

**PENGARUH KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL  
GURU BESAR TERHADAP KUALITI  
KEHIDUPAN KERJA DAN SIKAP OPTIMISTIK  
AKADEMIK GURU SEKOLAH JENIS  
KEBANGSAAN TAMIL**

**ANPALAKAN A/L VADIAPPAN**

**UNIVERSITI SAINS MALAYSIA**

**2022**

**PENGARUH KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL  
GURU BESAR TERHADAP KUALITI  
KEHIDUPAN KERJA DAN SIKAP OPTIMISTIK  
AKADEMIK GURU SEKOLAH JENIS  
KEBANGSAAN TAMIL**

**oleh**

**ANPALAKAN A/L VADIAPPAN**

**Tesis yang diserahkan untuk  
memenuhi keperluan bagi  
Ijazah Doktor Falsafah**

**Disember 2022**

## PENGHARGAAN

*“Hare Krsna Hare Krsna, Krsna Krsna Hare Hare  
Hare Rama Hare Rama, Rama Rama Hare Hare”*

Saya ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih kepada Dr. Al-Amin Mydin selaku penyelia utama yang memberi tunjuk ajar, motivasi dan sokongan yang tidak terhingga sepanjang proses penyelidikan sehingga berjaya menyiapkan tesis ini. Saya turut terhutang budi kepada Dr. Abdul Jalil Ali selaku penyelia bersama atas segala cadangan, dorongan dan sokongan yang diberikan.

Ucapan terima kasih turut dirakamkan kepada Prof. Madya Dr. Ahmad Tajuddin Othman, Prof. Madya Dr. Aziah Ismail dan “*Sifu*” @ Prof. Dr. Abd Ghani Kanesan Abdullah yang telah banyak memberi cadangan, idea konstruktif dan nasihat bagi memurnikan tesis ini.

Setinggi-tinggi penghargaan turut dipersembahkan kepada Kementerian Pendidikan atas penganugerahan Hadiah Latihan Persekutuan (HLP), Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Kedah Darul Aman, Pulau Pinang dan Perak Darul Ridzuan serta guru besar untuk membenarkan saya menjalankan kajian di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil). Ucapan terima kasih turut dipanjangkan kepada semua guru yang sanggup menjawab soal selidik serta mengambil bahagian secara suka rela dalam temu bual bagi memenuhi keperluan penyelidikan ini.

Jutaan terima kasih buat isteri tercinta, Dr. Lavaneesvari Manogaran yang sudi meluangkan masa untuk mendengar, memotivasi dan menghulur idea bernas walaupun sibuk dengan tugas dan tanggungjawabnya, anak-anak saya Resshma Anpalakan, Kisshirja Anpalakan serta kedua ibu Kasiamah Vengadasalam dan Kamala Verasamy.

## SENARAI KANDUNGAN

<b>PENGHARGAAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SENARAI KANDUNGAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SENARAI JADUAL .....</b>	<b>xi</b>
<b>SENARAI RAJAH .....</b>	<b>xiv</b>
<b>SENARAI SINGKATAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>SENARAI LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxi</b>
<b>BAB 1        PENGENALAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Pendahuluan.....	1
1.2    Latar Belakang Kajian.....	4
1.3    Pernyataan Masalah .....	7
1.4    Objektif Kajian .....	12
1.5    Persoalan Kajian .....	13
1.6    Hipotesis Kajian.....	14
1.7    Signifikan Kajian .....	14
1.8    Batasan Kajian .....	16
1.9    Definisi Operasional .....	17
1.9.1    Kepimpinan Instruksional.....	17
1.9.2    Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	20
1.9.3    Sikap Optimistik Akademik Guru.....	22
1.9.4    Tanggapan Sokongan Organisasi .....	23
1.10   Rumusan.....	24

<b>BAB 2</b>	<b>SOROTAN LITERATUR.....</b>	<b>25</b>
2.1	Pendahuluan.....	25
2.2	Kepimpinan Pendidikan .....	25
2.3	Kepimpinan Instruksional .....	26
2.3.1	Definisi Kepimpinan Instruksional .....	27
2.3.2	Konsep Kepimpinan Instruksional .....	29
2.3.3	Dimensi Kepimpinan Instruksional.....	30
2.3.4	Mendefinisi Misi Sekolah.....	30
2.3.5	Mengurus Program Instruksional .....	32
2.3.6	Membentuk Iklim Sekolah yang Positif .....	35
2.4	Model Kepimpinan Instruksional .....	38
2.4.1	Model Kepimpinan Hallinger dan Murphy (1985) .....	38
2.4.2	Model Kepimpinan Instruksional Lain.....	40
	2.4.2(a) Model Kepimpinan Instruksional Murphy (1990) .....	40
	2.4.2(b) Model Kepimpinan Instruksional Weber (1996) .....	42
2.5	Teori Kepimpinan Instruksional .....	44
2.6	Kualiti Kehidupan Kerja .....	45
2.6.1	Konsep dan Definisi Kualiti Kehidupan Kerja .....	46
2.6.2	Konsep dan Definisi Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	49
2.6.3	Dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	51
	2.6.3(a) Keperluan Keselamatan.....	51
	2.6.3(b) Keperluan Sosial .....	53
	2.6.3(c) Keperluan Penghormatan Kendiri.....	56
	2.6.3(d) Keperluan Perkembangan Kendiri .....	60
2.6.4	Teori Kualiti Kehidupan Kerja.....	62
	2.6.4(a) Teori Keperluan Maslow .....	62

2.6.4(b)	Teori Dua-Faktor Herzberg .....	66
2.7	Sikap Optimistik Akademik Guru .....	71
2.7.1	Konsep dan Definisi Sikap Optimistik Akademik Guru .....	73
2.7.2	Kepentingan Sikap Optimistik Akademik Guru .....	74
2.7.3	Dimensi Sikap Optimistik Akademik Guru.....	76
2.7.3(a)	Penekanan Akademik .....	78
2.7.3(b)	Efikasi Guru .....	78
2.7.3(c)	Kepercayaan Terhadap Ibu Bapa dan Murid .....	78
2.7.4	Teori Sikap Optimistik Akademik Guru.....	79
2.7.4(a)	Teori Kognitif Sosial .....	79
2.8	Tanggapan Sokongan Organisasi.....	81
2.8.1	Konsep dan Definisi Tanggapan Sokongan Organisasi .....	82
2.8.2	Kepentingan Tanggapan Sokongan Organisasi .....	83
2.8.3	Teori Sokongan Organisasi.....	84
2.8.4	Tanggapan Sokongan Organisasi Sebagai Pengantara .....	86
2.9	Hubungan Antara Variabel.....	87
2.9.1	Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru.....	87
2.9.2	Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional dengan Sikap Optimistik Akademik Guru.....	89
2.9.3	Hubungan Antara Kepimpinan Instruksional dengan Sokongan Organisasi .....	90
2.9.4	Hubungan Antara Tanggapan Sokongan Organisasi dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	91
2.9.5	Hubungan Antara Tanggapan Sokongan Organisasi dengan Sikap Optimistik Akademik Guru.....	92
2.9.6	Kesan Pengantara Tanggapan Sokongan Organisasi .....	93
2.10	Teori Pertukaran Pemimpin Pengikut ( <i>LMX</i> ).....	94
2.11	Kerangka Teori Kajian.....	96

2.12	Kerangka Konseptual Kajian.....	99
2.13	Rumusan.....	103
<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN.....</b>	<b>104</b>
3.1	Pendahuluan.....	104
3.2	Reka Bentuk Kajian .....	104
3.3	Variabel Kajian .....	105
3.3.1	Variabel Bebas .....	105
3.3.2	Variabel Bersandar .....	105
3.3.3	Variabel Pengantara.....	106
3.4	Rasional Pemilihan Pendekatan Reka Bentuk Campuran.....	107
3.5	Populasi Kajian.....	108
3.6	Persampelan Kajian.....	114
3.6.1	Sampel Kajian bagi Kaedah Kuantitatif .....	114
3.6.1(a)	Rangka Persampelan .....	116
3.6.1(b)	Saiz Sampel Guru.....	118
3.6.1(c)	Kaedah Persampelan .....	120
3.6.1(d)	Proses Persampelan .....	121
3.6.2	Sampel Kajian bagi Kaedah Kualitatif .....	121
3.7	Instrumen Kajian.....	123
3.7.1	Instrumen Kuantitatif (Soal Selidik) .....	123
3.7.2	Instrumen Kualitatif (Temu Bual Separa Berstruktur).....	130
3.8	Kesahan Kandungan Instrumen .....	131
3.8.1	Praujian Kuantitatif .....	131
3.8.2	Kesahan Kandungan Kuantitatif .....	132
3.8.3	Kesahan Kandungan Kualitatif .....	134
3.9	Kajian Rintis.....	134

