

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
SEKOLAH DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI
GURU: SEMANGAT MENGAJAR SEBAGAI
PENGANTARA**

NORHASYIMAH BINTI OTHAMAN

UNIVERSITI SAINS MALAYSIA

2024

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
SEKOLAH DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI
GURU: SEMANGAT MENGAJAR SEBAGAI
PENGANTARA**

oleh

NORHASYIMAH BINTI OTHAMAN

**Tesis ini diserahkan Untuk
Memenuhi Keperluan bagi
Ijazah Sarjana Sastera**

Jun 2024

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji bagi Allah tuhan sekalian alam. Selawat dan salam ke atas junjungan Nabi Muhammad S.A.W, suri teladan dan pemimpin orang-orang yang soleh, penutup nabi- nabi dan rasul-rasul dan rahmat bagi sekalian alam. Pertama sekali, terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan kepada penyelia utama saya, Dr. Norizan binti Baba Rahim dan penyelia bersama, Profesor Madya Dr. Mohd Faiz bin Hilmi di atas bimbingan, sokongan penuh, kesabaran, dorongan, nasihat yang tidak ternilai dan kritikan membina sepanjang perjalanan penyelidikan saya. Kedua-dua penyelia telah berjaya membimbing saya dalam menyiapkan tesis ini dan sememangnya satu keistimewaan yang besar untuk berada di bawah seliaan kedua-duanya. Saya juga ingin merakamkan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada kakitangan akademik iaitu Dekan Pusat Pengajian Pendidikan Jarak Jauh, Profesor Madya Dr. Zulnaidi bin Yaacob, Dr. Norziani binti Dahalan @ Omar, Dr. Siti Haslina binti Md Harizan, Profesor Madya Dr. Issham bin Ismail serta pensyarah-pensyarah PPPJJ di atas keprihatinan, sokongan dan nasihat mereka sepanjang perjalanan penyelidikan saya. Terima kasih juga saya tujukan kepada kakitangan pentadbiran Institut Pasca Siswazah dan Pusat Pengajian Pendidikan Jarak Jauh, iaitu Puan Rafizah binti Haji Md Zain, Puan Nazira binti Zainal Abidin, Puan Gaitiri a/p Panirselvam serta kakitangan-kakitangan yang lain di atas bantuan mereka. Perjalanan kajian ini turut mendapat sokongan daripada sahabat-sahabat serta rakan sekerja. Setinggi-tinggi penghargaan buat mereka kerana sudi mendengar serta menyokong saya di sepanjang pengajian. Akhir sekali, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga tersayang kerana banyak menyokong saya

dan memberi saya kekuatan serta dorongan sepanjang perjalanan penyelidikan saya ini. Saya amat berterima kasih kepada ibunda tercinta, Mariam binti Desa yang sentiasa berada di samping saya dan telah membantu saya terus bersemangat untuk menyiapkan penyelidikan saya. Tidak lupa juga kepada adik-adik saya yang dikasihi, Noor Atikah binti Othaman, Mohamad Sufian bin Othaman, Mohamad Izzat bin Othaman, Muhammad Arifuddin bin Yusof dan Zulkifli bin Amran kerana banyak menyokong dan memberi semangat sepanjang saya belajar. Buat anakanda-anakanda tercinta Fatin Nur Humaira binti Muhamad Hamizul, Faiha Amelia binti Muhamad Hamizul dan Muhamad Fawwaz bin Muhamad Hamizul, ibu hadiahkan kejayaan ini semoga dapat menjadi pemangkin semangat untuk ketiga- tiganya meneruskan pengajian mereka sehingga ke peringkat yang lebih tinggi. Penghasilan tesis ini tidak mungkin dapat disiapkan tanpa sokongan daripada ramai pihak dari Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang, Pejabat Pendidikan Daerah Seberang Perai Tengah dan semua responden yang mengambil bahagian dalam kajian ini. Setinggi-tinggi penghargaan terima kasih di atas kerjasama dan jasa anda meluangkan masa, maklumat dan cadangan.

ISI KANDUNGAN

PENGHARGAAN.....	ii
ISI KANDUNGAN.....	iv
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH.....	xi
SENARAI LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB 1 PENGENALAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	1
1.3 Isu Berkait Kesejahteraan Psikologi Guru.....	3
1.4 Penyataan Masalah	9
1.5 Objektif Kajian.....	11
1.6 Persoalan Kajian.....	12
1.7 Skop Kajian.....	13
1.8 Kepentingan Kajian	13
1.8.1 Kepentingan Teoretikal.....	13
1.8.2 Kepentingan Praktikal.....	14
1.8.2(a) Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)	14
1.8.2(b) Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah... ..	15
1.8.3(c) Pihak Pentadbir Sekolah	15
1.8.4(d) Guru Sekolah.....	16
1.9 Definisi Istilah Utama.....	17
1.9.1 Iklim Organisasi Sekolah.....	17

1.9.2	Kepimpinan Kolegial.....	17
1.9.3	Tingkah Laku Profesional Guru	17
1.9.4	Pencapaian.....	17
1.9.5	Kegoyahan Institusi	18
1.9.6	Semangat Untuk Mengajar.....	18
1.9.7	Kesejahteraan Psikologi Guru	18
1.10	Ringkasan dan Aturan Keseluruhan Bab.....	18
BAB 2	TINJAUAN LITERATUR	21
2.1	Pengenalan	21
2.2	Teori Sandaran - Teori Kognitif Sosial	21
2.3	Kesejahteraan Psikologi (Pembolehubah Bersandar).....	23
2.4	Iklim Organisasi Sekolah (Pembolehubah Tidak Bersandar).....	26
2.4.1	Iklim Organisasi Sekolah (Kepimpinan Kolegial)	29
2.4.2	Iklim Organisasi Sekolah (Tingkah Laku Guru)	30
2.4.3	Iklim Organisasi Sekolah (Pencapaian)	31
2.4.4	Iklim Organisasi Sekolah (Kegoyahan Institusi).....	32
2.5	Semangat untuk Mengajar (Pemboleh Ubah Pengantara)	33
2.6	Kerangka Penyelidikan.....	37
2.7	Pembangunan Hipotesis.....	38
2.7.1	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Semangat Untuk Mengajar	38
2.7.2	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologi Guru.....	39
2.7.3	Semangat Untuk Mengajar sebagai Pengantara Diantara Iklim Organisasi dan Kesejahteraan Psikolgi	41
2.8	Ringkasan dan Aturan Bab 2	42
BAB 3	METODOLOGI KAJIAN.....	43
3.1	Pengenalan	43
3.2	Reka Bentuk Penyelidikan.	43

