

**ANTESEDEN TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASI DI KALANGAN PENDIDIK**

TEH SIEW HONG

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

2000



**Sekolah Siswazah
(Graduate School)
Universiti Utara Malaysia**

**PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)**

Saya, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certify that)

TEH SIEW HONG

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of) Sarjana Sains (Pengurusan)

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

ANTESEDEN TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI

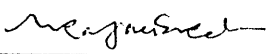
DI KALANGAN PENDIDIK

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas projek
(as it appears on the title page and front cover of project paper)

bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan,
dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the project paper acceptable in form and content, and that a satisfactory
knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia
(Name of Supervisor) : Prof. Dato' Dr. Hj. Wan Rafeai Abdul Rahman

Tandatangan
(Signature) : 

Tarikh
(Date) : 18/10/2000

**ANTESEDEN TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN
ORGANISASI DI KALANGAN PENDIDIK**

**Kertas projek sarjana dikemukakan kepada Sekolah
Siswazah untuk memenuhi sebahagian daripada syarat
memperolehi
Ijazah Sarjana Sains (Pengurusan)
Universiti Utara Malaysia**

**oleh
Teh Siew Hong**

KEBENARAN MENGGUNA

Kertas Projek ini adalah sebagai memenuhi sebahagian daripada pengajian lepasan ijazah Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan UUM mengadakan kertas projek ini bagi tujuan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk membuat salinan, keseluruhan atau sebahagian daripadanya, bagi tujuan akademik mestilah mendapat kebenaran daripada penyelia saya atau semasa ketiadaan beliau, kebenaran tersebut boleh diperolehi daripada Dekan Sekolah Siswazah. Sebarang penyalinan, penerbitan atau penggunaan ke atas keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk perolehan kewangan tidak dibenarkan tanpa kebenaran bertulis daripada saya. Permohonan untuk kebenaran membuat salinan atau lain-lain kegunaan sama ada secara keseluruhan atau sebahagiannya boleh dibuat dengan menulis kepada :

Dekan Sekolah Siswazah

Universiti Utara Malaysia

06010 Sintok

Kedah Darul Aman

ABSTRAK

Objektif kajian ini ialah untuk mengenal pasti anteseden tingkah laku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior – OCB) di kalangan pendidik di sekolah menengah.

Kajian ini melibatkan 278 orang guru yang mengajar di lapan buah sekolah menengah di Zon Kelawai, Negeri Pulau Pinang. Dua alat pengukuran OCB telah digunakan dalam kajian ini. OCB diukur dengan penilaian sendiri dan skala pengukuran bersifat kekerapan digunakan untuk memberi satu gambaran amalan OCB yang lebih tepat.

Kajian menunjukkan bahawa para pendidik selalu mengamalkan OCB. Terdapat perbezaan signifikan amalan OCB antara kumpulan etnik di mana kaum India mendapat skor min yang paling tinggi diikuti oleh kaum Melayu dan Cina. Kaum lelaki tunjukkan lebih OCB berbanding dengan kaum wanita. Perbezaan yang signifikan juga didapati antara kumpulan umur dengan OCBA di mana golongan dalam lingkungan umur 41-50 tahun mendapat skor min paling tinggi sedangkan golongan berumur <30 paling kurang.

Hubungan positif yang signifikan wujud antara OCB dengan motivasi, persepsi keadilan dan komitmen organisasi. Dimensi keperluan pencapaian dalam motivasi mempunyai hubungan yang paling kuat dengan OCB. Untuk persepsi keadilan pula, dimensi keadilan interaktif mempunyai nilai korelasi yang paling tinggi.

ABSTRACT

The objective of this study is to identify the antecedents for OCB (organizational citizenship behavior) among educators in secondary schools.

Two instruments measuring OCB were administered to a sample of 278 teachers from eight secondary schools in Kelawai Zone, Penang. OCB was measured by self-rating approach and a scale based on frequency was used in order to give a better representation of OCB practices among the teachers.

The study showed that our teachers practised OCB at quite a frequent level. The result also revealed that there were significant difference in OCB practice among different ethnic groups with the Indian having the highest mean score followed by the Malays and Chinese. Men scored higher in OCB than women. Significant difference also existed among the different age groups when measured with OCBA. Those between 41 to 50 years old had the highest mean score while those below 30 years old scored the least.

Significant positive relationships also existed between OCB with motivation, fairness perception and organizational commitment. Need for achievement had the strongest relationship with OCB among the three dimensions of motivation. For fairness perception, interactive fairness had the highest correlation coefficient with OCB.

PENGHARGAAN

Saya bersyukur kepada Tuhan yang telah memberkati saya sepanjang kursus ini.

Ribuan terima kasih disampaikan kepada penyelia saya, Prof. Dato' Dr. Hj. Wan Rafaei Abdul Rahman yang sentiasa sudi meluangkan masa untuk memberi tunjuk ajar, menyemak hasil tulisan dan memberi komen konstruktif kepada saya. Saya berasa begitu "privileged" dan "honoured" di bawah bimbingan beliau. Tidak ketinggalan juga, saya ucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Abdul Rahim Mohd. Saad yang telah mengajar saya kaedah penyelidikan. Kepada Dekan Sekolah Siswazah, Prof. Madya Ibrahim Abdul Hamid, diucapkan terima kasih kerana memberi panduan dalam menulis kertas projek ini.

Ucapan terima kasih juga dituju kepada Pegawai di Jabatan Pendidikan Negeri dan juga di Pejabat Pendidikan Daerah Pulau, Pulau Pinang; semua pengetua, penolong kanan dan guru yang terlibat dalam kajian ini. Tanpa sokongan dan kerjasama anda semua, kajian ini tidak akan dapat dilaksanakan.

Akhir sekali, saya amat terhutang budi kepada semua ahli keluarga saya yang sepanjang kursus ini, telah banyak memberi saya sokongan moral dan galakan yang tak terhingga.

DEDIKASI

Kepada

Kedua-dua mendiang ibu bapa saya

Teh Kim Chye dan Tan Phuah Neoh

Suami : Khor Hung Teik

Anak : Khor Zhi Qian

Emak Mertua : Chuah Gek Bee

Kakak : Teh Siew Khim

dan

ahli-ahli keluarga yang lain

KANDUNGAN

Kebenaran Mengguna	i
Abstrak (Bahasa Malaysia)	ii
Abstract (Bahasa Inggeris)	iii
Penghargaan	iv
Dedikasi	v
Senarai Isi Kandungan	vi
Senarai Jadual	x
Senarai Rajah	xi
Senarai Singkatan	xii

BAB SATU : PENGENALAN

1.0	Pendahuluan	1
1.1	Definisi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	2
1.2	Latar Belakang Dan Rasional Kajian	3
1.3	Soalan-Soalan	4
1.4	Objektif Kajian	5
1.5	Kepentingan Kajian	6

BAB DUA : KERANGKA KONSEPTUAL

2.0	Pendahuluan	7
2.1	Definisi OCB	7
2.2	Anteseden-anteseden OCB	9
2.3	Asas Teoretikal	10

2.4	Kajian-kajian Antecedent OCB	17
2.4.1	Demografi dan OCB	17
2.4.2	Personaliti dan OCB	19
2.4.3	Nilai, Sikap, Kepuasan Kerja dan OCB	21
2.4.4	Motivasi dan OCB	22
2.4.5	Sokongan Pemimpin dan OCB	22
2.4.6	Persepsi Keadilan dan OCB	23
2.4.7	Komitmen Organisasi dan OCB	25
2.4.8	Pengurusan Impresi dan OCB	26
2.4.9	Pertukaran Ahli-Pemimpin dan OCB	27
2.4.10	Tanggapan Sokongan Organisasi dan OCB	27
2.5	Paradigma Kajian	30
2.5.1	Model Kajian	31
2.6	Pembolehubah-Pembolehubah dan Definisi Istilah	32
2.6.1	Definisi Konseptual	32
2.6.2	Definisi Operasional	40
2.7	Pembentukan Hipotesis	44
2.7.1	Faktor Demografi dan OCB	44
2.7.2	Motivasi dan OCB	46
2.7.3	Persepsi Keadilan dan OCB	48
2.7.4	Komitmen Organisasi dan OCB	49

BAB TIGA : METOD

3.0	Pendahuluan	50
3.1	Punca Maklumat	50
3.1.1	Populasi	51
3.1.2	Sampel	51
3.1.3	Persampelan dan teknik persampelan	53
3.1.4	Pengumpulan data	55

3.2	Alat Ujian	56
3.2.1	Alat pengukuran pembolehubah bebas OCB	56
3.2.2	Pembentukan alat pengukuran OCBB	57
3.2.3	Pembangunan Alat Ujian Untuk Kajian	59
3.2.4	Pengagihan Item Soal Selidik	61
3.3	Kebolehpercayaan Alat ujian	61
3.4	Kesahan Alat Ujian	61
3.5	Ujian rintis	63
3.6	Menganalisis data/dapatan	66

BAB EMPAT : KEPUTUSAN

4.0	Pendahuluan	67
4.1	Dapatan	67
4.1.1	Ujian Kebolehpercayaan dan Kesahan	67
4.1.2	Analisis Profil Responden	69
4.1.3	Analisis Amalan OCB di Kalangan Responden	71
4.2	Pengujian Hipotesis-Hipotesis	72
4.2.1	Faktor Demografi dan OCB	73
4.2.2	Motivasi dan OCB	78
4.2.3	Persepsi Keadilan dan OCB	81
4.2.4	Komitmen Organisasi dan OCB	83
4.3	Kesimpulan	84

BAB LIMA : PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0	Pendahuluan	85
5.1	Perbincangan Hasil Kajian	85
5.1.1	Ujian Kebolehpercayaan	85
5.1.2	Pengujian Hipotesis	86
5.2	Limitasi Kajian	95
5.3	Cadangan Kajian Lanjut	96
5.4	Kesimpulan	98
	Bibliografi	99
	Lampiran	
A	Soal Selidik Ujian Rintis (Alat Pengukuran Anteseden)	107
B	Soal Selidik Ujian Rintis (Alat Pengukuran OCB)	111
C	Soal Selidik Kajian	117
D	Surat Kebenaran Menjalankan Kajian Dari Bahagian Perancangan Dan Penyelidikan Dasar Pendidikan	123
E	Surat Kelulusan Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang Untuk Menjalankan Kajian	125
F	Surat Memohon Mengumpul Maklumat dari Sekolah Siswazah. Univrsiti Utara Malaysia.	127
G	Surat Kepada Pengetua Sekolah Untuk Menjalankan Kajian.	128

SENARAI JADUAL

Jadual		Mukasurat
3.1	Populasi Kajian	52
3.2	Pengagihan Subjek Dalam Sampel	54
3.3	Penjadualan Kajian	55
3.4	Analisis Kebolehpercayaan Alat OCBB	58
3.5	Analisis Pengagihan Item Soal Selidik	62
3.6	Analisis Kebolehpercayaan Alat Ujian	64
4.1	Keputusan Analisis Kebolehpercayaan (Cronbach's alpha) Alat- Alat Pengukuran	68
4.2	Analisis Profil Responden	70
4.3	Skor Min OCB Yang Diukur Oleh OCBA dan OCBB	72
4.4	Ujian-t Sampel Bebas untuk Jantina dan OCB	73
4.5	Min OCB dan ANOVA Untuk Kumpulan Etnik	75
4.6	Min OCB dan ANOVA untuk Kumpulan Umur	76
4.7	Min OCB dan ANOVA untuk Tempoh Perkhidmatan	77
4.8	Korelasi Pearson antara Motivasi dan OCB	80
4.9	Korelasi Pearson antara Persepsi Keadilan dan OCB	82
4.10	Korelasi Pearson antara Komitmen Organisasi dan OCB	83

SENARAI RAJAH

Rajah		Mukasurat
2.1	Anteseden-Anteseden OCB Yang Pernah Dikaji	29
2.2	Model Kajian	31
2.3	Model Proses Asas Motivasi	37

SENARAI SINGKATAN

- OCB - Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi
(Organizational Citizenship Behavior)
- OCBA - Alat pengukuran OCB yang diubahsuai daripada alat yang dibentuk oleh MacKenzie, Podsakoff, & Fetter (1991, 1993).
- OCBB - Alat pengukuran OCB yang dibentuk oleh pengkaji bersama-sama dengan penyelia (2000).
- OCBO - Organizational Citizenship Behavior (Organization)
- OCBI - Organizational Citizenship Behavior (Individual)

BAB SATU

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Bagi memenuhi Wawasan 2020, sektor pendidikan adalah pemangkin yang penting. Peranan para pendidik dalam melaksanakan tugas mereka untuk merealisasikan Wawasan 2020 memang tidak dapat dinafikan. Kita perlukan para pendidik yang bukan sahaja berdedikasi dalam melaksanakan tugas pengajaran, tetapi juga dalam serba bidang yang lain. Untuk meningkatkan prestasi para pendidik, banyak kajian telah dibuat tentang kepuasan kerja, motivasi guru dan komitmen guru; satu aspek yang kurang diperhatikan ialah tingkah laku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior:– OCB) di kalangan para pendidik.

1.1 Definisi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior – OCB) mewakili tingkah laku individu yang dilakukan atas kebijaksanaan sendiri, tidak diiktirafkan secara langsung atau luaran oleh sistem ganjaran formal, dan pada keseluruhannya meningkatkan keberkesanan perjalanan organisasi, tingkah laku ini bukan satu keperluan dalam peranan kerja atau dalam diskripsi kerja seseorang, iaitu ianya tidak dinyatakan dalam kontrak kerja dalam organisasi (Organ, 1988).

OCB menambah kecekapan dan keberkesanan fungsian organisasi kerana tingkah laku ini (a) mengurangkan keperluan untuk mengeneipkan sumber yang terhad untuk fungsi penyelenggaraan; (b) membebaskan sumber-sumber ini untuk tujuan yang lebih produktif; (c) menambahkan produktiviti rakan sekerja dan pengurusan; (d) sebagai satu cara yang berkesan untuk mengkoordinasikan aktiviti antara ahli kumpulan dan antara kumpulan kerja; dan (e) meningkatkan keupayaan organisasi untuk menarik dan mengekalkan orang yang terbaik dengan menjadikannya satu tempat kerja yang lebih menarik.

1.2 Latar Belakang Dan Rasional Kajian

OCB merupakan satu bidang yang agak baru dalam konteks Malaysia walaupun ia telah mulai mendapat perhatian para pengkaji sains sosial dan psikologi barat sejak ia diketengahkan dalam dua kajian empirikal pada tahun 1983 (Bateman & Organ, 1983; Smith, Organ & Near, 1983).

Di Malaysia, satu kajian yang boleh dianggap perintis telah dijalankan oleh Ang Siew Lay dan Wan Rafeai pada tahun 1999 di sebuah daerah di Kedah di mana dapatan menunjukkan bahawa OCB wujud di kalangan pendidik dan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB (Ang, & Wan Rafeai, 1999).

Pernah ada pihak yang mendakwa bahawa para guru tidak sanggup melakukan tugas lebih (Utusan Malaysia 01-09-99, 23-09-99). Akan tetapi, mengikut pemerhatian pengkaji (pengalaman di 5 buah sekolah yang berlainan) dan kajian Ang dan Wan Rafeai (1999), OCB wujud di kalangan guru di sekolah, yang membezakan ialah di sekolah-sekolah tertentu, gurunya banyak melakukan OCB dan ada pula yang kurang. Maka adalah menarik untuk kita mengetahui apakah faktor-faktor yang membawa kepada OCB supaya guru-guru dapat mengamalkan OCB demi kecekapan dan keberkesanan organisasi sekolah.

1.3 Soalan-Soalan

Untuk mencapai wawasan 2020 dan matlamat falsafah pendidikan negara dalam menghasilkan insan yang seimbang dari segi rohani, intelektual, emosi dan jasmani, para guru adalah diharap bertugas “over and above” daripada diskripsi kerja yang tersenarai, iaitu OCB.

Soalan-soalan untuk kajian ini ialah :

- (a) Adakah para pendidik kita mengamalkan OCB ?
- (b) Adakah wujud perbezaan amalan OCB dengan faktor-faktor demografi seperti jantina, kumpulan etnik, umur dan tempoh perkhidmatan?
- (c) Adakah mereka yang mempamerkan OCB didorong oleh faktor seperti keperluan seperti yang dikemukakan oleh McClelland dalam Teori Keperluan beliau ?
- (d) Adakah persepsi keadilan anteseden OCB ?
- (e) Adakah komitmen organisasi anteseden OCB ?

1.4 Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk :

- (a) Meninjau pengamalan OCB di kalangan para pendidik khususnya di lapan buah sekolah menengah di Zon Kelawai, Daerah Pulau, Pulau Pinang.

- (b) Mengenalpasti sama ada terdapat perbezaan amalan OCB dengan faktor-faktor demografi seperti jantina, kumpulan etnik, umur, dan tempoh perkhidmatan.

- (c) Mengkaji adakah terdapat hubungan antara keperluan pencapaian, autonomi dan afiliasi dengan OCB.

- (d) Mengkaji adakah terdapat hubungan antara persepsi keadilan dengan OCB.

- (e) Mengkaji adakah komitmen organisasi membawa kepada OCB.

1.5 Kepentingan Kajian

Banyak kajian telah dijalankan untuk mencari pelbagai anteseden OCB di kalangan pekerja di berbagai sektor, tetapi kajian tentang anteseden OCB di kalangan para pendidik masih kurang. Maka, kajian ini akan cuba meninjau anteseden OCB di kalangan para pendidik daripada aspek demografi, motivasi, persepsi keadilan dan komitmen organisasi.

Dari segi pragmatik, diharapkan hasil kajian ini boleh memberi satu gambaran yang lebih jelas tentang amalan dan anteseden OCB di kalangan pendidik, agar pihak berkenaan boleh menggunakan dapatan ini sebagai satu panduan dalam merangka strategi bagi mewujudkan atau menggalakkan OCB di sekolah. Memang tidak dapat dinafikan bahawa sekolah perlukan guru yang sanggup melakukan OCB untuk berfungsi dengan berkesan dan cekap, maka, diharap hasil dapatan kajian ini dapat membantu dalam membina satu iklim sekolah yang positif yang memudahkan pengrealisasian berbagai impian dan aspirasi Bangsa Malaysia seperti yang digariskan dalam Wawasan 2020 dan pernyataan misi Kementerian Pendidikan Malaysia.

BAB DUA

KERANGKA KONSEPTUAL

2.0 Pendahuluan

Bab ini membincangkan definisi OCB dan asas-asas teoretikal yang menjadi landasan bagi kajian gagasan ini. Satu tinjauan terhadap literatur berkenaan OCB akan disampaikan. Antecedent-antecedent OCB yang telah dikaji oleh pengkaji-pengkaji lain juga dibincangkan. Tinjauan literatur ini memberi satu garis panduan kepada pengkaji dalam memilih pembolehubah bebas yang hendak dikaji. Seterusnya, diberikan definisi konseptual dan definisi operasional bagi pembolehubah-pembolehubah yang berkenaan. Rujukan hasil kajian lepas dan keadaan unik di Malaysia telah membawa kepada pembentukan hipotesis dalam kajian ini.

2.1 Definisi OCB

Tingkah laku kewarganegaraan organisasi (organizational citizenship behavior – OCB) telah wujud sebagai satu gagasan tersendiri sejak dua kajian empirikal dilaporkan pada tahun 1983 (Bateman & Organ,

1983; Smith, Organ & Near, 1983). Sebenarnya, tingkah laku yang mirip kepada OCB telah dikenal pasti sebelum itu, gagasan yang berkaitan lebih dikenali sebagai tingkah laku prososial (Brief & Motowidlo, 1986; Katz, 1964) dan tingkah laku peranan lebihan (extra-role) (Katz & Kahn, 1978).

Kajian awal dalam bidang ini banyak menumpu kepada hubungan OCB dengan kepuasan kerja dan antesedannya dari aspek sikap pekerja, pembawaan dan sokongan pemimpin (Bateman & Organ, 1983; Smith et al. 1983; Organ, 1988). Kajian-kajian selanjutnya telah mengkaji aspek lain seperti dimensi-dimensi dalam OCB, konseptualisasi gagasannya, validasi pengukuran, anteseden-anteseden OCB yang lain dan kesan-kesannya terhadap prestasi dan organisasi; ada juga yang mengkaji perantara peramal OCB (Brief & Motowidlo, 1986; Konovsky & Pugh, 1994; Niehoff & Moorman, 1993; Podsakoff et al., 1990, 2000; Smith, Organ & Near, 1983) Sebuah buku mengkaji semula konsep OCB dan hubungannya dengan kepuasan kerja dan keadilan organisasi (Organ, 1988) telah dihasilkan. Pada tahun 1995, Organ dan Ryan juga melaksanakan satu analisis meta kuantitatif, mengkaji semula 55 kajian yang mengkaji peramal OCB bersifat sikap dan pembawaan.

2.2 Antesedan-Antesedan OCB

Berbagai-bagai antesedan OCB telah dikaji. Ada yang mem-bahagikannya kepada antesedan kontekstual dan pembawaan (Konovsky dan Organ, 1996); ada juga yang mengkajinya dari aspek afektif dan kognitif (Organ dan Konovsky, 1989); sikap dan pembawaan (Organ dan Ryan, 1995). Podsakoff, MacKenzie, Paine dan Bachrach (2000) dalam kajian semula mereka menyatakan bahawa anteseden-antesedan OCB dalam kajian-kajian empirikal lalu boleh dibahagikan kepada empat kategori, iaitu :

- (i) ciri-ciri individu : faktor demografi, sikap pekerja, pembawaan, kepuasan, komitmen, harga diri, harga diri berasaskan organisasi, persepsi terhadap keadilan, sokongan pemimpin dan organisasi, persepsi terhadap kerja/peranan.
- (ii) ciri-ciri tugas : maklum balas tugas, darjah rutin tugas, tugas yang memberi kepuasan intrinsik.
- (iii) ciri-ciri organisasi : pembentukan organisasi, kefleksibilitian, sokongan atasan dan staf, kejelikitan kumpulan.
- (iv) tingkah laku pemimpin : sokongan pemimpin, jenis kepemimpinan : transformasional dan transaksional

2.3 Asas Teoretikal

Anteseden OCB telah dikaji berasaskan beberapa teori dan model. Banyak kajian telah dijalankan berlandaskan Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) dan norma kesalingan (reciprocity). Pertukaran sosial berdasarkan satu kontrak yang lebih bercorak psikologikal dan melibatkan apa yang dikatakan sebagai obligasi pada kedua-dua belah pihak, di mana seseorang individu akan membalas layanan baik atau kebaikan yang diterima dengan berbuat baik juga. Salah satu cara pembalasan ialah dengan mempamerkan OCB. Ini dikemukakan sebagai teori kontrak psikologikal oleh Robinson & Morrison (1995). Pembalasan dalam pertukaran ekonomi akan dihadkan kepada tingkah laku dalam peranan kerana pekerja tidak akan melampaui batasan kontrak kerja. Jika pekerja mendefinisikan perhubungan mereka dengan majikan sebagai pertukaran sosial, pembalasan akan menghasilkan tingkah laku di luar daripada perjanjian kontraktual. Ini banyak dilihat dari segi di mana pekerja yang puas dan mempunyai persepsi positif seperti wujudnya keadilan, sokongan pemimpin dan organisasi akan membalas dengan berbuat baik kepada rakan sejawat dan organisasi (Bateman & Organ 1983; Schnake 1991).

