

FUNGSI KOMITMEN SEBAGAI MEDIATOR BAGI HUBUNGAN BIAH SEKOLAH TERHADAP PRESTASI GURU PENDIDIKAN ISLAM

[1] Norhannan Binti Ramli*

[2] Nor Zanariah Binti Talib & Zaharah Binti Hussin (PhD)

ABSTRACT

This study aimed to test the effect of commitment as a mediator variable of school's biah (climate) factors to Islamic Education teachers' performance. The study samples consisted of Islamic Education teachers in Malaysia (N = 418, from 82 schools). Data were analyzed using HLM (Hierarchical Linear Modeling) version 7.0 and SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) version 20. The validity of mediator variable, namely commitment was validated using Monte Carlo bootstrapping. The results showed: (1) school's biah (climate) influenced the teachers' commitment; (2) Islamic Education teachers' commitment affected Islamic Education teachers' performance; and (3) commitment functioned as a mediator for the relationship of school's biah (climate) towards the Islamic Education teachers' performance. The results of this study prove that commitment is an important mechanism that should be given priority by the administration to produce teachers' good job performance.

Keywords: *school's biah (climate), teachers' job performance, commitment, Hierarchical Linear Modeling*

[1] Institut Pendidikan Guru
Malaysia, MALAYSIA
hanan27@yahoo.com

[2] Fakulti Pendidikan, Universiti
Malaya, MALAYSIA

PENGENALAN

Kejayaan dalam mencapai matlamat Pendidikan Islam bergantung pada keberkesanan peranan dan tugas yang dijalankan oleh guru Pendidikan Islam. Tugas guru Pendidikan Islam tidak hanya terbatas sebagai penyampai ilmu semata-mata bahkan mereka berperanan sebagai *mualim*, *muaddib*, *mursyid* dan *murabbi* yang penuh dengan keikhlasan dan kesabaran (Zaharah Hussin, 2005). Justeru, hanya guru Pendidikan Islam yang berprestasi tinggi, memiliki komitmen tinggi dan menjiwai sepenuhnya profesion keguruan boleh menghasilkan pendidikan berkualiti.

Walau bagaimanapun, terdapat banyak sungutan dalam kalangan masyarakat terhadap prestasi guru Pendidikan Islam berdasarkan senario-senario yang berlaku di sekolah. Terdapat isu yang menyentuh prestasi kerja guru Pendidikan Islam yang dikatakan kurang kemampuan dari segi kepimpinan dan dedikasi (Syed Najmuddin Syed Hassan, Ab Halim Tamuri, Isahak Othaman, & Mamat, 2009), ketidakupayaan menampilkan identiti, personaliti dan keperibadian yang baik (Ab. Halim Tamuri, 2000, 2005; Ab. Halim Tamuri et al., 2004; Abdullah Sani Yahaya, 2005; Bahagian Pendidikan Islam, 1993; Che Noraini Hashim, 2005; Shahril @ Charil Marzuki, 2002; Wan Bakar Wan Dagang, 1991; Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993) serta ketidakupayaan dalam menampilkan Islam sebagai cara hidup yang lengkap sehingga tidak boleh dijadikan *qudwah hasanah* kepada pelajar (Wan Bakar Wan Dagang, 1991; Wan Mohd Zahid Mohd Noordin, 1993). Di samping itu, kajian Shahril @ Charil Marzuki (2002) pula mendapati bahawa sifat interpersonal guru Pendidikan Islam hanya berada pada aras sederhana sahaja.

Isu-isu ini pasti memberi implikasi yang boleh menjejaskan nama baik profesion guru Pendidikan Islam. Pelbagai isu guru yang diutarakan ini, sebahagian besar adalah berpunca daripada faktor *biah* sekolah (Abidah Hj. Omar, 2000; Kalaiselvam Muniandi, 2000; Mariam Othman, 2010; Mazlan bin Haji Ahmad, 2000; Siti Noor Ismail, 2011; Wan Roslina Wan Ismail, 2011). *Biah* sekolah yang baik adalah sangat penting untuk diamati kerana *biah* mampu memberi implikasi ke atas prestasi individu (McKay, Avery, & Morris, 2008).

PENYATAAN MASALAH

Biah merupakan variabel yang sering dikaji untuk melihat pengaruhnya ke atas prestasi organisasi dan juga individu (Abbey & Dickson, 1983; Lawler III, Hall, & Oldham, 1974; Lewin, Lippitt, & White, 1939; Ryan, Schmit, & Johnson, 1996; Schneider, 1973; Schneider, Ehrhart, & Macey, 2013). Di samping prestasi, *biah* juga didapati mempengaruhi komitmen pekerja (Mowday, Porter, & Steers, 2013; Wright, Moynihan, & Pandey, 2012).

Walau bagaimanapun, kebanyakan kajian empirikal tentang *biah* hanya tertumpu pada kesan langsung *biah* organisasi ke atas tingkah laku pekerja (Schneider, 1975; Schneider, White, & Paul, 1998). Para sarjana juga turut membahaskan konsep *biah* organisasi, sama ada berada di peringkat individu (*individual level*) atau di peringkat kumpulan (*team level*) (Anderson & West, 1998; Chun, Yammarino, Dionne, Sosik, & Moon, 2009; Klein, Conn, Smith, & Sorra, 2001). Sebahagian sarjana menegaskan bahawa *biah* berada di peringkat kumpulan (*team level*), iaitu persepsi kumpulan yang dikongsi bersama (Bliese, Halverson, & Schriesheim, 2002; Kuenzi & Schminke, 2009), manakala sebahagian yang lain pula berpendapat bahawa *biah* berada di peringkat individu (*individual level*) (Judge, Fluegge Woolf, Hurst, & Livingston, 2006; Judge & Piccolo, 2004). Walaupun *biah* pada asalnya adalah bergantung kepada persepsi individu, namun apabila persepsi terhadap *biah* secara individu diagregatkan, maka ia menggambarkan *biah* adalah secara organisasi atau peringkat kumpulan (*team level*).

Selain itu, konsep persepsi yang dikongsi bersama (*shared perception*) dan konsep pelbagai peringkat (*multi level*) wujud dalam *biah* (Schneider, 1975). Kedua-dua konsep ini meletakkan *biah* di peringkat kumpulan (*team level*). Maka, pendapat bahawa *biah* berada di peringkat kumpulan (*team level*) adalah lebih tepat.

