

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**PENGARUH KEPERCAYAAN DAN TINGKAH LAKU
KEWARGANEGARAAN TERHADAP IKLIM ORGANISASI DI
SEKOLAH KATEGORI *HOTSPOT* NEGERI KELANTAN**



AINONMADIAH BINTI MOHD NAWAWI

**IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

2025



Awang Had Salleh
Graduate School
of Arts And Sciences

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA TESIS / DISERTASI
(Certification of thesis / dissertation)

Kami, yang bertandatangan, memperakukan bahawa
(We, the undersigned, certify that)

AINONMADIAH MOHD NAWAWI

calon untuk Ijazah
(candidate for the degree of)

PhD

telah mengemukakan tesis / disertasi yang bertajuk:
(has presented his/her thesis / dissertation of the following title):

**"PENGARUH KEPERCAYAAN DAN TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN TERHADAP IKLIM
ORGANISASI DI SEKOLAH KATEGORI HOTSPOT NEGERI KELANTAN"**

seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit tesis / disertasi.
(as it appears on the title page and front cover of the thesis / dissertation).

Bahawa tesis/disertasi tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan, sebagaimana yang ditunjukkan oleh calon dalam ujian lisan yang diadakan pada: **22 Februari 2024.**

That the said thesis/dissertation is acceptable in form and content and displays a satisfactory knowledge of the field of study as demonstrated by the candidate through an oral examination held on:
22 February 2024.

Pengerusi Viva:
(Chairman for VIVA)

Assoc. Prof. Dr. Fauzi Hussin

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Luar:
(External Examiner)

Assoc. Prof. Dr. Ahmad Zabidi Abdul Razak

Tandatangan
(Signature)

Pemeriksa Dalam:
(Internal Examiner)

Dr. Mua'azam Mohamad

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Assoc. Prof. Dr. Mohamad Khairi Haji Othman

Tandatangan
(Signature)

Nama Penyelia/Penyelia-penyelia:
(Name of Supervisor/Supervisors)

Dr. Mat Rahimi Yusof

Tandatangan
(Signature)

Tarikh:

(Date) **22 February 2024**

Kebenaran Mengguna

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat sepenuhnya untuk Ijazah Doktor Falsafah daripada Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju supaya pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia boleh secara bebas membenarkan sesiapa sahaja untuk memeriksa. Saya juga bersetuju bahawa penyelia saya atau jika ketiadaannya, Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences diberi kebenaran untuk membuat sesalinan tesis ini dalam sebarang bentuk, secara keseluruhannya atau sebahagiannya bagi tujuan kesarjanaan. Adalah dimaklumkan bahawa sebarang penyalinan atau penerbitan atau kegunaan tesis ini sama ada sepenuhnya atau sebahagian daripadanya bagi tujuan perolehan kewangan, tidak dibenarkan kecuali setelah mendapat kebenaran bertulis daripada saya. Juga dimaklumkan bahawa pengiktirafan harus diberi kepada saya dan Universiti Utara Malaysia dalam sebarang kegunaan kesarjanaan terhadap sebarang petikan daripada tesis saya.

Sebarang permohonan untuk menyalin atau mengguna mana-mana bahan dalam tesis ini, sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya, hendaklah dialamatkan kepada:

Dekan Awang Had Salleh Graduate School of Arts and Sciences

UUM College of Arts and Sciences

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Abstrak

Kewujudan sekolah yang dikategorikan sebagai sekolah *hotspot* mempunyai masalah disiplin, penyalahgunaan dadah dan jenayah serta kadar ketidakhadiran yang tinggi dalam kalangan pelajar merupakan satu isu yang kritikal. Pendedahan ini secara langsung terkait dengan organisasi utama di sekolah iaitu pengetua dan guru. Kajian ini dijalankan untuk menilai sejauhmana tahap, perbezaan tahap berdasarkan demografi dan hubungan amalan kepercayaan dalam organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi dalam kalangan guru di sekolah kategori *hotspot*. Tujuan utama kajian ialah untuk mengusulkan model amalan kepercayaan organisasi, amalan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi bagi memastikan iklim organisasi yang tersusun, sistematik, mempunyai nilai keinsanan yang tinggi, berkeadilan serta amanah dalam kalangan pengetua dan guru-guru di sekolah kategori *hotspot*. Kajian kuantitatif ini menggunakan Instrumen Kepercayaan Organisasi, Instrumen Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Instrumen Iklim Organisasi. Kajian ini melibatkan 442 responden guru yang mengajar di sekolah kategori *hotspot*, Negeri Kelantan. Analisis deskriptif melibatkan frekuensi, peratusan, min dan sisihan piawai. Analisis inferensi pula melibatkan ujian-t sampel bebas, ujian analisis varians satu hala ANOVA dan model persamaan struktur (SEM) berbantu perisian Analysis of Moments Structures (AMOS 29). Dapatan kajian menunjukkan kesemua pemboleh ubah berada pada tahap amalan yang tinggi. Perbezaan dari segi demografi pula menunjukkan terdapat perbezaan dari segi jantina bagi ketiga-tiga pemboleh ubah namun tidak terdapat perbezaan dari segi umur dan pengalaman mengajar. Dapatan menunjukkan kepercayaan organisasi mempunyai hubungan yang positif serta meramal secara signifikan terhadap tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi. Model yang dibangunkan ini diharap dapat memberi alternatif kepada organisasi pendidikan untuk meningkatkan amalan kepercayaan organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru khususnya di sekolah *hotspot*.

Kata Kunci: Kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi, iklim organisasi, sekolah *hotspot*.

Abstract

The exposure of schools categorized as hotspot schools, which are schools with disciplinary problems, drug abuse and crime, and high absenteeism rates among students, is a critical issue. This exposure is directly related to the main organization in the school, namely the principal and teachers. There are nineteen hypotheses built based on the research questions. The main purpose of the study is to propose a model of organizational trust practices, organizational citizenship behavior practices, and organizational climate to ensure an organizational climate that is structured, systematic, has high human values, is charitable, and trustworthy among principals and teachers in hotspot category schools. This quantitative study uses the Organizational Trust Instrument, The Organizational Citizenship Behavior Instrument and The Organizational Climate Instrument. This study involved 442 teacher respondents who teach in hotspot category schools, Kelantan State. Descriptive analysis involved frequencies, percentages, means and standard deviations. Inferential analysis involved independent sample t-tests, one-way ANOVA analysis of variance and structural equation modeling (SEM) using Analysis of Moments Structures (AMOS 29) software. The study findings showed that all variables were at a high level of practice. Demographic differences showed that there were differences in terms of gender for all three variables but there were no differences in terms of age and teaching experience. The findings showed that organizational trust had a positive relationship and significantly predicted organizational citizenship behavior and organizational climate. It is hoped that this developed model can provide an alternative to educational organizations to improve the practice of organizational trust and organizational citizenship behavior among teachers, especially in hotspot category schools.

Keywords: Organizational trust, organizational citizenship behavior, organizational climate, hotspot schools.

Penghargaan

Sekalung penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Profesor Madya Dr. Mohamad Khairi Bin Haji Othman dan Profesor Madya Dr. Rahimi bin Yusof selaku penyelia pertama dan penyelia kedua saya atas segala tunjuk ajar, bimbingan, dorongan dan nasihat yang telah diberi semasa menjalankan kajian ini. Penghargaan juga dirakamkan kepada Pengarah Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pelajaran Malaysia dan Pengarah Pelajaran Negeri Kelantan kerana memberi kebenaran bagi menjalankan kajian ini di sekolah-sekolah menengah di negeri Kelantan. Jutaan terima kasih kepada pengetua dan pemimpin sekolah di sekolah-sekolah menengah negeri Kelantan kerana telah memberi kerjasama padu semasa kajian ini dijalankan. Terima kasih juga kepada pensyarah-pensyarah UUM, PM Siti Noor, PM Yahya Don dan lain-lain yang banyak memberikan panduan dan dorongan sepanjang pengajian ini. Hanya Allah S.W.T jua yang dapat membalas segala budi baik mereka. Akhir sekali, sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga nilainya terutamanya kepada suami tercinta, Mat Ghazi bin Mat Jusoh kerana merestui dan meredhai saya untuk meneruskan perjuangan dalam pencarian ilmu dan sentiasa memberi dorongan dan semangat. Buat anak-anak tersayang iaitu Muhamad Ghasani Adam, Muhamad Ghazrullah Aiman, Nur Ain Adnin dan Nur Adeera Azzahra, kalian adalah pembakar semangat untuk ummi meneruskan perjuangan dalam pengajian sehingga ke peringkat ini. Cabaran meneruskan pembelajaran dan kajian bersama anak kecil dan persediaan serta pelaksanaan perjalanan ke Tanah Haram menguatkan semangat dan terkadang jua merencatkan langkah untuk meneruskan kajian. Terima kasih kepada kedua ayah bonda yang telah pergi mengadap Illahi yang sentiasa menitip doa kudas yang berterusan semasa hayat mereka. Akhir sekali, terima kasih kepada seluruh ahli keluarga serta sahabat-sahabat seperjuangan Pn. Hjh Suhaila, Pn. Hjh. Awanis, Pn. Hjh Norasikin, Pn. Hjh. Norhana, Pn. Juliana yang telah banyak membantu, susah senang bersama dan sentiasa ‘ada’ sepanjang pengajian ini. Sesungguhnya, tanpa jasa baik, sokongan moral dan bimbingan anda semua, saya tidak dapat menyiapkan tesis PhD ini dengan jaya dan sempurna.

Isi Kandungan

Kebenaran Mengguna	I
Abstrak	i
Abstract	ii
Penghargaan	iii
Isi Kandungan	iv
Senarai Rajah	ix
Senarai Jadual	x
Senarai Singkatan	xiv
Senarai Lampiran	xv
BAB SATU PENGENALAN	1
1.1 Pendahuluan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	5
1.3 Pernyataan Masalah	8
1.4 Tujuan Kajian	17
1.4.1 Soalan Kajian	17
1.4.2 Objektif Kajian	18
1.4.3 Hipotesis Kajian	20
1.4.3.1 Perbezaan tahap iklim organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan kepercayaan organisasi berdasarkan faktor demografi.	20
1.4.3.2 Hubungan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi, kepercayaan organisasi dan iklim organisasi guru.	23
1.4.3.3 Dimensi kepercayaan organisasi dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi yang menjadi peramal kepada iklim organisasi.	25
1.4.3.4 Kepercayaan organisasi sebagai pembolehubah mediator terhadap tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi.	26
1.5 Kerangka Model Teoritik Kajian	31
1.6 Kerangka Konseptual Kajian	35
1.7 Kepentingan Kajian	37
1.8 Skop dan Batasan Kajian	39
1.9 Definisi Operasional	40
1.9.1 Kepercayaan organisasi	40
1.9.2 Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	41
1.10 Rumusan	42

BAB DUA TINJAUAN LITERATUR	44
2.1 Pendahuluan	44
2.2 Kepercayaan Organisasi	45
2.2.1 Definisi Kepercayaan Organisasi	45
2.2.2 Teori Kepercayaan dan Model Kepercayaan	47
2.2.3 Impak Kepercayaan Organisasi	52
2.2.4 Kajian Lepas Berkaitan Kepercayaan Organisasi Dalam Negara	53
2.2.5 Kajian Lepas Berkaitan Kepercayaan Organisasi Luar Negara	55
2.2.6 Perkaitan antara Kepercayaan Organisasi dengan Iklim Organisasi	60
2.3 Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	62
2.3.1 Definisi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	62
2.3.2 Konsep Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	63
2.3.3 Teori Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	65
2.3.4 Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	66
2.3.5 Kajian Lepas Berkaitan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	67
2.3.6 Rumusan Dari Kajian Lepas	72
2.4 Iklim Organisasi Sekolah	73
2.4.1 Definisi Iklim Organisasi Sekolah	73
2.4.2 Konsep Iklim Organisasi Sekolah	74
2.4.3 Model dan Teori Iklim Organisasi Sekolah	75
2.4.3.1 Model Teoritik Kajian (Organizational Climate Descriptive Questionnaire)	75
2.4.3.2 Model Inventori Kesihatan Organisasi (OHI) (Organization Health Inventory)	79
2.4.4 Dimensi Iklim Organisasi Sekolah	81
2.4.5 Kajian Lepas Berkaitan Iklim Organisasi Sekolah	81
2.4.6 Rumusan Dari Kajian Lepas	85
BAB TIGA METADOLOGI KAJIAN	87
3.1 Pendahuluan	87
3.2 Reka bentuk Kajian	88
3.3 Populasi dan Pensampelan	89
3.4 Instrumen Kajian	94
3.5 Analisis Keesahan	97
3.6 Ujian Kebolehpercayaan dan Kajian Rintis	100
3.7 Normaliti Data	103

