



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**IKLIM ORGANISASI DAN PERKAITANNYA DENGAN
PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
DI AMPANG**

PRABAGARAN A/L RAGHAVAN

FPP 1998 10

**IKLIM ORGANISASI DAN PERKAITANNYA DENGAN
PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH
DI AMPANG**

Oleh

PRABAGARAN A/L RAGHAVAN

**Projek Yang Dikemukakan Sebagai Memenuhi Sebahagian Daripada
Syarat Untuk Mendapatkan Ijazah Master Sains di Fakulti Pengajian
Pendidikan, Universiti Putra Malaysia.**

FEBRUARI 1998



PENGHARGAAN

Saya mengambil kesempatan ini untuk mengucapkan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih kepada Dr.Foo Say Fooi selaku penyelia terhadap projek ini, keatas segala bimbingan, bantuan dan perangsang bagi menyempurnakannya. Penghargaan juga dirakamkan kepada Dr.Mohd. Majid Konting selaku penasihat di atas bantuan beliau.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada semua pihak yang telah banyak membantu dan memberi kerjasama kepada saya dalam usaha menyiapkan projek ini. Pihak-pihak tersebut ialah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia dan Jabatan Pendidikan Negeri Selangor yang telah memberi kebenaran untuk menjalankan kajian ini, dan kepada semua Pengetua dan responden yang telah memberikan kerjasama untuk membolehkan saya menjalankan kajian ini.

Saya juga ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada semua pensyarah yang telah mengajar, membimbing dan membantu saya sepanjang pengajian saya di Fakulti Pengajian Pendidikan. Universiti Putra Malaysia.

Akhirnya, saya ingin merakamkan ucapan terima kasih kepada isteri, Vasantha dan anak, Shoban yang telah berkorban dengan penuh kesabaran, bertimbang rasa dan mencetuskan dorongan yang penuh bermakna sepanjang mengikuti Program Master Sains.

KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGHARGAAN	ii
SENARAI JADUAL	vi
SENARAI RAJAH	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
Pengenalan	1
Latar Belakang Kajian	3
Pernyataan Masalah	10
Objektif Kajian	12
Kepentingan Kajian	12
Skop Kajian	14
Batasan Kajian	14
Definisi Operasional	15
Hipotesis	18

11	SOROTAN LITERATUR	19
	Pengenalan	19
	Konsep Iklim Organisasi	20
	Penyelidikan yang berkaitan dengan Iklim Organisasi dan kaitannya dengan Prestasi Kerja	23
	Konsep Iklim Organisasi Sekolah	25
	Dimensi Iklim Organisasi yang digunakan dalam Kajian	31
	Konsep Prestasi Kerja	34
111	METODOLOGI KAJIAN	37
	Reka Bentuk Kajian	37
	Populasi, Responden dan Persampelan Kajian	38
	Lokasi Kajian	40
	Peralatan Kajian	41
	Prosedur dan Kaedah Memperolehi dan Menganalisis Data	44
IV	HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN	48
	Latar Belakang Responden	48
	Jantina	48
	Umur	49
	Gred Jawatan	50
	Tempoh Berkhidmat	50

Penilaian Responden	51
Dimensi Iklim Organisasi Sekolah	52
Penilaian Prestasi Kerja	56
Komponen Prestasi Kerja	58
Pengujian Hipotesis terhadap Perkaitan Iklim Organisasi Sekolah dengan Prestasi Kerja Secara Keseluruhan	61
Hubungan di antara Dimensi Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja Guru.	63
Pengujian Hipotesis terhadap Persepsi Guru DG3 dan DG6 terhadap Prestasi Kerja	64
Pengujian Hipotesis terhadap Persepsi Guru Lelaki dan Guru Wanita terhadap Prestasi Kerja	65
V RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	66
Latar Belakang Permasalahan	66
Objektif Kajian	68
Metodologi Kajian	69
Rumusan Hasil Kajian	70
Implikasi Penemuan	72
Cadangan Pembaikan	73
BIBLIOGRAFI	75
LAMPIRAN	82

SENARAI JADUAL

Jadual	Muka Surat
1. Populasi Kajian Mengikut Sekolah	39
2. Saiz Sampel Mengikut Gred Jawatan dan Jantina	40
3. Bilangan Soalan Mengikut Dimensi Iklim Organisasi	43
4. Nilai Koefisien Kebolehpercayaan	45
5. Taburan Responden Mengikut Jantina	49
6. Taburan Responden Mengikut Umur	49
7. Taburan Responden Mengikut Gred Jawatan	50
8. Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat	51
9. Taburan Penilaian Responden Terhadap Iklim Organisasi Sekolah	52
10. Persepsi Terhadap Dimensi Iklim Organisasi Sekolah	53
11. Prestasi Kerja Guru	57
12. Persepsi Terhadap Komponen Prestasi Kerja	60
13. Pekali Korelasi di antara Dimensi Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	63

SENARAI RAJAH

Rajah

Muka Surat

1. Kerangka Penyelidikan

38

Abstrak projek yang dikemukakan kepada Fakulti Pengajian Pendidikan, Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapat Ijazah Master Sains.

IKLIM ORGANISASI DAN PERKAITANNYA DENGAN PRESTASI KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH DI AMPANG

OLEH

PRABAGARAN A/L RAGHAVAN

FEBRUARI 1998

Penyelia : Dr.Foo Say Fooi

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Tujuan kajian ini ialah untuk menentukan perkaitan di antara iklim organisasi dengan prestasi kerja guru sekolah menengah di Ampang. Populasi kajian ialah 529 orang guru sekolah menengah dengan sampel seramai 200 orang. Data dikumpul dari 175 responden dengan menggunakan soal selidik yang mereka nilai sendiri. Borang soal selidik yang digunakan terdiri dari enam item yang berkaitan dengan latar belakang guru, 37 item digubal untuk mengukur tahap iklim organisasi, dan 12 item untuk mengukur tahap prestasi kerja.

Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, korelasi Pearson, dan ujian-t. Keputusan kajian menunjukkan responden menganggap iklim organisasi adalah pada tahap sederhana dan prestasi kerja adalah pada tahap sederhana juga. Secara keseluruhan, iklim organisasi dengan prestasi kerja mempunyai perkaitan positif yang sederhana.

Penemuan kajian ini juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan di antara persepsi guru siswazah dengan guru bukan siswazah terhadap prestasi kerja. Hasil kajian juga mendapat tidak terdapat perbezaan di antara persepsi guru lelaki dengan guru wanita terhadap prestasi kerja.

Kajian mencadangkan pentadbir sekolah harus memperbaiki dimensi-dimensi iklim organisasi sekolah yang lemah dan yang menjadi sebagai penghalang kepada peningkatan prestasi kerja guru. Kajian ini juga mencadangkan supaya kajian seterusnya dijalankan untuk membandingkan persepsi guru terhadap iklim organisasi dan prestasi kerja di sekolah rendah, sekolah swasta, dan sekolah asrama penuh dengan menggunakan sampel yang lebih besar. Juga dicadangkan kajian akan datang menggunakan lebih banyak dimensi iklim organisasi untuk mengukur tahap iklim organisasi.

Abstract of Project submitted to the Faculty of Educational Studies, Universiti Putra Malaysia in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master Of Science.

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH JOB PERFORMANCE OF TEACHERS IN SECONDARY SCHOOLS IN AMPANG

BY

PRABAGARAN A/L RAGHAVAN

FEBRUARY 1998

Supervisor : Dr. Foo Say Fook

Faculty : Educational Studies

The aim of this study is to determine the nature of relationship between organizational climate and job performance of secondary school teachers in Ampang. A population of 529 secondary school teachers with a sample of 200 were chosen for this study. Data were collected from 175 respondents using self administered questionnaires. The questionnaire included six items relating to the background of teachers, 37 items designed to measure the level of organizational climate, and 12 items for measuring the level of job performance.

Data were analysed by using descriptive statistics, Pearson Product Moment Correlation, and t-tests. The results of the study show that the respondents perceived both the levels of organizational climate and job performance as moderate. As a whole,



organizational climate was found to have a positively moderate relationship with job performance.

The findings of this study also show that there is no difference in the perception of graduate and non graduate teachers towards their job performances. The study found that there is no difference in the perception of male and female teachers towards their job performances.

The study recommends that school administrators should improve the dimensions of organizational climate that are found to be weak and act as obstacles to the improvement of the teachers' job performances. The study also recommends that future related studies should be conducted to compare the perception on organizational climate and job performance in primary schools, private schools, and residential schools using a bigger sample size. It is also recommended that future studies use more organizational climate dimensions to measure the level of organizational climate.

BAB 1

Pendahuluan

Pengenalan

Iklm organisasi adalah konsep yang digunakan untuk menerangkan persepsi pekerja terhadap tempat kerja mereka. Iklm organisasi adalah pembolehubah atau satu set pembolehubah yang mewakili norma, perasaan dan sikap yang terdapat di tempat kerja (Payne,1971; Litwin dan Stringer,1968). Iklm organisasi telah menjadi satu konsep yang popular dalam literatur struktur dan keberkesanan organisasi. Kajian iklm organisasi telah melibatkan pelbagai pembolehubah, kaedah, teori dan model (Carolyn,1982). Walaupun banyak kajian tentang iklm organisasi telah dijalankan di Barat dan Timur dalam dua dekad yang lalu, perkaitan iklm organisasi dengan keberkesanan organisasi masih menjadi satu isu yang kontroversial disebabkan pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam penyelidikan adalah tidak sama (Rousseau, 1988).

Walau bagaimanapun dapatan kajian telah menunjukkan bahawa iklm organisasi mempunyai perkaitan langsung dan tidak langsung dengan elemen-elemen organisasi seperti kepimpinan, kepuasan kerja, motivasi, sokongan, kawalan, prestasi kerja, produktiviti, tingkahlaku, keberkesanan organisasi komitmen organisasi, penghargaan dan perhubungan (Howard, 1974; Schneider,1972; Kacska dan Kirk,1968; Ostroff,1993; Kopelman, Brief dan Guzzo,1990; Pritchard dan Karasick,1973; Nash,1983; Decotis dan Summers,1987).

Iklm organisasi ialah ciri-ciri dalaman sesebuah organisasi yang membezakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Ciri-ciri dalaman ini memberikan sesebuah organisasi itu suatu identiti, suatu imej atau personaliti. Ciri-ciri ini mempunyai perkaitan dan mempengaruhi tingkahlaku sumber tenaga di sesebuah organisasi. Iklm organisasi melibatkan proses dan gaya hidup dalam organisasi (Forehand dan Gilmer, 1964; Lussier,1993).

Iklm organisasi adalah corak tingkahlaku yang diamalkan oleh semua individu di sesebuah organisasi. Corak tingkahlaku ini kekal pada sepanjang masa dan dipindah dari suatu genarasi ke genarasi yang lain (Deal dan Kennedy, 1982). Iklm organisasi adalah persepsi bersama semua ahli di sesuatu organisasi terhadap ciri-ciri organisasi yang menjadi pendorong terhadap peningkatan prestasi kerja mereka. Suatu konsep iklm organisasi, sama ada positif atau negatif, terbentuk apabila semua atau ramai kakitangan organisasi itu bersetuju bersama bahawa ciri-ciri organisasi itu sesuai dengan kehendak, tugas dan tahap kematangan mereka. Iklm organisasi berfungsi sebagai “pelekat” yang menguatkan struktur dan proses organisasi untuk mencapai suatu identiti yang unggul dan kekal (Schein,1985).

Kajian menunjukkan bahawa iklm organisasi mempunyai perkaitan dengan keberkesanan organisasi (Nash,1983). Keberkesanan organisasi pula sangat bergantung kepada prestasi kerja pekerja. Iklm organisasi yang positif boleh mempengaruhi tingkahlaku pekerja dan mendorong pekerja untuk meningkatkan tahap prestasi kerja

mereka (Davies dan Shackleton,1982). Menurut Gilmer(1971), iklim organisasi mempengaruhi tingkahlaku pekerja sesebuah organisasi.

Kebanyakan penyelidik melihat iklim organisasi berasaskan persepsi ahli-ahli dalam sesuatu organisasi itu. James dan Jones(1974) melihat iklim berdasarkan dua pendekatan. Pertama, yang bersifat subjektif menggambarkan perasaan individu mengenai interaksi individu dengan organisasi. Keduanya, secara objektif iaitu melihat ciri-ciri organisasi yang mengandaikan iklim itu merupakan sifat organisasi yang stabil.

Latar Belakang Kajian

Matlamat kerajaan Malaysia ialah mencapai status sebagai sebuah negara yang maju pada tahun 2020. Untuk menghadapi cabaran ini, kerajaan telah mengatur strategi dan langkah-langkah untuk peningkatan produktiviti kakitangan sektor awam dan swasta.

Kerajaan Malaysia telah membentuk dan melancarkan banyak program untuk mempertingkatkan prestasi kerja dan produktiviti kakitangan awam. Program-program ini telah diperkenalkan di semua jabatan kerajaan di seluruh negara. Tujuan utama program-program ini adalah untuk mempertingkatkan darjah profesionalisme kakitangan awam supaya mereka setaraf dengan kakitangan sektor swasta. Seorang individu yang profesional akan menunjukkan komitmen yang perlu bagi perkembangan diri secara kreatif dalam semua bidang.

Di antara program-program yang awal adalah sistem kad perakam waktu, tanda nama, kepimpinan melalui tauladan dan program khidmat cemerlang. Pada tahun 1989, Perdana Menteri Malaysia telah melancarkan program Gerakan Budaya Kerja Cemerlang yang bertujuan untuk melahirkan budaya kerja cemerlang melalui peningkatan semangat berkerja di jabatan-jabatan kerajaan. Program-program ini dilaksanakan bagi mewujudkan iklim organisasi yang mantap ke arah pencapaian perkhidmatan yang lebih profesional dan cemerlang.

Dalam Rancangan Malaysia Ketujuh, penumpuan terhadap peningkatan produktiviti yang lebih tinggi telah diberi perhatian. Untuk mencapai objektif tersebut, usaha-usaha utama ialah penumpuan terhadap pengurusan sumber manusia melalui peningkatan kemahiran tenaga buruh, kebolehan pengurusan dan insentif yang lebih baik serta kemajuan dalam bidang sains dan teknologi (Malaysia, 1996). Program-program meningkatkan produktiviti organisasi dilaksanakan melalui latihan sumber manusia, gaya pengurusan profesionalisme, pembentukan semangat bekerja, imbuhan yang baik, dan mengkaji semula amalan kerja tidak produktif.

Semua usaha ini diadakan untuk mewujudkan suatu iklim organisasi yang sihat dan mendorong yang dapat menambah produktiviti melalui peningkatan prestasi kerja kakitangan sektor awam. Di dalam mana-mana organisasi sekali pun, iklim organisasi akan memberi kesan ke atas prestasi individu-individu yang menganggotainya. Pekerja yang berkerja di suatu persekitaran yang mendorong, kebiasaannya juga bermotivasi tinggi dan

produktiviti mereka juga akan meningkat dan seterusnya akan membawa kepada pencapaian objektif dan matlamat organisasi.

Organisasi memerlukan tiga sumber utama untuk pelaksanaan fungsinya iaitu sumber fizikal, kewangan dan sumber manusia. Tanpa ketiga-tiga sumber ini, organisasi tidak akan mampu mencapai matlamat dengan berkesan terutamanya bagi negara yang sedang dalam proses peralihan ke arah perindustrian seperti Malaysia (Zabidi Dun dan Maznah Muhamad, 1996).

Sumber manusia merupakan aset terpenting dalam menentukan kejayaan sesebuah organisasi yang mengutamakan pemaksimuman guna tenaga manusia supaya wujud kesesuaian di antara pembangunan individu secara berterusan dengan matlamat ekonomi sesebuah organisasi (Abu Daud Silong dan Tasso Cristie, 1995).

Peningkatan produktiviti melibatkan sumber manusia dari fahaman umum bahawa 'pekerja yang puas adalah pekerja yang baik atau pekerja yang gembira adalah pekerja yang produktif'. Oleh itu memberi perhatian dengan melihat sejauh mana pekerja-pekerja yang sedia ada mencapai tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja merupakan titik tolak kepada usaha peningkatan produktiviti. Cara ini dapat membantu pengurus merancang membangunkan skim ganjaran, pengurusan organisasi dan menggunakan pekerja di dalam organisasi, supaya mereka menyumbang dengan sebaik mungkin ke arah pencapaian matlamat organisasi (Torrington dan Tan, 1994).

Sebarang perubahan amalan pengurusan sumber manusia yang bertujuan mempertingkatkan produktiviti pekerja akan mengubah iklim organisasi sesebuah organisasi. Iklim organisasi pula akan mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung prestasi kerja kakitangan di sesuatu organisasi. Faktor-faktor yang menjadi penentu tahap prestasi kerja kakitangan adalah motivasi, latihan, kebolehan dan kemahiran, struktur organisasi, ganjaran, nilai kerja, sokongan, perhubungan, suasana tempat kerja, sumber yang sedia ada dan pengaruh persekitaran (Kopelman et al., 1990).

Dengan ini, matlamat utama sesuatu organisasi adalah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif iaitu suatu persekitaran kerja yang mendorong dan menggalakkan kakitangan meningkatkan produktiviti dan komitmen mereka. Seseorang pentadbir hendaklah mempunyai satu saluran operasi yang boleh membuka jalan kepada peningkatan prestasi kakitangan. Saluran yang dimaksudkan itu ialah keadaan yang berada di sekeliling organisasi. Masalahnya ialah bagaimana hendak menimbulkan suasana dan iklim yang sesuai bagi meningkatkan prestasi pekerja.

Sehubungan dengan ini, kerajaan Malaysia telah melaksanakan suatu sistem ganjaran baru yang dikenali sebagai Sistem Saraan Baru (SSB) pada 1 Januari 1992. Matlamat sistem ganjaran ini adalah mewujudkan suatu persekitaran kerja yang positif yang akan mendorong kakitangan sektor awam meningkatkan prestasi kerja mereka. Pergerakan gaji mengikut SSB dikategorikan sebagai melintang, menegak, mendatar dan statik (Malaysia, Jabatan Perkhidmatan Awam, 1992). Aspek yang diberi perhatian dalam penilaian prestasi

kerja berdasarkan SSB adalah penghasilan kerja, pengetahuan dan kemahiran, kualiti peribadi, potensi, dan kegiatan luar dan sumbangan.

Di Malaysia, segala dasar berkenaan pendidikan digubal pada peringkat persekutuan di Kementerian Pendidikan. Program dan dasar pendidikan dirumus dan dirancangan untuk dilaksanakan di peringkat sekolah. Selain itu, sebahagian besar belanjawan negara diperuntukkan untuk bidang pendidikan. Berjaya ataupun gagal sesuatu dasar pendidikan sangat bergantung kepada pelaksanaan dasar itu di peringkat sekolah.

Berbagai-bagai harapan, jangkaan dan tuntutan mulai diletakkan kepada sekolah. Kecemerlangan sekolah mulai menjadi fokus dalam masyarakat sekarang. Kaum pendidik pula sentiasa mencari apakah sebenarnya peranan sekolah dan adakah persekolahan itu membawa perbezaan kepada pencapaian murid. Keraguan peranan sekolah wujud kerana terdapatnya pandangan bahawa sekolah tidak mempengaruhi pencapaian pelajar dan yang menentukannya adalah latarbelakang pelajar dan konteks sosial mereka. Mengikut Coleman terdapat masalah penting dalam kajian mengenai perkaitan sekolah dengan pencapaian pelajar iaitu faktor-faktor yang menentukan pencapaian pelajar adalah persekitaran, latarbelakang keluarga, kelas sosial, pengaruh rakan sebaya, dan tradisi. Coleman berpendapat faktor-faktor luaran lebih mempunyai perkaitan dengan pencapaian daripada pembolehubah-pembolehubah di dalam sekolah (Coleman et al., 1966).

Pengkritik pandangan Coleman menyatakan proses pengajaran-pembelajaran, matlamat pendidikan dan keberkesanan sekolah juga memainkan peranan penting dalam

pencapaian pelajar (Weber,1971; Madaus et al.,1980; Edmonds,1979; Rutter et al.,1979). Beberapa kajian lain pula mendapati struktur sekolah, iklim sekolah, kepimpinan, dan kaedah mengajar mempengaruhi pencapaian pelajar dan sikap pelajar terhadap sekolah (Magee,1977; Maggard,1972; Horst,1973; Lindelow et al.,1989).

Matlamat pendidikan ialah untuk membentuk rakyat yang boleh menggunakan akal mereka, serta boleh berfikir ke tahap maksimum yang mungkin. Pendidikan merupakan satu proses yang menolong dan memajukan pertumbuhan dan perkembangan seseorang individu dari semua aspek, iaitu jasmani, akal, emosi, sosial, seni dan moral.

Ketidakmampuan sesetengah sekolah mencapai matlamat rasmi sebagai agen perubahan dan sebagai pelaksana program-program pendidikan dalam proses reformasi pendidikan menjadi satu perkara yang membimbangkan. Selain itu, perbezaan keberkesanan antara sekolah-sekolah dari segi pencapaian akademik pelajar menimbulkan keraguan.

Jelaslah bahawa peranan guru adalah begitu rumit dan mencabar. Keberkesanan sesebuah sekolah sangat bergantung kepada prestasi dan komitmen guru. Guru yang hanya mengekalkan 'status-quo' dan tidak menyahut cabaran bagi melaksanakan langkah yang berinovasi hanya mengekalkan keadaan yang statik dalam semua aspek pengajaran-pembelajaran. Dengan hal yang demikian amatlah penting supaya pihak pentadbir sekolah memikul tanggungjawab di dalam membentuk sekumpulan profesional yang mementingkan kualiti dan hasil. Dalam konteks ini, pihak pentadbir sekolah mempunyai peranan utama

yang penting dalam membentuk satu iklim organisasi yang menggalakkan dan mendorong guru-guru meningkatkan prestasi kerja mereka

Memang tidak dapat dinafikan bahawa sekolah memainkan peranan yang penting di dalam perkembangan pendidikan negara. Peranan sekolah sebagai satu institusi pendidikan formal, adalah tempat untuk: (i) menyampaikan ilmu pengetahuan dan kemahiran, (ii) penyalur nilai-nilai kebudayaan dan corak-corak tingkah laku yang diterima masyarakat, (iii) menyubur dan memperkembangkan minat, bakat dan kebolehan murid, (iv) membina daya pemikiran yang analitikal, kritikal serta terbuka, (v) menghasilkan satu corak kehidupan yang harmoni, stabil dan berakhlak, (vi) membentuk individu-individu yang boleh menyesuaikan dan menghadapi satu-satu cabaran, (vii) menyediakan murid-murid bagi menghadapi masyarakat yang berubah dengan pesat, (viii) menghasilkan warganegara yang dapat memainkan peranan yang dikehendaki, (ix) memupuk perasaan muhibbah dan perpaduan, (x) memilih dan membentuk golongan elit yang memimpin masyarakat dan negara (Kementerian Pendidikan Malaysia, 1981).

Kebanyakan guru yang bertugas di sekolah adalah guru terlatih dalam bidang perguruan. Secara umum dapatlah dirumuskan bahawa keberkesanan atau kejayaan sesuatu sekolah dalam pencapaian matlamat pendidikan banyak bergantung kepada prestasi dan komitmen guru. Dalam usaha-usaha untuk membendung masalah di sekolah hari ini, pemahaman tentang pentingnya suasana persekitaran atau lebih tepat iklim sekolah adalah perlu. Iklim sekolah yang positif akan dapat memberikan suasana berkerja dan belajar yang selesa kepada guru dan pelajar.

Pernyataan Masalah

Kementerian Pendidikan banyak menjalankan usaha untuk memantapkan iklim organisasi sekolah supaya guru dapat menjalankan tugas dengan lebih cemerlang. Di antara usaha yang dijalankan adalah mengujudkan suasana kerja yang sihat dan mendorong, menambahkan peluang kenaikan pangkat seperti perlantikan sebagai guru pakar dan ketua bidang, membekalkan peralatan dan kemudahan, dan memberikan peluang melanjutkan pelajaran untuk guru. Langkah-langkah ini diberi keutamaan kerana guru dianggap sebagai sumber manusia yang paling penting di sekolah. Di antara aspek-aspek sekolah yang diberi tumpuan adalah corak pengurusan dan pentadbiran, kemudahan, sistem ganjaran, perkembangan staf, latihan dalam perkhidmatan, dan motivasi.

Walaupun langkah-langkah pembaikan iklim sekolah telah dan sedang dilaksanakan, masih terdapat sungutan dan kekecewaan di kalangan guru. Senario ini adalah disebabkan usaha-usaha yang telah dijalankan tidak mencapai sepenuhnya matlamat yang telah ditetapkan. Sekolah dikehendaki mewujudkan budaya belajar dan iklim sekolah yang sesuai untuk membolehkan proses pengajaran-pembelajaran dilaksanakan dengan berkesan. Sekiranya guru mempunyai kepuasan kerja, mutu dan kualiti pendidikan di sekolah dapat dipertingkatkan serta dasar dan matlamat pendidikan negara juga tercapai. Untuk terus bergerak ke arah kecemerlangan, penumpuan harus diberi terhadap pembaikan berterusan iklim sekolah kerana peningkatan kualiti dan produktiviti guru adalah sangat penting.

Kelemahan untuk melakukan pembaikan berterusan berpunca dari kelemahan dalam amalan dan aktiviti kepimpinan dan pengurusan. Jawatankuasa Kabinet (1979: 142) mendapati “ taraf pengurusan dan pentadbiran di setengah-setengah sekolah kurang memuaskan”. Kurangnya perhatian terhadap komponen-komponen seperti pengstrukturkan, motivasi, kenaikan pangkat, faedah sampingan, perhubungan dan sebagainya akan mempengaruhi prestasi kerja guru dan pencapaian matlamat dan objektif sekolah.

Satu persoalan yang penting ialah untuk melihat perkaitan antara iklim organisasi sekolah dengan prestasi kerja guru. Sementara persoalan lain pula ialah bagaimanakah bentuk hubungan di antara iklim sekolah dengan prestasi kerja di kalangan dua kumpulan guru iaitu guru siswazah (DG3) dan bukan siswazah (DG6), serta di kalangan guru lelaki dan wanita.

Dengan demikian, kajian ini amat wajar dilaksanakan untuk melihat hubungan iklim sekolah dari perspektif prestasi guru. Kajian ini cuba menjawab persoalan-persoalan di atas dengan memberi fokus kajian di enam buah sekolah menengah di Ampang, Selangor Darul Ehsan.

Objektif Kajian

Objektif kajian ini adalah seperti berikut:

Objektif Umum

Objektif umum penyelidikan ini ialah untuk mengenal pasti persepsi guru terhadap iklim organisasi sekolah dan untuk menentukan perkaitan di antara iklim organisasi sekolah dengan prestasi kerja guru.

Objektif Khusus

Objektif khusus penyelidikan ialah untuk:

1. Menenal pasti persepsi guru terhadap iklim organisasi sekolah.
2. Menenal pasti persepsi guru terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.
3. Menentukan perkaitan di antara iklim organisasi sekolah dengan prestasi kerja guru.
4. Menenal pasti persepsi guru siswazah dan guru bukan siswazah terhadap kerja yang dihasilkan.
5. Menenal pasti persepsi guru lelaki dan guru wanita terhadap prestasi kerja yang dihasilkan.

Kepentingan Kajian

Beberapa kajian akademik mengenai perkaitan di antara iklim organisasi dengan prestasi kerja pernah dilakukan di Malaysia. Mahd Ishak Abdul Aziz (1989) telah mengkaji

perkaitan ini di Jabatan Perdana Menteri dan Doraisamy (1993) di Employees Provident Fund Boards. Dzulkifli Sipon (1996) pula telah mengkaji perkaitan dua pembolehubah ini di National Productivity Corporation. Kajian Mahd Ishak dan Doraisamy tidak menggunakan pendekatan korelasi dalam menentukan perkaitan di antara dua pembolehubah ini. Kajian ini menggunakan pendekatan korelasi seperti yang digunakan oleh Dzulkifli Sipon dalam menentukan perkaitan di antara iklim organisasi sekolah menengah dengan prestasi kerja guru.

Kajian ini dijangka akan dapat melihat corak hubungan di antara kedua-dua pembolehubah iaitu iklim organisasi dan prestasi kerja guru dalam enam buah sekolah menengah. Hasil kajian ini akan menjadi input kepada pihak Kementerian dan Jabatan Pendidikan, dan pentadbiran dan pengurusan sekolah untuk menganalisis aspek-aspek yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah khusus untuk memberi motivasi kepada guru supaya lebih produktif.

Hasil kajian yang didapati boleh juga digunakan bagi membantu sekolah-sekolah lain di Malaysia untuk merangka strategi memantapkan iklim sekolah ke arah mempertingkatkan prestasi kerja guru. Diharap kajian ini akan menjadi bahan rujukan serta memberi panduan kepada pengkaji-pengkaji lain yang berminat dalam bidang iklim organisasi khususnya mengenai prestasi kerja dalam sesebuah organisasi.