



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***PERAMAL TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH HARIAN DI
DAERAH KINTA SELATAN, PERAK***

NOR LAILA BT ELIAS

FPP 2014 41



**PERAMAL TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH HARIAN DI
DAERAH KINTA SELATAN, PERAK**

Oleh

NOR LAILA BT ELIAS

**Tesis ini dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Sarjana Sains**

September 2014

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk tanpa had teks, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia ini adalah sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Sarjana Sains

**PERAMAL TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI
DALAM KALANGAN GURU SEKOLAH MENENGAH DI DAERAH KINTA
SELATAN, PERAK**

Oleh

NOR LAILA BT ELIAS

September 2014

Pengerusi : Zoharah Omar, PhD

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kajian peramal tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) sering dilakukan di negara-negara Barat. Didapati amalan OCB di Malaysia belum diperluaskan lagi dalam konteks sekolah. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 sangat memerlukan dan menuntut guru untuk mempamerkan OCB disamping tugas hakiki untuk meningkatkan prestasi sekolah. Kajian ini bertujuan untuk menentukan faktor penyumbang kepada OCB guru yang terdiri daripada empat faktor iaitu efikasi sendiri, komitmen organisasi, sokongan rakan sekerja dan iklim organisasi. Dimensi OCB guru dalam konteks sekolah terdiri daripada tiga dimensi iaitu OCB dipamerkan terhadap murid (OCB-M), OCB terhadap guru (OCB-G) dan OCB terhadap sekolah (OCB-S). Kajian ini juga menentukan tahap OCB dan ketiga-tiga dimensi OCB guru. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif dengan menggunakan soal selidik sebagai instrumen kajian. Borang soal selidik ini diadaptasi daripada Somech dan Drach-Zahavy (2000), Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001), Meyer dan Allen (1990), O'Driscoll (2000) dan Hart, Wearing, Conn, Carter, dan Dingle, (2000). Alat uji ini digunakan untuk mengukur tingkah laku kewarganegaraan organisasi, komitmen afektif, sokongan rakan sekerja dan iklim organisasi. Sampel terdiri daripada 155 orang guru sekolah menengah harian di daerah Kinta Selatan di Perak. Pemilihan sampel dilakukan secara rawak berkelompok. Empat buah sekolah menengah harian di daerah Kinta Selatan yang di tadbir di bawah Pejabat Pelajaran daerah Kinta Selatan telah dipilih bagi

menjalankan kajian ini. Analisis data dilakukan secara deskriptif (kekerapan, peratus, min dan sisihan piawai) dan bivariat (korelasi Pearson Moment dan analisis regresi hierarki berganda). Keputusan kajian telah mendapati bahawa tahap OCB guru sekolah menengah harian adalah sederhana. OCB terhadap guru (OCB-G) adalah paling tinggi. Guru lelaki mempamerkan tahap OCB-G lebih tinggi daripada guru wanita. Keputusan ujian-T menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan tahap OCB antara jantina. Keputusan kajian juga menunjukkan guru yang berada di pertengahan perkhidmatan kerjaya mempunyai tahap OCB yang tinggi berbanding guru yang di awal perkhidmatan. Manakala guru yang menghampiri waktu pensen tahap OCB mereka didapati menurun. Keputusan ujian ANOVA satu hala menunjukkan terdapat perbezaan signifikan tahap OCB antara tempoh pengalaman mengajar guru. Hasil analisis korelasi menunjukkan efikasi sendiri dan iklim organisasi mempunyai hubungan dengan OCB, OCB-M, OCB-G dan OCB-S. Manakala, sokongan rakan sekerja mempunyai hubungan dengan OCB, OCB-G dan OCB-S. Komitmen organisasi hanya mempunyai hubungan dengan OCB-G sahaja. Hasil analisis regresi hierarki berganda menunjukkan bahawa efikasi sendiri adalah penyumbang paling tinggi kepada OCB, OCB-M, OCB-G dan OCB-S dan diikuti oleh faktor iklim organisasi sebagai penyumbang kedua kepada OCB-G. Implikasi kajian ini, dapat dilihat daripada dua aspek iaitu secara teoritikalnya keputusan kajian ini dapat mengukuhkan lagi teori kognitif sosial dan teori pertukaran sosial bagi memperjelaskan hubungan efikasi sendiri dan iklim organisasi terhadap OCB guru dengan mengambil kira aspek individu dan persekitaran. Manakala implikasi secara praktikalnya dapat melihat efikasi sendiri menjadi keperluan utama dalam keperluan pembangunan sumber manusia dalam kalangan guru yang perlu dititikberatkan disamping iklim organisasi untuk meningkatkan amalan OCB dan prestasi sekolah.

Abstract of thesis presented to the Senate of University Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the Master of Science

**PREDICTORS OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
AMONG SECONDARY SCHOOL AT SOUTH KINTA DISTRICT, PERAK**

By

NOR LAILA BT ELIAS

September 2014

Chairman : Zoharah Omar, PhD

Faculty : Educational Studies

Research on organizational citizenship behavior (OCB) is often performed in Western countries. OCB practices in Malaysia has not gained much attention in the school context. Malaysia Education Development Plan (2013-2025) requires teachers to exhibit OCB as well as to improve the performance of school. Therefore, this study aimed to determine the factors contributing to teachers OCB which is consists of four factors: self-efficacy, organizational commitment, co-worker support and organizational climate. The dimension of teachers OCB in the school context consists of three dimensions, which is OCB towards of students (OCB-M), OCB towards of teachers (OCB-G) and OCB towards the school (OCB-S). This study is also aimed at determining the level of OCB and the three dimensions of teachers OCB. This study used the quantitative method. Questionnaires were used as instruments to collect data. The questionnaires were adapted from Somech and Drach-Zahavy (2000), Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy (2001), Meyer and Allen (1990), O'Driscoll (2000) and Hart, Wearing, Conn, Carter, and Dingle, (2000). The instrument was used to measure of organizational citizenship behaviour, organizational commitment, co-worker support and climate organization respectively. The study sample comprised of 155 secondary school teachers in the district of Kinta Selatan, Perak, chosen through cluster random sampling technique. Four secondary schools in the South Kinta district were selected in this study. Quantitative data obtained were analyzed using descriptive analysis (frequency, percentage, mean and standard deviation) and bivariatel analysis (Pearson Moment Correlation and hierarchical

multiple regression). The findings show that the level of secondary school teachers' OCB was moderate. OCB towards teachers (OCB-G) was the highest. Male teachers exhibit OCB-G levels higher than female teachers. T-test results showed no significant difference between teachers' OCB by gender. The results also showed that teachers that are in mid-career services have a higher level of OCB compared to teachers at the beginning of their career. While the OCB-G level decreased for those teachers who are approaching retirement. One-way ANOVA results showed that there were significant differences between the OCB level and teaching experience. The correlation results show positive and significant relationships between self-efficacy and organizational climate with OCB, OCB-M, OCB-G and OCB-S. However, co-worker support only has a relationship with OCB, OCB-G and OCB-S. Besides, only organizational commitment has a relationship with OCB-G. The multiple hierarchical regression analysis showed that self-efficacy is the highest contributor to the OCB, OCB-M, OCB-G and OCB-S, followed by the organizational climate as a factor contributing to both OCB-G. The implications of the study can be viewed from theoretical and practical aspects. From the theoretical aspect, this study reinforces the social cognitive theory and social exchange theory in explaining the relationship of self-efficacy and organizational climate on teachers' OCB by taking into account the individual and the environment aspects. The practical results showed self-efficacy as a major factor needed in the human resource development among teachers which needs to be emphasized together with organizational climate to enhance OCB's practices in schools and to improve the performance of schools.

PENGHARGAAN

Syukur Alhamdulillah dengan izin-Nya tesis ini telah dapat disempurnakan dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu secara langsung atau tidak langsung dalam penyediaan tesis ini.