3.9.1	Kebolehpercayaan Instrumen.....	135
3.9.2	Kebolehpercayaan Kajian Kualitatif .....	138
3.9.3	Proses Triangulasi Data Temu Bual antara Guru Besar dan Guru.....	139
3.10	Prosedur Pengumpulan Data .....	140
3.10.1	Prosedur Pengumpulan Data Kuantitatif .....	140
3.10.2	Prosedur Pengumpulan Data Temu Bual Separa Berstruktur .....	142
3.11	Prosedur Analisis Data.....	142
3.11.1	Analisis Data Kuantitatif .....	143
3.11.2	Analisis Data Kualitatif .....	146
3.12	Rumusan.....	147
<b>BAB 4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN .....</b>	<b>148</b>
4.1	Pendahuluan.....	148
4.2	Penyaringan Data.....	148
4.3	Ujian Andaian.....	153
4.3.1	Kenormalan Taburan Data.....	153
4.3.2	Kenormalan Ralat.....	155
4.3.3	Kelinearan .....	156
4.3.4	Ujian Homoscedasticity.....	160
4.4	<i>Common Method Bias</i> .....	161
4.5	Analisis Data Kajian .....	162
4.5.1	Kadar Maklum Balas .....	162
4.5.2	Latar Belakang Responden .....	163
4.5.3	Analisis Deskriptif.....	165
4.6	Analisis Dapatan .....	169
4.7	Model Pengukuran Reflektif .....	170
4.7.1	Kebolehpercayaan dan Kesahan Konstruk .....	170



4.7.2	Kesahan Membeza .....	175
4.8	Model Pengukuran Formatif.....	176
4.8.1	Kesahan Konvergen.....	176
4.8.2	Analisis Kolinear .....	179
4.8.3	Berat Indikator .....	179
4.8.4	Rumusan Model Pengukuran .....	181
4.9	Analisis Model Berstruktur .....	182
4.9.1	Kolinear Berbilang .....	183
4.9.2	Kuasa Penjelasan Model (Nilai $R^2$ ) .....	184
4.9.3	Kesan Saiz $f^2$ .....	185
4.9.4	Ketepatan Peramalan Model $Q^2$ .....	186
4.9.5	Kuasa Peramalan Model .....	187
4.9.6	Ujian Signifikan .....	189
4.9.6(a)	Pengujian Kesignifikan Hubungan Langsung .....	191
4.9.6(b)	Pengujian Hipotesis .....	193
4.9.6(c)	Hubungan Tidak Langsung (Kesan Pengantara) .....	195
4.9.7	Analisis Matriks Kepentingan-Prestasi .....	198
4.9.7(a)	Analisis Matriks Kepentingan-Prestasi Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	198
4.9.7(b)	Analisis Matriks Kepentingan-Prestasi Optimistik Akademik Guru .....	199
4.9.8	Ringkasan Dapatan Kuantitatif .....	201
4.10	Dapatan Kajian Kualitatif.....	202
4.10.1	Profil Peserta Kajian Kualitatif .....	203
4.11	Pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil).....	204
4.11.1	Persekitaran Sekolah Bersih dan Selamat.....	204

4.11.1(a)	Rumusan Persekitaran Sekolah Bersih dan Selamat .....	207
4.11.2	Kompetensi Interpersonal Guru Besar .....	208
4.11.2(a)	Rumusan Kompetensi Interpersonal Guru Besar .....	217
4.11.3	Pengajaran dan Pemudahcaraan (PdPc).....	218
4.11.3(a)	Rumusan Pengajaran dan Pemudahcaraan .....	222
4.11.4	Sokongan Sosial .....	223
4.11.4(a)	Rumusan Sokongan Sosial .....	227
4.11.5	Pembangunan Profesional Keguruan .....	227
4.11.5(a)	Rumusan Pembangunan Profesional Keguruan .....	231
4.12	Rumusan Dapatan Kualitatif .....	232
4.13	Rumusan.....	237
<b>BAB 5</b>	<b>PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN .....</b>	<b>240</b>
5.1	Pendahuluan.....	240
5.2	Rumusan Dapatan Kajian.....	240
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian .....	241
5.3.1	Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh terhadap kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	241
5.3.2	Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh terhadap sikap optimistik adademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	242
5.3.3	Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh terhadap tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	244
5.3.4	Tanggapan sokongan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	245
5.3.5	Tanggapan sokongan organisasi mempunyai pengaruh terhadap sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	247

5.3.6	Tanggapan sokongan organisasi berperanan sebagai pengantara separa pelengkap terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dan kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil).....	248
5.3.7	Tanggapan sokongan organisasi berperanan sebagai pengantara separa pelengkap terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	250
5.3.8	Pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) .....	251
5.4	Implikasi Kajian.....	263
5.4.1	Implikasi Kepada Teori .....	263
5.4.2	Implikasi Kepada Praktikal.....	267
5.5	Cadangan Kajian Lanjutan .....	270
5.6	Kesimpulan.....	272
	<b>RUJUKAN .....</b>	<b>273</b>

## **LAMPIRAN**

## **SENARAI PENERBITAN**

## SENARAI JADUAL

	<b>Halaman</b>
Jadual 2.1	Model Kepimpinan Instruksional Hallinger dan Murphy (1985) .....40
Jadual 2.2	Model Kepimpinan Instruksional Murphy (1990) .....42
Jadual 2.3	Model Kepimpinan Instruksional Weber (1996) .....43
Jadual 2.4	Perkembangan Definisi dari Tahun 1960an Hingga 1980an.....48
Jadual 2.5	Dimensi Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....51
Jadual 2.6	Pengkonsepsian Teori Keperluan Maslow dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....65
Jadual 2.7	Pengkonsepsian Teori Dua-Faktor Herzberg dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....70
Jadual 3.1	Taburan Sekolah Negeri Kedah, Pulau Pinang dan Perak .....109
Jadual 3.2	Taburan SJKT Negeri Kedah Mengikut Daerah .....110
Jadual 3.3	Taburan SJKT Negeri Pulau Pinang Mengikut Daerah.....110
Jadual 3.4	Taburan SJKT Negeri Perak Mengikut Daerah .....111
Jadual 3.5	Taburan SJKT Mengikut Lokasi .....112
Jadual 3.6	Taburan SJKT Negeri Kedah, Pulau Pinang dan Perak .....113
Jadual 3.7	Rangka Persampelan Kajian SJKT.....117
Jadual 3.8	Bilangan Sampel Minimum SJKT Negeri Kedah, Pulau Pinang dan Perak .....119
Jadual 3.9	Taburan Item Kepimpinan Instruksional Mengikut Dimensi.....125
Jadual 3.10	Senarai Item Kepimpinan Instruksional .....125
Jadual 3.11	Taburan Item Kualiti Kehidupan Kerja Guru Mengikut Dimensi.....126
Jadual 3.12	Senarai Item Kualiti Kehidupan Kerja Guru.....126

Jadual 3.13	Taburan Item Sikap Optimistik Akademik Guru Mengikut Dimensi .....	128
Jadual 3.14	Senarai Item Sikap Optimistik Akademik Guru .....	128
Jadual 3.15	Taburan Item Tanggapan Sokongan Organisasi .....	129
Jadual 3.16	Senarai Item Tanggapan Sokongan Organisasi.....	129
Jadual 3.17	Taburan Item bagi Soalan Temu bual.....	130
Jadual 3.18	Taburan Item bagi Keseluruhan Soal Selidik .....	131
Jadual 3.19	Keputusan Penilaian Pakar terhadap Kesahan Kandungan Soal Selidik.....	133
Jadual 3.20	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Dimensi Instrumen Kepimpinan Instruksional.....	136
Jadual 3.21	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Dimensi Instrumen Kualiti Kehidupan Kerja Guru.....	136
Jadual 3.22	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Dimensi Instrumen Sikap Optimistik Akademik Guru.....	137
Jadual 3.23	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> Instrumen Tanggapan Sokongan Organisasi .....	137
Jadual 3.24	Intepretasi Skor Min .....	144
Jadual 3.25	Kaedah Analisis Data Kuantitatif.....	146
Jadual 3.26	Kaedah Analisis Data Kualitatif.....	147
Jadual 4.1	Kekerapan Kes Terpencil Univariat .....	151
Jadual 4.2	Kekerapan Kes Terpencil Multivariat .....	152
Jadual 4.3	Keputusan Taburan Data .....	154
Jadual 4.4	Keputusan Ujian Kekolinearan Penuh.....	161
Jadual 4.5	Maklumat Soal Selidik .....	162
Jadual 4.6	Latar Belakang Responden .....	164
Jadual 4.7	Intepretasi Skor Min .....	166
Jadual 4.8	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif Kepimpinan Instruksional.....	167

