



INTERNATIONAL JOURNAL OF  
MODERN EDUCATION  
(IJMOE)

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



**INTERAKSI ANTARA IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN  
SEMANGAT UNTUK MENGAJAR TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI GURU DI SEBERANG PERAI  
TENGAH, PULAU PINANG**

*INTERACTION BETWEEN SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE AND  
PASSION FOR TEACHING TOWARD TEACHERS' PSYCHOLOGICAL WELL-  
BEING IN SEBERANG PERAI TENGAH, PULAU PINANG*

NorHasyimah Othaman<sup>1</sup>, Norizan Baba Rahim<sup>2\*</sup>, Mohd Faiz Hilmi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> School of Distance Education, Universiti Sains Malaysia, Malaysia  
Email: norhasyimah@student.usm.my

<sup>2</sup> School of Distance Education, Universiti Sains Malaysia, Malaysia  
Email: norizanbaba@usm.my

<sup>3</sup> School of Distance Education, Universiti Sains Malaysia, Malaysia  
Email: faiz@usm.my

\* Corresponding Author

**Article Info:**

**Article history:**

Received date: 14.03.2023

Revised date: 11.04.2023

Accepted date: 30.05.2023

Published date: 06.06.2023

**To cite this document:**

Othaman, N., Rahim, N. B., & Hilmi, M. F. (2023). Interaksi Antara Iklim Organisasi Sekolah Dan Semangat Untuk Mengajar Terhadap Kesejahteraan Psikologi Guru Di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. *International Journal of Modern Education*, 5 (17), 96-119.

DOI: 10.35631/IJMOE.517009

This work is licensed under CC BY 4.0



**Abstrak:**

Kesejahteraan psikologi membawa maksud keupayaan individu untuk menerima diri dan orang lain di persekitarannya serta mengetahui akan potensi diri disamping mengembangkan potensi sedia ada. Guru merupakan salah satu elemen penting dalam pedagogi untuk menghasilkan pendidikan yang berkualiti terutama sekali dalam menguasai kemahiran pembelajaran abad ke-21. Kesejahteraan psikologi guru yang tidak sempurna boleh mempengaruhi kualiti kehidupan mereka. Iklim organisasi sekolah ialah konsep umum yang merangkumi suasana yang dialami oleh pendidik serta mencorakkan kelakuan mereka lebih-lebih lagi di kawasan sekolah. Berdasarkan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986; 1997), kajian ini menyiasat interaksi di antara iklim organisasi sekolah terhadap kesejahteraan psikologi guru di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang disamping Semangat Untuk Mengajar digunakan sebagai pengantara di antara kedua-dua pemboleh ubah. Untuk menguji hipotesis yang disarankan, data dikumpulkan melalui borang soal selidik. Sampel kajian ini terdiri daripada 196 orang guru yang mengajar di daerah Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang yang menggunakan peraturan (rules of thumbs) oleh Roscoe et al. (1975). Kajian ini telah mendapati bahawa hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan kesejahteraan psikologi guru berhubung kait namun semangat untuk mengajar sebagai pemboleh ubah pengantara yang digunakan dalam kajian ini tidak menunjukkan hubung kait di antara iklim organisasi dan kesejahteraan psikologi guru. Berdasarkan dapatan kajian,

metodologi, implikasi teori dan praktikal kajian telah dibincangkan. Cadangan untuk penyelidikan masa depan juga dikemukakan.

**Kata Kunci:**

Iklim Organisasi; Semangat Untuk Mengajar; Kesejahteraan Psikologi Guru

**Abstract:**

Psychological well-being means the individual's ability to accept themselves and others in their environment as well as knowing their own potential in addition to developing their existing potential. Teachers are one of the important elements in pedagogy to produce quality education, especially in mastering 21st century learning skills. The imperfect psychological well-being of teachers can affect their quality of life. School organizational climate is a general concept that includes the environment experienced by educators and patterns their behavior especially in the school area. Based on Social Cognitive Theory (Bandura, 1986; 1997), this study investigates the interaction between the school's organizational climates on the psychological well-being of teachers in Seberang Perai Tengah, Penang in addition to Passion for Teaching used as a mediator between the two variables. To test the suggested hypothesis, data was collected through a questionnaire. The sample of this study consists of 196 teachers who teach in the Seberang Perai Tengah district, Penang who use the rules of thumbs by Roscoe et al. (1975) This study has found that the relationship between the School Organizational Climate and the psychological well-being of teachers is related, but the passion for teaching as a mediating variable used in this study does not show a relationship between the organizational climate and the psychological well-being of teachers. Based on the findings of the study, the methodology, theoretical and practical implications of the study were discussed. Recommendations for future research are also presented.

**Keywords:**

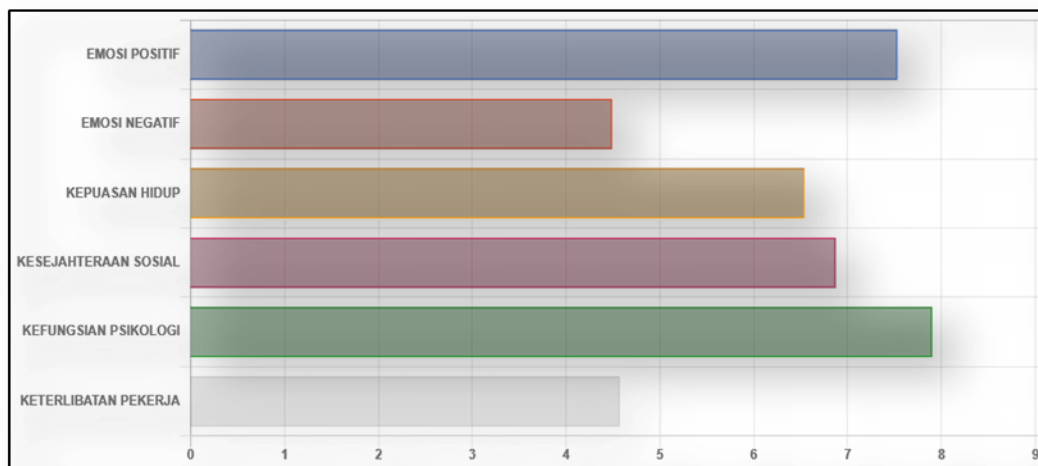
School Organizational Climate; Passion For Teaching; Psychological Well-Being

**Pengenalan**

Bidang pendidikan di Malaysia sedang mendepani isu perubahan kurikulum mencabar seiring peralihan ke abad ke-21. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 dirangka untuk memperkaya modal insan, menambah baik sistem pendidikan, di samping mempersiapkan pelapis kepimpinan baharu yang mampu mempersiapkan negara sebagai negara maju menjelang tahun 2020 (Pelan Pembangunan Pendidikan, 2013-2025, muka surat 49). Kementerian Pendidikan Malaysia optimis bahawa para guru adalah wadah yang tepat untuk menambah baik sistem pendidikan negara ini. PPPM 2013-2025 oleh Kementerian Pendidikan Malaysia menagih standard pengajaran dan pembelajaran tinggi serta tahap profesional warga pendidik terbaik selaras dengan era globalisasi kini. Seiring dengan itu, para pendidik perlu merancang strategi, tahap kesiagaan, serta daya tindakan supaya mereka sentiasa berada dalam tahap kesejahteraan psikologi sempurna, antara indikator paling tepat untuk menilai produktiviti kerja serta aras kesihatan mental dan fizikal individu (Angie, 2019). Makna kesejahteraan psikologi ialah tahap penerimaan seseorang akan dirinya serta individu lain, berfikiran terbuka dalam pengisian hidup, serta mengenal dan menambah baik kebolehan diri (Manita, Mawarpury, Khairani, & Sari, 2019). World Health Organisation (WHO) mentakrifkan kesihatan mental sebagai kesejahteraan (well-being) individu secara fizikal, mental atau psikologi (serta terdapatnya hubungan era tantara faktor mental dan psikologi,

meskipun ramai berpendapat bahawa ketiga-tiga elemen ini adalah subjektif dan sukar diukur (Wahl, Iwarsson & Oswald, 2012).

Pada tahun 2018, Indeks Kesejahteraan Psikologi Malaysia (IKPM), sebuah inisiatif Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) untuk menentukan kesejahteraan mental dan emosi penduduk Malaysia, mendapati kadar kesejahteraan atau psikologi penjawat awam di Malaysia berada pada tahap sederhana berdasarkan laporan interpretasi bertarikh 21 Julai 2022 pada Rajah 1.



**Rajah 1: Indeks Kesejahteraan Psikologi Malaysia**

Sumber: Laporan Intrepretasi di Jana Melalui Website Jabatan Perkhidmatan Awam Setakat 21 Julai 2022 Berdasarkan Keseluruhan 494.6k Responden. Skor Keseluruhan Ialah 6.5 Di Mana Kesejahteraan Psikologi Berada Di Tahap Sederhana.

Sebuah kajian (Kavita K. & Hassan, 2018) mendapati bahawa para guru melaporkan kadar stres yang tinggi dan terdedah kepada risiko mengalami sakit mental. Sebuah kajian dijalankan oleh Kementerian Pendidikan Malaysia pada 2017 berkenaan isu stres guru mendapati 4.4% daripada 48,258 responden berhadapan stres sederhana tinggi berpunca daripada pelbagai isu antaranya faktor keluarga, kewangan, pentadbiran, bebanan tugas, tidak mendapat penghargaan, kekurangan kemahiran dalam menjalankan tugas dan tidak dilatih untuk menangani stress (Berita Harian, 2018). Seorang pengkaji (Prof. Dr. Nor Zuraida Zainal, 2018) mendapati 71.1% pendidik di Lembah Klang (Kuala Lumpur dan Selangor) berhadapan masalah stres serta kemurungan.