3.3	Populasi dan Saiz Sampel	44
3.4	Teknik Persampelan	48
3.5	Prosedur Pengumpulan Data.....	48
3.6	Instrumen Kajian	48
3.6.1	Iklim Organisasi Sekolah	50
3.6.2	Semangat untuk Mengajar.....	56
3.6.3	Kesejahteraan Psikologi Guru	60
3.7	Kajian Rintis	62
3.8	Teknik Analisis Data	63
3.8.1	Analisis Profil Demografik	63
3.8.2	Analisis Deskriptif	63
3.8.3	Analisis Faktor.....	64
3.8.4	Analisis Kebolehpercayaan	64
3.8.5	Analisis Korelasi Pearson	65
3.8.6	Analisis Regresi Linear Berganda	65
3.8.7	Analisis Mediasi PROCESS Makro	65
3.9	Ringkasan dan Aturan Bab 3	66
BAB 4	DAPATAN KAJIAN.....	67
4.1	Pengenalan	67
4.2	Kadar Maklumbalas.....	67
4.3	Analisis Profil Responden	68
4.4	Analisis Deskriptif.....	70
4.5	Kebaikan Ukuran (Goodness of Measures)	72
4.5.1	Analisis Faktor.....	72
4.5.1(a)	Analisis Faktor untuk Iklim Organisasi Sekolah.....	75
4.5.1(b)	Analisis Faktor untuk Semangat untuk Mengajar	79
4.5.1(c)	Analisis Faktor Kesejahteraan Psikologi Guru	82

4.5.2	Analisis Kebolehpercayaan (Reliability).	84
4.6	Kerangka Penyelidikan dan Pembangunan Hipotesis yang dikemaskini setelah menjalani Analisis Faktor	87
4.7	Analisis Korelasi Pearson	91
4.8	Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
4.8.1	Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah dan Semangat Untuk Mengajar	95
4.8.2	Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah dan Kesejahteraan Psikologi Guru.....	100
4.9	Analisis Mediasi Process Macro	103
4.9.1	Semangat Untuk Mengajar Mengantara Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologi Guru.....	104
4.10	Keputusan Ujian	122
4.11	Kesimpulan	125
BAB 5	PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN	126
5.1	Pendahuluan	126
5.2	Reputasi Dapatkan Kajian	126
5.3	Perbincangan dan Tafsiran.....	129
5.3.1	Hubungan antara Iklim Organisasi Sekolah dan Semangat Untuk Mengajar	130
5.3.2	Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah dan Kesejahteraan Psikologi Guru.....	139
5.3.3	Pencapaian Berhubung Secara Positif Dengan Semangat Untuk Mengajar Semangat Untuk Mengajar Mengantara Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kesejahteraan Psikologi Guru	145
5.4	Implikasi	159
5.4.1	Implikasi Teori	159
5.4.2	Implikasi Praktikal.....	160
	5.4.2(a) Pihak Kementerian Pendidikan Malaysia	160
	5.4.2(b) Pihak Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan	

	Daerah... ..	161
	5.4.2(c) Pihak Pentadbiran Sekolah.....	162
	5.4.2(d) Pihak Guru di Sekolah.....	162
5.5	Batasan Kajian	164
5.6	Cadangan Untuk Kajian Masa Hadapan.....	165
5.7	Kesimpulan	166
	RUJUKAN	168
	LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

	Halaman
Jadual 1.1 Statistik cuti sakit bagi tempoh antara 2016 sehingga 2019	6
Jadual 1.2 Perincian cuti sakit dari Kerajaan dan Swasta.....	7
Jadual 3.1 Senarai sekolah dan jumlah guru mengikut waran perjawatan Kementerian Pendidikan Malaysia di daerah Seberang Perai Tengah,Pulau Pinang	44
Jadual 3.2 Ringkasan pemboleh ubah, dimensi, jumlah item dan sumber yang diterima pakai untuk kajian ini	50
Jadual 3.3 Ringkasan dimensi, item pengukuran setiap dimensi dan Cronbach's Alpha Iklim Organisasi Sekolah yang diguna pakai dalam kajian	51
Jadual 3.4 Ringkasan dimensi, item pengukuran setiap dimensi dan Cronbach's Alpha Semangat untuk Mengajar yang diguna pakai dalam kajian	57
Jadual 3.5 Ringkasan dimensi, item pengukuran setiap dimensi dan Cronbach's Alpha Kesejahteraan Psikologi Guru diguna pakai dalam kajian	60
Jadual 4.1 Kadar Maklumbalas.....	68
Jadual 4.2 Analisis Profil Responden.....	69
Jadual 4.3 Interpretasi Skor Min Likert	71
Jadual 4.4 Analisis Deskriptif	72
Jadual 4.5 Ringkasan Jangkaan Hasil Analisis Faktor.	74
Jadual 4.6 Keputusan Rotated Component Matrix untuk Iklim Organisasi Sekolah.	77
Jadual 4.7 Keputusan Pembentukan Keputusan Rotated Component Matrix untuk Semangat Untuk Mengajar	81
Jadual 4.8 Keputusan Rotated Component Matrix untuk Kesejahteraan Psikologi Guru.....	84

Jadual 4.9	Nilai Pekali Cronbach's Alpha	85
Jadual 4.10	Analisis Kebolehpercayaan.	86
Jadual 4.11	Interpretasi Nilai Pekali Pearson.	92
Jadual 4.12	Analisis Korelasi antara Pembolehubah	94
Jadual 4.13	Korelasi Antara Pembolehubah (Kesungguhan)	97
Jadual 4.14	Korelasi Antara Pembolehubah (Keharmonian).....	98
Jadual 4.15	Korelasi Antara Pembolehubah (Kesejahteraan Psikologi Negatif)	100
Jadual 4.16	Korelasi Antara Pembolehubah (Kesejahteraan Psikologi Positif)	101
Jadual 4.17	Kesan Tidak Langsung Kesungguhan terhadap Kepimpinan Kolegial,Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Negatif.....	103
Jadual 4.18	Kesan Tidak Langsung Keharmonian terhadap Kepimpinan Kolegial Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Negatif.....	106
Jadual 4.19	Kesan Tidak Langsung Ketaksuban terhadap Kepimpinan Kolegial Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Negatif	109
Jadual 4.20	Kesan Tidak Langsung Kesungguhan terhadap Kepimpinan Kolegial Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Positif	112
Jadual 4.21	Kesan Tidak Langsung Keharmonian terhadap Kepimpinan Kolegial Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Positif	115
Jadual 4.22	Kesan Tidak Langsung Ketaksuban terhadap Kepimpinan Kolegial Tingkah Laku Profesional Guru, Pencapaian dan Kegoyahan Institusi Dengan Kesejahteraan Psikologi Negatif	118
Jadual 4.23	Ringkasan Jangkaan Hasil Analisis Faktor.	121
Jadual 4.24	Keputusan Ujian Hipotesis	122

SENARAI RAJAH

	Halaman
Rajah 2.1 Kerangka Penyelidikan	37
Rajah 4.1 Kerangka Penyelidikan Yang Telah Dikemaskini.....	88
Rajah 4.2 Diagram Analisis Mediasi.....	104