Dalam literatur pengurusan, pertukaran sosial telah dikontektualisasikan dengan dua cara utama : (a) perhubungan

pertukaran global antara pekerja dengan organisasi dan (b) perhubungan dyadik yang lebih berfokus antara subordinat dengan penyelia mereka. Pada tahap global, Eisenberger et al. (1986) mencadangkan bahawa pekerja membentuk satu kepercayaan global berkenaan sejauh mana organisasi menilai sumbangan dan menjaga kebajikan mereka. Ini ialah apa yang dikatakan persepsi sokongan organisasi yang berkenaan dengan kepercayaan bahawa organisasi akan memenuhi obligasi pertukarannya. Pertukaran dyadik boleh diekspreskan dalam pertukaran ahli pemimpin di mana kontrak psikologikal berlaku antara pekerja dan penyelia dan wujudnya obligasi antara kedua-dua pihak.

Satu lagi rangka konseptual ialah apa yang dikatakan oleh Borman dan Motowidlo (1993) sebagai "Prestasi kontekstual", satu gagasan yang agak dekat dengan OCB. Pengkaji-pengkaji itu mendapati bahawa individu menyumbang kepada keberkesanan organisasi dengan melakukan kerja yang bukan tugas utama tetapi adalah penting kerana mereka membentuk konteks organisasi dan sosial yang menyokong aktiviti tugas. Maka prestasi kontekstual (seperti OCB) termasuk sumbangan seperti kesukarelaan untuk aktiviti kerja lebihan, membantu orang lain, dan mematuhi peraturan dan prosedur tempat kerja tanpa mengira ketidak-selesaian diri.

Keely (1988) telah menganggap organisasi sebagai kontrak sosial. Dari perspektif ini, seseorang memasuki satu susunan kolektif untuk memajukan kepentingan individu. Dengan berbuat demikian, mereka menganggap wujudnya hak dan obligasi tertentu dan secara amnya menjangka satu set hasil dan proses yang adil. Kontrak ini bukan kontrak satu kali, tetapi ialah satu set kontrak yang berkembang dan berevolusi secara berterusan, dibentuk secara dalaman antara pihak yang berinteraksi. Banyak kontrak yang dibentuk mengikut pandangan individu berasal daripada pertukaran antara individu dengan penyeliaanya. Penyelia menentukan atau "mediate" sebahagian besar apa yang diterima oleh subordinat dan membentuk prosedur formal dan informal untuk aktiviti organisasi.

Kajian asal anteseden OCB juga cuba mencari korelasi antara personaliti /pembawaan seseorang dengan OCB. Personaliti bermaksud cara keseluruhan di mana seseorang individu bertindak dan berinteraksi dengan orang lain (Robbins, 1998).

Dua dimensi Big Five, iaitu hemat (conscientiousness) dan kebersetujuan (agreeableness) telah banyak dikaji. Mengikut Konovsky dan Organ (1996), personaliti seseorang boleh dilihat dalam "situasi lemah" (weak situation), iaitu keadaan kabur yang menghalang apa yang dikod sebagai biasa, yang tidak menjanakan jangkauan seragam, dan tidak memberi insentif kuat untuk melakukannya. OCB, iaitu tingkah laku peranan lebihan dan tidak

diberi ganjaran mengikut kontrak kerja berlaku dalam situasi tersebut.

Hemat, secara empirikal digambarkan sebagai menepati masa, berhati-hati, berdisiplin dan boleh diharapkan. Faktor-faktor ini berkait dengan bentuk OCB yang lebih impersonal, iaitu tidak dituju kepada orang tertentu tetapi menyokong organisasi. Ciri-ciri ini amat serupa item yang mengukur dimensi kepatuhan am (general compliance) OCB, seperti ketepatan masa, penggunaan masa kerja dengan baik dan menjaga harta dan sumber organisasi.

Hemat ini juga mungkin merupakan kualiti peribadi untuk faktor sifat baik sivik, contohnya kehadiran ke mesyuarat, sentiasa kemas-kinikan diri dengan perkembangan organisasi, melibatkan diri dalam hal-hal konstruktif organisasi. Kebersetujuan, mengikut skala adjektif, boleh didefinisikan sebagai peramah, disukai dan berkeupayaan untuk bergaul dengan orang lain secara harmoni. Ini nampaknya mempunyai hubungan dengan tiga dimensi OCB, iaitu altruisme: tindakan untuk membantu individu tertentu dalam kerja melalui interaksi bersemuka; kesopanan : yang menggambarkan gerak isyarat (gesture) yang dipamerkan oleh seseorang dalam kerjanya untuk mengelakkan timbulnya masalah kerja kepada orang lain; dan semangat kesukanan : kecenderungan untuk menanggung ketidak-selesaian minor dan tanggungjawab lebihan tanpa rungutan atau permintaan untuk dilepaskan daripada tanggungjawab itu.

Schnake (1991), dengan merujuk kepada Teori Keperluan McClelland, mengesyorkan bahawa mereka yang mempunyai keperluan afiliasi yang tinggi mungkin akan melibatkan diri dalam tingkah laku peranan lebih demi mendapat persetujuan sosial. Tingkah laku ini besar kemungkinan dituju kepada satu kumpulan sosial seperti kumpulan kerja atau organisasi, dan bukan kepada individu ataupun apa yang dikatakan sebagai OCB. Keperluan untuk pencapaian didefinisikan sebagai satu keperluan untuk melakukan perkara sebaik dan secepat yang mungkin. Mereka dengan keperluan pencapaian yang tinggi mungkin mendapat sejumlah kepuasan dan kebanggaan daripada prestasi kerja mereka dan mungkin lebih cenderung melibatkan diri dalam OCB. Mengikut Puffer (1987), individu yang berorientasikan kejayaan nampaknya cuba menyempurnakan keperluan mereka untuk kecemerlangan dengan melakukan tugas di luar tugas fokus yang membawa manfaat kepada organisasi. Ini akan memberi kesan kepada dimensi kepatuhan OCB. Keperluan autonomi termasuk keperluan untuk berdikari dan keingkaruan pihak berkuasa dan dikatakan keperluan autonomi ini akan mempunyai kesan negatif ke atas dimensi altruisme dan kepatuhan OCB.

Harga diri berasaskan organisasi (organizational-based self esteem) menggambarkan persepsi nilai diri seseorang sebagai ahli organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi, ia dibentuk

daripada pengalaman lepas (contoh penyempurnaan dan kegagalan tugas). Pekerja yang mempunyai harga diri berasaskan organisasi yang tinggi akan menanggapi diri mereka sebagai penting dan bernilai dalam organisasi yang mereka bekerja. Maka, mereka akan lebih ambil perhatian tentang perkembangan organisasi, bekerja lebih untuk kebaikan organisasi iaitu melibatkan diri dalam OCB.

Teori kesesuaian “personality-job fit” dan “person-organization fit” merujuk kepada kekongruenan ciri-ciri personaliti, kepercayaan dan nilai individu dengan budaya, keperluan strategik, norma dan nilai organisasi (O’Reilly, Chatman, & Caldwell, 1991) Teori kesesuaian ini menyatakan nilai yang sama antara individu dan organisasi membawa kepada kepuasan kerja untuk seseorang bertindak “lebih dan di luar” daripada tugas asas mereka, justeru memberi kesan yang memanfaatkan organisasi.

Sokongan pemimpin boleh didefinisikan sebagai tanggapan darjah sokongan dan pertimbangan seseorang daripada penyeliaanya. Definisi ini adalah konsisten dengan teori laluan-tujuan (path-goal theory) yang memandangkan seorang pemimpin yang supportif memberi panduan kepada subordinatnya, melayan mereka secara adil dan menganggap input mereka sebagai sesuatu yang bernilai. Teori ini menyatakan kepuasan kerja ialah satu akibat sokongan pemimpin,

dan akibat daripada kepuasan kerja, seseorang akan memaparkan OCB.

Asas teoretikal untuk hubungan antara keadilan distributif dan OCB menggunakan teori ekuiti dan perbezaan antara pertukaran ekonomi dan sosial Blau (1964). Mengikut teori ekuiti, persepsi agihan ganjaran yang tidak adil berbanding dengan input kerja mewujudkan ketegangan. Kalau OCB dianggap sebagai input kerja, maka tindak balas ialah mengurangkan amalan OCB (Organ, 1988).

Teori pertukaran sosial, norma kesalingan (Organ, 1988; Schnake, 1991) menyatakan bahawa keadilan membawa kepada OCB kerana satu perhubungan pertukaran sosial dibentuk; ataupun yang dikatakan sebagai pertukaran bukan kontraktual dengan organisasi atau agensinya oleh Konovsky & Pugh (1994). Layanan yang adil memberi keyakinan bahawa perlakuan OCB seseorang akan dibalas oleh organisasi dan pemimpinnya pada jangka waktu panjang. Jadi, jika pekerja menganggap bahawa hasil penilaian mereka adalah adil atau menganggap proses di mana keputusan peruntukan hasil adalah adil, mereka akan cenderung membalas dengan perlakuan tingkah laku yang memberi manfaat kepada organisasi yang melampau perlakuan peranan dalaman.

Komitmen organisasi boleh dirujuk sebagai “mengecam diri dengan, dan taat kepada organisasi serta matlamatnya”. Scholl (1981) mengenal pasti komitmen sebagai “satu daya penstabil yang

bertindak untuk mengekalkan hala tuju tingkah laku di mana jangkaan tentang ganjaran formal organisasi untuk prestasi adalah sedikit dan apabila apa yang dijangka atau keadaan ekuiti tidak berlaku. Ia bertanggungjawab untuk tingkah laku yang tidak bergantung kepada pengukuhan dan dendaan ataupun OCB. Model Weiner (1982) memandang komitmen sebagai satu keseluruhan kepercayaan "internalised" dan bertanggungjawab untuk tingkah laku yang (a) menggambarkan pengorbanan perseorangan demi kebaikan organisasi, (b) tidak bergantung kepada pengukuhan atau dendaan dan (c) menunjukkan penumpuan perseorangan dengan organisasi. Ini adalah ciri-ciri yang boleh digunakan untuk menerangkan OCB, maka terdapatlah asas teoretikal bahawa komitmen organisasi merupakan satu anteseden OCB.

2.4 Kajian-Kajian Anteseden OCB

Kajian-kajian lalu anteseden OCB banyak mencakupi aspek ciri-ciri individu, kontekstual dan kepemimpinan. Perbincangan seterusnya akan mengemukakan tinjauan terhadap kajian yang telah dijalankan.

2.4.1 Demografi dan OCB

Ang Siew Lay dan Wan Rafei (1999) mendapati kecuali kumpulan etnik (penilaian sendiri untuk alat pengukuran OCB Williams dan

Anderson, 1991) dan tahap pendidikan (penilaian pihak lain untuk alat pengukuran OCB Niehoff dan Moorman, 1993), faktor demografi yang lain, jantina, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan dan jawatan, tidak mempunyai hubungan signifikan dengan OCB. Farh, Earley dan Lin (1997) dalam kajian mereka menyatakan terdapat perbezaan dalam OCB di antara kumpulan dari latar belakang yang berlainan (moden dan tradisional) kerana nilai yang dipegang mereka akan mempengaruhi persepsi mereka terhadap kesaksamaan dalam organisasi. Kajian Wagner dan Rush (2000) pula menyatakan terdapat perbezaan amalan OCB di antara kumpulan yang berlainan umur. Antecedent untuk tingkah laku altruistik di kalangan pekerja muda mempunyai hubungan signifikan dengan kepercayaan terhadap pengurusan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Di kalangan pekerja yang lebih tua pula, tingkah laku altruistik berhubung signifikan dengan pemantauan diri dan penilaian moral serta kepuasan gaji. Dapatan kajian ini adalah berbeza dengan dapatan Schappe (1998) di mana faktor umur dan jantina tidak mempunyai hubungan signifikan dengan OCB, tetapi tempoh perkhidmatan dalam organisasi, tahap dalam organisasi mempunyai korelasi yang negatif dengan OCB. Kajian semula terhadap 55 kajian yang dilakukan oleh Organ dan Ryan (1995) mendapati bahawa tempoh perkhidmatan tidak menjelaskan varians dalam OCB. Kajian Tang & Ibrahim (1998) menunjukkan bahawa di Amerika, umur dan jantina berhubung dengan dimensi kepatuhan

tetapi tidak wujudnya hubungan untuk sampel di Timur Tengah. Oleh itu adalah menarik untuk pengkaji meninjau adakah dalam konteks para pendidik di Malaysia, wujudnya hubungan signifikan antara faktor demografi dengan OCB.

2.4.2 Personaliti dan OCB

Kajian Organ ke atas ukuran personaliti dan OCB tidak menyokong kes afektiviti pembawaan sebagai satu penentu penting untuk OCB. Kad skor untuk meramal OCB daripada ukuran personaliti agak mengecewakan kerana banyak korelasi yang diperolehi tidak signifikan atau tidak boleh dipercayai (Organ, 1994). Pada tahun 1996, Konovsky dan Organ menjalankan satu lagi kajian ke atas 402 pekerja profesional dan pentadbir sebuah hospital berkenaan soalan sama ada faktor pembawaan tertentu (kebersetujuan, sikap hemat dan kepekaan kesaksamaan) boleh menerangkan hubungan antara sikap kerja kontekstual dan OCB. Dapatan menunjukkan hal ini tidak semestinya berlaku. Keadilan, kepuasan mempunyai kesan bebas ke atas OCB. Kedua-dua kebersetujuan dan kepekaan kesaksamaan tidak mempengaruhi OCB. George (1990) menyatakan afektiviti positif dan negatif, sebagai satu fungsi kedua-dua pembawaan dan situasi, adalah penting dalam menentukan jenis sumbangan OCB secara langsung.

Tentang hubungan harga diri berasaskan organisasi dan OCB, Tang dan Gilbert (1994) dalam kajian mereka ke atas 155 pekerja dari

Jabatan Kesihatan Mental dan Kerencatan Mental di Tennessee, Amerika Syarikat, mendapati harga diri berasaskan organisasi mempunyai hubungan positif dengan OCB. Dapatan ini diperkukuhkan sekali lagi oleh kajian Tang dan Ibrahim (1998) ke atas dua sampel di Amerika dan Timur Tengah masing-masing.

Kajian menunjukkan kesan kesesuaian orang-organisasi (person-organization fit) ke atas OCB adalah secara tidak langsung melalui kesannya ke atas kepuasan kerja (Van Dyne, Graham, & Dienesch, 1994) dan akibat internalisasi nilai organisasi ke atas kepuasan kerja (Williams & Anderson, 1991). Netemeyer & Boles (1997) dalam kajian mereka ke atas dua set sampel jurujual menunjukkan bahawa kesesuaian orang-organisasi adalah peramal OCB.

Williams dan Shiao (1999) dalam kajian mereka yang melibatkan 139 pekerja di Singapura menunjukkan afek positif yang dialami seseorang adalah signifikan dalam mempengaruhi keinginannya untuk melakukan OCB. Keadaan afektif seseorang pekerja, iaitu mood yang dialami dalam jangka pendek dan berubah mengikut masa, diteorikan sebagai peramal OCB tertentu yang lebih baik daripada ciri-ciri afektif seseorang pekerja, yang merujuk kepada perbezaan individu yang stabil dan bertahan lama dalam tahap afektif yang tipikal (George, 1991). Akan tetapi, Organ dan Konovsky (1989) melaporkan bahawa mood tidak membawa kepada tingkah

laku prososial peranan lebih, dalam hal ini, Williams dan Shiaw (1999) menentang bahawa ukuran keadaan afektif yang digunakan mereka lebih pada ciri-ciri tahan lama seperti afektiviti positif daripada mood.

2.4.3 Nilai, sikap, kepuasan kerja dan OCB

Banyak kajian telah dijalankan untuk melihat hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Ada yang mengkajinya sebagai satu anteseden dan ada pula yang mengkajinya sebagai satu perantara dan penyederhana. Hubungan signifikan telah didapati antara OCB dan kepuasan kerja dan magnitud hubungan ini adalah konsisten ke atas berbagai jenis dimensi OCB contoh altruisme, sikap hemat, semangat kesukanan, sifat baik sivik, kesopanan, kehadiran dan kepatuhan (Organ 1988; Organ dan Konovsky 1989; Organ dan Ryan, 1995; Podsakoff et al., 1990, 1993; Smith, Organ dan Near, 1983; Van Dyne, Graham, & Dienesch, 1994). Organ dalam kajian semulanya (1988) menyokong bahawa kepuasan kerja berkaitan dengan sumbangan konstruktif, spontaneous, opsional dan tanpa ganjaran, yang dikenali sebagai OCB. Banyak kajian teoretikal dan empirikal menyokong bahawa kepuasan ialah satu anteseden OCB dalam konteks penjualan (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1993; Podsakoff et al., 1990) dan dalam konteks pendidikan, hubungan signifikan juga didapati (Ang, Wan Rafeai, 1999). Schappe (1998) dalam kajiannya mendapati kepuasan kerja sendiri bukan peramal

OCB yang signifikan, tetapi persepsi keadilan yang mempengaruhi kepuasan yang seterusnya membawa kepada pengamalan OCB.

2.4.4 Motivasi dan OCB

Kajian motivasi sebagai peramal OCB adalah berdasarkan teori keperluan McClelland di mana kebanyakan kajian di buat ke atas keperluan pencapaian dan keperluan afiliasi. Kajian Tang & Ibrahim (1998) menunjukkan bahawa keperluan pencapaian adalah peramal altruisme untuk kedua-dua sampel kajian di Amerika dan Timur Tengah.

2.4.5 Sokongan pemimpin dan OCB

Kajian menunjukkan sokongan pemimpin sebagai peramal OCB secara langsung atau tidak langsung masih kontroversial (Schnake, 1991). Smith, Organ, & Near (1983) mendapati kesan tingkah laku pemimpin yang supportif ke atas dimensi altruisme OCB adalah secara tidak langsung melalui kesan kepuasan kerja ke atas altruisme. Tetapi kesan ke atas kepatuhan adalah secara langsung. Podsakoff et al. (1990) dalam kajian mereka terhadap tingkah laku pemimpin "transformational" mendapati sokongan pemimpin secara individu ke atas OCB adalah merupakan perantara kerana kepercayaan terhadap pemimpin.

2.4.6 Persepsi keadilan dan OCB

Persepsi keadilan seseorang terhadap penyeliaan, polisi dan prosedur, gaji, mempengaruhi hubungan antara kepuasan dan OCB (Organ & Konovsky, 1989; Farh; Podsakoff & Organ, 1990; Moorman, 1991; Niehoff & Moorman, 1993; Skarlicki & Latham, 1996; Netemeyer & Boles, 1997).

Skarlicki dan Latham (1996) dalam kajian mereka mendapati persepsi keadilan ialah pengantara untuk OCBO tetapi bukan OCBI.

Kajian Moorman (1991) dan Niehoff & Moorman (1993) menunjukkan OCB mempunyai korelasi positif dengan keadilan prosedur dan keadilan interaktif. Moorman (1991) mendapat laluan signifikan antara keadilan interaktif ke empat daripada lima dimensi OCB (altruisme, sikap hemat, sopan santun, dan semangat kesukanan) tetapi secara kontrasnya, tidak ada laluan signifikan antara prosedur formal dengan mana-mana lima dimensi OCB.

Dapatan yang bertentangan pula didapati dalam kajian Niehoff dan Moorman (1993). Terdapat laluan signifikan antara prosedur formal dan tiga daripada lima dimensi OCB (sopan santun, semangat kesukanan, dan sikap hemat) dan hanya satu laluan signifikan dari keadilan interaksional ialah ke semangat kesukanan. Kajian oleh Farh et al. (1990) juga memberi sokongan untuk keupayaan persepsi keadilan prosedural dalam meramal OCB. Mereka dapati keadilan pemimpin bertanggungjawab untuk varians yang unik dalam dimensi altruisme OCB, tetapi bukan dengan dimensi kepatuhan am.

Dengan menggunakan analisis regresi dalam kajian mereka, Organ dan Konovsky (1989) mendapat persepsi terhadap keadilan gaji ialah peramal yang signifikan kepada dimensi altruistik dan kepatuhan OCB. Kajian Farh, Earley dan Lin (1997) mendapati keadilan organisasi (distributif dan prosedural) dihubung secara kuat dengan OCB untuk individu yang menyokong nilai moden (endorse less traditional, or high modernity, values). Kajian mereka juga menunjukkan bahawa hubungan antara keadilan dan OCB lebih kuat di kalangan lelaki berbanding dengan perempuan. Moorman, Blakely dan Niehoff (1998) mengemukakan satu model yang menyatakan bahawa keadilan prosedural mempengaruhi OCB melalui pengaruh persepsi sokongan organisasi, yang sebaliknya menggesa pekerja membalas dengan OCB. Dalam kajian mereka, keadilan prosedural adalah anteseden kepada persepsi sokongan organisasi yang "mediate" hubungannya kepada dimensi "interpersonal helping", "personal industry" dan "loyal boosterism". Dimensi inisiatif individu tidak signifikan. Dapatan Settoon, Bennett dan Liden (1996) juga menyatakan keadilan prosedural ialah anteseden OCB dengan perantara pertukaran ahli pemimpin. Konovsky dan Pugh (1994) pula mengemukakan hubungan antara keadilan prosedural dengan OCB melalui perantara kepercayaan kepada penyelia.

2.4.7 Komitmen organisasi dan OCB

Kajian-kajian empirikal yang telah dijalankan menunjukkan wujudnya hubungan antara komitmen organisasi dan OCB (Schappe, 1998; Williams & Anderson, 1991).

Dua kajian yang dilakukan oleh O'Reilly and Chatman (1986) telah memberikan bukti empirikal untuk hubungan komitmen organisasi – OCB. Dalam satu kajian ke atas pelekatan psikologikal pekerja universiti kepada organisasi, O'Reilly dan Chatman mendapati bahawa identifikasi (penglibatan berasaskan satu keperluan afiliasi) adalah peramal signifikan untuk tingkah laku kepatuhan am. Kajian kedua ke atas pelajar MBA menunjukkan identifikasi dan internalisasi (penglibatan berasaskan kesamaan nilai individu dan organisasi) ialah peramal signifikan tingkah laku kepatuhan peranan-lebihan. Walaupun demikian, Tansky (1993) dalam kajiannya ke atas pengurus dan penyelia organisasi tidak mendapat hubungan signifikan positif antara komitmen organisasi dan lima dimensi OCB. Analisis meta yang dijalankan oleh Organ dan Ryan (1995) menunjukkan bahawa komitmen organisasi afektif (pelekatan emosi seseorang terhadap organisasi) dihubung secara signifikan kepada kedua-dua dimensi OCB, iaitu altruisme dan kepatuhan. Schappe (1998) dalam kajiannya mendapati apabila ketiga-tiga faktor peramal, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan dikaji secara berasingan, komitmen organisasi yang menerangkan varians dalam OCB. Hanya komitmen organisasi merupakan satu faktor

yang mempunyai hubungan signifikan dengan OCB ($r = .21, p < .01$). Williams dan Anderson (1991) dalam kajian mereka pula menunjukkan dapatan yang berlainan di mana internalisasi dan identifikasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan OCB.

