

**IKLIM ORGANISASI DAN HUBUNGANNYA DENGAN GELAGAT
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI DI KALANGAN GURU-GURU
SEKOLAH MENENGAH DAREAH PONTIAN, JOHOR**

MAISURA M. YUSOP

**Laporan projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat
penganugerahan Ijazah Sarjana Pendidikan (Pendidikan dan Pembangunan)**

**Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia**

OKTOBER, 2007

DEDIKASI

Untuk

Bonda yang dikasihi dan disayangi kerana tidak jemu mendidik, melayan serta mendoakan kejayaan anak-anaknya di dunia dan akhirat. Moga ibu akan terus tabah dan berbahagia di dunia dan akhirat

Teristimewa juga buat

Suamiku tercinta yang telah banyak berkorban serta bersabar
Menghadapi kesulitan serta sentiasa memberi dorongan dan
Sokongan yang tidak berbelah bagi.....

Khas untuk zuriat-zuriatku,

Yang bakal lahir dan menjadi dewasa
Yang bakal menjadi menjadi pemimpin dan pejuang-pejuang agama
Jadikanlah segala dugaan dan cubaan dunia ini
Untuk terus berjuang menjadi khalifah di muka bumi

Buat adik-beradikku jua....

Semoga kalian sekeluarga berbahagia dan berjaya mencapai cita-cita serta
matlamat kehidupan masing-masing

Semoga Allah sentiasa melindungi dan merahmati kita sekeluarga
serta umat Islam sekalian.

Amin.

PENGHARGAAN

Saya bersyukur ke hadrat Allah s.w.t kerana dengan izin-Nya, saya telah menyiapkan kajian ini dalam jangka masa yang diperlukan. Dikesempatan ini, saya ingin merakamkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada beberapa pihak seperti yang dinyatakan di bawah ini kerana telah memberi sumbangan untuk menyempurnakan kajian ini.

Ucapan jutaan terima kasih diucapkan kepada Prof. Madya Dr. Mohd Najib Bin Abdul Ghafar, penyelia projek yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan, nasihat, pandangan dan teguran yang membina dalam usaha saya menyiapkan kertas projek penyeldidikan ini.

Terima kasih juga diucapkan kepada Pengarah, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Johor yang memberi kebenaran menjalankan kajian ini. Begitu juga kepada pengetua-pengetua sekolah menengah Daerah Pontian kerana memberi kebenaran kepada saya dalam proses pengumpulan data kajian ini.

Tidak ketinggalan juga kepada mereka yang terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam membantu saya menyiapkan projek penyelidikan ini terutamanya;

- i) keluarga tercinta
- ii) rakan-rakan seperjuangan
- iii) guru-guru sekolah menengah daerah Pontian.

Semoga tuhan membalas jasa baik kalian.

Sekian, terima kasih.

ABSTRAK

Kajian ini adalah bertujuan untuk mengkaji tentang iklim organisasi dan hubungannya dengan gelagat kewarganegaraan organisasi dikalangan guru-guru sekolah menengah daerah Pontian, Johor. Instrumen yang digunakan ialah soal selidik. Sampel dipilih menggunakan kaedah rawak berlapis. Seramai 238 daripada 628 orang guru di dua belas buah sekolah menengah daerah Pontian, Johor telah menjadi responden. Kajian rintis melibatkan tiga puluh orang guru di salah sebuah sekolah menengah daerah Pontian telah dilaksanakan bagi menentukan konsistensi dalaman instrumen. Nilai alpha yang diperoleh ialah 0.97. Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perkaitan yang signifikan antara tahap iklim organisasi dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi ($r = 0.323$, $p = 0.000$). Manakala setiap dimensi iklim organisasi juga didapati mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi. Hasil kajian juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi. Namun begitu, tiada perkaitan signifikan antara pengalaman kerja dengan tahap iklim organisasi. Keputusan ujian-T pula mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan antara tahap iklim organisasi dan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi berdasarkan jantina. Kajian ini mencadangkan agar pihak yang terlibat dalam organisasi sekolah seperti Kementerian Pelajaran, Jabatan Pelajaran Negeri, Pejabat Pelajaran Daerah serta pentadbir-pentadbir sekolah supaya lebih peka kepada keperluan iklim organisasi yang kondusif dan selesa untuk guru-guru menjalankan tugas mereka, khususnya yang melibatkan dimensi ganjaran, dimensi piawai prestasi dan juga dimensi sokongan. Pengiktirafan perlu diberi kepada guru berpengalaman serta mengamalkan gelagat kewarganegaraan yang tinggi, agar ianya boleh dijadikan model serta ikutan kepada semua guru yang lain.

ABSTRACT

The purpose of this research is to study organization climate and its relationship with organizational citizenship behaviour among teachers in secondary schools in the district of Pontian in Johor. The instrument used was survey questionnaire. The sample was chosen using random filter method. 238 from 628 teachers in 12 schools in Pontian became the respondents. A pilot study involving 30 teachers from a school in Pontian was conducted to determine the consistency of the instrumentation. The alpha valued obtained was 0.97. Results from the research reveals that there is significant relationship between organizational climate levels and organizational citizenship behaviour levels ($r = 0.323$, $p = 0.0000$). In addition, each organizational climate also has significant relationship with organizational citizenship behaviour levels. The research also finds that there is significant relationship between work experience and organizational citizenship behaviour levels. However, there is no significant relationship between work experience with organizational climate levels. T-test results shows that there is no significant difference in the levels among organizational climate and organizational behaviour between genders. The research suggests that in school organization like the Ministry of Education, State Education Department, District Education Office and school administrators to be more sensitive towards preparing a more conducive and comfortable organizational climate needs for teachers to carry out their jobs especially the ones that involve rewards, standard performance and support. Acknowledgement should be awarded to experienced teachers who practice high level of organizational citizenship behaviour so that the teacher can be a model to other teachers.