Definisi kesejahteraan psikologi ialah kemampuan individu tersebut untuk menjadi dirinya sendiri, berhubungan baik dengan rakan taulan, bersemangat untuk menjalani pelbagai jenis ranjau dan dugaan, mampu mengawal faktor yang melibatkan kehidupan dan persekitaran seharian, serta berkemampuan untuk menambah baik kemahiran diri dengan berterusan (Wahl, Iwarsson & Oswald, 2012). Menurut Tarmizi & Mahmud (2022) pula, kesejahteraan psikologi ditakrifkan sebagai usaha seseorang untuk merealisasikan keupayaan sendiri dan emosi sendiri manakala menurut Lomas, Waters, Williams, Oades, G., & Kern (2021) pula, kesejahteraan psikologi bermaksud kemampuan seseorang untuk memenuhi tiga aspek kebahagiaan iaitu penerimaan, kasih sayang dan kejayaan. Nazuha Shamshuddin et al. (2018) menyatakan Wahl, Iwarsson & Oswald (2012) membahagikan teori ini kepada enam dimensi iaitu penerimaan

kendiri (pandangan baik berkenaan diri sendiri), hubungan positif dengan orang lain, autonomi, penguasaan persekitaran, matlamat yang bermakna dan perkembangan sendiri. Sebagai rumusan, dapat dijelaskan bahawa Teori Kesejahteraan Psikologi oleh Wahl, Iwarsson & Oswald (2012) merupakan keadaan seseorang individu yang sejahtera dan mengisi kehidupannya secara positif. Kesejahteraan psikologi juga ditakrifkan sebagai keberkesanan keseluruhan fungsi psikologi individu (Avey, Wernsing & Palanski, 2012). Seligman & Csikszentmihalyi (2014) menyatakan terdapat dua komponen kesejahteraan psikologi iaitu hedonik dan eudemonik. Hedonik membawa maksud pengalaman perasaan yang menggembirakan dalam kehidupan seseorang. Menurut Luhmann, Hofmann & Lucas (2012), wujud tahap kebahagiaan yang tinggi yang boleh memupuk emosi positif. Komponen kedua dikenali sebagai eudemonik yang membayangkan bahawa kesejahteraan tidak termasuk memaksimumkan pengalaman positif sebaliknya ia merujuk kepada kehidupan sepenuhnya atau memperuntukkan pertumbuhan optimum potensi manusia. Sebilangan pendidik di negara ini menghidap kemurungan teruk (43.0%), kebimbangan (68.0%) dan gejala stres (32.3%) (Othman & Sivasubramaniam, 2019).

Tidak dinafikan, kesejahteraan psikologi guru berkait rapat dengan iklim organisasi sekolah yang melibatkan banyak faktor termasuk pola pendidikan semasa (contohnya sukatan pendidikan, sosioekonomi, politik dan jumlah penduduk). Adalah penting untuk pendidik di negara ini untuk menerima pelbagai perubahan globalisasi dengan bijak serta berusaha untuk mengajar generasi baharu dengan sebaik mungkin. Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) yakin bahawa Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) mampu menjadi penunjuk arah untuk menaikkan prestasi bidang pendidikan negara selaras dengan tahap dikecapi di negara maju. Tanpa dinafikan, iklim organisasi sekolah berkait rapat dengan kesalinghubungan antara pemain organisasi (Aziz & Hussin, 2016). Menurut Entoh & Abdullah (2019), iklim organisasi sekolah merupakan kepercayaan dan iklim akademik yang berupaya mewujudkan kerjasama, memotivasi, membuat seseorang optimis, dan berupaya membuahkan hasil akademik terbaik.

Menyorot kepustakaan dalam bidang berkaitan, bilangan kajian berkenaan kaitan antara iklim organisasi sekolah dan kesejahteraan psikologi, dengan perantaraan semangat untuk mengajar, adalah terhad. Di negara ini, pelbagai kajian telah meneliti faktor iklim sekolah atau syarikat daripada sudut-sudut berbeza termasuk organisasi, institut serta sekolah (awam mahupun swasta). Mohamad Kasim, Ismail, Mohammad & Ibrahim (2017) berpandangan iklim yang baik adalah mustahak dan kajian mereka merumuskan kaitan rapat antara iklim sekolah dengan pencapaian murid. Kajian seterusnya oleh Arifin, Teh, Ghazali & Islam (2018) pula merumuskan iklim persekolahan terbaik merupakan natijah daripada persekitaran yang makmur, cantik dan selamat. Kajian oleh Hussnani & Rashid (2016) pula berpandangan pengurusan sekolah perlu menambah baik iklim sekolah kerana faktor ini berhubung kait dengan prestasi guru dalam kajiannya. Iklim sekolah turut dikaitkan dengan faktor kepuasan kerja. Keputusan kajian Farah Liana Hamdan dan Mohd Izham Mohd Hamzah (2016) di Kolej Poly-Tech MARA (KPTM) menatijahkan hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja pensyarah. Antara petunjuk mustahak keberkesanan sesebuah institusi pendidikan ialah kepuasan para guru. Sesuatu amalan itu dianggap berjaya sekiranya para guru berasa puas dengan sesi pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Treputtharat & Tayiam, 2014). Kumar (2014) juga memperoleh dapatan serupa iaitu adanya kaitan positif antara iklim organisasi dan kepuasan pekerja. Penurunan kesetiaan dan kepuasan pekerja boleh terjadi sekiranya iklim organisasi tidak berupaya memuaskan kakitangan mereka yang merupakan aset terbesar syarikat. Shahbazi Shahram, Janani Hamid dan Najafzadeh Mohammad Rahim (2013)

memperoleh dapatan serupa iaitu terdapat hubungan positif signifikan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Terdapat juga kajian dari luar negara berkaitan iklim organisasi. Kajian iklim organisasi di institusi pengajian tinggi di Madhya Pradesh oleh Tiwari (2014) mendapati bahawa antara faktor yang menaikkan iklim organisasi termasuklah matlamat yang jelas, sokongan serta kerjasama penyelia atau ketua jabatan, hubungan baik dengan ketua jabatan, keharmonian antara pengetua dan pensyarah serta komunikasi dengan rakan sekerja dalam menyelesaikan masalah harian. Jyoti (2013) yang menjalankan kajian ke atas 820 orang pendidik di utara India termasuk Universiti Jammu, Universiti Guru Nanak Dev, Universiti Himachal Pradesh dan Universiti Punjab. Kajian tersebut membuktikan terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pensyarah di universiti-universiti terpilih tersebut. Polisi pengurusan yang cekap menyumbang kepada kepuasan kerja maksimum terutamanya dalam hal berkaitan pembuatan keputusan serta memberi peluang kepada perkembangan profesional dan ganjaran terhadap prestasi yang tinggi. Kajian lain ke atas 117 pendidik di sebuah sekolah tinggi di Bandar Jayapura, Papua, Indonesia merumuskan yang iklim sekolah dan kepuasan kerja guru mempunyai hubungan positif antara satu sama lain (Muhammad Arifin, 2015).

Perguruan merupakan kerjaya yang kompleks dan memerlukan dedikasi yang kuat. Masalah yang dihadapi oleh guru termasuklah tekanan (Mansfield, Beltman & McConney, 2012), sokongan tidak mencukupi daripada pihak pentadbiran sekolah, masalah disiplin pelajar dan gaji yang rendah (Freeman, Simonsen, Briere & MacSuga-Gage, 2014). Setiap tahun, masalah di atas menyebabkan sebilangan guru memilih untuk meninggalkan profesion perguruan. Hanya guru yang komited dan mempunyai minat yang mendalam mampu bertahan (Coleston, 2012). Ini selaras dengan dakwaan Hattie (2012) bahawa semangat untuk mengajar adalah penting dalam dunia pendidikan. Tulisan Dr. Zafir Khan Mohamed Makhbul, Profesor dari Universiti Kebangsaan Malaysia di Sinar Harian (16 September 2019) berkenaan “Warga Pendidik Sinonim dengan Stress” menjelaskan ramai memilih profesion perguruan kerana kestabilan profesion ini, namun kebelakangan ini, ramai tenaga pengajar kehilangan semangat serta berasa stres dengan kerjaya mereka. Terdapat kajian terdahulu yang mendakwa bahawa semangat untuk bekerja adalah penawar kepada keletihan kerana ia mencirikan orang yang sentiasa bertenaga dan dicergaskan semula oleh kerja mereka (Star, 2013; Coaston, 2017; Adetunji, 2018). Terdapat juga kajian menganggap bahawa semangat untuk bekerja adalah salah satu punca *burnout* kerana ia menyebabkan seseorang melibatkan diri dengan terlalu serius dalam satu-satu bidang kehidupan mereka dan mengabaikan domain kehidupan lain (Limberg, 2013). Semangat untuk mengajar merupakan konsep penting untuk dipertimbangkan dalam pendidikan kerana profesion perguruan memerlukan guru melaburkan masa, tenaga, dan jiwa mereka dalam pendidikan (Hattie, 2012). Semangat untuk mengajar bukan sahaja menarik dan mengekalkan guru dalam profesion mereka (Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink & Hofman, 2012), malahan ia juga membuatkan mereka sentiasa mencari cara yang lebih berkesan untuk mencapai pelajar mereka dan menguasai kemahiran mereka (Baum, Schader & Hébert, 2014). Justeru “semangat untuk mengajar bukanlah satu pilihan tetapi ia adalah penting kepada pendidikan berkualiti tinggi” (Hattie, 2012). Walaupun beberapa pengkaji menekankan kepentingan semangat dalam profesion perguruan (Hattie, 2012; Coleston, 2012; Canrinus, Helms-Lorenz, Beijaard, Buitink & Hofman, 2012), konstruk tersebut belum menjadi subjek penyelidikan empirikal yang meluas. Dalam dunia pendidikan, kajian berkenaan semangat untuk mengajar amat relevan kerana konsep paradoks semangat untuk mengajar telah dicadangkan dalam kesusasteraan pendidikan. Oleh itu, penyelidikan ini menggunakan rangka kerja teori semangat untuk bekerja yang dicadangkan oleh Vallerand et al. (2003) dan diadaptasi semula oleh Carbonneau et al. (2008) untuk memberikan pemahaman yang lebih

baik tentang peranan semangat untuk mengajar guru. Bertitik tolak dapatan diberi, tujuan kajian ini ialah bagi menyemak kaitan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kesejahteraan Psikologi Guru, dengan pengantaraan Semangat Untuk Mengajar.