3.7.1 Normaliti	116
3.7.2 Dapatan Normality Berdasarkan Normal Probability plot dan Boxplot	117
3.7.3.1 Pemboleh Ubah Kepercayaan Organisasi	118
3.7.3.2 Pemboleh Ubah Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	118
3.7.3.3 Pemboleh Ubah Iklim Organisasi	119
3.7.3.4 Dapatan normality Berdasarkan Graf <i>Boxplot</i>	120
3.8 Analisis pengesahan faktor (CFA)	121
3.8.1 Kepercayaan Organisasi	126
3.8.3.1 Dimensi Kepercayaan Terhadap Rakan Sepasukan (KR)	127
3.8.3.2 Dimensi Kepercayaan Terhadap Penetapan Kerja (KPK)	128
3.8.3.3 Dimensi Kepercayaan Terhadap Pengurusan (KTP)	129
3.8.2 Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	131
3.8.2.1 Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Individu	131
3.8.2.2 Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Dalam Organisasi	132
3.8.2.3 Dimensi Prestasi Peranan Dalam Kumpulan	133
3.8.3 Iklim Organisasi	135
3.8.1.1 Dimensi Tingkah Laku Sokongan Pengetua	136
3.8.1.2 Dimensi Tingkah Laku Arahan Pengetua	136
3.8.1.3 Dimensi Tingkah Laku Ketegasan Pengetua	137
3.8.1.4 Dimensi Tingkah Laku Kolektif Guru	138
3.8.1.5 Dimensi Tingkah Laku Keakraban Guru	139
3.8.1.6 Dimensi Tingkah Laku Keterlibatan Guru	140
3.9 Statistik Deskriptif	142
3.10 Statistik Inferensi	143
3.11 Model Persamaan Struktur (SEM AMOS)	143
3.11.1 Korelasi	143
3.11.2 Regresi	145
3.11.3 Ujian Mediator Separa (<i>Partial Mediating</i>) dan Mediator Penuh (<i>Fully Mediating</i>)	146
3.11.4 Pembangunan Model Persamaan Struktur (SEM)	147
3.12 Rumusan	152
BAB EMPAT DAPATAN KAJIAN	153
4.1 Pengenalan	153
4.2 Analisis Deskriptif Statistik	154

4.3 Tahap Kepercayaan Organisasi, Amalan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi	156
4.3.1 Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Kepercayaan Organisasi	157
4.3.2 Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi.....	157
4.3.3 Analisis Deskriptif Pemboleh Ubah Iklim Organisasi	158
4.4 Pengujian Hipotesis: Perbezaan Tahap Kepercayaan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi	159
4.4.1 Perbezaan Tahap Kepercayaan Organisasi	159
4.4.1.1 Perbezaan Kepercayaan Organisasi Mengikut Jantina	160
4.4.1.2 Perbezaan Kepercayaan Organisasi Mengikut Umur	162
4.4.1.3 Perbezaan Kepercayaan Organisasi Mengikut Pengalaman Mengajar	163
4.4.2 Perbezaan tahap tingkah laku kewarganegaraan organisasi berdasarkan faktor demografi.....	165
4.4.2.1 Perbezaan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Jantina	165
4.4.2.2 Perbezaan Tingkah Laku Kewarganegaraah Organisasi Berdasarkan Umur	167
4.4.2.3 Perbezaan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Mengikut Pengalaman Mengajar.....	168
4.4.3 Perbezaan tahap iklim organisasi berdasarkan faktor demografi	170
4.4.3.1 Perbezaan iklim organisasi berdasarkan jantina.....	170
4.4.3.2 Perbezaan Iklim Organisasi Berdasarkan Umur	171
4.4.3.3 Perbezaan Iklim Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar	172
4.5 Dapatan Saling Hubungan Antara Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi, Kepercayaan Organisasi dan Iklim Organisasi	174
4.5.1 Hubungan Antara Kepercayaan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi.....	174
4.5.2 Pengaruh Dimensi Kepercayaan Organisasi dan Iklim Organisasi	176
4.5.3 Pengaruh Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi	179
4.6 Pengujian Mediator	181
4.7 Membina dan Menguji Model Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi, Kepercayaan Organisasi dan Iklim Organisasi	186
4.8 Modifikasi dan Pengujian Model	191
4.9 Rumusan Bagi Pengujian Hipotesis	201

BAB LIMA PERBINCANGAN DAN CADANGAN	204
5.1 Pendahuluan	204
5.2 Ringkasan Kajian	204
5.3 Tahap Amalan Kepercayaan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi.	209
5.3.1 Tahap Amalan Kepercayaan Organisasi	209
5.3.2 Tahap Amalan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	211
5.3.3 Tahap Amalan Iklim Organisasi	215
5.4 Perbezaan Tahap Amalan Kepercayaan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi.	220
5.4.1 Perbezaan Tahap Amalan Kepercayaan Organisasi	220
5.4.2 Perbezaan Tahap Amalan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	222
5.4.3 Perbezaan Tahap Iklim Organisasi	223
5.5 Hubungan antara Kepercayaan Organisasi, Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi dan Iklim Organisasi	226
5.6 Pengaruh Dimensi Kepercayaan Organisasi terhadap iklim organisasi.	228
5.7 Pengaruh Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan terhadap Iklim Organisasi	231
5.8 Sumbangan Pemboleh Ubah Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kepercayaan Organisasi dan Iklim Organisasi.	233
5.9 Implikasi Kajian	236
5.10 Penambahbaikan Polisi	240
5.11 Cadangan Penyelidikan Lanjutan	242
5.12 Rumusan	244
RUJUKAN	245
LAMPIRAN	267

Senarai Rajah

Rajah 1.1	Model Iklim Organisasi	32
Rajah 1.2	Rajah Kerangka Konseptual Kajian	35
Rajah 2.1	Model Kepercayaan oleh Mayer, Davis, dan Schoorman (1995)	48
Rajah 3.1	Urutan proses pengumpulan data	101
Rajah 3.2	Graf Plot Normal Q-Q kepercayaan organisasi	117
Rajah 3.3	Graf Plot Normal Q-Q tingkah laku kewarganegaraan organisasi	118
Rajah 3.4	Graf Plot Normal Q-Q iklim organisasi	118
Rajah 3.5	Boxplot kepercayaan organisasi	119
Rajah 3.6	Boxplot tingkah laku kewarganegaraan organisasi	119
Rajah 3.7	Boxplot iklim organisasi	120
Rajah 3.8	Model pengukuran model kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi	123
Rajah 3.9	Model pengukuran model kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi	124
Rajah 4.1	Model kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi tanpa mediator	183
Rajah 4.2	Model kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi sebelum modifikasi	186
Rajah 4.3	Model sebenar kepercayaan organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi	199

Senarai Jadual

Jadual 1.1	Bilangan Sekolah Hotspot Kategori 3 pada tahun 2017	9
Jadual 1.2	Senarai 31 sekolah kajian mengikut daerah di Kelantan yang diletakkan dalam kategori masalah disiplin dan dadah 2017	11
Jadual 1.3	Ringkasan Objektif, Soalan Kajian dan Hipotesis Kajian	28
Jadual 2.1	Analisis Dimensi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	66
Jadual 3.1	Bilangan Sekolah Menengah Hotspot di Negeri Kelantan	89
Jadual 3.2	Populasi, Peratus Populasi Setiap Sekolah dan Peratus Populasi	90
Jadual 3.3	Saiz Sampel Kajian Mengikut Chocran (1977)	92
Jadual 3.4	Jumlah soal selidik yang dijawab berdasarkan sekolah	93
Jadual 3.5	Nilai Kebolehpercayaan Instrumen	99
Jadual 3.6	Pengukuran Kecondongan	103
Jadual 3.7	KMO dan Ujian Bartlett bagi Iklim Organisasi	108
Jadual 3.8	Matriks Komponen Berputar (Rotated Component Matrix) untuk Iklim Organisasi	109
Jadual 3.9	KMO dan Ujian Bartlett bagi Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	110
Jadual 3.10	KMO dan Ujian Bartlett bagi Konstruk Kepercayaan Organisasi	111
Jadual 3.11	Matrik Komponen Berputar (Rotated Component Matrix) untuk Kepercayaan Organisasi	112
Jadual 3.12	Ringkasan soal selidik kajian sebenar	114
Jadual 3.13	Hasil Statistik Skewness dan Kurtosis bagi Semua Pemboleh ubah (n=422)	116
Jadual 3.14	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi KR	127
Jadual 3.15	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi KPK	128

Jadual 3.16	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi KTP	129
Jadual 3.17	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi setiap konstruk dalam kepercayaan organisasi	129
Jadual 3.18	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TKD	131
Jadual 3.19	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TKO	132
Jadual 3.20	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi GP	133
Jadual 3.21	Nilai FL, C.R, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi setiap konstruk dalam tingkah laku kewarganegaraan organisasi	134
Jadual 3.22	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TMY	135
Jadual 3.23	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TMG	136
Jadual 3.24	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TTP	137
Jadual 3.25	Nilai-nilai FL, C.R, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TLK	138
Jadual 3.26	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TKG	138
Jadual 3.27	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TLK	139
Jadual 3.28	Nilai-nilai FL, CR, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi fungsi TLN	140
Jadual 3.29	Nilai FL, C.R, AVE dan $\sqrt{\text{AVE}}$ bagi setiap konstruk dalam iklim organisasi	140
Jadual 3.30	Penentuan min	141
Jadual 3.31	Kekuatan hubungan mengikut nilai korelasi	144
Jadual 3.32	Rumusan ujian model fit bagi model modifikasi	149
Jadual 3.33	Analisis Yang Akan Dijalankan oleh Pengkaji	150
Jadual 4.1	Jumlah soal selidik yang dijawab berdasarkan sekolah	153
Jadual 4.2	Profil Responden Kajian Berdasarkan Taburan Ciri-ciri Demografi (n= 422).	155
Jadual 4.3	Min dan sisihan piawai pemboleh ubah Kepercayaan Organisasi	156

Jadual 4.4	Min dan sisihan piawai pemboleh ubah Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi	157
Jadual 4.5	Min dan sisihan piawai pemboleh ubah Iklim Organisasi	158
Jadual 4.6	Ujian-t: Perbezaan Kepercayaan Organisasi Berdasarkan Jantina	159
Jadual 4.7	Ujian-t: Perbezaan Kepercayaan Organisasi Mengikut Dimensi Berdasarkan Jantina	160
Jadual 4.8	Ujian ANOVA: Perbezaan Kepercayaan Organisasi Berdasarkan Umur	161
Jadual 4.9	Ujian ANOVA: Perbezaan Tahap Kepercayaan Mengikut Pengalaman Mengajar	163
Jadual 4.10	Ujian -t: Perbezaan Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Jantina	164
Jadual 4.11	Ujian -t: Perbezaan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Jantina	165
Jadual 4.12	Ujian ANOVA Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi berdasarkan umur	167
Jadual 4.13	Ujian ANOVA Tahap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar	168
Jadual 4.14	Ujian -t Perbezaan Iklim Organisasi Berdasarkan Jantina	170
Jadual 4.15	Ujian ANOVA Perbezaan Iklim Organisasi Berdasarkan Umur	171
Jadual 4.16	Ujian ANOVA: Perbezaan Iklim Organisasi Berdasarkan Pengalaman Mengajar	172
Jadual 4.17	Hubungan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi, kepercayaan organisasi	174
Jadual 4.18	Hubungan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi	174
Jadual 4.19	Hubungan antara tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi	175
Jadual 4.20	Pekali regresi antara pemboleh ubah kajian (KR)	176

