



**HUBUNGAN DEMOGRAFI, KEPUASAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN GURU DI SEKOLAH-SEKOLAH
MENENGAH TEKNIK SARAWAK.**

CHUNG JEE FENN



**TESIS INI DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK
MEMPEROLEHI IJAZAH DOKTOR FALSAFAH PENDIDIKAN
(PENGURUSAN PENDIDIKAN)**

**FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS**

2011





PENGAKUAN

Saya mengaku penulisan tesis ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya saya jelaskan sumbernya.



Tarikh: 20hb Disember, 2011.

.....

CHUNG JEE FENN
No. Matrik: P20082000462
Doktor Falsafah Pendidikan
(Pengurusan Pendidikan)
Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris





PENGESAHAN

Penulisan tesis PPP7999 ini telah diterima dan diluluskan untuk memenuhi syarat bagi memperolehi Ijazah Doktor Falsafah Pendidikan (Pengurusan Pendidikan), Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi, Universiti Pendidikan Sultan Idris, Tanjong Malim, Perak.



.....
PROF. DR. ABDUL JUMAAT BIN MAHAJAR
Penyelia Utama Tesis PPP7999
Fakulti Pengurusan Dan Ekonomi
Universiti Pendidikan Sultan Idris





PENGHARGAAN

Saya bersyukur kepada Tuhan yang maha esa lagi maha berkuasa kerana dengan limpah kurniaNya saya dapat menyiapkan tesis ini dengan jayanya.

Sekalung penghargaan ingin saya rakamkan kepada semua pihak yang telah mendorong saya dalam usaha untuk menyiapkan tesis ini. Jutaan terima kasih diucapkan kepada penyelia tesis saya iaitu Prof. Dr. Abdul Jumaat Bin Mahajar yang tidak pernah penat-lelah membimbing dan membantu serta mencurahkan segala ilmu pengetahuan dan kefahaman kepada saya bagi menyiapkan tesis ini.

Ucapan terima kasih ditujukan khas kepada Dr. Khuan Wai Bing dari Fakulti Pengurusan dan Ekonomi yang telah banyak memberikan bantuan dan sokongan moral kepada saya sepanjang proses penulisan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak guru dan pentadbir di sekolah-sekolah menengah teknik di seluruh negeri Sarawak yang telah memberikan kerjasama erat kepada saya ketika menjalani kajian di sekolah-sekolah tersebut.



Kepada isteri yang tercinta Yvonne Liong Yee Shan yang amat memahami perjuangan ini dan anak yang tersayang Angel Chung En Chee, pengorbanan dan kesabaran mereka merupakan sumber inspirasi dan pembakar semangat kepada saya untuk terus berjuang menuntut ilmu pengetahuan.

Semoga Tuhan memberkati kita semua dalam segala usaha yang kita lakukan.





ABSTRAK

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti; a) tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru sekolah menengah teknik, b) perbezaan komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru sekolah menengah teknik berdasarkan ciri-ciri demografi jantina, umur, tempoh perkhidmatan, bangsa, status perkahwinan, taraf pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan lokaliti tempat bertugas, c) hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi, d) hubungan di antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi dan e) pengaruh pembolehubah bebas ke atas komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru sekolah menengah teknik. Sejumlah 121 orang guru lelaki dan 109 orang guru perempuan telah dipilih secara rawak dari kesemua tujuh buah sekolah menengah teknik di seluruh negeri Sarawak sebagai sampel kajian. Set soal selidik yang mengandungi 8 item soalan tertutup dan 64 item berskala 5 likert telah digunakan sebagai instrumen dalam kajian ini. Sebanyak 27 hipotesis nol telah dibentuk bagi kajian ini. Untuk tujuan pengujian hipotesis, kaedah statistik Ujian-T, Analisis Varians Sehala (ANOVA), Korelasi Pearson dan Regresi Berganda telah digunakan. Hasil kajian menunjukkan ; a) tahap komitmen afektif guru adalah tinggi, b) tahap komitmen penerusan dan komitmen normatif guru adalah sederhana, c) tidak terdapat perbezaan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru yang signifikan berdasarkan faktor-faktor jantina, umur, tempoh perkhidmatan, bangsa, status perkahwinan, taraf pendidikan dan kumpulan perkhidmatan, namun, terdapat perbezaan komitmen afektif dan penerusan yang signifikan berdasarkan lokaliti tempat bertugas, d) terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi, e) terdapat hubungan yang signifikan dan positif di antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi. Hasil analisis Regresi Berganda mendapati terdapat faktor-faktor pembolehubah bebas yang mempengaruhi komitmen afektif, penerusan dan normatif secara signifikan. Bagi komitmen afektif, pengaruh faktor peramal iklim organisasi aspek pentadbiran sekolah adalah lebih kuat berbanding pengaruh faktor peramal iklim organisasi aspek fizikal sekolah. Sementara itu, faktor peramal yang paling berpengaruh terhadap komitmen penerusan ialah kepuasan kerja aspek keadaan kerja. Ini diikuti oleh iklim organisasi aspek pentadbiran sekolah dan kumpulan perkhidmatan DG 41. Bagi komitmen normatif pula, faktor peramal yang paling berpengaruh ialah iklim organisasi aspek sosial sekolah. Ini diikuti iklim organisasi aspek pentadbiran sekolah, kumpulan perkhidmatan DG 41, kepuasan kerja aspek keadaan kerja, tempoh perkhidmatan 6 – 10 tahun dan kepuasan kerja aspek gaji dan emolumen. Berdasarkan hasil kajian ini, cadangan-cadangan bagi meningkatkan komitmen guru-guru terhadap organisasi dan cadangan untuk kajian lanjut telah dimuatkan sebagai refleksi dan rujukan untuk penyelidikan pada masa akan datang.





ABSTRACT

The objectives of this study were to identify; a) the levels of affective, continuous and normative commitments among the teachers from the technical schools of Sarawak, b) the differences of affective, continuous and normative commitments among the teachers based on their demographic factors including gender, age, job tenure, race, marital status, level of education, position and work location, c) the relationship between job satisfaction and affective, continuous and normative commitments, d) the relationship between organizational climate and affective, continuous and normative commitments, e) the influence of independent variables on affective, continuous and normative commitments. The sample of this study consists of 121 male teachers and 109 female teachers. They were selected by a random sampling method from all the seven technical schools through out Sarawak. A set of questionnaire containing 8 items of closed question and 64 items using five-points Likert Scale was administrated in this study. Twenty seven null-hypotheses were constructed for this study. These hypotheses were tested by using T-Test, Analysis of Variance (ANOVA), Pearson Correlation Matrix and Multiple Regressions. The result revealed that; a) a high level of teachers' affective commitment, b) moderate level of teachers' continuous and normative commitment, c) there were no differences in teachers' affective, continuous and normative commitments based on the gender, age, job tenure, race, marital status, level of education and position. However, there were significant differences in teachers' affective and continuous commitments based on the work location, d) there were positive significant relationships between job satisfaction and teachers' affective, continuous and normative commitments, e) there were positive significant relationships between organizational climate and teachers' affective, continuous and normative commitments. Multiple Regressions analysis showed that there was significant influence of independent variables toward teachers' affective, continuous and normative commitments. The organizational climate from the aspects of school administration was the greater influenced predictor factor for the affective commitment compared to the organizational climate from the aspects of school physical condition. Meanwhile, the strongest predictor factor that significantly influenced the continuous commitment was the satisfaction towards work condition. This was followed by the organizational climate from the aspect of school administration and the second group of position (DG 41). Finally, the strongest predictor factor for normative commitment was organizational climate from the aspects of the school social condition. This was followed by the organizational climate from the aspects of the school administration, the second group of position (DG 41), satisfaction towards work condition, the second group of job tenure (6 - 10 years) and satisfaction towards salary and emolument. Based on these findings, some suggestions are offered to enhance the teachers' organizational commitment as well as for the interest of further researches.



ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xx
SENARAI SINGKATAN	xxi

BAB 1	PENDAHULUAN	
1.0	Latar Belakang Kajian	1
1.1	Latar Belakang Sekolah Menengah Teknik Sarawak	7
1.2	Pernyataan Masalah	14
1.3	Skop Kajian	22
1.4	Objektif Kajian	23
1.5	Persoalan Kajian	24
1.6	Hipotesis Kajian	24
1.7	Kepentingan Kajian	29
1.8	Limitasi Kajian	32



1.9	Definisi Operasional	34
1.10	Penstrukturan Kajian	36
1.11	Rumusan	37

BAB 2 SOROTAN KARYA

2.0	Pengenalan	38
2.1	Konsep Komitmen Terhadap Organisasi	39
2.2	Konsep Komitmen Tiga Dimensi Meyer & Allen	42
2.2.1	Komitmen Afektif	45
2.2.2	Komitmen Penerusan	47
2.2.3	Komitmen Normatif	50



2.3	Instrumen Pengukuran Komitmen	53
2.3.1	Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) Mowday, Steers & Porter.	54
2.3.2	Organizational Commitment Scales (OCS) Allen & Meyer	55
2.4	Komitmen Terhadap Organisasi Pendidikan	58
2.5	Pengaruh Faktor Demografi Terhadap Komitmen	64
2.5.1	Hubungan Jantina Dengan Komitmen	65
2.5.2	Hubungan Umur Dan Tempoh Perkhidmatan Dengan Komitmen	68
2.5.3	Hubungan Bangsa Dengan Komitmen	71
2.5.4	Hubungan Status Perkahwinan Dengan Komitmen	73
2.5.5	Hubungan Taraf Pendidikan Dengan Komitmen	75