### **Objektif Kajian**

Objektif utama kajian ini ialah mengenal pasti kaitan antara Iklim Organisasi Sekolah (Kepimpinan Kolegial, Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kelemahan Institusi) terhadap Kesejahteraan Psikologi Guru, serta peranan Semangat Untuk Mengajar dikalangan para pendidik di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Oleh itu, kajian ini cuba menjawab objektif kajian seperti berikut:

- 1) Untuk mengkaji hubungan di antara kepimpinan kolegial dengan semangat untuk mengajar.
- 2) Untuk mengkaji hubungan di antara tingkah laku guru dengan semangat untuk mengajar.
- 3) Untuk mengkaji hubungan di antara pencapaian dengan semangat untuk mengajar.
- 4) Untuk mengkaji hubungan di antara kelemahan institusi dengan semangat untuk mengajar.
- 5) Untuk mengkaji hubungan di antara kepimpinan kolegial dengan kesejahteraan psikologi guru.
- 6) Untuk mengkaji hubungan di antara tingkah laku guru dengan kesejahteraan psikologi guru.
- 7) Untuk mengkaji hubungan di antara pencapaian dengan kesejahteraan psikologi guru.
- 8) Untuk mengkaji hubungan di antara kelemahan institusi dengan kesejahteraan psikologi guru.
- 9) Untuk mengkaji hubungan di antara semangat untuk mengajar mengantara hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologi guru.

### **Persoalan Kajian**

Persoalan utama Kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah (iaitu Kepimpinan Kolegial, Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kelemahan Institusi) dengan Kesejahteraan Psikologi Guru, dengan pengantaraan Semangat Untuk Mengajar untuk guru sekolah di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Oleh itu, kajian ini cuba menjawab persoalan kajian seperti berikut:

- 1) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan kolegial dengan semangat untuk mengajar?
- 2) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku guru dengan semangat untuk mengajar?
- 3) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara pencapaian dengan semangat untuk mengajar?
- 4) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kelemahan institusi dengan semangat untuk mengajar?
- 5) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kepimpinan kolegial dengan kesejahteraan psikologi guru?
- 6) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkah laku guru dengan kesejahteraan psikologi guru?
- 7) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara pencapaian dengan kesejahteraan psikologi guru?
- 8) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara kelemahan institusi dengan

kesejahteraan psikologi guru?

- 9) Adakah Semangat Untuk Mengajar merupakan pengantara yang signifikan untuk hubungan antara iklim organisasi dengan kesejahteraan psikologi guru?

## Tinjauan Literatur

### *Iklm Organisasi Sekolah*

Pelbagai kajian telah dibuat berkenaan isu iklim sekolah atau organisasi di negara ini daripada bermacam-macam sudut pandang termasuklah organisasi, institut serta sekolah awam mahupun swasta. Antara kajian tersohor dalam bidang ini ialah Anathuril & Basri (2019) yang memetik dari kajian Abdul Shukor Abdullah. (1995) mendapati iklim sekolah berkesan terdiri daripada kepimpinan yang teguh, berpaksikan kecemerlangan murid, suasana dan disiplin tinggi, berfokuskan proses pengajaran dan pembelajaran, serta mengesan kemajuan murid secara sistematik. Anathuri dan Basri (2019) mendapati keempat-empat dimensi iklim sekolah dikaji dalam Zon Kajang berada pada aras tinggi (min = 3.88, sisihan piawai = 0.25). Majoriti responden untuk kajian ini bersetuju yang Penekanan Pencapaian merupakan dimensi Iklim Sekolah yang paling dominan. Abdul Shukor Abdullah. (1995) melaporkan hasil serupa dengan merekodkan pencapaian murid sebagai antara ciri sekolah berkesan. Arumugam dan Chang (2015) juga mendapati hal yang sama iaitu iklim di sekolah cemerlang / berprestasi tinggi semestinya kekal pada paras yang tinggi. Kajian lain juga mendapati perkara sama iaitu iklim organisasi sangat rapat dengan pencapaian akademik (Mohsen et al., 2014), dan sekolah 'happy' merekodkan kadar motivasi tinggi, pencapaian cemerlang, serta tidak sama dengan sekolah lain (Najeemah, 2012). Kajian lain yang memperoleh dapatan serupa termasuklah oleh Arumugam dan Chang (2015), Cammelia (2014), Najeemah (2012) dan Douglas (2010). Ramai pengkaji menyatakan iklim organisasi bermakna sudut pandang, perasaan dan kelakuan yang mewakili sesuatu organisasi (Schneider & Hall, 1972; James & Sells, 1981; Schneider, 1990), atau sudut pandang seseorang hasil daripada kelakuan seseorang itu (Ajzen & Fishbein, 1980). Teori Hierarki Keperluan Maslow (1943) menyenaraikan iklim organisasi sebagai salah satu konsep utamanya, serta beberapa keperluan penting utama manusia termasuk keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial atau kasih sayang, keperluan penghargaan sendiri dan keperluan kesempurnaan sendiri. Dalam kajian ini, Iklim Organisasi terdiri daripada empat konstruk yang diadaptasi daripada soalan kaji selidik Organisational Climate Index (OCI) iaitu Kepimpinan Kolejial, Tingkah Laku Guru, Pencapaian dan Kelemahan Institusi (Hoy et al., 1991). Majoriti kajian lepas mendapati iklim sekolah yang positif berupaya memotivasikan dan menambah baik pencapaian pelajar serta membuatkan para pengajar lebih bermotivasi untuk menjalankan tanggungjawab mereka (Mohd Yusoff & Saidin (2017).

### *Kepimpinan Kolejial*

Kepemimpinan Kolejial adalah gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersama dengan rakan sekerja (Pramitha, 2020). Kepimpinan kolejial merupakan sistem dalam sesebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai sesuatu tujuan yang diperlukan dalam mengawal antara satu kepimpinan dengan kepimpinan yang lain. Pihak pentadbir khususnya guru besar / pengetua memperlakukan para pendidik atau rakan sekerja dengan profesional, terbuka, adil, dan mesra, namun tegas dalam menentukan dan menyemak tahap output yang dipersetujui bersama (Hoy et al., 2002). Kepercayaan para pendidik berhubung kait rapat serta positif dengan semangat yang ditunjukkan oleh guru besar atau pengetua. Iklim organisasi sekolah bakal merudum sekiranya pihak atasan bersikap acuh tidak acuh akan prestasi orang bawahan mereka dan cuba untuk mensabotaj peranan pelajar atau guru. Sokongan kolejial mustahak untuk kesejahteraan sekolah (Hinds et al., 2015) dan para guru tiada masalah untuk terlibat aktif dalam aktiviti kokurikulum sekiranya terdapat hubungan

sosial yang ampuh.

### ***Tingkah Laku Guru***

Ghavifekr dan Pillai (2016) berpandangan tingkah laku profesional guru ialah antara penyebab utama kepada iklim organisasi positif dan selesa. Iklim organisasi sekolah ialah keadaan sekeliling yang mampu membentuk kelakuan guru dan merujuk kepada sudut pandang para guru akan kelakuan di sesebuah sekolah seperti yang dinyatakan dalam kajian lepas oleh Hoy & Miskel (2008). Menurut Jafri & Choden (2016) yang memetik kajian daripada Schneider (2000) berpandangan iklim organisasi mampu menggambarkan berkenaan situasi sesebuah organisasi dan ia bertitik tolak daripada tingkah laku. Hoy dan rakan-rakan berpendapat bahawa kepercayaan institusi terhadap rakan sekerja tidak akan terjejas akibat kepimpinan kolejial tetapi tingkah laku perguruan profesional adalah kunci untuk membina kepercayaan terhadap rakan sekerja (Hoy et al., 2002).

### ***Pencapaian***

Dimensi ketiga ialah pencapaian yang memastikan sekolah memutuskan matlamat yang tinggi namun berupaya diperoleh oleh murid secara berterusan, membuatkan murid sentiasa berusaha menambah baik skor akademik mereka. Terdapat bukti empirikal bahawa persekitaran yang positif berkait dengan peningkatan prestasi guru dan pencapaian pelajar (Che Ahmad & Shaharim, 2016). Pencapaian melihat kepada hubungan antara sekolah dan pelajar iaitu penetapan sasaran akademik yang tinggi tetapi boleh dicapai (Hoy et al., 2002). Pelajar berusaha untuk mencapai matlamat pembelajaran dan dihormati oleh pelajar dan guru untuk kejayaan akademik mereka.