Jadual 4.21	Pekali regresi antara pemboleh ubah kajian (KPK)	176
Jadual 4.22	Pekali regrasi antara dimensi kepercayaan terhadap pengurusan kepada iklim organisasi	177
Jadual 4.23	Pekali regresi antara pemboleh ubah kajian (TKD)	178
Jadual 4.24	Pekali regresi antara pemboleh ubah kajian (TKO)	179
Jadual 4.25	Pekali regresi antara pemboleh ubah kajian (GP)	179
Jadual 4.26	Kesan Mediator di dalam Model	181
Jadual 4.27	Perbandingan Rumusan Model Indeks Kesepadanan	184
Jadual 4.28	Ringkasan ujian indeks kesepadanan untuk Model TLKO, KO dan IO	188
Jadual 4.29	Pekali regresi	189
Jadual 4.30	Petunjuk modifikasi model	191
Jadual 4.31	Modifikasi yang dipilih	192
Jadual 4.32	Rumusan ujian model fit bagi model modifikasi	193
Jadual 4.33	Pekali regresi anggaran	195
Jadual 4.34	Pekali Regresi Piawai	196
Jadual 4.35	Kovarian Pemboleh ubah Exogenous	196
Jadual 4.36	Pekali Korelasi pemboleh ubah Exogenous	197
Jadual 4.37	Pekali Korelasi Kuasa Dua	198
Jadual 4.38	Rumusan ujian model fit bagi model modifikasi	200
Jadual 4.39	Rumusan Bagi Keputusan Pengujian Hipotesis	200

Senarai Singkatan

AVE	Average Variance Extracted
BPPDP-KPM	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan Malaysia
CFA	Analisis Faktor Pengesahan
CR	Keesahan Komposit
EFA	Exploratory Factor Analysis
FL	Factor Loading
JPNK	Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan
KMO	Ujian Kaiser- Mayer- Olkin
MGM	Menjadi Guru Malaysia
OCBI	Tingkah laku kewarganegaraan individu
OCBO	Tingkah laku kewarganegaraan organisasi
OCDQ	Organizational Clime ^t Descriptive Questionnaire
OHI	Organization Health Inventory
PPPM	Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia
QCOCS	Quality Culture and Organizational Climate Survey
SEM	Model Persamaan Struktural
SPSS 23.0	Statistical Package for Social Sciences 23.0
TN 50	Transformasi Nasional 2050
TPRS	Teori Pertukaran Sosial
TQM	Pengurusan Kualiti Menyeluruh

Senarai Lampiran

Borang Soal Selidik

Biodata Penyelidik



BAB SATU

Pengenalan

1.1 Pendahuluan

Sekolah merupakan institusi yang berperanan untuk merancang dan melaksanakan pelbagai program bagi memastikan aspirasi unggul masyarakat tercapai selaras dengan peredaran masa. Oleh itu, menjadi satu hasrat utama kepada pihak pemegang taruh agar iklim organisasi di sekolah memperlihatkan, menggambarkan dan menzahirkan iklim organisasi yang kondusif, cekap dan berkesan. Masalah pelanggaran disiplin dalam kalangan pelajar di sesebuah sekolah merupakan isu yang amat membimbangkan dan sebenarnya berkait rapat dengan iklim organisasi sekolah (Abd Radzak, Noor, Khir & Azizul, 2023). Terdapat laporan daripada pihak Kementerian Pendidikan Malaysia dan Polis Diraja Malaysia berkenaan masalah disiplin dalam kalangan pelajar dan sekolah tersebut dikategorikan sebagai sekolah *hotspot* (2017). Kemenjadian pelajar di sekolah sering dikaitkan dengan kewujudan iklim organisasi sekolah yang baik kerana terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan tingkah laku pelajar (Raihan, Mohd Arifin, Kamarul Shukri Mat Noradilah & Abdul Wahab, 2018).

Iklim sekolah yang kondusif dari pelbagai aspek banyak dipengaruhi oleh keberkesanan peranan yang dimainkan oleh guru-guru dan menyebabkan proses pembelajaran di dalam kelas lebih berkesan (Ahmad & Ambotang, 2020). Iklim organisasi yang baik dapat melahirkan murid yang sentiasa optimis untuk berjaya dalam akademik, meneladani akhlak dan sahsiah yang baik serta mengamalkan nilai-nilai hidup yang baik (Mok, 2010). Kajian oleh Hayfron, Baafi & Asante (2023)

RUJUKAN

- Abd Radzak, S., Noor, A. M., Khir, A. M., & Azizul, M. D. A. (2023). Hubungan Antara Faktor Sekolah, Konsep Kendiri Dan Tingkah Laku Dalam Kalangan Pelajar Sekolah Menengah Di Selangor: The Relationship Between School Factors, Self-Concept and Behavior Among Secondary School Students in Selangor. *International Journal of Humanities Technology and Civilization*, 160-171.
- Abdul Rahman, A., Zulkifli, M.S., Hashimee, M., Wazir, A., & Sayed, M. (2019). Tahap kompetensi guru bahasa Arab di SABK di Malaysia:satu dimensi. *e-BANGI: Jurnal Sains Sosial dan Kemanusiaan*, 16 (2).
- Abdul Mutalib Mohamed Azim & Dina Syamilah Zaid (2017), Amalan Sumber Manusia Dan Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi Dalam Kalangan Pensyarah, *Journal of Business Innovation Jurnal Inovasi Perniagaan*, Volume 2 No. 2/ 2017: 1-18.
- Abdulrab, M., Zumrah, A. R., Alwaheeb, M. A., Al-Mamary, Y. H. S., & Al-Tahitah, A. (2020). The impact of transformational leadership and psychological empowerment on organizational citizenship behaviors: A PLS-SEM approach. *Journal of Critical Reviews*.
- Adabi, H., & Yekta, M. (2015). The Relationship between Organizational climate and Organizational trust with rate of Managers Participation in decision-making in Sport and Youth Administration. *Applied Research in Sport Management*, 4(1), 81-91.
- Adam, M. Z. A. B. (2018). The Mediating Effect Of Employees'Commitment In The Relationship Between Organizational Service Orientation, Job Satisfaction And Service Oriented Organizational Citizenship Behaviour.
- Adriana, M., Santoso, D., Hadijaya, Y., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152-165.
- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7), 1425-1443.
- Ahad, N. A., Yin, T. S., Othman, A. R., & Yaacob, C. R. (2011). Sensitivity of normality tests to non-normal data. *Sains Malaysiana*, 40(6), 637-641.
- Ahmad, A. A., & Ambotang, A. S. B. (2020). Gaya Pembelajaran dan Persekitaran Sekolah serta Perkaitannya Dengan Kecerdasan Emosi Pelajar Sekolah Menengah Luar Bandar. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(5), 141-148.

- Ahmad, A., & Jingga, N. (2015). Pengaruh Kompetensi Kemahiran Guru Dalam Pengajaran Terhadap Pencapaian Akademik Pelajar Mata Pelajaran Sejarah. *Jurnal Kurikulum & Pengajaran Asia Pasifik (JUKU)*.
- Aini Marzita dan Mohd. Hasani Dali (2017), Hubungan Dan Kesan Kepimpinan Kendiri Guru Terhadap Gelagat Kewarganegaraan Organisasi, Proceeding of ICECRS, 1 (2016) 753-768 ISSN. 2548-6160 International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016, Universiti Utara Malaysia, Malaysia.
- Ajlouni, W. M. E., Kaur, G., & Alomari, S. A. (2021). The Impact of Employees' Gender and Age on Organizational Citizenship Behavior Using a Fuzzy Approach. *Social Science Computer Review*, 39(6), 1237-1252.
- Akanni, A. A., & Ndubueze, K. I. (2017). Organisational climate and organisational citizenship behaviour of employees in selected private companies in South-East, Nigeria. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 10, e5.
- Akoto. M. & Allida. D., (2017), Relationship of School Climate and Organizational Commitment of Secondary School Teachers in West Kenya Union Conference, *Baratan Interdisciplinary Research Journal* (2017), 7 (Special Issue), pp 1-9.
- Al-Mamary, Y. H. S. (2021). The impact of transformational leadership on organizational citizenship behaviour: Evidence from Malaysian higher education context. *Human Systems Management*, 40(5), 737-749.
- Anjilus, W., & Talip, R. (2018). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru akademik di Pusat Tingkatan Enam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 3(4), 35-49.
- Arar, K. (2020). Educational administration in the Middle East. *Oxford Research Encyclopedia of Education*.
- Arar, K., & Abu Nasra, M. (2019). Leadership style, occupational perception and organizational citizenship behavior in the Arab education system in Israel. *Journal of Educational Administration*, 57(1), 85-100.
- Ardiansyah, E. A. (2018). Impact of Affective Commitments with Employee Performance Moderated Organization Citizenship Behavior. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 304.
- Argentiero, P., Cortese, C. G., & Ferretti, M. S. (2008). An evaluation of organizational citizenship behavior: Psychometric characteristics of the Italian version of Podsakoff et al.'s scale. *TPM*, 15(2), 61-75.
- Arifin, M. A. M., & Ahmad, A. H. (2016). Kepentingan budaya integriti dan etika kerja dalam organisasi di Malaysia: Suatu tinjauan umum. *Geografia*, 12(9).

- Arokiasamy, A. R. A., Abdullah, A. G. K., Ahmad, M. Z., & Ismail, A. (2016). Transformational leadership of school principals and organizational health of primary school teachers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 151-157.
- Asghar Zamani Pozveh dan Fariba Karimi (2017), The Relationship between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behaviours of the Staff members in the Department of Education in Isfahan City, 2017 Volume 3, Issue 3, 53-6
- Awalluddin, M. A., & Maznorbalia, A. S. (2019). Kepelbagaian, Isu Diskriminasi dan Pengurusan Sumber Manusia: Diversity, Discrimination Issues and Human Resource Management. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 16(1), 1-14.
- Awam: Kajian Kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia, 2012, Jurnal e-Bangi
- Awang, Z. (2012). *Research methodology and data analysis second edition*. UiTM Press.
- Azim, A. M. M., & Zaid, D. S. (2017). Amalan sumber manusia dan tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan pensyarah. *Journal of Business Innovation*, 2(2), 1.
- Aziz, K. A., & Hussin, F. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah dalam daerah Kuala Terengganu. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), 511-575.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). *The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). *Survey response rate levels and trends in organizational research*. *Human relations*, 61(8), 1139-1160.
- Basaran, O., & Cakir, R. (2023). A factor predicting teachers' organizational trust: school happiness. *International technology and education journal*, 7(2), 39-50.
- Bastug, G., Pala, A., Yilmaz, T., Duyan, M., & Gunel, I. (2016). Organizational Silence in Sports Employees. *Journal of Education and Learning*, 5(4), 126-132.
- Behery, M., Al-Nasser, A. D., Jabeen, F., & El Rawas, A. S. (2018). Toxic Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Effect Of Followers' trust And Commitment In The Middle East. *International Journal of Business & Society*, 19(3).
- Bharti, R. A (2023), Study of Organizational Climate and Job Satisfaction: As a Tool for Improving Organizational Citizenship Behavior. *JOURNAL OF IPBM*, 70.