SENARAI LAMPIRAN

Lampiran A	Surat Iringan & Borang Soal Selidik
Lampiran B	Output SPSS Analisis Profil Responden
Lampiran C	Output SPSS Analisis Desriptif
Lampiran D	Output SPSS Analisis Faktor Iklim Organisasi Sekolah
Lampiran E	Output SPSS Analisis Faktor Semangat Untuk Mengajar
Lampiran F	Output SPSS Analisis Kesejahteraan Psikologi Guru
Lampiran G	Output SPSS Analisis Ujian Kepercayaan
Lampiran H	Output SPSS Analisis Korelasi
Lampiran I	Output SPSS Analisis Regresi Linear Berganda
Lampiran J	Output SPSS Analisis Mediasi Process Macro Model 4

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI SEKOLAH DAN
KESEJAHTERAAN PSIKOLOGI GURU: SEMANGAT MENGAJAR
SEBAGAI PENGANTARA**

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. 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. 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.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ORGANIZATIONAL
CLIMATE AND TEACHER’S PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: PASSION
FOR TEACHING AS AN INTERVENING VARIABLE**

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. 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 climate 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 Seberang Perai Tengah district, Penang Island. 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.

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Bab ini memberikan gambaran keseluruhan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian dan kepentingan kajian. Definisi bagi istilah utama iaitu pembolehubah-pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini juga diberikan pada akhir Bab 1.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) komited untuk menambah baik tahap pendidikan di negara bagi memastikan para guru mempunyai aras profesionalisme yang unggul. Hal ini selaras dengan maksud pendidikan itu sendiri yang memerlukan penglibatan para guru cemerlang dan berkualiti dalam tugas yang telah diamanahkan (Omar, Mohammad, Cob, & Sakarji, 2020). Oleh sebab pendidikan merupakan medium pemeraksanaan modal insan, adalah penting bagi pendidik melengkapkan diri mereka untuk menjadi pemudah cara dalam pengajaran bersesuaian dengan kaedah terbaharu abad ke-21. Ini kerana, pendidik memainkan peranan yang sangat mustahak dalam menambah baik kualiti bidang pendidikan (Bai, Piri, & Piri, 2014).

Bidang pendidikan negara sedang berdepan dengan isu perubahan kurikulum yang mencabar seiring dengan peralihan abad ke-21. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) (2013-2025) merupakan *blueprint* yang telah dirangka untuk memperkayakan modal insan, menambah baik sistem pendidikan, disamping

mempersiapkan pelapis kepimpinan baharu yang mampu mempersiapkan negara sebagai negara maju menjelang tahun 2020 (Muhyiddin Yassin, 2013). PPPM (2013-2025) turut mengutamakan standard pengajaran dan pembelajaran tinggi serta tahap profesional warga pendidik terbaik selaras dengan era globalisasi kini. Hal ini demikian kerana KPM optimis bahawa para guru adalah wadah yang tepat untuk menambah baik sistem pendidikan negara ini.

Selain itu, PPPM (2013-2025) menyatakan guru akan menikmati ganjaran berasaskan prestasi yang menarik termasuk perkembangan kerjaya yang lebih pantas dan boleh mengembangkan minat mereka mengikut laluan kerjaya yang berbeza, pengajaran, kepimpinan, dan kepakaran mata pelajaran. Menurut Aryanto dan Auliandri (2015), bidang pendidikan perlu sentiasa ditambah baik untuk memastikan kualiti terjamin setaraf dengan penambahbaikan dalam bidang lain. Guru di Malaysia juga perlu memastikan tahap pengajaran dan pembelajaran mereka setanding dengan guru-guru di negara luar (Ghavifekr et al., 2017).

KPM memandang kesejahteraan psikologi pendidik sebagai isu penting seperti yang telah ditonjolkan dalam amanat mantan Menteri Pendidikan, YAB Tan Sri Muhyiddin Bin Yassin bahawa kementeriannya akan berusaha menambah baik aspek kesejahteraan psikologi guru dan kawasan sekolah seperti digariskan dalam PPPM (2013-2025) (Yusof, Hashim & Ariffin, 2015). Hal ini disokong oleh Masuwai, Zulkifli dan Tamuri (2021) yang menyatakan bahawa ketidaksejahteraan psikologi guru boleh mempengaruhi kualiti seseorang guru termasuklah aspek produktiviti, prestasi dan kecekapan.

Usaha untuk menambah baik aspek kesejahteraan psikologi diteruskan oleh Menteri Pendidikan – YB Fadhlina Sidek yang menegaskan bahawa KPM komited untuk meningkatkan akses sistem sokongan kesihatan mental kepada guru di seluruh sekolah (Azaman, 2023). Menurut beliau, KPM mengenal pasti pelbagai perkara yang menyumbang kepada masalah kesihatan mental warga pendidik itu termasuk duka lara guru, beban kerja, dan tekanan lain. YB Fadhlina Sidek menegaskan:

"Apabila saya memasuki KPM, isu kesihatan mental guru terus diperkasa dan akses mendapatkan bantuan ini sangat penting tidak kira di mana pun ia menjadi keutamaan untuk diwujudkan" tegasnya (Azaman, 2023).

Permasalahan berkaitan guru ini tidak dapat dinafikan sudah berakhir dan selesai. Kajian ini menyedari peri pentingnya isu kesejahteraan guru ini menjadi tumpuan untuk dikaji dan tampil untuk mengupas permasalahan berkaitan dengan ketidaksejahteraan guru di sekolah.

1.3 Isu Berkait Kesejahteraan Psikologi Guru

Ketidaksejahteraan psikologi para guru di sekolah dapat dilihat dalam pelbagai aspek. Walaupun pihak Kementerian Pelajaran Malaysia tidak jemu memperkenalkan pelbagai inisiatif untuk meningkatkan kadar kesejahteraan psikologi para guru demi menambah baik proses pembangunan modal insan negara, namun hal ini adalah bercanggah dengan keadaan kesejahteraan guru yang sebenar di Malaysia. Hal ini terbukti apabila mantan Menteri Pendidikan Malaysia, YB Dr. Maszlee Malik,

menyatakan berdasarkan kajian yang telah dijalankan oleh kementeriannya mendapati sebanyak 4.4 peratus atau 2,123 daripada 48,258 guru dikenal pasti mengalami stres tahap sederhana tinggi tahun lalu (Patho Rohman, 2018). Menurut YB Dr. Maslee lagi, hasil kajian tersebut juga menunjukkan stres dalam kalangan golongan itu disebabkan pelbagai faktor antaranya isu keluarga, kewangan, pentadbiran, bebanan tugas, tidak mendapat penghargaan, kekurangan kemahiran dalam menjalankan tugas dan tidak dilatih untuk menangani stres. Sebagai langkah untuk menangani masalah stres serta kemurungan dihadapi guru, kementeriannya telah mengemukakan cadangan kepada Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) untuk menambah bilangan kaunselor bagi membantu guru menghadapi stres dan masalah kemurungan. Pihaknya mengakui bilangan kaunselor ditempatkan di Pejabat Pendidikan Daerah (PPD) belum mencukupi setakat ini dan perlu dipertingkatkan bagi membantu menangani isu kesihatan mental dalam kalangan guru. Sehubungan itu, pelbagai aktiviti akan diadakan bagi membantu guru mengalami stres dan kemurungan antaranya Program Pengurusan Konflik, Program Pengurusan Emosi dan Program Rakan Perkhidmatan Awam (AKRAB).