Jadual 4.9	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif Kualiti Kehidupan Kerja Guru.....	168
Jadual 4.10	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif Sikap Optimistik Akademik Guru.....	168
Jadual 4.11	Keputusan Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Sokongan Organisasi .....	169
Jadual 4.12	Keputusan Kebolehpercayaan Dalaman dan Kesahan Menumpu Konstruk.....	173
Jadual 4.13	Keputusan Nisbah Heterotrait-Monotrait (HTMT) .....	175
Jadual 4.14	Keputusan Model Pengukuran Konstruk Formatif .....	180
Jadual 4.15	Rumusan Model Pengukuran Reflektif dan Formatif .....	181
Jadual 4.16	Keputusan Ujian Kekolinearan .....	184
Jadual 4.17	Keputusan Kuasa Penjelasan Model ( $R^2$ ) dan Saiz Kesan ( $f^2$ ) .....	186
Jadual 4.18	Keputusan PLSpredict .....	188
Jadual 4.19	Keputusan Ujian Hubungan Langsung .....	193
Jadual 4.20	Keputusan Ujian Hubungan Tidak Langsung .....	196
Jadual 4.21	Jenis Kesan Pengantara.....	197
Jadual 4.22	Keputusan IPMA Kualiti Kehidupan Kerja .....	198
Jadual 4.23	Keputusan IPMA Sikap Optimistik Akademik Guru .....	200
Jadual 4.24	Rumusan Dapatan Pengujian Hipotesis.....	202
Jadual 4.25	Profil Peserta Kajian Kualitatif .....	203
Jadual 4.26	Rumusan Persekitaran Sekolah Bersih dan Selamat .....	208
Jadual 4.27	Rumusan Kompetensi Interpersonal Guru Besar .....	218
Jadual 4.28	Rumusan Pengajaran dan Pemudahcaraan.....	223
Jadual 4.29	Rumusan Sokongan Sosial.....	227
Jadual 4.30	Rumusan Pembangunan Profesional Keguruan .....	232
Jadual 4.31	Rumusan Matriks Dapatan Kualitatif .....	236

## SENARAI RAJAH

	<b>Halaman</b>
Rajah 2.1	Teori keperluan Maslow .....63
Rajah 2.2	Teori Dua-Faktor Herzberg.....67
Rajah 2.3	Konsepsi Teori Keperluan Maslow dan Teori Dua-Faktor Herzberg kepada Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....71
Rajah 2.4	Hubungan Triadik Antara Dimensi Sikap Optimistik Akademik Guru .....77
Rajah 2.5	Hubungan Antara Komponen-Komponen Optimistik Akademik Guru .....81
Rajah 2.6	Kerangka Konseptual Kajian .....103
Rajah 3.1	Kaedah Penerangan Berurutan .....108
Rajah 3.2	Proses Persampelan Rawak Berstrata.....115
Rajah 3.3	Pemeringkatan Pemilihan Sampel Kajian Kualitatif .....122
Rajah 3.4	Prosedur Pengumpulan Data Kuantitatif .....141
Rajah 4.1	Kenormalan Ralat .....156
Rajah 4.2	Hubungan Linear Antara Kepimpinan Instruksional dengan Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....157
Rajah 4.3	Hubungan Linear Antara Kepimpinan Instruksional dengan Sikap Optimistik Akademik Guru .....158
Rajah 4.4	Hubungan Linear Antara Kepimpinan Instruksional dengan Tanggapan Sokongan Organisasi .....159
Rajah 4.5	Ujian Homoscedasticity .....160
Rajah 4.6	Model Pengukuran.....172
Rajah 4.7	Analisis Redundancy Kepimpinan Instruksional .....177
Rajah 4.8	Analisis Redundancy Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....177
Rajah 4.9	Analisis Redundancy Sikap Optimistik Akademik Guru .....178

Rajah 4.10	Model Berstruktur .....	182
Rajah 4.11	Model Berstruktur dengan Nilai $R^2$ dan $f^2$ .....	185
Rajah 4.12	Model Berstruktur dengan Nilai $\beta$ dan Nilai-t Empirical.....	192
Rajah 4.13	Grafik IPMA Kualiti Kehidupan Kerja Guru .....	199
Rajah 4.14	Grafik IPMA Sikap Optimistik Akademik Guru .....	200



## SENARAI SINGKATAN

APC	Anugerah Perkhidmatan Cemerlang
AVE	Average of Variance Extratcted
BBM	Bahan Bantu Mengajar
CCTV	Televisyen Litar Tertutup
CMB	Common Method Bias
G1Kdh	Guru Satu Kedah
G1PP	Guru Satu Pulau Pinang
G1Pr	Guru Satu Perak
GB	Guru Besar
HA	Had Atas
HB	Had Bawah
HTMT	Hetereotrait-Monotrait
ICT	<i>Information and Communications Technology</i>
IL	Kepimpinan Instruksional
ILI	Membangun Iklim Sekolah yang Positif
ILM	Mendefinisi Misi Sekolah
ILP	Mengurus Program Instruksional
IPMA	Importance-Performance Map Analysis
KK	Kualiti Kehidupan Kerja Guru
KKH	Keperluan Penghormatan Kendiri
KKK	Keperluan Keselamatan
KKP	Keperluan Perkembangan Kendiri
KKS	Keperluan Sosial

KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
LDP	Latihan Dalam Perkhidmatan
LM	<i>Linear Model</i>
LM-RMSE	<i>Linear Model-Root Mean Square Error</i>
OA	Sikap Optimistik Akademik Guru
OAA	Penekanan Akademik
OAE	Efikasi Guru
OAI	Kepercayaan Guru Terhadap Ibu Bapa dan Murid
PdPc	Pengajaran dan Pemudahcaraan
PIBG	Persatuan Ibu Bapa dan Guru
PIMRS	<i>Principal Instructional Management Rating Scale</i>
PLC	<i>Professional Learning Community</i>
PLS	<i>Partial Lease Square</i>
PLS-SEM	<i>Partial Lease Square-Structurel Equation Model</i>
POS	Tanggapan Sokongan Organisasi
RMSE	<i>Root Mean Square Error</i>
SD	<i>Standard Deviation</i>
SJKT	Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)
SPSS	<i>Statistical Packages for the Social Sciences</i>
VIF	<i>Variance Inflation Factors</i>

## SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Pengesahan Status Pelajar
LAMPIRAN B	Pengesahan Terjemahan Instrumen Kajian
LAMPIRAN C	Pelantikan Pakar Pengesahan Set Soal Selidik
LAMPIRAN D	Borang Kesahan Kandungan Instrumen Kuantitatif
LAMPIRAN E	Instrumen Kuantitatif
LAMPIRAN F	Borang Kesahan Kandungan Instrumen Kualitatif
LAMPIRAN G	Protokol Temu bual
LAMPIRAN H	Surat Kelulusan Etika USM/JEPeM/20110541
LAMPIRAN I	Kebenaran Menjalankan Kajian Soal Selidik
LAMPIRAN J	Surat Kelulusan Bahagian EPRD
LAMPIRAN K	Surat Kelulusan Jabatan Pendidikan Negeri
LAMPIRAN L	Surat Completion of Research Proposal
LAMPIRAN M	Jadual <i>Chi</i> Kuasa
LAMPIRAN N	<i>Output Web Power</i> (Taburan Data Kajian)
LAMPIRAN O	Model Pengukuran
LAMPIRAN P	Model Berstruktur

**PENGARUH KEPIMPINAN INSTRUKSIONAL GURU BESAR TERHADAP  
KUALITI KEHIDUPAN KERJA DAN SIKAP OPTIMISTIK AKADEMIK  
GURU SEKOLAH JENIS KEBANGSAAN TAMIL**

**ABSTRAK**

Pemimpin instruksional sering dikaitkan dengan keberkesanan sekolah. Hal ini kerana, tingkah laku pemimpin instruksional mampu mempengaruhi persekitaran dan sikap kerja guru sesebuah sekolah. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil). Tanggapan sokongan organisasi turut diuji sebagai pengantara antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru. Kajian ini mengoptimumkan rekabentuk bercampur jenis penerangan berurutan. Data kajian dikumpul secara kaedah tinjauan dan temu bual separuh berstruktur. Seramai 440 orang guru telah dipilih secara rawak berstrata daripada 88 buah Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) yang mempunyai sekurang-kurangnya 10 orang guru berpengalaman melebihi setahun. Data kuantitatif dianalisis menggunakan perisian IBM SPSS versi 27 dan SmartPLS versi 3.9. Manakala, data kualitatif, dianalisis menggunakan analisis tematik secara manual. Dapatan kajian kuantitatif menunjukkan kepimpinan instruksional guru besar, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi adalah pada tahap yang tinggi. Kepimpinan instruksional guru besar Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi. Tanggapan sokongan organisasi

turut menerangkan pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru. Kajian ini menjelaskan bahawa tanggapan sokongan organisasi berperanan sebagai pengantaraan separah pelengkap antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru. Kajian kualitatif, sebuah sekolah dipilih dari Kedah, Pulau Pinang dan Perak serta dua orang guru mewakili setiap negeri untuk mengambil bahagian dalam temu bual separa berstruktur. Temu bual separa berstruktur dilaksanakan untuk meneliti pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi guru. Dapatan temu bual separa berstruktur menjana sebanyak lima tema menerusi analisis tematik iaitu, persekitaran sekolah bersih dan selamat, kompetensi interpersonal guru besar, pengajaran dan pemudahcaraan, sokongan sosial dan pembangunan profesional keguruan. Secara keseluruhan, kajian ini merumuskan bahawa kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi.

