



**UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

***KOMITMEN KERJAYA DAN AFEKTIF SEBAGAI PENGANTARA  
HUBUNGAN ANTARA FAKTOR TERPILIH DENGAN TINGKAH LAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI GURU BAHARU SEKOLAH MENENGAH  
DI SELANGOR, MALAYSIA***

**MAHAZI BIN SI HARUN**

**FPP 2016 12**



**KOMITMEN KERJAYA DAN AFEKTIF SEBAGAI PENGANTARA  
HUBUNGAN ANTARA FAKTOR TERPILIH DENGAN TINGKAH LAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI GURU BAHARU SEKOLAH MENENGAH  
DI SELANGOR, MALAYSIA**

Oleh  
**MAHAZI BIN SI HARUN**

**Tesis dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti Putra  
Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah**

**Februari 2016**

## 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 komersial daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersial 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 sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Doktor Falsafah

**KOMITMEN KERJAYA DAN AFEKTIF SEBAGAI PENGANTARA  
HUBUNGAN ANTARA FAKTOR TERPILIH DENGAN TINGKAH LAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI GURU BAHARU SEKOLAH MENENGAH  
DI SELANGOR, MALAYSIA**

Oleh

**MAHAZI BIN SI HARUN**

Februari 2016

**Pengerusi: Zoharah Binti Omar, PhD**  
**Fakulti: Pengajian Pendidikan**

Dalam bidang pendidikan, tingkah laku kewargaan organisasi memainkan peranan yang penting dan mempunyai impak besar terhadap pihak berkepentingan terutamanya pelajar, guru dan sekolah. Tingkah laku ini didapati mampu memaksimumkan keberkesanan organisasi dengan meningkatkan produktiviti, menstabilkan prestasi dan mengukuhkan keupayaan organisasi. Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti hubungan antara pementoran, efikasi sendiri, beban tugas, komitmen kerjaya dan komitmen afektif dengan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu di Negeri Selangor. Kajian ini juga meneliti kesan pengantara komitmen kerjaya dan komitmen afektif terhadap hubungan antara pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Di samping itu, analisis faktor penerokaan telah dilaksanakan untuk menguji instrumen bagi menentukan faktor-faktor utama yang berkaitan dengan beban tugas guru. Kajian ini melibatkan 340 orang guru baharu sekolah menengah harian di Negeri Selangor yang dipilih dengan menggunakan kaedah persampelan rawak berstrata. Data yang diperolehi melalui soal selidik yang diberikan kepada responden telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif bagi menjelaskan profil demografi dan tahap pemboleh ubah kajian manakala statistik inferensi seperti kaedah analisis *structural equation modeling* serta *bootstrapping* digunakan bagi menguji hipotesis dan hubungan kebolehinginan sosial dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Keputusan kajian mendapati tahap tingkah laku kewargaan guru baharu adalah tinggi. Hasil kajian menunjukkan hanya pementoran dan efikasi sendiri mempunyai hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan tingkah laku kewargaan organisasi manakala beban tugas dilihat tidak mempunyai hubungan langsung dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Selain itu, pementoran dan efikasi sendiri didapati mempunyai hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan komitmen kerjaya. Malahan pementoran serta efikasi sendiri juga mempunyai hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan komitmen afektif manakala beban tugas dilihat

mempunyai hubungan langsung yang negatif dan signifikan dengan komitmen kerjaya serta komitmen afektif. Kajian juga mendapati komitmen kerja dan komitmen afektif mempunyai hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Oleh itu, hasil keputusan kajian ini menunjukkan bahawa komitmen kerjaya dan komitmen afektif berkemungkinan berfungsi sebagai pengantara hubungan antara pementoran dan efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Seterusnya, keputusan analisis *bootstrapping* menunjukkan komitmen kerjaya adalah pengantara bagi hubungan pementoran dan efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Begitu juga didapati komitmen afektif menjadi pengantara bagi hubungan pementoran serta efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

Penemuan kajian ini menunjukkan bahawa pementoran dan efikasi sendiri, komitmen kerjaya dan komitmen afektif dilihat penting sebagai faktor yang menyumbang kepada peningkatan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu. Malahan komitmen kerjaya dan komitmen afektif juga dilihat memainkan peranan yang penting sebagai pengantara dalam hubungan antara pementoran serta efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu.

Abstract of thesis presented to the Senate of Universiti Putra Malaysia in fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Philosophy

**CAREER AND AFFECTIVE COMMITMENT AS MEDIATOR OF SELECTED FACTORS WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AMONG NEW SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SELANGOR, MALAYSIA**

By

**MAHAZI BIN SI HARUN**

**February 2016**

**Chairman: Zoharah Binti Omar, PhD**  
**Faculty: Educational Studies**

In education field, organizational citizenship behavior plays an important role and has a big impact on the stakeholders, especially students, teachers and schools. This behavior is found to be able to maximize organizational effectiveness by increasing the productivity, stabilizing the performance and strengthening the organization capacity. This study aimed to identify the relationship between mentoring, self-efficacy, workload, career commitment and affective commitment with organizational citizenship behavior among new teachers in Selangor. This study also examined the mediating effects of career commitment and affective commitment towards the relationship between mentoring, self-efficacy and workload with organizational citizenship behavior. In addition, exploratory factor analysis was performed to test instrument to determine key factors related to teacher's workload. The study involved 340 new teachers in secondary schools in Selangor who selected using stratified random sampling method. The data obtained through questionnaires given to the respondents were analyzed using descriptive statistics to explain the demographic profile and level of the research variables, whereas inferential statistics such as structural equation modeling analysis and bootstrapping methods were used to test the hypothesis and the relationship between social desirability with organizational citizenship behavior.

The results of the study found that the level of citizenship behavior of new teachers was high. The findings of the study also showed that only mentoring and self-efficacy having direct relationships with organizational citizenship behavior while workload was seen as not having a direct relationship with organizational citizenship behavior. Other than that, mentoring and self-efficacy were found to have positive and significant relationships with career commitment. In fact, mentoring as well as self-efficacy also had positive and significant relationships with affective commitment, while workload was seen as having a negative and significant relationship with career commitment as well as affective commitment. The study also found career commitment and affective commitment had positive and significant relationships with organizational citizenship

behavior. Therefore, the result of this study showed that career commitment and affective commitment is likely to function as mediator between mentoring and self-efficacy with organizational citizenship behavior.

*Next, the bootstrapping analysis results showed that career commitment was a mediator for the relationships of mentoring and self-efficacy with organizational citizenship behavior. Likewise, it was found that affective commitment became a mediator for the relationships of mentoring and self-efficacy with organizational citizenship behavior.*

The findings of this study indicate that mentoring and self-efficacy, career commitment and affective commitment are seen as important factors contributing to the increase of organizational citizenship behavior among new teachers. In fact, career commitment and affective commitment are also play an important role as mediators in the relationship between mentoring and self-efficacy with organizational citizenship behavior among new teachers.

## PENGHARGAAN

Dengan nama Allah yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. Salam dan selawat ke atas Junjungan Besar Nabi Muhammad SAW yang telah memberi petunjuk ke jalan yang lurus dan direndhai semoga kita mendapat syafaatnya kelak. Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT kerana diberikan nikmat kesihatan, kelapangan masa dan kematangan fikiran bagi menyiapkan kajian yang dijalankan.

Di kesempatan ini, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga dan setinggi-tinggi penghargaan kepada barisan Jawatankuasa Penyeliaan terutamanya Dr. Zoharah Binti Omar selaku pengerusi di atas bantuan yang begitu besar dari segi ilmu, psikologi dan emosi yang diberikan melalui bimbingan, nasihat dan teguran yang begitu berguna sepanjang kajian ini dilaksanakan. Begitu juga dengan ahli Jawatankuasa Penyeliaan, Profesor Madya Dr. Khairuddin Bin Idris dan Dr. Ramli Bin Basri yang memberikan tunjuk ajar, nasihat dan panduan bagi memperkembangkan lagi penulisan tesis ini. Moga Allah membalas jasa baik dan ilmu yang dicurahkan dengan segala kebaikan di dunia dan akhirat.

Ribuan terima kasih juga diucapkan kepada Profesor Dr. Turiman Bin Suandi, Profesor Dr. Abu Daud Bin Silong dan Profesor Dr. Bahaman Bin Abu Samah serta semua pensyarah Jabatan Pemajuan Profesional dan Pendidikan Lanjutan khususnya dan Fakulti Pengajian Pendidikan amnya atas ilmu yang diberikan secara langsung atau tidak langsung sepanjang kajian ini dijalankan. Begitu juga dengan Kementerian Pendidikan Malaysia selaku penaja yang telah memberi peluang dan ruang dari segi kewangan dan masa untuk saya menyiapkan kajian ini.

Penghargaan istimewa buat ibu Mariah binti Jabir, isteri Samsiah Binti Pongding serta anak-anak Muhammad Iqbal dan Nur Khadijah Zafirah yang memberi menitipkan doa, dorongan, pengorbanan dan kesabaran yang sukar diungkapkan dengan kata-kata. Tidak dilupakan juga kepada ibu bapa mertua, abang dan adik-beradik serta sahabat handai yang memberi sokongan penuh kepada saya dalam melaksanakan kajian ini.

Akhir kata, saya ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua yang telah memberikan sumbangan dan bantuan secara langsung atau tidak langsung kepada saya sepanjang tempoh penyediaan tesis ini dilaksanakan.



## JADUAL KANDUNGAN

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b>	i
<b>ABSTRACT</b>	iii
<b>PENGHARGAAN</b>	v
<b>PENGESAHAN</b>	vi
<b>PERAKUAN</b>	viii
<b>SENARAI JADUAL</b>	xv
<b>SENARAI RAJAH</b>	xvii
<b>SENARAI LAMPIRAN</b>	xviii
<b>SENARAI SINGKATAN</b>	xix
<b>BAB</b>	
<b>1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Kajian	1
1.2 Permasalahan Kajian	3
1.3 Objektif Kajian	5
1.4 Hipotesis Kajian	5
1.5 Kepentingan Kajian	6
1.6 Skop dan Limitasi Kajian	8
1.7 Definisi Operasional	9
1.7.1 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	9
1.7.2 Pementoran	9
1.7.3 Efikasi Kendiri	9
1.7.4 Beban Tugas	10
1.7.5 Komitmen Kerjaya	10
1.7.6 Komitmen Afektif	10
1.7.7 Kebolehhingan Sosial	10
1.7.8 Guru Baharu	10
1.8 Rumusan	11
<b>2 TINJAUAN LITERATUR</b>	
2.1 Pengenalan	12
2.2 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	12
2.2.1 Definisi Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Secara Umum	12
2.2.2 Prestasi Kontekstual	14
2.2.3 Tingkah Laku Prosocial Organisasi	15
2.2.4 Tingkah laku Peranan Tambahan	17
2.2.5 Konsep Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Guru	18
2.2.6 Kepentingan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Guru	18
2.2.7 Dimensi Tingkah Laku Kewargan Organisasi	20
2.2.7.1 Dimensi Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Secara Umum	20
2.2.7.2 Dimensi Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Guru	21

2.2.8	Anteseden Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	21
2.2.9	Kepentingan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Dalam Pembangunan Sumber Manusia	22
2.2.10	Faktor Pemilihan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Sebagai Pemboleh Ubah	23
2.3	Teori Yang Mendasari Kajian	25
2.3.1	Teori Pertukaran Sosial	25
2.3.1.1	Norma Timbal Balas	26
2.3.2	Teori Kognitif Sosial	27
2.3.3	Teori Sokongan Organisasi	28
2.3.3.1	Tanggapan Sokongan Organisasi	29
2.3.4	Teori Ketegangan Umum	31
2.3.5	Teori Penentuan Kendiri	33
2.3.6	Teori Tingkah Laku Terancang	34
2.4	Pementoran	37
2.4.1	Definisi Pementoran	37
2.4.2	Pementoran Guru Baharu	37
2.4.3	Fungsi Pementoran	38
2.4.4	Jenis-Jenis Pementoran	39
2.4.4.1	Pementoran Formal	39
2.4.4.2	Pementoran Tidak Formal	40
2.4.5	Faktor Pemilihan Pementoran Sebagai Pemboleh Ubah	40
2.5	Efikasi Kendiri	41
2.5.1	Definisi Efikasi Kendiri	41
2.5.2	Efikasi Kendiri Guru	42
2.5.3	Dimensi Efikasi Kendiri	45
2.5.4	Faktor Pemilihan Efikasi Kendiri Sebagai Pemboleh Ubah	45
2.6	Beban Tugas	46
2.6.1	Definisi Beban Tugas	46
2.6.2	Beban Tugas Guru	47
2.6.3	Faktor Pemilihan Beban Tugas Sebagai Pemboleh Ubah	49
2.7	Komitmen Kerjaya	50
2.7.1	Definisi Komitmen Kerjaya	50
2.7.2	Komitmen Kerjaya Guru	51
2.7.3	Faktor Pemilihan Komitmen Kerjaya Sebagai Pemboleh Ubah	53
2.8	Komitmen Afektif	54
2.8.1	Definisi Komitmen Afektif	54
2.8.2	Komitmen Afektif Guru	55
2.8.3	Faktor Pemilihan Komitmen Afektif Sebagai Pemboleh Ubah	57
2.9	Hubungan Antara Pemboleh Ubah	58
2.9.1	Pementoran Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	58
2.9.2	Efikasi Kendiri Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	59