Selain itu, mantan Timbalan Menteri Pendidikan, YB Teo Nie Ching turut menyarankan KPM perlu melihat kesihatan mental guru yang terbeban dengan tugas bukan mengajar selain perlu memastikan tugas hakiki mereka dilaksanakan (Nasbah, 2022). Hal ini berikutan Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) dalam kenyataan pada 18 April 2022 telah menganggarkan lebih 10,000 guru membuat pilihan bersara awal setiap tahun kebelakangan ini, jauh melebihi statistik KPM. Angka itu jauh lebih tinggi berbanding yang dikeluarkan KPM pada 9 November 2021 iaitu sebanyak 4,360 permohonan persaraan pilihan dibuat oleh guru

bermula Januari tahun sama. Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (NUTP) turut mendedahkan terdapat peningkatan dalam trend itu terutama bagi golongan yang berumur dalam lingkungan 56 hingga 58 tahun.

Disamping itu, statistik guru di Melaka pada tahun 2022 telah mengenal pasti kebanyakan daripada mereka menghadapi tekanan dan kemurungan ketika berkhidmat menyebabkan sebahagian besarnya mengambil keputusan untuk bersara lebih awal (Malaysia Gazette, 2023). Kerajaan negeri digesa membuat siasatan terperinci membabitkan lebih 600 guru yang mengalami tekanan sehingga mengambil keputusan bersara awal untuk diketengahkan ke peringkat pusat. Selain itu, didapati seramai 28 guru atau 4.32 peratus dikesan berada pada tahap kemurungan menerusi saringan Skala Kemurungan, Kebimbangan dan Tekanan (DASS) dikendalikan Sektor Psikologi dan Kaunseling serta JPNM.

Kesejahteraan guru di Malaysia terus terjejas apabila warga pendidik merayu KPM untuk meneliti semula penggunaan Sistem Pengurusan Identiti (iDME) yang disifatkan bukan sahaja menyusahkan, malah mengganggu tugas hakiki yang lain (Ariffin, 2023). Sistem sedia ada lebih mudah berbanding iDME yang bukan sahaja menyusahkan, sebaliknya dia nggap sebagai perkara yang kurang berimpak apabila perlu melakukan perkara sama berulang kali berikutan berlakunya kehilangan data penting. Warga pendidik turut berharap KPM mengambil tindakan serius untuk menangani beban kerja melampau dihadapi guru dengan tekanan semakin kuat sebaik iDME diperkenalkan tahun lalu. Malah warga pendidik turut berharap KPM tidak mengambil mudah isu kelemahan dalam sistem dikendalikannya kerana turut memberikan kesan kepada aspek kesihatan mental warga pendidik, kerana hujung

minggu mereka akan diisi dengan kerja perkeranian, termasuk isi data iDME yang tak pernah selesai.

Senario berkenaan terjejasnya kesejahteraan psikologi guru disokong oleh statistik dari salah satu sebuah sekolah rendah di Seberang Perai, Pulau Pinang yang menunjukkan cuti sakit untuk guru dari tahun 2016 hingga 2019 (sila rujuk Jadual 1).

Jadual 1.1

Statistik Cuti Sakit Bagi Tempoh antara 2016 sehingga 2019

Bulan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Januari	36	15	12	12
Februari	37	14	3	19
Mac	41	8	11	18
April	20	9	28	11
Mei	30	3	13	3
Jun	7	3	3	16
Julai	15	12	33	11
Ogos	13	20	37	15
September	9	17	38	21
Oktober	18	40	24	26
November	9	61	3	6
Disember	0	0	0	0
Jumlah Cuti Sakit	235	202	205	158
Jumlah Guru	55	53	54	52
Purata Cuti Sakit Seorang Guru	4.3	3.8	3.8	3.0

Sumber: Pejabat Pendidikan Daerah, SP, PP, 2021

Namun, perincian cuti sakit pula terbahagi kepada sijil cuti sakit kerajaan dan sijil cuti sakit swasta. Didapati bahawa lebih ramai guru yang mempunyai sijil cuti sakit swasta berbanding dengan kerajaan (rujuk Jadual 1.2).

Jadual 1.2

Perincian Cuti Sakit dari Kerajaan dan Swasta

Tahun	Siji Cuti Sakit Kerajaan	Sijil Cuti Sakit Swasta	Jumlah	Jumlah Guru	Purata Cuti Sakit Seorang Guru
2016	102	133	235	55	235/55=4.3 hari
2017	116	86	202	53	202/53=3.8 hari
2018	17	188	205	54	205/54=3.8 hari
2019	62	96	158	52	158/52=3.0 hari

Sumber: Pejabat Pendidikan Daerah, SP, PP, 2021

Berdasarkan statistik yang ditunjukkan dalam Jadual 1.1 dan Jadual 1.2, peningkatan ketidakhadiran kerja (cuti sakit) adalah disebabkan oleh masalah suara seperti suara garau atas serak. Masalah suara juga dikaitkan dengan penurunan kualiti hidup, menjelaskan kesihatan, serta meningkatkan stres, kemurungan dan keresahan dalam kalangan guru. Faktor penyebab kepada masalah tersebut adalah berpunca daripada bilangan murid yang terlalu ramai, persekitaran sekolah yang bising dan fasiliti bilik darjah yang tidak bersesuaian. Akibatnya, guru menjadi kurang bermotivasi, mengalami prestasi kerja yang buruk, dan "presenteeism" atau hadir secara fizikal di tempat kerja, tetapi bekerja kurang produktiviti.

Mohamad Kasim et al. (2017) berpandangan iklim yang baik adalah mustahak dan berhubung langsung dengan pencapaian murid. Kajian seterusnya oleh Arifin, Teh, Ghazali dan Islam (2018) pula menyatakan iklim persekolahan terbaik merupakan natijah daripada persekitaran yang makmur, cantik dan selamat. Kajian oleh Hussnani dan Rashid (2016) pula berpandangan pengurusan sekolah perlu menambah baik iklim sekolah kerana faktor ini berhubung kait dengan prestasi guru.