**INFLUENCE OF HEADMASTERS' INSTRUCTIONAL LEADERSHIP ON  
THE QUALITY OF TEACHERS' WORK LIFE AND THE ACADEMIC  
OPTIMISTIC ATTITUDE OF TAMIL NATIONAL TYPE SCHOOL  
TEACHERS**

**ABSTRACT**

Instructional leadership is often associated with school effectiveness. This is because the behavior of instructional leaders can influence the environment and work attitude of teachers in schools. This study aims to identify the influence of the head teacher's instructional leadership on the quality of teacher's work life and academic optimistic attitude of Tamil National Type School teachers. The perceived of organizational support was also tested as a mediator between the headteacher's instructional leadership and quality of teacher's work life and teacher's academic optimism. This study optimizes explanatory sequential mixed method design. The research data was collected through survey and semi-structured interviews. A total of 440 teachers were selected from 88 Tamil National Type Schools that consist of at least 10 teachers with more than a year of experience. Quantitative data was analyzed through IBM SPSS version 27 and SmartPLS version 3.9 software. Meanwhile, the qualitative data was analyzed by using the thematic method. The quantitative findings revealed that the head teacher's instructional leadership, quality of teacher's work life, teacher's academic optimism and perceived of organizational support were at a high level. This study shows that Tamil National Type School headmaster's instructional leadership has significant influence on quality of teachers' work life, teachers' academic optimism and perceived of organizational support. The perceived of organizational

support also revealed a significant influence on quality of teacher's work life and teacher's academic optimism. This study explained the perceived of organizational support acted as complementary partial mediation between the headteacher's instructional leadership and the quality of teacher's work life and teacher's academic optimism. In the qualitative study, a school was selected from Kedah, Penang, and Perak and two teachers representing each state to participate in semi-structured interviews. A semi-structured interview was conducted to examine the influence of the head teacher's instructional leadership on the quality of teacher's work life, teacher's academic optimism and perceived of teachers' organizational support. The findings from the semi-structured interviews generated five themes consist of thematic analysis, namely, a clean and safe school environment, interpersonal competence of head teachers, teaching and facilitation, social support, and professional development of teachers. Overall, this research concluded that the head teacher's instructional leadership has a significant influence on the quality of teacher's work life, teacher's academic optimism and the perceived of organizational support.

# **BAB 1**

## **Pengenalan**

### **1.1 Pendahuluan**

Pendidikan berkualiti berupaya mentransformasikan sesebuah negara ke tahap yang lebih baik. Oleh itu, pihak bertanggungjawab yang menentukan hala tuju pendidikan negara harus berwaspada terhadap kualiti pendidikan. Sehubungan itu, Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) menjalankan tinjauan secara besar-besaran lalu mendapati bahawa pemimpin sekolah, kualiti guru, kemenjadian murid serta penglibatan ibu bapa dalam aktiviti sekolah perlu diberi keutamaan untuk melonjak prestasi dan kualiti pendidikan negara (Kementerian Pendidikan Malaysia, 2013).

Kajian KPM mendapati bahawa pemimpin pendidikan merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan kualiti sekolah. Dapatan ini selaras dengan kajian Hallinger dan Wang (2015). Hal ini kerana pemimpin pendidikan berupaya untuk mengasah kualiti guru, kemenjadian murid dan menjalin hubungan akrab dengan ibu bapa. Oleh itu, kepimpinan pendidikan khususnya kepimpinan instruksional sering diberi keutamaan oleh penggubal dasar pendidikan (Walker, 2015) termasuk di Malaysia (Bush et al., 2018). Justeru, kepimpinan instruksional dijadikan sebagai salah satu agenda utama dalam Pelan Transformasi Pendidikan Negara.

Tambahan lagi, kepimpinan instruksional diakui berkesan serta dapat memantapkan pengajaran dan pemudahcaraan (PdPc) guru sekolah (Cansoy et al., 2020). Kepimpinan instruksional turut disebut secara berulang dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025. Hal ini menunjukkan bahawa pemimpin instruksional memberi keutamaan terhadap aktiviti instruksional serta meningkatkan pencapaian murid sebanyak dua puluh peratus (Kementerian



Pendidikan Malaysia, 2013). Tuntasnya, pemimpin instruksional mampu bertindak sebagai ejen peningkatan prestasi sekolah (Day et al., 2016).

Selain kualiti PdPc dan prestasi sekolah, pemimpin intruksional mempunyai kuasa untuk memberi sokongan kepada warga sekolah. Sokongan guru besar di peringkat sekolah secara kebiasaanya disalurkan menerusi bimbingan dan motivasi terhadap isu-isu profesion keguruan (Sanchez et al., 2020). Sokongan yang diterima di sekolah (organisasi) menjadi wadah untuk memupuk hubungan antara pekerja (guru) dengan sekolah (Gokyer & Turkoglu, 2018) melalui kepercayaan bersama dan komitmen kerja (Zagenczyk, 2006).

Namun demikian, tanggapan atau persepsi seseorang pekerja (guru) terhadap sokongan organisasi (sekolah) turut bergantung pada pengalaman yang diterima dalam organisasi tersebut (Rozaini Rosli et al., 2015). Natijahnya, pandangan atau pendapat tentang sokongan organisasi (sekolah) mungkin berbeza antara seorang individu (guru) dengan yang lain (Kröll et al., 2018). Oleh itu, setiap organisasi perlu memberi perhatian terhadap tanggapan sokongan organisasi (Richardson, 2019). Dari perspektif sekolah pula, sokongan yang ditunjukkan oleh pemimpin sekolah (pemimpin instruksional) didapati membawa impak yang besar terhadap kesejahteraan guru (Richardson, 2019).

Hal ini kerana, pemimpin sekolah merupakan individu yang berpengaruh dan mampu memberi kata putus bagi pihak guru. Justeru, guru yang menerima sokongan pemimpin (Holzberger & Tiska, 2021) didapati menunjukkan prestasi cemerlang (Mayeng, 2011). Sebaliknya, guru yang tidak menerima sokongan pemimpin didapati keletihan emosi dan tingkah laku kerja yang tidak produktif (Abas et al., 2016). Oleh

itu, sokongan pemimpin di sesuatu organisasi (sekolah) amat mempengaruhi komitmen, kepuasan, dan kualiti kehidupan kerja (Rozaini Rosli et al., 2015).

Kualiti kehidupan kerja dipengaruhi oleh faktor persekitaran kerja, ganjaran, pengiktirafan dan kebajikan pekerja (Siti Intan Diyana Ishak et al., 2018). Memandangkan guru meluangkan masa yang agak panjang (Ramlee Ismail et al., 2021), serta terbeban dengan pelbagai tugas dan tanggungjawab (Siti Hajar Zakariah, 2013), persekitaran sekolah amat penting dan mempengaruhi kehidupan harian (Evonne & Han, 2017) seseorang guru. Sehubungan itu, persekitaran kerja di sekolah perlu kondusif supaya guru dapat bekerja dengan lebih selesa dan selamat (Kanten, 2014; Hallinger & Hosseingholizadeh, 2019).

Persekitaran yang kondusif membantu guru membina kehidupan yang berkualiti (Mosadeghrad, 2013; Arif & Ilyas, 2013). Oleh itu, kualiti kehidupan kerja guru amat bergantung pada persekitaran sekolah (Algan & Ummanel, 2019). Sebarang perubahan dalam persekitaran kerja guru seperti kurang sokongan pemimpin sekolah, beban kerja (Dhamija et al., 2019) dan ganjaran yang tidak setimpal mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru (Normala Daud, 2010) dan sikap optimistik akademik guru (Perelli, 2018).

Sikap optimistik akademik guru pula dikaitkan dengan kepercayaan guru terhadap kebolehan diri (efikasi guru) untuk mempengaruhi prestasi akademik murid melalui penekanan akademik, kepercayaan terhadap ibu bapa dan murid serta efikasi guru (Srivastava & Shree, 2019). Oleh itu, sikap optimistik akademik guru sering dilihat sebagai aset yang mampu meningkatkan pencapaian murid (Feng & Chen, 2019). Guru yang beroptimistik akademik dilihat dapat meningkatkan prestasi

pendidikan walaupun murid terdiri daripada keluarga yang berlatar belakang atau status sosioekonomi yang rendah.

## **1.2 Latar Belakang Kajian**

Penubuhan sekolah Tamil di Tanah Melayu adalah untuk memujuk etnik Tamil supaya terus menetap lalu melibatkan diri dalam sektor perladangan. Sekolah Tamil beroperasi secara *Thinnai palli* di rumah-rumah pendeta kuil ladang. Bahan-bahan yang digunakan untuk mengajar seperti, buku, alat tulis dan sukatan mata pelajaran dibawa dari Tamil Nadu, India. Pendidikan Tamil secara formal dimulakan di Tanah Melayu sejak penubuhan Sekolah *Penang Free* pada tahun 1816.