KANDUNGAN

BAB	KANDUNGAN	MUKA SURAT
	JUDUL	i
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iv
	PENGHARGAAN	v
	ABSTRAK	vi
	ABSTRACT	vii
	KANDUNGAN	viii
	SENARAI JADUAL	xii
	SENARAI RAJAH	xv
	SENARAI LAMPIRAN	xvi
BAB 1	Pengenalan	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Penyataan Masalah	5
	1.4 Objektif Kajian	7
	1.5 Hipotesis Kajian	8
	1.6 Kepentingan Kajian	9
	1.7 Kerangka Model Kajian	10
	1.8 Limitasi Kajian	12
	1.9 Definisi Operational Kajian	13
	1.9.1 Iklim Organisasi	13
	1.9.2 Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	17
	1.10 Kesimpulan	22

BAB 11	TINJAUAN LITERATUR	23
2.1	Pengenalan	23
2.2	Iklim organisasi	24
2.2.1	Teori Iklim Organisasi	26
2.2.2	Kajian Luar Negara	28
2.2.3	Kajian Dalam Negara	29
2.3	Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	30
2.3.1	Kajian Luar Negara	33
2.3.2	Kajian Dalam Negara	34
2.4	Kesimpulan	35
BAB 111	METODOLOGI	36
3.1	Pengenalan	36
3.2	Reka bentuk Kajian	36
3.3	Prosedur Kajian	37
3.4	Populasi dan Persampelan	39
3.5	Instrumen Kajian	40
3.6	Pengukuran Variable	41
3.7	Kajian Rintis	44
3.8	Penganalisan Data	46
3.9	Kesimpulan	47
BAB 1V	ANALISA DATA	48
4.1	Pengenalan	48
4.2	Analisis Mengenai Latar Belakang Responden	49
4.2.1	Jantina Responden	49
4.2.2	Umur Responden	50
4.2.3	Kelulusan Akademik Tertinggi Responden	51
4.2.4	Pengalaman Mengajar Responden	52

4.3	Keputusan Deskriptif	53
4.3.1	Tahap Iklim Organisasi di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian	53
4.3.2	Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian	57
4.4	Keputusan Inferensi	58
4.4.1	Perbezaan di antara tahap Iklim Organisasi dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Responden	59
4.4.2	Perbezaan antara Jantina dengan Tahap Iklim Organisasi dan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	64
4.4.3	Perbezaan Antara Pengalaman Kerja dengan Tahap Iklim Organisasi dan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	65
BAB V	PERBINCANGAN, RUMUSAN DAN CADANGAN	67
5.1	Pendahuluan	67
5.2	Perbincangan	68
5.2.1	Tahap Dimensi Iklim Organisasi di Kalangan Responden	68
5.2.2	Tahap Kekerapan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Responden	69
5.2.3	Perkaitan Antara Iklim Organisasi Dan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Responden	71
5.2.4	Perkaitan antara setiap dimensi iklim organisasi dengan tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	72

5.2.5	Perkaitan antara faktor demografi iaitu jantina dan pengalaman kerja terhadap iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi	73
5.3	Rumusan kajian	74
5.4	Implikasi Kajian	76
5.5	Cadangan	76
5.6	Cadangan untuk kajian selanjutnya	77
5.7	Penutup	79
	BIBLIOGRAFI	80
	LAMPIRAN	89

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Dimensi-dimensi Iklim Organisasi	15
3.1	Taburan Responden di 12 buah Sekolah Menengah Daerah Pontian	39
3.2	Dimensi Iklim Organisasi dan Item Kenyataan Berkaitan	41
3.3	Skor Darjah Persetujuan Jawapan Iklim Organisasi	42
3.4	Taburan Skor Min Dimensi Iklim Organisasi	42
3.5	Skor Darjah Persetujuan Jawapan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	43
3.6	Taburan Skor Min Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	44
3.7	Bilangan Responden Kajian Rintis Berdasarkan Jantina	45
3.8	Kebolehpercayaan Instrumen Iklim Organisasi	46
3.9	Kebolehpercayaan Instrumen Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	46
4.1	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Jantina	49
4.2	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Umur	50

4.3	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Kelulusan Akademik Tertinggi	51
4.4	Taburan Bilangan dan Peratusan Responden Mengikut Pengalaman Mengajar	52
4.5	Bilangan dan Peratusan Tahap bagi Setiap Dimensi Iklim Organisasi di Kalangan Responden	54
4.6	Bilangan dan Peratusan Keseluruhan tahap Iklim Organisasi di Kalangan Responden	55
4.7	Skor Min Bagi Setiap Dimensi Iklim Organisasi di Kalangan Responden	56
4.8	Skor Tahap Kekerapan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Responden	57
4.9	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Tahap Iklim Organisasi dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	59
4.10	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Struktur dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	60
4.11	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Tanggungjawab dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	60
4.12	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Ganjaran dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	61
4.13	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Piawai Prestasi dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	61
4.14	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Sokongan dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	62
4.15	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Komunikasi dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	62

4.16	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Dimensi Identiti dengan Tahap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	63
4.17	Keputusan Ujian-T Jantina dengan Iklim Organisasi dan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	64
4.18	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Pengalaman Kerja dengan Iklim organisasi dan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	65

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka Konsep Kajian Tentang Perkaitan Antara Iklim Organisasi dan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	11
3.1	Carta Aliran Proses Penyelidikan	38
4.1	Carta Bar Dimensi Iklim Organisasi	56

SENARAI LAMPIRAN

NO. LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	89
B	Surat Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (EPRD)	98
C	Taburan Skor Min 24 Item Gelagat Kewarganegaraan Organisasi	99

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Organisasi adalah suatu badan yang dianggotai oleh pelbagai individu dengan kelebihan yang pelbagai yang menjalankan tugas dan peranan yang berbeza bagi mencapai matlamat yang sama (Robbins, 2003). Pencapaian matlamat organisasi pula adalah bergantung kepada dua elemen iaitu elemen kemanusiaan dan elemen bukan kemanusiaan. Elemen kemanusiaan adalah seperti akauntabiliti dan komitmen terhadap organisasi. Manakala elemen bukan kemanusiaan seperti proses, polisi, struktur dan teknologi. Kedua-dua elemen ini akan mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi sama ada secara individu atau kumpulan terhadap pencapaian organisasi (Abd. Aziz, 2003).

Menurut Robbins (2005) tingkah laku organisasi didefinisikan sebagai satu bidang kajian yang menyelidik impak gelagat yang dihasilkan oleh individu, kumpulan dan struktur di dalam organisasi bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sebuah organisasi. Manakala menurut Martin (2005) tingkah laku organisasi dirujuk kepada sikap dan peribadi individu dan kumpulan dalam sesebuah organisasi. Sementara George & Jones (1996) mendefinisikan tingkah laku organisasi sebagai satu bidang yang memberikan

penumpuan kepada peningkatan pengetahuan dengan menggunakan kaedah saintifik ke atas semua manusia yang menganggotai organisasi.