Walaupun *biah* bersifat dengan ciri-ciri *multilevel*, namun sehingga kini kajian-kajian empirikal tentang *biah* serta hasilnya secara *multilevel* adalah terhad. Oleh itu, fenomena *biah* perlu dikaji menggunakan pendekatan *multilevel* (Mathieu & Taylor, 2007) untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang impak variabel tersebut dalam organisasi.

Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menguji kesan *biah* sekolah kepada prestasi guru Pendidikan Islam. Kajian ini juga menggunakan pendekatan *Multilevel Modeling* untuk memahami bagaimana *biah* sekolah yang berbeza mempengaruhi prestasi guru Pendidikan Islam dalam sistem *multilevel* yang kompleks. Di samping itu, kajian ini turut menilai sama ada hubungan antara *biah* sekolah dan prestasi guru Pendidikan Islam adalah dihubung oleh faktor komitmen sebagai mediator. Kajian ini turut menilai sama ada hubungan *biah* sekolah dan prestasi guru Pendidikan Islam adalah dihubung oleh faktor daya kekuatan dalam guru Pendidikan Islam, iaitu komitmen.

OBJEKTIF, PERSOALAN DAN HIPOTESIS KAJIAN

Objektif kajian ini adalah untuk menguji kesan tidak langsung komitmen guru Pendidikan Islam ke atas prestasi guru Pendidikan Islam. Objektif kajian ini perlu menjawab persoalan-persoalan berikut, iaitu:

- (1) adakah *biah* sekolah mempengaruhi prestasi guru Pendidikan Islam?
- (2) adakah *biah* sekolah mempengaruhi komitmen guru Pendidikan Islam?
- (3) adakah komitmen berfungsi sebagai mediator antara hubungan *biah* sekolah terhadap prestasi guru Pendidikan Islam?

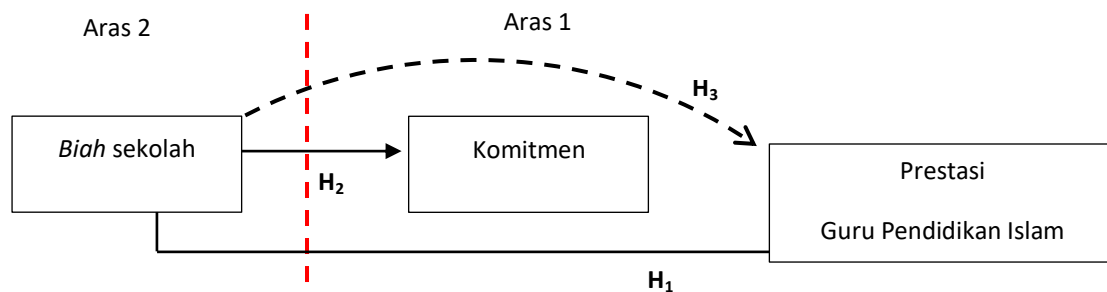
Justeru, bagi menjawab persoalan-persoalan kajian tersebut, hipotesis-hipotesis berikut telah dibina berdasarkan literatur yang telah dibincangkan:

H₁ : *Biah* sekolah berhubung secara positif dan signifikan dengan prestasi guru Pendidikan Islam.

H₂ : *Biah* sekolah berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen guru Pendidikan Islam.

H₃ : Komitmen menjadi penengah (mediator) di antara *biah* sekolah dan prestasi guru Pendidikan Islam.

Rajah 1 berikut menunjukkan model kajian bagi ketiga-tiga hipotesis kajian:



RAJAH 1: Hipotesis dan Model kajian

HUBUNGAN BIAH SEKOLAH DENGAN KOMITMEN DAN PRESTASI

Dalam ajaran Islam, *biah* sangat dititikberatkan. Ibn Khaldun (1993) sangat menitikberatkan peranan *biah* bagi pembentukan akhlak yang baik. Menurut Ibn Khaldun, *biah* yang baik perlu bagi menghasilkan akhlak yang baik dan akhlak yang baik itu perlu lahir dari diri sendiri berdasarkan pengamatannya kepada faktor-faktor *biah* yang boleh mempengaruhi tabiat hidup manusia. Ini kerana manusia berbeza berdasarkan *biah* di mana dia berada (al-Na'imi, 1994). Kewujudan *biah* yang solehah akan mempengaruhi pembentukan jiwa dan akhlak penghuni yang berada dalamnya. Seseorang individu apabila hidup dalam sesuatu suasana, secara kebiasaannya suasana itu akan mempengaruhinya. Nabi saw menyebut dalam hadis:

Seseorang berada atas agama sahabat baiknya. Maka hendaklah seseorang kamu memerhatikan siapakah dia jadikan teman rapatnya.
(Riwayat Ahmad, dinilai hasan oleh al-Albani)

Dalam konteks pendidikan pula, *biah* sekolah digambarkan sebagai personaliti seseorang individu itu sendiri dan bagaimanaguru tersebut berusaha untuk mencapai tahap organisasi *biah*sekolah berkenaan (Halpin & Croft, 1963). *Biah* sekolah merupakan keadaan sosial dan budaya sekolah yang mempengaruhi tingkah laku orang di dalamnya (Howard, 1974). Justeru, *biah* sekolah yang baik adalah sangat penting untuk diamati kerana *biah* mampu memberi implikasi ke atas prestasi individu (McKay et al., 2008) dan juga prestasi kumpulan (Colquitt, Noe, & Jackson, 2002). Malah lebih dari itu, *biah* turut memberi impak ke atas *syakhsyyah*, akhlak dan etika individu (Bartels, Harrick, Martell, & Strickland, 1998; Martin & Cullen, 2006; Peterson, 2002; Schwepker, Ferrell, & Ingram, 1997; Vardi, 2001; Wimbush, Shepard, & Markham, 1997). Maka, guru yang mempunyai persepsi positif terhadap *biah* sekolah didapati akan lebih berkeyakinan untuk menjalankan tugas, seterusnya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya (Mahd Ishak Abdul Aziz, 1991; McKay et al., 2008).