2.5.6	Hubungan Kumpulan Perkhidmatan Dengan Komitmen	76
2.5.7	Hubungan Lokaliti Tempat Bertugas Dengan Komitmen	76
2.6	Kepuasan Kerja Dan Komitmen	81
2.6.1	Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen	84
2.6.2	Kajian Hubungan Kepuasan Kerja Guru Dengan Komitmen	85
2.6.3	Intrumen Pengukuran Kepuasan Kerja	87
2.7	Iklim Organisasi Dan Komitmen	89
2.7.1	Kajian Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen	94
2.7.2	Kajian Hubungan Iklim Organisasi Sekolah Dengan Komitmen	96
2.7.3	Intrumen Pengukuran Iklim Organisasi	101
2.8	Teori-Teori Komitmen	102
2.8.1	Teori Keperluan Maslow	104
2.8.2	Teori Atribusi	106
2.8.3	Teori 'Side-bet'	108
2.8.4	Teori Pertukaran	109
2.8.5	Model Komitmen Oliver	110
2.9	Perkembangan Kajian-Kajian Yang Berkaitan Dengan Komitmen	113
2.10	Kerangka Konsep Kajian	115
2.11	Rumusan	119

BAB 3	METODOLOGI KAJIAN	
3.0	Pengenalan	120
3.1	Rekabentuk Kajian	121
3.2	Unit Analisis	122
3.3	Populasi Kajian	123
3.4	Ralat Pengukuran	124
3.5	Persampelan Kajian	127
3.6	Sumber Pengumpulan Data	130
3.7	Instrumen Kajian	132
	3.7.1 Bahagian A: Maklumat Demografi	133
	3.7.2 Bahagian B: Kepuasan Kerja	136
	3.7.3 Bahagian C: Iklim Organisasi	138
	3.7.4 Bahagian D: Komitmen Terhadap Organisasi	140
3.8	Kajian Rintis	142
3.9	Prosedur Kajian	147
	3.9.1 Kaedah Pertemuan Terus Dengan Responden	147
	3.9.2 Kaedah Pos	148
	3.9.3 Kaedah Internet Dan Email	149
3.10	Tatacara Analisis Data	150
	3.10.1 Statistik Deskriptif	150
	3.10.2 Statistik Inferensi	151
3.10	Rumusan	157



BAB 4	DAPATAN KAJIAN	
4.0	Pengenalan	158
4.1	Analisis Latar Belakang Responden Kajian	159
4.1.1	Analisis Taburan Responden Mengikut Sekolah	160
4.1.2	Analisis Ciri-Ciri Demografi Responden	161
4.2	Analisis Frekuensi Maklum Balas Responden	168
4.2.1	Analisis Frekuensi Pembolehubah Bersandar Komitmen	169
4.2.2	Analisis Frekuensi Pembolehubah Bebas Kepuasan Kerja	174
4.2.3	Analisis Frekuensi Pembolehubah Bebas Iklim Organisasi	185
4.3	Tahap Komitmen Guru Terhadap Organisasi	191
4.3.1	Analisis Tahap Komitmen Terhadap Organisasi Di Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Sarawak	191
4.4	Pengujian Hipotesis Kajian	195
4.4.1	Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian Mengenai Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif Berdasarkan Faktor Demografi Guru (Jantina, Umur Dan Tempoh Perkhidmatan)	196
4.4.2	Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian Mengenai Kesignifikanan Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif.	226
4.5	Pengaruh Pembolehubah Bebas (Faktor Demografi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi) Terhadap Komitmen (Afektif, Penerusan Dan Normatif) Guru Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Sarawak.	244





4.5.1	Analisis Regresi Berganda Kaedah ‘Stepwise’ Bagi Sumbangan Pembolehubah Peramal Komitmen Terhadap Organisasi	253
4.6	Rumusan	280
BAB 5	KESIMPULAN DAN CADANGAN	
5.0	Pengenalan	285
5.1	Perbincangan	286
5.1.1	Objektif Untuk Mengukur Tahap Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif Di Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Menengah Teknik Sarawak.	286
5.1.2	Objektif Untuk Mengukur Perbezaan Komitmen (Afektif, Penerusan Dan Normatif) Guru Yang Signifikan Berdasarkan Ciri-Ciri Demografi.	289
5.1.3	Objektif Untuk Mengukur Hubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Komitmen (Afektif, Penerusan Dan Normatif) Guru.	298
5.1.4	Objektif Untuk Mengukur Pengaruh Pembolehubah Bebas (Faktor Demografi Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi) Terhadap Pembolehubah Bersandar Komitmen (Afektif, Penerusan Dan Normatif) Guru.	303
5.2	Kesimpulan Kajian	308
5.3	Cadangan-Cadangan	312
5.4	Implikasi Kajian	316
5.5	Cadangan Untuk Kajian Lanjut	319
5.6	Penutup	320
	RUJUKAN	322
	LAMPIRAN 1	336
	LAMPIRAN 2	338



LAMPIRAN 3	344
LAMPIRAN 4	345
LAMPIRAN 5	346
LAMPIRAN 6	347
LAMPIRAN 7	348
LAMPIRAN 8	350
LAMPIRAN 9	352
LAMPIRAN 10	353
LAMPIRAN 11	354
LAMPIRAN 12	355
LAMPIRAN 13	356
LAMPIRAN 14	357
LAMPIRAN 15	358
LAMPIRAN 16	359
LAMPIRAN 17	360
LAMPIRAN 18	362
LAMPIRAN 19	363
LAMPIRAN 20	364
LAMPIRAN 21	365
LAMPIRAN 22	366
LAMPIRAN 23	367
LAMPIRAN 24	368
LAMPIRAN 25	370
LAMPIRAN 26	372
LAMPIRAN 27	374
LAMPIRAN 28	376
LAMPIRAN 29	378
LAMPIRAN 30	381
LAMPIRAN 31	383
LAMPIRAN 32	385
LAMPIRAN 33	386
LAMPIRAN 34	388
LAMPIRAN 35	391

**SENARAI JADUAL**

Jadual	Muka Surat
2.1 Proses Komitmen & Kesignifikanan Pengaruhnya	52
3.1 Populasi Guru Sekolah Menengah Teknik Di Sarawak	124
3.2 Sebahagian Daripada Jadual Penentuan Saiz Sampel	129
3.3 Taburan Populasi Dan Sampel Kajian	130
3.4 Bilangan Item Dalam Soal Selidik	132
3.5 Pembahagian Item Bahagian Maklumat Demografi	135
3.6 Item-Item Mengukur Kepuasan Kerja	137
3.7 Item-Item Mengukur Iklim Organisasi	139
3.8 Item-Item Mengukur Komitmen Terhadap Organisasi	141
3.9 Keputusan Ujian Kebolehppercayaan	144
3.10 Tafsiran Tahap Min Skor	151
3.11 Tafsiran Pekali Korelasi Pearson	153
3.12 Ringkasan Jenis Ujian Statistik Berdasarkan Objektif Kajian	156
4.1 Taburan Responden Mengikut Sekolah	160
4.2 Taburan Responden Mengikut Jantina	161
4.3 Taburan Responden Mengikut Umur	162
4.4 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	163
4.5 Taburan Responden Mengikut Bangsa	164
4.6 Taburan Responden Mengikut Status Perkahwinan	165
4.7 Taburan Responden Mengikut Taraf Pendidikan	166





4.8	Taburan Responden Mengikut Kumpulan Perkhidmatan	167
4.9	Taburan Responden Mengikut Lokality Tempat Bertugas	168
4.10	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Komitmen Afektif	169
4.11	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Komitmen Penerusan	171
4.12	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Komitmen Normatif	172
4.13	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Aspek Keadaan Kerja	174
4.14	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Aspek Gaji & Emolumen	177
4.15	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Aspek Peluang Kenaikan Pangkat	178
4.16	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Aspek Penyeliaan Pengetua	180
4.17	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Kepuasan Kerja Aspek Hubungan Rakan Sekerja	182
4.18	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Iklim Organisasi Aspek Sosial	185
4.19	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Iklim Organisasi Aspek Pentadbiran Pengetua	187
4.20	Skor Maklum Balas Responden Terhadap Iklim Organisasi Aspek Fizikal Sekolah	189
4.21	Min Tahap Komitmen Afektif Guru	192
4.22	Min Tahap Komitmen Penerusan Guru	193
4.23	Min Tahap Komitmen Normatif Guru	194
4.24	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Guru Berdasarkan Faktor Jantina	197
4.25	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Guru Berdasarkan Faktor Jantina	198



4.26	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Guru Berdasarkan Faktor Jantina	199
4.27	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Guru Berdasarkan Faktor Bangsa	200
4.28	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Guru Berdasarkan Faktor Bangsa	201
4.29	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Guru Berdasarkan Faktor Bangsa	202
4.30	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Guru Berdasarkan Faktor Status Perkahwinan	203
4.31	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Guru Berdasarkan Faktor Status Perkahwinan	204
4.32	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Guru Berdasarkan Faktor Status Perkahwinan	205
4.33	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Guru Berdasarkan Lokaliti Tempat Bertugas	206
4.34	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Guru Berdasarkan Lokaliti Tempat Bertugas	207
4.35	Min Skor Dan Nilai T Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Guru Berdasarkan Lokaliti Tempat Bertugas	208
4.36	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Guru Berdasarkan Faktor Umur	210
4.37	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Guru Berdasarkan Faktor Umur	211
4.38	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Guru Berdasarkan Faktor Umur	212



4.39	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Guru	214
4.40	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Guru	215
4.41	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Guru	217
4.42	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Berdasarkan Taraf Pendidikan Guru	218
4.43	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Berdasarkan Taraf Pendidikan Guru	220
4.44	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Berdasarkan Taraf Pendidikan Guru	221
4.45	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Afektif Berdasarkan Kumpulan Perkhidmatan Guru	222
4.46	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Penerusan Berdasarkan Kumpulan Perkhidmatan Guru	224
4.47	Min Skor Dan Nilai F Bagi Kesignifikanan Perbezaan Komitmen Normatif Berdasarkan Kumpulan Perkhidmatan Guru	225
4.48	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Afektif	227
4.49	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Penerusan	230
4.50	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Normatif	234
4.51	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Iklim Organisasi Dengan Komitmen Afektif	237
4.52	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Iklim Organisasi Dengan Komitmen Penerusan	240