### ***Kelemahan Institusi***

Kelemahan institusi ialah tahap sekolah terdedah kepada maklum balas ibu bapa serta anggota masyarakat, institusi yang lemah tidak mampu membela para pekerjanya (pengetua/guru), membuatkan mereka sangat terdedah kepada anasir luar dan memerlukan sesuatu sebagai pertahanan (Bellibas & Liu (2018)). Menurut Bellibas & Liu (2018) yang memetik daripada kajian terdahulu daripada Hoy et al. (2002) menyatakan bahawa kelemahan institusi melihat hubungan antara pihak sekolah dan masyarakat serta sejauh mana sekolah tersebut terdedah kepada campur tangan ibu bapa dan kumpulan warga tempatan Faktor kelemahan institusi pada tahap tinggi bermakna guru serta pengetua terbiar tanpa perlindungan dan bersikap defensif. Menurut Hoy et al. (1998), kelemahan institusi merupakan aspek yang paling kurang berkaitan dengan membina hubungan saling percaya di sekolah.

### ***Kesejahteraan Psikologi Guru***

Revolusi dalam sistem pendidikan semasa memberi kesan ketara kepada para guru. Persekitaran yang kurang baik serta tambahan beban kerja berupaya mendedahkan para guru kepada pelbagai jenis penyakit mental dan fizikal, serta merupakan penyebab ramai guru memilih untuk bersara awal (Ismail et al., 2019). Menurut kajian yang dijalankan di Amerika Syarikat, lebih satu pertiga guru di negara itu menghidap stres melampau (Pithers & Soden, 1999; Van Dick & Wagner, 2010), dan kajian lain mendapati tekanan tersebut bertitik tolak daripada bebanan kerja melampau dan suasana persekitaran tidak optimum (Kyriacou, 2001). Akhbar Berita Harian (21 April 2022) memetik kenyataan Teo Nie Ching, Timbalan Menteri Pendidikan, bahawa pihaknya maklum berkenaan trend bersara awal dalam kalangan pendidik yang disebabkan oleh tambahan beban kerja akibat COVID-19, keperluan pengajaran dan pembelajaran secara maya, serta tanggungjawab bukan mengajar lain. Kajian Van Dick dan Wagner (2010) di sebuah sekolah sektor awam di Nigeria menjelaskan pendidik yang mengalami stres cenderung menderita pelbagai isu kesihatan termasuk sakit kepala dan



belakang, sakit leher, sakit otot dan tekanan darah tinggi. Isu kesihatan sedemikian akan mengurangkan tahap kecekapan dan mengganggu psikologi para pendidik termasuklah membuatkan mereka mudah risau, kurang tumpuan, tidak berupaya membuat keputusan, mudah marah, murung, serta mengalami tekanan perasaan. Kenyataan serupa dikeluarkan oleh Kementerian Kesihatan Malaysia bahawa terdapat kenaikan jumlah pekerja di negara ini yang berhadapan isu kesihatan mental termasuklah stres dan kemurungan yang dicituskan pelbagai faktor persekitaran termasuklah pekerjaan (Harish Raj, 2018). Mohamad & Ibrahim (2018) berjaya membuktikan profesion perguruan sangat terdedah dengan isu kemurungan atau masalah tekanan psikologi lain.

### **Semangat Untuk Mengajar**

Wulandari dan Surjono (2013) berpandangan motivasi ialah kekuatan dalaman individu yang berupaya menatijahkan perbuatan relevan untuk menggapai matlamat yang diinginkan. Menurut Antin dan Kiflee (2018), motivasi ialah keinginan kuat dalam diri seseorang untuk menjalankan sesuatu bagi mencapai matlamat individu mahupun organisasi, serta ia ialah asbab utama yang berupaya mempengaruhi penghasilan seseorang—motivasi mampu membuatkan seseorang berkelakuan baik, mampu menjalankan tugas sukar dan kurang menghadapi masalah. Seseorang individu memilih profesion perguruan dengan tujuan ingin berbakti kepada negara dan bangsa (Cornali, 2019) serta mahukan suasana kerja yang menggembirakan (Masbirorotni et al., 2020). Dalam kes profesion perguruan, individu yang berminat dengan profesion ini berupaya menjadi guru cemerlang kerana mereka bersemangat dan sentiasa keras untuk melakukan pekerjaan tersebut. Perkara ini disokong oleh Zulkifli et al. (2021) yang menjelaskan bahawa minat mempengaruhi daya usaha, dan pekerja profesional harus memiliki kelakuan serta moral yang berkualiti. Ab Rahim dan Mustafa (2021) mendapati faktor terbesar pemilihan bidang perguruan sebagai profesion ialah faktor dalaman iaitu kebolehan, bakat, personaliti dan minat. Farida (2022) berpandangan para guru perlulah mempunyai motivasi untuk mengajar serta meminati profesion perguruan secara sepenuh hati.

### **Metodologi Kajian**

#### ***Teknik Persampelan Dan Pengumpulan Data***

Kajian ini menggunakan pakai tiga aras pengumpulan data iaitu persampelan kluster, persampelan rawak mudah dan persampelan rawak mudah sistematik yang melibatkan para pendidik di daerah Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Aras pertama melibatkan persampelan kluster atau bahagian yang meletakkan responden berdasarkan kluster tertentu yang tidak bertindih. Daerah Seberang Perai Tengah dipilih secara rambang berdasarkan kaedah persampelan ini yang merupakan teknik persampelan kebarangkalian. Aras kedua melibatkan persampelan rawak mudah untuk mendapatkan 87 sekolah daripada keseluruhan 398 sekolah di Pulau Pinang (berdasarkan data EMIS Kementerian Pendidikan Malaysia). Aras ketiga melibatkan persampelan rawak mudah sistematik untuk memperoleh bilangan pendidik di setiap sekolah terlibat. Jumlah ini perlu menurut waran perjawatan Kementerian Pendidikan Malaysia di sesebuah sekolah tersebut.

#### ***Populasi Dan Saiz Sampel***

Kajian ini melibatkan seramai 4794 pendidik di daerah Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang (berdasarkan data EMIS Kementerian Pendidikan Malaysia). Terdapat lima daerah di Pulau Pinang iaitu tiga daerah di Seberang Perai yang terdiri daripada Seberang Perai Tengah, Seberang Perai Selatan dan Seberang Perai Utara dan dua daerah di pulau yang terdiri daripada Daerah Timur Laut dan Daerah Barat Daya. Secara spesifik, daerah Seberang Perai Tengah digunakan kerana ia adalah daerah terbesar di negeri Pulau Pinang serta mempunyai 87 buah

sekolah. Jumlah sampel adalah mencukupi berdasarkan jumlah guru dan sekolah di daerah Seberang Perai Tengah kerana bilangan populasi (4794 guru) adalah lebih daripada mencukupi untuk kajian ini. Untuk tujuan menentukan saiz sampel minimum, kajian ini menggunakan peraturan (rules of thumbs) sebagaimana dicadangkan oleh Roscoe et al. (1975), iaitu sampel minimum bagi kajian ini di antara 30 ke 500 responden. Seramai 196 orang responden telah terlibat di dalam kajian kali ini berdasarkan peraturan tersebut.

### ***Instrumen Penyelidikan***

Data diperlukan untuk kajian ini bersumberkan borang kaji selidik yang dibina menggunakan kajian terdahulu. Terdapat 2 pecahan dalam borang digunakan iaitu Bahagian A berkenaan demografik guru (jantina, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan tertinggi, tempoh perkhidmatan dan gred jawatan), manakala Bahagian B berkenaan Iklim Organisasi Sekolah (30 soalan berkenaan Kepimpinan Kolegial, Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kelemahan Institusi) serta Kesejahteraan Psikologi Guru (lapan soalan) yang dinilai menerusi kaedah kuantitatif. Soalan berkaitan Semangat Untuk Mengajar sebagai pengantara antara Iklim Organisasi Sekolah dan Kesejahteraan Psikologi Guru yang merangkumi 16 soalan turut dimasukkan pada Bahagian B. Langkah-langkah yang digunakan diterima dari pelbagai kajian sebelumnya dengan kebolehpercayaan yang dapat diterima (Cronbach's Alpha). Melalui tinjauan literatur yang meluas, pemboleh ubah kajian ini diukur berdasarkan instrumen ditetapkan seperti digunakan kajian-kajian lepas. Jawapan diterima akan dinilai menerusi skala Likert 5 mata (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Iklim Organisasi Sekolah diukur menggunakan 30 item yang dibangunkan oleh Hoy et al. (2013) manakala Semangat Untuk Mengajar diukur menggunakan 16 item yang diadaptasi daripada Carbonneau et al. (2008). Pemboleh ubah bersandar iaitu Kesejahteraan Psikologi Guru yang diadaptasi daripada Berkman (1971) diukur menggunakan lapan item seperti Jadual 1.

**Jadual 1: Ringkasan Pemboleh ubah, Dimensi, Jumlah Item Dan Sumber Yang Diterima Pakai Untuk Kajian Ini**

<b>Seksyen</b>	<b>Pemboleh Ubah</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Sumber</b>
A	Demografik	6	Jantina, Umur, Status Perkahwinan, Tahap Pendidikan Tertinggi, Tempoh Perkhidmatan, Gred Jawatan
B	Iklim Organisasi Sekolah	30	Hoy et al. (1991)
C	Semangat Untuk Mengajar	16	Carbonneau et al. (2008)
D	Kesejahteraan Psikologi Guru	8	Berkman (1971)

### **Teknik Analisis Data**

Analisis untuk kajian ini dijalankan dengan jitu menerusi *IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) for Window Version 26.0*. SPSS berupaya mengeluarkan laporan terperinci termasuklah jadual dan graf yang diperlukan penyelidik. Antara keputusan yang diperolehi termasuk Analisis Profil Demografik, Analisis Deskriptif, Analisis Faktor, Analisis Kebolehpercayaan, Analisis Korelasi dan Analisis Regresi Berganda.

