

HUBUNGAN ANTARA KLIM SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH DI WILAYAH PERSEKUTUAN

Rahmad Sukor Ab. Samad
GooiAiWei
Fakulti Pendidikan
Universiti Malaya

Abstract

This study investigated the relationships between school climate and job satisfaction. Also, this study looked into the type of school climate, relationship between school climate and student performance, and the relationship between job satisfaction, student performance and the school climate in different schools. The sample of this study consisted of 104 teachers from three secondary schools in Zon Sentul, Kuala Lumpur. The instrument used was a questionnaire with 24 statements for measuring teacher's job satisfaction and 34 statements for determining school climate. The results of this study show that the three schools investigated have a closed school climate. A correlation was found between school climate and teacher's job satisfaction, and between school climate and student performance. A relationship was also found between teacher's job satisfaction and student performance. Furthermore, the school climate of the three schools show distinct differences. Suggestions for improving school climate are also given.

PENGENALAN

Organisasi ditubuhkan untuk mencapai matlamat dan misi yang telah ditetapkan. Untuk tujuan ini, pihak organisasi akan menyediakan pelbagai kemudahan kepada pekerja seperti sumber, infrastruktur dan latihan untuk membantu organisasi mencapai matlamat.

Sekolah merupakan organisasi perkhidmatan yang berlandaskan pengajaran dan pembelajaran. Matlamat utama sekolah adalah pembelajaran pelajar. Oleh yang demikian, ia juga dikenali sebagai organisasi pembelajaran. Sekolah merupakan satu tempat di mana ahlinya memperkembangkan keupayaan mereka secara berterusan, pemikiran baru digalakkan, aspirasi perkumpulan dipelihara, ahlinya bersama-sama belajar cara untuk belajar dan di mana organisasi turut mengembangkan kemampuannya untuk inovasi dan penyelesaian masalah (Senge, 1990; Watkins & Marsick, 1993).

Leithwood dan Louis (1998) telah mendefinisikan organisasi pembelajaran sebagai satu tempat yang mana ahli mempunyai tujuan yang sama berusaha bersama-

sama untuk mentaksir nilai tujuan tersebut, menyesuaikan apabila perlu, dan memperkembangkannya secara berterusan ke arah yang lebih efektif dan efisien untuk mencapai matlamat tersebut. Implikasinya jika sekolah adalah sebuah organisasi yang efektif, maka sekolah semestinya mencari jalan untuk membina struktur yang dapat menyokong aktiviti pengajaran dan pembelajaran seterusnya mempertingkatkan adaptasi organisasi, membina budaya dan iklim organisasi yang terbuka dan kolaboratif supaya dapat menarik minat individu yang sanggup mengalami perubahan dan mengelak daripada pengaruh politik ke atas aktiviti pengajaran dan pembelajaran.

PERNYATAAN MASALAH

Kajian terhadap iklim organisasi telah dibuat sejak tiga abad yang lalu. Ia semakin mendapat perhatian para pengkaji. Banyak kajian telah dijalankan sehingga digunakan oleh ahli-ahli teori organisasi untuk mengenal pasti iklim sekolah.

Iklim merupakan satu konsep yang digunakan untuk menerangkan kualiti kehidupan organisasi. Tagiuri (1968) menyatakan "Iklim terbentuk daripada tatarajah ciri-ciri kekal tertentu seperti ekologi milieu, sistem sosial dan budaya, seperti mana personaliti seseorang terbentuk daripada tatarajah ciri-ciri personalnya". Iklim sekolah merupakan satu istilah yang merujuk kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja di sekolah. Selain itu, iklim dipengaruhi oleh organisasi secara formal, tidak formal dan personaliti organisasi yang terlibat serta kepimpinan organisasi. Secara ringkasnya, iklim sekolah adalah satu set ciri-ciri dalaman yang membezakan antara sesebuah sekolah dengan sekolah yang lain.

Sesebuah sekolah mempunyai iklimnya yang tersendiri dan ia dipengaruhi oleh cara pentadbiran dan pengurusan, keadaan bangunan, kemudahan, cara pembelajaran dan kepuasan kerja guru dan sebagainya. Terdapat hasil kajian yang menunjukkan bahawa peluang untuk pelajar berjaya dalam bidang pendidikan dipengaruhi kuat oleh iklim sekolah. Iklim sekolah yang positif bukan sahaja dapat memupuk intelek pelajar bahkan dapat memperkembangkan sahsiah.

Iklim yang ingin dikaji dalam kajian ini adalah dari iklim terbuka hingga ke iklim tertutup. Iklim terbuka bermakna yang memupuk interaksi antara guru dengan guru, pengetua dengan guru secara mesra dan terbuka. Guru dan pengetua saling menyokong antara satu sama lain, menukar idea dan mengendalikan tugas dengan baik tanpa mengira darjat. Sebaliknya, iklim sekolah yang tertutup mempunyai ciri-ciri seperti interaksi yang diarah, terkawal, bersangsian, menyekat peningkatan diri, tegang dan berketerlaluan. Iklim secara terbuka adalah ciri yang penting untuk sekolah menuju ke arah keberkesanan (Hoy et al., 1996).

Selain dari iklim, kepuasan kerja juga penting dalam sesebuah organisasi. Sejak tahun 1930-an, kepuasan kerja telah merupakan satu konsep yang dikaji secara meluas dan ghairah dalam sains organisasi. Cranny, Smith dan Stone (1992) menganggar lebih kurang 5000 artikel, buku dan disertasi atas tajuk tersebut telah diterbitkan. Kenapakah kepuasan kerja begitu diminati oleh para pengkaji? Hal ini dijelaskan oleh Spector (1997) dengan menyenaraikan tiga penyebab utama iaitu utilitarian, kemanusiaan dan keberkesanan organisasi. Sejak awal lagi para penyokong perhubungan manusia mendapati

bahawa pekerja yang gembira berkelakuan positif dan lebih produktif. Kepuasan kerja dapat menggambarkan betapa berkesannya fungsi organisasi sesebuah sekolah. Walau bagaimanapun Locke (1976) menganggap kepuasan kerja sebagai hasil daripada pelbagai sikap yang dipegang oleh pekerja terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja dan terhadap kehidupan seluruhnya.