2.4.8 Pengurusan impresi dan OCB

Pengurusan impresi telah digambarkan sebagai tingkah laku yang bertujuan untuk mempengaruhi persepsi orang lain berkenaan diri seseorang. Bidang ini merupakan satu aspek baru dalam kajian antecedent OCB. Schnake (1991) menyatakan tanpa mengetahui motif seseorang pekerja, pengkaji mungkin tersalah kod tingkah laku membantu pekerja lain sebagai OCB di mana pada hakikatnya ialah satu taktik politik. Bolino (1999) telah mengemukakan beberapa proposisi untuk kajian OCB dan pengurusan impresi. Antaranya ialah, individu akan lebih cenderung untuk mengamalkan OCB apabila mereka percaya bahawa OCB akan dipandang sebagai sesuatu yang baik oleh individu yang berpengaruh untuk memberikan hasil yang diinginkan; individu akan lebih cenderung mengamalkan OCB apabila mereka percaya OCB akan diperhatikan oleh pihak yang mempengaruhi hasil yang diinginkan; tanggapan bahawa politik organisasi adalah pada tahap yang tinggi akan menyebabkan individu lebih cenderung mengamalkan OCB. Eastman (1994) dalam kajiannya menyatakan penyelia akan memberi penilaian yang berbeza kepada sesuatu tingkah laku

peranan lebihan, bergantung kepada sama ada tingkah laku ini dipandang sebagai "ingratiation" atau OCB.

2.4.9 Pertukaran Ahli-Pemimpin (LMX) dan OCB

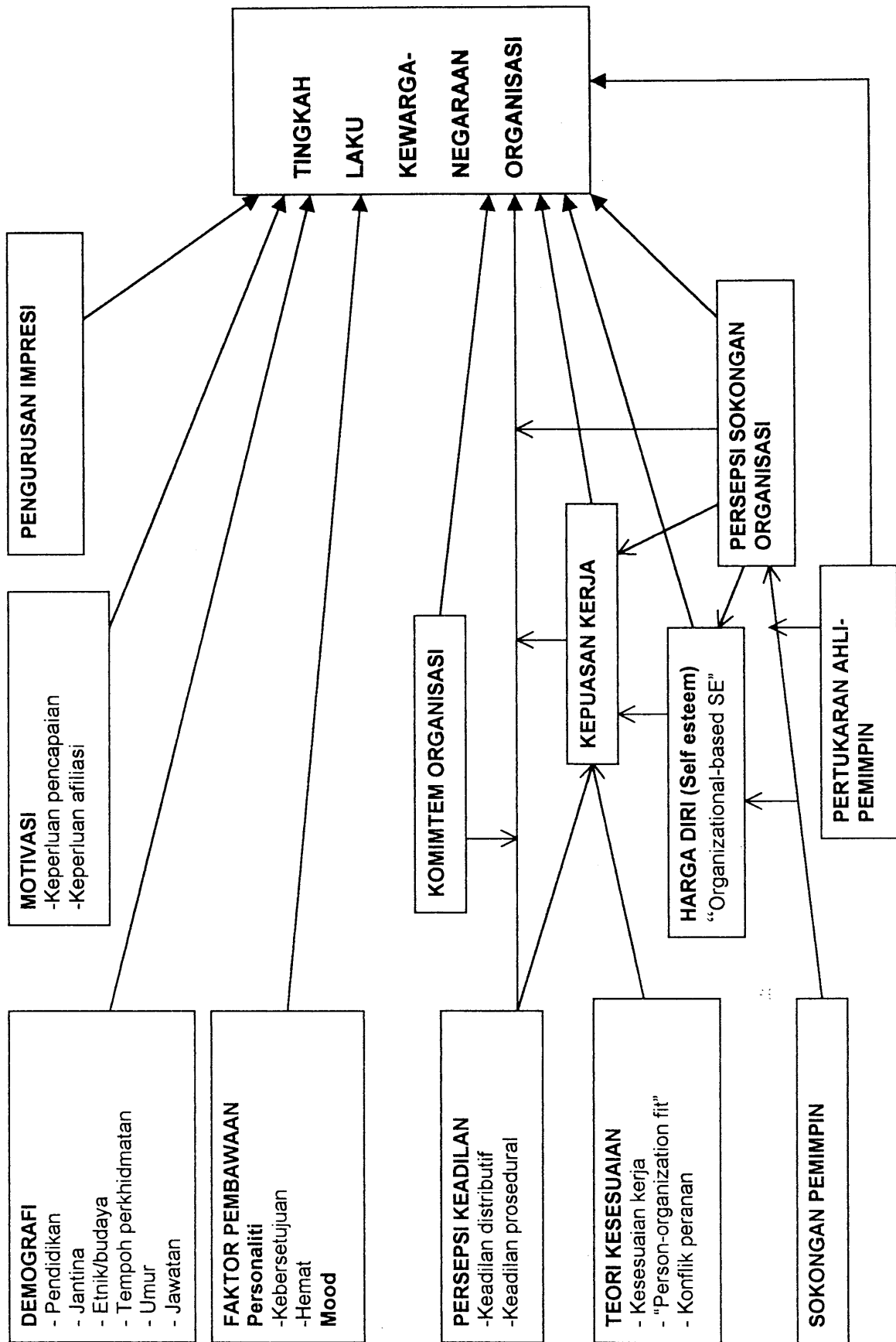
LMX menggambarkan satu pertukaran dan sejenis hubungan yang berkembang antara penyelia dan subordinat. Kajian telah menunjukkan wujudnya hubungan signifikan antara LMX dengan OCB (Deluga, 1994, 1998). Wayne & Green (1993) dalam kajian mereka terhadap 73 orang jururawat dan 25 penyelia jururawat di tiga buah hospital dan sebuah klinik di kawasan metropolitan Midwest mendapati bahawa LMX adalah berhubung kepada altruisme tetapi tidak kepada tingkah laku kepatuhan. Kajian mereka juga menyokong satu perspektif pertukaran sosial untuk hubungan antara LMX dan tingkah laku pekerja. Kajian Settoon, Bennett, & Liden (1996) juga dapati bahawa LMX mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB ($r = .48, P < .001$).

2.4.10 Tanggapan sokongan organisasi dan OCB

Eisenberger et al (1986) menyatakan tanggapan sokongan organisasi sebagai kepercayaan global yang dibentuk oleh pekerja terhadap setakat mana organisasi menghargai sumbangan mereka dan menjaga kebajikan mereka. Kajian empirikal telah mendapati

bahawa tanggapan sokongan organisasi mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku kewarganegaraan. (Eisenberger et al., 1986; Shore & Wayne, 1993; Settoon, Bennett, & Liden, 1996; Wayne, Shore, & Liden, 1997).

Sebagai kesimpulan, pengkaji telah cuba merumuskan anteseden-anteseden OCB yang dibincangkan di atas dalam Rajah 2.1 berikut :



Rajah 2.1 : Antecedent-Antecedent OCB Yang Pernah Dikaji

2.5 Paradigma Kajian

Untuk kajian ini, pengkaji telah memilih anteseden dari aspek individu, iaitu faktor demografi dan motivasi, serta persepsi keadilan dan komitmen organisasi. Di kalangan para pendidik, banyak kajian telah dijalankan untuk mengkaji kesan motivasi ke atas kepuasan kerja, komitmen, prestasi kerja dan sebagainya tetapi kesan motivasi ke atas OCB belum pernah dikaji. Teori keperluan McClelland dipilih dalam kajian ini ialah sebagai satu sahutan kepada apa yang dicadangkan oleh Schnake (1991) dan Ang & Wan Rafaei (1999). Ini juga bertujuan untuk menampung kekurangan yang sepanjang ini, kebanyakan pengkaji hanya melihat kepada aspek keperluan pencapaian tetapi dua lagi keperluan, iaitu keperluan afiliasi dan keperluan autonomi, biasanya ditinggalkan.

Kajian ke atas persepsi keadilan telah banyak dijalankan merentas profesion yang meluas tetapi belum ada lagi ke atas para pendidik. Maka pengkaji berminat untuk melihat adakah ini satu anteseden OCB di kalangan para pendidik. Para guru di Malaysia biasanya dihantar ke sekolah oleh Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan. Mereka tidak mempunyai banyak pilihan untuk pergi ke sekolah yang mereka sukai. Kadang-kadang nilai mereka adalah berlainan dengan nilai sekolah tetapi mereka terus bekerja juga di sekolah berkenaan. Jadi pengkaji berminat untuk mengetahui bagaimana OCB berhubungan dengan komitmen organisasi dalam situasi ini.

Kebanyakan kajian yang dijalankan hanya meninjau antecedent OCB ke atas dimensi altruisme dan kepatuhan (atau sikap hemat) OCB. Kajian ini akan cuba meninjau adakah antecedent yang dikaji juga memberi impak ke atas dimensi lain dalam OCB seperti semangat kesukanan, sifat baik sivik dan kesopanan.

2.5.1 Model Kajian



Rajah 2.2 : Model Kajian

2.6 Pembolehubah-Pembolehubah Dan Definisi Istilah

2.6.1 Definisi konseptual

2.6.1.1 OCB

OCB mewakili tingkah laku individu yang dilakukan atas budi bicara seseorang, tidak diiktiraf secara langsung atau luaran oleh sistem ganjaran formal, dan pada keseluruhannya meningkatkan keberkesanan dan kecekapan perjalanan sesebuah organisasi (Organ, 1988).

Ada juga pengkaji yang membahagikan OCB kepada dua kategori yang besar iaitu OCBI dan OCBO (Williams & Anderson, 1991; McNeely & Meglino, 1994; Skarlicki & Latham, 1996). OCBO ialah tingkah laku yang memanfaatkan organisasi pada amnya seperti memberi notis awal apabila tidak dapat datang bekerja, mematuhi peraturan informal, ia lebih merujuk kepada dimensi kepatuhan am. Organ (1988) telah menamakan semula dimensi ini sebagai sikap hemat. OCBI ialah tingkah laku yang memberi manfaat secara terus kepada individu dan secara tidak langsung, menyumbang kepada organisasi seperti membantu rakan sejawat yang tidak hadir dan menjaga kebajikan rakan sejawat. Ia lebih merujuk kepada dimensi altruisme OCB. Niehoff dan Moorman (1993) pula mengukur OCB sebagai satu keseluruhan. Moorman et al. (1995 dan 1998) menggunakan empat dimensi untuk OCB dalam kajian mereka. Dimensi-dimensi ini ialah

(a) “interpersonal helping” yang menfokus kepada membantu rakan sejawat dalam kerja mereka apabila bantuan diperlukan; (b) inisiatif individu, yang menggambarkan komunikasi kepada orang lain di tempat kerja untuk menambah baik prestasi individu dan kumpulan; (c) “personal industry”, yang menggambarkan prestasi tugas tertentu, lebih dan melampaui teras tanggungjawab; dan (d) “loyal boosterism”, yang menggambarkan mempromosikan imej organisasi kepada orang luar.

Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, (2000) dalam kajian semula mereka ke atas literatur bidang ini membahagikan OCB kepada tujuh dimensi iaitu (1) tingkah laku membantu (helping behavior), (2) semangat kesukanan (sportsmanship), (3) Kesetiaan organisasi (organizational loyalty), (4) Kepatuhan organisasi (organizational compliance), (5) Inisiatif individu, (6) Sifat baik sivik (civic virtue) dan (7) Perkembangan sendiri (self development).

Tingkah laku membantu : membantu orang lain secara sukarela atau mengelak daripada berlakunya masalah dalam kerja. Ini adalah sama dengan apa yang dikatakan oleh Organ (1988) sebagai dimensi altruisme, “peace making dan cheerleading, bantuan interpersonal” oleh Graham

(Podsakoff et al., 2000); dan OCBI oleh Williams dan Anderson (1991). Bahagian kedua definisi ini termasuk apa yang dimaksudkan oleh Organ sebagai kesopanan, yang melibatkan membantu orang lain dengan mengambil langkah mengelak daripada menimbulkan masalah untuk rakan sejawat.

Semangat kesukanan bermaksud kesanggupan bertoleransi dengan ketidak-senangan dan tambahan kerja tanpa rungutan (Organ, 1988). Untuk Podsakoff et al. (2000), dimensi ini lebih luas skopnya, termasuk mengekalkan satu sikap positif walaupun apa yang berlaku tidak mengikut kehendak mereka, tidak rasa tersinggung apabila orang lain tidak mengikut cadangan mereka, sanggup mengorbankan kepentingan diri demi kebaikan kumpulan kerja dan sanggup menerima penolakan ide peribadi.

Kesetiaan organisasi termasuk taat kepada penaikan nama (boosterism) dan kesetiaan organisasi, menyebarkan nama baik dan menjaga imej organisasi, mengakur, menyokong dan mempertahankan objektif organisasi (Borman & Motowidlo, 1997). Pada asasnya, kesetiaan organisasi termasuk mempromosikan organisasi kepada orang luar, mempertahankannya dan melindunginya daripada ancaman

luar, serta turut komited kepadanya walaupun dalam keadaan yang teruk (adverse).

Kepatuhan organisasi (Smith et al, 1983), atau OCBO (Williams dan Anderson, 1991) merujuk kepada internalisasi, penerimaan dan kepatuhan peraturan, undang-undang serta prosedur organisasi, walaupun tiada orang yang memerhatikan atau memantau kepatuhan ini.

Satu lagi dimensi ialah inisiatif individu. Tingkah laku ini adalah secara sukarela, bercorak kreativiti dan inovasi yang direkabentuk untuk menambah-baik tugas seseorang ataupun prestasi organisasi, menyelesaikan tugas seseorang dengan "enthusiasm" dan usaha lebihan, secara suka rela menanggung tanggungjawab lebihan, dan menggalakkan ahli organisasi yang lain turut berbuat demikian. Kesemua ini adalah apa yang dikatakan sebagai melakukan "lebih dan melampaui teras tugas". Ataupun apa yang dikatakan sebagai sikap hemat oleh Organ (1988).

Sifat baik sivik mewakili satu tahap makro yang mengambil berat dalam, atau komit kepada, organisasi secara keseluruhan. Ia ditunjukkan sebagai satu kesanggupan untuk mengambil bahagian secara aktif dalam pentadbiran, (contoh

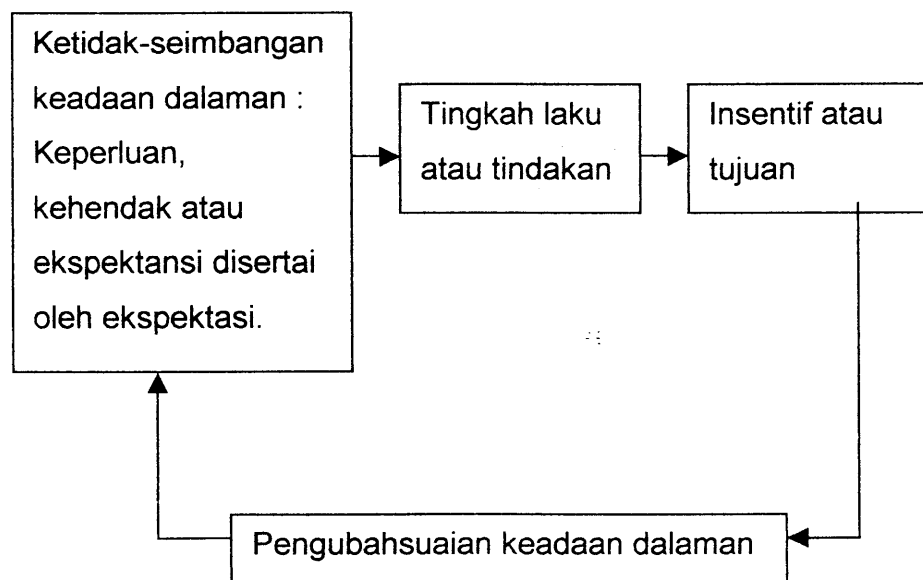
menghadiri mesyuarat, terlibat dalam perdebatan polisi, meluahkan pendapat tentang apakah strategi yang patut diambil oleh organisasi); memantau persekitarannya untuk ancaman dan peluang (ikut perkembangan dalam industri yang mungkin mempengaruhi organisasi) dan perhatikan kepentingannya. Tingkah laku ini menggambarkan identifikasi seseorang sebagai sebahagian daripada satu keseluruhan yang besar (organisasi).

Dimensi terakhir ialah perkembangan sendiri. Ini termasuk penglibatan (tanpa paksaan) seseorang pekerja dalam tingkah laku untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan mereka, seperti menyertai kursus latihan, mengemas kini diri dengan perkembangan terkini dalam bidang atau arena seseorang, atau mempelajari satu set kemahiran untuk mengembangkan sumbangan kepada organisasi. Dimensi ini masih belum dikaji secara empirikal dalam literatur OCB walaupun ia boleh menambah keberkesanan dan kecekapan organisasi.

2.6.1.2 Motivasi

Motivasi berasal daripada perkataan Latin "motus" yang bermaksud "untuk bergerak". Motivasi bermaksud darjah di mana seseorang digerakkan untuk memadankan usahanya

dengan pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Ia merujuk kepada proses psikologikal yang memberi makna dan tujuan kepada tingkah laku (Kreitner, 1995). Dalam perkataan lain, motivasi berkaitan dengan tindakan, dan daya dalaman dan luaran yang mempengaruhi pilihan atau penglibatan tindakan seseorang dalam tingkah laku tertentu (Mullins, 1993). Robbins (1998) pula mendefinisikan motivasi sebagai kesanggupan untuk mengenakan daya tahap tinggi terhadap tujuan organisasi disesuaikan dengan keupayaan dan daya untuk memenuhi keperluan individu. Asas pembentukan model motivasi ialah keperluan dan ekspektasi, tingkah laku, tujuan, dan beberapa bentuk maklum balas.



Rajah 2.3 : Model Proses Asas Motivasi

Punca : Steers & Porter (1991, m.s. 6)

Teori keperluan hirarki Maslow berdasarkan lima keperluan : keperluan psisiologikal, keselamatan, sosial, harga diri dan penyempurnaan diri. Teori ERG Alderfer berasaskan keperluan kewujudan (existence), berkaitan (relatedness) dan perkembangan (development). Mengikut Teori Keperluan McClelland pula, seseorang itu dimotivasikan untuk melakukan sesuatu kerana terdapatnya keperluan untuk pencapaian, autonomi dan afiliasi.

2.6.1.3 Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, and Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai daya relatif seseorang mengecam dengan dan melibatkan dirinya dalam satu organisasi. Ia mengandungi tiga komponen : (a) satu kepercayaan yang kuat dan penerimaan matlamat dan nilai organisasi, (b) kesanggupan untuk berusaha bagi pihak organisasi, dan (c) satu keinginan yang kuat untuk terus menjadi ahli dalam organisasi (Richards, O'Brien, & Akrovd, 2000).

Mowday, Steers, & Porter (1979) memandangkan komitmen organisasi sebagai daya (strength) seseorang melibatkan diri dalam organisasi. Pengkaji-pengkaji biasanya lebih berminat memandangkan komitmen sebagai satu perlekatan psikologikal seseorang individu dengan organisasinya (Kacmar & Carlson, 1999).

Model tiga komponen komitmen organisasi Meyer dan Allen (1991) merujuk kepada tiga jenis komitmen, iaitu afektif, berterusan dan normatif. Komitmen afektif merujuk kepada perlekatan emosi kepada, identifikasi dengan, dan penglibatan dalam organisasi dan matlamatnya. Komitmen afektif adalah hasil daripada pekerja hendak berada dalam hubungan. Komitmen berterusan akibat daripada perasaan individu seperti mereka perlu berada dalam hubungan kerana meninggalkan hubungan ini adalah terlampau merugikan (seperti kehilangan pencen, kekananan atau status, atau kerana mereka menganggap peluang pekerjaan lain di luar adalah sedikit. Komitmen normatif merujuk kepada kehendak seseorang pekerja untuk terus berada dalam organisasi berasaskan satu rasa tanggungjawab, ketaatan atau obligasi. Rasa ketaatan ini menjadikan seseorang individu rasa mereka patut berada dalam hubungan komited kepada organisasi kerana ini ialah perkara betul yang patut dilakukan.

2.6.1.4 Persepsi Keadilan

Mengikut Greenberg (1990), keadilan distributif ini ialah persepsi pekerja bahawa mereka diberi ganjaran yang adil berdasarkan tanggungjawab, tugas, prestasi dan sebagainya. Ia merujuk kepada darjah di mana ganjaran diperuntukkan dalam satu cara yang saksama. Keadilan prosedural ialah

darjah di mana mereka yang terlibat dalam keputusan peruntukan ini menanggapi bahawa peruntukan telah dibuat mengikut kaedah dan garis panduan yang adil. Terdapat dua komponen dalam keadilan prosedural, iaitu prosedur formal yang adil dan keadilan interaktif. Prosedur formal yang adil merujuk kepada wujudnya atau ketiadaan prosedur yang dipercayai sebagai asas yang mempengaruhi persepsi sama ada ganjaran diagihkan secara adil. Contohnya ialah prosedur dalam meningkatkan penglibatan pekerja dalam membuat keputusan. Keadilan interaktif merujuk kepada layanan yang diterima oleh pekerja dalam pembentukan prosedur formal atau dalam penerangan prosedur-prosedur itu.

2.6.2 Definisi Operasional

2.6.2.1 Tingkah laku kewarganegaraan organisasi (OCB)

Pembolehkan bebas dalam kajian ini, iaitu OCB, adalah diukur mengikut 5 dimensi seperti yang dikemukakan oleh Organ (1988).

- (a) Sifat baik sivik – Terlibat dengan penuh tanggungjawab dalam kehidupan politik organisasi, mengambil tahu dan memberi sumbangan / cadangan membina terhadap perkembangan organisasi. Contoh “mengambil tahu tentang perkembangan sekolah”, “menghadiri majlis yang tidak diwajibkan, tetapi boleh meningkatkan imej sekolah”.