- Bitsani, E. (2013). Theoretical approaches to the organizational culture and the organizational climate: Exploratory research examples and best policies in health care services. *Journal of human resource management*, 1(4), 48-58.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7(4), 452-457.
- Blumberg, A. (1989). *School Administration as a Craft: Foundations of Practice*. Publication Sales, Allyn and Bacon, Inc., 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194.
- Blunch, N. J. (2008). The measurement model in SEM: confirmatory factor analysis. Introduction to structural equation modelling using SPSS and AMOS, 127-156.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bolino, M. C., Hsiung, H.-H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). "Well, I'm tired of tryin'!" Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56–74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>
- Botanas, S. M. D., & Nacorda, B. B. A (2024), Qualitative Analysis of School Organizational Climate in an Educational Setting.
- Brinkerhoff, D. W., & Ingle, M. D. (1989). Integrating blueprint and process: a structured flexibility approach to development management. *Public administration and development*, 9(5), 487-503.
- Cadeau, K. M., Gillig, S., & Doriscar, D. (2020). Organizational Trustworthiness: Perceptions of the Students, Faculty, and Staff within a University. *Research in Higher Education Journal*, 38.
- Cammelia Othman & Jati Kasuma, (2016), Relationship of School Climate Dimensions and Teachers' Commitment, *Journal of Contemporary Issues and Thought*, Vol. 6, 2016 (19-29).
- Celep, C., & Yilmazturk, O. E. (2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 5763-5776.
- Chan, P. Y., Cheah, P. K., & Choong, Y. O. (2024). Faculty trust and self-efficacy among teachers: the mediating role of professional learning in Malaysian national school. *Int J Learn Divers Identities*, 31(1), 233-47.
- Chau, S. T., & Radzi, N. M. (2023). Kepimpinan Guru Besar Dan Pelaksanaan Program Transformasi Sekolah (Ts25) Di Sekolah Rendah Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur. *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(1), 41-54.

- Choong, Y. O., Ng, L. P., Seow, A. N., & Lau, T. C. (2024). Organizational justice and organizational citizenship behavior: Does teacher collective efficacy matter?. *Current Psychology*, 43(14), 12839-12853.
- Choong, Y.O., Ng, L.P., Ai Na, S. and Tan, C.E. (2020), "The role of teachers' self-efficacy between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers", *Personnel Review*, Vol. 49 No. 3, pp. 864-886. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0434>
- Christensen, C. (2008). *Disrupting class: How disruptive innovation will change the way the world learns*.
- Chua, Y.P. (2011) *Kaedah dan statistik penyelidikan: kaedah penyelidikan*. McGraw-Hill Education, Shah Alam. ISBN 978-967-5771-31-6
- Clark, R. N., Hendee, J. C., & Campbell, F. L. (1971). Values, behavior, and conflict in modern camping culture. *Journal of Leisure Research*, 3(3), 143-159.
- Coakes, S. J., Steed, L. G., Coakes, S. J., & Steed, L. G. (2003). *Multiple response and multiple dichotomy analysis. SPSS: analysis without anguish: Version 11.0 for Windows*, 215-224.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques*. John Wiley & Sons.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & LePine, J. A. (2007). Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of applied psychology*, 92(4), 909.
- Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of occupational psychology*, 53(1), 39-52.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research*. pearson.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Daud, Y., & Don, Y. (2012). Budaya sekolah, kepemimpinan transformasional dan pencapaian akademik pelajar. *Malaysian journal of learning and instruction*, 9, 111-139.
- de Geus, C. J., Ingrams, A., Tummers, L., & Pandey, S. K. (2020). Organizational citizenship behavior in the public sector: A systematic literature review and future research agenda. *Public Administration Review*, 80(2), 259-270.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.

- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behavior in schools and its relationship to school climate. *Journal of school Leadership*, 11(5), 424-447.
- Duman, M., Taat, M. S., & Abdullah, M. K. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Ke Atas Sikap Guru Terhadap Perubahan Dalam Pendidikan Abad Ke-21. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(6), 86-99.
- Durkheim, E. (1956). *Education and society*. New York: Free Press.
- Dutta, V. and Sahney, S. (2022), "Relation of principal instructional leadership, school climate, teacher job performance and student achievement", *Journal of Educational Administration*, Vol. 60 No. 2, pp. 148-166. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2021-0010>
- Elham, F., Ghani, M. F. A., Ahmad, A. M., & Ghani, M. A. (2016). Cabaran Keberkesanan Sekolah: Perspektif Sekolah Menengah Agama Berprestasi Tinggi. *Isu Dalam Pendidikan*, 40.
- Elias, N. L. (2014). Peramal tingkah laku kewarganegaraan organisasi dalam kalangan guru sekolah menengah harian di Daerah Kinta Selatan, Perak (Doctoral dissertation, Universiti Putra Malaysia).
- Ellonen, R., Blomqvist, K., & Puumalainen, K. (2008). The role of trust in organization innovativeness. *European Journal of Innovation management*, 11(2), 160-181. <http://dx.doi.org/10.1108/14601060810869848>
- Entoh, H., & Abdullah, M. K. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kesedaran Metakognisi dalam kalangan Guru-Guru Sekolah Rendah di Zon Pulau, Utara Sabah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 4(1), 60-73.
- Escamilla-Fajardo, P., Núñez-Pomar, J. M., Prado-Gascó, V. J., & Ratten, V. (2019). HRM versus QCA: what affects the organizational climate in sports organizations?. *Sport in Society*.
- P. Escamilla-Fajardo, J. M. Núñez-Pomar, V. J. Prado-Gascó & V. Ratten (2019), HRM versus QCA: what affects the organizational climate in sports organizations? , *Management, Marketing and Economy in Sports Organizations*; Pages 264-279
- Espinoza-Santeli, M. G., & Jiménez Vera, A. A. (2019). Measurement of Organizational Climate with a Gender Focus in the Escuela Politécnica Nacional. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 261-284.
- Fard, P. G., & Karimi, F. (2015). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University. *International Education Studies*, 8(11), 219-227.
- Fauzi Hussin, J. A. (2014). dan Mohd Saifoul Zamzuri Noor.(2014). *Kaedah penyelidikan dan analisis data SPSS*.

- Fei, E. L. E., & Han, C. G. K. (2020). The Influence Of School Climate, Teachers'commitment, Teachers'motivation On Teachers'work Performance Through Teachers'job Satisfaction. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 1(3), 23-35.
- Field, A. (2013) *Discovering Statistics using SPSS*, 4th edn. London: SAGE.
- Field, R. G., & Abelson, M. A. (1982). Climate: A reconceptualization and proposed model. *Human Relations*, 35(3), 181-201.
- Gaias, L. M., Johnson, S. L., Bottiani, J. H., Debnam, K. J., & Bradshaw, C. P. (2019). Examining teachers' classroom management profiles: Incorporating a focus on culturally responsive practice. *Journal of School Psychology*, 76, 124-139.
- George Jette, Julian@Juliana: Mohd Hamzah Mohd Izham (2020), Hubungan kemenjadian Murid Dalam Proses Pembelajaran dan Pemudahcaraan (PdPc) Guru : Penilaian Pentadbir Sekolah. *Jurnal Dunia Pendidikan* 171-179, April 2020:ISN 2682
- Gerpott, F. H., Van Quaquebeke, N., Schlamp, S., & Voelpel, S. C. (2019). An identity perspective on ethical leadership to explain organizational citizenship behavior: the interplay of follower moral identity and leader group prototypicality. *Journal of Business Ethics*, 156, 1063-1078.
- Ghasemy, M., & Frömbing, L. (2024). Lecturers' interpersonal trust in peers, job performance, and OCBI: examining the mediating role of positive affect during the Covid-19 pandemic utilizing the PLSe2 estimator. *International journal of productivity and performance management*, 73(6), 1996-2015.
- Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106.
- Gheisari, F., Sheikhy, A., & Salajeghe, S. (2014). Explaining the relationship between organizational climate, organizational commitment, job involvement and organizational citizenship behavior among employees of Khuzestan Gas Company. *عملیاتی پژوهش‌های ملی بین ژورنال*, 4(4), 27-40.
- Gistituati, N., Susanti, L., & Suyuthie, H. (2019, August). Analyzing Cultural Trust in Higher Education Organization: A Study at Universitas Negeri Padang (UNP). In *Padang International Conference on Educational Management And Administration (PICEMA 2018)* (pp. 204-208). Atlantis Press.
- Graham, B. S., Ridder, G., Thiemann, P., & Zamarro, G. (2023). Teacher-to-classroom assignment and student achievement. *Journal of Business & Economic Statistics*, 41(4), 1328-1340.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2014). *Introduction to the t statistic. Essentials of statistics for the behavioral sciences*, 8(252).

- Hadi, A. A L-Abr row, Mohammad Shaker Ardakani, Alireza harooni, & Hamidreza Moghaddam pour.(2013). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Justice Components and Their Role in Job Involvement in Education Introduction and Problem Statement. *International Journal of Management Academy*, 1(1), 25-41.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Thiele, K. O. (2017). Mirror, mirror on the wall: a comparative evaluation of composite-based structural equation modeling methods. *Journal of the academy of marketing science*, 45, 616-632.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). *An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. Journal of the academy of marketing science*, 40, 414-433.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of educational administration*.
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). The organizational climate of schools.
- Hamdah, N. H., Udin, M. M., Rosli, N. S. M., Khamri, Z. I. M., & Hussain, A. A. (2024). Exploring Factors Contributing to the Erosion of Integrity Among Education Personnel in Malaysia: A Case Study in Perlis. *International Journal of Religion*, 5(9), 795-804.
- Hardiyanto, F., Merthayasa, A. A. ., & Amelia, A. (2024). Connection Leadership Serve To Behavior OCB With Employee Empowerment And Supervisor-Subordinate Interaction As Mediator As Well Gender As Moderator. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(6), 1371–1384. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i6.609>
- Hayfron, M. E. K., Baafi, N. K. A., & Asante, K. G. (2023). Trust as a mediator of the relationship between human resource development climate and organisational citizenship behaviours. *Industrial and Commercial Training*, 55(2), 253-268.
- Herman, K. C., Reinke, W. M., Frey, A., & Shepard, S. (2014). *Motivational interviewing in schools: Strategies for engaging parents, teachers, and students*. Springer Publishing Company, LLC.
- Hong dan Zhao dan Qiongyao Zhau, (2019), Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective, *Sustainability* 2019, 11(4), 944.
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135-1155.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools, healthy schools: Measuring organizational climate*.
- Hoyle, R. K. (2011). *Structural equation modeling for social and personality psychology. Structural Equation Modeling for Social and Personality Psychology*, 1-120.

- Hussin, F. B., Ali, J., & Noor, M. S. Z. (2014). *Kaedah Penyelidikan & Analisis Data SPSS (UUM Press)*. UUM Press.
- Ibrahim, M. S., Siraj, S., & Mujir, S. J. M. (2012). Multidimensional leadership Orientations and lecturers' work commitment: the mediation of leadership effectiveness among Malaysian Polytechnic heads of department. *Asean Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 4(2), 33-50.
- Im, S., & Chung, Y. W. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: Exploring the effects of organizational support, pride, and trust. *Sustainability*, 10(12), 4835.
- Imai H, (2020) Trust is a key factor in the willingness of health professionals to work during the COVID-19 outbreak: Experience from the H1N1 pandemic in Japan 2009, *Wiley Public Health Emergency Collection*. Psychiatry Clin Neurosci. 2020 Mar 14.
- Ingrams, A. (2020). Organizational citizenship behavior in the public and private sectors: A multilevel test of public service motivation and traditional antecedents. *Review of Public Personnel Administration*, 40(2), 222-244.
- Ishak, R. (2021). Peranan Kepimpinan Distributif dalam kalangan Pemimpin Pertengahan dan kesannya ke atas Komitmen Organisasi dan Iklim Sekolah: Suatu Tinjauan Awal. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(7), 428-437.
- Jain, N. R., & Rizvi, I. A. (2020). Impact of corporate citizenship on organizational citizenship behaviour of managers: A study from selected Indian banks. *Global Business Review*, 21(1), 294-311.
- Jalapang, I., & Raman, A. (2020). Effect of instructional leadership, principal efficacy, teacher efficacy and school climate on students' academic achievements. *Academic journal of interdisciplinary studies*, 9(3), 82-92.
- Janet Jones, Anthony John Abeita, Samantha R. Murray & Mark Bell, (2023). An Investigatory Research on Organizational Trust and its Relationship with Job Satisfaction and Psychological Contract Breach. *Administrative Issues Journal: Connecting Education, Practice, and Research*, Winter 2023, Vol. 13, No. 1: 1-12. DOI: 10.5929/2023.13.1.1
- Jiang, C. X., Chua, R. Y., Kotabe, M., & Murray, J. Y. (2011). Effects of cultural ethnicity, firm size, and firm age on senior executives' trust in their overseas business partners: Evidence from China. *Journal of International Business Studies*, 42, 1150-1173.
- Johnson, J. (2000). The "can you trust it?" problem of simulation science in the design of socio-technical systems. *Complexity*, 6(2), 34-40.
- Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob. (2013). Kajian tentang kepuasan bekerja dalam kalangan guruguru pendidikan khas. *Asia Pacific Journal of Educators and Education*, 28, 103–115.