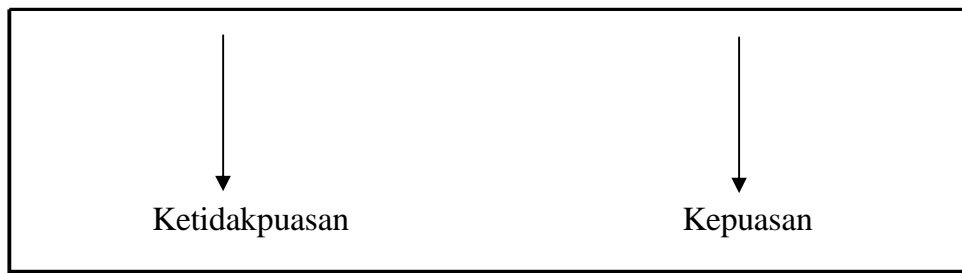
Kepuasan kerja boleh diperjelaskan dengan menggunakan teori motivation-hygiene Herzberg seperti yang diterangkan dalam Rajah 1,

Hygiene

- * Hubungan interpersonal (dengan subordinat)
- * Hubungan interpersonal (dengan rakan sekerja)
- * Kawalan (teknikal)
- * Polisi dan pentadbiran
- * Keadaan tempat kerja
- * Kehidupan peribadi
- * Keselamatan kerja dan gaji

Motivator

- * Pencapaian
- * Berpuas hati
- * Kerja tersebut
- * Tanggungjawab
- * Kemajuan



Rajah 1. Teori motivation-hygiene Herzberg Sumber: Hoy, W. K., & Miskel., C. G. (2005), ms. 117

Rajah 1 menggambarkan teori motivation-hygiene Herzberg yang menyatakan bahawa persekitaran bekerja yang positif didominasi oleh kemahuan untuk peningkatan, pekerjaan yang mencabar, tanggungjawab, dan kenaikan pangkat. Manakala persekitaran yang negatif didominasi oleh hubungan interpersonal dengan ketua dan rakan sekerja, pengawalan teknikal, polisi dan pentadbiran sesuatu organisasi, keadaan tempat kerja, gaji dan kehidupan peribadi. Secara kesimpulan, kemunculan sesuatu faktor didalam pekerjaan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang, tetapi ketiadaan faktor-faktor tersebut tidak semestinya memberikan kepuasan kerja.

Terdapat dua faktor berlainan yang boleh digunakan untuk menerangkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, iaitu motivator dan hygiene. Motivator menghasilkan kepuasan, manakala faktor hygiene menghasilkan ketidakpuasan, Kepuasan dan ketidakpuasan kerja bukanlah perkara yang berlawanan, tetapi adalah dari dimensi yang sangat berlainan. Oleh itu, pihak pengurusan perlu sentiasa mengenal pasti faktor-faktor tersebut kerana ia dapat menjadikan pekerjaan mengajar lebih menarik, di samping mengeneipkan aspek-aspek yang boleh membawa kepada ketidakpuasan kerja. Kedua-dua faktor hygiene dan motivator adalah penting, tetapi untuk sebab-sebab yang berlainan.

TUJUAN KAJIAN

Tujuan kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja terhadap pencapaian pelajar. Pengkaji berminat untuk melihat sama ada terdapat hubungan yang signifikan antara kedua-dua pemboleh ubah tersebut. Fokus persoalan utama yang ingin dikaji tentang hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja, hubungan antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar, hubungan antara kepuasan kerja dengan pencapaian pelajar dan sama ada terdapat perbezaan iklim sekolah, dan kepuasan kerja guru sekolah antara sesebuah sekolah dengan sekolah yang lain.

TINJAUAN LITERATUR

Peterson (1999) dalam perbincangannya terhadap iklim positif dan iklim negatif organisasi mendapati bahawa sekolah yang beriklim positif adalah yang mana guru sekolah berasa dirinya disokong sehingga mempunyai inspirasi untuk belajar, memperkembangkan diri, sanggup mengambil risiko dan bekerjasama. Manakala di sekolah yang beriklim negatif guru kurang bantu-membantu antara satu sama lain dan berperasaan putus asa. Keadaan ini akan memusnahkan motivasi dan mengurangkan minat pelajar untuk belajar. Menurut Urban (1999), para pelajar memerlukan iklim yang menyokong dan positif untuk mencapai potensi mereka. Jika tidak ada iklim tersebut, maka di kalangan mereka timbul pelajar yang tidak sedar tentang bakat sendiri. Iklim yang menyokong memerlukan hubungan positif antara guru dengan pelajar. Selain itu, guru juga memerlukan persekitaran yang selesa untuk menjalankan tanggungjawab mereka di sekolah. Hal ini boleh direalisasikan apabila hubungan antara guru dengan pengetua sekolah adalah positif.

Hubungan positif khususnya antara pengetua dengan guru boleh dihasilkan dengan mengadakan satu model kepuasan kerja. Beberapa kajian untuk melahirkan model kepuasan kerja telah dijalankan. Di antaranya, Dinham dan Scott (2000) telah menghasilkan satu model kepuasan kerja guru dan eksekutif sekolah yang melibatkan 829 orang responden di tujuh buah sekolah kerajaan di Sydney Barat, Australia. Hasil kajian menunjukkan faktor sekolah iaitu kepimpinan, iklim, infrastruktur dan reputasi sekolah berkait rapat dengan kepuasan kerja guru.