- (b) Semangat kesukanan –Elak daripada merungut dan mengadu tentang perkara remeh temeh, sanggup menanggung sedikit ketidakselesaian. Contoh “tidak menumpu kepada hal-hal negatif dalam situasi yang dihadapi”, “tidak memperbesarkan sesuatu perkara yang kecil”.
- (c) Altruisme - tingkah laku yang memberikan bantuan kepada orang tertentu seperti rakan sejawat, contoh “membantu mengorientasikan guru baru walaupun bukan kerja saya”. Membantu guru baru yang berasal dari negeri lain mencari tempat kediaman”.
- (d) Sikap hemat - Sumbangan personal kepada organisasi seperti penggunaan masa dengan baik, patuh pada arahan tentang prosedur kerja dan kelakuan, contoh “mengikut peraturan dan prosedur sekolah”, “tidak menggunakan alatan/kemudahan sekolah untuk kepentingan diri”.
- (e) Kesopanan – Tingkah laku yang elak daripada menimbulkan masalah di kalangan rakan sejawat. Mempertimbangkan akibat yang mungkin dihadapi oleh pihak lain jika sesuatu tindakan/keputusan dilakukan, contoh “menghormati hak orang lain untuk berkongsi sumber sekolah”, “semasa penyediaan makanan dalam majlis makan di sekolah, mempertimbangkan rakan sejawat yang berlainan agama”.

Pembolehkan bebas dalam kajian ini ialah :

2.6.2.2 Faktor demografi

Merujuk kepada jantina, kumpulan etnik, umur dan tempoh perkhidmatan dalam profesion perguruan dan tempoh perkhidmatan di sekolah semasa.

2.6.2.3 Motivasi

Motivasi dalam kajian ini merujuk kepada desakan akibat keperluan berikut

- i) Keperluan pencapaian – desakan untuk kecemerlangan, mencapai dalam hubungan kepada satu set kepiawaian, berusaha untuk berjaya. Contoh : “Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi kerja saya”.
- ii) Keperluan autonomi - keperluan untuk menjadikan orang lain bertindak dalam sesuatu cara yang kalau ikut kehendak mereka adalah berlainan. Contoh : “Saya suka mempengaruhi orang lain untuk mengikut cara saya”.
- iii) Keperluan afiliasi – Kehendak untuk hubungan interpersonal yang ramah dan rapat. Contoh : “Saya berasa seronok diterima sebagai ahli kumpulan dan organisasi”.

2.6.2.4 Persepsi keadilan

Persepsi keadilan dalam kajian ini diukur dalam dua dimensi iaitu persepsi terhadap keadilan distributif dan keadilan prosedural yang mempunyai dua komponen : prosedur formal dan keadilan interaktif.

- i) Persepsi keadilan distributif : merujuk kepada persepsi keadilan atau ekuiti dalam jumlah dan jenis ganjaran yang diterima oleh ahli organisasi. Contoh : “Jadual waktu kerja saya adalah adil” ,”Saya rasa tahap gaji saya adalah adil”.
- ii) Persepsi keadilan prosedural
 - a) Prosedur formal : merujuk kepada wujudnya atau ketiadaan prosedur yang dipercayai sebagai asas yang mempengaruhi persepsi sama ada ganjaran diagihkan secara adil. Contoh : “Untuk membuat keputusan, pengetua saya mengumpul maklumat yang tepat”.
 - b) Keadilan interaktif : merujuk kepada layanan yang diterima oleh pekerja dalam pembentukan prosedur formal atau dalam penerangan prosedur-prosedur itu. Contoh : “Apabila keputusan dibuat tentang kerja saya, pengetua membincang implikasi keputusan dengan saya, mempertimbangkan hak saya sebagai seorang guru”.

2.6.2.5 Komitmen organisasi

Dalam kajian ini, komitmen organisasi diukur secara global yang menggabungkan identifikasi (identification) dan internalisasi (internalization). Identifikasi merujuk kepada penglibatan yang berasaskan satu keperluan untuk afiliasi dan internalisasi merujuk kepada penglibatan disebabkan kekongruenan nilai individu dan organisasi. Contoh soalan yang digunakan untuk identifikasi ialah "saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya warga sekolah ini" dan contoh soalan untuk internalisasi ialah "saya berkhidmat di sekolah ini adalah berasaskan kesamaan nilai-nilai saya dan nilai-nilai sekolah."

2.7 Pembentukan Hipotesis

2.7.1 Faktor demografi dan OCB

Daripada kajian-kajian empirikal berkenaan faktor demografi dan OCB, didapati hasil dapatan agak berbeza dan tidak konsisten. Ryan dan Organ (1995) dalam usaha mengkaji 55 kajian OCB yang telah dilaksanakan mendapati bahawa hampir semua kajian menyentuh tentang pecahan responden mengikut jantina, tetapi yang melaporkan korelasi atau perbezaan OCB antara lelaki dan

perempuan adalah amat kurang. Maka, pengkaji akan cuba meninjau aspek ini.

Khas untuk konteks masyarakat Malaysia yang terdiri daripada kumpulan etnik yang berlainan yang bekerja di bawah satu bumbung yang sama, adalah menjadi minat pengkaji untuk mengetahui sama ada amalan OCB berbeza di antara kumpulan etnik .

Kajian awal oleh Ang Siew Lay dan Wan Rafeai (1999) ke atas para pendidik di sekolah Malaysia dan kajian oleh Schappe (1998) menunjukkan tiada hubungan antara umur dan OCB tetapi dapatan Wagner dan Rush (2000) pula menyatakan wujudnya hubungan antara dua pembolehubah ini. Banyak kajian yang menunjukkan bahawa amalan OCB lebih didorong oleh faktor kontekstual dan ini tidak berkaitan dengan umur dan tempoh perkhidmatan. Akan tetapi golongan yang menyatakan OCB didorong oleh faktor afektif pula memberi implikasi bahawa umur dan tempoh perkhidmatan mungkin memainkan peranan kerana pengalaman seseorang akan mempengaruhi afeknya. Keadaan yang kontroversial ini menimbulkan minat pengkaji untuk mengetahui sama ada umur atau tempoh perkhidmatan meramalkan OCB.

Maka untuk faktor demografi dan OCB, hipotesis berikut dibentuk :

- H 1A : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB dengan jantina.
- H 1B : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB di antara kumpulan etnik yang berlainan.
- H1C : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB di antara kumpulan yang berlainan umur.
- H1D : Tidak terdapat perbezaan signifikan antara amalan OCB dengan tempoh perkhidmatan.

2.7.2 Motivasi dan OCB

Keperluan pencapaian didefinisikan sebagai desakan untuk kecemerlangan, mencapai dalam hubungan kepada satu set kepiawaian, berusaha untuk berjaya. Mereka yang mempunyai keperluan tinggi untuk pencapaian mungkin mendapat kepuasan dan kebanggaan daripada pencapaian kerja mereka, maka, mereka cenderung untuk mengamalkan tingkah laku kewarganegaraan (Schnake, 1991; Tang dan Ibrahim, 1998). Puffer (1987) menyatakan "individu yang berorientasikan pencapaian mungkin menyempurnakan keperluan mereka untuk kecemerlangan dengan melakukan tugas di luar tugas fokal yang membawa manfaat kepada organisasi". Maka, keperluan pencapaian dihipotesiskan sebagai memberi kesan positif dan terus kepada amalan OCB.

Keperluan afiliasi akan menggalakkan seseorang terlibat dalam tingkah laku di luar peranan. Tingkah laku ini mungkin dituju kepada individu dalam satu kumpulan atau terus kepada kumpulan sosial tertentu seperti kumpulan kerja atau organisasi (Schnake, 1991). Maka, boleh dihipotesiskan bahawa mereka yang tinggi keperluan afiliasi akan terlibat dalam OCB.

Keperluan autonomi termasuk satu keperluan untuk menjadikan orang lain bertindak mengikut cara tertentu, ia mengandungi unsur berdikari dan keingkar terhadap pihak berkuasa. Mereka yang mempunyai keperluan autonomi yang tinggi mungkin tidak hirau tentang peluang untuk melibatkan diri dalam tingkah laku yang memanfaatkan organisasi atau pekerja lain (Schnake, 1991). Puffer (1987) dalam kajian beliau mendapati tidak ada hubungan antara keperluan autonomi dan tingkah laku prososial.

Maka, hipotesis yang dibentuk untuk motivasi dan OCB adalah seperti berikut :-

H2A : Keperluan pencapaian mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

H2B : Keperluan afiliasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

H2C : Tidak terdapat hubungan signifikan antara keperluan autonomi dengan OCB.

2.7.3 Persepsi keadilan dan OCB

Scholl et al. (1987) dalam kajian mereka mendapati wujudnya satu korelasi yang signifikan antara tingkah laku luar peranan dengan persepsi kesaksamaan kerja. Puffer (1987) juga mendapati persepsi keadilan mempunyai hubungan positif dengan tingkah laku prososial. Kajian Farh, Earley dan Lin (1997) dapati jika pekerja menanggapi interaksi mereka dalam organisasi diperakui dan tidak dipersalahkan, mereka lebih cenderung mengamalkan OCB. Kajian semula terhadap 55 kajian yang dilakukan oleh Organ dan Ryan (1995) dalam analisis meta kuantitatif mereka menunjukkan memang terdapat korelasi antara persepsi kesaksamaan dengan OCB. Moorman (1991), Organ & Konovsky (1989) menyatakan bahawa persepsi keadilan berhubung dengan OCB.

Berasaskan perbincangan di atas, hipotesis berikut dibentuk :

H3 A : Persepsi keadilan distributif mempunyai hubungan signifikan dengan OCB.

H3 B : Persepsi keadilan prosedural mempunyai hubungan signifikan dengan OCB.

2.7.4 Komitmen organisasi dan OCB

Komitmen organisasi ialah “ daya relatif seseorang individu mengecam dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Schappe, 1998) Banyak kajian telah mendapati komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan tingkah laku peranan luar dan prososial (Scholl, 1981; Weiner, 1982; O'Reilly dan Chatman, 1986; Schappe, 1998). Diandaikan mereka yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan mempamerkan lebih OCB. Maka, hipotesis yang dibentuk ialah

H4 : Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

BAB TIGA

METOD

3.0 Pendahuluan

Bab ini menyampaikan reka-bentuk kajian dan prosedur yang digunakan untuk mendapatkan bukti empirikal tentang anteseden OCB. Ia menggariskan skim keseluruhan kajian termasuk perancangan untuk memilih punca dan jenis maklumat yang digunakan untuk menjawab soalan kajian; dan metod yang digunakan untuk mengumpul, mengukur dan menganalisa data yang diperolehi.

3.1 Punca Maklumat

- Unit analisis dalam kajian ini ialah guru individu yang mengajar di sekolah menengah kebangsaan dan jenis kebangsaan di Zon Kelawai, Daerah Pulau, Pulau Pinang. Guru-guru akan membekalkan data primari.

3.1.1 Populasi

Maklumat tentang populasi guru sekolah menengah di Zon Kelawai didapati daripada data sekunder dari pejabat pendidikan negeri.

Mengikut maklumat yang diperolehi, seperti pada 30 Jun 2000, terdapat enam buah sekolah menengah kebangsaan dan dua buah sekolah menengah jenis kebangsaan terletak di zon kelawai. Nama sekolah berkenaan dengan bilangan gurunya dipaparkan dalam Jadual 3.1 di mukasurat sebelah.

3.1.2 Sampel

Satu sampel yang terdiri daripada 278 orang guru daripada jumlah 552 orang guru dalam populasi digunakan dalam kajian ini. Penggunaan sampel dalam kajian ini adalah kerana kekangan sumber kewangan, masa dan sumber manusia tidak membenarkan pengkaji menjalankan kajian ke atas setiap elemen dalam populasi.

Mengikut cadangan Sekaran (2000), bilangan sampel yang diperlukan untuk populasi 550 orang ialah 226. Pengkaji dalam usaha mendapat bilangan 226 sampel ini telah mengedarkan borang soal selidik yang lebih ke sekolah-sekolah (kesemua 296 set soal selidik) untuk menampung soal selidik yang tidak lengkap/rosak dan yang tidak dipulangkan. Oleh kerana kadar pemulangan yang tinggi (284 atau 95.9%) dan kadar kerosakan yang rendah (6 daripada 284 atau 2.1%), maka, pengkaji telah memutuskan untuk menggunakan semua soal selidik yang boleh digunakan, iaitu sebanyak 278 set kesemuanya.

Jadual 3.1 : Populasi Kajian

Nama Sekolah	Melayu		Cina		India		Lain-Lain		Jumlah		
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	Jum
SMK Convent Pulau Tikus	0	12	2	27	0	3	0	0	2	42	44
SMK Pendidikan Khas Pulau Pinang	6	10	8	19	1	1	0	0	15	30	45
SMK Haji Zainal Abidin	7	11	14	24	0	1	0	0	21	36	57
SMK St. Xavier	5	11	38	33	4	6	3	0	50	50	100
SMK Tanjung Bunga	4	11	11	19	1	2	0	0	16	32	48
SMK Westlands	9	8	13	18	1	0	0	0	23	26	49
SMJK Perempuan China Pulau Pinang	0	9	25	115	1	5	0	1	26	130	156
SMJK Phor Tay	3	6	8	34	1	1	0	0	12	41	53
Jumlah	34	78	119	289	9	19	3	1	165	387	552
	112		408		28		4		552		

3.1.3 Persampelan dan teknik persampelan

Persampelan berkebarangkalian digunakan dalam pemilihan elemen.

Teknik persampelan yang digunakan ialah persampelan berstrata.

Teknik persampelan berstrata dipilih kerana

- i) Ia adalah satu teknik persampelan yang telah diperakui (Sekaran, 2000; Cooper dan Emory, 1995).
- ii) Menambah keberkesanan statistik sampel. Ini ialah kerana setiap stratum adalah homogeneous secara dalaman dan heterogeneous dengan strata yang lain.
- iii) Untuk memberi data yang mencukupi bagi menganalisis berbagai strata supaya ciri-ciri atau varians setiap populasi sub boleh dikaji dengan senang.
- iv) Pengkaji boleh mengawal saiz sampel dalam strata.

Oleh kerana pengkaji berminat untuk mengetahui sama ada kumpulan etnik merupakan satu antedasan OCB dan populasi menunjukkan taburan responden mengikut kumpulan etnik yang tidak seimbang, bangsa Cina 73.9%, Melayu 20.3% , India 5.1% dan lain-lain 0.7%, maka persampelan rawak berstrata yang tidak mengikut perkadaran kumpulan etnik (Sekaran, 2000) digunakan supaya sampel dari kaum bukan cina tidak terlampau kecil.

Dalam pengambilan sampel kajian, pengkaji meminta pihak sekolah cuba mendapatkan maklumat daripada semua responden yang bukan dari kaum cina, sedangkan untuk guru bangsa cina, persampelan rawak mudah digunakan.

Saiz sampel untuk setiap sekolah ditentukan secara berkadar mengikut bilangan guru dalam sekolah ini. Bilangan ini ditunjukkan dalam ruangan “bilangan sampel dicadangkan” dalam Jadual 3.2, iaitu mengikut bilangan guru dalam sekolah berkenaan. Seperti yang diterangkan dalam bahagian 3.1.3, penggunaan sampel adalah lebih daripada bilangan dicadangkan kerana kadar pemulangan soal selidik yang tinggi dan kadar kerosakan yang rendah dan pengkaji tidak mahu membazirkan maklumat yang dikumpul.

Jadual 3.2 : Pengagihan Subjek Dalam Sampel

Nama Sekolah	Populasi	Bilangan Sampel	
		*Dicadangkan oleh Sekaran (2000)	Digunakan dalam kajian
SMK Convent Pulau Tikus	44	18	25
SMK Pendidikan Khas P. Pinang	45	18	24
SMK Haji Zainal Abidin	57	23	28
SMK St. Xavier	100	41	46
SMK Tanjong Bunga	48	20	26
SMK Westlands	49	20	23
SMJK Perempuan China P.Pinang	156	64	78
SMJK Phor Tay	53	22	29
Jumlah	552	226	278

* Bilangan untuk setiap sekolah ditentukan secara berkadar dengan jumlah guru dalam sekolah berkenaan.

3.1.4 Pengumpulan data

Mula-mula, satu proposal dan surat meminta kebenaran untuk menjalankan kajian dihantar kepada Pengarah, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan (EPRD). Apabila kelulusan diberi oleh EPRD, kebenaran Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang diminta untuk menjalankan kajian di sekolah-sekolah menengah berkenaan. Surat daripada Sekolah Siswazah UUM juga diperolehi untuk ditunjukkan kepada pengetua sekolah masing-masing.

Data dikumpul dengan mengedarkan soal selidik kepada sekolah-sekolah berkenaan oleh pengkaji sendiri. Soal selidik dikutip balik selepas selang beberapa hari. Jadual 3.3 menunjukkan tarikh di mana kajian dijalankan.

Jadual 3.3 : Penjadualan Kajian

Nama Sekolah	Tarikh Soal Selidik	
	Diedarkan	Dikutip
SMK Convent Pulau Tikus	14 Sept. 2000	18 Sept. 2000
SMK Pendidikan Khas P. Pinang		22 Sept. 2000
SMK St. Xavier		21 Sept. 2000
SMK Tanjong Bunga		18 Sept. 2000
SMK Haji Zainal Abidin	15 Sept. 2000	22 Sept. 2000
SMK Westlands		22 Sept. 2000
SMJK Phor Tay		18 Sept. 2000
SMJK Perempuan China P.Pinang	21 Sept. 2000	28, 29 Sept. 2000

3.2 Alat Ujian

Alat ujian yang digunakan dalam kajian ini ialah soal selidik. Soal selidik hanya disediakan dalam Bahasa Malaysia kerana semua responden memahami Bahasa Malaysia. Penggunaan dwi bahasa dalam soal selidik tidak digunakan supaya soal selidik tidak nampak terlalu panjang dan menimbulkan perasaan tidak suka dalam kalangan responden. Teknik soal selidik digunakan kerana :-

- i) Kekangan masa dan belanjawan, soal selidik merupakan alat yang sangat sesuai dan ekonomik.
- ii) Identiti responden tidak diketahui dan semua maklumat adalah sulit, maka responden berani dan yakin dalam memberi jawapan yang jujur.
- iii) Soal selidik lebih senang diuruskan berbanding dengan kaedah yang lain.
- iv) Responden tidak perlu menggunakan masa persekolahan untuk menjawab soal selidik, ini tidak akan mengganggu pengajaran mereka dan kaedah ini lebih disukai oleh pihak sekolah.

3.2.1 Alat pengukuran pembolehubah bebas – OCB

Untuk kajian ini, dua alat pengukuran OCB telah digunakan. OCBA merujuk kepada alat pengukuran 15 item yang diubahsuai daripada alat pengukuran yang dibentuk oleh MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, (1991, 1993). OCBB pula merujuk kepada alat pengukuran yang dibangunkan oleh pengkaji bersama-sama dengan penyelia pengkaji.

3.2.2 Pembentukan alat pengukuran OCBB

Untuk membentuk OCBB, panduan telah dibuat kepada alat ujian yang sedia ada (Organ, 1988; MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991, 1993; Niehoff, & Moorman, 1993, Netemeyer, & Boles, 1997). Soal selidik OCB yang mengandungi 67 item telah diedarkan dalam ujian rintis (sila rujuk Lampiran B). Soal selidik ini mengandungi 15 item OCBA dan 52 item lain yang dibentuk oleh pengkaji bersama-sama penyelia. Antara 52 item ini, 15 item akan dipilih untuk membentuk OCBB.

Item-item yang dibentuk mula-mula disemak oleh dua orang rakan dari Kohort 9, UUM/IAB yang mengikuti kursus Sarjana Sains Pengurusan. Beberapa pengubahsuaian dibuat. Selepas itu, soalan-soalan disemak oleh penyelia pengkaji. Pembetulan dan pengubahsuaian dibuat sekali lagi sebelum soalan diedarkan dalam kajian rintis. Analisis kebolehpercayaan dijalankan dengan menggunakan pakej komputer SPSS 10.0 for windows. Pekali Cronbach's alpha untuk OCBA dan OCBB dilakukan secara berasingan. Untuk OCBB, pekali Cronbach's alpha diambil mengikut dimensi-dimensi OCB untuk kesemua 52 item. Dengan merujuk kepada "Item total statistics", iaitu "Scale varians if item deleted" dan "alpha if item deleted" serta matriks korelasi, pengkaji cuba mendapatkan gabungan 3 item yang memberikan nilai alpha yang paling tinggi. Beberapa gabungan item dengan pekali alpha adalah ditunjukkan dalam Jadual 3.4.

Jadual 3.4 : Analisis Kebolehpercayaan Alat OCBB

Pembolehubah	Nombor Item *	Bil. Item	Pekali Kebolehpercayaan
Sifat baik sivik	4-11,36	9	0.13
	4,6-11,36	8	0.54
	4,6-10,36	7	0.56
	4,6-10	6	0.59
	4,6,7,9,10	5	0.60
	4,6,9	3	0.58
	4,9,10	3	0.57
	7,9,10	3	0.49
	** 6,7,9 **	3	0.74
Semangat Kesukanan	15-20,37	7	0.45
	18,19,20,37	4	0.55
	18,19,20	3	0.54
	18,19,37	3	0.50
	16,19,37	3	0.41
	** 15,18,19 **	3	0.71
Altruisme	22-25,38,40-47	13	0.69
	22-25,38,40-45	11	0.65
	24,25,38,40-45	9	0.68
	25,38,40-45	7	0.73
	40,41,45	3	0.69
	** 38,40,41 **	3	0.72
	40,41,45	3	0.69
Sikap hemat	26-28,48-51,56	8	0.61
	26-28,48-51	7	0.74
	26-28,48-50	6	0.69
	26-28,48,49,51	6	0.73
	48,49,51	3	0.71
	** 26,50,51 **	3	0.71
Kesopanan	31-34,53,54,57-63	13	0.55
	34,57,62	3	0.65
	34,53,57	3	0.57
	** 34,54,62 **	3	0.64

*Nombor item merujuk kepada no.item dalam "soal selidik OCB" untuk ujian rintis.

** Item yang digunakan dalam kajian sebenar.

Gabungan 3 item digunakan kerana alat ujian yang digunakan oleh MacKenzie, Podsakoff, & Fetter (1991,1993) juga menggunakan 3 item bagi menguji setiap dimensi.

3.2.3 Pembangunan alat ujian untuk kajian

Alat ujian yang digunakan ialah soal selidik yang mengandungi 72 item yang meliputi pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Alat-alat ujian adalah seperti berikut:

Pembolehubah bebas :

Demografi - 5 item yang tanya tentang kumpulan etnik, umur, jantina, tempoh perkhidmatan sebagai guru dan tempoh perkhidmatan di sekolah berkenaan.

Motivasi – Motivasi ini berasaskan Teori Keperluan McClelland iaitu keperluan pencapaian; keperluan autonomi dan keperluan afiliasi. 15 item untuk menguji gagasan ini diambil daripada Robbins (1998: 120).

Persepsi keadilan – 20 item yang dibangunkan oleh Niehoff & Moorman (1993). Antaranya, 5 item untuk menguji keadilan distributif, 6 item untuk prosedur formal dan 9 item untuk keadilan interaktif.

Komitmen organisasi – 8 item yang dibangunkan oleh Williams & Anderson (1991). Skala komitmen organisasi ini mempunyai pekali alpha .91.

Kesemua item di atas diubahsuai untuk digunakan dalam konteks sekolah di Malaysia. Selain daripada item demografi, item-item ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan sangat tidak setuju (1) kepada sangat setuju (5).