2.9.3	Beban Tugas Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	60
2.9.4	Komitmen Kerjaya Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	62
2.9.5	Komitmen Afektif Dan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	63
2.9.6	Pemantauan Dan Komitmen Kerjaya	66
2.9.7	Efikasi Kendiri Dan Komitmen Kerjaya	67
2.9.8	Beban Tugas Dan Komitmen Kerjaya	69
2.9.9	Pemantauan Dan Komitmen Afektif	70
2.9.10	Efikasi Kendiri Dan Komitmen Afektif	71
2.9.11	Beban Tugas Dan Komitmen Afektif	72
2.10	Peranan Komitmen Kerjaya Dan Komitmen Afektif Sebagai Pengantara Hubungan Antara Pemantauan, Efikasi Kendiri Serta Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	73
2.11	Rumusan	74
<b>3</b>	<b>METODOLOGI KAJIAN</b>	
3.1	Pengenalan	76
3.2	Reka Bentuk Kajian	76
3.3	Kerangka Kajian	76
3.4	Populasi Kajian	77
3.5	Sampel Kajian Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	78
3.6	Sampel Kajian Rintis	78
3.7	Sampel Kajian	79
3.8	Kajian Rintis	80
3.9	Instrumen Kajian	80
3.9.1	Skala Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	82
3.9.2	Soal Selidik Fungsi Pemantauan	82
3.9.3	Skala Efikasi Guru	82
3.9.4	Soal Selidik Beban Tugas Guru	83
3.9.5	Skala Komitmen Kerjaya	83
3.9.6	Skala Komitmen Afektif	83
3.9.7	Skala Kebolehhinginan Sosial	84
3.10	Proses Terjemahan Instrumen Kajian	84
3.11	Tatacara Pengumpulan Data	84
3.12	Tatacara Analisis Data	85
3.12.1	Statistik Deskriptif	85
3.12.2	Statistik Inferensi	86
3.12.2.1	Analisis Faktor Penerokaan (EFA)	86
3.12.2.2	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	87
3.13	Analisis SEM	88
3.13.1	Model Pengukuran	88
3.13.1.1	<i>Unidimensionality</i>	89
3.13.1.2	Kesahan	90
3.13.1.3	Kebolehpercayaan	90
3.13.2	Model Struktural	91
3.14	Analisis Pemboleh Ubah Pengantara	91
3.15	Keputusan EFA Beban Tugas Guru	93

3.16	Keputusan Analisis Kajian Rintis	98
3.17	Model Pengukuran Pemboleh Ubah	98
3.17.1	CFA Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	98
3.17.1.1	Pengelompokan Item	99
3.17.2	CFA Pementoran	99
3.17.2.1	Pengelompokan Item	100
3.17.3	CFA Efikasi Kendiri	100
3.17.3.1	Pengelompokan Item	100
3.17.4	CFA Beban Tugas	101
3.17.4.1	Pengelompokan Item	101
3.17.5	CFA Komitmen Kerjaya	102
3.17.6	CFA Komitmen Afektif	102
3.17.7	Model Pengukuran Penuh	102
3.17.8	Penilaian Normaliti Data Dan Mengenal Pasti <i>Outliers</i>	105
3.18	Rumusan	105
<b>4</b>	<b>DAPATAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN</b>	
4.1	Pengenalan	106
4.2	Profil Responden Kajian	106
4.3	Analisis Skor Min, Sisihan Piawai, Kekerapan, Peratusan Dan Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	107
4.4	Analisis Model Struktural	108
4.5	Analisis Pengantaraan	110
4.6	Perbincangan	111
4.6.1	Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi Guru Baharu	113
4.6.2	Hubungan Antara Pementoran Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 1)	115
4.6.3	Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 2)	117
4.6.4	Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 3)	118
4.6.5	Hubungan Antara Komitmen Kerjaya Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 4)	120
4.6.6	Hubungan Antara Komitmen Afektif Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 5)	121
4.6.7	Hubungan Antara Pementoran Dengan Komitmen Kerjaya (Hipotesis 6)	123
4.6.8	Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Komitmen Kerjaya (Hipotesis 7)	124
4.6.9	Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Komitmen Kerjaya (Hipotesis 8)	126
4.6.10	Hubungan Antara Pementoran Dengan Komitmen Afektif (Hipotesis 9)	127
4.6.11	Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Komitmen Afektif (Hipotesis 10)	128

4.6.12	Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Komitmen Afektif (Hipotesis 11)	130
4.6.13	Komitmen Kerjaya Sebagai Pengantara Hubungan Antara Pementoran Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 12)	131
4.6.14	Komitmen Kerjaya Sebagai Pengantara Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 13)	131
4.6.15	Komitmen Kerjaya Sebagai Pengantara Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 14)	132
4.6.16	Komitmen Afektif Sebagai Pengantara Hubungan Antara Pementoran Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 15)	133
4.6.17	Komitmen Afektif Sebagai Pengantara Hubungan Antara Efikasi Kendiri Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 16)	133
4.6.18	Komitmen Afektif Sebagai Pengantara Hubungan Antara Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi (Hipotesis 17)	134
4.7	Analisis Kebolehinginan Sosial Terhadap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	135
4.8	Rumusan	135
<b>5</b>	<b>KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN</b>	
5.1	Pengenalan	137
5.2	Kesimpulan	137
5.3	Implikasi	138
5.3.1	Implikasi Terhadap Teori	139
5.3.2	Implikasi Terhadap Praktikal	140
5.3.3	Implikasi Terhadap Pembangunan Sumber Manusia	142
5.4	Cadangan	143
5.4.1	Cadangan Terhadap Amalan	143
5.4.2	Cadangan Kajian Lanjutan	144
	<b>RUJUKAN</b>	146
	<b>LAMPIRAN</b>	172
	<b>BIODATA PELAJAR</b>	225
	<b>SENARAI PENERBITAN</b>	227

## SENARAI JADUAL

<b>Jadual</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Definisi Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	13
2.2	Definisi Pementoran	37
2.3	Definisi Efikasi Kendiri	42
2.4	Definisi Beban Tugas	47
2.5	Definisi Komitmen Kerjaya	51
2.6	Definisi Komitmen Afektif	55
3.1	Bilangan Guru Baharu Sekolah Menengah Harian Negeri Selangor Mengikut Jantina Tahun 2011-2013	77
3.2	Bilangan Sampel Kajian	80
3.3	Taburan Item Soal Selidik Kajian	81
3.4	Garis Panduan Bagi Skor Min	86
3.5	Ukuran <i>Goodness of Fit</i>	89
3.6	Keputusan <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> dan <i>Bartlett's Test</i>	93
3.7	Keputusan Analisis Faktor	94
3.8	Perbandingan <i>Actual Eigenvalues Principal Component Analysis (PCA)</i> Dan <i>Criterion Values Parallel Analysis</i>	95
3.9	Jumlah Varian Yang Dijelaskan Oleh Tiga Komponen	96
3.10	Matriks Komponen Dengan Putaran <i>Varimax</i>	96
3.11	Nilai Pekali <i>Cronbach's Alpha</i> Bagi Instrumen Kajian	98
3.12	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> , Kebolehpercayaan Komposit Dan <i>Average Variance Extracted</i> Pembolehubah	104
3.13	Nilai Kuasa Dua <i>Average Variance Extracted</i> dan Pekali Korelasi Konstruk Kajian Bagi Kesahan Diskriminan	105
4.1	Latar Belakang Peribadi Responden Kajian	106
4.2	Analisis Min, Sisihan Piawai, Kekekapan, Peratusan Dan Tahap Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	108
4.3	Keputusan Analisis Hubungan Langsung Antara Pemboleh Ubah	110
4.4	Dapatan Analisis Pengantaraan Komitmen Kerjaya Terhadap Hubungan Antara Pementoran, Efikasi Kendiri Dan Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	111
4.5	Dapatan Analisis Pengantaraan Komitmen Afektif Terhadap Hubungan Antara Pementoran, Efikasi Kendiri Dan Beban Tugas Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	111

4.6	Ringkasan Dapatan Analisis Keputusan Kajian Berdasarkan Objektif Dan Hipotesis	112
4.7	Hubungan Kebolehingan Sosial Dengan Tingkah Laku Kewargaan Organisasi	135



## SENARAI RAJAH

<b>Rajah</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Kerangka Teoretikal	36
3.1	Kerangka Kajian	77
3.2	Model Pengantara	93
3.3	Model Pengukuran Penuh	103
4.1	Model Struktural	108
5.1	Model Akhir Kajian	138





## SENARAI LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Item Skala Tingkah laku Kewargaan Organisasi	172
2	Item Soal Selidik Pementoran	173
3	Item Skala Efikasi Guru	174
4	<i>Item Soal Selidik Beban Tugas Guru</i>	175
5	Item Skala Komitmen Kerjaya	176
6	Item Skala Komitmen Afektif	177
7	Item Skala Kebolehginaan Sosial	178
8	CFA Model Pengukuran Tingkah laku Kewargaan Organisasi	179
9	CFA Model Pengukuran Pementoran	180
10	CFA Model Pengukuran Efikasi Kendiri	181
11	CFA Model Pengukuran Beban Tugas	182
12	CFA Model Pengukuran Komitmen Kerjaya	183
13	CFA Model Pengukuran Komitmen Afektif	184
14	Dapatan Analisis Model Pengukuran Penuh	185
15	Dapatan Analisis Model Struktural	187
16	Dapatan Analisis <i>Bootstrapping</i>	190
17	Borang Soal Selidik	202
18	Penghantaran Dan Penerimaan Penulisan Jurnal	213
19	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian	216
20	Surat Kebenaran Menggunakan Soal Selidik	218
21	Senarai Penyemak Terjemahan	223
22	Senarai Penilai Item Instrumen Beban Tugas	224

## SENARAI SINGKATAN

AGFI	<i>Adjusted Goodness of Fit Index</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CFA	<i>Confirmatory Factor Analysis</i>
CFI	<i>Comparative Fit Index</i>
Chisq/df	<i>Chi Square/Degrees of Freedom</i>
CI	<i>Confidence Interval</i>
CR	<i>Critical Ratio</i>
EFA	<i>Exploratory Factor Analysis</i>
GFI	<i>Goodness of Fit Index</i>
IFI	<i>Incremental Fit Index</i>
KPM	Kementerian Pendidikan Malaysia
MLE	<i>Maximum Likelihood Estimation</i>
NFI	<i>Normed Fit Index</i>
NNFI	<i>Non-Normed Fit Index</i>
PGFI	<i>Parsimony Goodness of Fit Index</i>
PNFI	<i>Parsimony Normed Fit Index</i>
RMSEA	<i>Root Mean Error of Approximation</i>
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SRMR	<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>
TLI	<i>Tucker-Lweis Index</i>

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Kajian

Organisasi berkesan memerlukan pekerja yang akan melakukan tugas tambahan dan menunjukkan prestasi yang di luar jangkaan. Tingkah laku kewargaan organisasi menjadi satu faktor penting dalam meningkatkan keberkesanan organisasi (Ayesha, 2009; Kim, 2006). Menurut Organ (1988), tingkah laku kewargaan organisasi mewakili tingkah laku yang dilakukan atas budi bicara, tidak diiktiraf secara langsung dan di luar dari sistem formal. Tingkah laku kewargaan organisasi ini mampu meningkatkan keberkesanan organisasi malahan menyumbang kepada pengekalan serta peningkatan konteks sosial dan psikologi yang menyokong prestasi kerja. Tingkah laku ini juga ditafsirkan sebagai pelincir jentera sosial di tempat kerja yang dapat meningkatkan kecekapan dan mengurangkan pergeseran di kalangan pekerja (Zirgham, Umair, Khurram, & Sajid, 2009; Hayat, Ali, & Imer, 2011; Mohammadreza, Reihaneh, & Elaheh, 2012).

Menurut Brief dan Motowidlo (1986), ciri-ciri tingkah laku kewargaan organisasi ialah tingkah laku sukarela yang dilakukan oleh ahli sesebuah organisasi yang ditujukan kepada individu, kumpulan atau organisasi di mana beliau berinteraksi semasa melaksanakan peranan dalam organisasi dan melakukannya dengan tujuan untuk menyokong kebajikan individu, kumpulan atau organisasi tersebut. Tingkah laku ini melibatkan usaha, pematuhan, ketabahan dan disiplin diri yang dijangka akan meningkatkan keberkesanan dirinya sebagai ahli organisasi.

Oplatka (2006) berpendapat bahawa tingkah laku kewargaan organisasi ini adalah pilihan peribadi pekerja. Oleh kerana ia adalah pilihan sendiri untuk dilakukan, Organ (1988) berpandangan tingkah laku ini membolehkan seseorang pekerja itu meningkatkan kecekapan dan keberkesanan organisasi dengan menyumbang kepada perubahan, inovasi dan keupayaan menyesuaikan diri. Malahan ramai sarjana melihat tingkah laku kewargaan organisasi sangat penting di peringkat organisasi kerana ia menyokong keberkesanan organisasi secara menyeluruh (Cheng, 2009; Zirgham et al., 2009; Ali, Karim, Aliasghar, & Loghman, 2011).

Sehubungan dengan itu, tingkah laku kewargaan organisasi dilihat mempunyai impak yang positif dan jelas terhadap fungsi organisasi. Ia sangat memberi manfaat kepada keberkesanan dan produktiviti organisasi seperti meningkatkan produktiviti pekerja dan pengurusan, penggunaan sumber dan peruntukan yang cekap, penyelarasan yang baik terhadap aktiviti yang melibatkan individu, kumpulan dan organisasi, meningkatkan kestabilan prestasi dan keupayaan organisasi dalam penyesuaian perubahan persekitaran dengan berkesan (Mohammadreza et al., 2012; Zirgham et al., 2009).

Hasilnya, pekerja akan mempamerkan tingkah laku kewargaan organisasi yang akan dihargai oleh pihak pengurusan kerana membuatkan perjalanan organisasi lebih mudah

dan lancar (Bateman & Organ, 1983; Zirgham et al., 2009). Ini menunjukkan tingkah laku kewargaan organisasi seharusnya mempunyai kesan tertentu terhadap keberkesanan organisasi serta mempunyai impak positif melalui peningkatan prestasi pekerja.

Dalam konteks pendidikan pula, tingkah laku kewargaan organisasi dipercayai menjadi penting kerana tugas guru tidak ditetapkan secara menyeluruh dalam peranan tugasnya. Tingkah laku kewargaan organisasi di sekolah memberikan satu konteks pendidikan yang serius di mana guru-guru jarang sekali tidak hadir dalam sesuatu aktiviti, menggunakan masa dengan cekap, bekerjasama dalam sesuatu tugas dan mementingkan aktiviti profesional berbanding aktiviti peribadi (Garg & Rastogi, 2006; Khalid, 2009).

Ini bermakna kejayaan dan keberkesanan sesebuah sekolah pada dasarnya bergantung pada kesediaan seseorang guru untuk melakukan sesuatu perkara di luar tugas rasminya bagi mencapai objektif dan matlamat organisasi mereka (Somech & Ron, 2007; Wong, 2007). Kesediaan dan keputusan seseorang guru sama ada mahu melibatkan diri atau tidak dengan tingkah laku menolong pelajar, rakan sekerja atau organisasi serta berkongsi pandangan untuk penambahbaikan organisasi adalah satu proses kognitif dan penilaian yang rasional (Somech & Ron, 2007).

Tambahan pula tingkah laku kewargaan organisasi adalah penting dalam melahirkan guru yang berkualiti (Ayesha, 2009; Kim, 2006). Menurut Yusof dan Tumirah (2011), guru berkualiti adalah guru yang mempunyai keyakinan diri yang tinggi. Mereka ini mempunyai tingkah laku diri yang positif, boleh berhadapan dan mengurus sesuatu situasi dengan baik serta dapat menyelesaikan masalah dengan kreatif. Selain itu, guru-guru yang berkualiti ini sangat komited, berdedikasi dan ikhlas dalam melaksanakan tugas (Mohd, 2003; Nordin, Gusti, & Keeves, 2010). Ini secara langsung dapat menghasilkan proses pengajaran dan pembelajaran yang berkesan serta membantu meningkatkan kualiti murid (Ibrahim & Marzuki, 2011).

Oleh yang demikian, pendidikan berkualiti tidak boleh dicapai tanpa usaha ikhlas dari guru-guru yang berdedikasi dan komited. Bagi memastikan kualiti guru dipupuk dan diterapkan dari awal perkhidmatan lagi, Kementerian Pendidikan Malaysia telah melaksanakan Program Pembangunan Guru Baharu bermula pada tahun 2011. Program ini merupakan satu program pembelajaran melalui bimbingan berstruktur berasaskan sekolah untuk menyokong pembangunan profesionalisme guru baharu bagi meningkatkan kualiti guru.

Namun begitu, masalah kualiti guru adalah isu yang sering dikaitkan dengan guru baharu. Kajian Norasmah et al. (2006) mendapati guru baharu yang ditempatkan di sekolah menghadapi masalah pada awal kerjayanya kerana tidak mampu mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari semasa di institusi latihan perguruan. Malahan guru baharu dilihat seringkali hilang punca di awal tahun perkhidmatan, kurang inovatif dan imaginatif serta cara pengajarannya yang kurang merangsang pembelajaran murid (Yusof & Tumirah, 2011). Guru baharu juga didapati menghadapi

cabaran-cabaran lain seperti kebolehan mereka untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan budaya sekolah, kemampuan mengajar dengan berkesan dalam bilik darjah dan keupayaan melaksanakan aktiviti kokurikulum (Chee, 2008).

Masalah dan cabaran yang dihadapi ini boleh menjejaskan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu. Justeru itu adalah penting kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti faktor yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu.

## 1.2 Permasalahan Kajian

Banyak kajian berkaitan tingkah laku kewargaan organisasi telah dijalankan kebelakangan ini. Terutamanya dalam bidang pendidikan, tingkah laku kewargaan organisasi memainkan peranan yang penting dalam menghasilkan guru yang dapat memberikan pendidikan yang berkualiti (Yildirim, 2013). Namun begitu, kajian tingkah laku kewargaan organisasi dalam konteks pendidikan adalah sangat sedikit dan kurang diberi perhatian (Moslem & Abbas, 2011; Elstad, Christophersen, & Turmo, 2012) terutamanya dalam kalangan guru sekolah (Oplatka & Golan, 2011; Oplatka & Stundi, 2011; Gokturk, 2011; Sesen & Basim, 2012). Di Malaysia, Salmi dan Aizzat (2009) mendapati kurangnya kajian tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru sekolah terutamanya kajian-kajian yang melibatkan guru baharu (Mohammed, Mohd, Zamri, & Salleh, 2006).

Guru baharu pada peringkat awal perkhidmatan mengalami pelbagai masalah yang mempengaruhi tingkahlaku kewargaan organisasi mereka. Menurut Maulana, Helms-Lorenz dan Grift (2015), guru-guru baharu cenderung menghadapi masalah seperti menyediakan iklim pembelajaran yang kondusif, mengurus bilik darjah dengan berkesan dan tidak berminat mengajar subjek yang bukan opsyennya. Guru baharu juga didapati mempunyai isu berkaitan dengan tahap kecekapan mereka terhadap strategi pengajaran, perancangan pengajaran dan pengurusan bilik darjah (Goh & Wong, 2014). Kekurangan kemahiran ini akan membantutkan usaha guru baharu untuk menyediakan persekitaran yang positif kepada pelajar-pelajar mereka.

Malahan, Yusof dan Tumirah (2011) mendapati guru baharu menunjukkan tingkah laku pasif, tidak imaginatif, tidak inovatif serta tidak dapat merangsang pembelajaran murid terutamanya pada tahun pertama mereka mengajar. Di samping itu, guru baharu juga didapati mempunyai kesukaran untuk membiasa diri dengan budaya sekolah terutamanya dalam hubungan dengan rakan sekerja, kesedaran tentang polisi dan peraturan sekolah serta kurang kebolehan dan memahami konsep untuk melanjutkan pengajaran melangkaui kebiasaan (Maulana et al., 2015).

Sehubungan itu, banyak kajian lepas telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi guru seperti kepuasan kerja (Aslam, 2012; Zeinabadi & Salehi, 2011; Sesen & Basim, 2012), komitmen organisasi (Aslam, 2012; Zeinabadi & Salehi, 2011; Sesen & Basim, 2012), kepimpinan (Lev & Koslowsky, 2012; Nahum-Shani & Somech, 2011) dan iklim sekolah (Garg & Rastogi, 2006).

Dalam konteks negara Malaysia pula, kajian tingkah laku kewargaan organisasi juga melibatkan faktor yang sama seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepimpinan dan iklim organisasi (Sofiah & Mohd, 2012; Noorlaila, 2012; Lee & Low, 2012; Azizi et al., 2011; Azizi, Noordin, Halimah, Jamaludin, & Malinii, 2012). Tambahan pula kajian tentang tingkah laku kewargaan organisasi guru yang dijalankan di Malaysia seperti kajian yang dilakukan oleh Hafidz, Hoesni dan Fatimah (2012) serta Fatimah, Amiraa dan Halim (2011) hanya memerihalkan tingkah laku kewargaan organisasi guru secara deskriptif dan tidak mengkaji faktor-faktor yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru di Malaysia.

Maka dengan itu, kajian-kajian terkini telah mencadangkan perlunya kajian lanjutan yang mengkaji faktor-faktor seperti pementoran (Kwan, Liu, & Yim, 2011; Okurame, 2012; Ghosh, Reio Jr, & Haynes, 2012), efikasi sendiri (Klassen & Chiu, 2011), beban tugas (Huizenga, 2012) dan komitmen kerjaya (Nordin et al., 2010) terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Ini kerana faktor-faktor yang dicadangkan dikatakan mampu memberi kesan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi berdasarkan dapatan kajian-kajian yang telah dijalankan.

Tambahan pula, kajian-kajian lepas banyak menjadikan faktor komitmen organisasi sebagai pengantara yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi seperti kajian yang dijalankan oleh Sesen dan Basim (2012) serta Sofiah dan Mohd. (2012). Namun begitu, Li (2014) serta Rehan dan Islam (2013) mencadangkan agar komitmen afektif dikaji agar lebih berfokus terhadap tingkah laku kewargaan organisasi. Ini kerana kajian yang menjadikan komitmen afektif sebagai pengantara antara pemboleh ubah peramal dengan tingkah laku kewargaan organisasi adalah sedikit (Guh, Lin, Fan, & Yang, 2013). Begitu juga dalam memahami komitmen kerjaya, ianya juga adalah penting atas beberapa faktor seperti kerjaya memberi makna dalam kehidupan, prestasi kerja dan pengekaln kerjaya. Menurut Tayraukham (2012) serta Shah dan Abualrob (2012), komitmen kerjaya guru mempengaruhi keberkesanan kerja serta organisasi dan guru yang tidak mempunyai komitmen akan menjejaskan proses pengajaran dan pembelajarannya. Shah dan Abualrob (2012) juga menjelaskan bahawa komitmen kerjaya ini adalah satu konsep yang agak baharu dan kurang dikaji terutamanya dalam kalangan guru baharu. Oleh yang demikian, dalam konteks guru baharu, adalah munasabah menganggap komitmen kerjaya dan komitmen afektif memberi kesan kepada tingkah laku kewargaan organisasi guru.

Sehubungan dengan itu, pada masa kini asas teori antara tingkah laku kewargaan organisasi dan pemboleh ubah yang dikaji dalam kalangan guru baharu tidak begitu kukuh dan lengkap sepenuhnya oleh pengkaji lepas. Kajian lanjut perlu dilakukan bagi menjelaskan dan memenuhi kekurangan kajian-kajian lepas. Oleh yang demikian, matlamat kajian ini adalah untuk meneroka dan menguji model untuk menjelaskan hubungan antara pementoran, efikasi sendiri, beban tugas, komitmen kerjaya, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi. Kajian ini juga akan menentukan sejauh mana konstruk ini mempengaruhi tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu terhadap pelajar, rakan sekerja dan sekolah.

Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi menjawab persoalan berikut iaitu apakah tahap tingkah laku kewargaan organisasi dan adakah terdapat hubungan antara faktor terpilih

iaitu pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas terhadap komitmen kerja dan afektif serta tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu sekolah menengah di Selangor. Kajian ini juga terarah kepada menjawab persoalan iaitu adakah terdapat hubungan antara komitmen kerjaya dan afektif terhadap tingkah laku kewargaan organisasi serta apakah kesan komitmen kerjaya dan afektif sebagai pengantara hubungan pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu sekolah menengah di Selangor.

### **1.3 Objektif Kajian**

Objektif umum kajian ini adalah untuk mengenal pasti tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu terhadap pelajar, rakan sekerja dan sekolah. Secara khususnya, objektif kajian ini adalah untuk :

1. Menenal pasti tahap tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu.
2. Menentukan hubungan antara pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas terhadap komitmen kerjaya, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi.
3. Menentukan hubungan antara komitmen kerjaya dan komitmen afektif terhadap tingkah laku kewargaan organisasi.
4. Menentukan kesan pengantara komitmen kerjaya dan komitmen afektif terhadap hubungan antara pementoran dengan tingkah laku kewargaan organisasi.
5. Menentukan kesan pengantara komitmen kerjaya dan komitmen afektif terhadap hubungan antara efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi.
6. Menentukan kesan pengantara komitmen kerjaya dan komitmen afektif terhadap hubungan antara beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi.

### **1.4 Hipotesis Kajian**

Berdasarkan kepada karya-karya dan dapatan kajian lepas serta diterangkan dalam bab 2, hipotesis kajian telah dibentuk. Secara keseluruhannya terdapat tujuh belas hipotesis utama yang dibentuk untuk diuji.

- |             |   |
|-------------|---|
| Hipotesis 1 | Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pementoran dengan tingkah laku kewargaan organisasi      |
| Hipotesis 2 | Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi |
| Hipotesis 3 | Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi     |

- Hipotesis 4 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen kerjaya dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 5 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen afektif dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 6 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pementoran dengan komitmen kerjaya
- Hipotesis 7 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi sendiri dengan komitmen kerjaya
- Hipotesis 8 Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara beban tugas dengan komitmen kerjaya
- Hipotesis 9 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pementoran dengan komitmen afektif
- Hipotesis 10 Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi sendiri dengan komitmen afektif
- Hipotesis 11 Terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara beban tugas dengan komitmen afektif
- Hipotesis 12 Komitmen kerjaya menjadi pengantara hubungan antara pementoran dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 13 Komitmen kerjaya menjadi pengantara hubungan antara efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 14 Komitmen kerjaya menjadi pengantara hubungan antara beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 15 Komitmen afektif menjadi pengantara hubungan antara pementoran dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 16 Komitmen afektif menjadi pengantara hubungan antara efikasi sendiri dengan tingkah laku kewargaan organisasi
- Hipotesis 17 Komitmen afektif menjadi pengantara hubungan antara beban tugas dengan tingkah laku kewargaan organisasi

### 1.5 Kepentingan Kajian

Walaupun ada kajian yang dijalankan mengkaji tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru-guru di Malaysia (Hafidz et al., 2012; Fatimah et al., 2011) tetapi kajian yang telah dijalankan ini lebih menumpukan kepada lima dimensi yang dicadangkan oleh Organ (1988) seperti altruism, ketekunan, semangat setia kawan, peradaban dan kemurnian sivik.



Sehubungan dengan itu, untuk lebih memahami sumbangan kajian ini terhadap teori dan amalan tingkah laku kewargaan organisasi, pengkaji telah meneroka hubungannya dengan pementoran, efikasi sendiri, beban tugas, komitmen kerjaya dan komitmen afektif. Kajian ini telah membentuk satu kerangka baharu bagi memahami hubungan pementoran, efikasi sendiri, beban tugas dan tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu dengan menguji komitmen kerjaya dan komitmen afektif sebagai pengantara.

Dari segi teori, didapati belum ada kajian yang menggabungkan pementoran, efikasi sendiri, beban tugas, komitmen kerjaya, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi sebagai satu bentuk model kajian. Penemuan yang diperoleh dalam kajian ini sekali gus menyumbangkan pengetahuan baharu kepada literatur sedia ada terutamanya teori yang berkaitan dengan tingkah laku kewargaan organisasi. Maka dengan itu adalah amat penting untuk mengkaji faktor-faktor lain yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu.

Tambahan pula perhatian yang diberikan agak sedikit dan tiada kajian khusus berkaitan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu dijalankan di Malaysia (Salmi & Aizzat, 2009; Mohammed et al., 2006). Sehubungan dengan itu, Gokturk (2011) menyatakan adalah penting untuk mengetahui dengan lebih lanjut bagaimana tingkah laku kewargaan organisasi guru boleh diperbaiki terutamanya terhadap murid, rakan sekerja dan sekolah.

Perkara ini sejajar dengan pandangan Nik (2003) yang menyatakan bahawa kajian dan teori yang diaplikasikan adalah saling berkaitan serta melengkapi antara satu sama lain. Pendekatan dan aplikasi yang digunakan dalam kajian ini bukan sekadar mengesahkan peranan teori yang digunakan dalam kajian ini iaitu teori pertukaran sosial, teori kognitif sosial, teori sokongan organisasi, teori ketegangan umum, teori penentuan sendiri dan teori tingkah laku terancang tetapi dapat menambah baik teori berkenaan. Pendapat ini menyokong pandangan Whetten (1989) yang menyatakan bahawa teori sering kali dicabar kerana andaianya telah dibuktikan tidak realistik.

Tambahan pula kajian-kajian lepas sering kali menjadikan penggunaan teori tunggal seperti teori pertukaran sosial dalam menjelaskan tingkah laku kewargaan organisasi. Oleh yang demikian, kajian ini memberi fokus kepada kepelbagaian unsur teori bagi menerangkan bagaimana tingkah laku kewargaan organisasi berlaku dalam kalangan guru baharu. Secara langsung hasil kajian yang dijalankan ini akan menambahkan lagi sifat-sifat kesempurnaan dan ketelitian terhadap teori-teori tersebut.

Dari segi praktisnya pula, kajian ini dapat membantu pihak bertanggungjawab seperti Kementerian Pendidikan Malaysia, Jabatan Pendidikan Negeri, Pejabat Pendidikan Daerah dan pihak sekolah sendiri dalam memahami persepsi guru-guru baharu terhadap pementoran, efikasi sendiri serta beban tugas yang mempengaruhi komitmen kerjaya, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi mereka.

Hasil kajian yang dijalankan ini juga dapat dimanfaatkan oleh pihak yang terlibat dalam sektor pendidikan sebagai rujukan untuk memahami pentingnya keperluan terhadap tingkah laku kewargaan organisasi khususnya dalam kalangan guru baharu dan keseluruhan guru secara amnya. Tingkah laku kewargaan organisasi ini dilihat sebagai salah satu faktor yang mampu meningkatkan lagi keberkesanan organisasi dan ia mestilah dipupuk pada peringkat awal perkhidmatan lagi.

Justeru itu, hasil kajian ini dapat membantu pihak berkenaan untuk membuat perancangan dan penambahbaikan serta memantapkan lagi dasar dan polisi dengan merangka program atau strategi amalan pembangunan sumber manusia terutamanya berkaitan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu untuk pelaksanaan pada masa hadapan.

Selain itu juga, mengambil kira kepentingan praktikal kajian ini dengan memahami lebih mendalam faktor-faktor yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu terhadap pelajar, rakan sekerja dan sekolah, pentadbir sekolah terutamanya pengetua boleh menggunakan model ini untuk menyusun, menganalisis, menilai dan membimbing guru baharu supaya tingkah laku kewargaan organisasi mereka dapat dipertingkatkan lagi.

Malahan, pengukuran dalam kajian ini juga boleh digunakan sebagai garis panduan pembangunan profesionalisme dan mengukur kejayaan bagaimana ia membantu meningkatkan tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu. Pengetahuan mengenai pementoran, efikasi sendiri serta beban tugas yang menyumbang kepada komitmen kerjaya, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi guru baharu juga boleh membantu pengetua sekolah menyediakan satu rangka strategi untuk memastikan tingkah laku ini berlaku di peringkat organisasi mereka.

Sehubungan dengan itu, hasil kajian ini diharap dapat memberikan satu gambaran jelas tentang dimensi terpilih yang menyumbang kepada tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu. Dapatan kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan yang dapat memberikan maklumat kepada kajian-kajian yang berkaitan tingkah laku kewargaan organisasi pada masa akan datang.

## **1.6 Skop dan Limitasi Kajian**

Kajian ini ditumpukan kepada guru baharu yang berkhidmat dari awal perkhidmatan hingga tiga tahun di sekolah menengah kebangsaan harian di Negeri Selangor. Pelaksanaan dan tahap amalan tingkah laku kewargaan organisasi mungkin berbeza dengan guru-guru baharu di negeri lain. Perspektif yang diberikan dalam kajian ini adalah tidak menyeluruh dan tidak boleh di generalisasi untuk semua guru baharu di negara ini.

Sehubungan dengan itu, kajian ini hanya mengukur beberapa pemboleh ubah terpilih sahaja. Pemboleh ubah ini dipilih berdasarkan kepada cadangan-cadangan kajian lepas iaitu pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas sebagai pemboleh ubah bebas

manakala komitmen kerjaya dan komitmen afektif sebagai pemboleh ubah pengantara dan tingkah laku kewargaan organisasi sebagai pemboleh ubah bersandar.

Manakala soal selidik yang dihasilkan serta digunakan dalam kajian ini adalah soal selidik dari dalam dan luar negara. Data-data yang diperoleh dalam kajian ini adalah berdasarkan soal selidik yang telah diubahsuai dan dibuat terjemahan semula dalam Bahasa Melayu oleh pakar-pakar Bahasa Inggeris dan Bahasa Melayu yang dilantik serta dianalisis kesahan dan kebolehpercayaan untuk memastikan soal selidik ini sesuai digunakan dalam kajian ini.

Oleh yang demikian, ketepatan maklumat yang diperoleh dalam kajian ini bergantung dan terbatas pada kefahaman serta kesediaan responden menjawab soal selidik secara jujur dan ikhlas. Ini kerana soal selidik ini akan dijawab sendiri oleh responden. Secara tidak langsung ia boleh meningkatkan risiko berat sebelah (*bias*) terhadap jawapan yang diberikan oleh responden. Walau bagaimanapun, dalam mengatasi kemungkinan berlakunya *bias* dalam menjawab soal selidik berkaitan tingkah laku kewargaan organisasi, pengkaji telah menggunakan skala kebolehhinginan sosial bagi menangani perkara tersebut.

## **1.7 Definisi Operasional**

### **1.7.1 Tingkah Laku Kewargaan Organisasi**

Dalam bidang pendidikan, Somech dan Drach-Zahavy (2000) melihat tingkah laku kewargaan organisasi yang disebut tingkah laku peranan tambahan sebagai tingkah laku seseorang guru melangkaui keperluan peranan hakikinya yang dinyatakan dan ditujukan kepada pelajar, kumpulan (rakan sekerja) atau organisasi (sekolah) sebagai satu unit dalam usaha menggalakkan pencapaian matlamat organisasi. Kajian ini menggunakan skala tingkah laku peranan tambahan yang dikemukakan oleh Somech dan Drach-Zahavy (2000) untuk menguji tingkah laku kewargaan organisasi responden kajian.

### **1.7.2 Pementoran**

Pementoran adalah proses bimbingan yang melibatkan hubungan antara individu di mana ahli organisasi yang lebih berpengalaman akan memberikan sokongan psikososial dan sokongan kerjaya serta menjadi contoh teladan kepada ahli organisasi yang masih baharu atau kurang berpengalaman (Kram, 1983; Scandura, 1997; Castro, Scandura, & Williams, 2004). Kajian ini mengguna pakai soal selidik fungsi pementoran yang dikemukakan oleh Castro et al. (2004).

### **1.7.3 Efikasi Kendiri**

Menurut Tschannen-Moran, Hoy dan Hoy (1998), efikasi kendiri adalah kepercayaan berorientasikan masa depan tentang jangkaan tahap kecekapan seseorang yang akan ditunjukkan dalam keadaan tertentu. Efikasi kendiri dalam kajian ini berkaitan dengan tingkah laku yang ditunjukkan guru dan memberi kesan terhadap usaha mereka berikan dalam pengajaran, matlamat yang ingin dicapai serta tahap aspirasi mereka

(Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Dalam mengkaji efikasi sendiri guru, kajian ini menggunakan skala efikasi guru yang dipelopori oleh Tschannen-Moran dan Hoy (2001).

#### **1.7.4 Beban Tugas**

Menurut Abdull, Abdul dan Mohamad (2006), tugas dalam bidang akademik secara rutin dan bermusim serta tugas bukan akademik secara rutin dan bermusim adalah merupakan dua bidang utama beban tugas guru. Ini termasuklah tugas yang perlu dilaksanakan seperti persediaan mengajar, penilaian kerja pelajar, komunikasi, kerja pentadbiran dan aktiviti kokurikulum. Dalam kajian ini, beban tugas guru diuji dengan menggunakan gabungan item soal selidik terpilih yang dikemukakan oleh Kementerian Pelajaran Malaysia (2007) dan Abdull et al. (2006).

#### **1.7.5 Komitmen Kerjaya**

Menurut Blau (1985), komitmen kerjaya ditakrifkan sebagai sikap seseorang terhadap sesuatu profesion dan pekerjaan. Profesion dan pekerjaan ini perlu dilihat sebagai teras supaya tidak berlaku pertindihan antara komitmen kerjaya dengan rujukan kerja yang lain seperti penglibatan tugas, komitmen organisasi dan penglibatan kerja (Blau, 1988). Kajian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh Blau (1988) dalam mengukur komitmen kerjaya.

#### **1.7.6 Komitmen Afektif**

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif ialah salah satu komponen yang terdapat di dalam komitmen organisasi. Komitmen afektif merujuk kepada keterikatan emosi atau perasaan terhadap organisasi. Ini bermakna pekerja yang mempunyai komitmen afektif sangat tinggi akan kekal bersama organisasi atas kemahuan sendiri. Dalam kajian ini, soal selidik yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990) digunakan untuk mengkaji komitmen afektif dalam kalangan guru baharu.

#### **1.7.7 Kebolehhinginan Sosial**

Kebolehhinginan sosial adalah kecenderungan segelintir responden melaporkan jawapan dengan cara mereka anggap lebih diterima secara sosial daripada menjawab yang sebenarnya tentang diri mereka (Strahan & Gerbasi, 1972). Ini bermakna responden akan menjawab soalan yang diberikan dengan mengemukakan jawapan yang positif dan menyembunyikan jawapan negatif tentang dirinya. Oleh itu, dalam kajian ini skala kebolehhinginan sosial yang digunakan adalah skala dikemukakan oleh Strahan dan Gerbasi (1972).

#### **1.7.8 Guru Baharu**

Guru baharu merujuk kepada pegawai perkhidmatan pendidikan tetap, pegawai perkhidmatan pendidikan sementara (interim) dan guru sandaran terlatih yang

ditempatkan di sekolah setelah tamat latihan perguruan serta menjalani tempoh perkhidmatan dari tarikh lapor diri hingga tiga tahun (Ibrahim & Marzuki, 2011; Bahagian Pendidikan Guru, 2012).

## **1.8 Rumusan**

Secara keseluruhan, bab ini menerangkan tentang latar belakang kepada permasalahan kajian yang menjadi minat pengkaji untuk diteroka dan mencari jawapan kepada permasalahan tersebut iaitu kepentingan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan guru baharu. Kajian ini melihat hubungan pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas terhadap tingkah laku kewargaan organisasi serta peranan komitmen kerjayadan komitmen afektif sebagai pengantara. Penyataan masalah kajian diterangkan berdasarkan rujukan kepada kajian-kajian lepas.

Bab ini juga menjelaskan objektif dan persoalan kajian serta kepentingan kajian terhadap teori dan praktis. Berdasarkan kepada ulasan kajian dan teori yang dikemukakan, hipotesis kajian dibentuk untuk diuji. Definisi istilah operasional berkaitan pementoran, efikasi sendiri, beban tugas, komitmen kerja, komitmen afektif dan tingkah laku kewargaan organisasi juga dibincangkan dalam bab ini.

Bab yang berikutnya akan membincangkan penulisan-penulisan lepas yang akan dikupas dalam kajian ini. Secara khusus, bab tersebut akan membincangkan dan menghuraikan mengenai penulisan kajian-kajian lepas berkaitan dengan tingkah laku kewargaan organisasi, pementoran, efikasi sendiri dan beban tugas serta perihal komitmen kerjaya dan komitmen afektif yang menjadi faktor pengantara.

## RUJUKAN

- Abdull, S. S., Abd. Rahim, R. & Mohamad, Y. K. (2006). Beban tugas guru sekolah rendah. In *Seminar Kebangsaan Kepimpinan dan Pengurusan Sekolah* (pp. 1–12). Seremban.
- Agnew, R. (1985). A revised strain theory of delinquency. *Social Forces*, 64(1), 151–167.
- Agnew, R. (1992). Foundation for a general strain theory of crime and delinquency. *Criminology*, 30(1), 47–88.
- Agnew, R. (1999). A general strain theory of community differences in crime rates. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 36(2), 123–155. doi:10.1177/0022427899036002001
- Agnew, R. (2001). Building on the foundation of general strain theory: Specifying the types of strain most likely to lead to crime and delinquency. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38(4), 319–361.
- Agnew, R. & White, H. R. (1992). An empirical test of general strain theory. *Criminology*, 30(4), 475–500.
- Ainimazita, M., Amer, D. & Mohd, H. D. (2013). Mediating effect of self-efficacy on self-leadership and teachers' organizational citizenship behavior: A conceptual framework. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, 2(1), 1–11.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Ajzen, I. & Driver, B. L. (1992). Application of the theory of planned behavior to leisure choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207–224.
- Akpochofo, G. O. (2011). Emotional intelligence and self efficacy as correlates of career commitment in Nigeria. *An International Multi-Disciplinary Journal*. 5(1), 212–225.
- Ali, A., Abu, D. S., Aminah, A. & Bahaman, A. S. (2008). The Relationship between organizational characteristics, task characteristics, cultural context and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 1(13), 94–107.
- Ali, N., Karim, S., Aliasghar, R. & Loghman, H.-S. (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: The mediating role of perceived organizational support. *Indian Journal of Science and Technology*, 4(7), 842–847.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.

- Allen, T. D., Smith, M. A., Mael, F. A., Gavan O'Shea, P. & Eby, L. T. (2009). Organization-level mentoring and organizational performance within substance abuse centers. *Journal of Management*, 35(5), 1113–1128. doi:10.1177/0149206308329969
- Ambreen, S., Naz, I., Bhatti, K. I. & Khan, H. H. (2014). Perceived organizational support moderating the relationship between autonomy and affective commitment. *International Journal of Operations and Logistics Management*, 3(2), 170–179.
- Amiri, H., Mirhashemi, M. & Parsamoein, K. (2013). The prediction of employees' organizational commitment based on their perception of job characteristics and job roles. *Journal of Behavioral Sciences in Asia*, 1(2), 50–63.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Aryee, S., Budhwar, P. S. & Chen, Z. X. (2002). Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 267–285. doi:10.1002/job.138
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288–305.
- Aslam, M. S., Ahmad, F. & Anwar, S. (2012). Job burnout and organizational citizenship behaviors: Mediating role of affective commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8120–8192.
- Aslam, R. (2012). Investigating the relationship of ocb with job satisfaction organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(9), 90–100.
- Aydin, A., Sarier, Y. & Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628–632.
- Ayesha, N. (2009). Examining organizational citizenship behavior as the outcome of organizational commitment: A study of universities teachers of Pakistan. In *Army public college of management sciences*. Lahore, Pakistan.
- Azizi, Y., Noordin, Y., Halimah, M., Jamaludin, R. & Malinii, M. K. (2012). The relationship between the occupational stress, organizational commitment and job satisfaction with organizational citizenship behavior. *Archives Des Sciences*, 65(3), 55–73.
- Azizi, Y., Shahrin, H., Jamaludin, R., Yusof, B. & Abdul, R. H. (2006). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan: Teori, analisis & interpretasi data*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

- Azizi, Y., Yusof, B., Jamaludin, R., Noor, A. B., Noordin, Y., Jasmi, I. & Zainudin, S. (2011). The implications of organizational citizenship behavior (OCB) towards the dimensions of learning organization (LO) in organizations in Southern Malaysia. *African Journal of Business Management*, 5(14), 5724–5737.
- Bakhshi, A., Sharma, A. D. & Kumar, K. (2011). Organizational commitment as predictor of organizational citizenship behavior. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 78–86.
- Ballet, K. & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1150–1157. doi:10.1016/j.tate.2009.02.012
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. doi:10.1108/13620430911005708
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1–26.
- Bandura, A. & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805–814.
- Banki, S. (2010). Is a good deed constructive regardless of intent? Organization citizenship behavior, motive, and group outcomes. *Small Group Research*, 41(3), 354–375. doi:10.1177/1046496410364065
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bateman, T. S. & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Battistelli, A., Galletta, M., Portoghese, I. & Vandenberghe, C. (2013). Mindsets of commitment and motivation: Interrelationships and contribution to work outcomes. *The Journal of Psychology*, 147(1), 17–48.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: The moderating role of gender. *Personnel Review*, 41(5), 590–608. doi:10.1108/00483481211249120



- Bedeian, A. G., Kemery, E. R. & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331–343.
- Bell, S. J. & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors and superior service quality. *Journal of Retailing*, 78(2), 131–146.
- Belogolovsky, E. & Somech, A. (2012). Teachers' organizational citizenship behavior: An empirical examination of the subjective and dynamic nature of the boundary between in-role and extra-role behavior. In Ibrahim Duyar & Anthony H. Normore (Ed.), (Vol. 13, pp. 31–59). Emerald Group Publishing Limited. doi:10.1108/S1479-3660(2012)0000013007
- Benjamin, A. (2012). The influence of affective commitment on citizenship behavior and intention to quit among commercial banks' employees in Nigeria. *Journal of Management and Sustainability*, 2(2), 54–68. doi:10.5539/jms.v2n2p54
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277–288.
- Blau, G. J. (1988). Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284–297.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
- Bogler, R. & 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. doi:10.1016/j.tate.2004.02.003
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., Turnley, W. H. & Harvey, J. (2012). Exploring the dark side of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 542–559. doi:10.1002/job.1847
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*, 71, 98.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
- Bozionelos, N., Bozionelos, G., Kostopoulos, K. & Polychroniou, P. (2011). How providing mentoring relates to career success and organizational commitment: A study in the general managerial population. *Career Development International*, 16(5), 446–468. doi:10.1108/13620431111167760
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710–725.

- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216.
- Bryant, S. E., Moshavi, D. & Nguyen, T. V. (2007). A field study on organizational commitment, professional commitment and peer mentoring. *ACM SIGMIS Database*, 38(2), 61–74.
- Cain, B. (2007). A review of the mental workload literature. Mental Workload Literature. Toronto, Canada: Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section; 2007. Report No. : RTO-TR-HFM-121-Part-II.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. doi:10.1016/j.jsp.2006.09.001
- Castro, S. L., Terri, A. & Williams, E. A. (2004). Validity of Scandura and Ragins' (1993) Multidimensional mentoring measure: An evaluation and refinement. *Management Faculty Articles and Papers*, 7, 1–25.
- Celep, C. & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763–5776. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.512
- Çetin, A. T., Kizil, C. & Zengin, H. I. (2013). Impact of mentoring on organizational commitment and job satisfaction of accounting-finance academicians employed in Turkey. *Emerging Markets Journal*, 3(2), 1–28. doi:10.5195/emaj.2013.40
- Chan, K. W. & Lam, W. (2011). The trade-off of servicing empowerment on employees' service performance: examining the underlying motivation and workload mechanisms. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39(4), 609–628. doi:10.1007/s11747-011-0250-9
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S. & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597–630.
- Changya, H., Sheng, W., Chun-Chi, Y. & Tsung-Yu, W. (2013). When mentors feel supported: Relationships with mentoring functions and protégés' perceived organizational support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 22–37. doi:10.1002/job.1851
- Chatzistamatiou, M., Dermizaki, I. & Bagiatis, V. (2014). Self-regulatory teaching in mathematics: relations to teachers' motivation, affect and professional commitment. *European Journal of Psychology of Education*, 29(2), 295–310. doi:10.1007/s10212-013-0199-9

- Chee, K. M. (2008). Kualiti guru permulaan keluaran sebuah institut perguruan: Satu tinjauan dari perspektif pentadbir sekolah. *Jurnal Pendidik Dan Pendidikan*, 23, 49–67.
- Chen, C. V. & Kao, R. H. (2012). Work values and service-oriented organizational citizenship behaviors: The mediation of psychological contract and professional commitment: A case of students in Taiwan Police College. *Social Indicators Research*, 107(1), 149–169. doi:10.1007/s11205-011-9832-7
- Chen, C.-C. & Chiu, S.-F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474–494. doi:10.3200/SOCP.149.4.474-494
- Chen, C.-H. V. & 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. doi:10.1080/00223980.2011.574168
- Chen, S. X. & Carey, T. P. (2009). Assessing citizenship behavior in educational contexts: The role of personality, motivation and culture. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 27(2), 125–137. doi:10.1177/0734282908325146
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ben Ayed, A. K. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée/European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277–286. doi:10.1016/j.erap.2013.07.002
- Cheng, Q. (2009). Educational professionals: The effects of work ethic on organizational citizenship behaviors. In *Computational Intelligence and Software Engineering, 2009. CiSE 2009. International Conference on* (pp. 1–4).
- Cho, J. & Kessler, S. R. (2008). Employees' distributive justice perceptions and organizational citizenship behaviors: A social exchange perspective. *Review of Business Research*, 8(6), 131–137.
- Chu, C.-I., Lee, M.-S. & Hsu, H.-M. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23(6), 496–505. doi:10.1111/j.1525-1446.2006.00599.x
- Chua, Y. P. (2006a). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan Buku 2*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd
- Chua, Y. P. (2006b). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Kaedah penyelidikan buku 1*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Chua, Y. P. (2009). *Kaedah dan statistik penyelidikan: Statistik penyelidikan lanjutan ujian regresi, analisis faktor dan analisis SEM Buku 5*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.

- Ciceci, C. C. (2012). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 1077–1081. doi:10.1016/j.sbspro.2012.01.288
- Clark, S. K. & Byrnes, D. (2012). Through the eyes of the novice teacher: Perceptions of mentoring support. *Teacher Development*, 16(1), 43–54. doi:10.1080/13664530.2012.666935
- Cohen, A. & Caspary, L. (2011). Individual values, organizational commitment, and participation in a change: Israeli teachers' approach to an optional educational reform. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 385–396. doi:10.1007/s10869-010-9186-1
- Cohen, A. & Liu, Y. (2011). Relationships between in-role performance and individual values, commitment, and organizational citizenship behavior among Israeli teachers. *International Journal of Psychology*, 46(4), 271–287. doi:10.1080/00207594.2010.539613
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (Second Edition.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colarelli, S. M. & Bishop, R. C. (1990). Career commitment functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, 15(2), 158–176. doi:10.1177/105960119001500203
- Conklin, A. M., Dahling, J. J. & Garcia, P. A. (2013). Linking affective Commitment, career self-efficacy and outcome expectations: A test of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 40(1), 68–83. doi:10.1177/0894845311423534
- Coyle-Shapiro, J. A. M. (2002). A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 927–946.
- Craig, C. A., Allen, M. W., Reid, M. F., Riemenschneider, C. K. & Armstrong, D. J. (2013). The impact of career mentoring and psychosocial mentoring on affective organizational commitment, job involvement and turnover intention. *Administration & Society*, 45(8), 949–973. doi:10.1177/0095399712451885
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research-4th Edition* (Fourth.). Boston, MA: Pearson Education, Inc.
- Cummins, R. A. & Gullone, E. (2000). Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. In *Second International Conference on Quality Of Life in Cities* (pp. 74–93). Singapore.
- Dawes, J. (2008). Do data characteristics change according to the number of scale points used? An experiment using 5 point, 7 point and 10 point scales. *International Journal of Market Research*, 51(1), 61–77.

- Deci, E. L. & Ryan, R. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of Self-Determination Research*, 3–33.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G. & Ryan, R. M. (1991). Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 325–346.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. & others. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior. *Anatolia*, 22(2), 204–221. doi:10.1080/13032917.2011.597934
- Devos, C., Dupriez, V. & Paquay, L. (2011). Does the social working environment predict beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28, 206–217. doi:10.1016/j.tate.2011.09.008
- DiDomenico, A. & Nussbaum, M. A. (2008). Interactive effects of physical and mental workload on subjective workload assessment. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 38(11), 977–983. doi:10.1016/j.ergon.2008.01.012
- DiPaola, M. & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11(5), 424–47.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ekanem, E. E. (2012). Beginning teacher educators development and faculty workload management of Universities in Cross River State of Nigeria. *Review of Higher Education in Africa*, 4, 41–61.
- Elstad, E., Christophersen, K. A. & Turmo, A. (2011). Social exchange theory as an explanation of organizational citizenship behaviour among teachers. *International Journal of Leadership in Education*, 14(4), 405–421. doi:10.1080/13603124.2010.524250
- Elstad, E., Christophersen, K. A. & Turmo, A. (2012). The strength of accountability and teachers' organisational citizenship behaviour. *Journal of Educational Administration*, 50(5), 612–628. doi:10.1108/09578231211249844

- Enny, M. (2010). Pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen dan organizational citizenship behavior pegawai (Studi kasus di rumah sakit bersalin Pura Raharja Surabaya) tahun 2009. *Majalah Ekonomi*, 20(1), 100–118.
- Fard, S. M. H., Darabi, M., Salimi, M. & Ramezanzpour, M. (2012). The study of the relation between organizational commitment and professional commitment. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(7), 6537–6541.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M. & Halim, F. W. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 19(5), 115–121.
- Fauziah, N., Rahmah, M. R., Rohani, G., Rasimah, A. & Zabani, D. (2010). Teacher professionalisation and organisational commitment: Evidence from Malaysia. *International Business & Economics Research Journal*, 9(2), 49–58.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (Third Edition.). London: Sage publications.
- Fleig-Palmer, M. M. (2009). *The impact of mentoring on retention through knowledge transfer, affective commitment, and trust. Dissertations and Theses from the College of Business Administration.*
- Frankenburg, E., Taylor, A. & Merseth, K. (2009). Walking the walk: Teacher candidates' professed commitment to urban teaching and their subsequent career decisions. *Urban Education*, 45(3), 312–346. doi:10.1177/0042085908322651
- Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279–293. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008
- Fu, Y.-K. (2013). High-performance human resource practices moderate flight attendants' organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(7), 1195–1208. doi:10.2224/sbp.2013.41.7.1195
- Garg, P. & 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. doi:10.1108/09513540610704636
- Garipagaoglu, B. C. (2013). Examining organizational commitment of private school teachers. *Journal of Educational and Instructional Studies in the World*, 3(2), 22.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N. & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305–314.
- Ghosh, R., Reio Jr, T. G. & Haynes, R. K. (2012). Mentoring and organizational citizenship behavior: Estimating the mediating effects of organization-based self-esteem and affective commitment. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 41–63. doi:10.1002/hrdq.21121

- Gibney, R., Zagenczyk, T. J. & Masters, M. F. (2009). The negative aspects of social exchange: An introduction to perceived organizational obstruction. *Group & Organization Management*, 34(6), 665–697. doi:10.1177/1059601109350987
- Glaser, D. N., Tatum, B. C., Nebeker, D. M., Sorenson, R. C. & Aiello, J. R. (1999). Workload and social support: Effects on performance and stress. *Human Performance*, 12(2), 155–176.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K. & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: Theoretical developments, empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3–13.
- Goh, P. S. C. & Wong, K. T. (2014). Beginning teachers' conceptions of competency: Implications to educational policy and teacher education in Malaysia. *Educational Research for Policy and Practice*, 13(1), 65–79. doi:10.1007/s10671-013-9147-3
- Gokturk, S. (2011). Assessment of the quality of an organizational citizenship behavior instrument. *School Effectiveness and School Improvement*, 22(3), 335–349. doi:10.1080/09243453.2011.557081
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178.
- Guh, W.-Y., Lin, S.-P., Fan, C.-J. & Yang, C.-F. (2013). Effects of organizational justice on organizational citizenship behaviors: Mediating effects of institutional trust and affective commitment. *Psychological Reports: Human Resources & Marketing*, 112(3), 818–834. doi:10.2466/01.21.PR0.112.3.818-834
- Gupta, M. (2014). A study of the correlates of organizational commitment among secondary school teachers. *Issues and Ideas in Education*, 1, 59–71.
- Gwyn, P. G. (2011). The quality of mentoring relationships' impact on the occupational commitment of nursing faculty. *Journal of Professional Nursing*, 27(5), 292–298. doi:10.1016/j.profnurs.2011.03.008
- Hafidz, S. W. M., Hoesni, S. M. & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *Asian Social Science*, 8(9), 32–37. doi:10.5539/ass.v8n9p32
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Halbesleben, J. R. & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93–106. doi:10.1037/0021-9010.92.1.93

- Haque, A. & Aslam, M. S. (2011). The influence of distributive justice on organizational citizenship behaviors: Mediating role of emotional exhaustion and organizational attachment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(15), 155–165.
- Hartmann, N. N., Rutherford, B. N., Feinberg, R. & Anderson, J. G. (2013). Antecedents of mentoring: Do multi-faceted job satisfaction and affective organizational commitment matter? *Journal of Business Research*, 67(9), 2039–2044. doi:10.1016/j.jbusres.2013.10.006
- Hartmann, N. N., Rutherford, B. N., Hamwi, G. A. & Friend, S. B. (2013). The effects of mentoring on salesperson commitment. *Journal of Business Research*, 66(11), 2294–2300. doi:10.1016/j.jbusres.2012.03.001
- Hastings, P. (2012). Early Career Teachers' Self-Efficacy for Balanced Reading Instruction. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(6), 55–72.
- Hayat, K., Ali, D. & Imer, P. (2011). Organizational citizenship behaviour: A study of young executives in Canada, Iran, and Turkey. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(13), 2703–2729. doi:10.1080/09585192.2011.599943
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420. doi:10.1080/03637750903310360
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York: Guilford Press.
- Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K. & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506–526.
- Helms-Lorenz, M., Slof, B., Vermue, C. E. & Canrinus, E. T. (2012). Beginning teachers' self-efficacy and stress and the supposed effects of induction arrangements. *Educational Studies*, 38(2), 189–207. doi:10.1080/03055698.2011.598679
- Hemamalini, R. & Vijaya, T. G. (2013). Evaluating The Impact Of Role Stress On Organizational Commitment Among The Sales Persons Employed In Private Sector. *International Journal Of Scientific Research*, 2(5), 327–328.
- Huang, C.-C., You, C.-S. & Tsai, M.-T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513–529. doi:10.1177/0969733011433923
- Hughes, C. J. (2013). *From student to newly qualified teacher: A study of beginning teachers' training experience and how this impacts on practice*. United Kingdom.



- Huizenga, F. (2012). *Pushing the limit: The mediating role of burnout and work engagement in the relationship between job challenges, job hindrance and organizational outcomes.*
- Hung, J.-Y., Fisher, R., Gapp, R. & Carter, G. (2012). Work-related stress impacts on the commitment of urban transit drivers. *Journal of Management & Organization, 18*(2), 220–230.
- Ibrahim, A. S. (2012). Induction and mentoring of novice teachers: a scheme for the United Arab Emirates. *Teacher Development, 16*(2), 235–253. doi:10.1080/13664530.2012.688676
- Ibrahim, T. & Marzuki, N. (2011). Pembinaan model kualiti guru permulaan. *Jurnal Muaddib, 7*, 1–13.
- Ingersoll, R. M. & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational Research, 81*(2), 201–233.
- Islam, T. (2012). Moderating role of HRD practices between employee's engagement and citizenship behaviors. *Middle East Journal of Scientific Research, 12*(5), 589–597. doi:10.5829/idasimejsr.2012.125.2273
- Jahangir, N., Akbar, M. M. & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *BRAC University Journal, 1*(2), 75–85.
- Jimmieson, N. L., Hannam, R. L. & Yeo, G. B. (2010). Teacher organizational citizenship behaviours and job efficacy: Implications for student quality of school life. *British Journal of Psychology, 101*(3), 453–479. doi:10.1348/000712609X470572
- Johanson, G. A. & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement, 70*(3), 394–400. doi:10.1177/001316440935569218
- Kane, R. E., Magnusen, M. J. & Perrewé, P. L. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. *Career Development International, 17*(1), 25–42.
- Kataria, A., Garg, P. & Rastogi, R. (2013). Employee engagement and organizational effectiveness: The role of organizational citizenship behavior. *International Journal of Business Insights and Transformation, 6*(1), 102–113.
- Kazempour, F., Mohamad Amin, S. & Pourseidi, B. (2012). Relationship between workplace spirituality and organizational citizenship behavior among nurses through mediation of affective organizational commitment. *Journal of Nursing Scholarship, 44*(3), 302–310. doi:10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x
- Khalid, J. (2009). Pola efikasi guru-guru novis sekolah menengah. *Malaysian Journal of Learning & Instruction, 6*, 141–151.

- Khalid, J. (2012). Perkembangan efikasi guru sekolah menengah di Sabah. *Jurnal Kemanusiaan*, 20, 32–43.
- Khurshid, F., Qasmi, F. N. & Ashraf, N. (2012). The relationship between teachers' self efficacy and their perceived job performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(10), 204–223.
- Kim, H. (2013). Transformational leadership, organizational clan culture, organizational affective commitment and organizational citizenship behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(1), 397–417. doi:10.1007/s11115-013-0225-z
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International Journal of Manpower*, 27(8), 722–740. doi:10.1108/01437720610713521
- Kim, T. & Chang, K. (2012). Turnover intentions and organizational citizenship behaviours in Korean firms: The interactional effects of organizational and occupational commitment. *Asia Pasific Business Review*, 20(1), 1–19. doi:10.1080/13602381.2011.640538
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. doi:10.1037/a0019237
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. doi:10.1016/j.cedpsych.2011.01.002
- Klassen, R., Wilson, E., Siu, A. F. Y., Hannok, W., Wong, M. W., Wongsri, N., Jansem, A. (2012). Preservice teachers' work stress, self-efficacy, and occupational commitment in four countries. *European Journal of Psychology of Education*, 28(4), 1289–1309. doi:10.1007/s10212-012-0166-x
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3th ed.). The Guilford Press.
- Kram, K. E. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, 26(4), 608–625.
- Kram, K. E. & Isabella, L. A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110–132.
- Kwan, H. K., Liu, J. & Yim, F. H. (2011). Effects of mentoring functions on receivers' organizational citizenship behavior in a Chinese context: A two-study investigation. *Journal of Business Research*, 64(4), 363–370. doi:10.1016/j.jbusres.2010.04.003

- Lai, E. (2010). Getting in step to improve the quality of in-service teacher learning through mentoring. *Professional Development in Education*, 36(3), 443–469. doi:10.1080/19415250903115962
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Griffin, M. L. (2008). Being the Good Soldier Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35(1), 56–68. doi:10.1177/0093854807308853
- Lavelle, J. J., Rupp, D. E. & Brockner, J. (2007). Taking a Multifoci Approach to the Study of Justice, Social Exchange, and Citizenship Behavior: The Target Similarity Model†. *Journal of Management*, 33(6), 841–866. doi:10.1177/0149206307307635
- Lee, K. L. & Low, G. T. (2012). Leadership styles and organizational citizenship behavior: The mediating effect of subordinates' competence and downward influence tactics. *Journal of Applied Business and Economics*, 13(2), 59–96.
- Lee, Y. J. (2011). Research on school organizational change and its impact on organizational effectiveness with organizational citizenship behavior and organizational culture as mediators. *African Journal of Business Management*, 5(30), 12086–12098. doi:10.5897/AJBM11.1344
- Lei, M. T. & Nordin, A. R. (2014). Teacher commitment: A comparative study of Malaysian ethnic groups in three types of primary schools. *Social Psychology of Education*, 1–20. doi:10.1007/s11218-013-9242-6
- Lei, P.-W. & Wu, Q. (2007). Introduction to structural equation modeling: Issues and practical considerations. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 26(3), 33–43.
- Leon-Perez, J. M., Medina, F. J. & Munduate, L. (2011). Effects of self-efficacy on objective and subjective outcomes in transactions and disputes. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 170–189. doi:10.1108/10444061111126693
- Leow, K. L. & Khong, K. W. (2009). The study of mentoring and leader-member exchange (LMX) on organisational commitment among auditors in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 6, 147–172.
- Lev, S. & Koslowsky, M. (2012). Teacher gender as a moderator of the on the job embeddedness OCB relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 81–99.
- Li, Y. (2014). Building affective commitment to organization among Chinese university teachers: The roles of organizational justice and job burnout. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 1–18. doi:10.1007/s11092-014-9192-3
- Lin, L., Oi-ling, S., Kan, S. & Xin-wen, B. (2009). Challenge and hindrance job demands, job resource, and their relationships with vigor and emotional exhaustion. In *Management Science and Engineering* (pp. 1098–1106). Moscow, Russia.

- Lu, L., Siu, O.-L. & Lu, C.-Q. (2010). Does loyalty protect Chinese workers from stress? The role of affective organizational commitment in the Greater China Region. *Stress and Health, 26*(2), 161–168. doi:10.1002/smi.1286
- Majiros, C. (2013). Beyond social exchange theory: A theoretical shift for mentoring relationships in the federal workplace. *Advances in Social Work, 14*(2), 531–543.
- Malaysia, K. P. (2007). *Laporan Kajian Tugas dan Tanggungjawab Guru*. Kuala Lumpur.
- Maulana, R., Helms-Lorenz, M. & van de Grift, W. (2015). A longitudinal study of induction on the acceleration of growth in teaching quality of beginning teachers through the eyes of their students. *Teaching and Teacher Education, 51*, 225–245. doi:10.1016/j.tate.2015.07.003
- McKay, K., Kuntz, J. & Näswall, K. (2013). The effect of affective commitment, communication and participation on resistance to change: The role of change readiness. *New Zealand Journal of Psychology, 42*(2), 29–40.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 372–378.
- Mkumbo, K. A. K. (2012). Teachers’ commitment to, and experiences of the teaching profession in Tanzania: Findings of Focus Group Research. *International Education Studies, 5*(3), 222–227. doi:10.5539/ies.v5n3p222
- Mohamed, M. S. & Anisa, H. (2012). Relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The IUP Journal of Organizational Behavior, 11*(3), 7–22.
- Mohammadreza, Z., Reihaneh, H. & Elaheh, H. (2012). A comprehensive model for development of organizational citizenship behaviors. *African Journal of Business Management, 6*(23), 6924–6938. doi:10.5897/AJBM11.3044
- Mohammadtaheri, N. (2011). The study of effective factors on the teachers’ work commitment in High Schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 29*, 1524–1530. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.393
- Mohammed, S. I., Mohd, H. D., Zamri, M. & Salleh, A. R. (2006). Tinjauan literatur guru novis. In Norasmah Othman, Zamri Mahamod & Mohammed Sani Ibrahim (Ed.), *Kesediaan profesionalisme guru novis: Cadangan model latihan* (pp. 77–82). Bangi: Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohammed, S. I., Simin, G., Sii, L., Saedah, S. & Mohd, I. K. A. (2013). Can transformational leadership influence on teachers’ commitment towards organization, teaching profession, and students learning? A quantitative analysis. *Asia Pacific Education Review, 1–14*. doi:10.1007/s12564-013-9308-3

- Mohd, S. G. H. (2003). Komitmen kerja guru pelatih: Satu meta penilaian. In *Seminar Penyelidikan Pendidikan Guru Peringkat Kebangsaan 2003* (pp. 1–21).
- Mojgan, M., Ma'rof, R., Hanina, H. H. & Mohamad, I. S. (2012). Relationship between organizational commitments and teacher's personal and work characteristics. *Life Science Journal*, 9(3), 1368–1371.
- Molm, L. D., Schaefer, D. R. & Collett, J. L. (2007). The value of reciprocity. *Social Psychology Quarterly*, 70(2), 199–217.
- Monfared, S. Y., Mousavi, S. H., Sajjadi, S. & Heidary, A. (2011). Assessing organizational citizenship behaviour among physical education teachers in Zanjan-Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3661–3664. doi:10.1016/j.sbspro.2011.04.353
- Morin, A. J., Vandenberghe, C., Boudrias, J.-S., Madore, I., Morizot, J. & Tremblay, M. (2011). Affective commitment and citizenship behaviors across multiple foci. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 716–738. doi:10.1108/02683941111181798
- Mouton, A., Hansenne, M., Delcour, R. & Cloes, M. (2013). Emotional intelligence and self-efficacy among physical education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 32(4), 342–354.
- Muhammad, S. A. Y., Ismail, M., Wan, S. W. A., Mohd, N. I. & Zawiah, S. (2013). Peranan faktor linguistik dan kognitif terhadap kefahaman bacaan teks kesusasteraan Arab. In *Tema 1: Bahasa dan Pendidikan* (pp. 45–47). Kuala Terengganu: Persatuan Pengajian Siswazah UniSZA.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37(2), 43–60.
- Nahum-Shani, I. & Somech, A. (2011). Leadership, OCB and individual differences: Idiocentrism and allocentrism as moderators of the relationship between transformational and transactional leadership and OCB. *The Leadership Quarterly*, 22, 353–366. doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.010
- Naylor, C. & Schaefer, A. (2001). Teacher workload and stress: A British Columbia perspective. *Education Quarterly Review*, 8(3), 33–36.
- Nik, A. N. P. (2003). Penggunaan teori dan kerangka teori dalam penyelidikan pendidikan matematik. *Masalah Pendidikan*, 26, 29–62.
- Niu, H.-J. (2010). Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4), 743–750. doi:10.1016/j.ijhm.2010.03.006
- Nkweke, G. & Dollah, S. (2011). Teaching staff strength (TSS) and workload in public senior secondary schools in Ogba/Egbema/Ndoni local government area of Rivers State, Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2(7), 25–32.

- Noorlaila, Y. (2012). Displaying employees' organizational citizenship behaviour: The impact of emotional intelligence and leader-member exchange in development bank in Malaysia. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(4), 344–349.
- Noraini, I. (2010). *Pensampelan*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd.
- Noralai, I. & Norhasni, Z. A. (2010). Tinjauan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pekerja terhadap organisasi. *Dinamika Sosial Ekonomi*, 6(1), 1–16.
- Norashidah, H., NorAishah, B. & Norasmah, O. (2009). Konsep kesediaan keusahawanan berdasarkan kajian kes usahawan industri kecil dan sederhana (IKS) di Malaysia. *Jurnal Pendidikan Malaysia*, 34(1), 187–203.
- Norasmah, O., Suhaida, A. K., Abdul, R. J., Mohammed, S. I., Zamri, M. & Bhasah, A. B. (2006). Masalah profesionalisme guru novis. In Norasmah Othman, Zamri Mahamod & Mohammed Sani Ibrahim (Ed.), *Kesediaan profesionalisme guru novis : Cadangan model latihan* (pp. 91–111). Bangi: Fakulti Pendidikan Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Nordin, A. R., Gusti, N. D. I. & Keeves, J. P. (2010). The influence of culture on teacher commitment. *Social Psychology of Education*, 13(2), 185–205. doi:10.1007/s11218-009-9109-z
- Nurrahimah, M. Y. & Rafisah, O. (2010). Hubungan kualiti penyeliaan pengajaran dan pembelajaran di bilik darjah dengan efikasi guru. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 25, 53–71.
- Nurharani, S., Norshidah, N. & Afni, A. A. (2013). Rekindle teacher's organizational commitment: The effect of transformational leadership behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 566–574. doi:10.1016/j.sbspro.2013.07.127
- Okurame, D. (2012). Impact of career growth prospects and formal mentoring on organisational citizenship behaviour. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(1), 66–85. doi:10.1108/01437731211193124
- 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. doi:10.1177/0013161X05285987
- 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. doi:10.1108/09513540910970476
- Oplatka, I. & Golan, R. (2011). The teacher's extra-role behaviors: Some illuminations from a study of the Israeli religious state education system. *Religious Education*, 106(5), 516–536. doi:10.1080/00344087.2011.613352

- Oplatka, I. & Stundi, M. (2011). The components and determinants of preschool teacher organisational citizenship behaviour. *International Journal of Educational Management*, 25(3), 223–236. doi:10.1108/09513541111120079
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Book.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. doi:10.1207/s15327043hup1002\_2
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Özdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. Open University Press.
- Papinczak, T. (2012). Perceptions of job satisfaction relating to affective organisation commitment. *Medical Education*, 46(10), 953–962. doi:10.1111/j.1365-2923.2012.04314.x
- Paré, G. & Tremblay, M. (2007). The influence of high-involvement human resources practices, procedural justice, organizational commitment, and citizenship behaviors on information technology professionals' turnover intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326–357. doi:10.1177/1059601106286875
- Payne, S. C. & Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158–168.
- Pellegrini, E. K. & Scandura, T. A. (2005). Construct equivalence across groups: An unexplored issue in mentoring research. *Educational and Psychological Measurement*, 65(2), 323–335. doi:10.1177/0013164404268665
- Peters, J. (2012). Workload, stress and job-satisfaction among Waldorf teachers: An Explorative study. *Research on Steiner Education*, 3(2), 111–117.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(3), 351–363.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & 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.
- 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. doi:10.1016/j.sbspro.2009.01.280
- Preacher, K. J. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93–115. doi:10.1037/a0022658
- Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A. & Farid, S. (2013). Organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions: A study from an Egyptian cultural perspective. *The Business & Management Review*, 3(2), 51–73.
- Rainayee, R. & Zaffar, S. (2012). Relationship between self-efficacy and Organizational Commitment (A conceptual framework). *International Journal of Information, Business and Management*, 4(3), 59–74.
- Raluca, R. (2013). Affective organizational commitment, continuance organizational commitment or normative organizational commitment. *Management and Economics Journal*, 2(70), 192–197.
- Ram, A. J. S., Zainol, B., Kamil, M. I. & Hairi, M. H. M. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi gelagat kepatuhan zakat perniagaan. *Jurnal Pengurusan*, 30, 49–61.
- Rasidah, A. & Suryati, A. Z. (2010). Tanggapan sokongan organisasi, kepuasan kerja, komitmen dan kelakuan kewargaan organisasi pekerja: Peranan politik organisasi sebagai perantara. *Jurnal Pengurusan*, 31, 83–92.
- Rehan, M. F. & Islam, T. (2013). Relationship between organizational commitment and citizenship behaviours. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 1(1), 24–32. doi:10.5829/idosi.wjmb.2013.1.1.1104
- Reid, M. F., Allen, M. W., Riemenschneider, C. K. & Armstrong, D. J. (2008). The role of mentoring and supervisor support for state IT employees' affective organizational commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 28(1), 60–78. doi:10.1177/0734371X07311703
- Reyes, P. & Imber, M. (1992). Teachers' perceptions of the fairness of their workload and their commitment, job satisfaction, and morale: Implications for teacher evaluation. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 5(3), 291–302.
- Rhee, J., Park, T. & Hwang, S. H. (2011). Non-regular professionals' dual commitment in South Korea: Antecedents and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(03), 612–631. doi:10.1080/09585192.2011.543638



- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Rich, K. (2013). Mentoring and turnover intentions in the military: Mediating role of multidimensional commitment and moderating role of gender within mentor-protégé dyads. *Social Science Research Network*. Retrieved 7, 2017, from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2307742](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2307742)
- Roness, D. (2011). Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628–638. doi:10.1016/j.tate.2010.10.016
- Ross, J. A. & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective teacher efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179–199. doi:10.1080/09243450600565795
- Rothaupt, J. W. (2007). An enquiry of young adults perceived efficacy and success of intimate relationships: Gender and Personality differences. *The Researcher*, 21(1), 41–49.
- Runhaar, P., Sanders, K. & Yang, H. (2010). Stimulating teachers' reflection and feedback asking: An interplay of self-efficacy, learning goal orientation, and transformational leadership. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1154–1161. doi:10.1016/j.tate.2010.02.011
- Rurkkhum, S. & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157–174. doi:10.1080/13678868.2012.664693
- Ryan, R. M. & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Sabariah, S., Suffizan, K., Aishah, T. O. & Salina, S. (2011). The Relationship between teachers' empowerment and teachers' organizational commitment in rural secondary schools. *International Journal of Learning*, 17(12), 245–266.
- Sabri, P. S. U. & Sami, P. (2014). Human resource development climate and organizational citizenship behavior: a study on the mediating effects of perceived organizational support in the manufacturing sector of pakistan. *Science International*, 26(1), 391–402.

- Sahertian, P. (2011). Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dan tugas sebagai anteseden komitmen organisasional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(2), 156–169.
- Salehi, M. & Gholtash, A. (2011). The relationship between job satisfaction, job burnout and organizational commitment with the organizational citizenship behavior among members of faculty in the Islamic Azad University-first district branches, in order to provide the appropriate model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 306–310. doi:10.1016/j.sbspro.2011.03.091
- Salmi, C. M. & Aizzat, M. N. (2009). The relationships between job resources, job demands and teachers' OCB: Concept paper. In World Business Institute (Ed.), *Tenth International*.
- Sanchez, L. P. (2013). *Fostering affective commitment and work engagement through mentoring*.
- Sanchez, R. J., Bauer, T. N. & Paronto, M. E. (2006). Peer-mentoring freshmen: Implications for satisfaction, commitment and retention to graduation. *Academy of Management Learning & Education*, 5(1), 25–37.
- Santoso, S. (2011). *Structural equation modeling (SEM): Konsep dan aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarminah, S. (2006). Determining the predictors of employees' work attitude among non professional married working women. *Journal of Global Business Management*, 2(2), 143–150.
- Scandura, T. A. (1997). Mentoring and organizational justice: An empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 51(1), 58–69.
- Scandura, T. A. & Ragins, B. R. (1993). The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 251–265.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi:10.1002/job.248
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press.
- Sedgwick, P. (2015). Multistage sampling. *British Medical Journal*, 351(h4155), 1–2. doi:10.1136/bmj.h4155
- Sesen, H. & Basim, N. H. (2012). Impact of satisfaction and commitment on teachers' organizational citizenship. *Educational Psychology*, 32(4), 1–17. doi:10.1080/01443410.2012.670900

- Settoon, R. P., Bennett, N. & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219–227.
- Shah, M. & Abualrob, M. (2012). Teacher collegiality and teacher professional commitment in public secondary schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 950–954. doi:10.1016/j.sbspro.2012.05.229
- Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-Haq, I. & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 3(5), 256–267.
- Shanock, L. R. & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689–695. doi:10.1037/0021-9010.91.3.689
- Shapira-Lishchinsky, O. & Ishan, G. (2013). Teachers' acceptance of absenteeism: towards developing a specific scale. *Journal of Educational Administration*, 51(5), 594–617. doi:10.1108/JEA-12-2011-0115
- Shaw, J. B. & Weekley, J. A. (1985). The effects of objective work-load variations of psychological strain and post-work-load performance. *Journal of Management*, 11(1), 87–98.
- Simbula, S. & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between work engagement and consequences. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 117–125. doi:10.5093/tr2013a17
- Simola, S. (2011). Relationship between occupational commitment and ascribed importance of organisational characteristics. *Education and Training*, 53(1), 67–81. doi:10.1108/00400911111102379
- Singh, A. K. & Singh, A. (2010). Role of stress and organizational support in predicting organizational citizenship behavior. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 7–25.
- Sirin, Y., Bilir, P. & Karademir, T. (2013). The effect of organizational commitment on job performance: The case of the kahramanmaraş provincial directorate of youth services and sports. *International Journal of Academic Research*, 5(4), 65–71. doi:10.7813/2075-4124.2013/5-4/B.9
- Smith, C., Organ, D. W. & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Sock, L. C. & Daisy, M. H. K. (2012). Work values-career commitment relationship of generation Y teachers in Malaysia. *International Proceeding of Economics Development and Research*, 28, 242–246.

- Sofiah, K. K. & Mohd, Z. A. R. (2012). The mediating effect of organizational commitment in the organizational culture, leadership and organizational justice relationship with organizational citizenship behavior: A study of academicians in private higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83–91.
- Somech, A. & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577. doi:10.1177/001316102237672
- Somech, A. & 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(5), 649–659.
- Somech, I. & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: The impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 38–66. doi:10.1177/0013161X06291254
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 3(4), 356–367.
- Stallworth, H. L. (2003). Mentoring, organizational commitment and intentions to leave public accounting. *Managerial Auditing Journal*, 18(5), 405–418. doi:10.1108/02686900310476873
- Strahan, R. & Gerbasi, K. C. (1972). Short, homogeneous versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*, 28(2), 191–193.
- Sulea, C., Virga, D., Maricutoiu, L. P., Schaufeli, W., Dumitru, C. Z. & Sava, F. A. (2012). Work engagement as mediator between job characteristics and positive and negative extra-role behaviors. *Career Development International*, 17(3), 188–207. doi:10.1108/13620431211241054
- Swanson, R. A. (1995). Human resource development: Performance is the key. *Human Resource Development Quarterly*, 6(2), 207–213.
- Tahir, L. M., Said, M. N. H. M., Ahmad, R., Daud, K., Sumitono, B. & Yusoff, S. (2014). Exploring the induction program for novice teachers. *Life Science Journal*, 11(8), 394–406.
- Tayraukham, S. (2012). Causal factors influencing to teaching commitment: Northeast Thailand study. *European Journal of Scientific Research*, 85(4), 527–533.
- Tourigny, L., Baba, V. V., Han, J. & Wang, X. (2013). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(3), 514–532. doi:10.1080/09585192.2012.694109

- Tsai, M. T., Tsai, C. L. & Wang, Y. C. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan. *Afr. J. Bus. Manag*, 5(13), 5319–5329.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783–805.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202–248. doi:10.3102/00346543068002202
- Tschannen-Moran, M. & Johnson, D. (2011). Exploring literacy teachers' self-efficacy beliefs: Potential sources at play. *Teaching and Teacher Education*, 27(4), 751–761. doi:10.1016/j.tate.2010.12.005
- Tschannen-Moran, M. & McMaster, P. (2009). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228–245.
- Uçanok, B. & Karabati, S. (2013). The effects of values, work centrality and organizational commitment on organizational citizenship behaviors: Evidence from Turkish SMEs. *Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 89–129. doi:10.1002/hrdq.21156
- Ulvik, M. & Langorgen, K. (2012). What can experienced teachers learn from newcomers? Newly qualified teachers as a resource in schools. *Teachers and Teaching*, 18(1), 43–57. doi:10.1080/13540602.2011.622553
- Ünal, Ö. F. (2013). Relationship between the facets of job satisfaction and the dimensions of organizational citizenship behavior: Mediating role of organizational commitment. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(1), 243–269.
- Unuvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. Tesis yang tidak diterbitkan. Ankara: Middle East Technical University
- Vaezi, S. & Fallah, N. (2011). The relationship between self-efficacy and stress among Iranian EFL teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1168–1174. doi:10.4304/jltr.2.5.1168-1174
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215–285.
- Van Scotter, J. R. & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 525–531.

- Van Stralen, M., Yildirim, M., te Velde, S., Brug, J., Van Mechelen, W. & Chinapaw, M. (2011). What works in school-based energy balance behaviour interventions and what does not? A systematic review of mediating mechanisms. *International Journal of Obesity*, 35(10), 1251–1265. doi:10.1038/ijo.2011.68
- Van Vuuren, M., de Jong, M. D. T. & Seydel, E. R. (2008). Contributions of self and organisational efficacy expectations to commitment: A fourfold typology. *Employee Relations*, 30(2), 142–155. doi:10.1108/01425450810843339
- Veronika, A. S. (2012). Anteseden organizational citizenship behavior: studi pada guru-guru sma di kota madiun. *Widya Warta*, 36(2), 84–102.
- Vigoda-Gadot, E. (2006). Compulsory citizenship behavior: Theorizing some dark sides of the good soldier syndrome in organizations. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), 77–93.
- Ware, H. & Kitsantas, A. (2007). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The Journal of Educational Research*. 100(5), 303–310. doi:10.3200/JOER.100.5.303-310
- Watkins, M. W. (2006). Determining parallel analysis criteria. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 5(2), 344–346.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, 15(8), 861–879.
- Weng, Q. & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.014
- Weston, R. & Gore, P. A. (2006). A brief guide to structural equation modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719–751. doi:10.1177/0011000006286345
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14(4), 490–495.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. doi:10.1177/014920639101700305
- Williams, R. (2009). Gaining a degree: the effect on teacher self-efficacy and emotions. *Professional Development in Education*, 35(4), 301–612. doi:10.1080/19415250903059558

- Wong, K. W. (2007). Sources of influence on teacher self-efficacy among preservice teachers. In *Seminar Penyelidikan Pendidikan, Institut Perguruan Batu Lintang Tahun, Malaysia* (Vol. 1, p. 17).
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361–384.
- Yang, Y. C. (2011). High-involvement human resource practices, affective commitment, and organizational citizenship behaviors in service setting. *The Service Industries Journal*, 32(8), 1209–1227. doi:10.1080/02642069.2010.545875
- Yildirim, Y. (2013). Evaluation of the correlation between organizational citizenship and organizational stress and exhaustion levels of the physical education teachers. *Life Science Journal*, 10(1), 717–725.
- Yildirim, Y., Uzum, H. & Yildirim, I. (2012). An examination of physical education teachers in terms of their organizational citizenship behaviors and organizational loyalty according to some demographic variables. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 2146–2156. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.964
- Yousaf, A. & Sanders, K. (2012). The role of job satisfaction and self-efficacy as mediating mechanisms in the employability and affective organizational commitment relationship: A case from a Pakistani University. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 907–919. doi:10.1002/tie.21511
- Yusof, B. & Tumirah, J. (2011). Pelaksanaan program induksi guru permulaan di sekolah kebangsaan zon Skudai, Johor Bahru. *Journal of Educational Management*, 3, 70–88.
- Zainol, M., Wong, W. L. & Mohd, R. A. H. (2013). Persepsi pelajar terhadap hasil pembelajaran bidang kejuruteraan. *Jurnal Teknologi*, 62(1), 41–48.
- Zainudin, A. (2012). *Structural Equation Modeling Using AMOS Graphic*. Shah Alam: UiTM Press.
- Zeinabadi, H. & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in organizational citizenship behavior (OCB) of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472–1481. doi:10.1016/j.sbspro.2011.11.387
- Zirgham, U. B., Umair, A., Khurram, S. & Sajid, B. (2009). Determinants of organizational citizenship behavior in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 5(2), 132–150.
- Zoharah, O., Ariffin, Z., Fatimah, O. & Rozainee, K. (2009). The influence of leadership behaviour on organisational citizenship behaviour in self-managed work teams in Malaysia. *SA Journal of Human Resource Management*, 7(1), 1–11.