Kajian yang dijalankan oleh Rosenholtz (1989) terhadap iklim organisasi sekolah mendapati tahap kepuasan kerja adalah tinggi di kalangan guru di Amerika Syarikat. Selain itu, terdapat beberapa kajian lain yang menerangkan fenomena kepuasan kerja dan hubungannya dengan iklim sekolah. Antara lain, kajian-kajian itu mendapati bahawa sekolah-sekolah di mana terdapat sokongan dari pihak pentadbir dalam pengajaran yang berbentuk mekanisme dalam induksi guru dan sosialisasi organisasi dan sekolah yang mempunyai syarat pekerjaan yang lebih baik, sumber ekonomi yang cukup untuk menyokong aktiviti pengajaran, guru dan kebajikan pelajar mempunyai ramai guru yang berasa puas hati dengan profesion mereka (Rosenholtz, 1989).

Hasil kajian Hirase (2000) dan Erpelding (1999) menunjukkan bahawa pencapaian pelajar di sekolah yang beriklim positif adalah lebih tinggi berbanding dengan sekolah yang mempunyai iklim tidak selesa. Hoy et. al (1998) telah menjalankan kajian longitudinal

untuk melihat kesan iklim sekolah terhadap tahap pencapaian pelajar sekolah menengah. Pelajar di 86 buah sekolah menengah di New Jersey telah dipilih sebagai sampel kajian. Sampel ini terdiri daripada pelbagai tahap sosioekonomi. Pengkaji-pengkaji mendapati ciri-ciri sekolah seperti iklim yang terbuka (*openness climate*) memberi kesan ke atas pencapaian pelajar. Dapatan kajian mereka juga menyokong hujahan bahawa impak iklim sekolah adalah berkekalan dan mempunyai pengaruh yang berterusan sepanjang masa ke atas pencapaian pelajar.

Hoy dan Sabo (1998) mendapati sekolah menengah yang mengamalkan iklim terbuka menunjukkan pencapaian pelajar berkaitan dengan kemahiran Matematik, membaca dan menulis secara keseluruhannya amat tinggi. Bulach, Malone dan Castleman (1995) mendapati terdapat korelasi positif yang signifikan ($r = + 0.517$, $p < 0.01$) antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar. Dapatan kajian juga menunjukkan bahawa terdapat perhubungan yang kuat antara penglibatan ibu bapa dan masyarakat dengan pencapaian pelajar. Dalam kesimpulan, mereka menyatakan iklim sekolah merupakan satu alat pengukur yang baik dalam meramal pencapaian pelajar.

Walau bagaimanapun, Culpepper (1992), dalam kajiannya terhadap 698 orang guru di 41 buah sekolah rendah tidak menyokong dapatan tersebut. Beliau menggunakan sekolah sebagai asas analisis dan mendapati bahawa tiada hubungan yang signifikan di antara iklim sekolah dengan pencapaian Matematik pelajar. Sweeney (1988) menyatakan, apabila iklim adalah tepat dan sesuai, manusia pun akan mempunyai inspirasi untuk melakukan yang terbaik. Guru dan pelajar akan lakukan apa yang perlu untuk meningkatkan pembelajaran; pencapaian pelajar juga akan turut meningkat.

Hoyle, English dan Steffy (1985) menyatakan iklim sekolah merupakan ramuan yang terpenting dalam kejayaan program pendidikan. Tanpa iklim untuk mewujudkan situasi yang harmoni untuk sekolah berfungsi dengan berkesan, maka adalah sukar untuk mencapai tahap pencapaian akademik yang tinggi. Kajian Brookover dan Lezotte (1979) menunjukkan bahawa iklim sekolah mempengaruhi pelajar mengubah sikap untuk menuju ke arah kejayaan. Kajian mereka menyatakan pemboleh ubah iklim sekolah merupakan penyebab kepada perubahan dalam pemboleh ubah yang lain seperti pencapaian.

Bishay (2004) pula mendapati salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan guru adalah tanggungjawab terhadap tugas. Guru yang mempunyai tanggungjawab mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru yang lain. Guru tersebut turut mempunyai motivasi yang tinggi dalam menjalankan rutin kerja pengajaran harian dan didapati pencapaian pelajar di bawah guru tersebut juga lebih tinggi. Ramai yang terlibat dalam sekolah umumnya setuju bahawa objektif utama sekolah adalah untuk mempromosikan pencapaian akademik pelajar (Goodman, 1980). Tidak dapat dinafikan bahawa guru terlibat secara langsung dalam perkembangan akademik pelajar. Kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan pencapaian (Doyle & Forsyth, 1973; Goodman, 1980). Hasil kajian mendapati tahap kepuasan guru adalah tinggi di sekolah menengah yang mempunyai pencapaian yang tinggi dan tahap kepuasan rendah di sekolah menengah yang berprestasi rendah. Sebaliknya pencapaian pelajar adalah tinggi di bawah guru yang berkepuasan tinggi dan merosot di bawah guru yang berkepuasan rendah.

Hasil daripada kajian-kajian lepas, didapati iklim sekolah mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja. Guru-guru yang mengajar di sekolah yang beriklim positif turut

mempunyai sikap yang positif dalam tugas masing-masing.