Oleh itu, itu tingkah laku organisasi sebagai satu bidang pengkhususan yang tersendiri, boleh ditakrifkan sebagai satu bidang kajian pelbagai disiplin yang menggunakan kaedah-kaedah saintifik untuk mengkaji bagi memahami tingkah laku individu dan kumpulan serta proses organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhinya, implikasi tingkah laku dan proses tersebut terhadap organisasi dan kaedah serta teknik memperbaikinya untuk tujuan pengurusan pembangunan staf serta meningkatkan produktiviti organisasi keseluruhannya secara berterusan (Ahmad Sukri, 2002).

Bagi memastikan kemajuan dan kejayaan sesebuah organisasi, antara aspek penting tingkah laku organisasi yang biasa dikaji ialah gelagat organisasi pekerja. Gelagat organisasi ini adalah berkait dengan persekitaran organisasi yang dikenali sebagai iklim organisasi. Ini kerana menurut Ostroff (1993) iklim organisasi mempengaruhi tingkah laku individu terhadap organisasinya. Gelagat organisasi ini juga mempunyai kaitan dengan gelagat kewarganegaraan organisasi, yang biasanya dikenali sebagai gelagat sukarela.

Di Malaysia, perkembangan dan kemajuan dalam sistem pendidikan menjadi tunjang utama untuk membangunkan negara. Menurut Najib (2004) sistem pendidikan di Malaysia adalah pada tahap pembangunan yang berubah mengikut keperluan semasa. Oleh itu bagi memastikan kemajuan negara, keberkesanan sistem pendidikan perlu dititikberatkan dan kejayaan dalam sistem pendidikan negara pula adalah amat bergantung kepada organisasi sistem pendidikan itu sendiri. Antara organisasi penting yang bertujuan untuk memastikan kemajuan dalam bidang pendidikan ialah organisasi sekolah.

Peranan sekolah sebagai sebuah organisasi pendidikan adalah berbeza daripada kebanyakan organisasi-organisasi yang biasa. Perkhidmatan pendidikan lebih kepada menyebarkan ilmu pengetahuan dan cenderung menolong insan untuk mendapatkan

ilmu pengetahuan manakala perniagaan biasa lebih kepada membuat keuntungan kepada organisasi masing-masing (Hazman Fitri, 2000).

Antara faktor yang mempengaruhi keberkesanan organisasi pendidikan ialah suasana atau iklim organisasi sekolah. Menurut Lussier (1993) iklim organisasi adalah merupakan kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang mana kualiti ini secara relatifnya kekal. Iklim organisasi ini dibentuk melalui persepsi pekerja di dalam organisasi dan menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja terhadap organisasinya. Oleh itu iklim organisasi dilihat mempengaruhi tingkah laku pekerja terhadap organisasi itu sendiri. Selain itu kualiti yang ada pada pekerja dalam organisasi sekolah juga mempengaruhi pencapaian dan kemajuan sekolah. Kualiti ini termasuklah dari segi sikap dan sifat guru-guru yang bekerja melebihi tanggungjawab formal mereka dan sanggup meluangkan masa serta tenaga untuk kejayaan organisasi yang dikenali sebagai gelagat kewarganegaraan organisasi.

Menurut Dipaola dan Hoy (2000) kerelaan ahli-ahli organisasi untuk menyumbangkan usaha melangkaui tanggungjawab kerja formal adalah komponen yang diperlukan untuk menjadikan sesebuah organisasi itu efektif dari segi pencapaian. Menurut Markoczy dan Xin (2004) pula sesebuah organisasi tidak boleh berjaya jika ahli-ahlinya tidak mengamalkan semangat kewarganegaraan yang baik dan melaksanakan segala gelagat organisasi yang positif.

1.2 Latar belakang Masalah

Malaysia sedang menuju ke alaf baru yang melibatkan perubahan dalam pelbagai aspek termasuklah pendidikan. Dalam usaha mencapai matlamat Wawasan 2020, kemajuan bidang pendidikan haruslah bergerak sejajar dengan era globalisasi. Oleh itu bagi menjamin kualiti sistem pendidikan negara, organisasi sekolah mesti memainkan fungsinya secara berkesan.

Menurut Ahmad Zabidi (2005) konsep sekolah berkesan adalah menyentuh mengenai aspek kepimpinan pengetua, iklim sekolah yang kondusif, peranan guru yang berkesan di dalam melaksanakan pengajaran dan pembelajaran, sikap pelajar yang positif dan permuafakatan di antara sekolah dan rumah. Manakala menurut Mukhtar (2000) sekolah sebagai organisasi pendidikan berperanan sebagai agen yang menjana manusia, mestilah mempunyai persekitaran yang positif dan kondusif. Namun begitu, dewasa ini pelbagai masalah wujud dan mempengaruhi keberkesanan sekolah.

Antara masalah yang wujud dalam organisasi pendidikan ialah masalah kualiti guru. Ini kerana guru adalah merupakan individu yang terpenting dalam menghasilkan mutu pendidikan yang berkualiti, namun begitu tekanan sering dialami oleh guru yang mempengaruhi produktiviti, prestasi dan kecekapan guru. Menurut Kamaruzaman (2005) antara faktor-faktor persekitaran organisasi yang mempengaruhi tekanan kerja guru ialah norma, budaya pentadbiran dan komunikasi di kalangan guru-guru serta staf sokongan. Selain itu menurut Handy (1986) situasi kerja guru, persepsi yang berbeza di antara peranan yang tersurat dan tersirat dalam pekerjaan juga menyumbang kepada tekanan kerja kepada guru-guru. Blase (1982) pula menyatakan bahawa beban kerja yang bertimbun dan juga masalah gaji yang rendah menjadi punca utama kepada tekanan.

Menurut Brock dan Grady (2000), guru juga boleh mengalami *burnout*. Kajian-kajian terdahulu mendapati pelbagai punca yang boleh menyumbang kepada masalah *burnout*. Maslach (1982) berpendapat bahawa kejadian *burnout* banyak disumbangkan oleh suasana pekerjaan itu sendiri. Menurut mereka, *burnout* bukanlah disebabkan oleh individu, sebaliknya disebabkan oleh persekitaran sosial tempat bekerja. Antara punca-punca utama berkaitan persekitaran kerja yang menyebabkan *burnout* ialah beban kerja yang berlebihan, kekurangan kawalan, ganjaran yang tidak setimpal, ketidakadilan, keruntuhan komuniti dan konflik nilai.