Pada tahun 1956, sekolah Tamil yang berstatus sekolah vernakular telah diberi status Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) (SJKT) melalui Laporan Razak. Murid SJKT dibenarkan untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat sekolah menengah. Tambahan lagi, beberapa SJKT turut diterima sebagai sekolah bantuan penuh kerajaan. Manakala, bakinya terus beroperasi sebagai sekolah bantuan modal. Sehingga ke hari ini kebanyakan SJKT masih beroperasi sebagai sekolah bantuan modal di seluruh Malaysia terutamanya di kawasan pekan dan ladang getah / kelapa sawit (luar bandar).

Selepas kemerdekaan, SJKT telah melalui transformasi pendidikan secara menyeluruh seiring dengan perkembangan dasar pendidikan negara. Hal ini menyebabkan kajian-kajian yang berlatarbelakangkan SJKT berfokus terhadap prestasi murid, kadar literasi, penggunaan bahasa kebangsaan, taraf sosioekonomi dan penglibatan masyarakat India dalam pendidikan SJKT. Seterusnya, dalam tahun 2000-an, kajian-kajian di SJKT mula dijalankan seiring dengan dasar pendidikan negara yang memberi keutamaan terhadap kemenjadian murid dan kualiti guru (PPPM 2013-2025).

Kualiti guru dikaitkan dengan kualiti kehidupan kerja (Perryman & Calvert, 2019). Hal ini dikatakan demikian kerana guru yang menikmati kualiti kehidupan kerja yang tinggi mampu menunjukkan prestasi kerja (Siti Intan Diyana Ishak et al., 2018) dan motivasi diri yang tinggi (Singh & Chaudhary, 2019). Kualiti kehidupan kerja ialah perasaan dan persepsi terhadap pencapaian pelbagai keperluan guru pada peringkat sekolah (Tan et al., 2020).

Sorotan kajian menunjukkan bahawa guru SJKT berhadapan dengan pelbagai cabaran yang memberi impak kepada kualiti kehidupan kerja guru. Cabaran-cabaran ini termasuk kekurangan prasarana asas sekolah (Husaina Banu Kenayathulla et al., 2015), perhubungan sosial yang kurang akrab (Shanti Ramalingam et al., 2019), dan peluang peningkatkan ilmu pedagogi yang agak terhad (Kalaiselvi Shanmugam & Balamuralithara Balakrishnan, 2019).

Selain itu, kualiti kehidupan kerja guru turut dipengaruhi faktor persekitaran kerja, ganjaran, pengiktirafan dan kebajikan pekerja (Siti Intan Diyana Ishak et al., 2018). Memandangkan guru meluangkan masa yang panjang (Rozaini Rosli et al., 2015) serta dipertanggungjawabkan dengan pelbagai tugas (Siti Hajar Zakariah, 2013), persekitaran sekolah yang kondusif amat penting kerana ia mampu mempengaruhi kehidupan harian (Evonne & Han, 2017) seseorang guru. Oleh itu, sekolah perlu berfungsi sebagai persekitaran kerja yang kondusif supaya guru dapat bekerja dengan selesa dan selamat (Kanten, 2014). Persekitaran yang kondusif membantu guru membina kehidupan yang berkualiti (Mosadeghrad, 2013).

Oleh itu, kualiti kehidupan kerja guru bergantung pada persekitaran sekolah (Algan & Ummanel, 2019). Justeru, sebarang perubahan dalam persekitaran kerja guru seperti kurang sokongan pemimpin sekolah, beban kerja yang berlebihan dan ganjaran

yang tidak setimpal mampu mempengaruhi kualiti kehidupan kerja seseorang guru (Normala Daud, 2010). Kualiti kehidupan kerja guru yang rendah membawa kesan negatif terhadap kerjaya keguruan. Oleh itu, kualiti kehidupan kerja guru perlu diberi perhatian di peringkat SJKT.

Dari segi sikap optimistik akademik guru pula, guru didapati berupaya untuk mengajar secara efektif, murid dapat belajar dengan bersungguh-sungguh serta ibu bapa menyokong guru dalam aktiviti PdPc (Beard & Hoy, 2010). Sikap optimistik akademik guru dapat ditingkatkan melalui efikasi guru, penekanan akademik secara berterusan serta menerima kepercayaan ibu bapa dan pelajar (Srivastava & Shree, 2019). Oleh itu, guru beroptimistik akademik sentiasa dilihat sebagai aset yang mampu meningkatkan pencapaian pelajar (Feng & Chen, 2019) tanpa dibelenggu latar belakang dan status sosioekonomi keluarga.

Oleh itu, guru SJKT didapati memerlukan latihan, panduan dan tunjuk ajar untuk merancang aktiviti kokurikulum di peringkat sekolah (Shiamila Chupramaniam & Jamal @ Nordin Yunus, 2021), kursus bagi meningkatkan ilmu pedagogi terkini (Shiamila Chupramaniam & Jamal @ Nordin Yunus, 2021) dan kerjasama ibu bapa (Shanti Ramalingam et al., 2019). Dalam pada itu, Leong et al. (2018) menyatakan bahawa kualiti dan kapasiti seseorang guru lebih menyerlah dengan kewujudan sokongan instruksional (Holzberger & Tiska, 2021) daripada guru besar.

Ini menunjukkan bahawa pemimpin instruksional mampu mengembangkan pembelajaran dan pemudahcaraan (PdPc) secara berkualiti. Amalan ini membuka ruang untuk melahirkan guru yang kompeten kerana pemimpin sekolah sedia untuk berkongsi kepakaran instruksional bagi meningkatkan kompetensi pedagogi guru (Mohamed Faizul Mat Som et al., 2019). Tambahan lagi, pemimpin instruksional yang

berkeupayaan untuk memantau kualiti guru dengan memperhalusi gerak-geri dan kerja guru dari semasa ke semasa untuk mencapai sasaran prestasi sekolah (Fadhlah Afif Talib et al., 2019).

Oleh itu, guru perlu menerima sokongan organisasi (sekolah) yang utuh untuk menjalankan tugas dengan cemerlang. Sokongan organisasi yang berbentuk menghargai sumbangan, mengiktiraf kebolehan guru dan peluang peningkatan profesional keguruan mampu memantapkan kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru (Bostanci & Bulbul, 2019). Kajian-kajian lepas turut mengaitkan sokongan organisasi dengan pemimpin sekolah (Qi et al., 2019). Oleh itu, guru besar (pemimpin instruksional) merupakan individu penting terhadap kejayaan sekolah dan kerjaya seseorang guru.

### **1.3 Pernyataan Masalah**

Kerjaya guru memerlukan dedikasi, minat dan kesabaran yang tinggi. Kita sedia maklum bahawa guru tidak mengira masa dan sentiasa mengambil inisiatif tambahan untuk mendidik murid supaya menjadi insan yang cemerlang. Hal ini menyebabkan guru di Malaysia meluangkan secara purata selama 15 jam sehari di sekolah (Ramlee Ismail et al., 2021). Oleh itu, persekitaran sekolah yang kondusif dan selesa penting untuk guru bagi melakukan aktiviti-aktiviti yang berfaedah kepada murid. Persekitaran kerja yang kondusif mampu menentukan kualiti kehidupan kerja guru (Mohd Izwan Mat Nazali et al., 2021). Dalam pada itu, kerajaan Malaysia meningkatkan peruntukan bagi menaik taraf infrastruktur sekolah dari tahun ke tahun (PPPM 2013-2025). Sungguhpun demikian, masih banyak bangunan SJKT terdiri daripada binaan sebelum merdeka (Medina et al., 2018). Bangunan dengan

infrastruktur yang kurang lengkap mampu mempengaruhi suasana persekitaran kerja guru SJKT.

Selain persekitaran kerja yang berorientasikan fizikal, keperluan sosial antara warga sekolah turut menonjol sebagai aspek penting untuk melaksanakan tugas keguruan secara efektif. Keperluan sosial yang baik meningkatkan kepercayaan dan kolaborasi antara guru (Park & Ham, 2016; Hayes, 2019), ibu bapa serta pihak pengurusan. Kepercayaan dan kolaborasi antara warga sekolah melicinkan urusan harian di sekolah. Sehubungan itu, persekitaran kerja yang mampu memenuhi keperluan sosial didapati meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru (Tan et al., 2020). Namun demikian, kajian Shanti Ramalingam et al. (2019) mendapati bahawa keperluan sosial dalam kalangan warga SJKT masih tidak memuaskan. Oleh itu, inisiatif yang sewajarnya perlu diambil oleh pihak bertanggungjawab bagi memenuhi keperluan sosial guru SJKT. Hal ini penting kerana keperluan sosial yang kurang mantap membawa impak negatif kepada warga sekolah.