Beberapa kajian di Malaysia tentang kepuasan kerja di kalangan guru sekolah telah dijalankan. Markandan (1984) telah menjalankan satu kajian tentang kepuasan kerja di kalangan guru sekolah di Wilayah Persekutuan. Hasil kajian menunjukkan guru-guru wanita lebih berpuas hati dengan kerjaya mereka sebagai guru sekolah berbanding dengan guru lelaki. Selain itu, didapati guru siswazah lebih berpuashati tentang kerjaya raenceburi profesion guru berbanding dengan guru lepasan maktab atau bukan siswazah. Akhirnya, guru kurang berpengalaman kurang berpuashati terhadap profesion sebagai guru berbanding dengan guru yang berpengalaman.

Kajian yang dijalankan oleh Koo (1989) pula mendapati hygiene merupakan faktor utama yang mendorong kepuasan kerja di kalangan guru dan pegawai pentadbir sekolah di Wilayah Persekutuan. Selain itu, dapatan kajian ini juga menunjukkan guru perempuan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding dengan guru lelaki. Lim (1997) telah membuat kajian berkaitan kepuasan kerja sebuah sekolah menengah di Shah Alam. Dapatan kajiannya menunjukkan 43.4% guru sekolah tersebut tidak berpuas hati dengan kerja atau tugas mereka. Selain itu, faktor-faktor yang menyebabkan guru sekolah tersebut berpuas hati ialah hubungan interpersonal (68.6%), berkaitan dengan tugas atau kerja yang perlu dilaksanakan (53.2%), dan ganjaran bukan berbentuk wang (50%). Manakala kepuasan kerja yang kurang daripada 50% adalah tugas bukan mengajar, kepimpinan pentadbir, persekitaran tempat kerja dan ganjaran kewangan.

Rozainum (1997) yang telah menyelidiki tentang kepuasan kerja guru sekolah di Seremban menunjukkan ketidakpuasan kerja disebabkan kurang berpuas hati dengan cara melaksana kenaikan pangkat. Mereka juga tidak berpuas hati dengan jumlah gaji yang ditawarkan disebabkan mereka beranggapan tidak selaras dengan tanggungjawab, pengalaman dan tidak setara dengan jawatan-jawatan lain yang sama kelayakan dengan mereka. Selain itu, peluang-peluang meningkatkan pengetahuan dan pengalaman adalah terhad, umpamanya melanjutkan pelajaran dan menghadiri kursus-kursus atau seminar. Akhir sekali, guru-guru tidak berpuas hati dengan cara penyeliaan kerja yang dilaksanakan di sesebuah sekolah. Sungguhpun demikian, guru sekolah di Seremban hanya berpuas hati dengan aspek-aspek yang berkaitan peranan dan tanggungjawab mereka sebagai guru dan kebebasan merancang kerja.

Kajian yang dijalankan di Kuala Selangor oleh Zainal (1997) mengenai kepuasan kerja di kalangan guru wanita menunjukkan guru wanita berpuas hati dengan aspek rakan sekerja, penyelia dan penyeliaan dan bayaran gaji yang diterima. Sungguhpun demikian, aspek pangkat dan kerja yang perlu dilaksanakan merupakan aspek yang menurunkan tahap kepuasan kerja.

KAEDAH KAJIAN

Hipotesis Kajian

Dalam kajian ini, pengkaji hanya membina hipotesis nul sahaja. Berikut merupakan hipotesis nul yang dibina oleh pengkaji:

- i. Tiada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

- ii. Tiada hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar.
- iii. Tiada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan pencapaian pelajar.
- iv. Tiada perbezaan yang signifikan terhadap iklim sekolah antara ketiga-tiga buah sekolah yang dikaji.
- v. Tiada perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru antara ketiga-tiga buah sekolah yang dikaji.

Kajian ini berbentuk tinjauan (survey) dengan menggunakan soal selidik yang dibahagikan kepada tiga bahagian iaitu: Bahagian I adalah mengenai latar belakang responden; Bahagian II mengandungi 24 item untuk mengukur kepuasan kerja yang berdasarkan The Minnesota Satisfaction Questionnaires (MSQ) yang diperkenalkan oleh Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967). Bahagian III mengandungi 34 pernyataan yang berkaitan dengan iklim sekolah. Ia diterjemah daripada Organization Climate Description Questionnaire - Rutgers Secondary (OCDQ-RS) ke dalam Bahasa Melayu. Instrumen ini merupakan set revisi yang dilakukan oleh Kottkamp et al. (1987) berdasarkan set asal yang dibina oleh Halpin dan Croft (1963).

Kajian ini dibuat ke atas tiga buah sekolah menengah di Zon Sentul, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur serta guru-guru yang mengajar di ketiga-tiga buah sekolah tersebut. Sampel kajian adalah seramai 104 orang. Pemilihan sekolah berdasarkan kepada pemilihan secara rawak yang mana sekolah tersebut dinamakan A, B dan C sahaja. Analisis berasingan dibuat bagi masalah yang dikaji sebelum kesimpulan dibuat. Data dianalisa melalui komputer dengan menggunakan SPSS 12.0. Ujian statistik yang digunakan adalah min, sisihan piawai, ANOVA dan korelasi Pearson. Aras signifikan ialah .05 ($p < .05$).

DAPATAN KAJIAN

Bahagian ini akan membincangkan jenis iklim yang diamalkan oleh setiap sekolah dengan mengambilkira min dan sisihan piawai setiap dimensi iklim (supportive, directive, engaged, frustrated, intimate). Iklim sekolah dalam kajian ini merujuk kepada hubungan antara pengetua dengan guru. Hubungan ini dibahagi kepada dua jenis iaitu secara terbuka dan tertutup.