Menurut Chernis (1980) guru yang mengalami *burnout* mengharapkan tahap usaha yang rendah daripada pelajar, menunjukkan sikap tidak dapat menahan kekecewaan dalam kelas, merasa letih dari segi emosi dan fizikal, mempamerkan komitmen yang rendah terhadap pengajaran dan perkara-perkara yang berkaitan dengan pelajar. Sikap dan pelakuan ini juga dipengaruhi oleh kejadian *burnout* yang mana terdapat peningkatan ketidakhadiran, meningkatnya peletakan jawatan, terlalu bergantung kepada peraturan dan pengurangan prestasi kerja (Hushim, 2005)

Berdasarkan masalah diatas adalah penting untuk sesebuah organisasi khususnya sekolah untuk menyediakan iklim organisasi yang positif dan kondusif untuk guru menjalankan tugas dengan berkualiti dan bekesan. Iklim organisasi ini akan mempengaruhi gelagat organisasi sama ada gelagat yang menyumbang kepada keberkesanan sesebuah organisasi atau gelagat yang menjejaskan keberkesanan organisasi.

Oleh itu daripada penerangan di atas, satu kajian perlu dibuat untuk mengkaji persepsi guru-guru terhadap iklim organisasi sekolah mereka dan bagaimanakah iklim organisasi ini mempengaruhi gelagat yang menyumbang kepada keberkesanan organisasi iaitu gelagat kewarganegaraan organisasi.

1.3 Pernyataan Masalah

Manusia sebagai kumpulan penting kepada sesebuah organisasi berperanan untuk menentukan kualiti, reputasi dan prestasi organisasi. Semakin berkualiti ahli sesebuah organisasi maka semakin cemerlang organisasi tersebut. Oleh itu bagi melahirkan ahli-ahli organisasi yang berkualiti pula, kita perlulah memenuhi beberapa aspek tingkah laku manusia. Ini juga disebabkan sebahagian besar daripada masalah yang wujud dalam mana-mana organisasi ialah “masalah manusia”. Justeru itu,

memahami tingkah laku manusia dalam organisasi merupakan satu keperluan yang penting, jika kita ingin mewujudkan sebuah organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi terletak ditangan pekerja yang menganggotai organisasi tersebut. Dengan kata lain, merekalah yang bertanggungjawab untuk mencapai matlamat dan wawasan organisasi berkenaan. Hazman Fitri (2001) menyatakan bahawa iklim sesebuah organisasi mempengaruhi tingkahlaku pekerja-pekerjanya. Ini termasuklah tingkah laku yang melebihi tugas rasmi. Menurut Dipola dan Hoy (2000), kerelaan ahli-ahli organisasi untuk menyumbangkan usaha melangkaui tanggungjawab kerja formal adalah komponen yang diperlukan untuk menjadikan sesebuah organisasi itu lebih efektif. Oleh itu kajian ini meninjau kepada aspek-aspek berikut :

- a) Apakah tahap iklim organisasi ?
- b) Apakah tahap gelagat kewarganegaraan organisasi ?

Mengikut Hackman dan Oldman (1976) terdapat tiga pemboleh ubah yang boleh menimbulkan kesan motivasi terhadap pembentukan tingkah laku positif dalam organisasi iaitu ciri-ciri individu, ciri-ciri kerja dan ciri-ciri keadaan kerja itu sendiri. Ciri-ciri keadaan kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja individu berkenaan seperti hubungan pekerja dengan majikan, ganjaran yang diberikan oleh organisasi dan termasuklah iklim organisasi itu sendiri.

Daripada kajian-kajian lepas berkaitan ciri-ciri keadaan kerja terutamanya faktor iklim organisasi menunjukkan bahawa setiap organisasi mempunyai dimensi-dimensi iklim organisasi yang berlainan (Adibah Omar, 2000). Dimensi-dimensi ini boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja dalam organisasi. Oleh itu kajian ini cuba meninjau dan menentukan sejauhmana tujuh dimensi iklim organisasi mempengaruhi gelagat kewarganegaraan organisasi individu terhadap organisasinya. Sehubungan itu permasalahan-permasalahan berikut dikemukakan.

- a) Adakah wujud perkaitan antara iklim organisasi dengan gelagat kewarganegaraan organisasi?
- b) Adakah wujud perkaitan antara setiap dimensi organisasi dengan gelagat kewarganegaraan organisasi?
- c) Adakah terdapat perkaitan antara jantung dengan iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi?
- d) Adakah terdapat perkaitan antara pengalaman bekerja dengan iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan.

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini mempunyai empat objektif iaitu;

1. Mengenalpasti tahap iklim organisasi di kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Pontian, Johor.
2. Mengenalpasti tahap gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan di kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Pontian, Johor
3. Mengenalpasti perkaitan antara iklim organisasi dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan guru-guru Sekolah Menengah Daerah Pontian, Johor.
4. Mengenalpasti perkaitan antara faktor demografi iaitu jantung dan pengalaman bekerja terhadap iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi

1.5 Hipotesis

H₀ 1.0 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara tahap iklim organisasi dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.1 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi struktur dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.2 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi tanggungjawab individu dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.3 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi ganjaran dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.4 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi piawai prestasi dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.5 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi sokongan dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.6 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi komunikasi dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 1.7 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara dimensi identiti dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 2.0 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara jantina dengan iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi

H₀ 3.0 : Tidak terdapat kaitan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi

1.6 Kepentingan Kajian

Kebanyakan penyelidikan tentang pembolehubah iklim organisasi dan pembolehubah gelagat kewarganegaraan organisasi dijalankan berkaitan dengan organisasi perniagaan. Menurut Hazman Fitri (2000) tidak banyak penyelidikan tentang gelagat kewarganegaraan organisasi dijalankan untuk institusi pendidikan termasuklah organisasi sekolah. Begitu juga dengan kajian berkaitan dengan iklim organisasi di sekolah. Oleh itu perlulah kajian berkaitan dengan iklim organisasi dan gelagat organisasi dilaksanakan di sekolah-sekolah.