Manakala komitmen pula secara umumnya adalah perasaan dalaman dan semangat ketika menjalankan tugas (Yukl, 2010), misalnya perasaan kesetiaan kepada organisasi (Bass, 1998). Seperti yang dinyatakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (2013), komitmen adalah kesetiaan kepada organisasi yang ditunjukkan oleh para pekerja dan ia merupakan kunci utama bagi menghasilkan prestasi kerja yang baik. Komitmen kerja juga boleh dimaksudkan dengan sejauh mana seseorang pekerja itu melaksanakan tugasnya dengan bersungguh-sungguh dan dedikasi atau bekerja seolah-olah organisasi itu miliknya sendiri (Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy, 2010). Dalam satu hadis, Rasulullah s.a.w bersabda yang bermaksud:

Sesungguhnya Allah menyukai jika seseorang daripada kamu yang melakukan kerjanya dengan elok (komitmen).
(Riwayat al-Baihaqi, Sya'bi al-Iman, jil. 4, hlm. 334, no. 5312)

Di sekolah, komitmen berkait rapat dengan prestasi kerja guru dan kebolehan guru untuk melaksanakan inovasi. Komitmen adalah sebahagian daripada reaksi afektif guru terhadap pengalaman yang didapati dari persekitaran atau iklim sekolah (Glick, 1985). Terdapat beberapa faktor penarik dan faktor penolak yang telah dikenal pasti mempunyai hubungan ke atas komitmen. Antara faktor tersebut ialah kehidupan individu guru, iklim sekolah dan isu-isu yang berkaitan dengan sistem pendidikan secara langsung (Colquitt et al., 2002). Dapatan kajian menunjukkan bahawa komitmen yang tinggi kepada kerja mencetuskan kejayaan yang membanggakan, seterusnya menghasilkan prestasi yang memuaskan (Herold, Fedor, Caldwell, & Liu, 2008; Leithwood & Jantzi, 2006).

MODEL JOB DEMAND-RESOURCES (JD-R)

Dalam kajian ini, komitmen diuji sebagai mediator atau penengah antara variabel bebas (*biah* sekolah) dengan variabel hasil (prestasi guru Pendidikan Islam). Bagi menjelaskan proses mediator tersebut, model *Job Demand-Resources (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007) telah diadaptasi dan diubahsuai.

Berdasarkan model *Job Demand-Resources (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007), ciri-ciri persekitaran kerja terbahagi kepada dua kategori umum, iaitu tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber pekerjaan (*job resources*). Tuntutan pekerjaan (*job demand*) merupakan aspek-aspek fizikal, sosial atau organisasi kerja yang memerlukan tenaga fizikal atau psikologi. Manakala sumber pekerjaan (*job resources*) pula meliputi aspek fizikal, sosial atau aspek organisasi kerja. Sumber pekerjaan (*job resources*) ini berfungsi untuk mencapai matlamat yang berkaitan dengan kerja, mengurangkan tuntutan pekerjaan yang berkait dengan kos fisiologi dan psikologi, serta merangsang pembangunan peribadi atau daya kekuatan dalaman (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Model ini mengandaikan bahawa tuntutan pekerjaan (*job demand*) dan sumber pekerjaan (*job resources*) akan menyebabkan dua jenis proses psikologi berlaku, iaitu kemerosotan dari sudut kesihatan dan mencetuskan proses daya kekuatan dalaman (Schaufeli & Bakker, 2004). Walau bagaimanapun, kajian ini hanya menumpukan kepada sumber pekerjaan (*job resources*).

Biah sekolah dalam kajian ini dikaitkan sebagai sumber pekerjaan (*job resources*) yang memainkan peranan memberikan daya kekuatan dalamansama ada secara intrinsik atau ekstrinsik. Oleh yang demikian, peranan tersebut boleh memberikan tenaga daya kekuatan dalaman kepada pekerja untuk memberi sepenuh penglibatan dan komitmen kepada organisasi, seterusnya membawa kepada peningkatan prestasi kerja (Bakker, Van Emmerik, & Van Riet, 2008).

METODOLOGI

Sampel Dan Prosedur

Sampel kajian ini adalah 418 orang guru Pendidikan Islam dari 82 buah sekolah menengah kebangsaan di seluruh negara. Dalam kajian yang menggunakan analisis multilevel modeling, sekurang-kurangnya 30 buah organisasi diperlukan (Kreft & De Leeuw, 1998), dengan 5 orang sampel dari setiap buah organisasi (Maas & Hox, 2005). Justeru, bilangan sampel ini telah mencukupi. Sampel kajian dipilih dari lima zon yang telah ditetapkan, iaitu Zon Utara, Zon Tengah, Zon Selatan, Zon Timur dan Zon Borneo. Kajian ini memberi tumpuan kepada semua sekolah menengah kebangsaan yang terletak di bandar dan luar bandar.

Instrumen

Biah sekolah diukur menggunakan instrumen Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary (OCDQ-RS) yang telah dibina oleh Hoy, Tarter, dan Kottkamp (1991). Instrumen ini telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Melayu oleh Ali Khamis Ali (2002). OCDQ-RS dibina untuk mengukur *biah* (iklim) peringkat sekolah menengah. OCDQ-RS mengukur lima aspek penting dalam *biah* sekolah. Soal selidik OCDQ-RS dalam kajian ini mengandungi dua dimensi. Satu dimensi berkait dengan kepemimpinan pengetua – *supportive and directive behaviours* dan satu dimensi berkait dengan interaksi guru – *engaged behaviours*. OCDQ-RS ini telah digunakan dalam banyak kajian untuk mengukur iklim sekolah. Instrumen ini telah diubahsuai mengikut kesesuaian kajian oleh pengkaji. Sebanyak 15 item digunakan dalam kajian ini. Nilai *alpha Cronbach* (α) bagi instrumen soal selidik *Organizational Climate Description Questionnaire- Rutgers Secondary* (OCDQ-RS) dalam kajian ini ialah .940.

Komitmen kerja dalam kajian ini diukur menggunakan 8 item daripada skala Blau (1985) dan 2 item daripada skala Landy dan Gvion (1970). Instrumen komitmen kerja ini telah digunakan dalam kajian Zainudin (2010). Soal selidik ini mempunyai 10 item. Nilai *alpha Cronbach* (α) bagi instrumen soal selidik komitmen dalam kajian ini ialah .752.

Prestasi guru Pendidikan Islam diukur menggunakan instrumen yang telah dibentuk oleh Strauss dan Sayles (1981). Dalam kajian ini, beberapa pengubahsuaian terhadap soalan-soalan dibuat dengan mengambil kira persekitaran kerja sampel kajian iaitu di sekolah. Sebanyak 10 item digunakan. Dimensi-dimensi prestasi guru yang digunakan dalam kajian ini ialah kepemimpinan dan kebolehan merancang. Nilai *alpha Cronbach* (α) bagi instrumen soal selidik prestasi dalam kajian ini ialah .870.

Prosedur Analisis

Data kajian ini dianalisis secara *multilevel modeling* menggunakan perisian HLM (*Hierarchical Linear Modeling*) versi 7.0 (Raudenbush, Bryk, & Congdon, 2005) untuk menguji semua hipotesis. Pendekatan ini berupaya menganggar impak pemboleh ubah yang berada pada aras yang berbeza ke atas pemboleh ubah hasil pada tahap individu (*individual level*) secara serentak (Raudenbush et al., 2005), serta memberi ketelitian statistik yang lebih tinggi dan boleh dipercayai berbanding pendekatan model satu tahap (Raudenbush & Bryk, 2002). Dalam kajian ini, pemboleh ubah pada aras individu (*individual level*); iaitu guru Pendidikan Islam (Aras 1) dan aras kumpulan (*team level*); iaitu sekolah (Aras 2) telah distandardkan (*standardized*) di antara kedua-dua aras tersebut sebagaimana yang disarankan oleh Mathieu dan Taylor (2007).

Prosedur Agregat

Bagi menentukan sama ada *biah* sekolah boleh diagregatkan ke peringkat organisasi, maka dua ujian perlu dilakukan terlebih dahulu, iaitu ujian *intra-class coefficient* (ICC (1)) dan ujian *inter-rater reliability* ($r_{(wg)}$). Ujian *intra-class coefficient* (ICC (1)) adalah untuk menilai kebolehubahan (*variability*) di antara organisasi, manakala ujian *inter-rater reliability* ($r_{(wg)}$) pula adalah untuk menilai kehomogenan (*homogeneity*) dalam organisasi.

Dalam kajian ini, ujian *inter-rater reliability* ($r_{(wg)}$) bagi *biah* sekolah dilakukan untuk menjustifikasikan kewujudan agregat skor variabel tersebut di peringkat organisasi. Bacaan *mean* $r_{(wg)}$ (James, Demaree, & Wolf, 1984) digunakan untuk menilai persetujuan antara sesama organisasi (sekolah). Bacaan *mean* $r_{(wg)}$ *biah* sekolah $r_{(wg)} = .93$ (SD = .19) dan ini menunjukkan aras persetujuan yang tinggi.

Ujian *intra-class coefficient* (ICC 1) pula dijalankan bagi mendapatkan anggaran peratus varian antara sekolah-sekolah yang terlibat. Bacaan ICC (1) bagi *biah* sekolah ialah .236, menunjukkan bahawa hampir 24% varian dalam pemboleh ubah *biah* sekolah adalah disebabkan oleh faktor sekolah. Nilai ICC (1) antara .15 hingga .30 adalah diterima untuk prosedur agregat dalam analisis secara multilevel modeling (Mathieu, Aguinis, Culpepper, & Chen, 2012).

Selain syarat *intra-class coefficient* (ICC 1 antara .15 hingga .30) dan *inter-rater reliability* (bacaan *mean* $r_{(wg)} > .90$), nilai F_{III} juga perlu signifikan. Ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan varian di antara kumpulan yang dikaji. Dalam konteks ini, ia menunjukkan setiap sekolah mempunyai keunikan dalam setiap variabel yang dikaji. Nilai F_{III} bagi *biah* sekolah ialah $F_{III} = 2.58$, $p < .001$.

Ujian Mediator

Bagi menguji kesan tidak langsung atau mediator bagi hipotesis-hipotesis dalam kajian ini, prinsip asas pengujian bersandarkan kepada 3 syarat (Baron & Kenny, 1986; MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004) telah dipatuhi, iaitu:

- 1) hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) ke atas variabel hasil (Y) ($X \rightarrow Y$)
- 2) hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) ke atas mediator (M) ($X \rightarrow M$)
- 3) hubungan yang signifikan antara mediator (M) ke atas variabel hasil (Y) ($M \rightarrow Y$)

Seterusnya, untuk mengesahkan kesan mediator, pengkaji menggunakan metode Monte Carlo *bootstrapping* (Selig & Preacher, 2008). Metode ini digunakan kerana metode ini lebih baik berbanding ujian Sobel (*Sobel test*) bagi analisis secara permodelan pelbagai aras (*Multilevel Modeling*) (MacKinnon et al., 2004). Pengkaji menggunakan metode Monte Carlo pada aras 95% sela keyakinan dengan 20,000 kali pengulangan.

Metode Monte Carlo digunakan untuk mengukur sela keyakinan (*confidence intervals*) kesan tidak langsung dengan melaporkan nilai aras yang lebih rendah (*lower level*) dan nilai aras yang lebih tinggi (*upper level*) (Selig & Preacher, 2008). Bagi mengesahkan nilai signifikan mediator, nilai *lower level* (LL) dan *upper level* (UL) mestilah tidak mengandungi nilai sifar (*not content zero*) (MacKinnon et al., 2004) iaitu nilai LL (*lower level*) dan UL (*upper level*) sama ada kedua-duanya positif atau kedua-duanya negatif. Sekiranya salah satu nilai berbeza iaitu satu nilai positif dan satu nilai negatif atau sebaliknya, maka ia menunjukkan bahawa variabel tersebut tidak berfungsi sebagai mediator.

DAPATAN KAJIAN

Jadual 1 menunjukkan bacaan min, sisihan piawai, nilai F , ICC(1) dan korelasi antara variabel (korelasi *pearson bivariate*) di peringkat individu (Aras 1). Analisis korelasi ini adalah sebahagian pra syarat atau *rules of thumbs* (MacKinnon et al., 2004) untuk meneruskan analisis-analisis lain.

Jika korelasi pada peringkat ini tidak wujud, maka analisis selanjutnya tidak layak diteruskan dan hendaklah dihentikan. Jika analisis lanjutan masih diteruskan sedangkan korelasi tidak wujud, maka hasil analisis tersebut adalah tidak diterima. Jadual 1 menunjukkan wujudnya korelasi yang signifikan. Keputusan ini menunjukkan semua syarat telah dipenuhi dan analisis seterusnya boleh dijalankan.

Jadual 1

Min, Sisihan Piawai, dan Korelasi Antara Variabel Biah Sekolah, Komitmen dan Prestasi

| Variabel | M | SP | 1 | 2 | 3 | F _{III} | ICC(1) |
|-----------------|------|------|-------|-------|---|------------------|--------|
| 1. Biah sekolah | 7.86 | 1.22 | 1 | | | 2.58*** | .236 |
| 2. Komitmen | 8.96 | .85 | .28** | 1 | | 1.41* | .073 |
| 3. Prestasi | 8.38 | .98 | .49** | .52** | 1 | 1.65** | .112 |

Nota : Korelasi antara variabel (korelasi *pearson bivariate*) hanya antara variabel di aras individu. N = 418.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Hubungan Biah Sekolah Ke Atas Komitmen Dan Prestasi

Jadual 2 menunjukkan dapatan analisis HLM-*hierarchical linear modeling* secara silang aras (*cross level*) atau pada aras kumpulan (*team level*) bagi hipotesis 1 dan hipotesis 2. Ia dinamakan silang aras (*cross level*) kerana melibatkan analisis secara silang antara variabel yang berada pada aras tinggi (*upper level*) ke atas hasil aras rendah (*lower level*). Dalam kajian ini, analisis silang aras melibatkan variabel *biah* sekolah yang berada pada aras tinggi (*upper level*) ke atas variabel komitmen dan prestasi guru Pendidikan Islam yang berada pada aras rendah (*lower level*). Umumnya, nilai *gamma* (γ) digunakan untuk analisis silang aras (*cross level*).

Jadual 2

Dapatan Analisis HLM Secara Silang Aras (*Cross Level*) Biah Sekolah Ke Atas Hasil Aras Rendah (*Lower Level Outcome*)

| Kesan Model | Prestasi | Komitmen |
|--------------------------|--------------|--------------|
| | 1 | 2 |
| Kesan silang aras | | |
| Biah sekolah | .34 (.05)*** | .23 (.06)*** |

Nota. Nilai pertama ialah anggaran parameter dan nilai dalam kurungan adalah sisihan piawai. $n = 418$ orang guru Pendidikan Islam, 82 buah SMK.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

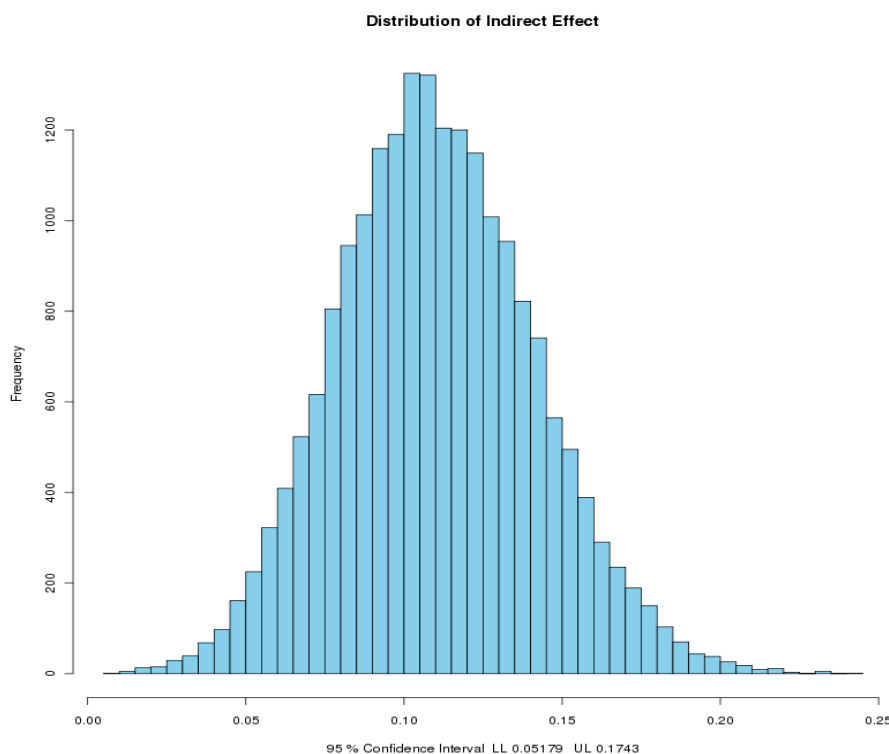
Hipotesis 1 meramalkan *biah* sekolah berhubung secara positif dan signifikan dengan prestasi guru Pendidikan Islam. Seperti yang ditunjukkan dalam Model 1, dapatan kajian menunjukkan *biah* sekolah yang berada pada peringkat kumpulan (*team level*) berhubung secara positif dan sangat signifikan dengan prestasi guru Pendidikan Islam yang berada pada peringkat individu (*individual level*) ($\gamma = .34$, SE = .05, $t = 6.82$, $p < .001$). Maka hipotesis 1 adalah diterima.

Hipotesis 2 pula meramalkan *biah* sekolah berhubung secara positif dan signifikan dengan komitmen guru Pendidikan Islam. Dapatan kajian menunjukkan hubungan *biah* sekolah yang berada pada peringkat kumpulan (*team level*) ke atas komitmen guru Pendidikan Islam yang berada pada peringkat individu (*individual level*) adalah signifikan ($\gamma = .23$, SE = .06, $t = 3.59$, $p = .001$). Oleh yang demikian, hipotesis 2 juga adalah diterima.

Fungsi Komitmen Sebagai Mediator Bagi Hubungan Biah Sekolah Terhadap Prestasi Guru Pendidikan Islam

Bagi menjawab persoalan kajian ketiga iaitu adakah komitmen guru Pendidikan Islam berfungsi sebagai mediator bagi hubungan *biah* sekolah yang berada pada peringkat kumpulan (*team level*) terhadap prestasi guru Pendidikan Islam yang berada pada peringkat individu (*individual level*), hipotesis 3 perlu diuji. Untuk menguji hipotesis mediator ini, semua 3 syarat yang ditetapkan dalam prinsip pengujian mediator oleh Baron dan Kenny (1986) telah dipenuhi.

Selanjutnya, untuk mengesahkan kesan mediator, metode Monte Carlo *bootstrapping* (Selig & Preacher, 2008) digunakan. Berdasarkan dapatan ujian Monte Carlo *bootstrapping* yang dijalankan di website <http://www.quantpsy.org/medmc/medmc.htm>, di dapati nilai *lower level* (LL) dan *upper level* (UL) adalah positif dan tidak mengandungi nilai sifar (*not content zero*); (95% *confident interval* [CI], *lower level* [LL] = .052 , *upper level* [UL] = .174). Ini membuktikan bahawa komitmen berfungsi sebagai mediator bagi *biah* sekolah yang berada pada peringkat kumpulan (*team level*) dan *prestasi* guru Pendidikan Islam yang berada pada peringkat individu (*individual level*). Justeru, hipotesis 3 adalah diterima. Rajah 2 berikut menunjukkan histogram Monte Carlo Bootstrapping bagi hipotesis 3.



RAJAH 2 : histogram Monte Carlo Bootstrapping bagi hipotesis 3.

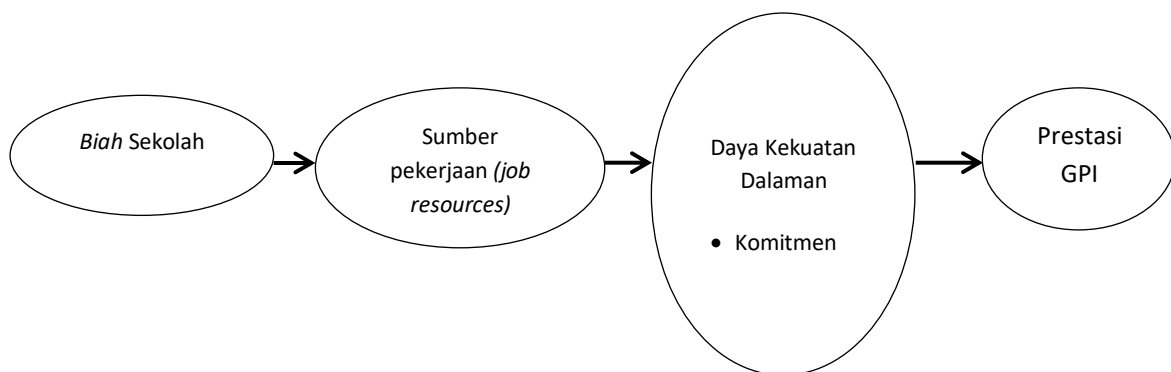
Dapatan daripada hipotesis 3 ini membuktikan bahawa komitmen guru Pendidikan Islam berfungsi sebagai mediator bagi hubungan antara *biah* sekolah yang berada pada peringkat kumpulan (*team level*) dengan prestasi guru Pendidikan Islam yang berada pada peringkat individu (*individual level*). Dapatan ini membuktikan bahawa faktor komitmen guru Pendidikan Islam memainkan peranan penting untuk mempengaruhi prestasi mereka.

PERBINCANGAN

Kajian ini menganalisis *biah* sekolah yang berada pada aras yang lebih tinggi (*upper level*) sebagai faktor luaran, serta komitmen guru Pendidikan Islam sebagai faktor dalaman yang penting yang memberi kesan terhadap prestasi guru Pendidikan Islam sebagai pengikut yang berada pada aras yang lebih rendah (*lower level*). *Biah* bukan sahaja dapat meningkatkan keberkesanan prestasi ahli sesebuah organisasi, tetapi juga meningkatkan sifat dalaman seseorang untuk menghasilkan sesuatu hasil di luar jangkaan (Wayne & Miskel, 2000). Malah sebaliknya pula, *biah* yang tidak memberangsangkan akan menghasilkan tingkah laku pengikut yang negatif (Hannah, Avolio, & May, 2011).

Dapatan ini membuktikan bahawa *biah* sekolah yang baik adalah sangat penting untuk diwujudkan kerana *biah* mampu memberi implikasi ke atas prestasi individu (McKay et al., 2008) dan juga prestasi kumpulan (Colquitt et al., 2002). Malah lebih dari itu, *biah* turut memberi impak ke atas akhlak dan etika individu (Bartels et al., 1998; Martin & Cullen, 2006; Peterson, 2002; Schwepker et al., 1997; Vardi, 2001; Wimbush et al., 1997). Maka, guru yang mempunyai persepsi positif terhadap *biah* sekolah akan lebih berkeyakinan untuk menjalankan tugas, seterusnya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya (Mahd Ishak Abdul Aziz, 1991; McKay et al., 2008). Seterusnya, ujian mediator telah membuktikan bahawa wujudnya hubungan tidak langsung atau kesan mediator komitmen guru Pendidikan Islam bagi hubungan *biah* sekolah dan prestasi guru Pendidikan Islam. *Biah* merupakan satu variabel penting, yang mana persepsi tentangnya dikongsi bersama oleh ahli-ahli dalam sesebuah organisasi. Justeru, apabila *biah* sekolah adalah *solehah* mengikut persepsi guru-guru di sekolah, maka pada masa yang sama ini turut merangsang komitmen (Cullen, Parboteeah, & Victor, 2003). Kesimpulannya, komitmen merupakan pengantara antara *biah* dan prestasi (Chen, Lam, & Zhong, 2007; Collie, Shapka, & Perry, 2012).

Dapatan kajian ini menyokong model *Job Demand-Resources (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007). *Biah* sekolah dalam kajian ini yang dikaitkan sebagai sumber pekerjaan (*job resources*) memainkan peranan memberikan daya kekuatan dalaman sama ada secara intrinsik atau ekstrinsik. Oleh yang demikian, peranan tersebut boleh memberikan daya kekuatan dalaman kepada pekerja untuk memberi sepenuh penglibatan kepada organisasi, seterusnya membawa kepada peningkatan prestasi kerja (Bakker et al., 2008). Dapatan kajian ini telah mengesahkan dakwaan model ini bahawa daya kekuatan dalaman berfungsi sebagai penengah atau mediator kepada proses peningkatan prestasi bagi hubungan *biah* sekolah dengan prestasi guru Pendidikan Islam. Rajah 3 menjelaskan fungsi mediator sebagai proses berdasarkan model *Job Demand-Resources (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007) yang telah diubahsuai.