Ucapan jutaan terima kasih kepada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) kerana telah menganugerahkan kepada saya Hadiah Latihan Persekutuan (HLP) untuk melanjutkan pelajaran ke peringkat sarjana ini. Penghargaan ini juga ditujukan istimewa untuk penyelia yang amat saya kasihi dan hormati iaitu Dr. Zoharah Omar dan Prof. Madya Dr. Khairuddin Idris selaku penyelia kedua yang telah membimbing saya dari peringkat permulaan penyelidikan sehinggalah terhasilnya tesis ini. Segala jasa, nasihat, tunjuk ajar, saranan, dan rangsangan yang telah diberikan sepanjang tempoh pengajian saya didahului dengan ucapan terima kasih yang tidak terhingga. Hanya Allah SWT yang dapat membalas curahan ilmu dan pengorbanan masa yang telah diberikan kepada saya selama menuntut ilmu di Universiti Putra Malaysia (UPM) dan sepanjang menyiapkan tesis ini.

Saya juga ingin merakamkan penghargaan dan ucapan terima kasih pihak Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pelajaran (EPRD), Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM), Jabatan Pendidikan Negeri Perak (JPNP), Pejabat Pendidikan Daerah Kinta Selatan (PPDKS), pengetua dan guru-guru sekolah menengah di Daerah Kinta Selatan yang terlibat dalam memberi keizinan menjalankan kajian dan membantu mendapatkan maklumat serta mengumpul data yang diperlukan untuk menyiapkan tesis ini. Tidak ketinggalan juga, ucapan terima kasih kepada rakan-rakan yang terlibat secara langsung atau tidak langsung untuk menjayakan penyelidikan ini.

Akhir sekali, sekalung penghargaan yang tidak ternilai ditujukan khas kepada suami tercinta Shaharudin Arbain, ibu saya Masitah Mingit dan adik-beradik saya di atas sokongan moral dan galakkan serta doa yang diberikan sehingga akhirnya saya berjaya menyiapkan tesis ini dengan cemerlang.

Sekian, terima kasih.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah sarjana. Ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Zoharah Omar, PhD

Pensyarah
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Khairuddin Idris, PhD

Profesor Madya
Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)



BUJANG BIN KIM HUAT, PhD

Profesor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan Pelajar Siswazah

Saya memperakui bahawa:

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini, dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau di institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan Pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperoleh sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan integrity ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan: _____

Tarikh: _____

Nama dan No. Matrik: Nor Laila Bt Elias (GS 33909)

ISI KANDUNGAN

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	vii
ISI KANDUNGAN	x
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	xvi
SENARAI SINGKATAN	xvii

BAB

1 PENGENALAN

1.1	Latar Belakang Kajian	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Objektif Kajian	
1.3.1	Objektif Umum Kajian	5
1.3.2	Objektif Khusus Kajian	5
1.4	Hipotesis Kajian	5
1.5	Kepentingan Kajian	6
1.6	Definisi Operasional	7
1.7	Kesimpulan	10

2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pendahuluan	12
2.2	Konsep Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dalam konteks Umum	12
2.2.1	Kepentingan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dalam Organisasi	14
2.3	Konsep Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dalam Konteks Pendidikan	16
2.3.1	Kepentingan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi di Sekolah	17
2.4	Faktor-faktor yang Menyumbang Kepada Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	
2.4.1	Konsep Efikasi Kendiri	19
2.4.2	Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Guru	20
2.4.2.1	Teori Kognitif Sosial	20
2.4.2.2	Kajian Empirik Tentang Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	21
2.4.3	Konsep Komitmen Organisasi	26
2.4.4	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Tingkah	27

Laku Kewarganegaraan Organisasi Guru	
2.4.4.1 Teori Perlekatan Psikologi	27
2.4.4.2 Kajian Empirikal Tentang Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	28
2.4.5 Konsep Sokongan Rakan Sekerja	32
2.4.6 Hubungan Antara Sokongan Rakan Sekerja Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Guru	33
2.4.6.1 Teori <i>Team Member Exchange</i> (TMX)	33
2.4.6.2 Kajian Empirikal Tentang Hubungan Antara Sokongan Rakan Sekerja Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	35
2.4.7 Konsep Iklim Organisasi	37
2.4.8 Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Guru	40
2.4.8.1 Teori Pertukaran Sosial	40
2.4.8.2 Kajian Empirikal Tentang Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	41
2.5 Kerangka Teoritikal Kajian	44
2.6 Kesimpulan	46
3 METODOLOGI KAJIAN	
3.1 Pendahuluan	47
3.2 Kerangka Konseptual Kajian	47
3.3 Kerangka Hipotesis Kajian	48
3.4 Reka bentuk Kajian	49
3.5 Populasi Kajian	49
3.6 Teknik Persampelan	50
3.7 Instrumen Kajian	
3.7.1 Bahagian A : Maklumat Demografi Responden	52
3.7.2 Bahagian B : Tingkah laku Kewarganegaraan Organisasi	52
3.7.3 Bahagian C : Efikasi Kendiri	53
3.7.4 Bahagian D : Komitmen Organisasi	54
3.7.5 Bahagian E : Sokongan Rakan Sekerja	55
3.7.6 Bahagian F : Iklim Organisasi	56
3.7.7 Pemarkatan Bagi Tahap OCB, Efikasi Kendiri, Komitmen Organisasi, Sokongan Rakan Sekerja dan Iklim Organisasi	56
3.8 Keboleh percayaan dan Kesahan Alat Ukuran	
3.8.1 Kajian Rintis	57
3.8.2 Ujian Keboleh percayaan	58
3.8.3 Kesahan Instrumen Kajian	59
3.9 Kaedah Pengumpulan Data	60
3.10 Kaedah Penganalisan Data	63

4	KEPUTUSAN DAN PERBINCANGAN	
4.1	Pendahuluan	63
4.2	Profil Responden Kajian	63
4.3	Tahap Efikasi Kendiri, Komitmen Organisasi, Sokongan Rakan Sekerja, dan Iklim Organisasi dan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	65
4.3.1	Tahap Efikasi Kendiri	65
4.3.2	Tahap Komitmen Organisasi	65
4.3.3	Tahap Sokongan Rakan Sekerja	66
4.3.4	Tahap Iklim Organisasi	66
4.3.5	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	66
4.3.6	Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Guru	67
4.3.7	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Murid (OCB-M)	67
4.3.8	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Guru (OCB-G)	67
4.3.9	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Terhadap Sekolah (OCB-S)	67
4.3.10	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Jantina	68
4.3.11	Perbandingan Min Bagi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Berdasarkan Jantina	68
4.3.12	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Tempoh Pengalaman Mengajar	69
4.3.13	Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Berdasarkan Tempoh Pengalaman Mengajar Dan Jantina	71
4.3.14	Perbandingan Min Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) Berdasarkan Tempoh Pengalaman Mengajar	73
4.4	Keputusan Analisis Korelasi Pearson	
4.4.1	Intepretasi Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	74
4.4.2	Intepretasi Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	78
4.4.3	Intepretasi Hubungan Antara Sokongan Rakan Sekerja Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	79
4.4.4	Intepretasi Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	80
4.5	Keputusan Analisis Regresi Hierarki Berganda	82
4.6	Perbincangan	87

5 RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN KAJIAN LANJUTAN	
5.1 Pendahuluan	98
5.2 Ringkasan Kajian	98
5.3 Kesimpulan Kajian	99
5.4 Implikasi dan Sumbangan Kajian	102
5.4.1 Implikasi Teoritikal	102
5.4.2 Implikasi Praktikal	103
5.5 Limitasi Kajian	105
5.6 Cadangan Kajian Lanjutan	105
BIBLIOGRAFI	107
LAMPIRAN	120
BIODATA PELAJAR	139
SENARAI PENERBITAN	140

SENARAI JADUAL

Jadual	Halaman
2.1 Ringkasan Implikasi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	15
2.2 Ringkasan kajian empirikal tentang hubungan dan efikasi sendiri dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	24
2.3 Ringkasan kajian empirikal tentang hubungan dan komitmen organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	31
2.4 Ringkasan kajian empirikal tentang hubungan dan sokongan rakan sekerja dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	36
2.5 Ringkasan kajian empirikal tentang hubungan dan iklim organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi	43
3.1 Pemilihan sampel guru sekolah menengah harian di daerah Kinta Selatan, Perak dengan menggunakan teknik persampelan berkelompok	51
3.2 Instrumen kajian	52
3.3 Dimensi tingkah laku kewarganegaraan organisasi	53
3.5 Dimensi efikasi sendiri dan item-item soalan bagi setiap dimensi	53
3.6 Pemarkatan alat ukuran efikasi sendiri	54
3.7 Dimensi komitmen organisasi dan item-item soalan	54
3.8 Pemarkatan alat ukuran komitmen organisasi	54
3.9 Item-item soalan kenyataan sokongan rakan sekerja	55
3.10 Pemarkatan alat ukuran sokongan rakan sekerja	55
3.11 Dimensi iklim organisasi dan item-item soalan bagi setiap dimensi	55
3.12 Pemarkatan alat ukuran iklim organisasi	56
3.13 Kategori pemarkatan bagi tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi, efikasi sendiri, komitmen organisasi, sokongan rakan sekerja dan iklim organisasi	57
3.14 Garis panduan mentafsir nilai Alpha	58
3.15 Keboleh percayaan instrumen kajian	59
3.16 Garis panduan untuk mentafsir kekuatan nilai pekali korelasi	61
3.17 Analisis statistik berdasarkan hipotesis kajian	62
4.1 Latar belakang peribadi responden	63
4.2 Tahap peramal tingkah laku kewarganegaraan organisasi	65
4.3 Tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi	67
4.4 Tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi berdasarkan jantina	68
4.5 Analisis ujian T bagi Tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi berdasarkan jantina	69
4.6 Tahap Tingkah laku kewarganegaraan organisasi berdasarkan tempoh pengalaman mengajar	70
4.7 Tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi tempoh pengalaman mengajar dan jantina	72
4.8 Ujian ANOVA bagi tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi	73
4.9 Perbandingan <i>Post-Hoc</i> berdasarkan tempoh pengalaman mengajar terhadap tingkah laku kewarganegaraan organisasi	74

4.10 Korelasi matrik menunjukkan min dan sisihan piawai dan korelasi antara pemboleh ubah	77
4.11 Ringkasan keputusan analisis korelasi	81
4.12 Model regresi hierarki pengaruh faktor peramal terhadap OCB	83
4.13 Model regresi hierarki pengaruh faktor peramal dan terhadap OCB-M	84
4.14 Model regresi hierarki pengaruh faktor peramal dan terhadap OCB-G	85
4.15 Model regresi hierarki pengaruh faktor peramal dan terhadap OCB-S	86
4.16 Ringkasan keputusan analisis regresi hierarki	87
5.1 Ringkasan keputusan kajian secara keseluruhan	101



SENARAI RAJAH

Rajah	Halaman
2.1 Teori Kognitif Sosial, Bandura (1986)	21
2.2 Kerangka Teoritikal Kajian	45
3.1 Kerangka Konseptual Kajian	47
3.2 Ringkasan Kerangka Hipotesis Kajian	49



SENARAI SINGKATAN

OCB	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi)
OCB-M	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap murid
OCB-G	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap guru
OCB-O	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap organisasi
OCB-S	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap sekolah
OCB-I	Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap individu
EPRD	<i>Education Program in Reproduction and Development</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
JPN	Jabatan Pendidikan Negeri
PPD	Pejabat Pendidikan Daerah
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
KPI	<i>Key Performance Index</i>
SM	Sekolah Menengah
SMK	Sekolah Menengah Kebangsaan
SPSS	<i>Statistical Package Science Social</i>
TMX	<i>Team Member Exchange</i>

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Latar Belakang Kajian

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan tingkah laku luar peranan (*extra-role*) mengikut budi bicara, yang tidak diberi ganjaran atau dihukum secara formal oleh organisasi, tetapi memberi manfaat dalam jangka masa yang panjang kepada organisasi kerana tingkah laku ini dapat meningkatkan kecekapan dan keberkesanan organisasi (Organ, 1988). Keberkesanan organisasi bergantung kepada interaksi di antara tiga dasar utama iaitu persekitaran organisasi, tingkah laku pekerja dan pengurusan sumber tenaga yang ada (Kurt, Duyar, & Calik, 2012). Sepanjang penulisan ini ringkasan OCB akan digunapakai bagi merujuk kepada tingkah laku kewarganegaraan organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) ini terdiri daripada pelbagai dimensi mengikut konteks kajian. Dalam konteks sekolah, OCB merujuk kepada tiga dimensi iaitu OCB terhadap murid, OCB terhadap guru dan OCB terhadap sekolah (Somech & Drach-Zahavy, 2000). Dalam kajian konteks umum pula, kebiasaannya OCB merujuk kepada dimensi seperti altruisme, kemurnian sivik (*civic virtue*), semangat setiakawan (*sportsmanship*), adab (*courtesy*) dan ketekunan (*conscientiousness*) (Organ, 1988), *interpersonal harmony*, *protecting company resources* (Podsakoff & Mac Kenzie, 1994), tingkah laku menolong (*helping behaviour*), kesetiaan organisasi (*organizational loyalty*), kepatuhan organisasi (*organization compliance*), inisiatif individu (*individual initiative*), dan pembangunan sendiri (*self development*) (Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Berdasarkan pengkaji-pengkaji yang terdahulu, OCB adalah sebahagian daripada fenomena unik di dalam organisasi (Oplatka, 2006). Ada pandangan yang mengatakan sesebuah organisasi tidak boleh berjaya sekiranya ahli-ahlinya tidak mengamalkan semangat kewarganegaraan yang baik dalam melaksanakan segala tingkah laku organisasinya (Okediji, Esin, Sanni, & Umoh, 2009). Menurut Robbins (2005) tingkah laku organisasi ini adalah kesan tingkah laku yang dihasilkan di peringkat individu, kumpulan dan struktur di dalam organisasi yang bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tertentu bagi menjamin kemajuan dan kecekapan sebuah organisasi.

Organisasi sekolah juga tidak ketinggalan dalam gelombang era transformasi bersama-sama dengan semua organisasi lain (Sesen & Basim, 2012) di mana prestasi boleh dicapai bukan sahaja melalui pelaksanaan peranan formal tetapi juga melalui tingkah laku peranan tambahan (Bogler & Somech, 2004). Sekolah harus mempunyai guru-guru yang sanggup untuk melangkaui peranan rasmi mereka secara sukarela dan penuh keikhlasan serta mempamerkan OCB yang optimum untuk meningkatkan

kemajuan dan prestasi sekolah (Sesen & Basim, 2012; Belogolovsky & Somech, 2010).

Pada abad ini, guru memainkan peranan yang penting dalam pelaksanaan transformasi pendidikan negara untuk berdepan dengan persekitaran global yang semakin mencabar. Tanggungjawab ini diberikan kepada Kementerian Pendidikan Malaysia menerusi Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 supaya seiring dengan dasar transformasi negara. Seramai 421, 068 orang guru di dalam sektor perkhidmatan awam telah diberi tanggungjawab sebagai pelaksana pelan ini diperingkat sekolah. Daripada jumlah itu, 180, 233 orang adalah guru sekolah menengah (KPM, 2014). Sekolah adalah organisasi yang dipertanggungjawabkan bagi memastikan kemajuan dalam bidang pendidikan. Menurut Parker, Bindl, dan Strauss (2010), setiap organisasi sangat mengharapkan para pekerjanya melakukan tugas yang melangkaui tugas rasmi mereka untuk menghadapi cabaran yang mendatang seperti tekanan persaingan menempuh transformasi global. Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2013-2025 telah dilancarkan pada 6 September 2013 oleh Timbalan Perdana Menteri yang merangkap Menteri Pendidikan Tan Sri Muhyiddin Yassin yang memerlukan sokongan guru sebagai pelaksana merealisasikan matlamat meningkatkan standard dan kualiti sistem pendidikan (KPM, 2013). Dengan adanya tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kalangan guru diharapkan dapat membantu merealisasikan matlamat ini dengan berkesan.

Penelitian yang dibuat oleh pengkaji, majoriti dapatan kajian yang menjelaskan komponen OCB dan juga faktor-faktor yang menyumbang kepada OCB dalam kalangan guru diperolehi daripada di luar negara seperti Oplatka dan Stundi (2011), Belogolovsky dan Somech (2010), Jimmieson, Hannam, dan Yeo (2010), Noor (2009), Oplatka (2009), Somech dan Ron (2007), dan Dipaola dan Tschannen-Moran (2001). Pengkaji mendapati masih terdapat kekurangan kajian berkenaan amalan OCB dalam kalangan guru dalam konteks negara ini yang perlu diperkembangkan berikutan implikasi OCB terhadap organisasi sekolah adalah sangat besar terutama dari segi pengurusan sumber tenaga dan pencapaian sekolah.

Kajian ini fokus kepada empat faktor terpilih yang menyumbang kepada OCB berdasarkan kajian-kajian lepas yang melibatkan profesion guru dan profesion lain iaitu: 1) komitmen organisasi (Ng & Feldman, 2011), 2) efikasi sendiri (Jimmieson, Hannam & Yeo, 2010; Kamdar & Morrison, 2007; Dussault, 2006; McAllister, Kamdar & Morrison, 2007), 3) sokongan rakan sekerja (Kim, Van Dyne, Kamdar & Jhonson, 2013; Chiaburu & Harrison, 2008) dan 4) iklim organisasi (Dimitriades, 2007; Dipaola & Tshannen-Moran, 2001).

Dalam penelitian kajian-kajian lepas, pengkaji mendapati masih terdapat kekurangan kajian berkenaan hubungan efikasi sendiri dengan OCB dalam bidang pendidikan. Tambahan pula efikasi sendiri guru yang kukuh dapat meningkatkan tahap perancangan yang berkualiti kepada organisasi dan bersemangat untuk bekerja (Allinder, 1994 seperti yang dipetik dalam Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy

(2001). Banyak kajian lepas telah membuktikan bahawa terdapat hubungan antara OCB dan komitmen (contohnya Schappe, 1998; Williams dan Anderson, 1991) yang melibatkan sektor perniagaan, tetapi hubungan antara pemboleh ubah ini kurang dikaji dalam konteks pendidikan (Sesen & Basim, 2012) terutama dari segi komitmen afektif. Kajian fokus kepada komponen komitmen afektif kerana menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen ini mewujudkan tingkah laku produktif yang dikenali sebagai tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB). Kajian ini memilih faktor sokongan rakan sekerja sebagai peramal OCB berikutan kenyataan daripada Chiaburu dan Harrison (2008) yang mendapati terdapat kekurangan kajian berhubung dengan kesan sokongan rakan sekerja terhadap OCB. Tambahan pula dalam profesion keguruan tahap kebergantungan antara rakan sekerja adalah tinggi kerana dipengaruhi unsur psikologi dan emosi untuk bekerja dalam satu pasukan seperti yang diutarakan oleh Tse dan Dasborough (2008). Iklim organisasi dipilih sebagai faktor peramal kepada OCB kerana didapati masih lagi kurang kajian yang dapat menentukan kesan iklim organisasi ke atas prestasi kerja seperti OCB di sekolah berikutan dengan transformasi sistem pendidikan yang merupakan iklim baru yang perlu ditempuhi (Vashdi, Vigoda-Gadot, & Shlomi, 2012; Garg & Rastogi, 2006). Ini di sokong oleh kenyataan Bentea, (2013) yang mengatakan bahawa perkaitan iklim organisasi dengan keberkesanan organisasi masih menjadi satu isu yang kontroversi disebabkan pemboleh ubah-pemboleh ubah yang digunakan dalam penyelidikan adalah tidak sama dalam mengukur iklim organisasi dengan aspek tingkah laku.

Memandangkan kebanyakan kajian-kajian tersebut telah dijalankan di negara Barat, maka besar kemungkinan terdapat perbezaan dari segi budaya kerja, struktur organisasi, dan persepsi terhadap OCB di antara konteks di Malaysia dan negara Barat. Justeru itu, pengkaji ingin mengkaji pengaruh faktor tersebut terhadap OCB guru di negara ini seperti yang disarankan oleh Gokturk (2011) yang menggalakkan kajian OCB perlu dijalankan dengan melibatkan pelbagai latar belakang kerjaya responden, tempat dan tempoh masa untuk memahami OCB lebih lanjut lagi kerana berdasarkan penelitian dalam kajian lepasnya mendapati terdapat perbezaan dalam penggunaan dimensi OCB mengikut struktur organisasi.

Penyelidikan empirikal oleh Podsakoff et al., (2000) telah memberi tumpuan kepada empat kategori utama faktor-faktor yang menyumbang kepada OCB iaitu ciri-ciri individu, ciri-ciri tugas, ciri-ciri organisasi, dan tingkah laku kepimpinan. Kajian ini hanya fokus kepada dua faktor iaitu individu yang terdiri daripada efikasi sendiri yang merujuk kepercayaan terhadap kemampuan dirinya dan komitmen organisasi merujuk kepada aspek hubungan psikologikal di antara pekerja dan organisasi yang diwakilinya (Meyer, Allen, & Smith, 1993). Manakala faktor yang kedua adalah faktor persekitaran iaitu sokongan rakan sekerja yang merupakan bentuk sokongan sosial di tempat kerja dan iklim organisasi yang merujuk kepada kualiti persekitaran kerja sesebuah organisasi.

Oleh yang demikian, untuk mencapai matlamat kemajuan dan kejayaan organisasi, salah satu aspek penting tingkah laku organisasi adalah melalui amalan OCB. Justeru itu, adalah penting agar kajian dijalankan bagi mengenal pasti faktor yang dapat mempertingkatkan OCB dalam kalangan guru. Kajian ini hanya fokus kepada faktor efikasi sendiri, sokongan rakan sekerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi yang meliputi faktor individu dan faktor persekitaran sebagai penyumbang kepada OCB dalam konteks sekolah. Selain itu, kajian ini juga diharap dapat membantu meluaskan konsep OCB di sekolah selaku komponen penting dalam meningkatkan keberkesanan sekolah.

1.2 Pernyataan Masalah

Kejayaan organisasi dipamerkan melalui tingkah laku positif yang mencerminkan imej profesion perguruan. Salah satu tingkah laku tersebut adalah tingkah laku kewarganegaraan organisasi. Tingkah laku kewarganegaraan organisasi telah dikaji secara meluas dalam konteks penyelidikan negara Barat, namun kajian OCB dalam konteks organisasi sekolah agak terhad seperti yang dilaporkan oleh [DiPaola dan Hoy, \(2005\)](#) kerana OCB sering dikaji ke atas organisasi bukan profesional atau industri bagi meningkatkan keuntungan organisasi dan masih belum diperluaskan lagi di sekolah.

Kebanyakan kajian tentang OCB yang dijalankan di negara ini dalam industri dan profesion lain. Contohnya [Shaiful Anuar, Kamaruzaman, Hassan, Kamsol, dan Norshimah \(2011\)](#) melibatkan pekerja hotel, [Lo dan Ramayah \(2009\)](#) melibatkan pekerja sektor pengeluaran, dan [Zoharah, Arifin, Fatimah, dan Rozainee \(2009\)](#) yang juga melibatkan sektor pengeluaran. Maka adalah perlu kajian seumpama ini dilakukan di Malaysia, khususnya dalam konteks pendidikan bagi melihat perbezaan dan penambahbaikan dari segi konsep dan pengukuran OCB mengikut kesesuaian budaya di sini dan diperluaskan dalam konteks sekolah seperti yang dicadangkan oleh [Somech dan Drach-Zahavy \(2000\)](#) yang melihat tingkah laku ini dalam tiga dimensi iaitu OCB terhadap murid (OCB-M), OCB terhadap guru/ pasukan (OCB-G) dan OCB terhadap sekolah (OCB-S).

Selain itu juga terdapat jurang yang serius dalam penyelidikan OCB dalam kalangan guru dengan organisasi lain seperti kepelbagaian dimensi, faktor penyumbang dan budaya ([Oplatka, 2006](#)). Tinjauan karya mendapati bahawa 61 % kajian OCB melibatkan negara di Amerika Syarikat dan negara lain seperti Australia, Kanada, China, Jerman, Hong Kong, Korea, Mexico, Portugal, Singapura, Sepanyol, Taiwan, Venezuela dan Wales. Malah, hanya 13 % yang melibatkan sampel kajian terdiri daripada guru-guru. Wujud perbezaan tahap OCB daripada pelbagai profesion kerjaya, jenis organisasi dan lokasi kajian yang dipengaruhi oleh konsep dan dimensi serta tujuan yang berbeza ([Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie, Mayness, & Spoelma, 2013](#)). Justeru kajian lanjutan perlu dijalankan untuk mempelbagaikan dapatan kajian berdasarkan perbezaan latar belakang kerjaya seperti guru dalam konteks sekolah di negara ini khususnya faktor penyumbang kepada OCB.

Pengkaji juga telah mendapati tinjauan karya lepas sering menjalankan kajian perhubungan di antara faktor peramal dengan OCB dengan hanya menggunakan teori yang terhad seperti teori pertukaran sosial, Blau (1964) (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Justeru kajian lanjutan perlu dijalankan dengan melibatkan penggunaan yang teori-teori lain dalam memperjelaskan hubungan di antara faktor peramal dengan OCB supaya mendapat hasil penemuan kajian yang lebih komprehensif.

Oleh yang demikian jurang dan limitasi yang terdapat dalam kajian-kajian lepas didapati masih terlalu kurang kajian berkenaan OCB dalam konteks pendidikan di Malaysia telah menarik minat pengkaji untuk menjalankan kajian seumpama ini berikutan dengan pelaksanaan PPPM 2013-2025 yang sangat menuntut OCB di sekolah dengan melihat hubungan peramal yang menyumbang kepada OCB guru serta tahap amalan OCB dalam kalangan guru.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif umum kajian:

Mengenal pasti hubungan efikasi sendiri, sokongan rakan sekerja, komitmen organisasi dan iklim organisasi dengan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru.

1.3.2 Objektif khusus kajian :

- a) Menentukan tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru.
- b) Menentukan hubungan antara i) efikasi sendiri, ii) komitmen organisasi, iii) sokongan rakan sekerja, dan iv) iklim organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru.
- c) Menentukan faktor yang paling menyumbang kepada tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru.

1.4 Hipotesis Kajian

Berikut adalah hipotesis kajian yang telah dibentuk untuk diuji.

Hipotesis 1. Terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kalangan guru

Hipotesis 1a : Terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri dan OCB terhadap murid (OCB-M) dalam kalangan guru

Hipotesis 1b : Terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri dan OCB terhadap guru (OCB-G) dalam kalangan guru

Hipotesis 1c: Terdapat hubungan positif antara efikasi sendiri dan OCB terhadap sekolah (OCB-S) dalam kalangan guru

Hipotesis 2. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kalangan guru

Hipotesis 2a : Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB terhadap murid (OCB-M) dalam kalangan guru

Hipotesis 2b: Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB terhadap guru (OCB-G) dalam kalangan guru

Hipotesis 2c : Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB terhadap sekolah (OCB-S) dalam kalangan guru

Hipotesis 3. Terdapat hubungan positif antara sokongan rakan sekerja dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kalangan guru

Hipotesis 3a : Terdapat hubungan positif antara sokongan rakan sekerja dan OCB terhadap murid (OCB-M) dalam kalangan guru

Hipotesis 3b : Terdapat hubungan positif antara sokongan rakan sekerja dan OCB terhadap guru (OCB-G) dalam kalangan guru

Hipotesis 3c : Terdapat hubungan positif antara sokongan rakan sekerja dan OCB terhadap sekolah (OCB-S) dalam kalangan guru

Hipotesis 4. Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB) dalam kalangan guru

Hipotesis 4a : Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan OCB terhadap murid (OCB-M) dalam kalangan guru

Hipotesis 4b : Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan OCB terhadap guru (OCB-G) dalam kalangan guru

Hipotesis 4c : Terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan OCB terhadap sekolah (OCB-S) dalam kalangan guru

1.5 Kepentingan Kajian

1.5.1 Sumbangan kepada teori

Penjelasan teoritikal mengenai OCB banyak menekankan kepada faktor individu dan persekitaran sebagai faktor yang menyumbang kepada OCB guru (Podsakoff et al., 2013). Dalam kajian ini, pengkaji telah menggabungkan prinsip daripada teori kognitif sosial, teori perlekatan psikologi dan teori pertukaran sosial untuk mendapatkan hasil kajian yang komprehensif bagi peramal OCB dalam kalangan guru. Gabungan unsur kepercayaan dan keyakinan diri, emosi/ perasaan keterikatan, dan hubungan timbal balik yang terdapat di dalam ketiga-tiga teori ini telah dapat menyumbang kepada OCB guru dalam peningkatan pembangunan sumber manusia guru di sekolah. Kebanyakan teori dan faktor tingkah laku adalah dibina berasaskan budaya Barat serta kemungkinan besar teori-teori berkenaan tidak tepat dengan konteks di Malaysia (Zoharah, 2007). Oleh yang demikian, kajian ini diharapkan dapat mengkaji kesahan dan kesesuaian teori-teori secara empirikal terhadap peramal OCB berdasarkan konteks dan budaya tempatan.

1.5.2 Sumbangan dari sudut praktikal

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi adalah penting dalam bidang pendidikan kerana kerjaya perguruan semakin mencabar khususnya berkenaan tugas-tugas guru yang merentasi sempadan tugas formal di sekolah (Oplatka, 2006, 2009). Justeru hasil kajian ini, dapat membantu Kementerian Pendidikan Malaysia (KPM) membuat perancangan peningkatan aspek pembangunan sumber manusia yang merangkumi peranan tugas formal dan tidak formal kerana pendidik sebagai penyumbang tenaga yang sangat penting ke arah melonjakkan kecemerlangan dalam pencapaian akademik, ko-kurikulum dan imej perkhidmatan pendidikan di negara ini dan dijadikan sebagai panduan untuk merangka strategi peningkatan profesionalisme guru-guru di sekolah, khususnya pihak pengurusan pembangunan sumber manusia bagi menggalakkan amalan OCB di sekolah dan di jadikan satu budaya dalam organisasi.

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru boleh menyumbang kefungsi keberkesanan sesebuah sekolah (Roslan & Wan Rashid, 2011; Somech & Drach-Zahavy, 2000). Oleh itu, amalan OCB ini boleh diperluaskan dan dipupuk kepada semua warga pendidik agar dapat meningkatkan kualiti sumber manusia dalam sesebuah organisasi dan secara tidak langsung dapat mengurangkan kos mengadakan program-program peningkatan tingkah laku dalam kalangan guru terutama bagi guru-guru baru yang menjadi pelapis pendidik pada masa hadapan supaya tidak berkira dalam menjalankan tanggungjawab.

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi ini merupakan sebahagian daripada bidang pembangunan sumber manusia yang boleh diaplikasikan dalam konteks sekolah di Malaysia. Ini menurut kenyataan Werner, (2000) bahawa pola tingkah laku dalam konteks prestasi dan OCB mempunyai implikasi penting dari segi teori dan praktikal dalam semua amalan sumber manusia seperti analisis kerja, pengambilan dan pemilihan, pembangunan, penilaian prestasi, pampasan dan hubungan pekerja (Motowildo, 2000). Selain itu, untuk membina prestasi individu, Werner (2000) menyarankan agar kewarganegaraan organisasi dan prestasi kerja perlu disepadukan dalam amalan pengurusan sumber manusia. Sun, Aryee dan Law, (2007) juga berpendapat sedemikian kerana organisasi yang berorientasikan OCB adalah sebahagian daripada amalan sumber manusia yang berprestij tinggi dan sebagai indikator dalam prestasi kerja seseorang.

1.6 Definisi Operasional

Bahagian ini meliputi definisi konsep bagi semua pemboleh ubah yang digunakan dan berkaitan dalam kajian.

1.6.1 Tingkah laku Kewarganegaraan Organisasi/ *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*

Dalam konteks kajian ini, OCB adalah merujuk kepada tingkah laku sukarela, tingkah laku tambahan/ luar peranan dan tingkah laku tidak rasmi guru yang dipamerkan terhadap murid (OCB-M), terhadap guru/rakan sekerja/pasukan (OCB-G) dan terhadap sekolah (OCB-S) (Somech & Drach-Zahavy, 2000). OCB diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Questionnaire (OCBQ)* oleh Somech dan Drach-Zahavy (2000).

1.6.2 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap murid

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap murid merujuk kepada tingkah laku budi bicara guru yang melebihi tugas dan peranan yang ditujukan ke arah murid seperti melakukan tambahan kelas dan melawat rumah murid (Somech & Drach-Zahavy, 2000).

1.6.3 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap guru

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap guru merujuk kepada tingkah laku budi bicara guru yang ditujukan kepada rakan sekerja yang lain seperti membantu guru lain yang mempunyai beban kerja yang berat dan mengorientasi guru baru (Somech & Drach-Zahavy, 2000).

1.6.4 *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap sekolah

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap sekolah merujuk kepada tingkah laku budi bicara guru yang ditujukan kepada sekolahnya seperti melakukan tugas tambahan dan membuat cadangan inovatif untuk penambahbaikan sekolah dengan sukarela (Somech & Drach-Zahavy, 2000).

1.6.5 Sekolah

Sekolah adalah sebuah tempat untuk mengajar dan belajar, tempat untuk memberi dan menerima pendidikan formal untuk melahirkan modal insan yang berkualiti. Dalam kajian ini, sekolah menengah harian di daerah Kinta Selatan, Perak sebagai organisasi yang dikaji.

1.6.6 Guru

Guru merujuk kepada pegawai-pegawai perkhidmatan pendidikan siswazah (PPPS) yang sedang berkhidmat di sekolah menengah harian di daerah Kinta Selatan, Perak. Kajian ini hanya melibatkan guru dan tidak melibatkan pentadbir sekolah.

1.6.7 Efikasi sendiri

Efikasi sendiri guru dirujuk sebagai kepercayaan guru terhadap kebolehannya sebagai guru. Kepercayaan ini termasuk keyakinan mereka untuk memastikan murid mematuhi peraturan dalam kelas, menjaga disiplin murid dalam pembelajaran mereka (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). Efikasi sendiri diukur dengan menggunakan instrumen *Teacher Sense of Efficacy Scale (TSES)* yang dibina oleh Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy (2001) yang mengandungi tiga dimensi iaitu efikasi terhadap penglibatan murid, efikasi terhadap strategi pengajaran, dan efikasi terhadap pengurusan kelas.

1.6.8 Efikasi terhadap penglibatan murid

Efikasi penglibatan murid merujuk kepada efikasi guru membantu dan memberi dorongan kepada murid melibatkan diri dengan pembelajaran (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).

1.6.9 Efikasi terhadap strategi pengajaran

Efikasi strategi pengajaran merujuk kepada cara kesungguhan guru dalam memberi kefahaman kepada murid dalam pengajaran di dalam kelas (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).

1.6.10 Efikasi terhadap pengurusan kelas

Efikasi pengurusan kelas merujuk kepada kesungguhan guru dalam mengurus kelas dan mengatasi masalah disiplin murid (Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001).

1.6.11 Komitmen terhadap organisasi

Komitmen terhadap organisasi yang digunakan dalam kajian ini ialah komitmen afektif. Komitmen afektif merujuk kepada perasaan bangga dan gembira bagi seseorang guru terhadap sekolahnya dalam mempamerkan kesudian untuk memberi sumbangan yang melebihi peranan rasminya (Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif diukur dengan menggunakan instrumen *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dibina oleh Meyer dan Allen (1997).

1.6.12 Sokongan rakan sekerja

Sokongan rakan sekerja merujuk kepada sokongan positif dalam bentuk tingkah laku, emosi, komunikasi serta perkongsian pengetahuan dan kemahiran sesama guru (O'Driscoll, 2000). Sokongan rakan sekerja diukur dengan menggunakan instrumen *Social Support Scale* yang dibina oleh O'Driscoll (2000).

1.6.13 Iklim organisasi

Iklim organisasi merujuk kepada iklim sekolah yang menggambarkan suasana persekitaran tempat kerja yang kondusif, selesa, harmoni dan selamat dalam pelbagai dimensi. Dalam kajian ini, hanya melibatkan dimensi penglibatan membuat keputusan, perkembangan profesional, interaksi profesionalisme dan tingkah laku kepimpinan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi ialah *School Organizational Health Questionnaire* yang dibina oleh [Hart, Wearing, Conn, Carter, dan Dingle \(2000\)](#).

1.6.14 Penglibatan membuat keputusan

Penglibatan membuat keputusan merujuk kepada penyertaan guru-guru dalam perbincangan membuat dasar sekolah dan memutuskan sesuatu penyelesaian masalah yang berlaku di sekolah ([Hart et al., 2000](#)).

1.6.15 Perkembangan profesional

Perkembangan profesional merujuk latihan atau kursus dalam perkhidmatan untuk meningkatkan kemahiran dalam kaedah pengajaran dan *soft-skill* guru ([Hart et al., 2000](#)).

1.6.16 Interaksi profesional

Interaksi profesional merujuk kepada gaya komunikasi dan hubungan dua hala di antara guru dan pentadbir sekolah dan melibatkan perbincangan dan perkongsian kaedah/strategi pengajaran antara satu sama lain ([Hart et al., 2000](#)).

1.6.17 Tingkah laku kepimpinan

Tingkah laku kepimpinan merujuk kepada gaya kepimpinan pentadbir yang demokratik dalam pengurusan dan pentadbiran sekolah dan bertimbang rasa dalam menguruskan hal ehwal guru ([Hart et al., 2000](#)).

1.7 Kesimpulan

Berdasarkan latar belakang kajian dan pernyataan masalah yang telah dikemukakan dalam bab ini, secara jelas OCB mempunyai kepentingan dalam kalangan guru yang jarang dikaji dalam konteks sekolah di Malaysia. Tingkah laku kewarganegaraan organisasi adalah salah satu ciri untuk meningkatkan produktiviti sekolah dan keberkesanan organisasi melalui prestasi kerja guru. Antara faktor yang menyumbang kepada OCB guru iaitu efikasi sendiri, komitmen organisasi, sokongan rakan sekerja dan iklim organisasi. Faktor-faktor ini meliputi aspek individu dan persekitaran bagi seseorang guru yang mempengaruhinya untuk bertingkah laku. Kepentingan kajian ini dapat menyumbang kepada bidang pembangunan sumber manusia dan memberi manfaat kepada pihak pentadbir, Pejabat Pendidikan Daerah, Jabatan Pendidikan Negeri dan Kementerian Pendidikan Malaysia secara tidak langsung.

BIBLIOGRAFI

- Abbey, A. (2011). *Perceived Support an Organizational Citizenship Behavior Moderated by Task Interpendence*. Unpulished master desertation, University of Amsterdam, Netherlands.
- Allen, R. S., Evans, W. R., dan White, C. S. (2011). Affective organizational commitment and organizational citizenship behavior: examining the relationship through the lens of equity sensitivity. *Organization Management Journal*. 8(4): 218-228.
- Anari, N. N. (2012). Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Workplace Learning*. 24(4): 256-269.
- Arnold, J. (1990). Predictors of career commitment: A test of three theoretical models. *Journal of Vocational Behavior Vocational*. 302(37): 285–302.
- Asri, Marsida dan Harmrila, A.L. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja. *Jurnal Kemanusiaan*. 10: 56-64.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*. 84(2) : 191-215
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*. 28: 117-148.
- Bateman, G. (2009). *Employee Perceptions of Co-Worker Support and its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention to Quit*. Unpublished master desertation, University of Canterbury, New Zealand.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*. 41(5): 590-608.
- Belogolovsky, E., dan Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher Education*. 26(4): 914-923.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.

- Bogler, R., dan Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*. 20(3): 277-289.
- Bogler, R., dan Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making? *Journal of Educational Administration*. 43(5): 420-438.
- Bolino, M. C., dan Turnley, W. H. (2003). Going the extra mile: Cultivating and managing employee citizenship behavior. *Academy of Management Executive*. 17(3): 60-71.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss*: Vol. 1. New York: Basic Books.
- Bowler, W. M., Halbesleben, J. R. B., dan Paul, J. R. B. (2010). If you're close with the leader, you must be a brownnose: The role of leader-member relationships in follower, leader, and coworker attributions of organizational citizenship behavior motives. *Human Resource Management Review*. 20(4): 309-316.
- Brief, A.P. & Motowildo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*. 11(4): 710-25.
- Castro, M. L. (2008). *The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction In A South African Onformation and Technology*. Unpublished Thesis Master. University of South Africa.
- Chen, C.H. V., dan Kao, R.H. (2011). A multilevel study on the relationships between work characteristics, self-efficacy, collective efficacy, and organizational citizenship behavior: the case of taiwanese police duty-executing organizations. *The Journal of Psychology*. 145(4): 361-390.
- Chen, Y., Tjosvold, D., dan Pan, Y. (2010). Collectivist team values for Korean-Chinese co-worker relationships and job performance. *International Journal of Intercultural Relations*. 34(5): 475-481.
- Chiaburu, D. S., dan Harrison, D. A., (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *The Journal of Applied Psychology*. 93(5): 1082-103.
- Chua, Y.P. (2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill Education.

- Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical, and academic education: creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard Educational Review*, Harvard College. 76(2):201-237.
- Cohen, A., dan Keren, D. (2010). Does climate matter? An examination of the relationship between organisational climate and OCB among Israeli teachers. *The Service Industries Journal*. 30(2). 247-263.
- Cohen, A., Tura, E. B., dan Vashdi, D. R. (2008). *Group characteristics as moderators of the relationship between exchange variables and OCB*. Paper presented at the 68th annual meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA.
- Cohen, J., McCabe, E. M., dan Michelli, N. M. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice , and Teacher Education. *Teachers College Record , Columbia University*. 111(1): 180-213.
- Cohen, A, Tura, E.B. dan Vashdi, D.R., (2012). The relationship between social exchange variables, OCB, and performance: What happens when you consider group characteristics?. *Personnel Review*. 41 (6):705 - 731.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., dan Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*. 88(1): 160.
- Debora, E.P. dan Ali N. L.S. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap tingkah laku kewarganegaraan organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*. 8(3): 105-111.
- Demers, D.L. (2009). *The Relationship between Perceptions of Learning Organization Characteristics and Firm Performance*. Pennsylvania State University, Pennsylvania.
- Dimitriades, Z. S. (2007). The influence of service climate and job involvement on customer-oriented organizational citizenship behavior in Greek service organizations: a survey. *Employee Relations*, 29(5), 469-491.
- Dipaola, M., dan Tschannen-Moran, M. (2001). OCB in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*. 11: 424-447.
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behaviors. *Psychological reports*, 98(2), 427-432. Di atas talian: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/1679609>.

- Ebrahimpour, H., Zahed, A., Khaleghkhah, A., dan Sepehri, M. B. (2011). A survey relation between organizational culture and organizational citizenship behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 30: 1920-1925.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. dan Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 71: 500-507.
- Eisele, P., dan D'Amato, A. (2011). Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Baltic Journal of Psychology*. 12(12): 4-21
- Faridah, A., dan Khalid, J. (2011). *Pengaruh Faktor Guru dan Sekolah Terhadap Iklim Organisasi Sekolah Menengah di Sabah*. Prosiding Seminar Majlis Dekan-dekan Pendidikan IPTA, 471-487.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.G., dan Buchner, A. (2007). G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 39(2): 175-91.
- Garg, P., dan Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*. 20(7):529-541.
- Giannantonio, C.M., dan Hurley-Hanson, A. E. (2006). Applying Image Norms Across Super's Career Development Stages. *The Career Development Quarterly*. 54:318-331.
- Gibson, S., dan Dembo, M. H. (1984). Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*. 36(4): 569-582.
- Gliem, J. A., dan Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwestern Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*: 82-88.
- Gokturk, S. (2011). Assessment of the quality of an organizational citizenship behavior instrument. *School Effectiveness and School Improvement*. 22(3): 335-349.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*. 25: 161-178.
- Goulet, L. R., dan Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*. 61(1): 73-91.

- Hannam, R. L., dan Jimmieson, N. L. (2002). *The relationship between extra-role behaviours and job burnout for primary school teachers: A preliminary model and development of an organisational citizenship behaviour scale*. In: Shilton, Wendy, Jeffrey and Ruth 2002 Annual Conference of the Australian Association for Research, Brisbane, 1-5 December 2002(pp: 1-17). Di atastalian: <http://www.aare.edu.au/02pap/han02173.htm>. (19 September 2007)
- Harris, L. C., O'Malley, L., dan Patterson, M. (2003). Professional Interaction: Exploring the Concept of Attraction. *Marketing Theory*. 3(1): 9-36.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., dan Roth, P. L. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral out-comes and time sequences. *Academy of Management Journal*. 49: 305-325.
- Hart, P. M., Wearing, A. J., Conn, M., Carter, N. L., dan Dingle, R. K. (2000). Development of the school organisational health questionnaire: A measure for assessing teacher morale and school organisational climate. *The British Journal of Educational Psychology*. 70: 211-228.
- Hoy, W. K., Hannum, J., dan Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational Climate and Student Achievement: A Parsimonious and Longitudinal View. *Journal of School Leadership*. 8:336-358.
- Huang, C.C., You, C.S., dan Tsai, M.T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*. 19(4): 513-29.
- James, L. R., James, L. A., dan Ashe, D. K. (1990). The Meaning Of Organizations: Te Role of Cognition and Values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational climate and culture* (pp. 40-84). San Francisco: Jossey-Bass.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *ICFAI Journal of Organizational Behavior*. 6(4): 7-26.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L., dan Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British Journal of Psychology (London, England:1953)*. 101(3): 453-79.
- Khalid, J., Zurida, I., Shuki, O., dan Ahmad, T.O. (2009). Pengaruh Jenis Latihan Guru dan Pengalaman Mengajar Terhadap Efikasi Guru Sekolah Menengah *Jurnal Pendidikan*. 34(2): 3-14.

- Jungert, T. (2012). *The meaning of support from co-workers and managers in teams when working*. FOG-Report no.72. Linköping: Department of Behavioral Sciences and Learning (IBL). Linköping University, Sweden.
- Khalid, J. (2009). Perkembangan efikasi guru sekolah menengah di Sabah. *Jurnal Kemanusiaan*. 20: 32–43.
- Khurshid, F., Qasmi, F. N., dan Ashraf, N. (2012). The relationship between teachers self-efficacy and their perceived job performance. *Journal of Contemporary Research in Business*. 3(10): 204-223.
- Kim, S., O'Neill, J. W., dan Cho, H.M. (2010). When does an employee not help coworkers? The effect of leader-member exchange on employee envy and organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 29(3): 530-537.
- Kim, Y.J., Van Dyne, L., Kamdar, D., dan Johnson, R. E. (2013). Why and when do motives matter? An integrative model of motives, role cognitions, and social support as predictors of OCB. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 121(2): 231-245.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2013). *Laporan Awal Pelan Pembangunan Pendidikan 2013- 2025*: Putrajaya.
- Kementerian Pelajaran Malaysia. (2014). *Data Emis 30 Jun 2014*. Di atas talian: <http://www.moe.gov.my/>.
- Kuehn, K. W., dan Al-Busaidi, Y. (2002). Citizenship behavior in non-western context: an examining of the role of satisfaction, commitment and job characteristics on self-reported OCB. *International Journal of Commerce and Management*. 12(2): 107-125.
- Kurt, T., Duyar, I., dan Çalik, T. (2012). Are we legitimate yet?: A closer look at the casual relationship mechanisms among principal leadership, teacher self-efficacy and collective efficacy. *Journal of Management Development*. 31(1):71-86.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., dan Griffin, M. L. (2007). Being the good soldier: organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*. 35(1): 56-68.
- Lee, J. J., dan Ok, C. (2011). *Effects of Workplace Friendship on Employee Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention, Absenteeism, and Task Performance*. Unpublished doctoral dissertation. Kansas State University, Kansas.

- Litwin, G.H. dan Stringer. R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Cambridge, MA:Harvard Business School, Division of Research
- Liu, Y., dan Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*. 34(5): 493–506.
- Lo, M., dan Ramayah, T. (2009). Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in a Multicultural Society: The Case of Malaysia. *International Business Research*. 2(1): 48-55.
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., dan Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26: 356-376.
- Marsidi, A., dan Abdul Latip, H. (2007). Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja di organisasi awam. *Jurnal Kemanusiaan*. 10: 56-64.
- Mayfield, C. O., & Taber, T. D. (2010). A prosocial self-concept approach to understanding organizational citizenship behavior. *Journal of Managerial Psychology*. 25(7):741-763.
- Masitah, M. Y., Azizi, M., Ahmad, M, Bahaman, A.S, Ramli, B., Noriati A.R., dan Mohamed, K.A. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi-kendiri guru sekolah menengah di malaysia dalam pelaksanaan pendidikan alam sekitar terbitnya buku panduan guru pendidikan alam sekitar merentas kurikulum untuk sekolah. *Malaysian Journal of Environmental Management*. 12(2): 91-111.
- Mathieu, J.E., dan Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2): 171-194.
- McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., dan Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: how perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *The Journal of Applied Psychology*. 92(5): 1200-11.
- Meyer, J. P., dan Allen, N. J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63:1-18.
- Meyer, J.P, Allen, N.J dan Smith C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78: 538-551

- Meyer, J. P. dan Allen, N. J. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*. 49: 252-276.
- Meyer, J.P. dan Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* : Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Meyer, J. P. dan Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*. 11: 299-326.
- Meyer J, Becker T dan Van Dick R (2006). Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model. *Journal of Organizational Behavior*. 27: 665-683.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., dan Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61:20–52.
- Mohd Isa, M. F., Zainal, A., Wan Mohd Noor, W. S., Daud, Z., dan Omar, F. (2012). *Peranan Iklim Organisasi Sebagai Pemboleh Ubah Penyederhanaan Ke Atas Hubungan Budaya Organisasi Dan Amalan Kerja Berprestasi Tinggi. Persidangan Kebangsaan Ekonomi Malaysia ke VII (PERKEM VII), Transformasi Ekonomi Dan Sosial Ke Arah Negara Maju, Ipoh, Perak, 4-6 Jun 2012(2):1483-1493.*
- Mohd Majid Konting (2009). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Edisi Ke-8. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. *Human Resource Management Review*. 10(1): 115-126.
- Ng, T. W. H., dan Feldman, D. C. (2011). Affective organizational commitment and citizenship behavior: Linear and non-linear moderating effects of organizational tenure. *Journal of Vocational Behavior*. 79(2): 528-537.
- Noor, A. (2009). *Examining Organizational Citizenship Behavior As The Outcome of Organizational Commitment : A Study Of Universities Teachers of Pakistan*. Proceeding 2nd CBRC, Lahore: Pakistan.
- O'Driscoll, M. P. (2000). Work and family Transactions. In P. Koopman-Boyden, A Dharmalingam, B. Grant, V. Hendy, S. Hillcoat-Nalletamby, D. Mitchell, M. O'Driscoll, and S. Thompson. *Transactions in the Mid-life Family* (92-112). University of Waikato, Hamilton: Population Association of New Zealand.

- Okediji, A. A., Esin, P. A., Sanni, K. B., dan Umoh, O. O. (2009). The Influence of personality Characteristic and Gender on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Social Sciences*. 8(2): 69-76.
- Oplatka, I. (2006). Going Beyond Role Expectations: Toward an Understanding of the Determinants and Components of Teacher Organizational Citizenship Behavior. *Educational Administration Quarterly*. 42(3): 385-423.
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*. 23(5): 375-389.
- O'Reilly, C., dan Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71: 492-499.
- Organ DW (1988). *Organizational Citizenship Behavior. The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D.W. (1990). *The motivational basis of organizational citizenship behavior*. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds), *Research in organizational behavior*, 12:43-72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*. 12(2): 85-97.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., dan MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Paine, J.B. dan Organ, D.W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*. 10(1): 45-59.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., dan Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*. 36: 827-856.
- Parker, S. K., Williams, H. M., dan Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *The Journal of Applied Psychology*. 91(3), 636-52.
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., et al. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*. 26(4): 379-408.

- Podsakoff, P.M., dan MacKenzie, S.B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*. 31: 351-363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Ahearne, M., dan Bommer, W. H. (1995). Searching for a needle in a haystack: trying to identify the illusive moderators of leadership behaviors. *Journal of Management*. 21: 422-470.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., dan Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*. 26(3): 513-563.
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Maynes, T. D., dan Spoelma, T. M. (2013). Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors: A review and recommendations for future research, November 2013, 119, 87-119.
- Polat, S. (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 1(1): 1591-1596.
- Rich, B. L., Lepine, J.A, dan Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*. 53(3): 617-635.
- Robbins, S. (2005) *Essentials of Organizational Behavior* (8th edition), NJ: Prentice Hall.
- Roslan, A., dan Wan Rashid, W.A. (2011). The role of professional learning communities on organizational citizenship behavior in educational institution. *Persidangan Kebangsaan Penyelidikan dan Inovasi Dalam Pendidikan dan Latihan Teknik dan Vokasional*.
- Rousseau, V., dan Aubé C. (2010). Team Self-managing Behaviors and Team Effectiveness: The Moderating Effect of Task Routineness. *Group & Organization Management*. 35: 751-781.
- Runhaar, P., Konermann, J., dan Sanders, K. (2013). Teachers organizational citizenship behaviour: considering the roles of their work engagement, autonomy and leader-member exchange. *Teaching and Teacher Education*. 30: 99-108.
- Salkind, N. J. (2009). *Exploring Research*. New Jersey: Pearson Education.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*. 40: 437-453.

- Schneider, B. (2000). *The psychological life of organizations*. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate* (pp. xvii-xxi). Thousand Oaks, CA:Sage.
- Sesen, H., dan Basim, N. H. (2012). Educational psychology: an international journal of experimental impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Education Psychology: An International Journal of Experimental Education Psychology*. 32(4): 37–41.
- Sevi, E. (2010). Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent-based simulation model. *Journal of Modelling in Management*. 5(1): 25-37.
- Shaiful Annuar, K., Kamaruzaman, J., Hassan, A., Kamsol, M.K., dan Norshimah, A.R. (2011). Gender as a Moderator of the Relationship between OCB and Turnover Intention. *Journal Asian Social Science*. 5(6): 108-117.
- Simosi, M. (2012). Disentangling organizational support construct: The role of different sources of support to newcomers' training transfer and organizational commitment. *Personnel Review*. 41(3): 301-320.
- Smith, C. A., Organ, D. W., dan Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 68: 653-663.
- Solomon, P. (2004). Peer support/peer provided services underlying processes, benefits and critical ingredients. *Journal Psychiatric Rehabilitation*. 27(4): 392-402.
- Somech, A., dan Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*. 38(4): 555–577.
- Somech, A., dan Drach-zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*. 16: 649-659.
- Somech, A., dan Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: the impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*. 43(1): 38-66.
- Suliman, A. M., dan Obaidli, H. Al. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. 4(4): 308-324.

- Sun, A. L., Aryee, S., Law, K. S., Sun, L., Aryee, S., dan Law, K. S. (2014). High performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: a relational perspective. *Academy of Management Journal*. 50(3): 558-577
- Super, D. E. (1980). A life-span , life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*. 298: 282-298.
- Othman, T, (2013). *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan dan Statistik*. Serdang: Universiti Putra Malaysia Press.
- Taylor, S. G., Bedeian, A. G., dan Kluemper, D. H. (2012). Linking workplace incivility to citizenship performance: The combined effects of affective commitment and conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*. 893: 878–893.
- Tschannen-Moran, M., dan Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*,. 17: 783-805.
- Vashdi, D. R., Vigoda-Gadot, E., dan Shlomi, D. (2013). Assessing performance: the impact of organizational climates and politics on public schools' performance. *Public Administration*. 9(1): 135-158.
- Wageman, R. (1995). Interdependence and group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 40: 145-180.
- Walumbwa, F. O., Hartnell, C. A, dan Oke, A. (2010). Servant leadership, procedural justice climate, service climate, employee attitudes, and organizational citizenship behavior: a cross-level investigation. *The Journal of Applied Psychology*. 95(3): 517-29.
- Walumbwa, F. O., Wu, C., dan Orwa, B. (2008). Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength. *The Leadership Quarterly*. 19(3): 251-265.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., dan Goldman, B. M. (2011). How leader-member exchange influences effective work behaviors: social exchange and internal-external efficacy perspectives. *Personnel Psychology*. 64:739-770.
- Werner, J. M. (2000). Implications of ocb and contextual performance for human resource management. *Human Resource Management Review*. 10(1): 3-24.

- Yang, Y.C. (2012). High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors. *The Service Industries Journal*. 32(8): 1209-1227.
- Yilmaz, K., dan Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 47(1): 108-126.
- Zeinabadi, H. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 5: 998-1003.
- Zoharah, O. (2007). *Pengaruh Ciri-ciri Pasukan Kerja Pengurusan Kendiri Ke atas Keberkesanan Pasukan Kerja Pengurusan Kendiri Dan Peranan pengantaraan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi*. Tesis Doktor Falsafah. Pusat Pengajian Siswazah, Universiti Kebangsaan Malaysia, Malaysia.
- Zoharah, O., Ariffin, Z., Fatimah, O., dan Rozainee, K. (2009). The influence of leadership behaviour on organizational citizenship behaviour in self-managed work teams in Malaysia. *SA Journal of Human Resource Management*. 7(1): 196-207.