4.53	Keputusan Ujian Korelasi Pearson Bagi Hubungan Di Antara Pembolehubah Iklim Organisasi Dengan Komitmen Normatif	242
4.54	Keputusan Analisis Ujian Regresi Berganda Kaedah 'Enter' Bagi Pembolehubah Bersandar Komitmen Afektif Guru	245
4.55	Keputusan Analisis Ujian Regresi Berganda Kaedah 'Enter' Bagi Pembolehubah Bersandar Komitmen Penerusan Guru	248
4.56	Keputusan Analisis Ujian Regresi Berganda Kaedah 'Enter' Bagi Pembolehubah Bersandar Komitmen Normatif Guru	251
4.57	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Pertama Bagi Komitmen Afektif Guru	254
4.58	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Kedua Bagi Komitmen Afektif Guru	256
4.59	Rumusan Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Bagi Komitmen Afektif Guru	257
4.60	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Pertama Bagi Komitmen Penerusan Guru	259
4.61	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Kedua Bagi Komitmen Penerusan Guru	260
4.62	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Ketiga Bagi Komitmen Penerusan Guru	262
4.63	Rumusan Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Bagi Komitmen Penerusan Guru	264
4.64	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Pertama Bagi Komitmen Normatif Guru	266
4.65	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Kedua Bagi Komitmen Normatif Guru	267
4.66	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Ketiga Bagi Komitmen Normatif Guru	269
4.67	Analisis Regresi Berganda Kaedah 'Stepwise' Peringkat Keempat Bagi Komitmen Normatif Guru	271





4.68	Analisis Regresi Berganda Kaedah ‘ <i>Stepwise</i> ’ Peringkat Kelima Bagi Komitmen Normatif Guru	273
4.69	Analisis Regresi Berganda Kaedah ‘ <i>Stepwise</i> ’ Peringkat Keenam Bagi Komitmen Normatif Guru	275
4.70	Rumusan Analisis Regresi Berganda Kaedah ‘ <i>Stepwise</i> ’ Bagi Komitmen Normatif Guru	277
4.71	Rumusan Faktor-Faktor Peramal Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif	279
4.72	Rumusan Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian Mengenai Perbezaan, Hubungan Dan Pengaruh Faktor Demografi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif Guru.	281
4.73	Rumusan Keputusan Analisis Tahap Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Afektif, Penerusan Dan Normatif.	284





SENARAI RAJAH

Rajah	Muka Surat
1.1 Kronologi Sejarah Penubuhan Sekolah Menengah Teknik Di Sarawak	13
2.1 Model Kepuasan Kerja Gibson <i>et al.</i>	82
2.2 Tatatingkat Keperluan Mengikut Maslow	104
2.3 Proses Pertukaran Di Antara Pekerja Dan Organisasi	110
2.4 Model Komitmen Oliver	112
2.5 Kerangka Konsep Kajian Mengenai Hubungan Di Antara Pembolehubah Bebas Dengan Pembolehubah Bersandar	115





SENARAI SINGKATAN

df	Degree of freedom (darjah kebebasan).
hlm	Halaman
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia.
KPPK	Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan
m/s	Mukasurat.
no.	Nombor.
Sd.	Standard Deviation (sisihan piawai)
SE	Standard of Error (ralat piawai)
SPSS	Statistical Packages for Social Science.
sig.	Signifikan.
&	Dan
t	nilai t





BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Latar Belakang Kajian



Dunia pendidikan pada era globalisasi dan pasca modenisasi diselubungi pelbagai cabaran yang hebat. Para pendidik di zaman millenium ini perlu lebih peka terhadap persiapan perancangan dan pengurusan serta tindakan yang lebih rapi untuk menghadapi situasi dan kemelut yang sedang dan bakal dihadapi. Menurut Stanford Encyclopedia of Philosophy (2009), globalisasi adalah fenomena yang sedang dan akan berlaku di seluruh dunia dengan tiada sebuah negara pun yang akan terkecuali daripada menerima pengaruh dan cabarannya. Selaras dengan perkembangan itu, seluruh sistem pendidikan telah dipertanggungjawabkan untuk melahirkan modal insan yang berpengetahuan dan berkemahiran tinggi sejajar dengan aspirasi dan visi kebangsaan untuk mencapai taraf negara maju menjelang tahun 2020 (Abdullah, 2009).





Pada dasarnya, sistem pendidikan Malaysia terbentuk daripada tiga aliran perdana yang merangkumi pendidikan akademik biasa, pendidikan teknik dan vokasional dan pendidikan keagamaan (Kementerian Pelajaran Malaysia, KPM, 2009). Daripada ketiga-tiga aliran pendidikan tersebut, pendidikan teknik dan vokasional memperlihatkan kesignifikanan yang paling dominan ke arah menyahut cabaran-cabaran semasa yang dihadapi oleh keseluruhan sistem tersebut.



Pendidikan teknik dan vokasional merupakan salah satu daripada tiga aliran pendidikan perdana yang menjurus kepada pembelajaran berorientasikan pembangunan kemahiran vokasional untuk menghasilkan produk-produk yang berilmu, berkemahiran dan mempunyai jati diri dalam menghadapi cabaran-cabaran pada era globalisasi ke arah pembangunan negara (KPM, 2009). Kelancaran perjalanan keseluruhan sistem pendidikan teknik dan vokasional amat bergantung kepada koordinasi di antara kemantapan dasar di peringkat makro dan pelaksanaannya di peringkat mikro. Di peringkat nasional, pendidikan teknik dan vokasional adalah di bawah tanggungjawab Kementerian Pelajaran Malaysia sebagai pembuat dasar dan pelbagai program pendidikan bagi memastikan kemapanan pembangunan keseluruhan sistem tersebut. Manakala pelaksanaannya adalah melalui sekolah-sekolah teknik yang ditubuhkan di seluruh negara.

Keberkesanan sekolah-sekolah teknik memainkan peranan secara optimum bersandarkan kepada tahap komitmen dari sudut sumber manusianya iaitu para guru yang merupakan nadi penggerak dan pekerja barisan hadapan dalam organisasi tersebut (Yunos





& Hadi, 2002). Pentingnya komitmen bagi seseorang guru adalah kerana komitmen merupakan kekuatan dalaman yang datang dari guru sendiri yang memerlukan tanggungjawab yang besar, kepelbagaian dan cabaran dalam kerjaya mereka dan juga tekanan luaran yang datang dari gerakan pembaharuan yang mahukan standard dan kebertanggungjawapan guru yang tinggi (Mutchler, 2005). Guru yang komited bakal menjadi pemangkin kepada kejayaan organisasinya dalam usaha untuk mencapai matlamat sekolah dan diri guru itu sendiri. Oleh itu, di sebalik kebergantungan kepada prosedur biasa untuk mencapai matlamat organisasi, penekanan harus diberikan kepada pemupukan, pembangunan dan pengekalan komitmen barisan tenaga pekerjanya (Ugboro, 2006; Geijsel, Sleegers, Leithwood & Jantzi, 2003; Day, 2000). Ini adalah sejajar dengan pendapat Chua (2005) yang mengatakan bahawa:



“Like any other professional bodies, a pool of highly qualified and committed teaching workforce is needed in the field of technical and vocational education.”

Sehubungan itu, komitmen terhadap organisasi merupakan suatu kekuatan untuk mengenali seseorang individu dalam pekerjaannya (Klein, Becker & Meyer, 2009), nilai dan kepercayaan yang tinggi (Joffres & Haugh, 2001), penglibatan kerja dan kesetiaan yang sepenuhnya terhadap organisasi yang diwakilinya (Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg, 2008). Pada dasarnya, komitmen terhadap organisasi merangkumi tiga komponen utama iaitu komitmen afektif, penerusan dan normatif (Meyer, Allen & Smith, 1993). Komitmen afektif merupakan ciri-ciri yang menghubungkan emosi pekerja dengan organisasi iaitu perasaan yang kuat untuk terus kekal di dalam organisasi kerana setuju atau selaras dengan nilai dan matlamat organisasi itu. Sementara itu, komitmen





penerusan adalah kecenderungan pekerja untuk terus berkhidmat dengan organisasi kerana kos pelaburannya dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif pula merupakan sikap bertanggungjawab pekerja untuk terus berkhidmat dalam organisasi berkenaan.

Bagi golongan guru teknik, tahap komitmen mereka terhadap organisasi sekolah adalah berbeza mengikut ketiga-tiga komponen tersebut. Umpamanya, seseorang guru mungkin mempunyai perasaan emosi dan keperluan yang kuat, tetapi kurang rasa bertanggungjawab untuk terus kekal dalam organisasi sekolahnya. Akan tetapi, bagi guru yang lain mungkin mempunyai perasaan emosi yang lemah, keperluan yang sederhana dan perasaan tanggungjawab yang kuat untuk terus kekal dalam organisasi sekolahnya. Menurut Crosswell (2003), perbezaan tahap komitmen guru mengikut ketiga-tiga komponen ini adalah perkara lumrah dalam organisasi pendidikan termasuklah sekolah-sekolah teknik. Situasi sedemikian berlaku disebabkan tahap komitmen guru terhadap organisasi amat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang wujud dalam lingkungan guru itu sendiri dan persekitaran pekerjaannya (Noordin, Rashid, Ghani, Arifin & Darus, 2008).

Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi termasuklah faktor demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi (Henkin & Hollimer, 2009; Joolidah & Yeshodhara, 2009; Zambylas & Papanastasion, 2004; Crosswell, 2003; Ali Kamis, 2002; Joffres & Haughey 2001; Yussoff, 1996).

Bagi faktor demografi, diversiti dan variasi guru dari segi jantina, umur, bangsa, taraf pendidikan, taraf perkahwinan, tempoh perkhidmatan, gaji dan sebagainya





merupakan aspek-aspek yang akan menjadi penentu kepada sejauhmana tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif mereka terhadap organisasi sekolah. Guru lelaki dan guru perempuan mempunyai tahap komitmen yang berbeza (Nobile & McCormick, 2008; Zanbylas & Papanastasion, 2004; Sin, 2001; Riehl & Sipple, 1996). Begitu juga halnya bagi guru-guru muda yang baru sahaja menceburi diri dalam profesion perguruan berbanding dengan guru-guru senior yang sudah lama berkhidmat dalam bidang tersebut. Tahap komitmen mereka sudah pasti berbeza di antara satu sama lain.

Perbincangan mengenai komitmen guru terhadap organisasi tidak dapat dipisahkan daripada isu kepuasan kerja di kalangan pendidik itu sendiri. Faktor kepuasan kerja pula sering dikaitkan dengan aspek keadaan pekerjaan, gaji dan emolumen, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, pengetahuan dan hubungan dengan rakan sekerja (Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg, 2008; Nobile & McCormick, 2008; Clugston, 2000; Yussoff, 1996; Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, Nelson, Whipker., *et al.*, 1994). Menurut Zambylas dan Papanastasion (2004), ketidakpuasan kerja di kalangan guru wujud akibat daripada bebanan kerja kekeranian yang bukan tugas utama (*core-business*) mereka, pembayaran gaji yang tidak setimpal dengan kelayakan dan kurang berbanding profesion lain, tiada atau kurang peluang kenaikan pangkat, masalah penyeliaan pengetua dan masalah hubungan dengan rakan setugas. Implikasinya, guru-guru telah menunjukkan beberapa gelagat yang kurang beretika seperti lambat ke sekolah, melakukan pekerjaan lain dan sebagainya. Perkara-perkara ini akhirnya akan menggugat komitmen guru terhadap organisasinya.





Dalam pada itu, iklim organisasi iaitu kekondusifan sekolah yang merangkumi aspek sosial, fizikal dan pentadbiran turut meninggalkan impak yang mendalam kepada komitmen guru terhadap organisasinya (Henkin & Hollimer, 2009; Razak, 2006; Kamis, 2002; Yousef, 2000; Riehl & Sipple, 1996). Keadaan fizikal dan infrastuktur sekolah yang tidak kondusif, pentadbiran sekolah yang kurang cekap, kelemahan kepimpinan pengetua dan tiadanya ikatan sosial yang akrab di antara warga sekolah merupakan keadaan-keadaan yang akan mengakibatkan guru-guru gagal untuk menjalankan tugas mereka dengan berkesan. Natijahnya, komitmen guru terhadap organisasi sekolah turut akan terjejas.



05 Fenomena ini jelas menimbulkan kontradiksi terhadap hasrat dan harapan Kementerian Pelajaran Malaysia yang sentiasa menaruh harapan dan kepercayaan yang tinggi kepada golongan pendidik sebagai pelaksana program pendidikan dan mempunyai status terpenting dalam keseluruhan sistem pendidikan negara. Guru juga merupakan teras dalam menentukan keberkesanan sistem pendidikan, pengisian Wawasan Pendidikan dan seterusnya Wawasan 2020 (Ee, 2005). Oleh yang demikian, komitmen guru terhadap organisasi iaitu sekolah dan penghayatan serta kefahaman tentang konsepnya merupakan perkara akar-umbi yang harus diberikan perhatian yang intensif. Menurut Brooke dan Price (1989), persekitaran kerja yang kondusif dalam sesebuah organisasi dapat diwujudkan sekiranya organisasi tersebut memberi penekanan yang serius terhadap aspek komitmen lebih daripada penekanan terhadap soal kepatuhan pekerjaanya. Dalam konteks pendidikan teknik dan vokasional di Sarawak, penekanan ini harus juga diberikan tumpuan. Ini adalah kerana organisasi pendidikan yang





berorientasikan komitmen para pekerjanya bakal mewujudkan sifat keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan matlamat organisasi sekolah serta Kementerian Pelajaran.

1.1 Latar Belakang Sekolah Menengah Teknik

Pendidikan teknik dan vokasional merupakan salah satu cabang dalam pendidikan sekular di Malaysia. Teknikal bermaksud pelaksanaan sesuatu kerja yang mengkhusus kepada sesuatu pengetahuan. Manakala, vokasional pula ialah bidang yang berkaitan dengan aspek praktik sesuatu pendidikan (Yunos & Hadi, 2002). Menurut Ooi (2001), perkembangan sistem pendidikan teknik dan vokasional (PTV) dipercayai telah bermula daripada revolusi perindustrian Perancis pada awal tahun 1800-an. Ketika itu kajian dilakukan dan ciptaan baru dihasilkan demi memenuhi keperluan peperangan seperti penciptaan senjata serta lokomotif. Seterusnya, sistem pendidikan ini telah berkembang ke seluruh dunia bermula di negara-negara Eropah dan kemudian ke negara-negara timur termasuklah Malaysia yang dibawa masuk oleh penjajah.

Perkembangan sistem pendidikan teknik dan vokasional di Malaysia telah sekian lama wujud iaitu sejak zaman penjajahan British lagi (Yunos & Hadi, 2002). Pada mulanya, kerajaan British telah menubuhkan sekolah-sekolah teknik pada awal abad ke-20 sebagai pendidikan lanjutan bagi para pelajar yang telah tamat pendidikan rendah dan menengah rendah. Umpamanya, Sekolah Teknik di Johor telah ditubuhkan pada tahun





1926 dan Sekolah Pertanian di Serdang, Selangor pada tahun 1931. Usaha kerajaan British merupakan satu langkah yang bijak kerana mereka sedar bahawa PTV mampu menyumbang kepada pembangunan negara dari segi ekonomi, sosial dan juga kestabilan negara. PTV pada dasarnya memainkan peranan penting dalam menyediakan tenaga kerja mahir dan separa mahir untuk sektor-sektor perindustrian yang merangkumi pelbagai bidang seperti industri berat, industri makanan, perkhidmatan dan sebagainya.

Pada awal era Malaysia menuju kemerdekaan, keutamaan pendidikan telah diberikan perhatian yang intensif sehingga pelbagai laporan yang berkaitan telah dijalankan. Di antaranya ialah Laporan Cheeseman 1946, Laporan Barnes 1951 dan Laporan Fenn Wu 1951. Demi menggubal satu bentuk dasar pendidikan bersifat kebangsaan, maka, Penyata Razak telah dikemukakan pada tahun 1956 yang kemudiannya telah dimaktubkan dalam Ordinan Pelajaran, 1957. Penyemakan semula Dasar Pendidikan telah dilakukan pada tahun 1960. Ekoran itu, lahirlah Laporan Rahman Talib yang kemudian dimaktubkan dalam Akta Pelajaran, 1961 (Lebar, 2002). Bertitik tolak pada masa itulah, PTV telah mula mendapat perhatian. Ekoran itu, Bahagian Pendidikan Teknik dan Vokasional, Kementerian Pendidikan Malaysia telah ditubuhkan secara rasminya pada tahun 1964 (KPM, 2009).

Pada tahun 1969, satu bentuk transformasi telah berlaku dalam sistem pendidikan teknik dan vokasional di Malaysia. Pada masa itu, Politeknik Ungku Omar telah ditubuhkan di Ipoh dengan bantuan kewangan sebanyak RM24.5 juta daripada “*United Nations Development Programme*” (UNDP), UNESCO (Yunos & Hadi, 2002).





Manakala tiga tahun kemudian, iaitu pada tahun 1972, sekolah-sekolah teknik dan pertanian yang ditubuhkan pada zaman sebelum merdeka, telah dinaiktarafkan kepada status universiti iaitu Universiti Teknologi Malaysia dan Universiti Pertanian Malaysia (kini dikenali sebagai Universiti Putra Malaysia). Ini bermakna, PTV di Malaysia telah memasuki era pendidikan tinggi. Walau bagaimanapun, sekolah-sekolah vokasional yang baru akan terus didirikan tetapi mempunyai hala tuju yang berbeza sedikit iaitu sekolah-sekolah tersebut lebih berfokus kepada pendidikan pada peringkat menengah dan pra-universiti. Sistem pendidikan baru di sekolah-sekolah menengah vokasional berkenaan telah mula dipraktikkan sepenuhnya pada tahun 1987 (KPM, 2009). Setakat tahun 1987, hanya terdapat 29 buah sekolah menengah vokasional ditubuhkan di seluruh Malaysia. Dalam tempoh 3 tahun kemudiannya, tambahan sebanyak 41 buah sekolah menengah vokasional telah ditubuhkan dengan jumlah keseluruhan sebanyak 70 buah menjelang tahun 1990. Kini, bilangan sekolah menengah vokasional (dikenali sebagai sekolah menengah teknik selepas tahun 1996) telah mencecah 88 buah di seluruh negara (KPM, 2009).

Sementara itu, pendidikan teknik dan vokasional di Sarawak pula telah bermula seawal tahun 1959 dengan tertubuhnya “*Government Commercial Institute*” di Kuching. Institusi ini menjalankan kursus seperti “*Shorthand Typist, Book-keeping dan Copy Typist*”. Manakala kursus ketukangan telah mula diperkenalkan pada Januari, 1962 (Ooi, 2001). Pada masa itu, institusi tersebut hanyalah sebuah bengkel sementara yang mengambil tapak bekas bangunan Panggung Wayang *Sylvia* di Kuching. Pada masa itu, kursus yang ditawarkan hanyalah terhad kepada pertukangan dan penyambungan kayu-





kayan. Semua perkakas dan alatan yang digunakan untuk proses pengajaran adalah dibekalkan oleh Negara Australia di bawah Rancangan Colombo.