Berdasarkan kepentingan dan perhubungan yang wujud antara iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan, ianya juga memberi gambaran tentang kepentingan kajian ini secara langsung iaitu;

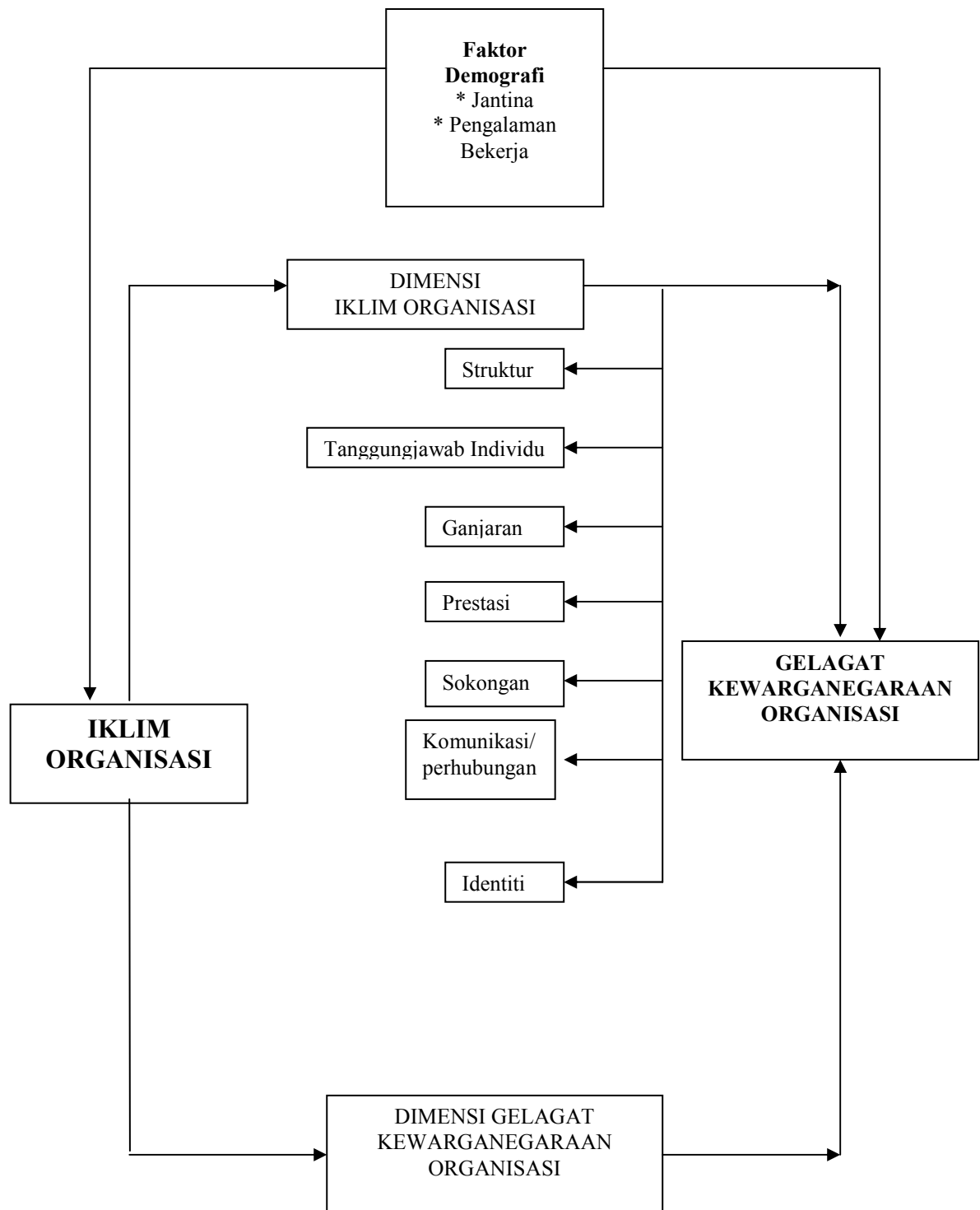
- a) Memahami persekitaran organisasi iaitu iklim organisasi dan dapat membantu memperbaiki hubungan persekitaran tersebut dengan gelagat kewarganegaraan organisasi;
- b) Melalui maklumat ini pihak yang bertanggungjawab dapat memahami persepsi para pekerja terhadap iklim organisasi dan juga tahap kekerapan gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan para pekerja;
- c) Daripada maklumat yang diperolehi juga pihak pengurusan pasti mengetahui kedudukan iklim organisasi sama ada baik atau sebaliknya serta mengambil tindakan yang sesuai bagi membaikpulih atau meningkatkan keadaan pengurusan organisasi. Jika petunjuk menunjukkan iklim organisasi buruk atau tidak berkesan, pihak pengurusan dapat mengubahnya dan jika suasana menunjukkan fenomena yang positif, maka pihak pengurusan dapat mempertahankan disamping meningkatkan kualiti;

- d) Akhirnya, maklumat mengenai tahap iklim organisasi dan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi tersebut akan dapat membantu pentadbir untuk meningkatkan kejayaan sesebuah organisasi

Oleh itu kajian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak yang terlibat dalam sektor pendidikan sama ada secara langsung atau tidak langsung. Contohnya Kementerian Pelajaran, Jabatan Pendidikan, Pejabat Pelajaran dan sebagainya untuk memahami situasi kerja atau iklim organisasi di sekolah serta memahami keperluannya terhadap peningkatan gelagat sukarela atau gelagat kewarganegaraan organisasi. Gelagat kewarganegaraan ini dilihat sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan keberkesanan sesebuah organisasi, khususnya organisasi sekolah. Ini kerana profesion keguruan memerlukan individu yang sanggup menyumbang tenaga dan masa untuk bekerja melebihi tugas rasmi mereka seperti membantu pelajar bermasalah pembelajaran dan tingkah laku di luar waktu bekerja, menggunakan waktu malam atau hujung minggu merancang pembelajaran dan sebagainya.

1.7 Kerangka Model Kajian

Model kajian yang penulis cadangkan untuk kajian ini adalah seperti gambarajah di bawah;



Rajah 1.1 : Kerangka Konsep Kajian Tentang Perkaitan Antara Iklim Organisasi dan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi

Berdasarkan kerangka model kajian tersebut, penyelidik menggunakan dua jenis pembolehubah iaitu iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi. Pembolehubah iklim organisasi mengandungi tujuh dimensi iaitu struktur, tanggungjawab individu, ganjaran, prestasi, sokongan, komunikasi atau perhubungan dan identiti. Ketujuh-tujuh dimensi ini dilihat mempengaruhi tahap gelagat kewarganegaraan organisasi. Sekiranya persepsi iklim organisasi tinggi, ianya dijangka akan meningkatkan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi dan seterusnya membantu keberkesanan dan kejayaan sesebuah organisasi.

