dan peningkatan prestasi dan komitmen secara maksimum (Mohamed Hussin & Ab Rahman, 2019).

### **Tujuan Dan Objektif Kajian**

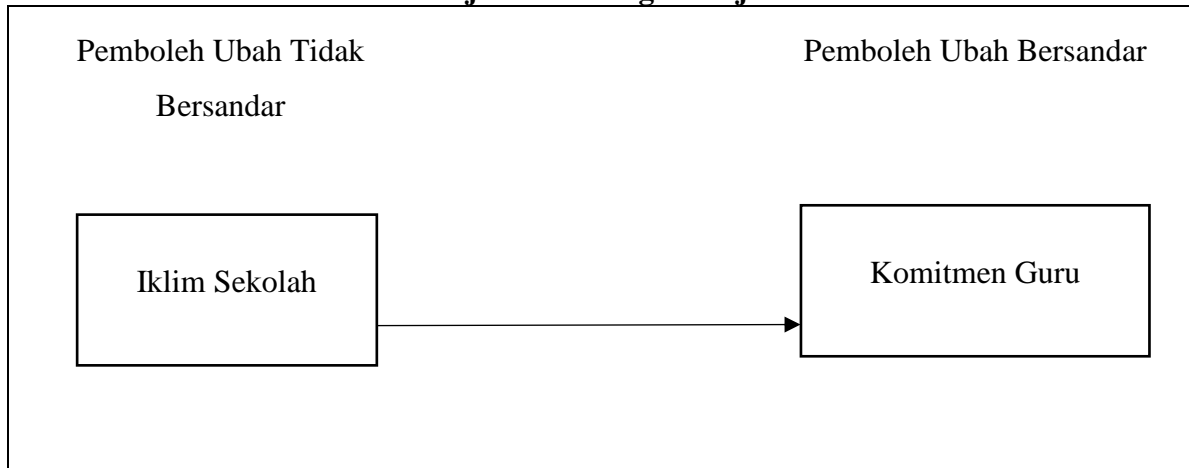
Kajian ini bertujuan untuk mengukur tahap iklim sekolah dan komitmen, di samping itu kajian ini juga dijalankan untuk menguji hubungan dan pengaruh yang wujud antara pemboleh ubah iklim sekolah dan komitmen guru. Manakala objektif kajian ini ialah:

1. Mengetahui tahap iklim sekolah dan komitmen guru.
2. Mengetahui hubungan antara iklim sekolah dan komitmen guru.
3. Mengetahui pengaruh iklim sekolah sebagai pemboleh ubah terhadap komitmen guru.

### **Metodologi**

Reka bentuk adalah berkenaan dengan cara bagaimana pengkaji melaksanakan kajian bagi menjawab dan menyelesaikan segala persoalan yang diutarakan. Pemilihan reka bentuk kajian juga bergantung kepada kesesuaian keperluan dan norma kajian yang dijalankan (Mohd Yusri Ibrahim, 2017). Pendekatan kuantitatif dipilih adalah untuk melihat perbandingan antara dua variabel pemboleh ubah bebas iaitu iklim sekolah dan komitmen guru di sekolah berprestasi baik di Kelantan. Kajian ini menggunakan kaedah Tinjauan keratan rentas bagi menjelaskan data dikumpul pada satu masa sahaja dan merentasi beberapa kumpulan responden yang berbeza (Othman Talib, 2015). Tinjauan keratan rentas dipilih untuk memberikan gambaran bagi populasi guru-guru di sekolah harian berprestasi baik dalam peperiksaan SPM. Data numerikal yang diambil merupakan data primer yang dikumpul melalui soal selidik. Manakala, data GPS SPM pula diperolehi daripada Sektor Penilaian dan Peperiksaan (SPP), Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan untuk menentukan kategori bagi memudahkan pemilihan sekolah. Analisis data kajian tinjauan bergantung pada jenis data yang digunakan iaitu data berskala nominal iaitu statistik deskriptif (frekuensi dan chi kuasa dua) dan data interval atau ratio statistik inferens (ujian-t dan ANOVA). Hipotesis ini dibangunkan melalui pembacaan kajian lepas dan pemerhatian. Hipotesis dalam kajian di bina untuk menentukan jangkaan atau andaian bagi menyelesaikan masalah (Umar Sekaran, 1992).