Jadual 1
Sds Setiap Dimensi Bagi Sekolah

Sekolah	SdsS	SdsD	SdsE	SdsF	Sds I	Indeks Iklim Terbuka
A	622	862	217	1007	2026	243
B	709	847	348	963	1876	312
C	536	807	139	945	2024	229

Dari Jadual 1, didapati indeks iklim terbuka sekolah adalah dalam lingkungan 200 hingga 300, iaitu nilai indeks yang sangat rendah mengikut piawaian yang ditetapkan dalam OCDQ-RS. Ini menunjukkan ketiga-tiga sekolah mengamalkan iklim yang tertutup. Nilai minimum indeks yang ditetapkan untuk iklim terbuka adalah 490-510.

Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja

Jadual 2

Ringkasan Korelasi Antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja

		Kepuasan Kerja	Dclim Sekolah
Kepuasan kerja	Korelasi Pearson	1	.234(*)
	Sig. (2-hujung)	.000	.017
Iklim Sekolah	Korelasi Pearson	.234(*)	1 .001
	Sig. (2-hujung)	.017	

* Korelasi signifikan pada aras .05 (2 hujung)

Jadual 2, menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan di antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja. Koefisien korelasi Pearson (r) yang didapati ialah .243 ($p < .001$). Ini bermakna iklim sekolah mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, tetapi hubungan ini adalah lemah. Bagi sekolah yang mempunyai iklim yang positif, guru-guru di sekolah tersebut mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya bagi sekolah yang mempunyai iklim yang negatif maka guru-gurunya akan lebih cenderung kepada ketidakpuasan kerja. Dengan keputusan kajian tersebut, maka hipotesis I ditolak. Iklim sekolah akan mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan guru.

Hubungan Antara Iklim Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Pencapaian Pelajar

Jadual 3

Ringkasan Korelasi Di Antara Iklim Sekolah Dengan Pencapaian Pelajar

		Pencapaian	Iklim sekolah
Pencapaian pelajar	Korelasi Pearson	1	-.253(*)
	Sig. (2-hujung)	.000	.011
Dclim sekolah	Korelasi Pearson	-.253(»)	1
	Sig. (2-hujung)	.011	.000

Korelasi Signifikan pada aras .05 (2-hujung)

Jadual 3 menunjukkan hubungan antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar. Ujian hubungan tersebut menunjukkan bahawa iklim mempengaruhi pencapaian pelajar ($r = -.253, p = .011$). Maka dalam kes ini hipotesis II ditolak iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim sekolah dengan pencapaian pelajar.

Jadual 4
Ringkasan Korelasi Di Antara Kepuasan Kerja Dengan Pencapaian Pelajar

		Pencapaian	Kepuasan
Pencapaian pelajar	Korelasi Pearson	1.000	.044*
	Sig. (2-hujung)	.001	.467
Kepuasan kerja	Korelasi Pearson	.044*	1.000
	Sig. (2-hujung)	.467	.001

* Korelasi Signifikan pada aras .05 (2 hujung)

Dari Jadual 4, didapati terdapat hubungan yang positif di antara kepuasan kerja dengan pencapaian pelajar ($r = .044, p < .05$). Ini bermakna kepuasan kerja guru akan mempengaruhi pencapaian pelajar di bawah pengajaran guru tersebut. Maka hipotesis III ditolak iaitu terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan pencapaian pelajar.

Perbezaan Iklim dan Kepuasan Kerja antara Sekolah

Jadual 5
Ringkasan ANOVA Terhadap Iklim Sekolah

	Jumlah keluasan	Darjah kebebasan	Min Keluasan	F	Sig.
Antarakumpulan A, B dan C	^	2	2g?		
Dalam kumpulan A, B dan C			034		
Jumlah	3.980	103			

Perbezaan iklim dan kepuasan kerja antara sekolah adalah sekurang-kurangnya .001. Dari Jadual 5, didapati kebarangkalian berlakunya fenomena ini adalah kecil ($p < .05$), maka hipotesis IV ditolak. Ini bermakna terdapat perbezaan min iklim secara signifikan bagi pembolehubah yang dikaji di kalangan ketiga-tiga sekolah.

Jadual 6
Ringkasan Perbezaan Iklim Antara Sekolah

	Sekolah (I)	Sekolah (J)		Ralat	Sig.
Tukey HSD	SekA	SekB	-.0594	.046	.401
		SekC	.119*	.042	.016
	SekB	SekA	.059	.046	.401
		SekC	.179*	.045	.000
	SekC	SekA	-.119*	.042	.016
		SekB	-.179*	.045	.000

* $p < .05$

Jadual 6 menunjukkan ujian Post-Hoc ANOVA Tukey. Dari ujian tersebut didapati pasangan kumpulan yang berbeza secara signifikan ialah seperti berikut:

- o Pasangan kumpulan Sekolah A dan Sekolah C kelihatan mempunyai perbezaan min markah ujian komputer yang signifikan memandangkan nilai signifikannya adalah kecil daripada 05. Untuk ujian Tukey ($t = .119, p = .016$).
- o Pasangan kumpulan Sekolah B dan Sekolah C juga mempunyai perbezaan min markah ujian komputer yang signifikan memandangkan nilai signifikannya adalah kecil daripada 05. Untuk ujian Tukey ($t = .179, p = .000$).
- o Pasangan kumpulan Sekolah A dan Sekolah B kelihatan tidak signifikan memandangkan nilai signifikan adalah melebihi dari nilai .05 iaitu nilai signifikan bagi pasangan tersebut ialah .401.