Seterusnya, persekitaran kerja yang berteraskan budaya hormat mampu menyumbang kepada suasana kerja yang positif. Lebih-lebih lagi, guru yang berkhidmat di sekolah yang menitikberatkan amalan hormat antara rakan sekerja didapati menunjukkan prestasi kerja baik (Koochbanani et al., 2019). Oleh itu, Chong et al. (2019) menekankan bahawa keperluan penghormatan perlu diberi perhatian di SJKT. Keperluan penghormatan guru boleh ditingkatkan dengan memberi ruang untuk meluahkan perasaan dan pendapat di peringkat sekolah. Langkah ini membuatkan guru SJKT berasa diri mereka dihargai. Guru yang menerima penghargaan secara terbuka didapati menunjukkan komitmen afektif dan mengamalkan pedagogi terkini semasa PdPc.

Oleh itu, Shiamala Chupramaniam & Jamal @ Nordin Yunus (2021) mencadangkan agar peluang untuk berkursus, bengkel dan seminar perlu ditingkatkan kepada guru SJKT. Namun demikian, kursus, bengkel dan seminar kerap diadakan agak jauh dari lokasi SJKT (Kalaiselvi Shanmugam & Balamuralithara Balakrishnan, 2019). Pada waktu yang sama, sokongan teknikal yang agak rendah (Kalaiselvi Shanmugam & Balamuralithara Balakrishnan, 2018) dan kelengkapan PdPc yang sederhana lengkap (Kalaiselvi Shanmugam & Balamuralithara Balakrishnan, 2019) di peringkat sekolah turut menjadi cabaran lalu meningkatkan tekanan kerja dalam kalangan guru SJKT (Rathika S. Velaytham & Surat, 2019).

Dalam pada itu, guru SJKT didapati kurang terlibat dalam aktiviti bersama ibu bapa (Shanti Ramalingam et al., 2019). Keadaan ini mengekang kerjasama antara guru dan ibu bapa sekaligus menyekat peluang saling mengenal antara warga SJKT. Oleh itu, pihak sekolah harus memberi tumpuan terhadap langkah-langkah yang dapat memupuk kerjasama antara guru dengan ibu bapa seperti yang disarankan oleh kerajaan Malaysia. Dengan ini, kemajuan sekolah menjadi tanggungjawab bersama. Hal ini kerana prestasi SJKT didapati masih rendah berbanding SK dan SJKC (PPPM, 2013-2025). Lantaran itu, dalam konteks SJKT kerjasama ibu bapa amat diperlukan bagi meningkatkan prestasi pendidikan secara menyeluruh.

Hal ini mungkin kerana, murid SJKT kurang menguasai beberapa mata pelajaran utama (Sivaneswary Sivaratanam, 2019). Situasi sebegini seolah-olah mencabar sikap efikasi guru SJKT. Tambahan lagi, sorotan kajian lepas turut menyatakan bahawa guru berefikasi mengambil inisiatif untuk meningkatkan prestasi PdPc tanpa dipaksa oleh pihak tertentu. Namun demikian, belum ada sebarang kajian yang menunjukkan hubungan antara prestasi sekolah dengan efikasi guru di SJKT. Oleh itu, penelitian terhadap hubungan antara efikasi guru dengan prestasi sekolah



adalah penting dan perlu diberi perhatian kerana dapatan ini mampu memberi gambaran terperinci tentang efikasi guru di SJKT. Hal ini dikatakan demikian kerana penglibatan ibu bapa dalam aktiviti sekolah, penekanan akademik dan efikasi guru membentuk sikap optimistik akademik guru.

Selain itu, tanggapan sokongan organisasi didapati mempengaruhi sikap optimistik akademik (Sivasangar Subramaniom, 2019) menerusi prestasi kerja (Kalaimani Ramakrishnan & Aida Hanim Abd Hamid, 2020), dan komitmen terhadap PdPc (Halimah Harun, 2006). Tanggapan positif terhadap sokongan organisasi menyebabkan guru yakin bahawa organisasi (sekolah) menjaga kepentingan guru dengan menyediakan peralatan dan merancang aktiviti-aktiviti PdPc bagi mengukuh penekanan akademik. Seterusnya, tanggapan sokongan organisasi turut meningkatkan keyakinan guru berinteraksi dengan ibu bapa untuk mengemas kini prestasi murid sekolah sekaligus mengajak untuk melibatkan diri dalam aktiviti sekolah. Keadaan ini meningkatkan efikasi guru untuk meneruskan aktiviti-aktiviti PdPc tanpa banyak bergantung kepada pihak sekolah.

Tanggapan sokongan organisasi turut mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru (Sanchez et al., 2020) menerusi kepuasan kerja (Nigama et al., 2018) dan kepuasan hidup (Mohamad Irwan Ahmad et al., 2014). Kualiti kehidupan kerja guru merupakan persepsi dan perasaan terhadap pencapaian pelbagai keperluan guru pada peringkat sekolah (Tan et al., 2020). Justeru, persepsi dan perasaan terhadap pencapaian keperluan perlu diberi penekanan oleh pihak pengurusan. Langkah-langkah sebegini mampu memartabatkan budaya hormat dan tanggapan positif terhadap sokongan organisasi.

Sebaliknya, sebarang kelalaian pihak pengurusan untuk memantapkan sokongan organisasi didapati meningkatkan ketidakpuasan, tekanan kerja (Ganing et al., 2020), kadar pemindahan kerja (Kurtessis et al., 2017) dan merenggangkan hubungan antara pihak pengurusan dengan guru sekolah (Tang & Tengku Ahmad Badrul Raja Hussin, 2015). Oleh itu, pihak pengurusan sekolah harus menunjukkan sokongan terhadap guru secara berterusan. Hal ini kerana tanggapan sokongan organisasi (sekolah) didapati mampu mempengaruhi sikap optimistik akademik dan kualiti kehidupan kerja guru.

Justeru itu, pihak pengurusan sekolah khususnya pemimpin instruksional diberi penekanan dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia. Pemimpin instruksional mampu membina hubungan dengan warga sekolah (Hammad & Bush, 2021), membangun iklim sekolah secara positif, mengasah kualiti guru (Cansoy et al., 2020), memberi sokongan padu (Berkovich & Eyal, 2019) dengan membina persekitaran kerja yang selesa dan selamat (Leithwood et al., 2020) perlu diberi perhatian. Oleh itu, keempat-empat aspek iaitu, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru, tanggapan sokongan organisasi dan kepimpinan instruksional guru besar perlu diberi penekanan yang sewajarnya di SJKT.

Walaupun kajian-kajian lalu telah mengenal pasti bahawa keperluan keselamatan, sosial, penghormatan, perkembangan serta penekanan akademik, penglibatan ibu bapa dan efikasi guru mampu meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru, namun, peranan variabel-variabel (kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru) dalam konteks SJKT masih belum dijelaskan dengan kukuh. Oleh itu, satu kajian yang lengkap dan sistematik harus dijalankan untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja dan sikap optimistik akademik guru di SJKT.

#### **1.4 Objektif Kajian**

Kajian ini berhasrat untuk mengkaji pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil). Secara khususnya objektif kajian adalah untuk:

1. mengenal pasti tahap kepimpinan instruksional guru besar, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil);
2. menilai pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil);
3. menilai pengaruh tanggapan sokongan organisasi terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil);
4. meramal pengaruh tanggapan sokongan organisasi sebagai pengantara terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil);
5. meramal pengaruh tanggapan sokongan organisasi sebagai pengantara terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil); dan
6. meneliti amalan kepimpinan instruksional guru besar yang mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi menurut pandangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil).

## 1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan kepada objektif kajian di atas, persoalan kajian adalah seperti berikut:

1. Apakah tahap kepimpinan instruksional guru besar, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?
2. Adakah kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?
3. Adakah tanggapan sokongan organisasi mempunyai pengaruh terhadap kualiti kehidupan kerja guru dan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?
4. Adakah tanggapan sokongan organisasi sebagai pengantara mempengaruhi hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?
5. Adakah tanggapan sokongan organisasi sebagai pengantara mempengaruhi hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?
6. Bagaimanakah kepimpinan instruksional guru besar mempengaruhi kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi guru Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)?

## 1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan objektif dan persoalan kajian di atas, sebanyak tujuh Hipotesis alternatif telah dibina bagi menguji kebenaran pada paras signifikan  $p < .05$ .

$H_{a1}$ : Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a2}$ : Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap optimistik adademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a3}$ : Kepimpinan instruksional guru besar mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tanggapan sokongan organisasi di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a4}$ : Tanggapan sokongan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a5}$ : Tanggapan sokongan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a6}$ : Tanggapan sokongan organisasi berperanan sebagai pengantara terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dan kualiti kehidupan kerja guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

$H_{a7}$ : Tanggapan sokongan organisasi berperanan sebagai pengantara terhadap hubungan antara kepimpinan instruksional guru besar dengan sikap optimistik akademik guru di Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil)

## 1.7 Signifikan Kajian

Penyelidik menjalankan kajian ini untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan instruksional guru besar terhadap kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi serta tanggapan sokongan

organisasi sebagai pengantara. Sehubungan itu, penyelidik berharap agar dapatan kajian mampu memberi input-input terkini kepada pihak berkepentingan seperti Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), jabatan pendidikan negeri, guru besar dan guru SJKT.