Pembolehubah bersandar :

OCBA - 15 item yang dibangunkan oleh MacKenzie, Podsakoff, & Fetter , 1991 & 1993 diubahsuai dalam konteks sekolah Malaysia.

OCBB - 15 item yang dibangunkan bersama oleh pengkaji dan penyelia yang berkisar di alam persekitaran sekolah di Malaysia.

Item-item ini menggunakan skala Likert 5 poin dengan “jarang” untuk poin (1) hingga (5) “sangat kerap” . Berlainan dengan pengkaji lain yang menggunakan skala “sangat tidak setuju” kepada “sangat setuju” kajian ini menggunakan satu skala yang berunsur kekerapan. Skala ini akan memberi satu gambaran yang lebih tepat tentang amalan OCB di kalangan pendidik kerana seseorang yang sangat setuju dengan sesuatu tingkah laku tidak semesti mengamalkannya .

OCB dinilai dengan penilaian sendiri (self rating). Walaupun kebanyakan kajian menggunakan “manager-rating” (MacKenzie, Podsakoff , & Fetter, 1993; Organ & Ryan 1995, Konovsky & Organ,

1996) tetapi ukuran penilaian sendiri juga telah digunakan dalam beberapa kajian (Robinson, & Morrison, 1995; Netemeyer & Boles, 1997; Tang & Ibrahim, 1998). Penilaian sendiri memberikan satu perspektif yang lebih tentang tingkah laku yang mana penyelia mungkin tidak sedari (Organ, 1988).

3.2.4 Pengagihan item soal selidik

Pengagihan item soal selidik untuk setiap dimensi adalah seperti dalam Jadual 3.5 di muka surat berikut. Sila rujuk Lampiran B untuk soal selidik.

3.3 Kebolehpercayaan Alat Ujian

Kebolehpercayaan merujuk kepada kestabilan dan kekonsistenan sesuatu alat dalam mengukur sesuatu konsep (Sekaran 2000).

Walaupun kebolehpercayaan alat yang versi asalnya telah diuji, untuk kajian ini, kebolehpercayaan alat ukur diuji sekali lagi dengan menggunakan pekali kepercayaan Cronbach's Alpha.

3.4 Kesahan Alat Ujian

Satu alat ukur yang baik sepatutnya senang dan berkesan diguna, tetapi ia juga mesti merupakan petunjuk yang tepat untuk apa yang hendak diukur (Sekaran, 2000; Cooper & Emory, 1995).

Kesahan kandungan adalah perlu untuk menentukan bahawa alat yang digunakan mengandungi item yang cukup untuk mengukur dimensi

konsep dalam kajian sedangkan kesahan gagasan menunjukkan betapa baik jawapan yang diperolehi daripada ujian sesuai dengan teori yang mana alat dibentuk. Kesahan kandungan dan gagasan ditentukan melalui rujukan dan kajian ke atas literatur yang sedia wujud dan kemudiannya dibincang semula dengan penyelia pengkaji yang mempunyai kepakaran dalam bidang ini.

Jadual 3.5 : Analisis Pengagihan Item Soal Selidik

Pembolehkan	Nombor Item		Bil. Item
	Positif	Negatif	
Motivasi	1-15		15
Keperluan Pencapaian	1,2,3,4,5		5
Keperluan Autonomi	6,7,8,9,10		5
Keperluan Afiliasi	11,12,13,14,15		5
Komitmen Organisasi	16-23		8
Persepsi Keadilan	24-37		20
Keadilan Distributif	24-28		5
Prosedur Formal	29-34		6
Keadilan Interaktif	35(a)-(g), 36,37		9
Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	38-52 (OCBA)	53-67 (OCBB)	30
Sifat baik sivik	38-40, 53-55		6
Semangat kesukanan		41-43, 56-58	6
Altruisme	44-46, 59-61		6
Sikap hemat	47-49	62-64	6
Kesopanan	50-52, 65-67		6
Demografi Responden			5
i. Jantina			1
ii. Kumpulan etnik			1
iii. Umur			1
iv. Tempoh perkhidmatan			
- sebagai guru			1
- di sekolah sekarang			1

3.5 Ujian Rintis

Satu ujian rintis telah dijalankan pada 11 Ogos 2000 di SMJK Chung Hwa Confucian yang melibatkan 30 orang responden yang dipilih secara rawak. Dua set soal selidik diberikan kepada setiap responden, soal selidik OCB dan soal selidik anteseden. (Sila rujuk Lampiran A dan B untuk soal selidik dalam kajian rintis). Soal selidik diedarkan oleh pengkaji sendiri dan dikutip balik pada hari yang sama.

Ujian rintis ini dijalankan untuk tujuan-tujuan berikut :-

- i) Untuk mengecam kelemahan dalam reka-bentuk soalan supaya pembetulan boleh dilbuat sebelum kajian sebenar dilaksanakan.
- ii) Untuk menentukan kekonsistenan dalaman dan kebolehpercayaan item-item dalam alat ujian.
- iii) Untuk membangunkan alat ujian OCBB.

Pekali Cronbach's alpha didapati dengan menggunakan pakej komputer "SPSS 10.0 for windows". Analisis daripada data menunjukkan satu nilai Cronbach's alpha yang agak tinggi, kesemuanya melebihi 0.6 yang mengikut Sekaran (2000) ialah satu nilai yang boleh diterima. Jadual 3.7 menunjukkan analisis kebolehpercayaan alat ujian yang akan digunakan dalam kajian sebenar.

Jadual 3.6 : Analisis Kebolehpercayaan (Cronbach's Alpha) Alat Ujian

Pembolehubah	No. Item	Bil. Item	Pekali Kebolehpercayaan
Pembolehubah bebas			
Keperluan pencapaian	1-5	5	0.72
Keperluan autonomi	6-10	5	0.66
Keperluan afiliasi	11-15	5	0.61
Keseluruhan (motivasi)	1-15	15	0.83
Komitmen organisasi			
	16-23	8	0.73
Keadilan distributif	24-28	5	0.86
Prosedur formal	29-34	6	0.87
Keadilan interaktif	35(a)-(g)	9	0.96
	36,37		
Keseluruhan (Persepsi adil)	24-37	20	0.94
Pembolehubah bersandar (no. soalan merujuk kepada soal selidik OCB untuk ujian rintis)			
Sifat baik sivik	1-3	3	0.69
Semangat kesukanan	12-14	3	0.64
Altruisme	21,39,67	3	0.70
Sikap hemat	64-66	3	0.80
Kesopanan	29.30,57	3	0.63
Keseluruhan OCBA		15	0.74
Sifat baik sivik	6,7,9	3	0.74
Semangat kesukanan	15,18,19	3	0.71
Altruisme	38,40,41	3	0.72
Sikap hemat	26,50,51	3	0.71
Kesopanan	34,54,62	3	0.64
Keseluruhan OCBB		15	0.73

3.5.1 Maklum balas daripada ujian rintis

Maklum balas telah didapati bahawa soalan 61-63 dalam soal selidik OCB boleh digabung untuk menjadi satu soalan kerana menanya perkara yang sama. Maka dalam kajian sebenar, ketiga-tiga soalan ini telah digabung dan berbentuk “Semasa penyediaan makanan dalam majlis makan di sekolah, mempertimbangkan rakan sejawat yang berlainan agama (Islam, Hindu, Buddhist – vegetarian).

Kekeliruan timbul untuk soalan yang mengandungi perkataan “selalu” di mana responden tidak berapa pasti untuk membulatkan pilihan dalam skala yang juga ada pilihan “selalu”. Maka, soalan yang menggunakan perkataan “selalu” dalam kajian rintis telah diubahsuai (perkataan selalu ditinggalkan) untuk kajian sebenar. Contohnya, “selalu merungut tentang perkara yang remeh temeh” ditukar kepada “merungut tentang perkara yang remeh temeh”, “Selalu mencari kesilapan yang dilakukan oleh pihak pentadbir sekolah” kepada “mencari kesilapan yang dilakukan oleh pihak pentadbir sekolah.”

Selain daripada itu, beberapa soalan yang dikatakan tidak begitu jelas telah diperbetulkan untuk kajian sebenar, contoh dari soal selidik anteseden :

Soalan 11: “saya selalu bercakap dengan **mereka** di sekeliling saya tentang perkara yang tidak berkaitan dengan kerja” ditukar kepada

“saya selalu bercakap dengan **rakan sejawat** saya tentang perkara yang tidak berkaitan dengan kerja”.

Soalan 23 : “Saya rasa “memiliki” sekolah ini daripada sekadar sebagai seorang guru dalam sekolah ini” kepada “ saya rasa kewujudan saya di sekolah ini lebih daripada sekadar sebagai seorang guru (pekerja) sahaja”.

Soalan 33 : “Semua keputusan kerja diaplikasikan dengan konsisten merentas semua guru yang berkenaan” ditukar kepada “ semua keputusan kerja diagihkan secara adil di kalangan guru yang terlibat”.

3.6 Menganalisis Data/Dapatan

Data akan dianalisis dengan menggunakan pakej “SPSS 10.0 for Windows”.

Analisis kebolehpercayaan, Cronbach’s alpha digunakan untuk menguji kebolehpercayaan alat ujian. Bahagian demografi seperti profil responden dihuraikan dengan statistik diskriptif . Ujian t dan ANOVA digunakan untuk mencari perbezaan min OCB sedangkan korelasi Pearson digunakan untuk menguji sama ada wujud hubungan signifikan antara pembolehubah bebas yang dikaji dengan OCB.

BAB EMPAT

KEPUTUSAN

4.0 Pengenalan

Bab ini melaporkan dapatan kajian dan hasil daripada beberapa ujian statistik. Statistik diskriptif digunakan untuk memberi gambaran tentang profil responden dan min OCB sedangkan statistik inferensi digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil ujian kebolehpercayaan alat-alat pengukuran juga akan dilaporkan.

4.1 Dapatan

4.1.1 Ujian kebolehpercayaan dan kesahan

Nilai Cronbach's alpha diperolehi sekali lagi untuk menentukan kebolehpercayaan alat-alat pengukuran dalam kajian sebenar. Hasil analisis dipaparkan dalam Jadual 4.1.

Pada keseluruhannya, kebolehpercayaan alat pengukuran agak tinggi kecuali untuk keperluan afiliasi (0.47); serta dimensi sikap hemat (0.43) dalam OCBB yang pekalinnya di bawah 0.5. Nilai yang tinggi menunjukkan bahawa alat-alat yang digunakan adalah sesuai untuk digunakan dalam kajian ini.

**Jadual 4.1 : Keputusan Analisis Kebolehpercayaan
(Cronbach's alpha) Alat-Alat Pengukuran**

Pembolehubah	No. Item	Bil. Item	Nilai α
PEMBOLEHUBAH BEBAS (ANTESEDAN)			
Keperluan pencapaian	1-5	5	0.78
Keperluan autonomi	6-10	5	0.64
Keperluan afiliasi	11-15	5	0.47
Keseluruhan (motivasi)	1-15	15	0.76
Komitmen organisasi			
	16-23	8	0.87
Keadilan distributif	24-28	5	0.63
Prosedur formal	29-34	6	0.66
Keadilan interaktif	35(a)-(g) 36,37	9	0.96
Keseluruhan (Persepsi keadilan)	24-37	20	0.89
PEMBOLEHUBAH BERSANDAR (dengan alat OCBA)			
Sifat baik sivik	38-40	3	0.58
Semangat kesukanan	41-43	3	0.72
Altruisme	44-46	3	0.74
Sikap jujur dan hemat	47-49	3	0.70
Kesopanan	50-52	3	0.77
Keseluruhan (OCBA)	38-52	15	0.84
PEMBOLEHUBAH BERSANDAR (dengan alat OCBB)			
Sifat baik sivik	53-55	3	0.79
Semangat kesukanan	56-58	3	0.79
Altruisme	59-61	3	0.62
Sikap jujur dan hemat	62-64	3	0.43
Kesopanan	65-67	3	0.64
Keseluruhan (OCBB)	53-67	15	0.72

Nilai P < .01

Korelasi antara alat OCBA dan OCBB ialah $r = 0.63$, $p < 0.01$.

Korelasi yang signifikan ini menunjukkan bahawa memang kedua-dua alat ini mengukur gagasan yang sama. Maka nilai kesahan alat-alat itu wujud dan alat-alat adalah sesuai untuk kajian ini.

4.1.2 Analisis profil responden

Jadual 4.2 memaparkan analisis frekuensi responden dari aspek jantina, kumpulan etnik, umur dan tempoh perkhidmatan. Antara 278 orang responden yang dikaji, 70 orang ialah guru lelaki (25.2%) dan 208 orang ialah guru perempuan (74.8%).

Dari segi kumpulan etnik pula, 76 orang (27.3%) bangsa Melayu, 175 orang (62.9%) bangsa Cina, 23 orang (8.3%) bangsa India dan 4 orang (1.4%) daripada bangsa-bangsa lain. Oleh kerana bilangan yang kecil untuk bangsa lain dan antara empat orang ini, tiga orang ialah bangsa Sikh, maka, untuk kajian, bangsa-bangsa lain ini digabung dengan bangsa India.

51 orang responden (18.3%) berumur kurang daripada 30 tahun, 127 orang (45.7%) dalam lingkungan umur 31-40 tahun, 72 orang

(25.9%) berumur antara 41-50 tahun sementara 28 orang (10.1%)
 umur mereka melebihi 50 tahun.

Jadual 4.2 : Analisis Profil Responden

Ciri-ciri peribadi	Lelaki		Perempuan		Jumlah	
	Bil.	%	Bil.	%	Bil.	%
Jantina	70	25.2	208	74.8	278	100
Bangsa						
Melayu	21	27.6	55	72.4	76	27.3
Cina	39	22.3	136	77.7	175	62.9
India dan lain-lain	10	37.0	17	63.0	27	9.7
Jumlah	70		208		278	100.0
Umur						
< 30 tahun	8	15.7	43	84.3	51	18.3
31- 40 tahun	25	19.7	102	80.3	127	45.7
41- 50 tahun	21	29.2	51	70.8	72	25.9
> 50 tahun	16	57.1	12	42.9	28	10.1
Jumlah	70		208		278	100.0
Tempoh						
Perkhidmatan						
< 5 tahun	17	17.0	83	83.0	100	36.0
6 - 10 tahun	9	18.8	39	81.3	48	17.3
11-15 tahun	14	29.2	34	70.8	48	17.3
16 20 tahun	9	31.0	20	69.0	29	10.4
> 20 tahun	21	39.6	32	60.4	53	19.1
Jumlah	70		208		278	100.0

100 orang responden (36%) berkhidmat dalam profesion perguruan kurang daripada 5 tahun; untuk tempoh perkhidmatan antara 6 hingga 10 tahun dan 11 hingga 15 tahun, terdapat 48 orang responden (17.3 %) masing-masing; sementara 29 orang (10.4%) berkhidmat dalam lingkungan 16 hingga 20 tahun dan 53 orang (19.1%) sudah menceburi diri dalam bidang ini melebihi 20 tahun.

4.1.3 Analisis amalan OCB di kalangan responden

4.1.3.1 Analisis skor min OCB

Amalan OCB diukur dengan skala Likert lima poin dari 1 hingga 5 yang mana (1) tidak pernah, (2) jarang, (3) kadang-kadang, (4) selalu dan (5) kerap. Skor min OCB yang diukur dengan alat OCBA, OCBB ditunjukkan dalam Jadual 4.3. Pada keseluruhannya, para guru agak selalu mengamalkan OCB dengan skor min 3.90 (OCBA) dan 3.75 (OCBB), satu skala yang menyatakan “kadang-kadang” tetapi menghampiri skala 4, iaitu “selalu” melakukannya. Dimensi yang mempunyai skor min yang tertinggi ialah kesopanan dan hemat untuk kedua-dua alat OCBA dan OCBB masing-masing. Skor min untuk dimensi altruisme OCBB sangat rendah, hanya 2.6 sahaja.

Jadual 4.3 : Skor Min OCB Yang Diukur Oleh OCBA Dan OCBB

	Minimum	Maksimum	Min	Sisihan Piawai
Alat OCBA				
Sifat Baik Sivik	2.00	5	3.73	.55
Kesukanan	1.67	5	4.03	.65
Altruisme	1.33	5	3.68	.66
Hemat	1.67	5	4.00	.53
Kesopanan	2.00	5	4.06	.52
MIN OCBA	2.20	4.93	3.90	.41
Alat OCBB				
Sifat Baik Sivik	1.00	5	3.08	.81
Kesukanan	1.00	5	4.24	.62
Altruisme	1.00	5	2.60	.77
Hemat	3.00	5	4.74	.38
Kesopanan	2.33	5	4.09	.51
MIN OCBB	2.60	4.73	3.75	.36

4.2 Pengujian hipotesis

Statistik inferensi digunakan untuk menguji hipotesis yang dibentuk.

Untuk menguji sama ada terdapat hubungan antara jantina dengan

OCB, ujian - t sampel bebas dijalankan. Analisis varians sehalu

(ANOVA) digunakan untuk menguji sama ada terdapat perbezaan

amalan OCB (skor min OCB) di antara kumpulan etnik, kumpulan umur dan tempoh perkhidmatan yang berlainan.

4.2.1 Faktor demografi dan OCB

H1A : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB dengan jantina.

Output daripada ujian - t sampel bebas dalam Jadual 4.4 dirujuk.

Perbezaan skor min OCB untuk guru lelaki dan guru perempuan signifikan pada tahap keyakinan 95%. Kedua-dua alat OCB menunjukkan guru lelaki mempunyai skor min OCB yang lebih tinggi berbanding dengan guru perempuan .

Jadual 4.4 : Ujian-t Sampel Bebas untuk Jantina dan OCB

Pemboleh ubah	Jantina	Bil.	Min	Sisihan Piawai	Ujian t Untuk Kesamaan Min				
					t anggap varians sama	Darjah kebebasan	Sig. (2hu- jung)	Beza Min	Ralat Piawai Perbezaan
Min OCB A	Lelaki	70	4.00	.49	2.344	276	.020	.13	5.59E-02
	Perempuan	208	3.87	.37					
Min OCB B	Lelaki		3.84	.38	2.503	276	.013	.12	4.98E-02
	Perempuan		3.72	.35					

Untuk OCBA, nilai t dalam analisis varians sama ialah 2.344 dan tahap signifikan menunjukkan 0.020 iaitu kurang daripada $p=0.05$. Untuk OCBB, nilai t ialah 2.503 dan tahap signifikan 0.013. Ini memberi implikasi bahawa dengan kedua-dua alat pengukuran, hipotesis nol bahawa tidak terdapat perbezaan amalan OCB di kalangan guru lelaki dan guru perempuan ditolak.

H1B : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB di antara kumpulan etnik yang berlainan.

Untuk tujuan kajian ini, kumpulan etnik yang dirujuk ialah tiga kumpulan, iaitu Melayu, Cina, India dan lain-lain. (Bangsa lain-lain seramai 4 orang adalah tidak signifikan dan digabungkan dengan bangsa India. Gabungan ini diadakan kerana tiga daripada empat orang ini ialah bangsa Sikh dan min OCB dua kumpulan ini juga lebih kurang sama).

Jadual 4.5 memaparkan min OCB dan output ANOVA untuk kumpulan etnik. Untuk OCBA, nilai F ialah 13.237 dengan kebarangkalian $F = 0.000$ (kurang daripada $p = 0.01$). Untuk OCBB, nilai F 15.631 dengan kebarangkalian $F = 0.000$, maka, berasaskan kedua-dua alat ujian ini, hipotesis nol bahawa tidak terdapat perbezaan amalan OCB di antara kumpulan etnik yang berlainan

ditolak. Implikasinya ialah wujud perbezaan amalan OCB di antara kumpulan etnik yang berlainan, ini lebih ketara lagi dengan alat OCBB memandangkan nilai F yang lebih tinggi di mana skor min bagi ketiga-tiga kumpulan ini agak berbeza. Kaum India dan lain-lain mendapat skor min yang paling tinggi diikuti oleh kaum Melayu dan Cina.

Jadual 4.5 : Min OCB Dan ANOVA Untuk Kumpulan Etnik

Min OCB Untuk Kumpulan Etnik										
	OCB A					OCB B				
Melayu	3.85					3.84				
Cina	3.87					3.67				
India dan Lain-lain	4.27					4.02				

ANOVA										
	OCB A					OCB B				
	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.
Antara Kumpulan	4.049	2	2.025	13.237	.000	3.741	2	1.870	15.631	.000
Dalam Kumpulan	42.063	275	.153			32.904	275	.120		
Jumlah	46.112	277				36.645	277			

H1C : Tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB di antara kumpulan yang berlainan umur.

Merujuk kepada Jadual 4.6 tentang min OCB dan ANOVA untuk kumpulan umur, OCBA memberi nilai $F = 3.516$ pada tahap signifikan 0.016 , ($p < 0.05$ yang ditetapkan), maka hipotesis nol bahawa tidak terdapat hubungan antara umur dengan OCB ditolak. Dapatan yang berlainan diperolehi dengan OCBB dengan nilai $F = .700$ dan tahap signifikan ($.553$) yang jauh melebihi $p = 0.05$ yang ditetapkan. Maka, bermakna bahawa tidak wujud perbezaan yang signifikan antara umur dan OCB dengan alat pengukuran OCBB dan ini memang jelas dilihat daripada min yang lebih kurang sama.

Jadual 4.6 : Min OCB dan ANOVA Untuk Kumpulan Umur

Min OCB Untuk Kumpulan Umur										
	OCB A					OCB B				
< 30 tahun						3.79				3.72
31-40 tahun						3.88				3.73
41-50 tahun						4.02				3.76
> 50 tahun						3.92				3.84
	OCB A					OCB B				
	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.
Antara Kumpulan	1.709	3	.570	3.516	.016	.279	3	9.294E-02	.700	.553
Dalam Kumpulan	44.403	274	.162			36.366	274	.133		
Jumlah	46.112	277				36.645	277			

H1D : Tidak terdapat perbezaan signifikan antara amalan OCB dengan tempoh perkhidmatan.

Jadual 4.7 : Min OCB dan ANOVA Untuk Tempoh Perkhidmatan

Min OCB Untuk Tempoh Perkhidmatan										
	OCB A					OCB B				
< 5 tahun										
6 - 10 tahun										
11 - 15 tahun										
16 - 20 tahun										
> 20 tahun										
	OCB A					OCB B				
	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.	Jumlah kuasa dua	df	Kuasa-dua min	F	Sig.
Antara Kumpulan	1.098	4	.274	1.665	.158	.395	4	9.886E-02	.745	.562
Dalam Kumpulan	45.014	273	.165			36.249	273	.133		
Jumlah	46.112	277				36.645	277			

Jadual 4.7 berkenaan min OCB dan ANOVA untuk tempoh perkhidmatan menunjukkan nilai F sama dengan 1.665 pada tahap signifikan 0.158 dan $F = 0.745$ pada tahap signifikan 0.562 untuk alat OCBA dan OCBB masing-masing. Kedua-dua nilai p lebih daripada tahap $p = 0.05$ yang ditetapkan, maka hipotesis nol

bahawa tidak terdapat hubungan antara tempoh perkhidmatan dengan OCB dikekalkan, ini bererti tidak terdapat perbezaan signifikan amalan OCB di kalangan guru yang berlainan tempoh perkhidmatan mereka. Ini boleh diperhatikan daripada nilai min yang lebih kurang sama terutamanya untuk OCBB.

4.2.2 Motivasi dan OCB

Hipotesis tentang hubungan antara motivasi, persepsi keadilan dan komitmen dengan OCB diuji dengan menggunakan korelasi Pearson.

H2A : Keperluan pencapaian mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

H2B : Keperluan afiliasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

H2C : Tidak terdapat hubungan signifikan antara keperluan autonomi dengan OCB.

Jadual 4.8 memaparkan korelasi Pearson antara dimensi OCB dan motivasi yang dikaji daripada aspek keperluan pencapaian, keperluan autonomi dan keperluan afiliasi. Daripada jadual korelasi ini, didapati ketiga-tiga dimensi motivasi mempunyai hubungan

positif yang signifikan dengan OCB pada tahap keyakinan 99%. Kesimpulannya ialah hipotesis H2A dan H2B diterima, iaitu keperluan pencapaian dan autonomi mempunyai hubungan signifikan dengan OCB; hipotesis H2C yang nyatakan tidak ada hubungan signifikan antara keperluan afiliasi dan keperluan autonomi dengan OCB ditolak.

Motivasi secara keseluruhannya mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB dengan $r = 0.466$ (OCBA) dan $r = 0.370$ (OCBB) pada tahap keyakinan 99%. Hubungan positif antara keperluan dengan OCB mencadangkan bahawa semakin besar keperluan seseorang, semakin banyak OCB diamalkan. Antara keperluan-keperluan ini, keperluan pencapaian mempunyai hubungan yang paling kuat dengan OCB. ($r = 0.565$ dengan OCBA dan $r = 0.365$ dengan OCBB).

Untuk OCBA, hubungan antara keperluan pencapaian dengan dimensi kesopanan paling kuat dengan $r = .510$ diikuti dengan dimensi hemat dengan $r = .500$. Semangat kesukanan tidak mempunyai hubungan signifikan dengan keperluan afiliasi dan keperluan autonomi dan hubungannya dengan keperluan pencapaian juga lemah, $r = .282$.

Untuk OCBB, tiada hubungan signifikan antara dimensi hemat dengan ketiga-tiga jenis keperluan. Dimensi semangat kesukuan tidak mempunyai hubungan signifikan dengan keperluan autonomi dan hubungannya dengan keperluan afiliasi juga lemah, $r = .128$ pada tahap keyakinan 95%.

Jadual 4.8 : Korelasi Pearson antara Motivasi dan OCB

	OCB A				OCB B			
	Penca-paian	Auto-nomi	Afiliasi	Keselu-ruhan	Penca-paian	Auto-nomi	Afiliasi	Keselu-ruhan
Sivik	.366**	.252**	.208**	.360**	.260**	.173**	.277**	.304**
Kesukuanan	.282**	.019	.009	.128*	.178**	.046	.128*	.147*
Altruisme	.362**	.217**	.176**	.328**	.163**	.195**	.152*	.227**
Hemat	.500**	.293**	.167**	.419**	.077	.019	.078	.071
Kesopanan	.510**	.236**	.295**	.444**	.366**	.146*	.098	.262**
Keseluruhan	.565**	.280**	.234**	.466**	.365**	.220**	.275**	.370**

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2 hujung) N = 278

* Korelasi signifikan pada tahap 0.05 (2 hujung)

4.2.3 Persepsi keadilan dan OCB

H3 A : Persepsi keadilan distributif mempunyai hubungan signifikan dengan OCB.

H3 B : Persepsi keadilan prosedural mempunyai hubungan signifikan dengan OCB.

Jadual 4.9 memaparkan korelasi Pearson antara kelima-lima dimensi OCB dengan persepsi keadilan. Hasil dapatan menunjukkan persepsi keadilan distributif dan persepsi keadilan prosedural mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCBA dan OCBB. Maka hipotesis H3A dan H3B diterima. Korelasi untuk persepsi keadilan distributif dengan OCBA ialah $r = .247$; dengan OCBB ialah $r = .179$. Untuk keadilan prosedural dan OCB, satu korelasi yang lebih kuat diperolehi, iaitu $r = .443$ dan $.396$ untuk OCBA dan OCBB masing-masing. Secara ringkasnya, persepsi keadilan mempunyai hubungan positif signifikan dengan OCB, iaitu lebih tinggi seseorang menanggapi bahawa wujudnya keadilan dalam institusi sekolah mereka, lebih tinggi tahap amalan OCB.

Jadual 4.9 : Korelasi Pearson antara Persepsi Keadilan dan OCB

	OCBA			OCBB		
	Distri- butif	Prose- dural	Keselu- ruhan	Distri- butif	Prose- dural	Keseluru- han
Sivik	.197**	.517**	.449**	.088	.241**	.206**
Kesukanan	.092	.146*	.142*	.197**	.359**	.343**
Altruisme	.169**	.349**	.315**	.085	.186**	.164**
Hemat	.179**	.250**	.249**	.002	.092	.069
Kesopanan	.248**	.314**	.323**	.129*	.239**	.224**
Keseluruhan	.247**	.443**	.415**	.179**	.396**	.356**

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2 hujung) N = 278

* Korelasi signifikan pada tahap 0.05 (2 hujung)

Bercanggah dengan dapatan OCBA, untuk OCBB, tidak wujud hubungan signifikan antara dimensi hemat dengan ketiga-tiga dimensi persepsi keadilan. Bermaksud persepsi keadilan secara amnya tidak berhubungan dengan amalan tingkah laku hemat dan jujur dalam OCB. Hubungan signifikan juga tidak wujud untuk dimensi sifat baik sivik dan dimensi altruisme dengan keadilan distributif. Untuk OCBA, dimensi semangat kesukanan juga tidak mempunyai hubungan signifikan dengan keadilan distributif.

Selain daripada yang tersebut di atas, hubungan signifikan positif wujud untuk dimensi persepsi keadilan dengan dimensi

OCB yang lain walaupun hubungan antara keadilan distributif dengan dimensi-dimensi OCB pada keseluruhannya adalah lemah, dengan $r < .2$.

4.2.4 Komitmen organisasi dan OCB

H4 : Komitmen organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB.

Jadual 4.10 menunjukkan OCB mempunyai hubungan positif dengan komitmen pada tahap keyakinan 99% . Maka, hipotesis H4 yang menyatakan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif signifikan dengan OCB disokong.

Jadual 4.10 : Korelasi Pearson antara Komitmen Organisasi dan OCB

	OCBA	OCBB
	Komitmen	Komitmen
Sivik	.500**	.249**
Kesukanan	.186**	.279**
Altruisme	.329**	.285**
Hemat	.364**	.095
Kesopanan	.388**	.276**
Keseluruhan	.493**	.424**

** Korelasi signifikan pada tahap 0.01 (2 hujung) N = 278

Hubungan komitmen organisasi dengan OCB agak kuat dengan $r = .493$ dan $.424$ untuk kedua-dua alat OCBA dan OCBB.

Untuk hubungan antara dimensi-dimensi dalam OCB dengan komitmen organisasi, kedua-dua alat memberi dapatan yang tidak konsisten. OCBA memberi hubungan paling kuat dengan dimensi sifat baik sivik ($r = .5$) tetapi untuk OCBB, hubungan dengan setiap dimensi agak konsisten dengan r dalam lingkungan $.28$ kecuali dimensi hemat yang tidak ada hubungan. Untuk OCBA, skor korelasi paling lemah ialah dengan dimensi semangat kesukanan, iaitu $r = .186$.

4.3 Kesimpulan

Kebanyakan dapatan kajian ini selaras dengan kajian-kajian lepas tetapi terdapat juga sedikit aspek yang bercanggah. Hasil dapatan daripada OCBA dan OCBB juga berbeza dari segi hubungan pembolehubah bebas dengan dimensi-dimensi OCB yang ditinjau. Perbincangan selanjutnya akan dihuraikan dalam Bab Lima.

BAB LIMA

PERBINCANGAN DAN KESIMPULAN

5.0 Pendahuluan

Bab ini akan membincangkan hasil dapatan kajian, limitasi kajian dan cadangan kajian lanjut. Perbincangan hasil dapatan juga menyentuh tentang perbezaan dapatan dengan alat pengukuran OCBA dan OCBB. Perbandingan hasil kajian dengan kajian-kajian lepas juga akan dibentangkan.

5.1 Perbincangan Hasil Kajian

5.1.1 Ujian kebolehpercayaan

Nilai Cronbach's alpha adalah tinggi untuk gagasan motivasi, persepsi keadilan, komitmen dan OCB yang diukur pada keseluruhannya. Ini menunjukkan bahawa alat-alat pengukuran mempunyai nilai kebolehpercayaan yang baik dan sesuai digunakan dalam kajian.

Jika ditinjau dari segi dimensi-dimensi dalam setiap gagasan tersebut, hanya hemat dan jujur dalam OCBB yang nilainya agak rendah, ini mungkin disebabkan soalan "menggunakan alatan/kemudahan sekolah untuk kepentingan diri (seperti tidak kembalikan kertas jawapan

peperiksaan yang tidak digunakan ke pejabat)” menimbulkan sedikit kekeliruan kerana pengkaji menerima komen bertulis daripada responden yang tanya, “Bagaimana jika kertas ini digunakan untuk menyediakan latihan dan ujian bagi pelajar ?” Maka, untuk kajian lanjut, jika alat pengukuran ini digunakan, soalan ini patut dijelaskan lagi.

Korelasi yang kuat antara alat OCBA dan OCBB menunjukkan bahawa kedua-dua alat ini memang mengukur gagasan yang sama, maka, kesahan alat diperkukuhkan.

Pada keseluruhannya, alat-alat pengukuran boleh dipercayai untuk mengukur gagasan berkenaan.

5.1.2 Pengujian Hipotesis

5.1.2.1 Faktor demografi dan OCB

Dapatan kajian ini menunjukkan wujudnya perbezaan amalan OCB yang signifikan antara jantina. Kedua-dua alat pengukuran OCB menunjukkan skor min OCB guru lelaki lebih tinggi daripada guru perempuan. Amalan berbeza juga wujud untuk dimensi OCB yang berlainan. Ini adalah selaras dengan apa yang diterangkan oleh Kidder

dan McLean Parks (Podsakoff et al., 2000), yang menyatakan wujudnya perbezaan “perasaan empati” dan “penerimaan perspektif” yang mana ia adalah lebih kuat pada kaum wanita dan ini akan mempengaruhi tingkah laku membantu dan kesopanan dalam OCB. Di sebaliknya, kaum lelaki lebih pada tingkah laku “conscientious” daripada wanita, kerana jenis tingkah laku ini mencadangkan satu orientasi pertukaran atau penekanan ke atas quid pro quo, yang kerap dikaitkan dengan kaum lelaki yang lebih berminat dalam kesaksamaan (equity) daripada kesamaan (equality).

Kedua-dua alat pengukuran OCB menunjukkan wujudnya perbezaan yang signifikan dalam skor min OCB antara kumpulan etnik yang berlainan dengan kaum India dan lain-lain mendapat skor paling tinggi. Dapatan ini selaras dengan dapatan Ang dan Wan Rafei (1999) yang menggunakan penilaian sendiri untuk alat OCB Williams dan Anderson (1991). Mengikut kajian, amalan OCB disebabkan oleh keadaan afek seseorang, afek ini pula dipengaruhi oleh faktor “morale” (Organ dan Ryan, 1995). Kumpulan-kumpulan etnik yang mempunyai latar belakang, nilai dan budaya yang agak berbeza pasti mempunyai morale yang berbeza. Maka, adalah tidak hairan jika wujud perbezaan amalan OCB di kalangan kumpulan etnik yang berlainan. Ini disokong oleh penemuan Farh, Earley dan Lin (1997) dalam kajian mereka di mana terdapat perbezaan OCB di kalangan responden yang berlainan latar belakang.

Untuk perbezaan kekerapan amalan OCB di antara guru yang berlainan umur, dapatan daripada OCBA adalah signifikan tetapi OCBB tidak signifikan. OCBA lebih pada ukuran secara global tetapi OCBB mengambil kira unsur unik Malaysia, iaitu sebuah negara yang terdiri daripada berbilang kaum dengan budaya masing-masing yang tersendiri. Hasil ukuran OCBB menunjukkan para guru memaparkan tingkah laku yang lebih kurang sama. Ini disebabkan para pendidik diseru mengamalkan tingkah laku yang membawa kepada pemupukan persepaduan (unsur ini banyak terdapat dalam dimensi sifat baik sivik dan kesopanan). Para guru juga telah melalui satu sistem pendidikan dan latihan yang sama di mana nilai-nilai murni yang banyak terkandung dalam OCB telah ditanam dalam sanubari mereka. Maka tidak wujud perbezaan amalan OCB dengan alat pengukuran OCBB boleh dijangkakan. Untuk OCBA, mungkin "perceived incompatibility" (Chattopadhyay, 1999) antara golongan tua dan muda menyebabkan wujudnya perbezaan dalam amalan OCB.

Kedua-dua alat menunjukkan bahawa tidak wujud perbezaan signifikan antara amalan OCB dengan tempoh perkhidmatan. Dapatan ini selaras dengan dapatan Organ dan Ryan (1995), Ang dan Wan Rafei (1999).

5.1.2.2 Motivasi dan OCB

Motivasi yang ditinjau dari segi keperluan pencapaian, keperluan autonomi dan keperluan afiliasi secara gabungan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Ini mencadangkan bahawa semakin besar keperluan, semakin banyak OCB diamalkan.

Dimensi keperluan pencapaian mempunyai hubungan yang paling kuat dengan OCB. Ini bererti seseorang yang didorong untuk mendapat pencapaian akan mengamalkan OCB dengan lebih kerap kerana mereka mendapat kepuasan dan berasa bangga dengan melakukan tugas tambahan yang memanfaatkan organisasi.

Hubungan keperluan afiliasi dengan dimensi sivik dan kesopanan lebih kuat berbanding dengan dimensi lain untuk kedua-dua alat. Ini adalah konsisten dengan cadangan hipotesis Schnake (1991) bahawa keperluan afiliasi memberi kesan positif secara langsung ke atas "generalized compliance" OCB. Mereka yang tinggi keperluan afiliasi takut ditolak oleh organisasi akan mempamerkan tingkah laku yang memanfaatkan organisasi, mereka akan mengambil berat dalam perkembangan organisasi iaitu dimensi sifat baik sivik OCB. Untuk memastikan mereka diterima oleh anggota dalam organisasi, mereka juga menunjukkan tahap kesopanan yang tinggi.

Keperluan autonomi dengan OCB dalam kajian ini mempunyai hubungan positif signifikan tetapi lemah. Ini bercanggah dengan hipotesis Schnake (1991) yang menyatakan keperluan autonomi akan wujudkan satu kesan negatif kepada dimensi membantu dan kepatuhan dalam OCB. Untuk kedua-dua alat, keperluan autonomi tidak mempunyai hubungan dengan semangat kesukanan, ini memang terjangka kerana mereka yang tinggi keperluan autonomi tidak akan peduli tentang "give and take", apa yang mereka mahu ialah "mendapat apa yang mereka inginkan", maka, semangat kesukanan ialah yang paling tidak mungkin ditunjukkan oleh mereka.

Pada keseluruhan, motivasi dari segi keperluan pencapaian dan afiliasi memang mendorong seseorang melakukan OCB. Maka, pihak sekolah patut mengiktiraf pencapaian dan sumbangan para guru untuk memupuk keperluan ini. Pihak pentadbir juga patut mewujudkan hubungan yang baik dengan guru agar guru terasa diterima sebagai anggota (sense of belonging) dalam organisasi sekolah untuk memenuhi keperluan afiliasi. Komunikasi terbuka, sokongan organisasi dan darjah pertukaran ahli-pemimpin yang tinggi boleh membantu mewujudkan rasa afiliasi ini.

5.1.2.3 Persepsi keadilan dan OCB

Persepsi keadilan yang ditinjau dari segi persepsi keadilan distributif dan keadilan prosedural secara gabungan mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Ini selaras dengan teori pertukaran sosial di mana para pendidik yang menanggapi sekolah atau pentadbir melayan mereka dengan adil akan membalas dengan perlakuan yang baik dan salah satu bentuk perlakuan ini ialah OCB.

Kedua-dua alat memberi hasil yang konsisten di mana dimensi keadilan prosedural mempunyai hubungan yang lebih kuat daripada keadilan distributif. Tangga gaji guru berasaskan tempoh perkhidmatan, apabila guru memasuki profesion ini, mereka telah bersedia menerima gaji yang ditetapkan. Dari segi pembahagian waktu mengajar, para guru biasanya diberi sejumlah waktu yang lebih kurang sama. Jadi, keadilan distributif bukan merupakan isu besar dalam kalangan pendidik. Yang lebih memberi kesan ialah keadilan prosedural di mana para guru mahukan satu prosedur yang adil dan hak, kebajikan, harga diri dan perasaan mereka dipertimbangkan dan dijaga dalam penentuan sesuatu prosedur. Proses ini boleh mempengaruhi afek guru yang selanjutnya boleh membawa kepada tingkah laku seperti OCB sebagai satu tindakan membalas dalam teori pertukaran sosial.

Hubungan keadilan distributif dan OCB adalah lemah, malah untuk OCBB, ia hanya mempunyai hubungan dengan dua daripada lima dimensi OCB, iaitu semangat kesukanan dan kesopanan. Untuk OCBA, keadilan distributif tidak ada hubungan dengan dimensi semangat kesukanan. McNeely & Meglino (1994) dan Skarlicki & Latham (1996) mendapati persepsi keadilan mempunyai impak yang lebih ke atas OCBO daripada OCBI, tetapi dapatan kajian ini tidak selaras dengan apa yang dinyatakan. Untuk OCBA, kedua-dua dimensi sifat baik sivik (lebih pada OCBO) dan altruisme (OCBI) menunjukkan korelasi yang agak tinggi dengan persepsi keadilan. Untuk OCBB pula, walaupun semangat kesukanan dan sifat baik sivik mempunyai nilai korelasi yang tinggi tetapi sifat hemat dan jujur pula rendah. Untuk menentukan hubungan persepsi keadilan dengan dimensi OCB, pengkaji rasa satu alat ukur yang terdiri daripada lebih item diperlukan.

Implikasi dapatan ini ialah, kalau sekolah menghargai OCB, adalah penting untuk pentadbir mengurus dengan adil terutama dalam interaksi dengan para guru. Walau bagaimanapun, pentadbir perlu mengetahui persepsi guru-guru terhadap keadilan yang wujud di sekolah kerana apa yang dilaksanakan mungkin menimbulkan persepsi yang berlainan di kalangan guru. Dalam hal ini, pengurusan yang "lutsinar" boleh membantu meningkatkan persepsi keadilan di kalangan guru.

5.1.2.4 Komitmen organisasi dan OCB

Selaras dengan kajian yang telah dijalankan (O'Reilly & Chatman, 1986; Schappe, 1998; Williams & Anderson, 1991), komitmen organisasi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Definisi gagasan ini (Mowday et al, 1979) termasuk "kerelaan untuk mengenakan usaha tertentu bagi pihak organisasi" mencadangkan bahawa ia mewakili satu pembawaan psikologikal atau sikap yang sebahagiannya mungkin bertanggungjawab kepada kecenderungan OCB.

Untuk OCBA, komitmen organisasi mempunyai hubungan positif signifikan dengan semua dimensi OCB. Hubungan paling kuat ialah dengan dimensi sifat baik sivik. Ini bererti seseorang yang tinggi nilai komitmennya memang terlibat dalam tingkah laku yang membawa kebaikan kepada organisasi sebagaimana definisi sifat baik sivik "terlibat dengan penuh tanggungjawab dalam kehidupan politik organisasi, mengambil tahu dan memberi cadangan membina terhadap perkembangan organisasi".

Untuk OCBB pula, hubungan kuat ialah dengan dimensi altruisme, diikuti oleh semangat kesukanan dan kesopanan yang lebih menuju kepada individu (bersifat OCBI mengikut definisi Williams dan Anderson, 1991). Ini bercanggah dengan kebanyakan kajian yang

menyatakan komitmen organisasi akan membawa kepada tingkah laku yang menuju kepada organisasi, ataupun OCBO. Ini mungkin disebabkan oleh budaya hidup rakyat Malaysia yang mana semangat kekitaan agak kuat. Guru-guru yang komited kepada sekolah akan menghayati sekolah sebagai satu tempat kerja yang bermakna, mereka berasa bangga untuk dikenal pasti sebagai warga sekolah itu, semua ahli dalam organisasi ini akan dianggap mereka sebagai satu keluarga yang sama-sama berusaha mengekalkan nilai dan imej sekolah. Maka, guru-guru ini pasti sudi membantu (altruisme), sanggup menanggung sedikit ketidak-selesaan (semangat kesukanan) dan elakkan tingkah laku yang menimbulkan masalah di kalangan rakan sejawat (kesopanan). Semangat kekeluargaan ini wujud di institusi sekolah kerana di sekolah kurang politik organisasi berbanding dengan sektor swasta. Komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan dengan dimensi hemat dan jujur dengan alat pengukuran OCBB. Ini bercanggah dengan dapatan dalam OCBA . Percanggahan ini mungkin disebabkan alat pengukuran yang rendah kebolehppercayaan untuk dimensi ini ($\alpha = .43$).

Pada keseluruhannya, semakin tinggi komitmen organisasi, semakin kerap OCB diamalkan. Pihak sekolah patut selalu mengkaji tahap komitmen gurunya. Satu sistem pentadbiran yang adil dan saksama, sokongan dari organisasi dan hubungan ahli-pemimpin yang baik boleh meningkatkan kepuasan kerja, yang seterusnya membawa kepada

komitmen organisasi yang boleh mencetuskan amalan OCB (Williams dan Anderson, 1991; Shore dan Wayne, 1993; Settoon dan Liden, 1996; Schappe, 1998).

5.2 Limitasi Kajian

Kajian ini dijalankan dalam satu rangka masa yang pendek, iaitu dalam had tiga bulan sahaja. Maka pengkaji terpaksa perkecilkan skop kajian kepada satu zon sahaja dan menghadkan bilangan pembolehubah bebas seperti yang digunakan dalam paradigma kajian.

Penggunaan skala frekuensi dalam kajian ini akan memberi satu gambaran yang lebih tepat tentang amalan OCB. Tetapi di sebaliknya, skala ini adalah relatif dan tidak konsisten dalam kalangan responden kerana setiap individu mempunyai persepsi yang berbeza terhadap unsur kekerapan ini. Dicadangkan untuk kajian selanjutnya, penetapan unsur kekerapan ini diberi perhatian yang lebih mendalam.

Dalam kajian ini, responden sendiri yang menilai amalan OCB mereka masing-masing. Pendekatan penilaian sendiri ini mungkin membawa kepada berlakunya fenomena idaman kebaikan sosial (social desirability), satu keadaan di mana responden memberi jawapan yang pada tanggapan mereka, ialah apa yang diingini oleh pengkaji atau apa

yang patut dianggap betul oleh masyarakat. Responden mungkin juga cuba mempamerkan imej yang baik dengan menandakan jawapan yang sememangnya dijangka oleh masyarakat tetapi tidak semestinya diamalkan oleh mereka. Jadi untuk kajian selanjutnya, penilaian oleh pihak lain seperti penyelia atau rakan sejawat patut diadakan di samping penilaian sendiri.

Dapatan kajian ini hanya memberi refleksi para pendidik sekolah menengah di kawasan bandar sahaja. Kekerapan amalan OCB besar kemungkinan berbeza untuk para pendidik di kawasan luar bandar yang mana cara hidup dan budaya mereka agak berlainan dengan apa yang ada di bandar. Gambaran yang diberikan dalam kajian ini adalah tidak menyeluruh dan tidak boleh digeneralisasikan untuk semua pendidik di negara ini.

5.3 Cadangan Kajian Lanjut

Kajian ini hanya menumpu kepada para pendidik di kawasan bandar di Pulau Pinang. Adalah menarik jika dapat dibuat kajian perbandingan amalan OCB di kalangan para pendidik di bandar dan di luar bandar yang mana nilai, cara, gaya dan budaya hidup agak berbeza.

Faktor-faktor yang dikaji dalam kajian ini terhad. Dicadangkan untuk masa depan, anteseden-anteseden lain, khususnya kepemimpinan pengetua dikaji. Kajian-kajian lalu telah menunjukkan satu hubungan yang konsisten antara OCB dan tingkah laku pemimpin (Podsakoff et al., 2000). Dapatan aspek ini patut boleh dijadikan rangka rujuk untuk kurikulum kursus “kepengetuaan” yang diadakan oleh IAB dengan universiti tempatan dalam usaha melatih bakal pengetua.

Setiap tahun apabila keputusan penilaian prestasi guru di bawah skim Sistem saraan Baru diumumkan, pasti ada pihak yang merungut bahawa apa yang mereka terima adalah tidak berpatutan. Werner (1994), MacKenzie, Podsakoff dan rakan-rakan mereka telah mencadangkan beberapa sebab kenapa penilai mengambil kira OCB dalam menilai prestasi pekerja (MacKenzie et al., 1991, 1993, 1999). Kajian Avila, Fern dan Mann mendapati 48% varians dalam penilaian prestasi jurujual komputer ditentukan oleh OCB (Podsakoff et al., 2000). Maka adalah menarik untuk kajian kelak meninjau sama ada OCB juga memberi kesan kepada penilaian prestasi dalam profesion perguruan.

5.4 Kesimpulan

Pada keseluruhannya, kajian ini telah berjaya menemui beberapa anteseden OCB di kalangan para pendidik. Faktor demografi, iaitu jantina, kumpulan etnik dan umur (dengan OCBA) menyumbang kepada perbezaan dalam kekerapan amalan OCB. Motivasi (berasaskan teori keperluan McClelland), persepsi keadilan dan komitmen organisasi juga dibukti secara empirikal mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan OCB. Dimensi keperluan pencapaian dalam motivasi mempunyai hubungan yang paling kuat dengan OCB. Untuk persepsi keadilan pula, dimensi keadilan interaktif mempunyai nilai korelasi dengan OCB yang paling tinggi.

Kajian ini juga membentangkan perbezaan dalam ukuran OCB dengan alat yang dibentuk oleh pengkaji barat dan alat yang dibentuk berasaskan budaya Malaysia. Untuk mendapat satu gambaran yang lebih tepat tentang amalan OCB di Malaysia, alat pengukuran OCB yang mengambil kira unsur budaya Malaysia yang unik patut digunakan. OCBB yang dibina di bawah kekangan masa perlu diperkembangkan lagi jika hendak digunakan dalam kajian kelak.

BIBLIOGRAFI

- Ang, S.L. & Wan Rafaei Abdul Rahman. (1999). **Organizational citizenship behavior in educators**. Kertas dibentangkan di Asian symposium on educational management and leadership yang ketiga, Pulau Pinang, 6-8 Disember, 1999.
- Ang, S.L. (1999) **Kecenderungan gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan pendidik**. Kertas Projek Sarjana, Universiti Utara Malaysia.
- 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**, 587-595.
- Blau, P., (1964). **Exchange and power in social life**. New York : John Wiley & Sons.
- Bolino, M.C. (1999). Citizenship and impression management : Good soldier or good actors? **Academy of Management Review**, **24** (1) 82-98.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. **Human Performance**, **10**: 99-109.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J., (1986)., Prosocial organizational behavior. **Academy of Management Review**, **11**, 710-725.
- Chattopadhyay, Prithviraj). Beyond direct and symmetrical effects: The influence of demographic dissimilarity on organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, **42** (3), 273-287.
- Cooper, D.R., & Emory, C.W. (1995). **Business Research Methods**. (5th ed.) Chicago : Irwin, Inc.
- Deluga, R.J., (1994). Supervision trust building, leader-member exchange and organizational citizenship behaviour. **Journal of Occupational & Organizational Psychology**, **67** (4), 315-326.

- Deluga, R.J., (1998). Leader-member exchange quality and effectiveness ratings. **Group & Organization Management**, **23** (2), 189-216.
- Eastman, K.K. (1994). In the eyes of the beholder : An attributional approach to ingratiation and organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, **37** , 1379-1391.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D., (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, **71**, 500-507.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. **Journal of Management**, **16** (4), 705-721.
- Farh, J.L., Earley, P.C., & Lin, S.C. (1997). Impetus for action : A culture analysis of justice and organizational behavior in Chinese society, **Administrative Science Quarterly**, **42**, 421-444.
- George, J.M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. **Journal of Applied Psychology**, **75**, 107-116.
- George, J.M. (1991). State or trait : Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. **Journal of Applied Psychology**, **76**, 299-307.
- Greenberg, J. (1990) Organizational justice : Yesterday, today, and tomorrow. **Journal of Management**, **16**, 399-432.
- Kacmar, K.M., & Carlson, D.S. (1999) Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scales. **Educational & Psychological Measurement**, **59** (6), 976-994.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior, **Behavioral Science**, **9**, 131-133.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). **The social psychology of organizations**. New York: John Wiley & Sons.

Keeley, M. (1988). **A social-contract theory of organization**. Notre Dame IN : University of Notre Dame Press.

Konovsky, M.A., & Organ, D.W., (1996) Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior, **Journal of Organizational Behavior**, **17**, 253-266.

Konovsky, M.A., & Pugh S.D., (1994). Citizenship behavior and social exchange. **Academy of Management Journal**, **37** (3), 656-669.

Kreitner, R. (1995). **Management**. (6th ed.) Boston : Houghton Mifflin Company.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R., (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. **Organizational Behavior and Human Decision Process**, **50**, 123-150.

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. & Fetter, R., (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. **Journal of Marketing**, **57**, 70 – 80.

McNeely, B.L., & Meglino, B.M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior : An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, **79**, 836-844.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management**, **1**: 61-89.

Mohd. Majid Konting, (1998). **Kaedah Penyelidikan Pendidikan**. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.

Moorman, R.H. (1991) Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors : Do fairness perceptions influence employee citizenship ? **Journal of Applied Psychology**, **76** : 845-855.

- Moorman, R.H., & Blakely, G.L. (1995) Individualism-Collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, **16** : 127-142.
- Moorman, R.H., Blakely, G., & Niehoff, B.P., (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior ? **Academy of Management Journal** , **41** (3), 351-357.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee--organization linkages. In P. Warr (Ed.), **Organizational and occupational psychology**. (pp. 219-229). New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, **14**, 224-247.
- Mullins, L.J. (1993). **Management and organisational behavior**, (3rd ed.) London : Pitman Publishing Company.
- Netemeyer, G., & Boles, J.S. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. **Journal of Marketing**, **61**, (13), 85-98.
- Niehoff B.E., & Moorman R.H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. **Academy of Management Journal**, **36** (3), 527-556.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J., & Caldwell D.F. (1991) People and organizational culture : A profile comparison to assessing person-organization fit. **Academy of Management Journal**, **34**, 487-516.
- O'Reilly, C.A.III, & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment : The effect of compliance, identification, and internalisation on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology**, **71** (3), 492-499.
- Organ, D. W. (1988). **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books.

- Organ, D. W. (1994). Personality and organizational citizenship behavior. **Journal of Management**, **20**, 465-478.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive vs. affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, **74**, 157-164.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. **Personnel Psychology**, **48**, 775-802.
- Pengurusan Sekolah perlu lebih tegas laksana peraturan. (1999. Sept., 01). **Utusan Malaysia**.
- Podsakoff, O.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.I., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. **Leadership Quarterly**, **1**, 117-142.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., and MacKenzie, S.B., (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. **Journal of Applied Psychology**, **82** (2), 262-270.
- Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B., (1994). Organizational citizenship behavior and sales unit effectiveness. **Journal of Marketing Research**, **31**, 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), 513-564.
- Podsakoff, P.M., Niehoff, B.P., MacKenzie, S.B. & Williams, M.L. (1993) Do substitutes for leadership really substitute for leadership? An empirical examination of Kerr dan Jermier's situational leadership model. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, **54**, 1-44.
- Puffer, S.M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. **Journal of Applied Psychology**, **72**, 615-621.

- Richards, B., O'Brien, T., & Akrovd, D. (2000). Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work Related Rewards **Digital Library and Archives**.
- Robbins S. P., (1998). **Organizational Behavior** (8th ed.) New Jersey : Prentice Hall.
- Robison, S.L., & Morrison E.W., (1995). Psychological contracts and OCB : The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. **Journal of Organizational Behavior**, **16**, 289-298.
- Schappe, S.P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, **132** (3), 277-290.
- Schnake, M. (1991). Organizational citizenship: A review, proposed model, and research agenda. **Human Relations**, **44**, 735-759.
- Scholl, R.W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. **Academy of Management Review**, **6**, 589-599.
- Scholl, R.W., Cooper, R.A., & McKenna, J.F. (1987). Referent selection in determining equity perceptions : Differential effects on behavioral and attitudinal outcomes. **Personnel Psychology**, **40**, 113-124.
- Sekaran, U., (2000). **Research methods for business : A skill building approach** (3rd ed.). Singapore : John Wiley & Sons Inc.
- Setton, 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.
- Shore, L.M., & Wayne, S.J. (1993). Commitment and employee behavior : Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, **78**, 774-780.

- Skarlicki, D.P., & Latham, G.P., (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union : A test of organizational justice theory. **Journal of Applied Psychology**, **81** (2), 161-169.
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior : Its nature and antecedents. **Journal of Applied Psychology**, **68** (4). 653-663.
- SPSS Base 10.0 : Applications Guide** (1999) United States of America : SPSS Inc.
- Steers, R.M., & Porter, L. W. (1991). **Motivation and work behavior** (5th ed.) New York : McGraw Hill Inc.
- Tang, L.P., Ibrahim, Abdul Hamid Safwat (1998). Antecedents of organizational citizenship behavior revisited : Public personnel in the United States and the Middle East. **Public Personnel Management**, **27** (4), 529-550.
- Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1994). Organizational-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension. **Public Personnel Management**, **23**: 127-135.
- Tansky, J.W. (1993). Justice and organizational citizenship behavior : What is the relationship ? **Employee Responsibilities and Rights Journal**, **6**, 195-208.
- Van Dyne, L., Graham J.W., & Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior : Construct redefinition, measurement and validation. **Academy of Management Journal**, **37** (4), 765-802.
- Wagner, S.L., & Rush, M.C. (2000). Altruistic organizational citizenship behavior : Context, disposition, and age. **The Journal of Social Psychology**, **140** (3), 379-391.
- Wahid Hashim (1999. Sept., 23). Penilaian guru mencari kaedah terbaik. **Utusan Malaysia**.

- Wayne, S.J., & Green, S.A., (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. **Human Relations**, **46** (12), 1431-1440.
- 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.
- Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations : A normative view. **Academy of Management Review**, **7**, 418-428.
- Werner, J.M. (1994). Dimensions that make a difference : Examining the impact of inrole and extrarole behaviors on supervisory ratings. **Journal of Applied Psychology**, **79** (1), 98-107.
- 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**, 601-617.
- Williams, S. & Shiaw, W.T. (1999) Mood and organizational citizenship behavior: the effects of positive affect on employee organizational citizenship behavior intentions. **Journal of Psychology Interdisciplinary & Applied**, **133** (6), 656-668.

Soal Selidik Ujian Rintis
(Alat Pengukuran Anteseden)

Teh Siew Hong,
Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia.

11 Ogos 2000

Para guru yang dihormati,

Terlebih dahulu, saya ucapkan **terima kasih** kerana sudi membantu saya dalam menjawab soal selidik ini. Soal selidik ini bertujuan mengkaji kebolehpercayaan alat ujian dalam menentukan anteseden tingkah laku kewarganegaraan organisasi di kalangan pendidik. Tuan/puan/cik diminta **membulatkan nombor pada skala yang mewakili pendapat atau keadaan anda**. Segala maklumat akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja.

Saya ucapkan terima kasih sekali lagi atas kerjasama tuan/puan/cik.

Yang benar,

.....
(Teh Siew Hong)

	Sangat tidak setuju 1	tidak setuju 2	tidak pasti 3	setuju 4	sangat setuju 5
1. Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi kerja saya.	1	2	3	4	5
2. Saya rasa seronok menghadapi cabaran yang susah.				1	2 3 4 5
3. Saya hendak tahu perkembangan saya semasa saya menyelesaikan tugas itu.				1	2 3 4 5
4. Saya suka menetapkan dan mencapai tujuan/matlamat yang realistik.				1	2 3 4 5
5. Saya berasa puas dan seronok apabila menyelesaikan satu tugas yang susah.				1	2 3 4 5
6. Saya suka pertandingan dan kemenangan.				1	2 3 4 5
7. Saya seronok dilantik untuk bertanggungjawab.				1	2 3 4 5
8. Saya menentang mereka yang melakukan kerja yang saya tidakersetujui.				1	2 3 4 5
9. Saya suka mempengaruhi orang lain untuk mengikut cara saya.				1	2 3 4 5
10. Saya selalu bekerja untuk mendapat lebih kawalan terhadap perkara di sekeliling saya.				1	2 3 4 5

10. Saya selalu bekerja untuk mendapat lebih kawalan terhadap perkara di sekeliling saya. 1 2 3 4 5
11. Saya selalu bercakap dengan mereka di sekeliling saya tentang perkara yang tidak berkaitan dengan kerja. 1 2 3 4 5
12. Saya mahu disukai oleh orang lain. 1 2 3 4 5
13. Saya cenderung membina hubungan rapat dengan rakan sejawat. 1 2 3 4 5
14. Saya berasa suka diterima sebagai ahli kumpulan dan organisasi. 1 2 3 4 5
15. Saya lebih suka bekerja dengan orang lain daripada kerja bersendirian. 1 2 3 4 5
16. Jika nilai sekolah ini lain, saya tidak akan begitu komited kepadanya. 1 2 3 4 5
17. Sejak menyertai sekolah ini, nilai peribadi saya telah lebih menyerupai nilai sekolah. 1 2 3 4 5
18. Saya lebih suka sekolah ini berbanding dengan sekolah lain kerana nilai-nilai yang dipegangnya. 1 2 3 4 5
19. Saya berkhidmat di sekolah ini adalah berasaskan kesamaan nilai-nilai saya dan nilai-nilai sekolah. 1 2 3 4 5
20. Pendirian sekolah ini adalah penting untuk saya. 1 2 3 4 5
21. Saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya warga sekolah ini. 1 2 3 4 5
22. Saya menyanjung sekolah saya sebagai satu tempat kerja yang boleh saya beri sumbangan. 1 2 3 4 5
23. Saya rasa "memiliki" sekolah ini daripada sekadar sebagai seorang guru dalam sekolah ini. 1 2 3 4 5
24. Jadual waktu saya adalah adil. 1 2 3 4 5
25. Saya rasa tahap gaji saya adalah adil. 1 2 3 4 5
26. Saya anggap bebanan tugas saya agak adil. 1 2 3 4 5
27. Pada keseluruhannya, ganjaran yang diterima oleh saya adalah agak adil. 1 2 3 4 5
28. Saya rasa tanggungjawab kerja saya adalah adil. 1 2 3 4 5
29. Keputusan kerja dibuat oleh pengetua tanpa pendirian berat sebelah. 1 2 3 4 5
30. Pengetua saya memastikan semua hal guru dibincang sebelum membuat keputusan. 1 2 3 4 5
31. Untuk membuat keputusan, pengetua saya mengumpul maklumat yang tepat dan lengkap. 1 2 3 4 5

32. Pengetua saya menerangkan keputusan dan memberikan maklumat tambahan apabila diminta oleh guru. 1 2 3 4 5
33. Semua keputusan kerja diaplikasikan dengan konsisten merentas semua guru yang berkenaan. 1 2 3 4 5
34. Guru-guru dibenarkan mencabar atau merayu keputusan kerja yang dibuat oleh pengetua. 1 2 3 4 5
35. **Apabila keputusan dibuat tentang kerja saya, pengetua**
- a Melayan saya dengan baik dan penuh pertimbangan. 1 2 3 4 5
- b Menghormati dan menjaga maruah saya. 1 2 3 4 5
- c Sensitif terhadap keperluan peribadi saya. 1 2 3 4 5
- d Berurus dengan saya secara ikhlas. 1 2 3 4 5
- e Mempertimbangkan hak saya sebagai seorang guru. 1 2 3 4 5
- f Membincang implikasi keputusan dengan saya. 1 2 3 4 5
- g Memberi keterangan yang bermakna kepada saya. 1 2 3 4 5
36. Pengetua memberi alasan yang cukup atas keputusan yang dibuat terhadap kerja saya. 1 2 3 4 5
37. Pengetua menerang dengan jelas apa-apa keputusan yang dibuat berkenaan tugas saya. 1 2 3 4 5

Sila tandakan dalam kotak berkenaan

Jantina	Bangsa	Umur	Tempoh perkhidmatan sebagai guru
<input type="checkbox"/> Lelaki	<input type="checkbox"/> Melayu	<input type="checkbox"/> < 30 tahun	<input type="checkbox"/> < 3 tahun
<input type="checkbox"/> Perempuan	<input type="checkbox"/> Cina	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> 3-5 tahun
	<input type="checkbox"/> India	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 tahun
	<input type="checkbox"/> Lain-lain	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 tahun
			<input type="checkbox"/> 16-20 tahun
			<input type="checkbox"/> > 20 tahun

Terima kasih

Lampiran B

Soal Selidik Ujian Rintis
(Alat Pengukuran OCB)

Teh Siew Hong
Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

11 Ogos 2000

Para guru yang dihormati,

Kajian “Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Pendidik”

Terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih kepada tuan/puan/cik kerana sudi membantu saya dalam menjawab soal selidik ini.

2. Soal selidik ini bertujuan membina satu alat ujian untuk “tingkah laku kewarganegaraan organisasi” di kalangan pendidik.

3. Tuan/puan/cik diminta **membulatkan nombor pada skala yang mewakili tindakan atau pendapat anda.**

4. Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja.

Kerjasama tuan/puan/cik didahului dengan ucapan setinggi-tinggi terima kasih.

Yang benar,

.....
(Teh Siew Hong)

Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Selalu	Sangat kerap
1	2	3	4	5

- | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Mengambil tahu tentang perkembangan sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Menghadiri majlis yang tidak diwajibkan, tetapi boleh meningkatkan imej sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Membaca dan mengambil tahu tentang pengumuman, mesej, memo yang disiarkan/dipamerkan/diedarkan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Memberi cadangan dalam mesyuarat untuk meningkatkan prestasi sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Menyimpan buku perpustakaan untuk rujukan sendiri sehingga hujung semester | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Menjemput rakan sejawat ke rumah semasa perayaan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Menghadiri majlis kenduri ahli keluarga rakan sejawat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Berkongsi nota/latihan yang dibuat atas usaha sendiri dengan rakan sejawat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Menyaksikan pertandingan yang disertai oleh pelajar sekolah untuk memberi semangat kepada mereka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Bercakap semasa perhimpunan sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Turut menyanyi lagu Negaraku dan lagu negeri dalam perhimpunan sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Selalu merungut tentang perkara yang remeh temeh. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Cenderung memperbesarkan sesuatu perkara yang kecil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Selalu menumpu kepada hal-hal negatif dalam situasi yang dihadapi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Selalu mencari kesilapan yang dilakukan oleh pihak pentadbir sekolah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. | Mengucapkan tahniah kepada guru-guru yang dapat pergerakan gaji secara menegak/melintang. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | Menerima teguran rakan sejawat dengan hati terbuka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Menyalahkan pihak lain apabila projek yang dipertugaskan tidak berjalan dengan lancar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | Selalu mencari keburukan/kelemahan pengetua/pihak pentadbir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Akan melapor kepada pihak pentadbir jika didapati rakan sejawat menggunakan nota saya tanpa kebenaran. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. | Selalu bersedia membantu rakan sejawat yang memerlukan bantuan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. | Bersedia menggantikan rakan sejawat untuk kegiatan kokurikulum apabila dia tidak dapat hadir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. | Meluangkan masa untuk melawat ke rumah pelajar selepas waktu sekolah untuk memahami masalah mereka. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | Membantu membawa pelajar ke tempat pertandingan. (permainan atau pertandingan lain). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. | Adakan kelas tambahan untuk membantu pelajar yang lemah. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

26. Menggunakan alatan/kemudahan sekolah untuk kepentingan diri (seperti tidak kembalikan kertas jawapan peperiksaan yang tidak digunakan ke pejabat) . 1 2 3 4 5
27. Keluar kelas sebelum loceng berbunyi. 1 2 3 4 5
28. Memeriksa buku latihan pelajar tanpa betul-betul membacanya . 1 2 3 4 5
29. Mempertimbangkan impak tindakan diri terhadap rakan sekerja. 1 2 3 4 5
30. Menghubungi pihak yang berkenaan sebelum memulakan sesuatu tindakan yang boleh memberi kesan kepada mereka. 1 2 3 4 5
31. Biarkan guru kelas berikut menunggu sekejap di koridor kerana hendak menghabiskan sesuatu topik. 1 2 3 4 5
32. Cuba berkenalan dengan rakan sejawat baru. 1 2 3 4 5
33. Memanggil pelajar keluar kelas tanpa kebenaran guru waktu berkenaan. 1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju	tidak setuju	tidak pasti	setuju	sangat setuju
1	2	3	4	5

34. Berhati-hati dalam menggunakan istilah yang betul semasa berbual dengan rakan sejawat berbangsa lain. 1 2 3 4 5
35. Sanggup ditentang untuk mengetengahkan sesuatu pendapat yang difikirkan adalah baik untuk sekolah. 1 2 3 4 5
36. Tidak perlu ambil tahu keputusan peperiksaan awam kerana tidak mengajar tingkatan berkenaan 1 2 3 4 5
37. Rakan sejawat selalu suka mencari hal dengan saya/menyusahkan saya. 1 2 3 4 5
38. Membantu mengutip derma untuk membantu pelajar yang ditimpa kemalangan. 1 2 3 4 5
39. Membantu mengorientasikan guru baru walaupun bukan kerja saya. 1 2 3 4 5
40. Membantu guru baru yang berasal dari negeri lain untuk mencari tempat kediaman. 1 2 3 4 5
41. Membantu guru yang cuti sakit/bersalin untuk memeriksa kertas peperiksaan mereka secara sukarela. 1 2 3 4 5
42. Melawat rakan sejawat yang sakit. 1 2 3 4 5
43. Menelefon tanya khabar / melawat pelajar yang sakit. 1 2 3 4 5
44. Menderma darah untuk rakan sejawat/pelajar yang melalui pembedahan. 1 2 3 4 5
45. Membantu guru lain melatih pelajar yang akan menyertai pertandingan selepas waktu sekolah. 1 2 3 4 5
46. Menubuhkan tabung kebajikan kelas untuk membantu pelajar yang miskin. 1 2 3 4 5

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Tidak pasti	Setuju	Sangat setuju

47.	Membantu mencari kerja untuk bekas pelajar atau ibubapa pelajar yang menganggur.	1	2	3	4	5
48.	Mengambil komisen daripada juru jual buku rujukan.	1	2	3	4	5
49.	Mendapat komisen daripada urusniaga sekolah (contoh: pembelian bahan kemahiran hidup, makmal sains, alat sukan dll.)	1	2	3	4	5
50.	Menggunakan telefon sekolah untuk panggilan peribadi.	1	2	3	4	5
51.	Menggunakan internet sekolah untuk menghantar e-mail peribadi.	1	2	3	4	5
52.	Cuba elak daripada menimbulkan masalah untuk guru lain.	1	2	3	4	5
53.	Bertengkar dengan rakan sejawat atas kegunaan kemudahan sekolah seperti gelanggang permainan, pawagam dan dewan.	1	2	3	4	5
54.	Melayan ibubapa yang melawat ke sekolah dengan sopan santun.	1	2	3	4	5
55.	Dalam menyediakan latihan untuk pelajar, menyuruh pekerja mencetak salinan lebihan untuk kegunaan kelas tuisyen sendiri.	1	2	3	4	5
56.	Boleh relaks sedikit apabila tahu bahawa pengetua tidak akan datang ke sekolah pada hari tertentu.	1	2	3	4	5
57.	Menghormati hak orang lain untuk berkongsi sumber sekolah.	1	2	3	4	5
58.	Mengambil inisiatif untuk menunjuk kepada tetamu yang datang ke sekolah di mana letaknya pejabat sekolah.	1	2	3	4	5
59.	Biarkan guru baru/muda membuat lebih kerja dalam kerja kumpulan kerana mereka perlu belajar.	1	2	3	4	5
60.	Membuat tempahan untuk menggunakan kemudahan sekolah seperti pusat sumber setiap minggu sehingga guru lain tidak berpeluang menggunakannya.	1	2	3	4	5
61.	Tidak bawa makanan yang tidak halal ke bilik guru jika terdapat rakan sejawat yang beragama Islam.	1	2	3	4	5
62.	Sediakan makanan vegetarian semasa kenduri di sekolah apabila ada rakan sejawat yang vegetarian.	1	2	3	4	5
63.	Semasa kenduri di sekolah, tidak sediakan makanan daging lembu jika ada rakan sejawat yang beragama Hindu.	1	2	3	4	5
64.	Mengikut peraturan dan prosedur sekolah.	1	2	3	4	5
65.	Menghantar laporan, kertas peperiksaan, markah dan lain-lain lebih awal daripada tarikh yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
66.	Bertindak dengan cepat untuk mendapat maklumat dengan segera.	1	2	3	4	5
67.	Sanggup meluangkan masa untuk membantu rakan sejawat.	1	2	3	4	5

Sila tandakan / dalam kotak berkenaan

Jantina	Bangsa	Umur	Tempoh perkhidmatan sebagai guru
<input type="checkbox"/> Lelaki	<input type="checkbox"/> Melayu	<input type="checkbox"/> < 30 tahun	<input type="checkbox"/> < 3 tahun
<input type="checkbox"/> Perempuan	<input type="checkbox"/> Cina	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> 3-5 tahun
	<input type="checkbox"/> India	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 tahun
	<input type="checkbox"/> Lain-lain	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 tahun
			<input type="checkbox"/> 16-20 tahun
			<input type="checkbox"/> > 20 tahun

Terima Kasih

Lampiran C

Soal Selidik Kajian

Teh Siew Hong
Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok
Kedah Darul Aman

14 September 2000

Para guru yang dihormati,

**Kajian “ Anteseden Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Di
Kalangan Pendidik”**

Terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih kepada tuan/puan/cik kerana sudi membantu saya dalam menjawab soal selidik ini.

2. Saya ialah seorang guru yang sedang mengikuti Kursus Sarjana Sains (Pengurusan) di bawah Program Kembar Institut Aminuddin Baki Kementerian Pendidikan/ Universiti Utara Malaysia. Antara syarat kelulusan kursus ini ialah penulisan satu kertas projek. Tajuk kertas projek saya ialah “Anteseden Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Pendidik”. Soal selidik ini adalah untuk tujuan kajian tersebut.
3. Tuan/puan/cik diminta **membulatkan nombor pada skala yang mewakili pendapat atau tindakan anda.**
4. Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja.

Kerjasama tuan/puan/cik didahului dengan ucapan setinggi-tinggi terima kasih.

Yang benar,

.....
(Teh Siew Hong)

	Sangat tidak setuju 1	tidak setuju 2	tidak pasti 3	setuju 4	sangat setuju 5
1. Saya berusaha bersungguh-sungguh untuk meningkatkan prestasi kerja saya.					1 2 3 4 5
2. Saya rasa seronok menghadapi cabaran yang susah.					1 2 3 4 5
3. Saya hendak tahu perkembangan saya semasa saya menyelesaikan sesuatu tugas.					1 2 3 4 5
4. Saya suka menetapkan dan mencapai tujuan/matlamat yang realistik.					1 2 3 4 5
5. Saya berasa puas dan seronok apabila dapat menyelesaikan satu tugas yang susah.					1 2 3 4 5
6. Saya suka pertandingan dan kemenangan.					1 2 3 4 5
7. Saya seronok dilantik untuk bertanggungjawab ke atas sesuatu perkara					1 2 3 4 5
8. Saya menentang mereka yang melakukan kerja yang saya tidak persetujuan.					1 2 3 4 5
9. Saya suka mempengaruhi orang lain untuk mengikut cara saya.					1 2 3 4 5
10. Saya selalu berusaha untuk mendapat lebih kawalan terhadap perkara di sekeliling saya.					1 2 3 4 5
11. Saya selalu bercakap dengan rakan sejawat saya tentang perkara yang tidak berkaitan dengan kerja.					1 2 3 4 5
12. Saya mahu disukai oleh orang lain.					1 2 3 4 5
13. Saya cenderung membina hubungan rapat dengan rakan sejawat.					1 2 3 4 5
14. Saya berasa seronok diterima sebagai ahli kumpulan dan organisasi.					1 2 3 4 5
15. Saya lebih seronok bekerja dengan orang lain daripada kerja bersendirian.					1 2 3 4 5
16. Saya komited kepada sekolah ini kerana nilai yang dipegangnya.					1 2 3 4 5
17. Sejak menyertai sekolah ini, nilai peribadi saya semakin menyerupai nilai sekolah ini.					1 2 3 4 5
18. Saya lebih suka sekolah ini berbanding dengan sekolah lain kerana nilai-nilai yang dipegangnya.					1 2 3 4 5
19. Saya berkhidmat di sekolah ini adalah berasaskan kesamaan nilai-nilai saya dan nilai-nilai sekolah.					1 2 3 4 5
20. Pendirian sekolah ini adalah penting untuk saya.					1 2 3 4 5
21. Saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain bahawa saya warga sekolah ini.					1 2 3 4 5

	Sangat tidak setuju 1	tidak setuju 2	tidak pasti 3	setuju 4	sangat setuju 5
22. Saya menyanjung sekolah ini sebagai satu tempat kerja yang boleh saya memberi sumbangan.	1	2	3	4	5
23. Saya rasa kewujudan saya di sekolah ini lebih daripada sekadar sebagai seorang guru (pekerja) sahaja.	1	2	3	4	5
24. Jadual waktu kerja saya adalah adil.	1	2	3	4	5
25. Saya rasa tahap gaji saya adalah adil.	1	2	3	4	5
26. Saya anggap bebanan tugas saya agak adil.	1	2	3	4	5
27. Pada keseluruhannya, ganjaran yang diterima oleh saya adalah agak adil.	1	2	3	4	5
28. Saya rasa tanggungjawab kerja saya adalah adil.	1	2	3	4	5
29. Keputusan kerja dibuat oleh pengetua tanpa pendirian berat sebelah (bias).	1	2	3	4	5
30. Pengetua saya memastikan semua hal guru dibincang sebelum membuat keputusan.	1	2	3	4	5
31. Untuk membuat keputusan, pengetua saya mengumpul maklumat yang tepat dan lengkap.	1	2	3	4	5
32. Pengetua saya menerangkan keputusan dan memberikan maklumat tambahan apabila diminta oleh guru.	1	2	3	4	5
33. Semua keputusan kerja diagihkan secara adil di kalangan guru yang terlibat.	1	2	3	4	5
34. Guru-guru dibenarkan mencabar atau merayu keputusan kerja yang dibuat oleh pengetua.	1	2	3	4	5
35. Apabila keputusan dibuat tentang kerja saya, pengetua					
a Melayan saya dengan baik dan penuh pertimbangan.	1	2	3	4	5
b Menghormati dan menjaga maruah saya.	1	2	3	4	5
c Sensitif terhadap keperluan peribadi saya.	1	2	3	4	5
d Berurus dengan saya secara ikhlas.	1	2	3	4	5
e Mempertimbangkan hak saya sebagai seorang guru.	1	2	3	4	5
f Membincang implikasi keputusan dengan saya.	1	2	3	4	5
g Memberi keterangan yang bermakna kepada saya.	1	2	3	4	5
36. Pengetua memberi alasan yang cukup atas keputusan yang dibuat terhadap kerja saya.	1	2	3	4	5
37. Pengetua menerang dengan jelas apa-apa keputusan yang dibuat berkenaan tugas saya.	1	2	3	4	5

Soalan no. 38 hingga no.67 dalah berkenaan diri anda :

Tidak pernah 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Selalu 4	Sangat kerap 5		
38.	Mengambil tahu tentang perkembangan sekolah.	1	2	3	4	5
39.	Menghadiri majlis yang tidak diwajibkan, tetapi boleh meningkatkan imej sekolah.	1	2	3	4	5
40.	Membaca dan mengambil tahu tentang pengumuman, mesej, memo yang disiarkan/dipamerkan/diedarkan.	1	2	3	4	5
41.	Merungut tentang perkara yang remeh temeh.	1	2	3	4	5
42.	Cenderung memperbesarkan sesuatu perkara yang kecil.	1	2	3	4	5
43.	Menumpu kepada hal-hal negatif dalam situasi yang dihadapi.	1	2	3	4	5
44.	Bersedia membantu rakan sejawat yang memerlukan bantuan.	1	2	3	4	5
45.	Membantu mengorientasikan guru baru walaupun bukan kerja saya.	1	2	3	4	5
46.	Sanggup meluangkan masa untuk membantu rakan sejawat.	1	2	3	4	5
47.	Mengikut peraturan dan prosedur sekolah.	1	2	3	4	5
48.	Menghantar laporan, kertas peperiksaan, markah dan lain-lain lebih awal daripada tarikh yang ditetapkan.	1	2	3	4	5
49.	Bertindak dengan cepat untuk mendapat maklumat dengan segera.	1	2	3	4	5
50.	Mempertimbangkan impak/kesan terhadap rakan sekerja akibat tindakan saya.	1	2	3	4	5
51.	Berhubung dengan pihak yang berkenaan sebelum memulakan sesuatu tindakan yang boleh memberi kesan kepada mereka.	1	2	3	4	5
52.	Menghormati hak orang lain untuk berkongsi sumber sekolah.	1	2	3	4	5
53.	Menjemput rakan sejawat ke rumah semasa perayaan.	1	2	3	4	5
54.	Menghadiri majlis kenduri ahli keluarga rakan sejawat.	1	2	3	4	5
55.	Menyaksikan pertandingan yang disertai oleh pelajar sekolah untuk memberi semangat kepada mereka.	1	2	3	4	5
56.	Mencari kesilapan yang dilakukan oleh pihak pentadbir sekolah.	1	2	3	4	5
57.	Menyalahkan pihak lain apabila projek yang dipertugaskan tidak berjalan dengan lancar.	1	2	3	4	5
58.	Menceritakan kelemahan pengetua/pihak pentadbir.	1	2	3	4	5
59.	Membantu mengutip derma untuk membantu pelajar yang ditimpa kemalangan.	1	2	3	4	5

Tidak pernah 1	Jarang 2	Kadang-kadang 3	Selalu 4	Sangat kerap 5
-------------------	-------------	--------------------	-------------	-------------------

60. Membantu guru baru yang berasal dari negeri lain untuk mencari tempat kediaman. 1 2 3 4 5
61. Membantu guru yang cuti sakit/bersalin untuk memeriksa kertas peperiksaan mereka secara sukarela. 1 2 3 4 5
62. Menggunakan alatan/kemudahan sekolah untuk kepentingan diri (seperti tidak kembalikan kertas jawapan peperiksaan yang tidak digunakan ke pejabat) . 1 2 3 4 5
63. Menggunakan telefon sekolah untuk panggilan peribadi. 1 2 3 4 5
64. Menggunakan internet sekolah untuk menghantar e-mail peribadi. 1 2 3 4 5
65. Berhati-hati dalam menggunakan istilah yang betul semasa berbual dengan rakan sejawat yang lain kumpulan etnik. 1 2 3 4 5
66. Melayan ibubapa yang melawat ke sekolah dengan penuh sopan santun. 1 2 3 4 5
67. Semasa penyediaan makanan dalam majlis makan di sekolah, mempertimbangkan rakan sejawat yang berlainan agama (Islam, Hindu, Buddhist - vegetarian). 1 2 3 4 5

Sila tandakan dalam kotak berkenaan

Jantina	Bangsa	Umur	Tempoh perkhidmatan sebagai guru	Tempoh perkhidmatan di sekolah ini
<input type="checkbox"/> Lelaki	<input type="checkbox"/> Melayu	<input type="checkbox"/> < 30 tahun	<input type="checkbox"/> < 3 tahun	<input type="checkbox"/> <3 tahun
<input type="checkbox"/> Perempuan	<input type="checkbox"/> Cina	<input type="checkbox"/> 31-40 tahun	<input type="checkbox"/> 3-5 tahun	<input type="checkbox"/> 3-5 tahun
	<input type="checkbox"/> India	<input type="checkbox"/> 41-50 tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 tahun	<input type="checkbox"/> 6-10 tahun
	<input type="checkbox"/> Lain-lain	<input type="checkbox"/> > 51 tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 tahun	<input type="checkbox"/> 11-15 tahun
			<input type="checkbox"/> 16-20 tahun	<input type="checkbox"/> 16-20 tahun
			<input type="checkbox"/> > 20 tahun	<input type="checkbox"/> > 20 tahun

Terima kasih atas kesudian menjawab setiap soalan.



Ruj. Kami: KP(BPPDP) 13/15 (629)
Tarikh : 5 Sept 2000.

Puan Teh Siew Hong,
20, Solok Burma,
10250 PULAU PINANG.

Puan,

***Kebenaran Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah, Maktab-
Maktab Perguruan, Jabatan-Jabatan Pendidikan Dan Bahagian-
Bahagian Di Bawah Kementerian Pendidikan Malaysia***

Adalah saya dengan hormatnya diarah memaklumkan bahawa permohonan puan untuk menjalankan kajian bertajuk:

**"Anteseden Tingkah Laku Kewarganegaraan
Organisasi Di Kalangan Pendidik"**

telah diluluskan.

2. Kelulusan ini adalah berdasarkan apa yang terkandung di dalam cadangan penyelidikan yang puan kemukakan ke Bahagian ini. **Kebenaran bagi menggunakan sampel kajian perlu diperolehi daripada Ketua Bahagian/Pengarah Pendidikan Negeri yang berkenaan.** Sila kemukakan ke Bahagian ini senaskah laporan kajian puan setelah ia selesai kelak.

Sekian untuk makluman dan tindakan puan selanjutnya. Terima kasih.

"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"

Saya yang menurut perintah,

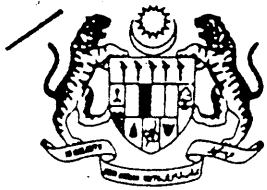
(DR. AMIR BIN MOHD SALLEH)

b.p. Pengarah,
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia.

sk.

Pengarah Pendidikan,
Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang.

Dekan,
Sekolah Siswazah,
Universiti Utara Malaysia.



JABATAN PENDIDIKAN
BANGUNAN TUANKU SYED PUTRA
PETI SURAT 438
10900 PULAU PINANG

Lampiran E

TELEFON: 04-2625339/04-2625448
KAWAT: "SCHOOLS PENANG"
FAX: 04-2611726

Puan Teh Siew Hong,
20, Solok Burma,
10250 PULAU PINANG.

Ruj. Tuan:
Ruj. Kami: (50)dlm.Pen.PP.0051-2 Jld.15
Tarikh: 13 September 2000.

Tuan/Puan,

Penyelidikan Pendidikan

**Permohonan Menggunakan Sampel Penyelidikan
Dan Melibatkan Sekolah-Sekolah di Pulau Pinang**

Nama Penyelidik :Puan Teh Siew Hong
Tarikh Penyelidikan :14 hingga 30 September 2000
Tajuk Penyelidikan : " Anteseden Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi
Di Kalangan Pendidik. "

Saya adalah diarah merujuk kepada permohonan tuan/puan mengenai perkara tersebut di atas.

2. Tuan/Puan adalah dimaklumkan bahawa permohonan tuan/puan untuk menggunakan sampel penyelidikan seperti yang dikemukakan ke Jabatan ini dan juga untuk melibatkan sekolah-sekolah seperti dalam senarai yang dikepilkkan adalah diluluskan.
3. Kelulusan ini hanya diberikan berdasarkan kepada apa yang terkandung dalam alat pengukur atau instrumen yang tuan/puan kemukakan ke Jabatan ini.
4. Untuk menentukan kerja-kerja biasa sekolah tidak terjejas, tuan/puan adalah diminta menghubungi Guru Besar/Pengetua sekolah untuk menentukan tarikh, masa dan kelas (bukan kelas peperiksaan rasmi Kerajaan) yang akan dilibatkan dalam penyelidikan tuan/puan.
5. Tuan/Puan adalah diminta menunjukkan surat kelulusan ini apabila menghubungi Guru Besar/Pengetua sekolah.
6. Tuan/Puan adalah juga diminta menghantar senaskah hasil penyelidikan tuan/puan ke Jabatan ini sebaik sahaja ianya siap.

" BERKHIDMAT UNTUK NEGARA "

Saya yang menurut perintah.

(HJ. FIKREY NAJIB BIN HASHIM)

b.p. Pengarah Pendidikan,
Pulau Pinang.

...2/-

s.k.

1. Pengarah,
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Pendidikan,
Kementerian Pendidikan Malaysia,
Paras 2, 3 & 5, Blok J,
Pusat Bandar Damansara.
50604 KUALA LUMPUR.

(U/P: Dr. Amir bin Mohd. Salleh)

- Surat tuan KP(BPPDP) 13/15 (629) bertarikh 5 September 2000 adalah berkaitan.

2. Pegawai Pendidikan Daerah Pulau,
Pejabat Pendidikan Daerah,
Jalan Macalister.
10400 PULAU PINANG.
3. Pengetua SMK Convent Pulau Tikus
4. Pengetua SMK Pendidikan Khas Pulau Pinang
5. Pengetua SMK Haji Zainal Abidin
6. Pengetua SMK St. Xavier
7. Pengetua SMK Tanjong Bunga
8. Pengetua SMK Westlands
9. Pengetua SMJK Perempuan China Pulau Pinang
10. Pengetua SMJK Phor Tay



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

06010 UUM, Sintok, Kedah Darul Aman, Malaysia. Tel : 04 - 9241801 - 8 Cable : UTAMAS Telex : MA 42052 Fax/DL : 04 - 7005767

Sekolah Siswazah

UUM/SS/81486

01 Ogos 2000

SESIAPA YANG BERKENAAN

Tuan/Puan,

MEMOHON MENGUMPUL DATA/MAKLUMAT

Adalah disahkan bahawa Teh Siew Hong, no. matrik 81486 adalah pelajar siswazah program Sarjana Sains (Pengurusan) secara penuh masa di Universiti ini.

Beliau perlu mengutip serta mengumpul data/maklumat daripada berbagai sumber yang telah dikenalpasti untuk membolehkan beliau memenuhi keperluan penyediaan Kertas Projek/Tesis.

Sehubungan itu, kami amat berbesar hati sekiranya pihak tuan/puan dapat memberi kerjasama dan bantuan kepada pelajar berkenaan dalam usaha tersebut. Segala maklumat yang diperolehi daripada soal-selidik ini akan DIRAHSIAKAN.

Sekian, terima kasih.

(PADMINI PILLAI)
b.p. Dekan

Teh Siew Hong,
20, Solok Burma,
10250 Pulau Pinang.

14 September

2000

Tuan Pengetua,
.....
.....

Tuan,

Penyelidikan Pendidikan

Dengan segala hormatnya, perkara tersebut di atas dirujuk.

2. Saya ialah seorang guru yang sedang mengikuti Kursus Sarjana Sains (Pengurusan) di bawah Program Kembar Institut Aminuddin Baki Kementerian Pendidikan/ Universiti Utara Malaysia. Antara syarat kelulusan kursus ini ialah menjalankan satu kajian dan menghasilkan kertas projek itu.
3. Tajuk kajian saya ialah "Anteseden Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Di Kalangan Pendidik" dan sampel kajian ialah para pendidik di kawasan Zon Kelawai di negeri Pulau Pinang. Jadi, saya minta izin untuk menjalankan kajian di sekolah tuan.
4. Sebagai makluman tuan, kelulusan untuk menjalankan kajian ini telahpun diperolehi daripada Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Jabatan Pendidikan Negeri Pulau Pinang.
5. Segala maklumat yang diberi akan dirahsiakan dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja.

Sekian diucapkan setinggi-tinggi terima kasih.

Yang benar,

.....
(Teh Siew Hong)
Sekolah Siswazah
Universiti Utara Malaysia
Sintok, Kedah Darul Aman