- Kaiser, H. F. (1974). A computational starting point for Rao's canonical factor analysis: Implications for computerized procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 34(3), 691-692.
- Kaiser, H. F., (1974), An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39,31-36.
- Kamaruddin, K. (2006). Management of effective schools in Malaysia: Issues and challenges. *Journal Of Global Bussiness Management*.
- Kavgacı, H. (2023). Exploring the relationship among paternalistic leadership, teacher trust in principal, work engagement, and organizational citizenship behavior: A moderated mediation model. *Journal of Pedagogical Research*, 7(1), 273-289. <https://doi.org/10.33902/JPR.202319638>
- Khairudin (2020), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi, *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* Vol 2, No. 3, April 2020: 554 - 553:
- Khalid Arar., (2019), *Arab Principals' and Teachers' Perceptions of Trust and Regulation and Their Contribution to School Processes*, *Journal Leadership and Policy in Schools* ,Volume 18, 2019 - Issue 4.
- Khan, N. (2019). The impact of organizational climate on teachers commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.
- Khaziah Abdul Aziz dan Fauzi Hussin (2016), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu, *International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, UUM-UMSIDA, Universiti Utara Malaysia, ISSN. 2548-6160.
- Köhler, W. (1942). Kurt Koffka, 1886-1941. *Psychological Review*, 49(2), 97.
- Krejcie R. V. & Morgan D. W. (1970), Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement* 1970, 30, 607-610.
- Kumar, M. M., & Shah, S. A. (2015). Psychometric properties of Podsakoff's organizational citizenship behaviour scale in the Asian context. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(1), 51-60.
- Laka-Mathebula, M. R. (2005). Modelling the relationship between organizational commitment, leadership style, human resources management practices and organizational trust (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Laporan Kementerian Pendidikan dan Polis Diraja Malaysia, Mesyuarat Jawatankuasa Induk Menangani Gejala Disiplin Murid 2017 pada 21 Jun 2017 di Putrajaya.
- Laporan Kes Tatatertib Jabatan Pendidikan Kelantan 2014-2018
- Laporan Kes Tatatertib Kementerian Pendidikan Malaysia Tatatertib Am 2008 -2011)
- Laporan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025.
- Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2015

Laporan Tahunan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM) 2016

- Lee, M. C. C., Lin, M. H., Srinivasan, P. M., & Carr, S. C. (2024). Transformational leadership and organizational citizenship behavior: new mediating roles for trustworthiness and trust in team leaders. *Current Psychology*, 43(11), 9567-9582.
- Leelamanothum A., Na-Nan K., & Ngudgratoke S. (2018), The Influences of Justice and Trust on the Organizational Citizhenship Behavior of Generation X and Generation Y, *Asian Social Science; Vol. 14, No. 5;2018*.
- Leong, S. Y., & Nordin, N. M. (2021). Hubungan Iklim Organisasi Sekolah dengan Burnout Guru Sekolah Menengah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(2), 167-180.
- Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- Luhmann, N. (1979), *Trust and Power*. New York: Wiley.
- Luhmann, N. (1988) 'Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives', in D. Gambetta (ed.) *Trust. Making and Breaking Cooperative Relations*, pp. 94–107. New York: Basil Blackwell.
- Lundberg E. dan Abdelzadeh A., (2018), The Role of School Climate in Explaining Changes in Social Trust Over Time, *Scandinavian Journal of Educational Research*.
- Mabekoje, S. O. (2017). Effects of organizational climate and health on teachers' organizational citizenship behavior. *Research on Humanities and Social Sciences*, 7(12), 11-21.
- Macey, W.H.; Schneider, B.; Barbera, K.M.; Young, S.A. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*; John Wiley & Sons: London, UK, 2011; Volume 31.
- MacKinnon, D. P., & Dwyer, J. H. (1993). *Estimating mediated effects in prevention studies*. *Evaluation review*, 17(2), 144-158.
- MacKinnon, D. P., Warsi, G., & Dwyer, J. H. (1995). *A simulation study of mediated effect measures*. *Multivariate behavioral research*, 30(1), 41-62.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of leadership in Education*, 12(1), 73-84.
- Maesaroh, S., Asbari, M., Hutagalung, D., Mustofa, M., Agistiawati, E., Basuki, S., ... & Chidir, G. (2020). PengaruhReligiusitas dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 276-290.

- Mahdzir Khalid (2018) Perutusan Ucapan Menteri Pendidikan sempena tahun baru 2018, Dewan Plenari, PICC, Putrajaya.
- Mahmood, W., Ismail, S. N., & Omar, M. N. (2024). Mediating Role Of School Climate And Job Satisfaction In Total Quality Management And School Performance. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 21(2), 117-146.
- Majid Konting (1998), *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Manimegalai, S., & Baral, R. (2018). Examining the mediating role of organizational trust in the relationship between CSR practices and job outcomes. *Social Responsibility Journal*, 14(3), 433-447.
- Manimegalai, S., & Baral, R. (2018). Examining the mediating role of organizational trust in the relationship between CSR practices and job outcomes. *Social Responsibility Journal*.
- Mansor, A. M., & Dali, M. H. (2016). Hubungan dan kesan kepimpinan sendiri guru terhadap gelagat kewarganegaraan organisasi. *Proceedings of the ICECRS*, 1(1), v1i1-548.
- María Genoveva Espinoza-Santeli* dan Andrea Angélica Jiménez Vera (2019), Measurement of Organizational Climate with a Gender Focus in the Escuela Politécnica Nacional, Khan MAS, Jianguo D, Ali M,
- Maslowski, R. (2001) *School Culture and School Performance: An Explorative Study into the Organizational Culture of Secondary School and their Effects* (Enschede The Netherlands: Twente University Press).
- Massie J. I. (1985). *Essentials of management*. New Delhi: Prentice Hall of India
- Mayer R.C., Davis J.H., Schoorman F.D. (1995) : An Integrative Model of Organizational Trust. *Academy of Management Journal*” Vol. 20 (3), PP 709 - 734.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2009). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(1), 1-13.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McAllister D.J. (1995) : Affect- and Cognition Based Trust as Foundations for Interpersonal Cooperation in Organizations. ‘*Academy of Management Journal*’, Vol. 38(1), pp 24-59.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358(374), 5.
- McMillan, J. H. (2004). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (4th ed) Boston, MA: Pearson, Allyn & Bacon.

- Megat Ayop Megat Arifin & Abd. Halim Ahmad (2016), *Kepentingan Budaya Integriti dan Etika Kerja dalam Organisasi di Malaysia : Suatu Tinjauan Umum*, *Malaysia Journal of Society and Space* 12 issue 9 (138 – 149).
- Mehrabian, A. (2000). Beyond IQ: Broad-based measurement of individual success potential or "emotional intelligence". *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(2), 133.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Data screening. Applied Multivariate Research-Design and Interpretation*, 43-73.
- Ming-Chuan Yu, Qiang Mai, Sang-Bing Tsai & Yi Dai,(2018), An Empirical Study on the Organizational Trust, Employee-Organization Relationship and Innovative Behavior from the Integrated Perspective of Social Exchange and Organizational Sustainability, *Journal of Sustainability* 2018, 10,864;doi:10.3390/su 10030864.
- Mohamad Adnan Mohamad Kasim, Siti Noor Ismail, Suhaila Mohamad dan Hasliza Ibrahim (2016), *Iklim Sekolah dan Komitmen Guru di Sekolah Agama Bantuan Kerajaan (SABK) Negeri Kelantan*, *ISSN, 2548-6160 International Seminar on Generating Knowledge Through Research, UUM-UMSIDA, 25-27 October 2016*.
- Mohamed Behery, Amjad D. Al-Nasser, Fauzia Jabeen dan Ahmed Said El Rawas (2018), Toxic Leadership And Organizational Citizenship Behavior: A Mediation Effect Of Followers' Trust And Commitment In The Middle East, *International Journal of Business and Society*, Vol. 19 No. 3, 2018, 793-815. Bab 2
- Mohd Arshad, A. & Yasin, R. (2019). Strategi Pembelajaran Regulasi Kendiri dalam Meningkatkan Pencapaian Subjek Sains: Kajian Meta Analisis.
- Mohd Yusri Ibrahim (2017), *Sembang Santai Penyelidikan*, Besut: Firdaus Press Sdn. Bhd
- Mok Song Sang, (2010). *Psikologi Pendidikan untuk pengajaran dan pembelajaran*. Selangor: Penerbitan Multimedia Sdn. Bhd.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of management journal*, 37(6), 1543-1567.
- Mortimore, P. (1995). Key characteristics of effective schools. Seminar Sekolah Efektif. Anjuran Kementerian Pendidikan pada 13-14 Julai 1995 di Institut Aminuddin Baki.
- Muhammad Raflee, S.S. & Halim,L. (2021). The Effectiveness of Critical Thinking in Improving Skills in KBAT Problem Solving. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Matematik Malaysia*, 11(1), 60-76. <https://doi.org/10.37134/jpsmm.vol11.1.6.2021>
- Munir, Y., Khalifah, Z. B., Asif, T., & Khan, H. (2014). Interactive effect of organizational cynicism on perception of organizational politics and citizenship

- behaviour. *International Journal of Information Processing and Management*, 5(1), 18.
- Muslim Alanoglu & Zulfu Demirtas (2016), The Relationships between Organizational Level, School Effectiveness and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 4, No. 4, April 2016, ISSN 2324-805XE-ISSN 2324-8068.
- Musringudin, M., Akbar, M., & Karnati, N. (2017). The effect of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB) of the principles. *Ijer-indonesian journal of educational review*, 4(2), 155-165.
- Musringudin, M., Dinihari, Y., & Afriantoni, A. (2021). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior of High School Principals. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 3030-3039.
- Na-Nan, K., Panich, T., Thipnete, A., & Kulsingh, R. (2016). Influence of job characteristics, organizational climate, job satisfaction and employee engagement that affect the organizational citizenship behavior of teachers in Thailand. *The Social Sciences*, 11(18), 4523-4533.
- Neo, B. A., & Ying-Leh, L. (2021). Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja: Satu Kajian Korelasi dalam Institusi Pendidikan TVET. *Jurnal Sains Sosial dan Pendidikan Teknikal| Journal of Social Sciences and Technical Education (JoSSTEd)*, 2(1), 51-57.
- Newell, G., Hwa, T., & Acheampong, P. (2002). Listed property trusts in Malaysia. *Journal of Real Estate Literature*, 10(1), 109-118.
- Ng, K. Y., & Chua, R. Y. (2006). Do I contribute more when I trust more? Differential effects of cognition-and affect-based trust. *Management and Organization review*, 2(1), 43-66.
- Ngah, N. S., Abdullah, N. L., Ramdan, M. R., Yazid, Z., & Hasan, N. A. (2022). Kesan Kepimpinan Kebaktian Terhadap Tingkah Laku Kewarganegaraan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Pengantara. *Jurnal Pengurusan*, 64
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nurhizrah Gistituati, Lusi Susanti dan Hijriyantomi Suyuthie (2018), Analyzing Cultural Trust in Higher Education Organization: A Study at Universitas Negeri Padang (UNP), *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 337, Atlantis Press. *Padang International Conference*
- Okeke, M. N., Okoli, I. E. N., & Nuel-Okoli, C. M. (2022). Exploring academic staff perception of organizational climate and organizational citizenship behaviour: Lessons from private universities in Nigeria. *International Journal of Business, Management and Economics*, 3(4), 310-338.