Rajah 3 : Model *Job Demand-Resources (JD-R)*
Sumber. Adaptasi dari (Bakker & Demerouti, 2007)

IMPLIKASI KAJIAN

Dapatan kajian ini menyokong model *Job Demand-Resources (JD-R)* (Bakker & Demerouti, 2007). Dapatan kajian ini telah mengesahkan dakwaan model ini bahawa daya kekuatan dalaman berfungsi sebagai penengah atau mediator kepada proses peningkatan prestasi bagi hubungan *biah* sekolah dengan prestasi guru Pendidikan Islam. Di samping itu, kajian ini membuktikan bahawa *biah* sekolah mempengaruhi komitmen guru-guru Pendidikan Islam. Justeru, *biah* sekolah yang *solehah* adalah sangat penting untuk diwujudkan kerana *biah* mampu memberi impak ke atas *syakhsyiah*, akhlak dan etika guru-guru. Maka, guru yang mempunyai persepsi positif terhadap *biah* sekolah akan lebih berkeyakinan untuk menjalankan tugas, seterusnya menghasilkan prestasi kerja yang tinggi dan begitu juga sebaliknya. Pihak pengurusan, khasnya pengetua di sekolah hendaklah mewujudkan *biah* positif yang mendorong kepada komitmen guru-guru. Demi mewujudkan *biah* kerja yang seronok dan kondusif, pengetua seharusnya bijak dalam mengurus sekolah di samping boleh mengurus emosinya sendiri.

Seterusnya, dapatan kajian ini juga menunjukkan bahawa faktor dalaman guru, iaitu komitmen berfungsi sebagai penengah atau mediator untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Ini membuktikan bahawa komitmen adalah mekanisme penting yang perlu diberi keutamaan oleh semua pihak supaya program dasar pendidikan yang dilaksanakan dapat dimajukan dengan jayanya. Semua pihak tidak kira yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam sistem pendidikan perlu memastikan komitmen guru sentiasa berada pada aras yang tinggi. Pengetua perlu berpegang kepada prinsip bahawa guru-guru adalah aset yang sangat bernilai kepada organisasi sekolah. Oleh itu, pengetua seharusnya mendengar, memimpin, memantau serta mewujudkan peluang pembangunan sama ada mental atau spiritual terhadap para guru di bawah tanggungjawab dan amanahnya. Dengan cara ini, guru-guru akan sedar tentang keupayaan dan kelainan yang terdapat pada diri mereka. Selain pengetua, Institut Pendidikan Guru (IPG) dan Bahagian Pendidikan Islam (BPI) juga memainkan peranan untuk meningkatkan motivasi guru-guru dari semasa ke semasa. Kursus-kursus peningkatan profesionalisme kepada guru-guru perlu dilaksanakan dengan terancang, dengan pengisian-pengisian yang dapat membangunkan kekuatan jati diri dan profesionalisme guru-guru secara optima.

RUJUKAN

- Ab. Halim Tamuri. (2000). *A Study of the Students' Knowledge of Akhlak in the Malaysia Secondary School (With Special Reference to the Islamic Education ICSS/KBSM)*. (Tesis PhD., University of Birmingham, United Kingdom).
- Ab. Halim Tamuri. (2005). *Penilaian Pelajar-pelajar Sekolah Menengah Terhadap Kepimpinan Guru Pendidikan Islam di Sekolah Menengah*. Pembentangan dalam Seminar Penyelidikan Pendidikan Guru Kebangsaan 2005, Kota Kinabalu.
- Ab. Halim Tamuri, Adnan Yusopp, Kamisah Osman, Shahrin Awaluddin, Zamri Abdul Rahim, & Khadijah Abdul Razak. (2004). *Keberkesanan Kaedah Pengajaran dan Pembelajaran Pendidikan Islam ke Atas Pembangunan Diri Pelajar*. Laporan Penyelidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26(2), 362-368.
- Abdullah Sani Yahaya. (2005). *Mengurus disiplin pelajar*. Bentong, Pahang: PTS Profesional.
- Abidah Hj. Omar. (2000). *Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-guru Di Sekolah Menengah*. (Kertas Projek Sarjana Sains yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang).
- Ali Khamis Ali. (2002). *Factors associated with occupational commitment of secondary school teachers in Kuala Lumpur*. (Tesis Ph.D, Universiti Putra Malaysia, Serdang).
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 235-258.
- Bahagian Pendidikan Islam. (1993). *Kajian mata pelajaran Pendidikan Islam dan guru-guru Pendidikan Islam di sekolah menengah kebangsaan di Semenanjung Malaysia*. Laporan Kajian Bahagian Pendidikan Islam, Kementerian Pelajaran Malaysia
- Bakker, A. B., & Demerouti. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21(3), 309-324.

- 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.
- Bartels, K. K., Harrick, E., Martell, K., & Strickland, D. (1998). The relationship between ethical climate and ethical problems within human resource management. *Journal of Business Ethics, 17*(7), 799-804.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*(4), 277-288.
- Bliese, P. D., Halverson, R. R., & Schriesheim, C. A. (2002). Benchmarking multilevel methods in leadership: The articles, the model, and the data set. *The Leadership Quarterly, 13*(1), 3-14.
- Che Noraini Hashim. (2005, 25-26 Jun). *Keruntuhan akhlak dan pembangunan remaja masa kini: Cabaran Pendidikan Islam di Malaysia*. Pembentangan dalam Wacana Pendidikan Islam ke 4, Melaka.
- Chen, Z., Lam, W., & Zhong, J. A. (2007). Leader-member exchange and member performance: A new look at individual-level negative feedback-seeking behavior and team-level empowerment climate. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 202.
- Chun, J. U., Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Sosik, J. J., & Moon, H. K. (2009). Leadership across hierarchical levels: Multiple levels of management and multiple levels of analysis. *The Leadership Quarterly, 20*, 689-707. doi: [10.1016/j.leaqua.2009.06.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.003)
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology, 104*(4), 1189-1204.
- Colquitt, J. A., Noe, R. A., & Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology, 55*(1), 83-109.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics, 46*(2), 127-141.
- Glick, W. H. (1985). Conceptualizing and measuring organizational and psychological climate: Pitfalls in multilevel research. *Academy of Management Review, 10*(3), 601-616.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of school*. Chicago, IL: University of Chicago, Midwest Administration Center.
- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review, 36*, 663-685.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to a change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 346.
- Howard, E. R. (1974). School climate improvement. *Education Digest, 39*(8), 333-336.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park, CA: Sage.
- Ibnu Khaldun. (1993). *Muqaddimah Ibnu Khaldun*. Kuala Lumpur, Malaysia: Dewan Bahasa dan Pustaka.

- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology, 69*(1), 85.
- Judge, T. A., Fluegge Woolf, E., Hurst, C., & Livingston, B. (2006). Charismatic and transformational leadership. *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie A&O, 50*(4), 203-214.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755.
- Kalaiselvam Muniandi. (2000). *Stail kepemimpinan guru besar dan pengaruhnya ke atas iklim sekolah mengikut persepsi guru-guru: Satu tinjauan ke atas sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Seremban/P. Dickson, Negeri sembilan.*(Projek Penyelidikan Sarjana Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi).
- Klein, K. J., Conn, A. B., Smith, D. B., & Sorra, J. S. (2001). Is everyone in agreement? An exploration of within-group agreement in employee perceptions of the work environment. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 3.
- Kreft, I. G., & De Leeuw, J. (1998). *Introducing multilevel modeling.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management.*
- Landy, F. J., & Gvion, R. M. (1970). Development of scales for the measurement of work motivation. *Organizational Behavior and Human Performance, 5*, 93-103.
- Lawler III, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance, 11*(1), 139-155.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement, 17*(2), 201-227.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of Social Psychology, 10*(2), 269-299.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research, 39*(1), 99-128.
- Mahd Ishak Abdul Aziz. (1991). *Iklim organisasi dan prestasi kerja: Satu kajian mengenai pegawai di Jabatan Perdana Menteri.*(Tesis M.P.A. yang tidak diterbitkan, Universiti Malaya, Kuala Lumpur).
- Mariam Othman. (2010). *Educational resources, school climate, school leadership, and parental involvement as factors towards quality primary education: The Malaysian perspective.*(Tesis Ph.D, University of Manchester).
- Martin, K. D., & Cullen, J. B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics, 69*(2), 175-194.
- Mathieu, J. E., Aguinis, H., Culpepper, S. A., & Chen, G. (2012). Understanding and estimating the power to detect cross-level interaction effects in multilevel modeling. *Journal of Applied Psychology, 97*(5), 951.

- Mathieu, J. E., & Taylor, S. R. (2007). A framework for testing meso-mediational relationships in Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 28(2), 141-172.
- Mazlan bin Haji Ahmad. (2000). *Hubungan iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru yang mengajar kanak-kanak istimewa di Daerah Hulu Langat.*(Kertas Projek Sarjana Sains yang tidak diterbitkan, Universiti Putra Malaysia, Serdang).
- McKay, P. F., Avery, D. R., & Morris, M. A. (2008). Mean racial-ethnic differences in employee sales performance: The moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology*, 61(2), 349-374.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.* New York, NY:Academic Press.
- Peterson, D. K. (2002). The relationship between unethical behavior and the dimensions of the ethical climate questionnaire. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 313-326.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (Vol. 1): Newbury Park, CA: Sage.
- Raudenbush, S., Bryk, A., & Congdon, R. (2005). *HLM: Hierarchical linear and nonlinear modeling* (version 6.04). Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Ryan, A., Schmit, M. J., & Johnson, R. (1996). Attitudes and effectiveness: Examining relations at an organizational level. *Personnel Psychology*, 49(4), 853-882.
- 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.
- Schneider, B. (1973). The perception of organizational climate: The customer's view. *Journal of Applied Psychology*, 57(3), 248.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay1. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Tests of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 150.
- Schwepker, C. H., Ferrell, O., & Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate and ethical conflict on role stress in the sales force. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(2), 99-108.
- Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2008). Monte Carlo method for assessing mediation: An interactive tool for creating confidence intervals for indirect effects [Computer software].
- Shahril @ Charil Marzuki. (2002). Ciri-ciri Guru yang unggul: Satu kajian kes di Sekolah-sekolah Menengah di Malaysia. *Jurnal Pendidikan*, 22, 97-110.
- Sharifah Hayaati Ismail al-Qudsy. (2010). *Etika penjawat awam dari perspektif Islam.* Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Siti Noor Ismail. (2011). *Hubungan antara amalan pengurusan kualiti menyeluruh (TQM) dengan iklim sekolah dalam kalangan sekolah-sekolah menengah berprestasi tinggi, sederhana dan rendah di negeri Kelantan.*(Tesis Ph.D, Universiti Utara Malaysia, Sintok).

- Strauss, G., & Sayles, L. R. (1981). *Managing human resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Syed Najmuddin Syed Hassan, Ab Halim Tamuri, Isahak Othaman, & Mamat, M. S. (2009). Kajian persepsi pelajar terhadap tahap profesionalisme guru Pendidikan Islam MRSM. *Journal of Islamic and Arabic Education*, 1(2), 31-50.
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 325-337.
- Wan Bakar Wan Dagang. (1991). Masalah-masalah dalam Pendidikan Islam Peringkat Menengah dan cara mengatasinya. *Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1-2), 33-46.
- Wan Mohd Zahid Mohd Noordin. (1993). *Wawasan Pendidikan: Agenda pengisian*. Kuala Lumpur, Malaysia: Nurin Enterprise.
- Wan Roslina Wan Ismail. (2011). *Korelasi amalan kepemimpinan pengajaran pemimpin pertengahan dengan iklim sekolah, sikap kerja guru dan komitmen organisasi di sekolah menengah kebangsaan*. (Tesis Ph.D, Universiti Utara Malaysia, Sintok).
- Wayne, K. H., & Miskel, C. G. (2000). *Educational administration theory, research and practice*. New York, NY: Mc Graw-Hill.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716.
- Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2012). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, 72(2), 206-215.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Zaharah Hussin. (2005). Mendidik generasi berakhlak mulia: Fokus peranan guru Pendidikan Islam. *Masalah Pendidikan*, 28(1), 79-94.