Walau bagaimanapun, semangat untuk mengajar dari seorang guru dipercayai mampu menyebabkan guru lebih komited dan lebih bermotivasi untuk mengajar. Penyelidikan telah menunjukkan bahawa minat guru mempunyai pengaruh langsung terhadap minat pelajar yang kemudian mempengaruhi motivasi dan pencapaian pelajar (Ariffin, Hashim, & Yahya, 2010). Semangat untuk mengajar adalah motivasi atau semangat untuk seorang guru bagi membuat sesuatu perkara demi mencapai perkara diingini (Sitorus & Sojanah, 2018), dan motivasi ini berlainan untuk setiap orang serta bergantung kepada suasana. Guru yang mempunyai tahap motivasi yang tinggi lebih cenderung untuk melaksanakan tugas dengan lebih cekap dan berkesan terutama sekali tugas sebagai seorang pendidik pada era globalisasi ini.

Sekiranya kesejahteraan hidup guru adalah rendah, maka ini akan menyebabkan para guru cenderung untuk melahirkan ketidakpuasan, keletihan dan seterusnya akan menjejaskan tahap kecekapan dalam meneruskan tugas serta akan hilang semangat guru dalam mengajar. Situasi di sekolah yang tidak sejahtera akan menghilangkan motivasi seseorang guru sehingga menyebabkan ramai dalam kalangan guru menunjukkan prestasi kerja yang tidak menggalakkan (Lopez, 2010). Oleh yang demikian, tidak dapat dinafikan kesejahteraan hidup para guru memberikan pengaruh yang baik terhadap efikasi guru secara kolektif. Begitu jugakesejahteraan guru adalah berkait rapat dengan keberkesanan menjalankan tugas dalam sesuatu pekerjaan (Klassen, Usher & Bong, 2009)

1.4 Penyataan Masalah

Kesejahteraan guru adalah satu konstruk yang kompleks, yang telah berkonsepkan ketiadaan keadaan negatif seperti tekanan guru, penurunan motivasi dan juga kelesuan (Huertas & Dávila, 2020; Bastías, 2021; García-Álvarez et al., 2021). Literatur telah menunjukkan secara meluas bahawa kesejahteraan guru dapat meningkatkan pembelajaran mendalam dan mewujudkan perkembangan emosi dan sosial yang positif dalam kalangan pelajar (Buettner et al., 2016; Xiyun et al., 2022). Kesejahteraan psikologi guru dan kapasiti sosial-emosi mereka dilaporkan sebagai ciri utama yang memupuk aktiviti pembelajaran emosi dan sosial (cth., responsif, sokongan emosi dan kepekaan) di dalam kelas (Buettner et al., 2016; Xiyun et al., 2022). Dalam beberapa tahun kebelakangan ini, terdapat banyak penyelidikan yang meneroka tahap kesejahteraan guru (Turner & Theilking, 2019). Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian ini memberi tumpuan kepada memperbaiki keadaan negatif kesejahteraan guru (McCallum, Price & Graham, 2017), contohnya peningkatan tahap tekanan guru (Curry & O'Brien, 2012; Richards, 2012), tuntutan beban kerja guru yang semakin meningkat (Buchanan et al., 2013; Yin, Huang & Wang, 2016) dan kelesuan guru (Antoniou, Ploumpi & Ntalla, 2013).

Beberapa kajian telah dijalankan berkaitan dengan keadaan persekitaran sekolah, namun dijalankan dalam konteks negara barat. Sadick and Issa (2018) telah menilai keadaan fizikal penutup ruang dalaman dengan kualiti persekitaran dalaman sekolah di Kanada. Sadick and Issa (2017) juga telah mengkaji faktor kepuasan kualiti persekitaran dalaman sebagai ukuran kesejahteraan guru sekolah di Kanada. Kielb et al. (2015) telah mengkaji gejala kesihatan berkaitan dengan bangunan dan kualiti udara

dalam bilik darjah terhadap guru sekolah di New York, Amerika Syarikat. De Giuli et al. (2014) telah menilai keseluruhan keadaan dalaman bangunan sekolah di Itali. Choi et al. (2014) telah mengkaji kualiti persekitaran dalam bilik darjah terhadap hasil seperti kepuasan persekitaran dalam bilik, pembelajaran yang dialami, dan kepuasan terhadap kursus di Amerika Syarikat.

Di Malaysia, kajian dijalankan berkaitan dengan keadaan persekitaran sekolah terhadap kesejahteraan fizikal dan psikologi guru masih lagi terhad. Sebagai contoh, kajian-kajian lepas seperti Arifin et al. (2017) telah mengkaji tahap kebisingan trafik dan kesannya terhadap persekitaran pengajaran-pembelajaran sekolah dikalangan guru di pusat bandar Kuala Terengganu. Seterusnya Yusof et al. (2015) telah mengkaji hubungan antara kesejahteraan hidup, keserakanan, dan kesejahteraan di tempat kerja dengan efikasi guru secara kolektif di MRSM Zon Timur di Malaysia. Ikuti dengan Hashim et al. (2014) telah menganalisis bunyi bising trafik persekitaran sekolah dikalangan guru di Bandar Batu Pahat, Johor. Menerusi Ahmad, Osman, dan Halim (2013), kajian telah dijalankan terhadap hubungan fizikal dan psikososial pembelajaran persekitaran di makmal sains dan terhadap kepuasan guru di Selangor; Ariffin, Hashim, dan Yahya (2010) telah mengkaji hubungan antara faktor personaliti, persepsi sekolah sebagai organisasi pembelajaran dan pembelajaran di tempat kerja guru sekolah di Kedah. Akhir sekali, Razali (2013) telah mengkaji tahap prasarana pendidikan dan persekitaran pembelajaran di sekolah menengah daerah Kota Tinggi, Johor.

Kesejahteraan guru di tempat kerja dipengaruhi oleh kualiti pengajaran seseorang guru dan seterusnya mempengaruhi produktiviti, prestasi dan kecekapan

guru tersebut, maka kajian ini ingin mengenalpasti sama ada semangat untuk mengajar menjadi pengantara terhadap kesejahteraan fizikal dan psikologi guru semasa melaksanakan tanggungjawab. Walau bagaimanapun, kajian yang mengkaji hubungan antara iklim organisasi sekolah dan kesejahteraan psikologi guru, dengan perantaraan semangat untuk mengajar masih lagi terhad. Oleh yang demikian, kajian ini perlu untuk dijalankan supaya guru akan menikmati persekitaran kerja yang lebih sesuai, beban pentadbiran guru akan dikurangkan supaya mereka boleh menumpukan tenaga pada aktiviti teras, iaitu pengajaran dan pembelajaran, sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan psikologi guru.

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian ini ialah mengkaji hubungan di antara iklim organisasi sekolah terhadap semangat untuk mengajar dan kesejahteraan psikologi guru. Selain itu, kajian ini turut mengkaji peranan semangat untuk mengajar sebagai pembolehubah pengantara antara iklim organisasi sekolah terhadap kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Oleh yang demikian, objektif kajian adalah seperti berikut:

- 1) Untuk mengkaji hubungan di antara iklim organisasi sekolah (keimpinan kolejial, tingkah laku profesional guru, pencapaian dan kegoyahan institusi) terhadap semangat untuk mengajar.
- 2) Untuk mengkaji hubungan di antara iklim organisasi sekolah (keimpinan kolejial, tingkah laku profesional guru, pencapaian dan kegoyahan institusi)

terhadap kesejahteraan psikologi guru.