- Omar, N. H., Awang, A., & Manaf, A. A. (2012). Integriti dari perspektif pengaduan awam: kajian kes di Jabatan Pengangkutan Jalan (JPJ) Malaysia. *e-BANGI*, 7(1), 141-155.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. USA: D. C. Health and Company.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Othman Talib (2013), *Asas Penulisan Tesis Penyelidikan & Statistik*. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Othman, C., & Kasuma, J. (2017). Relationship of school climate dimensions and teachers' commitment. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 4(3), 94-100.
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V. (2019). Depression, anxiety, and stress among secondary school teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71-74.
- Owens, R. G. (2004). *Organizational behavior in education*. New York: Pearson
- Paliszkievicz, J., Koohang, A., Gołuchowski, J., & Horn Nord, J. (2014). Management trust, organizational trust, and organizational performance: advancing and measuring a theoretical model. *Management and Production Engineering Review*, 5(1), 32-41.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival guide manual*.
- Pangilinan, L. A. R. (2024). Organizational Climate As Correlates Of Human Relations Skills: Perspectives Of Public Elementary School Teachers. *IJEEI-International Journal of Educational Excellence and Innovation*, 1(02), 23-36.
- Payne, R. L., D. D. Pugh., (1976), Organizational Structure and Clime, In Dunnette, M.D (Ed) *Handbook of Industrial Organizational Psychology* Rand Mc Nally Chicago, 1125-1172.
- Pelan Integriti Nasional, Edisi Ringkas, Jabatan Perdana Menteri (2010),
- Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia (PPPM), 2013-2025.
- Peterson, R. L., Larson, J., & Skiba, R. (2001). School violence prevention: Current status and policy recommendations. *Law & Policy*, 23(3), 345-371.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S. (2007). The Relationship between Organizational Justice Perceptions, Level of School and Administrator Trust, and Organizational Citizenship Behaviors of Secondary School Teachers in Turkey. Online Submission.

- Poon, J. M., Rahid, M. R., & Othman, A. S. (2006). Trust-in-supervisor: Antecedents and effect on affective organizational commitment. *Asian Academy of Management Journal*, 11(2), 35-50.
- Popescu, A. M., & Deaconu, A. (2013). High-school, organizational citizenship behavior moderator. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 735-740.
- Pozveh, A. Z., & Karimi, F. (2017). The relationship between organizational climate and organizational citizenship behaviors of the staff members in the Department of Education in Isfahan city. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 3(1), 53.
- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75-91.
- Presli, Y., Soleh, A., & EG, I. A. M. (2023). The Effect Of Organizational Climate And Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) At Bpbd Lebong. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 2(2), 247-260.
- Punch K. F. (2009), Introduction to research methods in education, *British Journal of Educational Technology* Vol. 40, No. 6, 2009, 1142-1156.
- R H George Field & Michael A Abelson, "Climate: A Reconceptualization and Proposed Model," *Human Relations* 35, no. 3, 1982, 195.
- Rahayuningsih, S. (2019). Identifikasi penerapan dan pemahaman kesehatan dan keselamatan kerja dengan metode hazard and operability study (HAZOP) pada UMKM Eka Jaya. *JATI UNIK: Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 2(1), 24-32.
- Raihan, M. A., Kamarul Shukri, M. T., & Noradilah, A. W. (2018). Iklim dan budaya sekolah: kesan terhadap kemenjadian pelajar.
- Ramayah, T. J. F. H., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2018). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using smartPLS 3.0*. An updated guide and practical guide to statistical analysis.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour. *Paradigm*, 19(1), 65-78.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *On multilevel model reliability estimation from the perspective of structural equation modeling*. *Structural Equation Modeling*, 13(1), 130-141.
- Razak, A. Z. A. (2006). Ciri iklim sekolah berkesan: Implikasinya terhadap motivasi pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 31(01), 3-19.
- Rimantas Želvys, Amjad Zabardast, Somaieh Nemati, Kamal Adak, Omid Shariati (2019), *Mindful Principals in Effective Schools: Mediating Role of*

- Robbins, S. P. and Sanghi, S. (2007). *Organizational Behavior*, New Delhi: Pearson Education.
- Rozila Md. Yusof & Jamalul Lail Abdul Wahab (2019), Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Hubungannya dengan Komitmen Guru di Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) DI Daerah Seremban : *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, Volume: 4 Issues: 33 [December, 2019} pp.107-121]
- Sailila, D. P., & Lumapenet, H. T. (2024) Exploring The A challenges And Interventions In Developing Organizational Climate In School.
- Saleem S and Usman M (2019) Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate, and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Front. Psychol.* 10:1977. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01977 Universidad & Empresa, Bogotá, Colombia 21(36): 261-284, enero-junio de 2019
- Samsuri, S. S., & Safii, A. (2023). Kajian Amalan Terbaik Kepimpinan Instruksional Pengetua Sebuah Sekolah Program Ts25 Kohort 2. *International Journal Of Educational Research On Andragogy And Pedagogy*, 1(1), 62-70.
- Sara Abedi Kooshki dan Hassanreza Zeinabadi (2016), The Role of Organizational Virtuousness in Organizational Citizenship Behavior of Teachers: The Test of Direct and Indirect Effect through Job Satisfaction Mediating, *International Review (2016 No. 1-2)*.
- Sari, S. M. (2024). The Influence of Organizational Climate and Work Motivation on the Performance of Basic Education Teachers. *Indonesian Journal of Instructional Media and Model*, 6(1), 49-58.
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: Individual preferences and organizational realities revisited. *Journal of applied psychology*, 60(4), 459.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2009). *Research Method for Business, a Skill Building Approach*. Wiley, Singapore
- Sesan O. Mabekoje, (2017), *Effects of Organizational Climate and Health on Teachers' Organizational Citizhenship Behaviour* , Research on Humanities and Social Sciences, Vol. 7, No. 12, 2017.
- Seunghee Im and YangWoon Chung (2018), Employee Volunteering Meaningfulness and Organizational Citizenship Behavior: Exploring the Effects of Organizational Support, Pride, and Trust, *Sustainability* 2018, 10, 4835,
- Shanker R, Bhanugopan R, Van der Heijden BIJM, Farrell M. Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behaviour. *J Vocat Behav* 2017; 100: 67-77.

- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583-605.
- Shbail, M & Shbail, A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters* , 10(16), 3749-3756.
- Shrestha, M., & Subedi, D. (2020). Organizational Citizenship Behavior among Teachers of Nepal: Did Locale Contribute it's in School Settings?. *American Journal of Economics and Business Management*, 3(1), 1-23.
- Singh, U., & Srivastava , K.B.L. (2016). Organizational Trust and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Bussiness Review* 17(3) 594-609.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., (1983), Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.
- Sofroniou, N., & Hutcheson, G. D. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. The Multivariate Social Scientist, 1-288.
- Starnes, B. J., Truhon, S. A., & McCarthy, V. (n.d.). Organizational trust: Employee-employer relationships. Milwaukee, WI: Human Development and Leadership Division ASQ.
- Stephen P. Robbins (2005), *Organizational Behavior*, Pearson: Prentice Hall.
- Subramani, A. K., Jan, N. A., Gaur, M., & Vinodh, N. (2016). Impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour with respect to automotive industries at Ambattur industrial estate, Chennai. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 1(8), 6391-6408.
- Sufean Hussin (2016). *Transformasi Pendidikan: Cabaran Pelaksanaan dalam buku Transformasi Pendidikan Nasional:Antara Aspirasi dan Anjakan*, Kuala Lumpur, Universiti Malaya.
- Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasa, 2016
- Tagiuri R. An overview. In Tagiuri R., Litwin G. H. (Eds.) *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University, 1968, 1–6.
- Tagiuri, R. (1968). *The concept of organizational climate*. Boston: University Press.
- Tahir Farid, Sadaf Iqbal, Asif Khan, Jianhong Ma, Amira Khattak, dan Muhammad Naseer Ud Din (2020), The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Affective- and Cognitive-Based Trust, *Journal of Frontier Psychology* 2020.
- Talhah Ajmain & Ahmad Marzuki Mohamad. (2020). Konsep Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) Menurut Ibnu Khaldun dalam Konteks Pengajaran Dan Pemudahcaraan (PdPc). *Jurnal Dunia Pendidikan* 2(2): [146-157].

- Talib, O. (2013). Asas penulisan tesis penyelidikan dan statistik. Serdang: Universiti Putra Malaysia.
- Terzi, A.R. (2015). *Organizational Commitment & Citizenship Behaviour Among Teacher*, *Antropologist*, 21 (1,2), 350 -360.
- Terzi, R., Gocen, A., & Ahmet, K. A. Y. A. (2020). Spiritual leaders for building trust in the school context. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(86), 135-156.
- Tg. Anuar Tengku. 2010. Cabaran Pengurusan Sekolah Berprestasi Tinggi (online) http://unitrendahhspsjpnt.blogspot.com/2010/06/cabaran-pengurusan-sekolahberprestasi_21.html. Mac 15, 2013.
- Thambu, N. (2024). Kompetensi dan Kekangan Guru Novis Dalam Pengajaran dan Pembelajaran Pendidikan Moral di Sekolah Menengah. *Asian Pendidikan*, 4(1), 23-34. <https://doi.org/10.53797/aspen.v4i1.3.2024>
- Thomas, G. F., Zolin, R., & Hartman, J. L. (2009). The central role of communication in developing trust and its effect on employee involvement. *The Journal of Business Communication* (1973), 46(3), 287-310.
- Thompson, P. S., Bergeron, D. M., & Bolino, M. C. (2020). No obligation? How gender influences the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1338–1350.
- Tourigny, L., Han, J., Baba, V. V., & Pan, P. (2019). Ethical leadership and corporate social responsibility in China: A multilevel study of their effects on trust and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 158, 427-440.
- Tschannen-Moran, M. (2003). Transformational leadership and trust. *Studies in leading and organizing schools*, 2(11), 157-169.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66-92.
- Tubbs, J. E., & Garner, M. (2008). The impact of school climate on school outcomes. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 5(9).
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of applied Psychology*, 87(2), 304.
- Unit Latihan dan Perkhidmatan Jabatan Pendidikan Negeri Kelantan.
- Usman, S. A., Kowalski, K. B., Andiappan, V. S., & Parayitam, S. (2022). Effect of knowledge sharing and interpersonal trust on psychological capital and emotional intelligence in higher-educational institutions in India: Gender as a moderator. *FIIB Business Review*, 11(3), 315-335.

- 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.
- Veletić, J., Price, H. E., & Olsen, R. V. (2023). Teachers' and principals' perceptions of school climate: the role of principals' leadership style in organizational quality. *Educational Assessment, Evaluation and Accountability*, 1-31.
- Verma, S., & Kaur, G. (2024). Faculty Retention Dynamics: Investigating the Role of HR Climate, Trust, and Organizational Commitment in Higher Education Context. *Sage Open*, 14(1). <https://doi-org.eserv.uum.edu.my/10.1177/21582440241233372>
- Vigoda-Gadot, E., Beerli, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-493.
- Wang, W., Huang, S., Yin, H., & Ke, Z. (2018). Employees' emotional labor and emotional exhaustion: trust and gender as moderators. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(5), 733-748.
- Weinstein, J., Raczynski, D., & Peña, J. (2020). Relational trust and positional power between school principals and teachers in Chile: A study of primary schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 64-81.
- Wertheimer, M. (2017). *Max Wertheimer and gestalt theory*. Routledge.
- Wertheimer, M., & Wertheimer, M. (1959). *Productive thinking*. New York: Harper.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399-413.
- Yahaya, A. (2007). *Menguasai penyelidikan dalam pendidikan: Teori, analisis & interpretasi data*. PTS Professional.
- Yassien, B. M. B. (2023). The Degree of Organizational Trust and its relationship with the participation in decision-making processes. *Journal of Positive Psychology and Wellbeing*, 7(2), 68-77.
- Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 9(3), 2158244019862661.
- Yilmaz, A., & Atalay, C. G. (2009). A theoretical analyze on the concept of trust in organisational life.