Selain itu kajian ini juga melihat perkaitan antara faktor demografi iaitu jantina dan pengalaman bekerja dengan tahap iklim organisasi. Perkaitan juga dilihat antara jantina dan pengalaman bekerja dengan tahap gelagat kewarganegaraan organisasi.

1.8 Limitasi Kajian

Kajian ini dijalankan di kalangan guru-guru di sekolah menengah daerah Pontian sahaja. Majoriti populasi tersebut juga adalah terdiri daripada guru wanita. Oleh itu kebanyakan sampel yang terpilih adalah guru-guru wanita. Responden yang terpilih pula adalah terdiri daripada pelbagai kategori dan jawatan, tiada had umur dan bangsa ditetapkan.

Kajian ini juga adalah merupakan kajian jangka masa pendek iaitu kurang daripada setahun. Ianya disebabkan oleh sumber, tenaga dan masa yang terhad. Ketepatan maklumat adalah bergantung kepada kefahaman, kerjasama, serta kejujuran responden menjawab soalan-soalan yang terkandung dalam borang soal selidik.

1.9 Definisi Operational Kajian

Definisi dalam kajian ini adalah meliputi definisi terhadap pembolehubah yang digunakan dan ianya adalah berkaitan dengan iklim organisasi dan juga gelagat kewarganegaraan organisasi. Huraian definisi serta konsep yang digunakan terutama bagi kedua-dua pembolehubah iklim organisasi dan gelagat kewarganegaraan organisasi dinyatakan di bahagian ini.

1.9.1 Iklim organisasi

Tagiuri (1968) dalam Fink dan Chen (1995) mendefiniskan iklim organisasi sebagai kualiti yang kekal dalam persekitaran sesebuah organisasi. Kualiti persekitaran dalaman ini kekal dialami oleh pekerja di dalam sesebuah organisasi. Ianya boleh dinyatakan dalam bentuk nilai, ciri atau sifat sesebuah organisasi. Fink dan Chen (1995) menjelaskan bahawa iklim organisasi sebagai satu set sikap dan kepercayaan berkaitan organisasi yang dikongsi bersama dan dipraktikkan oleh ahli-ahli organisasi sebagai satu pasukan.

Schneider (1987) dalam Stetzer dan Morgeson (1997) menegaskan bahawa iklim memberi fokus kepada bagaimana organisasi berfungsi. Manakala budaya pula mempersoalkan tentang mengapa organisasi berfungsi sedemikian. Namun begitu, Schneider (1972) pernah mentakrifkan iklim organisasi sebagai konsep-konsep yang berkaitan dengan penghargaan ahli-ahli terhadap diri mereka dan mempunyai persepsi terhadap iklim organisasi seperti peristiwa, suasana tingkah laku dan amalan-amalan yang berlaku di dalam organisasi tersebut.

Forehand dan Gilmer (1964) pula menyatakan bahawa iklim organisasi adalah satu set ciri yang memerihalkan sesebuah organisasi dan menunjukkan perbezaan yang

wujud di antara sesebuah organisasi dengan sesebuah organisasi yang lain. Ciri-ciri ini kekal sepanjang masa dan mempengaruhi tingkah laku individu.

Davies dan Schackleton (1982) pula menjelaskan bahawa iklim organisasi ialah persekitaran kerja, iaitu tempat yang mana para pekerja melaksanakan tugas mereka. Ia merujuk kepada persekitaran di dalam sesebuah unit, jabatan dan keseluruhan organisasi. Iklim organisasi boleh mempengaruhi dorongan, prestasi dan kepuasan kerja seseorang melalui pembentukan beberapa jenis jangkaan tentang hasil yang diperoleh akibat daripada melaksanakan tindakan yang berbeza.

Lussier (1993) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang mana kualiti ini secara relatifnya kekal. Iklim organisasi dibentuk melalui persepsi pekerja di dalam sesebuah organisasi dan menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja terhadap sesebuah organisasi dan mempengaruhi tingkah laku pekerja tersebut.

Tyagi (1982) menganggap iklim organisasi sebagai personaliti bagi sesebuah organisasi dan setiap organisasi pula mempunyai personaliti masing-masing. Iklim organisasi adalah berlainan di antara satu sama lain. Personaliti organisasi ini pula merupakan satu faktor yang akan mempengaruhi tingkahlaku pekerja dalam organisasi.

Litwin dan Stringer's (1968) ketika memperkatakan tentang Soalselidik Iklim Organisasi (LSOCQ) menjelaskan bahawa LSOCQ ini paling banyak digunakan dalam organisasi perniagaan. Mereka mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set ciri yang boleh diukur tentang persekitaran kerja, mengikut persepsi manusia yang bekerja di dalam persekitaran tersebut sama ada secara langsung atau tidak langsung dan dianggap mempengaruhi motivasi dan kelakuan mereka.

Dalam konteks kajian ini, iklim organisasi merujuk kepada skor yang diperoleh dalam tujuh dimensi iaitu struktur, tanggungjawab individu, ganjaran, piawai prestasi, sokongan, komunikasi atau perhubungan dan identiti sepertimana yang diukur oleh alat

ukuran iklim organisasi yang digunakan oleh penyelidik iaitu alat ukuran iklim Litwin and Stringer Organizational Climate, LSOC (Litwin dan Stringer, 1968). Tujuh dimensi iklim organisasi yang akan digunakan dalam kajian ini adalah sebagaimana rajah dalam jadual 1.1 di bawah :

Jadual 1.1 : Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi

	Struktur	Huraian Secara Ringkas
1	Struktur	Persepsi terhadap dasar dan tanggungjawab yang dinyatakan.
2	Tanggungjawab Individu	Bagaimana pekerja diberi peluang dan menggunakan kebebasan yang diberi.
3	Ganjaran	Galakan dan pengiktirafan yang diterima.
4	Piawai Prestasi	Berkaitan dengan piawai prestasi kerja sama ada ianya sesuai dan dapat dicapai oleh para pekerja
5	Sokongan	Sokongan dari pihak pengurusan dan juga rakan sekerja iaitu berkaitan dengan urusan pekerjaan
6	Identiti	Perasaan bangga dan setia kepada organisasi di tempat kerja
7	Komunikasi	Perhubungan yang wujud diantara pihak pengurusan dengan para pekerja dan juga di antara pekerja dengan pekerja.