- 3) Untuk mengkaji peranan semangat untuk mengajar sebagai pengantara di antara iklim organisasi sekolah terhadap semangat untuk mengajar.

1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini adalah untuk menentukan adakah terdapat hubungan di antara iklim organisasi sekolah terhadap semangat untuk mengajar dan kesejahteraan psikologi guru. Selain itu, kajian ini turut untuk menentukan adakah peranan semangat untuk mengajar sebagai pembolehubah pengantara di antara iklim organisasi sekolah terhadap kesejahteraan psikologi dalam kalangan guru-guru di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang. Oleh yang demikian, persoalan kajian adalah seperti berikut:

- 1) Adakah terdapat hubungan antara iklim organisasi sekolah (kepimpinan kolejial, tingkah laku profesional guru, pencapaian dan kegoyahan institusi) terhadap semangat untuk mengajar?
- 2) Adakah terdapat hubungan di antara iklim organisasi sekolah (kepimpinan kolejial, tingkah laku profesional guru, pencapaian dan kegoyahan institusi) terhadap kesejahteraan psikologi guru?
- 3) Adakah semangat untuk mengajar menjadi pengantara antara iklim organisasi sekolah terhadap kesejahteraan psikologi guru?

1.7 Skop Kajian

Skop kajian ini berlegar dalam perbincangan iklim di organisasi, semangat mengajar guru dan kesejahteraan psikologi guru yang mengajar. Kajian ini memberi tumpuan kepada iklim organisasi sekolah yang terdiri daripada empat elemen iaitu kepimpinan kolejial, tingkah laku profesional guru, pencapaian dan kegoyahan institusi. Elemen yang kedua adalah semangat untuk mengajar. Elemen yang terakhir dalam kajian ini adalah kesejahteraan psikologi guru.

1.8 Kepentingan Kajian

Hasil daripada kajian ini diharapkan akan dapat memberi manfaat untuk kepentingan semua pihak yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung. Dengan itu, kajian tentang kompetensi guru amat penting berdasarkan kepada rasional berikut:

1.8.1 Kepentingan Teoritik

Dari segi teori, dapatan kajian ini diharap dapat menyumbang kepada literatur menerusi penggunaan Teori Kognitif Sosial (Bandura, 1986; 1997). Teori ini menyatakan tindakan seseorang bertitik tolak daripada isu personal, tingkah laku dan persekitaran. Kajian ini menggunakan semangat untuk mengajar sebagai penentu tingkah laku dan iklim organisasi sekolah sebagai penentu persekitaran. Pengkaji terdahulu seperti Ghitulescu (2013) dan Jiang, Li, Wang dan Li (2019) bersetuju

bahawa iklim organisasi sekolah adalah mustahak untuk profesion serta kelakuan seseorang.

Seterusnya, dapatan daripada kajian ini diharap dapat menyumbang kepada literatur dari segi ujian terhadap hubungan antara ketiga-tiga pembolehubah yang terlibat dalam kajian ini, iaitu iklim organisasi sekolah, semangat untuk mengajar, dan seterusnya kesejahteraan psikologikal guru dalam konteks Malaysia.

1.8.2 Kepentingan Praktikal

Dari segi praktikal, dapatan kajian ini juga diharap dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak berikut:

1.8.2(a) Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM)

Dapatan kajian ini diharap dapat menyokong pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan (PPPM) 2013-2025 oleh Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM). PPPM 2013-2025 ialah garis panduan untuk bidang pendidikan di negara yang bermatlamat supaya budaya kecemerlangan berupaya dicapai di semua sekolah. Pihak KPM diharap dapat mewujudkan lebih banyak program untuk membantu guru-guru yang ada daripada segi aspek kesejahteraan mental serta pengurusan emosi.

1.8.2(b) Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah

Seterusnya, dapatan kajian ini diharap dapat membantu pihak pentadbiran yang terdiri daripada Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah dalam meneliti punca masalah kesejahteraan psikologi dalam kalangan pendidik dengan membuat pemantauan berkala di sekolah-sekolah dan sentiasa menggunakan pendekatan bersemuka dengan guru-guru.

Selain itu, penting juga untuk Jabatan Pendidikan memberi ruang kepada kumpulan sosial seperti pertubuhan Rakan Pembimbing Perkhidmatan Awam (AKRAB) untuk menyokong dan menyelesaikan pelbagai isu yang dihadapi oleh guru selari dengan objektif pertubuhan tersebut dalam menyediakan perkhidmatan membimbing dan membantu rakan sekerja dengan tujuan meningkatkan potensi dan kecemerlangan diri.

Selain itu, diharap juga Jabatan Pendidikan Negeri dan Pejabat Pendidikan Daerah dapat mewujudkan kempen untuk menangani dan mengawal tekanan menerusi kerjasama dengan sekolah-sekolah terlibat melalui penganjuran program, kursus dan sesi latihan di dalam takwim tahunan.

1.8.2(c) Pihak Pentadbir Sekolah

Seterusnya, dapatan kajian ini diharap dapat berupaya untuk memberi panduan kepada pentadbir berkenaan isu kesejahteraan psikologi guru. Seterusnya lebih banyak

lagi usaha yang perlu dibuat bagi menambah baik jalinan kerjasama pentadbir dan guru. Pihak pengurusan tertinggi sekolah juga boleh meningkatkan kesejahteraan emosi guru dengan mempraktikkan amalan polisi pintu terbuka.

1.8.2(d) Guru Sekolah

Akhir sekali, dapatan kajian ini diharap dapat membantu guru dalam usaha meluaskan kemahiran dan pengetahuan mereka dengan mengikuti program dan aktiviti yang dilaksanakan oleh pihak sekolah, jabatan mahupun kementerian dalam menggapai hasrat Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025. Kajian ini juga dianggap penting dalam mempermudah proses pengajaran dan pembelajaran di sekolah kerana dapat menonjolkan metodologi dan kemahiran terkini dengan pengaplikasian kaedah yang digunakan dalam analisis kajian seperti analisis SWOT (kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman). Metodologi ini dibangunkan dan diperkenalkan oleh Albert Humphrey dari Institut Penyelidikan Stanford. Metodologi rekaannya ini dicipta pada tahun 1960-an untuk mengenali manusia dan memperbaiki sebarang kelemahan yang wujud.

Selain itu, guru-guru juga perlu merancang potensi sendiri dengan bijak serta mengekalkan kualiti pendidikan demi memastikan kejayaan sistem pendidikan negara. Guru-guru perlu berusaha menambah baik pengetahuan dan kemahiran sedia ada supaya selaras dengan beban tugas semasa, berlapang dada menghadapi segala isu mendatang serta mampu untuk mengimbangi kesejahteraan psikologi dalaman mereka.