### ***Analisis Profil Demografik***

Analisis ini dijalankan untuk mengenal pasti maklumat responden kajian termasuk kekerapan dan peratusan tertentu. Menerusi jawapan diberi responden, data diterima akan disemak dan diukur dalam bentuk peratus dan jumlah, khususnya daripada segi jantina, umur, status perkahwinan, pendidikan tertinggi, tempoh berkhidmat dan gred jawatan.

### ***Analisis Deskriptif***

Analisis statistik deskriptif pula bertujuan untuk meneliti taburan demografi untuk mendapatkan gambaran data penelitian. Kajian menunjukkan data yang dideskripsikan tidak bertujuan untuk menguji hipotesis, tetapi untuk melihat hasil dan juga corak dapatan. Data demografi terkumpul bakal diolah dalam bentuk median, min, nilai minimum / maksimum, frekuensi, dan diagram termasuklah tempat bertugas, gred jawatan, umur, jantina, status perkahwinan, taraf pendidikan dan tempoh berkhidmat.

### ***Analisis Faktor***

Kesahan menyemak sekiranya sesebuah ujian tersebut benar-benar mengukur item yang perlu diukur (Hair, Black, Babin, and Anderson, 2010). Analisis faktor digunakan secara meluas oleh ramai penyelidik untuk menguji kesahan konstruk (Hair et al., 2006) dengan menyemak bahawa konstruk yang diaplikasikan dalam sesebuah kajian adalah berbeza dan berbeza. Untuk mencapai keputusan ini, faktor semua item akan disemak dalam menganalisis konstruk terbabit. Jika konstruk itu sah, iaitu berbeza dan berbeza, item akan dimuatkan dengan kuat pada konstruk masing-masing (faktor) dan sama ada tidak memuatkan agak rendah pada konstruk lain (faktor). Ia adalah perlu untuk memeriksa matriks korelasi anti-imej untuk memastikan bahawa ukuran kecukupan sampel dikekalkan melebihi tahap yang boleh diterima iaitu 0.5 (Coakes & Steed, 1997).

### ***Analisis Kebolehpercayaan***

Analisis kebolehpercayaan menyemak kadar konsistensi segalan pemboleh ubah kajian yang digunakan. Cronbach's Alpha, sebuah pekali kebarangkalian, diaplikasikan untuk menilai dan menyemak konsistensi item dengan skala multipoint. Hair et al. (2010) berpandangan nilai kebolehpercayaan minimum ialah 0.70 (nilai 0.60 nilai kebolehpercayaan lemah). Nilai kebolehpercayaan 1.00 ialah kadar sempurna tanpa ralat. Taber (2018) berpandangan kebolehpercayaan keseluruhan atau Cronbach's Alpha 0.8 ke atas adalah bagus.

### ***Analisis Korelasi Pearson***

Biasanya diaplikasikan untuk menyemak kesalinghubungan antara pemboleh ubah, untuk kajian ini, kaedah ini digunakan bagi menyemak kaitan antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kesejahteraan Psikologi Guru. Selain itu, kajian ini turut membangunkan dan menguji hipotesis lain bagi pemboleh ubah yang terlibat menggunakan kaedah korelasi. Analisis Korelasi Pearson membolehkan pengkaji mengesahkan kewujudan hubungan antara pelbagai pemboleh ubah yang dicadangkan dan mengetahui nilai korelasi sesebuah pemboleh ubah terhadap pemboleh ubah lain.

### ***Analisis Regresi Berganda***

Kaedah ini diguna pakai untuk menentu sah kaitan antara pemboleh ubah tak bersandar dan pemboleh ubah bersandar (Sabitha, 2006), atau menentusahkan kadar pemboleh ubah bersandar berdasarkan kadar pemboleh ubah bebas. Kaedah ini sesuai untuk menyelesaikan hubungan statistik terperinci serta mengkaji pemboleh ubah bebas dan pemboleh ubah bersandar.

## Dapatan Dan Perbincangan Kajian

### *Profil Responden*

Profil responden berdasarkan jantina, umur, status perkahwinan, tahap pendidikan tertinggi, tempoh perkhidmatan dan gred jawatan. Daripada 196 responden, 43 (21.9%) ialah lelaki dan selebihnya 153 (78.1%) ialah perempuan. Majoriti responden terdiri daripada lingkungan umur 41-50 tahun (70 orang atau 35.7%) diikuti 51 tahun dan ke atas (67 orang atau 34.2%), 31-40 tahun (51 orang atau 26.0%) dan 21-30 tahun (8 orang atau 4.1%). Status perkahwinan ialah berkahwin (164 orang atau 83.7%) diikuti bujang (24 orang atau 12.2%) dan selebihnya terdiri daripada janda/balu (8 orang atau 4.1%). Untuk tahap pendidikan, majoriti responden berkelulusan ijazah sarjana muda (161 orang atau 82.1%), diikuti sarjana (22 orang atau 11.2%) dan diploma (13 orang atau 6.6%). Untuk aspek tempoh berkhidmat, majoriti bekerja melebihi 26 tahun (59 orang atau 30.1%), 11 hingga 15 tahun (48 orang atau 24.5%), 16 hingga 20 tahun (30 orang atau 15.3%), 21-25 tahun (29 orang atau 14.8%), 6-10 tahun (25 orang atau 12.8%) dan kurang 5 tahun (5 orang atau 2.6%).

Daripada segi gred jawatan, majoriti adalah terdiri daripada gred DG44 (89 orang atau 45.4%), gred DG41/42 (43 orang atau 21.9%), gred DG48 (41 orang atau 20.9%), gred DG38 dan DG54 (9 orang atau 4.6%), gred DG32 (3 orang atau 1.5%) dan selebihnya gred DG34 dan DG52 (1 orang atau 0.5%).

### *Analisis Deskriptif*

Analisis deskriptif ialah kaedah menyemak frekuensi untuk setiap min dan sisihan piawai pemboleh ubah terlibat. Untuk Faktor Demografik, nilai min bagi Jantina ialah 1.78 dengan sisihan piawai 0.41. Nilai min bagi Umur ialah 3.00 dengan sisihan piawai 0.88. Bagi Status Perkahwinan, nilai min ialah 1.92 dengan sisihan piawai 0.40. Nilai min bagi Tempoh Perkhidmatan ialah 4.17 dengan sisihan piawai 1.52. Nilai min bagi Gred Jawatan ialah 4.97 dengan sisihan piawai 1.16. Jadual 3 di bawah menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi empat pemboleh ubah bebas iaitu Kepimpinan Kolejial dengan nilai min 3.80 dan sisihan piawai 0.48, Tingkah Laku Profesional Guru dengan nilai min 4.21 dan sisihan piawai 0.48, Pencapaian dengan nilai min 3.58 dan sisihan piawai 0.47 serta Kelemahan Institusi iaitu nilai min 3.25 dan sisihan piawai 0.57. Manakala bagi pemboleh ubah bersandar iaitu Kesejahteraan Psikologi Guru, nilai min ialah 2.59 dengan sisihan piawai 0.46. Terdapat satu pemboleh ubah perantara iaitu Semangat Untuk Mengajar dengan nilai min 3.88 dan sisihan piawai 0.42. Jelas bahawa nilai min dan sisihan piawai terbesar diperoleh Tingkah Laku Profesional Guru (pemboleh ubah tidak bersandar) (min 4.21, sisihan piawai 0.48, manakala nilai min dan sisihan piawai terkecil diperoleh Kesejahteraan Psikologi Guru (pemboleh ubah bersandar) (min 2.59, sisihan piawai 0.46). Maklumat lengkap analisis deskriptif bagi setiap pemboleh ubah ditunjukkan dalam Jadual 2.

**Jadual 2: Analisis Deskriptif**

Pemboleh Ubah	Min	Sisihan Piawai
Jantina	1.78	0.41
Umur	3.00	0.88
Status Perkahwinan	1.92	0.40
Tahap Pendidikan Tertinggi	2.05	0.42
Tempoh Perkhidmatan	4.17	1.52
Gred Jawatan	4.97	1.16

Kepimpinan Kolegial	3.80	0.73
Tingkah Laku Profesional Guru	4.21	0.48
Pencapaian	3.58	0.47
Kelemahan Institusi	3.25	0.57
Semangat Untuk Mengajar	3.88	0.42
Kesejahteraan Psikologi Guru	2.59	0.46
Iklm Organisasi Sekolah	3.71	0.37

Note: N=196

### *Analisis Faktor*

#### *Analisis Faktor Untuk Iklim Organisasi Sekolah*

Jadual 3 menunjukkan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Measure of Sampling Adequacy (MSA) bagi soalan-soalan variabel Iklim Organisasi Sekolah ialah 0.868 (mendekati 1), bermakna setiap variabel menjelaskan pemboleh ubah lain dengan hampir sempurna dan layak difaktorkan (Hair et al., 2010). Manakala ujian Bartlett's adalah signifikan ( $p < 0.01$ ).