Sumber : Litwin dan Stringer (1968)

Litwin dan Stringer (1968) menyatakan bahwa struktur merupakan satu daripada iklim organisasi yang penting. Persepsi pekerja menunjukkan struktur sebagai polisi, peraturan, amalan organisasi dan tugas yang telah diberitahu dengan jelas. Tanggungjawab individu pula merujuk kepada obligasi dalam melakukan tugas. Tanggungjawab individu dalam kajian ini merujuk kepada peluang yang diberikan kepada individu sebagai pekerja dalam membuat keputusan dan bagaimana

menggunakan budibicara di dalam menjalankan tugas. Ianya juga merujuk kepada kebebasan pekerja bertindak sebagai ketua dan sebaliknya iaitu tidak sentiasa merujuk kepada pihak atasan dalam melaksanakan kerja.

Manakala ganjaran disini dilihat sebagai sesuatu yang mempengaruhi sistem organisasi iaitu dilihat sebagai suatu dorongan dan prestasi kerja. Menurut pakar gelagat organisasi, dasar ganjaran organisasi wajar menggabungkan kedua-dua sistem ganjaran iaitu ganjaran dalaman iaitu intrinsik atau ganjaran luaran atau ekstrinsik (Mohd Taslim, 2000). Piawai prestasi pula adalah berhubung dengan pembentukan dan kerumitan matlamat kerja serta tekanan yang timbul dalam mencapainya. Rausch (1985) menegaskan piawai prestasi yang baik wajar ditentukan secara bersama oleh penyelia dan pekerja yang terlibat. Ianya melibatkan dua bahagian iaitu hasil yang terdiri daripada kualiti, kuantiti, masa, sumber, usaha dan kemampuan berkaitan proses mematuhi prosedur, belanjawan dan peraturan.

Diantara faktor yang penting untuk mewujudkan sebuah organisasi yang unggul adalah situasi pekerjaan yang menyokong (Likert, 1967). Ianya juga diikuti dengan perasaan saling mempercayai dan bekerjasama di kalangan para pekerja dan di antara pekerja dengan pengurusan dan sebaliknya. Selain itu menurut beliau juga ketaatan kepada sesebuah organisasi akan mewujudkan satu identiti kepada organisasi tersebut dan sekaligus dianggap sebagai penentu yang penting kepada gelagat organisasi.

Komunikasi atau perhubungan di sini merujuk kepada situasi komunikasi yang diasaskan kepada persahabatan yang mesra dan bermakna di antara pekerja dan pihak pengurusan serta di kalangan pekerja itu sendiri. Lussier (1993) menyatakan bahawa perhubungan dalam konteks sesebuah organisasi berlaku dimana ahli-ahlinya berminat mewujudkan persahabatan yang berkesan. Tahap perpaduan organisasi yang mantap dan serasi ini pasti akan meningkatkan prestasi kerja.

1.9.2 Gelagat Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Robbins (2005) gelagat kewarganegaraan organisasi ialah gelagat sukarela yang tidak termasuk dalam tanggungjawab formal seorang pekerja tetapi boleh menjadikan fungsi di dalam organisasi lebih efektif. Gelagat kewarganegaraan organisasi juga ialah dimana para pekerja mempraktikkan peranan tambahan dan menunjukkan sumbangannya kepada organisasi lebih daripada peranan spesifiknya dalam kerja (Dipola dan Hoy, 2000).

Menurut mereka juga, kesediaan dan penglibatan untuk melakukan usaha yang lebih daripada tanggungjawab formal dalam organisasi adalah merupakan sesuatu yang efektif bagi meningkatkan keberkesanan fungsi sebuah organisasi. Organ (1988) menyatakan bahawa gelagat kewarganegaraan organisasi adalah disebabkan oleh motivasi diri sendiri, disertai oleh kehendak untuk berjaya, berkebolehan dan rasa dipunyai.

Hannam dan Jimmieson (2000) menyatakan lima faktor yang menyumbang kepada gelagat kewarganegaraan organisasi iaitu;

- a) Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Ini kerana komitmen yang berkesan adalah merupakan suatu konsep kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap matlamat organisasi dan merupakan faktor yang kuat untuk mengekalkan keanggotaan para pekerja. Selain itu komitmen juga mengarah kepada tingkah laku yang tidak mengharapkan ganjaran secara formal.

- b) Tingkah laku kepimpinan.

Faktor ini mempengaruhi kualiti perhubungan antara pihak atasan dan pekerja bawahan. Contoh tingkah laku kepimpinan yang berkait secara positif dengan gelagat kewarganegaraan organisasi adalah seperti memberi pengiktirafan dan penghargaan terhadap kualiti tugas yang ditunjukkan oleh para pekerja. Selain

itu menurut beliau, tingkah laku kepimpinan yang mempengaruhi gelagat kewarganegaraan organisasi secara tidak langsung ialah persepsi tentang keadilan dan kesama rataan di tempat kerja.

c) Persepsi Keadilan.

Ianya adalah merujuk kepada keadilan dari segi prosedur iaitu dimana pekerja merasa organisasi membuat keputusan secara saksama atau pekerja merasa ia diberi peluang secara adil sama ada dari segi tahap latihan, tanggungjawab dan bebanan tugas (dikenali sebagai keadilan dari segi pengagihan). Persepsi terhadap keadilan ini mempunyai hubungan yang positif dengan gelagat kewarganegaraan organisasi.

d) Persepsi Peranan.

Perspsi tentang peranan ini didapati mempunyai perkaitan yang negatif dan positif terhadap gelagat kewarganegaraan. Antara persepsi peranan yang mempunyai hubungan yang negatif ialah konflik peranan dan kekaburan peranan. Manakala kejelasan peranan dan pemudahan peranan mempunyai hubungan yang positif dengan gelagat kewarganegaraan organisasi.

e) Perangai Individu.

Gelagat kewarganegaraan dilihat tidak bergantung kepada trait personaliti inividu seperti introvert atau ekstrovert. Ini kerana konsep tentang gelagat kewarganegaraan dilihat sebagai satu set tingkah laku asas yang dipengaruhi oleh persepsi terhadap tempat kerja. Persoanaliti individu mungkin dilihat sebagai alat untuk mengawal pengaruh tingkah laku atau mengkaji pengaruh kesan personaliti terhadap tingkah laku tersebut.