Kajian ini diharap dapat mengupas maklumat terkini berkaitan amalan kepimpinan instruksional guru besar SJKT di Kedah, Pulau Pinang dan Perak. Hal ini dikatakan demikian kerana kajian dijalankan selaras dengan inisiatif terkini kerajaan untuk menempatkan pemimpin pendidikan yang berkualiti di setiap sekolah (PPPM 2013-2025). Maklumat yang diterima daripada kajian ini boleh digunakan untuk merangka program kepimpinan pendidikan yang berfokus, sistematik dan efektif oleh pihak KPM.

Seterusnya, dapatan kajian juga diharap memberi input-input bernilai yang mampu memperjelas amalan-amalan terpuji, kapasiti pengupayaan, pendekatan PdPc dan prestasi kepimpinan guru besar pada peringkat SJKT. Dengan ini, jabatan pendidikan negeri boleh menggunakan input-input ini untuk membimbing guru besar selaras dengan hala tuju pendidikan di peringkat negeri. Langkah ini adalah sejajar dengan hasrat KPM yang ingin mengupayakan jabatan pendidikan negeri sebagai penghubung antara pengubal dasar dengan pelaksana (pejabat pendidikan daerah) (PPPM 2013-2025).

Dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai sumber rujukan terkini kepada guru besar SJKT. Dengan ini, guru besar boleh merujuk dapatan kajian untuk meningkatkan amalan kepimpinan instruksional untuk menerajui sekolah, membina persekitaran kerja yang kondusif, menyokong dan menyediakan keperluan warga sekolah. Hal ini dikatakan demikian kerana persekitaran kerja yang kondusif dan menyokong

meningkatkan kualiti kehidupan kerja guru (Arif & Ilyas, 2013) dan sikap optimistik akademik guru.

Akhirnya, input kajian turut membantu guru supaya sedar akan kepentingan kualiti kehidupan kerja dan sikap optimistik akademik. Kesedaran ini memandu guru untuk menghayati kualiti kehidupan kerja di sekolah di samping mengasah sikap optimistik akademik. Guru yang menikmati kualiti kehidupan kerja yang baik dan mempersiapkan diri dengan sikap optimistik akademik mampu menggilap kemenjadian murid.

## **1.8 Batasan Kajian**

Kajian ini hanya melibatkan Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) yang mempunyai sekurang-kurangnya 10 orang guru. Oleh itu, pelaksanaan kajian ini terhad kepada SJKT yang menempatkan seramai 10 orang guru sahaja. Penetapan ini menghadkan SJKT yang menempatkan bilangan guru kurang daripada 10 orang tidak mendapat peluang untuk mengambil bahagian dalam kajian ini.

Seterusnya, kajian ini tidak melibatkan pihak pentabdir sekolah sebagai responden. Pihak pentabdir sekolah yang dimaksudkan dalam kajian ini ialah, Guru Besar, Penolong Kanan Pentadbiran, Penolong Kanan Hal Ehwal Murid dan Penolong Kanan Kokurikulum. Ini bermaksud kajian ini hanya melibatkan guru SJKT sahaja. Oleh itu, segala input yang diterima dan digunakan dalam kajian ini adalah daripada satu pihak sahaja.

Kajian ini hanya dijalankan atau tertumpu di tiga buah negeri iaitu, Kedah Darul Aman, Pulau Pinang dan Perak Darul Ridzuan yang terpilih sahaja. Sehubungan

itu, dapatan kajian ini hanya mewakili suara, pendapat, dan pandangan guru SJKT dari tiga buah negeri sahaja.

Akhirnya, kajian ini hanya berfokus kepada empat variabel sahaja iaitu, kepimpinan instruksional guru besar, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi.

## **1.9 Definisi Operasional**

Bahagian ini menjelaskan definisi operasional yang digunakan dalam kajian. Definisi operasional yang dijelaskan di bahagian ini ialah kepimpinan instruksional, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi. Definisi operasional yang diperincikan adalah untuk dirujuk sepanjang kajian ini.

### **1.9.1 Kepimpinan Instruksional**

Kepimpinan instruksional merupakan tingkah laku guru besar atau pemimpin sekolah bagi menyokong dan meningkatkan keberkesanan PdPc guru serta kualiti pembelajaran murid (Hallinger & Wang, 2015). Oleh itu, kepimpinan instruksional ialah penglibatan pemimpin pendidikan secara langsung atau tidak langsung bagi mengukuhkan aktiviti PdPc di sekolah atau sebarang perlakuan guru besar untuk mengasah keberkesanan PdPc guru bagi peningkatan prestasi murid (Hallinger & Murphy, 1985). Manakala, Mestry (2013) menyatakan kepimpinan instruksional sebagai segala tindakan yang diambil oleh pemimpin sekolah termasuk mengagih tugas kepada guru dan meningkatkan mutu pembelajaran murid sekolah.



Justeru, keberkesanan pemimpin instruksional bergantung pada keupayaannya untuk mengambil inisiatif bagi mencapai matlamat sekolah (Sindhvad et al., 2020) dengan membina persekitaran kerja positif, perhubungan yang akrab dengan komuniti sekolah dan sanggup menjadi pembimbing kurikulum. Hal ini membuatkan pemimpin instruksional sering menonjol sebagai individu yang paling berpengaruh di sekolah (Da'as, 2019).

Dalam konteks kajian ini, kepimpinan instruksional guru besar merujuk kepada usaha-usaha guru besar SJKT untuk memantapkan keberkesanan pengajaran dan pemudahcaraan (PdPc) guru bagi meningkatkan prestasi murid. Kepimpinan instruksional terdiri daripada tiga dimensi iaitu, mendefinisi misi sekolah, mengurus program instruksional dan membentuk iklim sekolah yang positif (Hallinger & Murphy, 1985; Hallinger & Wang, 2015).

**(a) Mendefinisi Misi Sekolah**

Mendefinisi misi sekolah merujuk kepada peranan pemimpin instruksional untuk membina hala tuju dengan merangka dan menyebarkan matlamat sekolah. Pemimpin instruksional (guru besar) menanggungjawab untuk mendefinisi misi sekolah dengan merangka matlamat yang ringkas, jelas dan boleh dicapai bagi tempoh tertentu. Seterusnya, matlamat tersebut disampaikan kepada semua pihak termasuklah guru, ibu bapa dan murid supaya semua berwaspada akan matlamat sekolah (organisasi) serta bekerja untuk mencapainya. Dimensi ini diukur berdasarkan 5 item (Hallinger & Wang, 2015).

**(b) Mengurus Program Instruksional**

Mengurus program instruksional merupakan kaedah bagi memantap, memupuk segala bentuk PdPc serta meningkatkan kualiti penyampaian guru untuk mencapai misi sekolah. Dimensi mengurus program instruksional terdiri daripada tiga fungsi iaitu, menyelia dan menilai instruksi, menyelaras kurikulum dan memantau kemajuan murid. Pemimpin instruksional sebagai pakar kandungan, menyelia dan menilai instruksi guru semasa PdPc pada peringkat bilik darjah. Penyeliaan ini adalah untuk memastikan guru memahami, menyedar dan mengamal pedagogi terkini mengikut kapasiti murid.

Manakala, penyelaras kurikulum pula, melantik dan dipertanggungjawabkan seorang guru kanan yang berpengalaman bagi menyelaras segala aktiviti PdPc sejajar dengan matlamat sekolah. Sehubungan itu, prestasi murid dapat ditingkatkan selaras dengan matlamat sekolah. Akhirnya, kemajuan murid dipantau dari semasa ke semasa agar memenuhi kehendak sekolah dengan menitikberatkan pemahaman kandungan oleh murid. Dimensi ini diukur berdasarkan 7 item (Hallinger & Wang, 2015).

**(c) Membentuk Iklim Sekolah yang Positif**

Membentuk iklim sekolah yang positif adalah cara pemimpin instruksional membina persekitaran yang kondusif bagi menjalankan PdPc. Dimensi ini terdiri daripada melindungi masa instruksional, keberadaan yang tinggi, memberi insentif kepada guru, menggalakkan pembangunan profesional dan memberi insentif untuk belajar. Fungsi ini adalah untuk membina persekitaran pembelajaran yang unggul di sekolah (Hallinger et al., 1996).