Jadual 7
Ringkasan ANOVA Terhadap Kepuasan Kerja

	Jumlah keluasan	Darjah kebebasan	Min Keluasan	–	...
				£	330
Antara kumpulan A,B dan C	1.045	2	.522		
Dalam kumpulan A, B dan C	14.576	101	.144		
Jumlah	15.621	103			

Dari jadual 7, didapati terdapat perbezaan yang signifikan ke atas kepuasan kerja di antara ketiga-tiga buah sekolah yang dikaji. Nilai F untuk ujian tersebut ialah 3.619 pada aras signifikan .030, iaitu lebih rendah daripada aras kebarangkalian yang ditetapkan ($p < .05$). Maka hipotesis H_0 ditolak. Terdapat perbezaan kepuasan kerja yang signifikan di antara

populasi yang dikaji. Perbezaan antara kumpulan populasi adalah ditunjuk dalam Jadual 7 melalui ujian Post-Hoc ANOVATukey.

Jadual 8
Ringkasan Perbezaan Kepuasan Kerja antara Sekolah

	Sekolah (I)	Sekolah (J)	Perbezaan Min (I-J)	Ralat	Sig.
Tukey	SekA	SekB	-.222	.095	.054
		SekC	.002	.088	1.000
	SekB	SekA	.222	.095	.054
		SekC	.224*	.093	.046
	SekC	SekA	-.002	.088	1.000
		SekB	-.224*	.093	.046

¹ $p < .05$

Merujuk kepada Jadual 8, berdasarkan kepada ujian yang dijalankan didapati pasangan kumpulan yang berbeza secara signifikan ialah seperti berikut:

- o Hanya pasangan kumpulan Sekolah B dan Sekolah C kelihatan mempunyai perbezaan min markah ujian komputer yang signifikan memandangkan nilai signifikannya adalah kecil daripada .05, ($JA = .224, p = .046$).
- o Pasangan kumpulan Sekolah A dan Sekolah B adalah tidak signifikan ($ji = -.222, p = .054$).
- o Pasangan kumpulan Sekolah A dan Sekolah C kelihatan tidak signifikan memandangkan nilai signifikan adalah melebihi dari nilai .05 iaitu nilai signifikan bagi pasangan kumpulan Sekolah A dan Sekolah B tersebut ialah 1.000. Hasil daripada analisis dan penafsiran kajian didapati iklim sekolah memainkan peranan penting dalam pencapaian pelajar. Selain daripada iklim sekolah, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penentuan pencapaian pelajar. Setiap sekolah di bawah gaya pimpinan pengetua yang berbeza turut mempengaruhi iklim sekolah tersebut dan juga kepuasan kerja guru yang mengajar di sekolah berkenaan.

PERBINCANGAN

Keputusan analisis menunjukkan popuiasi kajian mengamalkaH iklim sekolah yang tertutup (*closed*), Indeks iklim terbuka untuk Sekolah A ialah 243, Sekolah B ialah 312, Sekolah C ialah 229. Nilai indeks ini adalah sangat rendah. Nilai indeks iklim terbuka yang dicadangkan dalam OCDQ-RS adalah seperti dalam Jadual 9.

Jadual 9
Indeks Iklim Terbuka

Indeks	CiriDdim
600 ke atas	Sangat tinggi
551-600	Tinggi
525-550	Purata
511-524	Sederhana Atas Purata
490-510	Purata
476-489	Sederhana Bawah Purata
450-475	Bawah Purata
400-449	Rendah
400 ke bawah	Sangat Rendah

Sumber; Kottkamp et al., 1987

Untuk mendapatkan iklim sekolah yang terbuka, pengetua perlu mempunyai tingkah laku yang berbentuk sokongan (*supportive*), iaitu satu tingkah laku yang menjadi teladan kepada guru. Pengetua adalah seorang yang rajin, menggunakan kritikan yang membina, prihatin, dan sentiasa mengambil berat tentang kebajikan guru-guru sama ada secara peribadi atau pun secara profesional. Keputusan dari ujian-? mendapati faktor jantina tidak mempengaruhi persepsi terhadap iklim sekolah dan kepuasan kerja. Terdapat sedikit perbezaan antara persepsi guru lelaki dan guru perempuan terhadap iklim sekolah, tetapi perbezaan ini adalah tidak signifikan ($t = -0,569, p = 0.571$), begitu juga terhadap kepuasan kerja, terdapat perbezaan, akan tetapi perbezaan tersebut juga tidak signifikan

Keputusan kajian menunjukkan iklim sekolah mempunyai korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja. Ini dibuktikan oleh nilai r korelasi Pearson ($r = .234, p < .05$). Walaupun nilai r tidak tinggi tetapi ia adalah signifikan. Hubungan ini adalah lemah bermakna selain daripada iklim sekolah, faktor lain turut mempengaruhi kepuasan kerja guru. Iklim sekolah hanya memainkan sebahagian peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, keputusan kajian ini adalah konsisten dengan keputusan kajian-kajian yang telah dijalankan ke atas hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru, seperti keputusan kajian Dinham dan Scott (2000) dan Rosenholtz (1989).

Artikel Mayfield et al. (1998) menyatakan penyelia yang menggunakan "teori bahasa motivasi" mempunyai korelasi yang signifikan dengan prestasi pekerja dan juga kepuasan kerja. Teori ini telah diuji dengan menggunakan LISREL dan didapati adalah benar. Ini bermakna iklim sekolah yang mengambil kira tingkah laku pengetua mempengaruhi kepuasan kerja para guru dan adalah selaras dengan kajian ini.