Pada Januari, tahun 1963, satu kursus baru telah diperkenalkan iaitu pengendalian mesin dan penyambungan bangku. Dua tahun kemudian diikuti dengan kursus pemasangan elektrik dan kejuruteraan mesin. Disebabkan ruang tidak mencukupi kursus ini terpaksa ditempatkan di bangunan Madrasah Melayu yang terletak di Jalan Jawa, Kuching. Kursus mekanik motor dan kursus perdagangan telah dimulakan pada Januari 1966. Kedua-dua kursus ini dijalankan di tempat yang sama. Kursus perdagangan yang ditawarkan adalah seperti “*Shorthand Typist*” dan “*Copy Typist*”.



Pada bulan Mei 1966, bengkel sementara itu telah terbakar. Keadaan ini memaksa kedua-dua kursus yang dikendali di tempat tersebut terpaksa dipindah ke bengkel baru yang dibina di Jalan Kolej, Batu Lintang, Kuching (Lokasi SMT Kuching pada masa kini). Pada tahun 1969, tiga buah bengkel lagi (Elektrik, Automotif dan Binaan Bangunan), sebuah pejabat dan blok bilik darjah telah dibina di premis tersebut. Dengan itu, terbentuklah sebuah sekolah vokasional yang sempurna dan pertama di negeri Sarawak dan dinamakan sebagai Sekolah Vokasional Kuching atau SMV Kuching (Yunos & Hadi, 2002).

Dari segi kursus-kursus yang ditawarkan, pembinaan bangunan, radio dan television dan kesetiausahaan mula diperkenalkan pada tahun 1976 di SMV Kuching. Semua kursus di atas mengambil masa selama tiga tahun kecuali kursus perdagangan





dan kesetiausahaan selama setahun sahaja. Pelajar-pelajar yang tamat kursus akan dianugerahkan “Sijil *City and Guilds*”. Sukatan pelajaran setiap kursus kecuali kesetiausahaan bertukar kepada Sukatan Pelajaran Malaysia pada tahun 1976. Pelajar-pelajar hanya perlu menuntut selama dua tahun dan di akhir pengajian, mereka akan menduduki Sijil Pelajaran Malaysia. Namun demikian, pelajar kursus kesetiausahaan akan tetap dianugerahi Sijil *London Chamber of Commerce and Industry* (LCCI) (Ooi, 2001).

Pada awalnya, guru-guru sekolah vokasional terdiri daripada sukarelawan dari luar negara seperti Jepun dan Britain dan dibantu oleh orang tempatan yang telah dilatih di luar negara. Untuk menenuhi keperluan tenaga pengajar, ramai pelatih tempatan telah dihantar ke England dan New Zealand untuk menjalani latihan *instructor* iaitu guru yang akan menjadi mengajar di sekolah-sekolah vokasional setelah tamat pengajian nanti (Yunos & Hadi, 2002).

Pelajar-pelajar pula terdiri daripada pelbagai ras dan umur. Kebanyakan mereka adalah berumur di antara 15 hingga 20 tahun. Tidak kurang juga pelajar-pelajar yang datang dari luar negara seperti Jepun, Australia dan Britian. Sekolah vokasional di Sarawak merupakan sekolah berasrama. Ini adalah disebabkan kebanyakan pelajar di sekolah tersebut datang dari tempat dan daerah yang jauh. Justeru, kebanyakan sekolah menengah vokasional di Sarawak menyediakan asrama untuk para pelajarnya.



Semenjak penubuhan Sekolah Menengah Vokasional Kuching pada tahun 1969, enam buah sekolah menengah vokasional lain telah ditubuhkan di Sarawak dari tahun 1975 hingga 1999. Sekolah-sekolah tersebut ialah SMV Miri (1975), SMV Sibu (1975), SMV Bintulu (1982), SMV Betong (1984), SMV Matang (1991) dan SMT Sejingkat (1999). Pada tahun 1996, Kementerian Pelajaran Malaysia telah membuat satu rombakan dalam dasar pendidikan vokasional dan teknik. Ekoran daripada perubahan tersebut, semua sekolah menengah vokasional telah dinaiktarafkan kepada sekolah menengah teknik. Justeru, nama sekolah menengah vokasional secara rasminya telah diubah kepada sekolah menengah teknik. Kini, bilangan sekolah menengah teknik di Sarawak masih kekal tujuh buah dengan bilangan guru berjumlah 572 orang (Jabatan Pelajaran Sarawak, JPN, 2009).

Ringkasan kronologi sejarah penubuhan sekolah menengah teknik di Sarawak adalah seperti mana yang ditunjukkan pada Rajah 1.1 di mukasurat sebelah.



(Sumber: Bahagian Pendidikan Teknik & Vokasional, JPN, Sarawak, 2009)

Rajah 1.1: Kronologi Sejarah Penubuhan Sekolah Menengah Teknik Di Sarawak

Dari rajah 1.1 di atas, didapati penubuhan sekolah menengah teknik telah bermula dari penhujung tahun 1950-an. Bermula dari bengkel-bengkel pertukangan yang tertumpu di sekitar Bandaraya Kuching, berkembang sehingga tertubuhnya sekolah-sekolah vokasional yang tersebar hampir ke seluruh perosok negeri Sarawak pada tiga dekad berikutnya. Ternyata sejarah penubuhan sekolah teknik di Sarawak telah mengalami zaman perubahan yang begitu pesat.



1.2 Pernyataan Masalah

Guru merupakan pekerja barisan hadapan dan aset terpenting Kementerian Pelajaran dalam membentuk, membangun dan melahirkan generasi muda negara berlandaskan lunas-lunas yang digariskan dalam Falsafah Pendidikan Negara. Menurut “Tatasusila Profesion Perguruan Malaysia” yang digariskan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia, guru sebagai seorang profesional adalah ditanggungjawabkan untuk menyebarkan ilmu pengetahuan di sesebuah institusi pendidikan peringkat rendah, menengah dan tinggi serta mempunyai empat tanggungjawab lain yang penting iaitu tanggungjawab terhadap pelajar, ibubapa, masyarakat dan negara, dan juga terhadap rakan sejawat serta profesion perguruan (Ee, 2005).



Pada hakikatnya, banyak jasa bakti telah ditaburkan oleh para guru kepada bangsa, agama dan negara, namun, kredibiliti dan integriti mereka masih lagi diragui. Situasi ini berlaku ekoran daripada beberapa isu dan konflik yang melibatkan komitmen guru-guru sehingga menyebabkan masyarakat hilang keyakinan terhadap kewibawaan mereka. Situasi yang serupa turut dihadapi oleh guru-guru dari sekolah menengah teknik (Noordin, Rashid, Ghani, Arifin dan Darus, 2008).

Apabila menyorot kepada kajian-kajian yang lepas, didapati banyak kajian mengenai komitmen guru dijalankan sama ada dari dalam atau luar negara. Di antara kajian-kajian berkenaan dari luar negara adalah seperti kajian oleh Cevat (2009), Henkin dan Hollimer (2009), Joolidah dan Yeshodhara (2009), Chungtai dan Zafar (2006),





Mutchler (2005), McMurray, Scott dan Pace (2004), Geijssel, Slegers, Leithwood dan Jantzi (2003), Crosswell (2003), Joffres dan Haughey (2001) dan sebagainya. Manakala kajian-kajian tempatan pula meliputi kajian oleh Noordin, Rashid, Ghani, Arifin dan Darus (2008), Hamzah (2006), Chua (2005; 2001), Ghani, Nordin dan Mamat (2004), Cheng (2002), Kamis (2002), Yunos dan Hadi (2002) dan Sin (2001). Namun demikian, kajian-kajian tersebut tertumpu kepada sekolah-sekolah aliran akademik biasa sahaja. Kajian khusus untuk sekolah menengah teknik adalah amat kurang sekali (Boglera & Somech, 2004). Tambahan pula, kajian-kajian tempatan hanya berfokus kepada sampel dari Semenanjung Malaysia. Sehubungan itu, Noordin, Rashid, Ghani, Arifin dan Darus (2008) dalam cadangan lanjut mereka mencadangkan agar kajian berkaitan komitmen guru dilanjutkan ke Sarawak yang mempunyai ciri-ciri latar belakang yang unik dan pelbagai. Berdasarkan justifikasi itu, Chua (2005) pula mendedahkan bahawa isu komitmen di kalangan guru dari sekolah-sekolah menengah teknik khususnya dari Sarawak memerlukan satu kajian secara komprehensif.

Sehubungan itu, Abdullah (2009) dan Taha (2009) mendedahkan bahawa terdapat beberapa masalah yang berlaku di kalangan guru sekolah menengah teknik yang berupaya mengendalakan pemupukan komitmen terhadap organisasi masing-masing. Masalah utama adalah asas pegangan prinsip komitmen para guru yang kabur. Dalam hal ini, Hamzah (2006) serta Ghani, Nordin dan Mamat (2004) menyuarakan kebimbangan mereka kerana masih ramai guru yang berpegang kepada prinsip yang dikenali oleh Becker (1960) sebagai penglibatan pengiraan (*calculative involvement*). Natiujahnya, mereka cenderung kepada penekanan terhadap aspek ganjaran sebagai pengukur utama



setakat mana tahap komitmen yang harus ditunjuk dan sejauh mana penglibatan mereka dalam organisasi masing-masing. Lanjutan itu, tahap komitmen guru menjadi tidak menentu bergantung kepada tahap kepuasan mereka terhadap ganjaran daripada pekerjaan dan iklim organisasi masing-masing.

Dalam membincangkan isu komitmen guru, Razak (2006), Cheng (2002) dan Sin (2001) melaporkan bahawa tahap komitmen guru di Malaysia adalah tidak konsisten. Malahan, ramai di kalangan guru muda masih berfikir untuk meninggalkan profesion perguruan dan menceburi bidang pekerjaan yang lain (Hamzah, 2006; Ishak & Mohamad, 2003; Kamis, 2002). Keadaan kerja yang kurang kondusif, skim gaji dan emolument yang kurang memuaskan, peluang kenaikan pangkat yang tipis, corak penyeliaan pengetua yang autokratik, keregan dalam hubungan dengan rakan sekerja dan iklim sekolah yang kurang kondusif dianggap sebagai punca utama penurunan tahap komitmen guru terhadap organisasi masing-masing (Kamaruddin, 2008; Noordin, Rashid, Ghani, Arifin & Darus, 2008; Tahir & Yassin, 2008).

Secara ideal, penemuan di atas mewajarkan kupasan secara terperinci tentang sejauh mana tahap komitmen guru daripada tiga dimensi iaitu komitmen afektif, penerusan dan normatif (Allen & Meyer, 1990) dalam usaha untuk memartabatkan aspirasi negara bagi mewujudkan kualiti pendidikan teknik dan vokasional yang bertaraf dunia. Kajian berterusan dalam bidang pengurusan pendidikan ini juga diharap dapat memberi jawapan bagi persoalan tentang apakah tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif guru di sekolah-sekolah menengah teknik di Sarawak secara khusus.

Dalam menganalisis tahap komitmen guru dari sekolah menengah teknik, beberapa pengkaji dari luar negara seperti Henkin dan Hollimer (2009), Nobile dan McCormick (2008), Zanbylas dan Papanastasion (2004), Mueller, Finley, Iverson, dan Price (1999) dan Aven, Parker dan McEvoy (1993) berpendapat faktor demografi guru merupakan faktor utama yang memberi kesan terhadap tahap komitmen mereka terhadap organisasi masing-masing. Faktor-faktor demografi seperti jantina, umur, tempoh perkhidmatan, bangsa, status perkahwinan, taraf pendidikan dan jawatan adalah pembolehubah yang dianggap sering mempengaruhi tahap komitmen guru (Celep, 2009; Nobile & McCormick, 2008; Mutchler, 2005). Bagaimanapun, kajian secara terperinci tentang perbezaan tahap komitmen berdasarkan faktor demografi guru khususnya dalam konteks pendidikan teknik di Sarawak masih kurang dianalisis secara mendalam.

05-Tambahan pula, kajian-kajian lepas hanya tertumpu kepada perhubungan faktor demografi dengan komitmen dari satu dimensi sahaja. Justeru, hasil kajian ini akan berfokus kepada hubungan faktor demografi dengan tiga dimensi komitmen seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) iaitu komitmen afektif, penerusan dan normatif.

Selari dengan pengaruh faktor demografi terhadap komitmen guru, Teori Komitmen Oliver (1990) mengemukakan bahawa aspek lokaliti tempat bertugas juga merupakan salah satu faktor demografi yang penting. Lokasi kerja yang berlainan menawarkan pelbagai kemudahan yang berlainan dari segi fizikal, sosial dan pentadbiran. Variasi seumpama itu dianggap sebagai punca-punca yang mempengaruhi tahap komitmen pekerja terhadap organisasi. Pendapat ini disokong oleh Allen dan Meyer



(1990) yang mengatakan lokasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap komitmen afektif dan penerusan. Namun demikian, didapati masih kurang kajian yang mengkaji aspek tersebut secara terperinci sama ada dari dalam atau luar negara (Chua, 2005; Boglera & Somech, 2004; Aziz, 1997). Oleh itu, kajian ini akan cuba mengenalpasti pengaruh faktor lokaliti tempat bertugas sebagai salah satu faktor demografi terhadap komitmen afektif, penerusan dan normatif guru secara mendalam.

Penganalisan masalah komitmen guru sekolah menengah teknik tidak lengkap tanpa mengambil kira pengaruh kepuasan kerja di kalangan guru tersebut. Sebenarnya, isu tersebut bukanlah perkara baru. Malahan, isu ini telahpun tercetus seawal dekad 90-an lagi. Pada masa itu, ketidakpuasan para guru telah dicatatkan dalam Memorandum 05 Guru Kesatuan Perkhidmatan Perguruan Kebangsaan (KPPK) pada tahun 1995. Di antara perkara-perkara yang menimbulkan ketidakpuasan para guru ialah beban tugas yang semakin berat, pembayaran gaji yang tidak setimpal dan kebajikan guru (Taha, 2009; Noordin, Rashid, Ghani, Arifin & Darus 2008; Sin, 2001; Yussoff, 1996). Malangnya, isu tersebut nampaknya masih lagi berlarutan pada masa kini. Pada tahun 2009, KPPK sekali lagi mengemukakan memorandum kepada kerajaan, menuntut pembayaran gaji minimum guru sebanyak RM2000 dan bayaran bonus tahunan sebanyak satu setengah bulan gaji kepada semua guru (Abdullah, 2009). Selain itu, KPPK turut menuntut kerajaan agar menambahkan peluang kenaikan pangkat guru dengan mewujudkan jawatan-jawatan baru seperti setiausaha peperiksaan, ketua guru disiplin, pembantu guru dan guru kokurikulum, selain menambah staf sokongan (Abdullah, 2009). Apa yang





menjadi kebimbangan kini ialah masalah ketidakpuasan guru yang berlarutan akan menjejaskan komitmen mereka terhadap organisasi masing-masing.

Dalam mengenalpasti hubungan kepuasan kerja dengan komitmen guru, hasil kajian tempatan dan antarabangsa menunjukkan pendapat yang bercanggah. Kajian oleh Kamis (2002) mendapati kepuasan kerja merupakan faktor peramal yang mempengaruhi tahap komitmen guru di Kuala Lumpur. Dapatan ini disokong oleh hasil kajian Yusoff (1996) yang mendapati kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif yang kuat terhadap komitmen guru. Namun, hasil-hasil kajian tersebut adalah bercanggah dengan hasil kajian Noordin, Rashid, Ghani, Arifin dan Darus 2008 yang mendapati tiada bukti statistik yang menunjukkan hubungan signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen guru. Manakala hasil kajian Sin (2001) pula, memaparkan bahawa hubungan yang pengaruh yang lemah faktor kepuasan kerja terhadap komitmen guru. Dapatan yang kontradiksi juga diperolehi oleh beberapa kajian luar negara. Umpamanya, kajian-kajian oleh Nobile dan McCormick (2008), Narimawati (2007) dan Mutchler (2005) yang mendapati wujud hubungan positif faktor kepuasan terhadap komitmen guru. Sementara itu, kajian-kajian oleh Stup (2005), Clugston (2000), Katsos (1998) dan Chang (1990) pula mengemukakan hasil yang berlainan iaitu pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap komitmen guru adalah lemah dan negatif. Situasi yang kontradiksi ini menimbulkan persoalan kini ialah apakah hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen guru ? Sejar dengan itu, kajian lanjut tentang hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru wajar dilaksanakan secara mendalam.





Selain itu, iklim organisasi yang kurang menyenangkan seperti masalah dalam agihan tugas turut menjejaskan komitmen guru terhadap organisasi. Menurut Taha (2009), memetik kata-kata Setiausaha Agung KPPK, Loke Yim Pheng menyatakan bahawa dua isu utama memerlukan penyelesaian segera Kementerian Pelajaran, iaitu beban tugas guru dan tahap keselamatan di sekolah. Realitinya, ramai guru berasa tertekan kerana diagihkan tugas yang tidak berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran terutamanya kerja perkeranian sehingga tugas hakiki mereka iaitu mendidik pelajar terjejas.



Aspek keselamatan sekolah juga menjadi agenda yang menimbulkan permasalahan komitmen guru terhadap organisasi (Celep, 2009; Kamaruddin, 2008; Razak, 2006; Rafferty, 2003). Isu keselamatan infrastruktur sekolah, peralatan, mesin dan bahan kimia terutamanya dari bengkel kemahiran semakin mendapat perhatian orang ramai. Tanpa jaminan piawaian keselamatan daripada aspek fizikal sekolah ini, nescaya, adalah sukar untuk mengekalkan tahap komitmen guru yang tinggi terhadap tugas dan organisasinya (Huczynski & Buchanan, 2007; Razak, 2006).

Di samping itu, masalah kelemahan dalam pentadbiran organisasi sekolah terutamanya isu yang berkaitan dengan pengurusan dan kepimpinan pengetua serta masalah dalam ikatan sosial di kalangan warga sekolah dan masyarakat sekitar telah memburukkan lagi tahap komitmen guru terhadap organisasi masing-masing (Kamaruddin, 2008; Razak, 2006; John & Taylor, 2002) . Isu-isu sedemikian telah menimbulkan pelbagai spekulasi dan pertanyaan tentang sejauhmanakah komitmen guru-





guru berhubung dengan emosi, penglibatan, pengekalan dan kesetiaan mereka terhadap organisasi di mana mereka bertugas. Dalam perkataan lain, sejauhmanakah komitmen afektif, penerusan dan normatif para guru terhadap organisasi sekolah.

Implikasinya, guru-guru akan melakukan beberapa tindakan yang dianggap melampaui batas etika perguruan. Di antaranya termasuklah tidak dedikasi, mencampur adukkan tugas mengajar dengan urusan peribadi seperti berniaga, mengadakan kelas tuisyen, tidak sanggup menunjukkan perubahan dan inovasi dalam pengajaran. Lebih dahsyat lagi, ada di kalangan guru tersebut sengaja mencari alasan untuk tidak hadir bertugas (Cheng, 2002; Kamis, 2002; Chua, 2001).



Permasalahan komitmen berhubung dengan iklim organisasi telah mendapat perhatian kajian-kajian yang lepas. Kajian-kajian berkenaan dari Malaysia seperti Kamaruddin (2008), Razak (2006) dan Alias (2002). Manakala, kajian-kajian dari luar negara seperti Celep (2009), Huczynski dan Buchanan (2007), Rafferty (2003), John dan Taylor (2002) dan Yousef (2000). Bagaimanapun, kajian-kajian di atas hanya tertumpu kepada hubungan satu-satu aspek dalam iklim organisasi dengan komitmen guru secara umum. Keadaan ini menggambarkan penelitian terperinci tentang hubungan iklim organisasi dari aspek sosial, pentadbiran dan fizikal terhadap komitmen afektif, penerusan dan normatif guru sekolah menengah teknik perlu dikaji secara komprehensif.

Berdasarkan pelbagai permasalahan yang telah dikemukakan di atas, fokus utama kajian ini adalah untuk mengkaji tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif di





kalangan guru-guru sekolah menengah teknik di Sarawak. Kajian ini juga akan cuba mengenal pasti sejauh mana perbezaan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru-guru berkenaan berdasarkan faktor-faktor demografi. Di samping itu, hubungan dan pengaruh faktor demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen afektif, penerusan dan normatif guru-guru berkenaan turut menjadi tumpuan dalam kajian ini.

1.3 Skop Kajian

Kajian ini membuka lembaran baru dengan memfokuskan ilmu sains tingkahlaku dalam organisasi iaitu isu komitmen terhadap organisasi di kalangan guru dari sekolah-sekolah menengah teknik di Sarawak. Isu ini sering mendapat perhatian dan minat daripada para pengkaji dalam bidang kerjaya melalui kajian-kajian mereka terhadap golongan pekerja dari sektor perkhidmatan termasuklah profesion perguruan. Umpamanya, kajian komitmen di kalangan doktor, jururawat, peguam, polis, pegawai kebajikan dan lain-lain lagi kerjaya yang berkaitan dengan khidmat masyarakat. Justeru, kajian ini dilakukan untuk mengenal pasti hubungan demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap komitmen guru-guru yang mengajar di sekolah menengah teknik di Sarawak.





1.4 Objektif Kajian

- i. Untuk mengenalpasti tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru di sekolah-sekolah menengah teknik Sarawak.
- ii. Untuk mengenalpasti perbezaan komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru sekolah menengah teknik berdasarkan ciri-ciri demografi responden.
- iii. Untuk mengenalpasti hubungan di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif terhadap organisasi di kalangan guru sekolah menengah teknik.
- iv. Untuk mengenalpasti hubungan di antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif terhadap organisasi di kalangan guru sekolah menengah teknik.
- v. Untuk mengenalpasti pengaruh pembolehubah bebas (faktor demografi, kepuasan kerja atau iklim organisasi) ke atas komitmen afektif, penerusan dan normatif terhadap organisasi di kalangan guru sekolah menengah teknik.





1.5 Persoalan Kajian

- i. Apakah tahap komitmen afektif, penerusan dan normatif di kalangan guru di sekolah-sekolah menengah teknik Sarawak?
- ii. Adakah terdapat perbezaan komitmen afektif, penerusan dan normatif berdasarkan ciri-ciri demografi responden?
- iii. Sejauhmanakah hubungan di antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi?
- iv. Sejauhmanakah hubungan di antara faktor iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasi?
- v. Adakah terdapat faktor-faktor (demografi, kepuasan kerja atau iklim organisasi) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan ke atas komitmen afektif, penerusan dan normatif guru terhadap organisasinya?

1.6 Hipotesis Kajian

Ho₁ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan faktor jantina.





Ho₂ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan faktor umur.

Ho₃ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan guru.

Ho₄ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan faktor bangsa.

Ho₅ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan faktor status perkahwinan.



Ho₆ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan taraf pendidikan guru.

Ho₇ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan kumpulan perkhidmatan guru.

Ho₈ Tidak terdapat perbezaan komitmen afektif yang signifikan berdasarkan lokaliti tempat bertugas.

Ho₉ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan faktor jantina.





Ho₁₀ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan faktor umur.

Ho₁₁ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan guru.

Ho₁₂ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan faktor bangsa.

Ho₁₃ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan faktor status perkahwinan.



Ho₁₄ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan taraf pendidikan guru.

Ho₁₅ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan kumpulan perkhidmatan guru.

Ho₁₆ Tidak terdapat perbezaan komitmen penerusan yang signifikan berdasarkan lokaliti tempat bertugas.

Ho₁₇ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan faktor jantina.





Ho₁₈ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan faktor umur.

Ho₁₉ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan guru.

Ho₂₀ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan faktor bangsa.

Ho₂₁ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan faktor status perkahwinan.



Ho₂₂ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan taraf pendidikan guru.

Ho₂₃ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan kumpulan perkhidmatan guru.

Ho₂₄ Tidak terdapat perbezaan komitmen normatif yang signifikan berdasarkan lokaliti tempat bertugas.

Ho₂₅ Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru.





Ho_{25a} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif guru.

Ho_{25b} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen penerusan guru.

Ho_{25c} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan komitmen normatif guru.

Ho₂₆ Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru.



Ho_{26a} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi dengan komitmen afektif guru.

Ho_{26b} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi dengan komitmen penerusan guru.

Ho_{26c} Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi dengan komitmen normatif guru.





Ho₂₇ Faktor-faktor pembolehubah bebas tidak mempengaruhi secara signifikan ke atas komitmen afektif, penerusan dan normatif guru.

Ho_{27a} Faktor-faktor pembolehubah bebas iaitu demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen afektif guru.

Ho_{27b} Faktor-faktor pembolehubah bebas iaitu demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen penerusan guru.



Ho_{27c} Faktor-faktor pembolehubah bebas iaitu demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen normatif guru.

1.7 Kepentingan Kajian

Menurut Shahril (1999), tiga perkara penting yang diperlukan oleh sesebuah negara untuk bergerak ke arah negara maju iaitu kebolehan, kemahiran dan usaha rakyatnya. Oleh itu, dalam usaha kerajaan menuju ke arah Wawasan 2020, Kementerian Pelajaran telah mengambil beberapa tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan tenaga kerja mahir. Dalam usaha ini, maka, kerajaan amat memerlukan guru-guru yang terlatih dalam bidang





teknikal dan vokasional. Situasi ini merupakan lanjutan daripada penambahan bilangan pelajar yang berminat dengan pelajaran teknik dan vokasional. Trend pelajar ini berlaku disebabkan perubahan tanggapan masyarakat, ibu bapa dan pelajar sendiri mengenai kepentingan pekerjaan yang memerlukan kemahiran teknikal dan vokasional serta kepentingannya terhadap permintaan pasaran kerja yang ada kaitannya terhadap keperluan untuk pembangunan ekonomi negara. Ini ditambah dengan prospek yang cerah dalam pasaran kerja menyebabkan pendidikan teknik dan vokasional menjadi pilihan yang popular di kalangan pelajar selepas tahun 1990-an (Lebar, 2002).

Bagi memenuhi hasrat murni ini, negara perlu memiliki barisan pendidik yang komited terutamanya guru-guru dari sekolah-sekolah menengah teknik. Ini adalah kerana aliran pendidikan ini mempunyai hubungan yang kuat dan langsung terhadap usaha-usaha kerajaan untuk melahirkan sumber manusia yang berkemahiran dalam bidang sains dan teknologi seperti mana yang diperlukan di pasaran dunia pada masa kini.

Komitmen terhadap organisasi sememangnya merupakan perkara akar umbi yang perlu disemai dan dipupuk di kalangan guru dari sekolah-sekolah menengah teknik. Namun begitu, sejauh manakah tahap komitmen golongan tersebut terhadap organisasi pendidikan masih lagi menjadi kemusyikilan kepada banyak pihak. Bagaimana pula dengan hubungan di antara faktor-faktor seperti demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen guru? Persoalan-persoalan inilah yang bakal dijawab dalam kajian ini. Oleh yang demikian, hasil kajian ini berpotensi untuk memberikan sumbangan terhadap beberapa aspek yang berkenaan.



1.7.1 Kepentingan Teoritikal

(a) *Kepentingan Untuk Perkembangan Ilmu*

Kajian ini adalah berfokus kepada faktor-faktor yang mempengaruhi tiga komponen komitmen guru terhadap organisasi dalam konteks sekolah-sekolah menengah teknik di Sarawak. Oleh itu, adalah dijangkakan bahawa dapatan kajian ini bakal menyumbang ke arah perkembangan ilmu pengetahuan daripada bidang pengurusan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan bekerja, iklim organisasi dan komitmen guru terhadap organisasi di kalangan warga pendidik, Jabatan Pelajaran Negeri dan seterusnya Kementerian Pelajaran Malaysia. Tambahan pula, dapatan kajian ini juga dijangka mampu menjadi nilai tambah atau rujukan kepada bidang komitmen terhadap organisasi dan pengurusan pendidikan.

1.7.2 Kepentingan Praktikal

(a) *Pemupukan Amalan Ciri-Ciri Komitmen Dalam Tugas Harian*

Adalah diharapkan bahawa dapatan kajian ini akan memberikan kesedaran kepada semua pihak yang terlibat dalam profesion perguruan terutamanya di peringkat Jabatan Pelajaran Negeri dan warga pendidik dari sekolah-sekolah teknik Sarawak agar lebih komited dan mempraktikkan ciri-ciri komitmen sama ada komitmen afektif, penerusan atau normatif dalam menjalankan tugas harian masing-masing.

1.7.3 Kepentingan Operasional

(a) *Kepentingan Kepada Pentadbir Sekolah*

Menyediakan pertimbangan kepada pihak pentadbir-pentadbir sekolah menengah teknik dalam usaha mereka untuk menangani pelbagai permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, iklim sekolah yang kondusif dan pemupukan komitmen guru terhadap organisasi.

(b) *Kepentingan Kepada Pembuat Dasar*

Kerangka teoritikal yang dibina dalam kajian ini memperjelaskan perhubungan di antara faktor-faktor demografi, kepuasan kerja dan iklim organisasi dengan komitmen afektif, penerusan dan normatif guru. Model ini Menyediakan informasi yang berguna kepada pihak pengurusan dalam sektor perkhidmatan pendidikan khususnya di negeri Sarawak dan di peringkat persekutuan amnya sebagai input terhadap pengaplikasian model tiga dimensi komitmen dalam penetapan standard kriteria untuk penilaian prestasi di kalangan guru sekolah-sekolah menengah teknik.

1.8 Limitasi Kajian

1.8.1 Penganalisaan data yang telah ditetapkan dalam kajian ini adalah berdasarkan data-data yang akan dikumpul pada bulan April hingga Julai, 2010. Justeru,



generalisasi yang bakal dibuat berkaitan dengan kajian ini adalah terbatas kepada tempoh masa tersebut.

1.8.2 Kajian ini memberi fokus kepada pembolehubah komitmen terhadap organisasi (komitmen afektif, penerusan dan normatif) dan hubungan serta perbezaannya dengan pembolehubah-pembolehubah iaitu faktor demografi (jantina, umur, tempoh perkhidmatan, bangsa, status perkahwinan, taraf pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan lokaliti tempat bertugas), kepuasan kerja (keadaan kerja, gaji dan emolumen, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan pengetua dan hubungan rakan sekerja) dan iklim organisasi (aspek sosial sekolah, aspek pentadbiran sekolah dan aspek fizikal sekolah). Oleh yang demikian, kajian ini tidak mengkaji pembolehubah-pembolehubah lain yang berkemungkinan mempunyai hubungan yang signifikan dengan komitmen terhadap organisasi.

1.8.3 Dari segi sampel kajian, pemilihan sampel adalah terbatas kepada guru-guru sekolah teknik yang tidak melibatkan barisan pentadbiran sekolah iaitu pengetua, penolong kanan akademik, penolong kanan hal ehwal murid, penolong kanan kokurikulum dan penyelia petang. Guru-guru tersebut berasal dari kesemua tujuh buah sekolah teknik dari seluruh negeri Sarawak iaitu Sekolah Menengah Teknik Betong, Sekolah Menengah Teknik Bintulu, Sekolah Menengah Teknik Kuching, Sekolah Menengah Teknik Matang, Sekolah Menengah Teknik Miri, Sekolah Menengah Teknik Sejingkat dan Sekolah Menengah Teknik Sibu di bawah Jabatan Pelajaran Negeri Sarawak. Oleh yang demikian, guru-guru dari sekolah



berlainan aliran dan negeri lain adalah tidak terlibat dalam kajian ini. Justeru, dapatan daripada kajian ini hanyalah mewakili senario sekolah-sekolah teknik di negeri Sarawak sahaja.

1.9 Definisi Operasional

Dalam kajian ini, komitmen terhadap organisasi adalah merujuk kepada tiga komponen konseptual yang merangkumi komitmen afektif, penerusan dan normatif (Meyer, Allen & Smith, 1993). Komitmen afektif merupakan ciri-ciri yang menghubungkan emosi guru dengan organisasi iaitu perasaan yang kuat untuk terus kekal di dalam organisasi kerana setuju atau selaras dengan nilai dan matlamat organisasi itu. Sementara itu, komitmen penerusan adalah kecenderungan guru untuk terus berkhidmat atas sebab pelaburannya dalam organisasi. Komitmen normatif pula merupakan sikap bertanggungjawab guru untuk terus berkhidmat dalam organisasi berkenaan.

Faktor demografi merupakan unsur-unsur yang menerangkan ciri-ciri peribadi seseorang individu yang merangkumi jantina, umur, bangsa, agama, kewarganegaraan, pengalaman bekerja, latar belakang pendidikan dan sebagainya (Hanks, 2007; Kuo & Chen, 2004; Aven, Parker & McEvoy, 1993; Meyer & Allen, 1991). Untuk tujuan kajian ini, faktor demografi merujuk kepada jantina, umur, tempoh perkhidmatan, bangsa, status perkahwinan, taraf pendidikan, kumpulan perkhidmatan dan lokaliti tempat bertugas bagi responden yang terlibat.



Sementara itu, kepuasan kerja pula merupakan persepsi pekerja terhadap bagaimana pekerjaan mereka menyediakan sesuatu kepentingan yang mampu memenuhi jangkaan dan kehendak mereka. Untuk tujuan kajian ini, kepuasan kerja adalah merujuk kepada kepuasan terhadap keadaan kerja, gaji dan emolumen, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan pengetua dan hubungan rakan sekerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske, Nelson, Whipker., *et al.*, 1994). Keadaan kerja adalah merujuk kepada pelaksanaan kerja atau tugas dalam sesuatu pekerjaan. Kepuasan guru terhadap pekerjaannya bergantung kepada sama ada pekerjaan itu dihormati, selesa dan memberi kepuasan pencapaian. Bagi gaji dan emolumen, faktor ini merupakan ganjaran yang diterima oleh guru dalam bentuk wang untuk perkhidmatan yang diberikan sama ada memuaskan atau lumayan. Faktor peluang kenaikan pangkat pula merujuk kepada peluang guru untuk naik pangkat sama ada terdapat peluang, berdasarkan kebolehan guru atau memang wujud banyak peluang dalam profesion perguruan itu sendiri. Faktor penyeliaan pengetua merupakan ciri-ciri penyeliaan pengetua seperti sedia memberi bimbingan kepada guru dan guru mudah memenuhi ekspektasinya. Manakala definisi bagi hubungan rakan sekerja merujuk kepada interaksi sesama guru-guru sewaktu menjalankan tugas di dalam organisasi yang sama.

Definisi bagi iklim organisasi adalah merujuk kepada satu set ciri-ciri persekitaran kerja yang dirasakan oleh individu dalam sesebuah organisasi yang menjadi faktor penggerak utama yang mempengaruhi tingkahlaku kerja (Baard, Deci & Ryan, 2004). Manakala menurut Xin, Ma dan MacMillan (1999), iklim organisasi adalah keseluruhan faktor-faktor fizikal dan sosial yang terdapat dalam sempadan sesebuah organisasi.





Dalam kajian ini, iklim organisasi merujuk kepada iklim sekolah yang merangkumi aspek sosial, pentabiran dan fizikal sekolah (Baard, Deci & Ryan, 2004; Razak, 2006). Aspek sosial sekolah adalah merujuk kepada hubungan di antara guru, pentadbir, murid dan masyarakat persekitaran sekolah. Aspek ini turut melibatkan semangat kekitaan, hormat-menghormati dan disiplin murid. Aspek pentadbiran sekolah pula merujuk kepada corak pentadbiran pengetua sama ada bersifat terbuka, melibatkan guru dalam pembuatan keputusan dan peka dengan amalan pentadbiran yang munasabah. Sementara itu, aspek fizikal sekolah merujuk kepada keadaan fizikal sekolah seperti kemudahan asas, kemudahan perhubungan, kemudahan untuk proses pengajaran dan pembelajaran dan keselamatan sekolah.



Dalam kajian ini, guru-guru sekolah menengah teknik adalah merujuk kepada golongan guru yang mengajar di sekolah-sekolah menengah teknik di seluruh negeri Sarawak tidak termasuk golongan pentadbir iaitu pengetua, penolong kanan akademik, penolong kanan hal-ehwal murid, penolong kanan kokurikulum dan penyelia petang.

1.10 Penstrukturan Kajian

Secara keseluruhannya, kajian ini telah dibahagikan kepada lima bab. Bab 1 menyentuh latar belakang kajian. Bab 2 pula membincangkan ulasan karya mengenai konsep, teori-teori dan ulasan mengenai kajian-kajian lepas yang berkaitan matlamat kajian ini. Di





bahagian ini juga akan dibincangkan aspek kerangka konsep yang diwujudkan berasaskan kepada ulasan yang telah dibuat.

Bab 3 membincangkan metodologi kajian yang meliputi rekabentuk kajian, populasi, sampel dan kaedah persampelan, instrumen kajian, kajian rintis, kaedah pengutipan data dan penganalisaan data. Manakala, Bab 4 pula membincangkan mengenai dapatan kajian yang meliputi penggunaan statistik deskriptif dan inferensi terhadap data-data yang telah diperolehi.

Di bahagian terakhir iaitu Bab 5, rumusan, kesimpulan dan cadangan akan diperbincangkan mengikut aspek pencapaian semua objektif di dalam kajian ini.



05 Kesimpulan akan dilakukan berasaskan dapatan kajian. Implikasi dari hasil kajian akan turut diperbincangkan. Beberapa cadangan terhadap organisasi dan penyelidikan akan datang turut dipaparkan di bahagian ini.

1.11 Rumusan

Ringkasnya, bab ini secara umumnya telah menjelaskan latar belakang kajian, perkara-perkara yang berhubung isu permasalahan yang menjadi teras kewujudan kajian ini, skop kajian, objektif, persoalan, hipotesis, kepentingan, limitasi, signifikan, definisi operasi dan penstrukturan kajian. Semua perkara yang dibincangkan ini merupakan dasar dan panduan yang akan digunakan di dalam bab-bab seterusnya.