Sebagai langkah untuk membina iklim sekolah yang positif, guru besar memastikan dirinya sentiasa berada di sekolah supaya dapat membimbing guru dan murid bagi mencapai matlamat sekolah. Guru dihargai dengan memberi sijil, peluang, latihan pembangunan profesional untuk meningkatkan kemahiran pedagogi dan kandungan subjek terkini. Dalam pada itu, murid yang menunjukkan pencapaian cemerlang diberi pujian dan galakan supaya terus menunjukkan prestasi yang baik. Dimensi ini diukur berdasarkan 10 item (Hallinger & Wang, 2015).

### **1.9.2 Kualiti Kehidupan Kerja Guru**

Kualiti kehidupan kerja guru ialah perasaan dan persepsi terhadap pencapaian pelbagai keperluan guru di peringkat sekolah (Tan et al., 2020). Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaan semasa sering berpindah kerja (Fochsen et al., 2005; Thomas & Hammond, 2017). Profesion keguruan tidak terlepas daripada perkara ini. Justeru, kualiti kehidupan kerja guru mula mendapat perhatian secara rasmi di Amerika Syarikat pada tahun 1988 (Louis, 1988).

Manakala, kualiti kehidupan kerja guru mula diteroka di Malaysia sejak tahun 2000 (Fauziyah Ghazali, 2000). Dalam konteks kajian ini, kualiti kehidupan kerja guru merujuk kepada pencapaian terhadap pelbagai keperluan guru di peringkat sekolah. (Tan et al., 2020). Kualiti kehidupan kerja guru terbina menerusi empat keperluan iaitu, keperluan keselamatan, keperluan sosial, keperluan penghormatan sendiri dan keperluan perkembangan sendiri.

Dalam konteks kajian ini, kualiti kehidupan kerja guru merujuk kepada pencapaian terhadap pelbagai keperluan guru (keperluan keselamatan, sosial, penghormatan sendiri dan perkembangan sendiri) di peringkat sekolah. Oleh itu, kualiti kehidupan kerja guru diukur berdasarkan empat keperluan iaitu, keperluan

keselamatan, keperluan sosial, keperluan penghormatan sendiri, dan keperluan perkembangan sendiri.

**(a) Keperluan Keselamatan**

Keperluan keselamatan merujuk kepada keadaan persekitaran kerja sesebuah sekolah dari segi fizikal dan psikologi. Keselamatan fizikal merujuk kepada bangunan serta persekitaran kerja yang selamat dan bersih. Manakala, keselamatan psikologi adalah pengagihan tugas profesion keguruan yang tidak membebankan atau meningkatkan tekanan kerja. Dimensi ini diukur berdasarkan 6 item (Tan et al., 2020).

**(b) Keperluan Sosial**

Keperluan sosial adalah persekitaran sekolah yang kondusif bagi guru untuk berhubung (berinteraksi) dan bekerjasama untuk melakukan tugas-tugas profesion keguruan dengan pentadbir sekolah, rakan sekerja, dan ibu bapa. Dimensi ini diukur berdasarkan 5 item (Tan et al., 2020).

**(c) Keperluan Penghormatan Kendiri**

Keperluan penghormatan sendiri merujuk kemampuan pihak sekolah dalam memenuhi penghormatan sendiri guru dari segi penghormatan, pengiktirafan dan penghargaan. Penghormatan merujuk kepada tahap penghormatan yang diterima guru daripada pihak pengurusan sekolah, rakan sekerja, dan ibu bapa. Manakala, pengiktirafan merujuk kepada tahap pengiktirafan yang diterima guru daripada pihak pengurusan sekolah. Akhirnya, penghargaan adalah tahap penghargaan yang diterima oleh guru daripada pihak pengurusan sekolah. Dimensi ini diukur berdasarkan 5 item (Tan et al., 2020).

#### **(d) Keperluan Perkembangan Kendiri**

Keperluan perkembangan sendiri adalah kemampuan sekolah dalam memenuhi keperluan guru dengan memberi peluang untuk mengamal pengetahuan baharu dan meningkatkan mutu profesionalisme keguruan. Konstruk keperluan perkembangan sendiri guru terdiri daripada mengamal pengetahuan baharu dan peningkatan mutu profesionalisme. Mengamal pengetahuan baharu adalah tahap kebebasan yang diberi kepada guru untuk mengaplikasi kaedah dan kandungan baharu semasa PdPc. Manakala, peningkatan mutu profesionalisme pula, tahap kebebasan yang diterima oleh guru untuk menghadiri kursus atau bengkel untuk menimba pengetahuan terkini berkaitan PdPc. Dimensi ini diukur berdasarkan 4 item (Tan et al., 2020).

#### **1.9.3 Sikap Optimistik Akademik Guru**

Sikap optimistik akademik guru adalah kepercayaan guru terhadap keupayaan diri untuk mengajar secara efektif, murid dapat belajar dengan bersungguh-sungguh serta ibu bapa menyokong guru dalam aktiviti PdPc (Beard & Hoy, 2010). Manakala Hoy et al. (2008) berpendapat bahawa sikap optimistik akademik guru ialah kepercayaan guru terhadap kebolehan diri untuk membawa perubahan kepada prestasi murid tanpa dipengaruhi faktor sosioekonomi keluarga (Wagner & Dipaola, 2011).

Sikap optimistik akademik guru terdiri daripada penekanan akademik, kepercayaan terhadap ibu bapa dan murid serta efikasi sendiri guru (Beard et al., 2010). Guru beroptimistik akademik mampu menerajui PdPc dengan sistematik untuk meningkatkan prestasi akademik murid secara keseluruhan.

Dalam konteks kajian ini, sikap optimistik akademik guru merujuk kepada kepercayaan guru terhadap kemampuan diri untuk membawa perubahan pada prestasi murid. Oleh itu, sikap optimistik akademik guru diukur berdasarkan tiga dimensi utama iaitu, penekanan akademik, kepercayaan guru terhadap ibu bapa dan murid, dan efikasi guru.

**(a) Penekanan Akademik**

Penekanan akademik ialah sejauh mana seseorang guru mampu memainkan peranan untuk melibatkan murid dalam aktiviti PdPc di sekolah. Dimensi ini diukur berdasarkan 4 item (Beard et al., 2010).

**(b) Kepercayaan Guru Terhadap Ibu Bapa dan Murid**

Kepercayaan guru terhadap ibu bapa dan murid adalah kerjasama secara mutual antara guru, ibu bapa dan murid untuk memantapkan prestasi murid menerusi sokongan ibu bapa dan penglibatan murid secara aktif dalam aktiviti akademik di sekolah. Dimensi ini diukur berdasarkan 4 item (Beard et al., 2010).

**(c) Efikasi Guru**

Efikasi guru ialah persepsi guru terhadap kemampuan diri untuk mengajar dengan berkesan serta mampu memupuk komitmen dan peningkatan prestasi dalam kalangan semua kategori murid termasuk murid yang kurang motivasi untuk belajar. Dimensi ini diukur berdasarkan 3 item (Beard et al., 2010).

#### **1.9.4 Tanggapan Sokongan Organisasi**

Tanggapan sokongan organisasi merupakan persepsi pekerja (guru) terhadap keprihatinan organisasi (sekolah), penghargaan sumbangan dan kesejahteraan hidup

pekerja (Eisenberger et al., 1986). Manakala, Pattnaik et al. (2020) menyatakan tanggapan sokongan organisasi adalah persepsi pekerja (guru) terhadap sejauh mana sesuatu organisasi (sekolah) menghargai sumbangan mereka. Oleh itu, tanggapan positif terhadap sokongan organisasi (sekolah) meningkat apabila guru berpendapat bahawa sekolah menjaga kepentingan mereka.

Tanggapan sokongan positif membuatkan guru patuh kepada arahan dan bekerjasama dengan pihak pengurusan sekolah (Rhoades & Eisenberger, 2002) untuk mencapai matlamat yang telah dipersetujui secara bersama. Keadaan ini dikenali sebagai hubungan *reciprocity* atau hubungan timbal balik antara pihak pengurusan sekolah (organisasi) dengan guru (pekerja). Hubungan timbal balik antara sekolah dengan guru meningkatkan prestasi sekolah (Arasanni & Krishna, 2019).

Dalam konteks kajian ini, tanggapan sokongan organisasi merujuk kepada persepsi guru terhadap keprihatinan, penghargaan dan pencapaian keperluan bagi meningkatkan kesejahteraan hidup pada peringkat sekolah. Dimensi ini diukur berdasarkan 8 item (Eisenberger et al., 1986).

## **1.10 Rumusan**

Kajian ini dijalankan di SJKT untuk mengenal pasti pengaruh kepimpinan instruksional guru besar, kualiti kehidupan kerja guru, sikap optimistik akademik guru dan tanggapan sokongan organisasi. Oleh itu, latar belakang kajian, masalah kajian, tujuan kajian, persoalan kajian, hipotesis kajian, kepentingan kajian, batasan kajian dan definisi operasional kajian telah diterangkan dalam bab ini. Dalam bab berikutnya, penyelidik mengukuhkan lagi kajian menerusi sorotan literatur terkini, relevan dari perspektif konsep, model dan teori.