Gelagat kewarganegaraan organisasi dikategorikan dengan pelbagai cara dan kaedah, termasuklah dalam usaha untuk mengkonseptualkan perbezaan jenis gelagat kewarganegaraan organisasi. Menurut Organ dan rakan-rakannya (Smith, Organ dan Near, 1983) gelagat kewarganegaraan terbahagi kepada dua dimensi iaitu sifat tidak

mementingkan diri sendiri dan kepatuhan secara menyeluruh. Sifat tidak mementingkan diri sendiri adalah tingkah laku membantu yang mengarah kepada individu tertentu manakala kepatuhan secara menyeluruh, biasanya merujuk kepada perlakuan yang dilakukan kerana ianya betul dan sesuai dan bukan disebabkan oleh perlakuan orang lain.

Seterusnya Organ (1988) pula telah memperkembangkan konsep gelagat kewarganegaraan organisasi ini. Beliau telah mengenalpasti lima kategori perlakuan yang biasa ditunjukkan dan menerangkan bagaimana perlakuan-perlakuan tersebut membantu keberkesanan sesebuah organisasi.

- a) Pertama ialah sifat tidak mementingkan diri sendiri seperti membantu rakan sekerja dan meluangkan masa untuk mereka, ianya dapat membantu keberkesanan organisasi melalui peningkatan penglibatan individu.
- b) Kedua ialah ketelitian seperti menggunakan masa dengan berkesan dan bekerja melebihi daripada jangkaan, dimana ianya dapat meningkatkan keberkesanan individu dan juga organisasi .
- c) Ketiga ialah semangat berpasukan seperti mengelak daripada merungut dan membebal. Ianya membantu meningkatkan jumlah masa yang diperlukan untuk meningkatkan keberkesanan organisasi.
- d) Keempat ialah kesopanan iaitu memberi notis awal dan peringatan serta menyampaikan maklumat yang sesuai. Ianya dapat membantu mencegah masalah dan membantu menggunakan masa secara berkesan
- e) Kelima ialah nilai-nilai sivik seperti bekhidmat untuk pertubuhan tertentu serta menghadiri majlis secara sukarela. Ianya dapat membantu memperkenalkan atau mempromosi kepentingan organisasi berkenaan.

Menurut Williams dan Anderson (1991), sesetengah penulisan membahagikan gelagat kewarganegaraan kepada dua jenis iaitu

- a) Pertama ialah tingkahlaku yang menjurus kepada individu dalam suatu organisasi, dikenali sebagai *OCBI* . Contohnya ialah kesopanan dan membantu secara interpersonal.
- b) Kedua tingkahlaku membantu organisasi sebagai suatu keseluruhan, dikenali sebagai *OCBO*. Contohnya ialah sukarela membantu atau berkhidmat untuk komuniti.

Menurut Podsakoff *et al.* (2000) gelagat kewarganegaraan organisasi boleh dibahagikan kepada beberapa kategori atau dimensi iaitu sifat tidak mementingkan diri sendiri atau tingkah laku membantu, ketelitian, kepatuhan kepada organisasi, daya usaha individu dan nilai sivik. DiPaola dan Tschannen-Moran (2001) pula mendapati bukan hanya lima kategori yang membezakan gelagat kewarganegaraan, dan juga bukan dua atau lebih, tetapi ianya adalah merupakan gabungan kesemua aspek yang membentuk gelagat kewarganegaraan organisasi. Dengan kata lain, gelagat yang memberi faedah kepada organisasi dan faedah kepada individu digabungkan menjadi satu pola tetapi mempunyai dua arah.

Hannam dan Jimmieson (2000) pula telah mengenalpasti tiga kategori gelagat kewarganegaraan organisasi dikalangan guru-guru iaitu :

- a) Pertama ialah gelagat kewarganegaraan organisasi yang berkait dengan pelajar seperti berjumpa dan membantu pelajar bermasalah diluar waktu formal, menggunakan waktu rehat untuk mendengar dan membantu pelajar, datang awal ke sekolah untuk membuat persiapan pengajaran dan sebagainya.

- b) Kedua ialah gelagat kewarganegaraan organisasi yang berkait dengan pekerja seperti memberi masa mendengar dan membantu masalah rakan sekerja, memberi pinjam sumber atau peralatan pengajaran kepada rakan sekerja dan sebagainya.
- c) Ketiga ialah gelagat kewarganegaraan organisasi yang berkait dengan sekolah sebagai sebuah organisasi seperti bergiat aktif dalam aktiviti yang melibatkan ibu bapa dan komuniti, menghadiri majlis yang diadakan oleh pihak sekolah walaupun tidak diwajibkan hadir, membaca dan merujuk dokumen sekolah mahupun jabatan, dan sebagainya.

Hannam dan Jimmieson (2000) juga telah membuat analisis faktor serta hipotesis terhadap tiga kateori gelagat kewarganegaraan. Hipotesis kajian telah ditolak kerana item-item gelagat kewarganegaraan adalah merupakan gabungan kesemua kategori-kategori tersebut.

Penyelidik menggunakan pembolehubah gelagat kewarganegaraan organisasi berdasarkan kepada konsep-konsep yang telah digunakan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu yang membahagikan gelagat kewarganegaraan kepada pelbagai cara, jenis atau kategori. Item gelagat kewarganegaraan organisasi dalam kajian ini adalah menggunakan item-item yang telah dibina oleh Hannam dan Jimmieson (2000). Penyelidik menggabungkan item-item gelagat kewarganegaaraan organisasi ini kepada satu sahaja bagi menunjukkan bahawa kesemua tingkah laku-tingkah laku tersebut adalah merupakan gelagat kewarganegaraan organisasi di sekolah.

1.10 Kesimpulan

Kejayaan sesebuah organisasi banyak dipengaruhi oleh suasana organisasi berkenaan, yang dikenali sebagai iklim organisasi. Iklim organisasi yang baik dan positif membentuk gelagat pekerja yang positif dan seterusnya mempengaruhi keberkesanan sesebuah organisasi.

Sekolah adalah merupakan sebuah organisasi dalam sistem pendidikan. Keberkesanan fungsi sekolah banyak bergantung kepada kualiti guru. Oleh itu penyelidik telah menimbulkan beberapa objektif dan persoalan yang perlu dikaji iaitu berkaitan dengan iklim organisasi sekolah serta kaitannya dengan gelagat kewarganegaraan organisasi.

Kepentingan kajian ini menyentuh tentang bagaimana kajian ini dapat dimanfaatkan terutama oleh pihak pentadbir atau pengurusan sekolah serta Kementerian Pelajaran, Jabatan Pendidikan dan Pejabat Pelajaran secara tidak langsung. Beberapa perkara lain juga turut dibincangkan seperti skop dan ruang lingkup kajian. Definisi kajian yang berkaitan juga turut dibincangkan.