Hipotesis dibina berdasarkan kerangka kajian yang melibatkan dua pemboleh ubah utama iaitu iklim sekolah (pemboleh ubah bebas) dan komitmen (pemboleh ubah bersandar), yang diadaptasi berdasarkan model yang dibangunkan dalam kajian Model SLEQ (Johnson, Stevens dan Zvoch, 2007) bagi iklim Sekolah. Manakala bagi komitmen, model yang dibangunkan dalam kajian (Thien, Nordin Abd Razak, & Ramayah, 2014) telah disesuaikan untuk kajian ini. Maka, kerangka kajian ini dapat dijelaskan seperti Rajah 1.

**Rajah 1. Kerangka Kajian**

### ***Populasi dan Persampelan***

Populasi kajian dibuat pengkaji terlebih dahulu membuat penetapan populasi mengikut kategori iaitu pemilihan sekolah berprestasi baik ditentukan berdasarkan pencapaian GPS (2.6 – 4.5). Populasi kajian melibatkan guru yang mengajar di sekolah menengah berprestasi baik di Kelantan berdasarkan Gred Purata Sekolah (GPS) bagi peperiksaan Sijil Pelajaran Malaysia (SPM). Populasi kajian diambil daripada 18 buah sekolah yang meliputi 9 Pejabat Pendidikan Daerah di Kelantan.

Sampel kajian pula ditentukan mengikut jadual penentu saiz sampel Krejcie dan Morgan (1970). Jumlah populasi kajian adalah seramai 4512, maka bilangan responden yang terlibat adalah seramai 351 orang. Namun begitu, sebanyak 20 set soal selidik telah diedarkan ke 18 buah sekolah menengah tersebut. Oleh itu, kajian ini menetapkan pemilihan sampel seramai 360 dengan mengambilkira sekiranya terdapat ralat dalam persampelan. Persampelan rawak adalah teknik pemilihan sampel daripada populasi yang mana setiap individu dalam populasi mempunyai peluang kebarangkalian yang sama (Othman Talib, 2015). Guru-guru yang terlibat dalam kajian ini dipilih secara rawak dengan menggunakan teknik persampelan rawak mudah. Teknik rawak mudah digunakan kerana ianya sangat sesuai untuk populasi yang mempunyai sifat yang hampir sama. Memandangkan ciri-ciri sekolah guru-guru dalam kajian ini adalah berbentuk *heterogen*, sekolah-sekolah ini distratakan terlebih dahulu mengikut kumpulan homogen iaitu berdasarkan pencapaian GPS sekolah 2.26-4.50. Seterusnya prosedur persampelan dilaksanakan bagi memilih responden secara rawak kerana ciri-ciri dalam setiap strata di sekolah adalah hampir sama.

### ***Instrumen***

Kajian ini menggunakan soalan soal selidik sebagai instrumen untuk mendapatkan maklumat berkaitan kajian. Pengkaji menggunakan soal selidik terpiawai bagi meninjau saiz sampel yang besar dan bertaburan dalam masa yang singkat dan menjimatkan kos (Sekaran, 2016). Instrumen kajian terbahagi kepada tiga bahagian iaitu bahagian A (demografi guru), bahagian B (iklim sekolah) dan bahagian C (komitmen guru). Bahagian A demografi guru adalah merujuk kepada jantina, umur dan pengalaman guru.

Manakala bahagian B pula adalah Instrumen kajian yang digunakan untuk mengukur pemboleh ubah iklim sekolah menggunakan *Teachers' Perception of School Level Environment*

*Questionnaire* (TPSLEQ) dengan 21 item, yang telah diadaptasi dari kajian oleh Johnson, Stevens, & Zvoch (2007). Instrumen ini mempunyai lima dimensi ini, iaitu kolaborasi (6 item), inovasi pengajaran (4 item), membuat keputusan (3 item), hubungan pelajar (4 item), dan sumber sekolah (4 item).

Manakala Instrumen Komitmen Guru (TCS) dengan 17 item pula diadaptasi daripada Thien, Razak, dan Ramayah (2014) yang telah digunakan untuk mengukur pemboleh ubah komitmen guru. Instrumen kajian Komitmen guru mempunyai empat dimensi iaitu komitmen kepada sekolah (3 item), komitmen kepada pelajar (3 item), komitmen kepada pengajaran (3 item) dan komitmen kepada kerjaya sebagai guru (4 item).

Kesemua item dalam soal selidik ini menggunakan skala selang 5-mata, iaitu antara 1-Sangat Tidak Setuju hingga 5-Sangat Setuju. Ujian kebolehpercayaan yang telah dijalankan menunjukkan nilai kebolehpercayaan bagi iklim sekolah ( $\alpha=.82$ ) dan komitmen guru ( $\alpha=.87$ ) adalah tinggi, dijelaskan dalam Jadual 1.

**Jadual 1: Nilai Kebolehpercayaan Instrumen**

Bil	Dimensi	Nilai ( $\alpha=$ )
Efikasi Kendiri Guru		
1	Bimbingan dalam kumpulan	.87
2	Keyakinan terhadap tugas murid	.87
3	Amalan pendidikan berinovatif	.83
4	Sikap terhadap kerja di rumah	.78
	Keseluruhan	.94
Komitmen Guru		
1	Komitmen kepada sekolah	.82
2	Komitmen kepada pelajar	.86
3	Komitmen kepada pengajaran	.71
4	Komitmen kepada kerjaya sebagai guru	.73
5	Keseluruhan	.92

Uji kenormalan dilaksanakan untuk menentukan bahawa data yang dikumpulkan adalah bertabur secara normal (Pallant, 2011), dan pengujian tersebut telah mengesahkan keperluan kenormalan. Analisis kenormalan dilakukan dengan merujuk kepada nilai skewness dan kurtosis. Hasil daripada ujian kenormalan ke atas 360 data responden menunjukkan bahawa data adalah bertabur secara normal, dengan julat yang menghampiri 0, iaitu antara -2.00 hingga 2.00 dianggap sebagai boleh diterima sebagai taburan yang normal (George & Mallery, 2010), memandangkan kesemua nilai skewness adalah di antara -.58 dan -.14, seperti Jadual 3. Maka analisis parametrik boleh dilaksanakan untuk mencapai objektif kajian.

**Jadual 3: Ujian Kenormalan**

Pemboleh ubah	Skewness	Ralat Piawai	Kurtosis	Ralat Piawai
Iklim Sekolah	-.58	.13	.62	.26
Komitmen Guru	-.42	.13	-1.22	.26



### ***Pengumpulan Data dan Analisis Data***

Setelah mendapatkan kebenaran daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan (BPPDP) Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pelajaran Negeri Kelantan, pengkaji terlebih dahulu menghubungi dan menghantar surat kebenaran pengetua sekolah menengah harian berprestasi baik yang dipilih meminta kebenaran melaksanakan kajian. Seterusnya, pengkaji mengedarkan borang soal selidik ke sekolah-sekolah terpilih dan data kuantitatif dikumpulkan melalui soal selidik yang diterima. Data yang dikutip telah analisis menggunakan analisis Ujian – t untuk mengetahui tahap terhadap iklim sekolah dan komitmen guru berdasarkan jantina. Kemudian, ujian korelasi *Pearson* digunakan bagi mengenal pasti hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah dan komitmen. Manakala analisis regresi linear dan berganda dilaksanakan bagi mengenal pasti pengaruh iklim sekolah sebagai peramal terhadap komitmen guru. Berdasarkan objektif yang telah dikemukakan, soalan kajian dan analisis data adalah seperti Jadual 4:

**Jadual 4: Soalan Kajian dan Jenis Analisis Data**

Research Questions	Jenis Analisis Data
1 Adakah terdapat hubungan antara komitmen guru guru berdasarkan jantina?	Ujian - t
2 Adakah terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru?	Korelasi
3 Adakah iklim sekolah merupakan peramal terhadap komitmen guru?	Regrasi Linear

### **Dapatan Kajian**

#### ***Tahap Iklim Sekolah Dan Komitmen***

Analisis min telah dilaksanakan bagi mendapatkan interpretasi tahap iklim sekolah dan komitmen. Nilai min ditafsirkan seperti Jadual 5.

**Jadual 5: Tafsiran Skor Min**

Tahap	Skor Min
Sangat rendah	1.00 – 1.80
Rendah	1.81 – 2.60
Sederhana	2.61 – 3.40
Tinggi	3.41 – 4.20
Sangat tinggi	4.21 – 5.00

(UL-LL)/NC = ((5-1)/5)=1.20; UL:Had tertinggi, LL:Had terendah, NC: Bilangan sel  
(Sumber: Alotaibi et al., 2017)

Analisis deskriptif menunjukkan skor min bagi iklim sekolah ( $M=4.06$ ,  $SP=.27$ ), iaitu daripada aspek kolaborasi, inovasi pengajaran, membuat keputusan, hubungan dengan pelajar dan sumber sekolah berada pada tahap tinggi. Manakala, komitmen guru yang merangkumi komitmen kepada sekolah, pelajar, pengajaran dan kerjaya sebagai guru, ( $M=4.36$ ,  $SP=.49$ ) turut berada pada tahap sangat tinggi, seperti Jadual 6.

**Jadual 6: Tahap Iklim Sekolah Guru Dan Komitmen Guru**

Pemboleh Ubah dan Dimensi	Min	SP	Tahap
Iklim Sekolah	4.06	.27	Tinggi
Komitmen Guru	4.36	.47	Sangat Tinggi

**Hubungan Antara Iklim Sekolah dan Komitmen Guru**

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah dan komitmen ditafsirkan seperti Jadual 7.

**Jadual 7: Kekuatan Nilai Korelasi Bagi Pemboleh ubah**

Nilai Pekali Korelasi (r)	Kekuatan Korelasi
0.91 – 1.00	Sangat Kuat
0.71 - 0.90	Kuat
0.41 – 0.70	Sederhana
0.21 – 0.40	Lemah
0.00 – 0.20	Sangat Lemah

(UL-LL)/NC = ((5-1)/5)=1.20; UL:Had tertinggi, LL:Had terendah, NC: Bilangan sel

(Sumber: Alotaibi et al., 2017)

Justeru, hubungan antara pemboleh ubah iklim sekolah dan komitmen diperoleh melalui ujian korelasi *Pearson*, dan nilai korelasi antara pemboleh ubah ditafsirkan berdasarkan Jadual 8.

**Jadual 8: Korelasi Pearson bagi Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru**

Pemboleh Ubah	Nilai Korelasi (r)	Komitmen Guru	P
Iklim Sekolah	.24		.00

\*\* Signifikan pada  $p < .01$

Nilai  $r$  menunjukkan hubungan positif yang lemah (Alotaibi et al., 2017) antara iklim sekolah dan komitmen,  $r = .24$ ,  $n = 360$ ,  $p < .01$ , dengan pekali penentuan,  $r^2 = .06$ , menunjukkan pemboleh ubah iklim sekolah menyumbang hanya 6.0% kepada tahap komitmen guru. Hubungan positif yang lemah.

**Iklim Sekolah Sebagai Peramal Terhadap Komitmen Guru**

Keputusan analisis regresi bagi pemboleh ubah iklim sekolah terhadap komitmen menunjukkan nilai  $R^2$  yang diperoleh ialah .06 dengan ubah suai  $R^2$  ialah .06. Ini menunjukkan bahawa 6.0% varians komitmen dapat dijelaskan oleh pemboleh ubah iklim sekolah. Keputusan statistik menunjukkan bahawa nilai  $F = 21.79$ ,  $p < .01$  adalah signifikan. Dapatan ini menunjukkan bahawa model regresi iklim sekolah adalah signifikan dan boleh diterima pakai untuk menerangkan varians bagi komitmen, seperti ditunjukkan dalam Jadual 9.

**Jadual 9: Analisis Regresi Linear bagi Iklim Sekolah dan Komitmen**

Model	R	R <sup>2</sup>	Ubah Suai R <sup>2</sup>	Ralat Piawai
1	.24	.06	.06	.47

a. Peramal: (Konstan), Iklim Sekolah

b. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Hasil analisis menunjukkan bahawa secara signifikan, iklim sekolah ( $\beta=.24$ ,  $p<.01$ ) menyumbang sebanyak 6.0% ( $R^2=.06$ ) perubahan varians dalam komitmen [ $F(2,357)=21.79$ ,  $p<.01$ ], dijelaskan dalam Jadual 10.

**Jadual 10: Analisis ANOVA bagi Iklim Sekolah dan Komitmen**

Model	Jumlah Kuasa Dua	Darjah Kebebasan	Min Kuasa Dua	F	Signifikan
Regresi	4.86	4.86	4.86	21.79	.00
Residual	79.78	79.78	.22		
Jumlah	84.64	84.64			

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

b. Peramal: (Konstan), Iklim Sekolah

Sumbangan pemboleh ubah peramal iklim sekolah ditunjukkan dalam nilai pekali piawai (standard coefficient). Nilai beta bagi sumbangan iklim sekolah adalah  $\beta=.24$  (24.0%), secara signifikan mempengaruhi komitmen, dengan nilai  $p<.01$ , seperti Jadual 11.

**Jadual 11: Output Pekali Piawai**

Model	Pekali Bukan Piawai		Pelaki Piawai	t	Signifikan
	$\beta$	Ralat Piawai			
1	(Konstan)	2.62	.37	7.00	.00
	Iklim Sekolah	.43	.09	.24	

a. Pemboleh Ubah Bersandar: Komitmen

Maka, model persamaan regresi yang sesuai digunakan bagi meramal tahap komitmen di sekolah ialah:  $\text{Komitmen} = 2.62 + .43 (\text{Iklim Sekolah}) + e (4.67)**$ . Kesimpulannya, analisis regresi menunjukkan bahawa iklim sekolah menjadi peramal kepada komitmen guru.

### Perbincangan

Secara keseluruhan, dapatan kajian ini menunjukkan bahawa tahap iklim di sekolah, iaitu daripada aspek kolaborasi, inovasi pengajaran, membuat keputusan, hubungan dengan pelajar dan sumber sekolah adalah tinggi. Manakala, komitmen guru di sekolah-sekolah berkenaan turut berada pada tahap yang sangat tinggi, iaitu merangkumi komitmen kepada sekolah, pelajar, pengajaran dan kerjaya sebagai guru. Oleh itu, keyakinan dan kebersamaan yang ditunjukkan oleh semua warga sekolah guru mampu menghasilkan kecemerlangan dalam pelbagai aspek di sekolah, terutamanya kecemerlangan akademik murid. Kajian ini juga menyatakan bahawa iklim sekolah mempunyai korelasi lemah serta positif. Kajian ini menemui bahawa persekitaran sosial yang menyokong memberi keyakinan yang lebih besar kepada guru terhadap kemampuan rakan rakan sekerja (Lim & Eo, 2014). Persepsi guru terhadap motivasi dan tingkah laku pelajar menunjukkan kesan paling besar bagi faktor iklim sekolah. Terdapat beberapa dimensi iklim sekolah mempengaruhi komitmen guru, seperti kolaborasi, membuat keputusan, dan inovasi pengajaran. Dimensi membuat keputusan adalah dimensi komitmen guru yang paling penting (Yusoff dan Saidin, 2016). Melalui hubungan langsung, iklim sekolah menjadi peramal yang mempengaruhi komitmen guru secara signifikan. Iklim sekolah menjadi fokus tumpuan serta perhatian di semua organisasi

pendidikan kerana telah memberikan sumbangan positif terhadap komitmen guru (Raman et al., 2015). Selain itu, tahap keterbukaan iklim sekolah dan komitmen guru secara keseluruhan adalah tinggi. Bagi hubungan antara dimensi iklim sekolah dan komitmen guru, hasilnya menunjukkan hubungan positif dan signifikan dan lemah. Walau bagaimanapun, analisis regresi menunjukkan bahawa hanya tingkah laku profesional guru yang memberikan sumbangan terhadap komitmen guru (Yusof, 2012). David Reynolds, Bert Creemers, Sam Stringfield, Charles Teddlie dan Gene Schaffer (2002) merumuskan bahawa komitmen guru merupakan salah satu faktor penting untuk keberkesanan sesebuah sekolah.

### **Kesimpulan dan Implikasi**

Kajian ini diharap dapat memberikan pendedahan yang bermakna kepada pihak pentadbiran sekolah khususnya dan organisasi pendidikan amnya dalam memahami dengan lebih mendalam tentang iklim sekolah dan komitmen guru. Dapatan kajian ini membantu guru dan pihak pentadbir sekolah agar dapat mengenal pasti dan sentiasa peka dan cakna terhadap faktor iklim sekolah yang mampu meningkatkan komitmen guru. Kajian ini telah menyumbang terhadap teori dan bidang ilmu secara signifikan dengan menjelaskan peranan iklim sekolah menyumbang kepada peningkatan komitmen guru ke arah mencapai kecemerlangan sekolah serta memberikan implikasi dari pelbagai aspek. Dari aspek teori, diharapkan kajian ini dapat menyumbang kepada pembangunan dan perkembangan literatur tentang iklim sekolah dan komitmen, khususnya di sekolah menengah untuk mempunyai pencapaian akademik yang tinggi. Selain itu, dari aspek dasar, pihak yang terlibat perlu sentiasa cakna dengan perkembangan dan kesejahteraan institusi pendidikan, agar iklim sekolah dapat dibentuk secara lebih praktikal dan kondusif, serta mempersiapkan latihan dan bimbingan secara berterusan kepada para pengetua dan guru. Dari aspek amalan pula, semua pemimpin sekolah seharusnya memastikan semua amalan terbaik tentang iklim sekolah dilaksanakan di institusi masing-masing mengikut kesesuaian, agar secara tidak langsung mampu merangsang komitmen guru dengan lebih baik. Selain itu, kajian masa depan seharusnya mempertimbangkan pemboleh ubah lain untuk dimasukkan ke dalam kajian untuk meningkatkan kesan terhadap komitmen guru, sama ada pemboleh ubah ini akan bertindak sebagai mediator atau moderator, kewujudan pemboleh ubah baru perlu diberikan perhatian dan fokus yang lebih mendalam. Selain itu, analisis model berstruktur juga harus dikembangkan untuk menguji pengaruh pemboleh ubah, iaitu iklim sekolah dan komitmen guru, bagi menambah baik model sedia ada agar dapat meningkatkan komitmen guru di sekolah secara efektif. Kajian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang signifikan terhadap komitmen dalam meningkatkan kecemerlangan sekolah dan pencapaian murid. Kesimpulannya, kajian harus sentiasa dilaksanakan bagi mendapatkan data dari masa kesemasa bagi memperolehi data dan maklumat terkini selari dengan perkembangan dalam sektor pendidikan negara. Ini merupakan input yang amat penting memperbaiki sistem pendidikan negara untuk berdepan dengan cabaran pendidikan global. Kajian terhadap iklim sekolah juga perlu diteruskan ke arah memastikan persekitaran kerja yang baik dapat diamalkan dan ditingkatkan, serta sama ada iklim sekolah yang kondusif mampu mengubah kualiti kerja guru terutamanya komitmen guru terhadap pengajaran.

### **Penghargaan**

Penyelidikan ini tidak mendapat geran khusus dari mana-mana agensi pembiayaan di sektor awam atau komersial.

## Rujukan

- Abdul Razak, A. Z. (2006). Ciri iklim sekolah berkesan: Implikasinya terhadap motivasi pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*. 31. 3-19.
- Abdullah, M. K., Sekong, M. & Laji, H. (2017). Kecerdasan emosi dan komitmen guru terhadap organisasi. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Sosial (JPsiKS)*. 1. 42-52.
- Abdul Said Ambotang & Nurjannah F. A. Kamiring (2017). Dalam gelombang kemajuan organisasi dan pelbagai lagi faktor penyumbang utiliti kepuasan kerja guru hari. *Minda Pendidik*. <http://eprints.ums.edu.my> > Utiliti kepuasan guru
- Alotaibi, M. M. M., Almasari, S. M., Alkadam, A. N. M., Alanazi, Y. A., Ayidh, K., & Gahtani, A. (2017). Knowledge and compliance with standard isolation precautions among healthcare students in Al-Kharj Governorate, Saudi Arabia. *Journal of Health Specialties*, 5(3), 162–170. <http://doi.org/10.4103/jhs.JHS>
- Ajilin Tawan, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Mohd Malik Tu & Norlijah Watinin. (2020). Hubungan Motivasi, Kecerdasan Emosi Dan Efikasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Rendah. *International Research Journal of Education and Sciences (IRJES)* Vol. 4 Special Issue, eISSN 2550-2158.
- Amutha Anathuri dan Ramli Basri.(2019). Hubungan Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru Di ZonKajang. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* Vol. 5: No. 16 (November 2019) page 101-111.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. <http://doi.org/https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Cansoy, R., Parlar, H., & Polatcan, M. (2020). Collective teacher efficacy as a mediator in the relationship between instructional leadership and teacher commitment. *International Journal of Leadership in Education*, 1–19. <http://doi.org/10.1080/13603124.2019.1708470>.
- Chan, W., Shun Lau Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organisational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45 (3), 597–630. <http://doi.org/10.3102/0002831208318259>.
- Cohen, J., McCabe, E. M., & Michelli, N. M. (2009). School climate: Research, policy, practise, and teacher education. *Teachers College Record*, 111(1), 180–213.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2011). *Statistics without maths for psychology*. Book (5th ed.). Rotolito Lombarda, Italy: Prentice-Hall.
- Daud, Y. (2007). Budaya sekolah rendah: Hubungannya dengan kepemimpinan, komitmen organisasi dan pencapaian akademik.
- Del Rosario, R. (2011). Exploring the beliefs, expectations, and practices of effective teachers of Latino students in high poverty high schools. PhD Thesis. University of California, San Diego.
- Fei, E.L.E., & Han, c.g.k. (2018). Hubungan Kepimpinan Pengetua dan Iklim Sekolah dengan Motivasi Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, Volume 3, Issue 2, (page 1 - 16).
- Ford, T. G., Sickel, M. E. Van, Clark, L. V, Fazio-brunson, M., & Schween, D. C. (2015). Teacher self-efficacy, professional commitment, and high-stakes teacher evaluation policy in Louisiana. *Educational Policy*, 1–47. <http://doi.org/10.1177/0895904815586855>
- Practitioner Research Vol. 2, July, 2020, 137-162.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0. update (10a ed.) Boston: Pearson.



- Hallinger, Philip, and R. H. Heck. 2010a. Collaborative leadership and school improvement: understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management*. 30 (2). 95-110.
- Haron, S. & Wan Jaafar, W. M. & Baba, M. (2010). The influence of school climate towards counselor's self-efficacy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 5. 445-448. 10.1016/j.sbspro.2010.07.120.
- Hattie, J. (2003) Teachers make a difference: What is the research evidence? Distinguishing expert teachers from novice and experienced teachers. *Australian Council for Educational Research (ACER) Annual Conference on: Building Teacher Quality*. Herzberg, 1959.
- Hauschildt, K. & Konradt, U. (2012). Self-leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*. 27. 497-517. 10.1108/02683941211235409.
- Hinton, P. R., McMurray, I., Brownlow, C., & Cozens, B. (2004). *SPSS Explained* (1st ed.). London, United Kingdom: Routledge.
- Hosford, S., & Sullivan, S. O. (2015). A climate for self-efficacy: the relationship between school climate and teacher efficacy for inclusion. *International Journal of Inclusive Education*, ISSN, 1-17. <http://doi.org/10.1080/13603116.2015.1102339>
- Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan. (2018). *Data analisis pencapaian SPM 2018*. Kota Bharu, Kelantan.
- Jamalullail Abdul Wahab, Che Fuzlina Mohd Fuad, Hazita Ismail, & Samsidah Majid. (2014). Headmasters' transformational leadership and their relationship with teachers' job satisfaction and teachers' commitments. *International Education Studies*, 7(13), 40-48.
- Jazmi Md Isa. (2009). *Gaya Kepimpinan Pengetua Dan Kepuasan Kerja Guru: Kajian Perbandingan Antara SMKA Dengan SMK*. Tesis Kedoktoran (PHD).
- Jazmi, M. I. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasi pengetua tahap komitmen organisasi dan efikasi sendiri guru sekolahsekolah Agama di Kedah. Universiti Utara Malaysia. Retrieved from <http://etd.uum.edu.my/id/eprint/5359>.
- Johari, K., Ismail, Z., Osman, S. & Othman, A. T. (2009). Pengaruh jenis latihan guru dan pengalaman mengajar terhadap efikasi guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34 (2), 3-14.
- Johnson, B. P., Stevens, J. J., & Zvoch, K. (2007). Teachers' perceptions of school climate: A validity study of scores from the revised school level environment questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 67 (5), 833-844. <http://doi.org/https://doi.org/10.1177/0013164406299102>.
- Khairunesa Isa, Rosman Md. Yusoff, Abd, Rahman Ahmad & Wan Hanim Nadrah Wan Muda. (2013). Meneroka Peranan Komitmen Pekerja dalam Hubungan antara Gaya Kepimpinan dan Keberkesanan Organisasi. 6 (1).
- Kariming, N. F.A & Ambotang, A. S. (2018). Hubungan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru Tingkatan 6 Zon Pantai Timur Sabah. *Jurnal Komunikasi Borneo*, 6, 53-64.
- Katsantonis, I. G. (2020). Investigation of the impact of school climate and teachers' self-efficacy on job satisfaction: A crosscultural approach. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 119-133.
- KPM. (2012). *Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025*. Putrajaya: Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Krejcie, R. T. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational And Psychological Measurement*, 30. 607-610.

- Lan, S. (2014). The relationships between instructional leadership behaviour, school climate, and teacher efficacy in secondary schools in Kedah. Universiti Utara Malaysia, Kedah.
- Lim, S., & Eo, S. (2014). The mediating roles of collective teacher efficacy in the relations of teachers' perceptions of school organisational climate to their burnout. *Teaching and Teacher Education*, 44, 138–147. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2014.08.007>
- Malinen, O., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behaviour management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144–152. <http://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>.
- Mansor, A. M. & Dali, H. (2016). Hubungan dan kesan kepimpinan sendiri guru terhadap gelagat kewarganegaraan organisasi. *Proceeding of ICECRS*, 1, 753-768. International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, DOI: <http://dx.doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.548>
- Mohamad, R., Kasim, A. L., Zakaria, S. & Mohd Nasir, F. (2016). Komitmen guru dan kepuasan kerja guru di sekolah menengah harian berprestasi tinggi dan berprestasi rendah di Daerah Kota Bharu, Kelantan. *Proceeding of ICECRS*, 1, 863-874. International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, DOI:<http://ojs.umsida.ac.id/index.php/icecrs>, doi: <http://dx.doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.603>
- Mohamed Hussin, M. S. & Ab Rahman, R. (2019). Kepentingan iklim sekolah dalam mempengaruhi prestasi dan komitmen kerja guru. *Journal of Management and Operation Research*, 1 (24). 1-8.
- Othman Talib. (2015). *SPSS Analisis data kuantitatif untuk penyelidik muda* (2nd Ed.). Bangi, Selangor: MPWS Rich Publication.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival manual* (4th Ed.). Everbest Printing. 161
- Practitioner Research Vol. 2, July, 2020, 137-162.
- Park, I. (2007). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, 11 (5), 461–485. <http://doi.org/10.1080/13803610500146269>
- Pearl, J. (2014). Interpretation and identification of causal mediation. *Psychological Methods*. American Psychological Association, 19 (4). 459–481.
- Raman, A., Ling, C. C., & Rozalina Khalid. (2015). Relationship between school climate and teachers' commitment in an excellent school of Kubang Pasu District, Kedah, Malaysia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6 (3), 163–173. <http://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s1p163>
- Mohd Saifulkhair Omar Mohd Faizul Mohd Noor Mohd Isha Awang. (2016). Hubungan Di Antara Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Di Daerah Kuala Nerus Terengganu. International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Mohd Sharihan Mohamed Hussin & Roslan Ab Rahman. (2019). Pengaruh Iklim Sekolah Dan Komitmen Kerja Guru Di Malaysia. *Jurnal Penyelidikan Sains Sosial (JOSSR)*. Volume: 3 Issues: 9(December, 2020) pp.101-113.
- Shafiq, M., & Rana, R. A. (2016). Relationship of emotional intelligence to organisational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, (62), 1–14. <http://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>.
- Sharihan, M., & Hussin, M. (2018). Peranan iklim sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru: Satu ulasan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3 (18), 87–93.
- Suhaili binti Mohd Yusoff. (2016). Tahap Iklim Sekolah, Tahap Komitmen Serta Hubungan Di Antara Iklim Sekolah Dengan Komitmen Guru Sekolah-Sekolah Menengah Daerah

Machang, Kelantan. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.

- Thien, L. M., Razak, N. A., & Ramayah, T. (2014). Validating teacher commitment scale using a Malaysian sample. *SAGE Open*, 1–9. <http://doi.org/10.1177/2158244014536744>.
- Ware, H. W., & Kitsantas, A. (2011). Predicting teacher commitment using principal and teacher efficacy variables: An HLM approach. *The Journal of Educational Research*, 104 (3), 183– 193. <http://doi.org/10.1080/00220671003638543>
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Zhiliang Rong & Guiling Cao. (2015). A framework for research and practise: Relationship among perception of organizational politics, perceived organization support, organizational comitment and work engagements: *Journal of business and managment*, vol.3 (4).