- Yin, H., To, K. H., Keung, C. P. C., & Tam, W. W. Y. (2019). Professional learning communities count: Examining the relationship between faculty trust and teacher professional learning in Hong Kong kindergartens. *Teaching and teacher education*, 82, 153-163.
- Yodsuwan, C., Pathan, A., & Butcher, K. (2021). Exploring the drivers of organizational citizenship behaviors (OCB) among corporate meeting attendees. *International Journal of Event and Festival Management*, 12(1), 1-15.
- Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.
- Yusnita, Nancy & Sunaryo, Widodo & Yulianti, Sri. (2021). Improving Organizational Citizenship Behavior (OCB) Through Strengthening Organizational Climate And Personality. *Sosiohumaniora*. 23. 19.10.24198/sosiohumaniora. v23i1.30284.
- Yusof, R. M., & Wahab, J. L. A. (2019). Kepimpinan instruksional pengetua dan hubungannya dengan komitmen guru di sekolah berprestasi tinggi di daerah Seremban.[The relationship between the commitment of teachers in high-performance schools in Seremban district and the principal's instructional leadership]. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 4(33), 107-121.
- Yusoff, S. M. (2023). Kecerdasan Kontekstual Pemimpin Sekolah: Antecedent Penting Terhadap Komitmen Guru. *Jupidi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan*, 10(2), 30-44.
- Yusop, M. M. (2007). Iklim organisasi dan hubungannya dengan gelagat kewarganegaraan organisasi di kalangan guru-guru sekolah menengah daerah Pontian, Johor (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Zaghloul, R., & Hartman, F. T. (2002). Reducing contract cost: The trust issue. *AACE International Transactions*, CD161.
- Zainudin Awang (2012), A handbook on structural equation modeling using AMOS, Shah Alam: Universiti Teknologi MARA Press.
- Zaki, F., Ahmad, A., & Othman, N. (2021). Kompetensi Guru dalam Penerapan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi dalam Pengajaran Pendidikan Sejarah. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(1), 194 -205.
- Zeanaaima Mohd Yusof (2022, 29 Jun), Guru “Tipu” Tahap Penguasaan Murid Petanda Bencana Sistem Pendidikan, KPM diberitahu. Retrieved <https://www.freemalaysiatoday.com>
- Zeinabadi, H., & Salehi, K. (2011). Role of procedural justice, trust, job satisfaction, and organizational commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB)

of teachers: Proposing a modified social exchange model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1472-1481.

Zuraik, A., & Kelly, L. (2018). The role of CEO transformational leadership and innovation climate in exploration and exploitation. *European journal of innovation management*, 22(1), 84-104.



LAMPIRAN



UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

SINTOK, KEDAH

BORANG SOAL SELIDIK

Tuan/Puan

Saya sedang menjalankan kajian dalam kalangan guru sekolah di Sekolah Menengah di Negeri Kelantan, Oleh itu, saya amat berharap tuan/puan dapat membantu secara sukarela untuk menjawab soalan berhubung isu kepercayaan terhadap organisasi, tingkah laku kewarganegaraan organisasi dan iklim organisasi.

Jawapan tuan/puan adalah **sulit** dan merupakan maklumat untuk **kajian akademik semata-mata**.

Kerjasama dan keprihatinan tuan/puan untuk menjawab soal selidik ini amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih.

Penyelidik:

AINONMADIAH BINTI MOHD. NAWAWI

Program Pengajian Pendidikan dan Bahasa Moden

UUM College of Arts and Sciences

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

ARAHAN:

Item ID1 adalah untuk kegunaan penyelidik sahaja. Oleh itu, anda diminta tidak memberi sebarang respons mengenainya

ID1

(Untuk kegunaan penyelidik sahaja)

BAHAGIAN A

Untuk item JT2 hingga LS9 ialah berkaitan dengan demografi anda dan sekolah anda. Sila tandakan (✓) pada ruangan yang disediakan di hujung item berkenaan. Segala maklumat yang diberikan adalah **SULIT** dan hanya digunakan untuk tujuan kajian ini sahaja. Kerjasama anda dalam menjawab soal selidik ini didahului dengan ucapan terima kasih.

JT 2 Jantina

1 Lelaki

☐
☐

2 Perempuan

UM 3 Umur

1 Kurang daripada 30 tahun

☐
☐
☐
☐
☐

2 31 - 40 tahun

3 41 - 50 tahun

4 51 - 60 tahun

KL 4 Kelulusan

1 Siswazah

☐
☐

2 Bukan Siswazah

PG 5 Pengalaman Mengajar

- 1 Kurang daripada 1 tahun
- 2 1 – 10 tahun
- 3 11- 20 tahun
- 4 21 – 30 tahun
- 5 Lebih daripada 30 tahun

TMS 6 Tahun Mengajar di Sekolah Sekarang

- 1 0 – 3 tahun
- 2 4- 10 tahun
- 3 11- 20 tahun
- 4 21 – 30 tahun
- 5 31 tahun dan ke atas

PGDK7 Pengalaman Guru dalam Kumpulan Kerja Sekarang

- 1 0- 3 tahun
- 2 4-10 tahun
- 3 11- 20 tahun
- 4 21 -30 tahun
- 5 31 tahun dan ke atas

SP 8 Status Perkahwinan

- 1 Bujang
- 2 Berkahwin

LS 9 Lokasi Sekolah Anda

- 1 Di Bandar
- 2 Di Luar Bandar

BAHAGIAN B

ARAHAN:

- a. Sila baca pernyataan berikut dannombor yang paling tepat menggambarkan tahap persetujuan anda berdasarkan maksud seperti berikut :-

KOD	KETERANGAN
1	Sangat Tidak Bersetuju
2	Tidak Bersetuju
3	Antara Setuju Dengan Tidak Setuju
4	Bersetuju
5	Sangat Bersetuju

KEPERCAYAAN ORGANISASI

Bil	Penyataan	1	2	3	4	5
	Kepercayaan Terhadap Rakan Sepasukan					
KR 1.	Saya percaya rakan-rakan saya melakukan tugas mereka dengan baik	1	2	3	4	5
KR 2.	Saya percaya rakan sekerja saya bersedia untuk berkongsi maklumat yang saya perlukan dalam tugas saya	1	2	3	4	5
KR 3.	Guru di sekolah ini berpendapat bahawa rakan sekerja mereka boleh diharapkan	1	2	3	4	5
KR 4.	Guru di sekolah ini merasakan bahawa pencapaian mereka dihargai	1	2	3	4	5
KR 5.	Saya percaya bahawa rakan-rakan saya ikhlas tentang perasaan mereka terhadap saya	1	2	3	4	5
KR 6.	Kebanyakan guru di sekolah ini percaya bahawa mereka akan mendapat sokongan daripada rakan sekerja apabila mereka memerlukannya	1	2	3	4	5
KR 7.	Saya percaya bahawa rakan-rakan saya benar-benar mengambil berat tentang idea saya	1	2	3	4	5
KR 8.	Saya fikir rakan-rakan saya boleh diharapkan walaupun dalam tetapan yang berbeza	1	2	3	4	5
KR 9.	Saya percaya bahawa rakan-rakan saya berkelakuan secara beretika sepanjang masa	1	2	3	4	5
KR 10.	Saya fikir rakan-rakan saya menunjukkan penghormatan dan tidak berkongsi maklumat peribadi	1	2	3	4	5
	Kepercayaan Terhadap Penetapan Kerja					
KPK 11.	Saya percaya bahawa kebolehan dan pencapaian pekerja dihargai dan diberi anugerah di sekolah ini	1	2	3	4	5
KPK 12.	Rakan saya percaya bahawa mereka dilayan dengan adil	1	2	3	4	5
KPK 13.	Saya tahu bahawa jasa saya akan dihargai sepanjang masa	1	2	3	4	5
KPK 14.	Saya tahu bahawa sekolah saya bertindak mengikut rancangan yang ditetapkan sebelum ini	1	2	3	4	5
KPK 15.	Orang umumnya percaya bahawa sekolah saya bertambah baik	1	2	3	4	5

KPK 16.	Saya percaya bahawa idea-idea baru adalah dihargai di sekolah ini dan ini membuat saya menyatakan idea saya tanpa ragu-ragu	1	2	3	4	5
KPK 17.	Umumnya idea-idea guru diterima dan dihargai di sekolah ini	1	2	3	4	5
KPK 18.	Saya percaya bahawa institusi bersikap adil terhadap pekerja-pekerjanya	1	2	3	4	5
KPK 19.	Saya percaya bahawa sekolah saya menawarkan persekitaran yang menyokong	1	2	3	4	5
Kepercayaan Terhadap Pengurusan						
KTP 20.	Saya percaya tindakan pengurusan selaras dengan janji yang telah diberikan sebelumnya	1	2	3	4	5
KTP 21.	Kebanyakan guru di sekolah ini mempercayai pentadbiran sekolah ini	1	2	3	4	5
KTP 22.	Saya percaya bahawa pengurus saya berkelakuan secara konsisten	1	2	3	4	5
KTP 23.	Saya percaya pentadbir sentiasa menjalankan tugas dengan baik	1	2	3	4	5
KTP 24.	Guru di sekolah ini percaya bahawa pihak pentadbiran menawarkan penyelesaian yang realistik terhadap semua masalah	1	2	3	4	5
KTP 25.	Saya percaya bahawa pentadbir saya menyimpan rahsia peribadi staf	1	2	3	4	5
KTP 26.	Saya tahu bahawa pengurus saya bersedia dan dapat dihubungi apabila saya memerlukannya	1	2	3	4	5
KTP 27.	Saya merasakan bahawa pengurus saya bersedia untuk mendengar bila-bila masa saya perlukan	1	2	3	4	5
KTP 28.	Saya percaya bahawa pengurus saya melihat guru sebagai orang yang bertanggungjawab dan tidak perlu mengawal mereka	1	2	3	4	5

TINGKAH LAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI						
	Tingkah laku Kewarganegaraan Individu					
TKD29.	Guru-guru di sini membantu pekerja lain yang tidak hadir.	1	2	3	4	5
TKD30.	Guru-guru di sini membantu guru yang mempunyai beban kerja yang banyak	1	2	3	4	5
TKD31.	Guru-guru di sini membantu pengetua melaksanakan tugas walaupun tidak diminta.	1	2	3	4	5
TKD32.	Guru-guru di sini sentiasa meluangkan masa untuk mendengar masalah dan kebimbangan guru-guru lain.	1	2	3	4	5
TKD33.	Guru-guru di sini secara sukarela membantu guru-guru yang baru	1	2	3	4	5

TKD34.	Guru-guru di sini mengambil kira kepentingan peribadi pekerja lain.	1	2	3	4	5
TKD35.	Guru-guru di sini menyampaikan maklumat kepada rakan sekerja yang lain	1	2	3	4	5
TKD36.	Guru-guru di sini membantu secara sukarela sesama guru dan ibu bapa pelajar walaupun tidak berkait dengan urusan kerja formal.	1	2	3	4	5
TKD37.	Guru- guru di sini saling bekerjasama antara sesama rakan sekerja	1	2	3	4	5
Tingkah Laku Kewarganegaan dalam Organisasi						
TKO38.	Guru-guru di sini memberi notis terlebih dahulu apabila tidak dapat hadir bekerja.	1	2	3	4	5
TKO39.	Guru-guru di sini menepati masa ketika hadir ke tempat kerja dan tidak kembali lewat selepas rehat	1	2	3	4	5
TKO40.	Guru-guru di sini memelihara dan melindungi harta benda yang dimiliki organisasi	1	2	3	4	5
TKO41.	Guru-guru di sini mempunyai orientasi kerja sukarela yang kuat	1	2	3	4	5
TKO42.	Guru-guru di sini menyerahkan tugas yang diberi dengan lengkap.	1	2	3	4	5
Group level in role performance (Tahap prestasi peranan)						
GP 43.	Guru-guru di sini memenuhi tanggungjawab yang dinyatakan dalam huraian tugas mereka.	1	2	3	4	5
GP 44.	Guru-guru di sini memenuhi harapan pentadbir.	1	2	3	4	5
GP 45.	Guru-guru di sini memenuhi keperluan prestasi formal kerja.	1	2	3	4	5

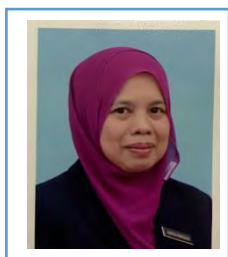
IKLIM ORGANISASI SEKOLAH

Bil	Penyataan	1	2	3	4	5
Tingkah Laku Sokongan Pengetua						
TMY46.	Pengetua menggunakan cara yang terbaik untuk membantu guru-guru	1	2	3	4	5
TMY47.	Pengetua menggunakan kritikan yang membina	1	2	3	4	5
TMY48.	Pengetua menjelaskan alasannya untuk mengkritik guru	1	2	3	4	5
TMY49.	Pengetua mendengar dan menerima cadangan daripada guru-guru	1	2	3	4	5
TMY50.	Pengetua memantau kebajikan setiap guru	1	2	3	4	5
TMY51.	Pengetua melayan semua guru secara sama rata	1	2	3	4	5
TMY52.	Pengetua sentiasa memberi pujian kepada guru	1	2	3	4	5
TMY53.	Pengetua mudah difahami	1	2	3	4	5
TMY54.	Pengetua memberikan penghargaan yang terbaik kepada guru	1	2	3	4	5
Tingkah Laku Arahan Pengetua						
TMG55.	Peraturan yang ditetapkan oleh pengetua adalah tegas/ rigid	1	2	3	4	5
TMG56.	Pengetua memeriksa daftar masuk (kehadiran) guru-guru setiap hari	1	2	3	4	5
TMG57.	Pengetua yang merancang dan menyenaraikan jadual kerja guru	1	2	3	4	5

TMG 58.	Pengetua membetulkan kesilapan yang dibuat guru	1	2	3	4	5
TMG 59.	Pengetua membuat pemeriksaan dan pemantauan kepada aktiviti di dalam kelas	1	2	3	4	5
TMG 60.	Pengetua mengawasi guru dengan teliti	1	2	3	4	5
TMG 61.	Pengetua sentiasa menyemak rancangan pengajaran guru	1	2	3	4	5
TMG 62.	Pengetua memantau setiap perkara yang dilaksanakan guru	1	2	3	4	5
	Tingkah Laku Ketegasan Pengetua					
TTP 63.	Tugas rutin guru-guru mengganggu kerja pengajaran guru di kelas	1	2	3	4	5
TTP 64.	Guru mempunyai terlalu banyak jawatankuasa (bidang kerja yang banyak)	1	2	3	4	5
TTP 65.	Kertas kerja pentadbiran adalah membeban guru di sekolah ini	1	2	3	4	5
TTP 66.	Guru dibebani dengan kerja yang banyak	1	2	3	4	5
	Tingkah Laku Kolektif Guru					
TLK 67.	Guru-guru melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan seronok	1	2	3	4	5
TLK 68.	Kebanyakan guru di sini menerima dengan terbuka kelemahan/kesilapan rakan-rakan guru	1	2	3	4	5
TLK 69.	Guru-guru sentiasa membantu dan menyokong antara satu sama lain	1	2	3	4	5
TLK 70.	Guru-guru bangga dengan sekolah ini	1	2	3	4	5
TLK 71.	Guru baru mudah diterima oleh rakan sekerja	1	2	3	4	5
TLK 72.	Guru menghormati kecekapan profesional yang dimiliki rakan sekerja	1	2	3	4	5
	Tingkah Laku Keakraban Guru-guru					
TKG 73.	Teman rapat guru-guru di sekolah adalah rakan yang berada di unit yang berlainan di sekolah ini	1	2	3	4	5
TKG 74.	Guru-guru sentiasa mengundang rakan sekolah ke rumah mereka	1	2	3	4	5
TKG 75.	Guru mengetahui latar belakang keluarga guru lain	1	2	3	4	5
TKG 76.	Guru-guru seronok dan bergaul dengan baik semasa waktu persekolahan	1	2	3	4	5
TKG 77.	Guru-guru saling meraikan sesama mereka	1	2	3	4	5
TKG 78.	Hubungan antara guru adalah rapat dan saling bergaul sesama mereka	1	2	3	4	5
TKG 79.	Guru memberi sokongan sosial yang kuat untuk rakan sekerja	1	2	3	4	5
	Tingkah Laku Keterlibatan Guru					
TLN 80.	Mesyuarat yang dijalankan di sekolah ini memberi manfaat	1	2	3	4	5
TLN 81.	Terdapat sekumpulan besar guru yang menyokong keputusan/pendapat majoriti	1	2	3	4	5
TLN 82.	Guru memberi sokongan kepada guru lain	1	2	3	4	5
TLN 83.	Guru mengutarakan pendapat dan cadangan yang baik dalam mesyuarat	1	2	3	4	5

SOALAN TAMAT

Terima kasih atas segala kerjasama yang diberikan dan hanya Tuhan saja yang dapat membalasnya.



HJH AINONMADIAH BT MOHD. NAWAWI

Lot 2675 Kg Re kang, Repek

16310. Bachok

Kelantan

0139284157(hp)

ainonghazi@gmail.com

KEJAYAAN

- **Anugerah Khas Pengetua - Guru Inovatif Peringkat Sekolah 2022**
- Penyertaan Pengisahan Kenegaraan Peringkat Kebangsaan 2022
- Johan Pengisahan Kenegaraan Peringkat Negeri Kelantan 2022
- Johan Skrip Pengisahan Kenegaraan Peringkat Negeri Kelantan 2022
- Anugerah Pencapaian PNGK Terbaik Matapelajaran Geografi 2022
- Naib Johan Bahas Ala Parlimen Peringkat Kebangsaan Guru 2022 (Guru Pemikir)
- **Anugerah Khas Pengetua - Anugerah Seri Budiman 2020** (Matapelajaran Terbaik STPM)
- Anugerah Lompatan Saujana bagi Matapelajaran Geografi 2019
- Naib Johan Bahas Ala Parlimen Peringkat Negeri Kelantan (2018) - Guru Pembimbing
- Naib Johan Pertandingan Pantun Peringkat Negeri Kelantan (2017) -Guru Pembimbing
- **Anugerah Perkhidmatan Cemerlang 2012 (APC), Jabatan Pendidikan Kelantan**
- Naib Johan Pengisahan Kenegaraan 1 Malaysia Peringkat Negeri Kelantan 2012
- Johan Pertandingan Bahas Ala Parlimen bagi Piala Dato Awang Adek 2012 - Guru Pembimbing
- **Anugerah Perkhidmatan Cemerlang 2008 (APC), Jabatan Pendidikan Kelantan**
- Johan Pertandingan Bahas Ala Parlimen Peringkat Daerah Gua Musang 2007 - Guru Pembimbing
- Pertandingan Bahasa Ala Parlimen Peringkat Negeri Kelantan 2007 (Separuh Akhir Negeri)
- Johan Pertandingan Forum Remaja Sekolah Peringkat Daerah Raub 2003 - Guru Pembimbing
- Pesta Ko-Akademik Mewakili Daerah Johor Bahru, Peringkat Negeri Johor (Drama) 1999.

AKTIVITI DAN PENERBITAN

- "Generating Knowledge through Research", 25-27 October 2016, CAS Auditorium - Universiti Utara Malaysia. (2016). Pembentang dan penerbitan jurnal bertajuk "Hubungan antara gaya pengajaran guru dengan tahap ponteng sekolah menengah di Daerah Bachok, Kelantan".
- 17 Julai 2022 - Penerbitan Jurnal bertajuk "A Measurement Model Of Organizational Citizenship Behavior Practices Among Secondary Teachers: Validity And Reliability". Eximia, 4(1), 46-59.
- 19 Mei 2022 - Penerbitan Jurnal bertajuk "Relationship between Organizational Citizenship Behavior to Organizational Climate among Teachers in the State of Kelantan". International Journal of Education, Psychology and Counseling, 7(47), 206-220.
- 10 -11 Jan 2020 - Kursus Pemantapan Penulisan Tesis Phd di Institut Pendidikan Guru, Kuala Terengganu.
- 3 - 7 Ogos 2020 - Kursus Penulisan Bab Akhir secara Online oleh Dr Yuznaili.

- 15 Julai 2022 - Bengkel Pemantapan Penulisan Bab 4 dan Bab 5 secara online Dr Arman Shah.
- 2019 Kelas AMOS secara online bersama Dr Rahimi.
- 2019 - Bengkel Kajian Tindakan Peringkat Tingkatan Enam secara online bersama Pensyarah Kanan, IPG Institut Pendidikan Sultan Mizan.
- 18 Julai 2017 - Bengkel Penulisan : Fokus kepada Tajuk, Objektif Kajian & Penyataan Masalah oleh Dr Yusri Ibrahim.
- AJK Alumni UUM Chapter Kelantan
- AJK Association of Malaysian Reseachers and Social Services (AMRASS) Cawangan Negeri Kelantan
- 2010 -2016 - Pemeriksa Kertas Pengajian Am STPM, Majlis Peperiksaan Malaysia
- 2017 -2024 - Pemeriksaa Kertas Geografi STPM, Majlis Peperiksaan Malaysia.

KELULUSAN/ PENDIDIKAN

- Master of Science (Pengurusan Pendidikan)
Universiti Utara Malaysia
CGPA 3.91
(Sept 2013 - Ogos 2015)
- Sarjana Muda Sastera dengan Pendidikan
Universiti Sains Malaysia
Kelas Kedua Tinggi
(1994/1995 - 1997/1998)
- Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM)
Sekolah Menengah Zainab 1
PNGK 3A 1C
(1993)
- Sijil Pelajaran Malaysia (SPM)
Sekolah Menengah Zainab Satu
(1991)

SEJARAH PERKHIDMATAN

- 1998 - 2000 SMK. Infant Jesus Convent JB, Johor
Guru Bahasa Melayu, Geografi & Pendidikan Moral
Tingkatan 1 - 3
- 2001- 2003 SMK. Dato Syahbandar Hussain Raub, Pahang
Guru Bahasa Melayu & Pendidikan Moral
Ketua Panitia Bahasa Melayu
Tingkatan 4 & 5
- 2004 -2008 SMK. Bandar Chiku, Gua Musang, Kelantan
Guru Bahasa Melayu & Geografi DG 41
Tingkatan 4, 5 & 6
Ketua Panitia Geografi

- 2009 - 2016 SMK. Long Yunus, Bachok, Kelantan
Guru Pengajian Am & Geografi DG 44
Tingkatan 6 & Tingkatan 2
Ketua Jabatan Pengajian Am
- 2016 - 2025 SMK. Long Yunus, Bachok, Kelantan
Guru Geografi
Penempatan Semula Guru Akademik Tingkatan Enam DG 52
Ketua Jabatan Geografi

PROFIL PERIBADI

Nama Penuh : AINONMADIAH BINTI MOHD. NAWAWI
 No. Kad Pengenalan : 740717036224
 Tarikh Lahir : 17 Julai 1974
 Tempat Lahir : Kg. Penambang, Kota Bharu, Kelantan
 Status : Berkahwin
 Kerakyatan : Malaysia
 Kesihatan : Sangat Baik
 Kemahiran Komputer : Microsoft Office, Microsoft Excel, Power Poin & Canva
 Kemahiran Lain : Pengacara Majlis, Penulis Skrip, Jurulatih Bahas & Pidato
 Hobi : Membaca, Aktiviti Kebahasaan (Bahas & Pantun), Berkebun



UUM
 Universiti Utara Malaysia