Menurut Oshagbemi (2001), jika para pendidik didorong untuk menyatakan tahap kepuasan mereka terhadap kerja mereka, maka perhatian perlu ditumpukan kepada "persekitaran" (iklim) di mana mereka bekerja. Ini termasuklah tingkah laku atau

penyeliaan daripada pihak atasan. Di sini kita boleh menyimpulkan bahawa iklim akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Iklim sekolah mempunyai korelasi yang positif dengan pencapaian pelajar. Ini dibuktikan dengan nilai korelasi ($r = -.253, p < .011$). Nilai korelasi negatif dalam kajian ini adalah disebabkan iklim sekolah dalam kajian ini adalah negatif, ini bermakna pencapaian pelajar mempunyai hubungan yang positif dengan iklim sekolah. Keputusan kajian ini adalah selaras dengan kajian-kajian yang dijalankan oleh Hirase (2000), Erpeiding (1999), Hoy et. al (1998), Bulach, Malone dan Castleman (1995) dan Culpepper (1992).

Ramai pengkaji pendidikan telah menjalankan kajian untuk mengenal pasti faktor yang mempengaruhi pencapaian pelajar. Melalui operasi dalaman sekolah, para pengkaji telah menyenaraikan beberapa faktor yang dapat menyumbang kepada peningkatan pencapaian pelajar seperti: kepimpinan pengajaran, tingkah laku guru, penglibatan ibu bapa dan masyarakat, penilaian peningkatan pelajar yang berterusan dan sebagainya. Para pengkaji telah melabelkan faktor tersebut sebagai "ciri-ciri untuk sekolah berkesan".

Iklim sekolah juga dikenal pasti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keberkesanan sekolah dan pencapaian pelajar (Pashardis, 2000). Dalam sekolah yang mempunyai iklim yang positif, pelajar menerima perkhidmatan pendidikan yang baik. Guru sentiasa berfokus terhadap ciri-ciri pelajar, corak dan pengalaman pembelajaran supaya dapat disesuaikan dengan kehidupan pelajar. Selain itu, guru juga akan berusaha untuk membentuk satu iklim di mana pelajar tidak akan berasa tertekan supaya mereka dapat belajar dalam suasana yang selesa. Guru juga akan memilih bahan pengajaran yang sesuai dengan tahap pelajar dan mengajar dengan cara yang holistik supaya pelajar dapat mencapai kecemerlangan (Borich, 1999).

Selain daripada iklim sekolah, kepuasan kerja guru turut mempengaruhi pencapaian pelajar ($r = .044, p < .05$). Perkaitan antara kepuasan kerja dan pencapaian pelajar adalah lemah tetapi ia adalah signifikan. Ini bermakna kepuasan kerja guru hanya memberi sedikit pengaruh terhadap pencapaian pelajar.

Keputusan daripada analisa ANOVA mendapati bahawa terdapat perbezaan iklim antara sekolah. Kumpulan pasangan Sekolah A dengan Sekolah C dan kumpulan pasangan Sekolah B dengan Sekolah C mempunyai perbezaan yang signifikan. Manakala kumpulan pasangan Sekolah A dengan Sekolah B pula mempunyai perbezaan yang tidak signifikan.

Begitu juga dengan kepuasan kerja. Kumpulan pasangan Sekolah A dengan Sekolah B dan Sekolah A dengan Sekolah C mempunyai perbezaan yang tidak signifikan manakala kumpulan pasangan Sekolah B dengan Sekolah C mempunyai perbezaan kepuasan kerja yang signifikan.

Setiap sekolah mempunyai iklim dan kepuasan kerja yang berbeza kerana setiap sekolah dipimpin oleh pengetua yang berlainan. Corak kepimpinan dan gaya pentadbiran yang berlainan akan mewujudkan suasana persekitaran yang berbeza. Oleh yang demikian, setiap sekolah mempunyai iklim yang tersendiri dan guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut juga akan mencapai tahap kepuasan yang berbeza.

Iklim merujuk kepada ciri-ciri dalaman, personaliti atau pun atmosfera dalam sesebuah organisasi. Iklan akan mempengaruhi *morale*, produktiviti dan kepuasan semua ahli yang terlibat dalam organisasi tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka setiap sekolah juga mempunyai ciri-ciri atau personaliti yang tersendiri. Keputusan dalam

kajian ini adalah selaras dengan teori tersebut yang telah ditunjukkan oleh keputusan ujian ANOVA yang mendapati setiap sekolah mempunyai iklim yang berbeza dan guru juga mencapai tahap kepuasan yang berbeza.

Keputusan kajian ini juga selaras dengan konsep iklim yang diperkenalkan oleh Halpin dan Croft (1963) yang menyatakan iklim organisasi sekolah merupakan satu set ciri-ciri dalaman yang membezakan satu sekolah dengan yang lain dan ia juga mempengaruhi tingkah laku ahlinya. Atau dengan istilah lain, iklim sekolah merupakan aset yang stabil dalam persekitaran sekolah yang dirasai oleh ahlinya, mempengaruhi tingkah laku mereka, ia juga adalah perkumpulan persepsi tingkah laku dalam sekolah tersebut.

RUMUSAN KAJIAN

Keputusan kajian ini adalah konsisten dengan kajian-kajian yang menyokong kepentingan iklim sesebuah sekolah. Page (2002) telah menyatakan bahawa sekolah yang mempunyai kecemerlangan dalam bidang akademik adalah sekolah di mana gurunya menetapkan matlamat yang tinggi tetapi boleh dicapai oleh pelajar, guru menaruh kepercayaan terhadap kebolehan pelajar untuk pencapaian kejayaan dan pelajar pula berusaha gigih dan hormat kepada mereka yang berjaya dalam pelajaran. Kesemua ini adalah bermula dari iklim sekolah yang positif.

Hasil kajian telah menunjukkan kumpulan populasi kajian mempunyai iklim yang tertutup. Keadaan sedemikian wujud mungkin disebabkan oleh sikap pengetua yang lebih menjurus kepada gaya kepimpinan tradisional yang berbentuk autokratik. Memandangkan iklim sekolah mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja dan pencapaian pelajar dan kepuasan kerja juga mempunyai perkaitan dengan pencapaian pelajar, maka pengetua di ketiga-tiga buah sekolah patut mengubah gaya kepimpinan mereka supaya mewujudkan iklim yang lebih positif supaya pelajar mereka mendapat pencapaian yang lebih cemerlang.