1.9 Definisi Istilah Utama

Definisi bagi setiap pembolehubah tidak bersandar, pembolehubah bersandar dan pembolehubah pengantara yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

1.9.1 Iklim Organisasi Sekolah

Menurut Hoy dan Miskel (2013), iklim organisasi sekolah didefinisikan sebagai keadaan sekeliling yang dialami para guru secara berterusan di sekolah. Ia mampu membentuk kelakuan guru dan merujuk kepada sudut pandang para guru akan kelakuan di sesebuah sekolah. Terdapat empat sub-dimensi dalam iklim organisasi sekolah seperti berikut:

1.9.2 Kepimpinan Kolegial

Menurut Hoy dan Miskel (2008), kepemimpinan kolegial merujuk sebagai gaya kepemimpinan yang berlandaskan ikatan dan interaksi yang dilakukan secara bersama dengan rakan sekerja.

1.9.3 Tingkah Laku Profesional Guru

Menurut Hoy dan Miskel (2008), tingkah laku guru merujuk kepada hubungan guru dengan rakan pengajar, komitmen kepada pelajar, penilaian autonomi, kerjasama dan sokongan.

1.9.4 Pencapaian

Menurut Hoy, Smith, dan Sweetland (2002), pencapaian merujuk kepada hubungan antara sekolah dan pelajar iaitu penetapan sasaran akademik yang tinggi tetapi boleh dicapai.

1.9.5 Kegoyahan institusi

Menurut Hoy, Smith, dan Sweetland (2002), kegoyahan institusi merujuk kepada tahap sekolah terdedah kepada maklum balas ibu bapa serta anggota masyarakat, institusi yang lemah tidak mampu membela para pekerjanya (pengetua/guru), yang membuatkan ia sangat terdedah kepada anasir luar dan memerlukan sesuatu sebagai pertahanan.

1.9.6 Semangat Untuk Mengajar

Menurut Carbonneau et al. (2008), semangat untuk mengajar didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan yang kuat ke arah sesuatu aktiviti yang seseorang suka dan mendapati penting dan di mana seseorang melabur masa dan tenaga.

1.9.7 Kesejahteraan Psikologi Guru

Menurut Berkman (1971a, 1971b), kesejahteraan psikologi didefinisikan sebagai keberkesanan keseluruhan psikologi seseorang individu berfungsi.

1.10 Ringkasan dan Aturan Keseluruhan Bab

Bab 1 menerangkan berkenaan ringkasan kajian yang ingin dijalankan. Antara perbincangan dibuat dalam bab ini termasuk latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, skop kajian, kepentingan kajian serta ringkasan dan aturan keseluruhan yang terdapat bab ini tentang gambaran awal pelaksanaan kajian.

Bab 2 adalah sorotan literatur yang menyoroti kajian lepas tentang iklim organisasi sekolah serta hubungannya dengan semangat untuk mengajar dan kesejahteraan psikologi guru. Sorotan ini termasuklah membincangkan teori yang telah diaplikasikan dalam kajian oleh penyelidik terdahulu. Berdasarkan bab ini, rangka awal kajian diwujudkan melalui penyusunan teori dan kajian terdahulu mengenai hubungan antara sebab dan akibat antara pembolehubah yang ingin dikaji.

Bab 3 membincangkan kaedah yang digunakan dalam menjalankan penyelidikan ini. Bab ini merangkumi reka bentuk kajian dan menjelaskan perihal sampel, populasi, responden, alat pengukuran dan kaedah analisis data. Pemilihan lokasi kajian, penentuan jumlah sampel minimum dan juga jumlah responden yang terlibat dibentangkan dalam bab ini. Alat pengukuran yang digunakan dalam kaedah kuantitatif ini disediakan dalam bentuk borang soal selidik kepada responden.

Bab 4 membincangkan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 27.0. Semua data yang dikutip akan dianalisis melalui analisis deskriptif, analisis faktor, analisis kebolehpercayaan, analisis korelasi dan analisis regresi linear berganda. Statistik deskriptif digunakan untuk menguji kekerapan dan peratusan dalam menjelaskan latar

belakang demografi responden iaitu melalui min, mod, dan median serta sisihan piawai. Analisis faktor yang dilakukan untuk membentuk faktor-faktor dalam rangka analisis faktor. Analisis kebolehpercayaan dilakukan untuk menguji darjah pengukuran yang dijalankan sama ada bebas dari kesilapan atau sebaliknya dan seterusnya menghasilkan keputusan yang konsisten. Analisis kolerasi pearson pula bertujuan untuk menentukan kewujudan hubungan di antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, prestasi kerja dan kesejahteraan psikologi. Seterusnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kesan di antara kesemua pembolehubah yang terlibat dalam kajian. Akhir sekali, analisis mediasi PROCESS Macro digunakan menentukan wujudnya pengaruh mediator atau tidak dalam suatu hubungan.

Bab 5 menghuraikan hasil penemuan kajian berpandukan kepada objektif kajian. Perbincangan dalam bab ini melihat adakah objektif kajian iaitu hubungkait dan kesan di antara iklim organisasi sekolah serta hubungannya dengan semangat untuk mengajar dan kesejahteraan psikologi guru dalam kalangan pendidik di Seberang Perai Tengah, Pulau Pinang tercapai atau sebaliknya. Selain itu, bab ini juga mengusulkan cadangan kepada pihak pengurusan sekolah dalam usaha mengatasi masalah yang dihadapi seterusnya meningkatkan kesejahteraan psikologi guru. Bab ini juga merumuskan pengalaman kajian dari peringkat mencari bahan rujukan sehinggalah kajian ini disempurnakan dan mengusulkan cadangan untuk memperbaiki kekurangan yang terdapat dalam kajian ini untuk rujukan pengkaji lain pada masa hadapan.

BAB 2

TINJUAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan tentang iklim organisasi sekolah serta hubungannya dengan semangat untuk mengajar dan kesejahteraan psikologi guru. Sorotan ini termasuklah membincangkan teori yang telah diaplikasikan dalam kajian terdahulu. Rangka awal kajian ditampilkan melalui penyusunan teori dan kajian terdahulu mengenai hubung kait antara sebab dan akibat antara pembolehubah yang ingin dikaji.

2.2 Teori Sandaran - Teori Kognitif Sosial

Teori sandaran dalam kajian ini adalah berdasarkan Teori Kognitif Sosial yang diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1986 dan 1987. Menurut Bandura (1986; 1997), perlakuan manusia merupakan maklum balas terhadap faktor personal, tingkah laku dan persekitaran. Bandura (1986; 1997) juga menegaskan bahawa individu adalah agen aktif yang mampu mengubah dan diubah oleh persekitaran, serta belajar melalui pemerhatian, iaitu menerusi penelitian kelakuan orang di sekelilingnya. Kenyataan oleh Bandura (1986; 1997) turut disokong oleh Hoy dan Miskel (2008) yang mendapati seseorang individu mempelajari aspek positif dan negatif sebelum menjalankan kelakuan tersebut demi mencapai ganjaran diingini. Dari sudut tahap kepercayaan terhadap diri sendiri pula, Bandura (1986; 1997) menerangkan bahawa pendidik yang mempunyai efikasi sendiri tinggi cenderung untuk berusaha menambah baik hasil kerja mereka dan meningkatkan motivasi dalaman untuk cemerlang dalam profesion perguruan. Pendidik sedemikian turut mempunyai harga diri, matlamat serta keyakinan diri menggunung.

Kelakuan diri seseorang seperti tahap keyakinan diri dikatakan berkait dengan iklim sekeliling. Menurut Hoy dan Miskel (2008), tahap keyakinan diri menentukan sama ada seseorang itu akan membuat sesuatu kelakuan tersebut atau sebaliknya berdasarkan keadaan sekeliling. Tambahan lagi, pemerhatian dan hubungan dengan alam sekeliling mampu menaikkan moral seseorang, membuatkan mereka mampu mewakili kejadian, menganalisis pengalaman sedar, berkomunikasi dengan orang lain yang dipisahkan oleh jarak dan waktu, merencanakan, menciptakan, membayangkan, dan melakukan tindakan yang penuh pertimbangan. Oleh yang demikian, iklim organisasi sekolah atau keadaan sekeliling yang dialami para guru secara berterusan di sekolah berupaya untuk membentuk kelakuan guru di sesebuah sekolah (Hamzah, Abd Halim, & Baseri, 2020).

Selain faktor keyakinan diri, kecekapan pengetua di sekolah turut memainkan peranan dalam membentuk iklim persekolahan yang sejahtera. Menurut Gulsen dan Gulenay (2014), kecekapan seseorang pengetua adalah ciri penting untuk iklim sekolah berkualiti, dan iklim sekolah yang baik menyumbang secara langsung kepada kecemerlangan pelajar. Sebelum itu, Hoy dan Miskel (2008) menonjolkan iklim organisasi sekolah sebagai keadaan sekeliling yang dialami para guru secara berterusan di sekolah bagi membentuk kelakuan guru di sesebuah sekolah. Dapatan ini selari dengan penyelidikan terdahulu iaitu Bai, Piri, dan Piri (2014) yang menyatakan guru merupakan agen aktif yang memainkan peranan mustahak dalam menambah baik kualiti bidang pendidikan. Dapatan daripada kajian oleh Sihes dan Sidin (2008), Tschannen-Moran dan Hoy (2001) dan Raudenbush et al. (1992) turut selari dengan teori oleh Bandura (1997) apabila kajian mereka mendapati keyakinan diri guru yang tinggi berupaya menonjolkan komitmen menuju kejayaan, mampu melahirkan sikap

tabah, membentuk jati diri dan membuatkan guru sentiasa berusaha keras mendidik anak murid.

2.3 Kesejahteraan Psikologi (Pembolehubah Bersandar)

Perbincangan awal berkaitan kesejahteraan psikologi bermula dengan pandangan daripada ilmuwan Berkman Berkman (1971a, 1971b) mendefinisikan kesejahteraan psikologi sebagai sebuah perjalanan kehidupan yang baik, gabungan daripada perasaan positif kemudiannya dapat mengerakkan kefungsian seseorang individu secara keseluruhan.. Berkman (1971a, 1971b) memberikan penekanan terhadap hubungan yang kuat antara harga diri dan kesejahteraan. Kecenderungan individu terhadap harga diri yang sihat akan menunjukkan emosi positif, kepuasan hidup yang lebih baik, tahap kecemasan dan kemurungan yang lebih rendah. Sorotan literatur mengenai kesejahteraan psikologi oleh Berkman masih relevan sehingga ke hari ini. Justeru, terbit pula kajian-kajian lain yang berkisar perkara ini.

Menjelang 2000-an, Wright dan Cropanzano (2004) menyatakan kesejahteraan merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia kerana ia mempengaruhi produktiviti dan prestasi kerja (Wright & Cropanzano, 2004; Avey et al., 2010) serta kesihatan fizikal dan mental seseorang (Lyubomirsky et al., 2005). Kajian terkini dalam bidang psikologi positif menunjukkan faktor nilai dan keadaan psikologi yang positif berperanan penting dalam menentukan kesejahteraan psikologi seseorang (Seligman & Csikszentmihalyi, 2014). Konsep kesejahteraan dirujuk sebagai kebahagiaan yang mengandungi tiga elemen penting, iaitu kehidupan yang menyenangkan, rasa keterikatan dalam aktiviti kehidupan dan kehidupan yang bermakna (Seligman, 2002).

Manakala Ryff dan Singer (2008) pula melihat konsep kesejahteraan psikologi sebagai usaha seseorang untuk menyempurnakan potensi diri menerusi enam elemen iaitu autonomi, penguasaan persekitaran, perkembangan peribadi, penerimaan sendiri, tujuan hidup dan perhubungan yang positif dengan orang lain. Seterusnya Ryff dan Singer (2008) menghuraikan bahawa autonomi merujuk kepada kemampuan membuat keputusan sendiri dan berdikari; penguasaan persekitaran merupakan keupayaan dalam mengatur urusan kehidupan; perkembangan peribadi adalah sikap keterbukaan kepada pengalaman baru dan usaha memajukan diri; penerimaan sendiri adalah sikap positif terhadap diri sendiri; tujuan hidup dirujuk sebagai seseorang yang mempunyai matlamat hidup; dan perhubungan positif menunjukkan seseorang yang boleh dipercayai, bersifat prihatin dan penyayang terhadap orang lain. Sebagai bukti, kajian lepas telah membuktikan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi seperti ketahanan dan sokongan sosial (Yildirim, et.al. 2023), harga diri dan daya tahan (Trong Dam et al., 2023), dan interaksi sosial (Henríquez et al., 2023).

Kajian terdahulu menunjukkan kesejahteraan psikologi dipengaruhi oleh nilai kerja intrinsik, pekerjaan dan persekitaran kerja, (Vansteenkiste, & Lens, 2006), kepimpinan organisasi dan modal psikologi (Park et al., 2017), dalam konteks pendidikan, revolusi yang berlaku dalam sistem pendidikan telah memberi kesan ketara terhadap psikologi para guru. Keadaan ini bercanggah dengan kerjaya guru yang memerlukan seseorang untuk memikul tanggungjawab dalam menyantuni dan mengajar generasi baharu, sebaliknya mereka pula perlu sentiasa cakna dan bersedia untuk berubah seiring dengan keperluan semasa (Ismail, Abdullah & Abdullah, 2019). Akibatnya, persekitaran yang kurang baik serta tambahan beban kerja telah mendedahkan para guru kepada pelbagai jenis penyakit mental dan fizikal, serta