**Jadual 3: Keputusan Analisis Faktor Untuk Iklim Organisasi Sekolah**

Item	F1	F2	F3	F4
<b>Kepimpinan Kolegial</b>				
1. Pengetua/guru besar meneroka semua bahagian topik dan menerima pendapat guru lain	0.878			
2. Pengetua/guru besar melayan semua guru sama rata.	0.857			
3. Pengetua/guru besar peramah dan mudah didekati	0.841			
4. Pengetua/guru besar memberitahu guru apa yang diharapkan daripada mereka.	0.805			
5. Pengetua/guru besar mengekalkan standard prestasi yang pasti.	0.837			
6. Pengetua/guru besar meletakkan cadangan yang diberi oleh guru dalam pentadbiran	0.859			
7. Pengetua/guru besar sanggup melakukan perubahan	0.875			

### **Tingkah Laku Profesional Guru**

1. Guru membantu dan menyokong antara satu sama lain	0.685
2. Guru-guru di sekolah ini percaya bahawa pelajar/murid mereka mempunyai kebolehan untuk mencapai pencapaian akademik.	0.560
3. Guru melaksanakan tugas mereka dengan penuh semangat.	0.743
4. Guru menghormati kecekapan profesional rakan sekerja mereka.	0.815
5. Interaksi antara guru adalah kooperatif.	0.831
6. Guru di sekolah ini menggunakan pertimbangan profesional.	0.846
7. Guru "bertindak lebih jauh" dengan pelajar mereka.	0.570
8. Guru memberikan sokongan sosial yang kuat untuk rakan sekerja.	0.848
9. Guru komited terhadap pelajar/murid mereka	0.677

### **Pencapaian**

1. Sekolah menetapkan standard yang tinggi untuk prestasi akademik.	0.378
2. Pelajar/murid menghormati orang lain yang mendapat gred yang baik.	0.518
3. Pelajar/murid mencari kerja tambahan supaya mereka boleh mendapat gred yang baik	0.739
4. Ibu bapa memberi tekanan untuk mengekalkan standard yang tinggi.	0.682
5. Pelajar/murid berusaha bersungguh-sungguh untuk memperbaiki hasil kerja sebelumnya	0.741

6. Pencapaian akademik diiktiraf dan diakui oleh pihak sekolah.	0.560
7. Ibu bapa mendesak untuk penambahbaikan sekolah.	0.590
8. Pelajar/murid di sekolah ini dapat mencapai matlamat yang telah ditetapkan untuk mereka	0.614

---

**Kelemahan institusi**


---

1. Beberapa ibu bapa yang bersuara boleh mengubah dasar sekolah	0.722
2. Persekitaran pembelajaran teratur dan serius	0.539
3. Kumpulan ibu bapa terpilih berpengaruh dalam lembaga	0.738
4. Pengetua bertindak balas terhadap tekanan daripada ibu bapa	0.648
5. Guru merasakan tekanan daripada masyarakat.	0.863
6. Sekolah terdedah kepada tekanan luar.	0.826

---

Eigenvalues	3.892
Total Variance Explained	66.299
Kaiser-Meyer-Olkin	0.868
Bartlett's Test of Sphericity	435

---

Note: N=196

***Analisis Faktor Untuk Semangat Untuk Mengajar***

Berdasarkan Jadual 4 di bawah, dapat dirumuskan bahawa pengukuran Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Measure of Sampling Adequacy (MSA) menunjukkan sukatan persampelan bagi soal-soal pemboleh ubah Semangat Untuk Mengajar ialah 0.873 ( $p < 0.01$ ) iaitu menghampiri nilai 1 kerana setiap pemboleh ubah meramalkan pemboleh ubah lain tanpa ralat dan hampir sempurna, bermakna sampel ini signifikan dan boleh difaktorkan (Hair et al., 2010). Manakala ujian Bartlett's adalah signifikan ( $p < 0.01$ ).

Nilai eigen mewakili kadar varians yang diberi setiap variabel, dan variabel dengan eigen sekurang-kurangnya 1 sahaja diterima. Jadual 4 pada lampiran menunjukkan 3 komponen dengan nilai eigen lebih 1 (rujuk ruang Total - Initial Eigenvalues). Jadual 4 melaporkan jumlah varians yang diwakili oleh 3 faktor yang boleh diekstrak, dengan jumlah terkumpul varians termasuk 12 faktor direkodkan pada 58.711% (41.289% varians tidak dapat dijelaskan).

**Jadual 4: Keputusan Analisis Faktor Semangat Untuk Mengajar**

Item	F1	F2	F3
<b>Semangat Untuk Mengajar</b>			
1. Saya banyak menghabiskan masa menjalankan tugas sebagai guru.	0.584		
2. Saya suka kerja saya sebagai seorang guru.	0.818		
3. Tugas saya sebagai guru adalah penting bagi saya.	0.856		
4. Pekerjaan saya sebagai seorang guru adalah semangat untuk saya	0.792		
5. Tugas saya sebagai guru adalah selaras dengan aktiviti lain dalam hidup saya	0.658		
6. Saya menghadapi kesukaran untuk mengawal keinginan saya untuk menjalankan tugas sebagai seorang guru.	0.733		
7. Perkara baharu yang saya temui semasa menjalankan tugas sebagai guru membolehkan saya lebih menghargainya	0.600		
8. Saya hampir mempunyai perasaan obsesif terhadap tugas saya sebagai seorang guru.	0.706		
9. Tugas saya sebagai seorang guru mencerminkan kualiti yang saya suka tentang diri saya	0.661		
10. Tugas saya sebagai guru membolehkan saya menjalani pelbagai pengalaman	0.502		
11. Tugas saya sebagai guru adalah satu-satunya perkara yang benar-benar menghidupkan saya	0.776		
12. Tugas saya sebagai seorang guru sebanding dengan kehidupan saya	0.690		
13. Jika boleh, saya hanya akan menjalankan tugas saya sebagai seorang guru	0.685		
14. Tugas saya sebagai guru adalah selaras dengan perkara lain yang menjadi sebahagian daripada diri saya	0.535		



15. Tugas saya sebagai seorang guru sangat menarik sehingga kadangkala saya hilang kawalan ke atasnya	0.706
16. Saya mempunyai tanggapan bahawa tugas saya sebagai seorang guru mengawal saya.	0.688
Eigenvalues	6.787
Total Variance Explained	58.711
Kaiser-Meyer-Olkin	0.873
Bartlett's Test of Sphericity	120

Note: N=196

### ***Analisis Faktor Kesejahteraan Psikologi Guru***

Berdasarkan Jadual 5 di bawah, dapat dirumuskan bahawa Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)-Measure of Sampling Adequacy (MSA) menunjukkan sukatan persepelan bagi soalan-soalan pemboleh ubah Iklim Organisasi Sekolah ialah 0.794 ( $p < 0.01$ ) iaitu menghampiri nilai 1 kerana setiap pemboleh ubah meramalkan pemboleh ubah lain tanpa ralat dan hampir sempurna, bermakna sampel ini signifikan dan boleh difaktorkan (Hair et al., 2010). Manakala ujian Bartlett's adalah signifikan ( $p < 0.01$ ).

Nilai eigen mewakili kadar varians yang diberi setiap variabel, dan variabel dengan eigen sekurang-kurangnya 1 sahaja diterima. Jadual 5 pada lampiran menunjukkan 2 komponen dengan nilai eigen lebih 1 (rujuk ruang Total - Initial Eigenvalues). Jadual ini melaporkan jumlah varians yang diwakili oleh 2 faktor yang boleh diekstrak, dengan jumlah terkumpul varians termasuk 12 faktor direkodkan pada 69.511% (30.489% varians tidak dapat dijelaskan).

**Jadual 5: Keputusan Analisis Faktor Kesejahteraan Psikologi Guru**

Item	F1	F2	F3
<b>Kesejahteraan Psikologi Guru</b>			
1. Saya sering berasa sangat sunyi atau jauh daripada orang lain	0.803		
2. Saya sering berasa tertekan atau sangat tidak gembira	0.871		
3. Saya sering berasa bosan.	0.909		
4. Saya sering berasa sangat resah; Saya tidak boleh duduk lama di kerusi.	0.869		
5. Saya sering berasa samar-samar tidak senang tentang sesuatu tanpa mengetahui sebabnya	0.777		
6. Saya sering berasa teramat gembira	0.793		
7. Saya sering berasa teruja atau berminat dengan sesuatu	0.900		
8. Saya sering berasa gembira kerana telah mencapai sesuatu.	0.669		
Eigenvalues	23.032		
Total Variance Explained	69.511		
Kaiser-Meyer-Olkin	0.794		

Note: N=196

### Perbincangan

Berdasarkan hipotesis yang dikaji menunjukkan bahawa Iklim Organisasi Sekolah mempunyai pengaruh kepada Semangat Untuk Mengajar guru dari sudut Kepimpinan Kolegial dan kajian lepas yang menyokong ialah Tschannen-Moran dan Gareis (2015) serta Hinds et al. (2015) menyatakan bahawa keyakinan guru terhadap pengetua mempengaruhi persepsi mereka berkenaan kepimpinan kolegial, kelemahan institusi, serta penting untuk kesejahteraan. Faktor ini sangat perlu untuk meningkatkan komitmen guru terhadap organisasi (Rosenholtz & Simpson, 1990).

Selain itu, kajian mengenai Tingkah Laku Profesional Guru dilihat turut memberi pengaruh positif kepada Semangat Untuk Mengajar guru yang bertugas di sekolah-sekolah daerah Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Kajian Ghavifekr dan Pillai (2016) juga memutuskan iklim organisasi cemerlang bertitik tolak daripada kelakuan profesional guru. Schneider (2000) serta Patterson et al. (2004) berpandangan iklim organisasi berorientasikan tingkah laku serta mampu menaikkan atau menurunkan kadar produktiviti seseorang pekerja.

Pencapaian juga dilihat memberi pengaruh positif kepada Semangat Untuk Mengajar guru di mana ianya disokong oleh kajian empirikal daripada Che Ahmad dan Shaharim (2016) yang mendapati persekitaran positif menyumbang kepada peningkatan prestasi guru dan pencapaian pelajar. Kajian oleh Hoy dan rakan-rakan turut menyokong kajian ini di mana pencapaian dilihat sebagai hubungan antara sekolah dan pelajar dan ia menggambarkan sesebuah sekolah telah menetapkan sasaran akademik yang tinggi tetapi boleh mencapai piawaian dan matlamat (Hoy et al., 2002). Najeemah (2012) juga berpandangan institusi yang 'happy' akan menatijahkan motivasi tinggi, pencapaian baik serta membuatnya unik.

Kajian ini mendapati bahawa Kelemahan Institusi tidak memberi pengaruh positif kepada Semangat Untuk Mengajar Guru yang bertugas di sekolah-sekolah daerah Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Dapatan oleh Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019) menyangkal dapatan ini apabila memperoleh skor kelemahan institusi sangat sedikit iaitu min 3.00 dan sisihan piawai 0.52. Perkara ini menunjukkan bahawa dimensi Kelemahan Institusi tidak memberi kesan terhadap Semangat Untuk Mengajar guru-guru di kawasan kajian.

Selain itu, Kepimpinan Kolegial juga di lihat tidak memberi pengaruh positif / tiada hubungan signifikan ke atas Kesejahteraan Psikologi Guru. Penemuan ini menunjukkan bahawa komponen Kepimpinan Kolegial bukanlah penyumbang kepada faktor Kesejahteraan Psikologi guru-guru sekolah dan ianya tidak selari dengan kajian terdahulu yang dilaksanakan oleh Hoy et al. (2002) menunjukkan bahawa kepimpinan kolegial adalah tingkah laku utama yang diarahkan ke arah pertemuan kedua-dua keperluan sosial dalam mencapai matlamat sekolah.

Iklim Organisasi Sekolah di dalam kajian turut dilihat mempengaruhi psikologi guru di mana keputusan menunjukkan bahawa Tingkah Laku Profesional Guru memberi pengaruh positif kepada Kesejahteraan Psikologi Guru. Hal ini selari dengan kajian oleh Klai & Bahrin (2020) iaitu iklim organisasi di sesebuah sekolah adalah penting untuk kesihatan psikologi dan kesejahteraan guru dan pelajar. Di samping itu, guru yang mengalami pengaruh positif di

sekolah mempunyai prestasi yang lebih baik daripada segi hubungan sosial, harga diri, pembangunan profesional, dan etika kerja.

Namun, hasil kajian Iklim Organisasi Sekolah untuk Pencapaian tidak memberi pengaruh positif / tiada hubungan signifikan dengan Kesejahteraan Psikologi Guru. Hal ini berbeza dengan kajian Najeemah (2012) yang mendapati institusi yang 'happy' merekodkan kadar motivasi tinggi, pencapaian cemerlang, serta tidak sama dengan sekolah lain, serta kajian Maslow (1943) yang menyatakan sebagai sebahagian daripada Teori Hierarki Keperluan, iklim motivasi sangat penting dan perlu diambil berat oleh sesuatu organisasi untuk meningkatkan produktiviti.

Kajian ini mengesahkan dapatan sumber kepustakaan bahawa terdapat kaitan positif antara Kelemahan Institusi dan Kesejahteraan Psikologi Guru. Kelemahan institusi melihat hubungan antara pihak sekolah dan masyarakat serta sejauh mana sekolah tersebut terdedah kepada campur tangan ibu bapa dan kumpulan warga tempatan (Hoy, Smith, & Sweetland, 2002). Institusi yang lemah tidak mampu membela para pekerjanya (pengetua / guru), membuatkan mereka sangat terdedah kepada anasir luar dan memerlukan sesuatu sebagai pertahanan (Hoy, Smith, dan Sweetland, 2002). Kajian oleh Amutha Anathuri dan Ramli Basri (2019) menyangkal dapatan ini apabila memperoleh skor kelemahan institusi sangat sedikit iaitu min 3.00 dan sisihan piawai 0.52. Walaupun terdapat kajian terdahulu yang tidak menyokong dimensi kelemahan institusi namun pemboleh ubah ini perlu diambil perhatian kerana sesebuah organisasi perlu mengambil langkah yang proaktif bagi memastikan guru-guru tidak menghadapi masalah yang berkaitan kesejahteraan psikologi yang teruk sehingga boleh menyebabkan motivasi dan prestasi mereka menurun.

Hasil kajian juga menunjukkan bahawa Semangat Untuk Mengajar tidak memberi pengaruh positif kepada Iklim Organisasi Sekolah dalam mempengaruhi Kesejahteraan Psikologi Guru. Dapatan ini bermaksud secara umum, kesemua tiga pemboleh ubah ini tiada kaitan relevan dengan barisan kepimpinan institusi serta kesihatan psikologi guru berbanding dengan penemuan terdahulu iaitu semangat harmoni menunjukkan hubungan positif dan membawa kepada beberapa hasil penyesuaian, termasuk kesejahteraan dan kecergasan subjektif yang dipertingkatkan (Rousseau & Vallerand, 2003, 2006; Vallerand et al., 2006, 2007, 2008), mengurangkan kemurungan dan kebimbangan, pengalaman afektif positif pada kerja (Vallerand & Houliort, 2003), dan emosi positif semasa dan selepas terlibat dalam aktiviti (Vallerand et al., 2003).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan kajian yang dilaksanakan dilihat wujudnya signifikan antara Iklim Organisasi (Kepimpinan Kolegial) dengan Semangat Untuk Mengajar. Tingkah Laku Profesional Guru juga dilihat menunjukkan kaitan rapat dengan Semangat Untuk Mengajar. Ghavifekr dan Pillai (2016) berpandangan tingkah laku profesional guru ialah antara penyebab utama kepada iklim organisasi positif dan selesa. Kajian mengenai Pencapaian turut menunjukkan keputusan positif terhadap Semangat Untuk Mengajar para guru. Dapatan kajian ini bermanfaat untuk membentuk sistem yang lebih sistematik, perancangan yang lebih berkesan serta dapat membantu meningkatkan lagi Semangat Untuk Mengajar guru. Kajian bagi Kelemahan Institusi dilihat tidak memberi pengaruh positif kepada Semangat Untuk Mengajar Guru.

Berdasarkan kajian dari sudut kesejahteraan psikologi, Kepimpinan Kolegial dilihat tidak memberi pengaruh positif kepada kesejahteraan psikologi guru. Selain itu, keputusan kajian

mengesahkan kaitan signifikan antara Tingkah Laku Profesional Guru dan Kesejahteraan Psikologi Guru. Kelemahan institusi pula dilihat mempunyai hubungan dan perkara ini perlu diambil perhatian kerana sesebuah organisasi perlu mengambil langkah yang proaktif bagi memastikan guru-guru tidak menghadapi masalah yang berkaitan kesejahteraan psikologi yang teruk sehingga boleh menyebabkan motivasi dan prestasi mereka menurun. Dapatan kajian bagi Pencapaian dan Kesejahteraan Psikologi Guru pula menunjukkan bahawa dimensi Pencapaian tidak memberi pengaruh positif kepada Kesejahteraan Psikologi Guru. Dapatan kajian bagi Semangat Untuk Mengajar, Iklim Organisasi Sekolah dan Kesejahteraan Psikologi Guru menunjukkan bahawa dimensi Semangat Untuk Mengajar tidak memberi pengaruh positif kepada Iklim Organisasi Sekolah dalam mempengaruhi Kesejahteraan Psikologi Guru.

Kesimpulannya, keputusan yang diperolehi di dalam kajian mampu membantu kepimpinan sekolah, Pejabat Pendidikan Daerah dan Jabatan Pendidikan Negeri untuk menambah baik proses dan kualiti pendidikan, khususnya yang berkait dengan isu motivasi pendidik. Jika perkara ini diambil sebagai sesuatu yang serius maka permasalahan yang melibatkan psikologi dalam kalangan guru dapat ditangani dengan lebih cekap dan berkesan dan guru menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pendidik seiring dengan pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan 2013-2025. Kajian ini memperkaya literatur khususnya berkenaan kaitan antara Iklim Organisasi dan Kesejahteraan Psikologi Guru, dengan pengantaraan Semangat Untuk Mengajar khususnya di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang dan kajian ini berbeza dengan kajian sebelumnya di mana kajian terdahulu meneliti faktor iklim sekolah atau syarikat daripada sudut-sudut berbeza termasuk organisasi, institut serta sekolah (awam mahupun swasta). Mohamad Kasim, Ismail, Mohammad & Ibrahim (2017) berpandangan iklim yang baik adalah mustahak dan kajian mereka merumuskan kaitan rapat antara iklim sekolah dengan pencapaian murid. Manakala Arifin, Teh, Ghazali & Islam (2018) pula merumuskan iklim persekolahan terbaik merupakan natijah daripada persekitaran yang makmur, cantik dan selamat. Kajian oleh Hussnani & Rashid (2016) pula berpandangan pengurusan sekolah perlu menambah baik iklim sekolah kerana faktor ini berhubung kait dengan prestasi guru dalam kajiannya.

### **Penghargaan**

Kajian ini tidak menerima tajaan atau menggunakan geran penyelidikan daripada mana-mana institusi atau organisasi.

### **Rujukan**

- Abraham, M. (1954). *Motivation and personality*. *Nueva York: Harper & Row, Publishers*.
- Ab Rahim, A., & Mustafa, J. (2021). Pengaruh Sistem Pembelajaran Sepanjang Hayat terhadap Kompetensi Guru di Sekolah. *Selangor Humaniora Review*, 5(1), 50-73.
- Abdullah, A. S. (1995). Membina sekolah yang berkesan: Aplikasi dasar seminar sekolah berkesan. In *School Effectiveness Seminar. Genting Highland: Institut Aminudin Baki, KPM*.
- Adetunji, R. A. (2018). Improving Students' Achievement in Yoruba Vocabulary: Implication for Teacher Subject Mastery and Passion for Teaching. *International Journal of Arts and Social Sciences Education (IJASSE)*, 1(1&2).
- Ajzen, I. (1980). Understanding attitudes and predicting social behavior. *Englewood cliffs*.
- Antin, A., & Kiflee, D. N. B. A. (2018). Pengaruh beban tugas dan motivasi terhadap keefisienan kerja guru sekolah menengah di Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(2), 77-84.

- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*, 8(1), 38-45.
- Arifin, R. M., Teh, K. S. M., Ghazali, N., & Islam, F. P. K. (2018). Pengaruh kepemimpinan, kurikulum, dan iklim dini terhadap prestasi sekolah rendah di daerah Pekan. Kolokium Pendidikan Peringkat Kebangsaan 2018, 01 Dec 2018, PPD Machang, Kelantan.
- Raman, A., Chang, C. L., & Khalid, R. (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 S1), 163-173.
- Bandura, A. (1986). Social Foundations of Theory of Behavioral Change. *Psychol. Rev.*, 84(2), 191-215.
- Baum, S. M., Schader, R. M., & Hébert, T. P. (2014). Through a different lens: Reflecting on a strengths-based, talent-focused approach for twice-exceptional learners. *Gifted Child Quarterly*, 58(4), 311-327.
- Bellibas, M. S., & Liu, Y. (2018). The effects of principals' perceived instructional and distributed leadership practices on their perceptions of school climate. *International Journal of Leadership in Education*, 21(2), 226-244.
- Berkman, P. L. (1971). Life stress and psychological well-being: A replication of Langner's analysis in the midtown Manhattan study. *Journal of Health and Social Behavior*, 35-45.
- Othman, C., & Kasuma, J. (2016). RELATIONSHIP OF SCHOOL CLIMATE DIMENSIONS AND TEACHERS' COMMITMENT. *Journal of Contemporary Issues and Thought*, 6, 19-29.
- Canrinus, E. T., Helms-Lorenz, M., Beijgaard, D., Buitink, J., & Hofman, A. (2012). Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity. *European journal of psychology of education*, 27, 115-132.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of educational psychology*, 100(4), 977.
- Che Ahmad, C. N., Shaharim, S. A., & Yahaya, A. (2016). Kesesuaian persekitaran pembelajaran, interaksi guru-pelajar, komitmen belajar dan keberhasilan pembelajaran dalam kalangan pelajar biologi. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia (JPSMM UPSI)*, 6(1), 101-120.
- Coakes, S. J., & Steed, L. G. (1997). *SPSS: Analysis Without Anguish: (Version 6.1 for IBM and Macintosh users)*. John Wiley & Sons.
- Coaston, S. C. (2017). Self-care through self-compassion: A balm for burnout. *Professional Counselor*, 7(3), 285-297.
- Coleston, R. W. (2012). *Commitment to Change: Teachers' Actualised Commitment to Small Learning Communities in a Bronx High School* (Doctoral dissertation, Griffith University).
- Cornali, F. (2019). I'm going to be a teacher! exploring motives for teaching of a sample of Italian pre-primary and primary teacher candidates. *Education 3-13*, 47(5), 570-588.
- Douglas, S. M. (2010). *Organizational climate and teacher commitment*. The University of Alabama.
- Farahani, M. F., Mirzamohamadi, M. H., Afsouran, N. R., & saied Mohammadi, S. (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 schools of Kohkilouie and

- Boierahmad Province, Iran 2011). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 628-633.
- Farida, N. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118-125.
- Freeman, J., Simonsen, B., Briere, D. E., & MacSuga-Gage, A. S. (2014). Pre-service teacher training in classroom management: A review of state accreditation policy and teacher preparation programs. *Teacher Education and Special Education*, 37(2), 106-120.
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17, 87-106.
- Hair, J. F. (2009). *Multivariate data analysis*.
- Harish Raj, N. (2018). *Stress and job satisfaction among school teachers in Malaysia: The association with the psychosocial working environment and organizational justice/Harish Raj Narandaran* (Doctoral dissertation, University of Malaya).
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Hill, R. (1998). What sample size is "enough" in internet survey research. *Interpersonal Computing and Technology: An electronic journal for the 21st century*, 6(3-4), 1-12.
- Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K., & Biglan, A. (2015). Teacher distress and the role of experiential avoidance. *Psychology in the Schools*, 52(3), 284-297.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). School effectiveness. *Educational administration: Theory, research, and practice*, 299-308.
- Hoy, W. K., Hannum, J., & Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational climate and student achievement: A parsimonious and longitudinal view. *Journal of School Leadership*, 8(4), 336-359.
- Hoy, W. K., Smith, P. A., & Sweetland, S. R. (2002). The development of the organizational climate index for high schools: Its measure and relationship to faculty trust. *The high school Journal*, 86(2), 38-49.
- Hussnani, K. N., & Rashid, R. A. A. (2016). Hubungan Antara Kepimpinan Lestari dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Rendah yang Menerima Bai'ah. *Journal of Human Development and Communication*, 5, 87-102.
- <https://www.moe.gov.my/dasarmenu/pelan-pembangunan-pendidikan-2013-2025>
- Jabatan Perkhidmatan Awam. (2022). *Indeks kesejahteraan psikologi Malaysia*. <https://ikpm.jpa.gov.my/>
- Jafri, M. H., Dem, C., & Choden, S. (2016). Emotional intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54-66.
- James, L. R., & Sells, S. B. (2013). Psychological climate: Theoretical perspectives and empirical research. In *Toward a psychology of situations* (pp. 285-306). Psychology Press.
- Jyoti, J. (2013). Impact of organizational climate on job satisfaction, job commitment and intention to leave: An empirical model. *Journal of business theory and practice*, 1(1), 66-82.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2012). *Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025*. Kementerian Pelajaran Malaysia.
- Kementerian Pendidikan Malaysia. (2022). *Maklumat asas pendidikan*. <https://emisonline.moe.gov.my/risalahmap/>
- Klai, M. E., & Bahrin, F. K. (2020). Kesedaran tentang masalah kemurungan dalam kalangan guru. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 273-284.

- Kumar, R. (2014). Impact of organizational climate on job satisfaction: a study of Bharti Airtel India Limited in shimla zonal office. *International Journal of Development Research*, 4(5), 958-964.
- Lambert, A. M., Tingstrom, D. H., Sterling, H. E., Dufrene, B. A., & Lynne, S. (2015). Effects of tootling on classwide disruptive and appropriate behavior of upper-elementary students. *Behavior Modification*, 39(3), 413-430.
- Limberg, D. (2013). The contribution of practicing school counselors' level of altruism to their degree of burnout.
- Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff:" Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education*, 28(3), 357-367.
- Mohamad, M. S., & Ibrahim, R. (2018). Perbezaan gender tekanan psikologikal dan kesihatan mental dalam kalangan pelajar prasiswazah. *Jurnal Personalia Pelajar*, 21(1), 55-66.
- Mohd Yusoff, S., & Saidin, K. (2017). Tahap iklim sekolah, tahap komitmen guru serta hubungan di antara iklim sekolah dengan komitmen guru sekolah-sekolah menengah Daerah Machang, Kelantan. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 635-646.
- 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.
- Mach, M., Dolan, S., & Tzafir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771-794.
- Pithers, R. T., & Soden, R. (1999). Person-environment fit and teacher stress. *Educational Research*, 41(1), 51-61.
- Pramitha, D. (2020). Revitalisasi Kepemimpinan Kolektif-Kolegial dalam Membangun Efektivitas Komunikasi Organisasi Pesantren (Studi Interaksionisme Simbolik di Pondok Pesantren Jombang). *EVALUASI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 45-69.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 195-211.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2003). Le rôle de la passion dans le bien-être subjectif des aînés. *Revue Québécoise de Psychologie*, 24(3), 197-211.
- Rosenholtz, S. J., & Simpson, C. (1990). Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education*, 241-257.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2016). *Organizational climate and culture*. Sage Publications, Inc.
- Schneider, B., & Hall, D. T. (1972). Toward specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests. *Journal of Applied Psychology*, 56(6), 447.
- Schneider, B., Smith, D. B., & Goldstein, H. W. (2000). *Attraction-selection-attrition: Toward a person-environment psychology of organizations*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Star, K. L. (2013). *The relationship between self-care practices, burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among professional counselors and counselors-in-training*. Kent State University.
- Stoll-Kleemann, S., & Schmidt, U. J. (2017). Reducing meat consumption in developed and transition countries to counter climate change and biodiversity loss: a review of influence factors. *Regional Environmental Change*, 17, 1261-1277.

- Tiwari, Usha. "Job Satisfaction and Work Motivation Among the Teaching Staff of Higher Education Institutions of Madhya Pradesh." *Research Journal of Humanities and Social Sciences* 5, no. 3 (2014): 270-274.
- Treputtharat, S., & Tayiam, S. (2014). School climate affecting job satisfaction of teachers in primary education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 996-1000.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Principals, trust, and cultivating vibrant schools. *Societies*, 5(2), 256-276.
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Fores, J. (2003). Passion at work. *Emerging perspectives on values in organizations*, 6(8), 175-204.
- Van Dick, R., & Wagner, U. (2001). Stress and strain in teaching: A structural equation approach. *British journal of Educational Psychology*, 71(2), 243-259.
- Wulandari, B., & Surjono, H. D. (2013). Pengaruh problem-based learning terhadap hasil belajar ditinjau dari motivasi belajar PLC di SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(2).
- Xin, L. Z., & Kutty, F. M. (2022). Hubungan antara Iklim Sekolah dan Efikasi Kendiri dengan Komitmen Guru Novis Sekolah Rendah. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(2), 172-185.
- Zulkifli, N., Hamzah, M. I., & Razak, K. A. (2021). Kemahiran pensyarah pendidikan Islam dalam proses pengajaran dan pembelajaran di Politeknik. *Asean Comparative Education Research Journal On Islam and Civilization (ACER-J)*, 4(2), 1-15.