Iklim sekolah memainkan peranan yang amat penting terhadap kepuasan kerja guru. Jika iklim sekolah dapat diperbaiki, tahap kepuasan kerja guru-guru di sekolah tersebut juga dapat dipertingkatkan dan seterusnya pencapaian pelajar juga dapat diperbaiki. Kecemerlangan pencapaian pelajar akan membawa sekolah ke arah keberkesanan. Dalam kajian ini, faktor jantina responden tidak memainkan sebarang peranan. Tidak kira sama ada guru lelaki atau pun guru perempuan, mereka mempunyai tanggapan yang sama terhadap iklim sekolah dan juga pencapaian tahap kepuasan yang sama di bawah pentadbiran pengetua yang sama.

RUJUKAN

- Bishay, D. (2004). Teacher motivation and job satisfaction. A study employing the experience sampling method. *Journal Undergrad, Sci*, 3, 147-154.
- Borich, G. (1999). *Effective teaching methods* (Ed. 4). Columbus, OH: Merrill.
- Brookover, W. B., & Lezotte, L. W. (1979). *Changes in school characteristics coincident with changes in student achievement*. East Lansing: Michigan State University, Institute for Research on Teaching.

- Bulach, C. R., Malone, B., & Castleman, C. (1995). An investigation of variables related to student achievement. *Mid-Western Educational Researcher* 5(2), 23-29.
- Cranney, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1972). Levels of processing: A framework for memory research. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 11, 671-84.
- Culpepper, P. (1992). The relationship of school climate and student learning to teacher attitudes toward the Georgia Teacher Evaluation Program. *Tesis Ad. D Auburn University*, Alabama.
- Davis, J. A. (1971). *Elementary survey analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 38(4).
- Doyle, G. T., & Forsyth, R. A. (1973). The relationship between teacher and student anxiety levels. *Psychology in the Schools*, 10, 231-233.
- Erpelding, C. J. (1999). School vision teacher autonomy, school climate and student achievement in elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 60(05), 1405.
- Goodman, V. B. (1980). Urban teacher stress: A critical literature review. [Information analyses] ERIC Document Reproduction Service No. ED 221 611.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: The University of Chicago, Midwest Administrative Center.
- Hirase, S. K. (2000). School climate. *Dissertation Abstracts International*, 61(02), 439.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2000). *Educational administration: Theory, research and practice* (Ed. 6). New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice* (Ed. 7). New York: McGraw Hill.
- Hoy, W. K., Hannum, J., & Tschannen-Moran, M. (1988). Organizational climate and student achievement: A parsimonious view. *Journal of School Leadership*, 8, 336-59.
- Hoy, W. K., Hoffman, J., Sabo, D., & Bliss, J. (1996). The organizational climate of middle schools: The development and test of the OCDQ-RM. *Journal of Educational Administration*, 34(1).
- Hoy, W. K., & Sabo, D. (1998). *Quality middle schools: Open and healthy*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hoyle, J. R., English, F. W., & Steffy, B. E. (1985). *Skills for successful leaders*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Koo Kee Peng. (1993). *Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja di kalangan guru dan pegawai tadbir*. Disertasi M.Ed, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Kottkamp, R., Mulhera, J., & Hoy, W. K. (1987). Secondary school climate: A revision of the OCDQ. *Educational Administration Quarterly*, 23.
- Lim Ong Lam. (1997). *Kajian kepuasan kerja di kalangan guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Seksyen 18 Shah Alam, Projek penyelidikan ijazah Sarjana Pengurusan*, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Leithwood, K., & Louis, K. S. (1998). *Organizational learning in schools*. Lisse: Swetz.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dim M. D. Dunnette (Penyt.), *Handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Markandan, R. (1984). *Some factors affecting the satisfaction and dissatisfaction of selected secondary school teachers in Federal Territory*, Disertasi M.Ed., Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Mayfield, J. R., Mayfield, M. R., & Kopf, J. (1998). The effects of leader motivating language on subordinate performance and satisfaction. *Human Resource Management*, 57(3/4), 235-48.
- Oshagbemi, T. (2001). How satisfied are academics with the behaviour/supervision of their line managers? *The International Journal of Educational Management*, 15(6).
- Page, A. S. (2002). The organizational health of high schools and students proficiency in Mathematics. *The International Journal of Educational Management*, 16(2).
- Pashiardis, G. (2000). School climate in elementary and secondary schools: View of Cypriot principals and teachers. *The International Journal of Educational Management*, 14(5).
- Peterson, K. D. (1999). Time use flows from school culture. *Journal of Staff Development*, 20(2), 16-19.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of schools*. New York: Longman.
- Rozainum Ahmad. (1997). Kepuasan kerja guru-guru sekolah menengah di daerah Seremban. Projek penyelidikan ijazah Sarjana Pengurusan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art & practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequence*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sweeney, J. H. (1988). *Tips for improving school climate*. Arlington, VA: American Association of School Administrators.
- Tagiuri, R. (1968). The concept of organizational climate. Dim R. Tagiuri & G. H. Litwin (Penyt), *Organizational climate* (pp. 11-32). Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Urban, V. D. (1999). Eugene's story: A case for caring. *Educational Leadership*, 56(6), 69-70.
- Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., English, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Industrial Relations Center.
- Zainal bin Kasim. (1997). Kepuasan kerja: Satu kajian guru wanita di sekolah menengah. Projek penyelidikan ijazah Sarjana Pengurusan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur.